

## Identifying and Measuring the Personality Traits of Extroversion and Flexibility in Officer and Police Training Students of Imam Hassan Mojtabi (AS)

Received: 01, August, 2022

Accepted: 11, September, 2022

Article type: Research Article

PP: 33-66

DOI:

[10.22034/entezam.2023.1272611.2485](https://doi.org/10.22034/entezam.2023.1272611.2485)

### Ahmad Suri

Associate Professor, Department of Psychology, Imam Hassan Mojtabi University of Officer and Police Training, Tehran, Iran (Corresponding Author). Email: [souri.ah@yahoo.com](mailto:souri.ah@yahoo.com)

### Ghader Abdul Alipour

Assistant Professor, Military Department, Imam Hassan Mojtabi University of Officer and Police Training, Tehran, Iran. Email: [rakhsh.1399@gmail.com](mailto:rakhsh.1399@gmail.com)

### Mostafa Mohebbi

Lecturer, Psychology Department, Imam Hassan Mojtabi University of Officers and Police Training, Tehran, Iran. Email: [psy.search@chmail.ir](mailto:psy.search@chmail.ir)

### Ali Ghanbari Baghsiah

Assistant Professor, Passive Defense Department, Imam Hassan Mojtabi University of Officers and Police Training, Tehran, Iran.

### Abstract

**Background and objectives:** The personality traits of extroversion and flexibility are the two main personality dimensions of the comprehensive plan of psychological-sociological training of police students, which play an effective role in the implementation of organizational missions. Therefore, the present research was carried out in order to identify and measure the personality traits of extroversion and flexibility among the students of Imam Hassan Mojtabi University of Officers and Police Training.

**Method:** The current research is of an applied type in terms of its objectives, descriptive in nature, and qualitative-quantitative in terms of data type. The statistical population in the qualitative part was the experts and specialists of psychology in the field of police and in the quantitative part, the approved students of Officer and Police Training University who were studying in the academic year of 2020-2021. The sample of the first community was 12 people (experts) and the second community was 247 people (students) randomly selected. To develop the data collection tool, first the indicators of the personality traits of the police students were identified and based on the indicators, the students' personality test was developed through the focus group. Then the validity of the test was confirmed through experts and its reliability through Cronbach's alpha test (0.97). To analyze the data in the qualitative part, through the focus group and experts' confirmation, the components were identified and in the quantitative part, factor analysis tests were employed by Lisrel software.

**Findings:** According to the findings, the components of extroversion include intimacy, people orientation, decisiveness, excitement and cheerfulness, and the components of flexibility include controllability, creative openness, dynamism, positive interpretation of change, regulation of emotions and solutions.

**Results:** According to the model extracted from the constructs of extroversion and flexibility, the necessary measures can be taken while measuring the mentioned components in relation to their education and promotion in order to achieve the organizational goals.

**Keywords:** Personality, Police personality, Flexibility, Extroversion, Measurement.

## شناسایی و سنجش مؤلفه‌های صفات شخصیتی برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری در دانشجویان افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع)

### چکیده

**زمینه و هدف:** صفات شخصیتی برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری دو بُعد اصلی شخصیت طرح جامع تربیت روان‌شناختی - جامعه‌شناختی دانشجویان پلیس می‌باشند که نقش مؤثری در اجرای مأموریت‌های سازمانی دارند؛ لذا تحقیق حاضر به منظور شناسایی و سنجش مؤلفه‌های صفت شخصیتی برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی علیه‌السلام انجام شد.

**روش:** تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت، توصیفی و از نظر نوع داده یک تحقیق کیفی - کمی است. جامعه پژوهش حاضر در بخش کیفی، خبرگان و متخصصان روان‌شناسی در حوزه پلیس و در بخش کمی، دانشجویان مصوب دانشگاه تربیت افسری بود که در سال تحصیلی 1399-1400 مشغول به تحصیل بودند. نمونه جامعه اول 12 نفر (خبرگان) به صورت هدفمند و جامعه دوم 247 نفر (دانشجویان) به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای تدوین ابزار جمع‌آوری اطلاعات، ابتدا شاخص‌های صفات شخصیتی دانشجویان پلیس شناسایی و بر اساس شاخص‌ها، آزمون شخصیتی دانشجویان از طریق گروه کانونی تدوین شد. سپس روایی آزمون از طریق متخصصان و پایایی آن از طریق آزمون آلفای کرونباخ (0/77) مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از طریق گروه کانونی و تأیید خبرگان، مؤلفه‌ها شناسایی شد و در بخش کمی از آزمون‌های تحلیل عاملی به وسیله نرم‌افزار Lisrel استفاده شده است.

**یافته‌ها:** بر اساس یافته‌ها، مؤلفه‌های برون‌گرایی شامل صمیمیت، مردم‌گرایی، قاطعیت، هیجان‌خواهی و نشاط و مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری شامل کنترل‌پذیری، گشودگی خلاقانه، پویانگری، تفسیر مثبت از تغییر، تنظیم هیجان‌ها و راه‌حل‌ها می‌باشند.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به مدل استخراج‌شده از سازه‌های برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری، ضمن سنجش مؤلفه‌های مذکور نسبت به آموزش و ارتقای آن‌ها در راستای تحقق اهداف سازمانی می‌توان اقدامات لازم را انجام داد.

**کلیدواژه‌ها:** شخصیت، شخصیت پلیس، انعطاف‌پذیری، برون‌گرایی، سنجش.

دریافت: 1401/05/10

پذیرش: 1401/06/20

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

صص: 33-66

شناسه دیجیتال (DOI):

[10.22034/entezam.2023.1272611.2485](https://doi.org/10.22034/entezam.2023.1272611.2485)

### احمد سوری

دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع)، تهران، ایران (نویسنده مسئول). رایانامه: [souri.ah@yahoo.com](mailto:souri.ah@yahoo.com)

### قادر عبدالعلی‌پور

استادیار گروه نظامی، دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع)، تهران، ایران. رایانامه: [rakhsh.1399@gmail.com](mailto:rakhsh.1399@gmail.com)

### مصطفی محبی

مدرس گروه روان‌شناسی، دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع)، تهران، ایران. رایانامه:

[psy.search@chmail.ir](mailto:psy.search@chmail.ir)

### علی قنبری باغسیا

استادیار گروه پدافند غیرعامل، دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع)، تهران، ایران.

اولین قدم در حوزه مدیریت منابع انسانی، شناسایی ویژگی‌های کارکنان است، زیرا بی‌توجهی به این امر سبب می‌شود کارکنان ناکارآمد در سازمان‌ها جذب یا باقی بمانند. احتمال اینکه داوطلبان مشاغل مختلف یک سازمان دقیقاً همه خصوصیات و صفات روانی و جسمانی لازم برای انجام‌دادن موفقیت‌آمیز وظایف مشاغل موردنظر را داشته باشند، بسیار اندک است و یا چنین احتمالی وجود ندارد. یکی از روش‌های علمی شناسایی شخصیت کارکنان پلیس، بهره‌گیری از ابزارها و آزمون‌های معتبر است؛ با این حال، در مورد میزان و شیوه استفاده از آزمون‌های روانی در میان نظامیان و به‌ویژه پلیس در ایران سؤالات زیادی مطرح است که پاسخ مشخصی برای آن‌ها وجود ندارد، به‌طوری‌که تاکنون تحقیقات بسیار اندکی در داخل کشور در این زمینه انجام گرفته است. از آنجاکه سازمان پلیس دارای حیطة گسترده‌ای از فعالیت‌ها بوده و هم‌اکنون حدود هجده رشته شغلی در این سازمان وجود دارد، مسئله علمی سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌بایست بیش‌ازپیش مورد توجه قرار گیرد. بدون تردید گزینش و به‌کارگماری درست در نیروی انتظامی از اساسی‌ترین مراحل در پیشبرد هدف‌های این سازمان است، زیرا هیچ برنامه‌ای نمی‌تواند به‌طور موفق به مرحله اجرا در آید مگر آنکه افرادی که مسئول اجرای آن برنامه هستند دارای تخصص و مهارت لازم و نیز انگیزه کافی برای ایفای وظایف خود باشند و با یکدیگر به‌خوبی همکاری کنند. از آنجاکه صفات شخصیتی برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری نقش اساسی در پیشبرد اهداف سازمان دارند، نیروی انتظامی در صورتی موفق‌تر خواهد بود که ضمن انتخاب افراد شایسته و کارآمد، بتواند بر اساس ملاک صحیح و علمی و بر اساس خصیصه روان‌شناختی‌شان این افراد را در مشاغل متعدد به‌کار گمارد که در این صورت ضمن افزایش کارایی و عملکرد، منزلت اجتماعی خود را بهتر ارائه می‌دهد.

گزینش و استخدام کارکنان پلیس بدون توجه به ویژگی‌های شخصیتی آنان، هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی بسیاری را به دنبال دارد؛ از این‌رو می‌بایست در استخدام کارکنان دقت لازم را به عمل آورد تا از جذب افراد فاقد

مهارت‌ها و صلاحیت‌های لازم پیشگیری نمود و افراد توانمند را جذب سازمان کرد که بدینسان جامعه را از فجایع احتمالی که این مسئله می‌تواند ایجاد کند، حراست کرد (ساندرز<sup>1</sup>، 2008، ص 131). با توجه به نقش پلیس در برقراری نظم و امنیت در جامعه و نظر به اینکه نیروهای فعال در واحدهای نظامی و انتظامی به لحاظ ویژگی‌های ذاتی حرفه خود با مسائل شغلی متعددی مواجه‌اند، در معرض آسیب‌پذیری روان‌شناختی بیشتری نسبت به کارکنان سایر مشاغل هستند. همچنین فشار روانی ناشی از نوع شغل و مأموریت‌های پیچیده، قوانین سخت، احتمال جراحت و معلولیت، ترس از شکست و حتی مرگ از جمله مسائلی است که احتمال بروز آن‌ها در مشاغل نظامی بسیار بیشتر از مشاغل غیرنظامی است (محمدی، احمدی، فتحی آشتیانی، آزاد فلاح و عبادی، 1393، ص 241). این موضوعات سبب می‌شود که در سازمان پلیس به شخصیت کارکنان به‌عنوان یک متغیر مهم در مقابله با استرس‌ها و محدودیت‌های شغلی، توجه شود. فقدان تحقیقات علمی در تهیه و استاندارد کردن ابزارهای مورد نیاز برای سنجش مؤلفه‌های شخصیتی برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری پلیس به‌ویژه برای دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی علیه‌السلام که افسران آتی سازمان هستند، موجب شده است که نتوان تصور درستی از نقاط قوت و ضعف آنان داشت و درصدد تقویت نقاط مثبت شخصیتی آنان برآمد. همچنین پژوهش‌های مبتنی بر روش‌های علمی نشان داده‌اند کسانی که دارای ویژگی‌های شخصیتی مشخص هستند، به‌سوی شغل‌های خاصی کشیده می‌شوند؛ بنابراین، «موضوع تناسب شغل و شخصیت افراد یکی از اصول مهم و ضروری است؛ به‌گونه‌ای که قسمت عمده موفقیت شاغلان در مسئولیت‌های مختلف، ناشی از رعایت این اصل است و بخش زیادی از مشکلاتی که در برخی سازمان‌ها رخ می‌دهد، به عدم تناسب شخصیت و شغل افراد شاغل برمی‌گردد.» (معمارزاده و مهرنیا، 3388، ص 250). بر اساس مطالعات انجام‌شده و با توجه به مأموریت‌های متنوع و گسترده سازمان فراجا، صفات برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری عوامل مهم و اثربخش در

پیشبرد اهداف سازمانی است. با توجه به اهمیت موضوع، سؤال اصلی پژوهش حاضر آن است که مؤلفه‌ها و سازه‌های مرتبط با صفات شخصیتی برون‌گرایی و انعطاف‌پذیر برای طراحی ابزاری دقیق کدامند؟

## پیشینه و مبانی نظری

معتمدی، اعظمی، رستمی و جلالوند (1399)، در پژوهشی با عنوان «کیفیت زندگی در بازنشستگی: نقش ویژگی‌های شخصیتی، راهبرد مقابله‌ای و نگرش مذهبی» نشان دادند که از بین ویژگی‌های شخصیتی تمام ویژگی‌ها به غیر از «گشودگی به تجربه» رابطه معناداری با کیفیت زندگی دارند؛ به طوری که روان‌رنجوری، همبستگی منفی معنادار، و برون‌گرایی، توافق‌پذیری و باوجدان-بودن همبستگی مثبت و معناداری با کیفیت زندگی دارد. مهدوی‌کیا و زارعی (1398)، پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان نظامی و میزان تخلفات سربازان تحت امر» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که ابعاد پنج‌گانه شخصیت روان‌رنجوربودن، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلپذیربودن و مسئولیت‌پذیری فرماندهان نظامی به‌عنوان عوامل مرتبط در بروز یا عدم بروز تخلفات سربازان تحت امر شناسایی شد. از این میان، ویژگی شخصیت مسئولیت‌پذیری و ویژگی شخصیت انعطاف‌پذیری دارای ارتباط مثبت و معکوس با میزان تخلفات سربازان است. بین متغیرهای روان‌رنجوربودن، برون‌گرایی و دلپذیربودن رابطه معناداری با تخلفات سربازان مشاهده نشده است. بیشترین میزان میانگین تخلفات سربازان وظیفه مربوط به عدم رعایت ادب و همچنین بدرفتاری نسبت به کارکنان جمعی؛ و کمترین میزان تخلف مربوط به سستی و سهل‌انگاری در انجام وظیفه و اجرای دستورات درزمینه تدارکات است. میرزاخانی و درویشی (1398)، در تحقیقی با عنوان «نقش مهارت‌های ارتباطی کارکنان اجرایی پلیس بر اثربخشی سازمانی» نشان دادند که بین ابعاد مهارت‌های ارتباطی کارکنان و اثربخشی یگان‌های اجرایی پلیس البرز رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بیانگر این است که پلیس می‌تواند با تقویت مهارت‌های ارتباطی کارکنان در رده‌های اجرایی استان البرز،

میزان اثربخشی آن‌ها را در راستای تحقق اهداف سازمانی افزایش دهد. عبدالهی (1396)، در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی ویژگی‌های شخصیتی و هوش هیجانی داوطلبان ورود به نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در رسته‌های پنج‌گانه مدیریتی» ویژگی‌های مشترک در همه رسته‌ها و ویژگی‌های افسران کارآمد از لحاظ ویژگی‌های روان‌شناختی را به شرح زیر اعلام کرد: الف) ویژگی‌های مشترک در همه رسته‌ها: هوشمندی، وجدان، سلامت روحی و روانی و هوش هیجانی؛ ب) ویژگی‌های افسران کارآمد از لحاظ ویژگی‌های روان‌شناختی: برون‌گرایی، موافق بودن، باوجدان بودن، مهارت‌های درون‌فردی، سازگاری و خلق عمومی. پوراسدی و معدنی (1395)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر مسئولیت اجتماعی بر کیفیت خدمات نظامی» نشان دادند رابطه معنی‌داری بین برخی از مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی و کیفیت ارائه خدمات انتظامی وجود دارد و در میان مؤلفه‌های بررسی‌شده، «کارهای مراجعین» بیشترین و «مسئولیت اخلاقی» کمترین تأثیر را داشتند. تأثیر مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی بر کیفیت ارائه خدمات انتظامی بدان معنا است که بر اساس تغییر در مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی، به‌خوبی می‌توان تغییر در میزان کیفیت ارائه خدمات انتظامی را سنجید. سوری، نورمحمدی و عباس‌نژاد (1394)، در پژوهشی با عنوان «رابطه ویژگی‌های روان‌شناختی - شغلی با عملکرد کارکنان رسته اطلاعات» نشان دادند که ویژگی‌های مختلفی برای موفقیت شغلی در رسته اطلاعات مورد نیاز است که در این میان رازداری، تعصب ملی، امانت‌داری، نظم و انضباط، سلامت روان، توانایی جمع‌آوری اطلاعات، صداقت و حفاظت گفتار و غیره دارای بالاترین میانگین هستند. همچنین بین ویژگی‌های احصاء شده با نمرات کارایی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد که این همبستگی بین مؤلفه پایبندی به مقررات، هوش و استعداد، روابط مؤثر اجتماعی، مهارت گوش‌دادن، روحیه از خودگذشتگی و توانایی جمع‌آوری اطلاعات برقرار است. سعادت‌اظهر، سوری و کریمی (1393)، پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری در کارکنان یگان ویژه ناجا» انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده ارتباط

معنادار مثبت برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری با تاب‌آوری است ولی دلپذیر بودن رابطه معناداری با تاب‌آوری ندارد. سوری و مجیدی (1391)، در پژوهشی با عنوان «تدوین الگوی هوشی پلیس شایسته» عوامل و مؤلفه‌های هوشی مؤثر در موفقیت افسران پلیس را به شرح زیر اعلام کردند: الف) مهارت‌های اجتماعی: انعطاف‌پذیری، خلاقیت، هوش و فراست، بیان، حس سلوک؛ ب) خودآگاهی هیجانی: درک سریع، سازگاری، خودآگاهی، جرئت‌ورزی، خود شکوفایی؛ ج) همدلی: همراهی با دیگران، تواضع، دل‌رحمی و دلسوزی، میل به پیشرفت و خودکنترلی. انیسی، مجدیان، جوشن‌لو و گوهری (1390)، در پژوهشی با عنوان «بررسی اعتبار و روایی فرم کوتاه پرسشنامه پنج عاملی نئو در دانشجویان» نشان دادند از میان پنج ویژگی شخصیتی فرم کوتاه نئو؛ چهار ویژگی (باوجدان‌بودن، روان‌آزرده‌بودن، موافق‌بودن و برون‌گرایی) دارای اعتبار مناسبی در دانشجویان افسری بوده و این آزمون، ابزار مناسبی برای تعیین ویژگی شخصیتی و تعیین‌کننده عملکرد شغلی نیروهای شاغل در واحدهای نظامی و پلیس است. فرهمند، محبی و کریمی خویگانی (1390)، در پژوهشی با عنوان «رابطه ویژگی‌های شخصیتی با کارایی پلیس از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین» نشان دادند بین ویژگی‌های شخصیتی آزرده‌خویی، برون‌گرایی و دلپذیری با کارایی شغلی افسران پلیس رابطه معنادار وجود ندارد؛ اما بین ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری با کارایی شغلی در افسران پلیس رابطه مثبت معنادار وجود دارد. قدم‌پور، مهرداد و جعفری (1390)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش فرهنگی کارکنان سازمان میراث فرهنگی، صنایع‌دستی و گردشگری» نشان دادند که بین پنج ویژگی بارز شخصیتی (برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، انعطاف‌پذیر، روان‌رنجوری و گشودگی نسبت تجربه) و هوش فرهنگی رابطه معنادار وجود دارد و ویژگی انعطاف‌پذیر، بهترین پیش‌بینی‌کننده هوش فرهنگی است. در پژوهش سوری و بهرامی (1385)، با عنوان «بررسی ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموختگان دانشگاه علوم انتظامی» با استفاده از آزمون شخصیتی نئو مشخص شد که ویژگی کلی انعطاف‌پذیری و

مسئولیت‌پذیری در حد خوبی است، همچنین ویژگی‌های اعتماد، رک‌گویی، نوع‌دوستی، همراهی، تواضع، دل‌رحم‌بودن، کفایت، نظم و ترتیب، وظیفه‌شناسی، خویش‌داری، از ویژگی‌های بارز و مهم گروه نمونه یعنی 662 نفر از دانش‌آموختگان بوده است.

کراماری<sup>1</sup> (2018)، پژوهشی با عنوان «ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی در بین افسران پلیس» انجام داد. هدف از مطالعه این است که ارتباط بین شخصیت و رضایت شغلی افسران پلیس در هلند را بیشتر کشف کنید. داده‌ها از طریق مطالعات طولی اینترنت برای علوم اجتماعی جمع‌آوری شده‌اند، نمونه آماری شامل 98 نفر از پرسنل ایمنی بودند. انتظار می‌رفت که افسران پلیس به‌طور کلی برون‌گرا، منعطف، وظیفه‌شناس و گشوده به تجربیات باشند؛ و این فرضیه مطرح شد که این ویژگی‌های شخصیتی رضایت شغلی بالا را پیش‌بینی کنند، درحالی‌که سطح بالایی از روان‌رنجوری، سطح پایین‌تری از رضایت را پیش‌بینی می‌کند. از طرفی هیچ رابطه معنی‌داری بین متغیرها مشاهده نشد. بو و بنگ<sup>2</sup> (2017)، در پژوهشی با عنوان «مهم‌ترین نقاط قوت شخصیت برای افسران نظامی» به‌منظور مطالعه افراد باتجربه برای درک و شناسایی نقاط قوت در افسران نظامی است. هدف دوم بررسی این مطلب است که آیا درجه‌ای از سازگاری بین نقاط قوت و شخصیت وجود دارد یا خیر. به این منظور، گروهی متشکل از 21 افسر نظامی با میانگین 10 سال خدمت فعال در نیروهای مسلح نیرو در مطالعه شرکت کردند؛ که شامل افسران آکادمی نظامی نیرو بودند. فهرستی از 24 نقطه قوت شخصیت به شرکت‌کنندگان ارائه شد. شرکت‌کنندگان نقاط قوت را جداگانه قضاوت کردند و درنهایت، 13 نقطه قوت شخصیت به‌عنوان مهم‌ترین عوامل برای افسران نظامی انتخاب شد که به‌ترتیب رتبه‌بندی شدند: رهبری، کار تیمی، ذهن باز، صداقت، پایداری، شجاعت، کنجکاو، عشق به یادگیری، هوش اجتماعی، انصاف، چشم‌انداز، خلاقیت و خودتنظیمی. گالاتز-لوی، مادن، نیلان، هن-

1- Keramari

2- Boe & Bang



هاسه و مارمار<sup>1</sup> (2011)، پژوهشی با عنوان «تفکیک صفات و پری تروماتیک افسران پلیس با مسیرهای تاب‌آور نسبت به علائم استرس پس از سانحه» انجام دادند. بدین منظور نمونه‌ای از 178 افسر پلیس فعال پس از قرار گرفتن در معرض یک رویداد تهدیدکننده زندگی بررسی شدند. تجزیه و تحلیل سه مسیر علائم گسسته استرس پس از سانحه را نشان داد: انعطاف‌پذیر (88٪)، بهبود پریشانی (10٪) و بدتر شدن پریشانی (2٪). یافته‌ها نشان می‌دهد که تفکیک صفات، انعطاف‌پذیری را از مسیر بهبود پریشانی متمایز می‌کند، اما فقط تفکیک صفاتی، انعطاف‌پذیر را از مسیر بدتر شدن پریشانی متمایز می‌کند. این یافته‌ها حاکی از آن است که افسران پلیس ممکن است در کل یک گروه بسیار مقاوم باشند. به علاوه، اگرچه شواهد زیادی وجود دارد که نشان می‌دهد تفکیک رابطه‌ی خطی مثبتی با علائم استرس پس از سانحه دارد، این مطالعه نشان می‌دهد که درجه تمایز می‌تواند بین گروه‌های مقاوم و نشانه‌دار افراد تفاوت بگذارد. نتایج پژوهش سالترز، روف و اوور<sup>2</sup> (2010)، با عنوان «بررسی صفات شخصیتی کارکنان پلیس و آتش‌نشان‌ها» نشان می‌دهد که کارکنان پلیس بیشتر از آتش‌نشان‌ها دارای ویژگی‌های همراهی در مؤلفه برون‌گرایی و برخی مؤلفه‌های وظیفه‌شناسی هستند. از طرف دیگر در مقایسه با یک نمونه‌ی هنجاری دیگر کارکنان پلیس و آتش‌نشان‌ها، هردو، ویژگی هیجان‌جویی از مؤلفه برون‌گرایی در سطح داشته‌اند.

بر اساس مطالعات اشاره‌شده، پرداختن به صفات شخصیتی به‌ویژه دو صفت برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری نقش مؤثری در اجرای برنامه‌ها و مأموریت سازمان و همچنین توانمندسازی افراد در موقعیت‌های حساس دارد؛ لذا با توجه به اینکه تحقیقی با این عنوان به‌صورت تخصصی و هنجاریابی سازمان فراجا صورت نگرفته و بیشتر به‌صورت کلی به این موضوع اشاره شده است، می‌توان با اجرای دقیق و علمی چنین پژوهشی به اهداف موردنظر دست یافت و درنهایت الگویی معرفی شود تا بتوان از طریق آن، مؤلفه و شاخص‌های صفات شخصیتی

1- Galatzer-Levy, Madan, Neylan, Henn-Haase & Marmar

2- Salters, Ruef & Orr

برون‌گرایی و انعطاف‌پذیر را ارائه کرد.

### ویژگی‌های شخصیتی

نیروی انسانی از حیاتی‌ترین و اصلی‌ترین دارایی‌های هر ارگانی به شمار می‌آید. در واقع نیروی انسانی، موتور مولد و محرک هر سازمان است و اساس هرگونه بهبود، پیشرفت و حرکت در جهت پیشبرد اهداف سازمان را بر عهده دارد؛ بنابراین تجزیه و تحلیل و بررسی شرایط منابع نیروی انسانی همواره مبحثی مهم محسوب می‌شود. از سوی دیگر، یکی از موارد بسیار مهم و تأثیرگذار در نحوه انجام وظایف و ارائه خدمات توسط منابع نیروی انسانی، وضعیت روان‌شناختی کارکنان است؛ زاین‌رو توجه به شخصیت و سلامت روانی کارکنان و پیگیری مستمر این موضوع از جانب مدیران و تصمیم‌گیران سازمان، امری ضروری و حیاتی است و چنین می‌توان اذعان داشت که بحث درباره این موضوع و ارزیابی مستمر آن در هر سازمانی یک مبحث مهم است (مفخمی شهرستانی، نومرادی و مغازه‌ئی، 1399). با توجه به نقش پلیس در برقراری نظم و امنیت در جامعه و نظر به اینکه نیروهای فعال در واحدهای نظامی و انتظامی به لحاظ ویژگی‌های ذاتی حرفه خود با مسائل شغلی متعددی مواجه‌اند، در معرض آسیب‌پذیری روان‌شناختی بیشتری نسبت به کارکنان سایر مشاغل هستند. همچنین فشار روانی ناشی از نوع شغل و مأموریت‌های پیچیده، قوانین سخت، احتمال جراحت و معلولیت، ترس از شکست و حتی مرگ از جمله مسائلی است که احتمال آن‌ها در مشاغل نظامی بسیار بیشتر از مشاغل غیرنظامی است (محمدی و همکاران، 1393، ص 241). این موضوعات سبب می‌شود که در سازمان پلیس به شخصیت کارکنان به‌عنوان یک متغیر مهم در مقابله با استرس‌ها و محدودیت‌های شغلی، توجه شود.

روان‌شناسان شخصیت در بحث از شخصیت بیش از هر چیز به تفاوت‌های فردی توجه دارند؛ ویژگی‌هایی که یک فرد را از افراد دیگر متمایز می‌کند. آنان در این خصوص مطرح می‌کنند شخص دو جنبه دارد: جنبه قابل‌فهم که بخش قابل پیش‌بینی است و جنبه خاص که بخش غیرقابل‌پیش‌بینی است که شامل تخیلات، تفکرات و تجاربی است که شخص نمی‌خواهد دیگران را در آن سهیم

کند. آنچه قابل پیش‌بینی است کارآمدی‌ها و ظرفیت‌هاست. موضوع شخصیت‌تمامیت، چگونگی کنش‌ها و استقرار ساخت‌ها جست‌وجوی انسجام داده‌های به‌دست‌آمده از جنبه قابل‌فهم شخص است تا از این طریق به جنبه خاص و تمامیت وی دست یابیم. به‌عبارت‌دیگر، موضوع شخصیت دربرگیرنده ویژگی‌های افراد، هم شامل جنبه‌های پایدارتر و تغییرناپذیرتر (ساختار) و هم شامل جنبه‌های ناپایدارتر و تغییرپذیرتر (فرایند) و در گُل شیوه خاص بودن و سبک افراد است (عیسی‌زادگان، 1397).

برخی تحقیقات نشان‌دهنده این است که افسران پلیس‌گرایش به انزوای طبیعی، عدم بیان احساسات و سختی در اعتماد دارند؛ لذا مطابق تصور عموم، آن‌ها افرادی سلطه‌گر، خودشیفته و اقتدارطلب هستند (گلاسner<sup>1</sup>، 2005). از دیگر ویژگی‌های افسران موفق وفاداری در خدمت، شجاعت در روبه‌رویی با خطرهای شغلی، ثبات در رفتار و صبر و بردباری است (نایت<sup>2</sup>، 2005). اینک با توجه به موضوع تحقیق به بحث درباره دو صفت شخصیتی مهم برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری پلیس مطابق طرح مهارت‌های روان‌شناسی - اجتماعی پلیس می‌پردازیم:

### الف) برون‌گرایی در پلیس

یکی از متداول‌ترین طبقه‌بندی‌هایی که امروزه روان‌شناسان برای شخصیت به کار می‌برند، درون‌گرایی و برون‌گرایی است که برای اولین بار «کارل یونگ<sup>3</sup>» آن را به کار برد. درون‌گرایی در مقایسه با برون‌گرایی، خوددارترند و از بروز احساسات خود بیشتر جلوگیری می‌کنند. همین‌طور شواهد نشان می‌دهد که درون‌گرایان در یادگیری، بیشتر تحت تأثیر تنبیه قرار می‌گیرند، درحالی‌که برون‌گرایان بیشتر از پاداش تأثیر می‌پذیرند. برون‌گرایی در واکنش‌های زیستی خود نسبت به سر و صدا نیز از درون‌گرایان متفاوت‌اند؛ یعنی درون‌گرایان به سر و صدا واکنش بیشتری نشان می‌دهد. درعین حال هر کدام، در صورتی که سر

1-Glasner  
2-Knight  
3-Carl Jung

و صدا به قدر دلخواهشان باشد، بهترین عملکرد را خواهند داشت. افراد درون‌گرا به این علت که سریع‌تر و بیش‌ازحد با محیط سازگار می‌شوند، افرادی‌اند تطبیق‌پذیر و پایبند به قواعد و مقررات، درحالی‌که برون‌گراها اهل عمل و پیش‌قدم در انجام کار و ریسک‌پذیرند. چنین افرادی از نظر اجتماعی آن‌قدر منعطف و تطبیق‌پذیر نیستند و در حد درون‌گرایان پایبند اصول نمی‌باشند. (قیطانچی، برزآبادی فراهانی و بابایی، 1391، ص 100). البته ایراداتی به نظریه یونگ وارد است ازجمله اینکه حد برون‌گرایی<sup>1</sup> و درون‌گرایی به آن اندازه مشخص نیست که بتوان افراد را کاملاً از یکدیگر متمایز کرد؛ زیرا افرادی را می‌توان یافت که بخشی از هر یک از این ابعاد روانی را دارا هستند و دیگر آنکه برون‌گرایی و درون‌گرایی روی یک خط قرار نمی‌گیرند بلکه سه پیوستار را تشکیل می‌دهند که هر یک ابعادی جداگانه دارند که عبارت‌اند از:

- 1- «عشق به اندیشیدن» در مقابل «عشق به عمل کردن»؛
- 2- «علاقه به تنهایی» در مقابل «علاقه به اجتماع»؛
- 3- «تمایل به تحمل مشقت در زندگی» در مقابل «تمایل به رضایت از وضع موجود» (یون و سو،<sup>2</sup> 2003، ص 600).

افراد برون‌گرا به‌دلیل توافق‌جویی، رفتارهای یاری‌رسانی و مشارکتی بیشتری با سایر افراد گروه کاری و ارائه خدمت به مشتریان را نشان می‌دهند. از آنجاکه افراد برون‌گرا به‌دلیل توافق‌جویی بالا، افرادی مشارکت‌کننده، ملاحظه‌کار، دوستدار دیگران و اهل همکاری هستند، لذا بیش از افراد با توافق‌جویی پایین که واجد ویژگی‌های کینه‌توزی، خودمحوری و غیرمشارکتی هستند، عملکرد شغلی و بارآوری بیشتری دارند. افسران پلیس با این خصیصه در برقراری روابط بین‌فردی پیش‌قدم هستند و با دیگران سازگاری دارند. افراد واجد توافق‌جویی بالا با پیوستن به گروه و برقراری تعامل با افراد دیگر در محل کار به دنبال ارضای نیازهای ارتباطی‌شان بوده و لذا عملکرد شغلی بالاتری

1- Extroversion

2- Yoon & Suh

به‌خصوص در مشاغلی مانند پلیس که مستلزم برقراری روابط اجتماعی با دیگران است خواهند داشت (مانت، ایلیس و جانسون<sup>۱</sup>، 2006، ص 594).

در بُعد برون‌گرایی، شاخص‌های خونگرم و خوش‌رو بودن، تعامل دوستانه با دیگران و لذت‌بردن از صحبت با دیگران برای مؤلفه صمیمیت؛ شاخص‌های لذت‌بردن از همکاری با دیگران، دوست داشتن مصاحبت با مردم و همراهی با دیگران برای مؤلفه مردم‌گرایی؛ شاخص‌های گویندگی خوب و اطمینان به خود برای مؤلفه قاطعیت؛ شاخص‌های علاقه به محیط شلوغ، تمایل به خطر و کارهای خطرناک و تجربه چیزهای جدید برای مؤلفه هیجان‌خواهی؛ و شاخص‌های احساس خوشبختی، امیدواری، رضایت از زندگی و کنترل زندگی برای مؤلفه نشاط مناسب تشخیص داده شد. تحقیقات مختلفی حاکی از رابطه شاخص‌های بُعد برون‌گرایی با موفقیت در شغل پلیس است (اباقلو، سسیم، کارس و چلیک<sup>۲</sup>، 2017).

#### ب) انعطاف‌پذیری در پلیس

انعطاف‌پذیری یا گشودگی به تجارب به‌عنوان بُعد سوم از مدل پنج‌عاملی شخصیت؛ حائز عناصری همچون تصور فعال، احساس زیباپسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع‌طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت بوده و گشودگی اشخاص در برابر دنیای درونی و بیرونی، زندگی افراد را به لحاظ تجربه غنی می‌سازد. گشودگی به تجربه بیانگر وسعت، عمق، پیچیدگی و اصیل‌بودن زندگی تجربی و ذهنی یک فرد است (جان، ناومان و سوتو<sup>۳</sup>، 2008). انعطاف‌پذیری به توانایی فرد برای تماس با لحظه حاضر بدون قضاوت و کاملاً هشیارانه گفته می‌شود که فرد در آن رویکرد، دیدگاهی آگاهانه در برطرف کردن افکار و احساسات مشکل‌ساز به کار می‌گیرد (ویگز و درک<sup>۴</sup>، 2016، ص 21). انعطاف‌پذیری فرایند تعامل عملکردهای شناختی

1- Mount, Ilies & Johnson

2- Abaoglu, Cesim, Kars & Çelik

3- John, Naumann & Soto

4- Wiggs & Drake

احساسی و شهودی است که قابلیت تغییر رفتار و گشودگی نسبت به افکار و احساسات را دارد. بر طبق این مفهوم، افرادی که این مؤلفه را دارند بر اساس مدل انعطاف‌پذیری روانی حائر توانمندی‌هایی همچون «پذیرش، بودن در لحظه حال و عمل متعهدانه» هستند (اسکات، دالی، یو و مک کراکن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶، ص ۱۴۰). افرادی که دارای انعطاف‌پذیری روانی هستند معمولاً نسبت به محرک‌های درونی و بیرونی لحظه‌به‌لحظه هشیار می‌باشند؛ بنابراین، هنگام مواجهه با مشکلات باید انعطاف‌پذیری خود را در زندگی بالا ببرند و زمان حال را بدون قضاوت و اجتناب تجربه نمایند (مسودا و تولی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲، ص ۶۷). انعطاف‌پذیری همچنین با جنبه‌های مختلف هوش مانند تفکر واگرا که عاملی در خلاقیت و به‌کارگیری قوه تخیل است، مربوط می‌شود، به‌علاوه افراد با انعطاف‌پذیری کم، غالباً به رفتار متعارف‌گرایش داشته و سعی در حفظ دیدگاه خود دارند؛ از این رو پاسخ‌های عاطفی آنان به‌واسطه محدودیت دامنه‌علاقه بسیار محدود است؛ درحالی‌که اشخاص منعطف، غیرسنتی و غیرمتعارف بوده و آماده پذیرش ارزش‌های خود مسئولانه پاسخ می‌دهند و این مسئله با مسئولیت‌پذیری و اخلاق‌گرایی‌شان منافات ندارد (رحیمی‌نژاد و مرتضایی، 1395، ص 100).

افرادی که گشودگی بالا در پذیرفتن تجربیات دارند، برای مشاغلی همچون نهادهای نظامی و امنیتی که در آن‌ها تحول و تغییر بسیاری روی می‌دهد و یا به‌نوآوری یا ریسک قابل‌ملاحظه‌ای نیاز دارند، می‌توانند مفید واقع شوند (قدم‌پور و همکاران، 1390، ص 88). همچنین افراد با گشودگی پایین، در رویارویی با مسائل زندگی فاقد توانایی‌های لازم و اساسی هستند. گستره وسیعی از مشکلات اجتماعی نظیر مشکلات شغلی و اقتصادی و... برخی از این مسائل می‌باشند (البرزی، بنی‌سی و زمردی، 1399، ص 14). افزون بر این، افراد دارای انعطاف‌پذیری بالا و گشودگی نسبت به تجربه به‌واسطه‌علاقه زیاد نسبت به تازگی و کسب تجربه‌های جدید و قدرت بالای تخیل و کنجکاوی نسبت به

1- Scott, Daly, Yu & McCracken

2- Masuda & Tully

ایده‌های دیگران، دارای احساسات باز بوده و اقدام‌گرا هستند (بابائیان، سامانی و کرمی، 1393، ص 16)

## روش

47

روش تحقیق حاضر به لحاظ نوع، توصیفی و به لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه پژوهش در بخش کیفی، خبرگان و متخصصان روان‌شناسی در حوزه پلیس و دانشگاه علوم انتظامی است که در سال 1400 مشغول به آموزش و پژوهش در سازمان بودند؛ این افراد به صورت هدفمند انتخاب شدند. جامعه پژوهش در بخش کمی، همه دانشجویان مصوب دانشگاه علوم انتظامی است که در سال تحصیلی 1399-1400 مشغول به تحصیل در رشته‌های مختلف شغلی بودند، که به صورت تصادفی طبقه‌ای برحسب رشته انتخاب شدند. حجم نمونه از جامعه اول 12 نفر بوده ولی حجم نمونه گروه دوم بر اساس کفایت نمونه بیشتر از 200 نفر در مطالعات تحلیل عاملی، با در نظر گرفتن احتمال افت نمونه‌گیری، 247 نفر در نظر گرفته شد؛ یعنی 47 نفر بیشتر از تعداد نمونه برآورد شده در طرح اولیه مورد بررسی قرار گرفتند. به هر حال، چنین حجم نمونه‌ای برای تحلیل عاملی کفایت می‌کند. پس از تعیین و مشخص کردن هر دو نمونه تحقیق، ابتدا خرده‌مؤلفه‌ها و شاخص‌های شخصیتی توسط خبرگان در گروه کانونی از طریق مصاحبه گروهی مورد بازبینی و ارزیابی قرار گرفت و سپس به برآورد پایایی آن با اجرا بر روی 35 نمونه از دانشجویان پرداخته شد که پس از اجرا، نتایج حاکی از پایایی 0/97 و در حد بسیار مناسب بود؛ لذا پرسش‌نامه‌های حاضر در شرایطی بسیار مناسب و قابل اطمینان تکمیل شد. سرانجام، تعداد 247 پرسش‌نامه به‌طور دقیق تکمیل شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها به چند صورت انجام خواهد شد. در بخش کیفی با مطالعه مبانی نظری، مؤلفه‌ها و شاخص‌های آزمون شخصیتی دانشجویان شناسایی و سپس از طریق گروه کانونی و بهره‌گیری از نظر خبرگان، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در چندین مرحله، بازنگری شد تا به تأیید نهایی رسیدند در بخش کمی از آمار توصیفی به منظور ترسیم جداول و محاسبه فراوانی و درصد و

میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از آزمون تحلیل عاملی از نرم‌افزار Lisrel بهره گرفته شد.

## یافته‌های تحقیق

### یافته‌های توصیفی

جدول 1. فراوانی و درصد نمونه بر اساس نوع تحصیل

درصد	فراوانی	نوع تحصیل	
86.2	213	مصوب	معتبر
13.8	34	دانش آموخته	
100.0	247	کل	

جدول 2. فراوانی و درصد نمونه بر اساس جنسیت

درصد	فراوانی	جنسیت	
94.3	233	مرد	معتبر
4.0	10	زن	
98.4	243	کل	
1.6	4	سیستم	از دست رفته
100.0	247	کل	

جدول 3. فراوانی و درصد نمونه بر اساس رشته تحصیلی

درصد	فراوانی	رشته	
9.7	24	معارف	معتبر
2.0	5	هوا ناچا	
18.6	46	مرزبانی	
17.8	44	اطلاعات	
1.6	4	آماد و پشتیبانی	
1.2	3	مهندسی	
2.8	7	اداری	
5.7	14	عملیات ویژه	
2.4	6	دارایی	
4.9	12	دریابانی	
2.8	7	انتظامی	



درصد	فراوانی	رسته
16.2	40	راهور
14.2	35	آگاهی
100.0	247	کل

جدول 4. فراوانی و درصد نمونه بر اساس سن

درصد	فراوانی	طبقات سنی
60.3	149	20-17
32.4	80	25-21
4.9	12	بیشتر از 26
97.6	241	کل
2.4	6	سیستم
100.0	247	کل

## یافته‌های استنباطی

**سؤال 1:** شاخص‌های صفات شخصیتی برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری کدامند؟

مطالعه همه اسناد و متون مربوط به آزمون صفت شخصیتی مناسب پلیس و نتایج حاصل از برگزاری نشست‌های خبرگی نشان داد که شاخص‌های صفات برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری به شرح ذیل است:

جدول 6. مؤلفه‌های و شاخص‌های صفات شخصیتی برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری

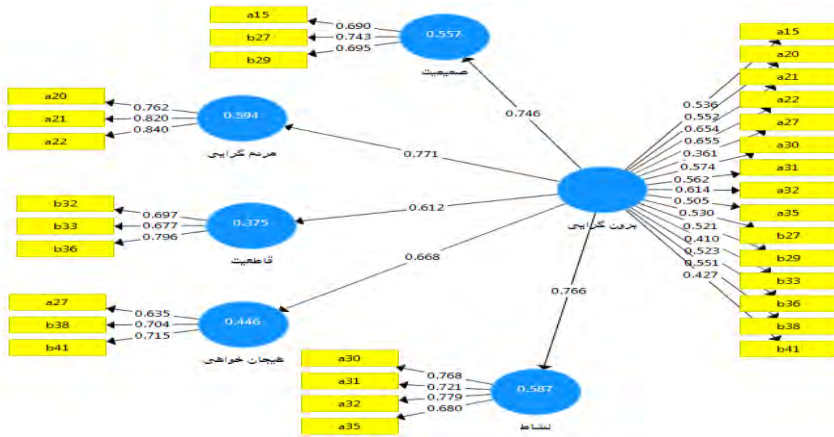
ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها و ویژگی‌ها
برون‌گرایی	صمیمیت	خونگرم و خوش‌رو بودن، تعامل دوستانه با دیگران، اهمیت قائل شدن برای دیگران، تماس چشمی و لبخند زدن، لذت بردن از صحبت با دیگران و روابط عاطفی
	مردم‌گرایی	علاقه اجتماعی، علاقه به حضور در جمع، لذت بردن از همکاری با دیگران، دوست داشتن مصاحبت با مردم، همراهی با دیگران و رفتار یاری‌رسانی
	قاطعیت	شجاعت، اظهار گری، قدرت رهبری، الگو بودن، گویندگی خوب، پذیرش مسئولیت، نه گفتن، اطمینان به خود و جسارت اجتماعی
	هیجان خواهی	علاقه به محیط شلوغ، تمایل به رنگ‌های روشن، تمایل به غذاهای جدید، تمایل به دیدن فیلم‌های تکان‌دهنده و ترسناک، تمایل به خطر و کارهای خطرناک، مهمانی رفتن، پرهیز از محیط یکنواخت و تجربه چیزهای جدید
	نشاط	بشاش و سرزنده بودن، خنده‌رویی، مثبت‌نگری و خوش‌بینی، احساس خوشبختی، امیدواری، رضایت از زندگی، شوخ‌طبعی

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها و ویژگی‌ها
	خود و گذشته خوب	
	ارزیابی موقعیت‌ها، تصمیم‌گیری درست هنگام رویارویی با موقعیت‌های دشوار، کنترل بر کنترل‌پذیری اوضاع، ارائه راه‌حل برای موقعیت‌های دشوار، غلبه بر دشواری‌های زندگی و احساس توانمندی در حل مشکلات	
	گشودگی عواطف، کنجکاوی، کاوشگری و اهل تفکر، قدرت بالای تخیل، اطمینان به انتخاب راه‌حل خلأقانه درست، توانای نوشتن و خلق اثر، اهل مطالعه، ابتکار عمل، تمایل به کارهای پیچیده و احساس توانمندی	
انعطاف‌پذیری	پویا نگری	احساس رشد و ترقی، تغییرپذیری واقعیت‌ها، تنوع واقعیت‌ها، توجه به راه‌حل‌های مسائل و نگاه به واقعیت‌ها از دیدگاه‌های مختلف
	تفسیر مثبت آمادگی برای پذیرش تغییرات، سازگاری با تغییرات، تغییر دادن شرایط، مثبت‌نگری در از تغییر	شرایط سخت، شروع دوباره پس از شکست و رویارویی با مشکلات
	تنظیم هیجان‌ها	فهم هیجانی، کنترل شادی، کنترل ابراز علاقه، همراهی عاطفی با دیگران، حمایت دیگران، کنترل خشم و عصبانیت، کنترل غم و اندوه، کنترل احساسات، موقعیت‌شناسی
	راه‌حل‌ها	نگاه کردن به مسئله از نظرات مختلف، توانایی انتخاب راه‌حل‌های مختلف برای یک مسئله، تأمل قبل از حل مسائل و بررسی اطلاعات مربوط به مسئله

**سؤال 2:** آیا مدل اندازه‌گیری صفات شخصیتی برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع) از برازش مطلوبی برخوردار است؟

- بررسی بارهای عاملی و برازش مدل اندازه‌گیری مربوط به مؤلفه برون‌گرایی

پس از اجرای مدل اندازه‌گیری با ورود همه سؤال‌های مربوط به شاخص‌های صمیمیت، مردم‌گرایی، قاطعیت، هیجان‌خواهی و نشاط ملاحظه شد که مقادیر بارهای عاملی برای برخی از آن‌ها پایین‌تر از 0/4 است؛ لذا این سؤال‌ها از مدل حذف و مجدداً مدل اندازه‌گیری اجرا شد که در شکل زیر مشاهده می‌شود. همان‌طور که ملاحظه می‌گردد همه مقادیر بارهای عاملی از 0/4 بالاتر هستند؛ بنابراین سؤال‌های باقی‌مانده به‌طور مطلوبی حاکی از سازه‌های خود هستند.



شکل 1. بررسی بارهای عاملی مربوط به مؤلفه‌های برون‌گرایی

جدول 7. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری برون‌گرایی

روایی همگرا	آلفای کرونباخ پایایی ترکیبی		
0.47	0.73	0.46	هیجان‌خواهی
0.50	0.75	0.51	صمیمیت
0.53	0.77	0.55	قاطعیت
0.54	0.83	0.72	نشاط
0.65	0.85	0.73	مردم‌گرایی

جدول 8. روایی واگرایی شاخص‌های مربوط به برون‌گرایی

مردم‌گرایی	هیجان‌خواهی	صمیمیت	قاطعیت	نشاط	برون‌گرایی
	0.69				
		0.71			
			0.33		
				0.74	
					0.45
0.11	0.41	0.47	0.28	0.30	0.77

هم‌چنین مقادیر برآورد شده برای تعیین برازش مدل اندازه‌گیری حاکی از مطلوب بودن آن است؛ به عبارت دیگر، مقادیر آلفای کرونباخ از حد بحرانی 0/5 بالاتر است، روایی ترکیبی از مقدار 0/7 بالاتر است و روایی همگرا از 0/5 بالاتر است که مطلوب ارزیابی می‌گردد. همچنین مشاهده می‌شود که میزان همبستگی گویه‌های هر شاخص با آن شاخص بالاتر از میزان همبستگی آن

گویه‌ها با هر شاخص دیگری در این مدل اندازه‌گیری است؛ لذا روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری نیز در حد بسیار مطلوب است.

**جدول 9. شاخص‌های تأییدشده در مؤلفه‌های برون‌گرایی آزمون شخصیتی**

صمیمیت	خونگرم و خوش‌رو بودن، تعامل دوستانه با دیگران و لذت بردن از صحبت با دیگران
مردم‌گرایی	لذت بردن از همکاری با دیگران، دوست داشتن مصاحبت با مردم و همراهی با دیگران
برون‌گرایی قاطعیت	گویندگی خوب، اطمینان به خود
هیجان‌خواهی	علاقه به محیط شلوغ، تمایل به خطر و کارهای خطرناک، تجربه چیزهای جدید
نشاط	احساس خوشبختی، امیدواری، رضایت از زندگی و کنترل زندگی

اطلاعات مندرج در جدول بالا نشان می‌دهد از کل تعداد شاخص‌هایی که برای مؤلفه‌های برون‌گرایی پیش‌بینی شده بود، فقط شاخص‌های بالا مورد تأیید قرار گرفته و بار عاملی آن‌ها بالاتر از 0/5 بوده است که سؤالات این شاخص‌ها در پرسش‌نامه لحاظ شد.

**– بررسی بارهای عاملی و برازش مدل اندازه‌گیری مربوط به مؤلفه انعطاف‌پذیری**

پس از اجرای مدل اندازه‌گیری با ورود همه سؤالات مربوط به شاخص‌های کنترل‌پذیری، گشودگی خلاقانه، پویانگری، تفسیر مثبت از تغییر، تنظیم هیجان‌ها و راه‌حل‌ها ملاحظه شد که مقادیر بارهای عاملی برای برخی از آن‌ها پایین‌تر از 0/4 است؛ لذا این سؤالات از مدل حذف و مجدداً مدل اندازه‌گیری اجرا شد که در شکل زیر مشاهده می‌شود. همان‌طور که ملاحظه می‌گردد همه مقادیر بارهای عاملی از 0/4 بالاتر هستند؛ بنابراین سؤالاتی باقی‌مانده به‌طور مطلوبی حاکی از سازه‌های خود هستند.



شکل 2. بررسی بارهای عاملی مربوط به انعطاف پذیری

جدول 00. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری انعطاف پذیری

روایی همگرا	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	تفسیر مثبت از تغییر
0.51	0.84	0.76	راه حل
0.64	0.84	0.70	گشودگی خلاقانه
0.51	0.80	0.68	پویانگری
0.51	0.75	0.51	تنظیم هیجان
0.54	0.82	0.71	کنترل پذیری
0.53	0.77	0.55	

جدول 11. روایی واگرایی مربوط به شاخص‌های انعطاف پذیری

تفسیر مثبت از تغییر	راه حل	گشودگی خلاقانه	پویانگری	تنظیم هیجان	انعطاف پذیری	کنترل پذیری	تفسیر مثبت از تغییر
0.71							تفسیر مثبت از تغییر
0.40	0.80						راه حل
0.51	0.42	0.71					گشودگی خلاقانه
0.43	0.66	0.42	0.71				پویانگری
0.65	0.36	0.49	0.40	0.74			تنظیم هیجان
0.58	0.41	0.54	0.39	0.99	0.77	0.33	کنترل پذیری

همچنین مقادیر برآوردشده برای تعیین برآزش مدل اندازه‌گیری حاکی از مطلوب بودن آن است؛ به عبارت دیگر، مقادیر آلفای کرونباخ از حد بحرانی 0/5 بالاتر است، روایی ترکیبی از مقدار 0/7 بالاتر است و روایی همگرا از 0/5 بالاتر است که مطلوب ارزیابی می‌گردد. همچنین مشاهده می‌شود که میزان همبستگی گویه‌های هر شاخص با آن شاخص بالاتر از میزان همبستگی آن گویه‌ها با هر شاخص دیگری در این مدل اندازه‌گیری است؛ لذا روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری در حد بسیار مطلوب است.

#### جدول 12. شاخص‌های تأییدشده در مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری آزمون شخصیتی

کنترل‌پذیری	ارزیابی موقعیت‌ها، کنترل بر اوضاع و غلبه بر دشواری‌های زندگی
گشودگی خلأقانه	تجربه‌اندوزی، کنجکاوی، کاوشگری و اهل تفکر، ابتکار عمل
پویا نگری	تغییرپذیری واقعیت‌ها، تنوع واقعیت‌ها و توجه به راه‌حل‌های مسائل
انعطاف‌پذیری تفسیر مثبت	آمادگی برای پذیرش تغییرات، سازگاری با تغییرات، تغییر دادن شرایط، مثبت‌نگری از تغییر
تنظیم هیجانات	فهم هیجانی، کنترل ابراز علاقه، کنترل غم و اندوه، کنترل احساسات
راه‌حل‌ها	توانایی انتخاب راه‌حل‌های مختلف برای یک مسئله، تأمل قبل از حل مسائل و بررسی اطلاعات مربوط به مسئله

اطلاعات مندرج در جدول بالا نشان می‌دهد از کل تعداد شاخص‌هایی که برای مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری پیش‌بینی شده بود، فقط شاخص‌های بالا مورد تأیید قرار گرفته و بار عاملی آن‌ها بالاتر از 5/1 بوده است که سؤالات این شاخص‌ها در پرسش‌نامه لحاظ شد.

#### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه نشان می‌دهد که 86 درصد نمونه تحقیق را دانشجویان مصوب دانشگاه تشکیل داده‌اند که 96 درصد آنان دانشجویان پسر می‌باشند. از طرف دیگر، نمونه مورد مطالعه در هجده رشته مشغول تحصیل بوده که رشته‌های مرزبانی، اطلاعات و راهور برحسب جمعیت

دارای بالاترین درصد نمونه‌اند. همچنین بالاترین درصد نمونه از نظر سنی به دامنه 17 الی 20 سال اختصاص دارد؛ لذا نمونه تحقیق به‌طور واقعی معرف جامعه مورد مطالعه یعنی دانشجویان مصوب دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی علیه‌السلام بوده‌اند که می‌توان با اطمینان نتایج تحقیق را به آنان تعمیم داد. البته در بخش کیفی و مراحل اولیه ساخت ابزار، نمونه تحقیق شامل همه خبرگان رشته روان‌شناسی دانشگاه علوم انتظامی است که طی جلسات مختلفی و از طریق گروه کانونی به تأیید مؤلفه‌ها و شاخص‌های احصاشده بر اساس مبانی نظری و ابزارهای استاندارد پرداخته‌اند. در این مرحله، چندین جلسه برگزار شد و مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی مورد تأیید قرار گرفتند که بتوانند منعکس‌کننده ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری مورد نیاز پلیس و بالأخص دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی علیه‌السلام باشد.

هم‌سو با سؤال اول تحقیق، مؤلفه‌های شخصیتی برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری با تحقیقات معتمدی و همکاران (1399) که نشان دادند برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری و باوجدان‌بودن همبستگی مثبت و معناداری با کیفیت زندگی کاری دارند که خود حاکی از اهمیت این صفات در شغل هستند. عبدالهی (1396) با بررسی خود نشان داد، ویژگی‌های افسران کارآمد از لحاظ روان‌شناختی شامل برون‌گرایی، موافق‌بودن، باوجدان‌بودن، مهارت‌های درون‌فردی، سازگاری و خلق عمومی است که این صفات چهار بُعد اصلی ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان را تشکیل می‌دهند که خبرگان آن‌ها را احصا و مورد تأیید قرار داده‌اند. همچنین (انیسی و همکاران 1390) نشان داده‌اند از میان پنج ویژگی شخصیتی در آزمون نئو؛ چهار ویژگی باوجدان‌بودن، روان-آزرده‌بودن، توافق و برون‌گرایی دارای اعتبار مناسبی در دانشجویان افسری است که خود مؤید نتایج بالاست. در این زمینه، کراماری (2020) در پژوهشی نشان داد که به‌طور کلی برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشوده‌به تجربیات پیش‌بینی‌کننده خوبی برای رضایت شغلی کارکنان پلیس هستند. علاوه براین، می‌توان گفت این ابعاد حتی می‌توانند با رفتار انضباطی دانشجویان

دانشگاه پلیس رابطه مثبت و معناداری داشته باشند (سوری و همکاران، 1394). لذا تحقیقات بی‌شماری نشانگر اهمیت صفات مذکور برای پلیس هستند. برحسب نظر محققان، مؤلفه‌های فراوانی که صفات و ابعاد کلی مذکور را ساخته‌اند، همخوانی نزدیکی به ماهیت شغل پلیس و انتظارات متولیان تعلیم و تربیت دانشجویان دارد.

نتایج تحقیقات معتمدی، اعظمی، رستمی و جلالوند (1399)، مهدوی‌کیا و زارعی (1398)، عبدالهی (1396)، سوری و همکاران (1394)، انیسی و همکاران (1390)، قدم‌پور و همکاران (1390)، کراماری (2018)، سالترز و همکاران (2010) همسو با صفت برون‌گرایی می‌باشند. برون‌گرایی شامل صفات بسیار جزئی‌تری نظیر سطح حرمت خود اجتماعی، جسارت اجتماعی، مردم‌آمیزی و سرزندگی است. این صفات برای پلیس اجتماع‌محور، اهمیت زیادی دارند و درواقع پلیسی که همواره با آحاد مردم در ارتباط کاری است، می‌بایست در اغلب اوقات برون‌گرا و مردم‌گرا باشد تا از سرمایه اجتماعی خوبی برای تأمین امنیت برخوردار شود. برون‌گرایی می‌تواند منجر به رفتارهای یاری‌رسانی و مشارکت بیشتری با سایر همکاران و جامعه شود. افراد برون‌گرا، افرادی مشارکت‌کننده، دوستدار دیگران و اهل همکاری هستند. افسران پلیس با این خصیصه در برقراری روابط بین‌فردی پیش‌قدم هستند و با دیگران سازگاری دارند؛ لذا این صفت می‌تواند عملکرد شغلی بالاتری به‌خصوص در مشاغلی مانند پلیس که مستلزم برقراری روابط اجتماعی است، را به دنبال داشته باشد. برحسب نظر محققان، به علت اینکه افراد برون‌گرا، افرادی اجتماعی، اهل گفت‌وگو و دوستدار دیگران هستند، تمایل زیادی به برقراری تعامل با دیگران و انجام فعالیت‌های دسته‌جمعی دارند؛ لذا این امکان وجود دارد که برون‌گراها بهتر از دیگران در شغل پلیسی که مستلزم برقراری تعامل با افراد است، عمل کنند. افراد برون‌گرا روابط با دیگران را ترجیح می‌دهند؛ بنابراین با همکاران و سرپرستان خود روابط گسترده‌تری برقرار می‌کنند که این شبکه ارتباطی نیرومند می‌تواند نگرش‌های مثبت نسبت به افراد و سازمان را در آنها تقویت کند که خود موفقیت فرد را به دنبال دارد. شاخص‌های این بُعد



از شخصیت نظیر خونگرمی و خوش‌رویی، همراهی با دیگران، خطرپذیری، احساس خوشبختی و رضایت از زندگی و غیره می‌توانند ارتباط نزدیکی با موفقیت در شغل پلیس داشته باشند.

نتایج تحقیقات معتمدی، اعظمی، رستمی و جلالوند (1399)، مهدوی‌کیا و زارعی (1398)، میرزا‌خانی و درویش (1398) سعادت‌اظهر، سوری و کریمی (1393)، سوری و مجیدی (1391)، فرهمند و همکاران (1390)، قدم‌پور و همکاران (1390)، سوری و بهرامی (1385)، بو و بنگ (2017)، گالاتر-لوی، مادر، نیلان، هن-هاسه و مارمار (2011) همسو با انعطاف‌پذیری بیانگر وسعت، عمق، پیچیدگی و اصیل‌بودن زندگی تجربی و ذهنی یک فرد است. افرادی که دارای انعطاف‌پذیری روانی هستند معمولاً نسبت به محرک‌ها هشیار می‌باشند؛ این افراد در مشاغلی همچون نهادهای نظامی و امنیتی که در آن‌ها تحول و تغییر بسیاری روی می‌دهد و یا به نوآوری یا ریسک فراوانی نیاز دارند، می‌توانند مفید واقع شوند. در این بُعد شخصیتی، ویژگی‌هایی مانند کنجکاو و خلاقیت احتمالاً ویژگی‌هایی هستند که با عملکرد شغلی، و به عبارت بهتر عملکرد تکلیفی افسران پلیس، رابطه دارند؛ لذا وجود این صفت کلی برای پلیس حائز اهمیت است.

افرادى که گشودگی در پذیرفتن تجربیات دارند، برای مشاغلی همچون نهادهای نظامی و امنیتی که در آن‌ها تحول و تغییر بسیاری روی می‌دهد و یا به نوآوری یا ریسک فراوانی نیاز دارند، می‌توانند مفید واقع شوند. از سوی دیگر، نتایج تحقیقات نشان داده‌اند که بین باز بودن ذهن نسبت به تجربه و عملکرد شغلی رابطه مثبت وجود دارد؛ زیرا افرادی که در باز بودن ذهن نسبت به تجربه بالا هستند، افرادی خلاق، غیرمتعارف، کنجکاو، آزادمنش و فرهیخته هستند. شاخص‌های مورد تأیید در این بُعد از اهمیت خاصی برای موفقیت در سازمان پلیس برخوردارند. برحسب نظر محققان شاید بتوان گفت اغلب شاخص‌های ابعاد دیگر شخصیتی مورد بررسی در طرح حاضر به‌نوعی برای تمامی رسته‌ها عمومیت دارند ولی شاخص‌های بُعد انعطاف‌پذیری هرچند که در کل رسته‌ها به‌عنوان شاخص‌های کلیدی برای موفقیت کارکنان محسوب می‌شوند، ممکن است در برخی رسته‌های شغلی از اهمیت بیشتری برخوردار باشند.

همچنین در تبیین نتایج مربوط به مؤلفه‌های مناسب اندازه‌گیری انعطاف‌پذیری که در آن مؤلفه‌های کنترل‌پذیری، گشودگی خلاقانه، پویانگری، تفسیر مثبت از تغییر، تنظیم هیجانات و راه‌حل‌ها مناسب برآورد شد، می‌توانیم بگوییم انعطاف‌پذیری به‌عنوان یک بُعد مهم دیگر از شخصیت پلیس برآورد شده است که مؤلفه‌های احصاشده در این بُعد نیز با مبانی نظری همخوانی دارد؛ به‌طوری‌که می‌توان گفت انعطاف‌پذیری یا گشودگی به تجارب به‌عنوان بُعد سوم از مدل پنج‌عاملی شخصیت حائز عناصری همچون تصور فعال، احساس زیباپسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع‌طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت بوده و به‌واسطه گشودگی اشخاص در برابر دنیای درونی و بیرونی، زندگی افراد را به لحاظ تجربه غنی می‌سازد (جان و همکاران، 2008).

کاستا و مک‌کری (1997) شش مؤلفه از گشودگی به تجربه یا همان انعطاف‌پذیری مبنی بر باز بودن به عقاید، تخیل، علائق (اعمال)، ارزش‌ها، زیبایی‌شناسی و احساسات را در این‌باره ارائه نمودند. طبق نظر آنان، این بُعد نشان‌دهنده میزان کنجکاوی و باهوشی و میزان پذیرفتن چالش از جانب افراد است (ساویر، 2011). همچنین انعطاف‌پذیری با جنبه‌های مختلف هوش چون تفکر واگرا که عاملی در خلاقیت است، مربوط می‌شود، افزون بر این، افراد دارای انعطاف‌پذیری بالا و گشودگی نسبت به تجربه به‌واسطه علاقه زیاد نسبت به تازگی و کسب تجربه‌های جدید و قدرت بالای تخیل و کنجکاوی نسبت به ایده‌های دیگران، دارای احساسات باز بوده و اقدام‌گرا هستند (بابائیان و همکاران، 1393).

و بالاخره باید گفت تحقیقات مختلف؛ ترکیبی از شاخص‌های تأییدشده در کل ابعاد را مورد تأیید قرار داده‌اند؛ مثلاً شاخص‌های شجاعت، همکاری در پژوهش گلسنر (2555)، شاخص‌های وفاداری در خدمت، شجاعت در روبه‌رویی با خطرهای شغلی، ثبات در رفتار و صبر و بردباری در پژوهش نایت (2555)، ویژگی‌های انعطاف‌پذیری، خلاقیت، بیان، حس سلوک، خودآگاهی هیجانی، سازگاری، جرئت‌ورزی، همراهی با دیگران، تواضع، دل‌رحمی و دلسوزی، میل به پیشرفت و خودکنترلی در پژوهش سوری و مجیدی (1391)

به‌طور نسبتاً دقیقی اشاره به شاخص‌های مورد تأیید در این پژوهش دارند و یا به‌عبارت‌دیگر با این نتایج هم‌سو هستند.

اما درباره سؤال دوم تحقیق که بیان می‌کند سؤال‌های مناسب برای اندازه‌گیری شاخص‌های صفات شخصیتی برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری کدام‌اند؟ باید گفت مطابق سؤال‌ها و گویه‌های شناسایی‌شده اولیه، پرسش‌نامه‌ای برای آزمون شخصیتی پلیس در سه فرم طراحی شد. روایی این پرسش‌نامه از طریق متخصصان و استادان گروه روان‌شناسی مورد تأیید قرار گرفت. برحسب نظر محققان، سؤالات یادشده از زوایای مختلف قادر به اندازه‌گیری شاخص‌های احصاشده می‌باشند. این سؤالات بر اساس شاخص‌های هر مؤلفه ذکر شده‌اند و برای هر مؤلفه شاخص‌های معتبری در تحلیل عاملی ماندگار شده است. به عبارت بهتر، تمامی 25 مؤلفه آزمون شخصیتی دارای شاخص‌هایی برای سنجش هستند؛ بنابراین آزمون از روایی خوبی برخوردار است.

### پیشنهادها

- پیشنهاد می‌شود یکی از عوامل مهم در پذیرش دانشجویان در همه مراکز گزینشی فراجا، توجه به ویژگی‌های شخصیتی متقاضیان - علاوه بر بررسی سلامت روان شناختی آنان باشد.
- به‌منظور آشنایی با ابزار طراحی‌شده، پیشنهاد می‌گردد کارگاه‌های آموزشی برای متولیان امر در سطح روان‌شناسان و فرماندهان اجرا شود.
- پیشنهاد می‌شود در اجرای مأموریت‌ها و برنامه‌های سازمانی، ویژگی شخصیتی افراد در کنار سایر تخصص‌ها و مهارت مورد توجه قرار گیرد.

### سپاس‌گزاری

در پایان بر خود لازم می‌دانیم بدین‌وسیله از همه مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، تشکر و قدردانی نماییم.

## منابع

— البرزی، زهرا؛ بنی سی، پریناز و زمردی، سعیده. (1399). اثربخشی آموزش مبتنی بر تعهد و پذیرش بر مسئولیت‌پذیری و شادکامی دانشجویان علم و صنعت. *فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی*، 3 (1)، 13-19. قابل بازیابی از:

[http://journal.iocv.ir/article\\_117896.html](http://journal.iocv.ir/article_117896.html)

— انیسی، جعفر؛ مجدیان، محمد؛ جوشن‌لو، محسن و گوهری کامل، زهرا. (1390). بررسی اعتبار و روایی فرم کوتاه پرسش‌نامه پنج‌عاملی نئو در دانشجویان. *مجله علوم رفتاری*، 5 (4)، 351-355. قابل بازیابی از:

<https://www.magiran.com/paper/956747>

— بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف و کرمی، ذبیح‌الله. (1393). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا. *فصلنامه منابع انسانی ناجا*، 9 (77)، 8-29. قابل بازیابی از:

[http://phr.jrl.police.ir/article\\_12429.html](http://phr.jrl.police.ir/article_12429.html)

— پوراسدی، محمد و معدنی، جواد. (1355). تأثیر مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی بر کیفیت ارائه خدمات انتظامی. *فصلنامه انتظام اجتماعی*، 8 (1)، 161-888. قابل بازیابی از:

[http://sopra.jrl.police.ir/article\\_36524.html](http://sopra.jrl.police.ir/article_36524.html)

— رحیمی‌نژاد، عباس و مرتضایی، نسترن. (1395). نقش گشودگی به تجربه در پیش‌بینی سبک‌های هویت و تعهد. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*، 12 (39)، 97-117. قابل بازیابی از:

[https://jep.atu.ac.ir/article\\_4088.html](https://jep.atu.ac.ir/article_4088.html)

— سعادت اظهر، حمیدرضا؛ سوری، احمد و کریمی، روح‌الله. (1393). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری در کارکنان یگان ویژه ناجا. *فصلنامه منابع انسانی ناجا*، 9 (38)، 7-26. قابل بازیابی از:

[http://phr.jrl.police.ir/article\\_12435.html](http://phr.jrl.police.ir/article_12435.html)

— سوری، احمد و بهرامی محسن. (8385). بررسی ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموختگان دانشگاه علوم انتظامی / گزارش]. تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.

— سوری، احمد و مجیدی، عبدالله. (1391). تدوین الگوی هوشی پلیس شایسته جمهوری اسلامی ایران (گزارش علمی). تهران: دانشگاه علوم انتظامی. قابل بازیابی از:

<https://www.magiran.com/paper/1433111>

— سوری، احمد؛ رستمی، محمد؛ فرهمند، حمیدرضا؛ محبی، مصطفی و شکیب، مهدی. (1394). تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر انضباط‌پذیری دانشجویان در دانشگاه علوم انتظامی امین. فصلنامه دانش انتظامی، 17(1)، 61-46. قابل بازیابی از:

[http://pok.jrl.police.ir/issue\\_2002\\_13666.html](http://pok.jrl.police.ir/issue_2002_13666.html)

— سوری، احمد؛ نورمحمدی، هادی و عباس‌نژاد، محمدحسین. (1394). رابطه ویژگی‌های روان‌شناختی - شغلی با عملکرد کارکنان رسته اطلاعات. فصلنامه پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی، 10(39)، 63-78. قابل بازیابی از:

[http://icra.jrl.police.ir/article\\_18156.html](http://icra.jrl.police.ir/article_18156.html)

— فرهمند، حمیدرضا؛ محبی، علی و کریمی خویگانی، روح‌الله. (1394). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با کارایی پلیس از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین. فصلنامه انتظام اجتماعی، 7(1)، 55-88. قابل بازیابی از:

[http://sopra.jrl.police.ir/article\\_33064.html](http://sopra.jrl.police.ir/article_33064.html)

— عبداللهی، راشن. (1396). طراحی الگوی ویژگی‌های شخصیتی و هوش هیجانی داوطلبان ورود به ناجا در رسته‌های پنج‌گانه. طرح تحقیقاتی. دانشگاه علوم انتظامی امین.

- عیسی‌زادگان، علی. (1797). روان‌شناسی شخصیت. ارومیه: دانشگاه ارومیه.
- قدم‌پور، عزت‌الله؛ مهرداد، حسین و جعفری، حسنعلی. (1390). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش فرهنگی کارکنان سازمان میراث فرهنگی، صنایع‌دستی و گردشگری استان لرستان. فصلنامه روان‌شناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، 2(1)، 11-101 قابل بازیابی از: [https://psyedu.tonekabon.iau.ir/article\\_553059.html](https://psyedu.tonekabon.iau.ir/article_553059.html)
- قیطانچی، سعیده؛ برزآبادی فراهانی، داود و بابایی، هاجر. (1391) تأثیر برون‌گرایی و درون‌گرایی بر درستی ساختاری، روانی بیان و تراکم واژگانی مهارت گفتاری فارسی‌زبانان فراگیر ژاپنی. پژوهش‌های زبان‌شناختی در زبان‌های خارجی، 2(2)، 99-113. قابل بازیابی از: [https://jflr.ut.ac.ir/issue\\_3126\\_6909.htm](https://jflr.ut.ac.ir/issue_3126_6909.htm)
- محمدی، خسرو؛ احمدی، خدابخش؛ فتحی آشتیانی، علی؛ آزاد فلاح، پرویز و عبادی، عباس. (1393). تعیین شاخص‌های سلامت روانی کارکنان نیروهای مسلح. مجله طب انتظامی، 3(3)، 239-248. قابل بازیابی از: <https://jpmid.ir/article-1-219-fa.html>
- معتمدی، عبدالله؛ اعظمی، یوسف؛ رستمی، مسعود و جلالوند، محمد. (1399) کیفیت زندگی در بازنشستگی: نقش ویژگی‌های شخصیتی، راهبرد مقابله‌ای و نگرش مذهبی. روان‌شناسی پیری، 6(3)، 205-217. قابل بازیابی از: [https://jap.razi.ac.ir/article\\_1561.html](https://jap.razi.ac.ir/article_1561.html)
- معمارزاده، غلامرضا و مهرنیا، احمد. (8388) بررسی ضرورت تناسب شخصیت شاغل با مشاغل عملیاتی پر خطر «جذب و استخدام صحیح و افزایش کارایی». پژوهش‌های مدیریت در ایران، 14(3)، 227-249. قابل بازیابی از:

<http://ensani.ir/fa/article/265093/>

– مفخمی شهرستانی، حسن؛ نومرادی، حمیدرضا و مغازه ئی، محمدامین. (1399). بررسی رابطه بین سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی استان مرکزی با بهره‌وری نیروی انسانی. اولین همایش ملی آسیب‌شناسی روانی، دانشگاه محقق اردبیلی. قابل بازیابی از:

<https://civilica.com/doc/1151483/>

– مهدوی‌کیا، داوود و زارعی، احمد. (8398). بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان نظامی و میزان تخلفات سربازان تحت امر. مجله طب نظامی، 21(3)، 211-272. قابل بازیابی از:

<https://www.sid.ir/paper/62007/fa>

– میرزاخانی، عبدالرحمن و درویشی، صیاد. (8398). نقش مهارت‌های ارتباطی کارکنان اجرایی پلیس بر اثربخشی سازمانی. فصلنامه منابع انسانی ناجا، 10(56)، 127-146. قابل بازیابی از:

[http://phr.jrl.police.ir/article\\_92455.html](http://phr.jrl.police.ir/article_92455.html)

– Abaoglu, H., Cesim, Ö. B., Kars, S., & Çelik, Z. (2017). Life skills in occupational therapy. *Occupational Therapy: Occupation Focused Holistic Practice in Rehabilitation*, 49. Retrieved from:

<https://www.intechopen.com/chapters/55080>

– Boe, O., & Bang, H. (2017). The big 12: the most important character strengths for military officers. *Athens Journal of Social Sciences*, 4(2), 161-174. Retrieved from:

<https://www.athensjournals.gr/social/2017-4-2-4-Boe.pdf>

– Galatzer- Levy, I. R., Madan, A., Neylan, T. C., Henn- Haase, C., & Marmar, C. R. (2011). Peritraumatic and trait dissociation differentiate police officers with resilient versus symptomatic trajectories of posttraumatic stress symptoms. *Journal of traumatic stress*, 24(5), 557-565. Retrieved from:

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21898602/>

- Glasner AT. (2005). police personality: what is it and why are they like that?, *Journal of police and criminal psychology*, 20(1). Retrieved from:  
<https://link.springer.com/article/10.1007/BF02806707>
- Houtman, I. L. D., Douwes, M., Zondervan, E., & Jongen, M. (2017). *Monitoring new and emerging risks*. Hoofddorp: TNO.
- Huber, A. F. (2017). *Proactive personality and voluntary turnover: The moderating effects of development and perceived career opportunities*. Illinois State University. Retrieved from:  
<https://ir.library.illinoisstate.edu/etd/681/>
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. Retrieved from:  
<https://psycnet.apa.org/record/2008-11667-004>
- Keramari, A. (2018). Personality traits and job satisfaction among police officers. *A thesis in Victimology and Criminal Justice (Masters Thesis)*. Tilburg University. Retrieved from:  
<http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=148328>
- Knight, C. A. (2005). *The characteristic of an effective low enforcement officer*. FBI low enforcement bulletin.
- Masuda, A., & Tully, E. C. (2012). The role of mindfulness and psychological flexibility in somatization, depression, anxiety, and general psychological distress in a nonclinical college sample. *Journal of Evidence-Based Complementary & Alternative Medicine*, 17(1), 66-71. Retrieved from:  
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2156587211423400>
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel psychology*, 59(3), 591-622. Retrieved from:  
<https://psycnet.apa.org/record/2006-10744-004>



- Sanders, B. A. (2008). Using personality traits to predict police officer performance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 31(1), 129-147. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/235291163>
- Sawyer, R. K. (2011). *Explaining creativity: The science of human innovation*. Oxford university press.
- Terpstra, J., & Schaap, D. (2013). Police culture, stress conditions and working styles. *European journal of criminology*, 10(1), 59-73.. Retrieved from: <https://psycnet.apa.org/record/2013-00257-004>
- Salters-Pedneault, K., Ruef, A. M., & Orr, S. P. (2010). Personality and psychophysiological profiles of police officer and firefighter recruits. *Personality and Individual Differences*, 49(3), 210-215. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886910001716>
- Scott, W., Daly, A., Yu, L., & McCracken, L. M. (2017). Treatment of chronic pain for adults 65 and over: analyses of outcomes and changes in psychological flexibility following interdisciplinary acceptance and commitment therapy (ACT). *Pain Medicine*, 18(2), 252-264. Retrieved from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28204691/>
- Twersky-Glasner, A. (2005). Police personality: What is it and why are they like that?. *Journal of police and criminal psychology*, 20(1), 56-67. Retrieved from: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF02806707>
- Yoon, M. H., & Suh, J. (2003). Organizational citizenship behaviors and service quality as external effectiveness of contact employees. *Journal of business research*, 56(8), 597-611. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296301002909>
- Warr, P., Bartram, D., & Martin, T. (2005). Personality and sales performance: Situational variation and interactions between traits.

*International Journal of Selection and Assessment*, 13(1), 87-91.

Retrieved from:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.0965-075X.2005.00302.x>

- Wiggs, K. A., & Drake, C. E. (2016). Building psychological flexibility to mitigate adjustment disorder: Assessing treatment progress with a measure of treatment processes. *Clinical Case Studies*, 15(1), 18-34.. Retrieved from:

<https://psycnet.apa.org/record/2016-00002-002>

