



Improving Soldiers' Psychological Resilience of the Operational Units based on the NEO Five-Factor Personality Inventory

Behnam Golshahi¹  | Hossein Abdollahzade² | Ahmad Mohammadi³

1. *Corresponding author, Associate Professor. in HRM, Command and Staff University of I.R.I Army, Tehran, Iran. E-Mail: b.golshahi@casu.ac.ir.

2. MSc. in Defensive Management, Command and Staff University of I.R.I Army, Tehran, Iran.. Email: h.abdollahzade@casu.ac.ir.

3. Assistant Professor, in HRM, Command and Staff University of I.R.I Army, Tehran, Iran. E-Mail: A.mohammadi@casu.ac.ir.

Article Info

ABSTRACT

Article type: Research Article

Article history:

Received
2025/03/02
Received in revised form
2025/04/30
Accepted
2025/05/08
Published online
2025/06/16

Keywords: Psychological Resilience, NEO Five-Factor Personality Inventory, Soldiers.

Purpose: This study aims to develop strategies for strengthening soldiers' psychological resilience based on the NEO Five-Factor Personality Inventory.

Methodology: The research employed a mixed-methods design with a descriptive-causal orientation. In the qualitative phase, data were gathered through document analysis and semi-structured interviews with 14 experts, selected via purposive judgmental sampling until theoretical saturation was achieved. In the quantitative phase, data were collected through a researcher-developed 60-item questionnaire distributed to a stratified random sample of 172 soldiers from operational units, calculated using Cochran's formula. Qualitative data were analyzed using thematic analysis, while quantitative data were examined through confirmatory factor analysis (CFA).

Findings: The results indicated that resilience can be enhanced through personality-related components such as reduced anxiety, anger, and depression, along with greater positive thinking, courage, friendliness, creativity, flexibility, empathy, trust, altruism, self-efficacy, orderliness, and emotional stability. CFA results further revealed that extraversion had the strongest effect on resilience (factor loading = 0.778), while neuroticism had the weakest (factor loading = 0.750).

Conclusion: The findings highlight the necessity of targeted interventions aimed at reducing neuroticism while strengthening extraversion, openness, agreeableness, and conscientiousness among soldiers in operational units. These insights provide practical implications for human resource development and psychological training programs within military contexts to ensure sustained combat readiness.

Cite this article: Golshahi, B., Abdollahzade, H. and Mohamadi, A. (2025). Improving Soldiers' Psychological Resilience of the Operational Units based on the NEO Five-Factor Personality Inventory. *Defense-Human Capital Management*, 5(1), 1-27.

DOI: 10.22034/jdhcm.2025.2052280.1146



Publisher: AJA Imam Ali Military University



ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی کارکنان و وظیفه‌یکان‌های عملیاتی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئو

بهنام گلشاهی^۱ | حسین عبدالله‌زاده^۲ | احمد محمدی^۳

^۱ - نویسنده مسئول، دانشیار مدیریت منابع انسانی، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران. رایانامه: b.golshahi@casu.ac.ir

^۲ - کارشناسی ارشد مدیریت دفاعی، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران. رایانامه: h.abdollahzade@casu.ac.ir

^۳ - استادیار مدیریت منابع انسانی، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران. رایانامه: A.mohammadi@casu.ac.ir

اطلاعات مقاله چکیده

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

مقاله پژوهشی: زمینة و هدف: پژوهش حاضر با هدف چگونگی ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه‌یکان‌های عملیاتی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئو انجام گرفته است.

روش: این پژوهش که از نوع توصیفی-علی است به روش آمیخته انجام شده است. داده‌های بخش کیفی با مطالعه اسناد و مدارک و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان و داده‌های بخش کمی با پرسشنامه محقق‌ساخته ۶۰ سوالی گردآوری شد. جامعه خبرگی، جمعی از مسئولین و اساتید مراکز آموزشی و دانشگاهی و جامعه آماری، کارکنان وظیفه‌یکان‌های عملیاتی یکی از نیروهای مسلح با حداقل مدرک دیپلم بوده‌اند. نمونه خبرگی به روش هدفمند قضاوتی و تا مرحله اشباع نظری به تعداد ۱۴ نفر انتخاب شد. همچنین حجم نمونه آماری با فرمول کوکران به تعداد ۱۷۲ نفر محاسبه و پرسشنامه به روش تصادفی طبقاتی در بین آنها توزیع شد. داده‌های بخش کیفی با روش تحلیل تماتیک و داده‌های بخش کمی با روش تحلیل عاملی تأییدی تجزیه و تحلیل شدند.

کلید واژه‌ها: تاب‌آوری روانشناختی، ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئو، یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که از طریق ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئو مانند کاهش اضطراب، کاهش خشم و کینه‌ورزی، کاهش افسردگی، مثبت‌اندیشی، جرأت‌طلبی، صمیمی بودن، خلاق بودن، خردورزی، انعطاف‌پذیری بالا، همدلی، اعتمادورزی، نوع‌دوستی، خودکارآمدی، منظم‌بودن و منطقی و آرام بودن می‌توان تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه‌یکان را ارتقاء داد. همچنین تحلیل عاملی نشان داد که ویژگی «برون‌گرایی» با بار عاملی ۰/۷۷۸ بیشترین و «کاهش روان‌رنجورخویی» با بار عاملی ۰/۷۵۰ کمترین اثر را بر تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه داشته‌اند.

نتایج: به‌منظور ارتقاء تاب‌آوری روان‌شناختی کارکنان وظیفه‌یکان‌های عملیاتی باید بر کاهش روان‌رنجورخویی، افزایش برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و وجدان‌گرایی در کارکنان وظیفه‌یکان‌های عملیاتی متمرکز شد.

استناد: گلشاهی، بهنام؛ عبدالله‌زاده، حسین. و محمدی، احمد. (۱۴۰۴). ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه‌یکان‌های عملیاتی

مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئو. مدیریت سرمایه انسانی دفاعی، (۱)، ۲۷-۱.

DOI: 10.22034/jdhcm.2025.2052280.1146



ناشر: دانشگاه افسری امام علی (ع)

مقدمه

در سال‌های اخیر، رویکرد روانشناسی مثبت‌گرا^۱ با توجه به استعدادها و توانمندی‌های انسان مورد توجه روان‌شناسان قرار گرفته است. این رویکرد هدف نهایی خود را شناسایی موضوع‌ها و شیوه‌هایی می‌داند که به‌زیستی و شادکامی انسان را به دنبال دارند (شفیع زاده، ۱۳۹۹). از این رو، عواملی که موجب تطابق بیشتر آدمی با نیازها و تهدیدهای زندگی می‌شود، بنیادی‌ترین موضوع مورد پژوهش این رویکرد است. در این میان تاب‌آوری^۲ جایگاه ویژه‌ای در حوزه‌های روانشناسی تحولی، روانشناسی خانواده و بهداشت روانی یافته است (شفیع زاده، ۱۳۹۹). تاب‌آوری به معنای توانایی حفظ تعادل در برابر شرایط نامطلوب و توانایی مقابله موفق در برابر دشواری‌ها و رویدادهای نامساعد، چالش‌انگیز، استرس‌زا و آسیب‌زا است (مئولن و همکاران^۳، ۲۰۲۱). مطالعات انجام‌شده در حوزه تاب‌آوری نشان می‌دهد که انواع تاب‌آوری اعم از تاب‌آوری روانشناختی^۴، اجتماعی، فیزیکی، سازمانی و فن‌آوری اطلاعاتی وجود دارند (هندریکسن^۵، ۲۰۲۳). به‌طور کلی، تاب‌آوری روان‌شناختی به‌عنوان یکی از مفاهیم حیاتی در زندگی انسان، همواره مورد توجه پژوهش‌گران در سالیان اخیر قرار گرفته است. تاب‌آوری روانشناختی به میزانی از مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی برای تنظیم تفکر، عملکرد، واکنش‌گری و خود مراقبت در برابر فشارهای روزمره اطلاق می‌شود که فرد را قادر می‌سازد با تهدیدها و مشکلات سازگاری داشته باشد و پس از تجربه آن‌ها، به حالت قبلی خود بازگردد (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۱). بر اساس مدل دیویدسون و کارل، ابعاد تاب‌آوری روانشناختی شامل کنترل‌پذیری، انعطاف‌پذیری، تجدیدنظر و هدف‌گذاری است. در سالیان اخیر برخی از محققان از قبیل کوتز و همکاران^۶ (۲۰۲۳)، پی و همکاران^۷ (۲۰۲۲)، استوری و همکاران^۸ (۲۰۲۱) و حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۹) به رابطه تاب‌آوری روانشناختی و ویژگی‌های شخصیتی^۹ افراد پرداخته‌اند. با اقتباس از این تحقیقات، صاحب‌نظران بر این باورند که یکی از اصلی‌ترین عوامل مؤثر بر ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی، ویژگی‌های شخصیتی است (گریگوری جی و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۲). گرچه یک تعریف واحد برای تمام نظریه‌پردازان شخصیت قابل قبول نیست، ولی می‌توان گفت شخصیت‌الگوی صفات نسبتاً دائمی و ویژگی منحصر به فرد است که به رفتار شخص ثبات و فردیت می‌بخشد (گریگوری جی و همکاران، ۲۰۲۲). ویژگی‌های

¹ Positive Psychology

² Resilience

³ Meulen et al

⁴ Psychological resilience

⁵ Hendriksen

⁶ Kootz et al

⁷ Pee et al

⁸ Story et al

⁹ Personality traits

¹⁰ Garygory j et al

شخصیتی، به تفاوت‌های فردی افراد در نحوه رفتار، احساس و عمل اشاره دارد که در دوران کودکی و نوجوانی شکل می‌گیرد و در سایر دوران تقریباً ثابت باقی می‌ماند. بر اساس الگوی نئو شخصیت دارای پنج ویژگی کلی شامل روان‌رنجورخویی^۱، برون‌گرایی^۲، گشودگی^۳، توافق‌پذیری^۴ و وجدان‌گرایی^۵ است (سوزوکی و ساموئل^۶، ۲۰۲۳). روان‌رنجورخویی به تمایل فرد برای تجربه اضطراب^۷، خشم و کینه‌ورزی^۸، افسردگی^۹؛ برون‌گرایی به تمایل فرد برای مثبت بودن^{۱۰}، جرأت‌طلبی^{۱۱} و صمیمی بودن^{۱۲}؛ گشودگی به تمایل فرد برای خلاق بودن^{۱۳}، خردورزی^{۱۴} و انعطاف‌پذیری^{۱۵}؛ توافق‌پذیری به تمایل فرد برای همدلی^{۱۶}، اعتمادورزی^{۱۷} و نوع‌دوستی^{۱۸} و وجدان‌گرایی به تمایل فرد برای منظم بودن^{۱۹}، خودکارآمدی^{۲۰} و منطقی و آرام بودن^{۲۱} اشاره دارد (باو و ویلواک^{۲۲}، ۲۰۲۰). از مؤلفه‌های مهم و تأثیرگذار در انجام مأموریت در یکان‌های عملیاتی، نیروهای مسلح، وجود نیروی انسانی سالم، کارآمد، شاداب و بانگیزه است. بدون چنین کارکنانی، ابزارها و تاکتیک‌های نظامی فاقد کارایی و اثربخشی لازم هستند (گلشاهی و همکاران، ۱۴۰۰). در نیروهای مسلح، بخش عمده نیروی انسانی از کارکنان وظیفه تشکیل شده است. این افراد هنگامی که وارد محیط نظامی می‌شوند، با توجه به ماهیت محیط نظامی و دوران خدمت سربازی که توأم با تنیدگی، مخاطرات جسمانی، روانی و دوری از خانواده است، دچار مشکلات روانشناختی مانند احساس ناکارآمد بودن، از دست دادن اعتمادبه‌نفس، عدم توانایی در ارتباط برقرار کردن با سربازان دیگر و مافوق، ناتوانی در حل و مدیریت مشکلات، سوءمصرف مواد مخدر، افکار خودکشی، استرس، اضطراب، افسردگی و تشدید آن می‌شوند. با توجه به اینکه، کارکنان وظیفه از افرادی با قومیت‌ها، فرهنگ‌ها، مذاهب و موقعیت اجتماعی متفاوت و به تبع آن ویژگی‌های

¹ Nervousness

² Extroversion

³ Openness

⁴ Agreeableness

⁵ Conscientiousness

⁶ Suzuki & Samuel

⁷ Anxiety

⁸ Anger and Resentment

⁹ Depression

¹⁰ Being positive

¹¹ Boldness

¹² Being intimate

¹³ Being creative

¹⁴ Wisdom

¹⁵ Flexibility

¹⁶ Emphy

¹⁷ Trust

¹⁸ Altruist

¹⁹ Being regular

²⁰ Self-efficacy

²¹ Being logical and calm

²² Bowe & Villwock

شخصیتی گوناگونی هستند، واکنش آنها نسبت به این مشکلات متمایز است. افرادی در این مسیر موفق‌ترند که از ویژگی‌های خاصی برخوردار هستند. از جمله این ویژگی‌ها که باعث تطابق و سازگاری هر چه بیشتر انسان‌ها با نیازها، چالش‌ها و تهدیدهای زندگی می‌شود، تاب‌آوری روانشناختی است. با توجه به پیشینه‌های تحقیقاتی پیش گفته شده، برای ارتقای تاب‌آوری روانشناختی ضروری است بر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان وظیفه‌یکان‌های عملیاتی توجه شود. علی‌رغم آشکار بودن ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های آن در مدل پنج‌عاملی نئو، با این حال، شاخصه‌های کارکردی توسعه‌دهنده این ویژگی‌ها در سازمان‌ها متفاوت است. با توجه به محیط خاص نیروهای مسلح از یک‌سو و نوع روابط کارکنان وظیفه‌از سوی دیگر، بررسی شاخصه‌های توسعه‌دهنده ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئو برای ارتقای سطح تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه‌ای است که در کمتر پژوهشی به آن پرداخته شده است. از سوی دیگر، در عمده تحقیقات انجام شده صرفاً به بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری روانشناختی پرداخته شده است، اما در کمتر پژوهشی به شکل ویژه به چگونگی ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه، مبتنی بر الگوی ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئو، پرداخته شده است. بنابراین، این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال است که چگونه می‌توان به کمک ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئو، تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه‌یکان‌های عملیاتی را ارتقاء داد.

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی پژوهش

تاب‌آوری روانشناختی (تاریخچه، مفهوم، نظریه‌ها و مدل‌ها)

در دهه ۱۹۶۰ میلادی مفهوم تاب‌آوری روانشناختی برای اولین بار توسط روانشناسان مطرح شد. آن‌ها بر این باور بودند که برخی از افراد می‌توانند در مواجهه با ضربه‌ها و مشکلات زندگی، بهبود و رشد کنند (مدی^۱، ۲۰۲۳). در دهه ۱۹۸۰، روانشناسان به تحقیقات بیشتری در زمینه تاب‌آوری روانشناختی پرداختند. آن‌ها به نتایج رسیدند که وجود ویژگی‌های شخصیتی مانند اعتماد به نفس، انگیزه، انعطاف‌پذیری و تعهد باعث افزایش تاب‌آوری روانشناختی می‌شوند. همچنین، نظریه پنج‌عاملی نئو یعنی روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و وجدان‌گرایی معرفی شد. در دهه ۱۹۹۰ و ۲۰۰۰، مفهوم تاب‌آوری به عنوان یک مهارت روانشناختی در مواجهه با فشارها و تنش‌های روزمره تأکید بیشتری پیدا کرد (اکانور و همکاران^۲، ۲۰۲۴). در دهه ۲۰۱۰، تحقیقاتی در خصوص بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی مانند روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و وجدان‌گرایی در ارتقاء تاب‌آوری روان‌شناختی انجام گرفت (پی و همکاران^۳، ۲۰۲۲). امروزه، ارتقاء تاب‌آوری روان‌شناختی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی مانند

¹ Maddi

² O'Connor et al

³ Pe et al

برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و وجدان‌گرایی مورد توجه بسیاری از پژوهشگران روانشناسان قرار گرفته است. به باور استرنبرگ افراد تاب‌آور دارای منبع کنترل درونی هستند، خود را مسئول شرایط خویش می‌دانند و برای هر مشکل، شکست و مسئله، منابع بیرونی را سرزنش نمی‌کنند. افراد با تاب‌آوری روانشناختی قادرند با استفاده از فنون حل مسئله، به راه حل‌های امن و مطمئن برسند. در حالی که سایر افراد در این موقعیت‌های سخت دچار استرس زیاد می‌شوند و نمی‌توانند راه حل مناسب و مفیدی انتخاب کنند. (افشار و همکاران، ۱۴۰۱). برخی از مهمترین نظریه‌های مرتبط با تاب‌آوری روانشناختی عبارتند از: ۱) نظریه کامپفر (تاب‌آوری روانشناختی نقش مهمی در بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به سطح بالاتر دارد و از این رو سازگاری مثبت و موافق در زندگی فراهم می‌کند (عباسپور و همکاران، ۱۴۰۲)، ۲) نظریه شناخت اجتماعی باندورا (از دیدگاه‌هایی است که منحصر به فردترین ویژگی انسان را توانایی خوداندیشی می‌داند، از راه این توانایی است که باورهای خودکارآمدی شکل می‌گیرند (سلیمانی و همکاران، ۱۴۰۰)، ۳) نظریه سیستم بوم شناختی - اجتماعی یوری برونفن برنر (در این نظریه تاب‌آوری روانشناختی یک واکنش مربوط به شبکه ارتباطی تاثیر گذار است. این شبکه دنیای درونی افراد خانواده، مدرسه، همسایه و سایر ابعاد جامعه را شامل می‌شود که حتی عواملی چون سیاست‌های علمی، جرائم اقتصادی بزرگ تروریسم و غیره نیز در آن نقش دارند (شفیع‌آبادی و همکاران، ۱۴۰۲)، ۴) نظریه توانمندی محور (این نظریه بر رشد و توانمندی استعدادهای طبیعی صلاحیت و شایستگی فرد برای ایجاد یک سازگاری موفقیت آمیز و مثبت در تعامل با دنیای بیرون تاکید دارد (حسنی‌راد، ۱۴۰۲)، ۵) نظریه لپُر و رونسن (این نظریه تاب‌آوری روانشناختی را به بهبود، پایداری و بازشکل‌دهی تقسیم می‌کنند)، ۶) نظریه ورنر (بر اساس این نظریه افرادی که با عوامل خطرزای؛ وزن کم هنگام تولد، وضعیت اجتماعی-اقتصادی پایین، تحصیلات پایین مادر، ساختار بی‌ثبات خانوادگی روبه‌رو بودند، نسبت به افرادی که با این عوامل روبه‌رو نبودند، کمترین تاب‌آوری روانشناختی را دارند (جعفری، ۱۴۰۱)).

برخی از مدل‌های مرتبط با تاب‌آوری روانشناختی عبارتند از، ۱) مدل تاب‌آوری روانشناختی دیباچی و ولز^۱ (۱۹۸۲): این مدل بر سه عنصر اصلی تاب‌آوری روانشناختی، توجه به احساسات مثبت، مهارت‌های مدیریت و تنظیم احساسات، و پذیرش و تسلیم در مواجهه با چالش‌ها و استرس‌ها تأکید دارد. ۲) مدل تاب‌آوری روانشناختی کانمن و گرینبرگ^۲ (۱۹۷۲): این مدل شامل چهار عامل اصلی تاب‌آوری روانشناختی امیدواری، اعتماد به نفس، مهارت‌های حل مسئله، و اجتناب از مصیبت‌خواری است. ۳) مدل تاب‌آوری روانشناختی گوتمن و دیگران^۳ (۱۹۹۵): این مدل بر

¹ Dibaji & Wells

² Kahneman & Greenberg

³ Gutman

اساس سه عامل اصلی تاب‌آوری روانشناختی شامل مهارت‌های اجتناب از خطرات، مهارت‌های اجتناب از عواقب منفی، و مهارت‌های مقابله با مشکلات تمرکز دارد. (خلعتبری و بهاری، ۱۴۰۰).
 مدل تاب‌آوری روانشناختی کامپفر^۱ (۱۹۹۹): در این مدل عوامل تأثیرگذار استرس‌زاهای حاد، شرایط زیست‌محیطی و ویژگی‌های فردی حائز اهمیت مطرح هستند. (۵) مدل لوتار^۲ (۱۹۹۳): در این مدل روی عوامل نگهدارنده و آسیب‌پذیر تأکید می‌شود که در سه حوزه کلی ویژگی‌های فردی، خانوادگی و اجتماعی قرار دارند (جعفری، ۱۴۰۱). (۶) مدل ماستن و رید^۳ (۱۹۹۱): این مدل بر دو رویکرد متمرکز بر متغیر ("جمع‌پذیر"، "تعاملی" و "غیرمستقیم") و متمرکز بر شخص که در ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی مؤثر هستند تأکید دارند (بسطامی، ۱۳۹۳). (۷) مدل ماستن و پاول^۴ (تاب‌آوری روانشناختی به عنوان پیامد مثبت علی‌رغم مواجهه با سختی‌ها) (۱۹۸۸): این مدل با بررسی‌های طولی روی توانایی افراد بین چهار سطح سازگاری مختلف با مشکلات که چهار متغیر مهم هستند، تفاوت قائل می‌شود. داشتن مشکلات پایین در یک فرد و توانایی بالای فرد موجب می‌شود که او فردی توانمند و شایسته تلقی شود. اما اگر مشکلات فرد زیاد باشد و فرد نیز توانایی بالایی داشته باشد، به‌عنوان یک فرد تاب‌آور شناخته می‌شود. اگر میزان مشکلات فرد بالا باشد و توانایی وی پایین، به‌عنوان فردی که راهبردهای ناسازگارانه را به کار می‌برد شناخته می‌شود و اگر میزان مشکلات فرد پایین باشد و فرد از توانایی پایینی برخوردار باشد، به‌عنوان فرد دارای آسیب‌پذیری بالا مشخص می‌شود (ترمس افشجانی، ۱۳۹۸).

مولفه‌های شخصیت‌شناسی نئو

از انواع نظریه‌های شخصیت، نظریه‌های روان‌پویشی^۵ (زیگموند فروید، آلفرد آدلر، کارل یونگ، ملانی کلین، کارن هورنای، اریک فروم، اریک اریکسون)، نظریه‌های سرشتی^۶ (گوردون آلپورت، رابرت مک کری و پال کاستا)، نظریه‌های زیستی/تکاملی^۷ (هانس آیزینگ و دوید باس) و نظریه‌های رفتاری و یادگیری اجتماعی^۸ (بی. اف. اسکینر، آلبرت بندورا، جولین راتر، والتر میشل، جورج کلی و هاری استک سالیوان)، وراثتی یا ژنتیک، رویکرد محیطی، رویکرد فرهنگی، نظریه‌های انسان‌گرا/وجود^۹ (آبراهام مزلو، کارل راجرز و رولو می) و رویکرد روایی را می‌توان نام برد (گریگوری و همکاران، ۲۰۲۲). در ادامه با توجه به موضوع تحقیق به بررسی مولفه‌های شخصیتی پنج عاملی نئو پرداخته

¹ Kampfer

² Lothar

³ Masten Verid

⁴ Masten & Powell

⁵ Psychodynamic theories

⁶ Nature theories

⁷ Evolutionary biological theories

⁸ Social learning theories

⁹ Existential humanistic theories

می‌شود.

روان رنجورخویی

روان رنجورخویی به تمایل فرد برای تجربه اضطراب، خشم و کینه‌ورزی و افسردگی اشاره دارد و باعث اقدامات و رفتارهایی در افراد می‌شود که با تمرین تنفس عمیق، تمرینات مدیتیشن، تکنیک‌های تنظیم هیجانی، ایجاد انگیزه و انگیزش، تفکرات سازنده و مثبت، تقویت روابط سالم، گوش دادن فعال، افزایش روابط اجتماعی، مشاوره روان‌شناسی، تقویت جلسات گروهی، تقویت احساسات مثبت و کاهش این اضطراب، خشم و کینه‌ورزی، افسردگی و نگرانی رفتارهای ناسازگارانه نیز کاهش می‌یابد و تاب‌آوری روانشناختی افزایش می‌یابد (شاهسوار و هوشیاری، ۱۴۰۰).

برون‌گرایی

برون‌گرایی به تمایل فرد برای مثبت بودن، افزایش امیدواری، تقویت احساسات و هیجانات مثبت، ایجاد تعادل مطلوب بین تفکر مثبت و منفی، جرأت‌طلبی، ابراز احساسات واقعی خود به صورت صادقانه، افزایش اعتماد به نفس، سازگاری سریع با موقعیت‌های ناشناخته، صمیمی بودن، ایجاد فرصت‌های تفریحی، حمایت اجتماعی و خانوادگی و درک بهتر نیازها و مشکلات دیگران اشاره دارد و از بین ویژگی‌های شخصیتی، قوی‌ترین عامل پیش‌بینی‌کننده شادی، ایجاد رضایت‌مندی از زندگی و بهزیستی ذهنی است. (باو و ویلووک^۱، ۲۰۲۳).

گشودگی

گشودگی به تمایل فرد برای خلاق بودن، خردورزی و انعطاف‌پذیری اشاره دارد. خلاق بودن، افزایش توانایی حل مسائل، توانایی ارائه ایده‌های خلاقانه و نوآورانه بدون ترس، خردورزی، افزایش آگاهی و درک خود و دیگران، آینده‌نگری و آینده‌سازی، تصمیم‌گیری صحیح، به‌موقع و عقلانی، آرایه راه‌کارهای عملی و عقلانی در مواجهه با مشکلات، انعطاف‌پذیری، درک عواطف، حفظ تعادل روانی، حس کنجکاو، احساس ارزشمندی و بازخورد مثبت از سوی همکاران، آزادانه عمل کردن در محیط کار و دسترسی آسان به منابع و امکانات موجود و تخلیلی بودن از ویژگی‌های افراد گشوده به تجربه است (مصطفوی‌راد، ۱۴۰۱).

توافق‌پذیری

افراد توافق‌پذیر اساساً نوع دوست و دارای ویژگی همکاری و همراهی با دیگران و شرکت در جلسات گروهی، گوش دادن فعال، تقویت ارتباطات غیر کلامی و ارزیابی عملکرد خوب هستند و تمایل به شرکت در کارهای اجتماعی، افزایش احساس امنیت، ایجاد فضای باز برای بحث و گفتگو و توجه به انتظارات و نیازهای دیگران دارند. با دیگران همدردی می‌کنند تا به آن‌ها کمک کنند

¹ Bove & Villwock

و باور دارند که دیگران نیز متقابلاً کمک کننده هستند و ایجاد فضای همدلی و تعامل مثبت، درک دیگران و احترام به احساسات آن‌ها، تمرکز و توجه به احساسات مثبت و تخلیه احساسات منفی و تقویت ارتباطات میان فردی از سایر ویژگی‌های این افراد است (قلی‌پور، ۱۴۰۲).

وجدان‌گرایی

وجدان‌گرایی عبارت است از تمایل به منظم بودن، رعایت زمان‌بندی، برنامه داشتن، علاقه‌مند بودن به پیشرفت و پشتکار داشتن، ایجاد ساختار و سازمان مناسب، سنجیده و دقیق عمل کردن است. رعایت زمان‌بندی و مرتب و منظم بودن و مسئولیت‌پذیری در مقابل تکانشگری نشان می‌دهد که مردم تا چه حد با مسئولیت یا بی‌قید و لابلالی‌اند، پشتکار دارند یا فوراً عقب‌نشینی می‌کنند. افراد با وجدان به نوعی آرمان‌گرا، خودکارآمد هستند (کریمی، ۱۳۹۹).

مروری بر پیشینه‌های تجربی و نوآوری پژوهش

در ادامه به مرور برخی از نتایج پیشینه‌های تجربی انجام شده پرداخته شده است:

جدول ۱. خلاصه‌ای از پیشینه پژوهش

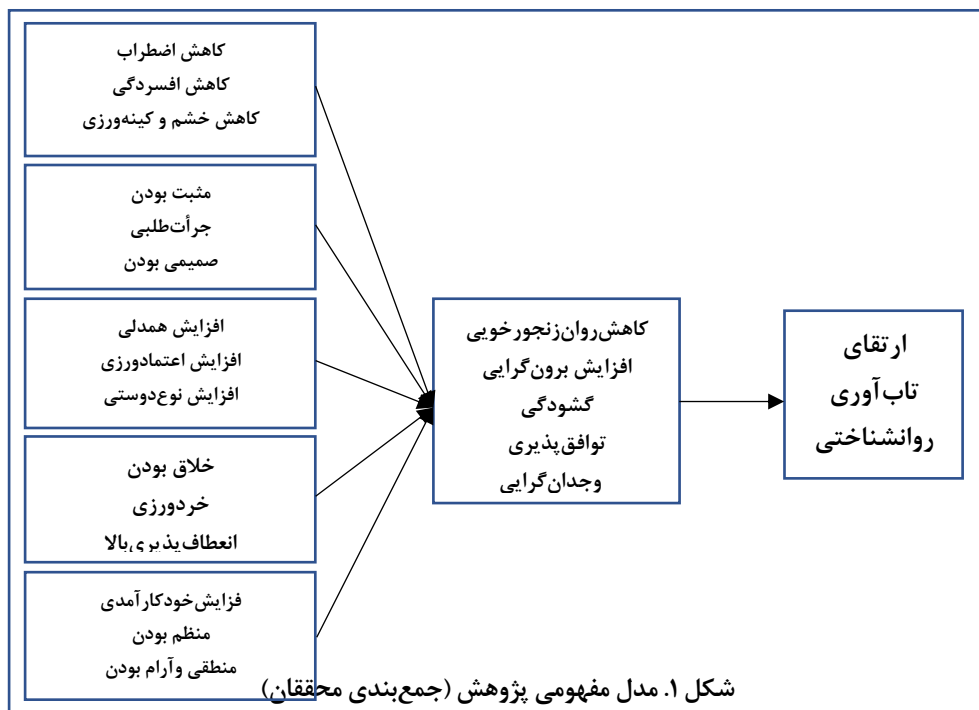
محقق/ان	سال	هدف	روش	نتیجه
امیرحسینی و همکاران	۱۴۰۲	تعیین رابطه بین سخت‌رویی و خودکارآمدی با نقش میانجی‌گری تاب‌آوری روانشناختی در کارکنان ناجا	از نوع کاربردی و روش توصیفی-همبستگی	سخت‌رویی کارکنان نیروی انتظامی می‌تواند با خودکارآمدی آن‌ها رابطه داشته باشد و ابعاد تاب‌آوری روانشناختی نیز می‌تواند در این رابطه نقش واسطه‌ای ایفا کند. متغیر تاب‌آوری روانشناختی در ارتباط بین متغیر برون‌زای سخت‌رویی با متغیر درون‌زای کارآمدی نقش واسطه‌گری دارد و تاب‌آوری روانشناختی به طور غیر مستقیم بر خودکارآمدی تأثیرگذار است.
جعفری	۱۴۰۱	تعیین نقش واسطه تاب‌آوری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی معلمان	کاربردی و روش همبستگی	ویژگی‌های شخصیتی (روان رنجوری، برون‌گرایی، توافق‌پذیری، گشودگی و باوجدان بودن) به‌طور معناداری قادر به پیش‌بینی تاب‌آوری معلمان هستند.
موسوی و همکاران	۱۴۰۲	تعیین ارتباط بین سازگاری هیجانی و تنظیم شناختی هیجان با تاب‌آوری روانشناختی	توصیفی-همبستگی	تأثیر استرس بر کارکنان درمانی در محیط‌های نظامی می‌تواند مشکلات زیادی را برای آن‌ها بوجود آورد. کارکنان در این واحدهای نظامی می‌توانند با افزایش مهارت و شایستگی در کنترل و بکارگیری هیجانات و سازگاری حرفه‌ای، تاب‌آوری روانشناختی را افزایش دهند.
افشار و همکاران	۱۴۰۱	تعیین عوامل مؤثر بر ارتقا تاب‌آوری روانشناختی نیروهای عملیاتی ناجا	روش شبه آزمایشی	بین دو گروه آزمایشی و کنترل در این مطالعه، پس از اجرای برنامه آموزشی و انجام مداخلات روانشناختی، تفاوت معناداری در زمینه برخورداری از ویژگی تاب‌آوری روانشناختی وجود داشت.

محقق/ان	سال	هدف	روش	نتیجه
کیم و همکاران	۲۰۲۲	تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تاب‌آوری روانشناختی در دانشجویان کره‌ای	شبه آزمایشی	ویژگی شخصیتی تحمل مثبت با تاب‌آوری روانشناختی مرتبط است. افراد برون‌گرا به تجربه هیجان‌های مثبت گرایش دارند و به‌آسانی به افراد دیگر دل‌بستگی پیدا می‌کنند و به دنبال تعاملات اجتماعی هستند و هر دو عامل هیجان‌های مثبت و حمایت اجتماعی به‌طور مثبت با تاب‌آوری روانشناختی ارتباط دارد.
سارگین و همکاران	۲۰۲۳	رابطه ویژگی شخصیتی روان‌پریشی با تاب‌آوری روانشناختی منفی دانشجویان ترکیه	توصیفی - همبستگی	نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ویژگی شخصیتی روان‌پریشی با تاب‌آوری روانشناختی منفی مرتبط است.

بررسی پیشینه‌های تحقیقاتی که به این پژوهش نزدیک بوده‌اند نشان می‌دهد اگرچه در تحقیقات پیشین به ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری روانشناختی در سازمان‌های مختلف و در ابعاد گوناگون پرداخته شده است، اما در کمتر پژوهشی به شکل ویژه به چگونگی ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه، مبتنی بر الگوی ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئو، پرداخته شده است که دلیلی بر نوآوری این پژوهش از منظر موضوعی است. از جنبه روشی این پژوهش با رویکرد آمیخته (کیفی - کمی) در پی تحقق چگونگی ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه‌یکان‌های عملیاتی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئو است که در تحقیقات مشابه کمتر مورد استفاده قرار گرفته است.

جمع‌بندی و ارایه چهارچوب نظری

از آنجاکه این پژوهش بر ارتقای تاب‌آوری روانشناختی به‌عنوان یک پیامد مثبت ویژگی‌های شخصیتی تأکید دارد، مدل تاب‌آوری ماستن و پاول (تاب‌آوری روان‌شناختی به‌عنوان پیامد مثبت علی‌رغم مواجهه با سختی - ها) به‌عنوان مبنای قرار گرفت. از سوی دیگر، انواع نظریه‌های شخصیت مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت، به‌دلیل جامعیت و مانعیت نظریه شخصیت پنج‌عاملی نئو و استفاده از آن در تحقیقات مشابه، به‌ویژه در سازمان‌های نظامی، برای بررسی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان وظیفه و چگونگی اثرگذاری آن بر تاب‌آوری روانشناختی از طریق کاهش روان‌رنجورخویی «از طریق کاهش اضطراب، کاهش خشم و کینه‌ورزی و کاهش افسردگی»، افزایش برون‌گرایی «از طریق مثبت بودن، جرأت‌طلبی و صمیمی بودن»، گشودگی «از طریق خلاق بودن، خردورزی و انعطاف‌پذیری بالا»، توافق‌پذیری «از طریق افزایش همدلی، افزایش اعتمادورزی و افزایش نوع‌دوستی» و مبتنی بر وجدان‌گرایی «از طریق افزایش خودکارآمدی، منظم بودن و منطقی و آرام بودن»، استفاده شد. در ادامه مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش ارایه شده است:



روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که پژوهش حاضر در پی چگونگی ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه‌یکان‌های عملیاتی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئو است، در نتیجه از منظر هدف، کاربردی؛ از منظر راهبرد اجرای پژوهش، توصیفی از نوع موردی-اکتشافی؛ از منظر روش گردآوری داده‌ها، کتابخانه‌ای (مطالعه اسناد و مدارک و متون علمی) و میدانی (ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه)؛ از منظر نوع داده، آمیخته (کیفی- کمی)؛ و از جهت مقطع زمانی، تک مقطعی است. این پژوهش در دو مرحله اصلی انجام شد. در مرحله نخست، محققان اطلاعات مورد نیاز برای پاسخ به چگونگی ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه‌یکان‌های عملیاتی از طریق ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئو (شامل کاهش روان‌رنجورخویی، افزایش برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و وجدان‌گرایی) را با مطالعه اسناد و مدارک و متون علمی و انجام مصاحبه با صاحب‌نظران مورد بررسی قرار داده و مبتنی بر تجزیه و تحلیل کیفی بر روی گزاره‌های استخراج شده از متون علمی و اسناد و مدارک و همچنین عبارات‌های بیانی مصاحبه‌شوندگان، به سؤالات پژوهش پاسخ دادند. همچنین در مرحله دوم، با تنظیم پرسشنامه محقق‌ساخته و توزیع آن بین نمونه آماری، به ارزیابی اثر هر یک از شاخص‌های ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئو

بر ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه‌پرداخته شد. جامعه خبرگانی (برای مصاحبه نیمه‌ساختار یافته) شامل جمعی از خبرگان و استادان حوزه روانشناسی نظامی در یکی از سازمان‌های نظامی است که دارای حداقل مدرک کارشناسی ارشد و سابقه خدمتی ۲۰ سال به بالا بودند. جامعه آماری (برای توزیع پرسشنامه)، شامل کارکنان وظیفه‌یکان‌های عملیاتی یکی از سازمان‌های نظامی با حداقل مدرک دیپلم بوده‌اند که تعداد آنها ۳۱۰ نفر برآورد گردید. فراوانی جامعه آماری پس از انجام پیش‌آزمون شخصیتی پنج عاملی نئو (فرم کوتاه ۶۰ سؤالی استاندارد) نشان داد از مجموع ۳۱۰ نفر، ۳۱ نفر ویژگی شخصیتی روان‌رنجورخویی، ۹۳ نفر ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، ۶۲ نفر ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری، ۴۷ نفر ویژگی شخصیتی گشودگی و ۷۷ نفر ویژگی شخصیتی وجدان‌گرایی داشتند. نمونه‌گیری برای اجرای مصاحبه به روش هدفمند قضاوتی و تا مرحله اشباع نظری از بین خبرگان به تعداد ۱۴ نفر انجام شد. همچنین حجم نمونه آماری با فرمول کوکران به تعداد ۱۷۲ نفر محاسبه شد و پرسشنامه‌ها در بین نمونه آماری به روش تصادفی طبقه‌ای (براساس فراوانی کارکنان وظیفه‌از نظر نوع شخصیت) توزیع گردید. روایی سؤالات مصاحبه با نظر خبرگان به روش محتوایی تأیید شد. روایی نتایج مصاحبه با روش معیار مقبولیت^۱ از طریق بازنگری توسط مصاحبه‌شوندگان و قابلیت تأیید^۲ از طریق بازبینی و تأیید مجدد نتایج در مرحله پایانی بررسی شد (گلشاهی و آسایش، ۱۴۰۲). برای سنجش پایایی سؤالات مصاحبه نیز از روش بازآزمون و پرسش‌گری در دو زمان متفاوت استفاده شد تا عدم ابهام در سؤالات و ایجاد درک مشترک در بین مصاحبه‌شوندگان ارزیابی شود. همچنین، پایایی نحوه کدگذاری مصاحبه نیز به روش درصد توافقی کدگذاری در زمان دیگر محاسبه شد که نتایج آن به میزان ۸۷/۳۵ درصد محاسبه شد. روایی سؤالات پرسشنامه علاوه بر روش محتوایی که به تأیید خبرگان رسید، از طریق روش روایی همگرایی و واگرایی (تشخیصی) در نرم‌افزار Smart-Pls 3 نیز محاسبه شد که نتایج آن در بخش بعدی آمده است. علاوه بر آن، پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ و پایایی مرکب محاسبه گردید که در بخش تجزیه و تحلیل نتایج آن آمده است. تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی برگرفته از مطالعه متون و منابع علمی و عبارات‌های بیانی مصاحبه‌شوندگان با تحلیل تماتیک شش مرحله‌ای کلارک و همکاران^۳ (۲۰۱۵) و تجزیه و تحلیل داده‌های کمی برگرفته از پرسشنامه با روش مدلسازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار Smart-Pls 3.8.2 انجام شد.

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش

یافته‌های بخش کیفی (تحلیل تماتیک)

¹ Credibility

² Confirmability

³ Clarke et al.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مرور نظامند منابع علمی و مصاحبه با خبرگان، از روش تحلیل تماتیک (مضمون) کلارک و همکاران (۲۰۱۵) استفاده شد که در شش مرحله زیر انجام شد:

مرحله ۱: برای شناسایی شاخص‌های ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی نئو (کاهش روان‌رنجورخویی، افزایش برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و وجدان‌گرایی)، در ابتدا گزاره‌های منابع علمی و عبارات‌های بیان شده توسط مصاحبه‌شوندگان گردآوری شد و طی چند مرحله مطالعه دقیق آنان، اشرافیت نسبی بر روی داده‌ها بدست آمد (مرحله اول؛ آشنایی با داده‌ها).

مرحله ۲: به کدگذاری مفاهیم برگرفته از محتوای گزاره‌های علمی و عبارات‌های بیان شده خبرگان پرداخته شد (مرحله دوم؛ کدگذاری مفاهیم). در مجموع تعداد کل عبارات‌های بیانی مصاحبه‌شوندگان ۳۳۵ عبارت و تعداد کل گزاره‌های احصا شده از ادبیات ۳۱۳ گزاره بودند.

مرحله ۳: تلاش شد با حذف کدهای مفاهیم مشابه، ناقص و ناهمگون، همپوشانی و سازگاری بین کدها انجام و تعداد ۶۰ مفهوم گزینشی یا شاخص استخراج شود (مرحله سوم؛ جستجوی شاخص‌ها). به عنوان نمونه در جدول ۲، چگونگی دستیابی به شاخص «تکنیک‌های تنظیم هیجانی» و «تقویت احساسات مثبت» به این شرح بوده است که پس از گردآوری گزاره‌های علمی و نظرات صاحب‌نظران، به دسته‌بندی آنها پرداخته شد و آن گزاره‌هایی که با هم متنجانس بودند در کنار یکدیگر قرار گرفتند و در ادامه، در بین گزاره‌های هم‌گرا، آنهایی که هم‌پوشانی نزدیکی با هم داشتند حذف گردیدند. در رابطه با دو شاخص اشاره شده، در نهایت تعداد شش کد احصا شد که به شرح جدول زیر است:

جدول ۲. مثالی از چگونگی احصا شاخص‌های گزینشی از عبارات‌های بیانی مصاحبه‌شوندگان

متن مصاحبه	شاخص گزینشی
<p>(۱) یکی از آموزش‌هایی که می‌توانند باعث کاهش اضطراب و در نتیجه ارتقاء تاب‌آوری روان‌شناختی کارکنان وظیفه شود، تکنیک‌های تنظیم هیجانی می‌باشد.</p> <p>(۲) کارکنان باید تشویق شوند که از راه‌کارهای سازنده و مثبت برای مدیریت خشم و کینه‌ورزی استفاده کنند. این ممکن است شامل تمرینات تنظیم هیجانی باشد.</p> <p>(۳) یادگیری چگونگی مدیریت اضطراب می‌تولند به کاهش آن و ارتقاء تاب‌آوری روان‌شناختی کارکنان وظیفه کمک کند. تمرینات تنفس عمیق، و تکنیک‌های تنظیم هیجانی می‌توانند از این جمله باشند.</p>	تکنیک‌های تنظیم هیجانی
<p>(۴) کاهش خشم و کینه‌ورزی را می‌توان با آموزش مهارت‌هایی مانند تقویت احساسات مثبت و تفکرات سازنده و مثبت برطرف نمود.</p> <p>(۵) خشم و کینه باعث رفتارهای هیجانی و احساسی می‌گردد. که تقویت احساسات مثبت و تقویت روابط مثبت با کاهش خشم و کینه‌ورزی از رفتارهای هیجانی پیشگیری می‌نماید و باعث ارتقاء تاب‌آوری روان‌شناختی می‌شود.</p> <p>(۶) با آموزش تقویت احساسات مثبت و کاهش خشم و کینه‌ورزی می‌توانند، تهدیدها را به فرصت تبدیل نمایند و تاب‌آوری روان‌شناختی آن‌ها را تقویت کرد.</p>	تقویت احساسات مثبت

مرحله ۴: در این مرحله با بازبینی مجدد در بین مفاهیم یا شاخص‌های گزینش شده، به دسته‌بندی آنان در قالب تیم‌های فرعی پرداخته شد (مرحله چهارم؛ بازبینی تیم‌ها). به این روش تعداد ۱۵ تیم فرعی ایجاد شد. برای ارزیابی اعتبار تیم‌های استخراج شده، به صورت رفت و برگشتی مراحل اول تا چهارم بازبینی گردید و روند رسیدن به تیم‌های فرعی بررسی شد.

مرحله ۵: در مرحله پنجم، بر مبنای اشراف نظری بر روی تیم‌های فرعی و مفاهیم گزینشی، محققان به دسته‌بندی آنان ذیل پنج تیم اصلی پرداختند و بر مبنای محتوای تیم‌های فرعی، به نام‌گذاری تیم‌های اصلی پرداختند (مرحله پنجم؛ تعریف و نام‌گذاری تیم‌های اصلی).

مرحله ۶: در گام پایانی نیز گزارش نهایی از روند تحلیل تماتیک در قالب جداول ۳ تا ۷ ارائه می‌شود که منتج به شناسایی شاخص‌های ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی نثو شد که از طریق آنها، تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه ارتقا می‌یابد (مرحله ششم؛ گزارش دهی).

جدول ۳. تحلیل تماتیک ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه از طریق کاهش

روان‌رنجورخویی

تیم اصلی	تیم فرعی	کد گزینشی	شرح مفاهیم گزینشی
	از طریق کاهش اضطراب (TRN1)	X1	از طریق تمرینات تنفسی عمیق
		X2	از طریق تکنیک‌های ریلکسیشن
		X3	از طریق تمرینات مدتیشن
کاهش روان‌رنجورخویی (TRN)	از طریق کاهش خشم و کینه ورزی (TRN2)	X4	از طریق تکنیک‌های تنظیم هیجان
		X5	از طریق تقویت احساسات مثبت
		X6	از طریق تفکرات سازنده و مثبت
		X7	از طریق تقویت روابط سالم
		X8	از طریق گوش دادن فعال
		X9	از طریق مشاوره روانشناسی
از طریق کاهش افسردگی (TRN3)		X10	از طریق تقویت جلسات گروهی
		X11	از طریق ایجاد انگیزه و انگیزش
		X12	از طریق افزایش روابط اجتماعی

جدول ۴. تحلیل تماتیک ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه از طریق افزایش برون‌گرایی

تیم اصلی	تیم فرعی	کد گزینشی	شرح مفاهیم گزینشی
افزایش برون‌گرایی (TIE)	از طریق مثبت بودن (TIE1)	X1	از طریق افزایش امیدواری
		X2	از طریق ایجاد تعادل مطلوب بین تفکر مثبت و منفی

تیم اصلی	تیم فرعی	کد گزینشی	شرح مفاهیم گزینشی
		X3	از طریق تقویت احساسات و هیجانات مثبت
		X4	از طریق ایجاد روابط عمیق و مثبت با دیگران
		X5	از طریق سازگاری سریع با موقعیت‌های ناشناخته
از طریق جرأت‌طلبی (TIE2)		X6	از طریق افزایش اعتماد به نفس
		X7	از طریق ابراز احساسات واقعی خود به صورت صادقانه
از طریق صمیمی بودن (TIE3)		X8	از طریق افزایش قدرت تحمل در مواجهه با موقعیت‌های دشوار
		X9	از طریق ایجاد فرصت‌های تفریحی و ورزشی
		X10	از طریق تقویت همکاری و هماهنگی در کارهای گروهی و تیمی
		X11	از طریق حمایت اجتماعی و خانوادگی
		X12	از طریق درک بهتر نیازها و مشکلات دیگران

جدول ۵. تحلیل تماتیک ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه از طریق گشودگی

تیم اصلی	تیم فرعی	کد گزینشی	شرح مفاهیم گزینشی	
گشودگی (TO)	از طریق خلاق بودن (TO1)	X1	از طریق ارائه راه‌های کار نوین و اثرگذار در حداقل زمان	
		X2	از طریق تحلیل درست مسائل در مواجهه با چالش‌ها	
		X3	از طریق توانایی ارائه ایده‌های خلاقانه و نوآورانه بدون ترس	
		X4	از طریق افزایش توانایی حل مسائل	
	از طریق خردورزی (TO2)		X5	از طریق افزایش آگاهی و درک خود و دیگران
			X6	از طریق آینده‌نگری و آینده‌سازی
	از طریق انعطاف‌پذیری بالا (TO3)		X7	از طریق ارائه راه‌های کار عملی و عقلانی در مواجهه با چالش‌ها و مشکلات
			X8	از طریق تصمیم‌گیری صحیح، به موقع و عقلانی
			X9	از طریق قدرت سازگاری و تطبیق با شرایط جدید و غیرمنتظره
			X10	از طریق آزادانه عمل کردن در محیط کار و دسترسی آسان به منابع و امکانات موجود
			X11	از طریق حفظ تعادل روانی
			X12	از طریق احسبسی ارزشمندی و بازخورد مثبت از سوی همکاران و فرماندهان

جدول ۶. تحلیل تماتیک ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه‌ی از طریق توافق‌پذیری

تیم اصلی	تیم فرعی	کد گزینشی	شرح مفاهیم گزینشی	
توافق‌پذیری (TA)	از طریق افزایش همدلی (TA1)	X1	از طریق ایجاد فضای همدلی و تعامل مثبت	
		X2	از طریق درک دیگران و احترام به احساسات آن‌ها	
		X3	از طریق تمرکز و توجه به احساسات مثبت و تخلیه احساسات منفی	
	افزایش نودوستی (TA3)	از طریق افزایش اعتماددوری (TA2)	X4	از طریق تقویت ارتباطات میان‌فردی
			X5	از طریق افزایش احساس امنیت و آرامش روانی در محیط کار
			X6	از طریق به اشتراک گذاشتن تجربیات و دانش
		X7	از طریق شرکت در فعالیت‌های اجتماعی	
		X8	از طریق توجه به انتظارات و نیازهای کارکنان	
		X9	از طریق ایجاد فرصت‌هایی برای تیم‌بندی و جلسات گروهی	
		X10	از طریق گوش دادن فعال	
		X11	از طریق تقویت ارتباطات غیر کلامی	
		X12	از طریق ارائه بازخورد مثبت و تشویق به عملکرد خوب	

جدول ۷. تحلیل تماتیک ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه‌ی از طریق وجدان‌گرایی

تیم اصلی	تیم فرعی	کد گزینشی	شرح مفاهیم گزینشی	
وجدان‌گرایی (TC)	از طریق افزایش کارآمدی (TC1)	X1	از طریق اعتماد به توانایی‌های شخصی	
		X2	از طریق تقویت عزت نفس	
		X3	از طریق مدیریت و تحمل چالش‌ها	
	از طریق منطقی و آرام بودن (TC3)	از طریق منظم بودن (TC2)	X4	از طریق ارزیابی و تشویق به پیشرفت و تقویت اخلاق حرفه‌ای
			X5	از طریق ایجاد ساختار و سازماندهی مناسب
			X6	از طریق تعیین وظایف و مسؤلیت‌ها به‌طور واضح
		X7	از طریق رعایت زمان‌بندی و مرتب و منظم بودن	
		X8	از طریق برنامه‌ریزی منظم و تمرکز در کارها	
		X9	از طریق افزایش توانایی‌های تحلیلی و استنباطی حل مسائل	
		X10	از طریق استفاده از روش‌های علمی و منطقی در حل مشکلات	
		X11	از طریق احساس رضایت و اطمینان روانی	
		X12	از طریق تقویت قابلیت انطباق در مقابله با تغییرات و شرایط محیطی	

نتایج تحلیل تماتیک (مضمون) در جداول ۳ تا ۷ نشان می‌دهد که ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه مبتنی بر ویژگی‌های پنج عاملی نئو از طریق پنج تم اصلی شامل کاهش روان‌رنجورخویی (از طریق سه تم فرعی شامل کاهش اضطراب، کاهش خشم و کینه‌ورزی و کاهش افسردگی)، افزایش برون‌گرایی (از طریق سه تم فرعی شامل مثبت بودن، جرأت‌طلبی و صمیمی بودن)، گشودگی (از طریق سه تم فرعی شامل خلاق بودن، خردورزی و انعطاف‌پذیری بالا)، توافق‌پذیری (از طریق سه تم فرعی شامل افزایش همدلی، افزایش اعتمادورزی و افزایش نوع‌دوستی) و وجدان‌گرایی (از طریق سه تم فرعی شامل افزایش کارآمدی، منظم بودن و منطقی و آرام بودن) تشکیل یافته است.

یافته‌های اعتبارسنجی ابزار پرسشنامه محقق‌ساخته

در ادامه، پس از آنکه به سوال چگونگی ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه از طریق ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی نئو پاسخ داده شد، به تبیین ۶۰ گویه‌سؤالی متناظر با شاخص‌های هریک از ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی نئو مؤثر بر ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی در ساختار پرسشنامه پرداخته شد. پایایی پرسشنامه به دو روش ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب محاسبه که نتایج آن در جدول ۸ ارائه شده است. همچنین روایی سؤالات پرسشنامه علاوه بر روش محتوایی که به تأیید خبرگان رسید، از طریق روش روایی همگرایی و واگرایی (تشخیصی) در نرم‌افزار Smart-Pls 3 نیز محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۹ آمده است.

جدول ۸. محاسبه پایایی سؤالات پرسشنامه

متغیرها	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی مرکب (CR)
کاهش اضطراب	۴	۰.۸۹۶	۰.۹۱۲
کاهش خشم و کینه‌ورزی	۴	۰.۹۰۱	۰.۹۲۲
کاهش افسردگی	۴	۰.۷۹۸	۰.۸۰۶
مثبت بودن	۴	۰.۸۱۴	۰.۸۸۳
جرأت‌طلبی	۴	۰.۸۵۵	۰.۹۰۶
صمیمی بودن	۴	۰.۸۵۳	۰.۸۹۴
خلاق بودن	۴	۰.۹۳۴	۰.۹۵۶
خردورزی	۴	۰.۹۶۵	۰.۹۷۷
انعطاف‌پذیری بالا	۴	۰.۹۱۸	۰.۹۲۹
فزایش همدلی	۴	۰.۹۰۸	۰.۹۱۵

متغیرها	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی مرکب (CR)
افزایش اعتمادورزی	۳	۰.۸۶۶	۰.۸۹۴
افزایش نועدوستی	۴	۰.۸۲۵	۰.۸۷۹
افزایش خودکارآمدی	۴	۰.۹۱۸	۰.۹۳۹
منظم بودن	۴	۰.۹۰۸	۰.۹۱۹
منطقی و آرام بودن	۴	۰.۹۱۰	۰.۸۸۹

جدول ۹. آزمون روایی همگرا و تشخیصی شاخص‌های ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی نئو مؤثر بر ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی

متغیرهای مکنون پژوهش	کاهش اضطراب	کاهش خشم	کاهش افسردگی	مثبت بودن	جرات‌طلبی	صمیمی بودن	خلاق بودن	خردورزی	انعطاف‌پذیری بالا	افزایش همدلی	افزایش اعتماد و روزی	افزایش نوع دوستی	فرازش خودکارآمد	منظم بودن	فکر منطقی و آرام بودن	منظم بودن	منطقی و آرام بودن
کاهش اضطراب	AVE=۰/۵۵۴ √AVE=۰/۷۴۴																
کاهش خشم و کینه‌ورزی	۰/۵۴۸	AVE=۰/۵۶۳ √AVE=۰/۷۵۰															
کاهش افسردگی	۰/۵۱۷	۰/۴۸۸	AVE=۰/۵۴۶ √AVE=۰/۷۳۹														
مثبت بودن	۰/۵۰۹	۰/۵۰۱	۰/۶۴۱	AVE=۰/۶۷۸ √AVE=۰/۸۲۳													
جرات‌طلبی	۰/۳۵۵	۰/۴۲۹	۰/۶۴۷	۰/۶۸۰	AVE=۰/۶۷۷ √AVE=۰/۸۲۲												
صمیمی بودن	۰/۵۶۵	۰/۴۳۳	۰/۶۴۸	۰/۶۳۸	۰/۶۱۴	AVE=۰/۵۳۷ √AVE=۰/۷۳۲											
خلاق بودن	۰/۵۰۲	۰/۵۶۲	۰/۳۹۳	۰/۴۸۲	۰/۴۵۸	۰/۵۱۰	AVE=۰/۵۱۶ √AVE=۰/۷۱۸										
خردورزی	۰/۵۷۰	۰/۵۷۵	۰/۴۸۶	۰/۵۲۷	۰/۴۷۶	۰/۵۲۴	۰/۵۳۵	AVE=۰/۶۷۸ √AVE=۰/۸۲۳									
انعطاف‌پذیری بالا	۰/۶۲۴	۰/۵۰۲	۰/۵۰۲	۰/۵۶۲	۰/۳۹۳	۰/۴۸۲	۰/۴۵۸	۰/۵۱۰	AVE=۰/۵۵۶ √AVE=۰/۷۳۹								
افزایش همدلی	۰/۳۹۳	۰/۴۸۲	۰/۴۵۸	۰/۵۶۵	۰/۴۳۳	۰/۶۴۸	۰/۶۳۸	۰/۶۱۴	۰/۵۱۰	AVE=۰/۵۳۷ √AVE=۰/۷۳۲							
افزایش اعتماد و روزی	۰/۵۶۵	۰/۴۳۳	۰/۶۴۸	۰/۶۳۸	۰/۳۵۵	۰/۴۲۹	۰/۶۴۷	۰/۶۸۰	۰/۵۲۹	۰/۴۸۸	AVE=۰/۵۱۶ √AVE=۰/۷۱۸						
اف افزایش نوع دوستی	۰/۶۴۷	۰/۶۳۸	۰/۵۶۲	۰/۳۹۳	۰/۴۸۲	۰/۴۵۸	۰/۵۱۰	۰/۵۶۹	۰/۴۹۸	۰/۴۷۲	۰/۶۲۴	AVE=۰/۵۳۴ √AVE=۰/۷۴۴					
فرازش خودکارآمد	۰/۴۶۷	۰/۵۵۸	۰/۵۶۵	۰/۵۳۳	۰/۶۴۸	۰/۴۳۸	۰/۶۱۴	۰/۵۶۲	۰/۳۹۹	۰/۴۸۸	۰/۴۵۸	۰/۵۲۰	AVE=۰/۵۵۶ √AVE=۰/۷۳۹				
منظم بودن	۰/۵۴۷	۰/۴۳۸	۰/۴۶۰	۰/۴۹۳	۰/۵۴۸	۰/۶۳۸	۰/۵۱۴	۰/۵۴۲	۰/۴۹۳	۰/۴۸۲	۰/۴۶۸	۰/۵۳۰	۰/۶۳۸	AVE=۰/۵۳۷ √AVE=۰/۷۳۲			
منطقی و آرام بودن	۰/۶۶۷	۰/۴۵۸	۰/۴۸۹	۰/۴۳۳	۰/۶۱۸	۰/۵۳۸	۰/۵۶۴	۰/۵۸۲	۰/۳۹۳	۰/۴۹۲	۰/۴۵۸	۰/۴۹۰	۰/۵۷۵	۰/۶۳۸	AVE=۰/۵۶۴ √AVE=۰/۷۵۴		

یافته‌های بخش کمی (روش آزمون تحلیل عامل تأییدی)

در ادامه به اعتبارسنجی فرضیه‌ها و سازه‌های احصاء شده برای هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری کاهش روان‌رنجورخویی، افزایش برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و وجدان‌گرایی در راستای چگونگی ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه‌ی یکان‌های عملیاتی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئوبا روش آزمون تحلیل عامل تأییدی پرداخته شد. به این منظور فرضیه‌های زیر مطرح و مورد ارزیابی قرار گرفت:

فرضیه ۱. به نظر می‌رسد، تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه‌ی یکان‌های عملیاتی مبتنی بر کاهش روان‌رنجورخویی از طریق (کاهش اضطراب، کاهش خشم و کینه‌ورزی و کاهش افسردگی)، ارتقاء داده می‌شود.

فرضیه ۲. به نظر می‌رسد، تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه‌ی یکان‌های عملیاتی مبتنی بر افزایش برون‌گرایی (از طریق مثبت بودن، جرأت‌طلبی و صمیمی بودن)، ارتقاء داده می‌شود.

فرضیه ۳. به نظر می‌رسد، تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه‌ی یکان‌های عملیاتی مبتنی بر گشودگی

(از طریق خلاق بودن، خردورزی و انعطاف‌پذیری بالا)، ارتقاء داده می‌شود.

فرضیه ۴. به نظر می‌رسد، تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه‌ی یکان‌های عملیاتی مبتنی بر توافق‌پذیری (از طریق افزایش همدلی، افزایش اعتمادورزی، افزایش نودوستی)، ارتقاء داده می‌شود.

فرضیه ۵. به نظر می‌رسد، تاب‌آوری روان‌شناختی کارکنان وظیفه‌ی یکان‌های عملیاتی مبتنی بر وجدان‌گرایی (از طریق افزایش خودکارآمدی، منظم بودن و منطقی و آرام بودن)، ارتقاء داده می‌شود.

در ادامه از روش تحلیل عامل تأییدی بهره گرفته شده است. به این منظور مدل اندازه‌گیری «ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئو» در نرم‌افزار AMOS 26 طراحی گردید و آزمون تحلیل عامل تأییدی برای آن اجرا گردید که خروجی نهایی تحلیل عاملی تأییدی در شکل (۲) نشان داده شده است که بیانگر ضرایب عاملی بالای هر یک از متغیرهای آشکار و مکنون مربوط به سازه می‌باشد.

به عبارت دیگر نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد که هر یک از ابعاد «ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی نئو» به خوبی در ارتقای تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه یکن‌های عملیاتی اثر داشته‌اند (با توجه به بار عاملی بالای ۰/۴).

در ادامه شاخص‌های کلی برازش الگوی اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) مربوط به مدل اندازه‌گیری نیز در جدول ۱۰ ارائه شده است که بیانگر آن است که الگوی اندازه‌گیری از برازش خوبی برخوردار است.

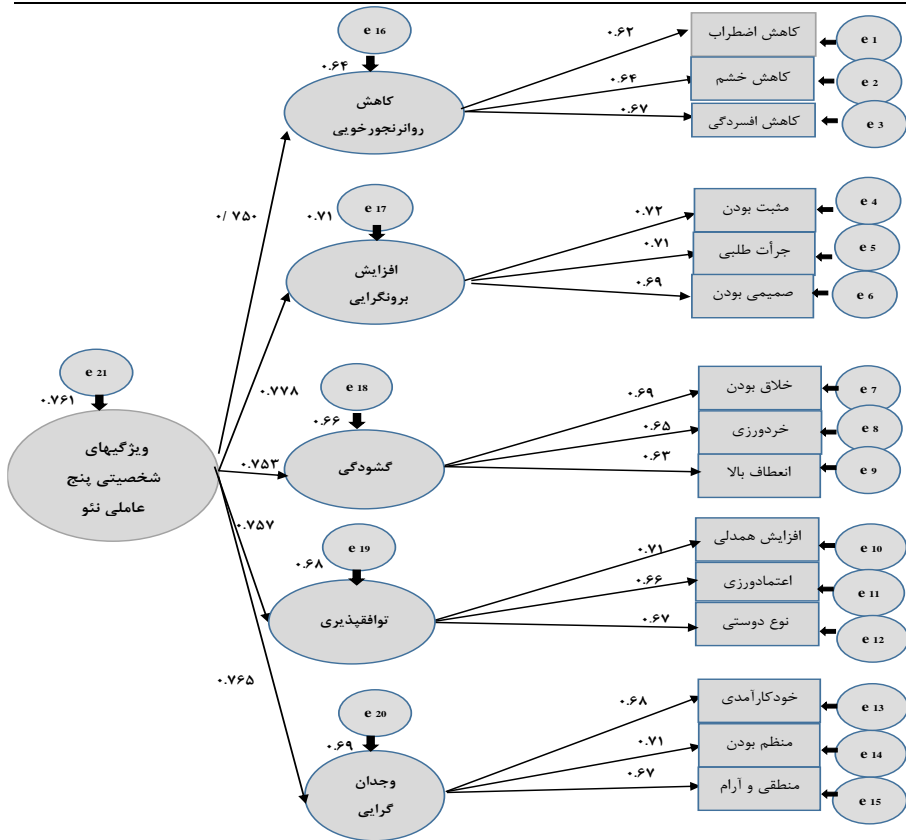
جدول ۱۰. شاخص‌های کلی برازش مدل اندازه‌گیری

GFI	RMR	CMIN	CFI	RMSEA	P	χ^2 /df	سازه/ شاخص
>۰/۸	<۰/۰۵	—	>۰/۸	<۰/۰۷	<۰/۰۵	<۳	میزان قابل قبول
۰/۸۹۹	۰/۰۴۲	۲۴۷/۵۹	۰/۸۸۹	۰/۰۶۲	۰/۰۰۰	۲/۶۲۱	مدل پژوهش

همچنین نتایج جدول ۱۱ نشان می‌دهد با توجه به این که سطح معناداری در رابطه با تمامی مسیرهای مدل کمتر از ۰/۰۵ بوده و مقدار بحرانی بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا بارهای عاملی در رابطه با تمامی مسیرها معنی‌دار بوده و همبستگی رابطه‌های موجود در مدل اندازه‌گیری تأیید می‌گردد.

جدول ۱۱. ضرایب، نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری روابط مدل

خطای استاندارد (SE)	مقدار بحرانی (CR)	سطح معناداری P	ضریب استاندارد	مسیرها
۰/۰۸۴	۱۲/۵۲۳	۰/۰۰۰	۰/۷۵۰	ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی نئو < کاهش روان‌رنجورخوبی
۰/۰۹۸	۱۲/۹۲۷	۰/۰۰۰	۰/۷۷۸	ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی نئو < افزایش برون‌گرایی
۰/۰۸۲	۱۲/۵۲۵	۰/۰۰۰	۰/۷۵۳	ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی نئو < گشودگی
۰/۰۸۹	۱۲/۸۳۱	۰/۰۰۰	۰/۷۵۷	ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی نئو < توافق‌پذیری
۰/۰۸۸	۱۲/۸۶۴	۰/۰۰۰	۰/۷۶۵	ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی نئو < وجدان‌گرایی



شکل (۲) تحلیل عامل تأییدی مدل اندازه‌گیری برای فرضیه‌های پژوهش

از سوی دیگر نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد که در بین ویژگی‌ها، "افزایش برون‌گرایی" با بار عاملی 0/778 بیشترین و "کاهش روان‌رنجورخویی" با بار عاملی 0/750 کمترین اثر را در ارتقای تاب‌آوری روان‌شناختی کارکنان وظیفه‌یکان‌های عملیاتی داشته‌اند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش با هدف چگونگی ارتقاء تاب‌آوری روان‌شناختی کارکنان وظیفه‌یکان‌های عملیاتی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئو انجام شد. براین مبنای تحلیل تماتیک (مضمون)، شاخص‌های ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی نئو (کاهش روان‌رنجورخویی، افزایش برون‌گرایی، گشودگی، توافقی‌پذیری و وجدان‌گرایی) مؤثر بر ارتقاء تاب‌آوری روان‌شناختی شناسایی شدند. همچنین نتایج تحلیل عاملی تأییدی مربوط نشان داد که هر یک از ویژگی‌های شخصیتی پنج

عاملی نئو بر ارتقای تاب‌آوری روان‌شناختی کارکنان وظیفه‌یکان‌های عملیاتی نقش داشته‌اند که در این بین، «افزایش برون‌گرایی» بیشترین و «کاهش روان‌رنجورخویی» کمترین اثر را داشته‌اند. بطور کلی نتایج این بخش با برخی از پژوهش‌های گذشته مانند مصطفوی‌راد (۱۳۹۸)، شاهسوار و هوشیاری (۱۴۰۰)، موسوی و اصفهانی اصل (۱۳۹۶)، قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۵) سازگاری دارد.

جمع‌بندی یافته‌های پژوهش و انطباق آن با مطالعات پیشین نشان می‌دهد که با کاهش روان‌رنجورخویی کارکنان وظیفه (از طریق کاهش اضطراب، کاهش خشم و کینه‌ورزی و کاهش افسردگی)، افزایش برون‌گرایی (از طریق مثبت بودن، جرأت‌طلبی و صمیمی بودن)، گشودگی (از طریق خلاق بودن، خردورزی و انعطاف‌پذیری‌بالا)، توافق‌پذیری (از طریق افزایش همدلی، افزایش اعتمادورزی و افزایش نوع‌دوستی)، وجدان‌گرایی (از طریق افزایش خودکارآمدی، منظم بودن و منطقی و آرام بودن) می‌توان تاب‌آوری روان‌شناختی کارکنان وظیفه‌یکان‌های عملیاتی را ارتقاء داد.

همچنین نتایج نشان داد برای کاهش روان‌رنجورخویی کارکنان وظیفه می‌توان تمرین تنفس عمیق، تمرینات مدیتیشن، تکنیک‌های تنظیم هیجانی، ایجاد انگیزه و انگیزش، تفکرات سازنده و مثبت، تقویت روابط سالم، گوش دادن فعال، افزایش روابط اجتماعی، مشاوره روان‌شناسی را انجام داد. برای افزایش بروگرایی لازم است سطح امیدواری، تقویت احساسات و هیجانات مثبت، ایجاد تعادل مطلوب بین تفکر مثبت و منفی، افزایش اعتماد به‌نفس ارتقا داده شود. همچنین برای افزایش گشودگی کارکنان وظیفه، باید توانایی ارائه ایده‌های خلاقانه و نوآورانه بدون ترس، خردورزی، افزایش آگاهی و درک خود و دیگران، آینده‌نگری و آینده‌سازی در بین آنها توسعه داده شود. برای ارتقای توافق‌پذیری کارکنان وظیفه نیز باید ارتباطات غیر کلامی و ارزیابی عملکرد، تمایل به مشارکت در کارهای اجتماعی، افزایش احساس امنیت، ایجاد فضای باز برای بحث و گفتگو و ... در بین کارکنان وظیفه تقویت شود. علاوه بر این، برای تقویت وجدان‌گرایی در بین کارکنان وظیفه نیز باید بر منظم بودن، رعایت زمان‌بندی، برنامه داشتن، ایجاد ساختار و سازمان مناسب، سنجیده و دقیق عمل کردن، رعایت زمان‌بندی و منظم بودن، مسئولیت‌پذیری تأکید شود.

در ادامه مبتنی بر نتایج احصاء شده، به ارائه پیشنهادهای زیر پرداخته شده است:

۱) یکان‌های عملیاتی در برنامه‌های فرهنگی و ورزشی خود بر اجرای تمرین تنفس عمیق، تمرین مدیتیشن، تکنیک‌های تنظیم هیجانی، ایجاد انگیزه و انگیزش، تفکرات سازنده و مثبت، تقویت روابط سالم، گوش دادن فعال تأکید کنند. همچنین برگزاری جلسات روانشناسی مثبت و ذهنیت رشد و کارگاه‌های هوش هیجانی در این زمینه موثر است.

۲) جلسات مشاوره با هدف افزایش امیدواری، تقویت احساسات و هیجانات مثبت، ایجاد تعادل مطلوب بین تفکر مثبت و منفی، افزایش اعتماد به نفس و ... در سطح یکان‌های عملیاتی با استفاده از مشاوران شناختی و روان‌شناسی برگزار و ارزیابی دوره‌ای از میزان رشد این ویژگی‌ها در بین کارکنان وظیفه انجام شود.

۳) فرماندهان با اعمال سیاست‌های لازم، بستر فرهنگی و جو خدمتی برای ارایه ایده‌های خلاقانه و نوآورانه بدون ترس، خردورزی، افزایش آگاهی و درک خود و دیگران، آینده‌نگری و آینده‌سازی در بین کارکنان وظیفه در سطح یکان‌های عملیاتی را فراهم آورند. ضروری است فرهنگ‌سازی لازم در این زمینه در بین تمامی سطوح سلسله‌مراتب فرماندهی و سایر کارکنان پایور نیز انجام شود.

۴) با برگزاری کارگاه‌های مهارت‌افزایی در خصوص ارتقای سطح مهارت‌های اجتماعی و شبکه‌سازی، نسبت به تقویت ارتباطات غیر کلامی، تمایل به مشارکت در کارهای اجتماعی، افزایش احساس امنیت، ایجاد فضای باز برای بحث و گفتگو و ... بین کارکنان وظیفه در سطح یکان‌های عملیاتی انجام شود.

۵) در برنامه‌ها و فرایندهای کاری بر رعایت قوانین و مقررات در یکان‌های عملیاتی با هدف برقراری نظم، رعایت زمان‌بندی، برنامه داشتن، ایجاد ساختار و سازمان مناسب، سنجیده و دقیق عمل کردن، مسئولیت‌پذیری و ... تأکید شود. ضروری است نظام تنبیه و تشویق و تقویت‌کننده‌های مثبت و منفی در جای مناسب در تناسب با عملکرد رفتاری کارکنان وظیفه اعمال شود تا شاخص‌های یاد شده در راستای ارتقای وجدان‌گرایی آنها بهبود یابد.

از جمله متغیرهایی که علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی نئو در ارتقاء تاب‌آوری روانشناختی کارکنان وظیفه نقش دارند و در این تحقیق به دلیل محدودیت در قلمرو موضوعی و زمانی به آنها پرداخته نشده است می‌توان به هوش معنوی، هوش هیجانی، خانواده

و همسالان و ... اشاره کرد. از این رو پیشنهاد می‌گردد تا پژوهشگران در تحقیقاتی آتی خود به این موضوعات بپردازند.

منابع و مأخذ

- ابراهیمی، مریم و همکاران. (۱۴۰۱)، توانایی تاب‌آوری، تجارب و چالش‌ها، فصلنامه روان‌شناسی تحولی، ۱۱ (۴): ۵۲-۷۶.
- افشار، علی و همکاران. (۱۴۰۱)، بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای تاب‌آوری روان‌شناختی نیروهای عملیاتی ناجا، پژوهش‌گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، پرتال جامع علوم انسانی، فصل‌نامه انتظام اجتماعی، ۷(۱۴): ۶۲-۳۵.
- امیرحسینی، سید احسان و همکاران. (۱۴۰۲)، رابطه بین سخت‌رویی و خودکارآمدی با نقش میانجی‌گری تاب‌آوری در کارکنان ناجا، فصل‌نامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۷(۱).
- بسطامی، حشمت‌اله. (۱۳۹۳)، رابطه هوش معنوی، هوش هیجانی و تاب‌آوری با سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی شهر اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اهواز.
- ترمس هفشجانی، فاطمه. (۱۳۹۸)، رابطه بین هوش معنوی و اخلاق کار با تاب‌آوری در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرکرد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- جعفری، فاطمه. (۱۴۰۱)، نقش واسطه‌ای تاب‌آوری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی معلمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد مرودشت.
- حسن‌پور، امیر و همکاران. (۱۴۰۰)، تأثیر آموزش مدیریت استرس بر تاب‌آوری روان‌شناختی، نشاط، خودکارآمدی و اضطراب در دانشجویان. دو ماهنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی، ۱۸(۴): ۸۳-۷۷.
- حسنی راد، مرجان. (۱۴۰۲)، اثر بخشی آموزش توانمندی‌های منش فرهنگ محور بر تقویت توانمندی‌های منش و ارتقاء بهزیستی ذهنی دانشجویان در دوره پیش بزرگسالی، مجله علوم روانشناختی، ۱۹(۹۶)، ۱۵۴۵-۱۵۳۳.
- خلعتبری، جواد و بهاری، صونا. (۱۴۰۰)، ارتباط بین تاب‌آوری و رضایت از زندگی، مقاله علمی، فصلنامه روانشناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، ۱(۲)، ۹۵-۷۰.
- سلیمانی، زهرا؛ دانشمند، سعید و حسن‌خانی، مهدی. (۱۴۰۰)، تاب‌آوری اجتماعی و روان‌ساز آن بر بیماری‌های روانی: مطالعه تجربی. فصلنامه پژوهش‌های روانشناختی، ۲۱(۴)، ۵۵۹-۵۴۷.
- شاهسوار، محبوبه و هوشیاری، جعفر. (۱۴۰۰)، رابطه ویژگی‌های شخصیتی و جنسیت با تعقل، پژوهش‌نامه اسلامی زنان و خانواده، ۹(۲۴)، ۷۴-۵۳.

- شفیع آبادی عبدالله، موزیری عباس، اسمعیلی معصومه، یونسی جلیل. (۱۳۹۹). تدوین مدل تاب‌آوری خانواده ایرانی: یک پژوهش کیفی. *نشریه دانشگاه علوم پزشکی البرز*. ۹ (۴): ۴۱۵-۴۲۴.
- شفیع‌زاده، رقیه. (۱۳۹۹). رابطه تاب‌آوری با پنج عامل بزرگ شخصیت. *مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۳(۳)، ۱۰۲-۹۶.
- عباس پور، ذبیح الله و همکاران. (۱۴۰۲). تأثیر تاب‌آوری بر سلامت روانی و رضایت از زندگی یک الگوی روانشناختی از بهزیستی، *نشریه یافته*، ۱۴(۱)، ۲۷-۲۱.
- قلی پور، زهرا؛ مرعشی، سید علی؛ مهرابی زاده هنرمند، مهناز. و ارشدی، نسرين. (۱۳۹۵). تاب‌آوری به عنوان میانجی رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت و شادکامی. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*، ۱۲(۳۹)، ۱۳۵-۱۵۵.
- گریگوری، جی؛ و رابرتس، تامی آن. (۲۰۲۲). *نظریه‌های شخصیت*، ترجمه یحیی سید محمدی (۱۴۰۲). چاپ دوازدهم، تهران، نشر روان.
- گلشاهی، بهنام و آسایش، هادی. (۱۴۰۲). شناسایی استراتژی‌های توسعه رهبری و اثر آن بر مدیریت سرمایه‌های انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران در بحران‌های زیستی - ویروسی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۳(۳)، ۱۰۲-۱۳۰.
- گلشاهی، بهنام؛ عرب‌عامری، رضا. و لطفی، حسین. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای روحیه خدمتی کارکنان وظیفه یگان‌های عملیاتی نزاچا. *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۲۱(۸۴)، ۳۲-۱.
- مصطفوی راد، فرشته. (۱۴۰۱). پیشبینی سلامت‌روان براساس ویژگی‌های شخصیتی و تصویربندی در دانش‌آموزان دختر نوجوان متوسطه، *فصلنامه زن و جامعه*، ۱۰(۱)، ۴۶-۳۱.
- موسوی، سید علی‌رضا و همکاران. (۱۴۰۲)؛ تعیین رابطه بین سازگاری هیجانی و تنظیم شناختی هیجان با تاب‌آوری در پرستاران نظامی، *مجله طب دریا*، ۳(۱)، ۴۵-۳۹.
- Bowe, S & N. Villwock J A (2023) Does gender impact personality traits in female versus male faculty and residents Otolary ngology The American
 - Bucher M A Suzuki. T& Samuel D B (2022). A meta - analytic review of personality traits and their associations with mental health treatment outcomes *Clinical Psychology Review*, 63 - 51-70
 - Golshahi, B. and Assayesh, H. (2023). Leadership Development Strategies and its effects on Human Capital Management in Bio-Viral Crises of the

- Army of the Islamic Republic of Iran. *Journal of Human Resource Management*, 13(3), 102-130. [In Persian]
- Golshahi, B., Arab-Ameri, R. and Lotfi, H. (2022). Identifying the Affecting Factors in Promotion of Morale of Conscripts at Job in NEZAJA Operational Units. *MILITARY MANAGEMENT QUARTERLY*, 21(84), 1-32. [In Persian]
 - Hendriksen, F. (2023). *Resilience: The Comprehensive Guide to Recovering from Crisis*. New York, NY: Amacom.
 - *Journal of Surgery*, 220(5): 1213-1218?
 - Kim, Y., Kim, M. S., Jo, K. H., & Han, S. J. (2022). The Impact of Personality Traits on Psychological Resilience in Korean College Students. *Psychiatry Investigation*, 15(3), 253-259.
 - Kootz, C. Wickers, R. P. Royster, J. D. & French, M. (2023). Personality predictors of resilience in a college sample: A moderated mediation analysis. *Journal of Research in Personality*, 72, 84-92.
 - Maddi, S. R. (2023). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54(3), 173-185.
 - Meulen, E; Vander Velden. P. G. Setti. I&; Van Veldhoven, M .J .P .M . (2021). Predictive value of psychological resilience for mental health disturbances :A three-wave prospective. study among police officers . *Psychiatry Research* ,260 ,486-494
 - O'Connor, P. J., & O'Halloran, A. M. (2024). Psychological resilience: What it is and how to promote it. *British Journal of Hospital Medicine*, 81(11), 1-8
 - Pee, J. Pim, N. Yang, E. & Pee, S. M. (2022). The relationship between the Big Five personality traits and resilience. *Personality and Individual Differences*, 123, 190-193.
 - Sargin, A. E., & Uygur, N. (2023). The relationship between personality traits and resilience: A study on Turkish university students. *Anatolian Journal of Psychiatry / Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 21(Supplement 1), 13-2
 - Shafiabadi, A., Mooziri, A., Esmaili, M., Younesi, J. (2020). Developing A Model of Iranian Family Resilience: A Qualitative Research. *aumj* 2020; 9 (4) :415-424. [In Persian]
 - Story, J. A. (2021). *Personality, resilience, and mental health: An examination of hardiness, optimism, and self-efficacy as predictors of mental health among college students (Master's thesis, The University of Alabama)*.