

## تبیین ویژگی‌های شخصیتی متناسب با حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی

مجید اصغرزاده<sup>۱</sup>

غلامعباس محمودی<sup>۲</sup>

### چکیده:

این پژوهش با هدف تبیین ویژگی‌های کلی شخصیتی متناسب با حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی تهیه شده است. سؤال اصلی این است که کدام ویژگی‌های کلی شخصیتی متناسب با حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هستند. با توجه به اکتشافی بودن تحقیق، فرضیه‌ای طرح نشد و صرفاً با انجام مطالعات کتابخانه‌ای و تحقیقات میدانی (مصاحبه<sup>۲</sup> و پرسش‌نامه<sup>۴</sup>) به سؤالات تحقیق پاسخ داده شد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان یکی از سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی تشکیل داده که به علت شرایط خاص آن و امکان‌پذیر نبودن دسترسی به همه این افراد، با استفاده از روش نمونه‌گیری افراد در دسترس، تعداد ۵۰ نفر از آنان انتخاب گردیدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، ابتدا با مراجعه به ادبیات پژوهشی و مصاحبه با صاحب‌نظران، پرسش‌نامه فرم کوتاه ۶۰ سؤالی "نئو"<sup>۵</sup> روی جامعه آماری اجرا گردید. در ادامه، نتایج حاصل با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد آزمایش قرار گرفت که مبین آن است که طیف بیشتر کارکنان این سازمان اطلاعاتی در مقیاس وظیفه‌شناسی (باوجدان بودن) و توافق‌پذیری قرار داشته و الزامات شغلی پیشنهادی جامعه آماری نیز در این دو مقیاس شخصیتی خلاصه می‌شود. در مجموع، بین نمرات اخذ شده در مقیاس نئو و نمره ارزیابی کارکنان ضریب هم‌بستگی (۰.۷۷) به دست آمد که این مقدار محاسبه شده حاکی از ارتباط مثبت و بالا بین این دو متغیر است؛ در نتیجه چنین استنباط می‌شود که کارکنانی که در ارزیابی کاری نمرات بالایی دارند در خرده مقیاس‌های عمدتاً وظیفه‌شناسی (باوجدان بودن) و توافق‌پذیری نیز نمرات بالایی داشته و چنین نتیجه‌گیری شد که کارکنان دارای صفات شخصیتی وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری، مناسب خدمت در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هستند.

**کلیدواژه‌ها:** شخصیت، ویژگی‌های شخصیتی، حیطه مأموریتی، کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی

masgharzadeh22@gmail.com  
abbasmahmodi93@gmail.com  
3. Interview  
4. Questionnaire  
5. Neo Questionnaire

۱. استادیار روانشناسی تربیتی دانشکده علوم و فنون فارابی  
۲. کارشناس ارشد رشته اطلاعات و حفاظت اطلاعات، نویسنده مسئول



هر سازمانی برای نیل به اهداف خویش، به منابع مالی، فیزیکی و همچنین منابع انسانی نیاز دارد. هرچند بحث نیروی انسانی قبلاً اهمیت چندانی نداشت اما امروزه به‌عنوان یکی از شاخص‌های مدنظر مدیران سازمانی مطرح است. (سعادت، ۱۳۸۵: ۵۸)

با نگاهی شگرف به وضعیت کنونی سازمان‌های اطلاعاتی به‌راحتی می‌توان دریافت که شیرازه ماهیت کاری آن‌ها در توان کارکنان آن‌هاست؛ به عبارتی یک سازمان اطلاعاتی با تشکیلاتی بسیار پیچیده، در حال فعالیت شبانه‌روزی و پشتیبانی همه‌جانبه است تا فرد عملیاتی بتواند آنچه را سازمان از او خواسته آن را به سرانجام برساند. اگر فرد نتواند کار خود را با موفقیت کامل انجام دهد تمامی زحمات‌های سایر کارکنان سازمان اطلاعاتی اصلاً دیده نمی‌شود. مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در این خصوص می‌فرماید: «اگر در میان این نیروی بزرگ افرادی دچار بی‌امانتی، بی‌صداقتی و آلودگی شوند همه زحمات این جمعیت زیاد، کارهای شبانه‌روزی و این بی‌خوابی‌ها از بین خواهد رفت.» (سند راهبردی تحول، ۱۳۹۲: ۱). از بین متغیرهای مربوط به نیروی انسانی، تناسب بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با شغل انتخابی آنان امری ضروری است. یکی از وظایف مدیریت منابع انسانی، تجزیه و تحلیل مشاغل است به‌نحوی که ویژگی‌های هر شغل مشخص شده و به این اصل توجه می‌شود که بر طبق مفروضه تناسب بین شغل و شاغل، افرادی که از خصایص شخصیتی مناسبی برخوردار هستند جذب سازمان گردند. «تیلور»<sup>۱</sup> معتقد است اگر کار به کاردان سپرده شود سازمان با کمترین هزینه بیشترین بهره را خواهد برد و در همین راستا، «مانستربرگ»<sup>۲</sup> در سال ۱۹۱۳ م طی یک روش علمی اعلام داشت که برخی کارکنان برای بعضی از کارها از بقیه مناسب‌تر هستند (سعادت، ۱۳۸۵: ۱۶).

یکی از عواملی که باعث افزایش عملکرد سازمانی می‌شود شخصیت افراد است. سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط، باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می‌گردد که به‌نوبه خود به عملکرد سازمانی مثبت منجر می‌شود. «آناوو»<sup>۳</sup> یکی از روان‌شناسانی بود که اعتقاد داشت افراد بر اساس نوع شخصیت و نحوه تربیت خانوادگی، به شغل خاصی گرایش پیدا می‌کنند؛ اگر نوع شخصیت با شغل فرد همخوانی داشته باشد فرد در عملکرد سازمانی خود نیز موفق‌تر خواهد بود (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۶: ۸۰). شخصیت یکی از مهم‌ترین نعمت‌های ما است. شخصیت به ما کمک کرده است تا زندگی خود را شکل دهیم و در آینده نیز این کار را خواهد کرد. هر چیزی که تا به حال به دست آورده‌ایم، هر چیزی که انتظار داریم در شغل خود به دست آوریم؛ خواه همسر یا والد خوبی شویم و حتی وضعیت سلامت کلی ما تحت تأثیر شخصیت ما و شخصیت کسانی که با آن‌ها در تعامل هستیم قرار دارد. (شولتز<sup>۴</sup>، ۱۹۹۴ به نقل از سید محمدی، ۱۳۸۷: ۴).

1. Taylor  
2. Munsterberg  
3. Anaoo.  
4. Schultz



در سازمان‌های اطلاعاتی نیز یکی از اهداف سازمانی، بالا بردن کارایی کارکنان به منظور افزایش بهره‌وری آنان در جهت تأمین سلامت امنیتی جامعه است؛ این امر در صورتی میسر می‌شود که کارکنان افزون بر کسب صلاحیت‌های شغلی، بر اساس صفات شخصیتی خود در شغل مربوطه مشغول به کار بوده و انگیزه لازم را داشته باشند. در این صورت می‌توان ادعا نمود که در حوزه شغلی خود موفق خواهند بود. بارها مشاهده گردیده که برخی از کارکنان به علت اینکه توجهی به ویژگی شخصیتی آنان نشده است؛ در جایگاهی به کارگیری شده‌اند که نه تنها کارایی لازم را نداشته‌اند، بلکه مشکلات و معضلاتی (از قبیل بی‌توجهی به حساسیت کار اطلاعاتی و عملیاتی، سردرگمی در پیشبرد موردهای عملیاتی؛ به‌ویژه موردهای ضدجاسوسی که مدت‌زمان زیادی را طلب می‌کنند، گرفتار شدن در دام سرویس‌های اطلاعاتی، رعایت نکردن اصولی که به لحاظ شرعی باید رعایت شوند و کشیده شدن به سمت مسائل سوء اخلاقی، افشای اطلاعات در نزد افراد و...) را برای خود و سازمان به وجود آورده و حتی در برخی مواقع، مورد تعقیب قضایی و انضباطی نیز قرار گرفته‌اند. سازمان‌های اطلاعاتی به لحاظ حساسیت موضوع و لزوم انجام دقیق اقدامات عملیاتی، دارای شرایط و الزامات خاصی بوده که افراد خاصی را نیز برای خدمت در این سازمان‌ها طلب می‌کند؛ به عبارتی کارکنانی که در این مجموعه‌ها مشغول خدمت می‌شوند بایستی ویژگی‌های شخصیتی خاصی داشته تا حساسیت و ظرافت اقدامات عملیاتی را پوشش دهند. با توجه به احساس نیاز از حیث این دو بُعد یادشده، این مشکل و مسئله مطرح است که چه ویژگی‌های شخصیتی مناسب با محیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی بوده و کارکنان این سازمان‌ها باید از چه ویژگی‌های شخصیتی برخوردار باشند.

مسئله مهم این است که سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی به دلیل شرایط خاص خود نیازمند کارکنانی با خصوصیات شخصیتی متناسب با الزامات شغلی محیطه مأموریتی خود هستند. فضای سازمانی خاص این دسته از مشاغل از یک طرف، تنوع شغلی و هیجان‌ات همراه با آن از سوی دیگر و همچنین نقش‌های حاکم بر کارکنان سبب شده تا در سازمان‌های مورد اشاره توجه خاصی به مقوله شخصیتی کارکنان و تناسب آن با شغل محوله شود. نوشتار حاضر به دنبال احصای ویژگی‌های کلی شخصیتی متناسب با محیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی است تا از این طریق بتوان افراد مناسب برای استخدام در این گونه از سازمان‌های حساس و مهم را انتخاب نمود. بدیهی است بی‌توجهی به این موضوع می‌تواند تبعات و پیامدهای نامطلوبی به شرح زیر داشته باشد:

- بی‌انگیزگی کارکنان به علت توجه‌نداشتن به تناسب شخصیتی آنان با الزامات شغلی مربوطه.
- ناکارآمدی کارکنان در اثر نبود توانایی لازم برای انجام امور محوله (نامناسب بودن شغل با شخصیت

فرد)





- نبود استاندارد و شاخص مطلوب برای گزینش افراد، برای به کارگیری آنان در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی.
- ورود افراد به این سازمان‌ها بر اساس اعمال سلیقه و یا نفوذ از سوی مسئولان و ...
- احتمال آلودگی فرد در مباحثی همچون مباحث اخلاقی، گرفتاری در دام سرویس‌های بیگانه، گروهک‌ها و ...
- در صورت انجام این تحقیق و بهره‌برداری از نتایج حاصله آن می‌تواند نتایج مثبتی به شرح زیر برای سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی داشته باشد:
- قابلیت سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی در جذب و گزینش افراد مناسب برای خدمت در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی.
- افزایش سطح قدرت توان عملیاتی این سازمان‌ها به دلیل برخورداری از نیروهای کارآمد.
- بسترسازی در زمینه پیشگیری از بروز هرگونه موارد سوء امنیتی در جامعه.
- در همین راستا اهداف زیر برای نوشتار حاضر مطرح می‌شوند:
- تعیین ویژگی‌های شخصیتی متناسب با حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی.
- (۱) تعیین الزامات شغلی حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی.
- (۲) شناسایی ویژگی‌های کلی شخصیتی متناسب با حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی.
- (۳) تبیین تناسب ویژگی‌های کلی شخصیتی با حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی.
- با توجه به اهداف فوق سؤال‌های نوشتار عبارتند از:
- ویژگی‌های شخصیتی متناسب با حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی کدامند؟
- ۱- الزامات شغلی متناسب با حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی کدامند؟
- ۲- چه ویژگی‌های کلی شخصیتی، متناسب حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هستند؟
- ۳- چگونه می‌توان تناسب ویژگی‌های کلی شخصیتی را با حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی تبیین کرد؟
- به لحاظ اکتشافی بودن پژوهش، فرضیه‌ای ارائه نمی‌شود و با کنکاش صورت گرفته می‌توان به سؤالات پژوهشی این تحقیق پاسخ داد.
- به لحاظ روش شناختی می‌توان بیان داشت که پژوهش حاضر به لحاظ هدف، اکتشافی و به لحاظ ماهیت جمع‌آوری داده‌ها از نوع توصیفی - تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی تشکیل داده که با توجه به عدم دسترسی به همه این افراد، حیطه‌بندی شغلی، گستره جغرافیایی آن و ...، از طریق نمونه‌گیری افراد در دسترس، در مجموع نمونه‌ای به تعداد ۵۰ نفر انتخاب



شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از دو روش اسنادی (کتابخانه‌ای) و میدانی (مصاحبه و پرسش‌نامه) استفاده شد. در روش اسنادی با استفاده از فیش‌برداری از منابع مکتوب و الکترونیکی، اطلاعات موردنیاز به دست آمد و در استفاده از روش میدانی نیز از طریق پرسش‌نامه استاندارد نئو، اطلاعات لازم به دست آمد.

در این پژوهش از فرم کوتاه پرسش‌نامه نئو به نام NEO-FFI (که یک پرسش‌نامه ۶۰ سؤالی است و برای ارزیابی ۵ عامل اصلی شخصیت به کار می‌رود) استفاده شد. در تمامی سؤالات این پرسش‌نامه، گویه‌ها بر اساس یک مقیاس پنج‌درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم در نوسان است. بررسی‌هایی که تا به امروز درباره نئو به عمل آمده است مثبت بوده‌اند. "وایدگر" (۱۹۹۲ م) این آزمون را بهترین نماینده ابعاد پنج عامل عمده (خمسه کبیره) می‌داند و مخصوصاً از پژوهش‌های اعتبار و پایایی گزارش شده در کتابچه راهنما به خوبی یاد می‌کند. "هیس" (۱۹۹۲ م) نیز از بسیاری از جنبه‌های ساخت و اعتباریابی این آزمون تمجید کرده است. با اینکه شواهد پژوهشی درباره سودمندی نئو به عنوان یک ابزار جامع شخصیت‌سنجی هنوز هم از راه می‌رسند؛ اما سودمندی آن به عنوان یک ابزار گزینش شغلی<sup>۳</sup> به خوبی جا افتاده است (نقش‌بندی و سایرین، ۱۳۸۸: ۹۰).

پرسش‌نامه شخصیتی NEO-FFI توسط مک کری و کاستا روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان آمریکایی به فاصله سه ماه اجرا گردید که ضرایب اعتبار آن بین ۰/۸۳ تا ۰/۷۵ به دست آمده است. اعتبار درازمدت این پرسش‌نامه نیز مورد ارزیابی قرار گرفته است. یک مطالعه طولانی ۶ ساله روی قیاس‌های روان‌آزرده‌خوبی، برون‌گرایی و باز بودن نسبت به تجربه، ضرایب‌های اعتبار ۰/۶۸ تا ۰/۸۳ را در گزارش‌های شخصی و نیز در گزارش‌های زوجها نشان داده است. ضریب اعتبار دو عامل سازگاری و باوجدانی به فاصله دو سال به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۶۳ بوده است. در هنجاریابی آزمون NEO که توسط گروسی فرشی (۱۳۸۰) روی نمونه‌ای با حجم ۲۰۰۰ نفر از بین دانشجویان دانشگاه‌های تبریز، شیراز و دانشگاه‌های علوم پزشکی این دو شهر صورت گرفت، ضریب هم‌بستگی ۵ بعد اصلی را بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش کرده است. ضرایب آلفای کرونباخ در هر یک از عوامل اصلی روان‌آزرده‌خوبی، برون‌گرایی، بازبودن، سازگاری و باوجدانی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸ و ۰/۸۷ به دست آمد. برای بررسی اعتبار محتوایی این آزمون از هم‌بستگی بین دو فرم گزارش شخصی (S) و فرم ارزیابی مشاهده‌گر (R)، استفاده شد که حداکثر هم‌بستگی به میزان ۰/۶۶ در عامل برون‌گرایی و حداقل آن به میزان ۰/۴۵ در عامل سازگاری بود (کاستا و مک کری، ۱۹۸۳ به نقل از گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

سابقه پژوهشی در مورد رابطه ویژگی‌های شخصیتی در حوزه‌های عملکردی مختلفی وجود دارد که از



1. Widiger
2. Hess
3. Employment Screening

بین آنها می‌توان به مهم‌ترین آنها به چند مورد اشاره کرد. محمدعلی میمه نیاسر (۱۳۸۵) در پایان‌نامه خود با عنوان «بررسی ارتباط بین عوامل روان‌شناختی (ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان هنگام جذب و آموزش مبتنی بر اصول روان‌شناختی تربیتی توسط استادان) با کارایی مأموریت‌های آموزشی داحفا (از سال ۷۴ تا ۸۴)» اذعان می‌دارد که هر دو متغیر ویژگی‌های شخصیتی و آموزش مبتنی بر اصول روان‌شناسی تدریس با کارایی مأموریت‌های آموزشی در ارتباط هستند. مقایسه ضرایب هم‌بستگی برای هردو فرضیه گویای آن است که ارتباط بین توجه به اصول روان‌شناسی با کارایی مأموریت‌های آموزشی داحفا ( $\rho = 0/33$ ) در مقایسه با ارتباط بین توجه بر ویژگی‌های شخصیتی با کارایی مأموریت‌های آموزشی داحفا ( $\rho = 0/48$ ) کمتر است.

در مورد جایگاه ویژگی‌های شخصیتی در حوزه امنیتی پژوهشی توسط "اصغرزاده و جهانبخش" (۱۳۹۱) با عنوان نقش ویژگی‌های شخصیتی در امنیت فردی با تأکید بر الگوی پنج‌عاملی با استفاده از پژوهش پیمایشی و بررسی ۹۰ نفر از کارکنان اطلاعاتی-امنیتی صورت گرفت. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که در بین دو تیپ شخصیتی روان‌آزرده‌خو و وظیفه‌شناس اضطراب بیشتری در مقایسه با سایر ابعاد شخصیتی وجود دارد، در مقابل تیپ باز بودن به تجربه نیز از کمترین میزان اضطراب برخوردار بود. "اصغرزاده و خزلی" (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با کارایی کارکنان جمع‌آوری (مبتنی بر نظریه شخصیتی نئو) با استفاده از روش هم‌بستگی و با نمونه ۸۴ نفری از کارکنان انجام دادند. در این پژوهش که از آزمون نئو و نمره ارزیابی سالیانه استفاده شد این نتیجه به دست آمد که به‌غیراز بعد روان‌آزرده‌خویی که با کارایی کارکنان ارتباط منفی نشان داد بقیه ابعاد شخصیتی (چهار بعد وجدانی بودن، باز بودن به تجربه، توافق و برون‌گرایی) با کارایی کارکنان قسمت مورد نظر ارتباط مثبت و معنی‌داری را نشان داد.

در همین راستا "اصغرزاده، کمالی اطلس و زارع خفری" (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان ارتباط ویژگی‌های شخصیتی مدیران با کارایی شغلی آنان در یک سازمان اطلاعاتی-امنیتی به انجام رساندند. در این تحقیق که با جامعه آماری ۴۸ نفر از مدیران و با استفاده از روش تحقیق هم‌بستگی صورت گرفت و در آن ارتباط بین ۹ تیپ شخصیتی با استفاده از آزمون شخصیتی نه‌گانه ریسو و هادسون با نمره ارزیابی سالانه آنان سنجیده شد، نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که ضریب هم‌بستگی تیپ‌های شخصیتی با کارایی کارکنان بدین صورت به دست آمد: تیپ اصلاح‌گر (۰.۸۲)، امدادگر (-۰.۵)، موافق (۰.۸۱)، فردگرا (-۰.۸۷)، پژوهشگر (۰.۸۶)، وفادار (-۰.۴۹)، مشتاق (-۰.۸۶)، ریاست‌طلب (۰.۹۱) و صلح‌طلب (-۰.۴۵).

بهرامی (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان بررسی و مقایسه مؤلفه‌های شخصیتی در فرماندهان صف یگان‌های دانشجویی دانشگاه علوم انتظامی به بررسی این موضوع پرداخت که بین مؤلفه‌های شخصیتی



با میزان کارایی فرماندهان چه ارتباطی وجود دارد؟ برای این منظور وی آزمون نئو را روی ۱۲۶ نفر از فرماندهان صف یگان‌های دانشجویی اجرا کرد و در ادامه نتایج به‌دست‌آمده از این آزمون را روی دو گروه از فرماندهان دارای نمرات کارایی سالانه بالا و پایین مقایسه کرد. نتایج یافته‌های وی نشان داد که فرماندهان در مؤلفه کلی روان‌آزرده‌خویی دارای میزان نمرات پایین بوده، درحالی‌که در سایر مؤلفه‌های کلی از میزان نمرات بالاتری برخوردار هستند.

در همین ارتباط باباییان و همکاران (۱۳۹۳) و همکاران نیز طی مقاله‌ای به بررسی «رابطه‌ای بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی رسته‌های مأموریتی ناجا» پرداخته و درنهایت عنوان می‌دارد که بین ویژگی‌های شخصیتی مسئولیت‌پذیر با عملکرد کارکنان مأموریتی فاتب (آگاهی، راهور، انتظامی) در هم‌بستگی مثبت وجود دارد.

به‌طورکلی و با توجه به اقدامات پژوهشی پیش‌گفته می‌توان چنین ادعان داشت که بین ویژگی‌های شخصیتی افراد و شغل انتخابی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود داشته که توجه به این مهم می‌تواند نقش بسزایی در جذب و استخدام افراد در شغل متناسب با ویژگی شخصیتی آنان در جهت بهره‌وری بیشتر و افزایش کارآمدی و... داشته باشد.

### مفاهیم و مبانی نظری:

#### ۱. شخصیت

شخصیت<sup>۱</sup> از واژه لاتین پرسونا<sup>۲</sup> به معنای «ماسک<sup>۳</sup>» یا «نقاب» اقتباس شده است. پرسونا یا ماسک، صورتکی بود که بازیگران تئاتر در یونان بر چهره خود می‌زدند و نقشی متناسب با آن ایفا می‌کردند (شولتز، ۱۹۹۴، به نقل از سید محمدی، ۱۳۸۷: ۱۰). کم‌کم این واژه به نقشی که بازیگر ادا می‌کرد نیز اطلاق شد و مراد از آن تصویر صوری و اجتماعی است که فرد از خود به دیگران ارائه می‌کند (شاملو، ۱۳۷۰: ۱۱). گاه کلمه شخصیت به‌منظور توصیف بارزترین ویژگی شخص به کار می‌رود؛ مثلاً گفته می‌شود فلان کس «شخصیت پرخاشگر» و یا «شخصیت خجولی» دارد ولی روانشناسان در بحث از شخصیت، بیش از هر چیز به تفاوت‌های فردی توجه دارند؛ یعنی ویژگی‌هایی که یک فرد را از دیگر افراد متمایز می‌کنند (اتکینسون و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰، به نقل از براهنی و همکاران، ۱۳۸۵: ۴۵۷).

در مطالعه تعاریف شخصیت، به دو نکته بایستی توجه کرد؛ اول اینکه هر تعریف، نشان‌دهنده رفتارهای موردنظر روان‌شناس و روش‌هایی است که او برای بررسی این رفتارها به کار می‌برد؛ دوم اینکه، تعریف درست و نادرستی از شخصیت وجود ندارد. تعریف شخصیت وقتی برای روان‌شناس مفید است که توانایی درک، پیش‌بینی و تأثیرگذاری بر رفتار را افزایش دهد. با عنایت به مباحث مطروحه می‌توان



1. Personality
2. Persona
3. Mask
4. Atkinson et al.



شخصیت را این گونه تعریف کرد: " شخصیت بیانگر آن دسته از ویژگی های فرد یا افراد است که الگوهای ثابت رفتاری آنها را نشان می دهد" (پروین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱، به نقل از جوادی و کدیور ۱۳۸۶: ۳). در نگرش به مقوله شخصیت، نظرگاه های مختلفی در روان شناسی وجود داشته که هر یک از زاویه جداگانه ای به آن نگرسته است. در این بخش به طور اجمالی به این نظریه ها اشاره می شود:

نظریه های شخصیت:

همان طور که پیش تر به آن اشاره گردید، در مورد شخصیت، دیدگاه های نظری متفاوتی وجود دارد؛ با وجود فهمیدنی بودن معنای آن در ذهن افراد نمی توان تعریفی از آن ارائه داد که مورد پذیرش همگان باشد. بیشتر نظریه های شخصیت را می توان در یکی از این پنج مقوله روان تحلیل گری، صفات، رفتاری، شناختی و رویکرد انسانی نگری قرار داد (اسدور<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲، به نقل از صادقی، ۱۳۸۴: ۴۴۸). که در ادامه هر یک از این چهار رویکرد به اختصار مورد بررسی قرار می گیرد.

الف) رویکرد روان تحلیلی:

نظریه های روان تحلیلی<sup>۳</sup> با مطالعه شخصیت خصوصی سروکار دارند؛ یعنی انگیزه های ناهشیاری که رفتار را هدایت می کنند. در این نظریه ها رشد شخصیت نیز مورد توجه است (اتکینسون و همکاران، ۲۰۰۰، به نقل از براهنی و همکاران، ۱۳۸۵: ۴۵۸). نظریه های روان کاوانه شخصیت شامل نظریه های روان کاوی «فروید»<sup>۴</sup>، «یونگ»<sup>۵</sup> و «آدلر»<sup>۶</sup> بوده که در این میان، فروید به عنوان پیشتاز و بنیان گذار نظریه روان کاوی شناخته شده است. وی به عنوان پزشک در بعضی بیماران خود متوجه ناراحتی هایی شده بود که منشأ جسمی نداشتند و معتقد شد که این ناراحتی ها حاصل و تحت کنترل مغز دوم است و بعدها از آن به عنوان «ناخود آگاه» یا «ضمیر ناهشیار» نام برد (شاملو، ۱۳۷۰: ۴۸).

ب) رویکرد رفتاری:

طرفداران رویکرد رفتاری به شخصیت به عوامل زیستی، ناهشیاری و صفات مربوط به مزاج اهمیت نمی دهند. به عکس، آنان بر اهمیت یادگیری و عوامل محیطی تأکید دارند. روان شناسان رفتاری، برخلاف تأکید نظریه پردازان روان تحلیلی به ویژگی ها یا صفاتی که در موقعیت های مختلف به کار می روند، معتقدند که همسانی در رفتار افراد به دلیل شباهتی است که در شرایط محیطی موجود است و موجب برانگیختن رفتار می شود. (پروین، ۲۰۰۱، به نقل از جوادی و کدیور ۱۳۸۶: ۲۹۱).

ب) رویکرد شناختی:

رویکرد شناختی به شخصیت نیز همانند نظریه اجتماعی - شناختی، تأثیر افکار بر رفتار را قبول دارد. اما

1. Pervin
2. Sdorow
3. Psychoanalysis Theories
4. Sigmund Freud
5. Carl Jung
6. Alfred Adler





این رویکرد در مقایسه با نظریه اجتماعی - شناختی توجه بیشتری به تجربه ذهنی و تعبیر و تفسیر فرد و توجه کمتری به موقعیت‌های عینی دارد. نظریه پردازان شناختی، تفاوت‌های شخصیت را نشأت گرفته از تفاوت‌های مردم در شیوه بازتابی ذهنی اطلاعات می‌دانند. این‌گونه بازتابی‌ها را ساخت‌های شناختی نامند (اتکینسون و همکاران، ۲۰۰۰ به نقل از براهنی و همکاران، ۱۳۸۵: ۴۷۴).

ج) رویکرد انسانی نگری:

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

د) رویکرد صفات:

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

حدود پانصد سال پس از بقراط، جالینوس<sup>۴</sup> کار وی را تکمیل کرد و پس‌از آن، در قرن هفدهم «گال<sup>۵</sup>» اظهار داشت که میان ویژگی‌های جسمانی و شخصیتی ارتباط وجود دارد. سرانجام در قرن بیستم، دو دانشمند معروف به نام‌های «کرچمر<sup>۶</sup>» و «شلدون<sup>۷</sup>»، طبقه‌بندی تیپ‌های بدنی را مطرح کردند. بر این اساس، کرچمر با استفاده از فنون «انسان‌سنجی جسمانی» انسان‌ها را به سه تیپ «فربه‌تنان»، «لاغرتنان» و تیپ «پهلوانی» تقسیم کرد. فربه‌تنان از نظر روانی، ادواری‌خوی؛ یعنی از نظر خلق و خو، بدون ثبات و دارای روحیه متغیری هستند؛ لاغرتنان از نظر روانی اسکینروئید<sup>۸</sup> خویند؛ یعنی شخصیتی گسسته داشته و درون‌گرا هستند و سرانجام، سنخ پهلوانی از نظر روانی صرع‌واره خوی هستند؛ یعنی محتاط، محافظه‌کار و کند. شلدون به تحقیقات تیپ‌شناسی خود، رنگ علمی‌تر و عینی‌تری داد. او انسان را به

1. Humanistic Theories
2. Trait Theory
3. Hippocrates
4. Jalinus
5. Gall
6. Kretschmer
7. Sheldon
8. Schizoid





سه تیپ «اکتومورف»<sup>۱</sup> (که جنبه‌های سلسله عصبی غلبه دارند)، «مزومورف»<sup>۲</sup> (که در آن‌ها غلبه با استحکام عضلانی و استخوان‌ها است) و «اندومورف»<sup>۳</sup> (که جنبه‌های احشایی و شکمی در آن‌ها غالب است) تقسیم کرد. مهم‌ترین انتقاد وارد بر این نظریه‌های تیپ‌شناسی این بود که اگر یک تیپ جسمی به عللی همچون بیماری یا تغذیه، تغییری از نظر جسمی پیدا کنند، تکلیف خصوصیات شخصیتی آن‌ها چه می‌شود (رأس<sup>۴</sup>، ۱۹۸۸، به نقل از جمال فر، ۱۳۷۵: ۱۸۳-۱۸۲).

از جمله روان‌شناسانی که با رویکرد صفات به بررسی شخصیت پرداخته‌اند می‌توان به روان‌شناس انگلیسی آلمانی تبار «هانس آیزنک»<sup>۵</sup> (۱۹۹۷-۱۹۱۶) اشاره نمود. وی پس از تجزیه و تحلیل‌های آماری دقیق معتقد شد که برای شخصیت افراد می‌توان سه بعد قائل شد: «درون‌گرایی - برون‌گرایی»، «ناپایداری - پایداری» و «سایکوتیسم»<sup>۶</sup>. در نظر آیزنک، سازمان شخصیت در نظام سلسله‌مراتبی قرار می‌گیرد که در نهایت به نظریه پنج عامل اصلی شخصیت منجر می‌شود (شولتز، ۱۹۹۴، به نقل از سید محمدی، ۱۳۸۷: ۳۲۰).

توضیح پنج شاخص اصلی شخصیت در پرسش‌نامه "نئو"

امروزه در بین بسیاری از پژوهشگران این توافق به وجود آمده است که ساختار اساسی شخصیت را می‌توان در پنج بعد اصلی شخصیت توصیف کرد که به آن الگوی پنج عاملی شخصیت گفته می‌شود. این پنج بعد بیانگر سازمان ساختاری صفات شخصیت است. با توجه به نظریه‌های صفات شخصیت، برخی پژوهش‌ها تعداد صفات شخصیتی پایه را از شانزده صفت به پنج صفت تقلیل داده‌اند (مک کری و کاستا<sup>۷</sup>، ۱۹۹۵، به نقل از صادقی، ۱۳۸۴: ۴۷۶). در تحلیل‌های عاملی چندین نوع ابزار سنجش شخصیت نیز پنج عامل بزرگ به صورت پایا آشکار شده است که از آن عوامل می‌توان به منظور توصیف انسان‌ها بهره گرفت (پروین ۲۰۰۱، به نقل از جوادی و کدیور، ۲۱۸: ۱۳۸۶).

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

پنج رگه اصلی شخصیت مطابق با الگوی پنج عاملی عبارت‌اند از: برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، روان‌آزده‌خویی و پذیرا بودن نسبت به تجربه (جوشن‌لو و رستگار، ۱۳۸۶: ۱۵). در توجیه استفاده از الگوی پنج عاملی در شخصیت بسیاری از نظریه‌پردازان صفات معتقدند که الگوی صفات کتل<sup>۸</sup> بسیار پیچیده است و

1. Ectomorph
2. Mesomorph
3. Endomorph
4. Ross
5. Eysenck
6. Psychoticism
7. McCrae & Costa
8. Cattle



شانزده عامل شخصیتی مورد نظر او باید به مجموعه صفات بسیار اساسی تقلیل داده شود، از سوی دیگر نظریه سه بعدی صفات که توسط آیسنک<sup>۱</sup> مطرح شده است نیز بسیار محدود به نظر می‌رسد و برخی از ابعاد اساسی و مهم شخصیت انسان در این طبقه‌بندی از بین رفته‌اند (بلوک<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵: ۲۱۵-۱۸۷). جان و سرپواستاوا ویژگی‌های عمده این پنج بعد را به شرح زیر بیان کرده‌اند (John & srivastava, 1999: 102-138):

#### ۱- برون‌گرایی:

برون‌گرایی بیانگر وجود روی آوردی پراثری به جهان مادی و اجتماعی در فرد است که ویژگی‌هایی مانند مردم‌آمیزی، فعالیت، قاطعیت و حرارت‌ورزی را شامل می‌شود. برون‌گراها<sup>۳</sup> افرادی اجتماعی، دوستدار دیگران بوده، اجتماعات و مهمانی‌ها را ترجیح داده، قاطع، فعال و حراف یا اهل گفتگو هستند. هیجان و تحریک را دوست دارند و بر آن‌اند که امیدوار به موقعیت و آینده باشند. در مقابل برون‌گراها که بسیار روان قابل توصیف هستند، درون‌گراها کمتر دارای نمونه‌های قابل نشان دادن بوده و در برخی از جنبه‌ها، درون‌گرایی را می‌توان به فقدان ویژگی‌های برون‌گرایی توصیف نمود.

#### ۲- سازگاری

سازگاری نشانگر جهت‌گیری اجتماعی و جامعه‌پسند در مقابل بازخورد خصمانه نسبت به دیگران است که ویژگی‌هایی نظیر دیگر دوستی، خوش‌قلبی، اعتماد و فروتنی را دربرمی‌گیرد. برون‌گرایی و سازگاری صفاتی را دربرمی‌گیرند که درون‌فردی است؛ یعنی نشان می‌دهند که افراد با یکدیگر و برای یکدیگر چه می‌کنند. شاخص توافق<sup>۴</sup> همانند برون‌گرایی، بر گرایش‌های ارتباط بین فردی تأکید دارد. اساساً موافق و نوع‌دوست است. احساس همدردی با دیگران می‌کند و مشتاق به کمک به آنان بوده و معتقد است که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. در مقابل، شخص ناموافق یا مخالف خودمخو، مطنون به قصد و نیت دیگران است و بیشتر اهل رقابت است تا همکاری. هیچ‌یک از دو قطب این شاخص، دارای منزلت اجتماعی برتر نیستند؛ همین‌طور نمی‌توانیم بگوییم کدام گروه از افراد که در قطب‌های این شاخص قرار می‌گیرند.

#### ۳- وظیفه‌شناسی

وظیفه‌شناسی توصیف‌کننده قدرت مهار برانگیختگی‌ها، به‌نحوی که جامعه مطلوب می‌داند و نیز تسهیل‌کننده رفتار تکلیف‌محور و هدف‌محور است. وظیفه‌شناسی ویژگی‌هایی نظیر تفکر قبل از دست زدن به عمل، به تأخیراندازی ارضای خواسته‌ها، رعایت قوانین و هنجارها و سازمان‌دهی و اولویت‌بندی تکالیف را دربرمی‌گیرد. به زبان ساده‌تر این رگه شخصیتی نشان‌دهنده رفتار وظیفه‌مدار و هدف‌مدار



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



بوده و از لحاظ اجتماعی، نظارت بی‌وقفه‌ای را اقتضاء می‌کند. فرد وجدانی<sup>۱</sup> دارای هدف، خواسته‌های قوی و از پیش تعیین شده است. "دیگمن"<sup>۲</sup> و "تیک موتوچوک"<sup>۳</sup> (۱۹۸۱) این شاخص را تمایل به موفقیت نامیده‌اند. افراد دارای نمره بالا در این مقیاس افرادی دقیق و وسواسی، وقت‌شناس و قابل اعتماد هستند. افراد دارای نمرات پایین را نبایستی افرادی فاقد پابندی به اصول اخلاقی دانست بلکه این افراد معمولاً وقت کافی برای انجام امور به کار نمی‌بندند؛ همین‌طور در انجام رسیدن به اهداف خود نیز چندان مُصر و پیگیر نیستند.

#### ۴- روان آزرده خوبی

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

#### ۵- باز بودن به تجربه


و در نهایت رگه پذیرا بودن نسبت به تجربه، توصیف‌کننده گسترده‌تری، عمق، پیچیدگی و خلاقانه بودن زندگی ذهنی و تجربه‌ای فرد در مقابل داشتن ذهنی بسته است. باز بودن به تجربه<sup>۵</sup> بسیار کمتر از عصبیت و برون‌گرایی در نزد اهل فن، شناخته شده است. افراد «باز» انسان‌هایی هستند غیرمتعارف، مایل به زیر سؤال بردن منبع قدرت، علاقه‌مند به آزادی در اخلاقیات، امور اجتماعی و دیدگاه‌های سیاسی هستند که نسبت به تجربه‌های درونی و دنیای پیرامون کنج‌کاو بوده و زندگی آن‌ها سرشار از تجربه است. این افراد طالب لذت بردن از نظریات جدید و ارزش‌های غیرمتعارف بوده و دارای احساسات مثبت و منفی فراوان در مقایسه با افراد «بسته» هستند.

#### ۲. شغل

شغل<sup>۶</sup> عبارت از مجموعه وظایف و مسئولیت‌های مرتبط، مستمر و مشخصی است که از طرف سازمان

1. Consciousness
2. Digman
3. Takemoto-chock
4. Impulses
5. Oppenness to experience
6. Job



به‌عنوان کار واحد شناخته شده است (بندت ماده ۱ آیین‌نامه حقوق و دستمزد کارکنان سازمان‌های  مناطق آزاد تجاری صنعتی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۵/۱/۱۹ هیئت وزیران).

شغل عبارت است از مجموعه وظایف و اختیارات مشخصی که در جداول سازمان برای نظامیان پیش‌بینی می‌شود (بند ۱ ماده ۱۹ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶/۷/۷).

در مورد انتخاب شغل نیز در متون روان‌شناسی حرفه‌ای به دیدگاه‌های نظری مختلفی اشاره شده که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:

نظریه‌های انتخاب شغل و حرفه:

دو نظریه عمده در مورد انتخاب شغل و حرفه وجود دارد که به‌طورکلی معتقدند که در انتخاب شغل دودسته عوامل دست‌اندرکارند (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۶: ۲۵):

نظریه‌های غیرروانی انتخاب شغل:

این نظریه‌ها بر عوامل خارجی در انتخاب شغل تأکید دارند. در این نظریه‌ها عقیده بر آن است که عوامل تعیین‌کننده شغل و حرفه در خارج از وجود انسان قرار دارد. پیروان این عقیده انسان را عامل غیرفعالی در انتخاب شغل و حرفه به‌شمار می‌آورند؛ به‌عنوان مثال اقتصاددانان معتقدند که شغل و حرفه انسان به بازار وابسته است و با تغییر بازار کار انتخاب شغل و حرفه دگرگون می‌شود.

نظریه‌های روانی انتخاب شغل و حرفه: به عقیده پیروان این نظریه‌ها انسان عامل اصلی و مرکز توجه در تصمیم‌گیری شغلی و حرفه‌ای است؛ به‌عبارت‌دیگر این نظریه‌ها انسان را عامل اصلی و تعیین‌کننده در انتخاب و ادامه شغل و حرفه به‌شمار می‌آورند. در تمام این نظریه‌ها به توصیف ویژگی‌های شخصیتی توجه زیاد مبذول می‌گردد.

نظریه‌های عمومی انتخاب شغل و حرفه: صفت مشخصه این نظریه‌ها جامع بودن آن‌هاست؛ یعنی چنین نظریه‌هایی جوانب مختلف و عوامل متعدد را در انتخاب شغل و حرفه مورد توجه قرار می‌دهند. در این نظریه‌ها انتخاب شغل و حرفه به‌صورت فرآیند توصیف می‌شود؛ بدین معنی که انتخاب شغل و حرفه جریان‌ی است که در تمام طول زندگی فرد ادامه می‌یابد و هیچ‌گاه متوقف نمی‌شوند.

در این قسمت به ذکر دو نمونه از نظریه‌های شغلی در طبقات یادشده اشاره می‌شود:

نظریه گینزبرگ

گینزبرگ<sup>۱</sup> و همکارانش با تأکید بر مبانی روان‌شناسی رشد معتقدند که انتخاب شغل نیز نظیر رشد، فرآیندی بوده و با عواملی مانند ارزش‌های فردی، واقعیات محیطی، عوامل عاطفی و فرصت‌های تربیتی بستگی کامل دارد. به عقیده گینزبرگ و همکارانش سیر تکاملی انتخاب شغل سه مرحله دارد که عبارتند از مرحله رؤیایی، مرحله آزمایشی و مرحله واقع‌بینی (همان):





۱- مرحله رؤیایی (قبل از ۱۱ سالگی): در این مرحله، انتخاب متکی بر رؤیا و خیال بافی است. در سنین ۴-۵ سالگی، کودک در ضمن بازی رغبت خود را نسبت به برخی مشاغل آشکارا ابراز می‌دارد. از علائم مهم مرحله رؤیایی، انکار واقعیات، عدم توجه به توانایی و استعداد، نادیده گرفتن زمان است. مرحله رؤیایی، پایه و اساس رسیدن به مرحله آزمایشی است.

۲- مرحله آزمایشی (۱۱-۱۸ سالگی): نوجوان به خودکامی می‌پردازد، به دنبال یافتن مشاغلی می‌رود که احتمالاً در آینده بدان‌ها اشتغال می‌ورزد. این مرحله چهار دوره دارد:

الف- رغبت: شروع ۱۱ و ۱۲ سالگی، پی بردن به لزوم کار و لذت حاصل از اشتغال.

ب- صلاحیت: شامل ۱۲-۱۴ سالگی، سنجش صلاحیت خود با شغل موردنظر و آزمایش توانایی انجام آن.

ج- ارزش: ۱۵ تا ۱۶ سالگی، بررسی تفاوت در ارزش‌های زندگی بر اساس اشتغال.

د- انتقال: ۱۷ تا ۱۸ سالگی، انتخاب واقع‌بینانه، آزمودن مهارت و توانایی، گردآوری اطلاعات و بررسی دقیق.

۳ - مرحله واقع‌بینانه: که شامل سه مرحله است:

الف- مکاشفه: دوره ورود به دانشگاه و درصدد جامه عمل پوشاندن به رغبت‌های شغلی.

ب- تبلور: تثبیت رغبت‌های خود در شغل معین و انتخاب رشته تحصیلی

ج- تعیین: آخرین حد انتخاب شغل و انتخاب نهایی شغل و حرفه

نظریه هال‌اند

"جان‌هال‌اند" نظریه خود را بر مبنای دو اصل مهم استوار نموده است:

(۱) انتخاب شغل و حرفه با نوع شخصیت فرد بستگی دارد.

(۲) انتخاب شغل و حرفه رابطه مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد.

هال‌اند (۱۹۶۶) معتقد است با وجود پیشرفت‌هایی که در روش‌های شناخت و توسعه علم آمار نصیب

انسان شده است، هنوز هم بهترین روش برای پیش‌بینی شغل، پرسش از فرد در مورد ترجیح‌های شغلی

او است؛ بنابراین از طریق مصاحبه با مردم که به شناخت رغبت‌ها و گرایش‌های آنان منجر می‌شود

می‌توان افراد را از نظر شغلی و شخصیتی در گروه‌هایی قرار داد (به‌پژوه، ۱۳۷۳: ۴۰).

۳. سازمان‌های اطلاعاتی<sup>۱</sup>

تاریخچه پیدایش سازمان‌های اطلاعاتی:

تاریخچه استفاده انسان از سامانه اطلاعاتی به دورانی که انسان‌ها به‌صورت قبیله‌ای زندگی می‌کردند

1. John Holland

2. Intelligence services





مربوط می‌شود. سازمان‌های اطلاعاتی نیز همانند هر اجتماعات انسانی دارای تولد، رشد، بالندگی و دگرگونی‌های فراوانی در طول زمان بوده‌اند. این فراز و نشیب‌های تاریخی، تاریخچه سازمان‌های اطلاعاتی را تشکیل داده که در مجموع تا عصر حاضر به ۴ دوره تقسیم می‌گردد:

دوره یکم: جمع‌آوری فردی در خدمت جنگ بدون وجود سازمان‌های جمع‌آوری‌کننده؛ در این دوران حاکم یا سردار جنگی برای اطلاع از وضعیت نیروهای حریف و موقعیت جنگ یا میزان آمادگی آنها اقدام به اعزام فردی با خصوصیات ویژه به سمت آنها نموده تا پس از بازگشت، اطلاعات مناسبی برای تصمیم‌گیری درباره راهکنش (تاکتیک) جنگ در اختیار گذارد؛ مانند عملیات اطلاعاتی پیامبر گرامی اسلام (ص) و اقدامات اطلاعاتی در راستای جنگ‌های باستانی (رشیدی، ۱۳۹۲: ۱۶).

دوره دوم: تشکیل سازمان اطلاعاتی منسجم به منظور برقراری ارتباط مطمئن در خدمت سیاست؛ این دوران از سال ۱۵۷۰ میلادی (زمان تشکیل اولین سرویس اطلاعاتی توسط «فرانسیس والسینگهام» نخست‌وزیر وقت انگلیس) بوده و تا جنگ جهانی اول ادامه یافته است (همان: ۱۶).

علت تشکیل چنین سازمانی که در ابتدا فقط به امر ارتباطی اشتغال داشته، توسعه امور جاسوسی در پایتخت‌های اروپایی در آغاز دوره «زنسانس» بوده است (آمیگر<sup>۱</sup> به نقل از شیوا رضوی، ۱۳۷۱: ۷۳).

دوره سوم: این دوره از جنگ جهانی اول در سال ۱۹۱۴ میلادی آغاز و تا پس از جنگ جهانی دوم ادامه یافته است. در جنگ جهانی اول، کشورهای متعددی به نام «متفقین» در مقابل کشورهای دیگری به نام «محور» قرار گرفتند که از بدیهی‌ترین مسائل آنها، تبادل اطلاعات بوده و بنابراین برای اولین بار، پیمان اطلاعاتی ایجاد گردید؛ ضمن اینکه برای اولین بار سرویس‌های اطلاعاتی، اقدام‌هایی را رأساً طراحی، برنامه‌ریزی و اجرا نموده‌اند.

دوره چهارم: این دوره با تأسیس CIA (آژانس اطلاعات مرکزی آمریکا) در سال ۱۹۴۷ میلادی آغاز می‌شود و پدیده‌ای به نام جنگ سرد متولد و رشد خود را تا مرحله بلوغ کامل پیش می‌برد (رشیدی؛ ۱۳۹۲: ۱۷). از ویژگی‌های این دوران، اختراع و به کارگیری وسیع دستگاه‌های دروغ‌سنج بوده است.

استفاده از ساختار اطلاعات در ارتش ایران به سال ۱۳۱۳ (که به نام «ارکان حربی قشون» تشکیل شد) مربوط می‌شود و به تدریج بازنگری و بازسازی شد و در این مدت، ضمن جمع‌آوری اخبار و اطلاعات درون‌مرزی و برون‌مرزی، وظایف حفاظت اطلاعاتی را نیز انجام می‌داد تا اینکه در سال ۱۳۳۲، رکن دوم تشکیل و مسئولیت‌های یادشده را بر عهده گرفت. در سال ۱۳۳۴، پس از تشکیل ستاد مشترک ارتش، سازمان ضداطلاعات تشکیل و در سال ۱۳۳۷ این سازمان در اداره دوم ادغام و مستقیماً تحت امر رئیس اداره دوم قرار گرفت و نام اداره دوم اطلاعات رسماً به اداره دوم اطلاعات و ضداطلاعات تبدیل و از سال ۱۳۴۲ تا ۱۳۵۷ تغییراتی در این سازمان به وجود نیامد. پس از پیروزی



1. Fransis Walsingham  
2. Amiger



شکوهمند انقلاب اسلامی، نام آن به سازمان حفاظت اطلاعات ارتش جمهوری اسلامی ایران تغییر یافت. این سازمان از زمان انقلاب تاکنون در بُعد داخلی خود تغییرات ساختاری متعددی داشته و در برهه‌ای برخی قسمت‌ها به آن اضافه و برخی نیز حذف و یا در یکدیگر ادغام شده‌اند. کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی:

بدون شک یکی از اجزا و بخش‌های مهم هر مجموعه، نیروی انسانی آن بوده و سازمان اطلاعاتی نیز از این امر مستثنا نیست؛ سازمان اطلاعات چیزی شبیه به شرکت است؛ اما با آن یک تفاوت دارد؛ خوبی یک شرکت به محصول آن بستگی دارد؛ اما خوبی یک سازمان اطلاعات به کیفیت اعضای آن بستگی دارد و نه صرفاً ارزش محصول آن (پاتاک<sup>۱</sup> به نقل از نوری ۱۳۸۷: ۴۵). در یک سازمان اطلاعاتی هرچند که محصول آن؛ یعنی اطلاعات باید از کیفیت لازم برخوردار باشد تا موجبات تأمین امنیت را فراهم آورد؛ اما این موضوع در اولویت دوم بعد از نیروی انسانی قرار دارد؛ به همین سبب، در جذب و آموزش کارکنان اطلاعاتی و حفاظت اطلاعاتی بایستی نهایت دقت و حساسیت را به کار برد (چالرز<sup>۲</sup> به نقل از دایره تحقیق و پژوهش فارابی، ۱۳۷۷: ۸۳).

با همه این تفاسیر، مهم‌ترین ویژگی افرادی که در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی مشغول کار هستند قدرت تجزیه و تحلیل بالا است. تحلیل، روح اطلاعات است. اولین گام مفهوم کردن یک سری حقایق، در تحلیل نهفته است. توانایی یک مأمور اطلاعاتی در مشاهده و تحلیل، تقریباً نشانگر نمای کلی شایستگی اوست. یک شغل اطلاعاتی هم شامل وظایف عملی (حضور در صحنه عملیات، مصاحبه، بازجویی، توجیه و...) و هم کارهای به اصطلاح «پشت‌میزی» (بررسی پرونده و...) است و البته شغل اطلاعاتی از هر دو آن‌ها نیز فراتر است. یک مأمور اطلاعاتی خوب بعداً اینکه آموزش حرفه‌ای اولیه را فراگرفت، باید عملکرد خوبی را در هر دو موقعیت از خود نشان دهد (پاتاک به نقل از نوری ۱۳۸۷: ۷۱).

نظر به حساسیت کار در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی، برخی ویژگی‌های اساسی که بایستی کارکنان این سازمان‌ها برخوردار باشند، طی پژوهش حاضر در بخش‌های بعدی برشمرده شده که امید است در جذب و استخدام نیرو برای این سازمان‌ها در دستور کار قرار گیرد. با وجود این، برخی ویژگی‌های کلی (عمومی و تخصصی) نیز در ابتدای امر به شرح زیر عنوان می‌گردد؛ به عبارتی ویژگی‌های کارکنان حفاظت اطلاعات را می‌توان در دو بخش عمومی و اختصاصی به شرح زیر برشمرده که البته قبل از پرداختن به آن‌ها لازم است پیرامون ویژگی‌های کلی کارکنان حفاظت اطلاعات از منظر مقام معظم رهبری مدظله‌العالی بررسی اجمالی صورت پذیرد:

ویژگی‌های کلی کارکنان حفاظت اطلاعات از منظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

مقام معظم رهبری در بیانات خود پیرامون کارکنان حفاظت اطلاعات به ذکر برخی ویژگی‌های کلی کارکنان حفاظت اطلاعات پرداخته که عمده موارد به شرح زیر است. ذکر این نکته ضروری است که

1. Pathak  
2. Chalrez





ویژگی‌های مدنظر معظماً به منطبق با مقیاس‌های پنج‌گانه شخصیت (پرسش‌نامه نئو) و همچنین یافته‌های این تحقیق بوده که به‌منظور تشریح بیشتر موضوع، در پایان هر بند، به مقیاس شخصیتی مورد نظر در داخل پرانتز اشاره شده است (سند راهبردی تحول، ۱۳۹۲):

- به معنای واقعی کلمه کنترل کنید؛ اما نه به معنای سوءظن و بدبینی و همه را دزد خیال‌کردن و همه را جاسوس فرض کردن نباشد. (بدبینی: مقیاس شخصیتی روان‌نژندی‌گری)
- مراقبت کنید که سوءظن بی‌دلیل موجب هتک بی‌گناهان نشود. (بدبینی: مقیاس شخصیتی روان‌نژندی‌گری)
- کارآمدی، فعال بودن، همت و پشتکار داشتن، حرکت دائمی و خستگی‌ناپذیر، کار پرحجم و باکیفیت قوی منطبق بر اصول علمی. (باپشتکار: مقیاس شخصیتی باوجدان بودن)
- هوشیاری، تیزبینی و حساس بودن نسبت به رویدادها و پدیده‌های اطلاعاتی مورد ملاحظه قرار گیرد. (باهوش: مقیاس شخصیتی توافق‌پذیری، دقیق و تیزبین: مقیاس شخصیتی باوجدان بودن)
- عزیزان من! اول چیزی که لازم دارید بصیرت است. بصیرت را دست کم نگیرید. (بابصیرت: مقیاس شخصیتی گشودگی به تجربه)
- وقتی شما خوب کار کنید ارتش سالم می‌ماند، شما که به‌مثابه چشم بصیر باشید، خواب‌آلود نباشید، به‌جا و درست در حوزه خود فعالیت داشته باشید... (بابصیرت: مقیاس شخصیتی گشودگی به تجربه)
- اگر در میان این نیروی بزرگ افرادی دچار بی‌امانتی، بی‌صدقتی و آلودگی شوند همه زحمات این جمعیت زیاد، کارهای شبانه‌روزی و این بی‌خوابی‌ها از بین خواهد رفت. (امین: مقیاس شخصیتی باوجدان بودن)
- حفاظت اطلاعات‌ها نسبت به شناسایی کارکنان خلاق و دارای ابتکار و جسارت اقدام نمایند. (مبتکر: مقیاس شخصیتی گشودگی به تجربه)
- وارد حیطه شخصی افراد نشوید که بوی ظلم می‌دهد. (امین: مقیاس شخصیتی باوجدان بودن)
- نگاه به سوزها باید نگاه اطلاعاتی باشد نه نگاه قاضی و محکوم‌کننده. شما باید قراین را پیدا کنید بدون دست زدن به ترکیب. (تیزبین: مقیاس شخصیتی باوجدان بودن)
- بهترین‌ها را انتخاب کنید؛ از لحاظ هوش، تقوا و دیانت. سعی بشود درباره‌گزینش زیاد دقت بشود. آن نیروی مؤمن و بااخلاص را جست‌وجو کنید. (باهوش: مقیاس شخصیتی باوجدان بودن)
- شما چشم‌امین، بصیر، تیزبین و ریزبین هستید. (امین و نکته‌سنج: مقیاس شخصیتی باوجدان بودن)

ویژگی‌های عمومی و اختصاصی کارکنان حفاظت اطلاعات:

ویژگی‌های عمومی و اختصاصی کارکنان حفاظت اطلاعات به شرح زیر بوده که به دلیل روشن بودن



موارد، نیازی به توضیح عوامل و ویژگی‌ها دیده نمی‌شود (شیوه انتخاب کارکنان، ۱۳۶۷):

ویژگی‌های عمومی کارکنان حفاظت اطلاعات:

۱- نظم و انضباط ۲- درستکاری ۳- ولایت‌مداری ۴- حسن شهرت ۵- زیرکی ۶- ایثار ۷- تیزهوشی

۸- داشتن قدرت تجزیه و تحلیل ۹- مقید به انجام مسائل اعتقادی و مذهبی

ویژگی‌های اختصاصی کارکنان حفاظت اطلاعات:

۱- برخورداری از توان جسمی و فیزیکی سالم و قوی. ۲- داشتن علاقه‌مندی آگاهانه به خدمت در حفاظت اطلاعات و درک اهمیت آن. ۳- داشتن ششم اطلاعاتی و رازداری. ۴- برخورداری از ظاهری آراسته اما پوششی. ۵- برخورداری از قدرت اعتماد به نفس. ۶- راستی و صداقت. ۷- اطاعت‌پذیری و اجرای دستور. ۸- اصالت خانوادگی. ۹- شجاعت و دلیری. ۱۰- صبر و ثبات و استقامت در کار. ۱۱- خطرپذیر بودن. ۱۲- وجدان کاری. ۱۳- خوش‌برخورد و مردم‌داری. ۱۴- ترجیح منافع سازمانی بر منافع شخصی.

### داده‌ها و تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش:

سؤال فرعی اول: الزامات شغلی متناسب با حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی کدامند؟ به‌منظور تبیین الزامات شغلی متناسب با حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی، ضمن مصاحبه با تنی چند از پیشکسوتان عرصه اطلاعاتی، سؤال باز-پاسخ در انتهای پرسش‌نامه واگذاری به نمونه آماری طراحی و از افراد نمونه درخواست گردید که ضمن تکمیل پرسش‌نامه، الزامات شغلی متناسب با حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی را با توجه به تجارب خدمتی خود در سازمان اطلاعاتی ذکر نمایند.

جدول ۱: الزامات شغلی کارکنان اطلاعاتی از دیدگاه جامعه آماری

ردیف	الزامات شغلی	فراوانی	ردیف	الزامات شغلی	فراوانی	ردیف	الزامات شغلی	فراوانی
۱	تیزهوشی	۲۰	۷	مسئولیت‌پذیر	۱۰	۴	سخت‌کوشی	۴
۲	صبوری	۱۴	۸	پی‌گیر بودن	۹	۴	خطرپذیری	۴
۳	شم اطلاعاتی بالا	۱۳	۹	علاقه‌مندی	۸	۴	کنجکاوی	۴
۴	وجدان کاری بالا	۱۱	۱۰	قاطع و راسخ	۵	۴	اعتماد به نفس بالا	۴
۵	وظیفه‌شناسی	۱۱	۱۱	واقع‌بینی	۵	۳	منطقی بودن	۳
۶	تحلیل‌گر بودن	۱۰	۱۲	خلاق بودن	۵	۳	متواضع بودن	۳

بررسی نتایج مصاحبه با صاحب‌نظران و همچنین ویژگی‌های شخصیتی اعلامی از سوی جامعه آماری در سؤال باز-پاسخ (مندرج در جدول شماره ۱) نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی مطرح شده توسط



جامعه آماری با نتایج مصاحبه تطابق دارد؛ به عبارتی می‌توان خاطرنشان ساخت الزامات شغلی متناسب با حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی شامل مواردی همچون تیزهوشی، صبر، وجدان کاری و... است.

سؤال فرعی دوم: چه ویژگی‌های کلی شخصیتی مناسب حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هستند؟

در این راستا، پرسش‌نامه فرم کوتاه نئو در اختیار نمونه آماری قرار گرفته که تحلیل‌های آن بر اساس مقیاس‌های پنج‌گانه شخصیت به شرح زیر است. گفتنی است همه افراد بشر، هر پنج مقیاس شخصیتی را دارا بوده و شخصیت هر فرد بیانگر میزان کمی و یا زیادی و به عبارتی میزان غلبه هر یک از طیف‌های شخصیتی است؛ یعنی فردی که وظیفه‌شناس و مسئولیت‌پذیر است نمره مقیاس "باوجدان بودن" در وی نسبت به سایر مقیاس‌ها بیشتر است.

الف) تحلیل مقیاس شخصیتی روان‌نژندی‌گری:

این مقیاس شخصیتی در پرسش‌نامه نئو از طریق سؤالات ۱، ۶، ۱۱، ۱۶، ۲۱، ۲۶، ۳۱، ۳۶، ۴۱، ۴۶، ۵۱ و ۵۶ سنجیده می‌شود. داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که از ۵۰ نفر مورد بررسی تنها ۱ نفر (۲٪ نمونه آماری) در مقیاس روان‌نژندی‌گری قرار داشته (عدم سلامت روانی) و سایر افراد از سلامت روانی مطلوبی برخوردار هستند. در نتیجه می‌توان اذعان داشت که برای عملکرد در یک مجموعه اطلاعاتی، برخورداری از سلامت روان امری مهم و بدیهی است.

جدول ۲: نمرات نمونه آماری در سؤالات مقیاس روان‌نژندی‌گری

سوال	۱	۶	۱۱	۱۶	۲۱	۲۶	۳۱	۳۶	۴۱	۴۶	۵۱	۵۶	جمع
حجم	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰
میلکین	۲.۷۶۰۰	۲.۲۶۰۰	۲.۹۰۰۰	۳.۷۴۰۰	۲.۱۴۰۰	۲.۱۶۰۰	۲.۹۶۰۰	۲.۲۰۰۰	۱.۹۲۰۰	۲.۵۲۰۰	۱.۷۰۰۰	۲.۴۲۰۰	۳۸/۲
کمینه	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۱
بیشینه	۵.۰۰	۴.۰۰	۵.۰۰	۵.۰۰	۴.۰۰	۵.۰۰	۵.۰۰	۵.۰۰	۴.۰۰	۴.۰۰	۴.۰۰	۵.۰۰	۵
میانه	۲.۰۰۰۰	۲.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۲.۰۰۰۰	۲.۰۰۰۰	۲.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۲.۰۰۰۰	۲.۰۰۰۰	۲.۰۰۰۰	۲.۰۰۰۰	۲.۰۰۰۰	۱۶/۲
مجموع	۱۳۸.۰۰	۱۱۳.۰۰	۱۴۵.۰۰	۱۳۷.۰۰	۱۰۷.۰۰	۱۰۸.۰۰	۱۴۸.۰۰	۱۱۰.۰۰	۹۶.۰۰	۱۲۶.۰۰	۸۵.۰۰	۱۲۱.۰۰	۱۴۳۴
واریانس	۱.۶۹۶	۱.۱۲۵	۱.۳۵۷	۱.۳۸۰	۱.۱۴۳	۱.۳۳۹	۱.۳۴۵	۸۹۸	۶۰۶	۸۶۷	۶۳۲	۱.۰۲۴	
چولگی	۰.۰۶۳	۰.۰۵	۰.۰۴۰	۰.۱۳۹	۰.۶۴۹	۰.۷۸۱	۰.۳۴۴	۰.۹۲۹	۰.۹۵۴	۰.۶۵۱	۱.۳۷۷	۰.۷۸۱	
کشیدگی	-۱.۴۳۴	-۰.۹۳۱	-۱.۱۸۶	-۱.۲۲۶	-۰.۷۶۶	-۰.۳۶۵	-۱.۱۰۰	۰.۷۴۴	۱.۳۱۱	-۰.۸۵۹	۰.۳۰۲	۰.۲۴۷	





جدول ۳: فراوانی نمرات در مقیاس روان‌نژندی گری

		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
معتبر	پلین	۱۷	۳۴,۰	۳۴,۰	۳۴,۰
	متوسط	۳۲	۶۴,۰	۶۴,۰	۹۸,۰
	بالا	۱	۲,۰	۲,۰	۱۰۰,۰
	کل	۵۰	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	

داده‌های جدول ۲ گویای آن است که میانگین توزیع نمرات در مقیاس روان‌نژندی گری برابر با ۲/۳۸ است. اطلاعات توصیفی این جدول حاکی از آن است که کارکنان نمونه آماری در این مقیاس نمره پایینی گرفته و از سلامت روانی مطلوبی برخوردار هستند.

(ب) تحلیل مقیاس شخصیتی برون‌گرایی:

این مقیاس شخصیتی در پرسش‌نامه نو از طریق سؤالات ۲، ۷، ۱۲، ۱۶، ۲۲، ۲۷، ۳۲، ۳۷، ۴۲، ۴۷، ۵۲ و ۵۷ سنجیده می‌شود. مشخصات توصیفی این مقیاس در جدول ۴ نشان داده شده است. داده‌های جدول ۵ نیز نشان می‌دهد که تعداد ۳۷ نفر در طیف نمره متوسط و تعداد ۱۳ نفر در طیف نمره بالا قرار گرفته‌اند؛ به دیگر سخن، تعداد ۳۷ نفر از افراد نمونه آماری دارای شخصیتی بینابینی در مقیاس برون‌گرایی (نه کاملاً درون‌گرا و منزوی و نه کاملاً برون‌گرا و جمع‌پذیر) و تعداد ۱۳ نفر دارای شخصیت برون‌گرا بوده که بیشتر ترجیح می‌دهند در جمع افراد حضور داشته باشند و این مشخصه یکی از الزامات کار در سازمان‌های اطلاعاتی است به‌نحوی که فرد بتواند با حضور در صحنه عملیاتی و درک صحیح صحنه و لحاظ نمودن شرایط و مقتضیات صحنه و... نسبت به انجام امور محوله اقدام نماید.

جدول ۴: نمرات نمونه آماری در سؤالات مقیاس برون‌گرایی

سوال	۲	۷	۱۲	۱۷	۲۲	۲۷	۳۲	۳۷	۴۲	۴۷	۵۲	۵۷	جمع
حجم	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰
میانگین	۳,۰۰۰	۳,۲۸۰	۳,۸۲۰	۳,۹۶۰	۴,۳۸۰	۳,۲۲۰	۳,۸۰۰	۳,۹۶۰	۴,۱۰۰	۳,۷۶۰	۴,۲۰۰	۳,۲۸۰	۷۳۳
کمینه	۱,۰۰	۱,۰۰	۲,۰۰	۲,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۲,۰۰	۱,۰۰	۱
بیشینه	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵
میانه	۳,۰۰۰	۴,۰۰۰	۴,۰۰۰	۴,۰۰۰	۴,۰۰۰	۴,۰۰۰	۴,۰۰۰	۴,۰۰۰	۴,۰۰۰	۴,۰۰۰	۴,۰۰۰	۴,۰۰۰	۹۱/۳
جمع	۱۵۰,۰۰	۱۶۴,۰۰	۱۹۱,۰۰	۱۹۸,۰۰	۲۱۹,۰۰	۱۶۱,۰۰	۱۹۰,۰۰	۱۹۸,۰۰	۲۰۵,۰۰	۱۸۸,۰۰	۲۱۰,۰۰	۱۶۴,۰۰	۲۲۳۸
واریانس	۱,۱۸۴	۱,۰۶۳	۰,۹۲۶	۰,۵۲۹	۰,۵۲۶	۱,۳۵۹	۰,۷۳۵	۰,۹۳۷	۰,۷۸۶	۰,۹۶۲	۰,۵۳۱	۱,۲۶۷	
چولگی	۰,۱۹۸	-۰,۲۴۹	-۰,۹۱۱	-۰,۹۳۳	-۰,۲۰۶۹	-۰,۳۶۹	-۱,۲۱۵	-۱,۴۶۴	-۱,۸۵۰	-۱,۲۴۹	-۰,۹۹۰	-۰,۳۱۷	
کشدگی	-۱,۰۵۲	-۱,۰۳۷	-۰,۰۰۳	۱,۶۷۵	۸,۳۱۳	-۱,۲۲۲	۱,۹۵۶	۲,۴۶۹	۴,۹۱۳	۱,۴۰۷	۱,۷۳۰	-۱,۱۱۹	



داده‌های جدول ۴ گویای آن است که میانگین توزیع نمرات در مقیاس برون‌گرایی برابر با  $3/73$  است. اطلاعات توصیفی این جدول حاکی از آن است که کارکنان نمونه آماری از سلامت روانی مطلوبی برخوردار هستند.

جدول ۵: فراوانی نمرات در مقیاس برون‌گرایی

		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
معتبر	متوسط	۳۷	۷۴٫۰	۷۴٫۰	۷۴٫۰
	بالا	۱۳	۲۶٫۰	۲۶٫۰	۱۰۰٫۰
	کل	۵۰	۱۰۰٫۰	۱۰۰٫۰	

ج) تحلیل مقیاس شخصیتی تجربه‌پذیری:

این مقیاس شخصیتی در پرسش‌نامه نعو از طریق سؤالات ۳، ۸، ۱۳، ۱۸، ۲۳، ۲۸، ۳۳، ۳۸، ۴۳، ۴۸، ۵۳ و ۵۸ سنجیده می‌شود. داده‌های توصیفی این مقیاس در جدول شماره ۷ بیان شده است. داده‌های جدول ۸ نیز نشان می‌دهد که همه افراد نمونه در طیف نمره متوسط قرار گرفته که این آمار بیانگر این است که کارکنان نمونه آماری به لحاظ گشودگی به تجربه در حد متوسط قرار دارند.

جدول ۷: نمرات نمونه آماری در مقیاس اشتیاق به تجربه

سؤال	۳	۸	۱۳	۱۸	۲۳	۲۸	۳۳	۳۸	۴۳	۴۸	۵۳	۵۸	جمع
حجم	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰
میلگین	۱,۷۸۰۰	۲,۰۲۰۰	۳,۹۰۰۰	۲,۷۶۰۰	۳,۸۲۰۰	۳,۴۶۰۰	۳,۴۲۰۰	۱,۸۴۰۰	۳,۰۸۰۰	۴,۰۰۰۰	۳,۸۶۰۰	۲,۹۸۰۰	۱۴/۳
کمینه	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۲,۰۰	۲,۰۰	۱
بیشینه	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۴,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵
میانه	۲,۰۰۰۰	۲,۰۰۰۰	۴,۰۰۰۰	۲,۰۰۰۰	۴,۰۰۰۰	۴,۰۰۰۰	۴,۰۰۰۰	۲,۰۰۰۰	۳,۰۰۰۰	۴,۰۰۰۰	۴,۰۰۰۰	۳,۰۰۰۰	۸۲/۳
مجموع	۸۹,۰۰	۱۰۱,۰۰	۱۹۵,۰۰	۱۳۸,۰۰	۱۹۱,۰۰	۱۷۳,۰۰	۱۷۱,۰۰	۹۲,۰۰	۱۵۴,۰۰	۲۰۰,۰۰	۱۹۳,۰۰	۱۴۹,۰۰	
واریانس	۶۶۵	۷۱۴	۸۲۷	۱,۱۶۶	۱,۱۳۰	۱,۳۹۶	۱,۰۶۵	۸۷۲	۹۷۳	۹۳۹	۱,۰۶۲	۹۵۹	
چولگی	۱,۸۴۴	۱,۸۶۴	-۹۸۵	۳۰۱	-۸۹۹	-۲۸۷	-۹۳۷	۹۵۹	-۰۳۳	-۱,۲۶۲	-۶۴۲	۴۴۹	
کشیدگی	۵,۳۰۳	۵,۴۵۷	۱,۲۸۶	-۱,۰۰۰	۰۱۵	-۹۸۲	۰۱۳	۰۱۲	-۵۹۵	۱,۴۶۶	-۶۴۷	-۱,۰۷۳	

جدول ۸: فراوانی نمونه آماری در مقیاس اشتیاق به تجربه

		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
معتبر	متوسط	۵۰	۱۰۰٫۰	۱۰۰٫۰	۱۰۰٫۰



د) تحلیل مقیاس شخصیتی توافق‌پذیری:

این مقیاس شخصیتی در پرسش‌نامه نغو از طریق سؤالات ۴، ۹، ۱۴، ۱۹، ۲۴، ۲۹، ۳۴، ۳۹، ۴۴، ۴۹، ۵۴ و ۵۹ سنجیده می‌شود. مشخصات توصیفی در جدول شماره ۹ آورده شده است. داده‌های جدول ۱۰ نیز نشان می‌دهد که تعداد ۳۲ نفر در طیف نمره متوسط و تعداد ۱۸ نفر در طیف نمره بالا قرار گرفته که این آمار بیانگر سلامت شخصیتی نسبی نمونه آماری است.

جدول ۹: نمرات نمونه آماری در مقیاس توافق‌پذیری

سؤال	۴	۹	۱۴	۱۹	۲۴	۲۹	۳۴	۳۹	۴۴	۴۹	۵۴	۵۹	جمع
حجم	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰
میلگین	۴,۷۳۰۰	۴,۱۸۰۰	۳,۳۸۰۰	۴,۰۴۰۰	۳,۵۸۰۰	۳,۸۲۰۰	۴,۰۸۰۰	۳,۵۶۰۰	۳,۸۸۰۰	۴,۳۶۰۰	۲,۹۴۰۰	۲,۶۰۰۰	۴۳/۳
کمینه	۴,۰۰	۱,۰۰	۲,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱
بیشینه	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵
میان	۵,۰۰۰۰	۴,۰۰۰۰	۴,۰۰۰۰	۴,۰۰۰۰	۴,۰۰۰۰	۴,۰۰۰۰	۴,۰۰۰۰	۴,۰۰۰۰	۴,۰۰۰۰	۴,۵۰۰۰	۳,۰۰۰۰	۲,۰۰۰۰	۸۷/۳
مجموع	۲۳۶,۰۰	۲۰۹,۰۰	۱۶۹,۰۰	۲۰۲,۰۰	۱۷۹,۰۰	۱۹۱,۰۰	۲۰۴,۰۰	۱۷۸,۰۰	۱۹۴,۰۰	۲۱۸,۰۰	۱۴۷,۰۰	۱۳۰,۰۰	
واریانس	۰.۲۰۶	۱.۰۰۸	۰.۹۷۵	۰.۹۷۸	۱.۰۶۵	۱.۲۵۳	۰.۸۵۱	۱.۱۹۰	۱.۱۲۸	۰.۷۲۵	۱.۲۸۲	۰.۹۳۹	
جولگی	-۱.۰۱۱	-۱.۳۸۶	-۱.۱۸۱	-۱.۲۶۹	-۰.۹۲۰	-۰.۹۹۴	-۱.۱۳۹	-۰.۷۹۸	-۱.۲۴۲	-۰.۲۲۲	۰.۲۱۰	۰.۸۹۷	
کشیدگی	-۱.۰۲۱	۱.۵۵۱	-۱.۱۳۰	۱.۳۶۰	۰.۱۵۰	۰.۲۱۵	۱.۵۸۵	۰.۰۷۳	۱.۰۴۱	۰.۳۲۶	-۱.۱۰۱	-۱.۰۰۴	

داده‌های جدول ۹ گویای آن است که میانگین توزیع نمرات در مقیاس توافق‌پذیری برابر با ۳/۴۳ است. اطلاعات توصیفی این جدول حاکی از آن است که کارکنان نمونه آماری از سلامت روانی مطلوبی برخوردار هستند.

جدول ۱۰: فراوانی نمونه آماری در مقیاس توافق‌پذیری

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
متوسط	۳۲	۶۴,۰	۶۴,۰	۶۴,۰
بالا	۱۸	۳۶,۰	۳۶,۰	۱۰۰,۰
کل	۵۰	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	

د) تحلیل مقیاس شخصیتی باوجدان بودن:

این مقیاس شخصیتی در پرسش‌نامه نغو از طریق سؤالات ۵، ۱۰، ۱۵، ۲۰، ۲۵، ۳۰، ۳۵، ۴۰، ۴۵، ۵۰ و ۶۰ سنجیده می‌شود. مشخصات توصیفی در جدول ۱۱ آورده شده است. داده‌های جدول ۱۲ نیز نشان می‌دهد که تعداد ۱۰ نفر در طیف نمره متوسط و تعداد ۴۰ نفر در طیف نمره بالا



قرار گرفته که این آمار بیانگر سلامت شخصیتی مطلوب افراد نمونه آماری و همچنین تناسب این افراد برای کار در امور اطلاعاتی است؛ به عبارتی ویژگی وظیفه‌شناسی و احساس مسئولیت که از صفات بارز مقیاس باوجدان بودن است در ۸۰٪ این کارکنان وجود دارد.

جدول ۱۱: نمرات نمونه آماری در مقیاس باوجدان بودن

سؤال	۵	۱۰	۱۵	۲۰	۲۵	۳۰	۳۵	۴۰	۴۵	۵۰	۵۵	۶۰	ع‌م‌ج
حجم	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰
میلگین	۴۶۴۰۰	۴۰۸۰۰	۴۱۸۰۰	۴۷۸۰۰	۴۰۶۰۰	۳۹۲۰۰	۴۱۲۰۰	۴۳۶۰۰	۴۰۸۰۰	۴۲۰۰۰	۴۳۴۰۰	۴۴۸۰۰	۲۷/۴
کمینه	۴۰۰	۲۰۰	۱۰۰	۴۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۲۰۰	۱۰۰	۳۰۰	۱
بیشینه	۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۵
میان	۵۰۰۰۰	۴۰۰۰۰	۴۰۰۰۰	۵۰۰۰۰	۴۰۰۰۰	۴۰۰۰۰	۴۰۰۰۰	۵۰۰۰۰	۴۰۰۰۰	۴۰۰۰۰	۵۰۰۰۰	۴۵۰۰۰	۳۷/۴
مجموع	۲۳۲۰۰	۲۰۴۰۰	۲۰۹۰۰	۲۳۹۰۰	۲۰۳۰۰	۱۹۶۰۰	۲۰۶۰۰	۲۱۸۰۰	۲۰۴۰۰	۲۱۰۰۰	۲۱۷۰۰	۲۲۴۰۰	۲۵۶۲
واریانس	۰.۲۳۵	۰.۶۴۷	۰.۸۰۴	۰.۱۷۵	۰.۷۱۱	۰.۹۳۲	۰.۷۲۰	۰.۸۴۷	۰.۸۵۱	۰.۴۹۰	۰.۸۸۲	۰.۳۹۶	
چولگی	-۰.۶۰۲	-۱.۱۳۰	-۱.۶۱۰	-۱.۳۹۴	-۰.۹۶۸	-۰.۹۶۹	-۱.۶۹۸	-۲.۲۶۷	-۱.۳۰۱	-۱.۰۴۲	-۱.۸۲۳	-۰.۳۱۵	
کشیدگی	-۱.۷۰۸	۱.۶۴۳	۳.۲۵۶	-۰.۰۶۱	۰.۸۶۳	۰.۱۸۱	۰.۴۱۲۱	۰.۶۱۴۵	۰.۲۰۲۸	۰.۳۳۴۶	۰.۳۴۱۹	-۱.۱۰۶	

داده‌های جدول ۱۱ گویای آن است که میانگین توزیع نمرات در مقیاس باوجدان بودن برابر با ۴/۲۷ است. اطلاعات توصیفی این جدول حاکی از آن است که کارکنان نمونه آماری از سلامت روانی مطلوبی برخوردار هستند.

جدول ۱۲: فراوانی نمرات در مقیاس باوجدان بودن

فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
متوسط	۱۰	۲۰،۰	۲۰،۰
بالا	۴۰	۸۰،۰	۱۰۰،۰
Total	۵۰	۱۰۰،۰	

سؤال فرعی سوم: چگونه می‌توان ویژگی‌های شخصیتی کارکنان اطلاعاتی را با الزامات شغلی حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی تبیین نمود؟

به‌منظور تبیین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان اطلاعاتی با الزامات شغلی حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی، بین نمرات ارزیابی افراد نمونه آماری و مقیاس‌های پنج‌گانه پرسش‌نامه نئو، ضریب





همبستگی گرفته شد. داده‌های جدول ۱۳ نشان می‌دهد که بین نمرات اخذشده در مقیاس نئو و نمره ارزیابی کارکنان ضریب همبستگی (۰.۷۷) وجود دارد که این مقدار محاسبه شده حاکی از ارتباط مثبت و بالا بین این دو متغیر است؛ در نتیجه چنین استنباط می‌شود که کارکنانی که در ارزیابی کاری نمرات بالایی دارند در خرده مقیاس‌های عمدتاً وظیفه‌شناسی (باوجدان بودن) و توافق‌پذیری نیز نمرات بالایی دارند. تنها یک مورد وجود دارد که در خرده مقیاس روان‌نژندی‌گری از نمره بالا برخوردار بوده است. از ۵۰ نفر مورد بررسی، ۴۳ نفر در مقیاس وظیفه‌شناسی و ۱۸ نفر در مقیاس توافق‌پذیری و ۱۳ نفر در مقیاس برون‌گرایی واجد نمره بالا بوده و ضریب همبستگی کلی نمرات خرده مقیاس‌های سه‌گانه واجد نمره بالا با نمره ارزیابی (۰.۷۷) محاسبه شده که معنی‌دار است؛ به بیان دیگر، در حال حاضر افراد و کارکنانی که در سازمان اطلاعاتی مدنظر مشغول خدمت هستند از تناسب شخصیتی مطلوبی برای خدمت در این سازمان برخوردار بوده و نکته حائز اهمیت دیگر اینکه، درخصوص به‌کارگیری افراد در سازمان‌های اطلاعاتی، چنانچه داوطلبان ورود به این سازمان‌ها دارای نمره بالا در سؤالات مقیاس شخصیتی "اشتیاق به تجربه"، "توافق‌پذیری" و به‌ویژه "باوجدان بودن" باشند، مناسب خدمت در این سازمان‌های حساس هستند.

جدول ۱۳: ضریب همبستگی بین نمره مقیاس نئو و ارزیابی

		ارزیابی	آزمون
ضریب اسپیرمن	ارزیابی	ضریب همبستگی	.۷۷۴**
		معنی‌داری دو دامنه	.
		حجم	۵۰
	آزمون	ضریب همبستگی	.۷۷۴**
		معنی‌داری دو دامنه	.
		حجم	۵۰

### نتیجه‌گیری:

توجه به شغل و فعالیت‌های شغلی از زاویه روان‌شناختی آن (و نه از بعد اجتماعی یا اقتصادی) از اوایل قرن بیستم، ذهن روان‌شناسان را به خود مشغول ساخته است. از این زمان با تنوع مشاغل در جامعه، افراد نیاز به راهنمایی شغلی را احساس کرده و مایل بودند بدانند برای کدام شغل مناسب‌تر هستند. شغل فقط ارزش اقتصادی نداشته و نمایانگر خصوصیات شخصیتی از قبیل نیازها، ارزش‌ها و تصورات شخص از خود است و با آگاهی از شخصیت یک فرد می‌توان از به‌کارگیری وی در مشاغلی که با





وی تناسب چندانی ندارد جلوگیری کرد و همین امر نیز بیانگر اهمیت آزمون‌های روان‌شناسی شخصیت در انتخاب شغل و... است.

پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این مهم بود که ویژگی‌های کلی شخصیتی مناسب با حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی کدامند که با جمع‌بندی پاسخ سؤالات فرعی (که ابعاد تشکیل‌دهنده سؤال اصلی هستند) به این نتیجه رسید که کارکنانی که قصد ورود به سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی را دارند بایستی در مقیاس‌های شخصیتی باوجدان بودن و توافق‌پذیری و تا حدودی در مقیاس برون‌گرایی نمرات بالایی کسب نمایند که در این راستا به برخی ویژگی‌های این دو مقیاس شخصیتی اشاره می‌شود: مقیاس شخصیتی باوجدان بودن: باهوش، منظم، دقیق و نکته‌سنج، سخت‌کوش، جسور، بااراده، امین، باپشتکار و کارآمد.

مقیاس شخصیتی توافق‌پذیری: باهوش، محتاط، خونگرم، مؤدب، بردبار، شجاع، مطمئن به خود. با کمی مقایسه ویژگی‌های این دو مقیاس با ویژگی‌های شخصیتی مدنظر جامعه آماری و همچنین بیانات مقام معظم رهبری درخصوص کارکنان اطلاعاتی (عمده ویژگی‌های شخصیتی مدنظر مقام معظم رهبری نیز در این دو مقیاس شخصیتی باوجدان بودن و توافق‌پذیری قرار دارند) درمی‌یابیم که این دو مقوله با همدیگر انطباق کامل دارند؛ به عبارتی نتایج تحقیق، منطبق بر ویژگی‌های مدنظر جامعه آماری است. از این رو با توجه به نتایج تحقیقات پیشین و نیز نتایجی که در پژوهش حاضر حاصل شده، لزوم توجه هر چه بیشتر سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی به ویژگی‌های شخصیتی در جذب افراد به منظور ارتقای عملکرد بهتر کارکنان و در نتیجه بهره‌وری بالاتر در سازمان را دوچندان می‌نماید.

در پایان اشاره به این نکته ضروری است که محقق تمام تلاش خود را جهت غنای هر چه بیشتر این تحقیق انجام داده ولی حوزه روان‌شناختی در مشاغل امنیتی همچنان می‌تواند موضوع مناسبی برای تحقیق برای سایر علاقه‌مندان باشد. موضوع‌هایی مانند؛

- تحقیقات جامع و تخصصی در قالب پایان‌نامه یا پروژه بر روی هر یک از اجزای تخصصی سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی (از قبیل ضدجاسوسی، ضدبراندازی و...) صورت پذیرد و ویژگی متناسب با هر تخصص احصا شود.
- علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی، ارتباط بین فرهنگ بومی و اجتماعی افراد، سبک زندگی خانوادگی، وضعیت اقتصادی و میزان هوش و استعداد آنان و... مشاغل مربوطه (نه صرفاً مشاغل عملیاتی) بررسی شود.

موضوع‌های یادشده به‌طورقطع فرصت و اندیشه لازمه را در اختیار علاقه‌مندان برای تحقیق پیرامون موضوع پژوهش حاضر قرار داده و می‌تواند راهنمای محققان به تحقیق در این حوزه باشد.



- آمیگر، فیلیپ، (۱۳۷۱). **عصر زرین دیپلماسی**، ترجمه کاظم شیوا رضوی، تهران، نشر رضوی.
- اتکینسون، ریتال، اتکینسون، ریچارد و هیلگارد، ارنست، (۱۳۸۵). **زمینه روانشناسی**، جلد دوم، ترجمه محمدنقی برهنی و دیگران، تهران، انتشارات رشد.
- اسماعیلی، علی. شایسته، سیاوش و گودرزی، ناصر. (۱۳۸۹). **مبانی روان‌شناسی عمومی**، تهران: انتشارات شلاک.
- اصغرزاده، مجید و جهانبخش، محمدتقی (۱۳۹۱). **نقش ویژگی‌های شخصیتی در امنیت فردی با تأکید بر الگوی پنج عاملی**، فصلنامه امنیت پژوهی، سال یازدهم، شماره ۴۰، زمستان ۱۳۹۱ صص ۱۱۹-۱۳۱.
- اصغرزاده، مجید و خزلی، یونس (۱۳۹۴) **رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با کارایی کارکنان جمع‌آوری (مبتنی بر نظریه شخصیتی نئو)**، فصلنامه امنیت پژوهی، سال چهاردهم، شماره ۵۰، زمستان ۱۳۹۴ صص ۶۵-۷۷.
- اصغرزاده، مجید، کمالی اطلس، مهدی و زارع خفری، عنایت (۱۳۹۷). **ارتباط ویژگی‌های شخصیتی مدیران با کارایی شغلی آنان در یک سازمان اطلاعاتی- امنیتی**، فصلنامه امنیت پژوهی، سال هفدهم، شماره ۶۲، تابستان ۱۳۹۷ صص ۶۷-۳۹.
- بابایان، علی، سامانی، یوسف، کرمی، ذبیح‌الله... (۱۳۹۳)، **پروژه تحقیقاتی. رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی رسته‌های مأموریتی ناجا**، تهران، انتشارات دانشگاه امین ناجا.
- به‌پژوه، احمد، (۱۳۷۳). **چه کسی با چه نوع شخصیتی، چه نوع شغلی را انتخاب می‌کند؟**، تهران، انتشارات انجمن اولیاء و مربیان.
- بهرامی، محسن. (۱۳۸۵). **بررسی و مقایسه مؤلفه‌های شخصیتی در فرماندهان صف یگان‌های دانشجویی دانشگاه علوم انتظامی**، فصلنامه دانش انتظامی، سال هشتم، شماره اول، ۱۳۸۵ صص ۱۱۸-۱۳۶.
- پاتاک، دی سی، (۱۳۸۷). **اطلاعات راهی به سوی تأمین امنیت**، ترجمه سید مجید نوری، تهران، نشر معاونت پژوهش دانشکده امام محمدباقر (ع).
- پروین، لارنس ای، (۱۳۷۴)، **روانشناسی شخصیت (نظریه و تحقیق)**، چاپ اول، ترجمه محمدجعفر جوادی و پروین کدیور، تهران، انتشارات رسا.
- چاک سنه والد، چالرز، (۱۳۷۷) **مدیریت مؤثر حفاظت**، ترجمه دایره مدیریت تحقیق و پژوهش، تهران، انتشارات فارابی.



- ۱۵۷
- حق‌شناس، حسن، (۱۳۷۸)، *هنجاریابی آزمون شخصیتی نتو*، فرم تجدید نظر شده، فصلنامه فصلنامه اندیشه و رفتار، سال چهارم، شماره ۴، بهار ۱۳۷۸، صص ۳۸-۴۷.
- رأس، آلن، (۱۳۷۵)، چاپ دوم. روانشناسی شخصیت، ترجمه سیاوش جمال‌فر، تهران، نشر روان.
- رشیدی، ابوالحسن، (۱۳۹۲). نقش فرماندهان حفاظت اطلاعات در هدایت منابع، تهران، دانشکده علوم و فنون فارابی.
- سعادت، اسفندیار، (۱۳۷۰)، مدیریت منابع انسانی، چاپ اول، تهران، انتشارات سمت.
- سند راهبردی تحول، (۱۳۹۲)، ابلاغیه ستاد کل نیروهای مسلح.
- شاملو، سعید، (۱۳۷۰). مکتب‌ها و نظریه‌ها در روان‌شناسی شخصیت، تهران، انتشارات رشد.
- شفیع‌آبادی، عبدالله، (۱۳۷۶). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای، چاپ نهم، تهران، انتشارات رشد.
- شولتز دوان پی و سیدنی آلن، (۱۳۸۷). نظریه‌های شخصیت، چاپ دوازدهم، ویراست هشتم، ترجمه یحیی سیدمحمدی، تهران، نشر ویرایش.
- شیوه‌نامه انتخاب و آموزش کارکنان گارد، (۱۳۶۷)، انتشارات دانشکده فارابی.
- گروسی فرشی، میرتقی، (۱۳۸۰). رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت)، چاپ اول، تبریز، نشر دانیال و جامعه پژوه.
- میمه نیاسر، محمدعلی، (۱۳۸۵)، بررسی ارتباط بین عوامل روان‌شناختی (ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان هنگام جذب و آموزش مبتنی بر اصول روان‌شناختی تربیتی توسط اساتید) با کارایی مأموریت‌های آموزشی (از سال ۷۴ تا ۸۴)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته اطلاعات و حفاظت اطلاعات، منتشر نشده، تهران، دانشکده علوم و فنون فارابی.
- نقش‌بندی، سیامک و همکاران، (۱۳۸۸)، ارزیابی شخصیت، تهران، نشر روان.
- Block, Jack. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description *psychological bulletin*, 117 و 187- 215.
- Costa, P. T., & McCrae, R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa: psychological Assessment Resourcer, Inc.
- John, O. P., & srivastava, S. (1999). *The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspective*. In L. A. pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: theory and research* (pp. 102- 138). New York: Guilford press.



