

Developing a Psychological Model for the Quality of Performance of Police Stations Chiefs in Greater Tehran based on Psychological Components¹

Zabihollah Karami², Ali Delavar,³ Parviz Sharifi Daramadi⁴, Shahnaz Nouhi⁵

Received: 2020/11/15 Accepted: 2021/02/25

Abstract

Background and Aim: The present study was conducted to determine the effect of psychological components on the performance of police chiefs in Greater Tehran. Due to the nature of police work, the components of job stress, distress tolerance, difficulty in regulating emotion and psychological capital on job performance have been studied.

Method: The present study is an applied research in terms of purpose and a survey in terms of method and is in the group of non-experimental causal designs. Data analysis was performed by path analysis method and finally the final research model was drawn. The statistical population of the study is all the heads of police stations in Greater Tehran. Eighty-three participants were selected by random sampling method and four standard questionnaires were used to assess the psychological components and a researcher-made questionnaire for the performance of police chiefs.

Results: The findings indicate that among the psychological components, the coefficient of effect of job stress on the performance of police chiefs is not significant, but other components such as stress tolerance, difficulty in emotional regulation and psychological capital have affected the performance of police chiefs.

Conclusion: As in the final model, there is a significant effect between the variables of stress tolerance and job stress and stress tolerance and difficulty of emotional regulation with the performance of police chiefs; That is, as the tolerance of anxiety increases, so does the amount of job stress and difficulty in regulating emotion, and as a result, the performance of police chiefs increases. Whereas manpower is the most valuable asset in any organization; If the psychological components of stress tolerance, difficulty in regulating emotions and their psychological capital are taken into consideration in the selection of police chiefs, it will improve the performance of individuals and organizations.

Keywords: performance of police chiefs, job stress, distress tolerance, difficulty in

1. This article is taken from a doctoral dissertation entitled "Development of a psychological model of performance quality of police chiefs in Greater Tehran based on the components of job stress, stress tolerance and difficulty in emotional regulation with the mediating role of psychological capital."

2. PhD Student, Department of General Psychology, Shahroud Branch, Islamic Azad University, Shahroud, Iran. Email: zekr12@chmail.ir

3. Professor, Department of Measurement, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran. (Corresponding author) E-mail: delavarali@yahoo.com

4. Professor, Department of Psychology and Exceptional Children, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran. Email: dr_sharifidaramadi@yahoo.com

5. Assistant Professor, Department of General Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University of Shahroud, Shahroud, Iran. Email: psynut.sh@gmail.com

تدوین الگوی روان‌شناختی کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری‌های تهران

بزرگ بر اساس مؤلفه‌های روان‌شناختی^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۲۵
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۰۲

ذبیح اله کرمی^۲، علی دلاور^۳، پرویز شریفی درآمدی^۴ و شهناز نوحی^۵

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف مشخص کردن میزان تأثیر مؤلفه‌های روان‌شناختی بر عملکرد رؤسای کلانتری‌های تهران بزرگ انجام شده است. با توجه به ماهیت شغل پلیسی مؤلفه‌های تنیدگی شغلی، تحمل پریشانی، دشواری تنظیم هیجان و سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی بررسی شده است.

روش: تحقیق حاضر از لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر نوع روش، پیمایشی است و در گروه طرح‌های علی غیر آزمایشی قرار دارد که تحلیل داده‌ها به روش تحلیل مسیر انجام گرفته و در نهایت مدل نهایی تحقیق ترسیم شده است. جامعه آماری پژوهش، همه رؤسای کلانتری‌های تهران بزرگ است که به روش نمونه‌گیری تصادفی ۸۳ نفر از آن‌ها انتخاب شده و از چهار پرسش‌نامه‌های استاندارد برای سنجش مؤلفه‌های روان‌شناختی و پرسش‌نامه محقق ساخته برای عملکرد رؤسای کلانتری‌ها استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که از بین مؤلفه‌های روان‌شناختی ضریب تأثیر تنیدگی شغلی بر عملکرد رؤسای کلانتری معنی‌دار نیست ولی سایر مؤلفه‌ها مانند تحمل پریشانی، دشواری تنظیم هیجانی و سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد رؤسای کلانتری تأثیر گذار بوده است.

نتیجه‌گیری: همان‌طور که در مدل نهایی به دست آمده تأثیر معنی‌داری بین متغیر تحمل پریشانی و تنیدگی شغلی و تحمل پریشانی و دشواری تنظیم هیجانی با عملکرد رؤسای کلانتری وجود دارد؛ یعنی به هر میزان که تحمل پریشانی افزایش یابد میزان تنیدگی شغلی و دشواری تنظیم هیجان کاهش می‌یابد و در نتیجه عملکرد رؤسای کلانتری‌ها افزایش می‌یابد. از آنجا که نیروی انسانی در هر سازمانی با ارزش‌ترین سرمایه محسوب می‌شود؛ در صورتی که در انتخاب رؤسای کلانتری به مؤلفه‌های روان‌شناختی تحمل پریشانی، دشواری تنظیم هیجانی و سرمایه روان‌شناختی آن‌ها توجه شود، باعث ارتقای عملکرد افراد و سازمان خواهد شد.

کلیدواژه‌ها: عملکرد رؤسای کلانتری، تنیدگی شغلی، تحمل پریشانی، دشواری تنظیم هیجان، سرمایه روان‌شناختی.

□ استناد: کرمی، ذبیح اله؛ دلاور، علی؛ شریفی درآمدی، پرویز؛ نوحی، شهناز. (۱۴۰۰). تدوین الگوی روان‌شناختی کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری‌های تهران بزرگ بر اساس مؤلفه‌های روان‌شناختی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۶(۱)، صص ۵۱-۶۸.

- این مقاله برگرفته از رساله دکتری با عنوان «تدوین مدل روان‌شناختی کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری‌های تهران بزرگ بر اساس مؤلفه‌های تنیدگی شغلی، تحمل پریشانی و دشواری تنظیم هیجانی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی» است.
- دانشجوی دکتری روان‌شناسی عمومی، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران. رایانامه: zekr12@chmail.ir
- استاد گروه علمی سنجش و اندازه‌گیری، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) رایانامه: delavarali@yahoo.com
- استاد گروه علمی روان‌شناسی و کودکان استثنایی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. رایانامه: dr_sharifidaramadi@yahoo.com
- استاد یار گروه روان‌شناسی، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران. رایانامه: psynut.sh@gmail.com

مقدمه

روان‌شناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه تأثیر دارد. باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن، کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص قابل شناسایی هستند. از آنجایی که نیروی انسانی در هر سازمانی با ارزش‌ترین سرمایه محسوب می‌شود؛ در صورتی که در انتخاب افراد به استعدادها، توانمندی‌ها و ویژگی‌های روان‌شناختی آن‌ها توجه کافی شود، عملکرد مناسب، رضایتمندی شغلی و افزایش انگیزه خدمتی در کارکنان را به دنبال خواهد داشت. به همین دلیل امروزه در سازمان‌های مختلف به منظور گزینش افراد به تناسب ویژگی‌های روان‌شناختی افراد با الزام‌های حرفه‌ای، توجه ویژه‌ای می‌شود و پلیس نیز از این قاعده مستثنا نیست (اصغرزاده، ۱۳۹۱ به نقل از عبدالهی ۱۳۹۶، ص. ۱). نیروهای پلیس دائماً با تصمیم‌های معمول و غیرمعمول سروکار دارند و موفقیت نیروها در تصمیم‌گیری وابسته به عواملی از جمله به کار بردن عقلانیت نسبی در تصمیم‌گیری و تحت تأثیر عواطف، احساسات و جنجال دیگران قرار نگرفتن است؛ بنابراین آن دسته از نیروها که دارای ثبات هیجانی هستند احتمالاً در تصمیم‌گیری‌های خود موفق‌ترند (سندرز، ۲۰۰۸ به نقل از دلاور و بروجدی ۱۳۹۵، ص. ۱۰). از بین مشاغل مختلف، پلیس و نیروهای نظامی بیشتر در معرض استرس و عوامل خطرزا می‌باشند و نشانه‌های استرس در افراد مختلف بسته به شرایط گوناگون و شدت و ضعف عوامل استرس‌زا و همچنین عوامل فردی در اشخاص متفاوت خواهد بود. در تحقیقی که وورنسیسیرجا^۲ و مالکیا^۳ (۲۰۱۱) در میان افسران پلیس کشور فنلاند در سال ۲۰۱۱ انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که چهار عامل استرس‌زای رهبری ضعیف، تعارض نقش، ترس از خشونت و فشار زمانی، موجب افزایش استرس شغلی می‌شود. همچنین مشخص شد که عامل استرس‌زای فشار زمانی در افسران کشف جرم، نسبت به سایر افسران بالاتر است. ویژگی‌های شخصی که معلوم شده توانایی فرد را برای کنترل کردن استرس زندگی، بهبود می‌بخشد سطح بالای خوش‌بینی، کنترل و یا تسلط روان‌شناختی بیشتر، عزت‌نفس بالاتر

و حمایت اجتماعی بهتر را شامل می‌شوند (سید محمدی، ۱۳۹۵، ص. ۲۹۲) همچنین تأثیرات استرس بر عملکرد همیشه مضر نیست، بلکه مبتنی بر درک فرد از استرس است (کوک^۱ و همکاران، ۲۰۱۱، ص. ۱۱۴۷ موری و ژانل^۲، ۲۰۰۳، ص. ۱۷۷).

در حوزه روان‌شناسی شغلی بسیاری از اندیشمندان نظیر، پارسونز^۳، سوپر^۴، رو^۵، هالند^۶ نظریه‌هایی را ارائه داده و بر همبستگی شخصیت، انگیزه و استعداد با موفقیت و عملکرد شغلی تأکید داشته‌اند (سوری، ۱۳۸۸، ص. ۱۲). یکی از متغیرهایی که با متغیرهای عملکردی رابطه دارد، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان است (می‌هالسی^۷، ۲۰۱۴؛ زینگلر، بسر و ورابل^۸، به نقل از عبدالهی، ۱۳۹۶، ص. ۱). همچنین جانسون^۹ (۱۹۹۷) رابطه مثبت بین برون‌گرایی و عملکرد شغلی کارکنان پلیس را نشان داد و گفت این رابطه منجر به سطح بالایی از تعامل در خدمات رسانی پلیس می‌شود. مطابق نظر لوتانز^{۱۰}، یوسف^{۱۱} (۲۰۰۷) سرمایه روان‌شناختی، یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های ذیل است: متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش برانگیز (خودکارآمدی)، داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)، پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امید) و پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری) است. لوتانز (۲۰۰۷) یکی از عوامل اصلی رضایت شغلی را سرمایه روان‌شناختی افراد می‌داند. سرمایه روان‌شناختی افراد به‌عنوان جزئی از روان‌شناسی جنسیت‌گرا مطرح است. این رویکرد با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد و سازگاری آن‌ها کمک می‌کند (رجبی، ۱۳۹۳، ص. ۸۲). جیمز^{۱۲} (۲۰۱۰) معتقد است با آموزش سرمایه روان‌شناختی می‌توان به مدیریت استرس دست یافت. یوسف (۲۰۰۴) نشان داده است که سرمایه روان‌شناختی با ایجاد نگرش‌ها و نگاه مثبت به کار و کاهش تنش‌های شغلی سبب ایجاد عملکرد شغلی کارکنان، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی می‌شود. همچنین تحقیقات نشان داده است که استرس و اضطراب می‌توانند به میزان قابل توجهی بر عملکرد

1. Cooke

3. Parsons

5. Rou

7. Mihalcea, A

9. Johnson, J. A

11. Youssef

2. Murray & Janelle

4. Donald Super

6. ohn Holland

8. Zeigler-Hill, V., Besser, A., Vrabel, J., & Noser, A. E

10. Luthans

12. James

تأثیر بگذارند و در اغلب موارد نتایج مطلوب را کاهش دهند (کوک و همکاران، ۲۰۱۱، ص. ۱۱۵۰). از طرفی تنظیم هیجانی، جزو فرایندهای خود مدیریتی است که اشخاص از طریق آن به پیشایندهای هیجانی یا درونی، عناصر رفتاری و زیست - روانی پاسخ‌های هیجانی می‌پردازند. تنظیم هیجانی شامل راهبردهایی است که برای دست‌کاری وقوع، تجربه، مدت، شدت و ابراز هیجان به کار می‌رود؛ این راهبردها ممکن است درونی باشد؛ مثل تلاش فرد برای توقف افکار خویش در زمینه یک احساس ناخوشایند و یا ممکن است بیرونی باشد؛ مانند خندیدن در ضمن احساس ناراحتی (گروس^۱، ۲۰۰۷). مدیریت هیجانات، نقش مهمی در کمک به مدیران و کارکنان برای مقابله با تغییرات در محیط کاری ایفا می‌کند. در این راستا سازمان باید کارکنان خود را به توسعه مهارت‌های بین فردی و آموزش آن‌ها به منظور عملکرد مؤثر و همکاری با یکدیگر ترغیب کند. سرکوب هیجانات کارکنان عواقبی را در محیط کار به دنبال دارد و چون کارکنان یکی از دارایی‌های ملموس سازمان هستند، باید هیجانات آنان در نظر گرفته شود (بوتینگ و آگیه^۲، ۲۰۱۳). متأسفانه پژوهش‌ها نشان می‌دهد که آگاهی افسران پلیس از این گونه هیجانات کم است؛ بنابراین آن‌ها به احتمال زیاد در مواجهه با این هیجانات از روش‌های مخربی همچون سرکوب، انکار و اجتناب استفاده می‌کنند و علی‌رغم اینکه این راهکارها در ابتدا به رفع تنش کمک می‌کند، در نهایت به شدت یافتن و مزمن شدن این احساسات منجر می‌شود (گش^۳، ۲۰۰۶؛ به نقل از رباط میلی، کریمی و محبی، ۱۳۹۲، ص. ۷۰). (برکینگ^۴، ۲۰۱۱) بر اساس تحقیقات انجام شده می‌توان گفت تنظیم هیجانی با متغیرهای سلامت روان و استرس شغلی که باعث ایجاد مشکل در عملکرد شغلی می‌شوند در ارتباط است و ممکن است تأثیرات مهمی بر آن‌ها و نهایتاً عملکرد شغلی بگذارد. سیمونز و گاهر^۴ (۲۰۰۵) تحمل پریشانی را توانایی فرد در تجربه و تحمل حالات هیجانی منفی تعریف کرده‌اند. در واقع، تحمل پریشانی یک متغیر برای تفاوت فردی است که به ظرفیت تجربه و مقاومت در برابر ناراحتی هیجانی اشاره می‌کند. تحمل پریشانی ممکن است حاصل فرایندهای فیزیکی و شناختی باشد؛ اما بازنمایی آن به صورت حالت هیجانی است که اغلب با تمایل به عمل برای رهایی از تجربه هیجانی مشخص می‌شود.

1. Gross

3. Berking

2. Boateng, I.A and Agyei, A

4. Simons, J.S and Gaher, R, M

با پیچیده‌تر شدن شرایط زندگی، نقش پلیس نیز پیچیده‌تر شده و به چنان تخصصی تبدیل شده است که نیروهای آن در تمامی ساعات شبانه‌روز به مسائل مختلف شهروندان، از اموری ساده تا موارد مهمی همچون قتل و مواد مخدر، رسیدگی می‌کنند و شهروندان مضطرب از وضع به وجود آمده، برای خروج از آن، با فوریت‌های پلیسی ۱۱۰، تماس برقرار می‌کنند. در صورت وجود پلیس با شاخص‌های روان‌شناختی خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی، تنظیم هیجانی و تحمل روان‌شناختی و داشتن سرعت، صحت و دقت، احساس آرامش و امید برای هم‌وطنان به ارمغان خواهد آمد و برعکس، ناتوانی ناشی از نداشتن مهارت‌های روان‌شناختی بینش و تجربه، موجب دل‌سردی و ناامیدی مردم از نخستین دستگاه عدالت کیفری خواهد شد؛ بنابراین رهبری و مدیریت این‌گونه موارد احتیاج به نیروهای مخصوص با داشتن مهارت‌های روان‌شناختی و دانش‌های گوناگون را می‌طلبد. به‌همین دلیل مدیران صرف‌نظر از نوع وظایف یا سطح مسئولیت و مقام با افراد سروکار دارند و برای جلب همکاری و اثرگذاری بر رفتار آن‌ها باید از مهارت‌های روان‌شناختی برخوردار باشند؛ زیرا اهمیت پرداختن به جنبه‌های روان‌شناختی پلیس ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای این سازمان و جامعه است. از این‌رو، امروزه، در مدیریت سازمان‌ها، خصوصاً کلانتری‌ها تأکید بر مهارت‌های روان‌شناختی اولویت ویژه‌ای دارد؛ و این تحقیق در نظر دارد با «تدوین مدل روان‌شناختی کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری‌های تهران بزرگ» گامی مهم در شناخت متغیرهای روان‌شناختی مؤثر بر عملکرد کارکنان پلیس داشته باشد.

مبانی نظری پژوهش

مارک مور^۱، با استفاده از دیدگاه‌های گلدشتاین^۲ (و دیگر مفسران) در مورد مأموریت پلیس، چهارچوبی برای پاسخگویی ادارات پلیس ایجاد کرد. او و همکارانش، طیف وسیعی از انواع داده‌ها و روش‌های مشاهده را بررسی کردند که می‌تواند مبنایی برای ارزیابی عملکرد پلیس در هر یک از این هفت بُعد باشد: کاهش جرم‌های جنایی، فراخوانی مجرمان به محکمه، کاهش ترس و افزایش امنیت شخصی، تضمین امنیت در فضاهای عمومی، استفاده از منابع مالی به‌طور منصفانه، کارآمد و مؤثر، استفاده از قدرت و اختیار به‌طور منصفانه، مؤثر، رضایت‌خواسته‌های مشتری / دستیابی به مشروعیت توسط افرادی که به آن‌ها

1. Mark Moore

2. Goldstein

3. Moore

خدمت ارائه داده است. مور^۱ یادآور می‌شود که آمار جرم گزارش شده تنها تا حدی میزان جرائم جنایی را ثبت می‌کند و مجازات جنایی تنها یکی از هفت جنبهٔ عملکردی است که به عموم مردم مربوط می‌شود. او با این مفهوم که آمار جرم و جنایت باید به‌عنوان «خط مقدم» پلیس تلقی شود، ابراز نگرانی کرد. ویلیام جی براتون^۲ در مقاله‌ای پایین آمدن آمار جرم را بهترین نشانگر نحوهٔ عملکرد پلیس می‌داند (اسپارو، ۲۰۱۵). همچنین استرس شغلی می‌تواند پیامدهای روانی مانند تحلیل عاطفی یا فرسودگی شغلی را به همراه داشته باشد و می‌تواند تعهد سازمانی را کاهش داده و تمایل به ترک سازمان را افزایش دهد (چلارویو و استامپ^۳ ۲۰۱۱، ص. ۱۶۶۷) سیمونز و گاهر (۲۰۰۵) تحمل پریشانی را توانایی فرد در تجربه و تحمل حالات هیجانی منفی تعریف کرده‌اند. در واقع، تحمل پریشانی یک متغیر برای تفاوت فردی است که به ظرفیت تجربه و مقاومت در برابر ناراحتی هیجانی اشاره می‌کند. یکی از عواملی که با بهداشت روانی پلیس در ارتباط است، راهبردهای تنظیم هیجان است. تنظیم هیجان به‌صورت فرایندهایی که از طریق آن، افراد می‌توانند بر اینکه چه هیجانی داشته باشند و چه وقت آن‌ها را تجربه و ابراز کنند، توصیف شده است (گروس، ۲۰۰۷، ص. ۲۵). گارنفسکی و کریج^۴ (۲۰۰۶) در این زمینه معتقدند هرگونه نقص در تنظیم هیجان‌ها می‌تواند فرد را در قبال مشکلات روان‌شناختی از جمله افسردگی و اضطراب آسیب پذیر کند. سلامت روانی افراد از تعاملی دوطرفه میان استفاده انواع خاصی از راهبردهای تنظیم شناختی هیجان‌ها و ارزیابی درست از موقعیت تنش‌زا به‌دست می‌آید (گارنفسکی، تیردس، کریج، لگرسته و همکاران، ۲۰۰۳، به‌نقل از عینی پور ۱۳۹۹، ص. ۵۷). تنظیم هیجان با پیامدهای متفاوتی مثل سلامت روانی، سلامت جسمی و عملکرد شغلی خوب ارتباط داده شده است (گراس^۵، ۲۰۰۹، به‌نقل از دلور و بروجردی ۱۳۹۵، ص. ۵۸). سازگاری شغلی تحت تأثیر رفتار سازمانی مثبت گرا و ویژگی‌های فردی مثبت روان‌شناختی است که مفهوم سرمایهٔ روان‌شناختی را به ذهن متبادر می‌سازد. سرمایهٔ روان‌شناختی یکی از پدیده‌هایی است که طی سال‌های اخیر به حوزهٔ سازمان و مدیریت وارد شده و ظرفیت بالقوه بالایی را برای ارتقای سلامتی و عملکرد افراد در محیط‌های کاری مختلف از خود نشان داده است (بی‌غرض، باقری، صابری ۱۳۹۵، ص. ۱۴۵) و قابل اندازه‌گیری، توسعه و مدیریت اثربخش برای بهبود عملکرد در محیط‌های کاری امروزی

2. William J. Bratton

3. Garnefsk & Kraaij

5. Luthans F, Vogelgesang GR, Lester

2. Cristian Chelariu & Rodney Stump

4. Grass

است (لوتانز، وگوگسن، لستر^۱ ۲۰۰۶، ص. ۳۰). سرمایه روان‌شناختی، باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، دادن نسبت‌های مثبت به خود و تحمل کردن مشکلات تعریف شده (دیانت نسب، جاویدی، بقولی ۱۳۹۳) و با ویژگی‌هایی مانند داشتن اعتماد به نفس لازم و تلاش برای موفقیت در کارهای چالش‌انگیز (خودکارآمدی)، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری (لوتانز، آولویو، اوی^۲) برجسته می‌شود. سرمایه روان‌شناختی جنبه مثبت زندگی انسان‌ها بوده و مبتنی بر درک شخصی خود، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می‌شود (اوی، لوتانز، جنسن^۳، ۲۰۰۹). خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری، چهار مؤلفه اصلی سرمایه روان‌شناختی معرفی شده‌اند (اوی، لوتانز، اسمیت، پالمر^۴، ۲۰۰۹، ص. ۹۶).

پیشینه پژوهش

سوادکوهی و معتمدی (۱۳۹۶) به رابطه ابعاد سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی پرداخته‌اند. جامعه آماری پژوهش آن‌ها را همه کارکنان نظامی شرکت کننده در دوره آموزشی عالی رسته‌ای تشکیل دادند که تعداد ۷۶ نفر از آن‌ها به‌طور تصادفی ساده به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. نتایج محاسبه ضرایب همبستگی ساده پیرسون نشان داد بین تمام ابعاد سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از میان ابعاد خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی تنها تاب‌آوری توانست به‌طور معناداری عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند. ۱۵/۸ درصد از واریانس عملکرد شغلی با تاب‌آوری تبیین شد.

دلور و بروجردی (۱۳۹۵) در پژوهشی به آسیب‌شناسی کاهش آستانه تحمل پلیس در مقابل جرائم به‌خصوص سرقت در شهر تهران پرداخته‌اند. جامعه مورد مطالعه آن‌ها تمامی نیروهای پلیس آگاهی شهر تهران در سال ۹۵-۱۳۹۴ است که مشارکت‌کننده در صحنه جرم می‌باشند و از بین آن‌ها تعداد ۸۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شد. یافته‌ها حاکی از آن است ضرایب همبستگی روان‌رنجوری، گشودگی به تجربه، دشواری تنظیم هیجان، و معنویت در کار با آستانه تحمل پریشانی معنادار هست؛ اما تنها ضرایب رگرسیون دشواری تنظیم هیجان و معنویت در کار معنادار است.

مرادی و جلیلیان (۱۳۹۴) پژوهشی را با هدف بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد سازمانی در سازمان با توجه به نقش میانجیگری متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تنش شغلی انجام داده‌اند. تعداد ۱۷۶ نفر از کارکنان نیروی انتظامی استان کرمانشاه به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شد. نتایج تحلیل مسیر نشان داد، توانمندسازی روان‌شناختی اثر مثبت معنی‌داری بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی و اثر منفی معنی‌داری بر تنش شغلی دارد. همچنین رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی اثر مثبت و بر تنش شغلی اثر منفی؛ تعهد سازمانی اثر مثبت معنی‌داری بر عملکرد سازمانی و اثر منفی معنی‌داری با تنش شغلی دارد. در نهایت اثر منفی تنش شغلی بر عملکرد سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت.

هاشمی شیخ‌شبابی (۱۳۹۰) مقاله‌ای با عنوان «نقش ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی عملکرد شغلی افسران پلیس» نوشت که شرکت‌کنندگان آن شامل ۱۴۸ نفر از شاغلان در پلیس بودند و ابزار تحقیقش پرسش‌نامه پنج عامل شخصیتی NEO-FFI و پرسش‌نامه سنجش عملکرد شغلی بودند که اعتبار و پایایی کافی داشتند. ضرایب همبستگی نشان دادند که به‌استثنای ویژگی شخصیتی باز بودن نسبت به تجربه، سایر ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی همبستگی معنی‌دار داشتند. به‌طور خاص، روان‌رنجور خویی با عملکرد شغلی همبستگی منفی و برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و توافق جویی با آن رابطه مثبت داشتند.

رولان ا. پرز^۱ (۲۰۱۸) رساله دکتری خود با عنوان تأثیر خوش‌بینی وضعی بر استرس و عملکرد وظیفه‌ای پلیس را با این فرضیه نوشت: آیا بین استرس و کار دقیق با تپانچه با متغیر میانجی خوش‌بینی وضع موجود رابطه وجود دارد؟ این مطالعه در یک مرکز آموزش اجرای قانون ($N=80$) انجام شده است. برای تجزیه و تحلیل از مدل میانجیگری، همبستگی و رگرسیون چندگانه استفاده شد. در نهایت، نتایج بیانگر آن است که بین خوش‌بینی وضعی با سطح معنی‌داری ($P > 0.05$) و استرس با سطح معنی‌داری ($P > 0.05$) در نتایج دقت تیراندازی با تپانچه ارتباط معنی‌داری وجود ندارد، هرچند بین خوش‌بینی وضعی و استرس در سطح معنی‌داری ($P < 0.05$) رابطه معنی‌داری مشاهده شد؛ یعنی هر چه خوش‌بینی افراد افزایش پیدا می‌کرد میزان استرس آن‌ها کاهش پیدا می‌کرد.

ملانیا ا. تورنتون و جیمز هرندون^۲ (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان «تنظیم هیجان در افسران پلیس

پس از پریشانی» به تأثیر حوادث تصادفی و بحران پرداختند. شرکت کنندگان شامل ۷۶ افسر پلیس تمام وقت بودند. در این مطالعه بر کارایی تنظیم عواطف افسران پلیسی که حوادث حساس مرتبط با کار را تجربه نکرده‌اند، و آن‌هایی که این حوادث را تجربه کرده‌اند، تمرکز شد. یافته‌ها از طریق تجزیه و تحلیل واریانس مورد بررسی قرار گرفت که تفاوت معنی‌داری بین گروه‌ها وجود نداشت.

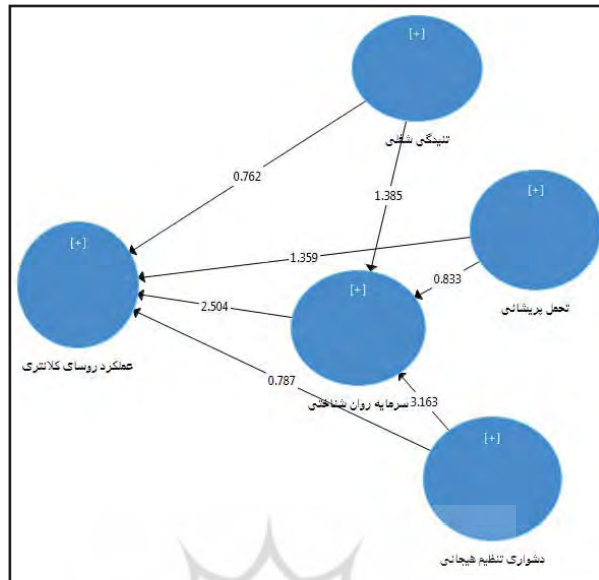
با توجه به نتایجی که در پیشینه مقاله به آن اشاره شد هیچ کدام از محققان به مؤلفه‌های روان‌شناختی به صورت یک مدل تحقیقاتی و چندین متغیر به صورت جامع نپرداخته‌اند و این مقاله می‌تواند خلأ موجود را پر کند.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر نوع روش، پیمایشی است؛ و از نوع همبستگی و در گروه طرح‌های علی غیرآزمایشی به روش تحلیل مسیر است. در این تحقیق ابتدا با توجه به نتایج آزمون‌ها الگوی تحقیق طراحی شده و در نهایت با حذف متغیرهای بدون تأثیر به برآزش آن پرداخته شده است. جامعه آماری تحقیق شامل دو بخش رؤسای کلانتری‌های تهران بزرگ که در سال ۱۳۹۹ این مسئولیت را بر عهده داشته‌اند و سرکلانتران تهران بزرگ است. تعداد رؤسای کلانتری‌های تهران بزرگ ۹۰ نفر بود که از این تعداد ۸۳ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شد. این افراد به چهار پرسش‌نامه ۱- تنیدگی شغلی (پارکر و دکوتیس ۲۰۱۲)، ۲- پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی (لوتانز و همکاران ۲۰۰۷)، ۳- پرسش‌نامه آستانه تحمل پریشانی (سیمونز و گاهر ۲۰۰۵) و ۴- پرسش‌نامه دشواری تنظیم هیجانی (گراتز ۲۰۰۴) پاسخ دادند. سرکلانتران تهران بزرگ نیز یازده نفر بودند که پرسش‌نامه محقق ساخته عملکرد رؤسای کلانتری‌ها را که بر اساس شرح وظایف آن‌ها طراحی و پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۵ به دست آمد، تکمیل کردند و نتایج آن در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفته است.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: ضریب تأثیر مؤلفه‌های مدل روان‌شناختی (تنیدگی شغلی، تحمل پریشانی و دشواری تنظیم هیجانی) بر کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری‌های تهران بزرگ با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی به چه میزان است؟ برای پاسخ به سؤال اصلی، از معادلات ساختاری و نرم افزار پی‌آل اس استفاده شد که نتایج آن در



شکل (۱) مشاهده

شکل ۱: مسیر رابطه متغیرهای پیش‌بین و ملاک

جدول ۱: ضریب مسیر متغیرها

سطح معنی‌داری	t	انحراف استاندارد	میانگین نمونه	نمونه اصلی	
۰/۴۰۵	۰/۸۳۳	۰/۲۲۳	۰/۱۳۵	۰/۱۸۵	تحمل پریشانی < سرمایه روان‌شناختی
۰/۱۷۵	۱/۳۵۹	۰/۲۰۷	-۰/۲۴۲	-۰/۲۸۱	تحمل پریشانی < کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری
۰/۱۶۷	۱/۳۸۵	۰/۱۰۵	-۰/۱۵۴	-۰/۱۴۶	تندگی شغلی < سرمایه روان‌شناختی
۰/۴۴۶	۰/۷۶۲	۰/۱۶۱	۰/۱۱۷	۰/۱۲۳	تندگی شغلی < کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری
۰/۰۰۲	۳/۱۶۳	۰/۱۲۹	-۰/۴۲۶	-۰/۴۰۷	دشواری تنظیم هیجانی < سرمایه روان‌شناختی
۰/۴۳۲	۰/۷۸۷	۰/۱۷۷	-۰/۱۴۶	-۰/۱۳۹	دشواری تنظیم هیجانی < کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری
۰/۰۱۳	۲/۵۰۴	۰/۱۵۲	۰/۳۸۱	۰/۳۸۲	سرمایه روان‌شناختی < کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری

همان‌گونه که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، از مسیرهای ترسیم‌شده در مدل شکل (۱)، مسیر تحمل پریشانی بر سرمایه روان‌شناختی ($t=0/833$ و $p>0/05$) و تحمل پریشانی بر کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری با ($t=3/163$ و $p>0/05$)، تندگی شغلی بر سرمایه روان‌شناختی ($t=1/385$ و $p>0/05$)، تندگی شغلی و کیفیت عملکرد ($t=0/762$ و $p>0/05$) و تنها مسیر تأثیر دشواری تنظیم هیجانی بر سرمایه روان‌شناختی ($t=3/163$ و $p>0/05$) و مسیر سرمایه روان‌شناختی بر کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری

کلانتری (t=۲/۵ و p>۰/۰۵) معنی دار است.

جدول ۲: مربع F

کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری	سرمايه روان شناختی	دشواری تنظیم هیجانی	تنیدگی شغلی	تحمل پریشانی	
۰/۰۷۱		۰/۶۴۰	۰/۳۸۰		تحمل پریشانی
					تنیدگی شغلی
	۰/۴۸۹				دشواری تنظیم هیجانی
۰/۱۵۲					سرمايه روان شناختی
					کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری

جدول ۳: اعتبار و روایی سازه

متغیرها	آلفای کرونباخ	شاخص Rho_A	پایایی ترکیبی	واریانس میانگین
تحمل پریشانی	۰/۸۳۷	۰/۸۸۳	۰/۸۶۵	۰/۳۳۴
تنیدگی شغلی	۰/۸۸۲	۰/۹۱۹	۰/۹۰۴	۰/۴۶۰
دشواری تنظیم هیجانی	۰/۸۱۳	۰/۹۴۱	۰/۸۵۱	۰/۲۸۹
سرمايه روان شناختی	۰/۸۵۱	۰/۸۷۶	۰/۸۳۱	۰/۲۷۰
کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری	۰/۹۸۹	۰/۹۹۱	۰/۹۸۹	۰/۷۶۱

همان گونه که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) بالاتر از ۰/۷ است؛ بنابراین پایایی درونی مدل مناسب ارزیابی می‌شود. همچنین مشاهده می‌شود که روایی همگرا در پرسش‌نامه محقق ساخته به علت بالاتر بودن از ۰/۵ مناسب برآورد می‌شود. در خصوص بقیه مقیاس‌ها به علت اینکه گویه‌های آن‌ها قبلاً ساخته شده و محقق مجاز به دخل و تصرف در آن‌ها نبوده است، تمامی گویه‌ها الزاماً همچنان در مدل حفظ شدند.

جدول ۴: روایی تمیز شاخص فورنل-لارکر

متغیرها	تحمل پریشانی	تنیدگی شغلی	دشواری تنظیم هیجان	سرمايه روان شناختی	عملکرد رؤسای کلانتری
تحمل پریشانی	۰/۵۷۸				
تنیدگی شغلی	-۰/۵۲۵	۰/۶۷۸			
دشواری تنظیم هیجانی	-۰/۶۲۵	۰/۴۳۱	۰/۵۳۸		
سرمايه روان شناختی	۰/۴۵۰	-۰/۳۸۹	-۰/۵۷۳	۰/۵۱۹	

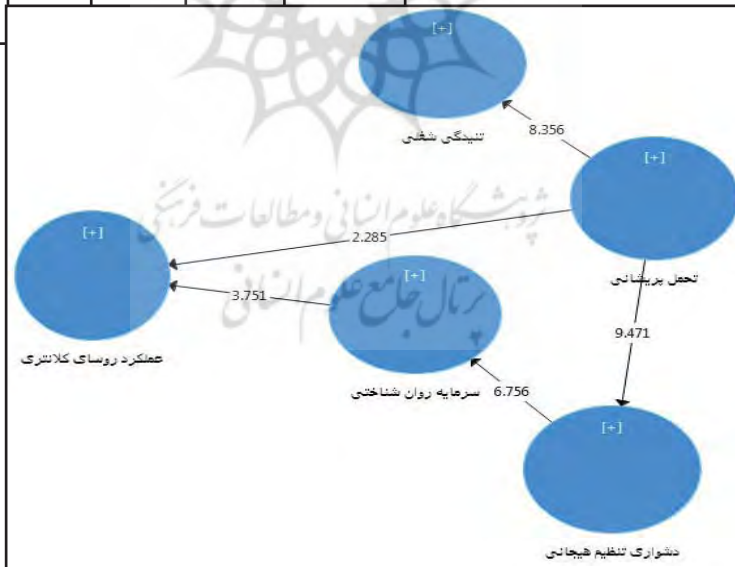
کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری	-۰/۰۹۴	۰/۰۳۶	-۰/۰۹۵	۰/۲۸۱	-۰/۸۷۲
----------------------------	--------	-------	--------	-------	--------

همان‌گونه که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، در شاخص فورنل - لارکر ملاحظه می‌شود که جذر AVE هر سازه بیشتر از ضریب همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های مدل است؛ در واقع ضریب همبستگی هر سازه با شاخص‌های خودش در مدل، بیشتر از ضریب همبستگی شاخص‌های آن سازه با سایر سازه‌ها است؛ بنابراین مدل دارای روایی و اگرای مناسبی است.

۲- آیا مدل روان‌شناختی ترسیم‌شده در گروه نمونه (رؤسای کلانتری‌های تهران) برازش دارد؟

جدول ۵: معناداری ضرایب مسیر مدل اصلاح‌شده

سطح معنی‌داری	t	انحراف استاندارد	میانگین نمونه	نمونه اصلی	
۰/۰۰۰	۸/۳۵۶	۰/۰۶۳	۰/۵۶۰	-۰/۵۲۵	تحمل پریشانی < تنیدگی شغلی
۰/۰۰۰	۹/۴۷۱	۰/۰۶۶	۰/۶۵۰	-۰/۶۲۵	تحمل پریشانی < دشواری تنظیم هیجان
۰/۰۲۳	۲/۲۸۵	۰/۱۲۱	۰/۲۸۹	-۰/۲۷۶	تحمل پریشانی < کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری
۰/۰۰۰	۶/۷۵۶	۰/۰۸۵	۰/۶۰۶	-۰/۵۷۳	دشواری تنظیم هیجانی < سرمایه روان‌شناختی
۰/۰۰۰					سرمایه روان



شکل ۲: مدل نهایی تحقیق

در مدل شکل (۲)، میزان تأثیر مسیرهای ترسیم شده ملاحظه می‌شود و مشخص شد که برخی از این مسیرها معنادار نیستند. به همین دلیل برخی از مسیرهایی که میزان تأثیر کمتری داشتند، حذف شد. پس از حذف مسیرهای دارای ضریب مسیر کمتر، در نهایت مدل نهایی به صورت شکل (۲) مورد تأیید قرار گرفت؛ بدین معنی که کلیه ضریب مسیرها معنادار است.

جدول ۶: برازش کلی مدل

مؤلفه‌ها	SSO	SSE	Q2
تحمل پریشانی	۱/۲۴۵	۹۶۲/۸۷۰	۰/۲۲۷
تنیدگی شغلی	۹۹۶	۶۴۷/۵۷۴	۰/۳۵۰
دشواری تنظیم هیجانی	۲/۹۸۸	۲/۲۸۶/۹۸۴	۰/۲۳۵
سرمایه روان‌شناختی	۱/۹۹۲	۱/۶۱۶/۵۵۲	۰/۱۸۸
کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری	۲/۴۰۷	۷۷۰/۷۸۰	۰/۶۸۰

همان‌گونه که در جدول (۶) مشاهده می‌شود، مقادیر Q2 برای کلیه شاخص‌ها بالاتر از ۰,۰۲ است؛ بنابراین مدل دارای تناسب پیش‌بین مطلوبی است که نشان‌دهنده قدرت بالای پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا است.

بحث و نتیجه‌گیری

سؤال اول: ضریب تأثیر مؤلفه‌های مدل روان‌شناختی (تنیدگی شغلی، تحمل پریشانی و دشواری تنظیم هیجانی) بر کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری‌های تهران بزرگ با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی به چه میزان است؟ از مسیرهای ترسیم شده در مدل اولیه پژوهش، مسیر تأثیر دشواری تنظیم هیجانی بر سرمایه روان‌شناختی و مسیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد رؤسای کلانتری دارای ضریب تأثیر معنی‌داری است که این یافته‌ها با نتایج تحقیق سوادکوهی و معتمدی (۱۳۹۶)، (برکینگ، ۲۰۱۱)، الیاسی (۱۳۸۸) و سلیمی، گرمی‌نیا، امیری، میرزمانی (۱۳۸۵) همسو است. همان‌طور که در مدل نهایی به دست آمده، ضریب تأثیر معنی‌داری بین متغیر تحمل پریشانی و تنیدگی شغلی و تحمل پریشانی و دشواری تنظیم هیجانی وجود دارد؛ یعنی به هر میزان که تحمل پریشانی افزایش یابد میزان تنیدگی شغلی و دشواری تنظیم هیجان کاهش می‌یابد. این نتیجه با نتایج تحقیق دلاور و بروجردی، (۱۳۹۵) که حاکی از آن است

ضرایب همبستگی روان‌رنجوری، گشودگی به تجربه، دشواری تنظیم هیجان و معنویت در کار با آستانه تحمل پریشانی معنادار است، همسو است. متغیر سوّم در مدل نهایی ضریب تأثیر بین تحمل پریشانی و کیفیت عملکرد است که با نتایج تحقیق سلیمی، کرمی نیا، امیری، میرزمانی با عنوان «رابطه ویژگی‌های شخصیتی با موفقیت شغلی در مدیران ارشد یک سازمان دولتی» که نشان داد گروه مدیران موفق به طور معناداری دارای تسلط بر خود هستند. همسو است. همان‌طور که مشاهده شد کیفیت عملکرد از تحمل پریشانی که تسلط بر حالات هیجانی است تأثیر می‌پذیرد؛ به این صورت که هر مقدار تحمل پریشانی افزایش پیدا کند به همان میزان عملکرد رؤسای کلانتری‌ها افزایش پیدا می‌کند و متغیر ضریب تأثیر دشواری تنظیم هیجان و سرمایه روان‌شناختی با کیفیت عملکرد است. نتایج پژوهش نشان داد که به هر میزان که دشواری تنظیم هیجانی کاهش می‌یابد، سرمایه روان‌شناختی افزایش پیدا کرده و در نتیجه کیفیت عملکرد افزایش می‌یابد که این نتیجه با نتایج یوسف (۲۰۰۴) همسو است. برخوردار بودن از سرمایه روان‌شناختی افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده و در برابر استرس‌های سازمانی از توان بالاتری برخوردار شوند و این‌گونه افراد در محیط کار عملکرد بهتری از خود نشان خواهند داد؛ بنابراین توجه به افزایش سرمایه روان‌شناختی در سازمان یکی از اصول ارتقای عملکرد افراد به حساب می‌آید. همان‌طور که در مدل نهایی پژوهش مشاهده شد، رابطه معناداری بین تنیدگی شغلی و کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری‌ها مشاهده نشد و این متغیر در مدل نهایی حذف شد که به نظر می‌رسد با توجه به تخصصی بودن عملکرد پلیس در بخش‌های مختلف کاری، کیفیت عملکرد به صورت معنی‌داری از استرس شغلی تأثیرپذیر نیست.

در تحلیل این یافته‌ها بایستی به این مهم توجه کرد که سازمان‌های پلیسی با توجه به نوع عملکردشان در جامعه که با افراد آسیب‌دیده در حوزه‌های فردی و اجتماعی از سنین کودکی تا بزرگسالی - از هر دو جنس زن و مرد - و یا با افرادی که ناقض قوانین و یا به عبارتی مجرمان جامعه هستند که غالباً بهداشت روانی آن‌ها دچار آسیب شده است، سروکار دارند، باید هنگام انتخاب افسران پلیس به افراد دارای توانمندی روان‌شناختی و یا مؤلفه‌های خاص روان‌شناختی هماهنگ با این شغل توجه کنند. این افراد در موقعیت‌های هیجانی با تنظیم و مدیریت هیجان‌ها خود و دیگران می‌توانند موجب افزایش کیفیت عملکرد خود و کاهش میزان جرم و آسیب‌های اجتماعی در سطح جامعه شوند. در نتایج این پژوهش نیز

همان‌طور که از مدل نهایی به دست آمد، ضریب تأثیر معنی‌داری بین مؤلفه‌های روان‌شناختی با کیفیت عملکرد رؤسای کلانتری مشاهده شد. بر اساس نتایج پژوهش، پیشنهادها زیر ارائه می‌شود.

- اتخاذ تدابیری که افسران مدنظر تصدی مشاغل رؤسای کلانتری‌ها ابتدا موردسنجش مؤلفه‌های روان‌شناختی قرار گیرند و سپس به کارگیری شوند.

- با توجه به تأثیرگذاری مؤلفه‌های روان‌شناختی بر عملکرد رؤسای کلانتری‌ها، بر اساس مؤلفه‌های روان‌شناختی: تحمل پریشانی و دشواری تنظیم هیجان، کارگاه‌های مدیریت و تنظیم هیجان‌ها برای آن‌ها برگزار شود.

تشکر و قدردانی

لازم است از زحمات استادان راهنما، مشاور و همه سرکلانترها و رؤسای کلانتری‌های تهران بزرگ که در این پژوهش یاری‌رسان این جانب ذبیح‌اله کرمی، نویسنده مسئول مقاله، بوده‌اند تشکر و قدردانی کنم.

فهرست منابع

اسکندری، حسین؛ راشن عبدالهی؛ عبدالله معتمدی؛ عباس عباسپور؛ علی محبی. (۱۳۹۶). مقایسه پلیس کارآمد و ناکارآمد از لحاظ شخصیتی در رسته‌های عملیاتی، پژوهش‌های مدیریت/انتظامی. ۱۲(۳). صص. ۵۰۱-۵۲۱.

http://pmsq.jrl.police.ir/article_18364.html

بی‌غرض، محمد؛ باقری، قدرت‌الله؛ صابری، علی. (۱۳۹۵). سرمایه روان‌شناختی باز یکنان: نقش رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی، مطالعات روان‌شناسی ورزشی. ۱۷(۳). ۱۳۹-۱۵۶.

<https://dx.doi.org/10.22089/spsyj.2016.750.156-139>

دلاور، علی و فرانک بروجردی. (۱۳۹۵). بررسی آسیب‌شناسی کاهش آستانه تحمل پلیس در مقابل جرائم به‌خصوص سرقت، دفتر تحقیقات کاربردی آگاهی‌ناجا، تهران.

دیانت نسب، مدینه؛ جاویدی، حجت‌الله؛ حسین، بقولی. (۱۳۹۳). نقش واسطه‌گری استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی کارکنان، روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، ۱۵(۴). ۷۵-۸۹.

http://jpmm.miau.ac.ir/article_449.html

رباط میلی، سمیه؛ کرمی، روح‌الله؛ و محبی، علی. (۱۳۹۲). بررسی تطبیقی وضعیت مهارت‌های تنظیم هیجانی در افسران پلیس ایران و آلمان، آموزش در علوم/انتظامی، ۱(۲۰). ۸۲-۶۷.

http://tps.jrl.police.ir/article_17622.html

رجبی، حسن. (۱۳۹۳). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی کارکنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی، دانشگاه آزاد واحد گرگان.

سلیمی، سید حسن؛ کرمی‌نیا، رضا؛ امیری، ماندانا؛ میرزمانی، سید محمود. (۱۳۸۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با موفقیت شغلی در مدیران ارشد یک سازمان دولتی، دو فصلنامه تحقیقات علوم رفتاری. ۴(۱ و ۲). ۱۲-۵.

<http://rbs.mui.ac.ir/article-1-102-fa.pdf>

سواد کوهی، علی و الهام معتمدی. (۱۳۹۶). رابطه ابعاد سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی، مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی.

۴(۱). doi: 10.22055/jiops.2018.26493.1091

سوری، احمد. (۱۳۸۸). روانشناسی تربیتی فرماندهان و مدیران ۱، تهران: معاونت آموزش نیروی انتظامی.

عینیپور، جواد. (۱۳۹۹). روانشناسی پلیس و مدیریت هیجان، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.

مرادی، مرتضی و حمیدرضا جلیلیان. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد سازمانی در سازمان با توجه به نقش میانجیگری متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تنش شغلی، *دوفصلنامه نظارت و بازرسی*. ۳۱(۱). ۷۳-۹۸.
http://si.jrl.police.ir/article_10127.html

هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل. (۱۳۹۰). نقش ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی عملکرد شغلی افسران پلیس، *دوفصلنامه دستاوردهای روان‌شناختی*. ۱۸(۱). ۱۵۳-۱۶۸.
http://psychac.scu.ac.ir/article_11695.html

Avey, JB., Luthans, F., Jensen, SM. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*. 48(5), 677-93. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>

Avey, JB., Luthans, F., Smith, RM., Palmer, NF. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*. 15(1):17-28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>

Berking, M., Margraf, M., Ebert, D., Wupperman, P., Hofmann, S. G., & Junghanns, K. (2011). Deficits in emotion-regulation skills predict alcohol use during and after cognitive-behavioral therapy for alcohol dependence. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 79(3), 307-318. <https://doi.org/10.1037/a0023421>

Boateng, I.A., & Agyei, A. (2013). Employee's Emotions: A manageable weapon for organizations. *International journal of Human Resource studies*, 3(4). Doi:10.5296/ijhrs.v3i4.4910

Chelariu, C. & Stump, R. (2011). A study of work-family conflict, family-work conflict and the contingent effect of self-efficacy of retail salespeople in a transitional economy. *European Journal of Marketing*. 45(11/12), 1660-1679. <https://doi.org/10.1108/03090561111167333>

Cooke, A., Kavussanu, M., McIntyre, D., Boardley, I. D., Ring, C. (2011). Effects of competitive pressure on expert performance: Underlying psychological, physiological, and kinematic mechanisms. *Psychophysiology*, 48(8), 1146-1156. <https://doi.org/10.1111/j.1469-8986.2011.01175.x>

Erez, A., & Judge, T. (2001). Relationship of core self-evaluations to Goal Setting, Motivation, and Performance. *Journal of applied psychology*, 86(6), 1270-1279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1270>

Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. In: Gross j. j., *Handbook of emotion regulation*. New York: Guilford Press.

James, B., Fred, L., Avey, B.J.A., & Su zanne, J.P. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital, *Human Resource Development Quarterly*, 21(1): 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>

Luthans, F., Vogelgesang, GR., Lester, PB. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44. DOI: 10.1177/1534484305285335

Luthans, F., Avolio, BJ., Avey, JB., Norman, SM. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-72. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

Luthans, F., & Youssef, CM. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 21-39. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>

Melanie A. Th., & Herndon, J. (2016). Emotion Regulation in Police Officers Following Distress:

- Effects of Tenure and Critical Incidents. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 31, 304-309. <https://doi.org/10.1007/s11896-015-9186-1>
- Murray, N. P., & Janelle, Ch. M. (2003). Anxiety and performance: A visual search examination of the processing efficiency theory. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 25(2), 171-178. <https://doi.org/10.1123/jsep.25.2.171>
- Perez, R. A. (2018). *Dispositional Optimism Effects on Stress and Police Task Performance*. (Publication No. 10934815) [Doctoral dissertation, Walden University]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Simons, J.S., & Gaher, R.M. (2005). The Distress Tolerance Scale: Development and Validation of a Self-Report Measure. *Motivation & emotion*. 20(9), 89-102. <https://doi.org/10.1007/s11031-005-7955-3>
- Sparrow, M. K. (2015). Measuring Performance in a Modern Police Organization. *Psychosociological Issues in Human Resource Management*, 3(2). 17-52. <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/248476.pdf>
- Vuorensyrja, M., & Malkia, M. (2011). Nonlinearity of the effects of police stressors on police officer burnout. *An International Journal of Police Strategies & Management*, 34(3), 382-402. <https://doi.org/10.1108/13639511111157474>

