

**Predicting the skill performance of female police officers based on self-efficacy, Investigating the mediating role of success expectation and goal management**

Research Paper

Received:  
14 April 2022  
Accepted:  
20 September 2022  
P.P: 93-122

ISSN: 2588-5162  
E-ISSN: 2645-517x



**Abstract**

Self-efficacy as an individual belief can strongly affect a person's thinking, emotional and behavioral patterns. Also, self-expectation to achieve desired results and goal management can affect performance. The aim of this research was to investigate the effect of self-efficacy with the mediating role of expectation of success and goal management on the skill performance of female police officers participating in the police skills competition of 2018. This research is applied in terms of purpose and survey in terms of execution method. The statistical population of the research was made up of all the participants in the first round of the police women's skill competition, numbering 79 people, who were all counted by means of valid and reliable questionnaires [Cronbach's alpha of goal management (0.773), self-efficacy (0.748), Self-expectation (0.759) and the whole questionnaire (0.833)] were asked and the data of 71 questionnaires were collected, using SPSS22 and Smart Pls3 software and Kolmogorov Smirnov tests, confirmatory factor analysis and structural equation modeling. became The research showed that the self-efficacy of people has a positive and significant effect ( $P < 0.05$ ) on the skill performance of police women in performing police skills. Also, self-efficacy through self-expectation and goal management has a positive and significant indirect effect ( $P < 0.05$ ) on skill performance. Since, according to Bandura, self-efficacy can be increased in at least four ways and goal management can be learned, the results of the research can be a basis for planning in order to improve the skill of goal management and increase the self-efficacy of police officers to implement police skills

**Keywords:** Police Skills, Efficacy, Police Women, Target Management, Expectation From Yourself.

DOR: 20.1001.1.25885162.1401.13.52.5.5

1. Assistant Professor, Department of Human Resource Management Department, Amin University of Law Sciences, Tehran, Iran. Ss.hashemi.spo@gmail.com



## پیش‌بینی عملکرد مهارتی افسران پلیس زن براساس خودکارآمدی؛ بررسی نقش میانجی انتظار موفقیت و مدیریت هدف

صدیقه سادات هاشمی<sup>۱</sup>

### چکیده

خودکارآمدی به‌عنوان یک اعتقاد فردی، می‌تواند الگوهای فکری، هیجانی و رفتاری فرد را به شدت متأثر سازد. همچنین انتظار از خود برای کسب نتایج مطلوب و مدیریت هدف، می‌تواند بر عملکرد تأثیر بگذارد. هدف این پژوهش، بررسی تأثیر خودکارآمدی با نقش میانجی انتظار کسب موفقیت و مدیریت هدف بر عملکرد مهارتی افسران پلیس زن شرکت‌کننده در مسابقات مهارت‌های پلیسی سال ۱۳۹۸ بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا، پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را همه شرکت‌کنندگان در اولین دوره مسابقات مهارتی زنان پلیس به تعداد ۷۹ نفر تشکیل دادند که به‌صورت تمام‌شمار به‌وسیله پرسش‌نامه‌های روا و پایا [آلفای کرونباخ مدیریت هدف (۰/۷۷۳)؛ خودکارآمدی (۰/۷۴۸)؛ انتظار از خود (۰/۷۵۹) و کل پرسش‌نامه (۰/۸۳۳)] مورد پرسش قرار گرفتند و داده‌های ۷۱ پرسش‌نامه جمع‌آوری شده، با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS22 و Smart PLS3 و آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنف، تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری، تحلیل شدند. پژوهش نشان داد که خودکارآمدی افراد، تأثیر مثبت و معناداری ( $P < 0/05$ ) بر عملکرد مهارتی زنان پلیس در اجرای مهارت‌های پلیسی دارد. همچنین، خودکارآمدی از طریق انتظار از خود و مدیریت هدف، تأثیر غیرمستقیم مثبت و معناداری ( $P < 0/05$ ) بر عملکرد مهارتی دارد. از آنجا که به اعتقاد باندورا، خودکارآمدی حداقل به چهار شیوه قابل افزایش است و مدیریت هدف نیز قابل یادگیری است، نتایج پژوهش می‌تواند مبنایی برای برنامه‌ریزی در راستای بهبود مهارت مدیریت هدف و افزایش خودکارآمدی افسران پلیس برای اجرای مهارت‌های پلیسی باشد.

کلیدواژه‌ها: مهارت‌های پلیسی؛ خودکارآمدی؛ زنان پلیس؛ مدیریت هدف؛ انتظار از خود.

DOR: 20.1001.1.25885162.1401.13.52.5.5

<sup>۱</sup>نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

Ss.hashemi.spo@gmail.com

## مقدمه

انسان موجودی اجتماعی است و همین ویژگی، یعنی ضرورت تعامل با هم‌نوعان، او را به نظم‌دهی روابط بین فردی در قالب ساختارهایی وادار ساخته که آن را «سازمان» می‌نامیم. با پیچیده‌تر شدن شکل زندگی، این ساختارها، تقسیم کارهای تخصصی را نیز بر افراد تحمیل نموده و انسان امروزی که بخش قابل توجهی از زندگی خود را در سازمان‌ها و یا در تعامل با آن‌ها سپری می‌کند، ناگزیر است استانداردهای تعریف شده از سوی این ساختارها در مورد شکل مطلوب عملکرد را نیز بپذیرد (الوانی، ۱۴۰۰: ص ۲۹). به‌بیان دیگر، از افراد انتظار می‌رود که در موقعیت‌های مختلف، عملکرد استناداری هم داشته باشند. پلیس، از جمله ابتدایی‌ترین سازمان‌هایی است که در همه جوامع شکل گرفته است، چراکه مأموریت آن یعنی امنیت، برای همه انسان‌ها مهم بوده است (قربان‌پور و قربان‌پور، ۱۳۹۷، ص ۱). برای انجام بهینه وظایف در این سازمان، افراد باید شایستگی‌های ویژه‌ای داشته باشند و یا با عضویت در سازمان چنین شایستگی‌هایی را در قالب بینش، دانش و مهارت کسب کنند (ابراهیم‌زاده، ۱۳۹۷). به‌طور کلی از مأموران پلیس به صرف پلیس بودن و فارغ از تخصص آنان در حوزه‌های مختلف امور پلیسی، انتظار می‌رود که در اجرای برخی مهارت‌های پایه این شغل توانمند باشند. شش مهارت آمادگی جسمانی، دفاع شخصی، خودامدادی و دگرامدادی، تیراندازی عملیاتی، دستگیری و بازداشت و گزارش‌نویسی، ابتدایی‌ترین مهارت‌های مأموران پلیس هستند (معاونت تربیت و آموزش ناجا، ۱۳۹۸).

بدون تردید، مأموریت پلیس که بر اساس ماده سه قانون ناجا، «استقرار نظم و امنیت، تأمین آسایش عمومی و فردی و نگهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی» (قانون ناجا، ۱۳۶۹، ماده ۳) تعریف شده است، از چنان اهمیتی برخوردار است که توجه به شایستگی‌های افرادی که این مأموریت را عهده دارند بسیار ضروری می‌سازد. اگرچه سازمان پلیس این مهارت‌ها را در ابتدای ورود افراد به سازمان و در حین خدمت به مأموران خود آموزش می‌دهد، اما برای توانمند شدن در اجرای بهینه این مهارت‌ها، مسلماً نباید به آموزش‌های سازمانی اکتفا کرد؛ این امر در همه

حوزه‌های تخصصی صدق می‌کند؛ مثلاً همه دانشجویان مترجمی زبان انگلیسی، مترجمان حرفه‌ای و ماهر نمی‌شوند، همه پزشکان به یک اندازه خیره نیستند و ... این امر البته از مسئولیت سازمان برای ایجاد انگیزه در افراد برای ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای‌شان نمی‌کاهد. یکی از ابتکارات پلیس در چند سال گذشته، طراحی مسابقات مهارت‌های پلیسی بوده که مبتنی بر ایده کار-بازی، مأموران پلیس را با دعوت به شرکت در این رویداد ورزشی، به توسعه مهارت‌هایشان ترغیب می‌کند (معاونت تربیت و آموزش ناجا، ۱۳۹۸).

اما واقعیت این است که در هر حال، مانند هر فعالیت دیگری، آنچه بین افراد بسیار ماهر و افراد معمولی در این مهارت‌ها تمایز ایجاد می‌کند، اراده و تلاش خود افراد است. در مورد اینکه چه چیزی تعیین‌کننده اراده و تلاش افراد برای دنبال کردن موفقیت در یک حوزه خاص است، دانش روان‌شناسی و رفتار سازمانی، تبیین‌های ارزشمندی در قالب سه مفهوم «خودکارآمدی»، «انتظار از خود» و «مدیریت هدف» ارائه می‌دهد. خودکارآمدی، ایمان فرد به توانایی خود در انجام یک کار است (باندورا، ۱۹۷۷)، انتظار از خود، تعیین‌کننده سطح عملکردی مطلوب از سوی خود فرد است (تریسی، ۱۳۹۱) و مدیریت هدف نیز، ناظر بر تعیین یک هدف مشخص و تعهد به آن هدف تا دستیابی به آن است (لاک و لاتهام، ۱۹۹۰).

این پژوهش، تلاش می‌کند تا رابطه این سه متغیر را با عملکرد مأموران پلیس زن در اجرای مهارت‌های پلیسی بررسی کند و در این راستا به این پرسش پاسخ دهد که تا آیا خودکارآمدی افسران پلیس زن با میانجی‌گری انتظار موفقیت و مدیریت هدف، می‌تواند عملکرد مهارتی آن‌ها را پیش‌بینی کند.

**مبانی نظری:** در ادامه مبانی نظری پژوهش به اختصار معرفی می‌شود.

**انتظار از خود:** اصل انتظار مفهوم بسیار قدرتمندی است که معتقد است آنچه به‌طور یقین انتظارش را داشته باشیم، در آینده قابل دستیابی است. انتظارات ما تأثیر بسیار زیادی بر شخصیت ما و فردی که به آن تبدیل می‌شویم می‌گذارد (تریسی، ۱۳۹۱)؛ انتظارات مثبت، فرد را به‌سوی

موفقیت می‌کشاند و مستقیماً بر نگرش‌ها و انگیزه (هنسون و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱) و عملکرد و موفقیت ما (کانتاک و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴) تأثیر می‌گذارد. خودپنداره به‌عنوان یک چارچوب شناختی که به واسطه آن به سازمان‌بندی آنچه درباره خویش می‌دانیم، می‌پردازیم و اطلاعاتی را که به خود مربوط می‌شوند، بر پایه آن پردازش می‌کنیم. روی هم رفته تصویر مرکبی را از فردی که باور داریم هستیم، به‌وجود می‌آورد و منشاء شکل‌دهی احساسات، رفتار، عملکرد و انتظارات ما می‌شود (رجبی اسلامی، سلیمی و شاه‌مرادی، ۱۳۹۸). در تأیید تأثیری که «انتظارات» بر تلاش و به تبع آن موفقیت می‌گذارد، اثر پیگمالیون<sup>۳</sup> و اثر گالاتی<sup>۴</sup>، تبیین‌های ارزشمندی ارائه می‌دهند. اثر پیگمالیون نوعی پیشگویی خودکامبخش است که در آن اعتقاد به حقیقت داشتن چیزی، باعث می‌شود واقعاً حقیقت پیدا می‌کند. اثر گالاتی نیز زمانی رخ می‌دهد که انتظار عملکرد بالاتر، مستقیماً به فرد گفته می‌شود (رابینز و جاج، ۱۳۹۷: ۱۹۲). در هر دو حالت، طی یک فرآیند شناختی، انتظاراتی که خود فرد یا دیگران از او دارند، واقعاً انگیزه و توانایی او را برای دستیابی به نتایج بهتر تحت تأثیر قرار می‌دهد. به‌عبارت دیگر، اگر فرد از خودش انتظار بیشتری داشته باشد، به نتایج بهتری نیز می‌رسد. در مورد انتظارات دیگران نیز چنین است. «ویکتور وروم<sup>۵</sup>» نیز با طرح نظریه انتظار، بر نقش قابل توجه انتظار در ایجاد انگیزه صحیح گذاشته است؛ بر اساس این نظریه، انگیزه هر عمل و علت بروز هر رفتار خاص، تحت تأثیر دو عامل تعیین می‌شود: اول، ادراک فرد یا انتظار وی از نتایج یا پاداش‌هایی که احتمالاً از یک رفتار معین حاصل می‌شود و دوم، جذابیت آن پاداش برای فرد (سیدجوادی، ۱۳۹۶: ۱۷۵).

**مدیریت هدف:** منظور از مدیریت هدف آن است که فرد یک هدف واضح و مشخص را که در دنیای واقعی قابل دستیابی باشد، انتخاب کند و سپس با برنامه‌ریزی و تلاش خود را به آن متعهد نموده و فراز و فرودهای مسیر دستیابی به آن را مدیریت کند. هر یک از گام‌های فرآیند

1. Henson RK, Kogan LR, Vacha-Haase
2. Kanthack, Bigliassi, Vieira & Altimari
3. Pygmalion effect
4. Galatea effect
5. Victor Vroom

مدیریت هدف، برای دستیابی به آن ارزش خاص خود را دارند. داشتن اهداف مشخص و به‌ویژه مکتوب نمودن آن اولین گام این فرآیند است. مک کورمک (۱۳۹۷)، در کتاب «هاروارد چه چیزهایی را یاد نمی‌دهد»، به تحقیقی که در سال ۱۹۷۹ روی دانشجویان هاروارد صورت گرفته اشاره می‌کند؛ در این پژوهش از فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت بازرگانی هاروارد سؤال شده بود که آیا برای آینده خود هدف مشخص و مکتوب دارند؟ سه درصد این افراد هدف‌های مشخص و مکتوب داشتند، ۱۳ درصد هدف داشتند، اما مکتوب نبود و مابقی آن یعنی ۸۴ درصد دیگر هدفی جز فارغ‌التحصیلی نداشتند. ده سال بعد یعنی در سال ۱۹۸۹، دانشجویان مطالعه قبلی مورد بررسی قرار گرفتند و نتایج نشان داد که ۱۳ درصدی که هدف غیرمکتوب داشتند، دو برابر آن ۸۴ درصد بی‌هدف کسب درآمد می‌کردند. اما جالب‌تر اینکه آن سه درصدی که هدف‌های مکتوب داشتند، ۱۰ برابر ۹۷ درصد دیگر، درآمد کسب می‌کردند و تنها تفاوت این افراد این بود که به هنگام ترک دانشگاه، هدف مشخص و مکتوب داشتند. این پژوهش به خوبی قدرت داشتن هدف مشخص و به‌ویژه مکتوب کردن آن را نشان می‌دهد. اما داشتن هدف به تنهایی کافی نیست! از جنبه عملی، هدف قابل دستیابی نیست، مگر اینکه برای آن برنامه‌ریزی و برنامه نیز اجرا شود. این امر مستلزم ایجاد تعهد در خود برای رسیدن به هدف است. برای این منظور هم لازم است که مهارت‌های لازم برای موفقیت از طریق تمرین، صرف وقت، پرداخت برخی هزینه‌ها و ... فراهم شود. ممکن است نیاز باشد تا برخی عادت‌ها تغییر کنند و بنابراین بعید نیست که این امر دشواری‌هایی در پی داشته باشد که فرد را برای رسیدن به اهداف به چالش بکشد. تلاش برای حفظ خود در مسیر رسیدن به اهداف از طریق ایجاد برخی سیستم‌های حمایتی و دریافت بازخوردهای نوبه‌ای (هیلگرن، ۱۳۸۵)، از جمله شیوه‌هایی هستند که خودتنظیمی را تسهیل می‌کنند. خودتنظیمی یا کنترل نفس که به توانایی در کنترل رفتار، احساس و افکار برای پیشگیری از رفتار نامطلوب، افزایش رفتارهای مطلوب و دستیابی به اهداف گفته می‌شود (باقری مجد و زیدآبادی، ۱۳۹۸)، در غلبه بر چالش‌های مسیر دستیابی به هدف، نقش مهمی دارد.

شایان ذکر است که در این پژوهش، برای متغیر مدیریت هدف [موفقیت در اجرای مهارت‌های پلیسی] سه بعد در نظر گرفته شد:

انتخاب هدف: برای این بُعد سه مؤلفه در نظر گرفته شد که عبارتند از: کسب اطلاعات درباره هدف؛ برآورد یا به عبارتی تحلیل هزینه-منفعت در راه رسیدن به هدف؛ و در نهایت، تصمیم‌گیری و انتخاب هدف.

تعهد به هدف: برای این بُعد نیز، چهار مؤلفه تعریف شد که عبارتند از: برنامه‌ریزی، تمرین، هزینه، بازخوردگیری.

خودتنظیمی: این بُعد همان تلاش فرد برای هماهنگی و همراستا نمودن فعالیت‌های روزمره در جهت انجام تعهد به هدف انتخاب شده [یعنی موفقیت در اجرای مهارت‌های پلیسی] است.

**خودکارآمدی:** از دیدگاه باندورا (۱۹۷۷)، خودکارآمدی «باوری است که شخص به قابلیت‌های خود برای سازماندهی و اجرای اقدامات لازم در موقعیت‌های پیش رو دارد» و این باور که می‌تواند مثبت یا منفی باشد، الگوهای فکری، هیجانی، انگیزشی و رفتاری فرد را به شدت متأثر می‌سازد و تعیین می‌کند. آیا رفتار خاصی از سوی فرد آشکار می‌شود و در صورت بروز، میزان تلاش فرد و تداوم آن چقدر است. بر اساس این نظریه، موفقیت در بروز رفتارهای مورد نیاز در یک موقعیت خاص، تنها با داشتن مهارت پدید نمی‌آید و به شدت تحت تأثیر باور فرد به توانایی یا عدم توانایی‌اش در انجام آن مهارت است؛ کسانی که به توانایی خود در حل مسائل و روبه‌رو شدن با موقعیت‌های مختلف باور دارند، حتی در مواجهه با فشار روانی موقعیت، تمرکز خود را حفظ می‌نمایند، در حالی که، توجه افرادی که چنین باوری به توانایی‌شان ندارند، به جای تفکر درباره مسئله، به نارسایی وضعیت معطوف می‌شود (اثرزاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۰۶). باورهای خودکارآمدی افراد را و می‌دارند تا قبل از اقدام به کاری، با تعیین اهداف، برآورد ارزش اهداف انتخابی و انتظار پیامد احتمالی آن، خود را برای آغاز یا اجتناب از یک رفتار تحریک کنند. افراد با باورهای خودکارآمدی مثبت، تجربه‌های هیجانی خود و الگوهای فکری نگران‌کننده را مهار و مدیریت می‌کنند و برخلاف افراد فاقد چنین باوری، از موقعیت‌ها و فعالیت‌هایی که مهارت‌های

آن‌ها را به چالش می‌کشد اجتناب نمی‌کنند (هاشمی، ۱۴۰۰). بر اساس این نظریه، «سخت‌تر دیدن مسائل از آنچه که واقعاً وجود دارند و دید سطحی و تک بعدی به موضوعات پیش‌رو، نتیجه خودکارآمدی پایین در افراد است» (پیمان، ۲۰۰۷: ۷۹)، که افراد را به سوی اجتناب از تجربه کردن رویدادهای جدید و یا چالشی و دشوار سوق می‌دهد.

**مهارت‌های پلیسی پایه:** فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، در راستای تعریف استانداردهایی برای ارتقای مهارت‌های پایه پلیس، براساس بررسی مهارت‌های مورد نیاز مأموران پلیس در عملیات‌های میدانی، شش مهارت را به‌عنوان مهارت‌های عمومی یا پایه پلیسی تعریف نموده که در ادامه معرفی می‌شوند.

**آمادگی جسمانی:** طبق تعریفی که وزارت بهداشت و منابع انسانی آمریکا ارائه کرده است، آمادگی جسمانی به «ویژگی‌ها و توانایی‌های مرتبط با مهارت در انجام فعالیت‌های جسمانی» گفته می‌شود. بعضی افراد این توانایی‌ها و ویژگی‌ها را به‌طور طبیعی دارند و بعضی دیگر، به‌مرور زمان آن‌ها را به‌دست می‌آورند (عاشور، ۱۳۹۸). آمادگی جسمانی، دارای پنج مؤلفه سلامت دستگاه قلبی عروقی، قدرت عضلانی، استقامت عضلانی، ترکیبات تشکیل‌دهنده بدن و انعطاف‌پذیری است (تروت، پینار و دوتویت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). برای یک مأمور پلیس، شاخص‌های سرعت و چابکی، استقامت، توانایی عبور از موانع مختلف، حفظ تعادل در شرایط مختلف حرکتی و در عین حال حفظ توجه و تمرکز بر مأموریت، از جمله معیارهای این مهارت است؛

**دفاع شخصی:** دفاع شخصی را می‌توان جزو هنرهای رزمی و شامل تکنیک‌هایی برای دفاع از خود دانست. از آنجا که درگیری با مجرمان و خلافکاران، بخش جدایی‌ناپذیر مأموریت‌های پلیس است، هر مأمور پلیسی باید بتواند در مقابل حریفی که به او حمله می‌کند، با فنون دفاع شخصی از خود دفاع کند و در عین حال تلاش کند تا ضمن انجام وظیفه، کمترین آسیب جسمانی را به حریف خود که غالباً یک شهروند است، وارد آورد؛

1. Truter, Pienaar & Du Toit



**خود امدادی و دگر امدادی:** ماهیت مأموریت‌های نظامی و انتظامی، با شرایطی عجیب است که امدادسانی را به یک مهارت کاملاً ضروری بدل نموده است و به همین دلیل خود امدادی و دگر امدادی، از جمله مهارت‌های مورد نیاز این مأموران است (بابا تباردرزی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۴). از جمله صفات و توانایی‌های یک امدادگر به

۱. داشتن اراده و تمایل و انگیزه برای کمک به افراد و هموعان و احساس مسئولیت در این امر؛

۲. آگاه بودن از دانش و مهارت‌های کمک‌های اولیه،

۳. داشتن خلاقیت و مبتکر بودن در انجام امور و استفاده از حداقل وسایل برای رسیدن به حداکثر نتیجه ممکن،

۴. برخورداری از سرعت تصمیم‌گیری و قاطعیت در انجام اقدام مناسب در زمان کوتاه و

۵. حفظ خونسردی و داشتن تسلط و اعتماد به نفس در حین انجام کمک‌های اولیه، اشاره شده است (حسین نژاد ندائی، ۱۳۹۷).

**تیراندازی عملیاتی:** پلیس نیرویی است مسلح (قانون ناجا، ۱۳۶۹، ماده ۲)، و همین بخش کوتاه از تعریف این نیرو، به خوبی بیانگر اهمیت مهارت تیراندازی برای مأموران پلیس است. تیراندازی مأموران پلیس در صحنه عملیات، بسیار متفاوت از تیراندازی‌های شیک و تشریفاتی در سالن‌های مجهز و پیشرفته است. یک مأمور پلیس بر خلاف یک تیرانداز باشگاهی، نه فرصت تمرکز و نفس‌گیری دارد، نه لباس خاص تیراندازی پوشیده، نه در محیطی آرام و از همه جهت آماده کار می‌کند و البته که در مقابل یک سیل کاغذی هم قرار ندارد؛ او باید بتواند در حین اجرای مأموریت، شاید در حال دویدن، شاید وحشت‌زده و نامطمئن، در شرایط آب و هوایی نامتعارف و... به سوی اهداف انسانی شلیک کند، آن هم غالباً در محیط‌هایی که تجمعی از انسان‌های بی‌گناه وجود دارند. این امر، مهارت تیراندازی را به یکی از مهم‌ترین، پردغدغه‌ترین و البته گران‌ترین مهارت افسران پلیس مبدل ساخته است.

**دستگیری و بازداشت:** پلیس یک نیروی انتظامی است؛ نیرویی که کار او نظم بخشیدن و امنیت دادن است و بر خلاف نیروهای نظامی، این کار را در بین شهروندان انجام می‌دهد. کسی که مقابل پلیس قرار می‌گیرد، دشمن و بیگانه نیست، شهروندی است که «احتمالاً» مرتکب جرم یا جنایتی شده و پلیس وظیفه دارد بر اساس بند ۸ ماده ۴ قانون ناجا، او را دستگیر و بازداشت کند تا به جرم او رسیدگی شود. بنابراین این مهارت نیز به دلیل ضرورت حفظ حقوق شهروندی، یک مهارت خاص و ویژه برای پلیس است؛

**گزارش نویسی:** پلیس در اجرای وظایف خود در مقام ضابط قوه قضائیه (قانون تشکیل ناجا، ۱۳۶۹، ماده ۴)، باید این مهارت را داشته باشد تا آنچه را در این مقام اجرا نموده، برای ادامه سیر رسیدگی در مراجع قضایی، در قالب گزارش‌های اصیل و معتبر و با رعایت دقیق شاخص‌های شش‌گانه چه کسی، چه چیزی، چه زمانی، کجا، چرا و چگونه در عین رعایت اختصار (معمدنژاد و منصفی، ۱۳۹۲)، تنظیم و ارائه نماید.

**عملکرد مهارتی:** عملکرد به اجرای وظایف محول شده به فرد اشاره دارد و مجموعه‌ای از رفتارهای فردی در رابطه با شغل معین است؛ در واقع، عملکرد توانایی کارمندان برای تحقق انتظارات سازمان است (درویش متولی و فیضیان<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). عملکرد شغلی کارکنان در سازمان، منعکس‌کننده دانش، مهارت، رفتار و ارزش‌های اخلاقی آن‌ها است و از مهم‌ترین چالش‌های سازمان‌های برای ایجاد تمایز به حساب می‌آید (خسروی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸). در این پژوهش، موفقیت در اجرای مهارت‌های پلیسی در رخدادهای ویژه مسابقات مهارت‌های پلیسی، به‌عنوان عملکرد مهارتی تعریف شده است.

**پیشینه پژوهش:** خودکارآمدی از جمله موضوعات جذاب روان‌شناسی و رفتار برای پژوهشگران این حوزه بوده و به همین دلیل، این موضوع تعداد قابل توجهی از پژوهش‌ها را به خود اختصاص داده و پژوهش‌های بسیاری از رابطه متقابل خودکارآمدی و عملکرد موفقیت‌آمیز در آینده حمایت کرده‌اند (گیلسون، چو و فلتز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). در این بخش به برخی از پژوهش‌های

1. Darvishmotevali & Feyzian
2. Gilson, & Feltz

مرتبطی که تأثیر خودکارآمدی را بر عملکرد افراد در حوزه‌های مختلف تحصیلی، ورزشی، شغلی و ... در کانون توجه خود قرار داده‌اند پرداخته می‌شود.

رحیمی، سیدمیرنسب، علمدار، کمالی و گیتی خوشه (۱۳۹۷)، در پژوهش خود وجود ارتباط معنادار بین خودکارآمدی با مقطع تحصیلی دانشجویان را تأیید کرده‌اند. شفیع‌زاده (۱۳۹۶)، در پژوهشی تأثیر عوامل رشدی و مهارتی مرتبط با استعدادیابی را بر عملکرد مهارتی نوجوانان بررسی نموده و مدلی ارائه داده که سهم این عوامل را در پیش‌بینی عملکرد تعیین می‌کند. سواری، فلاحی و زایرچی (۱۳۹۶)، در پژوهشی نشان دادند که بین خودکارآمدی آموزگاران شهر شادگان با عملکرد شغلی آن رابطه وجود دارد. اسلامی، آزادی، غررایاق زندگی و عمادالدین (۱۳۹۶)، در پژوهشی با مطالعه دانشجویان رشته تربیت بدنی دانشگاه آزاد کرج، نشان دادند که بین خودکارآمدی با انگیزه پیشرفت ورزشی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یاوری و تلخی (۱۳۹۵)، ارتباط بین خودکارآمدی با عملکرد تحصیلی دانشجویان علوم ورزشی را نشان داده‌اند. محمداسماعیل و روحانی (۱۳۹۳)، در پژوهش خود نقش خودکارآمدی را در بهره‌وری عملکرد کتابداران بررسی نموده و نشان دادند که با افزایش حس خودکارآمدی، بهره‌وری آن‌ها افزایش می‌یابد. «راداوا» (۲۰۰۴)، در مطالعه‌ای وجود رابطه مثبت و معنادار بین خودکارآمدی و عملکرد ۳۰۰ دانشمند در دو مؤسسه ملی تحقیقات لبنی و کشاورزی در هند را اثبات نموده است. نقش خودکارآمدی در عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان مقاطع مختلف تحصیلی نیز در مطالعات بسیاری به اثبات رسیده است (حیدری، امینی و شیروانی شیری، ۱۳۹۳). گراوند، کارشکی و آهنچیان (۱۳۹۳)، در پژوهشی رابطه بین خودکارآمدی پژوهشی با عملکرد پژوهشی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی مشهد را بررسی کرده و نشان دادند که خودکارآمدی پژوهشی قادر به پیش‌بینی عملکرد پژوهشی دانشجویان است. ابوالقاسمی، کیامرثی و سهرابی (۱۳۹۲)، با هدف تعیین ارتباط خودکارآمدی با عملکرد ورزشی دختران ووشوکار شرکت‌کننده در مسابقه‌های کشوری پژوهشی

انجام داده‌اند. این پژوهش نشان داد که خودکارآمدی با عملکرد ورزشی همبستگی مثبت دارد و می‌تواند تا حدودی عملکرد ورزشی را تبیین کند.

همان‌طور که این پژوهش‌ها نشان می‌دهند، تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد ظاهراً جذابیت بیشتری در بین پژوهشگران دارد. در این پژوهش نیز به‌طور کلی تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد مورد توجه است و تفاوت اصلی آن با دیگر پژوهش‌های این حوزه را می‌توان در تعریف متفاوت از عملکرد در قالب عملکرد مهارتی در گروه شغلی ویژه مأموران پلیس دانست. شایان ذکر است، همان‌گونه که در مبانی نظری پژوهش مرور شده است، تأثیر خودکارآمدی بر مدیریت هدف و انتظار از خود و نیز تأثیر انتظار از خود و مدیریت هدف بر عملکرد، حداقل به لحاظ نظری از سوی صاحب‌نظران این حوزه مورد تأکید قرار گرفته و بنابراین به‌عنوان فرضیه قابل بررسی در پژوهش می‌باشند. در این پژوهش، موفقیت در اجرای مهارت‌های پلیسی، توسط زنان پلیسی که خود را برای محک زدن توانمندی‌هایشان در این مهارت‌ها در مسابقات مهارتی پلیس شرکت کرده‌اند، به‌عنوان عملکرد مهارتی، مورد توجه است.

**فرضیه‌ها:** مبتنی بر ادبیات و پیشینه مرور شده، فرضیه‌های این پژوهش به شکل زیر صورت‌بندی شده‌اند.

خودکارآمدی مأموران پلیس زن بر عملکرد مهارتی آن‌ها تأثیر مثبت و معنادار دارد؛

خودکارآمدی مأموران پلیس زن بر انتظار از خود [برای کسب موفقیت] تأثیر مثبت و معنادار

دارد؛

خودکارآمدی مأموران پلیس زن بر مدیریت هدف [برای کسب موفقیت] تأثیر مثبت و معنادار

دارد؛

انتظار از خود [برای کسب موفقیت] بر عملکرد مهارتی مأموران پلیس زن، تأثیر مثبت و

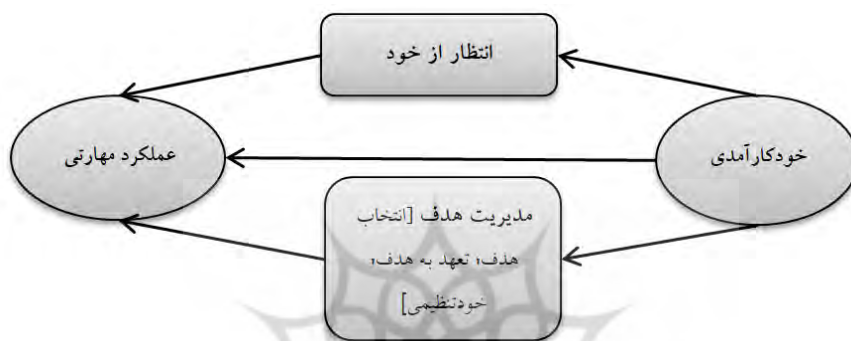
معنادار دارد؛

مدیریت هدف [برای کسب موفقیت] بر عملکرد مهارتی مأموران پلیس زن، تأثیر مثبت و

معنادار دارد؛

انتظار از خود [برای کسب موفقیت] در رابطه بین خودکارآمدی و بر عملکرد مهارتی مأموران پلیس زن، نقش میانجی دارد.

مدیریت هدف [برای کسب موفقیت] در رابطه بین خودکارآمدی و بر عملکرد مهارتی مأموران پلیس زن، نقش میانجی دارد.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

## روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را شرکت کنندگان در اولین دوره مسابقات مهارتی زنان پلیس تشکیل دادند و ۷۹ نفر راه یافته به مسابقات به صورت تمام شمار در محل اسکان تیم‌ها و روز قبل از مسابقه به عنوان نمونه پژوهش مورد پرسش قرار گرفتند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شد. برای این منظور پرسش‌نامه خودکارآمدی ورزشی کرل و همکاران (۲۰۰۷) و دو پرسش‌نامه محقق ساخته برای مدیریت هدف و انتظار از خود مورد استفاده قرار گرفتند. در مرحله مقدماتی برای بررسی روایی این پرسش‌نامه‌ها، از دیدگاه خبرگان استفاده شد و پایایی آن در پیش‌آزمون مورد تأیید قرار گرفت. در فرآیند پژوهش نیز، روایی پرسش‌نامه با بار عاملی و همچنین روایی همگرا و

پایایی آن نیز با پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ تأیید شد (جدول ۶). مبنای اندازه‌گیری عملکرد مهارتی نیز، امتیاز واقعی بود که این افراد با اجرای مهارت در جریان مسابقه کسب کردند. امتیازات این افراد در بازه ۰ تا ۱۰۰ اندازه‌گیری و سپس در بازه ۱ تا ۵ نرمال‌سازی شدند. داده‌های ۷۱ پرسش‌نامه جمع‌آوری شده و نتایج مسابقات، با استفاده از نرم‌افزارهای Spss22 و Smart PLS3 و آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنف، تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری، تحلیل شدند.

## یافته‌ها

**یافته‌های توصیفی:** ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه پژوهش آشکار کرد که از نظر سنی، بیشترین گروه شرکت‌کنندگان را افراد کمتر از ۳۳ سال (۵۲/۱۱ درصد) و کمترین آن‌ها را افراد بیشتر از ۴۰ سال (۱۱/۲۷) تشکیل داده‌اند. ۳۶/۶۲ درصد افراد نیز بین ۳۳ تا ۴۰ سال سن داشتند. از نظر سطح تحصیلات، نیز بیشتر از نیمی از افراد شرکت‌کنندگان (۵۷/۷۵ درصد)، دارای تحصیلات کاردانی و کارشناسی، یک چهارم افراد (۲۵/۳۵ درصد) دارای تحصیلات دیپلم و پایین‌تر و ۱۶/۹ درصد نیز دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر هستند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه پژوهش

| سن              | فراوانی | درصد فراوانی | تحصیلات                | فراوانی | درصد فراوانی |
|-----------------|---------|--------------|------------------------|---------|--------------|
| کمتر از ۳۳ سال  | ۳۷      | ۵۲/۱۱        | دیپلم و پایینتر        | ۱۸      | ۲۵/۳۵        |
| ۳۳ تا ۴۰ سال    | ۲۶      | ۳۶/۶۲        | کاردانی و کارشناسی     | ۴۰      | ۵۷/۷۵        |
| بیشتر از ۴۰ سال | ۸       | ۱۱/۲۷        | کارشناسی ارشد و بالاتر | ۱۲      | ۱۶/۹۰        |
| جمع کل          | ۷۱      | ۱۰۰          | جمع کل                 | ۷۱      | ۱۰۰          |

جدول ۲. توصیف کمی متغیر عملکرد مهارتی

| میانگین | انحراف معیار | میانه | مد | چولگی  | کشیدگی | کمینه | بیشینه |
|---------|--------------|-------|----|--------|--------|-------|--------|
| ۲/۹۶    | ۰/۸۸۵        | ۳     | ۳  | -۰/۵۵۱ | -۰/۳۴۷ | ۱     | ۴      |

جدول ۳. توصیف کمی متغیرهای خودکارآمدی، مدیریت هدف، انتظار از خود

| متغیر         | میانگین | انحراف استاندارد | واریانس | چولگی  | کشیدگی |
|---------------|---------|------------------|---------|--------|--------|
| خودکارآمدی    | ۴/۲۸    | ۰/۷۹۸            | ۰/۶۳۷   | -۱/۰۵۰ | ۰/۵۷۵  |
| مدیریت هدف    | ۳/۶۰    | ۰/۷۴۳            | ۰/۵۵۳   | -۰/۸۷۴ | ۰/۶۲۲  |
| انتخاب هدف    | ۳/۳۰    | ۰/۸۹۴            | ۰/۷۹۹   | -۰/۴۰۷ | -۰/۲۶۳ |
| تعهد به هدف   | ۳/۴۵    | ۰/۸۲۳            | ۰/۶۷۷   | -۰/۷۶۵ | ۰/۵۴۲  |
| خود تنظیمی    | ۴/۰۴    | ۰/۸۲۰            | ۰/۶۷۳   | -۱/۰۲۵ | ۱/۳۹۴  |
| انتظار از خود | ۳/۲۵    | ۰/۵۹۰            | ۰/۳۴۸   | -۰/۲۳۸ | ۰/۵۳۴  |

توصیف کمی متغیرهای پژوهش که در جداول (۲) و (۳) ارائه شده نیز نشان داد که میانگین نمره عملکرد مهارتی شرکت کنندگان، ۲/۹۶ از ۵ است. کمینه این مقدار ۱ و بیشینه آن نیز در بین شرکت کنندگان ۴ بوده است. مقدار میانه برابر با ۳ است که نشان می‌دهد نمره عملکرد تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از متوسط است. میانگین مدیریت هدف ۳/۶ است. این متغیر سه مؤلفه دارد: انتخاب هدف با میانگین ۳/۳، تعهد به هدف با میانگین ۳/۴۵ و خود تنظیمی با میانگین ۴/۰۴. میانگین خودکارآمدی، ۴/۲۸ و میانگین انتظار از خود نیز ۳/۲۵ است.

**یافته‌های استنباطی:** قبل از تحلیل داده‌ها، برای بررسی توزیع نرمال بودن داده‌ها از آزمون معتبر کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد که جز در مورد متغیر خودکارآمدی، در مورد سایر متغیرها، توزیع داده‌ها، نرمال است.

جدول ۴. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی توزیع داده‌ها

| متغیر         | آماره‌ی آزمون K-S | سطح معناداری | نتیجه آزمون |
|---------------|-------------------|--------------|-------------|
| خود کارآمدی   | ۱/۸۶۰             | ۰/۰۰۲        | نرمال نیست  |
| مدیریت هدف    | ۱/۳۳۰             | ۰/۰۵۸        | نرمال است   |
| انتخاب هدف    | ۰/۹۴۰             | ۰/۳۴۱        | نرمال است   |
| تعهد به هدف   | ۱/۱۰۱             | ۰/۱۷۷        | نرمال است   |
| خود تنظیمی    | ۱/۰۲۴             | ۰/۲۴۵        | نرمال است   |
| انتظار از خود | ۱/۱۰۱             | ۰/۱۷۷        | نرمال است   |

در ادامه برای بررسی فرضیه‌های پژوهش، از روش معادلات ساختاری استفاده شد. مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش PLS شامل دو مرحله آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری می‌باشد.

**آزمون مدل اندازه‌گیری:** به منظور سنجش روایی روش‌های گوناگونی وجود دارد که در این پژوهش با توجه به اینکه متغیرهای پژوهش از چند بُعد (مؤلفه) تشکیل شده‌اند، از آزمون تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شد. در انجام تحلیل عاملی باید از این مسئله اطمینان حاصل شود که آیا می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرارداد یا نه. به عبارت دیگر، آیا داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شده است. بر اساس این دو آزمون، داده‌ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از (۰/۶) و نزدیک به یک و sig آزمون بارتلت کمتر از (۰/۰۵) باشد.

جدول ۵. آزمون KMO و بارتلت برای سؤالات پرسش‌نامه

| آزمون KMO |            |
|-----------|------------|
| ۰/۸۰۴     |            |
| ۱۱۸۸/۵۵۲  | $\chi^2$   |
| ۳۲۵       | درجه آزادی |
| ۰/۰۰۱     | Sig        |

خروجی این آزمون‌ها در جدول ۵ ارائه شده است؛ این نتایج نشان می‌دهد که شاخص KMO در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۰۴ و بالاتر از مقدار ۰/۶ است که رقم قابل قبولی است و حاکی از آن است که نمونه انتخابی برای اجرای تحلیل عاملی کافی می‌باشد.

بارتلت بررسی می‌کند که ماتریس همبستگی، ماتریسی واحد می‌باشد یا خیر؟ اگر ماتریس برابر یک شود ارتباط معنی‌دار بین متغیرها وجود ندارد، یعنی نمی‌توان عامل‌های جدید را بر اساس همبستگی متغیرها شناسایی کرد. شاخص بارتلت، در بررسی کفایت ماتریس در سطح  $P \leq 0/01$  معنادار می‌باشد. به این معنا که ماتریس به دست آمده کفایت لازم را دارد و داده‌های این پژوهش توانایی عاملی شدن را دارند. این امر ما را به ادامه اجرای تحلیل عاملی مجاز می‌سازد.



### نتایج تحلیل عاملی تأییدی پرسش‌نامه پژوهش: تحلیل عاملی تأییدی سؤالات

پرسش‌نامه پژوهش در جدول (۶) ارائه شده است. به منظور ارزیابی مدل، در این پژوهش از بارهای عاملی، بررسی پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده، بررسی جذر میانگین واریانس استخراج شده سازه‌ها با همبستگی سازه‌ها استفاده شده است. به منظور دستیابی به اعتبار همگرا و میزان همبستگی، آزمون‌های پایایی مرکب و میانگین واریانس ارزیابی شد. جدول ۶. مقادیر بار عاملی، آماره معناداری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE برای پرسش‌نامه پژوهش (اعداد داخل پرانتز بعد از حذف سؤالات با بار عاملی کمتر از ۰/۵ محاسبه شده است)

| سازه        | گویه | بار عاملی | آماره معناداری | میانگین واریانس (AVE) | پایایی ترکیبی    | آلفای کرونباخ    |
|-------------|------|-----------|----------------|-----------------------|------------------|------------------|
| انتخاب هدف  | Q01  | ۰/۶۶۱     | ۷/۲۸۰          | ۰/۵۲۷                 | ۰/۸۱۶            | ۰/۷۰۰            |
|             | Q02  | ۰/۸۰۳     | ۱۵/۵۶۴         |                       |                  |                  |
|             | Q03  | ۰/۷۰۸     | ۸/۶۲۰          |                       |                  |                  |
|             | Q04  | ۰/۷۲۶     | ۱۳/۹۸۱         |                       |                  |                  |
| تعهد به هدف | Q05  | ۰/۷۰۶     | ۷/۷۵۲          | ۰/۴۶۵<br>(۰/۵۵۰)      | ۰/۸۲۹<br>(۰/۸۵۹) | ۰/۷۴۸<br>(۰/۷۹۵) |
|             | Q06  | ۰/۷۳۱     | ۷/۷۰۱          |                       |                  |                  |
|             | Q07  | ۰/۷۹۷     | ۱۳/۷۱۰         |                       |                  |                  |
|             | Q08  | ۰/۷۳۲     | ۱۱/۳۷۱         |                       |                  |                  |
|             | Q22  | ۰/۷۱۶     | ۱۳/۰۵۹         |                       |                  |                  |
|             | Q23  | ۰/۲۷۰     | ۱/۷۰۸          |                       |                  |                  |
| خود تنظیمی  | Q09  | ۰/۷۵۸     | ۱۰/۰۴۵         | ۰/۵۸۸                 | ۰/۸۵۰            | ۰/۷۶۵            |
|             | Q10  | ۰/۸۴۳     | ۳۰/۰۰۳         |                       |                  |                  |
|             | Q11  | ۰/۶۸۸     | ۸/۲۳۰          |                       |                  |                  |
|             | Q12  | ۰/۷۷۲     | ۸/۸۶۱          |                       |                  |                  |
| خودکارآمدی  | Q13  | ۰/۶۶۶     | ۵/۳۴۱          | ۰/۷۴۸                 | ۰/۹۳۶            | ۰/۹۱۲            |
|             | Q14  | ۰/۹۲۰     | ۴۵/۲۶۹         |                       |                  |                  |
|             | Q15  | ۰/۸۸۹     | ۲۹/۸۰۶         |                       |                  |                  |

| سازه          | گویه | بارعاملی | آماره معناداری | میانگین واریانس (AVE) | پایایی ترکیبی    | آلفای کرونباخ    |
|---------------|------|----------|----------------|-----------------------|------------------|------------------|
|               | Q16  | ۰/۹۵۲    | ۸۷/۶۹۹         | ۰/۵۱۳<br>(۰/۸۱۹)      | ۰/۶۷۷<br>(۰/۹۳۱) | ۰/۴۷۵<br>(۰/۸۸۹) |
|               | Q17  | ۰/۸۷۰    | ۲۵/۵۷۰         |                       |                  |                  |
| انتظار از خود | Q18  | ۰/۹۲۷    | ۳۹/۶۳۳         |                       |                  |                  |
|               | Q19  | ۰/۹۲۸    | ۴۱/۷۲۲         |                       |                  |                  |
|               | Q20  | ۰/۸۵۵    | ۱۴/۸۹۲         |                       |                  |                  |
|               | Q25  | -۰/۲۸۹   | ۱/۴۹۷          |                       |                  |                  |
|               | Q26  | -۰/۱۶۱   | ۰/۷۳۶          |                       |                  |                  |

همانطور که در جدول (۶) نشان داده شده است، بار عاملی برای سؤال ۲۳ (۰/۲۷۰) از شاخص تعهد به هدف، سؤالات ۲۵ (-۰/۲۸۹) و ۲۶ (-۰/۱۶۱) از شاخص انتظار از خود، کمتر از ۰/۵ هستند. بنابراین این سؤالات از تحلیل حذف شدند. در این جدول، نتایج آلفای کرونباخ برای همه سازه‌ها بالای ۰/۷ است که اعتبار همگرایی بالایی را نشان می‌دهد و همچنین بیان می‌کند که سازه‌ها (متغیرهای پنهان) از اعتبار بالایی جهت برازش مدل برخوردارند. همچنین مقادیر پایایی ترکیبی (CR) برای تمامی سازه‌ها بالاتر از مقدار ۰/۷ گزارش شده که نشان می‌دهد سازه‌ها از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردار هستند و بالاخره اینکه، با توجه به نتایج ارائه شده، هر سه شرط فوق برقرار است و بنابراین پرسش‌نامه از روایی همگرا برخوردار است.

چنانچه جذر میانگین واریانس استخراج شده ( $\sqrt{AVE}$ ) برای یک متغیر بزرگ‌تر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها باشد، روایی تشخیصی برای آن متغیر وجود دارد. در جدول (۷)، اعداد روی قطر اصلی جذر میانگین واریانس استخراج شده می‌باشند.

جدول ۷. AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسش‌نامه تحقیق

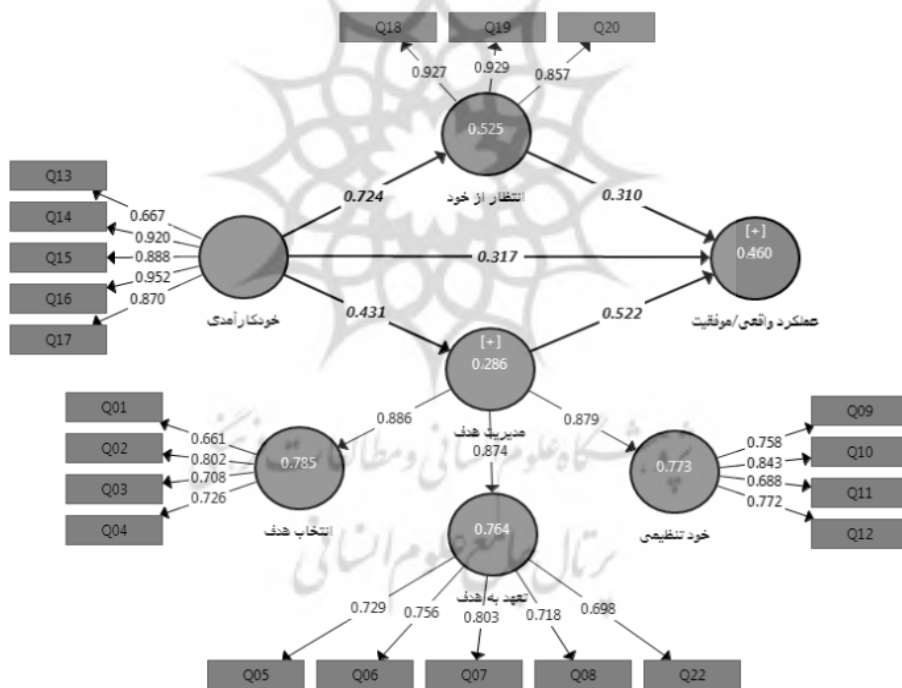
| ردیف | شاخص‌ها       | ۱     | ۲     | ۳ | ۴ | ۵ |
|------|---------------|-------|-------|---|---|---|
| ۱    | انتخاب هدف    | ۰/۷۲۶ |       |   |   |   |
| ۲    | انتظار از خود | ۰/۳۶۹ | ۰/۹۰۵ |   |   |   |

| ردیف | شاخص‌ها     | ۱     | ۲     | ۳     | ۴     | ۵     |
|------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ۳    | تعهد به هدف | ۰/۶۷۶ | ۰/۵۰۱ | ۰/۷۴۲ |       |       |
| ۴    | خود تنظیمی  | ۰/۶۶۵ | ۰/۶۸۷ | ۰/۶۹۳ | ۰/۷۶۷ |       |
| ۵    | خودکارآمدی  | ۰/۲۵۵ | ۰/۷۲۴ | ۰/۳۳۷ | ۰/۶۱۲ | ۰/۸۶۵ |

همان‌طور که از داده‌های جدول (۷) مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است و بنابراین روایی تشخیصی پرسش‌نامه پژوهش مورد تأیید است.

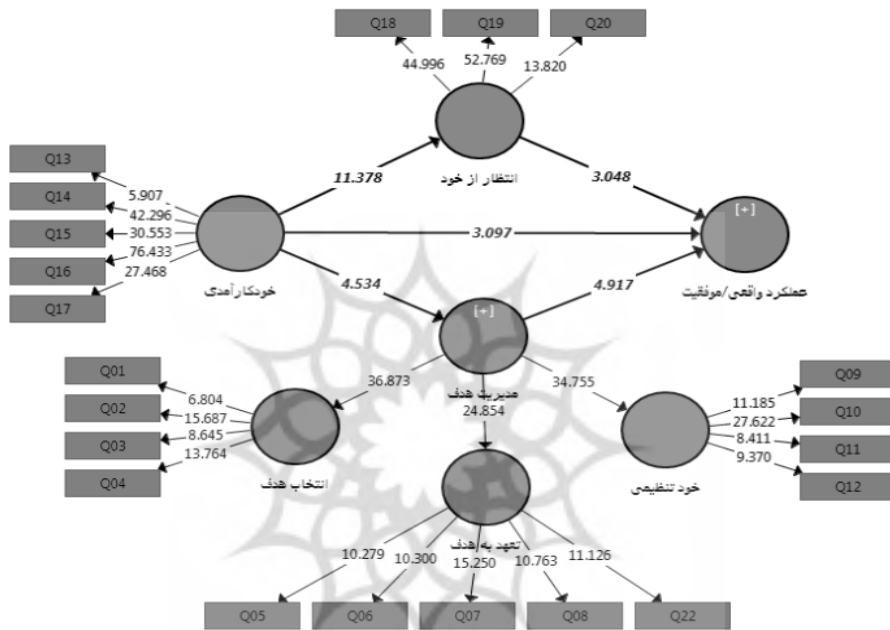
### مدل ساختاری پژوهش: پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل

ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت نمودار (۱) می‌باشد.



نمودار ۱. ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

در نمودار (۱)، اعداد نوشته شده بر روی مسیرها، ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استراپ<sup>۱</sup> مقادیر آزمون تی- استیوندت محاسبه شده است (نمودار ۲). مقادیر آزمون تی- استیوندت اگر مقداری مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



نمودار ۲. نتایج آزمون تی- استیوندت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

**بررسی کفایت مدل:** برای بررسی کفایت مدل از معیارهای چندگانه به شرح زیر استفاده شده است.

**معیار  $R^2$ :** معیار  $R^2$  مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است.  $R^2$  معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می‌شود. مقدار

### 1. Bootstrapping

$R^2$  برای متغیرهای درون‌زای انتظار از خود  $0/525$ ، مدیریت هدف  $0/286$  و عملکرد مهارتی  $0/460$  محاسبه شده است که مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

**معیار  $Q^2$ :** معیار  $Q^2$  قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درون‌زای سه مقدار  $0/02$ ،  $0/15$  و  $0/35$  را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. مقدار  $Q^2$  برای متغیرهای درون‌زای انتظار از خود  $0/399$ ، مدیریت هدف  $0/229$  و عملکرد مهارتی  $0/396$  محاسبه شده است که نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

**معیار GOF:** شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن‌هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و  $R^2$  به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زای موفق بوده است یا نه.

جدول ۸. میزان communality و  $R^2$  متغیرهای تحقیق

| متغیر                  | communality | $R^2$ |
|------------------------|-------------|-------|
| انتظار از خود          | ۰/۵۶۰       | ۰/۵۲۵ |
| خودکارآمدی             | ۰/۵۹۱       | --    |
| عملکرد مهارتی (موفقیت) | ۱           | ۰/۴۶۰ |
| مدیریت هدف             | ۰/۴۹۰       | ۰/۲۸۶ |

|         |             |       |
|---------|-------------|-------|
| متغیر   | cummunality | $R^2$ |
| میانگین | ۰/۶۶۰       | ۰/۴۲۴ |

$$GOF = \sqrt{communality \times R^2} = \sqrt{0.660 \times 0.424} = 0.529$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول ۸، مقدار ۰/۵۲۹ محاسبه شده که بالاتر از مقدار ملاک ۰/۳ است و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد. برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر بین متغیرها، از خروجی نرم‌افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آن‌ها در جدول (۹) ارائه شده است.

جدول ۹: نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش

| ردیف | مسیر          | ضریب مسیر ( $\beta$ ) | عدد معناداری (t-value) | نتیجه آزمون |                        |               |
|------|---------------|-----------------------|------------------------|-------------|------------------------|---------------|
|      |               |                       |                        |             | به متغیر               | از متغیر      |
| ۱    | خودکارآمدی    | ۰/۷۲۴                 | ۱۱/۳۷۸                 | تأیید       | انتظار از خود          | خودکارآمدی    |
| ۲    | خودکارآمدی    | ۰/۳۱۷                 | ۳/۰۹۷                  | تأیید       | عملکرد مهارتی / موفقیت | خودکارآمدی    |
| ۳    | خودکارآمدی    | ۰/۴۳۱                 | ۴/۵۳۴                  | تأیید       | مدیریت هدف             | خودکارآمدی    |
| ۴    | انتظار از خود | ۰/۳۱۰                 | ۳/۰۴۸                  | تأیید       | عملکرد مهارتی / موفقیت | انتظار از خود |
| ۵    | مدیریت هدف    | ۰/۵۲۲                 | ۴/۹۱۷                  | تأیید       | عملکرد مهارتی / موفقیت | مدیریت هدف    |

براساس نتایج جدول (۹)، آماره معنی‌داری بین متغیر خودکارآمدی و انتظار از خود برابر (۱۱/۳۷۸) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان خودکارآمدی و انتظار از خود در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۷۲۴) است و میزان تأثیر مثبت متغیر خودکارآمدی بر انتظار از خود را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در خودکارآمدی، موجب افزایش ۰/۷۲۴ واحدی در انتظار از خود خواهد شد. این بدان معنا است که خودکارآمدی مأموران پلیس زن بر انتظار از خود [برای کسب موفقیت] تأثیر مثبت و معنادار دارد؛

با توضیح کاملاً مشابه می‌توان گفت:

خودکارآمدی مأموران پلیس زن بر عملکرد مهارتی آن‌ها تأثیر مثبت و معنادار دارد و یک واحد تغییر در خودکارآمدی، موجب افزایش ۰/۳۱۷ واحدی در عملکرد مهارتی می‌شود. خودکارآمدی مأموران پلیس زن بر مدیریت هدف [برای کسب موفقیت] تأثیر مثبت و معنادار دارد و یک واحد تغییر در خودکارآمدی، موجب افزایش ۰/۴۳۱ واحدی در مدیریت هدف می‌شود؛

انتظار از خود [برای کسب موفقیت] بر عملکرد مهارتی مأموران پلیس زن، تأثیر مثبت و معنادار دارد و یک واحد تغییر در انتظار از خود، موجب افزایش ۰/۳۱۰ واحدی در عملکرد مهارتی می‌شود؛

مدیریت هدف [برای کسب موفقیت] بر عملکرد مهارتی مأموران پلیس زن، تأثیر مثبت و معنادار دارد و یک واحد تغییر در مدیریت هدف، موجب افزایش ۰/۵۲۲ واحدی در عملکرد مهارتی می‌شود؛

برای بررسی اثر غیرمستقیم خودکارآمدی بر عملکرد از طریق دو متغیر انتظار از خود و مدیریت هدف، از روش بوت استرپ استفاده شده است. در این روش چنانچه مقدار حد پایین و حد بالای بوت استرپ هر دو مثبت و یا هر دو منفی باشند و صفر مابین این دو حد قرار نگیرد، در آن صورت مسیر غیر مستقیم معنادار بوده و فرضیه پذیرفته خواهد شد. همچنین اگر سطح معناداری کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ باشد، اثر غیرمستقیم پذیرفته می‌شود. مبتنی بر این شاخص، معنی‌داری یا عدم معنی‌داری مسیر غیرمستقیم در جدول (۱۰) ارائه شده است:

جدول ۱۰. نتایج حاصل از روش بوت استرپ برای بررسی معناداری اثر غیرمستقیم متغیرها

| سطح معناداری | خطای برآورد | آماره t    | مقدار بوت استرپ |         | اثر غیر مستقیم | مسیر          |               |             |
|--------------|-------------|------------|-----------------|---------|----------------|---------------|---------------|-------------|
|              |             |            | حد پایین        | حد بالا |                | متغیر وابسته  | متغیر میانجی  | متغیر مستقل |
| ۰/۰۱۱        | ۰/۱۴۸       | ۰/۴۷<br>۲  | ۰/۳۲۶           | ۰/۵۵۷   | ۰/۲۲۴          | عملکرد مهارتی | انتظار از خود | خودکارآمدی  |
| ۰/۰۰۱        | ۰/۰۸۵       | ۰/۴۵۱<br>۴ | ۰/۲۲۰           | ۰/۵۴۱   | ۰/۳۷۷          | عملکرد مهارتی | مدیریت هدف    | خودکارآمدی  |

بر اساس نتایج جدول (۱۰)، سطوح معناداری به دست آمده کوچک تر از ۰/۰۵ و فاصله اطمینان شامل صفر نمی باشد و بنابراین می توان گفت:

خود کارآمدی از طریق انتظار از خود بر عملکرد مهارتی تأثیر مثبت و معنادار دارد و بنابراین، انتظار از خود [برای کسب موفقیت] در رابطه بین خود کارآمدی و بر عملکرد مهارتی مأموران پلیس زن، نقش میانجی دارد.

خود کارآمدی از طریق مدیریت هدف بر عملکرد مهارتی تأثیر مثبت و معنادار دارد و بنابراین، مدیریت هدف [برای کسب موفقیت] در رابطه بین خود کارآمدی و بر عملکرد مهارتی مأموران پلیس زن، نقش میانجی دارد.

## بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش، تلاش برای پاسخ دادن به این پرسش بود که آیا خود کارآمدی افسران پلیس زن می تواند عملکرد مهارتی آن ها را پیش بینی کند و اینکه نقش انتظار موفقیت و مدیریت هدف در این رابطه، به عنوان میانجی بررسی شود. برای این منظور شرکت کنندگان در اولین دوره مسابقات مهارتی زنان پلیس، به عنوان جامعه منتخب زنان پلیس، که برای کسب مقام در شش مهارت پلیسی [آمادگی جسمانی، دفاع شخصی، خود امدادی و دگر امدادی، تیراندازی عملیاتی، دستگیری و بازداشت، گزارش نویسی]، با یکدیگر رقابت کرده بودند به عنوان نمونه، به صورت تمام شمار مورد بررسی قرار گرفتند.

پژوهش نشان داد که خود کارآمدی زنان پلیس می تواند به طور مثبت و معناداری عملکرد مهارتی آن ها را پیش بینی کند؛ به بیان دیگر، افزایش خود کارآمدی آن ها می تواند به طور معناداری بر عملکرد مهارتی آن ها تأثیر بگذارد. این نتیجه با نتایج پژوهش سواری و همکاران (۱۳۹۶)، مبنی بر تأثیر خود کارآمدی آموزگاران بر عملکرد شغلی آن ها، پژوهش های یاوری و تلخی (۱۳۹۵)، گراوند و همکاران (۱۳۹۳) و حیدری و همکاران (۱۳۹۳)، مبنی بر تأثیر خود کارآمدی بر عملکرد



تحصیلی و پژوهشی دانشجویان و دانش‌آموزان، پژوهش محمداسماعیل و روحانی (۱۳۹۳)، مبنی بر تأثیر خودکارآمدی در بهره‌وری عملکرد کتابداران، پژوهش راداو<sup>۱</sup> (۲۰۰۴)، مبنی بر تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد دانشمندان هندی و نیز پژوهش ابوالقاسمی و همکاران (۱۳۹۲)، مبنی بر تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد ورزشی ووشوکاران، همخوانی دارد. با توجه به اینکه خودکارآمدی، باور فرد به توانایی خود برای انجام یک کار (باندورا، ۱۹۷۷) تعریف می‌شود، این نتیجه نشان می‌دهد که هر چه زنان پلیس به توانایی‌های خود در اجرای مهارت‌های پلیسی ایمان بیشتری داشته باشند، بهتر می‌توانند این مهارت‌ها را که نقش قابل‌توجهی در اجرای موفق مأموریت‌های پلیس دارد، اجرا نمایند و به عبارتی، عملکرد بهتری خواهند داشت.

پژوهش همچنین نشان داد که افزایش خودکارآمدی زنان پلیس، موجب افزایش نسبتاً قابل‌توجهی در انتظار آن‌ها از خود برای کسب موفقیت و نیز افزایش مدیریت هدف در آنان می‌شود؛ به بیان دیگر، هر چه آن‌ها باور بیشتری به توانایی‌هایشان داشته باشند، انتظار بیشتری برای کسب موفقیت دارند و نیز با احتمال بیشتر یا اهداف چالشی را انتخاب و برای تحقق آن‌ها تلاش می‌کنند. این نتیجه با، نتیجه پژوهش رحیمی و همکاران (۱۳۹۷)، مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین خودکارآمدی با مقطع تحصیلی دانشجویان و پژوهش اسلامی و همکاران (۱۳۹۶)، مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین خودکارآمدی با انگیزه پیشرفت ورزشی دانشجویان تربیت بدنی، همخوانی دارد. با توجه به اینکه انتظار از خود، تعیین‌کننده سطح عملکردی مطلوب از سوی خود فرد است (تریسی، ۱۳۹۱) و مدیریت هدف نیز، ناظر بر تعیین یک هدف مشخص و تعهد به آن هدف تا دستیابی به آن است (لاک و لاتهام<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰)، می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که افزایش خودکارآمدی، به وضوح موجب می‌شود که زنان پلیس انتظارات عملکردی بالاتری برای خود تعریف کنند و در راستای تحقق چنین انتظاراتی، با هدف‌گذاری، تعهد به اهداف و خودتنظیمی در راستای آن اهداف، به‌طور پیوسته عملکرد خود را در انجام مهارت‌های پلیسی، بهبود بخشند. بر این اساس، تقویت باورهای خودکارآمدی افسران پلیس می‌تواند محرک مهمی برای بهبود

1. Randhawa  
2. Locke & Latham

عملکرد آن‌ها باشد. با توجه به این واقعیت که تجارب موفق یا عملکرد موفقیت‌آمیز، مؤثرترین منبع ایجاد و تقویت کارآمدی شخصی است (باندورا، ۱۹۹۷، ص ۸۵)، می‌توان فرصت، شرایط و امکانات تمرین چندین و چندباره مهارت‌های پلیسی را برای افسران پلیس فراهم نمود؛ هرچه آن‌ها مهارتی مثل تیراندازی یا دفاع شخصی را در دوران آموزش، بیشتر و بیشتر تکرار و تمرین کنند، تسلط خود را افزایش داده و باورهای خودکارآمدی شان برای اجرای آن مهارت در صحنه‌های واقعی عمل، تقویت می‌شود. به علاوه، افراد در ارزیابی خودکارآمدی خویش تنها به موفقیت‌های قبلی خود متکی نیستند، بلکه تحت‌تأثیر تجربه‌های جانشینی از طریق الگوسازی یا سرمشق‌گیری نیز قرار دارند (اربانی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲)؛ بنابراین، می‌توان در هر یک از مهارت‌های پلیسی مورد نظر، افراد موفق را به دانشجویان شناساند و داستان موفقیت آن‌ها را روایت کرد تا از این طریق، باورهای آن‌ها تقویت شود. همچنین با حمایت‌های عاطفی از افراد و تشویق پیشرفت‌های هر چند کوچک افراد در زمینه مهارت‌های پلیسی، می‌توان از سومین منبع ایجاد و تقویت خودکارآمدی یعنی ترغیب کلامی (باندورا، ۱۹۹۷: ۱۰۱) نیز بهره برد. آموزش و تمرین مهارت‌های پلیسی، در فضایی به دور از خستگی، خشم، تنش و سایر عواطف منفی نیز به تأثیر بهتر آموزش‌ها بر باورهای خودکارآمدی می‌انجامد.

به علاوه، پژوهش چنین آشکار کرد که خودکارآمدی از طریق یا به واسطه مدیریت هدف و انتظار فرد از خود برای کسب موفقیت است که بر عملکرد مهارتی اثر می‌گذارد؛ به عبارتی، انتظار از خود و مدیریت هدف، مکانیزم‌هایی هستند که باورهای خودکارآمدی را که اساساً ذهنی هستند، به عملکرد که یک پیامد کاملاً عینی و قابل مشاهده و سنجش است، پیوند می‌دهند. در این راستا، همان‌طور که لاک و لاتهام (۱۹۹۰) به نقش بی‌بدیل داشتن اهداف مشخص در ایجاد انگیزه و تلاش اشاره کرده‌اند و پژوهش مک کورمک (۱۳۹۷) نیز به وضوح این نظریه را تأیید کرده است، مدیریت اهداف تأثیر غیرقابل انکاری بر موفقیت دارد. بنابراین، می‌توان مهارت هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی برای تحقق اهداف و نیز خودتنظیمی برای مدیریت روتین زندگی در

---

1. Urbani et all

راستای اهداف را به دانشجویان پلیس آموزش داد؛ براساس نتایج این پژوهش، چنین مهارتی، در منتهی شدن تلاش‌های قبلی برای افزایش خودکارآمدی، به بهبود واقعی عملکرد مهارتی آن‌ها، نقشی واسطه و تسهیل‌کننده دارد.

در مجموع، نتایج این پژوهش، تأییدی بر نظریه خودکارآمدی باندورا (۱۹۷۷) و این اعتقاد ویژه او است که افراد فعالیت‌های خود را بر اساس باورهای خودکارآمدی‌شان برنامه‌ریزی می‌کنند. اینکه چقدر به توانایی‌هایشان برای انجام درست یک کار ایمان داشته باشند، می‌تواند انتظارات آن‌ها را از خود شکل داده و محرک جدی برای تعیین اهداف خاص، تعهدشان به اهداف و تنظیم خود در راستای آن اهداف باشد.

**محدودیت‌های پژوهش:** این پژوهش بر روی آن دسته از زنان پلیس انجام شده که از نظر برخورداری از مهارت‌های پلیسی، از بین زنان پلیس در استان‌های مختلف، برگزیده شده بودند؛ به همین دلیل تعمیم نتایج این پژوهش به همه افسران پلیس زن و نیز تعمیم نتایج به افسران پلیس به طور کلی، با احتیاط ممکن است.

**پیشنهادها:** با عنایت به محدودیت بیان شده، پیشنهاد می‌شود، اولاً، این پژوهش در مورد جامعه تصادفی از افسران پلیس زن که در فعالیت‌های ورزش قهرمانی الزاماً حضور ندارند تکرار شود و نتایج حاصل از آن با پژوهش حاضر مقایسه شود و دوماً، با توجه به تمرکز این پژوهش بر پلیس زن، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مشابهی در جامعه تصادفی از افسران پلیس مرد و نیز جامعه شرکت‌کنندگان مرد در مسابقات مهارتی پلیس انجام شود. نتایج چنین پژوهش‌هایی، بینش‌های ارزشمندی درباره تفاوت جنسیتی و نیز تفاوت ورزشکار بودن یا نبودن افسران پلیس در این زمینه به دست خواهد داد.

### تعارض منافع

این پژوهش حاصل کار پژوهشگر است و تولید و انتشار آن با منافع هیچ فرد یا گروهی تعارض ندارد.

### سپاسگزاری

این پژوهش با همکاری همه شرکت کنندگان در مسابقات مهارتی پلیس انجام شد؛ بنابراین، بر خود لازم می‌دانیم از همه آنها و نیز مسئولین محترم معاونت تربیت و آموزش وقت فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، به ویژه اداره کل تربیت بدنی آن معاونت که در اجرا و انجام پژوهش، یاری‌گر ما بودند، تشکر و قدردانی نماییم.



## فهرست منابع

- ابوالقاسمی، عباس؛ کیامرثی، آذر؛ سهرابی، زهرا (۱۳۹۲)، تابستان). ارتباط جهت‌گیری هدف، خودکارآمدی و هیجان‌های مثبت و منفی با عملکرد ورزشی و رضایت از زندگی در ووشوکاران دختر. **مطالعات روان‌شناسی ورزشی**.
- اثرزاده، رضا؛ بجانی، سین؛ ملکی‌نیا، عماد (۱۳۹۰). بررسی خودکارآمدی نیروی انسانی در سازمان‌ها و ارائه الگوی مفهومی برای سنجش آن. **توسعه انسانی پلیس**. ۸(۳۷)، ۹۵-۱۰۴. قابل‌بازیابی از: <http://pod.jrl.police.ir/?action=article&kw=572&kw>
- اسلامی، محمدعلی؛ آزادی، یداله؛ غرایق‌زندی، حسن؛ عمادالدین، زینب‌السادات (۱۳۹۶)، زمستان). رابطه بین خوش‌بینی و خودکارآمدی با انگیزه پیشرفت ورزشی در دانشجویان رشته تربیت بدنی. **فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی**. ۸(۴)، ۱۳۲-۱۱۱.
- باباتباردرزی، حسین؛ فرزائگان، غلامرضا؛ عبادی‌عباس؛ جوادی‌نسب، مجید؛ نحیر، بتول؛ صادقی‌شرمه، مهدی (۱۳۸۸، بهار). نیازهای آموزشی امدادگران نیروی زمینی. **راهبردهای آموزش در علوم پزشکی**. ۲(۱)، ۱۳-۱۷.
- باقری‌مجد، روح‌اله؛ زیدآبادی، مهدیه (۱۳۹۸، پاییز). تأثیر کاربردهای پداگوژیکی فناوری اطلاعات و ارتباطات بر خودتنظیم‌گری دانشجویان تحصیلات تکمیلی با نقش میانجی خودکارآمدی. **مطالعات روان‌شناسی تربیتی**. ۱۵(۳۵)، ۱-۲۲.
- تریسی، برایان (۱۳۹۱). **روان‌شناسی موفقیت: استعدادهای فردی خود را شکوفا کرده و به تمام خواسته‌های واقعی خود در زندگی دست یابید**. (زهرا نسیمی، مترجم). تهران: آسمان‌علم (چاپ سوم).
- حسین‌نژادندائی، هومان (۱۳۹۷). **درسنامه کمک‌های اولیه پایه**. قابل‌بازیابی از: <http://emdadaval.ir/Viewcontent/ArticleId/101/>
- حیدری، محمدحسین؛ امینی‌ناغانی، شهریار؛ شیروانی‌شیری، علی (۱۳۹۳)، پاییز و زمستان). نقش خودکارآمدی، خودتنظیمی (راهبردهای شناختی و فرا شناختی) و عزت‌نفس در عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان سال سوم رشته علوم تجربی در دبیرستان‌های شهرکرد. **رویکردهای نوین آموزشی**. ۹(۲)، ۸۹-۱۰۲.
- خسروی‌زاده، اسفندیار؛ کمانکش، اکرم؛ مقدسی، حسین؛ زهره‌وندیان، کریم (۱۳۹۸). ارتباط عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با عملکرد سازمانی مربیان (مورد مطالعه: هیات‌های ورزشی شهر اراک). **مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش**. ۶(۱)، ۶۳-۵۵. قابل‌بازیابی از: <https://fmss.journals.pnu.ac.ir/?action=article&au=88915&au>
- رابینز، استیفن پی و جاج، تیموتی (۱۳۹۷). **رفتار سازمانی**. (محمد زارع، مترجم). تهران: نص (چاپ هشتم).

- رحیمی، فاطمه؛ سیدمیرنسب، هنگامه سادات؛ علمدار، الهه؛ کمالی، کورش؛ گیتی خوشه، مهری (۱۳۹۷)، خرداد و تیر). ارتباط خودکارآمدی با موفقیت تحصیلی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تهران. **نشریه پژوهش پرستاری ایران**. ۱۳(۲)، ۶۵-۵۸.
- سواری، کریم؛ فلاحی، مریم؛ زایرچی، نوریه (۱۳۹۶)، بهار). رابطه خودکارآمدی، اشتیاق شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران. **فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی**. ۱۳(۱)، ۱۲۰-۱۰۱.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۹۶). **مبانی مدیریت منابع انسانی**. تهران: دانشگاه تهران (چاپ هفتم).
- شفیع زاده، علی (۱۳۹۶)، بهار). پیش‌بینی عملکرد مهارتی در استعدادیابی فوتبال. **رشد و یادگیری حرکتی-ورزشی**. ۱۹(۱)، ۵۹-۷۷.
- عاشوری، محمدرضا (۱۳۹۸)، اردیبهشت). آمادگی جسمانی چیست و چه تأثیری بر سلامت بدن دارد؟. قابل بازیابی از: <https://www.chetor.com/168748>
- علی زاده، ابراهیم (۱۳۹۷). شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای مشاغل پلیس راه. **فصلنامه علمی راهور**. ۷(۲) ۱۱۵-۱۴۲. قابل بازیابی از: [http://www.talar.jrl.police.ir/article\\_18992.html](http://www.talar.jrl.police.ir/article_18992.html)
- قربان‌پور، علی؛ قربان‌پور، محمد (۱۳۹۷). مفهوم امنیت ملی و نقش قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در تأمین آن. **جشنواره تالیفات علمی برتر علوم انسانی اسلامی**؛ جایزه ویژه علامه جعفری (ره). قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/seminar/ViewPaper.aspx?ID=95186>
- گراوند، هوشنگ؛ کارشکی، حسین؛ آهنچیان، محمدرضا (۱۳۹۳). رابطه بین خودکارآمدی پژوهشی با عملکرد پژوهشی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی مشهد. **آموزش در علوم پزشکی**. ۱۴(۱)، ۵۱-۴۱.
- مجلس شورای اسلامی (۱۳۶۹). **قانون تشکیل ناجا**.
- محمد اسماعیل، صدیقه؛ روحانی، شیرین (۱۳۹۳)، پاییز). نقش خودکارآمدی در بهره‌وری عملکرد کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران. **کتابدای و اطلاع‌رسانی**. ۱۷(۳)، ۲۴-۵.
- معاونت تربیت و آموزش ناجا (۱۳۹۸). به نقل از خبرگزاری تسنیم. رقابت ۱۵۵ پلیس زن در نخستین دوره مسابقات سراسری مهارت‌های پلیسی. ۲۷ تیر ۱۳۹۸. قابل بازیابی از: <https://www.tasnimnews.com/fa/news/1398/04/27/2057093>
- معتدزاد، کاظم؛ منصفی، ابوالقاسم (۱۳۹۲). روزنامه‌نگاری با فصلی جدید در بازنگری روزنامه‌نگاری معاصر. تهران: سپهرزبان (چاپ هفتم).
- مک کورمک، مارک (۱۳۹۷). **هاروارد چه چیزهایی را یاد نمی‌دهد**. (محمود طلوع، مترجم). تهران: رسا (چاپ ۱۵) الوانی، سید مهدی (۱۴۰۰). **مدیریت عمومی**. تهران: نشر نی (چاپ ۵۸ ام).

هاشمی، صدیقه سادات (۱۴۰۰). در مسیر بالندگی؛ توسعه توانمندی ستادهای شخصی فرماندهان و مدیران. تهران: انتشارات دانشگاه علوم انتظامی امین.

هیلگرن، آر. هانس (۱۳۸۵). مدیریت هدف. (محمد گذرآبادی، مترجم). تهران: نشر رسا  
یاوری، یوسف؛ تلخی، کبری (۱۳۹۵). ارتباط بین خودکارآمدی با عملکرد تحصیلی دانشجویان علوم ورزشی. دومین همایش ملی علوم کاربردی ورزش و تندرستی، تهران.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological review**, 84(2), 191.

Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. **International Journal of Hospitality Management**, 87, 102462.

Henson RK, Kogan LR, Vacha-Haase T 2001. A reliability generalization study of the teacher efficacy scale and related instruments. **Educ Psychol Meas**, 61(3): 404-420.

Kanthack, T. F. D., Bigliassi, M., Vieira, L. F., & Altimari, L. R. (2014). Acute effect of motor imagery on basketball players' free throw performance and self-efficacy. **Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano**, 16, 47-57.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting & task performance. **Prentice-Hall, Inc.**

Randhawa, G. (2004). Self-efficacy and work performance: An empirical study. **Indian Journal of Industrial Relations**, 336-346.

Truter, L., Pienaar, A.E., & Du Toit D. (2010). Relationships between overweight, obesity and physical fitness of nine- to twelve-year-old South African children SA Fam. **Pract.** 52(3): 227-233.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی