



The role of resilience, self-efficacy and optimism in predicting the hope and motivation of male police station personnel in Tabriz city

Hossein Rostami ¹ | Shirin Zeinali ^{2*} | Rahim Yousefi ^{3*} | Ebrahim Nuri ^{4*}

Abstract

The aim of this study was to predict the hope and motivation of male police station employees based on resilience, self-efficacy and optimism . In this regression correlational study, the statistical population was male employees of police stations in Tabriz who were serving in 2022-2023 and 160 people were selected by random cluster sampling and responded to Conner & Davidson resilience tools (2009), Sherer and Maddux self-efficacy scale (1982), Snyder hope (1991), Lawrence & Jordan motivation (2009) and Scheier & Carver optimism questionnaire (1985). Data were analyzed using SPSS-21 With pearson and regression methods. The results showed that there is a significant relationship between resilience, self-efficacy and optimism with hope and motivation of employees. Also, resilience and optimism can predict hope and motivation among police stations staff in Tabriz ($P < 0.01$). Accordingly, It can be concluded that psychological variables such as resilience, self-efficacy and optimism are related and have an effect on the motivation and hope of police station employees. Based on this, it can be concluded that psychological variables such as resilience, self-efficacy and optimism have an effect on the motivation of police station employees and these variables should be taken into consideration in improving the hope and motivation of employees.

Keywords: resilencecy; self-efficacy; optimism; hope; motivation.

DOR: 20.1001.1.25885162.1404.15.4.1.3

1. Research Center for Cognitive & Behavioral Sciences in Police, Directorate of Health, Rescue & Treatment, Police Headquarter, Tehran, Iran. FARAJA Institute of Law Enforcement Sciences and Social Studies, Tehran, Iran.
2. Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Psychology, Urmia University, Urmia, Iran. shirinzeinali@yahoo.com
3. Associate Professor, Department of Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.
4. Assistant professor, FARAJA Institute of Social Studies, Tehran, Iran.

This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Non-Commercial (CC-BY-NC) license.





مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۲/۱۲/۲۱

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۳/۰۹/۰۸

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳/۰۹/۱۲

تاریخ انتشار:

۱۴۰۴/۰۶/۱۲

شابا چاپی: ۵۱۶۷-۲۵۸۸
الکترونیکی: ۵۱۷-۲۶۴۵

DOR: 20.1001.1.25885162.1404.15.4.1.3

نقش تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی در پیش‌بینی امید و انگیزه
پرسنل مرد کلانتری‌های شهر تبریزحسین رستمی^۱ | شیرین زینالی^۲ | رحیم یوسفی^۳ | ابراهیم نوری^۴

چکیده

هدف تحقیق حاضر پیش‌بینی امید و انگیزه کارکنان مرد کلانتری بر اساس تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی بود. در این پژوهش همبستگی از نوع رگرسیون، جامعه آماری کلیه کارکنان مرد کلانتری‌های شهر تبریز بود که در سال ۱۴۰۲ در حال خدمت بودند و ۱۶۰ نفر به روش خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند و به ابزارهای تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، مقیاس خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۸۳)، امیدواری اشنایدر (۱۹۹۱)، انگیزه لورنس و جردن (۲۰۰۹) و پرسش‌نامه خوش‌بینی شیر و کارور (۱۹۸۵) پاسخ دادند. به‌منظور تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS-۲۱ و روش پیرسون و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی با امید و انگیزه کارکنان با رابطه معنادار وجود دارد. همچنین تاب‌آوری و خوش‌بینی قادر به پیش‌بینی امیدواری و انگیزه در بین کارکنان کلانتری‌های شهر تبریز هستند ($P < 0/01$). بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهایی روانشناختی از جمله تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی بر امید و انگیزه کارکنان کلانتری‌ها تاثیر دارند و در ارتقای امید و انگیزه کارکنان این متغیرها مورد توجه قرار گیرند.

کلیدواژه‌ها: تاب‌آوری؛ خودکارآمدی؛ خوش‌بینی؛ امید، انگیزه

۱. مرکز تحقیقات علوم شناختی و رفتاری در پلیس، معاونت بهداشت، امداد و درمان، فرماندهی انتظامی، تهران، ایران. پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی فراجا، تهران، ایران.

shirinzeinali@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول: استادیار، گروه روانشناسی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

۳. استادیار، پژوهشگاه مطالعات اجتماعی فراجا، تهران ایران.

۴. دانشیار، گروه روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

این مقاله یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت شرایط و ضوابط مجوز (CC BY-NC) Creative Commons Attribution Non-

Commercial

توزیع شده است.



مقدمه و بیان مسئله

وظیفه پلیس و نیروی انتظامی حفظ امنیت است، اما افسران پلیس همواره با رویدادهای استرس‌زا، خشونت‌بار و حوادث آسیب‌زا روبرو می‌شوند. (وارن^۱، ۲۰۱۵). در حقیقت، افسران نیروی انتظامی ضمن آنکه باید از قربانیان حمایت کنند، خود با مجرمان خطرناکی روبرو می‌شوند که می‌تواند بر وضعیت روانشناختی آنها تأثیر بگذارد (دیوایلدِر و همکاران^۲، ۲۰۲۰). لذا از جمله عواملی که می‌تواند باعث شود تا پرسنل در کنار آموزش‌ها، مهارت‌ها و کمبود امکاناتی که دارند بتوانند با موقعیت‌های دشوار خدمتی روبه‌رو شده و وظیفه خود را به نحو مطلوب انجام دهند نیروی امیدواری و انگیزه است. امید^۳ نیرویی است که به فرد فعالانه به دنبال آن است، درحالی‌که مطمئن نیست که این آرزو برآورده خواهد شد (مارتین^۴، ۲۰۱۱). احتمالاً مشهورترین نظریه در مورد امید از اسنایدر^۵ (۲۰۰۲) است که امید را به‌عنوان یک الگوی فکری عمدتاً شناختی و هدف‌گرا تعریف می‌کند که در آن افراد مسیرهای مختلفی را برای دستیابی به اهداف خود ارائه می‌کنند، انگیزه دنبال کردن این مسیرها را حفظ می‌کنند و در صورت لزوم فعالانه به دنبال مسیرهای جایگزین برای این اهداف می‌گردند (میرباقر - آجرپز^۶ و همکاران، ۲۰۱۶). انگیزه^۷ نیز نیروی محرکی است که برآمده از نیازها و خواسته‌های فرد بوده (دیکرز^۸، ۲۰۲۲). این امر به ویژه در محل کار مهم است، جایی که کارکنان با انگیزه انرژی و اشتیاق بیشتری را برای کار خود سرمایه‌گذاری می‌کنند و منجر به رضایت عاطفی و فکری می‌شود (گاوریچ^۹، ۲۰۲۰). انگیزه همچنین در ایجاد تمایل به کار جهت دستیابی به اهداف سازمانی بسیار مهم است (پاتیل^{۱۰}، ۲۰۲۳).

1. Warren
2. DeVlyder
3. hope
4. Martin
5. Snyder
6. Mirbagher-Ajorpaz
7. motivation
8. Deckers
9. Gavrić
10. Patil

از جمله متغیرهایی که می‌تواند با امید و انگیزه ارتباط داشته باشد، سرمایه‌های روانشناختی^۱ از جمله تاب‌آوری^۲، خودکارآمدی^۳ و خوش‌بینی^۴ است (لی^۵ و همکاران، ۲۰۱۶). مفاهیم تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی به عنوان یک منبع ارزشمند برای افسران پلیس با کاهش استرس و افزایش رفاه در میان متخصصان مجری قانون مرتبط است (چن^۶ و همکاران، ۲۰۲۱؛ جانسنز^۷ و همکاران، ۲۰۲۱).

تاب‌آوری یعنی فرایند و نتیجه سازگاری موفقیت‌آمیز با تجربیات دشوار یا چالش‌برانگیز زندگی (فرهنگ لغت انجمن روان‌شناسی آمریکا^۸، ۲۰۲۲) و ظرفیت بازگشت از یک چالش فیزیکی، عاطفی، مالی یا اجتماعی است. تاب‌آوری، توانایی پس زدن از ناملایمات، یک عامل کلیدی در انگیزش است (رسینک^۹، ۲۰۱۸) و تأثیر قابل توجهی بر امید دارد (ساتیچی^{۱۰}، ۲۰۱۶). این رابطه به ویژه در عواقب رویدادهای آسیب‌زا مهم است (لانگ^{۱۱}، ۲۰۲۰) و به عنوان یک عامل محافظتی در برابر ناامیدی عمل می‌کند (حجمدال^{۱۲}، ۲۰۱۲). امروزه نقش تاب‌آوری در سازگاری نیروهای نظامی و انتظامی افزایش چشمگیری داشته و باعث افزایش بازدهی پرسنل شده است. مواردی از قبیل وضعیت اضطراری و مبهم، چالش فیزیکی، محدودیت خواب و محدودیت کالری باعث فشار عصبی شده است. ماهیت این گونه عملیات‌ها ایجاب می‌کند که پرسنل نظامی آمادگی و انعطاف خود را تا حد مطلوبی افزایش بدهند (رومنی و مکفی^{۱۳}، ۲۰۲۳). تاب‌آوری به عنوان یکی از مؤلفه‌های آمادگی شناختی به ویژه در شغل‌های نظامی بوده و افراد با سطح تاب‌آوری بالا، قادر هستند که در مواجهه با شرایط و رویدادهای ناخوشایند و تنش‌زا به تلاش و مقابله کارآمد خود ادامه دهند تا با پشت سر گذاشتن مراحل سخت زندگی به موفقیت برسند (آرون و همکاران، ۱۴۰۲). رستمی و همکاران (الف ۱۳۹۶) نیز در همین راستا در مطالعه خود

1. Psychological capital
2. resilience
3. Self-efficacy
4. optimism
5. Li
6. Chen
7. Janssens
8. APA Dictionary of Psychology
9. Resnick
10. Satıcı
11. Long
12. Hjemdal
13. Rumney & McPhee

نقش واسطه‌ای تاب‌آوری در رابطه بین حمایت اجتماعی و کیفیت زندگی کارکنان انتظامی تایید کردند.

همچنین خودکارآمدی به عنوان یک مولفه سرمایه اجتماعی، عامل شخصی است که به باورهای افراد در مورد توانایی‌ها و ظرفیت آنها برای اجرای دوره‌هایی از رفتارهای لازم برای دستیابی به عملکردهای تعیین شده اشاره دارد (بندورا^۱، ۱۹۹۷). خودکارآمدی به باورهای افراد در باره قابلیت‌ها و توانایی‌هایشان برای سازماندهی و انجام عملی خاص گفته می‌شود (گروتان^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). مفهوم خودکارآمدی با راه‌های دستیابی به هدف و انگیزه که از مؤلفه‌های امید هستند، در نظر گرفته می‌شود (اسنایدر و همکاران، ۲۰۰۵) و خودکارآمدی پیش‌بینی کننده قوی امید است (آتیک و ارکان آتیک^۳، ۲۰۱۷). همچنین تحقیقات به طور مداوم یک همبستگی مثبت قوی بین خودکارآمدی و انگیزه را نشان می‌دهد (به عنوان مثال؛ گومل^۴، ۲۰۱۷). خودکارآمدی یا باور فرد به توانایی خود برای موفقیت، تعیین کننده کلیدی انگیزه است که هم بر تمایل به انجام وظایف و هم بر تخصیص منابع تأثیر می‌گذارد (ونکوور^۵ و همکاران، ۲۰۰۸). پرسنل نیروی انتظامی که خودکارآمدی بالایی دارند، قادرند با چالش‌ها مواجه شوند می‌توانند خواسته‌های شغلی را به خوبی انجام دهند. مسئولیت عظیم پاسخگویی در قبال جامعه و نیاز شغلی در دسترس بودن در هر زمان، این امر را برای این افراد ضروری می‌سازد که همیشه رویکرد مثبتی نسبت به وظایف فعلی و مسیر عملکرد آینده خود داشته باشند (سن و هوجا^۶، ۲۰۱۵). جردن^۷ (۲۰۱۵) نیز در همین راستا نشان داد سرمایه روانشناختی، بهزیستی روانشناختی پرسنل نظامی را به طور قابل توجهی پیش‌بینی می‌کند.

خوش‌بینی به عنوان دیگر مولفه سرمایه روانشناختی، نشان دهنده میزان انتظارات عمومی مطلوب افراد برای آینده خود است. سطوح بالاتر خوش‌بینی به طور آینده نگر به رفاه ذهنی بهتر در مواقع سختی یا دشواری (یعنی کنترل رفاه قبلی) مرتبط است (کارور^۸ و همکاران، ۲۰۱۰). نس^۹

1. Bandura
2. Grotan
3. Atik & Erkan Atik
4. Gomel
5. Vancouver
6. Sen & Hooja
7. Jordan
8. Carver
9. Rygula

(۲۰۱۶) معتقد است افراد خوش بین انتظار نتایج مثبت داشته، بنابراین انگیزه و پشتکار بالاتری در تعقیب هدف نشان می دهند و افراد خوش بین انگیزه بیشتری برای کسب پاداش و تکمیل وظایفی دارند که منجر به نتایج مثبت می شود (ریگولا^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). خوش بینی می تواند امید را با ایجاد ذهنیت مثبت مبنی بر دستیابی به اهداف مورد نظر تسهیل کند. افراد خوش بین به احتمال زیاد اهدافی را که دست یافتنی می دانند تعیین می کنند و از راهبردهای مقابله ای موثر برای تعقیب آنها استفاده می کنند. برعکس، امید می تواند با ارائه شواهدی که نشان دهد می توان بر موانع غلبه کرد و با تلاش انگیزه آمیز به اهداف دست یافت، خوش بینی ایجاد کند (لارانجری و کوردی^۲، ۲۰۲۲). کارکنان نیروی انتظامی که خوش بینی بالایی دارند، قادرند با چالش ها مواجه شده و می توانند خواسته های شغلی را به خوبی انجام دهند. مسئولیت عظیم پاسخگویی در قبال جامعه و نیاز شغلی در دسترس بودن در هر زمان، این امر را برای این افراد ضروری می سازد که همیشه رویکرد مثبتی نسبت به وظایف فعلی و مسیر عملکرد آینده خود داشته باشند (سن و هوجا، ۲۰۱۵). هربرت^۳ (۲۰۱۱) در مطالعه خود به تعیین اینکه کدام یک از ابعاد سرمایه روانشناختی قادر به پیش بینی سه بعد درگیری کارکنان (نشاط، فداکاری و جذب) است، پرداخت. نتایج مطالعه نشان داد که سازه های خوش بینی، خودکارآمدی یا تاب آوری ممکن است بهترین مولفه برای به حداکثر رساندن خروجی و افزایش سطح تعامل کارکنان باشد و این یافته نشان می دهد افرادی که انتظارات مثبتی در مورد آینده دارند، حتی زمانی که با شرایط سخت/جدی سر و کار دارند (خوش بینان) احتمالاً در هنگام بروز مشکلات پایداری خواهند کرد. سن و هوجا (۲۰۱۵) نیز معتقدند کارکنان نیروی انتظامی که سرمایه روانشناختی بالایی برای رسیدن به اهداف انگیزه دارند، آماده هستند تا برای انجام موفقیت آمیز کار تلاش لازم را انجام دهند. آنها معتقدند در خدمات پلیس، داشتن چنین کارمندانی که با انگیزه هستند، موقعیت بسیار سودمندی است، زیرا این بدان معناست که آنها متعهد به دستیابی به هدف تعیین شده توسط سازمان هستند.

البته بررسی پیشینه پژوهشی نشان می دهد در زمینه رابطه بین مولفه های سرمایه روانشناختی با امید و انگیزه در در کارکنان انتظامی مطالعه جامعی بخصوص در ایران انجام نشده است و نیاز به

1. Rygula

2. Laranjeira, Querido

3. Herbert

بررسی این متغیرها در بافت ارتباط متقابل با یکدیگر احساس می‌گردد، چرا که از جمله متغیرهای قابل بحث در موج جدید روانشناسی و روانشناسی مثبت نگر بهبود امید و انگیزه کارکنان است (کولا^۱ و همکاران، ۲۰۰۲؛ پاجاریس^۲، ۲۰۰۱) و به نظر می‌رسد سرمایه‌های روانشناختی (از جمله تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی) نیز مولفه‌های برخاسته از موج روانشناسی مثبت نگر هستند (فرند^۳ و همکاران، ۲۰۱۶) و بر امید و انگیزه نقش معنی‌داری داشته باشند، بنابراین هدف مطالعه حاضر این است که آیا متغیرهای تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی قادر به پیش‌بینی انگیزه و امیدواری در بین کارکنان کلانتری تبریز می‌باشد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر همبستگی از نوع تحلیل رگرسیون چند متغیره می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان مرد کلانتری‌های شهرستان تبریز در سال ۱۴۰۲ بود که از آنها ۱۶۰ نفر حجم نمونه بصورت تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند، بدین صورت که از ۱۷ کلانتری سطح شهر، ۸ کلانتری به صورت تصادفی انتخاب شدند و در هر کلانتری کلیه کارکنان مرد که مایل به همکاری بوده و واجد شرایط بودند به سوالات پاسخ دادند. ملاکهای ورود به مطالعه جنسیت مرد، شاغل نیروی انتظامی در کلانتری تبریز و علاقه به شرکت در تکمیل ابزارها بود، همچنین تکمیل ناقص پرسش‌نامه از ملاک‌های خروج بود، در این مطالعه از شرکت کنندگان نام و نام خانوادگی خواسته نمی‌شد، اطلاعات محرمانه و فقط در راستای اهداف پژوهش بود. داده‌های به دست آمده با روش همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی از طریق نرم افزار SPSS-۲۱ تحلیل شدند.

مقیاس امیدواری (HQ):^۴ این پرسش‌نامه در سال ۱۹۹۱ توسط اسنایدر و همکاران ساخته شده و دارای ۱۲ سوال است که جواب هر سوال به صورت لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. این پرسش‌نامه به بررسی میزان امید به زندگی افراد در دو مولفه (تفکر عاملی و تفکر راهبردی) پرداخته است. نمرات این پرسش‌نامه بین ۱۲-۶۰ است و نمره بین ۱۲ تا ۲۴، میزان امید به زندگی پایین، نمره بین ۲۴ تا ۳۶، میزان امید به زندگی متوسط و نمره بالاتر از ۳۶

1. colla
2. Pajares
3. Friend
4. Hope questionnaire

میزان امید به زندگی بالا است. همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ توسط $0/86$ و از طریق بازآزمایی $0/85$ به دست آمده است (اسنایدر، ۲۰۰۲). روایی همزمان با مقیاس افسردگی بک $0/44$ -بدست آمده است (اسنایدر و همکاران، ۱۹۹۱). در مطالعه کرمانی و همکاران (۱۳۹۰) چنین ضریب آلفا برابر با $0/86$ و از طریق بازآزمایی $0/81$ -بدست آمده است. در مطالعه حاضر همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ $0/68$ به دست آمد.

پرسشنامه انگیزش چندمنظوره چندصفتی (MTMM-S)^۱: این مقیاس ۲۲ ماده‌ای توسط لورنس و جردن^۲ (۲۰۰۹) تدوین شده است و پاسخ‌گویی به صورت پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ بسیار مخالفم تا ۵ بسیار موافقم است. نمره بین ۲۲ تا ۳۷ میزان سطح انگیزش در حد پایین را نشان می‌دهد. نمره بین ۳۷ تا ۷۴ میزان سطح انگیزش در حد متوسط و نمره بالاتر از ۷۴ میزان سطح انگیزش در حد بالا را نشان می‌دهد. لورنس و جردن (۲۰۰۹) در مطالعه خود ۹ عامل را شناسایی کرده و همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ را در دامنه بین $0/52$ تا $0/89$ گزارش نمودند. در پژوهش خدابنده‌لو (۱۳۹۳) بین خرده مقیاس‌های پرسشنامه ارزیابی ابعاد انگیزش در کارکنان همبستگی مثبت و منفی مشاهده شد که بیانگر روایی همگرا و واگرایی مطلوب این پرسشنامه می‌باشد. در مطالعه کریمی (۱۳۹۳) آلفای کرونباخ در سطح $0/82$ از سطح پایایی خوبی برخوردار است. در مطالعه حاضر همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ $0/91$ به دست آمد.

پرسش‌نامه خوش‌بینی یا جهت‌گیری زندگی (LOT)^۳: پرسش‌نامه خوش‌بینی شیر و کارور^۴ (۱۹۸۵) شامل ده جمله است که وضعیت خوش‌بینی/بدبینی فرد را بیان می‌کند. نمره‌گذاری آن بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) است، که سوالات ۲، ۵، ۶، ۸ انحرافی بوده و در نمره‌گذاری محاسبه نمی‌شوند. شیر و کارور (۱۹۸۵) همسانی درونی این ابزار را به روش ضریب آلفای کرونباخ $0/76$ گزارش کردند. در پژوهش موسوی نسب و تقوی (۱۳۸۵) نیز روایی صوری و محتوایی ابزار تعیین و تایید شد و مقدار آلفای کرونباخ پرسش‌نامه $0/70$ به دست آمد که گویای اعتبار بالای پرسش‌نامه است. ضریب روایی همزمان بین مقیاس خوش‌بینی با افسردگی و خود تسلط‌یابی به ترتیب $0/64$ و $0/70$

1. MultiTrait-MultiMethod Motivation scale

2. Lawrence & Jordan

3. Life orientation test

4. Scheier & Carver

نیز گزارش شده است (کجباف و همکاران، ۱۳۹۴). در مطالعه حاضر همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ ۰/۶۸ به دست آمد.

پرسش‌نامه تاب‌آوری (CD-RISC)^۱: مقیاس تاب‌آوری توسط کونور و دیویدسون^۲ (۲۰۰۳) ساخته شده و ۲۵ گویه دارد که تک بعدی بوده و میزان تاب‌آوری می‌سنجد. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج نقطه‌ای لیکرت و از (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) است. تفسیر مقیاس تاب‌آوری کانر و بدین صورت است که هر چه فرد نمره بالاتری کسب نماید، دارای تاب‌آوری بیشتری است. پایایی کونور و دیویدسون ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تاب‌آوری را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. همچنین ضریب پایایی حاصل از روش بازآزمایی در یک فاصله ۴ هفته‌ای ۰/۸۷ بوده است. در مطالعه محمدی و همکاران (۱۳۸۵) ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد. در مطالعه حاضر همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد.

پرسش‌نامه خودکارآمدی عمومی (GSE)^۳: این مقیاس توسط شرر و مادوکس^۴ (۱۹۸۲) ساخته شده است. نسخه اصلی آزمون شامل ۳۶ سوال که نسخه نهایی ۱۷ سوال دارد و در این مطالعه نیز استفاده شده است و نمره‌گذاری به صورت لیکرت پنج درجه‌ای (۱ تا ۵) است. این مقیاس دارای ۳ زیرمقیاس میل به آغازگری، میل به گسترش تلاش برای کامل کردن تکلیف و مقاومت در رویارویی با موانع است. بالاترین نمره در این مقیاس ۸۵ و کمترین نمره ۱۷ می‌باشد و هر چه فرد در این پرسش‌نامه نمره بالاتری کسب کند نشان دهنده خودکارآمدی بالاتر او می‌باشد. اعتبار مقیاس در بررسی شرر و مادوکس (۱۹۸۲) ۰/۸۶ و در بررسی اصغرنژاد و همکاران (۱۳۸۵) ۰/۸۳ گزارش شده است. همچنین این پژوهشگران روایی ملاکی را از طریق همبستگی درونی با مسند مهارگذاری راتر (۱۹۶۶) ۰/۳۳ گزارش نمودند. در مطالعه حاضر همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد.

1. The Connor-Davidson Resilience Scale
2. Conner & Davidson
3. General Self-efficacy
4. Sherer, Maddux

یافته‌های پژوهش

جدول ۱ اطلاعات جمعیت شناختی مطالعه را نشان می‌دهد.

جدول ۱. یافته‌های جمعیت شناختی

متغیر	میانگین	انحراف	بیشینه	کمینه
سن	۳۲/۲۸	۴	۲۲	۴۶
تحصیلات	دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	
	۳۳/۱ درصد	۶۰ درصد	۶/۹ درصد	

میانگین سن افراد شرکت کننده در مطالعه ($M=32/28$, $SD=4/06$) و فراوانی تحصیلات (دیپلم=۳۳/۱ درصد، ۶۰ درصد لیسانس و ۶/۹ درصد فوق لیسانس) بود. جدول ۲ یافته‌های توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای مطالعه را نشان می‌دهد. لازم به ذکر است چولگی و کشیدگی متغیرها در دامنه ± 2 بوده و حاکی از توضیح نرمال است.

جدول ۲. یافته‌های توصیفی و ماتریس همبستگی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	تاب‌آوری	خودکارآمدی	خوش‌بینی	امید	انگیزه
تاب‌آوری	۷۲/۵۶	۱۳/۹۴	۱				
خودکارآمدی	۶۵/۱۵	۷/۷	۰/۱۷۹*	۱			
خوش‌بینی	۲۲/۴	۳/۸	۰/۱۴	۰/۶۳**	۱		
امید	۳۸/۴	۶/۰۶	۰/۲۶**	۰/۲۹**	۰/۴۵**	۱	
انگیزه	۸۱/۰۱	۱۵/۵۹	۰/۳۲**	۰/۴۲**	۰/۶۳**	۰/۷۹**	۱

** رابطه در سطح ۰/۰۱ درصد معنی‌دار است و * رابطه در سطح ۰/۰۵ درصد معنی‌دار است.

همانگونه که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد متغیرهای تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی با امید و انگیزه رابطه مثبت معنادار در سطح ۰/۰۱ دارند. در ادامه نتایج جدول رگرسیون ارائه می‌شود.

جدول ۳. مدل رگرسیون تعیین قدرت پیش‌بینی امید و انگیزه بر اساس متغیرهای پیش‌بین^a

متغیر ملاک	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعدیلی	خطای استاندارد برآورد	دوربین واتسون
امید	۰/۴۹ ^a	۰/۲۴	۰/۲۳	۵/۳	۱/۸۹
انگیزه	۰/۶۷ ^a	۰/۴۶	۰/۴۵	۱۰/۸۲	۱/۶۲

a. متغیر پیش‌بین: تاب‌آوری، خودکارآمدی، خوش‌بینی

b. متغیر وابسته: امید و انگیزه

همانگونه که نتایج جدول فوق نشان می‌دهد متغیرهای پیش‌بینی تاب‌آوری، خودکارآمدی، خوش‌بینی به ترتیب ۲۳ درصد و ۴۵ درصد قادر به پیش‌بینی متغیر امید و انگیزه هستند. در ادامه نقش هر متغیر ارائه شده است.

جدول ۴. تحلیل واریانس مدل رگرسیونی تعیین قدرت پیش‌بینی امید و انگیزه

متغیر ملاک	مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	معنی‌داری
امید	رگرسیون	۱۴۵۷/۹۳	۳	۴۸۵/۹۷۷	۱۷/۲۳	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۴۳۹۸/۰۶	۱۵۶	۲۸/۱		
	کل	۵۸۵۵/۹۹۴	۱۵۹			
انگیزه	رگرسیون	۱۵۵۶۶/۵۹۳	۳	۵۱۸۸/۸۶	۴۴/۲۷	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۱۸۲۸۲/۳۵۱	۱۵۶	۱۱۷/۱۹		
	کل	۳۳۸۴۸/۹۴۴	۱۵۹			

متغیر پیش‌بین: تاب‌آوری، خودکارآمدی، خوش‌بینی

بر اساس نتایج جدول ۴ نتایج رگرسیون چندمتغیره در مورد پیش‌بینی متغیرهای ملاک امید ($F=17/23$) و انگیزه ($F=44/27$) توسط متغیرهای پیش‌بین تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی نشان می‌دهد معنی‌داری ($p < 0/001$) کمتر از ۰/۰۱ به دست آمده و بنابراین رگرسیون چندگانه معنی‌دار است و می‌توان براساس متغیرهای تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی می‌توان امید و انگیزه را پیش‌بینی کرد. از این رو ضروری است به منظور شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون جدول ضرایب رگرسیون عنوان گردد.

جدول ۵. ضرایب استاندارد نشده و استاندارد شده رگرسیون تعیین قدرت پیش‌بینی امید

هم‌خطی چندگانه	مقادیر تحمل	معنی- داری	t	ضرایب استاندارد	ضرایب استاندارد نشده		مدل	
				بتا	انحراف استاندارد	پارامترهای مدل		
		۰/۰۰۱	۴/۴		۳/۸۹	۱۷/۳۴	عرض از مبدا	خودکارآمدی
۱/۷	۰/۵۸	۰/۸	-۰/۲۴	-۰/۰۲	۰/۰۷	-۰/۰۱	خودکارآمدی	
۱/۶	۰/۵۹	۰/۰۰۱	۴/۸	۰/۴۳	۰/۱۴	۰/۷	خوش‌بینی	
۱/۰۳	۰/۹۶	۰/۰۰۴	۲/۹	۰/۲	۰/۰۳	۰/۰۹	تاب‌آوری	
		۰/۱۵	۱/۴۲		۷/۹	۱۱/۲۶	عرض از مبدا	خودکارآمدی
۱/۷	۰/۵۸	۰/۹	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۱۴	۰/۰۰۵	خودکارآمدی	
۱/۶	۰/۵۹	۰/۰۰۱	۷/۸	۰/۶۰	۰/۲۹	۲/۳۱	خوش‌بینی	
۱/۰۳	۰/۹۶	۰/۰۰۱	۳/۸	۰/۲۳	۰/۰۶	۰/۲	تاب‌آوری	

متغیر پیش‌بین: تاب‌آوری، خودکارآمدی، خوش‌بینی

بر اساس نتایج جدول ۵، مقادیر تحمل برای یک متغیر خاص اگر ۰/۰۱ یا کمتر باشد یا مقدار VIF بزرگتر از ۱۰ باشد حاکی از هم‌خطی چندگانه است. با توجه به نتایج، مقادیر تحمل و VIF در دامنه مطلوب قرار دارد، که نشان می‌دهد بین متغیرهای پیش‌بین هم‌خطی چندگانه وجود ندارد. همچنین نتایج مطالعه نشان داد سطح معنی‌داری برای متغیر تاب‌آوری ($\beta=0/2, P=0/001$) و خوش‌بینی ($\beta=0/43, P=0/001$) برای پیش‌بینی امید در پرسنل نیروی نظامی است که حاکی از نقش معنادار این دو متغیر در پیش‌بینی امید پرسنل نیروی نظامی است. اما میزان خودکارآمدی ($\beta=-0/02, P>0/001$) معنی‌دار نبود. نتایج مطالعه نشان داد سطح معنی‌داری برای متغیر تاب‌آوری ($\beta=0/2, P=0/001$) و خوش‌بینی ($\beta=0/6, P=0/001$) برای پیش‌بینی انگیزه در پرسنل نیروی نظامی است که حاکی از نقش معنادار این دو متغیر در پیش‌بینی انگیزه پرسنل نیروی نظامی است. اما میزان خودکارآمدی ($\beta=0/03, P>0/001$) معنی‌دار نبود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی امیدواری و انگیزه کارکنان کلانتری‌های تبریز بر اساس تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی شهر تبریز بود و نتایج حاصل از این یافته‌ها بدین شرح است:

یافته اول مطالعه نشان داد که بین تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی با امیدواری کارکنان کلانتری‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد و تاب‌آوری و خوش‌بینی قادر به پیش‌بینی امیدواری هستند و خودکارآمدی علی‌رغم رابطه معنادار قادر به پیش‌بینی امید نبود. که نتایج این تحقیق با یافته‌های پژوهشگرانی از جمله محمدزاده و جهان‌داری (۱۳۹۹)، محمدی و عبدی (۱۳۹۷)، فاضل‌همدانی (۱۴۰۰)، رستمی و همکاران (۱۳۹۶ب) و سادات‌هاشمی (۱۴۰۱) همسو است. هربرت (۲۰۱۱) در همین راستا معتقد است افراد با سطوح بالایی از خودکارآمدی با انگیزه و تمایل بیشتری برای سرمایه‌گذاری در زمینه اهداف دارند. آوی^۱ و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعه فراتحلیل خود بین سرمایه‌های روانشناختی و نگرش‌های مطلوب کارکنان (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بهزیستی روانشناختی)، رفتارهای مطلوب کارکنان (شهروندی) و معیارهای چندگانه عملکرد (خود، ارزیابی‌های سرپرست و هدف) و نگرش‌های نامطلوب کارکنان (بدبینی، قصد ترک شغل، استرس شغلی و اضطراب) و رفتارهای نامطلوب کارکنان (انحراف) رابطه معنی‌داری گزارش نمودند. ارزانی و باصری (۱۳۹۴) نیز در مطالعه خود نشان دادند تاب‌آوری و امید به زندگی کارکنان نظامی و انتظامی قادر به پیش‌بینی رضایت از زندگی است. جردن (۲۰۱۵) نیز بیان می‌دارد سرمایه روانشناختی، بهزیستی روانشناختی پرسنل نظامی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین در یک مطالعه فراتحلیل تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی با نگرش، رفتار و عملکرد و بهزیستی روانی رابطه مثبت قوی مشاهده شد (لوتانز^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). ژورک و نیوآدومسکا^۳ (۲۰۱۹) رابطه سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی در سالمندان شاغل پس از بازنشستگی و نقش واسطه‌ای امید به موفقیت را بررسی کردند و گزارش نمودند افرادی که منابع روانشناختی فراوانی دارند، در دیگر جنبه‌های زندگی نیز موفق‌تر و امیدوارتر هستند. در تبیین

1. Avey
2. Luthans
3. Jurek, Niewiadomska

یافته‌های مطالعه حاضر می‌توان گفت کارکنانی که در زندگی خود تاب‌آوری بالایی دارند، رویکرد مثبتی به زندگی داشته و دارای امیدواری بالاتری هستند و از احساس کفایت بالایی برخوردارند و این افراد معمولاً از سلامت جسمی و روانی خوبی برخوردارند که می‌تواند در انجام مطلوب مأموریت‌ها نقش بسزایی داشته باشد (محمدزاده و جهان‌داری، ۱۳۹۹). با توجه به اینکه کارکنان کلانتری استرس بالایی را تجربه می‌کنند و سلامت روان در این افراد مولفه بسیار مهمی است، بنابراین به نظر می‌رسد داشتن تاب‌آوری بالا در مواجهه با عوامل استرس‌زا، خودکارآمدی در اجرای وظایف محوله می‌تواند پیش‌بینی‌کننده حس رضایت و امیدواری شود. البته می‌توان اینگونه نیز تبیین نمود که وقتی در شرایط غیرقابل پیش‌بینی و غیرقابل کنترل کننده، کارکنان انتظامی بتوانند خوش‌بینی بالایی را داشته باشند، نسبت به عملکرد متناسب خود نیز امیدوار خواهند بود.

همچنین می‌توان بیان نمود که کارکنان کلانتری عملکرد بالاتری برای خود متصور کنند و در راستای تحقق چنین انتظاری، با هدف‌گذاری، تعهد به اهداف و خودتنظیمی در راستای آن اهداف، بطور پیوسته تلاش کنند که خود این هدفمند بودن و دنبال کردن آن، کارکنان را امیدوار کرده و به تلاش وادار می‌دارد. در مجموع، نتایج این پژوهش، تاییدی بر نظریه خودکارآمدی بندورا (۱۹۹۷) و این اعتقاد ویژه او است که افراد فعالیت‌های خود را بر اساس باورهای خودکارآمدی-شان برنامه‌ریزی می‌کنند، اینکه به چه میزان توانایی برای انجام درست یک کار ایمان داشته باشند، می‌تواند امیدواری آنها را بیشتر کرده و محرک جدیدی برای تعیین اهداف خاص و تعهد به آنها باشد. البته پیش‌بینی غیرمعنادار امید بر اساس خودکارآمدی را می‌توان به تعداد نمونه پایین مرتبط ساخت. البته کاربرد ابزار متفاوت نیز می‌تواند در نتایج تاثیرگذار باشد.

یافته‌ی دوم مطالعه حاضر نشان داد نشان داد که بین تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی با انگیزه کارکنان کلانتری‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد و تاب‌آوری و خوش‌بینی قادر به پیش‌بینی انگیزه هستند و خودکارآمدی علی‌رغم رابطه معنادار قادر به پیش‌بینی انگیزه نبود. نتایج این مطالعه با یافته‌های محمدخانی و مومنی‌فر (۱۳۹۹)، اصغری گنجی و حاجی‌انزایی (۱۳۹۹)، سعادت و همکاران (۱۳۹۸)، لوتانز و همکاران (۲۰۱۰) همسو است. هربرت (۲۰۱۱) نیز در مطالعه خود نشان داد سازه‌های خوش‌بینی، خودکارآمدی یا تاب‌آوری ممکن است بهترین مولفه برای به

حداکثر رساندن خروجی و افزایش سطح تعامل کارکنان باشد و افرادی که انتظارات مثبتی در مورد آینده دارند، احتمالاً در هنگام بروز مشکلات پایداری خواهند کرد. نتایج مطالعه گلی و همکاران (۱۴۰۰) نیز نشان داد که آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر انگیزه پیشرفت افسران دارد. سازمان‌های نظامی نیز همانند دیگر سازمانها، به دنبال آموزش و افزایش انگیزه‌های نیروهای انسانی خود هستند. زیرا، کسانی که انگیزه پیشرفت بالایی دارند، سعی در تکمیل و بهبود کارکرد خود دارند. چنین افرادی وظیفه‌شناسند و کارهایی را انجام می‌دهند که چالش برانگیز است. این افراد از عزت نفس مناسبی برخوردارند، مسئولیت فردی را ترجیح داده و دوست دارند که به گونه‌ای ملموس از نتایج کار خود آگاه شوند (گلی و همکاران، ۱۴۰۰).

نتایج مطالعه گوربوز و ایلدریم^۱ (۲۰۱۸) نیز نشان داد که افرادی که دارای سرمایه روانشناختی بالاتر هستند، احتمالاً عملکرد وظایف را به تصویر می‌کشند، در رفتارهای فوق بسیار مشارکت می‌کنند، نسبت به سازمان خود متعهدتر هستند و از مشاغل خود که برای تنظیمات هوانوردی ارتش سودمند است، رضایت بالایی دارند. خدمت در کلاتری‌ها با استرس‌های زیادی در زمینه شغل و مخاطرات آن برای خود و خانواده همراه است، کارکنانی که از تاب‌آوری بالایی برخوردارند توان مقابله با همه مسائل مربوطه را داشته و انگیزه خود را حفظ می‌کنند (ماگنانو^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). زمانی که مشکلات شغلی و زندگی فشار طاقت فرسایی بر آدمی وارد می‌کند، این ظرفیت روانشناختی به انسان کمک می‌کند تا به عقب، یعنی زمان قبل از این رویداد برگردد و با انرژی بیشتری با مسئله روبرو شود که همین مسئله انگیزه فرد را در جهت مواجهه با مسائل بیشتر می‌کند (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۰). فرنام و حیدری (۱۳۹۸) نیز با بیان این مقدمه که نیروهای نظامی به‌اقتضای شرایط شغلی استرس‌زایی که دارند همواره در معرض خطرات جدی بوده که سلامت روان آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، در مطالعه خود نشان دادند خودکارآمدی با بهزیستی روانشناختی در کارکنان نظامی رابطه مثبتی دارد.

1. Gurbuz & Yildirim

2. Magnano

والوموا^۱ و همکاران (۲۰۱۱) نیز در همین راستا، معتقدند که سرمایه روانشناختی مستقیماً بر نگرش‌ها و رفتارهای کاری تأثیر می‌گذارد. سرمایه روانشناختی پیشینه نگرش‌های کاری کارکنان است. کارکنان با سرمایه روانشناختی مثبت، نگرش‌های مثبت خواهند داشت و تمایل بیشتری برای دستیابی به اهداف سازمان، افزایش عملکرد کاری (لو^۲ و همکاران، ۲۰۱۵) و افزایش رفتارهای کاری اختیاری خواهند داشت (چانگ و ینگ^۳، ۲۰۱۷). چن و همکاران (۲۰۲۱) نیز بیان می‌دارند که سرمایه روانی افسران پلیس با عملکرد شغلی آنها مرتبط است.

به طور کلی، کارکنان انتظامی که خودکارآمدی بالایی دارند، اهداف چالش برانگیزی را برای به فعلیت رساندن توانایی‌های خود تعیین می‌کنند که به کار آنها معانی می‌دهد، در حالی که امید به عنوان نیروی انگیزشی و توانایی برنامه‌ریزی برای غلبه بر موانع یا موانع در مسیر اهدافشان عمل می‌کند. شاید کارکنانی که سطح بالاتری از خوش بینی را نشان می‌دهند، دیدگاه مثبتی نسبت به کار و روابط بین فردی با سرپرستان و همکاران دارند. همچنین، خوش بینی ممکن است به افراد این امکان را بدهد که به جای تهدید با پیوند مؤلفه‌های امید، ناملايمات در محل کار را فقط رویدادهای زمانی یا حتی چالش‌هایی برای بهبود خود و فرصت‌های یادگیری ببینند. تاب‌آوری به جای شکایت، به ترویج پاسخ‌های مطلوب به عقب‌نشینی‌ها کمک می‌کند و در مقابله فعال با مشکلاتی که با آن روبه‌رو می‌شود، مشارکت می‌کند (لیو^۴، ۲۰۱۱). البته پیش‌بینی غیر معنادار انگیزه بر اساس خودکارآمدی را می‌توان به تعداد نمونه پایین مرتبط ساخت. البته کاربرد ابزار متفاوت نیز می‌تواند در نتایج تأثیرگذار باشد، همچنین نمونه پژوهشی متفاوت نسبت به مطالعات مشابه نیز از جمله علل احتمالی می‌تواند باشد، چرا که در مطالعه حاضر این روابط در کارکنان کلانتری اجرا شده است و امکان دارد با نتایج مشابه در نمونه‌های دانشجویی و شغلی متفاوت باشد. البته عمده زمان اجرای این مطالعه در زمان‌های کاری کارکنان بوده است و ممکن است استرس‌های محیطی و وظایف محوله در کلانتری نیز بر نتایج مطالعه تأثیر گذاشته باشد. در مجموع، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی با میزان انگیزه و امیدواری پرسنل کلانتری‌های شهر تبریز ارتباط دارد و به طور مثبت بر انگیزه و امیدواری آنها

1. Walumbwa
2. Lu
3. Chung, Yang
4. Lui

تاثیر دارند. مطالعه حاضر مانند مطالعات دیگر با محدودیت مواجهه بود. ویژگی‌های شغل و موقعیت شغل که ممکن است بر نتایج تاثیرگذار باشد و در این مطالعه کنترل نشدند. برخی ویژگی‌های جمعیت شناختی مانند سالیان خدمت در نیروی انتظامی نیز کنترل نشد و همچنین مطالعه از نوع مقطعی بود. پیشنهاد می‌شود مطالعات طولی از زمان استخدام فرد در نیروی انتظامی تا سالیان بعد بر اساس متغیرهای مطالعه حاضر بررسی گردد. نمونه‌گیری گسترده در سطح کشوری و کنترل متغیرهای جمعیت شناختی انجام شود. همچنین با توجه به نقش معنادار تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی در امید و انگیزه پرسنل مرد کلانتری‌های شهر تبریز، در برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت توجه به این متغیرها و آموزش در راستای آنها نیز می‌تواند کمک‌کننده باشد. با توجه به اینکه خودکارآمدی برگرفته از یک عزت نفس درونی و موفقیت‌های گذشته است، کارکنان در مشاغل متناسب با توانمندی خود به کارگیری شوند تا به تناسب عملکردشان میزان خودکارآمدی و در نتیجه امید و انگیزه آنها افزایش یابد. آموزش این عوامل؛ یعنی تاب‌آوری، خوش‌بینی (تفکر مثبت) و خودکارآمدی در برنامه دوره‌های عرضی کارکنان کلانتری قرار گیرد و با روش‌های کارگاهی و در قالب دوره‌های تخصص تکمیلی و یا دوره‌های تخصصی کوتاه مدت، برنامه ریزی و به اجرا درآید.

قدردانی

از تمامی کارکنان کلانتری‌های هدف که در مطالعه حاضر شرکت نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود. مطالعه حاضر بر گرفته از پژوهش و منابع مالی شخصی نویسندگان است.

فهرست منابع

- Agharnejad, T., ahmadi, M., Valizadeh, F. Khodapanahi, MH. (2006). Psychometric properties of SHERER'S general self efficacy scale. *Journal of Psychology*. 10(3 (39)), 262-274. (In persian) [[link](#)]
- APA Dictionary of Psychology (2022). [[link](#)]
- Arvand, H., Angazi, A., & Hayati, M. (2023). Designing and evaluating the effectiveness of cognitive behavioral interventions to enhance cognitive resilience of military forces. *Military Psychology*, 14(1), 117-150. (In persian) [[link](#)]
- Arzany, GH., Basari, A (2016) .Predict of life satisfaction with an emphasis on religious identity, the power of resiliency and hope to the lives of in military and police personnel. *Military Psychology*, 6(24), 23-33. (In persian) [[link](#)]
- Asghari ghanji, S., Esmaili, M., Haji Anzehai, Z. (2020). Correlation between self-efficacy and addiction to social networks with the motivation of academic achievement in high school students in Tehran. *JHPM*. 9 (5) ,72-86 (In persian) [[link](#)]
- Atik, G., & Erkan Atik, Z. (2017). Predicting hope levels of high school students: The role of academic self-efficacy and problem solving. *Education and Science*, 42(190), 157–169. <https://doi.org/10.15390/EB.2017.5348>[[link](#)]
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>. [[link](#)]
- Bandura, A. (1997). **Self-efficacy: The exercise of control**. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co. [[link](#)]
- Bryant, F. B., & Cvengros, J. A. (2004). Distinguishing hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins? *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 273-302. <http://dx.doi.org/10.1521/jscp.23.2.273.31018>. [[link](#)]
- Carver, H.S., Scheier, M.F., Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30 (7), 879-889. DOI: 10.1016/j.cpr.2010.01.006. [[link](#)]
- Chen, Y., Chun-Ming, L., Wei-Yuan, Lo., and Fuh-Shyong, T. (2021). Sustainability of Positive Psychological Status in the Workplace: The Influence of Organizational Psychological Ownership and Psychological Capital on Police Officers' Behavior. *Sustainability*. 13(5), 2689. DOI:10.3390/su13052689. [[link](#)]
- Chen, Y-S., Lien, C-M., Lo, W-Y., Tsay F-S. (2021). Sustainability of Positive Psychological Status in the Workplace: The Influence of Organizational Psychological Ownership and Psychological Capital on Police Officers' Behavior. *Sustainability*. 13(5), 2689. [[link](#)]
- Chung, Y., Yang, J. (2017). The mediating effects of organization-based self-esteem for the relationship between workplace ostracism and workplace behaviors. *Baltic Journal of Management*. 12, 255–270. <http://dx.doi.org/10.1108/BJM-06-2016-0130> [[link](#)]
- Conner, KM & Davidson, JRT. (2003). Development of a new scale: The Conner Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 18, 76-82. DOI: 10.1002/da.10113. [[link](#)]
- Colla, R., Williams, P., Oades, L. G., & Camacho-Morles, J. (2022). “A New Hope” for positive psychology: a dynamic systems reconceptualization of hope theory. *Frontiers in Psychology*, 13, 809053. doi.org/10.3389/fpsyg.2022.809053. [[link](#)]

- DeVylder, J., Fedina, L., Link, B. (2020). Impact of Police Violence on Mental Health: A Theoretical Framework. **American Journal of Public Health**. 110(11),1704-1710. DOI: 10.2105/AJPH.2020.305874. [link]
- Farnam, A., & heydari, A. (2019). The Relationship between Self-Efficacy and Cognitive Emotion Regulation with Psychological Well-Being among the Staff of a Military Organization. **Military Psychology**, 10(38), 5-14. (In persian). [link]
- Fazel Hamedani N. (2020). The prediction of Marital adjustment based on Psychological capital (Hope, Optimism, Resilience and Self-efficacy). **Rooyesh**. 8(12), 91-98. (In persian). [link]
- Friend, S. B., Johnson, J. S., Luthans, F., & Sohi, R. S. (2016). Positive psychology in sales: Integrating psychological capital. **Journal of Marketing Theory and Practice**, 24(3), 306-327. <https://doi.org/10.1080/10696679.2016.1170525>. [link]
- Gavrić, G., Čukanović-Karavidić, M., Pešić, D. (2020). Employee motivation and cultural influence. *Journal of International Review*. 1 (2), 82-87. DOI:10.5937/intrev2001082g. [link]
- Goli, H. Ghasemiyan Sahebi, A. Soltaninejad, A. An Investigation into the Impact of the Teachings of the Introductory Course of Administrative Corps on Staff Achievement Motivation (Case Study: A Military Center). *Military Psychology*. 12 (46): P 140. DOI:20.1001.1.25885162.1400.12.46.4.5(In persian). [link]
- Gomel, R. (2017). The Relationships between Motivation and Self-Efficacy. **International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Review**. 5(8), 12-27. [link]
- Grøtan, K., Sund, E.R., Bjerkeset, O. (2019) Mental Health, Academic Self-Efficacy and Study Progress Among College Students - The SHoT Study, Norway. **Front Psychology**. 24,10,45. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.00045. [link]
- Gurbuz, S. & Yildirim, H.B.(2019). Working in the hangar: The impact of psychological capital on work outcomes among army aircraft mechanics, **Military Psychology**, 31(1), 60-70. <https://doi.org/10.1080/08995605.2018.1538741>. [link]
- Hashemi, S. S. (2023). Predicting the skill performance of female police officers based on self-efficacy; Investigating the mediating role of success expectation and goal management. **Military Psychology**, 13(52), 93-122. (In persian). [link]
- Herbert, M. (2011). An exploration of the relationships between psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, resilience), occupational stress, burnout and employee engagement. University of Stellenbosch [link]
- Hjemdal, O., Friborg, O., & Stiles, T. C. (2012). Resilience is a good predictor of hopelessness even after accounting for stressful life events, mood and personality (NEO-PI-R). **Scandinavian Journal of Psychology**, 53(2), 174-180. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2011.00928.x>[link]
- Janssens, K. M., van der Velden, P. G., Taris, R., & van Veldhoven, M. J. (2021). Resilience among police officers: a critical systematic review of used concepts, measures, and predictive values of resilience. **police and criminal psychology**, 36(1), 24-40. <https://doi.org/10.1007/s11896-018-9298-5> [link]
- Jordan, N. (2019). Psychological Capital and Military Identity Predicting the Psychological Well-Being of Transitioning Service-Members . Grand Canyon University. Doctorate of Philosophy
- Kajbaf, M.B., Oyezi, H. R., khodlbakhsd, M. (2006). Standardization, Reliability, and Validity of Optimism Scale in Esfaha+3962n and a Survey of Relationship between

- Optimism, Self mastery, and Depression. **Journal of Psychological Studies**, 2(1), 51-68. doi: 10.22051/psy.2006.1678. (In persian) [[link](#)]
- Karimi, A (2013). Investigating and identifying factors affecting the job motivation of Shahrood Municipality employees. Master's thesis. Islamic Azad University - Shahrood branch. (In persian)
- Kermani, Z., Khodapanahi, M.K., and Heydari, M. (2012). Psychometric properties of Omid Snyder scale. **Applied Psychology**, 5(4), 7-23 . 20.1001.1.20084331.1390.5.4.7.8. (In persian). [[link](#)]
- Laranjeira, C., & Querido, A. (2022). Hope and optimism as an opportunity to improve the “positive mental health” demand. **Frontiers in psychology**, 13, 827320. doi: 10.3389/fpsyg.2022.827320. [[link](#)]
- Lawrence, S., Jordan, P. (2009). Testing an explicit and implicit measure of motivation, **International Journal of Organizational Analysis**, 17 (2), 102-120. DOI:10.1108/19348830910948959 [[link](#)]
- Li, M. Y., Yang, Y. L., Liu, L., & Wang, L. (2016). Effects of social support, hope, and resilience on quality of life among Chinese bladder cancer patients: A cross-sectional study. **Health and Quality of Life Outcomes**, 14, 1-9. DOI: 10.1186/s12955-016-0481-z. [[link](#)]
- Long, L. J., Bistricky, S. L., Phillips, C. A., D'Souza, J. M., Richardson, A. L., Lai, B. S., ... & Gallagher, M. W. (2020). The potential unique impacts of hope and resilience on mental health and well-being in the wake of Hurricane Harvey. **Journal of traumatic stress**, 33(6), 962-972. <https://doi.org/10.1002/jts.22555>. [[link](#)]
- Lu, L., Liu, L., Sui, G., Wang, L. (2015). The Associations of Job Stress and Organizational Identification with Job Satisfaction among Chinese Police Officers: The Mediating Role of Psychological Capital. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 12, 15088–15099. doi: 10.3390/ijerph121214973. [[link](#)]
- Lui, C. L. (2011). A study of positive emotions and turnover intentions among Hong Kong police officers: The mediating role of psychological capital and work well-being (Master's thesis, Lingnan University, Hong Kong). Retrieved from http://dx.doi.org/10.14793/soc_etd.3. [[link](#)]
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (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>. [[link](#)]
- Luthans, K. W., Luthans, B. C., & Chaffin, T. D. (2019). Refining grit in academic performance: The mediational role of psychological capital. **Journal of Management Education**, 43(1), 35–61. . <https://doi.org/10.1177/1052562918804282>. [[link](#)]
- Magnano, P., Craparo, G., & Paolillo, A. (2016). Resilience and Emotional Intelligence: which role in achievement motivation. **International Journal of Psychological Research**, 9(1), 9-20 . DOI:10.21500/20112084.2096 . [[link](#)]
- Martin, A. M. (2011). Hopes and dreams. **Philosophy and Phenomenological Research**, 83(1), 148–173 . <https://doi.org/10.1111/j.1933-1592.2010.00422.x> [[link](#)]
- Mirbagher-Ajorpaz, N., Aghajani, M., Morsaee, F., Zabolian, Z. (2016). The relationship between hope and depression-anxiety in patients undergoing hemodialysis. *Journal of Health Care*. 18(1), 55-62. URL: <http://hcjournal.arums.ac.ir/article-1-437-en.html> [[link](#)]
- Mohamadi, M., Jazayeri, A.R., Rafie, A.H, Joukar, B., & Pourshahbaz, A.. (2006). Resilience factors in individual at risk for substance abuse. *Journal of Psychology*. 1(2-3), 203-224. (In persian) [[link](#)]

- Mohammadi, L., Abdi, R. (2017). Predicting psychological well-being based on hope and optimism in women heads of households. *Contemporary Psychology*. 12(3), 15-46. (In persian). [[link](#)]
- Mohammadkhani, M., Momenifar, A. (2019). The relationship between achievement motivation and self-efficacy with the resilience of the studied students: girls in the first grade of secondary schools. The third national conference of psychology, education and lifestyle. (In persian) [[link](#)]
- Mohammadzadeh M, jahandari P. (2019). The Relationship of Resilience and Emotional Regulation with Life Expectancy among Soldiers. *MCS*. 6 (3), 198-206. [[link](#)]
- Nes, L. S., & Segerstrom, S. C. (2016). Optimism, motivation, and mental health. E-bbok
- Patil, R. N., , Arpitha, A. (2023) A Study on Employee Motivation on TDPS. *International Journal of English Literature and Social Sciences*. 8 (1), 102-107. DOI:10.22161/ijels [[link](#)]
- Pajares, F. (2001). Toward a positive psychology of academic motivation. *The Journal of Educational Research*, 95(1), 27-35. <https://doi.org/10.1080/00220670109598780>. [[link](#)]
- Resnick, B. (2018). The Relationship Between Resilience and Motivation: Concepts, Research, and Outcomes. In book: *Resilience in Aging* (pp.221-244). [[link](#)]
- Rostami, H. , Ahmadian, H., Hashemi-Nosratabad, T., & Moradi, O. (2018). Mediating Role of Resilience in the Relationship between Social Support and Quality of Life of Law Enforcement. *SALĀMAT-I IJTIMĀI (Community Health)*, 5(1), 77–86. <https://doi.org/10.22037/ch.v5i1.18745> (In persian). [[link](#)]
- Rostami, H., Ahmadian, H., Hashemi-Nosratabad, T., Moradi, O. (2018). Interactive Role of Self-Efficacy in the Relationship Between Social Support and Quality of Life of Law Enforcement Personnel . *Iran J Health Educ Health Promot*. 6 (2) ,189-199 (In persian). [[link+](#)]
- Rumney, P., & McPhee, D. (2023). Vulnerability, resilience, and rape: Uncovering the hidden work of police officers during rape investigations. *International Review of Victimology*, 29(3), 366-384. <https://doi.org/10.1177/02697580231151974> . [[link](#)]
- Rygula, R., Golebiowska, J., Kregiel, J., Kubik, J., & Popik, P. (2015). Effects of optimism on motivation in rats. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 9, 32. doi: 10.3389/fnbeh.2015.00032. [[link](#)]
- Saadat, S., Kord, N., Jalali, M. (2019). The Role of Psychological Capital (Self-efficacy, Hope, Resilience, and Optimism) in Student Achievement Motivation. *Rooyesh*. 8(8), 167-174. (In persian) [[link](#)]
- Satici, S. A. (2016). Psychological vulnerability, resilience, and subjective well-being: The mediating role of hope. *Personality and Individual Differences*, 102, 68–73. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.057>. [[link](#)]
- Sen, C., & Hooja, H. (2015). Psychological capital & work-life balance: A Study on Police Officers. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 4 (7), 93-96. <https://ssrn.com/abstract=2946662>. [[link](#)]
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal personality social psychology*, 60(4), 570-585. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>. [[link](#)]
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01. [[link](#)]
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2005). Hope theory: A member of the positive psychology family. In *Handbook of positive psychology* (pp. 257–276). New York: Oxford University Press [[link](#)]

- Snyder, C.R., Harris, C., Anderson, J.R., Holleran, S.A., Irving, S.A., Sigmon, S., & etal. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual differences measure of hope. **Journal of Personality and Social Psychology**. 60(4), 570-485. DOI: 10.1037//0022-3514.60.4.570 [[link](#)]
- Sherer, M., Maddux, J. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. **Psychological Reports**, 51, 663-671. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>. [[link](#)]
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. **Psychological Reports**, 51, 663-671. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663> [[link](#)]
- Vancouver, J. B., More, K. M., & Yoder, R. J. (2008). Self-efficacy and resource allocation: support for a nonmonotonic, discontinuous model. **Journal of Applied Psychology**, 93(1), 35. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.35>. [[link](#)]
- Warren, T.A (2015). The Effects of Frequent Exposure to Violence and Trauma on Police Officers. Doctor of Philosophy Clinical Psychology Walden University. [[link](#)]
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. **Journal of Organizational Behavior**, 32(1), 4–24. <https://doi.org/10.1002/job.653>. [[link](#)]

