

بررسی عوامل موثر بر تاب آوری کارکنان پلیس: با تاکید بر ارائه مدل مفهومی

حسین نوری پردول^۱

عباسقلی سنگی نور پور^۲

نادر بهلولی^۳

غلام رضا رحیمی^۴

حسین عماری^۵

چکیده:

همواره پلیس به عنوان حافظ امنیت اجتماعی در معرض موقعیت‌های تهدید کننده و رویدادهای آسیب زا قرار دارد که سلامت روانی و جسمانی آن‌ها را در معرض خطر قرار می‌دهد. بهبود تاب آوری آن‌ها می‌تواند نسبت به کاهش این خطرات کمک کند، از این رو، پژوهش حاضر باهدف بررسی عوامل موثر بر تاب آوری کارکنان پلیس انجام شد. تحقیق حاضر به صورت کیفی از نوع پدیدارشناسی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل نیروهای صف پلیس آذربایجان شرقی می باشد و نمونه آماری آن، شامل ۱۴ نفر از پرسنل نیروی انتظامی از یگان‌های مختلف می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته استفاده شده و تا زمان رسیدن به اشباع ادامه یافته است. نقطه اشباع مصاحبه‌ها نفر ۱۲ بود که داده‌های جدیدی ارائه نشد. پس از ضبط مصاحبه‌ها، متن آن تهیه شد. داده‌های بدست آمده با استفاده از تحلیل مضمون مورد تحلیل قرار گرفت. سپس به صورت پنج مضمون اصلی و بیست و سه مضمون فرعی استخراج گردید. بر اساس یافته‌های پژوهش، ویژگی‌های فردی، حمایت‌های سازمانی، حمایت خانواده، معنویت در کار و پایگاه اجتماعی پلیس، مضامین اصلی بودند. سهم این پژوهش توسعه یک چارچوب یکپارچه پلیس است که پیشنهادهایی را به مدیران آن در خصوص ارتقا تاب آوری نیروهای آن و محققین آینده ارائه می‌کند.

کلیدواژه‌ها: تاب آوری، ویژگی‌های فردی، حمایت‌های سازمانی، حمایت خانواده، معنویت در کار، پایگاه اجتماعی پلیس

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران Hossein2nori@gmail.com
^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران (نویسنده مسئول) abbas.sangi@bonabiau.ac.ir
^۳ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران. bohlooli@gmail.com
^۴ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران. drrahimi62@gmail.com
^۵ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران. hossein.emari@iau.ac.ir

Investigating the factors affecting the resilience of police officers: with an emphasis on presenting a conceptual model

Abstract:

As the protector of social security, the police are always exposed to threatening situations and traumatic events that put their mental and physical health at risk. Improving their resilience can help to reduce these risks, therefore, the present research was conducted with the aim of investigating the factors affecting the resilience of police officers. The present research is a qualitative type of phenomenology. The statistical population of the research includes the police forces of East Azerbaijan and its statistical sample includes 14 police personnel from different units. Semi-structured interviews were used to collect data and continued until saturation was reached. The saturation point of the interviews was 12 people and no new data was provided. After recording the interviews, the text was prepared. The obtained data were analyzed using thematic analysis. Then, five main themes and twenty-three sub-themes were extracted. According to the findings of the research, individual characteristics, organizational support, family support, spirituality at work and the social base of the police were the main themes. The contribution of this research is the development of an integrated police framework that provides suggestions to its managers regarding the improvement of the resilience of its forces and future researchers.

Keywords: resilience, individual characteristics, organizational support, family support, spirituality at work, police social base

ایجاد یک جامعه امن برای یک ملت به عنوان آرمان اساسی برای دولت‌ها در مجموعه‌ای از راهبردهای تنظیمی در قالب سیاست‌های کنترل فرایند جرم ترسیم می‌گردد (خوشبخت و همکاران، ۱۳۹۹) که بخش عمده این وظیفه خطیر به پلیس واگذار شده است که با برخورداری از توانایی‌های بالقوه می‌تواند به صورت کارآمد و اثربخش در مقابل ناهنجاری‌ها و انحرافات مقابله کرده و کژ کارکردهای جامعه را از بین ببرد (بختیاری زاده و رضازاده، ۱۳۹۷؛ ژیاو و کائو^۶، ۲۰۱۷؛ کویاتکووسکی و همکاران^۷، ۲۰۲۰). جهت دستیابی به این هدف، نیروهای پلیس اغلب در معرض حوادث بحرانی و خطرناک و غیرمنتظره‌ای قرار دارند که باعث استرس و مشکلات روانی شدید می‌شود، زیرا آن‌ها مسئول پاسخگویی فوری به مسائل امنیتی و ایمنی شهروندان و درخواست‌های نجات‌بخش مانند زلزم، خشونت و حتی مرگ هستند (پارک و همکاران^۸، ۲۰۱۸).

این حوادث بحرانی به عنوان رویدادهای بالقوه آسیب‌زا در نظر گرفته می‌شود که سلامت روانی و فیزیکی افسران پلیس را تهدید می‌کند. حوادث جنایی و فاجعه‌آمیزی که افسران پلیس تجربه می‌کنند باعث ایجاد درجات بالایی از اضطراب و استرس و فروپاشی روانی می‌شود (استانلی و همکاران^۹، ۲۰۱۶، برگر و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۲)؛ که می‌تواند بر عملکرد آن‌ها تأثیر منفی بگذارد (لوی و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۶؛ مارمار و همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۶). از این رو، پلیس نیازمند ارتقاء تاب‌آوری است (پرز و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۱).

تاب‌آوری ظرفیتی برای بازگشت پس از ناملایمات و همچنین توسعه ظرفیت آن‌ها برای مقابله با رویدادهای آینده در نظر گرفته می‌شود (پاتون و همکاران^{۱۴}، ۲۰۰۸) و اشاره به توانایی افراد برای غلبه بر ناملایمات با بازگرداندن تعادل به حالات روحی/عاطفی خود، در نتیجه به حداقل رساندن اثرات بالقوه مضر عوامل استرس‌زا دارد (واگنلاید و یانگ^{۱۵}، ۱۹۹۳). تاب‌آوری موجب مهار عوامل مخرب استرس آسیب‌زا می‌شود (پاری و پیترانتونی^{۱۶}، ۲۰۱۰) و افزایش تاب‌آوری پلیس تأثیر روانی، عاطفی، رفتاری و معنوی در کار عملکرد آن‌ها خواهد داشت (مکانلیش و همکاران^{۱۷}، ۲۰۱۸، ۳)، همچنین شانی^{۱۸} (۲۰۲۰) تأکید کرد که تاب‌آوری موجب بهبود سرمایه اجتماعی، توانمندسازی تیم و وابستگی متقابل اهداف خواهد شد. بنابراین، تاب‌آوری منجر به سازگاری مثبت می‌شود (ابورن و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۶؛ فلچر و همکاران، ۲۰۱۳).

تاب‌آوری یک فرایند پویا است (آبورن و همکاران، ۲۰۱۶؛ جانستون و همکاران، ۲۰۱۵). بهبود تاب‌آوری در پلیس نیازمند ابزارها، سیاست‌ها، چارچوب‌ها، برنامه‌ها و ویژگی‌های سازمانی است (استین برگ و همکاران، ۲۰۲۰)؛ نیز اشاره بر این داشتند که حوادث آسیب‌زا بر تاب‌آوری کارکنان پلیس تأثیرگذار می‌باشد.

آنچه مشهود است تاب‌آوری موجب بهبود حمایت سازمانی، سخت‌کوشی کارکنان (شهرودی و همکاران، ۱۳۹۸)؛ بهبود عملکرد شغلی (گلستانه و همکاران، ۱۳۹۸)؛ ارتقاء سلامت روان (بهمنی و همکاران، ۱۳۹۷)؛ ارتقای ظرفیت‌های پلیس (جانسو همکاران، ۲۰۱۸)؛ سازگاری و کنار آمدن با چالش‌ها و بحران‌ها (دوچیک، ۲۰۲۰) می‌شود با تاب‌آوری پلیس، موجب مقاومت در برابر شرایط اضطراری خواهد شد (ژیاو و کابو، ۲۰۱۷). تاب‌آوری از ظرفیت‌های مهم برای افسران پلیس برای مقابله با موقعیت‌های چالش‌برانگیز و بالقوه آسیب‌زا محسوب می‌شوند (کیم و همکاران ۲۰۲۱). تاب‌آوری ظرفیت‌های مهمی برای حرفه‌های پرخطر و به ویژه برای

6 . XIAO & CAO

7 . Kwiatkowska et al

8 . park et al

9 . Stanley et al

10 . Berger et al

11 . Levy-Gigi et al

12 . Marmar et al

13 . Pérez et al

14 . Paton et al

15 . Wagnild & Young

16 . Prati & Pietrantonio

17 . McCanlies et al

18 . Aburn et al

افسران پلیس برای مقابله با موقعیت های چالش برانگیز ناشی از عوامل استرس زای عملیاتی و بالقوه آسیب زا (مک کانلیز و همکاران^{۱۹}، ۲۰۱۴)، عوامل استرس زای سازمانی (ون د ولدین و همکاران^{۲۰}، ۲۰۱۰)، تضاد بین کار و زندگی خصوصی (پاتون و همکاران^{۲۱}، ۲۰۰۸) می شود. این عوامل نیروی پلیس را در معرض مشکلاتی چون سلامت روانی مانند اضطراب و افسردگی، استرس و ترک شغل قرار می دهد (کیم و همکاران، ۲۰۲۱).

پلیس با حجم بالای مأموریت های گوناگون آن، در درجه اول استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی است و تجربه همیشگی ثابت کرده است هنگامی که پلیس در این بُعد موفق باشد، در ابعاد دیگر و سایر مأموریت هایش نیز موفق عمل می کند. پلیس در این مسیر با تهدیدهای مداوم و قرار گردفتن در شرایط خطرناک، همواره از آسیب ها مصون نیست (درویشی، ۱۴۰۰). گذشته از این ماهیت شغلی پلیس به دلیل گستردگی ارتباطات اجتماعی و سازمانی از نظر نوع ارتباط سطح جغرافیای تحت پوشش و انواع ارباب رجوع و مخاطبان فشارهای روانی فراوان در این شغل شناسایی شده است. کارکنان ناجا بیشتر از مشاغل دیگر تحت فشار روحی هستند و اغلب مشاغل آن ها در معرض دید و زیر ذره بین جامعه است و در تمام مسائل اجتماعی پلیس در صف اول قرار دارد. بنابراین، در جهت بهبود تاب آوری به منظور برانگیختگی فیزیولوژیکی، تقویت عملکرد اجرایی و توانمندی کارکنان، ضرورت ارتقا تاب آوری پلیس احساس می شود که تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به سؤال زیر است:

مدل ارتقاء تاب آوری پلیس در جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

یکی از رویکردهای روانشناسی مثبت که احساس بهزیستی را در افراد تحت تأثیر قرار می دهد و سلامت روان را ارتقا می دهد، تاب آوری است (آب روشن و شیخ الاسلامی، ۱۳۹۸؛ بهزاد پور و همکاران، ۱۳۹۴). تاب آوری مفهومی چندوجهی است که تکامل خود را بر اساس رشته ای که در آن مورد استفاده قرار می گرفت دنبال می کند (تالوبو و همکاران^{۲۲}، ۲۰۲۲).

تاب آوری به معنای توانایی و ظرفیت در مواجهه و مقابله با بحران های و چالش ها و توانایی بازگشت به شرایط عادی است (روخا و همکاران^{۲۳}، ۲۰۲۲؛ ران و همکاران، ۲۰۱۱). تاب آوری با این دید به عنوان سازگاری موفق با استرس و ناملایمات تعریف می شود (چری^{۲۴}، ۲۰۰۴). تاب آوری ظرفیت بازگشتن از دشواری پایدار و ادامه دار و توانایی در ترمیم خویشتن است. این ظرفیت انسان می تواند باعث شود تا او پیروزمندانه از رویدادهای ناگوار بگذرد و علیرغم قرار گرفتن در معرض تنش های شدید، شایستگی اجتماعی، تحصیلی و شغلی او ارتقا یابد (کیانژاد اندواری و همکاران، ۱۳۹۲).

هرمن و همکاران (۲۰۱۱) تاب آوری را به عنوان سازگاری مثبت یا توانایی حفظ یا بازیابی سلامت روانی، به رغم داشتن تجربه سخت اشاره دارد (مشهدی و همکاران، ۱۴۰۱).

افراد تاب آور احساس ارزشمندی می کنند (اندرسون و گاستافسبرگ^{۲۵}، ۲۰۱۶؛ شجاعی و همکاران، ۱۳۹۱)؛ مهارت بالایی در حل مسئله دارند (سادات پورنسایی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ از کفایت اجتماعی بالایی برخوردار هستند (حاجی اسمعیلی و همکاران، ۱۳۹۲)؛ نسبت به آینده خوش بین هستند (هولگانل و وود^{۲۶}، ۲۰۰۶؛ میلانی فر، ۱۳۸۸).

افرادی تاب آور می دانند که چگونه با دیگران ارتباط برقرار کنند و از مهارت های اجتماعی برای پیشرفت چگونه استفاده کنند (هادن و کنی^{۲۷}، ۲۰۱۹).

19 . McCanlies et al

20 . van der Velden et al

21 . Paton et al

22 . Talubo et al

23 . Rocha et al

24 . Charney

25 . Andersen & Gustafsberg

26 . Hollnagel & Woods

27 . Hadden & Knee

تاب آوری بر اساس دو دیدگاه شکل گرفته‌اند، یکی دیدگاه ایستا و دیگری پویا. مکتب فکری ایستا، تاب آوری را توانایی احیا کردن و تجدید نیرو، جایی که فرد بعد از موقعیت استرس زا و پیش‌بینی نشده با می‌ایستد، در نظر می‌گیرد. مکتب فکری پویا، که نگرشی ماورای ترمیم ساده بعد از شوک‌ها دارد، در عوض بر هماهنگی مستمر با تغییر و ایجاد فرصت‌های جدید تاکید دارد (ریچتیر و لوفستن، ۲۰۱۴).

در خصوص تاب آوری و جوانب آن تحقیقاتی انجام شده است که به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

جدول ۱: پیشینه تحقیقات انجام شده

پژوهشگر	عنوان	نتیجه
جانسن و همکاران (۲۰۲۱)	تاب آوری در میان افسران پلیس: بررسی نظام‌اند مفاهیم، معیارها و ارزش‌های پیش‌بینی تاب آوری	تاب آوری، سرسختی و سرمایه روان شناختی بیش‌ترین ارتباط را با متغیرهای سلامت جسمی و روانی دارد.
شانی (۲۰۲۰)	تاب آوری سازمانی: پیشینیان، پیامدها و پیامدهای عملی - برای مدیران و رهبران تغییر	روابط معنی‌داری بین سه متغیر پیش بین (سرمایه اجتماعی، توانمندسازی تیم، وابستگی متقابل هدف) و تاب آوری سازمانی وجود دارد.
استین برگ و همکاران (۲۰۲۰)	پشتیبانی از تاب آوری برای افزایش نتایج مثبت سلامتی برای افسران پلیس	پشتیبانی از تاب آوری ممکن است شامل موارد زیر باشد: ابزارها، سیاست‌ها، مدل‌ها، چارچوب‌ها، برنامه‌ها و ویژگی‌های سازمانی که به دنبال ارتقا نتایج مثبت، جسمی / روانی و کیفیت زندگی در سه سطح تاب آوری هستند: ۱) آمادگی، ۲) پاسخ و سازگاری، ۳) بهبودی و سازگاری.
دوچیک ^{۲۸} (۲۰۲۰)	تاب آوری سازمانی: مفهوم‌سازی مبتنی بر قابلیت	با الهام از مطالعات مبتنی بر فرآیند، سه مرحله تاب آوری متوالی (پیش‌بینی، کنار آمدن و سازگاری) را ارائه می‌دهیم و نمای کلی از توانایی‌های اساسی را ارائه می‌دهیم که در مجموع تاب آوری سازمانی را تشکیل می‌دهند.
پارک و همکاران (۲۰۱۸)	عواقب حوادث آسیب زا بر تاب آوری در میان افسران پلیس کره جنوبی: تجزیه و تحلیل میانجیگری و تعدیل	یافته‌های آن‌ها نشان داد که حوادث آسیب زا نه تنها مستقیم بلکه از طریق عوامل واسطه‌ای مانند مقابله با خود کارآمدی و حمایت اجتماعی بر تاب آوری تأثیر می‌گذارد. این الگوها در گروه سلامت روان پرخطر بیشتر از گروه طبیعی است.
باقری و همکاران (۱۴۰۱)	شناسایی ابعاد تاب آوری مدیران مدارس ابتدایی بر اساس تحلیل مضمون	ابعاد تاب آوری عبارت‌اند از: سلامت جسمانی و روانی، ویژگی‌های شخصیتی سالم، اقدامات و کارکردهای تاب آورانه، توانایی‌های تاب آورانه، ارزش‌ها و باورهای مذهبی و معنوی، ویژگی‌های مثبت شغلی، تعاملات مثبت و سازنده با اجزاء نظام آموزشی، تعهد سازمانی، مسئله محوری و مدیریت تعارض‌ها، چالش پذیری و تبدیل آن‌ها به فرصت، کیفیت زندگی کاری، چشم‌انداز و اهداف سازمانی، شرایط محیطی مناسب و کمک طلبی و حمایت مناسب سیستم‌ها

ادامه جدول ۱: پیشینه تحقیقات انجام شده

پژوهشگر	عنوان	نتیجه
حسینی و بازاریار (۱۳۹۷)	تاب آوری سازمانی از منظر کارکنان و مدیران سازمان	فعالیت‌های مدیریت استعداد بر درک استعدادها از تحقق انتظارات نانوشته از سوی سازمان تأثیر گذاشته و موجب تحقق قرارداد روان شناختی آن‌ها می‌شود. تحقق قرارداد روان شناختی بر نگرش و تمایل استعدادها بر تسهیم دانش تأثیر مثبت دارد و تسهیم دانش استعدادها با تاب آوری سازمان رابطه معناداری دارد.
گلستانه و تیموری (۱۳۹۸)	بررسی پیشایندها و پیامدهای مهم تاب آوری معلمان	بین راهبردهای مقابله‌ای، انگیزش درونی- بیرونی، تنظیم هیجانی، عملکرد خانواده و هوش معنوی با تاب آوری معنی دارد.
بهمنی و همکاران (۱۳۹۷)	اثربخشی آموزش مهارت‌های تاب آوری بر سلامت روان سربازان وظیفه ستاد انتظامی کرمانشاه	مداخله آموزش مهارت‌های تاب آوری در افزایش سلامت روان سربازان در گروه آزمایش تأثیر معنی‌داری دارد. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که برنامه آموزش مهارت‌های تاب آوری موجب افزایش سلامت روان سربازان می‌شود

منبع: نتایج تحقیق

با افزایش تعداد و تنوع چالش‌های پیش روی پلیس، مشخص شده است که حرفه پلیس نیاز به بهبود تاب آوری در بین کارکنان آن دارد (پارک و همکاران، ۲۰۱۸)، پلیس با چالش‌های زیادی چون دشواری و استرس‌های شغلی، شیفت‌های کاری متمادی، خطرات جانی ناشی از مواجهه با افراد متخلف در جامعه مواجه هستند که نیازمند سازگاری با این عوامل استرس‌زا و ارتقاء تاب آوری در مقابل آنان است (سانتاماریا و همکاران، ۲۰۱۸)، با این حال، علی‌رغم پژوهش‌های انجام شده در حوزه تاب آوری پرسنل شاغل در پلیس، پژوهشی که به صورت جامع عوامل تأثیرگذار بر تاب آوری، یافت نشد، از این رو تحقیق حاضر با استفاده از رویکرد کیفی به دنبال شناسایی عوامل موثر تاب آوری پلیس بر اساس نظرات و دیدگاه‌های افراد شاغل در آن است.

روش تحقیق

تحقیق حاضر در قالب پارادایم تفسیری با رویکرد پدیدارشناسی و بر اساس رویکرد کیفی است که برای تحلیل داده‌های به دست آمده، از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. تحلیل مضمون روشی برای شناسایی و تحلیل الگوهای معنای در یک مجموعه داده‌ها است (براون و کلارک، ۲۰۰۶). این روش همانند جعبه‌ابزار توسعه‌یافته‌ای است که در برگیرنده شکل‌های مختلفی از کمی سازی، جستجوی کلمات، تحلیل‌های موردی ناهمگون و دیگر ابزارهای تحلیلی است (گست و همکاران، ۲۰۱۲). این روش، فراگرفته برای تحلیل داده‌های متنی است، به طوری که داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌های غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (عابد جعفری و همکاران، ۱۳۹۰).

با توجه به رویکرد پدیدارشناسی، نمونه‌گیری به صورت هدفمند انجام شد. در این رویکرد، پژوهشگر، افرادی را انتخاب می‌کند که در زمینه خاص اطلاعات دارند. فرایند‌گزینش نمونه‌ها تا زمان اشباع داده‌ها ادامه پیدا کرد، اشباع مصاحبه بعد از مصاحبه ۱۲ شروع شد، با این وجود برای اطمینان بیشتر تا مصاحبه ۱۴ ادامه یافت.

نمونه آماری تحقیق حاضر، شامل ۱۴ نفر از مدیران و کارکنان پلیس و نخبگان دانشگاهی در استان آذربایجان شرقی است که اطلاعات و تخصص در زمینه منابع انسانی در پلیس و تاب آوری کارکنان داشتند. نمونه‌گیری به دست آمده با استفاده از روش گلوله برفی بوده و بر اصل اشباع نظری انتخاب شدند که در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول ۲: فهرست مصاحبه شونده‌گان به تفکیک تحصیلات و تخصص

ردیف	تخصص	مدرک تحصیلی	تعداد
۱	انتظامی	فوق لیسانس	۸
۲	روانشناسی	دکتری	۱
۳	معارف	فوق لیسانس	۱
۴	مدیریت	فوق لیسانس	۳
۵	حقوق	فوق لیسانس	۱
	جمع کل		۱۴

ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و عمیق بود و تا زمانی ادامه یافت که محققین اساس کردند که داده‌ها به حد اشباع رسید و داده‌های جدیدی ارائه نشد. در شروع مصاحبه، هدف پژوهش برای مصاحبه شونده‌گان بیان شد و اهمیت تاب آوری و تعریفی کلی و مبسوط از آن بیان شد، سپس از مصاحبه شونده‌گان درخواست شد که اطلاعات و نظرات خود را در خصوص ارتقاء تاب آوری کارکنان پلیس بیان کنند. در برخی مواقع نیز سؤالاتی در خصوص عوامل خاص پرسیده می‌شد تا توضیحات مبسوط و روشنی را بیان کنند. همچنین در جهت اعتبارسنجی پژوهش‌های کیفی، محققین باید حداقل از دو راهبرد استفاده کنند (کرسول، ۲۰۰۷). به این منظور محققین از دو راهبرد بازبینی خارجی (انجام مصاحبه با افرادی به جز افراد تعیین شده برای مصاحبه به منظور تحلیل و بررسی فرایند پژوهش، خروجی پژوهش و میزان دقت آن) و تکثیرگرای (مصاحبه با افرادی که در سطوح مختلف سازمان دارای مسئولیت‌های متفاوت هستند) استفاده کردند.

داده‌های بدست آمده از مصاحبه‌ها، با روش کولیزی^{۳۰} (۱۹۹۲) مورد تحلیلی قرار گرفت. این روش دارای هفت مرحله است: ۱. کلیه توصیف‌های ارائه شده توسط مشارکت کنندگان، برای درک کلی از مطالب ارائه شده مورد مطالعه قرار می‌گیرد؛ ۲. استخراج عبارات مهم؛ ۳. فرموله کردن معانی (مرتب کردن عبارات مهم بر اساس موضوع؛ ۴. ساماندهی معانی تدوین شده به صورت مضامین؛ ۵. توصیف جامع برای مضامین؛ ۶. توصیف کامل از پدیده مورد بررسی؛ ۷. معتبرسازی نهایی با بازگشت به سوژه‌ها و پرسیدن در مورد یافته‌ها بدست آمد.

در زیر به برخی از مطالب مصاحبه شونده‌گان ارائه می‌شود:

مضمون اصلی ۱) ویژگی‌های فردی: یکی از عواملی که موجب ارتقا تاب آوری کارکنان پلیس می‌شود، ویژگی‌ها و قابلیت‌های فردی آنها است که آنها را برای سازگاری و غلبه بر خطر و سختی‌ها را افزایش می‌دهد. این افراد نسبت به احساسات، رفتار و افکار خود آگاه هستند و می‌توانند بر احساساتی نظیر خشم، اضطراب و خستگی را مدیریت کنند. این افراد مسئولیت‌پذیری بوده و نسبت به سازمان خود احساس تعلق می‌کنند و رفتار حکیمانه‌ای از خود نشان می‌دهند. همچنین این افراد با شاخصه‌های تعریف شده در تراز جمهوری اسلامی ایران همخوانی دارد. از سوی دیگر، پلیس به دنبال برقرار امنیت است و این رفتار بدون رفتار مناسب و حکیمانه امکان‌پذیر نیست که بتواند ارتباط مناسبی میان سازمان پلیس و جامعه ایجاد کند و نیز تاب آوری نیازمند کارآمدی در پلیس است که بتواند قابلیت‌ها و توانایی‌های خود را در دستیابی به اهداف به اهداف نشان دهد. در نهایت پلیس تاب آور بر رفتار خود کنترل داشته و بتواند در موقعیت‌های مختلف پایدار بوده یا قابلیت انعطاف داشته باشد.

مضمون اصلی ۲ (حمایت سازمانی): با توجه به چالش‌ها و پیچیدگی‌های کار پلیس، یکی از مهم‌ترین عواملی که موجب تاب آوری کارکنان می‌شود، بر اساس مصاحبه‌های انجام شده، حمایت سازمانی است. از آنجا که نیروی انسانی یکی از عوامل حیاتی در موفقیت سازمان محسوب می‌شود که پشتیبانی از آنها از اهمیت زیادی برخوردار است. آنچه در حمایت سازمانی نیروی انسانی در پلیس به آن نیاز دارد عدالت سازمانی است که بر رفتارهای منصفانه و عادلانه با کارکنان تاکید دارد. زمانی که کارکنان ادراک مناسبی از عدالت داشته باشند، پیامدهای مهمی از لحاظ رفتاری دارند که رضایت شغلی مناسبی داشته باشند. از سوی دیگر، ارتقاء تاب آوری نیازمند توانمندسازی پلیس است تا از آن‌ها بتوانند با بهره‌گیری از توان کارکنان به اهداف تعیین شده دست یابند.

از سوی دیگر، کثرت مأموریت‌های پلیس، نیازمند حمایت قضایی که پلیس بتواند با آرامش، وظایف خود را انجام دهند. یکی دیگر از مواردی که مصاحبه شونده‌گان بر آن تاکید داشتند، آموزش تاب آوری پرسنل پلیس بود، آموزش آن برای پرسنل پلیس است که بتوانند با تکیه بر قابلیت‌های خود بر مشکلات فائق آیند. اجرای برنامه‌های تاب آوری موجب بهبود سلامت روانی آنان می‌شود. همچنین، با توجه به وظایف پلیس که در مواجهه با محل امنیت است، استفاده از تجهیزات می‌باشد که موجب ایمنی و امنیت و آرامش می‌شود که سازمان آن‌ها را در اختیار نیروی‌های خود قرار می‌دهد.

یکی دیگر از عوامل موثر بر بهبود تاب آوری پلیس حمایت سازمانی، محیط مطلوب در سازمان است که بر ادراک و تجربه اعضای آن دلالت دارد و موجب بهبود تعامل میان کارکنان می‌شود، هر چقدر این مطلوبیت برای افراد بیشتر باشد، تاب آوری آنان ارتقاء می‌یابد. در نهایت ویژگی‌های شغلی بر چگونگی انجام فعالیت‌ها دارد که وظایف، تکالیف و ابعاد شغل نشان داده می‌شود و منجر به بهبود عملکرد شغلی و در نهایت بهروزی سازمانی می‌گردد، و یکی از اساسی‌ترین عوامل برای تاب آوری پلیس است. در نهایت تعامل سازنده بین کارکنان یک نیاز اساسی و حیاتی برای تحمیل سختی‌ها و فشارهای ناشی از کار است.

مضمون اصلی ۳ (حمایت خانواده): بر اساس نتایج حاصل از مصاحبه‌های اکتشافی، از عوامل تأثیرگذار بر بهبود تاب آوری نیروهای شاغل در پلیس، حمایت از سوی خانواده‌ها است که شامل تعادل زندگی شغلی و حرفه‌ای پرسنل و دیگری، انتظارات خانواده از پلیس است. با ایجاد تعادل کار و زندگی، تعارضات در این دو کاهش می‌یابد از سوی دیگر، موجب تأثیرات مثبت در زندگی نیروی پلیس را به دنبال خواهد داشت، این امر با استفاده از عواملی چون آرامش و صمیمیت در خانواده، پاسخ دهی عاطفی و اتباط موثر با خانواده امکان پذیری می‌شود. ایجاد تعادل موجب تاب آوری کارکنان شده و عملکرد افراد را بهبود می‌بخشد. از سوی دیگر، یکی از دلایل موفقیت پلیس در ایفای وظایف، انتظار و حمایت از سوی خانواده کارکنان است که آرامش روحی را برای آن‌ها ایجاد می‌کند، خانواده پلیس با درک اهمیت وظایف پلیس، با صبر و پایداری به پشتیبانی از آنان بپردازد.

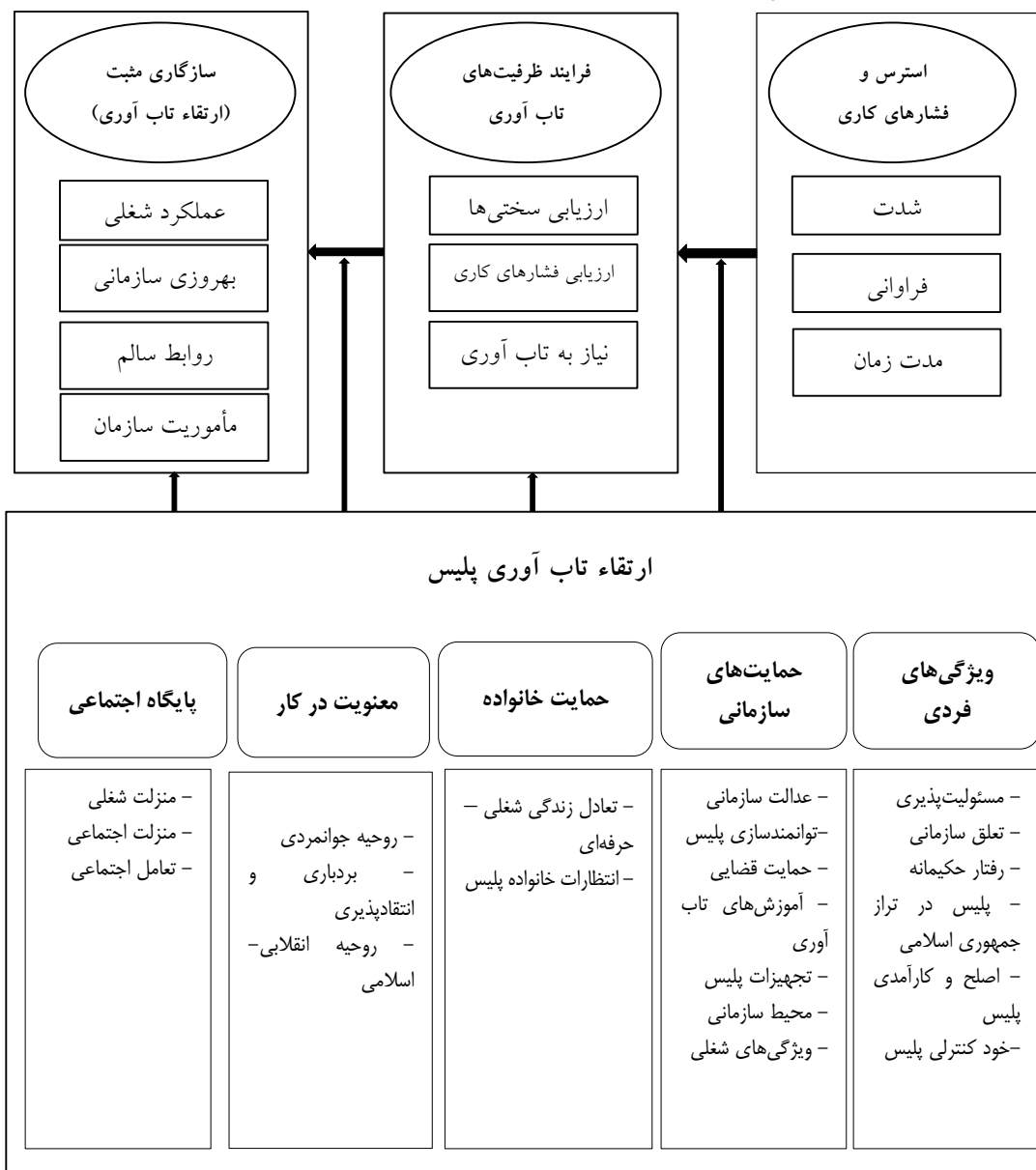
مضمون اصلی ۴ (معنویت در محیط کار): بر اساس دیدگاه مصاحبه کنند، یکی از عواملی که بر تاب آوری در نیروی پلیس موثر است، معنویت به عنوان منبعی پایدار برای پلیس است که می‌تواند در زمان‌های سخت و شرایط حساس یاری رسان پلیس باشد. مشارکت کنندگان اعتقاد داشتند که معنویت در محیط کار شامل روحیه جوانمردی، بردباری و انتقادپذیری، روحیه انقلابی-اسلامی، خودشناسی پلیس است.

داشتن روحیه جوانمردی موجب می‌شود که کارکنان بدون اعتراض، نارضایتی و خرده‌گیری از سازمان، وظایف خود را انجام دهند، از سوی دیگر، کارکنانی که از بردباری و انتقادپذیری برخوردار هستند، به دنبال پیشرفت برای خود هستند، آن‌ها افرادی منعطف بوده و نسبت به اهداف سازمان احساس مسئولیت می‌کنند. همچنین، روحیه جهادی، یعنی کار را برای خدا انجام دادن، کار را وظیفه خود دانستن و همه نیروها را در راه درست به میدان آوردن است (بیانات مقام معظم رهبری).

مضمون اصلی ۵ (پایگاه اجتماعی پلیس): بر اساس دیدگاه مصاحبه شونده‌گان، یکی دیگر از مضامینی که موجب تاب آوری پلیس در برابر شرایط سخت و استرس‌های ناشی از شغل و مأموریت‌های خود می‌شود، ارزش و احترامی که جامعه به پلیس قائل

است، پایگاه اجتماعی آن است که دربرگیرنده منزلت شغلی، منزلت اجتماعی و تعامل اجتماعی است. بر این اساس، پلیس نقش مهمی در جامعه ایفا می کند که منزلت و جایگاه آنها از اقدامات و اعمال آنها نشأت می گیرد. از این رو، اشتغال پایدار برای افسران پلیس از اهمیت زیادی برخوردار است. افسران پلیس با بار کاری زیاد، فشار زیاد و تماس عاطفی با غیرنظامیان مواجه هستند، ساعات کاری طولانی / نامنظم را تجربه می کند، از این رو، نیازمند ارتقاء تاب آوری آنان است، بر اساس نتایج به دست از تحقیق حاضر، تاب آوری هم به عنوان یک متغیر پیش‌بینی کننده و هم به عنوان متغیر فرآیند تعریف می شود که موجب بهبود عملکرد شغلی، بهروزی سازمانی و بهبود روابط کارکنان در سازمان می شود و عاملی در دستیابی به مأموریت‌های آنان است. بنابراین مدل ارتقاء تاب آوری سازمانی در جهت بهبود عملکرد شغلی، بهروزی سازمانی، روابط سالم و انجام مأموریت‌های سازمانی تا بتوانند سازگاری مثبتی با شرایط نامطمئن و استرس‌زای خود داشته باشد. در شکل ۲ نشان داده شده است.

شکل ۱: مدل ارتقاء تاب آوری پلیس (یافته‌های تحقیق)



بحث و نتیجه گیری

تاب آوری برای کارکنان پلیس از اهمیت اساسی برخوردار است. از این رو، تحقیق حاضر باهدف طراحی مدل ارتقا تاب آوری پلیس انجام شد، بر اساس یافته پژوهش حاضر، ۵ مضمون فراگیر ویژگی‌های فردی، حمایت سازمانی، حمایت خانواده، معنویت در محیط کار، پایگاه اجتماعی پلیس شناسایی شد.

ویژگی‌های فردی اشاره به مسئولیت‌پذیری، تعلق سازمانی، رفتار حکیمانه، پلیس در تراز جمهوری اسلامی، اصلح و کارآمدی پلیس، خود کنترلی پلیس دارد، این ویژگی‌ها به ظرفیت‌های فردی دلالت دارد که می‌تواند عاملی برای تاب آوری افراد باشد و سازمان نسبت به پرورش و رشد آن‌ها اقدام کند،

مضمون دوم، حمایت‌های سازمانی است که شامل عدالت سازمانی، توانمندسازی پلیس، حمایت قضایی، آموزش‌های تاب آوری، تجهیزیات پلیس، محیط سازمانی، ویژگی‌های شغلی و تعامل میان کارکنان است. از سوی دیگر، یکی از مهم‌ترین عواملی که موجب بهبود تاب آوری پلیس و سازگاری آن‌ها با شرایط استرس زا و فشارهای کاری می‌شود، حمایت‌های خانواده است که مضامین سازمان دهنده آن شامل تعادل زندگی شغلی - حرفه‌ای و انتظارات خانواده پلیس است.

با توجه به ویژگی‌های پلیس جمهوری اسلامی ایران که مبتنی بر آموزه‌های انقلابی و اسلامی است، چهارمین مضمون موثر بر ارتقاء تاب آوری پلیس، معنویت در محیط کار است، این مضمون عاملی بر احساس یکپارچگی در کار و درک عمیق از ارزش‌های کاری است (محمدقاسمی و همکاران، ۱۴۰۰). بر اساس تحلیل مصاحبه‌های انجام شده، مضامین سازمان دهنده آن عبارت‌اند از: روحیه جوانمردی، بردباری و انتقادپذیری، روحیه انقلابی - اسلامی، خودشناسی پلیس و تعظیم شعائر و رعایت شئون اسلامی است. در نهایت پایگاه اجتماعی پلیس در جامعه موجب بهبود تاب آوری آنان می‌شود که شامل منزلت شغلی، منزلت اجتماعی و تعامل اجتماعی است.

پلیس اغلب موظف هستند در طول حرفه خود به موقعیت‌های بسیار استرس زا و بالقوه آسیب زا پاسخ دهند (آندرسون و همکاران، ۲۰۱۵). افزایش تاب آوری در پلیس، تأثیر روانی، عاطفی، رفتاری و معنوی بر پلیس، دارد (پانومارو و هولسوبا^{۳۱}، ۲۰۰۹). پلیس تاب آور، دارای سطح بالایی از عواملی چون عزت نفس، حمایت اجتماعی و موجب بهبود عملکرد سازمان می‌شود (پارتی و پیترانتونی^{۳۲}، ۲۰۱۰) و ظرفیت‌هایی بالاتری از خود نشان می‌دهند (هزل و همکاران^{۳۳}، ۲۰۲۲).

بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، شانی (۲۰۲۰) نشان داد که توانمندسازی، وابستگی متقابل هدف موجب بهبود تاب آوری پلیس می‌شود، نتایج تحقیق استین برگ و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد که آمادگی، پاسخ و سازگاری، بهبودی و سازگاری باعث ارتقاء تاب آوری پلیس می‌شود؛ باقری و همکاران (۱۴۰۱) عوامل تأثیرگذار بر تاب آوری را اقدامات و کارکردهای تاب آورانه، توانایی‌های تاب آورانه، ارزش‌ها و باورهای مذهبی و معنوی، ویژگی‌های مثبت شغلی، تعاملات مثبت و سازنده با اجزاء نظام آموزشی، تعهد سازمانی، مسئله محوری و مدیریت تعارض، شرایط محیطی مناسب و کمک طلبی و حمایت مناسب سیستم‌ها عنوان کرد؛ گلستانه و همکاران (۱۳۹۸) عنوان کردند که انگیزش درونی - بیرونی، تنظیم هیجانی، عملکرد خانواده و هوش معنوی بر تاب آوری کارکنان تأثیر دارد که هم‌راستا با نتایج تحقیق حاضر است.

هدف از ارتقاء تاب آوری پلیس اشتغال‌پذیری پایدار، به ویژه افسران پلیس است. پلیس پس از کار و در حین کار خود نیاز به بهبودی سریع از موقعیت‌های استرس زا دارند تا منابع خود را بازیابی و ارتقاء دهند. بر این اساس، با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

³¹ . Ponomarov & Holcomb

³² . Prati & Pietrantoni

³³ . Hezel et al

از آنجایی که هر فردی دارای ویژگی‌های منحصر به فردی است، نیازمند شناخت نقاط قوت و ضعف است که بتوان میزان مسئولیت‌پذیری افسران پلیس را سنجید و نیز میزان تعلق سازمانی آن‌ها را مورد ارزیابی قرارداد تا نسبت به مأموریت‌های خود رفتاری حکیمانه و کارآمد از خود نشان دهند، همچنین با شناخت نقاط ضعف و قوت، نسبت به اصلاح نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت اقدام کرد؛ همچنین برداشت کارکنان از توجه سازمان نسبت به تلاش، سلامتی و آسایش آن‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد، بر این اساس، رعایت عدالت در سازمان، حمایت از سوی مقامات قضایی و آموزش تاب و نیز در اختیار قرار دادن تجهیزات برای پرسنل پلیس از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

با توجه به مضمون حمایت خانواده، در نظام خانواده عناصری وجود دارد که موجب رشد و شخصیت افراد می‌شود، ایجاد محیطی آرام و امن برای پرسنل پلیس و همچنین آرامش روحی به آن‌ها از سوی خانواده موجب ارتقاء سازگاری و افزایش تاب آوری می‌شود. از سوی دیگر، درک متقابل و صبر و پایداری خانواده‌ها عاملی بر بهبود انجام وظایف توسط پلیس خواهد شد. محیط کار معنوی یکی از عوامل اساسی در ارتقاء تاب آوری است، حمایت و پشتیبانی همکاران از یکدیگر، همچنین با توجه به مشی پلیس انقلابی اسلامی، توجه به ارزش‌ها و هنجارهای انقلابی - اسلامی موجب ارتقاء تاب آوری می‌شود، بهبود روحیه عمل مخلصانه و صداقت کاری پلیس اثر مثبتی بر تاب آوری آنان خواهد داشت. در نهایت گروه‌های همیاری، استفاده از پلیس افتخاری و مشارکت گروه‌های رسمی و غیررسمی می‌تواند با پلیس همکاری داشته باشند که می‌تواند عاملی برای ارتقاء صبر و تحمل پلیس باشد.

منابع و مأخذ

- آب روشن، حسن؛ شیخ الاسلامی، راضیه. (۱۳۹۸). نقش واسطه ای جهت گیری مذهبی در رابطه با نیاز به شناخت و تاب آوری. فصلنامه روانشناسی و دین، ۳(۴۷)، ۱۰۱-۱۱۹.
- ادیانی، سید علیرضا. (۱۳۹۸). تبیین مولفه های پلیس در تراز انقلاب اسلامی. بصیرت و تربیت اسلامی. ۱۶(۳)، ۹-۳۹.
- باقری، مهدی؛ صادقی، مسعود؛ ابوالقاسمی، محمود؛ فضل الهی قمشی، سیف اله. (۱۴۰۱). شناسایی ابعاد تاب آوری مدیران مدارس ابتدایی بر اساس تحلیل مضمون. فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت. ۱۲(۲۸)، ۱-۱۷.
- بهزادپور، سمانه؛ مطهری، زهراسادات؛ وکیلی، مریم؛ سهرابی، فرامرز. (۱۳۹۴). تاثیر آموزش تاب آوری بر افزایش بهزیستی روان شناختی زنان نابارور. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ۲۳(۵)، ۱۳۱-۱۴۲.
- بهمنی، بهمن؛ جوادی، محمدحسین؛ خلیل زاده، نوراله؛ مهربان، شفیق. (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش مهارت های تاب آوری بر سلامت روان سربازان. روانشناسی و روانپزشکی شناخت، ۵(۴)، ۷۸-۸۶.
- ترک زاده، جعفر؛ راضی، الهام. (۱۳۹۶). تأملی بر معنویت محیط کاری از منظر رویکرد اسلامی و غربی: کاربرد در رفتار سازمانی. فصلنامه اسلام و مدیریت، ۱۱(۱۱)، ۱۴۹-۱۷۴.
- خوشبخت، حسین؛ دارابی، شهرداد؛ میرخلیلی، سید محمود. (۱۳۹۹). امنیت در مدل اقتدارگرای فراگیر سیاست جنایی. مطالعات بین المللی پلیس. ۱۱(۴۳)، ۹۱-۱۱۶.
- حاجی اسمعیلی، اعظم؛ علی پور، احمد؛ کاکو جویباری. (۱۳۹۲). مقایسه سلامت روان، کیفیت زندگی، رضایت زناشویی و تاب آوری والدین دانش آموزان نابینا و ناشنوا در شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور تهران.
- حسینی، ابوالحسن؛ جعفری بازیار. (۱۳۹۸). تابآوری سازمانی از منظر کارکنان و مدیران سازمان. مطالعات مدیریت(بهبود و تحول)، ۲۸(۹۱)، ۹-۳۰.
- رجبی فرجاد؛ حاجیه؛ چهری، یزدان. (۱۳۹۹). فراتحلیل تعاملات پلیس در پیشگیری از جرایم. دانش انتظامی، ۲۳(۲)، ۱-۳۶.
- رحمتی، داریوش. (۱۳۸۹). توانمندسازی پلیس زن در تصمیم گیری با رویکرد راهبردی. فصلنامه پلیس زن، ۴(۱۳)، ۳۹-۶۲.
- رعنائی کردشولی، حبیب اله؛ شکر، عبدالعلی؛ پور مولا، سید محمد هاشم؛ شهیدیان، زهرا سادات(۱۳۹۲) تبیین رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر آموزه های اسلامی. مدیریت اسلامی، ۲۱(۱)، ۴۵-۸۲.
- سادات پورنسایی، غزل؛ ربیعی، فاطمه؛ نیک اخلاق، مهناز؛ صریحی، نفیسه؛ عالیان، پیام. (۱۳۹۴). رابطه سلامت روان و کیفیت خواب در بین کارکنان سازمان آتش نشانی استان گیلان. فصلنامه روانشناسی تحلیلی شناختی، ۶(۲۲)، ۳۳-۴۰.
- سلیمی، اکبر؛ نوروزی، بهرام (۱۳۹۵). بررسی دلایل کارآمدی پلیس فرودگاه در کاهش حمل موادمخدر توسط زائران ایرانی به کشور عربستان. فصلنامه مطالعات مبارزه با مواد مخدر، ۸(۲۸)، ۲۷-۴۴.
- سوری، احمد؛ کرمی، ذبیح اله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ابعاد مسوولیت پذیری با عملکرد فرماندهان کوپ استان اردبیل. پژوهش های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، ۹(۴)، ۶۲۳-۶۴۵.
- شجاعی، ستاره؛ به پژوه، احمد؛ شکوهی، یکتا؛ محسن؛ غباری، باقر. (۱۳۹۱). پیش بینی نشانه های سلامت روانی بر اساس تاب آوری در خواهران و برادران نوجوان دانش آموزان با کم توانی ذهنی شهر شیراز در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰. فصلنامه روانشناسی افراد استثنایی، ۲(۶)، ۲۱-۴۶.
- صائبی، محمد؛ حاجی لو، وحید. (۱۳۹۶). بهسازی رفتارهای شهروندی سازمانی با ایجاد محیط سازمانی مطلوب. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول. ویژه نامه. ۴۱-۵۱.

- ضربی، سودا؛ امیرکبیری، علیرضا؛ ربیعی مندجین. (۱۴۰۰). طراحی و تبیین مدل عدالت سازمانی با رویکرد ارزش های اسلامی در سازمان آموزش و پرورش ایران. مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی، ۶(۲)، ۳۱-۵۴.
- عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخ زاده، محمد. (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده های کیفی. اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، ۵(۲)، ۱۵۱-۱۹۸.
- عامری، مهدی؛ عسگری خانقاه، اصغر. (۱۳۸۷). گذری بر فرهنگ رفتار پلیس با مردم، پژوهشی مردم شناختی در شهرستان گرمسار (مقاله پژوهشی دانشگاه آزاد). ۳(۱)، ۱۴۳-۱۵۲.
- عرب کلمری، محبوبه؛ طهماسبی روشن، ندا؛ تقی زاده گنجی، علی اکبر؛ علیگلی فیروزجایی، فاطمه. (۱۴۰۰). تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر شهرت سازمانی: نقش میانجی نوآوری سازمانی. مدیریت منابع انسانی پایدار. ۳(۵)، ۱-۱۵.
- درویشی، صیاد. (۱۴۰۰). شناسایی و اولویت بندی عوامل آسیب پذیری کارکنان در عملیات پلیس و ارائه راهکارهای پیشگیرانه. پژوهش های دانش انتظامی، ۲۳(۲)، ۱۲۷-۱۵۵.
- علی زاده، ابراهیم؛ رضایی، علی محمد. (۱۳۸۴). بررسی منزلت اجتماعی پلیس و تعیین عوامل تاثیر گذار بر آن (طرح تحقیقاتی). تهران. مرکز مطالعات و تحقیقات آموزش و نیروی انسانی ناجا.
- کلاکی، حسن؛ دوستدار، رضا. (۱۳۸۸). بررسی منزلت شغلی و اجتماعی پلیس ایران و عوامل موثر بر آن. فصلنامه پژوهش های مدیریت انتظامی. ۴(۲)، ۲۵۱-۲۲۹.
- کیانژاد ادورای، نسرین؛ قمری، محمد؛ فتحی اقدم، قربان. (۱۳۹۲). رابطه هوش معنوی و تاب آوری با کیفیت زندگی معلمان، ششمین همایش بین المللی روانشناسی کودک و نوجوان، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز.
- گلستانه، سیدموسی؛ تیموری، اسفندیار. (۱۳۹۸). بررسی برخی از پیشایندها و پیامدهای مهم تاب آوری معلمان. فصلنامه دستاوردهای روانشناختی (علوم تربیتی و روانشناسی). ۲۶(۱)، ۱۶۹-۱۹۰.
- محمدقاسمی، حسین؛ شجاعی، سامره؛ گرجی، محمد باقر (۱۴۰۰). سطح بندی مولفه های شایستگی مدیران منابع انسانی، مبتنی بر معنویت در محیط کار. فصلنامه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، ۱۳(۴۹)، ۴۵-۶۸.
- میلانی فر، بهروز (۱۳۸۸)، بهداشت روانی، چاپ دهم، انتشارات قومس. تهران.
- مشهدی، ریحانه؛ عرب، علی؛ جناآبادی، حسین. (۱۴۰۱). تاثیر آموزش مثبت نگری گروهی بر کفایت اجتماعی و تاب آوری تحصیلی دانش آموزان دختر مقطه متوسطه. فصلنامه روانشناسی کاربردی، ۱۶(۱)، ۱۱۳-۱۳۴.
- نچارشمس، فاطمه؛ پورعزت، علی اصغر؛ امیری، مجتبی، معصومی، جمشید. (۱۴۰۰). خط مشی گذاری برای توسعه سرمایه انسانی تاب آور در مواجهه با بحران. فصلنامه پژوهش های مدیریت عمومی. ۱۴(۵۱)، ۵-۳۴.
- Aburn, G., Gott, M., Hoare, K. (2016). What is resilience? An Integrative Review of the empirical literature. *J Adv Nurs*, 72(5), 980-1000.
- Andersen, J. P., Papazoglou, K., Koskelainen, M., Nyman, M., Gustafsberg, H., & Arnetz, B. (2015). Applying resilience promotion training among special forces police officers. *SAGE Open*, 5(2), 20-38.
- Andersen, J. P., Gustafsberg, H. (2016) A Training Method to Improve Police Use of Force Decision Making: A Randomized Controlled Trial. *SAGE Open*, x(xx), 1-13.
- Bar-Haim, A. (2007). Rethinking organizational commitment in relation to perceived organizational power and perceived employment alternatives. *International Journal of Cross-cultural Management*, 7(2), 203-217.
- Berger, W., Coutinho, E., Ivan, F. (2012). Rescuers at Risk: A Systematic Review and Meta-regression Analysis of the Worldwide Current Prevalence and Correlates of PTSD in Rescue Workers.

Braun, V., Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77-101.

Creswell, J. W (2007). *Designing and conducting mixed method research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Charney, D. S. (2004). Psychobiological mechanisms of resilience and vulnerability: implications for successful adaptation to extreme stress. *Am J Psychiatry*, 161(2), 195-216.

Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Business Research*, 13(1), 215–246.

Fletcher, D, & Sarkar, M,)2013(, Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory, *European Psychologist*, v. 18, p. 12-23.

Guest, G., MacQueen, K. M., Namey, E. E. (2012). *Applied thematic analysis*, Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Hadden, B. W., Knee, C. R. (2018). Finding meaning in us: The role of meaning in life in romantic relationships. *The Journal of Positive Psychology*, 13(3), 226–239.

Hezel, D., Rapp, A, M., Wheaton, M. G., Kayser, R. R., Rose, S. V., Messner, R. M., Simpson, H. B. (2022). Resilience predicts positive mental health outcomes during the COVID-19 pandemic in New Yorkers with and without obsessive-compulsive disorder. *J Psychiatr Res*, 150(1), 150-172.

Herr, A. (2011). “Humanitarian emergency Response Review”, <http://euhap.eu/upload/2014/06/humanitarian-emergencyresponse-review-march-2011.pdf>

Hollnagel, E., Hollnagel, D. (2006). *Resilience Engineering : Concepts and Precepts*. file:///C:/Users/ayhan/Downloads/RETOC_Preface.pdf.

Johnson, C. O., Grant, H., Lavery, C. F. (2021). Caring for the Guardians Exploring Needed Directions and Best Practices for Police Resilience Practice and Research. *Front. Psychol.* 11:1874. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01874

Kaushal, R., Kwantes, C. T. (2006). The role of culture and personality in choice of conflict management strategy. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(5), 579–603.

Kwiatkowskia, Ch. C., Manningd, C. E., Eagled, A. L., Robisonc, A. J. (2020). The neurobiology of police health, resilience, and wellness. *Power*, <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-817872-0.00006-9>.

Levy, E. G., Bonanno, A. O., Shapiro, R. (2016). Emotion Regulatory Flexibility Sheds Light on the Elusive Relationship Between Repeated Traumatic Exposure and Posttraumatic Stress Disorder Symptoms. *Clinical Psychological Science*, 4(1), 1-13.

McCanlies, E. C., Gu, J. K., Andrew, M. E., Violanti, J. M. (2018). The effect of social support, gratitude, resilience and satisfaction with life on depressive symptoms among police officers following Hurricane Katrina. *Int J Soc Psychiatry*, 64(1), 63-72.

Marmar CR, McCaslin SE, Metzler TJ, Best S, Weiss DS, Fagan J, Liberman A, Pole N, Otte C, Yehuda R, Mohr D, Neylan T (2006) Predictors of posttraumatic stress in police and other first responders. *Blackwell, Oxford*, 1–18.

Paton D., Smith, L., Violanti, J. M., (2000), "Disaster response: risk, vulnerability and resilience". *Disaster Prevention and Management*, 9 (3), 173–180.

Paton D, Violanti JM, Johnston P, Burke, K. J., Clarke, J., Keenan, D. (2008). The stress shield: A model of Police Resiliency. *International Journal of Emergency Mental Health* 1(2): 1–13.

Panisoara, G., Serban, M. (2012). Marital Status and Work-Life Balance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 78 (2013) 21 – 25.

Park, O.B., Im, H. and (2018), "The consequences of traumatic events on resilience among South Korean police officers: Mediation and moderation analyses", *Policing: An International Journal*, Vol. 41 No. 1, pp. 144-158.

Pérez, P., Cervellón, P., Vazquez, C. (2011). Post-traumatic factors and resilience: The role of shelter management and survivors' attitudes after the earthquakes in El Salvador. *Journal of Community & Applied Social Psychology* 15(5):368 – 382.

Ponomarov, S.Y. Holcomb, M.C. (2009), "Understanding the concept of supply chain resilience", *The International Journal of Logistics Management*, 20(1), 124-143.

Prati, G., Pietrantonio, L. (2009). Optimism, social support, and coping strategies as factors contributing to posttraumatic growth: A meta-analysis. *Journal of Loss and Trauma*, 14(5), 364–388.

Ran Bhamra, Samir Dani & Kevin Burnard. (2011), "Resilience: the Concept, a Literature Review and Future Directions", *Int. J. Production Research*, 49 (18), pp. 5375-93

Richtnér, A., Löfsten, H. (2014). Managing in turbulence: how the capacity for resilience influences creativity. *R&D management*, 44(2), 137-151.

Rocha, J., Lanyon, C., Peterson, G. (2020), Upscaling the resilience assessment through comparative analysis. *Global Environmental Change*, 72(2020), 102419.

Rupp, D. E., Shapiro, D. L., Folger, R., Skarlicki, D. P., & Shao, R. (2017). A critical analysis of the conceptualization and measurement of organizational justice: Is it time for reassessment?. *Academy of Management Annals*, 11(2), 919-959.

Shani, O. (2020), "Organizational Resilience: Antecedents, Consequences, and Practical Implications – for Managers and Change Leaders * ", Noumair, D.A. and (Rami) Shani, A.B. (Ed.) *Research in Organizational Change and Development (Research in Organizational Change and Development, Vol. 28)*, Emerald Publishing Limited, pp. 127-158. <https://doi.org/10.1108>.

Stanley, I. H., Hom, H., Na, C. (2016). A systematic review of suicidal thoughts and behaviors among police officers, firefighters, EMTs, and paramedics. *Clin Psychol Rev*, 44(1), 25-44.

Steenbeek ,A.; Giacomantonio, CH.; Brooks, A.; Holmvall, Camilla.; Yu, Z.(2020) Resilience support to enhance positive health outcomes for police officers in five Anglosphere nations: a scoping review protocol. *BMJ Open* 2020;10:e038895. doi:10.1136/bmjopen-2020-038895.

Talubo, J, P., Morse, S., Saroj, D. (2022). Whose resilience matters? A socio-ecological systems approach to defining and assessing disaster resilience for small islands. *Environmental Challenges* (2022), doi: <https://doi.org/10.1016/j.envc.2022.100511>.

Wagnild, G., & Young, H. (1993). Development and Psychometric Evaluation of Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1, 165-178.

XIAO, H.; CAO, L(2017) Organizational Resilience: The Theoretical Model and Research Implication Lei, Huan. *ITM Web of Conferences* . 12, 04021 (2017)

Kim, M. E., Janssens, P. G., Velden, V. D., Taris, R., Marc, J. P. M, Veldhoven, V. (2021). Resilience Among Police Officers: a Critical Systematic Review of Used Concepts, Measures, and Predictive Values of Resilience. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(3), 24–40.

Marchand A, Nadeau C, Beaulieu-Prévost D, Boyer R, Martin M (2015) Predictors of posttraumatic stress disorder among police officers: a prospective study. *Psychol Trauma Theory Res Pract Policy* 7(3): 212–221.

van der Velden PG, Kleber RJ, Grievink L, Yzermans CJ (2010) Confrontations with aggression and mental health problems in police officers: the role of organizational stressors, life-events and previous mental health problems. *Psychol Trauma Theory Res Pract Policy* 2:135–144.

Paton D, Violanti JM, Johnston P, Burke KJ, Clarke J, Keenan D (2008) Stress shield: a model of police resiliency. *Int J Emerg Ment Health* 10(2):95–107