

رابطه بین سخت‌رویی و خودکارآمدی با نقش میانجی‌گری تاب‌آوری در کارکنان ناجا

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۲/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۲/۲۳

سید احسان امیرحسینی^۱، مهدی حسینی^۲، حسن ادیسی^۳، صدری سیاوش‌پور^۴، هادی حسینی^۵

از صفحه ۱۶۱ تا ۱۸۴

چکیده

زمینه و هدف: هدف پژوهش حاضر تبیین مدل رابطه بین سخت‌رویی و خودکارآمدی با نقش میانجی‌گری تاب‌آوری در کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران بوده است.

روش‌شناسی: روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی و از نوع هم‌بستگی بود. جامعه مورد مطالعه، کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری بوده است که برای تعیین حجم نمونه بر اساس جدول گرجسی-مورگان تعداد ۱۱۳ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش شامل سه پرسش‌نامه خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۸۲)، سخت‌رویی کوباسا و همکاران (۱۹۷۹)، تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، بوده است که روایی و پایایی ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها: تحلیل رگرسیون و بررسی ضرایب هم‌بستگی نشان داد که سخت‌رویی با خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری دارد. متغیر سخت‌رویی با تاب‌آوری رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. بین تاب‌آوری و خودکارآمدی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: سخت‌رویی کارکنان نیروی انتظامی می‌تواند با خودکارآمدی آنها رابطه داشته باشد و ابعاد تاب‌آوری نیز می‌تواند در این رابطه نقش واسطه‌ای ایفا کند. متغیر تاب‌آوری در ارتباط بین متغیر برون‌زای سخت‌رویی با متغیر درون‌زای کارآمدی نقش واسطه‌گری دارد و تاب‌آوری به‌طور غیر مستقیم بر خودکارآمدی تأثیرگذار است.

واژه‌های کلیدی: سخت‌رویی، خودکارآمدی، میانجی‌گری، تاب‌آوری، نیروی انتظامی.

۱- استادیار گروه مدیریت ورزش، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.

۲- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزش، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران (نویسنده مسئول).
mahdi.naz.hasani@gmail.com

۳- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزش، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.

۴- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزش، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.

۵- دانشجوی دکتری روانشناسی، گروه روانشناسی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران.

مقدمه

در هر کشوری سازمان‌ها و ارگان‌های مهمی در رأس کار و برنامه‌ریزی و ایجاد فضایی آرام و امن قرار دارند که یکی از این سازمان‌ها و یگان‌ها نیروهای امنیتی و پلیس است. نیروی انتظامی با برقراری نظم و امنیت در جامعه، آرامش روحی و روانی را برای مردم به ارمغان آورده و زمینه مناسبی را برای انجام کارآمدتر کلیه فعالیت‌های علمی، اقتصادی و حتی پیشرفت‌های معنوی و اخلاقی در جامعه فراهم می‌آورد. با تغییر و ادغام ژاندارمری، شهربانی و کمیته سابق به نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران انتظارات در سطح کشوری و منطقه‌ای از این ارگان بیشتر شده است. ناجا به‌عنوان یک سازمان امنیتی و نظامی ویژگی‌هایی دارد که آن‌ها را از سایر حوزه‌های مدیریتی و دیگر سازمان‌ها متمایز می‌کند. این ویژگی‌ها عمدتاً مربوط به برنامه‌ها و فعالیت‌ها و مأموریت‌های امنیتی، اطلاعاتی، عملیاتی، اجتماعی، ترافیکی و فرهنگی بوده که از گسترش وسیع در جامعه و پیچیدگی‌های اجرایی خاص خود برخوردار بوده و روزبه‌روز بر وسعت مأموریت‌ها، فعالیت‌ها و نیز پیچیدگی برنامه‌ها افزوده می‌شود. به همان نسبت که برنامه‌ها و فعالیت‌ها و مأموریت‌های مربوطه گسترده و پیچیده می‌شود، مدیریت و فرماندهی این سازمان نیز پیچیده‌تر شده و انواع جدیدی از شایستگی‌ها و مهارت‌ها در حوزه مدیریتی و فرماندهی به‌وجود می‌آید. در دنیای پیشرفته و اجتماعی امروز، سازمان‌ها، نظام‌های اجتماعی هستند که منابع انسانی، مهم‌ترین عامل اثربخشی و کارایی آن‌ها است. آن‌ها برای دستیابی به اهداف خود به کارکنان مؤثر با عملکرد بهینه نیاز دارند و بدون کارآمدی، به موفقیت دست نمی‌یابند.

عملکرد ناجا به‌عنوان سازمانی که از متولیان اصلی برقراری نظم و امنیت کشور است، در کلیه ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد و جامعه تأثیر دارد و سلامت اجتماعی و امنیتی مردم به عملکرد این سازمان بستگی بسیار زیادی دارد. عملکرد خوب این سازمان پیش‌نیاز نیل به جامعه سالم، امن و توسعه‌یافته است و به‌عکس عملکرد ضعیف آن موجب زمینه‌سازی برای بروز انواع نارسایی اجتماعی، امنیتی و فرهنگی می‌شود. رقابت جهانی، فناوری جدید، تغییر ساختار جمعیت دگرگونی ارزش‌های اجتماعی فقط معدودی از انواع روندهایی هستند که توفیق مدیران را با چالش روبه‌رو می‌کنند؛ از این‌رو تغییرات سریع و مداوم در نظام‌های اداری و سازمانی

مختلف، یکی از چالش‌های اساسی سازمان‌های امروزی و مدیران است. سازمان‌ها معمولاً دارای اهداف مشترکی هم‌چون کیفیت کاری بالا، عملکرد مؤثر و ارائه خدمات مناسب به ارباب‌رجوع و مشتری، در محیطی بسیار پویا و متغیر هستند.

توانمندی نیروهای مسلح برای تحقق هدف‌های انقلاب اسلامی، تزکیه و تربیت اسلامی و افزایش آموزش‌های تخصصی کارکنان نیروهای مسلح را طلب می‌کند که خود نیازمند طراحی مجدد الگوها، انتقال فرهنگ غنی دفاع مقدس به جوانان، توسعه دانش‌های رزمی و راهکنشی (تاکتیکی) و تمرکز خاص بر انضباط معنوی و اخلاقی است.

کارایی، اثربخشی و بهبود عملکرد کارکنان از مهم‌ترین اهداف یک سازمان محسوب می‌شود و هر سازمانی سعی در تقویت این دستاوردها از طرق گوناگون دارد. قبل از هر سرمایه‌گذاری در هر زمینه‌ای تا حد ممکن باید از مؤثر بودن آن تا حد ممکن اطمینان حاصل پیدا کرد؛ بنابراین برای تقویت عملکرد و نیل به اهداف باید عوامل مرتبط و تقویت‌کننده را شناسایی کرد. پس از شناسایی و بررسی باید در جهت تقویت آن‌ها گام برداشت. برخی از این عوامل سخت‌رویی، کارآمدی، عملکرد شغلی و تاب‌آوری کارکنان در سازمان است که در سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود معطوف کرده است. سخت‌رویی، کارآمدی و تاب‌آوری کارکنان در سازمان دارای اهمیت ویژه و زیادی بوده؛ از این‌رو در اکثر سازمان‌های دولتی و خصوصی مورد توجه زیاد مدیران و رؤسا قرار گرفته است.

مبانی نظری: خودکارآمدی که اغلب در چارچوب یک نظریه بزرگ‌تر به نام نظریه شناختی - اجتماعی مورد بحث قرار می‌گیرد (شانک و مک کی، به نقل از رادای^۱، ۲۰۱۰)، نقش مهمی در سرنوشت انسان بازی می‌کند. مفهوم خودکارآمدی یکی از مفاهیم عمده در نظریه شناختی - اجتماعی بندورا است که منظور از آن احساس شایستگی، کفایت و قابلیت در کنار آمدن با زندگی است. در چارچوب نظریه خودکارآمدی بندورا^۲ (۱۹۹۳) چنین بیان می‌شود که افراد با باورهای قوی به توانایی‌های خود نسبت به افرادی که به توانایی‌های خود تردید دارند، در انجام تکالیف

کوشش و پافشاری بیشتری از خود نشان می‌دهند. در نتیجه عملکرد آن‌ها در انجام تکالیف بهتر صورت می‌گیرد. نظریه شناختی - اجتماعی مبتنی بر الگوی علی سه‌جانبه رفتار، محیط و فرد است (پاچارس^۱، ۲۰۰۲؛ به نقل از رادای، ۲۰۱۰). این الگو به ارتباط متقابل بین رفتار، اثرات محیطی و عوامل فردی و عوامل شناختی، عاطفی و بیولوژیک که به ادراک فرد برای توصیف کارکردهای روان‌شناختی اشاره دارد، تأکید می‌کند.

بنا بر نظریه باندورا، نگرش و طرز برخورد، توانایی‌ها و مهارت‌های شناختی یک فرد همگی اجزای یک سیستم به نام خود-نظام را تشکیل می‌دهند؛ این سیستم در چگونگی ادراک و همچنین نحوه تعامل ما در موقعیت‌های مختلف نقش مهمی ایفا می‌کند. خودکارآمدی یکی از اجزای اساسی و حیاتی سیستم خود-نظام را تشکیل می‌دهد. به نظر می‌رسد مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی، سازمان‌هایی هستند که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند. بر حسب نظر باندورا^۲ (۱۹۹۷) وقتی فرد باور داشته باشد که توانایی پیشرفت و کسب موفقیت را دارا است، به خودکارآمدی دست یافته است. الگوی فکری، انگیزش، واکنش‌های هیجانی و برداشت انسان از خودکارآمدی خود، از طریق انتخاب فعالیت‌ها، میزان تلاشی که برای یک موقعیت صرف می‌کند، هنگام انجام یک فعالیت بر عملکردش تأثیر دارد؛ بنابراین با خودکارآمدی قوی، باانگیزه بالاتر و پافشاری بیشتر با موانع روبه‌رو شده و کارایی بیشتری از خود نشان خواهد داد (کاکروگلو^۳، ۲۰۰۸). خودکارآمدی عبارت است از قضاوت‌های فرد در مورد توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و قابلیت‌هایش برای انجام تکالیف خاص (باندورا، ۱۹۹۷؛ ترجمه ماهر، ۱۳۷۲). قضاوت‌های مربوط به خودکارآمدی به دلیل نقش مهمی که در رشد انگیزش درونی دارد، از اهمیت و حساسیت زیادی برخوردار است. انگیزش درونی وقتی رشد می‌کند که فرد برای دستیابی به معیارهای هیجان‌انگیز تلاش کند، در این صورت، هم یک ادراک خودکارآمدی بالقوه برای دستیابی به این معیارها در فرد ایجاد می‌شود و هم در صورت دستیابی به نتیجه، به خودسنجی مثبتی دست پیدا می‌کند. این علاقه درونی موجب تلاش‌های فرد در طولانی‌مدت و بدون حضور پاداش‌های محیطی می‌شود. خودکارآمدی بالا می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در انگیزش کارکنان داشته باشد و بنا به

۱- pacharce

۲- Bondura

۳- kakrogalu

نظر باندورا (۱۹۹۷) افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند مشکلات و مسائل چالش‌برانگیز را به چشم تمرینی برای کسب مهارت می‌بینند، به فعالیت‌هایی که در آنها شرکت می‌کنند علاقه بیشتری پیدا می‌کنند، در برابر علاقه‌مندی‌ها و فعالیت‌های خود احساس تعهد و وظیفه‌شناسی می‌کنند، موانع و شکست‌ها دلسردشان نمی‌کند و خیلی زود آنها را پشت سر می‌گذارند و افرادی که خودکارآمدی ضعیفی دارند از کارهای چالش‌برانگیز اجتناب می‌کنند، باور دارند کارها و موقعیت‌های دشوار فراتر از حد توانایی‌های آنها است، روی شکست‌ها و نتایج منفی تمرکز می‌کنند، به سرعت اعتماد خود نسبت به قابلیت‌ها و توانمندی‌هایشان را از دست می‌دهند.

بر طبق نظریه باندورا (۱۹۹۷) خودکارآمدی از چهار منبع عمده سرچشمه می‌گیرد؛ تجربه‌های موفقیت‌آمیز: مؤثرترین راه برای به‌وجود آمدن حس قوی کارآمدی از طریق تجربه‌های موفقیت‌آمیز است. این‌که بتوانیم کاری را موفقیت‌آمیز به انجام برسانیم حس خودکارآمدی ما را تقویت می‌کند. البته ناکامی در انجام تمام و کمال یک وظیفه و یا یک چالش نیز می‌تواند به همان نسبت حس خودکارآمدی را در ما کاهش داده و تضعیف کند. الگوبرداری اجتماعی: یکی دیگر از سرچشمه‌های مهم خودکارآمدی زمانی است که موفقیت سایر افراد در به سرانجام رساندن یک کار را نظاره کنیم. هنگامی مردم افرادی مانند خودشان را می‌بینند که با تلاش بی‌وقفه موفق می‌شوند، باور پیدا می‌کنند که خود نیز از توانایی‌های لازم برای موفقیت در کارهای مشابه برخوردارند. ترغیب اجتماعی: باندورا همچنین عنوان می‌کند که می‌توان مردم را متقاعد کرد که دارای مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای رسیدن به موفقیت هستند. موقعیتی را به یاد آورید که شخصی حرف مثبت و تشویق‌آمیزی به شما گفت و همان حرف کمک‌تان کرد تا به هدف خود برسید. شنیدن تشویق و ترغیب از زبان دیگران به شما کمک می‌کند تا از تردیدهایی که نسبت به خود دارید دست بکشید و در عوض، تمام تلاش خود را روی کاری که پیش رو دارید متمرکز کنید. واکنش‌های روان‌شناختی: پاسخ‌ها و واکنش‌های احساسی ما به موقعیت‌های گوناگون نیز نقش پررنگی در خودکارآمدی ایفا می‌کنند. وضعیت روحی، حالت عاطفی، واکنش‌های فیزیکی و سطح استرس همگی می‌توانند روی احساس فرد نسبت به قابلیت‌هایش در یک موقعیت خاص تأثیرگذار باشند؛ برای مثال استرس و نگرانی شدید پیش از صحبت در جمع، می‌تواند

منجر به ایجاد حس خودکارآمدی ضعیف در فرد در موقعیت‌های مشابه بشود. البته باندورا هم‌چنین بیان می‌دارد که تنها شدت واکنش احساسی و فیزیکی نیست که اهمیت دارد، بلکه چگونگی ملاحظه و تفسیر این واکنش‌ها از سوی دیگران نیز مهم است. یادگیری روش‌های به حداقل رساندن اضطراب و بالا بردن روحیه هنگام مواجهه با یک مشکل می‌تواند به افراد کمک کند که سطح خودکارآمدی‌شان را افزایش دهند.

یکی از عوامل و متغیرهایی که ممکن است در خودکارآمدی مؤثر باشد سخت‌رویی است. سخت‌رویی توانایی تحمل شرایط دشوار است. این ویژگی، مقابله با استرس و تروما را تسهیل کرده و مانع بروز بیماری‌های جسمی و روحی - روانی می‌شود. ویژگی‌های شخصیتی نقش مهمی در شکل‌گیری فرسودگی شغلی دارند. اگر چه شواهدی در حمایت از این دیدگاه وجود دارد. ولی اطلاعات کمی درباره این ارتباط ویژه وجود دارد (کوهرل^۱، ۲۰۱۳؛ ازیم، ۲۰۱۰).

اگر شخصیت به‌عنوان ترکیبی از اعمال، افکار، هیجانات و انگیزش‌های فرد دانسته شود، مؤلفه‌های سازنده شخصیت ممکن است در افراد مختلف متفاوت باشند. یکی از این مؤلفه‌ها، سرسختی است. شخصیت سرسختی که کوباسا مطرح کرده است برپایه نظریه‌هایی است که روانشناسان وجودی در مورد درجه و شدت یک زندگی صحیح مطرح کرده‌اند (کوباسا^۲، ۲۰۰۸). کوباسا از اولین محققانی است که بر مبنای نظریه سلیه سعی کرده است متغیرهای تعدیل‌کننده عوامل تنش‌زا را، مشخص کند. وی در اولین مطالعه خود، این فرضیه را بررسی کرد که ساختار شخصیتی افرادی که درجه بالایی از تنیدگی را بدون بیماری تجربه می‌کنند، متفاوت از افرادی است که در شرایط تنیدگی‌زا بیمار می‌شوند و این تمایز شخصیتی در ساختاری قابل نام‌گذاری است که وی آن را «سخت‌رویی» نامید. در واقع سخت‌رویی مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی است که به‌عنوان منبع مقاومت در برابر وقایع فشارزای زندگی عمل می‌کند و از سه مؤلفه تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی تشکیل شده است (کوباسا، ۲۰۰۹). شخصی که از تعهد بالایی برخوردار است، بر اهمیت، ارزش و معنای این‌که چه کسی است و چه فعالیتی انجام می‌دهد، باور دارد و بر همین مبنای قادر است در مورد هر آن‌چه که انجام

۱ - kohlare

۲ - kobasa

می‌دهد، معنایی بیابد و کنجکاوی خود را برانگیزد. افرادی که در مؤلفه کنترل قوی هستند، رویدادهای زندگی را قابل پیش‌بینی و کنترل می‌دانند و بر این باور هستند که قادرند با تلاش هر آنچه را که در اطرافشان رخ می‌دهد، تحت تأثیر قرار دهند. مبارزه‌جویی نیز باور به این امر است که تغییر، جنبه طبیعی زندگی است. افراد مبارزه‌جو موقعیت‌های مثبت یا منفی را که به سازگاری مجدد نیاز دارند، فرصتی برای یادگیری و رشد بیشتر می‌دانند تا تهدیدی برای امنیت و آسایش خویش (کوباسا، ۲۰۰۹؛ مدی^۱، ۲۰۱۰). با توجه به این نکته که سخت‌رویی ممکن است به‌عنوان یک عامل مرتبط با خود کارآمدی باشد، تاب‌آوری هم به‌عنوان یک متغیر میانجی احتمال دارد در خودکارآمدی مؤثر باشد. رویکرد روان‌شناسی مثبت‌گرا با توجه به استعدادها و توانمندی‌های انسان به‌جای پرداختن به ناهنجاری‌ها و اختلال‌ها در سال‌های اخیر مورد توجه روان‌شناسان قرار گرفته است. این رویکرد هدف نهایی خود را شناسایی سازه‌ها و شیوه‌هایی می‌داند که بهزیستی و شادکامی انسان را به‌دنبال دارد؛ از این‌رو عواملی که سبب سازگاری هر چه بیشتر آدمی با نیازها و تهدیدهای زندگی شوند بنیادی‌ترین سازه‌های این رویکرد می‌باشند. در این میان تاب‌آوری جایگاه ویژه‌ای یافته است (گارمزی و ماستن^۲ ۱۹۹۱؛ به نقل از افشاری، ۱۳۹۳).

تاب‌آوری به‌عنوان مفهومی روان‌شناختی بیانگر آن است که چگونه افراد با موقعیت‌های غیرمنتظره کنار می‌آیند و هم‌چنین به معنای سرسختی در مقابل استرس، توانایی برگشت به حالت عادی و زنده ماندن و تلاش کردن در شرایط ناگوار است و بر رشد سالم با وجود قرار گرفتن در معرض خطر تمرکز دارد (ریوال، ۲۰۰۹^۳). پژوهش‌های ۲۰ سال اخیر نشان می‌دهد که تاب‌آوری سازه‌ای چندبعدی و متأثر از بافت محیطی، زمان، سن، جنس، خواستگاه فرهنگی و شرایط زندگی است (کونور و دیویدسون^۴، ۲۰۰۳ به نقل از حسام‌پور، ۱۳۸۸). تاب‌آوری ظرفیت افراد برای سالم ماندن و مقاومت در شرایط سخت و چالش‌برانگیز است. برای برخی از افراد استرس و شرایط ناگوار باعث بروز احساس درماندگی و تسلیم شدن در برابر شرایط می‌شود. ولی

۱- Maddi & kobasa

۲- Garmazey & mastane

۳- Reval

۴- Konor & diuyid sone

در برخی دیگر از افراد همین امر توانایی حل مسئله، چالش‌طلبی، یادگیری و رشد ایجاد می‌کند (جرالد^۱، ۲۰۰۹۴).

تاب‌آوری فرایند مقابله و سازگاری موفقیت‌آمیز در برابر شرایط چالش‌برانگیز و تهدیدکننده زندگی است. به عبارتی نوعی سازگاری مثبت در برابر شرایط ناگوار است و ایجاد تقویت آن در انسان‌ها به‌ویژه از زمان کودکی تأثیر به‌سزایی در سازگاری با شرایط مختلف زندگی و سلامت روان دارد و همچنین از طرفی یکی از عوامل مؤثر بر آن شرایط اجتماعی رفاهی و منطقه‌ای است که فرد در آن زندگی می‌کند؛ بنابراین به نظر می‌رسد عوامل اجتماعی مربوط به جامعه و بهره‌مندی از امکانات رفاهی به‌عبارتی زندگی در مناطق دارای امکانات تأثیر به‌سزایی در تاب‌آوری افراد دارد. تاب‌آوری در مورد کسانی به‌کار می‌رود که در معرض خطر قرار می‌گیرند، ولی دچار اختلال نمی‌شوند؛ از این‌رو شاید بتوان نتیجه‌گیری کرد که مواجه شدن با خطر شرط لازم برای آسیب‌پذیری هست، اما شرط کافی نیست (فیاضی و همکاران، ۱۳۸۹).

پیشینه پژوهش: یزدان‌بخش و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «رابطه سرمایه روان‌شناختی و سخت‌رویی با فرسودگی شغلی» به این نتایج دست یافته‌اند که بین سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن و سخت‌رویی و مؤلفه‌های آن (تعهد و کنترل) با فرسودگی شغلی بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت رابطه منفی و معنادار و با فرسودگی شغلی بعد موفقیت فردی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، اما بین مؤلفه چالش با ابعاد فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود نداشت که تمامی این مقادیر در سطح ۰/۰۱ معنادار است. نتایج این پژوهش نشان داد میان سرمایه روان‌شناختی و سخت‌رویی به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی و فرسودگی شغلی به‌عنوان یک آسیب شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد و می‌توان از روی سخت‌رویی و سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن به پیش‌بینی فرسودگی شغلی پرداخت.

نصیری (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه سخت‌رویی و خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه و پیش‌دانشگاهی آموزش‌وپرورش ناحیه یک شهرستان شهریار» به این نتایج دست یافتند که بین سخت‌رویی و رضایت شغلی

هم‌بستگی مثبت و معنادار و بین سخت‌رویی و خودکارآمدی هم‌بستگی مثبت و معنادار و هم‌چنین بین سخت‌رویی و خودکارآمدی با رضایت شغلی هم‌بستگی مثبت و معنادار و بین مؤلفه‌های سخت‌رویی (کنترل و تعهد) با رضایت شغلی هم‌بستگی مثبت و معنادار و هم‌بستگی مثبت و معنادار وجود دارد. ولی بین مؤلفه چالش و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد و بین مؤلفه‌های سخت‌رویی (کنترل، تعهد و چالش) با خودکارآمدی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

ذبیحی و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر آموزش سخت‌رویی بر خودکارآمدی و خودتنظیمی یادگیری دانش‌آموزان دختر پایه اول مقطع متوسطه شهر تهران» به این نتایج دست یافتند که میزان خودکارآمدی دانش‌آموزانی که آموزش سخت‌رویی دریافت کرده‌اند به‌طور معنی‌داری بالاتر از خودکارآمدی دانش‌آموزانی است که آموزش سخت‌رویی دریافت نکرده‌اند. به عبارت دیگر آموزش سخت‌رویی در افزایش خودکارآمدی دانش‌آموزان مؤثر است. هم‌چنین میزان خودتنظیمی یادگیری دانش‌آموزانی که آموزش سخت‌رویی دریافت کرده‌اند، به‌طور معنی‌داری بالاتر از خودتنظیمی یادگیری دانش‌آموزانی است که آموزش سخت‌رویی دریافت نکرده‌اند.

فیاضی و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان «بررسی پیامدهای عوامل روان‌شناختی مثبت و اجزای آن (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) در سازمان انجمن کتابداری ایران» به این نتیجه دست یافته‌اند که سطح متغیر عوامل روان‌شناختی مثبت و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن در کتابداران بالاتر از سطح متوسط است. در رابطه با تأثیر اجزای تشکیل‌دهنده عوامل روان‌شناختی مثبت شامل خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کتابداران، بیشترین تأثیر مربوط به متغیر خوش‌بینی است. هم‌چنین در بین اجزای تشکیل‌دهنده عوامل روان‌شناختی مثبت، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تنها متغیر خودکارآمدی با متغیر میزان تحصیلات پاسخ‌دهندگان رابطه معنادار دارد، به‌طوری که خودکارآمدی در دارندگان مدرک دکتری بیشتر از دارندگان مدارک تحصیلی پایین‌تر است. علاوه بر این، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، میزان تاب‌آوری کارکنان متأهل بیشتر از تاب‌آوری کارکنان مجرد است.

معزی و همکاران (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان «مقایسه تاب‌آوری و امید به زندگی زنان مطلقه و بیوه شهر اصفهان» انجام دادند. این پژوهش، پژوهش علی مقایسه‌ای با دو گروه زنان مطلقه و بیوه و متغیر مستقل زنان مطلقه و بیوه و متغیرهای وابسته تاب‌آوری و امید به زندگی بود و نمونه پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و در یک مرحله، مبتنی بر هدف پژوهش انجام گرفت و برای این منظور حدود ۴۰ نفر از زنان واجد شرایط شناخته شده و در دو گروه (زنان مطلقه و بیوه) قرار گرفتند. پرسش‌نامه تاب‌آوری کاتر دیویدسون ۲۵ سؤالی و پرسش‌نامه امید به زندگی ۱۲ سؤالی اشنایدر در این مرحله تکمیل شد. نتایج آزمون تحلیل واریانس چندمتغیره نشان می‌دهد که در دو گروه در هیچ‌یک از متغیرهای وابسته تفاوت‌ها معنادار نیست ($P > 0.05$)؛ بنابراین فرض صفر تأیید شده و فرض خلاف مبنی بر تفاوت بین میزان تاب‌آوری و امید به زندگی زنان مطلقه و بیوه رد شد.

جلیلی و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان «تبیین تاب‌آوری روان‌شناختی بر حسب خودکارآمدی در دانشجویان ورزشکار و غیر ورزشکار» به این نتایج دست یافتند که تحلیل‌ها نشان داد که در مورد ورزشکاران و غیر ورزشکاران، الگوی متفاوتی از پیش‌بینی تاب‌آوری روان‌شناختی بر اساس خودکارآمدی وجود دارد.

یزدانی (۱۳۹۱)، نیز در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی سرسختی و تاب‌آوری با موفقیت تحصیلی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی ارتش» به این نتایج دست یافتند که سرسختی به‌صورت مثبت و معناداری تاب‌آوری را پیش‌بینی می‌کند.

ریاحی و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین تاب‌آوری و خودکارآمدی در دانش‌آموزان دبیرستانی» به این نتایج دست یافتند که بین تاب‌آوری و خودکارآمدی دانش‌آموزان دبیرستانی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد.

کوباسا^۱ (۲۰۱۰)، در طی مطالعه‌ای پی برد مدیران مرد با درجه بالایی از سرسختی علی‌رغم این‌که در سراسر زندگی با وقایع استرس‌زا مواجه هستند، کمتر دچار بیماری شده و از سلامت بیشتری برخوردارند.

در پژوهش آلرکون، اسکلمن و بولینگ^۱ (۲۰۰۹) نقش ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که سخت‌رویی، عزت نفس، منبع کنترل و پایداری عاطفی با سه بعد فرسودگی شغلی در ارتباط هستند و در میان نقش سخت‌رویی از اهمیت بالاتری برخوردار بوده و قوی‌ترین ارتباط را با فرسودگی شغلی دارد. (کارلوتو، کیروس، ریاس، کسلر،^۲ ۲۰۱۴).

تین^۳ (۲۰۱۱)، دریافت که رضایت شغلی به‌طور مستقیم و مثبت با امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی در ارتباط است و هربرت (۲۰۱۱)، دریافت که سطوح بالای امیدواری، خوش‌بینی و خودکارآمدی با سطوح پایین فرسودگی شغلی و استرس در ارتباط هستند. هانسن، برانداک و کانگونی^۴ (۲۰۱۵)، ارکوتو (۲۰۱۲)، نشان دادند که سخت‌رویی بالاترین هم‌بستگی منفی را با فرسودگی شغلی دارد. هرچه سخت‌رویی فرد بالاتر و قوی‌تر باشد تمایل به شناسایی استرس‌ورهای خاص، انتخاب منابع مناسب برای مقابله با وقایع استرس‌زا و تبدیل آنها به موقعیت‌های برای رشد و تکامل بیشتر است و در نهایت تمایل به یافتن معنای مثبت در زندگی روزانه و نیز زندگی کاری می‌تواند فرسودگی شغلی را کاهش دهد.

نتایج پژوهش‌های فریبرگ، هجیم دل، روزنویگ، مارتینوسن، اسلاکسن و فلاتن^۵ (۲۰۰۶) نشان داد که تاب‌آوری ظرفیت و توانمندی و خودکارآمدی افراد را برای تغییر، صرف نظر از خطرات تهدیدکننده افزایش می‌دهد.

مدل مفهومی پژوهش

به هر حال باید توجه داشت که ناجا به‌عنوان سازمانی که از متولیان برقراری نظم و امنیت جامعه و کشور است، عملکرد آن در کلیه ابعاد امنیتی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد و جامعه تأثیر دارد و آسایش و امنیت مردم بستگی بسیار زیادی به عملکرد این سازمان دارد؛ بنابراین در این پژوهش، محقق با بررسی سخت‌رویی و کارآمدی کارکنان ناجا و با توجه به تبیین مدل مفهومی پژوهش به‌دنبال

۱- Alarman & Skelman & Boling

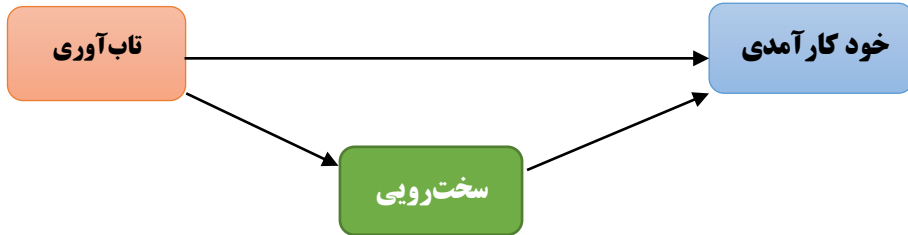
۲- Karloto & Kayruse & Reyace & Kaslar

۳- Tine

۴- Brandak & Ganan gonee

۵- Faribarg & Hagim del & Ruz noyge Martinocean & slaksan & Falaten

پاسخ گویی به این سؤال است: آیا تاب‌آوری می‌تواند در رابطه بین سخت‌رویی و کارآمدی نقش میانجی‌گری ایفا کند یا خیر؟



نمودار شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی و از نوع هم‌بستگی بوده است. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری بوده. برای تعیین حجم نمونه آماری از جدول مورگان و گرجسی^۱ (۱۹۷۰) استفاده شد و از جامعه آماری مورد مطالعه به‌صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۱۱۳ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش شامل پرسش‌نامه خودکارآمدی است که این مقیاس به‌وسیله شرر و همکاران^۲ (۱۹۸۲) طراحی شد. برای ساختن این مقیاس از ۳۷۶ دانشجوی روان‌شناسی استفاده شده که برای ساخته شدن این مقیاس، آن‌ها مقیاس خودکارآمدی و ۶ مقیاس دیگر تشخیصی را کامل کردند (شرر و مدوکس، ۱۹۸۲ به نقل از اصغرنژاد، ۱۳۸۵). برای خودکارآمدی از پرسش‌نامه ۱۷ سؤالی شامل سه مؤلفه میل به آغازگری رفتار، میل به ادامه تلاش برای تکمیل رفتار و مقاومت در برابر موانع استفاده شد. براتی و بختیار (۱۳۷۵)، برای بررسی اعتبار پرسش‌نامه خودکارآمدی از روش دونیم کردن آزمون (تصنیف) استفاده کرد و با استفاده از روش اسپیرمن براون ۰/۷۶ و آلفای کرونباخ ۰/۷۹ را گزارش کرده است و در مطالعه‌ای که توسط اصغرنژاد

۱- Moragan & Gorg cee

۲- Sherar et al

(۱۳۸۵)، با عنوان مطالعه ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس خود کارآمدی انجام شده ضریب پایایی ۰/۸۳ را گزارش کرده است.

پرسش‌نامه سخت‌رویی توسط کوباسا^۱ و همکارانش در سال (۱۹۷۹) برای اندازه‌گیری سخت‌رویی از (مقیاس بررسی دیدگاه‌های شخصی) تهیه و تنظیم شده است. این مقیاس یک پرسش‌نامه ۵۰ آیتی است که سه خرده‌آزمون را دربرمی‌گیرد. هم‌چنین بر اساس طیف لیکرت شکل گرفته و دارای دامنه‌ای از صفر تا ۳ است. این پرسش‌نامه دارای سه مؤلفه تعهد، چالش، کنترل است. آزمون سخت‌رویی توسط قربانی در سال (۱۳۷۱) ترجمه و روایی صوری و محتوایی آن محاسبه شده. برای پایایی ضریب اعتبار کنترل، تعهد و چالش به‌ترتیب ۷۰ درصد و ۵۲ درصد و ۵۲ درصد به‌دست آمد. این ضرایب برای کل صفت سخت‌رویی ۷۵، محاسبه شده است (قاصری و همکاران، ۱۳۹۰).

پرسش‌نامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون^۲ (۲۰۰۳)، برای اندازه‌گیری قدرت مقابله با فشار و تهدید، تهیه شده است. این پرسش‌نامه یک ابزار ۲۵ سؤالی است که سازه تاب‌آوری را در اندازه‌های پنج‌درجه‌ای لیکرت از صفر تا چهار می‌سنجد. حداقل نمره تاب‌آوری آزمودنی در این مقیاس صفر و حداکثر نمره وی صد است. نتایج مطالعه مقدماتی مربوط به ویژگی‌های روان‌سنجی این مقیاس پایایی و روایی آن را تأیید کرده است (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳). همسانی درونی، پایایی بازآزمایی و روایی همگرا و واگرای مقیاس، کافی گزارش شده است. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی وجود پنج عامل (شایستگی، استحکام شخصی، اعتماد به غرایز شخصی/تحمل عواطف منفی، پذیرش مثبت عواطف/روابط ایمن، مهار و معنویت) را برای مقیاس تاب‌آوری تأیید کرده است (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳). پایایی و روایی فرم فارسی مقیاس تاب‌آوری نیز در مطالعات مقدماتی نمونه‌های بهنجار و بیمار مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است (بشارت، ۱۳۸۳). روایی این سازه در ایران در سال ۱۳۸۶ توسط بشارت تأیید شده است. هم‌چنین مشعل‌پور در سال ۱۳۸۹ از طریق هم‌بسته کردن آن با مقیاس سرسختی روان‌شناختی اهواز با محاسبه ضریب هم‌بستگی $r=0/64$ در سطح معنی‌داری $(p<0/001)$ نشان داده است که این سازه از روایی نسبتاً بالایی برخوردار است (به نقل از بشارت و عباس‌پور، ۱۳۹۰). در پژوهش سامانی و همکاران (۱۳۸۶) ضریب آلفای کرونباخ

۱- Kobasa

۲- Conner & Davidson

برابر با ۰/۸۷ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار لیزرل و به شیوه تحلیل مسیر انجام شد.

یافته‌های پژوهش

بررسی ضرایب هم‌بستگی بین متغیرهای سخت‌رویی، خودکارآمدی و تاب‌آوری نشان داد که بین هر سه متغیر رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۱ بررسی ضرایب هم‌بستگی بین متغیرهای سخت‌رویی، خودکارآمدی و تاب‌آوری

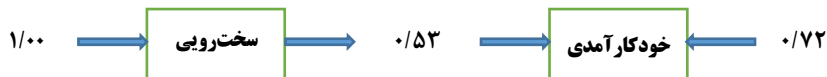
مشخصه متغیر	(متغیر برون‌زا) سخت‌رویی	(متغیر درون‌زا) خودکارآمدی	(متغیر واسطه) تاب‌آوری
سخت‌رویی	۱/۰۰	۰/۵۳	۰/۷۳
خودکارآمدی	۱/۰۰	۰/۶۰	۰/۶۴
تاب‌آوری	۰/۵۱	۰/۲۲	۰/۵۵

برای بررسی ارتباطات موجود در مدل پیشنهادی پژوهش، بر اساس مدل بارون و کنی^۱ (۱۹۸۶)، می‌بایست ابتدا به بررسی ضرایب هم‌بستگی بین متغیرها پرداخته شود که بررسی ضرایب هم‌بستگی بین متغیرهای سخت‌رویی، خودکارآمدی و تاب‌آوری نشان داد که بین هر سه متغیر رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و در ادامه مراحل زیر اجرا شد:

مرحله اول) بررسی رابطه بین متغیرهای برون‌زا و درون‌زا

در این مرحله متغیر سخت‌رویی به‌عنوان متغیر برون‌زا و متغیر خودکارآمدی به‌عنوان متغیر درون‌زا در نظر گرفته شدند. بر این اساس سخت‌رویی رابطه مثبت و معناداری با خودکارآمدی (۰/۵۳) دارد.

نتایج این تحلیل رگرسیونی در شکل شماره یک نشان داده شده است.



$$\text{Chi-square} = ۰/۰۰ \text{ df} = ۰ \text{ p-value} = ۱/۰۰۰۰ \text{ RMSEA} = ۰/۰۰$$

شکل شماره ۱: بررسی رابطه سخت‌رویی با خودکارآمدی

^۱ -Baron & kanye

مرحله دوم) بررسی رابطه بین متغیرهای برون‌زا و واسطه

در این مرحله متغیر سخت‌رویی به‌عنوان متغیر برون‌زا و متغیر تاب‌آوری به‌عنوان متغیر واسطه در نظر گرفته شدند. بر این اساس متغیر سخت‌رویی رابطه مثبت و معنی‌دار با متغیر تاب‌آوری (۰/۶۰) دارد. نتایج این تحلیل رگرسیونی در شکل شماره دو نشان داده شده است.

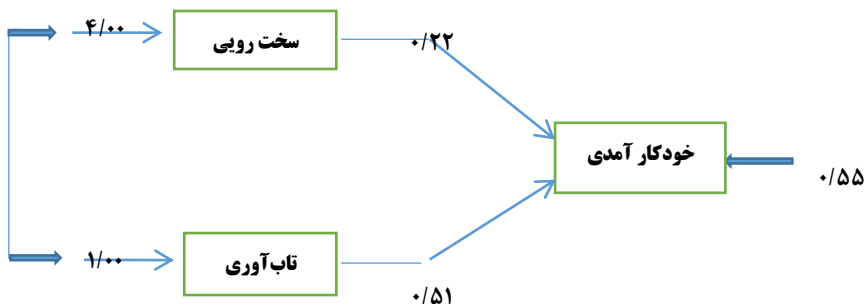


Chi-square = ۰/۰۰. df = ۰. p-value = ۱/۰۰۰۰. RMSEA = ۰/۰۰۰

شکل شماره ۲: بررسی رابطه سخت‌رویی با تاب‌آوری

مرحله سوم) بررسی رابطه بین متغیرهای برون‌زا با درون‌زا به‌واسطه متغیر واسطه‌ای

در این مرحله متغیر برون‌زا سخت‌رویی و متغیر واسطه‌ای تاب‌آوری به‌عنوان متغیر برون‌زا و متغیر خودکارآمدی به‌عنوان درون‌زا در نظر گرفته شدند تا تأثیر مستقیم متغیر واسطه و همچنین برون‌زا بر متغیر کارآمدی به‌دست آید. بر این اساس متغیر سخت‌رویی (۰/۲۲) و تاب‌آوری (۰/۵۱) رابطه مثبت و معنی‌دار با متغیر خودکارآمدی دارد. نتایج این تحلیل رگرسیونی در شکل شماره سه نشان داده شده است.

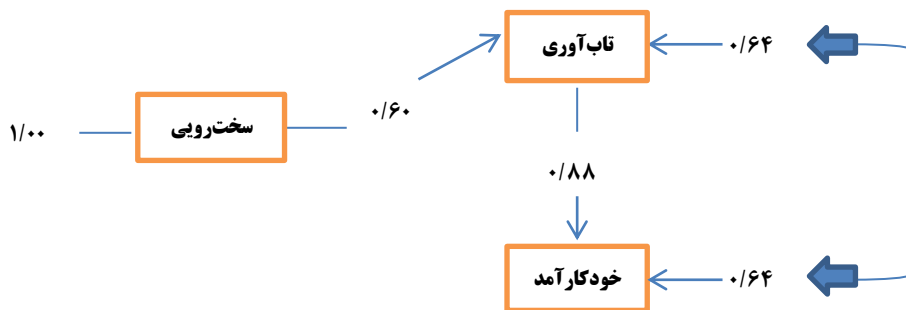


Chi-square = ۰/۰۰. df = ۰. p-value = ۱/۰۰۰۰. RMSEA = ۰/۰۰۰

شکل شماره ۳: بررسی رابطه سخت‌رویی و تاب‌آوری با خودکارآمدی

با بررسی و مقایسه میزان ضرایب رگرسیون از مرحله اول تا مرحله سوم نتایج زیر به دست آمد:

ضریب رگرسیون رابطه سخت‌رویی با متغیر کارآمدی مدیران در حالت تأثیر مستقیم از ۰/۵۳ به ۰/۲۲ در حالت تأثیر غیرمستقیم کاهش یافته است که نشان‌دهنده نقش واسطه‌گری معنی‌دار ابعاد متغیر تاب‌آوری در ارتباط بین متغیر برون‌زا سخت‌رویی با متغیر درون‌زا خود کارآمدی است. با حذف مسیرهای غیر معنی‌دار مدل نهایی به صورت زیر خواهد بود:



Chi-square = ۰/۰۰. df = ۰. p-value = ۱/۰۰۰۰۰. RMSEA = ۰/۰۰۰

شکل شماره ۴: مدل نهایی رابطه سخت‌رویی و خود کارآمدی به واسطه نقش تاب‌آوری

شاخص‌های ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی (RMSEA)^۱، ریشه میانگین مجذورات باقیمانده (RMR)^۲ شاخص نیکویی برازش (GFI)^۳، شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI)^۴، شاخص نرم شده برازندگی (NFI)^۵، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)^۶، شاخص برازندگی فزاینده (IFF)^۷ و شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)^۸ به عنوان ملاک‌های انطباق با داده‌های مشاهده شده بسیار مطلوب است که نتایج آن در جدول شماره دو گزارش شده است.

۱- Root Mean Square Error of Approximation

۲- Root Mean Square Residual

۳- Goodness of Fit Index

۴- Adjusted Goodness of Fit Index

۵- Normed of Fit Index

۶- Non Normed of Fit Index

۷- Incremental of Fit Index

۸- Comprative of Fit Index

جدول شماره ۲: شاخص‌های نیکویی برازش مدل

شاخص	مقدار
RMSEA	۰/۲۰۴
RMR	۰/۰۳۸
GFI	۰/۹۲
AGFI	۰/۹۱
NFI	۰/۹۱
NNFI	۰/۹۱
IFF	۰/۸۹
CFI	۰/۹۲

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به‌منظور بررسی رابطه سخت‌رویی و خودکارآمدی کارکنان نیروی انتظامی با تأکید بر نقش واسطه‌ای تاب‌آوری صورت گرفته و نتایج نشان داد که مدل مفهومی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است. یافته‌ها نشان داد که سخت‌رویی رابطه مثبت و معناداری با کارآمدی دارد. این بخش از یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های باقری و همکاران (۱۳۸۸)، نصیری (۱۳۹۲)، ذبیحی و همکاران (۱۳۹۳) هم‌خوانی دارد. به‌هرحال زمانی که کارکنان نیروی انتظامی به‌عنوان عاملان اصلی برقراری نظم و امنیت از سخت‌رویی برخوردار باشند، عملکرد و خودکارآمدی آنها متأثر می‌شود و هم‌چنین کارکنانی که خوش‌بین، دارای عزت نفس بالا و دارای کنترل بالا هستند از اثرات ناشی از رخدادهای منفی که منجر به کاهش انگیزه در آنان می‌شود، محفوظ هستند و افراد دارای نیاز به پیشرفت بالا، سخت‌کوش‌تر هستند و هوشمندانه‌تر کار می‌کنند و در برابر فشار روانی مقاوم‌تر هستند و در نتیجه باور دارند که در کارشان موفق هستند. به‌طور کلی، این مهم نیست که یک نفر چقدر توانایی دارد، بلکه این مهم است که یک نفر تا چه حد توانایی «باور کردن خود» را دارد. باورهای خودکارآمدی که باورها یا برداشت‌های فرد از توانایی خوش در انجام یک تکلیف است، سبب می‌شود تکلیف مورد نظر به‌صورت مفید و مؤثر انجام شود. افراد خودکارآمد به فرایند تفکر و تنظیم افراد خود نظارت دارند، تعهدات و مشکلات را کنترل می‌کنند و با موقعیت‌های تهدیدآمیز و

چالش برانگیز بیشتر درگیر می‌شوند. آن‌ها مشکلات را چالش می‌بینند نه تهدید و فعالانه موقعیت جدید را جست‌وجو می‌کنند.

هم‌چنین یافته‌ها نشان داد که سخت‌رویی رابطه مثبت و معنی‌دار با متغیر تاب‌آوری دارد. این بخش از یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های صادق‌پور و همکاران (۱۳۹۳) هم‌خوانی دارد. سخت‌رویی توانایی درک درست موقعیت پیرامون و توانایی تصمیم‌گیر مطلوب درباره خویشتن است. کارکنان سخت‌رو احتمال بیشتری دارد که موقعیت استرس‌آمیز را به‌جای این‌که تهدیدآمیز تلقی کنند به‌عنوان موقعیتی برای مبارزه ارزیابی کنند. آن‌ها احساس تعهد بیشتر به کارشان و خودشان دارند و حس می‌کنند که کنترل زیاد بر روی زندگی‌شان تأثیر دارد و استرس‌ها را به‌عنوان فرصت‌های بالقوه برای تغییر ارزیابی می‌کنند. این‌گونه افراد تاب‌آوری بیشتری در برابر مسائل و مشکلات در کار نسبت به دیگر افراد دارند. افرادی که دارای سخت‌رویی بالا بوده با کاهش پریشانی‌های روانی و نیاز ارزیابی مثبت‌تر از محیط کار همراه هستند و هم‌چنین در محیط کار خود کمتر وقت تلف‌شده دارند. کارکنان دارای ویژگی تاب‌آور ظرفیت گذشتن از دشواری پایدار و ترمیم خویشتن را دارند. ظرفیت می‌تواند به فرد کمک کند پیروزمندانه از رویدادهای ناگوار زندگی بگذرد و به‌رغم قرار گرفتن در معرض تنش‌های شدید، شایستگی‌های اجتماعی، تحصیلی و شغلی خود را ارتقاء ببخشد. البته تاب‌آوری، فقط پایداری در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست و حالتی انفعالی در رویارویی با شرایط خطرناک ندارد، بلکه شرکت فعال و سازنده در محیط پیرامونی خود است. می‌توان گفت تاب‌آوری، توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی - روانی، در شرایط خطرناک است. بر این اساس افزایش سخت‌رویی در افراد باعث افزایش تاب‌آوری می‌شود.

با بررسی و مقایسه میزان ضرایب رگرسیون از مرحله اول تا مرحله سوم می‌توان نتیجه گرفت که متغیر تاب‌آوری در ارتباط بین متغیر برون‌زا سخت‌رویی با متغیر درون‌زا کارآمدی نقش واسطه‌گری معنی دارد.

با توجه به یافته می‌توان گفت که تاب‌آوری به‌طور غیر مستقیم بر خود کارآمدی تأثیرگذار است. این بخش از یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های فریبرگ و همکاران^۱ (۲۰۰۶)،

جلیلی و همکاران (۱۳۹۰)، یزدانی (۱۳۹۱)، دولت‌آبادی و همکاران (۱۳۹۳)، سعیدی و همکاران (۱۳۹۳)، ریاحی و همکاران (۱۳۹۳) هم‌خوانی دارد. می‌توان گفت که در نظر گرفتن تاب‌آوری به‌عنوان یک حس کلی از خودکارآمدی است. کارکنان تاب‌آور از حمایت دوستان و آشنایان خود، موقع روبه‌رو شدن با مشکلات، استفاده می‌کنند. در واقع کارکنان تاب‌آور اسیر گذشته خود نیستند و آن‌ها نگاه مثبتی به آینده دارند و برای رسیدن به آینده دلخواهشان هم‌انگیزه و هم‌انرژی دارند. در نتیجه این ویژگی‌ها، سیر زندگی کارکنان نیروی انتظامی که از تاب‌آوری برخوردارند، صعودی است، نه نزولی و این امر خود زمینه افزایش خودکارآمدی و باور فرد را نسبت به توانایی‌هایش افزایش می‌دهد. تاب‌آوری به‌عنوان تفاوت‌های فردی در مقابله و واکنش به موقعیت‌های دشوار می‌باشد. یک کارکن تاب‌آور موقعیت ناگوار را به شیوه مثبت‌تری پردازش می‌کند و خود را برای رویارویی با آن، توانمند قلمداد می‌کند. تاب‌آوری بازگشت به تعادل اولیه با رسیدن به تعادل سطح بالاتر در شرایط تهدیدکننده است و از این‌رو موجب سازگاری موفق می‌شود. کارکنان دارای باورهای خودکارآمدی بالا به توانایی‌هایشان در هر عملکرد اعتقاد دارند و به احتمال زیاد با تمام قوا برای موفقیت خود تلاش می‌کنند. افرادی که احساس خودکارآمدی بالا دارند در مواجهه با تکلیف مشکل به‌جای اجتناب از آن‌ها با تکالیف چالش می‌کنند، تعهد بالایی برای رسیدن به اهداف خود دارند، شکست خود را بیشتر به تلاش ناپسند و دانش و مهارت ناقص اما جبران‌پذیر اسناد می‌دهند. هنگام مواجهه با مشکل به‌جای اضطراب و ترس احساس آرامش را تجربه می‌کنند، دیدگاه گسترده‌ای از شیوه حل مسئله دارند، بعداز شکست اعتماد تضعیف شده آن‌ها به‌سرعت بهبود می‌یابد، در انجام تکالیف علاقه‌مندی و درگیری بیشتری از خود نشان می‌دهند و به راه حل‌های خود اطمینان دارند، ولی در عین حال انعطاف‌پذیر هستند.

پیشنهاده‌ها

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که تاب‌آوری به‌عنوان یکی از مقوله‌های بسیار مهم در بین کارکنان نیروی انتظامی در نظر گرفته شود و در ایجاد و بهبود آن توسط مدیران، فرماندهان، رؤسا و معاونت‌های ناجا تلاش شود؛ چراکه در محیط کار افرادی که دارای انگیزه هستند در برابر مشکلات سازمانی و کاری از تاب‌آوری بیشتر و

مطلوب‌تری برخوردار بوده و امورات کاری خود را مناسب‌تر و مطلوب‌تر انجام داده و برابر نتایج پژوهش‌های که پژوهشگر در شش استان کشور به صورت شفاهی و کتبی انجام داده برای افزایش تاب‌آوری و افزایش روحیه و سخت‌رویی کارکنان می‌بایست نخست به‌طور ویژه به نیازهای اولیه معیشتی کارکنان توجه بیشتری شود، دوم این‌که هیئت‌رئیس ناجا و معاونت‌ها و رؤسای پلیس‌های تخصصی با یک برنامه‌ریزی و اجرای منظم نسبت به برطرف کردن نیازهای سازمانی در استان‌ها و شهرستان‌های محروم کشور از جمله تجهیزات و تأسیسات اساسی اقدام کرده چراکه یکی از مهم‌ترین عوامل دلسردی کارکنان در یگان‌ها نبود امکانات و تجهیزات مربوطه است و برعکس یکی از عوامل دلگرمی و تاب‌آوری کارکنان ناجا در یگان‌ها توجه مدیران و فرماندهان به نیرو و اختصاص تجهیزات و لوازم و نیازمندی‌های یگانی و فردی است.

منابع

- اصلی آزاد، مسلم؛ شهیدی، لاله؛ آقاسی، آفرین؛ فرهادی، طاهره؛ رجایی، راشین (۱۳۹۵). رابطه بین سخت‌رویی و تاب‌آوری با ابعاد فرسودگی شغلی مراقبین معلولین جسمی، ذهنی و چندگانه سازمان بهزیستی شهر اصفهان. مجله علمی پژوهشی سلامت جامعه دوره دهم، شماره ۲، تابستان، صص ۱۹-۱۴.
- افشاری، الناز؛ نیک‌نام، زهرا (۱۳۹۳). رابطه هوش اخلاقی و تاب‌آوری در دانشجویان دختر دانشگاه شهید باهنر کرمان. اولین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- جلیلی، علی؛ حسین‌جاری، مسعود (۱۳۹۰). تبیین تاب‌آوری روان‌شناختی بر حسب خودکارآمدی در دانشجویان ورزشکار و غیرورزشکار. نشریه رشد و یادگیری حرکتی - ورزشی، دوره اول، شماره ۶، صص ۱۵۲-۱۳۲.
- حسام‌پور، مریم (۱۳۸۸). نقش واسطه‌ای سبک‌های هویت در میان روابط اجتماعی و تاب‌آوری در دانشجویان دانشگاه شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- ذیحی، رزیتا؛ بهشته، نیوشا؛ اصغری، شیرین (۱۳۹۳). تأثیر آموزش سخت‌رویی بر خودکارآمدی و خودتنظیمی یادگیری دانش‌آموزان دختر پایه اول مقطع متوسطه شهر تهران. فصلنامه مشاوره و روان‌درمانی، دوره سوم، شماره ۱۲، صفحه ۹۸-۸۱.
- ریاحی، موسی؛ میرزاوند، عبدالرضا؛ نوروزی، رضا؛ ملکی‌تبار، محمود (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین تاب‌آوری و خودکارآمدی تحصیلی در بین دانش‌آموزان دبیرستانی. نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی، مردشت، شرکت اندیشه‌سازان مبتکر جوان.
- سعیدی، هیوا؛ درتاج، فریبرز؛ سلیمی، اسامه (۱۳۹۳). رابطه بین تاب‌آوری و احساس تنهایی با خودکارآمدی تحصیلی دانش‌آموزان پسر مقطع متوسطه شهرستان بانه. فصلنامه روان‌شناسی تربیتی، دوره ۶، شماره ۲، صص ۹۴-۸۳.
- صادق‌پور، ارشد؛ صادق‌پور، اسمعیل (۱۳۹۵). مقایسه سرسختی روان‌شناختی و تاب‌آوری در بین کارکنان بیمارستان و دبیران مدارس. اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روان‌شناسی و مطالعات اجتماعی ایران، قم، دبیرخانه دائمی کنفرانس، مؤسسه بین‌المللی مطالعات و توسعه علم خاورمیانه.
- فریبرز، باقری؛ یوسفی، حسنی (۱۳۸۸). سخت‌رویی، باورهای خود کارآمدی و راهبردهای خود تنظیمی عاطفی در دانش‌آموزان دختر. اندیشه و رفتار (روان‌شناسی کاربردی)، دوره ۴، شماره ۱۴، صص ۴۶-۳۵.

- فیاضی، مرجان؛ سیماراصل، نسترن؛ قلی‌پور، آرین (۱۳۸۹). مجله علوم مدیریت ایران، سال پنجم، بهار ۱۳۸۹، شماره ۱۷ صص ۱۱-۱۹.
- مشایخی دولت‌آبادی، محمدرضا؛ محمدی، مسعود (۱۳۹۳). تاب‌آوری و هوش معنوی به‌منزله متغیرهای پیش‌بین خودکارآمدی در دانش‌آموزان شهری و روستایی، روان‌شناسی مدرسه، دوره ۳، شماره ۲، صص ۲۰۵-۲۲۵.
- معزی، مهدیه؛ حیدری، حسین؛ آل یاسین، سیدعلی (۱۳۹۵). مقایسه تاب‌آوری و امید به زندگی زنان مطلقه و بیوه شهر اصفهان. سومین کنفرانس جهانی روان‌شناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی در آغاز هزاره سوم، شیراز، با همکاری مشترک مؤسسه آموزش عالی علامه خویی، دانشگاه زرقان-واحد پژوهش دانش‌پژوهان همایش آفرین، صص ۴۲-۲۸.
- نصیری، طیب (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سخت‌رویی و خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه و پیش‌دانشگاهی ناحیه یک شهرستان شهریار. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء علیها السلام دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی
- یزدانبخش، کامران؛ مرادی، آسیه؛ بسطامی، احسان (۱۳۹۷). مجله رویش روان‌شناسی، سال هفتم، شماره ۸، شماره پیاپی ۲۹، آبان ۱۳۹۷، صص ۱۹-۱۴.
- یزدانی، امین (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی سرسختی و تاب‌آوری با موفقیت تحصیلی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی ارتش، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه علوم پزشکی ارتش.
- Andrea Hansen. Johanna H. Buitendach. Herbert Kanengoni (۲۰۱۵). Psychological capital , subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa. SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir slikehulpbronbestuur, (۲۰۱۵). ۱۳(۱), Art. ۵۶۲۱, ۹ pages.
- Bandura, A. and Feldman. C. (۱۹۹۳). Self efficiency mechanism human agency. American psychologist, ۴۷, pp. ۱۲۲-۱۹۷.
- Bandura, A. (۱۹۷۷). Self-efficacy. In V.S. Ram chaudram (Ed). Encyclopedia of human behavior, ۱, pp. ۷۱- ۸۱.
- Bandura, A. (۱۹۹۷). Self- Efficacy: The Exercise of control. Newyork, Ny, USA: W.H. Freeman.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (۱۹۸۶). The moderator- mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology. ۵۱(۶): ۱۱۷۳- ۱۱۸۲.

- Cakiroglu, E. (۲۰۰۸). The teaching efficacy beliefs of pre-service teachers in the USA and Turkey. *Journal of Education for Teaching*.
- Carlotto Mary Sandra, Queirós Cristina, Dias Sofia, Kaiseler Mariana (۲۰۱۴). Hardiness and Burnout Syndrome: A Cross-Cultural Study among Portuguese and Brazilian Nurses. *Trends in Psychology / Temas em Psicologia* – ۲۰۱۴, Vol. ۲۲, n° ۱, pp.۱۲۱-۱۳۲.
- Friborg, O. Hjemdal, o. Rosenvinge, O. H, Martinussen M. Aslajsen, M. & Flatten, M. A. (۲۰۰۶). Resilience as a moderator of pain and stress. *Journal of Psycho-somatic Research*, ۶۱, pp.۲۱۳-۲۱۹.
- Garnezy, N. & Masten, A. (۱۹۹۱). The protective role of competence indicators in children at risk. In E. M. Cummings, A. L. Green, & K. H. Karraki (Eds.), *Life span developmental psychology. Perspectives on stress and coping*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gerald, F. (۲۰۰۹). The National Dialogue On Resilience In Youth, final report for the Canadian council on learning.
- Kobasa S. C. Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, ۲۰۰۸; ۳۷, pp.۱-۱۱.
- Kobasa, S. C. (۱۹۷۹). Stress full life events. Personality and health. *Journal of Personality and Social Psychology*, ۳۷, pp.۱- ۱۱.
- Kobasa, S. C. (۱۹۸۴). How much stress can you survive American health. *American health*. PP. ۶۴-۷۷.
- Kobasa, S. C. (۱۹۹۳). Hardiness and health: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, ۶۵, ۲۰۷.
- Kobasa, S. C. (۲۰۰۹). Hardiness, In Lindzey, Thapson, and Spring (Eds.) *Psychology* (۳rd ed), New York: Worth Publishers.
- Kohler, S. B. (۲۰۱۳). *Burnout for Experts Prevention in the Context of Living and Working*. Springer Science Business Media New York ۲۰۱۳
- Maddi, S. R. (۲۰۱۰). Issues and Intervention in Stress Mastery, In H. S. Friedman (Ed.), *Personality and Disease* (pp. ۱۲۱-۱۵۴), New York: Wiley.
- Pajares, F. & Miller, D. M. (۱۹۹۷). Mathematics self – efficacy and mathematical Problem Solving: Implications of using different Forms of assessment. *The Journal of experimental education*, ۶۵, pp. ۲۱۳-۲۲۸.

- Pajares, frank. (۲۰۰۳). SELF-EFFICACY BELIEFS, MOTIVATION, AND ACHIEVEMENT IN WRITING: A REVIEW OF THE LITERATURE. Reading & Writing Quarterly, ۱۹: ۱۳۹۷۱۵۸
- Radday, E.A. (۲۰۱۰). Student's self- efficacy in high school Mathematics: A cross case analysis. A Dissertation in teaching, Learning and curriculum.
- Rival. Laura. (۲۰۰۹). The Resilience of Indigenous Intelligence. the royal danish academy of science and letters.
- Villiams, K. C. & Villiams, C. C. (۲۰۱۱). Five key ingredients for improving student motivation. Research in Higher Education Journal, ۱۲(۱): ۱-۲۳.
- Winder. Connie. (۲۰۰۶). An Introduction to Resilient Thinking. George Brown College. Child & Family Partnership April ۲۰۰۶.