

ISSN:2821-1588		https://www.jadm.khadu.ir	
	Journal of Air Defense Management Volume 3, Issue10 Summer 2024 P.P. 141-164		
Research Paper			
Designing a Model for Enhancing the Resilience of the Islamic Republic of Iran's Police			
Hossein Nouri Pardol ¹ , Abbas Sangi Noorpour ² , Nader Bohlooli ³ , Gholamreza Rahimi ⁴ , Hossein Amari ⁵			
1. PhD Student, Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran.. E-mail: Hossein2nori@gmail.com 2. Assistant Prof., Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran. E-mail: Abbas.sangi@bonabiau.ac.ir 3. Assistant Prof., Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran. E-mail: Na_bohlooli@gmail.com 4. Assistant Prof., Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran. E-mail: Rahimigholamreza@srbiau.ac.ir 5. Assistant Prof., Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran. E-mail: Emari@bonabiau.ac.ir			
bArticle Information		Abstract	
Received: 2024/04/02 Accepted: 2024/06/06	Background & Purpose: In recent decades, environmental changes, psychological pressures, and the complex and stressful nature of law enforcement missions have made it more evident than ever before that resilience is a key component of maintaining the efficiency and mental health of police forces. Resilience is the ability to effectively adapt to difficult conditions and return to optimal performance after facing crises, and it plays a decisive role in the sustainability and effectiveness of security organizations. Despite the importance of this concept, a comprehensive and indigenous model for improving employee resilience has not been designed in the structure of the Islamic Republic of Iran Police. Therefore, the aim of the present study is to identify the dimensions and components of improving the resilience of the Islamic Republic of Iran Police forces with a local and systematic approach. Methodology: This study was conducted with a qualitative approach and a content analysis strategy. The snowball method was used to select the sample, and the opinions of 17 experts were collected. Data were collected through semi-structured interviews with fourteen organizational police experts and university professors. The research data were analyzed in three stages: basic, organizing, and comprehensive themes. Findings: The research data were organized into five comprehensive themes including professional empowerment of the police, organizational cohesion, institutional and legal support for the police, trust and connection with the community, and culture-building and spiritual-revolutionary values, seventeen organizing themes, and fifty-nine basic themes. Conclusion: The research findings showed that promoting resilience in the Islamic Republic of Iran's police force is a multidimensional and systematic phenomenon that is influenced by a set of individual, organizational, institutional, and social factors. Police resilience is not achieved solely through individual training or psychological interventions, but requires a comprehensive and coordinated approach that includes human resource policies, organizational culture, and social interactions. Implementing the model proposed in this study can lead to developing the psychological, social, and organizational capacities of the police force, improving performance in crisis situations, and increasing public trust and satisfaction with police performance.		
Keywords:			
Resilience, Promoting Resilience, Police of the Islamic Republic of Iran.			
Corresponding Author: Abbas Sangi Noorpour Email: Abbas.sangi@ bonabiau.ac.ir			
Citation: Nouri Pardol, Hossein; Sangi Noorpour, Abbas; Bohlooli, Nader; Rahimi, Gholamreza and Amari, Hossein. (2024). Designing a Model for Enhancing the Resilience of the Islamic Republic of Iran's Police. <i>Journal of Air Defense Management</i>, 3(10), 141-164.			



فصلنامه علمی مدیریت دفاع هوایی

دوره ۳، شماره ۱۰

تابستان ۱۴۰۳

صص ۱۴۱-۱۶۴



مقاله پژوهشی

طراحی مدل ارتقاء تاب آوری پلیس جمهوری اسلامی ایران

حسین نوری پردول^۱، عباس سنگی نورپور^۲، نادر بهلولی^۳، غلامرضا رحیمی^۴، حسین عماري^۵

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران. رایانامه: Hossein2nori@gmail.com

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران. رایانامه: Abbas.sangi@bonabiau.ac.ir

۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران. رایانامه: Na_bohlooli@gmail.com

۴. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران. رایانامه: Rahimigholamreza@srbiau.ac.ir

۵. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران. رایانامه: Emari@bonabiau.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

زمینه و هدف: در دهه‌های اخیر، تغییرات محیطی، فشارهای روانی و ماهیت پیچیده و پرتنش مأموریت‌های انتظامی، ضرورت توجه به تاب‌آوری به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی حفظ کارایی و سلامت روانی نیروهای پلیس را بیش از پیش آشکار ساخته است. تاب‌آوری، توانایی سازگاری مؤثر با شرایط دشوار و بازگشت به عملکرد مطلوب پس از مواجهه با بحران‌هاست و نقشی تعیین‌کننده در پایداری و اثربخشی سازمان‌های امنیتی دارد. با وجود اهمیت این مفهوم، در ساختار پلیس جمهوری اسلامی ایران، مدل جامع و بومی برای ارتقای تاب‌آوری کارکنان طراحی نشده است. ازاین‌رو، هدف پژوهش حاضر شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های ارتقای تاب‌آوری نیروهای پلیس جمهوری اسلامی ایران با رویکردی بومی و نظام‌مند است.

روش‌شناسی: این پژوهش با رویکرد کیفی و راهبرد تحلیل مضمون انجام گرفت. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با چهارده نفر از خبرگان سازمانی پلیس و اساتید دانشگاه گردآوری شد. همچنین، داده‌های پژوهش در سه مرحله مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر تحلیل شدند.

یافته‌ها: داده‌های پژوهش در قالب پنج مضمون فراگیر شامل توانمندسازی حرفه‌ای پلیس، انسجام سازمانی، حمایت نهادی و حقوقی از پلیس، اعتماد و ارتباط با جامعه و فرهنگ‌سازی و ارزش‌های معنوی-انقلابی، هفده مضمون سازمان‌دهنده، پنجاه و نه مضمون پایه سازماندهی شدند.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش نشان داد که ارتقای تاب‌آوری در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران پدیده‌ای چندبعدی و نظام‌مند است که تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل فردی، سازمانی، نهادی و اجتماعی قرار دارد. تاب‌آوری پلیس صرفاً از طریق آموزش‌های فردی یا مداخلات روان‌شناختی حاصل نمی‌شود، بلکه نیازمند رویکردی جامع و هماهنگ است که سیاست‌های منابع انسانی، فرهنگ سازمانی و تعاملات اجتماعی را دربرگیرد. اجرای مدل پیشنهادی این پژوهش می‌تواند به توسعه ظرفیت‌های روانی، اجتماعی و سازمانی نیروی انتظامی، ارتقای عملکرد در شرایط بحران، و افزایش اعتماد و رضایت عمومی از عملکرد پلیس منجر شود.

تاریخ دریافت:

۱۴۰۳/۰۱/۱۴

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳/۰۳/۱۷

کلیدواژه‌ها:

تاب‌آوری،
ارتقای تاب‌آوری،
پلیس جمهوری
اسلامی
ایران.

نویسنده مسئول:

عباس سنگی نورپور

ایمیل:

Abbas.sangi@
bonabiau.ac.ir

استناد: نوری پردول، حسین؛ سنگی نورپور، عباس؛ بهلولی، نادر؛ رحیمی، غلامرضا و عماري، حسین. (۱۴۰۳). الگوی مدیریت استعداد با تاکید بر گسترش جانشین‌پروری در سازمان. فصلنامه مدیریت دفاع هوایی، ۳(۱۰)، ۱۴۱-۱۶۴.

مقدمه

سازمان‌های نظامی و انتظامی به دلیل ماهیت مأموریت‌ها، ساختار سلسله‌مراتبی و حضور مستمر در عرصه‌های حساس اجتماعی، همواره در معرض انواع فشارهای روانی، تهدیدهای امنیتی، بحران‌های اجتماعی و موقعیت‌های بحرانی قرار دارند (تریل^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). کارکنان پلیس در طول دوران خدمت خود با محیط‌هایی مواجه‌اند که از نظر روانی و عاطفی به شدت استرس‌زا و چالش‌برانگیزند. ترکیب این شرایط با عوامل استرس‌زای شغلی و سازمانی شناخته‌شده، این قشر حرفه‌ای را نسبت به بروز اختلالات روانی و جسمانی آسیب‌پذیر می‌سازد (مورنو^۲ و همکاران، ۲۰۲۴). در چنین شرایطی، تاب‌آوری به عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های بقا، سلامت و اثربخشی عملکرد کارکنان پلیس، نقشی بنیادین ایفا می‌کند. تاب‌آوری، توانایی فرد یا سازمان در مواجهه سازگارانه با فشارها، انطباق با شرایط دشوار و بازیابی کارکرد بهینه پس از بحران تعریف می‌شود (مورینو و همکاران، ۲۰۲۴). به کارگیری راهبردهای تاب‌آورانه، می‌تواند به کارکنان پلیس در دستیابی به اهداف سازمانی، حفظ کارایی و ارتقای سلامت روانی کمک نماید (چوی و همکاران، ۲۰۲۳).

پلیس جمهوری اسلامی ایران به عنوان نهاد اصلی حافظ نظم، امنیت و اجرای قانون، نقش کلیدی در ایجاد ثبات اجتماعی و تقویت اعتماد عمومی ایفا می‌کند. با این حال، این نهاد در سال‌های اخیر با مجموعه‌ای از چالش‌های پیچیده و فزاینده روبه‌رو بوده است؛ از جمله افزایش جرائم سازمان‌یافته و نوظهور، بروز نارضایتی‌های اجتماعی ناشی از تحولات اقتصادی و فرهنگی، فشارهای روانی و جسمی ناشی از ماهیت پرتنش حرفه انتظامی، و نیز مواجهه مداوم با بحران‌های طبیعی و انسانی (آباداری و رجب‌لو، ۱۴۰۲). افزون بر این، تغییرات سریع در حوزه‌های سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و فناوری، ساختار و کارکرد نهادهای رسمی از جمله پلیس را دگرگون ساخته و مأموریت‌های انتظامی را پیچیده‌تر کرده است. این تحولات موجب افزایش سطح انتظارات عمومی و بروز چالش‌های نوپدید در حوزه مدیریت منابع انسانی شده‌اند (جلالی فراهانی و همکاران، ۱۴۰۰).

علاوه بر عوامل درونی سازمانی و ماهیت مأموریت‌های پلیسی، شواهد بین‌المللی نشان می‌دهد که سبک‌های مقابله‌ای و حمایت اجتماعی نقش تعیین‌کننده‌ای در کاهش پیامدهای روانی ناشی از فشارهای شغلی دارند. برای مثال، نتایج مطالعه‌ی فراتحلیل چن و همکاران

^۱. Terrill

^۲. Moreno

(۲۰۲۴) درباره رابطه فشار کاری و فرسودگی شغلی در نیروهای پلیس چین نشان داده است که فشار کاری رابطه مثبت و معناداری با فرسودگی شغلی دارد و استفاده از سبک‌های مقابله‌ای ناکارآمد، شدت این رابطه را افزایش می‌دهد. همچنین، در پژوهش بین‌المللی جونز و همکاران (۲۰۲۰) که با مشارکت بیش از ۲۷۰ هزار نفر از کارکنان انتظامی انجام شد، شیوع اختلالات روانی از جمله افسردگی، اضطراب و اختلال استرس پس از سانحه به ترتیب ۱۴٫۶٪، ۹٫۶٪ و ۱۴٫۲٪ گزارش گردید. این یافته‌ها بر ضرورت تمرکز بر متغیرهای محافظتی تاب‌آوری از جمله حمایت اجتماعی همکاران و مدیران، آموزش مهارت‌های مقابله‌ای سازنده، و تقویت سلامت روان کارکنان پلیس تأکید دارند. افزون بر این، شواهد داخلی نیز اهمیت تاب‌آوری در نظام انتظامی ایران را تأیید می‌کند. نتایج پژوهش عباسی و همکاران (۱۴۰۲) درباره الگوی ساختاری تاب‌آوری بر پایه بار نقش و استرس شغلی با میانجی‌گری دشواری در تنظیم هیجانی در کارکنان یگان ویژه فرماندهی انتظامی تهران نشان داده است که بار نقش، استرس شغلی و دشواری در تنظیم هیجانی اثر منفی و معناداری بر تاب‌آوری دارند. همچنین مطالعه احمدی و رضایی (۲۰۲۰) در خصوص کیفیت زندگی کاری افسران پلیس ایران بیان می‌کند که تجارب شغلی دشوار، ناسازگاری میان الزامات شغلی و منابع فردی یا سازمانی، سبب کاهش کیفیت زندگی کاری و در نتیجه تضعیف تاب‌آوری شغلی می‌شود. بنابراین، مدل بومی ارتقای تاب‌آوری پلیس جمهوری اسلامی ایران باید علاوه بر ویژگی‌های فردی و روان‌شناختی، به ابعاد مهمی مانند سبک‌های مقابله‌ای، حمایت اجتماعی، تنظیم هیجانی و شرایط محیط کاری توجه نماید تا بتواند پاسخگوی واقعیت‌های میدانی و نیازهای خاص این سازمان باشد.

در چنین شرایطی، برخورداری از نیروی انسانی توانمند، سالم از نظر روانی و اجتماعی، و مجهز به مهارت‌های تاب‌آوری و انعطاف‌پذیری شناختی و رفتاری، ضرورتی انکارناپذیر برای حفظ و ارتقای کارآمدی پلیس به شمار می‌رود (قاسمی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۳). از این رو، پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل مفهومی و بومی ارتقای تاب‌آوری پلیس جمهوری اسلامی ایران انجام می‌شود؛ مدلی که با تکیه بر مبانی نظری و تجربی پژوهش‌های پیشین، و با بهره‌گیری از داده‌های میدانی، دیدگاه‌های خبرگان و الزامات راهبردی نیروی انتظامی، تدوین گردد و بتواند مبنای ارائه راهکارهای اجرایی و سیاستی برای تقویت تاب‌آوری پلیس در سطوح مختلف سازمانی باشد.

پیشینه پژوهش

تاب‌آوری مفهومی چندبعدی است که بیانگر توانایی فرد، جامعه یا سازمان در انطباق مؤثر و حرکت سازنده در برابر رویدادهای استرس‌زا یا ناگوار است (مورگان و همکاران، ۲۰۱۹). این مفهوم از مؤلفه‌هایی همچون سرسختی شخصی، هدف‌مندی، سازگاری، استقامت و توانایی بازیابی تشکیل شده است (آلزولا و همکاران، ۲۰۲۰) و بر ظرفیت فردی برای بازگشت سریع به عملکرد پیشین یا حتی به سطحی بالاتر از آن، پس از مواجهه با چالش‌ها، دلالت دارد. تاب‌آوری همچنین با ساختارها و سیاست‌های حمایتی سازمان پیوند خورده است که می‌تواند بازگشت مؤثر افراد به تعادل روانی و حرفه‌ای را تسهیل کند (جوکار تگ‌کرمی و همکاران، ۱۴۰۲). تقویت تاب‌آوری در محیط‌های کاری پرتنش، به‌ویژه در سازمان‌های انتظامی، می‌تواند موجب کاهش اثرات منفی استرس شغلی، ارتقای رضایت شغلی و افزایش پایداری حرفه‌ای کارکنان شود (پیتون^۱ و همکاران، ۲۰۰۸).

تاب‌آوری، به‌طور کلی، به تمایل و توانایی فرد در کنار آمدن با فشارها و شرایط دشوار اشاره دارد؛ این سازگاری نتیجه بازگشت فرد به حالت روانی و رفتاری طبیعی پیش از بحران است، یا به گونه‌ای بروز می‌یابد که از تأثیر منفی رویدادها جلوگیری می‌کند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸). در تعریفی دیگر، تاب‌آوری فرآیند، ظرفیت یا نتیجه‌ی سازگاری موفقیت‌آمیز در برابر شرایط تهدیدآمیز تلقی می‌شود.

در این میان، نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمانی پلیس نقشی محوری در تحقق مأموریت‌های امنیتی و اجتماعی دارد. سرمایه انسانی توانمند و تاب‌آور، زیربنای بهره‌برداری مؤثر از سایر منابع مادی و اجتماعی سازمان است. با توجه به تنوع و پیچیدگی مأموریت‌های پلیس، ضروری است سیاست‌گذاری، انتخاب، جذب و به‌کارگیری نیروهای انسانی با تأکید بر ویژگی‌های روانی و مثبت‌نگری روان‌شناختی صورت گیرد؛ زیرا کارکنان پلیس ناگزیرند با موقعیت‌های پرتنش، اضطراب‌زا و خطرآفرین مواجه شوند و در عین انجام مأموریت‌های دشوار، توان بازیابی سریع سلامت روانی خود را داشته باشند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۵).

از سوی دیگر، کارکردهای مدیریت منابع انسانی مؤثر در افزایش ارزش و تاب‌آوری سازمانی، جایگاه ویژه‌ای یافته‌اند. مدیریت منابع انسانی با پیوند دادن عملکرد فردی و سازمانی، موجب می‌شود که سازمان به‌صورت درونی و نظام‌مند، تاب‌آورتر گردد (جفال و

^۱. Paton

همکاران، ۱۴۰۲). تاب‌آوری صرفاً به معنای پذیرش تغییر و ابهام نیست، بلکه شامل توانایی تبدیل شرایط نامساعد به فرصت و یافتن راهکارهایی برای مقابله اثربخش با مشکلات است؛ امری که در نهایت دستیابی سازمان به اهداف کلان خود را تسهیل می‌کند (نعمی و منصوری، ۱۴۰۱). در همین راستا، سازمان‌های تاب‌آور که از کارکنانی با سطح بالای تاب‌آوری برخوردارند، قادرند با ناملایمات محیطی سازگار شوند، در برابر چالش‌ها مقاومت کنند و توان بازگشت به وضعیت تعادلی و پیش از بحران را حفظ نمایند (موسوی‌فر و حامدی، ۱۴۰۲).

پیشینه تجربی

تاب‌آوری به عنوان یکی از مفاهیم بنیادین در روان‌شناسی مثبت‌گرا و مدیریت منابع انسانی، در دهه‌های اخیر به‌ویژه در حوزه‌های نظامی، انتظامی و امدادی، مورد توجه گسترده پژوهشگران قرار گرفته است. ماهیت پرخطر، پرتنش و غیرقابل پیش‌بینی مأموریت‌های پلیسی، موجب شده است که بررسی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری، راهبردهای ارتقای آن و پیامدهای ناشی از ضعف یا تقویت این ویژگی، به یکی از محورهای کلیدی مطالعات تجربی در حوزه انتظامی تبدیل شود. یافته‌های پژوهش‌های جهانی نشان می‌دهد که تاب‌آوری نه تنها با سلامت روانی، رضایت شغلی و کارآمدی فردی کارکنان پلیس رابطه مستقیم دارد، بلکه به عنوان سازوکاری محافظتی در برابر فرسودگی شغلی، تعارض نقش، استرس و کاهش عملکرد نیز عمل می‌کند (مورگان و همکاران، ۲۰۱۹؛ آرنتز و همکاران، ۲۰۲۰).

در ایران نیز با افزایش فشارهای روانی و پیچیدگی مأموریت‌های انتظامی، مطالعات متعددی به شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و پیامدهای تاب‌آوری در میان نیروهای پلیس پرداخته‌اند. بخش مهمی از این تحقیقات، بر نقش حمایت اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و شیوه‌های مقابله با استرس در تقویت تاب‌آوری کارکنان تأکید داشته‌اند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸؛ سلیمی و همکاران، ۱۳۹۵؛ جفال و همکاران، ۱۴۰۲). با این حال، مرور پیشینه موجود نشان می‌دهد که اغلب مطالعات، به بررسی موردی یا تک‌متغیری پرداخته‌اند و هنوز مدلی جامع، بومی و مبتنی بر اقتضائات فرهنگی، ساختاری و عملیاتی پلیس جمهوری اسلامی ایران برای ارتقای تاب‌آوری کارکنان تدوین نشده است. از این رو، پژوهش حاضر با مرور نظام‌مند مطالعات پیشین، تلاش دارد شکاف‌های نظری و تجربی موجود را شناسایی و چارچوبی بومی برای ارتقای تاب‌آوری پلیس ارائه نماید.

افشار و همکاران (۱۳۹۴) مطالعه‌ای با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای تاب‌آوری روان‌شناختی نیروهای عملیاتی ناجا انجام دادند. هدف این مطالعه تعیین مؤلفه‌هایی بود که ارتقای تاب‌آوری روان‌شناختی نیروهای عملیاتی پلیس را تسهیل می‌کنند. در این پژوهش از

روش شبه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل ۵۰ نفر از کارکنان یگان‌های ویژه پلیس بود. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه تاب‌آوری کانر - دیویدسون، پرسشنامه هوش معنوی سهرابی و ناصری، پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر و پرسشنامه خلاقیت عابدی استفاده شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که آموزش هوش معنوی و خودکارآمدی موجب ارتقای تاب‌آوری روان‌شناختی در نیروهای عملیاتی پلیس می‌شود.

جاهدی و درخشانی (۱۳۹۸) مطالعه‌ای با عنوان رابطه همدلی و نوع‌دوستی با تاب‌آوری سربازان انجام داد. هدف این مطالعه بررسی رابطه‌ی بین همدلی، نوع‌دوستی و تاب‌آوری در میان سربازان یکی از ارگان‌های نظامی بود. در این پژوهش از روش مطالعه توصیفی - همبستگی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل سربازان همان ارگان نظامی بود (تعداد دقیق نمونه در مقاله ذکر نشده است). برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه همدلی، پرسشنامه نوع‌دوستی و پرسشنامه تاب‌آوری استفاده شد. تحلیل داده‌ها نشان داد که همدلی و نوع‌دوستی به‌طور معناداری با تاب‌آوری سربازان مرتبط هستند.

آقامحمدی (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه ذهن‌آگاهی و تاب‌آوری با رفتارهای مخاطره‌آمیز انجام داد. هدف این تحقیق، بررسی ارتباط میان ذهن‌آگاهی و تاب‌آوری با رفتارهای پرخطر در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه بود. نتایج نشان داد که بین ذهن‌آگاهی و تاب‌آوری با رفتارهای مخاطره‌آمیز رابطه معناداری وجود ندارد. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که کاهش سطح ذهن‌آگاهی و تاب‌آوری می‌تواند با افزایش گرایش به رفتارهای پرخطر همراه باشد.

کریمی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر تاب‌آوری سازمانی در سازمان آموزش‌وپرورش به بررسی نقش تاب‌آوری سازمانی در ارتقای روحیه، رضایت از زندگی، ایجاد محیط‌های کاری جذاب و افزایش اشتیاق شغلی معلمان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که اشتیاق شغلی، سطح تعهد و میزان مشارکت معلمان را نسبت به سازمان و ارزش‌های آن افزایش می‌دهد. معلمان مشتاق با انگیزه و علاقه به فعالیت می‌پردازند، نسبت به سازمان احساس افتخار دارند و در جهت تحقق اهداف آن تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی انجام می‌دهند. از این منظر، اشتیاق به کار عاملی تعیین‌کننده در ارتقای کیفیت زندگی، سلامت روانی و جسمی کارکنان است.

حیدری و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان ارزیابی مؤلفه‌های تاب‌آوری در سازمان‌های پایدار به بررسی میزان تأثیر تاب‌آوری بر پایداری سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد تاب‌آوری قادر است مؤلفه‌هایی مانند ارزش‌ها، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هماهنگی،

یادگیری، چابکی و کنترل هزینه را در سطح قابل قبولی پیش‌بینی کند. در این میان، مؤلفه «برنامه‌ریزی» نسبت به سایر مؤلفه‌ها در وضعیت مطلوب‌تری قرار داشت؛ در حالی که مؤلفه‌های «چابکی» و «یادگیری» از وضعیت مناسبی برخوردار نبودند.

سیلاوی و همکاران (۱۴۰۲) نیز پژوهشی با عنوان طراحی مدل تاب‌آوری منابع انسانی در شرایط بحران کرونا در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب انجام دادند. هدف این پژوهش، شناسایی و طراحی ابعاد تاب‌آوری منابع انسانی در شرایط بحرانی بود. بر اساس دیدگاه خبرگان، هفده بعد در سطح فردی، سازمانی و محیطی، و هفت بعد برای تاب‌آوری منابع انسانی استخراج گردید که مبنای مدل مفهومی تحقیق قرار گرفت. تحلیل مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری نشان داد که مدل ارائه‌شده از برازش مطلوبی برخوردار است و تمامی فرضیه‌ها در مسیرهای مستقیم، مثبت و معنادار تأیید شدند.

حاجی‌آقائزاد و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان اثربخشی آموزش تاب‌آوری خانوادگی بر خودکارآمدی خانواده‌های نظامی، به بررسی تأثیر آموزش مؤلفه‌های تاب‌آوری در افزایش خودکارآمدی خانواده‌های نظامی ساکن کوی سازمانی لویزان پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که آموزش تاب‌آوری می‌تواند در ارتقای خودکارآمدی فردی و اجتماعی خانواده‌های نظامی مؤثر واقع شود.

مورنو و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان برنامه‌های آموزشی تاب‌آوری در میان نیروهای پلیس: مروری نظام‌مند، به طبقه‌بندی و ارزیابی برنامه‌های مداخله‌ای آموزش تاب‌آوری در میان نیروهای پلیس پرداختند. یافته‌ها نشان داد که با وجود تنوع زیاد در ساختار و رویکرد مداخلات، اغلب برنامه‌ها شامل آموزش روانی، شبیه‌سازی سناریوهای پلیسی و تمرین‌های عملی بودند. نتایج اکثر مطالعات حاکی از تأثیر مثبت این برنامه‌ها بر شاخص‌های بالینی و عملکردی همچون استرس، اضطراب و تصمیم‌گیری است. نویسندگان پیشنهاد کردند تحقیقات آینده معیارهای دقیق‌تر و قابل‌اعتمادتر برای سنجش اثربخشی مداخلات تاب‌آوری و عوامل شغلی مرتبط شناسایی کنند.

سیاهکید و همکاران (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای با عنوان تأثیر تاب‌آوری، خودکارآمدی و عزت‌نفس بر استرس کاری اعضای پلیس از طریق تعادل کار و زندگی، به بررسی پلیس‌های اداره تحقیقات جنایی و اداره مواد مخدر در سوماترای جنوبی پرداختند. نتایج نشان داد که تاب‌آوری، خودکارآمدی و عزت‌نفس تأثیر معنی‌داری بر تعادل کار و زندگی و استرس شغلی دارند. همچنین، تعادل کار و زندگی نقش میانجی میان تاب‌آوری و استرس شغلی ایفا می‌کند؛ اما رابطه مشابهی میان خودکارآمدی و استرس شغلی از این مسیر مشاهده نشد.

انگهرن و همکاران (۲۰۲۳) نیز در پژوهشی با عنوان تاب‌آوری در بین افسران پلیس:

نقش عملکرد شخصیت و عوامل حفاظتی، به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و عوامل محافظتی بر تاب‌آوری افسران پلیس پرداختند. نتایج نشان داد بین افسران زن و مرد از نظر میزان تاب‌آوری و عوامل محافظتی تفاوت معناداری وجود ندارد، اما زنان بیش از مردان گزارش کردند که در سال گذشته مورد آزار جنسی قرار گرفته‌اند. در عین حال، مردان مشکلات شخصیتی بیشتری را نسبت به زنان گزارش کردند و اختلال عملکرد شخصیت به‌عنوان قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده تاب‌آوری پایین شناسایی شد.

کرین^۱ (۲۰۱۹) مطالعه‌ای با عنوان دیدگاه‌های پژوهشگران پلیس نظامی درباره برنامه نوین آموزش خودتنظیمی و تاب‌آوری انجام داد. هدف این پژوهش، بررسی تجربیات و دیدگاه‌های کارآموزان تحقیق‌کننده پلیس نظامی در مواجهه با برنامه آموزشی جدیدی بود که با محوریت تقویت خودتنظیمی و تاب‌آوری طراحی شده بود. این پژوهش با رویکرد کیفی و بر پایه مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با جامعه‌ای از کارآموزان پلیس نظامی انجام شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که شرکت‌کنندگان، اجرای این برنامه را عاملی مؤثر در ارتقای توانمندی‌های روانی، افزایش کنترل هیجانی و بهبود عملکرد حرفه‌ای خود ارزیابی کردند.

همچنین هرشن‌رویدر^۲ (۲۰۲۵) در پژوهشی با عنوان تأثیر رفتار اجتنابی بر تاب‌آوری پلیس نظامی آلمان به بررسی نقش رفتارهای اجتناب‌گرانه در سطح تاب‌آوری افسران پلیس نظامی پرداخت. این پژوهش با روش کمی و طرح مقطعی انجام شد و جامعه آماری آن شامل افسران پلیس نظامی آلمان بود. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های مربوط به اجتناب روانی، تاب‌آوری و عملکرد شغلی گردآوری شدند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که رفتار اجتنابی با تاب‌آوری و عملکرد شغلی رابطه‌ای منفی و معنادار دارد؛ به‌طوری‌که افزایش گرایش به اجتناب روانی موجب کاهش تاب‌آوری و افت عملکرد افسران پلیس نظامی می‌شود.

با وجود انجام مطالعات متعدد در زمینه تاب‌آوری نیروهای پلیس و نظامی در ایران و سایر کشورها، بررسی‌ها نشان می‌دهد که اغلب پژوهش‌های موجود دارای محدودیت‌های ساختاری و محتوایی هستند. بسیاری از مطالعات به بررسی تک‌بعدی یا محدود عوامل تاب‌آوری پرداخته‌اند و ارتباط میان مؤلفه‌های روان‌شناختی، سازمانی و محیطی به‌صورت جامع و سیستماتیک مورد ارزیابی قرار نگرفته است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸؛ سلیمی و همکاران، ۱۳۹۵). بخش عمده تحقیقات در نمونه‌های محدود، غیرتصادفی یا موردی انجام

^۱ . Crane

^۲ . Herchenröder

شده است که تعمیم یافته‌های آن‌ها به کل جامعه کارکنان پلیس دشوار است (افشار و همکاران، ۱۳۹۴؛ جاهدی و درخشانی، ۱۳۹۸). همچنین، در ایران هنوز مدلی بومی و جامع برای ارتقای تاب‌آوری پلیس طراحی نشده است که اقتضائات فرهنگی، ساختاری و عملیاتی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران را مدنظر قرار دهد. بیشتر مدل‌های موجود برگرفته از تجربیات و الگوهای غربی هستند و با ماهیت سلسله‌مراتبی و ویژگی‌های محیطی مأموریت‌های پلیس ایران تطابق کامل ندارند (مورنو و همکاران، ۲۰۲۴؛ سیاهکید و همکاران، ۲۰۲۴). علاوه بر این، بررسی‌ها نشان می‌دهد که برخی عوامل مهم محیطی، مانند فشارهای اجتماعی، بحران‌های امنیتی و فرهنگی، و ویژگی‌های مأموریت‌های عملیاتی، در مدل‌های موجود کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند (آنگره‌رن و همکاران، ۲۰۲۳؛ هرشن‌رویدر، ۲۰۲۵). بنابراین، ضرورت دارد پژوهشی جامع و بومی طراحی شود که ضمن شناسایی مؤلفه‌های فردی، سازمانی و محیطی، بتواند چارچوب مفهومی و عملیاتی ارتقای تاب‌آوری نیروهای پلیس جمهوری اسلامی ایران را ارائه کند.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از منظر هدف، توسعه‌ای-کاربردی بوده و دارای رویکرد کیفی است. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. بر این اساس، به منظور شناسایی عوامل مؤثر در ارتقای تاب‌آوری پلیس جمهوری اسلامی ایران، داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۴ نفر از خبرگان سازمانی پلیس و اساتید دانشگاه گردآوری شد. مصاحبه‌ها تا رسیدن به حد اشباع داده‌ها ادامه یافت و نتایج آن در جدول شماره ۱، بر اساس حرفه، سطح تحصیلات و زمینه شغلی تفکیک شده است. انتخاب نمونه در بخش کیفی پژوهش بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند انجام شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

ردیف	تخصص	مدرک تحصیلی	سابقه (سال)	حوزه فعالیت		تعداد
				اجرائی	دانشگاهی	
۱	روانشناسی نظامی و شغلی	دکتری	۱۵	*	*	۲
۲	سرمایه روان‌شناختی و منابع انسانی	دکتری	۲۰	*	*	۱
۳	روانشناسی سلامت و تاب‌آوری	دکتری	۱۰	*	*	۱
۴	مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های نظامی	دکتری	۲۰	*	*	۱
۵	فرمانده ارشد عملیاتی	کارشناسی ارشد	۲۵	*	*	۱
۶	مسئول ارزیابی و عملکرد کارکنان	کارشناسی ارشد	۱۰	*	*	۲
۷	آموزش‌های مهارتی تاب‌آوری در پلیس	دکتری	۱۵	*	*	۱

۸	فرمانده یگان ویژه - تجربیات میدانی بحرانی	کارشناسی ارشد	۲۰	*	۲
۹	منابع انسانی، بهداشت روان سازمانی	دکتری	۱۵	*	۲
۱۰	تحلیل گر رفتاری و تاب‌آوری جمعی	دکتری	۱۰	*	۱

به‌منظور اعتبارسنجی پژوهش‌های کیفی، از دو راهبرد «بازبینی خارجی» (مصاحبه با افرادی خارج از گروه اصلی مصاحبه‌شوندگان، باهدف بررسی فرایند پژوهش، ارزیابی خروجی‌ها و سنجش دقت یافته‌ها) و «تکثرگرایی» (مصاحبه با افراد دارای مسئولیت‌های گوناگون در سطوح مختلف سازمان) استفاده شده است. برای استخراج مفاهیم از داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، فرایند کدگذاری به‌کار گرفته شد. در این پژوهش، به‌منظور شکل‌گیری مفاهیم و مقوله‌ها، از کدگذاری و تولید معانی و مضامین بهره گرفته شد. مراحل تحلیل مصاحبه‌ها به شرح زیر بوده است:

تحلیل و تلخیص داده‌ها: در این مرحله، مصاحبه‌ها به‌طور گسترده انجام گرفت تا امکان کشف مفاهیم اصیل فراهم شود. داده‌ها به‌صورت مکرر بازبینی شده، کدهای جدید استخراج و کدهای نهایی تثبیت شدند.

آماده‌سازی داده‌ها: پس از پیاده‌سازی متن مصاحبه‌ها، جدول‌هایی تنظیم شد که در آن پاسخ به هر پرسش برای هر مصاحبه‌شونده به‌طور مجزا مشخص گردید.

کشف مقوله‌ها: مفاهیم بر اساس شباهت و ارتباط موضوعی، طبقه‌بندی شدند. این طبقه‌بندی که «مقوله‌پردازی» نام دارد، منجر به شکل‌گیری واحدهای مفهومی قوی و معنادار شد که توانایی گردآوری مفاهیم پیرامون خود را دارند.

یافته‌های پژوهش

در این بخش، یافته‌های پژوهش ارائه شده است. داده‌های کیفی گردآوری‌شده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با خبرگان سازمانی پلیس و اساتید دانشگاه، با بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون مورد تحلیل قرار گرفتند. فرایند کدگذاری در سه سطح انجام شد: مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر، تا ضمن حفظ جزئیات داده‌ها، ساختار و الگوی روابط میان مفاهیم شناسایی شود. این روش امکان شناسایی عوامل کلیدی و سازمان‌یافته مؤثر بر ارتقای تاب‌آوری پلیس جمهوری اسلامی ایران را فراهم آورد و پایه‌ای تحلیلی برای استخراج نتایج و تدوین مدل مفهومی تحقیق ایجاد کرد.

مضامین پایه: مفاهیم کلیدی استخراج‌شده از بیانات مصاحبه‌شوندگان تدوین و دسته‌بندی گردیدند. عناوین انتخاب‌شده برای مضامین توسط پژوهشگر تعیین شد و تلاش بر آن بود که بیشترین هم‌خوانی و ارتباط ممکن با محتوای نمایانگر خود حفظ شود. نمونه‌ای از این مضامین پایه در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نمونه‌ای از استخراج مضامین پایه از مصاحبه‌ها

ردیف	متن مصاحبه	مضامین پایه احصا شده
۱	بسیاری از مأموران ما با فشار مأموریت‌ها، بی‌خوابی، تعارضات خانوادگی یا حوادث کاری دچار خستگی و استیصال روانی می‌شوند. ما تلاش می‌کنیم با برگزاری جلسات مشاوره، گوش دادن بدون قضاوت و تقویت هویت معنوی، آن‌ها را بازیابی کنیم.	جلسات گروهی، مشاوره فردی، روان‌شناسی کارکنان در سازمان
۲	قبل از هر مأموریت نماز می‌خوانم و از خدا طلب آرامش می‌کنم و باور عمیق به هدف و ایمان قلبی به خداوند کمک می‌کند.	توکل و آرامش معنوی پیش از مأموریت معنابخشی به خدمت از منظر دینی
۳	در آموزشگاه تکنیک‌هایی برای مواجهه با بحران یاد دادند. اما تمرکز بیشتر روی نظم، قوانین، و انضباط بود. تمرین‌های فیزیکی سنگین داریم، اما آموزش روانی و مهارتی برای مدیریت شرایط ناگهانی هنوز کم است. بیشتر یاد گرفتیم که در فشار، چطور سریع ولی بدون عصبانیت تصمیم بگیریم.	تمرین میدانی برای مقابله با بحران سناریونویسی تصمیم‌گیری در موقعیت پیچیده آموزش مهارت خودکنترلی نیاز به بهبود شبیه‌سازی بحران
۴	احترام متقابل بین سطوح سازمانی، رعایت عدالت و شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها، و توانایی ایجاد گفت‌وگوی مؤثر. وقتی این عناصر وجود دارد، انسجام واقعی شکل می‌گیرد. فقط دستور دادن و اطاعت گرفتن، کافی نیست. باید گفت‌وگو هم باشد.	فرماندهی آرام و باثبات عدالت در توزیع مسئولیت‌ها مشارکت و حس مالکیت

مضامین سازمان دهنده؛ در این مرحله، به مجموعه‌ای از مفاهیم مشترک، عنوانی تعلق می‌گیرد. در این مرحله، مضامین استخراج‌شده در قالب الگو ارائه گردید.

جدول ۳. کدگذاری ثانویه و استخراج مضامین سازمان دهنده

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
آموزش عمومی نقش پلیس	آموزش ارتباطی اعتماد عمومی به پلیس تعامل حرفه‌ای با جامعه نقش رسانه در اعتمادسازی
حضور مؤثر و مثبت در جامعه	تعامل محترمانه وابستگی عملکرد به اعتماد اجتماعی حضور اجتماعی پیشگیرانه سرمایه اجتماعی پلیس
معنابخشی به خدمت	تاب‌آوری معنوی-ارزشی تقویت هویت ایرانی-اسلامی خلوص نیت پلیس روحیه جوانمردی و ایثار پلیس
تقابل با جنگ شناختی	الگوپذیری ارزشی مقابله با تهدیدات نرم بازتعریف هویتی پلیس
آموزش میدانی	تمرین میدانی برای مقابله با بحران

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
	بهبود شبیه‌سازی بحران سناریونویسی تصمیم‌گیری در موقعیت پیچیده مدیریت تصمیم‌گیری در فشار بالا سناریوهای موقعیتی با فشار زمانی و مکانی
آموزش مهارت‌های شناختی-رفتاری	آموزش مهارت خودکنترلی آموزش تحلیل موقعیت در فشار روانی
آموزش تعامل و واقع‌گرا	آموزش ارتباط انسانی در بحران آموزش مواجهه با بحران‌ها آموزش حرفه‌ای به پلیس

مضامین فراگیر: در این مرحله، با تجميع مفاهيم مشترك با استفاده از كدگذاري انتخابي، به‌طور منظم، مضامين اصلي با ساير مقوله‌ها مرتبط شده و از طريق اعتبار بخشيدين به اين روابط، مدل نهايي ارائه مي‌گردد. بر اساس يافته‌هاي حاصل از تحليل مصاحبه‌هاي انجام‌شده، ارتقاء تاب‌آوري پليس در جمهوري اسلامي ايران نيازمند توجه به پنج مضمون توانمندسازي حرفه‌اي پليس، انسجام سازماني، حمايت نهادي و حقوقي از پليس، اعتماد و ارتباط با جامعه، فرهنگ‌سازي و ارزش‌هاي معنوي-انقلابي است. از اين‌رو، مضامين محوري، فراگير، سازمان دهنده و مضامين پايه در جدول ۴ تا ۸ نشان داده‌شده است.

جدول ۴. مضامين توانمندسازي حرفه‌اي در ارتقاء تاب‌آوري پليس جمهوري اسلامي ايران

مضامين فراگير	مضامين سازمان دهنده	مضامين پايه
توانمندسازي حرفه‌اي پليس	آموزش ميداني	تمرين ميداني براي مقابله با بحران بهبود شبیه‌سازی بحران سناریونویسی تصمیم‌گیری در موقعیت پیچیده مدیریت تصمیم‌گیری در فشار بالا سناریوهای موقعیتی با فشار زمانی و مکانی
	آموزش مهارت‌های شناختی-رفتاری	آموزش مهارت خودکنترلی آموزش تحلیل موقعیت در فشار روانی
	آموزش تعامل و واقع‌گرا	آموزش ارتباط انسانی در بحران آموزش مواجهه با بحران‌ها آموزش حرفه‌ای به پلیس
	توانمندسازي فناورانه	داده‌کاوي و تحليل پيش‌بيني‌گر استفاده از فناوري آموزش فناوراني به پرسنل

پیش‌بینی تحولات فناورانه		
یادگیری مستمر فناوری آموزش دوره‌های تخصصی فناوری ضرورت یادگیری مستمر	مدیریت تغییر	

توانمندسازی حرفه‌ای پلیس، فرایندی نظام‌مند برای ارتقاء شایستگی‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌های کارکنان پلیس است که آنان را برای ایفای مؤثرتر وظایف پیچیده و چندلایه‌یامینیتی، انتظامی و اجتماعی آماده می‌سازد. توانمندسازی حرفه‌ای پلیس نقش بنیادینی در افزایش قابلیت‌های فردی و سازمانی نیروهای انتظامی برای مواجهه مؤثر با شرایط بحرانی، فشارهای محیطی و مأموریت‌های پیچیده ایفا می‌کند. این مضمون بر توسعه مستمر مهارت‌های تخصصی، ارتقاء دانش کاربردی، تقویت خودکارآمدی، و بهبود توان تصمیم‌گیری در موقعیت‌های دشوار تأکید دارد و شامل آموزش میدانی، آموزش مهارت‌های شناختی-رفتاری، آموزش تعامل و واقع‌گرا، توانمندسازی فناورانه و مدیریت تغییر است.

آموزش میدانی با فراهم‌سازی فرصت‌های یادگیری مبتنی بر تجربه، مهارت‌آموزی در شرایط واقعی و مواجهه مستقیم با موقعیت‌های عملیاتی، نقش مهمی در افزایش آمادگی روانی، حرفه‌ای و تصمیم‌گیری نیروهای پلیس دارد. این نوع آموزش، شکاف میان دانش نظری و عملکرد میدانی را پر کرده و موجب تقویت واکنش سریع، حل مسئله در لحظه، و حفظ خونسردی در موقعیت‌های پرتنش می‌شود؛ از سوی دیگر، آموزش مهارت‌های شناختی-رفتاری اشاره به ارتقاء توانایی‌های ذهنی و روانی کارکنان برای مواجهه مؤثر با استرس‌ها، فشارهای محیطی و چالش‌های مأموریتی دارد. این نوع آموزش با تمرکز بر شناخت افکار، هیجانات و رفتارها، به نیروهای پلیس کمک می‌کند تا در موقعیت‌های دشوار، واکنش‌های منطقی، سنجیده و مؤثر داشته باشند. آموزش تعامل و واقع‌گرا نیز بر توانمندسازی نیروها برای برقراری ارتباط مؤثر با مردم، همکاران و نهادهای مختلف اجتماعی در بستر شرایط واقعی و چالش‌برانگیز تمرکز دارد.

توانمندسازی فناورانه به تجهیز و توانمندسازی نیروهای پلیس از طریق بهره‌گیری هدفمند از فناوری‌های نوین می‌پردازد. این رویکرد شامل آموزش و دسترسی به ابزارها و سامانه‌های هوشمند، فناوری‌های نظارت، تحلیل داده‌های بزرگ، پهپادها، تجهیزات ارتباطی پیشرفته و سیستم‌های تصمیم‌یار می‌باشد که به ارتقاء سرعت، دقت و اثربخشی مأموریت‌های پلیسی کمک می‌کند. درنهایت، پلیس به‌عنوان نهادی خط مقدم در مواجهه با بحران‌ها و تحولات جامعه، نیازمند سازوکارهایی برای پذیرش، هدایت و بهره‌برداری از تغییرات است تا بتواند عملکرد مؤثر و پایداری را در شرایط ناپایدار حفظ کند.

جدول ۵. مضامین انسجام سازمانی در ارتقاء تاب‌آوری پلیس جمهوری اسلامی ایران

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
انسجام سازمانی	رهبری باثبات و قابل اعتماد	رهبری حمایتی رهبری خدمتگذار مشارکت در بحران فرماندهی آرام و باثبات
	شفافیت در سازمان	نظام بازخورد شفافیت در پاسخگویی
	جو مثبت سازمانی	مشارکت محوری و حس مالکیت تسهیم دانش سازمانی همدلی کارکنان صمیمیت میان کارکنان تیم‌سازی و حس تعلق سازمانی احترام سازمانی
	عدالت سازمانی	عدالت در توزیعی عدالت رویه‌ای در سازمان برابری در رفتار و فرصت‌ها انصاف در ارزیابی

انسجام سازمانی به میزان همبستگی، اعتماد متقابل، وحدت هدف و هماهنگی میان اعضا و بخش‌های مختلف سازمان اشاره دارد. در یک نیروی پلیس منسجم، کارکنان احساس تعلق، هدفمندی و حمایت سازمانی بیشتری دارند و در مواجهه با بحران‌ها، بهتر می‌توانند به صورت هماهنگ و همدل عمل کنند و ابعاد آن عبارت‌اند از: رهبری باثبات و قابل اعتماد، شفافیت در سازمان، جو مثبت سازمانی و عدالت سازمانی.

رهبری باثبات و قابل اعتماد در تقویت تاب‌آوری پلیس به نقش تعیین‌کننده فرماندهان و مدیران در هدایت، آرام‌سازی و انسجام بخشی به نیروها در شرایط پرتنش و بحرانی اشاره دارد. رهبری مؤثر با ویژگی‌هایی مانند ثبات رفتاری، صداقت، تصمیم‌گیری به موقع، حمایت روانی و ایجاد اعتماد متقابل، می‌تواند فضای اطمینان، امنیت ذهنی و انگیزه درونی را در میان کارکنان تقویت کند. از سوی دیگر، شفافیت در سازمان به میزان صداقت، دسترسی آزاد به اطلاعات، پاسخ‌گویی و وضوح در فرآیندهای تصمیم‌گیری و اجرای مأموریت‌ها اشاره دارد. در سازمانی شفاف، سیاست‌ها، اهداف، عملکردها و انتظارات به روشنی بیان می‌شوند و کارکنان از سازوکارهای داخلی و مأموریت‌های سازمانی درک روشنی دارند. همچنین، فضایی که در آن کارکنان احساس ارزشمندی، امنیت، احترام متقابل و حمایت سازمانی دارند. جو

مثبت سازمانی، زمینه‌ساز رضایت شغلی، انگیزش درونی در میان نیروهای پلیس می‌شود. درنهایت، عدالت سازمانی، به درک و تجربه کارکنان از انصاف، برابری و بی‌طرفی در رویه‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و تعاملات سازمانی اشاره دارد. وقتی کارکنان پلیس احساس کنند که در ارزیابی عملکرد، توزیع منابع، فرصت‌های ارتقاء و رسیدگی به شکایات با آن‌ها عادلانه رفتار می‌شود، اعتمادشان به سازمان افزایش می‌یابد و انگیزه بیشتری برای مواجهه مؤثر با دشواری‌ها پیدا می‌کنند.

جدول ۶. مضامین حمایت نهادی و حقوقی از پلیس در ارتقاء تاب‌آوری پلیس جمهوری اسلامی ایران

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
حمایت نهادی و حقوقی از پلیس	پشتیبانی حقوقی	تضمین حمایت حقوقی حمایت فوری حقوقی از صحنه آموزش حقوقی به پرسنل
	امنیت شغلی و حرفه‌ای	اعتماد سازمانی پرهیز از مواخذه بی‌مورد پایداری شغلی
	پشتیبانی لجستیکی و رفاهی کافی	پشتیبانی لجستیکی از پرسنل در مأموریت‌ها تأمین منابع رفاهی

حمایت نهادی و حقوقی از پلیس به‌عنوان یکی از عوامل اساسی در تقویت تاب‌آوری سازمانی نیروهای پلیس است که به وجود پشته‌های قانونی، ساختارهای حمایتی، و تضمین‌های نهادی برای حفاظت از شأن، امنیت شغلی و اختیارات قانونی مأموران در انجام وظایف حرفه‌ای اشاره دارد. این حمایت‌ها نقش مهمی در افزایش احساس امنیت روانی، اعتماد به نفس شغلی و کاهش تردید نیروها در مواجهه با موقعیت‌های چالش‌برانگیز ایفا می‌کنند و شامل پشتیبانی حقوقی، امنیت شغلی و حرفه‌ای و پشتیبانی لجستیکی و رفاهی کافی است.

پشتیبانی حقوقی اشاره به فراهم‌سازی حمایت‌های قانونی و مشاوره‌های حقوقی مؤثر برای مأموران در انجام وظایف حرفه‌ای و مواجهه با پیامدهای ناشی از عملکرد قانونی دارد. این پشتیبانی به نیروهای پلیس اطمینان می‌دهد که در صورت انجام صحیح مأموریت‌ها، حتی در شرایط حساس و پرخطر، سازمان از آن‌ها دفاع خواهد کرد؛ از سوی دیگر، وقتی کارکنان پلیس اطمینان یابند که سازمان از آن‌ها در برابر مخاطرات شغلی، فشارهای بیرونی و تهدیدهای غیرمنصفانه محافظت می‌کند، انگیزه، تعهد و توان مقابله آنان با شرایط دشوار افزایش می‌یابد. همچنین، پشتیبانی لجستیکی و رفاهی کافی به تأمین تجهیزات، امکانات، منابع پشتیبان و خدمات رفاهی موردنیاز برای انجام مؤثر وظایف عملیاتی و حفظ سلامت

جسمی و روانی کارکنان اشاره دارد. در شرایط پرتنش و مخاطره‌آمیز، وجود زیرساخت‌های مناسب و پشتیبانی‌های مستمر، نقش مهمی در حفظ آمادگی عملیاتی و جلوگیری از فرسودگی شغلی ایفا می‌کند.

جدول ۷. مضامین اعتماد و ارتباط با جامعه در ارتقاء تاب‌آوری پلیس جمهوری اسلامی ایران

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
اعتماد و ارتباط با جامعه	آموزش عمومی نقش پلیس	آموزش ارتباطی اعتماد عمومی به پلیس تعامل حرفه‌ای با جامعه نقش رسانه در اعتمادسازی
	حضور مؤثر و مثبت در جامعه	تعامل محترمانه وابستگی عملکرد به اعتماد اجتماعی حضور اجتماعی پیشگیرانه سرمایه اجتماعی پلیس
	تعامل انسانی و اخلاقی	معنابخشی برای جوانان هویت‌سازی خدمت محور خدمت معنابخش

اعتماد و ارتباط با جامعه به‌عنوان یکی از تقویت‌کننده تاب‌آوری پلیس است که به تعامل مؤثر، شفاف و مسئولانه پلیس با شهروندان، نهادهای مدنی و گروه‌های اجتماعی اشاره دارد. در شرایطی که پلیس از حمایت اجتماعی برخوردار باشد و رابطه‌ای مبتنی بر احترام، پاسخ‌گویی و همدلی با جامعه برقرار کند، توانایی سازمان در مدیریت بحران‌ها، کنترل ناآرامی‌ها و حفظ نظم عمومی به‌مراتب افزایش می‌یابد. بر اساس یافته‌های پژوهش ابعاد اعتماد و ارتباط با جامعه عبارت است از: آموزش عمومی نقش پلیس، حضور مؤثر و مثبت در جامعه و تعامل انسانی و اخلاقی.

آموزش عمومی نقش پلیس به آگاه‌سازی جامعه از وظایف، اختیارات، محدودیت‌ها و مسئولیت‌های پلیس می‌پردازد. این آموزش‌ها نقش مهمی در کاهش سوءبرداشت‌ها، افزایش درک متقابل، و شکل‌گیری رابطه‌ای مبتنی بر احترام و اعتماد میان مردم و پلیس ایفا می‌کنند. حضور مؤثر و مثبت در جامعه بر تعامل فعال، هوشمندانه و سازنده نیروهای پلیس با اقشار مختلف جامعه تأکید دارد. این حضور نه فقط به‌معنای گشت‌زنی و اعمال قانون، بلکه ناظر بر ایفای نقش حمایتی، پیشگیرانه، مشورتی و مشارکت‌جویان در بطن زندگی اجتماعی است.

تعامل انسانی و اخلاقی نیز بر شیوه رفتار محترمانه، مسئولانه، و اخلاق‌مدارانه

نیروهای پلیس با شهروندان، همکاران و حتی متهمان تأکید دارد. این تعامل بر پایه رعایت کرامت انسانی، عدالت، همدلی، صداقت، و مسئولیت‌پذیری شکل می‌گیرد و نقشی اساسی در حفظ اعتماد عمومی، کاهش تنش‌های اجتماعی و ارتقاء مشروعیت پلیس ایفا می‌کند.

جدول ۸. مضامین فرهنگ‌سازی و ارزش‌های معنوی-انقلابی در ارتقاء تاب‌آوری پلیس جمهوری اسلامی ایران

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
فرهنگ‌سازی و ارزش‌های معنوی-انقلابی	معنابخشی به خدمت	تاب‌آوری معنوی-ارزشی تقویت هویت ایرانی-اسلامی خلوص نیت پلیس روحیه جوانمردی و ایثار پلیس
	تقابل با جنگ شناختی	الگوپذیری ارزشی مقابله با تهدیدات نرم بازتعریف هویتی پلیس

فرهنگ‌سازی و ارزش‌های معنوی-انقلابی یکی از مضامین بنیادین در تقویت تاب‌آوری پلیس است که با تکیه بر اصول اعتقادی، باورهای دینی، روحیه ایثار، وفاداری به آرمان‌های انقلاب اسلامی و انگیزه‌های معنوی، نقش تعیین‌کننده‌ای در استحکام روانی و انگیزشی نیروهای پلیس ایفا می‌کند و شامل معنابخشی به خدمت و تقابل با جنگ شناختی است.

معنابخشی به خدمت به درک عمیق کارکنان از ارزش، هدف و اهمیت فعالیت‌های حرفه‌ای خود اشاره دارد. هنگامی که نیروهای پلیس احساس کنند خدمت‌شان فراتر از انجام وظایف روزمره است و نقشی اثرگذار در حفظ امنیت، عدالت و آرامش جامعه ایفا می‌کنند، انگیزه، تعهد و استقامت‌شان در مواجهه با فشارها و چالش‌ها افزایش می‌یابد. تقابل با جنگ شناختی نیز به توانایی سازمان در شناسایی، مقابله و مدیریت تهدیدات نرم، تبلیغات منفی، عملیات روانی و جنگ‌های اطلاعاتی دشمنان و عوامل ناامن‌کننده اشاره دارد.

بدین ترتیب، در جهان پرچالش و پویای امروز، سازمان‌های پلیسی بیش از هر زمان دیگری نیازمند برخورداری از توان تاب‌آوری برای مواجهه مؤثر با تهدیدات امنیتی، فشارهای روانی و بحران‌های اجتماعی هستند. یافته‌های پژوهش در حوزه ارتقاء تاب‌آوری پلیس نشان می‌دهد که عوامل کلیدی همچون رهبری حمایتی، آموزش‌های تخصصی، انسجام درون‌سازمانی، سلامت روانی، و مشارکت‌جویی کارکنان نقش مؤثری در تقویت تاب‌آوری ایفا می‌کنند. این یافته‌ها بر ضرورت طراحی برنامه‌های جامع توسعه فردی و سازمانی برای آماده‌سازی نیروهای پلیس در برابر شرایط سخت و پیش‌بینی‌ناپذیر تأکید دارند. بر این اساس، مدل ارتقاء تاب‌آوری پلیس در جمهوری اسلامی ایران به صورت شکل ۱ نشان

داده شده است:



شکل ۱. مدل ارتقاء تاب‌آوری پلیس جمهوری اسلامی ایران

بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای امروز که نیروهای پلیس با پیچیدگی‌های فزاینده‌ای در حوزه‌های اجتماعی، روانی، عملیاتی و فناورانه مواجه‌اند، برخورداری از تاب‌آوری سازمانی و فردی به ضرورتی انکارناپذیر بدل شده است. یافته‌های این پژوهش، باهدف طراحی مدل ارتقاء تاب‌آوری پلیس، نشان می‌دهند که تاب‌آوری نه صرفاً یک واکنش فردی به بحران، بلکه سازه‌ای چندبُعدی و

نظام‌مند است که در تعامل میان عوامل انسانی، ساختاری، فرهنگی و حمایتی شکل می‌گیرد. مدلی که در این تحقیق ارائه شد، از تلفیق داده‌های حاصل از مصاحبه با خبرگان، تحلیل مضمون و بررسی تجربیات جهانی به‌دست‌آمده و بر پایه‌ی مضامین فراگیری همچون توانمندسازی حرفه‌ای پلیس، انسجام سازمانی، حمایت نهادی و حقوقی از پلیس، اعتماد و ارتباط با جامعه و فرهنگ‌سازی و ارزش‌های معنوی-انقلابی است.

توانمندسازی حرفه‌ای موجب می‌شود که کارکنان پلیس در برابر تنش‌ها و تهدیدات احتمالی از پایداری روانی، آمادگی عملیاتی و انعطاف‌پذیری بالاتری برخوردار شوند. از این‌رو، تقویت این بعد حرفه‌ای نه‌تنها کارایی عملیاتی نیروها را بهبود می‌بخشد، بلکه به ارتقاء تاب‌آوری کلی سازمان پلیس نیز کمک شایانی می‌کند. درواقع، توانمندسازی حرفه‌ای، زیرساختی کلیدی برای ایجاد یک نیروی پلیس توانمند، هوشمند و تاب‌آور در برابر تحولات سریع و چالش‌های پیش‌رو است. یافته‌های پژوهش هم‌راستا با نتایج پژوهش کریمی و همکاران (۱۴۰۲)؛ آقا نژاد و همکاران (۱۴۰۱)؛ مورنو و همکاران (۲۰۲۴) است که نشان می‌دهد، آموزش‌های حرفه‌ای بر ارتقاء تاب‌آوری مؤثر است؛ از سوی دیگر، انسجام سازمانی موجب تقویت سرمایه اجتماعی درون‌سازمانی، افزایش مشارکت، کاهش تعارضات و ارتقاء روحیه جمعی می‌شود؛ عواملی که در موقعیت‌های بحرانی یا فشار بالا، زمینه‌ساز حفظ ثبات عملکرد و بازگشت سریع سازمان به وضعیت پایدار است. همچنین این انسجام، پایه‌ای برای تصمیم‌گیری مؤثر، اجرای سریع‌تر دستورات و تقویت اعتماد عمومی نسبت به پلیس فراهم می‌آورد. بنابراین، انسجام سازمانی نه‌تنها یک عامل پشتیبان برای ارتقاء تاب‌آوری در سطح فردی و گروهی است، بلکه بستری حیاتی برای اثربخشی راهبردهای کلان در مدیریت بحران‌ها و حفظ امنیت جامعه به شمار می‌رود. یافته‌های پژوهش هم‌راستا با پژوهش حیدری و همکاران (۱۴۰۲) است.

در شرایطی که پلیس با تهدیدات، انتقادات اجتماعی یا برخورد با ناهنجاری‌ها مواجه است، وجود قوانین روشن، پشتیبانی حقوقی کارآمد و نهادهای مسئول پاسخ‌گویی، به‌مثابه یک سپر حفاظتی عمل می‌کند. این امر باعث می‌شود مأموران با اطمینان از حمایت سازمان، با قاطعیت و در چهارچوب قانون به وظایف خود بپردازند. بنابراین، حمایت نهادی و حقوقی نه‌تنها از بروز آسیب‌های روانی و فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کند، بلکه به‌عنوان یکی از ارکان تاب‌آوری پلیس، زمینه‌ساز افزایش انگیزه، احساس عدالت و حفظ کارایی عملیاتی در برابر بحران‌ها و فشارهای محیطی است.

همچنین، پشتیبانی لجستیکی شامل فراهم‌سازی تجهیزات حفاظتی، ابزارهای ارتباطی،

وسایل نقلیه مناسب، پوشاک، تغذیه، و امکانات اقامت و استراحت در مأموریت‌هاست؛ تأمین این پشتیبانی‌ها موجب افزایش احساس ارزشمندی، امنیت شغلی و انگیزه نیروها شده و آنان را برای مقابله مؤثر با تهدیدات و بحران‌ها توانمندتر می‌سازد. در نتیجه، پشتیبانی لجستیکی و رفاهی کافی نه تنها تضمین‌کننده عملکرد مؤثر و ایمن پلیس در میدان عمل است، بلکه یکی از پایه‌های حیاتی تاب‌آوری سازمانی در شرایط بحرانی به شمار می‌رود. باین‌حال، در شرایطی که پلیس از حمایت اجتماعی برخوردار باشد و رابطه‌ای مبتنی بر احترام، پاسخ‌گویی و همدلی با جامعه برقرار کند، توانایی سازمان در مدیریت بحران‌ها، کنترل ناآرامی‌ها و حفظ نظم عمومی به مراتب افزایش می‌یابد. اعتماد اجتماعی باعث می‌شود مردم در موقعیت‌های دشوار، با پلیس همکاری کرده و از اقدامات آن حمایت کنند. همچنین، ارتباط مستمر و دوطرفه با جامعه، موجب دریافت بازخوردهای مؤثر، شناسایی زود هنگام تهدیدات اجتماعی، و کاهش سوء تفاهم‌ها و تنش‌ها می‌شود. در نهایت، در شرایط سخت و مأموریت‌های پرفشار، تکیه بر ارزش‌های معنوی-انقلابی می‌تواند منبعی برای پایداری، امید، فداکاری و روحیه جهادی در میان کارکنان باشد. این ارزش‌ها، هویت حرفه‌ای نیروهای پلیس را با هویت انقلابی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد به امنیت و خدمت به مردم پیوند می‌زند. فرهنگ‌سازی در این حوزه از طریق آموزش‌های عقیدتی-سیاسی، مناسبت‌های فرهنگی، ترویج الگوهای رفتاری اسلامی-انقلابی، و تقویت روحیه جمعی و مسئولیت‌پذیر در میان کارکنان شکل می‌گیرد. این امر نه تنها به افزایش انسجام و پایداری نیروها در شرایط بحرانی کمک می‌کند، بلکه تاب‌آوری پلیس را در برابر تهدیدهای نرم، آسیب‌های روانی و فشارهای اجتماعی به طور مؤثری ارتقاء می‌بخشد. بر اساس این مدل، تاب‌آوری پلیس زمانی محقق می‌شود که این مؤلفه‌ها به صورت هماهنگ، نظام‌مند و با رویکردی پیش‌نگر در ساختار سازمانی نهادینه شوند. بر این اساس پیشنهاد می‌شود؛

- طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی مستمر، مهارتی و شبیه‌سازی میدانی متناسب با مأموریت‌های واقعی.
- توسعه برنامه‌های مشارکت‌محور برای تقویت روحیه همکاری و اعتماد متقابل بین سطوح مختلف سازمان.
- ایجاد واحدهای فعال پشتیبانی حقوقی در سطوح میدانی برای ارائه مشاوره و پیگیری پرونده‌ها.
- اجرای برنامه‌های آگاهی‌بخشی عمومی درباره نقش، مسئولیت و محدودیت‌های قانونی پلیس در رسانه‌ها و مدارس.

○ تعمیق آموزش‌های عقیدتی، اخلاقی و هویتی با تأکید بر معنویت، ایثار، خدمت به مردم و ولایت‌مداری.

از آنجا که این پژوهش با رویکرد کیفی و بر پایه مصاحبه با تعداد محدودی از خبرگان سازمانی و دانشگاهی انجام شده است، نتایج آن ممکن است به‌طور کامل قابل تعمیم به تمامی نیروهای پلیس در سطوح مختلف عملیاتی و جغرافیایی نباشد. همچنین، ملاحظات امنیتی و حساسیت‌های سازمانی در بیان دیدگاه‌ها، می‌تواند بر عمق و صراحت پاسخ‌های برخی مشارکت‌کنندگان تأثیر گذاشته باشد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، مدل شناسایی‌شده تاب‌آوری پلیس با استفاده از روش‌های کمی و در مقیاسی گسترده‌تر مورد آزمون قرار گیرد تا میزان برازش و کارآمدی آن در شرایط واقعی محیط‌های انتظامی سنجیده شود. همچنین، بررسی نقش مداخلات آموزشی، حمایت‌های روان‌شناختی و سبک‌های رهبری در تقویت مؤلفه‌های شناسایی‌شده تاب‌آوری می‌تواند مسیر مناسبی برای گسترش نتایج این پژوهش باشد.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام پژوهش یاری‌رسان تیم پژوهش بودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

تعارض منافع

نویسنده(گان) اعلام می‌دارند که در مورد انتشار این مقاله تضاد منافع وجود ندارد. علاوه بر این، موضوعات اخلاقی شامل سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، سوء رفتار، جعل داده‌ها، انتشار و ارسال مجدد و مکرر توسط نویسندگان رعایت شده است.

دسترسی آزاد

این نشریه دارای دسترسی باز است و اجازه اشتراک (تکثیر و بازآرایی محتوا به هر شکل) و انطباق (بازترکیب، تغییر شکل و بازسازی بر اساس محتوا) را می‌دهد.

منابع

افشار، علی، فتحی آشتیانی، علی، سلیمی، سید حسین، احمدی طهور، محسن و زرغامی، محمد حسین. (۱۳۹۴). بررسی عوامل موثر بر ارتقای تاب‌آوری روان‌شناختی نیروهای عملیاتی ناجا، *انتظام اجتماعی*، ۷(۴)، ۳۵-۶۲.

آبداری، ربابه، رجب‌لو، جعفر. (۱۴۰۲). تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روان بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس. *مطالعات راهبردی ناجا*. ۸(۴)، ۱۵۹ - ۱۹۲.

آقامحمدی، سمیه، (۱۴۰۲)، بررسی رابطه ذهن آگاهی، تاب‌آوری با رفتارهای مخاطره جویانه، پنجمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی/ایران.

<https://civilica.com/doc/1979012>

جاهدی، رباب و درخشانی، رضا. (۱۳۹۸). رابطه همدلی و نوع‌دوستی با تاب‌آوری سربازان. *روانشناسی نظامی*، ۱۰(۴۰)، ۵۷-۶۵.

جفال، مصطفی؛ طبرسا، غلامعلی؛ رضائیان، علی. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر تاب‌آوری سازمانی: مطالعه‌ای بر روی سازمان‌های کشور لبنان. *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*. ۱۴(۳)، ۳۱-۱۵.

جلالی فراهانی، علیرضا؛ موسی خانی، مرتضی؛ الوانی، سید مهدی؛ کاظمی، ابوالفضل. (۱۴۰۰). طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی پایدار همسو با حکمرانی مطلوب پایدار در نظام اداری ایران. *فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۳۳(۱)، ۹۱-۱۲۸.

حاجی آقائزاد، یاسر؛ زارع نیستانک، محمد؛ طباطبایی، فاطمه السادات؛ داداشی، مهدی. (۱۴۰۱). اثربخشی آموزش تاب‌آوری خانوادگی بر خودکارآمدی خانواده‌های نظامی. *علوم و فنون نظامی*، ۱۸(۵۹)، ۲۲۷-۲۴۴.

حیدری، مختار؛ طبرسا، غلامعلی؛ شیخ الاسلامی کندلوسی، نادر. (۱۴۰۲). ارزیابی مؤلفه‌های تاب‌آوری در سازمان‌های پایدار. *مطالعات مدیریت و توسعه پایدار*، ۳(۲)، ۱۲۵-۱۴۱.

سیف‌زاده، علی (۱۳۹۳) رابطه حمایت اجتماعی درک شده و سلامت در سالمندی، مطالعه مورد: آذرشهر. *نشریه سالمندشناسی*، ۱۱(۱)، ۴-۴۷.

سیلاوی، عیسی؛ امیرخانی، امیرحسین؛ غلامرضایی، داوود؛ درویش، حسن. (۱۴۰۲). طراحی مدل تاب‌آوری منابع انسانی در شرایط بحران کرونا. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱۴(۵۵)، ۶۱-۸۷.

قاسمی نژاد، ابودر؛ میرزایی، ابراهیم؛ موسوی، سیدمحسن. (۱۴۰۳). مطالعه داده‌بنیاد تاب‌آوری شغلی و چالش‌های آن در بین کارکنان نیروی انتظامی (مطالعه موردی نیروی انتظامی استان لرستان). *مطالعات توسعه اجتماعی/ایران*، ۴(۳)، ۷۶-۹۱.

کریمی، وحید رحیم؛ خمر، انیسه؛ عبدالهیان شلمانی، سید مهدی؛ شریف زاده، میلاد. (۱۴۰۲). تأثیر تاب‌آوری سازمانی در سازمان آموزش و پرورش، دومین کنفرانس ملی مطالعات خانواده و مدرسه، بندرعباس.

موسوی فرد، سید رضا؛ حامدی، ارکیده. (۱۴۰۲). تأثیر رهبری تحول آفرین بر تاب‌آوری سازمانی با نقش واسطه ای رفاه ذهنی در پلیس +۱۰ شهر کرمانشاه. *فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی*، ۲۳(۹۱)، ۲۵۱-۲۱۹.

نعمی، عبدالزهر؛ منصوری، اسما. (۱۴۰۱). تدوین و آزمون الگویی از اثر رهبری مثبت بر رفتار شغلی پویا و توانمندسازی روان‌شناختی با میانجی‌گری تاب‌آوری سازمانی. *پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت*، ۸(۴)، ۱-۱۶.

- Abbasi, M., Rahmani, H., & Khosravi, M. (2023). The structural model of resilience based on role overload and job stress with the mediating role of emotional regulation difficulty: Case study of Tehran Police Special Unit staff. *Journal of Applied Research in Armed Forces Psychology*, 10(3), 45–60.
- Ahmadi, H., & Rezaei, F. (2020). Quality of work life and job resilience among Iranian police officers: The mediating role of job demands and resources. *Social and Educational Management Journal*, 7(2), 121–135.
- Alzola, L. M., Monroy, M. F., & Peñate, M. H. (2020). Hotels in contexts of uncertainty: Measuring organisational resilience. *Tourism Management Perspectives*, 36, 100747. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100747>.
- Angehrn, A., Jourdan, C., & Gamache, G. D. (2023). Resilience among police officers: The role of personality functioning and protective factors. *Policing: An International Journal*, 46(3), 1–15. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-08-2022-0112>.
- Arnetz, B. B., Nevedal, D. C., Lumley, M. A., Backman, L., & Lublin, A. (2009). *Trauma resilience training for police: Psychophysiological and performance effects*. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 24(1), 1-9.
- Chen, Y., Liu, J., & Wang, Z. (2024). A meta-analysis of work stress and burnout among police officers in China: The moderating role of coping styles. *BMC Psychology*, 12(1), 188.
- Choi, S., Yoo, I., Kim, D., An, S., Sung, Y., & Kim, C. (2023). The moderating effect of resilience on the relationship between academic stress and school adjustment in Korean students. *Frontiers in Psychology*, 13, 941129. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.941129>.
- Crane, M. F. (2019). *Military police investigator perspectives of a new self-regulation and resilience training program*. *International Journal of Police Science & Management*, 21(3), 212-226.
- Guest, G., MacQueen, K. M., & Namey, E. E. (2012). *Applied thematic analysis*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Herchenröder, A. J. D. (2025). *Effects of avoidance in German military police resilience*. *Journal of Police Psychology*, 18(1), 45-62.
- Jones, S., Papazoglou, K., & Kaye, N. (2020). Mental health prevalence among law enforcement officers: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 35(4), 491–502.
- Moreno, A. F., Karanika-Murray, M., & Batista, B. P. (2024). Resilience training programs with police forces: A systematic review. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 39(7), 1–126. <https://doi.org/10.1007/s11896-024-09611-9>.
- Morgan, K., Libby, N. E., Weaver, A. K., & Cai, C. (2019). Development of an early warning resilience survey for healthcare organizations. *Heliyon*, 5(1), e02670. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e02670>.
- Paton, D., Johnston, P., Clarke, J., Keenan, D., & Burke, K. J. (2025). *Stress Shield: A model of police resiliency*. Office for Victims of Crime.
- Syakdiah, H. A., Mohamad, M., Perizade, I., & Isnurhadi, I. (2024). The influence of resilience, self-efficacy and self-esteem on the work stress of police members in the General Criminal Investigation Directorate and the Drug Investigation Directorate of the South Sumatra Regional Police

- through the work–life balance variable. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(1), e3143. <https://doi.org/10.55908/jlsd.v12i1.3143>.
- Terrill, W., Paoline, E. A. III, & Ingram, J. R. (2018). Beyond the final report: A research note on the Assessing Police Use of Force Policy and Outcomes project. *Policing: An International Journal*, 41(2), 194–201. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-09-2017-0118>.
- .