

## طراحی مدل مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی در بین دانش آموزان سرآمد دبیرستانی براساس ویژگی‌های شخصیتی، سرمایه‌های روان‌شناختی و شرایط شغلی درک شده

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۵/۱/۲۶، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۵/۳/۲۶، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۵/۴/۱۲

### نوع مقاله: علمی - پژوهشی

تورج سپهوند<sup>۱</sup> ID و حمید فرامرزی<sup>۲</sup>

#### چکیده

**هدف:** هدف از انجام پژوهش حاضر، طراحی مدل مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی در بین دانش‌آموزان سرآمد دبیرستانی بود. **روش:** پژوهش، توصیفی-همبستگی بود و داده‌ها با مدل سازی معادلات ساختاری تحلیل شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه دانش‌آموزان سرآمد مقطع متوسطه شهر اراک در سال تحصیلی ۱۴۰۵-۱۴۰۴ که تعداد آنها ۱۲۶۹ دانش‌آموز بودند، تشکیل دادند. از این جامعه ۳۵۰ دانش‌آموز به روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش، از پرسشنامه‌های شخصیت نئو (NEO - FFI) (کوستا و مک‌کری، ۱۹۹۲)، پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (PCQ) (۲۰۰۷)، پرسشنامه شرایط شغلی درک شده فرامرزی و سپهوند (۱۴۰۴) و پرسشنامه مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی فرامرزی و سپهوند (۱۴۰۴) استفاده شد. ارزیابی مدل پیشنهادی با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزارهای SPSS ویراست ۲۶ و AMOS ویراست ۲۱ انجام گرفت. **یافته‌ها:** براساس یافته‌های به دست آمده، مدل روابط علی مذکور از برازش قابل قبولی برخوردار بود. نتایج پژوهش نشان داد در مدل پیشنهادی، همه مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم معنی دار بودند. یافته‌ها حاکی از آن بود که روان‌رنجورخویی با مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی و شرایط شغلی درک شده رابطه منفی داشت، اما برون‌گرایی، باز بودن به تجربه، توافق‌پذیری و مسئولیت‌پذیری به صورت مستقیم و از طریق میانجی (شرایط شغلی درک شده) با مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی رابطه مثبت داشتند. همچنین، برون‌گرایی، باز بودن به تجربه، توافق‌پذیری و مسئولیت‌پذیری با شرایط شغلی درک شده رابطه مثبت داشتند. **نتیجه‌گیری:** دانش‌آموزان دارای سرمایه روان‌شناختی بالا، تمایل بیشتری به انتخاب مشاغل پلیسی دارند که با ویژگی‌های شخصیتی و انگیزه‌های آنها سازگار است. همچنین، در حوزه شغلی، شرایط شغلی درک شده مثبت بر تصمیم‌گیری شغلی درست‌تر آنها تأثیر مثبت می‌گذارد. **واژگان کلیدی:** مشاغل پلیسی، ویژگی‌های شخصیتی، سرمایه‌های روان‌شناختی، شرایط شغلی درک شده.

۱ - نویسنده مسئول: دانشیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه اراک، اراک، ایران.

Email: t-sepahvand@araku.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-3914-7048>



۲ - مدرس دانشگاه فرهنگیان، حکیم فردوسی کرج، البرز، ایران.

**Copyright:** © 2026 by the authors- Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## Designing a model of the desirability of choosing police careers among high school students based on personality traits, psychological capital, and perceived job conditions

Touraj Sepahvand (Associate Professor)<sup>1\*</sup>  & Hamid faramarzi (Lecturer at Farhangian)<sup>2</sup>

### Abstract

**Objective:** The purpose of this study was to design a model of the desirability of choosing police jobs among high school students. **Method:** The research was descriptive-correlational and the data were analyzed using structural equation modeling. The statistical population of this study consisted of all high school students in Arak in the academic year 2024-2025, which numbered 1269 students. From this population, 350 students were selected using multi-stage random sampling. To collect research data, the NEO Personality Questionnaire (NEO-FFI) (Costa and McCrae, 1992), Luthans Psychological Capital Questionnaire (PCQ) (2007), the faramarzi and Sepahvand Perceived Job Conditions Questionnaire (2025), and the faramarzi and Sepahvand Police Career Desirability Questionnaire (2025) were used. The evaluation of the proposed model was carried out using structural equation modeling and using SPSS version 26 and AMOS version 21 software. **Findings:** Based on the findings, the causal relationship model had an acceptable fit. The results of the study showed that in the proposed model, all direct and indirect paths were also significant. The findings indicated that neuroticism had a negative relationship with the desirability of choosing police jobs and perceived job conditions, but extraversion, openness to experience, agreeableness, and responsibility had a positive relationship directly and through the mediator (perceived job conditions) with the desirability of choosing police jobs. In addition, extraversion, openness to experience, agreeableness, and responsibility had a positive relationship with perceived job conditions. **Conclusion:** Students with high psychological capital are more likely to choose police jobs that are compatible with their personality traits and motivations. In addition, in the career field, positive perceived job conditions have a positive effect on their more accurate career decision-making.

**Keywords:** Police jobs, personality traits, psychological capital, perceived job conditions.

---

1- Corresponding author: Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Humanities, Arak University, Arak, IR Iran.

Email: t-sepahvand@araku.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-3914-7048>

2- Lecturer at Farhangian University, Hakim Ferdowsi, Karaj, Alborz, Iran



**Copyright:** © 2026 by the authors- Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## مقدمه

انتخاب شغل یکی از مهم‌ترین تصمیماتی است که افراد در طول زندگی خود اتخاذ می‌کنند و پیامدهای آن بر جنبه‌های مختلف زندگی فردی، اجتماعی و روانی فرد تأثیرگذار است. انتخاب نادرست شغل می‌تواند منجر به نارضایتی شغلی، کاهش بهره‌وری، فرسودگی روانی و در نهایت ترک شغل شود. از این رو، بررسی عوامل مؤثر بر انتخاب شغل، به ویژه در سنین نوجوانی و در مقطع مدرسه که بسیاری از تمایلات شغلی شکل می‌گیرند، اهمیتی اساسی دارد (وو<sup>۱</sup> و شی<sup>۲</sup>، ۲۰۲۵). در میان مشاغل مختلف، مشاغل نظامی-انتظامی و به‌ویژه مشاغل پلیسی، از جایگاه خاصی برخوردارند. این مشاغل به دلیل ماهیت حساس، پرتنش و خطرناک خود، نیازمند افرادی با ویژگی‌های روانی خاص، انگیزه‌های درونی بالا و توانمندی‌های روان‌شناختی قابل توجه هستند. با این حال، در بسیاری از نظام‌های آموزشی، از جمله نظام آموزشی ایران، کمتر به هدایت تحصیلی-شغلی هدفمند برای این دسته از مشاغل توجه شده است (کینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۲۳). اغلب دانش‌آموزان براساس تصورات عمومی، فشار خانواده، یا عدم شناخت کافی از خود و شغل، تصمیماتی اتخاذ می‌کنند که ممکن است در آینده با نارضایتی و ناکارآمدی همراه باشد (ویویان<sup>۴</sup>، ۲۰۲۳).

براساس پژوهش علی زاده (۱۴۰۲) یکی از عوامل اساسی در انتخاب شغل، ویژگی‌های شخصیتی<sup>۵</sup> افراد است. در روان‌شناسی شخصیت، یکی از معتبرترین مدل‌ها برای توصیف ویژگی‌های شخصیتی افراد، مدل پنج‌عاملی شخصیت<sup>۶</sup> است که شامل پنج بُعد اصلی زیر می‌شود: روان‌رنجورخویی<sup>۷</sup>، برون‌گرایی<sup>۸</sup>، باز بودن به تجربه<sup>۹</sup>، توافق‌پذیری<sup>۱۰</sup> و مسئولیت‌پذیری (با وجدان و وجدان بودن)<sup>۱۱</sup>. روان‌رنجورخویی به میزان پایداری عاطفی و تحمل فرد در برابر فشارهای روانی اشاره دارد. برون‌گرایی، میزان انرژی، هیجان‌طلبی و تمایل به تعامل اجتماعی را نشان می‌دهد. باز بودن به تجربه، نشان‌دهنده خلاقیت، کنجکاوی ذهنی و علاقه به تجربه‌های جدید است. توافق‌پذیری، بیانگر تمایل فرد به همدلی، همکاری و رفتارهای دوستانه با دیگران است.

1- Wu

2- Shi

3- Kang

4-Vivian

5- personality traits

6- 5-factor model of personality

7- neuroticism

8- extraversion

9- openness to experience

10- agreeableness

11- conscientiousness

طراحی مدل مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی در بین دانش‌آموزان سرآمد دبیرستانی براساس ...

مسئولیت‌پذیری با ویژگی‌هایی مانند نظم‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، هدف‌مندی و خودکنترلی همراه است (آدابی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲). نظریه‌های مختلف روان‌شناسی، از جمله نظریه پنج عامل بزرگ شخصیت، نشان داده‌اند که برخی ویژگی‌ها نظیر مسئولیت‌پذیری، برون‌گرایی، ثبات هیجانی و وظیفه‌شناسی با نوع شغل انتخابی همبستگی دارند (آدابی، ۲۰۲۲). طبق پژوهش احمدی (۱۴۰۲) در زمینه مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی، ویژگی‌هایی مانند خودکنترلی بالا، مسئولیت‌پذیری، توانایی مدیریت استرس و تمایل به کارهای اجتماعی-اجرایی نقش مهمی دارند. اگر فردی دارای این ویژگی‌ها باشد، ممکن است در مواجهه با فشارهای این شغل دچار آسیب بسیار کمتری شود.

عامل دوم، سرمایه روان‌شناختی<sup>۲</sup> است که سال‌های اخیر توجه زیادی را در روان‌شناسی مثبت‌نگر به خود جلب کرده است (ابوالمعالی حسینی و همکاران، ۱۴۰۴). سرمایه‌های روان‌شناختی مجموعه‌ای از منابع درونی مثبت هستند که افراد را در مواجهه با چالش‌ها، فشارها و سختی‌های زندگی توانمند می‌سازند (جرقی و حکیم، ۱۴۰۳). این سرمایه‌ها شامل مفاهیمی مانند امیدواری<sup>۳</sup>، خوش‌بینی<sup>۴</sup>، تاب‌آوری<sup>۵</sup> و خودکارآمدی<sup>۶</sup> می‌شوند که هر یک نقش مهمی در در تقویت سلامت روان و ارتقاء کیفیت زندگی ایفا می‌کنند (انجلا<sup>۷</sup>، ۲۰۲۲). افزایش این سرمایه‌ها از طریق آموزش‌های روان‌شناختی، مشاوره و تمرین‌های ذهنی می‌تواند سلامت روان افراد را بهبود بخشیده و آنان را در مسیر رشد و پیشرفت یاری کند. به طور کلی، سرمایه‌های روان‌شناختی ابزاری ارزشمند برای زندگی شادتر، مقاوم‌تر و موفق‌تر در دنیای پیچیده امروز هستند (نناد<sup>۸</sup>، ۲۰۲۲). همچنین، افرادی که دارای سرمایه روانی بالا هستند، بهتر می‌توانند با فشارهای محیطی مقابله کنند، اهداف بلندمدت داشته باشند، در برابر شکست‌ها ایستادگی کنند و عملکرد بالاتری در محیط‌های چالشی از خود نشان دهند. این ویژگی‌ها به‌ویژه در مشاغل پرفشار مانند پلیس، از اهمیت بالایی برخوردارند (فینکستین<sup>۹</sup>، ۲۰۲۳).

---

1- Adaobi

2- psychological capital

3- hope

4- optimism

5- resilience

6- self-efficacy

7- Angela

8- Nenad

9- Finkstin

سومین عامل، شرایط شغلی درک شده<sup>۱</sup> است؛ یعنی آنچه دانش‌آموزان و نوجوانان درباره مشاغل خاص در ذهن خود دارند. این تصویر ذهنی می‌تواند شامل برداشت‌هایی درباره حقوق، امنیت شغلی، پرستیژ اجتماعی، فرصت‌های پیشرفت، خطرات شغلی و محیط کاری باشد (عسکری و همکاران، ۱۴۰۴). این ادراکات در بسیاری از موارد تحت تأثیر رسانه، خانواده، تجربیات دیگران و نظام آموزشی شکل می‌گیرد. اگر دانش‌آموزان شغلی را پرریسک، کم‌درآمد یا کم‌اعتبار بدانند، حتی اگر برای آن مناسب باشند، ممکن است از انتخاب آن صرف‌نظر کنند. برعکس، تصویر اغراق‌شده و نادرستی از شغل نیز می‌تواند منجر به انتخاب نامناسب شود (ویویان، ۲۰۲۳).

در ارتباط با متغیرهای پژوهش، می‌توان به برخی پژوهش‌ها اشاره کرد. نتایج پژوهش وو و شی (۲۰۲۵) نشان داد که استرس روانی شغلی به طور معنادار و منفی، رفاه ذهنی افسران پلیس را پیش‌بینی می‌کند؛ هویت حرفه‌ای نقش واسطه‌ای در رابطه بین استرس روانی شغلی و رفاه ذهنی در افسران پلیس ایفا می‌کند؛ امنیت شغلی نقش تعدیل‌کننده‌ای در رابطه بین استرس روانی شغلی و رفاه ذهنی دارد؛ مداخله توسعه‌یافته، «یک رویکرد روانشناسی مثبت به راهنمای مشاوره روان‌شناختی گروهی برای افسران پلیس»، به طور مؤثر فشار روانی شغلی تجربه‌شده توسط افسران پلیس را کاهش می‌دهد و احساس رفاه ذهنی آنها را به طور قابل توجهی افزایش می‌دهد. نتایج پژوهش سوتریسنو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۴) نشان داد که رابطه بین استفاده از سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی از نظر آماری معنادار نیست. رابطه بین سازگاری شغلی و تعهد سازمانی نشان‌دهنده یک رابطه مثبت بسیار معنادار است، به این معنی که سازگاری شغلی بالاتر منجر به افزایش تعهد سازمانی می‌شود. همچنین، نتایج پژوهش مک‌کینلی<sup>۳</sup> و ورونا<sup>۴</sup> (۲۰۲۳) نشان داد در مقایسه با سایر مشاغل، حرفه اجرای قانون یک شغل پرخطر است که پتانسیل تأثیر زیادی بر امنیت عمومی دارد و مأموران باید روزانه با خطراتی روبرو شوند که سایر حرفه‌ها تجربه نمی‌شوند. نتایج نشان داد که بسیاری از مأموران اجرای قانون درجات مختلفی از ویژگی‌های روان‌پریشی را نشان می‌دهند، که نشان می‌دهد بررسی عملکرد افسران پلیس، به‌ویژه نمونه‌هایی از استفاده بیش از حد از زور، از درجه حوزه‌های روان‌پریشی سه‌گانه می‌تواند مفید باشد. در پژوهش صادقی و همکاران (۱۴۰۴)، نتایج نشان داد که انطباق مولفه‌های شخصیتی با مسیر شغلی در موفقیت شغلی افراد تأثیر مثبت دارد. نتایج پژوهش علون

1- perceived job conditions

2- Sutrisno

3- McKinley

4- Verona,

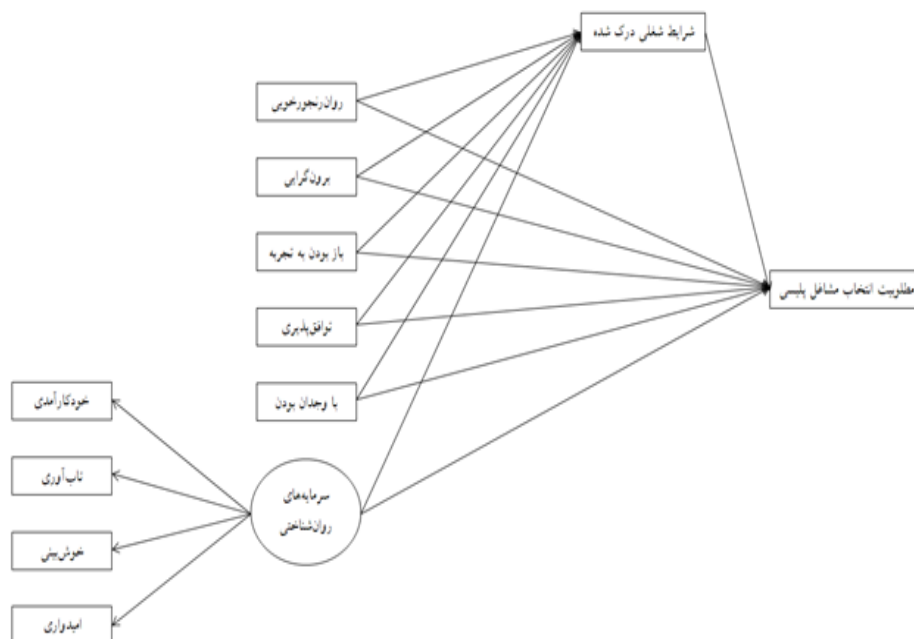
طراحی مدل مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی در بین دانش‌آموزان سرآمد دبیرستانی براساس ...

آبادی و همکاران (۱۴۰۳) نشان داد که تیپ‌های شخصیتی می‌توانند تعیین‌کننده‌های مهمی در انتخاب شغل باشند و افراد با ویژگی‌های شخصیتی خاص، تمایل دارند مشاغل را انتخاب کنند که با خصوصیات روان‌شناختی آنها هماهنگ باشد.

بیشتر پژوهش‌های موجود، متغیرها را به صورت جزیره‌ای (فقط شخصیت یا فقط شرایط شغلی) بررسی کرده‌اند و خلأ یک مدل ساختاری که تعامل میان سرمایه‌های روان‌شناختی و شرایط شغلی درک شده را در فرآیند تصمیم‌گیری دانش‌آموزان سرآمد تحلیل کند، به شدت احساس می‌شود. همچنین، اکثر مطالعات بر عموم داوطلبان متمرکز بوده‌اند؛ در حالی که دانش‌آموزان سرآمد معیارهای متفاوتی مانند نیاز به خودمختاری، چالش‌برانگیزی و فرصت‌های رشد حرفه‌ای برای مطلوبیت شغلی دارند (تیموری و بهرام آبادی، ۱۴۰۰). از جنبه اهمیت نظری، این تحقیق به پر کردن شکاف نظری موجود در مدل‌های کلاسیک انتخاب شغل برای مشاغل تخصصی و پرچالش مانند پلیس کمک می‌کند. همچنین، با ادغام ویژگی‌های شخصیتی، سرمایه روان‌شناختی و ادراکات شغلی، یک چارچوب جامع‌تر برای تصمیم‌گیری شغلی ارائه می‌دهد. در ادامه، درک عمیق‌تری از نقش سرمایه‌های مثبت روان‌شناختی (مانند تاب‌آوری و خوش‌بینی) در گرایش نخبگان به مشاغل عمومی فراهم می‌کند. نهایتاً، به توسعه و اعتبارسنجی مدل‌های انگیزشی می‌انجامد که عوامل پیش‌بینی‌کننده مطلوبیت شغلی را در سنین حساس نوجوانی مشخص می‌کنند (بخشی و سهراب زاده، ۱۴۰۲).

با در نظر گرفتن ویژگی‌های شخصیتی، سرمایه روان‌شناختی و شرایط شغلی درک شده، تصمیم‌گیری درباره انتخاب شغل، به‌ویژه مشاغل پلیسی و میزان مطلوبیت انتخاب آن، فرآیندی پیچیده است که نیازمند بررسی دقیق است. متأسفانه در فضای آموزش و پرورش ایران، در انتخاب شغل توجه چندانی به عوامل روان‌شناختی دانش‌آموزان نمی‌شود. علاوه بر این، در شرایطی که استخدام افراد توانمند در بیشتر سازمان‌ها حالتی رقابتی داشته و سازمان‌ها سعی در استخدام بهترین متقاضیان مشاغل را دارند، مشکلات مربوط به عدم جذب چنین متقاضیانی ممکن است خدمات پلیس را با چالش‌هایی مواجه کند. علاوه بر این، عوامل روان‌شناختی و انگیزه‌های شغلی متعددی ممکن است برای استخدام در پلیس وجود داشته باشد. در نتیجه، خلأ قابل توجهی در پژوهش‌های داخلی درباره بررسی همزمان این سه عامل در انتخاب مشاغل پلیسی در بین دانش‌آموزان، آن هم دانش‌آموزان سرآمد (دانش‌آموزانی که دارای ضریب هوشی ۱۲۰ به بالا و براساس سوابق تحصیلی موجود سنجش شدند) وجود دارد. شناخت این عوامل به برنامه‌ریزان آموزشی، مشاوران مدارس، نهادهای جذب نیروی انسانی و حتی خانواده‌ها در هدایت صحیح و اثربخش نوجوانان به سمت مشاغل که با توانایی‌ها، ویژگی‌های روانی و درک ذهنی آنان تناسب بیشتری دارد، کمک شایانی می‌کند. بنابراین، براساس مطالب بیان شده هدف اصلی

این پژوهش طراحی مدل مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی در بین دانش‌آموزان سرآمد دبیرستانی براساس ویژگی‌های شخصیتی، سرمایه‌های روان‌شناختی و شرایط شغلی درک شده است.



نمودار ۱: مدل پیشنهادی پژوهش

### روش پژوهش، جامعه و نمونه آماری پژوهش

این پژوهش با در نظر گرفتن اهداف موجود در آن از نوع پژوهش‌های همبستگی با روش مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه دانش‌آموزان سرآمد مقطع متوسطه شهر اراک در سال تحصیلی ۱۴۰۵-۱۴۰۴ که تعداد آنها ۱۲۶۹ بودند، تشکیل دادند. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل دامنه سنی ۱۵-۱۸ سال، حداقل تحصیلات پایه دهم و عدم ابتلا به بیماری‌های جسمانی و اختلال‌های روان‌شناختی شدید و شناخته شده مثل اختلال نقص توجه، اختلال دو قطبی، اختلال شخصیت ضداجتماعی، اضطراب و افسردگی بود. ملاک‌های خروج از پژوهش شامل داشتن بیماری‌های جسمانی و اختلال‌های روان‌شناختی شدید و شناخته شده مثل اختلال نقص توجه، اختلال دو قطبی، اختلال شخصیت و.. پاسخ ناقص به پرسشنامه‌ها و انصراف از شرکت در پژوهش بودند. جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش و اعتباریابی پرسشنامه‌های پژوهش، نمونه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب گردید. روش نمونه‌گیری به

طراحی مدل مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی در بین دانش‌آموزان سرآمد دبیرستانی براساس ...

این صورت بود که ابتدا از کلیه مناطق شهر اراک، ۲ منطقه به صورت تصادفی انتخاب شدند. سپس از هر منطقه دو مدرسه پسرانه و دو مدرسه دخترانه (در مجموع ۸ مدرسه) انتخاب گردیدند. در گام بعد از هر مدرسه ۲ کلاس (در مجموع ۱۶ کلاس) و به طور میانگین تقریباً از هر کلاس در حدود ۲۲ دانش‌آموز به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. لازم به ذکر می‌باشد تعداد ۱۰۰ آزمودنی برای بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش و تعداد ۲۵۰ نفر جهت فرضیه آزمایی به عنوان نمونه انتخاب شدند. در پژوهش حاضر با توجه به تعداد مسیرهای مستقیم، تعداد متغیرهای برون‌زاد، تعداد کوواریانس‌ها و تعداد واریانس‌های خطا، تعداد ۳۵ پارامتر محاسبه گردید. با در نظر گرفتن پیشنهاد کلین (۱۹۹۸)، به نقل از بشلیده، (۱۳۹۳) به ازاء هر پارامتر محاسبه شده برای آزمودن مدل دست کم نیاز به ۱۰ آزمودنی وجود دارد. با توجه به حجم نمونه پژوهش حاضر (۳۵۰ نفر)، به ازاء هر پارامتر، ۱۰ آزمودنی در نظر گرفته شده است که حکایت از کفایت نمونه برای آزمودن مدل دارد.

## ابزارهای پژوهش

در پژوهش حاضر به منظور اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، از ابزارهای زیر استفاده شد:

### ۱. پرسشنامه شخصیتی نئو (NEO - FFI)<sup>۱</sup>

پرسشنامه شخصیت‌شناسی نئو در سال ۱۹۷۰ توسط کوستا و مک‌کری طراحی شد. در این پژوهش از پرسشنامه نسخه کوتاه و تجدید نظر شده از پرسشنامه NEO - PPI است و پنج حیطه از شخصیت را در قالب ۶۰ سوال مورد ارزیابی قرار می‌دهد، استفاده شده است. هر یک از پنج عامل ۱۲ سوال از پرسشنامه را پوشش می‌دهند. آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم - نمره ۱ تا کاملاً موافقم ۴ نمره) پاسخ می‌دهد. هر یک از سوال‌ها نشان‌دهنده یکی از پنج عامل بزرگ شخصیت است که عبارتند از: روان‌رنجورخویی (N)، برون‌گرایی (E)، باز بودن به تجربه (O)، توافق‌پذیری (A) و مسئولیت‌پذیری (R) (کوستا و مک‌کری، ۱۹۹۲). مک‌کری و کوستا (۲۰۰۴)، به نقل از خوش‌کنش و همکاران، (۱۳۸۸) در مطالعه‌ای ضریب آلفای ۵ عامل E، N، O، A و C را به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۰، ۰/۷۵، ۰/۶۹ و ۰/۷۹ گزارش کردند. در پژوهش حاضر ضرایب آلفای کرونباخ بعد از حذف گویه‌های نامناسب برای ابعاد روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، باز بودن به تجربه، توافق‌پذیری و مسئولیت‌پذیری به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۳، ۰/۷۱، ۰/۸۲ و ۰/۸۵ محاسبه شده است. نمودار ۲ بارهای عاملی ماده‌های این پرسشنامه را با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی نشان می‌دهد.

1- (NEO-FFI) (NEO-Five Factor Inventory)



|                  |      |           |
|------------------|------|-----------|
| روان رنجور نسومي | ۰/۶۲ | ماده‌ی ۱  |
|                  | ۰/۶۶ | ماده‌ی ۱۱ |
|                  | ۰/۴۸ | ماده‌ی ۶  |
|                  | ۰/۵۰ | ماده‌ی ۱۶ |
|                  | ۰/۵۶ | ماده‌ی ۲۱ |
|                  | ۰/۳۷ | ماده‌ی ۲۶ |
|                  | ۰/۶۳ | ماده‌ی ۳۶ |
|                  | ۰/۶۵ | ماده‌ی ۵۱ |
|                  | ۰/۳۳ | ماده‌ی ۵۶ |
| برون گرايي       | ۰/۵۴ | ماده‌ی ۴۱ |
|                  | ۰/۶۱ | ماده‌ی ۲  |
|                  | ۰/۶۱ | ماده‌ی ۷  |
|                  | ۰/۶۴ | ماده‌ی ۴۲ |
|                  | ۰/۵۶ | ماده‌ی ۱۲ |
|                  | ۰/۴۷ | ماده‌ی ۱۷ |
|                  | ۰/۳۳ | ماده‌ی ۳۲ |
|                  | ۰/۳۴ | ماده‌ی ۲۲ |
|                  | ۰/۵۹ | ماده‌ی ۵۲ |
| ياز بودن تجربه   | ۰/۴۱ | ماده‌ی ۲۷ |
|                  | ۰/۵۳ | ماده‌ی ۴۷ |
|                  | ۰/۳۷ | ماده‌ی ۵۷ |
|                  | ۰/۶۰ | ماده‌ی ۳  |
|                  | ۰/۶۴ | ماده‌ی ۱۳ |
|                  | ۰/۳۵ | ماده‌ی ۸  |
|                  | ۰/۴۷ | ماده‌ی ۱۸ |
|                  | ۰/۵۲ | ماده‌ی ۲۳ |
|                  | ۰/۵۱ | ماده‌ی ۴۳ |
| توافق پذيري      | ۰/۶۱ | ماده‌ی ۲۸ |
|                  | ۰/۴۷ | ماده‌ی ۳۳ |
|                  | ۰/۴۱ | ماده‌ی ۴۸ |
|                  | ۰/۵۷ | ماده‌ی ۵۳ |
|                  | ۰/۳۶ | ماده‌ی ۵۸ |
|                  | ۰/۵۲ | ماده‌ی ۹  |
|                  | ۰/۵۱ | ماده‌ی ۱۴ |
|                  | ۰/۵۹ | ماده‌ی ۱۹ |
|                  | ۰/۴۷ | ماده‌ی ۲۴ |
|                  | ۰/۵۲ | ماده‌ی ۵۹ |
|                  | ۰/۶۵ | ماده‌ی ۲۹ |
|                  | ۰/۶۱ | ماده‌ی ۳۴ |
|                  | ۰/۵۲ | ماده‌ی ۳۹ |
|                  | ۰/۴۷ | ماده‌ی ۴۴ |
|                  | ۰/۶۲ | ماده‌ی ۵۴ |
|                  |      |           |
|                  |      |           |
|                  |      |           |

نمودار ۲. بارهای عاملی ماده های پرسشنامه ی ویژگی های شخصیتی

|           |      |  |
|-----------|------|--|
| ماده‌ی ۵  | ۰/۴۲ |  |
| ماده‌ی ۱۰ | ۰/۴۶ |  |
| ماده‌ی ۱۵ | ۰/۵۱ |  |
| ماده‌ی ۲۰ | ۰/۵۵ |  |
| ماده‌ی ۳۵ | ۰/۵۹ |  |
| ماده‌ی ۲۵ | ۰/۴۷ |  |
| ماده‌ی ۳۰ | ۰/۳۴ |  |
| ماده‌ی ۴۰ | ۰/۵۴ |  |
| ماده‌ی ۴۵ | ۰/۴۴ |  |
| ماده‌ی ۵۰ | ۰/۳۵ |  |
| ماده‌ی ۵۵ | ۰/۵۵ |  |
| ماده‌ی ۶۰ | ۰/۴۱ |  |

مسئولیت‌پذیری ←

## ادامه نمودار ۲. بارهای عاملی ماده‌های پرسشنامه‌ی ویژگی‌های شخصیتی

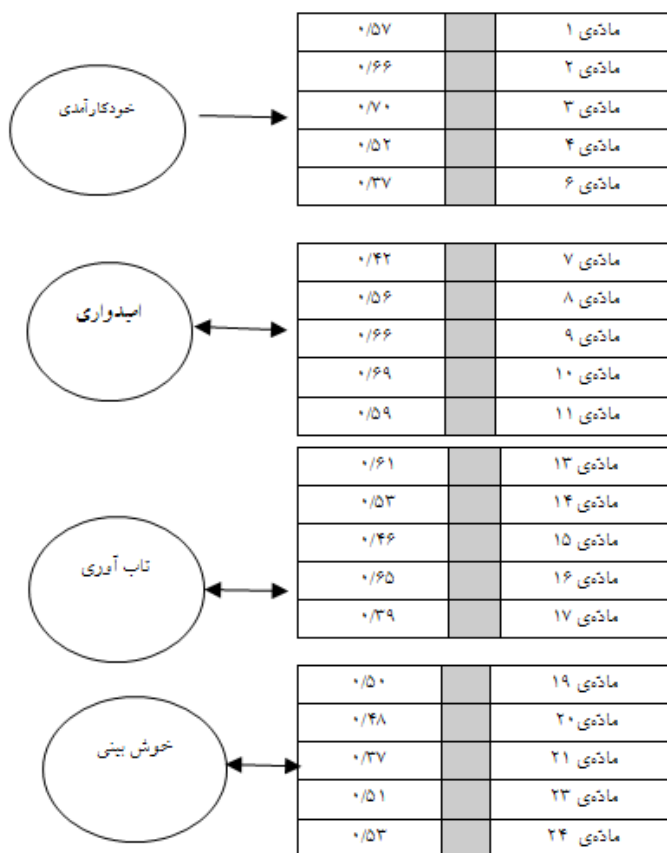
همان‌طور که در نمودار ۲ مشاهده می‌شود، در رابطه با روان‌رنجورخویی، بیشترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۱۱ (۰/۶۶) و کمترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۳۱ (۰/۱۲) می‌باشد. در ارتباط با برون‌گرایی، بیشترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۴۲ (۰/۶۴) و کمترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۳۷ (۰/۱۱) می‌باشد. در رابطه با مؤلفه‌ی باز بودن به تجربه، بیشترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۱۳ (۰/۶۴) و کمترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۳۸ (۰/۱۱) می‌باشد. در رابطه با مؤلفه‌ی توافق‌پذیری، بیشترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۲۹ (۰/۶۵) و کمترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۴۹ (۰/۱۰) می‌باشد. در رابطه با مؤلفه‌ی مسئولیت‌پذیری، بیشترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۳۵ (۰/۵۹) و کمترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۳۰ (۰/۳۴) می‌باشد. همچنین، ماده‌های که بار عاملی کمتر از ۰/۳ بود، در تحلیل نهایی حذف شدند.

## ۲. پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (PCQ)

برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) استفاده می‌شود. این پرسشنامه ۲۴ سؤال و شامل چهار خرده‌مقیاس خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی است. هر خرده‌مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی در مقیاس ۶ درجه

1- Luthans Psychological Capital Questionnaires (PCQ)

ای لیگرت (کاملاً مخالفم ۱ نمره تا کاملاً موافقم ۶ نمره) پاسخ می دهد. در پرسشنامه حاضر حداقل نمره ۲۴ و حداکثر نمره ۱۴۴ می باشد. لوتانز (۲۰۰۷) با استفاده از تحلیل عاملی و معادلات ساختاری نسبت خي دو این آزمون را ۲۴/۶ و آماره های CFI و RMSEA این مدل را ۰/۹۷ و ۰/۰۸ گزارش کرده است که روایی عاملی آزمون مورد تأیید قرار گرفته است. آشتیانی و همکاران (۱۴۰۰) ضریب پایایی پرسشنامه سرمایه روان شناختی را ۰/۸۶ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر ضرایب آلفای کرونباخ کل آزمون سرمایه روان شناختی بعد از حذف گویه های نامناسب به ترتیب ۰/۷۷، و ابعاد خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۷۶، ۰/۷۲ و ۰/۷۱ به دست آمد. نمودار ۳ بارهای عاملی ماده های این پرسشنامه را با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی نشان می دهد.



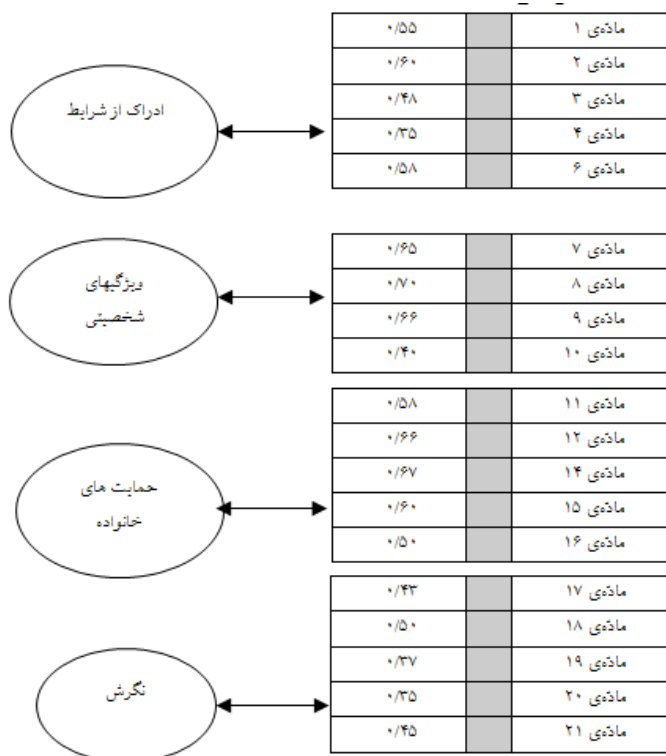
نمودار ۳. بارهای عاملی ماده های پرسشنامه ی سرمایه روان شناختی

طراحی مدل مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی در بین دانش‌آموزان سرآمد دبیرستانی براساس ...

همان طور که در نمودار ۳ مشاهده می‌شود، در اجرای تحلیل عاملی از نوع تأییدی سرمایه روان‌شناختی، در رابطه با خرده مقیاس خودکارآمدی، بیشترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۲ (۰/۶۶) و کمترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۵ (۰/۰۸) می‌باشد در ارتباط با خرده مقیاس امیدواری، بیشترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۱۰ (۰/۶۹) و کمترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۱۲ (۰/۱۰) می‌باشد. در رابطه با تاب‌آوری، بیشترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۱۶ (۰/۶۵) و کمترین بار عاملی مربوط به ماده‌های ۱۸ (۰/۰۲) می‌باشد. در رابطه با مؤلفه‌ی خوش بینی، بیشترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۲۴ (۰/۵۳) و کمترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۲۲ (۰/۰۴) می‌باشد. همچنین، ماده‌های که بار عاملی کمتر از ۰/۳ بود، در تحلیل نهایی حذف شدند.

### ۳. پرسشنامه شرایط شغلی درک شده

پرسشنامه شرایط شغلی درک شده توسط فرامرزی و سپهوند (۱۴۰۴) ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۴ بعد ادراک از شرایط کاری و مزایای شغل پلیسی، ادراک از ویژگی‌های شخصیتی سازگار با شغل پلیسی، ادراک از حمایت‌های خانواده و اطرافیان و نگرش نسبت به سختی‌ها و مخاطرات شغل پلیسی و ۲۱ سوال می‌باشد. تمام گویه‌ها با مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری می‌شوند. نمره بالاتر نشان‌دهنده ادراک مثبت برای انتخاب مشاغل پلیسی و نمره کمتر نشان‌دهنده ادراک پایین برای انتخاب مشاغل پلیسی است. در پژوهش حاضر ضرایب آلفای کرونباخ کل آزمون شرایط شغلی درک شده بعد از حذف گویه‌های نامناسب به ترتیب ۰/۸۸ و ابعاد ادراک از شرایط کاری و مزایای شغل پلیسی، ادراک از ویژگی‌های شخصیتی سازگار با شغل پلیسی، ادراک از حمایت‌های خانواده و اطرافیان و نگرش نسبت به سختی‌ها و مخاطرات شغل پلیسی به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۷۵، ۰/۸۶ و ۰/۷۳ به دست آمد. نمودار ۴ بارهای عاملی ماده‌های این پرسشنامه را با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی نشان می‌دهد.

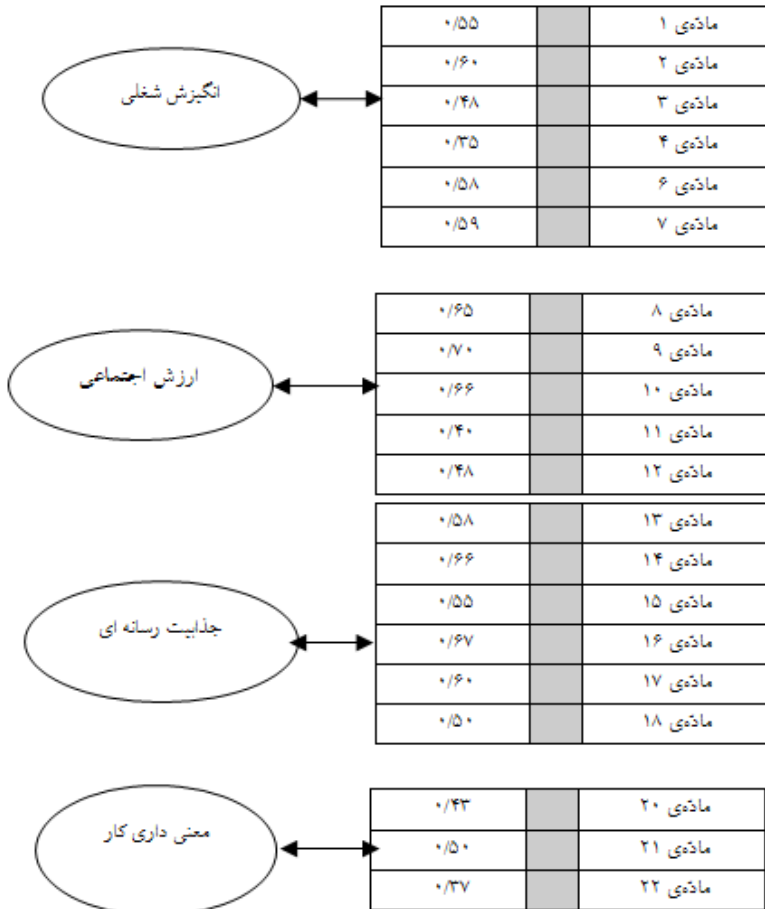


#### نمودار ۴. بارهای عاملی ماده‌های پرسشنامه‌ی شرایط شغلی درک شده

همان‌طور که در نمودار ۴ مشاهده می‌شود، در رابطه با ابعاد ادراک از شرایط کاری و مزایای شغل پلیسی، بیشترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۲ (۰/۶۰) و کمترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۴ (۰/۳۵) می‌باشد. در ارتباط با ادراک از ویژگی‌های شخصیتی سازگار با شغل پلیسی، بیشترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۸ (۰/۷۰) و کمترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۱۰ (۰/۴۰) می‌باشد. در رابطه با مؤلفه‌ی ادراک از حمایت‌های خانواده و اطرافیان، بیشترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۱۴ (۰/۶۷) و کمترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۱۶ (۰/۵۰) می‌باشد. در رابطه با مؤلفه‌ی نگرش نسبت به سختی‌ها و مخاطرات شغل پلیسی، بیشترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۱۸ (۰/۵۰) و کمترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۲۰ (۰/۳۵) می‌باشد. همچنین، ماده‌های که بار عاملی کمتر از ۰/۳ بود، در تحلیل نهایی حذف شدند.

#### ۴. پرسشنامه مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی

پرسشنامه مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی الهام گرفته شده از پرسشنامه معنی داری کار درک شده الشایر (۲۰۲۳) توسط فرامرزی و سپهوند (۱۴۰۴) ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۴ بعد انگیزش شغلی و علاقه شخصی، ارزش اجتماعی و نقش پلیس در جامعه، جذابیت برخواسته از رسانه‌ها و تجربه‌های شخصی و معنی داری کار درک شده و ۲۲ سوال می باشد. تمام گویه‌ها با مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری می‌شوند. نمره بالاتر نشان‌دهنده تمایل و اشتیاق و مطلوبیت بیشتر برای انتخاب مشاغل پلیسی و نمره پایین تر نشان‌دهنده تمایل و اشتیاق و مطلوبیت کمتر برای انتخاب مشاغل پلیسی است. نمره کل به سه سطح تقسیم می‌شود که عبارتند از: پایین (۲۲ - ۴۴)، متوسط (۴۵ - ۷۸) و بالا (۷۹ - ۱۱۰). در پژوهش حاضر ضرایب روایی کل آزمون مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی بعد از حذف گویه‌های نامناسب به ترتیب ۰/۷۸ و ابعاد انگیزش شغلی و علاقه شخصی، جذابیت برخواسته از رسانه‌ها و تجربه‌های شخصی و معنی داری کار درک شده به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۴، ۰/۷۲ و ۰/۷۶ و ضرایب آلفای کرونباخ کل آزمون مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی بعد از حذف گویه‌های نامناسب به ترتیب ۰/۷۳ و ابعاد انگیزش شغلی و علاقه شخصی، جذابیت برخواسته از رسانه‌ها و تجربه‌های شخصی و معنی داری کار درک شده به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۴، ۰/۷۳ و ۰/۷۱ به دست آمد. نمودار ۵ بارهای عاملی ماده‌های این پرسشنامه را با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی نشان می‌دهد.



##### نمودار ۵. بارهای عاملی ماده های پرسشنامه ی مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی

همان‌طور که در نمودار ۵ مشاهده می‌شود، در اجرای تحلیل عاملی از نوع تأییدی پرسشنامه‌ی پرسشنامه‌ی مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی در رابطه با ابعاد انگیزش شغلی و علاقه شخصی، بیشترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۲ (۰/۶۰) و کمترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۵ (۰/۳۵) می‌باشد. در ارتباط با ارزش اجتماعی و نقش پلیس در جامعه، بیشترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۹ (۰/۷۰) و کمترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۱۱ (۰/۴۰) می‌باشد. در رابطه با مؤلفه‌ی جذابیت برخاسته از رسانه‌ها و تجربه‌های شخصی، بیشترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۱۶ (۰/۶۷) و کمترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۱۸ (۰/۵۰) می‌باشد. در رابطه با

مؤلفه‌ی معنی داری کار درک شده، بیشترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۲۱ (۵۰٪) و کمترین بار عاملی مربوط به ماده‌ی ۲۲ (۳۷٪) می‌باشد. همچنین، ماده‌های که بار عاملی کمتر از ۳٪ بود، در تحلیل نهایی حذف شدند.

روش آماری مورد استفاده در این پژوهش با توجه به نوع پژوهش و همچنین ماهیت فرضیه ها، روش مدل معادلات ساختاری بود. تمامی تحلیل ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS-26 و AMOS-21 انجام شد. نهایتاً، برای آزمون ضرایب اثرات غیر مستقیم در مدل از روش بوت استرپ ماکرو (پریچر و هیز، ۲۰۰۸) استفاده شد. معنی داری فرضیه های پژوهش در سطح ۰/۰۵ قرار داده شد.

جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

| مقیّمتر | مطلوبیت                  | میانگین | انحراف معیار |
|---------|--------------------------|---------|--------------|
| ۱       | انتخاب<br>مشاغل<br>پلیسی | ۵۵/۱۶   | ۲۲/۶۸        |
| ۲       | روان رنجو<br>رخوبی       | ۲۲/۰۱   | ۸/۵۶         |
| ۳       | برون گرای                | ۲۶/۹۹   | ۹/۴۵         |
| ۴       | باز بودن<br>به تجربه     | ۲۱/۷۴   | ۸/۴۴         |
| ۵       | توافق پذیری              | ۲۳/۰۶   | ۶/۷۵         |



| متغیر                | میانگین | انحراف معیار |
|----------------------|---------|--------------|
| ۶ مسئولیت پذیری      | ۱۴/۰۹   | ۸/۰۶۲        |
| ۷ سرمایه روان‌شناختی | ۶۹/۴۸   | ۲۰/۸۹        |
| ۸ خودکارآمدی         | ۱۶/۴۰   | ۷/۲۲         |
| ۹ امیدواری           | ۱۷/۷۷   | ۵/۴۴         |
| ۱۰ تاب‌آوری          | ۱۸/۸۱   | ۷/۲۹         |
| ۱۱ خوش بینی          | ۱۶/۴۸   | ۶/۹۱         |
| ۱ شرایط شغلی درک شده | ۵۲/۹۵   | ۱۹/۳۸        |
| ۲                    | ۰/۴۰۰۰  | ۰/۴۰۰۰       |
| ۳                    | ۰/۴۰۰۰  | ۰/۴۰۰۰       |
| ۴                    | ۰/۴۰۰۰  | ۰/۴۰۰۰       |
| ۵                    | ۰/۴۰۰۰  | ۰/۴۰۰۰       |
| ۶                    | ۰/۴۰۰۰  | ۰/۴۰۰۰       |
| ۷                    | ۰/۴۰۰۰  | ۰/۴۰۰۰       |
| ۸                    | ۰/۴۰۰۰  | ۰/۴۰۰۰       |
| ۹                    | ۰/۴۰۰۰  | ۰/۴۰۰۰       |
| ۱۰                   | ۰/۴۰۰۰  | ۰/۴۰۰۰       |
| ۱۱                   | ۰/۴۰۰۰  | ۰/۴۰۰۰       |
| ۱۲                   | ۰/۴۰۰۰  | ۰/۴۰۰۰       |

\*  $p \leq 0.05$ , \*\*  $p \leq 0.01$

همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهد، روابط همبستگی بین روان‌رنجورخویی و مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی ( $r = -0.46$ ,  $p < 0.01$ )، برون‌گرایی و مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی ( $r = 0.49$ ,  $p < 0.01$ )، باز بودن به تجربه و مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی ( $r = 0.51$ ،  $p < 0.01$ )، توافق‌پذیری و مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی ( $r = 0.47$ ،  $p < 0.01$ )، مسئولیت‌پذیری و مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی ( $r = 0.48$ ،  $p < 0.01$ )، سرمایه روان‌شناختی و مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی ( $r = 0.48$ ،  $p < 0.01$ ) و شرایط شغلی درک شده و مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی ( $r = 0.49$ ،  $p < 0.01$ ) می‌باشند. بقیه روابط در جدول ۱ قابل مشاهده است.

طراحی مدل مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی در بین دانش‌آموزان سرآمد دبیرستانی براساس ...

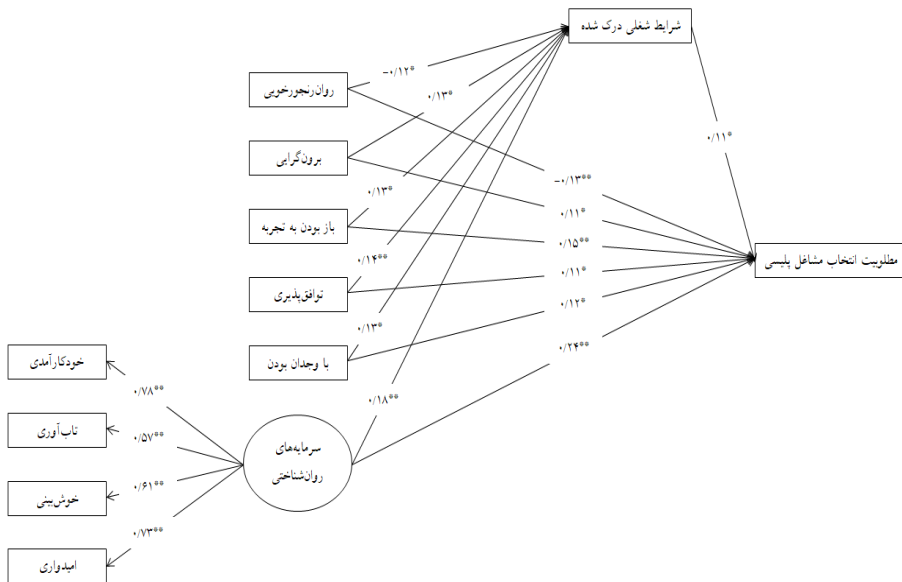
در پژوهش حاضر، با توجه به اینکه توزیع متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال بودند، برای برآورد پارامترهای مدل ساختاری از روش بیشینه درست نمایی استفاده شد. با استفاده از روش بیشینه درست نمایی به برآورد پارامترها و ضرایب مسیر پرداخته شد. شاخص‌های نشان می‌دهد که مدل از برازش خوبی برخوردار است. جدول ۲ شاخص‌های برازش مدل پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی مدل پیشنهادی

| شاخص‌های<br>برازش | $\chi^2$ | Df | $\chi^2/df$ | GFI   | AGFI  | NFI   | CFI   | IFI   | TLI   | RMSEA |
|-------------------|----------|----|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| الگوی<br>پیشنهادی | ۵۶/۳۸۰   | ۲۳ | ۲/۴۵۱       | ۰/۹۷۲ | ۰/۹۱۹ | ۰/۹۵۷ | ۰/۹۷۳ | ۰/۹۷۴ | ۰/۹۳۶ | ۰/۰۶۴ |

جهت تعیین کفایت برازش مدل پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفتند: اگر مقدار مجذور کای ( $\chi^2$ ) از لحاظ آماری معنی‌دار نباشد، بر برازندگی مناسب مدل دلالت دارد. اما این شاخص برای مدل‌های با n بزرگ، تقریباً همیشه از لحاظ آماری معنی‌دار است. نسبت  $\chi^2/df$  که مجذور کای نسبی نیز نامیده می‌شود، از تقسیم شاخص برازندگی مجذور کای بر درجه آزادی متناظر به دست می‌آید. مقدار این نسبت هر چه به صفر میل کند و کوچک‌تر باشد، بهتر است. مقدار مورد قبول آن کوچک‌تر یا مساوی ۳ می‌باشد. مقدار مورد قبول GFI (شاخص نیکویی برازش)، AGFI (شاخص نیکویی برازش تطبیقی)، CFI (شاخص برازش مقایسه‌ای)، IFI (شاخص برازندگی فزاینده) و TLI (شاخص تاکر-لویز) برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ است. در شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) مقدار بین ۰/۸ تا ۰/۱۰ مدلی با برازندگی متوسط را منعکس می‌نماید. مقدار بین ۰/۰۶ تا ۰/۰۸ نمایانگر مدلی با برازندگی قابل قبول است. مقدار بین ۰/۰۱ تا ۰/۰۶ حاکی از برازندگی خیلی خوب مدل دارد و مقدار ۰/۰۰ (صفر) نشان‌دهنده مدلی با برازندگی کامل است. همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد، همه شاخص‌های برازندگی شامل مجذور کای نسبی (۲/۴۵۱ =  $\chi^2/df$ )، شاخص نیکویی برازش (GFI=۰/۹۷۲)، شاخص نیکویی برازش تطبیقی (AGFI=۰/۹۱۹)، شاخص بنتلر-بونت یا شاخص نرم شده برازندگی (NFI=۰/۹۵۷)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI=۰/۹۷۳)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI=۰/۹۷۴)، شاخص تاکر-لویز (TLI=۰/۹۳۷) و شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA=۰/۰۶۴)، حاکی از برازش قابل قبول مدل

پیشنهادهی پژوهش با داده‌هاست. بنابراین، مدل پیشنهادی پژوهش از برازندگی مطلوبی برخوردار است. نمودار ۶ مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد.



نمودار ۶. برون‌داد مدل نهایی پژوهش

همان‌طور که ضرایب مسیر استاندارد مدل نهایی پژوهش و نتایج نشان می‌دهد، همه مسیرهای مستقیم معنی‌دار می‌باشند. همچنین، همان‌گونه که نمودار نشان می‌دهد، بین روان‌رنجورخویی و شرایط شغلی درک شده  $\beta = -0.12$ ، بین برون‌گرایی و شرایط شغلی درک شده  $\beta = 0.13$ ، بین باز بودن به تجربه و شرایط شغلی درک شده  $\beta = 0.13$ ، بین توافق‌پذیری و شرایط شغلی درک شده  $\beta = 0.14$ ، بین مسئولیت‌پذیری و شرایط شغلی درک شده  $\beta = 0.13$  و بین سرمایه‌های روان‌شناختی و شرایط شغلی درک شده  $\beta = 0.18$  می‌باشد. یک فرض زیربنایی مدل پیشنهادی پژوهش حاضر وجود مسیرهای غیرمستقیم یا واسطه‌ای بود. برای تعیین معنی‌داری روابط واسطه‌ای از روش بوت استرپ در برنامه ماکرو، آزمون پریچر و هیز (۲۰۰۰) استفاده گردید. جداول ۳ و ۴ نتایج پارامترهای اثرات مستقیم بین متغیرهای پژوهش و نتایج بوت استرپ برای مسیرهای غیر مستقیم مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳. پارامترهای اثرات مستقیم بین متغیرهای پژوهش

| مسیرها                                                  | پارامترها | برآورد استاندارد | برآورد غیراستاندارد | خطای معیار | نسبت بحرانی | سطح معنی‌داری |
|---------------------------------------------------------|-----------|------------------|---------------------|------------|-------------|---------------|
| از روان‌رنجورخویی به مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی         | ۰/۱۲۶-    | ۰/۳۳۵-           | ۰/۱۲۳               | ۲/۷۱۲-     | ۰/۰۰۷       |               |
| از برون‌گرایی به مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی             | ۰/۱۱۱     | ۰/۲۶۶            | ۰/۱۱۸               | ۲/۲۵۸      | ۰/۰۲۴       |               |
| از باز بودن به تجربه به مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی      | ۰/۱۵۴     | ۰/۴۱۳            | ۰/۱۳۱               | ۳/۱۶۲      | ۰/۰۰۲       |               |
| از توافق‌پذیری به مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی            | ۰/۱۱۱     | ۰/۳۷۳            | ۰/۱۵۹               | ۲/۳۴۶      | ۰/۰۱۹       |               |
| از مسئولیت‌پذیری به مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی          | ۰/۱۲۳     | ۰/۳۲۳            | ۰/۱۲۷               | ۲/۵۵۴      | ۰/۰۱۱       |               |
| از روان‌رنجورخویی به شرایط شغلی درک شده                 | ۰/۱۱۷-    | ۰/۲۶۴-           | ۰/۱۱۷               | ۲/۲۶۶-     | ۰/۰۲۳       |               |
| از برون‌گرایی به شرایط شغلی درک شده                     | ۰/۱۲۶     | ۰/۲۵۸            | ۰/۱۱۲               | ۲/۳۱۲      | ۰/۰۲۱       |               |
| از باز بودن به تجربه به شرایط شغلی درک شده              | ۰/۱۳۳     | ۰/۳۰۶            | ۰/۱۲۳               | ۲/۴۸۲      | ۰/۰۱۳       |               |
| از توافق‌پذیری به شرایط شغلی درک شده                    | ۰/۱۴۰     | ۰/۴۰۲            | ۰/۱۵۰               | ۲/۶۸۹      | ۰/۰۰۷       |               |
| از مسئولیت‌پذیری به شرایط شغلی درک شده                  | ۰/۱۳۴     | ۰/۳۰۱            | ۰/۱۱۹               | ۲/۵۲۱      | ۰/۰۱۲       |               |
| از سرمایه روان‌شناختی به شرایط شغلی درک شده             | ۰/۱۸۵     | ۰/۶۳۱            | ۰/۲۲۴               | ۲/۸۱۶      | ۰/۰۰۵       |               |
| از سرمایه‌های روان‌شناختی به مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی | ۰/۲۴۱     | ۰/۹۶۰            | ۰/۲۴۴               | ۳/۹۳۵      | ۰/۰۰۱       |               |
| از شرایط شغلی درک شده به مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی     | ۰/۱۱۱     | ۰/۱۳۰            | ۰/۰۵۷               | ۲/۲۷۸      | ۰/۰۲۳       |               |

همان طور که نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد، همه مسیرهای مستقیم معنی‌دار می‌باشند. علاوه بر این، همان طور که نتایج نشان می‌دهد ضرایب خرده مقیاس‌های سرمایه روان‌شناختی در مدل پیشنهادی پژوهش برای نمونه آزمودنی‌ها نسبتاً بالا و معنی‌دار است. در این مدل خرده مقیاس‌های خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی و امیدواری به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۷۸، ۰/۵۷، ۰/۶۱ و ۰/۷۳ نقش معنی‌داری در اندازه‌گیری سازه سرمایه‌های روان‌شناختی دارند.

جدول ۴. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای میانجی

| مسیرها                                                                   | داده   | بوت    | حد پایین | حد بالا | سطح معنی‌داری |
|--------------------------------------------------------------------------|--------|--------|----------|---------|---------------|
| روان‌رنجورخویی ← شرایط شغلی درک شده ← مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی         | ۰/۳۸۴۶ | ۰/۰۷۲۹ | ۰/۵۳۴۷   | ۰/۲۵۰۰  | ۰/۰۰۱         |
| برون‌گرایی ← شرایط شغلی درک شده ← مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی             | ۰/۳۵۳۹ | ۰/۰۶۷۳ | ۰/۲۲۹۲   | ۰/۴۹۷۳  | ۰/۰۰۱         |
| باز بودن به تجربه ← شرایط شغلی درک شده ← مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی      | ۰/۳۸۶۷ | ۰/۰۷۶۲ | ۰/۲۴۹۴   | ۰/۵۴۱۹  | ۰/۰۰۱         |
| توافق‌پذیری ← شرایط شغلی درک شده ← مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی            | ۰/۵۰۵۳ | ۰/۰۹۹۸ | ۰/۳۱۸۴   | ۰/۷۱۶۵  | ۰/۰۰۱         |
| مسئولیت‌پذیری ← شرایط شغلی درک شده ← مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی          | ۰/۳۸۸۲ | ۰/۰۷۴۵ | ۰/۲۴۸۱   | ۰/۵۴۲۲  | ۰/۰۰۱         |
| سرمایه‌های روان‌شناختی ← شرایط شغلی درک شده ← مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی | ۰/۱۵۲۰ | ۰/۰۲۷۰ | ۰/۱۰۱۹   | ۰/۲۰۷۲  | ۰/۰۰۱         |

همان طور که نتایج مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد، شرایط شغلی درک شده به عنوان متغیر میانجی بین روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، باز بودن به تجربه، توافق‌پذیری، مسئولیت‌پذیری و سرمایه‌های روان‌شناختی با مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی معنی‌دار است. علاوه بر این، نتایج آزمون بوت استرپ نشان داد که این روابط در سطح  $P \leq ۰/۰۰۱$  معنی‌دار هستند. بنابراین، نتایج آزمون بوت استرپ نشان داد تمام مسیرهای غیر مستقیم معنی‌دار بودند.

## بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش، بررسی طراحی مدل مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی در بین دانش‌آموزان سرآمد دبیرستانی براساس ویژگی‌های شخصیتی، سرمایه‌های روان‌شناختی و شرایط شغلی درک شده بود. با توجه به نمودار ۶ و نتایج جدول ۴، بین روان‌رنجورخویی با مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی از طریق شرایط شغلی درک شده رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌ی به دست آمده را می‌توان این گونه تبیین کرد که مشاغل پلیسی با استرس بالا، مواجهه با خطر، تصمیم‌گیری سریع و تعامل با شرایط بحرانی همراه است، دانش‌آموزان روان‌رنجور چنین محیطی را ناامن و فرساینده ارزیابی می‌کنند (رئیزی و پوره‌اشمی، ۱۳۹۸). دانش‌آموزان روان‌رنجورخویی معمولاً شرایط شغلی را منفی‌تر ادراک می‌کنند، زیرا سبک‌های شناختی آن‌ها تمایل به بزرگ‌نمایی تهدید و کاهش احساس کنترل دارد. به همین دلیل، حتی اگر شغل پلیسی از دید جامعه شغلی باارزش و پرمعنا تلقی شود، دانش‌آموزان روان‌رنجور چنین ویژگی‌هایی را کمتر درک کرده و جذابیت آن را پایین‌تر ارزیابی می‌کنند (ادیب فر و همکاران، ۱۴۰۲).

آن‌گونه که نتایج نمودار ۶ و جدول ۴ نشان می‌دهد، بین برون‌گرایی، باز بودن به تجربه، توافق‌پذیری و مسئولیت‌پذیری با مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی از طریق شرایط شغلی درک شده رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌ی حاصل را می‌توان چنین تفسیر کرد که دانش‌آموزان برون‌گرا معمولاً تمایل دارند در محیط‌های اجتماعی فعال حضور داشته باشند و از ارتباطات انسانی و موقعیت‌های چالشی لذت می‌برند. این ویژگی‌ها می‌تواند بر ادراک فرد از شرایط شغلی اثرگذار باشد، زیرا محیط‌های کاری که تعامل اجتماعی، تنوع فعالیت و فرصت ابراز خود را فراهم می‌کنند، برای دانش‌آموزان برون‌گرا جذاب‌تر هستند (سنسیتوی و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین، دانش‌آموزان دارای ویژگی باز بودن به تجربه، تمایل بیشتری به کشف محیط‌های کاری متنوع و درک عمیق از ماهیت و فرصت‌های شغلی دارند. این ویژگی شخصیتی باعث می‌شود که این دانش‌آموزان در مواجهه با اطلاعات مربوط به شغل‌های مختلف، از جمله شغل پلیسی، تاب‌آوری شناختی بیشتری نشان دهند و مزایا و چالش‌های آن را بهتر تحلیل کنند. شرایط شغلی درک‌شده شامل ادراک دانش‌آموزان از ویژگی‌های کاری، مزایا و معایب، امنیت شغلی، تاب‌آوری، حمایت اجتماعی، و چالش‌های مرتبط با شغل پلیسی است. دانش‌آموزان که باز بودن به تجربه بالایی دارند، قادرند به‌طور فعال جنبه‌های مثبت و منفی شغل را ارزیابی کنند و از منابع اطلاعاتی مختلف، مانند رسانه‌ها، تجربه‌های شخصی و مشورت با افراد حرفه‌ای بهره‌مند شوند. این فرایند شناختی باعث می‌شود که فرد تصویری جامع و واقع‌بینانه از شغل پلیسی پیدا کند و سطح مطلوبیت آن را بهتر بسنجند (سوتریسو و همکاران، ۲۰۲۴).

همچنين، بر پايه يافته‌هاي نمودار ۶ و جدول ۴، بين توافق‌پذيري با مطلوبيت انتخاب مشاغل پليسي از طريق شرايط شغلي درک شده رابطه معناداري وجود دارد. اين يافته بدین معناست که شخصيت و نگرش دانش آموزان نسبت به شغل پليسي به طور مستقيم بر ارزيابي او از جذابيت و ارزش اين شغل تأثير مي‌گذارد، اما اين تأثير از طريق ادراکات فرد از شرايط شغلي (مانند مزایا، سختي‌ها، معنی‌داری کار، امنيت شغلي و ويژگي‌هاي محيط کاري) صورت مي‌گيرد. شرايط شغلي درک شده، نقش ميانه‌جي مهم در شکل‌گيري تمايل فرد به انتخاب شغل دارد. دانش آموزان که ويژگي‌هاي شخصيتي سازگار با شغل پليسي دارند يا انگيزه بالايي براي خدمت اجتماعي دارند، ابتدا شرايط کاري و مزايای شغل را ارزيابي مي‌کنند و سپس براساس اين ارزيابي، ميزان مطلوبيت شغل را تعيين مي‌کنند. به بيان ديگر، ادراک دانش آموزان از تاب آوري شغلي، امنيت شغلي، پشتيباني سازماني و سطح چالش‌هاي شغلي، مسير اصلي است که از طريق آن شخصيت و نگرش به انتخاب شغل ترجمه مي‌شود. از ديده‌گاه روانشناسي صنعتي و سازماني، شغل پليسي ويژگي‌هاي خاصي دارد که ادراک دانش آموزان از آن تحت تأثير انتظارات، تجارب قبلي و اطلاعات رسانه‌اي قرار مي‌گيرد. شرايط شغلي درک شده مي‌تواند شامل عوامل ملموس مانند درآمد، مرخصي، بيمه و امکانات رفاهي باشد و همچنين عوامل غيرملموس مانند جاگه اجتماعي، ارزش معنايي و ميزان اثرگذاري فرد در جامعه را در بر گيرد (وو و شي، ۲۰۲۵).

با استناد به نمودار ۶ و جدول ۴، بين مسئوليت‌پذيري و مطلوبيت انتخاب مشاغل پليسي از طريق شرايط شغلي درک شده رابطه معناداري وجود دارد. تحليل اين يافته حاكي از آن است که دانش آموزان مسئوليت‌پذير، به دليل ويژگي‌هاي شخصيتي‌شان مثل نظم‌پذيري، تعهد به وظيف و دقت در عمل، تمايل دارند که محيط کاري را با دقت و ارزيابي منطقي بررسي کنند. اين دانش آموزان قادرند جنبه‌هاي مختلف شغل را از جمله مزایا، مخاطرات و اهميت اجتماعي آن درک کرده و ارزيابي کنند. شرايط شغلي درک‌شده، به عنوان يک متغير ميانه‌جي، نقش کليدي در تبين اين رابطه دارد (رجبلو، ۱۴۰۲). دانش آموزان که مسئوليت‌پذير هستند، معمولاً به جنبه‌هاي عيني و ذهني شرايط شغلي توجه بيشتري دارند و توانايي تحليل دقيق تر مزایا و معايب شغل پليسي را دارند. اين شامل ارزيابي امنيت شغلي، امکان پيشرفت، ميزان استقلال در تصميم‌گيري، و همچنين حمايت‌هاي سازماني و خانوادگي است. مسئوليت‌پذيري مي‌تواند منجر شود که دانش آموزان با دقت بيشتري به استانداردهاي اخلاقي و حرفه‌اي شغل پليسي توجه کند و اهميت نقش پليس در جامعه و تأثير اجتماعي کار خود را بهتر ارزيابي نمايد. اين ارزيابي‌هاي دقيق شرايط شغلي، ادراک مثبت از شغل و رضاييت شغلي بالقوه را افزايش مي‌دهد (رجبلو، ۱۴۰۲).

نهايتاً، مطابق با نمودار ۶ و داده‌هاي ارائه‌شده در جدول ۴، بين سرمايه‌هاي روان‌شناختي با مطلوبيت انتخاب مشاغل پليسي از طريق شرايط شغلي درک شده رابطه معناداري وجود دارد. در تبين يافته‌ي به دست آمده مي‌توان اظهار کرد که سرمايه‌هاي روان‌شناختي شامل خودکارآمدی، تاب‌آوری، اميدواري و خوش‌بيني به عنوان منابع دروني و پايدار فرد محسوب مي‌شوند که توانايي او در مواجهه با چالش‌ها،

طراحی مدل مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی در بین دانش‌آموزان سرآمد دبیرستانی براساس ...

فشارها و مشکلات محیطی را ارتقا می‌دهند (نکویی و همکاران، ۱۴۰۲). دانش‌آموزان دارای سرمایه روان‌شناختی بالا، به دلیل باور به توانایی‌های شخصی خود و داشتن نگرش مثبت نسبت به آینده، تمایل بیشتری به انتخاب مشاغل دارند که با ویژگی‌های شخصیتی و انگیزه‌های آنها سازگار است. در حوزه شغلی، شرایط شغلی درک شده شامل ادراک دانش‌آموزان از مزایا، سختی‌ها، فرصت‌های پیشرفت، امنیت شغلی، حمایت‌های اجتماعی و ویژگی‌های محیط کاری است که بر تصمیم‌گیری شغلی او تأثیر می‌گذارد (مهرداد و صمیمی، ۱۳۹۸). سرمایه روان‌شناختی می‌تواند بر نحوه ادراک فرد از این شرایط تأثیر بگذارد؛ دانش‌آموزانی که تاب‌آوری و خوش‌بینی بالایی دارند، دشواری‌ها و فشارهای شغلی را کمتر تهدیدآمیز و بیشتر چالشی برای رشد می‌بینند. به همین ترتیب، خودکارآمدی دانش‌آموزان موجب افزایش اطمینان او در توانایی انجام وظایف شغلی و مدیریت شرایط پیچیده محیط کار می‌شود. این ویژگی روان‌شناختی فرد را قادر می‌سازد تا جنبه‌های مثبت شغل و فرصت‌های پیشرفت آن را بهتر درک کند و انگیزه بیشتری برای انتخاب آن شغل داشته باشد (مک‌کینلی و ورونا، ۲۰۲۳). از جمله محدودیت‌های پژوهش این که آزمودنی‌های این پژوهش دانش‌آموزان سرآمد متوسطه شهر اراک بودند، بنابراین نتایج این پژوهش را نمی‌توان به دانش‌آموزان غیر سرآمد یا دانش‌آموزان سایر مناطق کشور که از نظر شرایط اجتماعی، اقتصادی، شغلی، ... متفاوت با استان مرکزی و شهر اراک هستند، تعمیم داد. همچنین، آزمون مدل پیشنهادی پژوهش حاضر در سایر مقاطع تحصیلی، میزان تعمیم‌پذیری الگوی مذکور را بیشتر می‌کند. بر این اساس، تکرار پژوهش فعلی در میان دانش‌آموزان سایر مقاطع تحصیلی توصیه می‌شود. همچنین، در پژوهش‌های آینده نقش نگرش والدین، جایگاه اجتماعی خانواده و ارزش‌های فرهنگی در تمایل دانش‌آموزان به انتخاب مشاغل پلیسی مورد مطالعه قرار گیرد.

## سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند تا از تمام کسانی که همکاری نموده‌اند، به ویژه فرماندهی انتظامی استان مرکزی، معلمان، مدیران و کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی که صمیمانه گروه پژوهش را یاری نموده و نقش مهمی در تحقیق این پژوهش بر عهده داشته‌اند، مراتب تشکر و قدردانی را به عمل آورند.

## تعارض منافع

"هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است."



## منابع

- آشتیانی، علی فتحی؛ محسن آبادی، حمید و احممدی زاده، محمد جواد (۱۴۰۰). بررسی ویژگیهای روانسنجی نسخه فارسی پرسشنامه سرمایه روانشناختی در یک واحد نظامی. **مجله طب نظامی**، ۲۳(۹)، ۷۴۹-۷۳۸.
- احمدی، حبیب (۱۴۰۲). ادراک و فهم افسرای پلیس از نقش برنامه های درسی آموزش عالی و ارتباط آن با عملکرد شغلی.
- رساله دکتری روانشناسی گرایش عمومی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه خوارزمی.
- ادیب فر، بهاره؛ خلیلی مبینی، طاهره و میرهادی، حدیثه (۱۴۰۲). بررسی تیپ های شخصیتی و آینده شغلی دانش آموزان براساس نظریه جان هالند. ماهنامه پیشرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۶(۲)، ۱۲-۱.
- ابوالمعالی حسین، خدیجه، هادیان، صالح، رفیعی پور، امین و سعادت، ابوطالب (۱۴۰۴). تاثیر سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی بر رفتارهای شهروندی سازمانی با میانجی گری مدیریت برداشت. **مجله علوم روانشناختی**، ۲۴(۱۴۶)، ۸۱-۹۵.
- بشلیده، کیومرث (۱۳۹۳). *روش های پژوهش و تحلیل آماری، مثال های پژوهشی با AMOS و SPSS*. اهواز، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- بخشی، قدیر، و سهراب زاده، مهران (۱۴۰۲). تبیین عملکردهای اثربخش پلیس بر احساس امنیت با تاکید بر مشارکت محوری.
- **مجله پژوهش های اطلاعاتی و جنایی**، ۱۸(۱)، ۲۹-۹.
- تیموری، مهدیه و بهرام آبادی، مهدی (۱۴۰۰). مدل یابی دگرگون سازی شغلی بر مبنای سرمایه روان شناختی و رسالت شغلی
- با میانجیگری حمایت سازمانی. دو فصلنامه روانشناسی فرهنگی، ۵(۲)، ۲۳-۱۲.
- جرقی، حسن و حکیم، امین (۱۴۰۳). نقش میانجی عواطف شغلی در رابطه بین سرمایه روان شناختی با اشتیاق شغلی، تعهد
- شغلی و خشنودی شغلی. **مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی**، ۱۱(۱)، ۵۰-۳۳.
- رجبلو، جعفر (۱۴۰۲). تأثیر ویژگی های شخصیتی و سلامت روان بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس. **مجله مطالعات راهبردی ناجا**، ۸(۴)، ۲۰-۱.
- رئیسی، گوهر و پورهاشمی، علی (۱۳۹۸). نقش ویژگی های فردی دانش آموزان در گرایش به شغل پلیس. نشریه آسیب های اجتماعی کودک و نوجوان.

طراحی مدل مطلوبیت انتخاب مشاغل پلیسی در بین دانش‌آموزان سرآمد دبیرستانی براساس ...

- صادقی، احمی، شریفی، شیوا و نقوی، اعظم (۱۴۰۴). نقش میانجی منابع مسیر شغلی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و اشتغال پذیریان دانشجویان: مدل یابی ساختاری گذار دانشگاه به کار. **مجله مشاوره شغلی و سازمانی**، ۱۷(۶۴)، ۵۴-۱۱.
- عسگری، الهام، نعامی، عبدالزهره و هاشمی، اسماعیل (۱۴۰۴). اثربخشی آموزش تعالی یابی شغلی بر انگیزش شغلی و اشتیاق شغلی.
- **مجله مشاوره شغلی و سازمانی**، ۱۷(۶۵)، ۳۶-۱۱.
- علون آبادی، امیرمصطفی شریفی؛ لردجانی، محمد نادری و نصر آزادانی، محمدمهدی (۱۴۰۳). بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و انتخاب شغل و نحوه تاثیر آن در انتخاب شغل. اولین همایش بین‌المللی پیشروان تعلیم و تربیت.
- علی زاده، هاجر (۱۴۰۲). پیش‌بینی تعهد تحصیلی براساس ابعاد خودکارآمدی و خودکنترلی در دانش‌آموزان سرآمد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی، دانشگاه شیراز.
- فرامرزی، حمید و سپهوند، تورج (۱۴۰۴). بررسی نقش ابعاد سرمایه‌های روانشناختی در ادراک‌ها و نگرش نسبت به مشاغل
- پلیسی در بین دانش‌آموزان سرآمد. فصلنامه دانش انتظامی مرکزی، ۱۲(۲)، ۳۶-۱۷.
- مهداد، علی و صمیمی، نسیم (۱۳۹۸). نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی بین رهبری اصیل، خشنودی از شغل، ادراک ناامنی
- شغلی و میل به ترک شغل. **مجله روان‌شناسی اجتماعی**، ۱۳(۴۹)، ۵۹-۴۵.
- نکویی، نسرین؛ مومن دهکردی، افشین و عمادزاده، مصطفی (۱۴۰۲). به بررسی تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر شکوفایی در شغل
- با نقش میانجی رفتارهای کاری انگیزشی. **مجله رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری**، ۷(۲۵)، ۱۳۵۰-۱۳۲۳.

- Adaobi., C. (2022). Personality Traits an Essential Feature of Police Officers' Job Satisfaction. **Journal of social Sciences**, 10(1), 23-42.
- Angela., P. (2022). A Systematic Scoping Review of Psychological Capital Related to Mental Health in Youth. **The Journal of School Nursing**, 39(2), 26-41.
- Cenciotti, R., Alessandri, G., Borgogni, L. (2017). Psychological capital and career success over time: the mediating role of job crafting. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 24(3), 372-384.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, 7(4), 5-13.

- Finkstin, T. (2023). Personality and psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 8(2), 323-427.
- Kang., W. (2023). Associations between Personality Traits and Areas of Job Satisfaction: Pay, Work Itself, Security and Hours Worked. *Behavioral Sciences*, 13(6), 12-25.
- Luthans, F. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers Psychology*, 6(3), 138-146.
- McKinley, S., & Verona, E. (2023). Psychopathic Personality Traits and Decision Making in Law-Enforcement-Oriented Populations. *Law and Human Behavior*, 47(5), 591-605.
- Nenad., K. (2022). Intellectual Potential, Personality Traits, and Physical Fitness at Recruitment: Relationship with Academic Success in Police Studies. *Sage Journals*, 2(3), 1-10.
- Sutrisno, B., Fendy, S., Suparto, W. & Fendy, S. (2024). Psychology capital and organizational commitment of novice police: the mediation effect of career adaptability. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 25(16), 2252-2822.
- Vivian., L. & Paul., F. (2023). Choosing career in police work: A comparative study between applicants for employment with a large police department and public high school students. *Police Practice and Research*, 4(1), 63-78.
- Wu, F., & Shi, K. (2025). The impact of occupational psychological stress on the subjective Well-being of police: mechanisms and interventions. *BMC Psychology*, 13(9), 360-372.

