

بررسی اثربخشی آموزش سرزندگی اجتماعی بر خودکارآمدی و

موفقیت شغلی افسران پلیس راهور ناجا

(مقاله پژوهشی)

جواد منظمی تبار^۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۲۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۲۵

چکیده

در زندگی روزانه شغلی، افسران راهور با انواع چالش‌ها، موانع و فشارهای ویژه شغلی روبه‌رو می‌شوند که تهدیدی برای اعتماد به نفس، انگیزش و در نتیجه عملکرد شغلی آنها است. لذا آموزش سرزندگی اجتماعی به آنان، می‌تواند در مقابله با موانع و چالش‌های شغلی موثر واقع شود. هدف، شناخت اثربخشی آموزش سرزندگی اجتماعی بر خودکارآمدی و موفقیت شغلی در بین کارکنان پلیس راهور ناجا است. جامعه آماری پژوهش، کلیه افسران دوره کارشناسی ناپیوسته دانشکده راهور به تعداد ۵۰ نفر بودند که به‌صورت تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل (هر گروه ۲۵ نفر) تقسیم شدند. گروه آزمایش ۱۲ جلسه ۷۰ دقیقه‌ای (دو جلسه در هفته) آموزش دید ولی گروه کنترل، آموزشی دریافت نکرد. هر دو گروه پرسش‌نامه‌های خودکارآمدی و موفقیت شغلی را به‌عنوان پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری تکمیل کردند. یافته‌ها نشان داد در مراحل پس‌آزمون و پیگیری، بین گروه‌های آزمایش و کنترل در متغیرهای موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی افسران راهور ناجا تفاوت معناداری وجود داشت. به‌عبارت دیگر، آموزش سرزندگی اجتماعی در مراحل پس‌آزمون و پیگیری باعث افزایش معنادار موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی افسران راهور ناجا شد. افسران دارای سرزندگی اجتماعی بالا جهت رسیدن به موفقیت از خود تلاش بیشتری نشان می‌دهند اما تاثیرگذاری آموزش‌ها بر خودکارآمدی شغلی بیشتر از موفقیت شغلی است.

کلیدواژه‌ها: سرزندگی اجتماعی، موفقیت شغلی، خودکارآمدی شغلی، افسران راهور ناجا.

۱. استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه علوم انتظامی امین، javadmonazamitabar@gmail.com

از مهم‌ترین متغیرها در سلامت محیط شغلی هر سازمانی، سرزندگی اجتماعی است که حسی درونی برای تضمین سلامت ذهنی است و در واقع پژوهش‌گران آن را راهی مفید و ساده برای درک مفهوم بهزیستی کارکنان عنوان کرده‌اند (بدری گرگری، حسینی‌نسب و حقی؛ ۱۳۹۷: ۲۵). سرزندگی اجتماعی، تاب‌آوری در برابر مشکلات شغلی و زندگی اجتماعی را در چارچوب مثبت‌گرایی اجتماعی منعکس می‌کند. بنابراین، این متغیر یکی از شاخص‌های مهم تأثیرگذار بر تربیت و یادگیری ثمربخش و موفقیت‌آمیز کارکنان است که در آن، لیاقت‌ها و توانایی‌ها به بار می‌نشیند و پیشرفت‌های علمی حاصل می‌شود (طالع‌پسند، علیجانی و بیگدلی، ۱۳۹۴: ۲۱۸). بسیاری از کارکنان در مدیریت تکالیف و وظایف شغلی پرتراکم محل کار با مشکل مواجه می‌شوند. این مشکلات در کارکنانی که انعطاف‌پذیری و سرزندگی اجتماعی پایینی دارند، بیشتر به چشم می‌خورد (پترسن، لاو و دورننت، ۲۰۱۲: ۴۹). بنابراین همه کارکنان در محیط کار، با فشارهای شغلی مواجه می‌شوند؛ اما نحوه مدیریت این فشارها در بین کارکنان متفاوت است؛ برخی کارکنان به‌علت حس ناتوانی مقابله با فشارهای شغلی دچار یأس و ناامیدی شده و از ادامه کار منصرف می‌شوند درحالی‌که برخی دیگر برای مقابله با این فشارها، استعدادها و توانایی‌های بالقوه خود را شکوفا می‌کنند، این تفاوت‌ها در نوع کنارآمدن با موانع و مشکلات با توجه به میزان سرزندگی اجتماعی کارکنان متفاوت است و کارکنان با سرزندگی بالاتر توانایی بیشتری در کنار آمدن با این مشکلات دارند (بندورا^۱، ۲۰۱۱: ۳۹). چنان‌که فرمانده نیروی انتظامی در یازدهمین همایش سراسری رؤسا و مدیران پلیس راهنمایی و رانندگی ناجا می‌گوید: بالاترین سرمایه نیروی انتظامی، نیروی انسانی است؛ بنابراین در مرحله اول باید مراقب سلامت کارکنان باشید و با جدیت، سرزندگی و شادابی مأموریت خود را ادامه دهید (اشتری، ۱۳۹۸: ۱۴).

1. Bandura

بنابراین در می‌یابیم پلیس راهور به‌عنوان وسیع‌ترین پلیس تخصصی که همواره در کنار مردم و منظر مسئولان است، باید دارای افسرانی سرزنده و با نشاط باشد. سرزندگی اجتماعی نقش بسیار مهمی در امر خود کارآمدی و موفقیت شغلی کارکنان پلیس راهور دارد. بر همین مبنا، استفاده از روش‌ها و فنونی که منجر به افزایش سرزندگی در کارکنان می‌شود، اهمیت فراوانی دارد. در زندگی شغلی افسران راهور با انواع چالش‌ها، موانع و فشارهای ویژه شغلی روبه‌رو می‌شوند که تهدیدی برای اعتماد به نفس، انگیزش و در نتیجه عملکرد شغلی آنها است. لذا آموزش سرزندگی اجتماعی به آنان می‌تواند در مقابله با موانع و چالش‌های شغلی موثر واقع شود. این پژوهش با هدف بررسی اثربخشی آموزش سرزندگی اجتماعی بر خودکارآمدی و موفقیت شغلی در بین کارکنان پلیس راهور ناجا انجام شده است. بنابراین سوال اصلی پژوهش این است که برگزاری کلاس‌های آموزش سرزندگی اجتماعی تا چه اندازه بر خودکارآمدی و موفقیت شغلی افسران پلیس راهور ناجا اثربخش است؟

پیشینه و مبانی نظری

پژوهش‌های فراوانی به بررسی رابطه سرزندگی اجتماعی با موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی پرداختند که به‌طور خلاصه نتایج پژوهش‌ها حاکی از رابطه مثبت و معنادار سرزندگی اجتماعی با موفقیت شغلی (ویکتوریانو^۱، ۲۰۱۶؛ مارتین، ۲۰۱۴؛ سارا، پائول و لیس، ۲۰۱۳؛ پاتوین ودالی، ۲۰۱۳) و با خودکارآمدی شغلی (ساریکام، ۲۰۱۵؛ رئیسی، دهقانی، جوانمرد، شجاعی و منفرد نعیمیان، ۲۰۱۴؛ مارتین و مارش، ۲۰۰۸؛ مرادی، دهقانی‌زاده و سلیمانی‌خشاب، ۱۳۹۴؛ دهقانی‌زاده و حسین‌چاری، ۱۳۹۱) بودند. برای مثال در زمینه رابطه سرزندگی اجتماعی با موفقیت شغلی ویکتوریانو (۲۰۱۶) ضمن پژوهشی درباره سرزندگی و تحصیل ورزشکاران به این نتیجه رسید که میزان سرزندگی ورزشکاران بالاتر از متوسط بود و بین سرزندگی و تحصیل

1. Victoriano

رابطه مستقیم و معنادار وجود داشت. هم‌چنین مارتین^۱ (۲۰۱۴) ضمن پژوهشی درباره سرزندگی اجتماعی و پیامدهای شغلی به این نتیجه رسید که سرزندگی اجتماعی در بین کارکنان بی‌انضباط کمتر از کارکنان عادی است و در کارکنان عادی بین سرزندگی اجتماعی و موفقیت شغلی رابطه معنادار مستقیم وجود دارد. در پژوهشی دیگر پاتوین و دالی^۲ (۲۰۱۳) ضمن بررسی اضطراب‌های شغلی و سرزندگی اجتماعی در پیش‌بینی عملکرد شغلی به این نتیجه رسیدند که سرزندگی اجتماعی توانایی پیش‌بینی مثبت عملکرد شغلی را در بین کارکنان دارد. علاوه بر آن، پورعبدل، صبحی قراملکی و عباسی (۱۳۹۴) ضمن پژوهشی درباره اهمال‌کاری شغلی و سرزندگی اجتماعی به این نتیجه رسیدند که در کارکنان بی‌انضباط در مقایسه با کارکنان عادی میزان اهمال‌کاری شغلی بیشتر و میزان سرزندگی اجتماعی کمتر بود. آنان بیان کردند که از طریق آموزش روش‌های مناسب تربیتی (سرزندگی شغلی) می‌توان موجبات بهبود عملکرد شغلی را فراهم کرد. هم‌چنین در زمینه رابطه سرزندگی اجتماعی با خودکارآمدی شغلی ساریکام^۳ (۲۰۱۵) ضمن پژوهشی درباره نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در رابطه سرزندگی و فرسودگی محل کار به این نتیجه رسید که سرزندگی با فرسودگی محل کار رابطه معنادار معکوس و با خودکارآمدی رابطه معنادار مستقیم داشت. هم‌چنین رئیسی، دهقانی، جوانمرد، شجاعی و منفرد نعیمیان (۲۰۱۴) ضمن پژوهشی درباره الگوهای ارتباطی خانواده، خودکارآمدی و سرزندگی اجتماعی به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی با سرزندگی اجتماعی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. در پژوهشی دیگر مارتین و مارش^۴ (۲۰۰۸) ضمن بررسی سرزندگی اجتماعی و تاب‌آوری شغلی کارکنان به این نتیجه رسیدند که سرزندگی اجتماعی با اضطراب، رابطه معکوس و با رابطه معلم-شاگردی، خودکارآمدی و درگیری شغلی رابطه مستقیم داشت. علاوه بر آن

1. Martin
2. Putwain & Daly
3. Saricam
4. Martin & Marsh

ive of SID

مرادی، دهقانی‌زاده و سلیمانی‌خشاب (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان حمایت اجتماعی ادراک‌شده و سرزندگی شغلی به این نتیجه رسیدند که سرزندگی اجتماعی با خودکارآمدی شغلی رابطه مستقیم و معنادار دارد.

کارکنان در دوران خدمت با موقعیت‌های چالش‌انگیز شغلی روبه‌رو می‌شوند و اگر به درستی عمل نکنند، سلامت روانی و اجتماعی خود را به خطر می‌اندازند که این مسئله منجر به افت کارآمدی، ترک محل کار و یا حتی اخراج از محل کار می‌شود. در مقابل، انجام رفتار مناسب در این موقعیت‌ها باعث احساس رضایت، شادکامی و امید در زمینه شغل و وظایف محوله می‌شود. این نکته نشان می‌دهد برای برخورد مناسب با چالش‌های شغلی نیاز به یادگیری چگونه سرزنده زیستن است تا در پرتو آن بتوان از ایجاد رفتارهای آسیب‌زننده به شغل و مسئولیت‌های حرفه‌ای پیشگیری کرد. با توجه به تحقیقات پیشین در می‌یابیم که تا به حال در بین کارکنان پلیس راهور ناجا تحقیقی در این زمینه صورت نگرفته است؛ بنابراین با توجه به اهمیت موضوع و نبودن برنامه آموزش سرزندگی اجتماعی، این پژوهش با طراحی برنامه آموزشی سرزندگی اجتماعی به‌دنبال بررسی اثربخشی آن بر موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی افسران راهور ناجا است.

از توانمندی‌هایی که در سازگاری شغلی کارکنان به آن توجه شده است، سرزندگی اجتماعی است. در واقع این متغیر تأثیر شگرفی بر افزایش توان مقابله‌ای کارکنان در مقابل مشکلات شغلی آنها خواهد داشت. سرزندگی اجتماعی، تاب‌آوری شغلی را در چارچوب رویکرد مثبت‌گرایی بازتاب می‌دهد (قاسمی‌جوینه، ۱۳۹۷: ۷۹). سرزندگی اجتماعی از دیدگاه جامعه‌شناسان، انرژی نشأت‌گرفته از محیط اجتماعی فرد است؛ این انرژی از منابع اجتماعی سرچشمه می‌گیرد. افرادی که سرزندگی بالایی دارند، توان بیشتری در استفاده از امکانات خود یا شرکت فعال در فعالیت‌های مرتبط با سازمان دارند و منابع بیشتری از انرژی را می‌توانند به خدمت بگیرند. معیارهای اصلی کارآیی هر سازمان اجتماعی به ویژه سازمان‌های دولتی میزان موفقیت شغلی و ایجاد نگرش‌ها و

باورهای مثبت در کارکنان آن سازمان است (یانگین ارسائل^۱، ۲۰۱۵: ۷۷). نظریه‌های جدید جامعه‌شناسی بر نقش انگیزش و باورهای فرد در سازمان تاکید زیادی می‌کنند و معتقدند که نباید فراگیر را در برابر مطالب و مفاهیم قرار داد، بلکه باید با آموزش‌های لازم، کارکنان را به فعالیت واداشت و از این طریق هم باعث موفقیت شغلی و هم باعث ایجاد نگرش، انگیزه و باور مثبت در آنان شد (دهقانی‌زاده و حسین‌چاری، ۱۳۹۷: ۲۷). یکی از مهم‌ترین نشانه‌های موفقیت سازمان‌ها، موفقیت شغلی کارکنان آنها است. موفقیت شغلی کارکنان به معنای پیامدی است که برای آن در سازمان طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی شده است (لستر، لئونارد و ماسیاس^۲، ۲۰۱۳: ۳۹). موفقیت شغلی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان اجتماعی و نشان‌دهنده موفقیت سازمان اجتماعی در زمینه هدفیابی و توجه به رفع نیازهای فردی کارکنان است. بنابراین سازمان اجتماعی را زمانی می‌توان موفق و کارآمد دانست که موفقیت شغلی کارکنان آن به بیشترین و بالاترین رقم برسد (حسینی طباطبایی و قدیمی‌مقدم، ۱۳۸۶: ۵۶). مهم‌ترین نشانه موفقیت سازمان اجتماعی در رسیدن به اهداف، میزان موفقیت شغلی کارکنان آن است. فراگیر با کسب موفقیت شغلی، مورد تایید و پذیرش همکاران و مدیران قرار می‌گیرد و عزت نفس و احساس کفایت و لیاقت او بیشتر می‌شود، در مقابل، فرد با شکست شغلی به توانایی و کفایت خود شک می‌کند و احساس بی‌کفایتی، بی‌لیاقتی و حقارت می‌کند (فان و نگو^۳، ۲۰۱۴: ۲۳).

یکی دیگر از عوامل موفقیت سازمان اجتماعی که با موفقیت شغلی نیز ارتباط دارد، خودکارآمدی شغلی است (دیسس^۴، ۲۰۱۱: ۵۶). خودکارآمدی به معنای باورهای افراد در مورد قابلیت‌های خود در یادگیری و انجام یک رفتار در سطحی معین است. در واقع خودکارآمدی یک نوع پیش‌بینی موفقیت براساس توانایی‌ها است (رامداز و

1. Yangin Ersanl
2. Lester, Leonard & Mathias
3. Phan & Ngu
4. Diseth

زیمرم^۱، ۲۰۰۸: ۱۴). خودکارآمدی در تعامل با افکار، احساسات و رفتارهای فرد شکل می‌گیرد و بر آنها تاثیر می‌گذارد. افرادی که دارای خودکارآمدی بالاتری هستند، بیش از افراد دارای خودکارآمدی پایین در انجام وظایف و مسئولیت‌ها از خود کوشش و پافشاری نشان می‌دهند و عملکرد بهتری دارند (چیو و تسای^۲، ۲۰۱۴: ۳۹). خودکارآمدی شغلی به معنای ادراک فرد از توانمندی خود در یادگیری، حل مسائل و دستیابی به موفقیت‌های شغلی است (لیننبرینک و پینتریک^۳، ۲۰۰۳: ۷۷). چهار عامل اطمینان به توانایی خود در انجام موفق وظایف و مسئولیت‌ها در محل کار و در بیرون از محل کار، در تعامل با دیگران در سازمان‌های اجتماعی و در مدیریت موفق کار، خانواده و سازمان اجتماعی در خودکارآمدی شغلی تاثیر به‌سزایی دارند (ازر و اگگان^۴، ۲۰۱۵: ۱۲۱). افراد با خودکارآمدی شغلی بالا برخلاف افراد دیگر از فرایندهای فکری سطح بالا مثل تجزیه و تحلیل، ارزشیابی و ترکیب برای حل مسائل ساده و پیچیده شغلی است، استفاده می‌کنند و خود را در وظایف چالش‌انگیز، موفق تصور می‌کنند (بندورا، ۲۰۱۱: ۷۱).

عوامل شناختی و انگیزشی مختلفی با موفقیت سازمان اجتماعی ارتباط دارند و با توجه به این‌که سرزندگی اجتماعی نیز با موفقیت سازمان اجتماعی ارتباط دارد، لذا با طراحی و آموزش سرزندگی اجتماعی می‌توان تا حدودی موفقیت سازمان اجتماعی را تضمین کرد. سرزندگی اجتماعی به‌عنوان یکی از مولفه‌های بهزیستی روانی است که تاب‌آوری شغلی را در چارچوب زمینه روان‌شناسی مثبت منعکس می‌کند (سولبرگ، هاپکینز، اوماندسن و هالواری^۵، ۲۰۱۲: ۱۶۲). سرزندگی اجتماعی به معنای توانایی موفقیت‌آمیز کارکنان در مواجهه با موانع و چالش‌های شغلی و فائق‌آمدن بر آنها است (کامرفورد، باتیسون و تورمی^۶، ۲۰۱۵: ۸۳). در تعریفی دیگر، سرزندگی اجتماعی به

1. Ramdass & Zimmerman
2. Chiu & Tsai
3. Linnebrink & Pintrich
4. Ozer & Akgun
5. Solberg, Hopkins, Ommundsen & Halvari
6. Comerford, Batteson & Tormey

عنوان پاسخ مثبت، سازنده و انطباقی به انواع چالش‌ها و موانع عرصه جاری و مداوم محیط کار تعریف شده است (پوتواین، کونورس، سیمز و داگلاس-اسبورن^۱، ۲۰۱۱: ۶۶). وقتی فردی کاری را به صورت خودجوش انجام می‌دهد، نه تنها احساس خستگی نمی‌کند، بلکه احساس افزایش نیرو و انرژی می‌کند (دویجن، راسنستیل، اسپاتس، اسمالنبراک و داهمن^۲، ۲۰۱۱: ۳۹). براساس نظر مارتین و مارش (۲۰۰۸) پیشایندهای سرزندگی اجتماعی شامل عوامل جامعه‌شناختی، عوامل محل کار و مشارکت و عوامل خانواده و همکاران هستند. از عوامل شغلی جامعه‌شناختی می‌توان به تاب‌آوری شغلی، انگیزش اجتماعی، خودگردانی شغلی و خودکارآمدی شغلی و از عوامل شغلی خانواده و همکاران می‌توان به حمایت‌های شناختی و عاطفی خانواده و دوستان و الگوهای ارتباطی با خانواده و همکاران و از عوامل شغلی محل کار و مشارکت می‌توان به ساختار محل کار، کیفیت گذراندن وقت در محل کار، نگرش مثبت به محل کار و مشارکت در بهبود جو محل کار اشاره کرد. سرزندگی اجتماعی یکی از شاخص‌های مهم در یادگیری موفق و ثمربخش است که باعث اثبات توانایی‌ها و پیشرفت‌های علمی می‌شود (فرلیچ و چتمن^۳، ۲۰۱۰: ۸۲). در زندگی روزانه شغلی، کارکنان با انواع چالش‌ها، موانع و فشارهای خاص محل کار از جمله کمی حقوق و دستمزد، کار زیاد و خسته‌کننده، توقعات نابه‌جا، تهدید اعتماد به نفس در نتیجه عملکرد، کاهش انگیزش و رقابت مواجه می‌شوند (یانگین^۴، ۲۰۱۵: ۵۵).

روش

این پژوهش شبه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری با گروه‌های آزمایش و کنترل است. جامعه آماری پژوهش، کلیه افسران دوره کارشناسی ناپیوسته دانشکده

1. Putwain, Connors, Symes & Douglas-Osborn
2. Duijn, Rosenstiel, Schats, Smallenbroek & Dahmen
3. Frilich and Chatman
4. Yangin

راهور به تعداد ۵۰ نفر بودند که به صورت تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل (هر گروه ۲۵ نفر) تقسیم شدند. نحوه اجرای پژوهش بدین گونه بود که در قالب درس مهارت‌های ارتباط اجتماعی پلیس با مردم در ساعات درسی، آموزش‌های لازم به گروه آزمایش ارائه شد. البته پیش از مداخله، پس از مداخله و ۲ ماه پس از مداخله افسران گروه‌های آزمایش و کنترل از لحاظ موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی مورد ارزیابی قرار گرفتند.

الف) پرسش‌نامه موفقیت شغلی: این پرسش‌نامه توسط صالحی در سال ۱۳۹۲ طراحی شد. این ابزار دارای ۳۰ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج نمره‌گذاری می‌شود. نمره این ابزار با جمع کردن نمره گویه‌ها به دست می‌آید (دامنه نمرات بین ۳۰ تا ۱۵۰ قرار دارد) و هرچه نمره آزمودنی بیشتر باشد، میزان موفقیت شغلی وی بیشتر است. روایی محتوایی و صوری ابزار توسط ۸ تن از استادان دانشگاه علوم انتظامی پس از ۲ بار اصلاح تایید شد. علاوه بر آن، روایی ابزار با روش همسانی درونی یعنی هم‌بستگی هر گویه با کل ابزار مناسب گزارش شد. هم‌چنین پایایی ابزار با روش‌های آلفای کرونباخ و بازآزمایی دو هفته‌ای به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۱ برآورد شد.

ب) پرسش‌نامه خودکارآمدی شغلی: این پرسش‌نامه توسط جینکز و مورگان^۱ در سال ۱۹۹۹ طراحی شد. این ابزار دارای ۳۰ گویه است که با استفاده از مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت از یک تا چهار نمره‌گذاری می‌شود. در این پژوهش، برخی گویه‌ها به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. نمره این ابزار با جمع کردن نمره گویه‌ها به دست می‌آید (دامنه نمرات بین ۳۰ تا ۱۲۰ قرار دارد) و هرچه نمره آزمودنی بیشتر باشد، میزان خودکارآمدی شغلی وی بیشتر است. پایایی ابزار با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش شد. هم‌چنین حاتم‌زاده عربی، ایزدی و هاشمی (۱۳۹۴) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۵ گزارش کردند.

1. Jenks and Morgan

طرح آموزش: آموزش سرزندگی اجتماعی به مدت ۱۲ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای (هفته‌ای یک جلسه) به گروه آزمایش ارائه شد و گروه کنترل هیچ آموزشی دریافت نکرد. محتوی مداخله توسط پژوهش‌گر و براساس نظریه مارتین و مارش (۲۰۰۸) طراحی شد. برای این منظور اول مبانی نظری بررسی و محتوی برنامه آموزشی تهیه شد. پس از بررسی مبانی نظری ۱۰ جلسه ۷۰ دقیقه‌ای برای آموزش سرزندگی اجتماعی در نظر گرفته شد که ۴ جلسه به نقش عوامل جامعه‌شناختی در سرزندگی شغلی، ۳ جلسه به نقش عوامل محل کار و مشارکت در سرزندگی اجتماعی و ۳ جلسه به نقش عوامل خانواده و همکاران در سرزندگی اجتماعی اختصاص داده شد. اقدام بعدی متناسب‌سازی محتوی برنامه آموزشی و نهایی‌کردن آن بود. برای متناسب‌سازی برنامه از روش دلفی استفاده شد. روش دلفی یک روش پژوهش کیفی و رویکردی سیستماتیک در پژوهش برای استخراج نظرها از یک گروه متخصصان در مورد یک موضوع است. به‌عبارت دیگر رسیدن به توافق یا اجماع گروهی از طریق یک سری مراحل پرسش‌نامه‌ای با حفظ گمنامی پاسخ‌دهندگان و بازخورد نظرها به اعضای گروه است. پس از ۳ بار بررسی نظرهای متخصصان و اصلاح برخی محتوی‌ها، برنامه آموزشی به توافق و اجماع ۸۳ درصدی رسید و توافق شد ۱۲ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای برای برنامه آموزشی سرزندگی اجتماعی در نظر گرفته شود. جلسه اول به آشنایی و بیان هدف، جلسه دوم تا پنجم به آموزش عوامل جامعه‌شناختی، جلسه ششم تا هشتم به آموزش عوامل محل کار و مشارکت، جلسه نهم تا یازدهم به آموزش عوامل خانواده و همکاران و جلسه دوازدهم به جمع‌بندی و مرور محتوی اختصاص داده شود. با توجه به این‌که برنامه سرزندگی اجتماعی براساس نظریه مارتین و مارش (۲۰۰۸) و سایر نظریه‌ها و پژوهش‌ها در این زمینه است، لذا مبانی و پشتوانه‌های نظری خوب و روایی سازه مناسبی دارد. هم‌چنین تایید برنامه آموزشی با رویکرد دلفی حاکی از روایی محتوایی و تایید برنامه توسط متخصصان حاکی از روایی صوری آن است. محتوی مداخله به تفکیک جلسات به شرح زیر است. جلسه اول با هدف آشنایی افسران و پژوهش‌گر با یکدیگر، بیان قوانین و

انتظارات (مثل همکاری، حضور به موقع، مشارکت و غیره)، بیان هدف پژوهش و بیان مختصر مطالب آموزشی انجام شد. جلسه دوم تاب‌آوری شغلی شامل آشنایی با مفهوم، نقش و اهمیت تاب‌آوری شغلی، بازسازی شناختی و ایجاد تفکر سازنده و تاب‌آور شغلی، آگاهی از توانمندی‌های شغلی، ادراک هدفمند بودن رفتارهای شغلی و اتخاذ هدف‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت شغلی آموزش داده شد. جلسه سوم انگیزش درونی شامل آشنایی با مفهوم انگیزش درونی و بیرونی و نقش آن در انجام وظایف شغلی، راه‌کارهای افزایش انگیزش درونی، نقش خوش‌بینی و امیدواری در تعامل با مردم و داشتن هدف‌های تبحری آموزش داده شد. جلسه چهارم خودگردانی شغلی شامل آشنایی با مفهوم و اهمیت خودگردانی شغلی، استفاده از راهبردهای شناختی و فراشناختی، خودنظارتی و خودتقویتی، مدیریت زمان و مکان خدمت و نقش آنها در بهبود کیفیت کار آموزش داده شد. جلسه پنجم خودکارآمدی شامل آشنایی با نقش و اهمیت خودکارآمدی و خودکارآمدی شغلی و بهبود خودکارآمدی از طریق حل مسئله آموزش داده شد. جلسه ششم حمایت‌های شناختی خانواده و دوستان در انجام خدمت شامل نقش و اهمیت حمایت‌های آنان در تحمل سختی‌های شغل، راه‌کارهای جلب حمایت آنها و نحوه حل مشکلات شناختی شغلی به کمک آنان آموزش داده شد. جلسه هفتم حمایت‌های عاطفی خانواده و دوستان در شغل شامل اهمیت حمایت‌های آنان در انجام وظایف شغلی، راه‌کارهای جلب حمایت آنها و نحوه حل مشکلات عاطفی شغلی (مثل استرس شغلی، اضطراب شغلی و غیره) به کمک آنان آموزش داده شد. جلسه هشتم الگوهای ارتباطی و ارتباط سازنده با خانواده و دوستان شامل نقش ارتباط با خانواده و دوستان در کار، الگوهای ارتباطی گفت‌وگوشنود، شناخت موانع ارتباطی و نحوه مقابله با آنها، مهارت‌های ارتباط سازنده با تاکید بر خودآگاهی و همدلی و ارتباط موثر درون‌فردی و بین‌فردی آموزش داده شد. جلسه نهم ادراک و نگرش مثبت ساختار و هدف محل کار شامل آگاهی و شناخت ساختارها و هدف‌های محل کار و نقش آنها در تحصیل، نقش کارکنان و مدیران در ساختار و هدف محل کار و آموزش برداشت مثبت از ساختار و

هدف محل کار آموزش داده شد. در جلسه دهم، بهبود کیفیت گذارندن وقت در محل کار شامل نحوه مدیریت محل کار قبل از ورود مراجعان و اهمیت این زمان در انجام وظایف، اهمیت مطالعه پیرامون وظایف شغلی، نحوه مدیریت محل کار در دقایق آخر، اهمیت برنامه‌ریزی برای گذارندن وقت در محل کار و خانه آموزش داده شد. جلسه یازدهم اهمیت مشارکت با هدف بهبود جو محل کار و شبکه‌های ارتباط رسمی و غیررسمی دوستان شامل راه‌کارهای مشارکت کارکنان در جو محل کار و نقش آن در انجام کار، یافتن معماها یا طنزهای شغلی با مشارکت کارکنان و مدیران با هدف ایجاد تنوع و رغبت شغلی و بهبود شبکه‌های ارتباطی رسمی و غیررسمی دوستان با هدف ادراک مثبت جو محل کار آموزش داده شد. جلسه دوازدهم با هدف جمع‌بندی و مرور مطالب همه جلسات انجام شد.

یافته‌ها

نمونه افسران مورد مطالعه ۵۰ نفر با میانگین سنی ۳۲ سال بودند که میانگین سنی گروه آزمایش ۳۲/۳۷ سال و میانگین سنی گروه کنترل ۳۱/۶۳ سال بود که از لحاظ سنوات خدمتی ۱۱ درصد جمعیت مورد مطالعه افسران ناجا دارای سنوات خدمتی کمتر از پنج سال و ۸۹ درصد جمعیت دارای سنوات خدمت بیش از ده سال خدمت بودند. این درصدها به‌خوبی نشان می‌دهند که افسران مورد مطالعه، افرادی با تجربه هستند. به‌گونه‌ای که ۵۷ درصد افسران دارای سنوات بیش از پانزده سال خدمت هستند. از لحاظ فضای زیستی و سابقه سکونت، ۱۲ درصد افسران در تهران، ۴۶ درصد در شهرستان‌ها، ۴۲ درصد در مراکز استان به‌سر برده‌اند. این نتایج حاکی از آن است که ۵۴ درصد افسران بیشتر عمر خود را در شهرهای بزرگ کشور به‌سر برده‌اند و تنها ۴۶ درصد آنها در محیط شهرستان زندگی کرده‌اند.

۴۲ درصد جمعیت افسران مورد مطالعه دارای درآمد بین ۲/۵ الی ۳/۵ میلیون تومان هستند و ۶۴ درصد آنها دارای درآمد بین ۳/۵ الی ۴/۵ تومان هستند و تنها چهار

ive of SID

درصد جمعیت افسران مورد مطالعه دارای حقوق چهار و نیم میلیون تومان به بالا هستند. با توجه به سنوات خدمتی افسران و سختی کار آنها، میزان حقوق دریافتی مکفی به نظر نمی‌رسید. از لحاظ قومیت، ۳۸ درصد افسران مورد مطالعه فارس، ۱۲ درصد کرد، ۲۱ درصد لر، ۱۷ درصد ترک و ۱۱ درصد گیلک و مازنی هستند. همچنین ۲۳ درصد افسران مورد مطالعه، دارای نمره ن- پ دو^۱ بالاتر از ۱۹۰ هستند و ۷۷ درصد آنها نمره کمتر از ۱۹۰ دارند. این امر حکایت از آن دارد که رضایت فرماندهان پلیس راهور از افسران مورد مطالعه در سطح عالی نیست. پیش از تحلیل داده‌ها با روش تحلیل واریانس با طرح اندازه‌گیری مکرر پیش‌فرض‌های پژوهش بررسی شد. برای بررسی نرمال بودن متغیرهای وابسته موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شد.

جدول شماره ۱- نتایج نرمال بودن متغیرهای وابسته در مراحل ارزیابی براساس آزمون

کولموگروف- اسمیرنوف

متغیرها	گروه‌ها	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیگیری	
		آماره	معناداری	آماره	معناداری	آماره	معناداری
موفقیت	آزمایش	۰/۱۸۱	۰/۰۸۵	۰/۱۳۱	۰/۲	۰/۱۵۹	۰/۲
شغلی	کنترل	۰/۰۹۴	۰/۲	۰/۱۱۸	۰/۲	۰/۱۴۸	۰/۲
خودکارآمدی	آزمایش	۰/۱۰۷	۰/۲	۰/۱۳۹	۰/۲	۰/۰۸۹	۰/۲
شغلی	کنترل	۰/۱۵۰	۰/۲	۰/۱۹۴	۰/۰۶۴	۰/۱۲۶	۰/۲

طبق یافته‌های جدول ۱، نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای هیچ یک از متغیرهای وابسته در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری معنادار نبودند؛ بنابراین فرض نرمال بودن برقرار است.

۱. ارزیابی سالیانه عملکرد کارکنان

جدول شماره ۲- میانگین و انحراف استاندارد موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل در مراحل ارزیابی

گروه‌ها	موفقیت شغلی			خودکارآمدی شغلی		
	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیگیری	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیگیری
میانگین	۹/۷۱۰	۱۰/۴۷۵	۱۰/۷۱۵	۹۴/۰۵۰	۸۲/۰۴	۹۱/۵۰۰
انحراف استاندارد	۱۰/۵۸۵	۸۴/۷۰۰	۹/۷۹۸	۸۸/۴۵۰	۵/۵۳۹	۸۷/۵۰۰
میانگین	۸۹/۷۵۰	۸۹/۷۵۰	۸۹/۷۵۰	۸۸/۳۰۰	۸۸/۳۰۰	۸۸/۳۰۰
انحراف استاندارد	۸/۶۳۲	۸/۶۳۲	۸/۶۳۲	۷/۰۵۹	۷/۰۵۹	۷/۰۵۹
میانگین	۷/۲۸۶	۷/۲۸۶	۷/۲۸۶	۵/۶۶۰	۵/۶۶۰	۵/۶۶۰
انحراف استاندارد	۵/۶۶۰	۵/۶۶۰	۵/۶۶۰	۵/۶۶۰	۵/۶۶۰	۵/۶۶۰

در جدول ۲، نتایج میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی گروه‌ها در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری قابل مشاهده است. براساس یافته‌ها، میانگین پس‌آزمون و پیگیری موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی گروه آزمایش از گروه کنترل بیشتر است. برای مقایسه میانگین پیش‌آزمون گروه‌های آزمایش و کنترل از لحاظ موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی از آزمون تی تست استفاده شد. نتایج آزمون تی تست نشان داد گروه‌های آزمایش و کنترل در مرحله پیش‌آزمون از لحاظ موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی تفاوت معناداری نداشتند.

جدول شماره ۳- نتایج آزمون‌های چندمتغیری برای بررسی اثربخشی آموزش سرزندگی

اجتماعی بر موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی

آزمون‌ها	مقدار	آماره F	معناداری	مجذور اِتا
اثر پیلایی	۹۹۲/۰	۵۱۸/۳۱۲	۰۰۱/۰	۹۹۲/۰
لامبدای ویلکز	۰۰۸/۰	۵۱۸/۳۱۲	۰۰۱/۰	۹۹۲/۰
اثر هاتلینگ	۵۴۱/۱۱۸	۵۱۸/۳۱۲	۰۰۱/۰	۹۹۲/۰
بزرگ‌ترین ریشه روی	۵۴۱/۱۱۸	۵۱۸/۳۱۲	۰۰۱/۰	۹۹۲/۰

ive of SID

طبق یافته‌های جدول ۳، نتایج هر چهار آزمون نشان داد که متغیر مستقل یعنی آموزش سرزندگی اجتماعی بر هر دو متغیر موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی تاثیر معنادار دارد، اما اثربخشی آموزش‌ها بر خودکارآمدی شغلی بیشتر بوده است ($F=312/518, P \leq 0/001$). با توجه به مجذور اِتا می‌توان گفت ۹۹/۲ درصد تغییرات ناشی از مداخله است.

جدول شماره ۴- نتایج تحلیل واریانس با طرح اندازه‌گیری مکرر برای موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل در مراحل ارزیابی

متغیرهای وابسته	منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آزمون F	معناداری	مجذور اِتا
موفقیت شغلی	زمان	۵۴۹/۰۳۷	۱	۵۴۹/۰۳۷	۵۴/۹۸۷	۰/۰۰۱	۰/۵۹۱
	زمان * گروه	۷۹۵/۷۰۴	۱	۷۹۵/۷۰۴	۷۹/۶۹۱	۰/۰۰۱	۰/۶۷۷
	خطا	۳۷۹/۴۲۵	۳۸	۹/۹۸۵		۰/۰۰۱	
خودکارآمدی شغلی	زمان	۳۱۰/۵۳۷	۱	۳۱۰/۵۳۷	۸۸/۲۲۲	۰/۰۰۱	۰/۶۹۹
	زمان * گروه	۱۳۹/۵۳۸	۱	۱۳۹/۵۳۸	۳۹/۶۴۲	۰/۰۰۱	۰/۵۱۱
	خطا	۱۳۳/۷۵۸	۳۸	۳/۵۲۰			

طبق یافته‌های جدول ۴، در متغیر موفقیت شغلی، اثر زمان معنادار بود ($P \leq 0/001$) که با توجه به مجذور اِتا می‌توان گفت ۵۹/۱ درصد تغییرات زمانی ناشی از اثر مداخله است. همچنین اثر تعاملی زمان و گروه معنادار بود ($P \leq 0/001$) که با توجه به مجذور اِتا می‌توان گفت ۶۷/۷ درصد تغییرات تعاملی ناشی از اثر مداخله است. علاوه بر آن در متغیر خودکارآمدی شغلی اثر زمان معنادار بود ($P \leq 0/001$) که با توجه به مجذور اِتا می‌توان گفت ۶۹/۹ درصد تغییرات زمانی ناشی از اثر مداخله است. همچنین اثر تعاملی زمان و گروه معنادار بود

(P642/39≤0/001) که با توجه به مجذور اتا می‌توان گفت ۵۱/۱ درصد تغییرات تعاملی ناشی از اثر مداخله است. در نتیجه می‌توان گفت تفاوت میانگین‌های موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری معنادار است.

جدول شماره ۵- نتایج آزمون تعدیل شده بنفرونی برای مقایسه میانگین‌های موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی در مراحل ارزیابی

متغیرهای وابسته	مراحل آزمون	اختلاف میانگین‌ها	خطای استاندارد	معناداری	
موفقیت شغلی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۶/۷۵۰*	۰/۸۶۲	۰/۰۰۱
	پیش‌آزمون	پیگیری	۴/۴۲۵*	۰/۹۵۱	۰/۰۰۱
	پس‌آزمون	پیگیری	۲/۳۲۵*	۰/۶۷۷	۰/۰۰۴
خودکارآمدی شغلی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۴/۶۷۵*	۰/۶۰۳	۰/۰۰۱
	پیش‌آزمون	پیگیری	۲/۵۲۵*	۰/۸۵۳	۰/۰۱۶
	پس‌آزمون	پیگیری	۲/۱۵۰*	۰/۵۱۴	۰/۰۰۱

طبق یافته‌های جدول ۵، اختلاف میانگین پیش‌آزمون با پس‌آزمون و پیگیری و اختلاف میانگین پس‌آزمون و پیگیری در هر دو متغیر موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی معنادار است. معنادار بودن اختلاف میانگین‌ها در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون حاکی از اثر مداخله و معنادار بودن اختلاف میانگین‌ها در مراحل پیش‌آزمون و پیگیری حاکی از پایداری ۲ ماهه اثر مداخله در متغیرهای موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی اثربخشی آموزش سرزندگی اجتماعی بر موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی افسران راهور ناجا انجام شد که نتایج نشان داد آموزش سرزندگی اجتماعی باعث افزایش معنادار موفقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی در مراحل پس‌آزمون و پیگیری شد.

یافته‌ها نشان می‌دهد آموزش سرزندگی اجتماعی باعث افزایش معنادار موفقیت شغلی افسران راهور ناجا در مراحل پس‌آزمون و پیگیری می‌شود. یافته‌های تحقیق ما که بیان‌گر تاثیر آموزش سرزندگی اجتماعی بر موفقیت شغلی افسران راهور بود با یافته‌های پژوهش‌های یانو و دیگران هم‌سو است (ویکتوریانو، ۲۰۱۶؛ مارتین، ۲۰۱۴؛ ساراه و همکاران، ۲۰۱۳؛ پاتوین و دالی، ۲۰۱۳). در تبیین این یافته می‌توان گفت سرزندگی اجتماعی به پاسخ مثبت، سازنده و انطباقی به انواع چالش‌ها و موانع شغلی (مثل نمرات ضعیف ن- پ ۲، سطوح استرس، کاهش انگیزه شغلی، بی‌علاقگی به شغل، ناامیدی، خستگی و غیره) اشاره دارد و سرزندگی یکی از مولفه‌های بهزیستی ذهنی است و وقتی فردی تکلیفی را به‌طور خودجوش انجام می‌دهد، نه تنها احساس خستگی و ناامیدی نمی‌کند، بلکه احساس افزایش انرژی و نیرو می‌کند که این احساس در زمینه شغل باعث افزایش تلاش و پشتکار و در نهایت باعث افزایش موفقیت شغلی می‌شود.

یافته‌های دیگر تحقیق ما نشان می‌دهد آموزش سرزندگی اجتماعی باعث افزایش معنادار خودکارآمدی شغلی افسران راهور ناجا در مراحل پس‌آزمون و پیگیری می‌شود. این یافته حاکی از تاثیر آموزش سرزندگی اجتماعی بر خودکارآمدی شغلی است که با یافته‌های پژوهش‌های ساریکام و دیگران هم‌سو است (ساریکام، ۲۰۱۵؛ رئیسی و همکاران، ۲۰۱۴؛ مارتین و مارش، ۲۰۰۸؛ مرادی و همکاران، ۱۳۹۴؛ دهقانی‌زاده و حسین‌چاری، ۱۳۹۱). در تبیین این یافته بر مبنای نظر بن و اتون (۲۰۰۱) می‌توان گفت برخی از افسران راهور در برخورد با موانع و چالش‌های شغلی موفق و برخی دیگر ناموفق هستند. در این میان، تاب‌آوری و سرزندگی اجتماعی به‌عنوان یک متغیر میانجی نقش مهمی دارند. عموماً دلیل مواجهه و پاسخ‌دهی مناسب افسران راهور به موانع و چالش‌ها بر سطح انگیزش، پشتکار و تلاش شغلی آنها تاثیر مثبت می‌گذارد و ابتدا باعث افزایش باورهای شغلی مثبت مثل عزت نفس شغلی، اعتماد به نفس شغلی و غیره و سپس باعث افزایش خودکارآمدی شغلی آنها می‌شود. تبیین دیگر این که افسران دارای سرزندگی اجتماعی بالا جهت رسیدن به موفقیت از خود تلاش بیشتری نشان می‌دهند

و باور دارند که با تلاش و پشتکار می‌توانند به سطح مطلوب عملکرد برسند، لذا در انجام وظایف شغلی تلاش، پشتکار و پافشاری بیشتری از خود نشان می‌دهند و این عوامل نخست باعث شکل‌گیری باورهای مثبت شغلی در کارکنان مثل خودتنظیمی، خودگردانی و خودارزشمندی شغلی و در نهایت باعث افزایش خودکارآمدی شغلی آنان می‌شود. آخرین تبیین بر مبنای نظریه مارتین و مارش (۲۰۰۸) این‌که یکی از پیشایندهای سرزندگی شغلی، مفهوم خودگردانی شغلی است. کارکنان دارای سرزندگی اجتماعی توانایی هدایت یادگیری خود را دارند، لذا آموزش مهارت‌های کنترل و سازمان‌دهی یادگیری شغلی تحت اصطلاح خودگردانی شغلی اهمیت زیادی دارد. در نتیجه سرزندگی اجتماعی با آموزش خودگردانی شغلی بر یادگیری، تصمیم‌گیری، مدیریت زمان و مکان مطالعه و حل مسئله‌های شغلی تاثیر می‌گذارد، لذا معاونت آموزش ناجا و دانشگاه علوم انتظامی امین باید در جهت تربیت افسران اقدام کنند که مهارت‌های طراحی، سازمان‌دهی و نظارت بر یادگیری خود را داشته باشند. در نتیجه سرزندگی اجتماعی نخست باعث ارزیابی مثبت افسران راهور از توانایی‌های شغلی و در نهایت باعث افزایش خودکارآمدی شغلی آنان می‌شود.

نخستین محدودیت این پژوهش عدم فرصت کافی برای پیگیری‌های طولانی‌مدت (یک‌ساله و حتی بیشتر) جهت بررسی تداوم تاثیر آموزش سرزندگی اجتماعی بود. محدودیت دیگر، عدم وجود روش‌های آموزشی دیگر مانند آموزش خودتنظیمی، آموزش مهارت‌های مطالعه و یادگیری و غیره برای مقایسه اثربخشی سرزندگی اجتماعی با آنها بود. آخرین محدودیت، منحصرشدن نمونه به افسران راهور ناجا که مشغول به تحصیل در دانشگاه علوم انتظامی هستند.

پیشنهادها

پیشنهاد می‌شود این پژوهش در بین درجه‌داران و افسران واحدهای مختلف راهور ناجا صورت گیرد تا در تعمیم نتایج و تاثیر بتوان با اطمینان بیشتری بحث کرد. پیشنهاد

می‌شود پژوهش‌گران اثربخشی سرزندگی اجتماعی را با روش‌های دیگر مانند آموزش خودتنظیمی، آموزش مهارت‌های مطالعه و یادگیری و غیره مقایسه کنند. استفاده از پیگیری‌های طولانی‌مدت می‌تواند پیشنهاد پژوهشی مناسبی باشد تا بتوان درباره تداوم تاثیر سرزندگی اجتماعی با اطمینان بیشتری بحث کرد.

۱. مسئولان پلیس راهور به‌منظور ایجاد سرزندگی و نشاط در سازمان تحت مدیریت خود تلاش کنند تا از این طریق ضمن ایجاد رضایت شغلی در کارکنان، سبب افزایش و بهبود بهره‌وری کارکنان و سازمان شوند.

۲. آموزش مستقیم مولفه‌های سرزندگی اجتماعی نظیر خودگشودگی، مثبت‌اندیشی، مشارکت و تعامل در محیط کاری به کارکنان به‌منظور درک بهتر هدف و رسالت سازمان امری ضروری است.

۳. در مورد افزایش متغیر خودگشودگی در سازمان، مدیران و کارکنان باید اطلاعات مربوط به علایق و احساسات خود را صریحاً بیان کنند.

۴. از طریق گفت‌وگو و تبادل نظر، زمینه را برای تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار فراهم کنند.

۵. پیشنهاد می‌شود که به کارکنانی که فعالانه در امور مربوط به سازمان مشارکت می‌کنند، پاداش داده شود.

۶. برای ایجاد مثبت‌اندیشی در سازمان، مدیران و کارکنان باید ابتدا به خود، دیدی مثبت داشته باشند. افرادی که نسبت به خود نگرشی مثبت ندارند در مورد دیگران و آینده شغلی خویش نیز مثبت نخواهند اندیشید.

۷. به‌منظور ایجاد عدالت در سازمان، پیشنهاد می‌شود که سامانه ارزیابی عملکرد کارکنان به‌طور مستمر مورد اصلاح قرار گیرد و پاداش‌ها براساس نتایج حاصل از ارزیابی‌ها صورت پذیرد تا کارکنانی که عملکرد بهتری دارند، نتایج بیشتری دریافت کنند.

اسماعیلی، اعظم. (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش مهارت‌های مثبت‌اندیشی بر خودکارآمدی، سرزندگی تحصیلی و راهبردهای یادگیری دانش‌آموزان دختر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی.

اشتری، حسین. (۱۳۹۸). مجموعه مقالات یازدهمین همایش سراسری رؤسا و مدیران پلیس راهنمایی و رانندگی ناجا. تهران: دفتر تحقیقات پلیس راهور.

بدری گرگری، رحیم؛ حسینی‌نسب، سیدداوود؛ حقی، حبیب‌اله. (۱۳۹۷). رابطه اهداف پیشرفت اجتماعی و مهارت‌های ارتباط در دانشجویان دانشگاه تبریز. مطالعات روان‌شناختی میان‌فردی،

(۳)، ۲۲-۴۴. قابل بازیابی از: <https://www.noormags.ir/view/fa/creator/17133>

پورعبدل، سعید؛ صبحی قراملکی، ناصر؛ عباسی، مسلم. (۱۳۹۴). مقایسه اهمال‌کاری شغلی و سرزندگی اجتماعی در کارکنان. مجله ناتوانی‌های یادگیری، ۴(۱)، ۲۲-۳۸. قابل بازیابی از:

<https://www.sid.ir/fa/journal/JournalListPaper.aspx?ID=51947>

حاتم‌زاده عربی، الهام؛ ایزدی، صمد؛ هاشمی، سهیلا. (۱۳۹۴). مقایسه عملکرد شغلی و خودکارآمدی شغلی کارکنان دوزبانه و تک‌زبانه بانک‌ها. مجله پژوهش در برنامه‌ریزی شغلی،

۱۲(۱)، ۶۳-۷۵. قابل بازیابی از:

<https://www.sid.ir/fa/journal/JournalListPaper.aspx?ID=51198>

حسینی طباطبایی، فوزیه؛ قدیمی‌مقدم، ملک‌محمد. (۱۳۸۶). بررسی علل پیشرفت شغلی مردان در مقایسه با زنان در استان‌های خراسان رضوی، شمالی و جنوبی. مجله دانش و پژوهش در

علوم تربیتی، ۱۵، ۱۴۷-۱۱۹. قابل بازیابی از: <http://jinev.iaut.ac.ir>

دهقانی‌زاده، محمدحسین؛ حسین‌چاری، مسعود. (۱۳۹۱). سرزندگی اجتماعی و ادراک از الگوی ارتباطی خانواده: نقش واسطه‌ای خودکارآمدی. مجله مطالعات آموزش و یادگیری، ۴(۲)،

۴۷-۲۱. قابل بازیابی از: http://jsli.shirazu.ac.ir/article_1575.html

دهقانی‌زاده، محمدحسین؛ حسین‌چاری، مسعود. (۱۳۹۷). سرزندگی تحصیلی و ادراک از الگوی ارتباطی خانواده، نقش واسطه‌ای خودکارآمدی. مجله مطالعات آموزش و یادگیری، ۴(۲)، ۴۷-

۲۲. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=256629>

صالحی، رضوان. (۱۳۹۲). تدوین مدل نظری مشاوره شغلی براساس عوامل موثر بر موفقیت شغلی. رساله دکتری مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان. طالع‌پسند، سیاوش؛ علیجانی، فاطمه؛ بیگدلی، ایمان. (۱۳۹۴). نظریه هدف پیشرفت اجتماعی در محیط کار. فصلنامه کار و پیشه، ۷(۵)، ۷۱-۴۹. قابل بازیابی از: <http://www.iranapsy.ir>

علی‌احمدی، حسین. (۱۳۹۵). فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و برخی نشانگان آسیب‌شناختی روانی معلمان. دوفصلنامه راهبردهای شناختی در یادگیری، دوره ۴، شماره ۷، ۴۲-۲۱. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/JournalListPaper.aspx?ID=63715>

قاسمی‌جوین، رضا. (۱۳۹۷). زندگی و سبک‌های مقابله با استرس در معلمان مقطع دبیرستان شهرستان ساری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی.

مرادی، مرتضی؛ دهقانی‌زاده، محمدحسین؛ سلیمانی‌خشاب، عباس‌علی. (۱۳۹۴). حمایت اجتماعی ادراک‌شده و سرزندگی شغلی: نقش واسطه‌ای باورهای خودکارآمدی شغلی. مجله مطالعات آموزش و یادگیری، ۷(۱)، ۲۴-۱. قابل بازیابی از: http://jsli.shirazu.ac.ir/article_3093.html

میکائیلی، نیلوفر؛ افروز، غلام‌علی؛ ناطق، عباس؛ قلی‌زاده، احمد؛ علیزاده، لیلیا. (۱۳۹۱). ارتباط خودپنداره و فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی کارکنان. مجله روان‌شناسی محل کار، ۱(۴)، ۱۰۳-۹۰. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=195487>

Bandura, A. (2010). Self-efficacy: in the corsini encyclopedia of psychology. (4th Ed.). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, p: 1534.

Bean, J.; Eaton, S.B. (2001). The psychology underlying successful retention practices. Journal of College Student Retention, 3(1), 73-89. <https://psycnet.apa.org/record/2015-16764-006>

Chiu, Y.L.; Tsai, C.C. (2014). The roles of social factor and internet self-efficacy in nurses' web-based continuing learning. Educational Today, 34(3), 446-450. <https://europepmc.org/article/med/23669599>

Comerford, J.; Batteson, T.; Tormey, R. (2015). Academic buoyancy in second level schools: insights from Ireland. Journal of Social and Behavioral Sciences, 197, 98-103. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815040550>

- Dehghanizadeh, M.M.; Hossein Chari, M. (2012). Academic buoyancy and perception of family communication patterns: the mediating role of self-efficacy. *Journal of Studies in Learning & Instruction*, 4(2), 21-47 [In Persian]. <https://iranjournals.nlai.ir>
- Diseth, A. (2011). Self-efficacy, goal orientations and learning strategies as mediators between preceding and subsequent academic achievement. *Learning and Individual Differences*, 21(2), 191-195. <https://psycnet.apa.org/record/2011-03024-001>
- Duijn, M.; Rosenstiel, I.V.; Schats, W.; Smallembroek, C.; Dahmen, R. (2011). Vitality and health: a lifestyle programmer for employees. *European Journal of Integrative Medicine*, 3, 97-10. http://etl.journals.pnu.ac.ir/article_3339.html
- Freilich, R.; Shechtman, Z. (2010). The contribution of art therapy to the social, emotional and academic Adjustment of children with learning disabilities. *The Arts in Psychotherapy*, 37(4), 97-105. <http://www.sci epub.com/reference/158651>
- Jinks, J.; Morgan, V. (1999). Children's perceived academic self-efficacy: an inventory scale. *Journal of Clearing House*, 72(4), 224-30. <https://eric.ed.gov/?id=EJ581375>
- Hatamzadeh Arabi, E.; Izadi, S.; Hashemi, S. (2015). The comparison of the bilingual and the monolingual students' academic performance and academic self-efficacy in the elementary schools. *Research in Curriculum Planning*, 2(17), 63-75 [In Persian]. http://jinev.iaut.ac.ir/m/article_543431.html
- Hosseini Tabatabaee, F.; Ghadimi Moghaddam, M.M. (2007). An investigation on causes of academic achievement in girls versus boys in Khorasan's provinces (Northren, Southren and Razavi). *Research in Curriculum Planning*, 1(15), 119-147 [In Persian]. http://jinev.iaut.ac.ir/m/article_543431.html
- Karahoca, D.; Karahoca, A.; Karaoglu, A.; Gulluoglu, B.; Arifoglu, E. (2010). Evaluation of web based learning on student achievement and achievement motivation in primary school computer courses. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 2, 5813-5819. http://journals.pnu.ac.ir/article_3339.html

- Lester, J.; Leonard, J.B.; Mathias, D. (2013). Transfer student engagement: Blurring of social and academic engagement. *Community College Review*, 41(3), 202-222. <https://trello.com/b/ysaxweuD/literature-review>
- Linnebrink, E.A.; Pintrich, P.R. (2003). The role of self-efficacy beliefs in student engagement and learning in the classroom. *Regarding and Writing Quarterly: Overcoming Learning Difficulties*, 19 (2), 119-137. <https://psycnet.apa.org/record/2003-04779-002>
- Martin, A.J. (2014). Academic buoyancy and academic outcomes: towards a further understanding of students with attention deficit/hyperactivity disorder (ADHD), students without ADHD, and academic buoyancy itself. *British Journal of Educational Psychology*, 84(1), 86-107. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24547755/>
- Martin, A.J.; Marsh, H.W. (2008). Academic buoyancy: towards an understanding of students' everyday academic resilience. *Journal of School Psychology*, 46, 53-83. [https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2167154](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2167154)
- Mikaeeli, N.; Afrooz, G.A.; Gholizadeh, L. (2013). The relationship of self-concept and academic burnout with academic performance of girl students. *Journal of School Psychology*, 1(4), 90-103 [In Persian]. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?id=318651>
- Moradi, M.; Dehghanizadeh, M.M.; Soleimani Khoshab, A. (2015). Perceived social support and academic buoyancy: the mediating role of academic self-efficacy beliefs. *Journal of Studies in Learning & Instruction*, 7(1), 1-24. [In Persian] http://edcbmj.ir/browse.php?a_id=1028&sid=1&slc_lang=en
- Ozer, E.A.; Akgun, O.E. (2015). The effects of irrational beliefs on academic motivation and academic self-efficacy of candidate teachers of computer and instructional technologies education department. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 197, 1287-1292. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10942-020-00347-2>
- Phan, H.P.; Ngu, B.H. (2014). An empirical analysis of students' learning and achievements: a motivational approach. *Educational*

- Journal, 3(4), 203-216.
<http://www.sciencepublishinggroup.com/journal/paperinfo?journalid=196&doi=10.11648/j.edu.20140304.11>
- Pourabdol, S.; Sobhi-Gharamaleki, N.; Abbasi, M. (2015). A comparison of academic procrastination and academic vitality in students with and without specific learning disorder. *Journal of Learning Disabilities*, 4(3), 22-38. [In Persian]. <https://www.sid.ir> > FileServer
- Putwain, D.V.; Connors, L.; Symes, W.; Douglas-Osborn, E. (2011). Is academic buoyancy anything more than adaptive coping? *Anxiety, Stress and Coping*, 3, 1-10. <https://www.researchgate.net/publication/51194335>
- Putwain, D. W.; Daly, A.L. (2013). Do clusters of test anxiety and academic buoyancy differentially predict academic performance? *Learning and Individual Differences*, 27, 157-162. <https://www.researchgate.net/publication/277497222>
- Ramdass, D.; Zimmerman, B.L. (2008). Effects of self-correction strategy training on middle school student's self-efficacy, self-evaluation and mathematics division learning. *Journal of Advance Academic*, 20(1), 18-41. <https://www.semanticscholar.org>
- Reisy, J.; Dehghani, M.; Javanmard, A.; Shojaei, M.; Monfared Naeimian, P. (2014). Analysis of the mediating effect of academic buoyancy on the relationship between family communication pattern and academic buoyancy. *Journal of Educational and Management Studies*, 4(1), 64-70. <http://ensani.ir> > article
- Salehi, R. (2013). Developing a theoretical model of academic counseling based on the effective factors on academic success. PhD Thesis of Academic-Vocational Counseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Isfahan University [In Persian]. <http://journal.iepa.ir>
- Sarah, M.; Paul, C.; Lisa, K.M. (2013). Well-being, academic buoyancy and educational achievement in primary school student. *International Journal of Educational Research*, 62, 239-248. <https://pure.qub.ac.uk>

ive of SID

- Saricam, H. (2015). Mediating role of self -efficacy on the relationship between subjective vitality and school burnout in Turkish adolescents. *International Journal of Educational Research*, 6(1), 1-12. <https://www.researchgate.net>
- Solberg, P. A.; Hopkins, W.G.; Ommundsen, Y.; Halvari, H. (2012). Effects of three training types on vitality among older adults: A self-determination theory perspective. *Psychology of Sport and Exercise*, 13, 507-417. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jasp.12088>
- Victoriano, J. (2016). An investigation of the generalizability of buoyancy from academics to athletics. MA Thesis, Agricultural and Mechanical College: Louisiana State University, p: 18.
- Yangin Ersanl, C. (2015). The relationship between students' academic self-efficacy and language learning motivation: a study of 8th graders. *Journal of Social and behavioral Science*, 199, 472-478. <https://cyberleninka.org/article/n/876090>

