



Investigating and Discovering of work behavior in prevention police employees of Tehran: A qualitative study

Hamid Reza Farahmand Asl

Ph.D. student, Naein Branch, Islamic Azad University, Naein, Iran

Shahnaz Khaleghipour

Associate Professor, Naein Branch, Islamic Azad University, Naein, Iran

Hamid Reza Oraize Samani

Professor, Faculty of Education Science and Psychology, Isfahan University, Isfahan, Iran

واکاوی و کشف مدل‌های رفتار کار در کارکنان پلیس پیشگیری تهران: یک مطالعه کیفی

حمیدرضا فرهمند اصل

دانشجوی دکتری، گروه روانشناسی، واحد ناین، دانشگاه آزاد اسلامی، ناین، ایران

شهناز خالقی پور *

دانشیار، گروه روانشناسی، واحد ناین، دانشگاه آزاد اسلامی، ناین، ایران

حمیدرضا عریضی سامانی

استاد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

Abstract

The aim of the research was to analyze patterns based on work behavior in the prevention policy. The research method in this study was qualitative with an inductive theme analysis approach. The study population was the prevention police employees of Tehran city, and the participants were conducted with the purposeful sampling method on prevention police employees of Tehran according to the entry criteria. People's experiences were investigated with in-depth and semi-structured interview tools, and the data reached saturation with 31 interviews. From the analysis of the collected interviews, coding and classification were done and the main concept of "patterns based on work behavior" was discovered, and in the first stage of coding, 197 themes were extracted from the text of the interviews. In the second stage, 67 themes were abstracted based on the obtained criteria. In the third stage, 8 themes of well-being work-based behavior pattern, health work-based behavior pattern, Depressed work-based behavior pattern, anxious/avoidant work-based behavior pattern, ambitious/dominant work-based behavior pattern, depressed work-based behavior pattern, burnout work-based behavior pattern, and dependent work-based behavior pattern were extracted from it. and obsessive work-based behavior pattern. Validation of the data was done by the feedback method of the participants and the method of independent coders. Validation of the themes was done using the expert group method, and the criteria for determining the accuracy and robustness of the data were examined and confirmed. The results show that there are some behavioral models related to work in prevention police that are healthy or neurotic, which can affect the level of adaptability, psychological injuries caused by the job, and productivity. Therefore, paying attention to this effective factor in the formulation of preventive educational programs and interventions can be considered.

Keywords Work-based behavior patterns, Prevention police, Behavior, Work

چکیده

هدف پژوهش واکاوی مدل‌های رفتار مبتنی بر کار در پلیس پیشگیری بود. روش پژوهش در این مطالعه کیفی با رویکرد تحلیل مضامین به روش استقرایی بود. جامعه مورد مطالعه کارکنان پلیس پیشگیری شهر تهران بود که با روش نمونه‌گیری هدفمند با توجه به ملاک‌های ورودی انتخاب شدند. تجارب افراد با ابزار مصاحبه عمیق و نیمه ساختار یافته مورد بررسی قرار گرفت و داده‌ها با ۳۱ مصاحبه به اشباع رسید. از تحلیل مصاحبه‌های جمع‌آوری شده کدگذاری و طبقه‌بندی انجام شد و مفهوم اصلی "مدل‌های رفتار کار" اکتشاف شد که در مرحله اول کدگذاری ۱۹۷ مضمون از متن مصاحبه‌ها استخراج شد. در مرحله دوم براساس سنجیت مفاهیم به دست آمده تعداد ۶۷ مضمون انتزاع شد. در مرحله سوم ۸ مضمون مدل رفتار کار بهاشی، مدل رفتار کار سلامت، مدل رفتار کار اضطرابی / اجتنابی، مدل رفتار کار جاه طلب / مسلط، مدل رفتار کار افسرده، مدل رفتار کار فرسوده، مدل رفتار کار وابسته و مدل رفتار کار وسواسی از آن استخراج شد. اعتبار سنجی داده‌ها با روش بازخورد مشارکت‌کنندگان و روش کدگذاران مستقل صورت گرفت. اعتباریابی مضامین با استفاده از روش گروه خبرگان انجام شد و معیارهای تعیین دقت و استحکام داده‌ها مورد بررسی و تایید قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد برخی از مدل‌های رفتاری مرتبط با کار در پلیس پیشگیری وجود دارد که سالم و یا نوروٹیک می‌باشد که می‌تواند انطباق‌پذیری، آسیب‌های روانی ناشی از شغل و بهره‌وری را تحت تاثیر قرار دهد. بنابراین توجه به این عامل در تدوین برنامه‌ها و مداخلات آموزشی پیشگیرانه می‌تواند مورد توجه قرار گیرد.

واژگان کلیدی: مدل‌های رفتار مرتبط با کار، پلیس پیشگیری، رفتار، کار

مقدمه

در همه جوامع امروزه کار بیش از هر نوع فعالیت دیگری بخش عمده زندگی اکثر مردم شده است و با سرشت بشر گره خورده است. کار آن قدر با ذات انسان همسو شده است و لازمه رشد و روح بشری شده است که نبود آن فرد را به سمت بی معنایی سوق می دهد (Zimmermann, 2015). مفهوم کار می تواند به عنوان وظایفی تعریف شود که متضمن کوشش های فکری و جسمی بوده و هدفشان تولید خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می سازد. کار به طور عمده از طریق هدف و فواید خود و ارزش محصولی که خلق می کند مشخص می شود. زمانی که با صفات شخصیتی فرد همخوان باشد مفهوم کار به شغل تغییر می یابد و به کارراهه شغلی می انجامد (Vautero & Silva, 2023) که فرد در مدت زندگی کاری خود بر عهده دارد و عمده ترین کاربرد آن پیشرفت در کار است که با سرمایه گذاری روانشناختی وسیع در یک حرفه و یک سازمان می انجامد و شامل احساس درونی و بیرونی است که فرد نسبت به زندگی شغلی خود دارد و به توالی نقش های رسمی که با یک حرفه معین پیوند می خورد اشاره دارد و مولفه های «اهمیت»، «تعهد»، «دلبستگی عاطفی» و «جهت گیری حرفه ای» را در خود جای می دهد (Purwanto, Asbari, Hartuti, Setiana & Fahmi, 2021). نگرش به کار و موقعیت شغلی، واکنش های رفتاری را در تنش و بحران های ناشی از شغل تحت تاثیر قرار می دهد. از پیش نیازهای لازم برای داشتن تعامل سالم و سازنده در شغل داشتن رفتار مناسب است. رفتار حرکتی است که برای مقابله بهتر یا همسو شدن و در واقع مدیریت اتفاقات پیرامون عرضه می شود و به عنوان مفهومی فراگیر در برگیرنده حرکاتی از جمله گفتار، کردار، موضع گیری، عقیده، نگرش و هدف گذاری می باشد که تنها ابزار پایه ای در دسترس و تحت اختیار برای مدیریت شرایط محسوب می شود. اصول مربوط به رفتار بر فرد و روابط او با جهان پیرامونش اثرگذار است (Albarracín, Sunderrajan, Dai & White, 2019).

یکی از عوامل موثر بر موفقیت حرفه ای و عملکرد شاخص و موثر افراد در حوزه شغلی الگوهای رفتار کار می باشد. این الگوها می تواند موجب کامیابی یا سرزندگی شغلی

و یا فرسودگی هیجانی شود. الگوی رفتار درکار خصیصه های فردی، ذهنیت فرد از خود و نقش اجتماعی و نگرش و ارزش نسبت به شغل است که تحت تاثیر تجربه، دانش، مهارت و هوشمندی قرار می گیرد و هر فرد در واکنش به محرک های شغلی به صورت مکرر از آن استفاده می کند. همچنین درجه انطباق با شغل، شایستگی، سلامت و فرسودگی در شغل را متاثر می کند (Voltmer, Kötter & Spahn, 2011). طبق دیدگاه مک کری وکاستا (1992) خصیصه ها در افراد نقش تعیین کننده ای بر رفتار شغلی دارد. مثلا عوامل وظیفه شناسی و گشودگی نسبت به تجربه و توانمندی های منش با عملکرد مثبت شغلی رابطه دارد (Tisu, Lupşa, Vîrgă & Rusu, 2020). (Therasa, & Vijayabanu, 2015).

از دیدگاه روزنمن و فریدمن (۱۹۴۸) افرادی هستند که تمایل زیادی به رقابت و جاه طلبی دارند و در صورت شکست خود را در معرض سرزنش قرار می دهند و بیشتر در معرض اضطراب و بیماری ها قرار دارند. (Tannis, Chernov, Perlman, McKelvey, & Toprani, 2020).

و یا افرادی هستند که همواره آمادگی بیشتری برای ناکامی، یأس، احساس تنهایی و نگرانی دارند و این ویژگیها آن ها را در مقایسه با دیگران در معرض آسیب بیشتری در مقابل تنش ها و فشار محیط کاری قرار می دهد (Ham, Przybeck, Strickland, Luke, Bierut & Evanoff, 2012).

دنولت (۱۹۹۰) الگوی رفتار D را برای افرادی با ویژگی هایی همانند احساس نگرانی، تحریک پذیری، بدبینی، منفی نگری درباره خود، اجتناب از موقعیت های اجتماعی، ترس از طرد شدن، اعتماد به نفس کم، ظاهر غم انگیز و ناامیدی اشاره دارد که به طور معمول از موقعیت های کارگروهی اجتناب می کنند. نوع مقابله با استرس و اضطراب درکار با ویژگی های شخصیتی ارتباط دارد (Grande, Romppel, & Barth, ۲۰۱۲).

برونگرایی و تجربه گرایی بطور مثبت با موثر بودن و پیشرفت رابطه دارد به صورتیکه توافق پذیری و وجدان گرایی به ترتیب پیش بینی کننده این معادله اند که افراد توافق پذیر ارزش های همکاری شان بیشتر ناشی از ارزش های رقابتی آن ها می باشد و نیز وجدان گرایی پیش بینی کننده مثبت صفاتی مثل تلاش برای پیشرفت، وظیفه گرایی و خود نظم

آسیب باشد (Farahmand Asl, Khaleghipour, and Oraizi Samani, ۲۰۲۲).

مارستون برای توصیف واکنش های افراد در شغل نوع جدیدی از الگوی جدید دوماحوری را طراحی کرد که اساس نهایی DISC (Dominance, Influence, Steadiness, Conscientiousness) به شمار می رود که با چهار نوع رفتار با نام های تسلط، تاثیرگذاری، ثبات، وظیفه شناسی یا فرمانبرداری مشخص می شود که چهار بعد رفتار طبیعی را در مقابل چهار سوال قرار داده است. D پاسخ به مسائل و چالش ها، I تاثیر بر دیگران، S واکنش به تغییرات محیط و C واکنش به قواعد و قوانین را شامل می شود (Bonnstetter, Suiter, 2007).

براساس مدل مبتنی بر نظریه تحلیلی اجتماعی و شخصیتی شغلی بهنجار هوگان تفاوت های فردی در اثربخشی وجود دارد. مدل پیشنهادی هوگان با نام HPI برای ساختار شخصیت دارای هفت بعد است که سازگاری، جاه طلبی، مردم آمیزی، حساسیت بین فردی، احتیاط/ باملاحظه، کنجکاوی و رویکرد یادگیری را شامل می شود (Hogan & Hogan, 2007). زندگی شغلی شامل دوره هایی می شود که براساس برنامه ها و نقش ها سازمان یافته اند و تفاوت های بین فردی در کار و استفاده از رفتارهای خاص در محیط کار تعیین می کند تلاش آن ها چگونه ارزیابی می شود (Farahmand Asl., ۲۰۲۲).

پژوهش (Martin, Euwema, Kop & Bakker, 2017) نشان داد کاهش تسلط رفتاری افسران پلیس می تواند به تعارض در کار منجر شود. پژوهش (Voltmer, Obst & Kotter, ۲۰۱۸) نشان داد کاهش الگوهای رفتاری سالم با فرسودگی و کیفیت زندگی دانشجویان پزشکی رابطه دارد.

پژوهش (Kalani, Malki, Oreyzi, 2017) نشان داد توانمندی های محافظت کننده و بین فردی و صفات شخصیتی مثبت در افراد دارای الگوی مقابله ای سالم و ناسالم با استرس شغلی رابطه دارد و توانمندی های محافظت کننده و بین فردی در الگوهای رفتاری سالم بیشتر از الگوهای ناسالم می باشد.

دهی است (Burch, & Anderson, 2008). الگوهای رفتاری ناسالم در کار می تواند منجر به نشانگان روان تنی شود که ریشه آن چالش با فرایندهای روانشناختی مثل تنش های مرتبط با شغل است (Voltmer, Kötterm & Spahn, 2012). برخی از کارکنان تحت تاثیر خصیصه های رفتار در کار در مقابل فشارها و آسیب های سازمانی مبتلا به مشکلات روانشناختی کمتری می شوند و با توجه به تنش ها بهزیستی خود را حفظ می کنند و برخی دیگر در مقابله با تنش های شغلی توان کمتری داشته و آسیب پذیری آن ها در برابر محرک ها بیشتر است (Schulz & et al, 2011). نحوه واکنش رفتاری به محرک های شغلی با واکنش های رفتاری در محیط های غیر شغلی متفاوت می باشد. افراد در مواجهه با استرس های شغلی و تداخل این مشکلات با حوزه های زندگی الگوهای رفتاری متفاوتی پیش می گیرند که هر یک پیامدهای متفاوتی را به دنبال دارد (Basinska, Anndruszkiewicz, & Grabowska, 2011). الگوهای رفتاری مختلف و اثر آن ها بر محرک ها در محیط کاری قابل توجه است. الگوهای رفتاری مشخصی در محیط کار وجود دارد که در مواجهه با تقاضاهای فزاینده شغلی و دیگر شرایط استرس زای شغلی بر سلامتی و عملکرد حرفه ای تاثیر مثبت یا منفی دارد (Schaarschmidt & Fischer, ۲۰۰۶). رفتارها و تجارب مرتبط با کار در سه حوزه عملکردی شامل ۱. تعهد حرفه ای که جایگاه و ارزش کار در زندگی، تمایل به پیشرفت و کسب موفقیت های بزرگ و تمایل به تلاش کردن را شامل می شود. ۲. مقاومت در برابر استرس که تمایل به تسلیم در برابر شکست و مقابله مؤثر با چالش ها و تقاضاهای شغلی و تعادل روانی در شرایط چالش انگیز شغلی را در برمی گیرد و ۳. سلامت ذهنی که خشنودی کلی فرد از زندگی و کار و تجربه حمایت اجتماعی را شامل می شود به صورت ترکیبی الگوی رفتاری در کار را مشخص می کند (Kieschke & Muszalska, Krajnik, & Schaarschmidt, 2008). اسپیرتز و همکاران (Rogiewicz, ۲۰۰۵) رفتارهای کاری همانند تمرکز بر کار، استقلال، جستجوگری و وابستگی های پایدار را بر کامیابی شغلی مؤثر دانسته اند. ترکیب این خصیصه ها می تواند پیش بینی کننده رفتار کار در شکل سلامت و

سوال است که مدل های رفتارکار کارکنان پلیس پیشگیری تهران کدام است؟

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه :

روش پژوهش به صورت کیفی مبتنی بر تحلیل موضوعی استقرایی مبتنی بر رویکرد براون و کلارک برای دستیابی به شبکه مضامین در راستای شناسایی مدل های رفتارکار فراجا جامعه آماری در گزینش اولیه کارکنان پلیس پیشگیری فراجا در کلانتری های شهر تهران بودند که در مرحله اول برای کشف مضامین مدل های رفتار کار مصاحبه نیمه ساخت یافته با کارکنان پلیس پیشگیری فراجا انجام شد. برای پوشش وسیع حیطه اطلاعاتی مورد نظر با حداکثر سطوح ممکن معیارهای تنوع در سن، تحصیلات و رده شغلی نیز مدنظر قرار گرفتند. ملاک های ورود به پژوهش شامل کارکنانی بودند که در فاصله سنی ۳۰ تا ۵۵ سال بودند (۲ افراد تمایل به بیان تجارب خود در حوزه شغلی را داشته باشند. این مرحله شامل ۳۱ نفر نمونه بود که به صورت هدفمند و با رضایت آگاهانه و اطمینان از این که نام و اطلاعات آن ها محرمانه خواهد ماند در پژوهش شرکت کردند.

ابزار سنجش

گردآوری داده ها با مصاحبه فردی و نیمه ساختاریافته انجام شد و تجارب مصاحبه شوندگان به طور کامل مورد بررسی قرار گرفت. موضوع مورد مصاحبه نیز حول محور آن سوال متمرکز بود، که در شرایط استرس و عادی در موقعیت شغلی در برابر وظایف تان چگونه رفتار می کنید؟ و به منظور عمق بخشیدن به پاسخ ها براساس پاسخ های مصاحبه شوندگان سوالات کاوشی و پیگیری کننده پرسیده شد. مصاحبه ها با هماهنگی قبلی و در مکانی مناسب انجام شد. مصاحبه های صورت گرفته با هریک از افراد شرکت کننده، در فاصله زمانی ۵۰ دقیقه و در محل کار آنان صورت گرفت. به منظور کفایت حجم نمونه معیار اشباع پذیری به کار گرفته شد و داده ها با ۳۱ مصاحبه به اشباع رسید.

پژوهش Oreyzi & Kalani (2019) نشان داد نوع رفتار افراد در موقعیت کاری همانند الگوی سالم صرفه جو در مواجهه با تنش ها و استرس های شغلی میزان تجربه تعارض کارخانواده را تحت تاثیر قرار می دهد.

نیروی انتظامی و پلیس جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک سازمان امنیتی اجتماعی مطرح می شود که نقش مهمی در تامین امنیت و مراقبت از نظم و آسایش عمومی مردم و مبارزه با عناصر مخمل آن دارد. پلیس مطلوب پلیسی چابک و حامی ارزش های اخلاقی و توحیدی و عدالت در جامعه بوده و از نظام سیاسی مردمی حمایت و پشتیبانی می کند و به نوعی حلقه واسط میان جامعه، مردم و حاکمیت تلقی می شود. پلیس با مشارکت در بسیاری از فرایندهای اساسی کارکرد جامعه به عنوان نهادی ظاهر می شود که در قلب کارکرد سیاسی یک جامعه قرار دارد. بنابراین با کارکردهای خوب و موفق خویش می تواند توازن میان دو محیط سیاسی و اجتماعی ایجاد نموده و ضمن دفاع از نظام سیاسی و ارزش های حاکم بر جامعه از حقوق شهروندان مراقبت نماید که در این میان پلیس پیشگیری به جهت نقش حساس تر در مبارزه با فساد و تهدید اجتماعی و سلامت به وظیفه عمل کردن فارغ از تخریب گری و گروه گرایی از جمله عواملی می باشد که می تواند در جهت کارکرد صحیح اقدام کنند (Rezazadeh&Bakhtiari,2019).

بنابراین توجه به عوامل روانشناختی تاثیرگذار در توانمندسازی و عملکرد شاخص شغلی در آن ها ضرورت دارد. مدل های رفتار کار در پلیس پیشگیری یکی از عوامل تاثیر گذار در مقابله موثر با بحران ها و تنش های ناشی از شغل می باشد که می تواند مولفه های بازدارنده و فعال ساز سلامت را در آن ها کشف و استخراج کند. بنابراین با توجه به گستردگی، متنوع بودن، فشار روانی بیشتر و حساسیت شغلی پلیس پیشگیری و اهمیت نقش پلیس در جامعه برای داشتن نیروی متعهد در عین حال کامیاب و سرزنده که اقتضای یک جامعه مدرن سلامت محور است که ارتباط مستقیمی با رضایت عمومی دارد توجه به الگوهای رفتاری آن ها قابل توجه است بنابراین این پژوهش با هدف واکاوی و کشف مدل های رفتار مبتنی برکار در پلیس پیشگیری به دنبال این

روش اجرا و تحلیل داده ها

از شبکه مضامین داده ها مورد بازنگری و تحلیل قرار گرفت. سپس در اختیار ۳ نفر از اساتید دانشگاه علوم انتظامی فعال در حوزه روانشناسی قرار گرفت تا تناسب برچسب ها با واحد های معنایی و صلاحیت و انطباق یافته ها بررسی شود. کارشناسان مضامین هر طبقه را به عنوان مفهوم مرتبط با مدل های رفتار مرتبط با کار را تایید کردند و با معیار توافق ارزیابان اعتبار یافته ها حاصل شد.

تحلیل داده ها با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام شد. بدین منظور ابتدا متن مصاحبه ها مورد بررسی قرار گرفت. مرحله اول شامل کدگذاری باز بود که مولفه های مرتبط با مدل های رفتار کار براساس واحدهای معنایی کدگذاری شدند و کدهای محوری به دست آمد. در مرحله دوم کدهای محوری جهت شناسایی مدل های رفتار مرتبط با کار سازماندهی شد و مضمون نهایی حاصل شد. اعتبار سنجی داده ها با روش خودبازبینی محقق و کدگذاران مستقل توسط چهارمحقق و روش دریافت بازخورد از مشارکت کنندگان انجام شد. پژوهشگران در راستای دستیابی به دقت و اطمینان

یافته ها

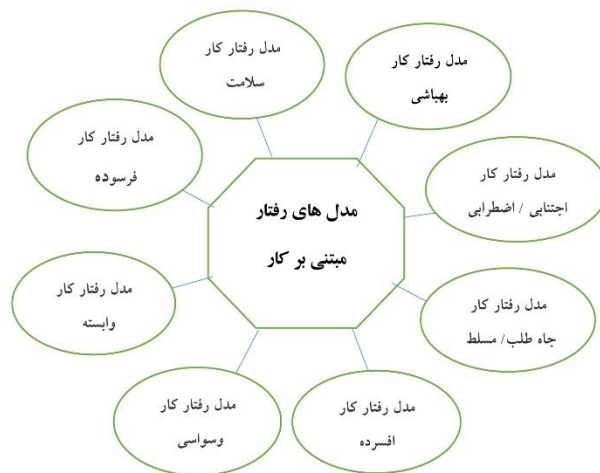
در جدول ۱ مشخصات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان ارائه شده که به شرح زیر می باشد:

جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناختی شرکت کنندگان در پژوهش

متغیر	ابعاد	فراوانی
سمت شغلی	مدیر	۸
	کارمند	۲۳
سن	تا ۳۰ سال	۰
	۳۱-۴۰	۸
	۴۱-۵۰	۲۱
جنسیت	بالای ۵۰ سال	۲
	مرد	۲۵
تحصیلات	زن	۶
	لیسانس	۳
رده شغلی	فوق لیسانس	۱۹
	دکتری	۹
	سروان	۷
	سرگرد	۹
	سرهنگ	۱۴
سابقه شغلی	سردار	۱
	تا ۱۰ سال	۳
	۱۱-۱۵	۵
	۱۶-۲۰	۱۱
	بالای ۲۰ سال	۱۲

حرکت می‌کنم چون مسئولم که در جهت اهدافش کار کنم کارکردن برای سازمانم برابم خیلی ارزشمند از کار کردن در آن لذت می‌برم. یک پرونده ای که مربوط به کارم است با انرژی تمام بررسی می‌کنم، و برنامه ریزی می‌کنم متوجه شدم هر چه سخت تر کار کنم کارهایم بیشتر و با سرعت انجام می‌شود معمولاً بهترین تصمیم‌ها را می‌گیرم نباید از سختی‌ها ترسید میخ‌هایی در دیوار محکم ترند که ضربه‌های سخت تری را تحمل کرده باشند، باید از ناهمواری‌ها و دشواری‌ها شروع کرد مخصوصاً در شغل ما که همیشه با استرس و حوادث روبرو است و معتقدم باید عالی کار کنم تا به موفقیت برسم عالی کار کردن به من لذت می‌دهد. برای انجام کارهای کلان و دشوار که دیگران کنار می‌زنند پیشقدم می‌شوم و شجاعت به خرج می‌دهم. " دیگران معتقدند که تلاشهای من برای انجام کار هوشمندانه است تا جایی که می‌تونم موقعیت‌ها را خوب طراحی کنم، در حل مشکل با فرد دیگه ای که می‌تونه کار مناسبی انجام بده صحبت می‌کنم، از تجارب قبلی ام برای حل مشکلات استفاده می‌کنم بر مشکل پیش آمده تمرکز می‌کنم تا بتوانم به بهترین نحو ساختارها را اصلاح کنم و کار را به جلو ببرم با توجه به تنش‌های زیادی که کارم ایجاد می‌کنه ولی برای اوقات فراغت خودم و خانواده‌ام برنامه‌ریزی می‌کنم، مشکلات کاریم تا جایی که ممکنه در خانواده دخالت نمی‌دهم در شرایط سخت و بحرانی سعی می‌کنم کار پرخطر انجام ندهم، در شرایط سخت آرامشم را حفظ می‌کنم، عجولانه و شتابزده عمل نمی‌کنم و به دنبال اولین فکر نمی‌روم. به شغلم افتخار می‌کنم وقتی بستگان از من راجع به شغلم می‌پرسند حس خوبی دارم در کل از زندگیم رضایت دارم مشکلات کاری نتوانسته من و از پا در بیاره، باعث رشد و پیشرفتم شده تحمل سختی‌ها را دارم. در مشکلات مقاومت می‌کنم اگر از همکاران و مدیران درخواست کمک کرده ام من و حمایت کردند همسر و دوستانم به من کمک کردند. وظایف شغلی ام را به خوبی انجام می‌دهم حتی اگر پاداش مضاعف دریافت نکنم برخی مواقع آنقدر درگیر و غرق کار می‌شم که زمان از دستم خارج می‌شه. دیگران راجع به من می‌گویند متفکرم

یافته‌های تحلیل مضامین مبتنی بر مصاحبه کیفی در قالب مدل‌های رفتار کار در ۸ مضمون مدل رفتار کار بهباشی، مدل رفتار کار سلامت، مدل رفتار کار جاه طلب / مسلط، مدل رفتار افسرده، مدل رفتار کار اضطرابی اجتنابی، مدل رفتار کار وسواسی، مدل رفتار کار وابسته و مدل رفتار کار فرسوده به صورت شبکه مضامین ارائه می‌شود.



شکل ۱. خوشه‌های مفهومی مدل‌های رفتار کار در پلیس پیشگیری

از تحلیل داده‌های مطالعه انجام شده در مورد "مدل‌های رفتار کار پلیس پیشگیری" که به معنای مجموعه‌ای از تجربیات افسران پلیس پیشگیری در واکنش به موقعیت‌های کار است ۸ مضمون مرتبط با مدل‌های رفتار کار استخراج شد. یک مورد از مصاحبه‌ها برای هر مدل از رفتار کار ارائه شده است.

مدل رفتار کار بهباشی

مصاحبه‌شونده کد ۱۴: سرهنگ

مدل رفتار کار بهباشی شامل ۷ مضمون محوری شامل تعهد حرفه‌ای مسئولانه، سبک مقابله‌ای و کارآمد مسئله‌محور، بهزیستی ذهنی، دلبستگی شغلی، توانمندی شناختی بالا و بهزیستی روانی و ۳۸ مضمون با کد باز می‌باشد. که به بخشی از صحبت‌های یکی از مشارکت‌کنندگان اشاره می‌شود.

"چون به سازمان وابستگی دارم تمام تلاشم را می‌کنم و تمایل دارم موفق شوم، در جهت اهداف و ارزشهای سازمانم

چون از زوایای مختلف به موضوعات نگاه می‌کنم، در برابر ابهام کاری شکیبیا و صبورم وقتی با موقعیت های بحرانی روبرو می‌شم از آن فاصله می‌گیرم تا بتوانم بصورت کلان به قضیه نگاه کنم، مدیر ارشدم می‌گه استدلال‌های خیلی خوبی دارم که برای سیستم فوق العاده است، دیگران می‌گویند تدبیر کردن من حرف ندارد در تشخیص درست و غلط توانمندم در تصمیم‌گیری‌ها سریع مسائل را بررسی می‌کنم بدون اینکه خسته شوم به راحتی می‌تونم بر مسائل تمرکز کنم تمرکز بر دستورالعمل‌ها خسته ام نمی‌کنه ، ایده های خود را به خوبی اجرایی می‌کنم، کارهای تکراری خسته ام می‌کنه. از دانش و مهارت های علمی ام در تصمیم‌گیری ها و اجرایی کردن آن ها استفاده می‌کنم..... در برابر فشارهای گروه مخالف مقاومت می‌کنم..... در شغلم احساس کار آمدی دارم . قضاوت دیگران برایم مهم نیست چون باور دارم که کارم را خیلی خوب انجام داده‌ام..... جهت زندگی و شغلم نظام مقدس جمهوری اسلامی و توجه به رضایت خداست..... به ارزش های شغلی و خانوادگی و کشورم احترام می‌گذارم و وفادار هستم، از رهنمودهای مدیرانم اطاعت می‌کنم..... با توجه به اینکه شغل من نیاز به خطر کردن دارد ولی تا به حال بی‌جهت خطر نکرده‌ام..... در برابر موفقیت‌هایم به کسی فخر نفرورختم ام البته این نظر همکارانم و دیگران در مورد من و خودم هم قبول دارم از خداوند همیشه به خاطر شغل خوبم سپاسگزارم، خداوند در موقعیت‌های سخت و بحرانی همیشه کمک من بوده است، وقتی قرار است پروژه سختی را مدیریت کنم به خدا توکل می‌کنم و همین به من آرامش عجیبی می‌ده..... من و همکارانم در روابط کاری از وجود هم سود می‌بریم. به اصول اخلاقی و ارزش های شغلی ام وفادارم..... با وجود اینکه سرم شلوغه ولی وقتی را برای دیگران کنار می‌گذارم..... اطرافیانم می‌گویند که من برای رفع نیازهای دیگران خیلی تلاش می‌کنم ولی برای خودم خیلی کم..... کیفیت خوابم خوبه، تا به حال خیلی کم پیش آمده که خسته و افسرده باشم."

جدول ۲. مدل رفتار کار به باشی در پلیس پیشگیری تهران

مضمون اصلی	کدهای محوری	کدهای باز
		نگرش و جایگاه و اهمیت ذهنی به کار و سازمان
	تعهد حرفه ای مسئولانه	تلاش برای عالی بودن
		جاه طلبی حرفه ای
		مسئله گشایی ماهرانه
	سبک مقابله ای و کار آمد مسئله محور	دوری گزینی هیجانی بالا
		ثبات هیجانی شغلی
		نگرش خوش بینانه و متعالی به شغل
	بهبزستی ذهنی	نگرش خوش بینانه به زندگی
		تاب آوری بالا
		ادراک مثبت از حمایت اجتماعی
	دلبستگی شغلی	انگیزه درونی
		غرقگی
		خردمندی
	توانمندی شناختی بالا	پردازش سریع اطلاعات

مدل رفتار کار بهباشی	خلاقیت و نوآوری بالا
	استفاده عملی از دانش در کار
	تسلط بالا بر شرایط محیطی
بهزیستی روانی	احساس هدفمندی
	رشد شخصی
	پذیرش خود
	ارزش‌ها
فضیلت‌های منش	شجاعت
	جوانمردی
	خویش‌داری
	دوراندیشی
	فروتنی
	قدر دانی
	معنویت
	امید و خوش بینی
	بخشش و عفو
	نوع دوستی
مهارت‌های جامعه‌پسند بالا	همدلی
	هوش اجتماعی
	الگوی ارتباطی همفکرانه / سودمندانه
وجدان‌گرایی	وظیفه‌شناسی
	خود راهبری
خلق مثبت	ایثار
	نشاط ذهنی

مدل رفتار کار سلامت

مصاحبه شونده کد ۸: سرگرد

"کارکردن برای سازمانم را دوست دارم و سعی کرده‌ام در
گرو اهداف ارزشی سازمانم کار کنم..... برای انجام کارهای
سخت داوطلبانه پیشقدم نمی‌شوم، سعی می‌کنم در همان
وظایفی که به من واگذار می‌شود اقدام کنم.... به دنبال کسب
موفقیت‌های بزرگ شغلی نیستم..... در وضعیت بحرانی اول
برنامه ریزی بعد اقدام می‌کنم..... برای حل مشکل با افراد
دیگری که به آنها اعتماد دارم و تخصص دارند مشورت
می‌کنم..... معمولاً اجازه نمی‌دهم تنش‌های کاریم در زندگی
خانوادگیم تاثیر بگذارد..... معمولاً در شرایط استرس‌زا
خشمگین نمی‌شوم..... در کارم شتابزده عمل نمی‌کنم

مدل رفتار کار سلامت شامل ۷ مضمون محوری شامل تعهد
حرفه‌ای بالغانه، سبک مقابله‌ای مسئله محور کارآمد در برابر
استرس، بهزیستی ذهنی بالا، دلبستگی شغلی بهنجار،
توانمندی شناختی، فضیلت‌های منشی، مهارت‌های جامعه
پسند، وجدان‌گرایی، سلامت روانی و ۲۹ مضمون با کد باز
می‌باشد. که به بخشی از صحبت‌های یکی از مشارکت
کنندگان اشاره می‌شود.

شغلم را دوست دارم چون فراز و نشیب های خاص خودش را داره..... معمولا با دیگران مدارا می کنم ، خودم فکر می کنم مقاوم هستم. این تکنیک را همیشه با خودم دارم که هیچوقت به خاطره اتفاقات کوچک و بی ارزشی که کنترل نداره خودش را ناراحت نکنه و بهترین کار بی اهمیت ماندنه..... در شرایط سخت همکارانم و خانواده ام پشتیبان من بوده اند.....اگر پاداش ها افزایش یابد می تونه انگیزه من را بیشتر کنه.....رویی ایده های جدید راحت تمرکز می کنم، ذهن من برای انجام کارها و تصمیم گیری ها همیشه آماده است و خسته نمی شود.....، ترجیح می دهم وظایفی که طبق دستورالعمل به من واگذار می شه را انجام بدهم و دنبال تغییر دستورات نیستم. ایستادگی در برابر افراد خلافکار برایم

راحت است و هیچ ترس و اضطرابی احساس نمی کنم..... برای ارزش های میهنم تلاش می کنم، به نظام وفادارم، به رهنمودهای مدیرانم در جهت ارزش ها و آرمانم احترام می گذارم در برابر بحران ها و تنش ها با خشونت اقدام نمی کنم. کینه گرفتن از همکارانم با توجه به شرایط بحرانی شغل مان برای هر دو استرس مضاعف است.....می توانم دیگران را متقاعد کنم. اهل مشورت و همفکری ام ، در تصمیم گیری ها از مدیرانی که توانمند هستند مشورت می گیرم..... تا آنجا که امکان داشته کارها را به خوبی مدیریت کرده ام..... برای حضور در سر کارم هیچ گونه احساس خستگی و ملال ندارم."

جدول ۳. مدل رفتار کار سلامت در پلیس پیشگیری تهران

مضمون اصلی	کدهای محوری	کدهای باز
	تعهد حرفه ای	نگرش و اهمیت ذهنی به کار و سازمان
	بالغانه	تلاش کردن
		جاه طلبی کم
	سبک مقابله ای مسئله محور کار آمد در برابر استرس	فعال ساز رفتاری (مساله گشایی)
		دوری گزینی هیجانی بالا
		ثبات هیجانی
	بهبودی ذهنی بالا	نگرش خوش بینانه به شغل
		نگرش خوش بینانه به زندگی
		تاب آوری بالا
		ادراک مثبت از حمایت اجتماعی
	دلبستگی شغلی بهنجار	علاقه به شغل
		انگیزه وابسته به پاداش
	توانمندی شناختی	خردمندی
		پردازش بهنجار اطلاعات
		خلاقیت و ایده پردازی کم
		عملیاتی کردن دانش در کار
مدل رفتار کار سلامت	فضیلت های منشی	شجاعت
		جوانمردی
		خویشتن داری

فروتنی	مهارت های جامعه پسند
دور اندیشی	
قدر دانی	
معنویت	
بخشش و عفو	
هوش اجتماعی	
الگوی ارتباطی همفکرانه	
وظیفه شناسی	وجدان گرایی
خود راهبری	
سرزندگی	سلامت روانی

مدل رفتار کار اضطرابی اجتنابی

مصاحبه شونده کد ۱۹ : سروان

قدم می شدم و این کار را انجام ندادم دائم فکرش مثل خوره به جانم می افته و اذیتم می‌کنه و همین مسئله عصبانیتم را توی خونه بیشتر می‌کنه، بعضی مواقع احساس بی کفایتی می‌کنم و دیگه تمایلی ندارم برای زندگیم و تفریحاتم وقت بگذارم..... برخی کارها را که باید سریع انجام دهم حس می‌کنم نمی‌تونم ولی برای کارهایی که باید تامل کنم فکرم به هم می‌ریزد و نمی‌تونم تمرکز کنم سختی‌ها جز دردسر هیچ سودی به حالم نداشته.....همیشه با گذشته شغلیم درگیرم. از آینده اضطراب دارم می‌ترسم که چطور می‌توانم موفقیت‌های سخت رو برو شوم و نگرانم که توان مبارزه با آن‌ها را دارم..... از نظرات همکارانم احساس نگرانی دارم، می‌ترسم همکارانم من را منفی قضاوت کنند و حمایت نکنند. نگرانم از اینکه نکنه در شغلم دیگران بهتر از من کار کنند یا احمق به نظر برسیم.....، دیگران گفتند تو موفقیت‌های مثبت زندگیت را نمی‌بینی، به خاطر برآورده نکردن انتظارات دیگران احساس تقصیر می‌کنم..... اگر بخوام با دیگران سازش کنم باید مطیع آن‌ها شوم برای همین ترجیح می‌دهم از جمع همکارانم فاصله بگیرم..... می‌ترسم جلوی همکارانم غیر عادی و نادان به نظر برسیم در جاهایی که قرار هست در حین گفتگو من هم وارد عمل شوم و صحبت کنم خیلی می‌ترسم که در معرض دید همکارانم قرار بگیرم..... نمی‌تونم بصورت سریع فکر کنم و تصمیم بگیرم..... ترسم از جمع تمرکز را مختل می‌کند، شتاب زده و سریع عمل می‌کنم، ذهن من موقع اضطراب توان لازم برای تصمیم‌گیری را

مدل رفتار کار اضطرابی / اجتنابی شامل ۷ مضمون محوری تعهد حرفه ای روان نژند و غیر مسئولانه ، سبک مقابله ای هیجان محور ناکار آمد، بهزیستی ذهنی پایین، خودکار آمدی پایین، سازگاری شغلی پایین، سبک شناختی تکانشی اضطرابی، بازداری رفتاری، ضعف روانی، توانمندی شناختی پایین، توانمندی ضعیف منش، مهارت های ضعیف جامعه پسند، سلامت روانی پایین و ۲۹ مضمون با کد باز می‌باشد. که به بخشی از صحبت های مشارکت کنندگان اشاره می‌شود.

"احساس خاصی به سازمانم ندارم، تلاش من برای سازمانم در حد کارهایی است که به من واگذار می‌شود و نه بیشتر، تلاش برای این شغل سودی به حال من ندارد..... برای شغلم برنامه خاصی ندارم، این کاری که دارم سختی‌هاش خیلی زیاده، پیشرفتی داخلش نیست. ته تهش همین‌ه که هست، کار زیاد هم سودی نداره، دوست دارم یک کم بیشتر کار کنم ولی انگار یک چیزی مانع می‌شه..... برای انجام کارهای سخت که حالت داوطلبانه داره خیلی به هم می‌ریزم، انجام کارهای سخت را دوست ندارم و عقب می‌کشم، به دنبال موفقیت‌های بزرگ نیستم، استانداردهای خاصی برای شغلم ندارم. خودم را با موفقیت‌های سخت درگیر نمی‌کنم....."

دراسترس‌ها داوطلب نمی‌شوم، اضطرابم اجازه نمی‌دهد برای همین خودم را از موفقیت‌های تنش‌دور می‌کنم..... وقتی احساس می‌کنم که باید مشکلات را حل می‌کردم و پیش

ندارد.....سعی می کنم در جاهایی بشینم که سریعاً محیط را ترک کنم..... در اکثر مواقع کم صحبت می کنم از هول شدن می ترسم..... شروع هر کاری برایم مشکل است ، احساس می کنم اعتماد به نفس ندارم.....نسبت به هر چیزی سریع واکنش نشان می دهم ، دیگران می گویند زود رنج و حساس هستمدر برخورد با دیگران خیلی زیاد مراقب رفتار خودم هستم که اشتباه نکنم یا حرفی نزنم که باعث رنجش دیگران شود ولی آخرش هم خراب می کنم..... از بالاتکلیفی احساس بدی دارم..... نمی دونم چطوری مثل بقیه از علم توی کارم استفاده کنم دیگران خیلی راحت این کار را می کنند. از رد شدن ایده هایم در جمع احساس ترس دارم

برای همین نظراتم را هر چند خلاقانه باشد ارائه نمی کنم. مقاومت در برابر افراد خلافکار برایم راحت نیست و مرا دچار اضطراب می کند..... با توجه به این که از خطاهای همکارانم ظاهراً گذشت می کنم ولی کینه آن ها در دلم می ماند..... نفوذ پذیری ام برای راضی کردن دیگران خیلی کمه و نمی توانم دیگران را در موقعیت ها راضی نگه دارم، به راحتی نمی توانم جلوی هیجاناتم را بگیرم و زود عصبی می شوم..... در تصمیم گیری ها از دیگران کمک نمی گیرم چون احساس می کنم که دیگران به من بازخورد مناسبی نمی دهند..... در اکثر مواقع احساس خستگی می کنم و با خودم درگیرم".

جدول ۴. مدل رفتار کار اضطرابی / اجتنابی در پلیس پیشگیری تهران

مضمون اصلی	کدهای محوری	کدهای باز
	تعهد حرفه ای روان نژند و غیر مسئولانه	نگرش منفی به کار و سازمان
		تلاش محدود برای سازمان
		عدم جاه طلبی شغلی
	سبک مقابله ای هیجان محور ناکارآمد	مساله گشایی ضعیف
		دوری گزینی هیجانی کم
		استواری هیجانی پایین
	بهبودی ذهنی پایین	تاب آوری پایین
		نگرش اضطراب آور به زندگی
		نگرش اضطراب آور به شغل
	خودکارآمدی پایین	ادراک منفی از حمایت دیگران
		خودارزیابی منفی
		باور های غیر منطقی از خود
	سازگاری شغلی پایین	انعطاف پذیری پایین
		ترس از قضاوت دیگران
		اضطراب عملکرد
مدل رفتار کار اجتنابی / اضطرابی	سبک شناختی تکانشی اضطرابی	پردازش اضطرابی اطلاعات
		اجتناب منفعل
		ناراحتی فیزیولوژیک
	بازداری رفتاری	ملال ذهنی
		حساسیت زیاد در روابط متقابل
		عدم تحمل ابهام

دانش کم	توانمندی شناختی پایین
ترس از ایده پردازی	
شهامت روانی کم	توانمندی ضعیف
خویشترن داری کم	منش
روحیه عفو و گذشت پایین	
هوش اجتماعی پایین	مهارت های ضعیف جامعه پسند
الگوی ارتباطی اجتنابی	
دل مردگی	سلامت روانی پایین

مدل رفتار کار مسلط / جاه طلب

مصاحبه شونده کد ۱۲: سروان

مدل رفتار کار مسلط/ جاه طلب شامل ۷ مضمون محوری تعهد حرفه ای بالا (تکلیف محور)، سبک مقابله ای هیجان محور، تسلط در امور شغلی، توانمندی شناختی بالا، توانمندی منش، مهارت های ارتباطی پایین، طرحواره نقص و شرم و ۱۹ مضمون با کد باز می باشد. که به بخشی از از صحبت های یکی از مشارکت کنندگان اشاره می شود.

"برای اهداف سازمانم بیشتر از ظرفیتم زمان می گذارم، به سازمانم متعهدم و بدون خستگی کارها را خوب پیش می برم، سعی می کنم کارها را خیلی خوب انجام دهم، روی بهترین ها سرمایه گذاری می کنم البته این نظر همکارانم هم هست که خودم هم قبول دارم، زمان زیادی را صرف انجام کارهایم می کنم، برای وظایف شغلی ام که به من واگذار شده استانداردهایی دارم که باید به آن ها برسیم. برای انجام کارهای سخت پیشقدم می شوم و بدون هیچ ترسی به بهترین نحو شجاعانه اقدام می کنم..... در شرایط چالش و در مواجهه با مشکلات و موانع خیلی جلدی عمل می کنم، قبل از اجرا کردن معمولاً اهل تفکر و تأمل نیستم و سریعاً کار را اجرا می کنم، اگر در شرایط بحرانی اوضاع طبق نظرم پیش نرود زود از کوره در میروم. زیاد پیش آمده که مشکلات محیط کارم را به خانواده انتقال می دهم. از روز مرگی در کار متنفرم، دنبال تنوع شغلی هستم، همکارانم می گویند که به آن ها انگیزه خیلی بالایی می دهم..... صبرم خیلی کمه و زود به هم می

ریزم..... زمان برام خیلی مهمه، در یک زمان محدود چندین کار را با هم انجام می دهم حتی اگر دیگران را محبور کنم کارها را انجام دهند یا خودم آن ها را انجام دهم، به راحتی روی افکار مافوقم کار می کنم و نظراتش را با خودم هم جهت کنم، برخی مواقع شده که از نظرات مقامات مافوق خودم تخطی کنممعمولاً تصاویر بزرگ را می بینم به جزئیات خیلی توجهی نمی کنم برای اداره امور پیشامدهای شغلی ام را بدون اضطراب و ترس می پذیرم، نتایج کار برای من خیلی مهمه.....نمی توانم بلا تکلیف باشم و منتظریمونم باید سریعاً به نتیجه شغلی ام برسیم..... سریعاً تصمیم می گیرم، راجع به موضوعات سریعاً نظر می دهم، از ایده های جدید به خوبی استقبال می کنم. به سوالات همکارانم اگر فنی باشد پاسخگو هستم، لازم است که دانش و عمل با هم همراه باشد و من این ایده را در کارم دارم. در شغل خودم احساس کار آمدی دارم، بطور معمول در شغلم موفق بوده ام کارهای پر خطری که به من واگذار می شود را با جان و دل می پذیرم، اگر تلاش کنم به نتیجه خواهم رسید..... در اکثر مواقع با همکارانم مشورت نمی کنم و همفکری نمی خواهم..... معمولاً با افرادی دوستی می کنم که با اهداف شغلی من هم جهت باشند..... دیگران می گویند تنبیه گر، خودرای و کنترل گر هستم..... تمایل دارم کارها را به صورتی انجام دهم که دیگران احساس نکنند من بی کفایتیم.... به انتقاد شدن خیلی حساسم به هیچ وجه حاضر به پذیرفتن نفوذ و تاثیر دیگران نیستم..... دوست دارم دیگران تاییدم کنند".

جدول ۵. مدل رفتار کار مسلط / جاه طلب در پلیس پیشگیری تهران

مضمون اصلی	کدهای باز	کدهای محوری
مدل رفتار کار مسلط / جاه طلب	اهمیت ذهنی بالا به کار و سازمان	تعهد حرفه ای بالا (تکلیف محور)
	تلاش زیاد برای عالی کار کردن	
	جاه طلبی حرفه ای	سبک مقابله ای هیجان محور
	مسئله گشایی هیجان مدار	
	دوری گزینی هیجانی پایین	
	انگیزه شغلی بالا / هیجان محور	
	ارزش دادن به زمان	تسلط در امور شغلی
	قدرت نفوذ بالا	
	عملکرد شغلی عالی	
	عدم تحمل بلاتکلیفی	
پردازش سریع اطلاعات		
خلاقیت بالا	توانمندی شناختی بالا	
استفاده از دانش		
رشد شخصی		
شهامت روانی	توانمندی منش	
امید و خوش بینی		
الگوی ارتباطی کناره گیر و طرد کننده	مهارت های ارتباطی پایین	
شخصیت جزمی		
جبران افراطی	طرحواره نقص و شرم	

مدل رفتار کار افسرده

مصاحبه شونده کد ۹: سرگرد

پرتنش فایده ای ندارد، تحمل فشارهای کاری که هر روز به ما تحمیل می شود را ندارم..... حس می کنم از نسبت به گذشته در برابر مردم سنگدل و بدررفتار شدم تسلط بر شرایط نسبت به قبل کمتر شده و با توجه به تلاشی که می کنم زود از کوره در می روم..... تنش های شغلی ام در زندگی ام تاثیر گذاشته..... در استرس ها نمی توانم خشم خودم را کنترل کنم و آرامشم را حفظ کنم، سروکار داشتن با مردم خسته ام می کنه.....نسبت به گذشته خسته تر هستم انگیزه ام را برای فکر کردن روی ایده های جدید از دست داده ام.... تمرکز بر دستورالعمل ها خسته ام می کند....ذهنم خالی شده یکی از کارهایی که مدیران از ما می خواهند انجام بدیم همین مورده که شما دارید سوال می کنید دانش و عمل..... ارتباط دادن بین علم و عمل خیلی سخته. این کار را باید گذرانند، زندگی

مدل رفتار کار افسرده شامل ۷ مضمون محوری تعهد حرفه ای پایین ، سبک مقابله ای هیجان محور ، تاب آوری پایین، توانمندی شناختی پایین ، معنا مندی پایین ، شهامت روانی پایین ، الگوی ارتباطی دوری گزین و بهزیستی پایین و ۱۹ مضمون با کد باز می باشد. که به بخشی از صحبت های یکی از مشارکت کنندگان اشاره می شود.

"دلبستگی به سازمانم نسبت به قبل کمتر شده، در مقایسه با قبل به شغلم بی تفاوت تر شده ام و از کار کردن احساس لذت نمی کنم، علاقه زیادی برای پیشرفت شغلی ام ندارم، ...چون توان و انرژی سابق را ندارم نمی توانم در جهت اهداف سازمانم تلاش زیادی انجام دهمکار سخت و

و کار موقته. نیازی به تلاش و دست و پا زدن نیست، قضاوت و نظر دیگران راجع به کار هایم مهم نیست و به یک بی تفاوتی رسیده ام..... چه فایده ای دارد تلاش زیاد، ره به ترکستان است... از دیگران درخواست کمک نمی کنم..... همکارانم بیشتر دنبال سوء استفاده اند.... از دیگران دور شوم بهتره

....دیگران می گویند نسبت به قبل بی تفاوت تر شدمی
....احساس می کنم به آخر خط رسیده ام..... صبح که می آیم سرکار نمی دونم از کجا شروع کنم ، احساس ضعف می کنم مخصوصا برای انجام کارهام "

جدول ۶. مدل رفتار کار افسرده در پلیس پیشگیری تهران

مضمون اصلی	کدهای محوری	کدهای باز
مدل رفتار کار افسرده	تعهد حرفه ای پایین	اهمیت ذهنی کم نسبت به شغل خستگی از تلاش کردن بی تفاوتی عاطفی در پیشرفت حرفه ای
	سبک مقابله ای هیجان محور	مسئله گشایی هیجان محور دوری گزینی هیجانی پایین بی ثباتی هیجانی شغلی
	تاب آوری پایین	تحمل پذیری پایین بی اشتیاقی به شغل پردازش کند اطلاعات
	توانمندی شناختی پایین	ایده پردازی کم مهارت پایین در استفاده از دانش فنی تسلط کم بر شرایط محیطی
	معنا مندی پایین	احساس بی هدفی و بوچی تفکر فاقد امید و منفی گرایانه خطر پذیری کم
	شهامت روانی پایین	بی تفاوتی به حمایت نوع دوستانه هوش اجتماعی با سیر نزولی رفتار نا فعال
	الگوی ارتباطی دوری گزین	سرزندگی پایین
	بهبزستی پایین	

مدل رفتار کار فرسوده

مصاحبه شونده کد ۳ : سروان

با کد باز می باشد. که به بخشی از صحبت های یکی از مشارکت کنندگان اشاره می شود.

"فقط جهت رفع مشکلات و انجام کارها در این سازمان انجام وظیفه می کنم، چون احساس با ارزش و مهم بودن نمی کنم اغلب مواقع سکوت می کنم..... کارها خودبه خود پیش می ره نیازی به تلاش مضاعف نیست توانایی ها و ظرفیت های آدم ها توی این سازمان نادیده گرفته می شه، به نقطه

مدل رفتار کار فرسوده شامل ۷ مضمون محوری تعهد حرفه ای پایین، سبک مقابله ای هیجان مدار ، بهزیستی ذهنی پایین، بهزیستی روانی پایین ، فضیلت های منشی با سیر نزولی ، توانمندی شناختی ضعیف ، مهارت های ضعیف جامعه پسند (الگوی ارتباطی اجتنابی)، سلامت روانی پایین و ۲۶ مضمون

برده.....مدارای من با همکاران و ارباب رجوع کمتر شده.....همکاران من به جای این که من را حمایت کنند بیشتر درصدد تخریب من هستند..... هر روز باید کارهای روتین و تکراری انجام بدم همکارانم را قضاوت می کنم البته خودشون مقصرند . انجام این همه کار چه دردی را از جامعه برطرف می‌کنه..... فکر نمی کنم بتونم در شغلم موفق تر از اینی که هستم بشم برخی مواقع پیش آمده که با همکارانم اخلاقی برخورد نداشته ام. تجارب جدیدی که در کارم ارائه می‌شود من را به هم می ریزه.....از تجاربم بیشتر از تخصص استفاده می کنم، احساس می کنم نسبت به قبل بهانه گیری هایم بیشتر شده و نسبت به دیگران در مقایسه با گذشته بداخلاق تر و سخت تر شده ام..... در موقعیت های تنش زا با این که از همکاران خود چندان راضی نیستم ولی سعی می کنم در جلسات همفکری آن ها شرکت کنم...نمی تونم به راحتی نظراتم را به دیگران بیان کنم..... عادت های قبلی خودم را نتونستم کنار بگذارمسعی می کنم محتاط باشم، به پایان رساندن کاری که آغاز شده برایم سخت است".

خشتی رسیده ام و همه چیز بی فایده است.حوصله شنیدن صحبت های دیگران را ندارم می دونم تشکیل این جلسات و این حرفها سازمان را به جایی نمی رسونه و اتلاف وقت است، هرچه زمان می گذرد به جمع افرادی می پیوندم که مرا از اهدافم دور می‌کنند. دیگران از من کمتر تعریف می کنند.....به دنبال پیشرفت هستم ولی افکار نا امیدانه ام مرا جهت می دهد.....در موقعیت های سخت به راحتی تعادل فکری ام به هم می خوره، دوستانم معتقدند که با پرخاشگری موقعیت را به نفع خودم تغییر می دهم، شرایط بحرانی کار باعث تعارض بین من با خانواده و مخصوصاً همسرم شده.....در موقعیت های بحرانی از صحنه دور میشم ... همکارم میگه موقعیت را با ایجاد پرخاشگری به نفع خودت تمام می کنی، ...از شغلم مثل قدیما راضی نیستماز موقعیت هایی که در شغلم به دست آورده ام احساسی ندارم، دوست دارم خیلی زود از شغلم فاصله بگیرم و بازنشست شوم، به آینده شغلی ام خوش بین نیستم.....توان فکرکردن به مشکلات و بحران های شغلی نیروی من را تحلیل

جدول ۶. مدل رفتار کار فرسوده در پلیس پیشگیری تهران

مضمون اصلی	کدهای محوری	کدهای باز
	تعهد حرفه ای پایین	جایگاه ذهنی و نگرش ضعیف به کار و سازمان بی تفاوتی عاطفی به پیشرفت بی انگیزگی شغلی رفتار مسئولانه کم
	سبک مقابله ای هیجان مدار	مسئله گشایی هیجان مدار درآمیختگی هیجانی کار و خانواده ناپایداری هیجانی فرسایش هیجانی
	بهزیستی ذهنی پایین	تحمل پذیری و تاب آوری پایین ادراک منفی از حمایت اجتماعی اشتیاق شغلی پایین انعطاف پذیری پایین
	بهزیستی روانی پایین	تسلط کم بر شرایط محیطی عدم پذیرش خود شهامت و خطر پذیری پایین
مدل رفتار کار فرسوده	فضیلت های منشی نزولی	بی تفاوتی به حمایت نوع دوستانه

توانمندی شناختی ضعیف	گشودگی ضعیف به تجربه
	استفاده کم از دانش فنی
	هوش اجتماعی پایین
	رفتار نافع / اجتنابی
مهارت های ضعیف جامعه پسند (الگوی ارتباطی اجتنابی)	الگوی ارتباطی
	تکلیف مدار روان رنجور
	بخشش ضعیف
	نوروزگرایی
سلامت روانی پایین	خودجوشی پایین
	نشاط ذهنی و سرزندگی پایین

مدل رفتار کار وابسته

مصاحبه شونده کد ۳۰: سرهنگ

کارها و کاهش اشتباهاتم حتما از دیگران سوال کنم.....
 قضاوت دیگران برایم مهمه به همین خاطر سعی می‌کنم رابطه
 ام را با دیگران بهتر کنم که پشت سر من به بدی حرف نزنند و
 نقطه ضعف های من را علنی نکنند، وقتی در شغلم اتفاق بدی
 می افتد احساس گناه می‌کنم.....بیشتر مواقع احساس
 ناکارآمدی دارم چون در تصمیم هام وابسته به خانواده و
 دوستانم هستم..... قضاوت دیگران برام مهمه ، دوست دارم
 دیگران راجع به من خوب فکر کنند، اگر کمک گرفتن از
 دیگران در من کمتر می‌شد بیشتر از خودم رضایت داشتم....
 خطاهای همکارانم را می‌بخشم چون به آن‌ها نیاز دارم،
 مجبورم از خطاهای دیگران گذشت کنم چون ممکن دیگران
 من را دست تنها بگذارند..... همیشه سعی کرده‌ام دیگران را از
 خودم راضی نگه دارم حتی اگر عصبی هم بشوم چون ممکنه
 من را تنها بگذارند..... با همکارانم روابط خوبم را حفظ می
 کنم چون به آن‌ها نیاز دارم و اگر کمک نشوم کنترل تنش‌ها
 برایم سخته، همکارانم می‌گویند بیش از حد از آن‌ها
 اطلاعات می‌گیرم ولی کمتر به آن‌ها کمک می‌دهم..... چون
 به دیگران نیاز دارم با آن‌ها همراه می‌شم، راحت نمی‌تونم به
 دیگران نه بگویم و یا مخالفت خود را ابراز کنم..... سعی کرده
 ام دیگران را از خود خشنود نگه دارم حتی آگه دلخور شوم ،
 از تنها شدن متنفرم..... برایم سخته خودم تصمیم گیری کنم،
 دسترسی به دانش روز برای حل مشکلات شغلی ام سخته "

مدل رفتار کار وابسته شامل ۷ مضمون محوری تعهد حرفه
 ای، سبک مقابله ای اجتناب مدار ، سبک مقابله ای هیجان
 مدار، خودکارآمدی تصویری پایین ، مهارت های جامعه پسند
 رشد نیافته، طرحواره رهاشدگی ، توانمندی شناختی پایین و
 ۱۸ مضمون با کد باز می‌باشد. که به بخشی از صحبت های
 یکی از مشارکت کنندگان اشاره می‌شود.

"سازمانم را دوست دارم و برایم خیلی مهمه ، در حد
 معمول برای سازمان تلاش می‌کنم و کارهایی که به من
 واگذار می‌شود را انجام می‌دهم....."

تلاش می‌کنم برای کارم که موفق بشوم ولی اگر دیگران
 به من کمک کنند کار را بهتر می‌تونم انجام بدهمدر حد
 ظرفیتم و توانم کار می‌کنم در اوضاع بحرانی کم‌تر اقدام
 می‌کنم مگر این که کسی در کنارم حضور داشته باشه چون
 شکست خوردن را دوست ندارم از موقعیت هایی که مرابه هم
 می‌ریزد فاصله می‌گیرم..... با توجه به این که به امور شغلی ام
 آگاه و مسلطم ولی به کمک دیگران نیاز دارم..... همسرم از
 وضعیت شغلی من ناراضی است..... در کنار همکاران دیگر
 بهتر می‌تونم کارهام را دنبال کنم.... اگر به من پیشنهاد ارتقای
 شغلی بدهند نمی‌پذیرم، تنهایی کارکردن آزارم می
 ده..... با توجه به این که توانایی ذهنی خوبی برای انجام کارهایی
 که به من واگذار می‌شه دارم ولی باور دارم که برای انجام دقیق

جدول ۷. مدل رفتار کار وابسته در پلیس پیشگیری تهران

مضمون اصلی	کدهای محوری	کدهای باز
مدل رفتار کار وابسته	تعهد حرفه ای	اهمیت ذهنی بالا به سازمان و کار
		تلاش وابسته به دیگران
		جاه طلبی و تسلط کم
	سبک مقابله ای اجتناب مدار	خطرپذیری پایین
		افکار مضطربانه
		کنترل پذیری درونی پایین
	سبک مقابله ای هیجان مدار	دوری گزینی هیجانی کم
		پردازش سوگیرانه و سوء تعبیر در ارزیابی خود
		تصور تسلط پایین بر شرایط محیطی
	خودکارآمدی تصویری پایین	تصور رشد شخصی پایین
		پذیرش خود پایین
		ایثار رشد نیافته
	مهارت های جامعه پسند رشد نیافته	سازش یافتگی رشد نیافته
		الگوی ارتباطی وابسته
		طرحواره رهاشدگی
	طرحواره رهاشدگی	مطیع بودن
		ترس از طرد شدن
دانش کم		
توانمندی شناختی پایین	تصمیم گیری و برنامه ریزی ضعیف	

مدل رفتار کار وسواسی

مصاحبه شونده کد ۹ : سروان

مخالف از دیگران را سلب کنم، در انجام کارها آن قدر دقت می کنم و زمان می گذارم که کارهایم با کیفیت ایده آل انجام شود، زمان و تلاش زیادی را صرف انجام کارهایم می کنم، اگر عملکرد کاری ام در حد ایده آل نباشد از قضاوت و نارضایتی دیگران اضطراب پیدا می کنم، تلاش می کنم کارها را بدون نقص انجام دهم... برای عملکردم معیارهایی دارم که باید از آن مقررات تبعیت کنم، اگر دیگران مرا از استانداردها و مقرراتم دور کنند احساس بدی پیدا می کنم، دیگران را مجبور می کنم که مقررات و چارچوب های وضع شده را در شرایط کاری اجرا کنند، در انجام درست و بهتر کارها از خودم انتظار بالایی دارم، اگر احساس کنم در انجام وظایف کوتاهی کرده ام خود را سرزنش می کنم، احساس نگرانی و نا ایمی می کنم و احساس گناه می کنم..... تلاش می کنم

مدل رفتار کار وسواسی شامل ۶ مضمون محوری تعهد حرفه ای صعودی روان نژند، سبک مقابله ای اجتناب محور، توانمندی شناختی اضطرابی، تفکر وسواس گونه در انجام کار، الگوی ارتباطی اجتنابی، طرحواره شغلی ناسازگار وسواسی و ۱۷ مضمون با کد باز می باشد. که به بخشی از صحبت های یکی از مشارکت کنندگان اشاره می شود.

"برای اهداف و ارزش های سازمانم زمان زیادی را فراتر از ظرفیتم اختصاص می دهم، به سازمانم تعهد دارم و در جهت وظایف آن تلاش می کنم تا کارها به خوبی پیش برود به صورتی که احساس خستگی پیدا می کنم برای عالی بودن تلاش می کنم فقط به این خاطر که اظهار نظر های

همه مسائل را با پیش بینی انجام دهم، همکارانم می‌گویند در انجام کارها خیلی دقیقم و خودم هم قبول دارم... برای یک پروژه ای که به من واگذار می‌شود که انجام دهم اگر به یک روز زمان نیاز داشته باشد در حدود ۱ هفته یا بیشتر زمان می‌گذارم تا بتوانم به نتیجه برسم، برای پیش بینی مشکلات و جلوگیری از عواقب بعدی زمان زیادی را فکر می‌کنم، زمان بیشتری را در منزل به کارم اختصاص می‌دهم... اگر برنامه‌هایی را به اجبار به من القا کنند که با افکار کاری من هماهنگی نداشته باشد مضطرب می‌شوم و به هم می‌ریزم... تلاش می‌کنم در همه شرایط از قبل برنامه ریزی کنم، در تصمیم‌گیری‌ها دقت نظر به خرج می‌دهم... تغییرات جدید سازمان من رو مضطرب می‌کنه... به انجام درست

کارها توسط خودم و همکارانم شک دارم، کارها را برای اینکه مطمئن بشوم درست انجام شده دو سه بار چک می‌کنم، نسبت به درست بودن کارها دید خوبی ندارم و همیشه احساس می‌کنم یک قسمت از کار اشتباه انجام شده... حمایت اجتماعی دیگران را به سختی به دست می‌آورم... دیگران را با چهارچوب‌های خاص خودم می‌پذیرم، به دیگران وابسته نیستم و معمولاً از آن‌ها حمایت نمی‌خواهم... افراد باید به چهارچوب‌های من احترام بگذارند و گرنه بهم می‌ریزم... دیگران راجع به من می‌گویند که از خطاهای کوچک ما فاجعه ایجاد می‌کنی... دیگران به من می‌گویند که در کار خیلی به خودم سخت می‌گیرم"

جدول ۸. مدل رفتار کار و سواسی در پلیس پیشگیری تهران

مضمون اصلی	کدهای محوری	کدهای باز
مدل رفتار کار و سواسی	تعهد حرفه ای صعودی روان نژند	اهمیت ذهنی مزمن به کار و سازمان تلاش برای عالی بودن روان رنجور بی اعتمادی اضطرابی
	سبک مقابله ای اجتناب محور	اجتناب منفعل دوری گزینی هیجانی پایین حساسیت اضطرابی
	توانمندی شناختی اضطرابی	برنامه ریزی دقیق و موشکافانه ایده آل گرایی پردازش اطلاعات اضطرابی / وسواسی نوآوری پایین
	فکر وسواسی	شک و تردید چک کردن منفی گرایی
	الگوی ارتباطی اجتنابی	ادراک منفی از حمایت اجتماعی الگوی ارتباطی سخت گیرانه شخصیت جزمی و خشک
	طرحواره شغلی ناسازگار وسواسی	طرحواره منفی گرایی طرحواره ملاک‌های سخت گیرانه

بحث و نتیجه گیری

است که در رفتار با همکاران مشاهده می شود. الگوی ارتباطی آن ها سودمندانه و همفکرانه بوده و وجدان گرایی دارند و از خلق مثبت که شامل ایثار و نشاط ذهنی است بهره مند هستند. مدل رفتار کار سلامت یکی از الگوهای رفتار کار در حوزه سلامت است. آن ها از تعهد حرفه ای بالغانه برخوردار هستند یعنی به سازمان و کار اهمیت ذهنی می دهند، برای اهداف شغلی تلاش می کنند. جاه طلبی کم دارند فعال سازی رفتار و مساله گشایی دارند، در برابر استرس سبک مقابله ای مسئله مدار دارند، دوری گزینی هیجانی بالا باعث شده که تنش های شغلی بر خانواده سرریز نشود، آن ها از ثبات هیجانی برخوردارند و به زندگی و شغل شان خوش بین هستند و تاب آوری بالایی در برابر مشکلات دارند. دلبستگی شغلی مطلوب دارند یعنی از حمایت اجتماعی ادراک مثبت دارند و انگیزه وابسته به پاداش دارند و توانمندی شناختی آنها به صورت خردمندی، پردازش بهنجار اطلاعات و خلاقیت و ایده پردازی کم و از دانش معمولی برخوردارند. فضیلت های منشی در آن ها شجاعت، جوانمردی، خویشتن داری و فروتنی است. قدردانی و حزم و دوراندیشی و معنویت، بخشش و عفو، هوش اجتماعی، الگوی ارتباطی همفکرانه از مهارت های جامعه پسند است که در آن ها مشاهده می شود. وجدان گرایی که دارای دو مولفه وظیفه شناسی و خودراهبری است در آن مشاهده می شود و سرزندگی در آن ها وجود دارد. مدل رفتار کار اضطرابی اجتنابی یکی دیگر از الگوهای رفتار نوروپیک است ویژگی های آن ها به این صورت است که تعهد حرفه ای روان نژدانه و غیرمسئولانه بوده به صورتی که به کار و سازمان نگرش منفی دارند و تلاش شان برای رشد سازمان بسیار محدود است و علاقه ای به رشد فردی ندارند و جاه طلبی شغلی در آن پایین است. سبک مقابله ای آن ها هیجان مدار ناکارآمد است که به صورت مساله گشایی ضعیف و دوری گزینی هیجانی کم و استواری هیجانی پایین مشخص می شود. سازگاری شغلی آن ها پایین بوده که به صورت اضطراب عملکرد نشان داده می شود آن ها دارای سبک شناختی تکانشی اضطرابی و بازداری رفتاری هستند که به صورت اجتناب منفعل، ناراحتی فیزیولوژیک و ترس نشان داده می شود، ضعف روانی در آن ها مشهود است و نمی

پژوهش حاضر با هدف شناسایی مدل های رفتاری کار در پلیس پیشگیری تهران صورت گرفت. این کاوش در نهایت به استخراج مدل های رفتاری کار در پلیس پیشگیری که شامل ۸ مدل رفتار کار بود انجامید. تاکنون در ادبیات روانشناسی ایران در این راستا پژوهشی کیفی مشاهده نشد ولی مطالعات مختلفی بر الگوهای رفتاری اشاره کرده اند. پژوهش etal & Voltmer (۲۰۱۸) که تاثیر الگوهای رفتار را بر فرسودگی و کیفیت زندگی تاثیر گذار دانسته اند. همچنین پژوهش Martin & etal (۲۰۱۷) که کاهش تسلط رفتاری در افسران پلیس را با تعارض کار مرتبط دانسته اند. همچنین پژوهش Kalani & etal (۲۰۱۷) که مطرح کرده اند توانمندی های محافظت کننده و شخصیتی در الگوهای رفتاری سالم بیشتر است که همراستا با پژوهش مورد نظر می باشد که تاکید بر الگوهای رفتار کار است. مطابق نتایج پژوهش حاضر الگوهای رفتاری کار در پلیس پیشگیری شامل هشت مدل رفتار کار و سواسی، مدل رفتار کار وابسته، مدل رفتار کار فرسوده، مدل رفتار کار سلامت، مدل رفتار کار بهباشی، مدل رفتار کار افسرده، مدل رفتار کار جاه طلب و مدل اجتنابی اضطرابی بود. این پژوهش نشان داد که مدل رفتار کار به باشی یکی از الگوهای رفتار کار در حوزه سلامت است. آن ها تعهد حرفه ای به کار دارند و برای کارشان اهمیت و جایگاه ذهنی بالایی قائل هستند. آن ها برای عالی بودن تلاش می کنند، جاه طلبی حرفه ای در حد استاندارد دارند. سبک مقابله ای مساله مدار در برابر استرس دارند یعنی دوری گزینی هیجانی بالا، ثبات هیجانی شغلی و نگرش متعالی و خوش بینانه به شغل شان دارند. بهزیستی ذهنی دارند که به صورت ادراک مثبت حمایت اجتماعی خود را نشان می دهند. دلبستگی شغلی بالایی دارند که به صورت غرقگی و انگیزه درونی مشاهده می شود. خردمندی، پردازش سریع اطلاعات و خلاقیت و نوآوری بالا و دانش که از مولفه های توانمندیهای شناختی است در آن ها مشاهده می شود. تسلط بر محیط، هدفمندی و رشد شخصی و پذیرش خود که از مولفه های بهزیستی است در آن ها وجود دارد. شجاعت، جوانمردی، خویشتن داری، دوراندیشی و فروتنی، قدردانی، امید، خوش بینی و معنویت از مولفه های فضایل شخصیتی

هیجانی برای جداسازی شغل از خانواده پایین است. دارای بی‌ثباتی هیجانی در شغل هستند و تاب‌آوری آن‌ها پایین می‌باشد. کار برای آن‌ها انرژی زیادی را می‌گیرد، نسبت به شغل‌شان بی‌اشتیاق بوده و انگیزه برای انجام کارهای خلاقانه در آن‌ها پایین است. توانمندی شناختی سیر نزولی داشته و از دانش فنی بهره کمتری می‌برند و ایده‌پردازی کمی دارند. معنامندی در شغل برای آن‌ها کم است و بر شرایط محیطی تسلط کمی دارند، احساس پوچی و بی‌هدفی می‌کنند. تفکر با جهت‌گیری منفی و ناامیدانه دارند. شهامت روانی آن‌ها در خطر پذیری پایین است و نسبت به حمایت دیگران بی‌توجه هستند. الگوی ارتباطی آن‌ها دوری‌گزین و اجتنابی بوده و رفتار آن‌ها نافع است و با توجه به وفاداری به ارزش‌های شغلی ولی به سختی کار را به اتمام می‌رسانند و بهزیستی ذهنی آن‌ها که شامل سرزندگی است پایین می‌باشد. مدل رفتار کار فرسوده یکی از الگوهای رفتار کارنوروتیک در پلیس پیشگیری است که در این گروه تعهد حرفه‌ای پایین است به صورتی که به سازمان و کار جایگاه ذهنی و نگرش ضعیف دارند. به پیشرفت بی‌تفاوتی عاطفی دارند، بی‌انگیزگی شغلی دارند و رفتار مسئولانه آن‌ها کم می‌باشد. سبک مقابله‌ای آن‌ها هیجان‌مدار بوده و در آمیختگی هیجانی کار و خانواده دارند و دارای بی‌ثباتی و ناپایداری هیجانی می‌باشند. دارای بهزیستی پایین هستند به صورتی که فرسایش هیجانی بالا و تحمل‌پذیری و تاب‌آوری آن‌ها پایین بوده، به سختی در برابر دیگران پاسخگو هستند و ادراک منفی از حمایت اجتماعی دارند. اشتیاق شغلی و انعطاف‌پذیری پایینی در برابر شغل‌شان دارند. فضیلت‌های منشی با سیر نزولی حرکت می‌کند. شهامت و خطرپذیری پایینی دارند و نسبت به حمایت نوع دوستانه بی‌تفاوت هستند. گشودگی ضعیف به تجربه و بهره‌بردن کم از دانش فنی در آن‌ها مشاهده می‌شود. الگوی ارتباطی تکلیف‌مدار روان‌رنجور و رفتار نافع اجتنابی در آن‌ها وجود دارد. خودجوشی، هوش اجتماعی و نشاط ذهنی در آن‌ها پایین است. مدل رفتار کار وابسته از الگوی‌های دیگر رفتار کارنوروتیک است آن‌ها معمولاً تعهد حرفه‌ای داشته‌اند که شامل اهمیت ذهنی بالا به کار و سازمان در آن‌ها وجود دارد ولی تلاش آن‌ها وابسته به

توانند ابهام را تحمل کنند. توانمندی شناختی آن‌ها در ایده‌پردازی و استفاده از دانش فنی پایین است. آن‌ها از توانمندی‌های منشی ضعیف برخوردارند به صورتی که شهامت روانی و خویش‌داری در آن‌ها پایین است. مهارت‌های جامعه‌پسند همانند عفو، گذشت و هوش اجتماعی در آن‌ها پایین‌تر از استاندارد و روان‌رنجور بوده و از الگوی ارتباطی اجتنابی برخوردارند. ترس از قضاوت و ارزیابی شدن دارند. بازدارنده‌های رفتار در آن‌ها مشاهده می‌شود. آن‌ها از سلامت روانی پایین برخوردارند به صورتی که دلمردگی، تاب‌آوری پایین و نگرش اضطراب‌آور به زندگی و شغل دارند و بهزیستی ذهنی در آن‌ها پایین است. همچنین ادراک آن‌ها به حمایت اجتماعی منفی است که خودارزیابی منفی و خودکارآمدی پایین را در آن‌ها نشان می‌دهد. مدل رفتار کار مسلط / جاه‌طلب یکی دیگر از مدل‌های رفتار کار در پلیس پیشگیری است. آن‌ها معمولاً از تعهد حرفه‌ای بالا برخوردارند، تکلیف‌محور هستند و برای عالی بودن تلاش می‌کنند و دارای جاه‌طلبی بسیار بالایی می‌باشند. سبک مقابله‌ای آن‌ها در برابر شرایط هیجان‌مدار می‌باشد و معمولاً سریعاً کار را در شرایط بحرانی بدون تأمل پیش می‌برند و مساله‌گشایی آن‌ها هیجان‌مدار است. دوری‌گزینی هیجانی آن‌ها پایین است، از تسلط بالایی در شغل برخوردارند و انگیزه شغلی آن‌ها بالا و هیجان‌محور می‌باشد قدرت نفوذ بالا در کار و دارای عملکرد شغلی عالی هستند و تحمل بلا تکلیف ماندن را ندارند. پردازش سریع اطلاعات و خلاقیت بالا در استفاده از دانش و رشد شخصی توانمندی‌های شناختی را در آن‌ها نشان می‌دهند. توانمندی‌های منشی همانند شهامت روانی و امید و خوش‌بینی در آن‌ها بالا است معمولاً الگوی ارتباطی آن‌ها کناره‌گیر و طردکننده می‌باشد، آن‌ها به جهت طرحواره نقص و شرم دارای جبران افراطی در انجام کار هستند. مدل رفتار کار افسرده یکی از الگوهای رفتار کارنوروتیک پلیس پیشگیری است که در این گروه تعهد حرفه‌ای پایین است به صورتی که اهمیت ذهنی نسبت به شغل کم می‌شود و فرد از تلاش کردن احساس خستگی می‌کند و در پیشرفت حرفه‌ای بی‌تفاوتی عاطفی دارد. سبک مقابله‌ای آن‌ها هیجان‌مدار است و مساله‌گشایی به صورت هیجان‌محور بوده و در این الگو دوری‌گزینی

علاوه بر ویژگی های کار بازتاب و ویژگی های شخص و ارزیابی شناختی از تهدیدها و منابع مقابله ای، فعال سازی پاسخ اضطراری یعنی سیستم های شناختی- عاطفی و انگیزشی می باشد که الگوهای رفتار را مشخص می کند. بنابراین توجه به شناسایی و کشف الگوهای رفتار کار در پلیس پیشگیری می تواند حلقه های مفقوده اثربخشی و کارایی پایین و عدم سلامت روانشناختی تحت استرس را مدیریت کند. محدودیت ها در این پژوهش این است که نمونه هدف پلیس پیشگیری تهران بوده است که مدل های رفتار کار در آن ها شناسایی شده است و تعمیم این مدل ها به کارکنان سایر مشاغل امکان پذیر نیست و نیازمند پژوهش دیگری است، اعتبار یابی داده ها توسط گروه خبرگان انجام شده است. بنابراین اقدام جهت توجه به الگوهای مبتنی بر رفتارکار سلامت و نوروپیک کارکنان پلیس پیشگیری که با بحران ها و فشارهای شغلی روبرو هستند جهت طراحی پروتکل های اثربخش جهت پیشگیری از فرسایش هیجانی، کمک به بهره وری سازمانی (کارایی و اثربخشی) و امنیت روانی، ارتقای سلامت و بهزیستی و همچنین ارتقاء شایستگی ها و ظرفیت روانی پلیس پیشنهاد می شود.

منابع

- Albarracín, D., Sunderrajan, A., Dai, W., & White, B. X. (2019). The social creation of action and inaction: From concepts to goals to behaviors. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 60, pp. 223-271). Academic Press.
- Basinska, M., Anndruszkiewicz, A., & Grabowska, M. (2011). nurses' sense of coherence and their work related patterns of behaviour. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 24 (3), 256-261.
- Bonnstetter, B & Suiter, J. (2007). *The Universal Language of DISC: A Reference Manual*, 4th edition.
- Burch, G. S. J., & Anderson, N. (2008). personality as a predictor of work-related behavior and performance: Recent advances and directions for future research. *International review of industrial and organizational psychology*, 23(8), 261-270.

دیگران است و جاه طلبی آن ها بسیار کم است. سبک مقابله ای آن ها اجتناب مدار بوده به صورتی که خطرپذیری آن ها پایین است و کنترل پذیری درونی و دوری گزینی هیجانی پایین دارند به صورتی که در فاصله گذاشتن بین شغل و خانواده نمی توانند فاصله ایجاد کنند و تنش های شغلی بر خانواده تاثیر می گذارد که سبک مقابله ای هیجان مدار را در آن ها نشان می دهد. خودکارآمدی تصویری پایین آن ها به صورت پردازش سوگیرانه و سوء تعبیر در ارزیابی خود مشخص می شود. تصورشان این است که تسلط بر محیط ندارند و تصور از رشد شخصی برای آن ها پایین است. پذیرش خود پایین و ایثار رشد نیافته در آن ها و الگوی ارتباطی وابسته مهارت جامعه پسند ضعیف را در آن ها نشان می دهد. آن ها به علت مطیع بودن و ترس از طرد شدن گرفتار طرحواره پردشدگی هستند. تصمیم گیری و برنامه ریزی ضعیف و دانش کم، توانمندی های شناختی ضعیف را در آن ها نشان می دهد. مدل رفتار کار و سواسی از الگوهای دیگر رفتار کار نوروپیک است. آن ها معمولاً تعهد حرفه ای روان نژند صعودی دارند به صورتی که برای کار و سازمان اهمیت ذهنی مزمن قائلند و به صورت روان رنجور برای عالی بودن تلاش می کنند و نسبت به شرایط و سایرین بی اعتمادی اضطراب گونه دارند. اجتناب فعال، دوری گزینی هیجانی و حساسیت زیاد به اضطراب در آن ها مشاهده می شود. پردازش اطلاعات آن ها و سواس گونه و اضطرابی بوده و برنامه ریزی کند دارند و مهارت های بین فردی آن ها اجتنابی، سخت گیرانه و کمال طلب می باشند. از حمایت اجتماعی ادراک منفی دارند و طرحواره های ناسازگار شغلی دارند که از طرحواره منفی گرایی و ملاک های سخت گیرانه تشکیل شده است. نسبت به انجام دادن درست کارها با شک و تردید مواجه می شوند و همین مسئله تفکر و سواس گونه در کار را نشان می دهد. مدل های رفتار کار با مجموعه ای از نیازهای شخصی، خلق و خو، باورها و مفروضه ها و طرحواره های شناختی، راهبردهای مقابله رفتاری، سطح انرژی، هوش، دانش و مهارت ها وارد محیط کار می شوند که درجه توانمندی روانی فرد را با محرک های محیطی در وضعیت عادی و استرس را مشخص می کند. بنابراین تجربه استرس شغلی

- Farahmand Asl, H., Khaleghipour, S. and Oraizi Samani, H (2022). Designing a training package to improve the work health of Greater Tehran Prevention Police employees and evaluating its impact on job burnout, work-family conflict, and social health. *Police Science Research*, 94, 158-189. [Persian]
- Farahmand Asl, H., Khaleghipour, S. and Oraizi Samani, H (2022). The Effect of work-family conflict on social health in the Preventive Police, mediating role of burnout, *Development of logistics & Human Resource Management*, 1(65).113-136. [Persian]
- Grande, G., Romppel, M., & Barth, J. (2012). Association between type D personality and prognosis in patients with cardiovascular diseases: a systematic review and meta-analysis. *Annals of behavioral medicine*, 43(3), 299-310.
- Ham, D. C., Przybeck, T., Strickland, J. R., Luke, D. A., Bierut, L. J., & Evanoff, B. A. (2011). Occupation and workplace policies predict smoking behaviors: analysis of national data from the current population survey. *Journal of occupational and environmental medicine/American College of Occupational and Environmental Medicine*, 53(11), 1337.
- Hogan, J., & Hogan, R. (2007). *Hogan personality inventory manual*. Tulsa, Hogan Assessment Systems.
- Kalani S, Malki Z, Oreyzi, HR.(2017). Comparison of Positive Character Strengths in Employees with Healthy and Unhealthy Occupational Stress Coping Styles, *Positive Psychology Research*. 3(1). [Persian]
- Kalani, S D & Oreyzi, H R.(2019). Comparison of work-family conflict in patterns of work-related behavior groups in Oil Company employees. *Research in Cognitive and Behavioral Sciences*, 8(15),1-17. [Persian]
- Khorakian A, Jahangir M, Nikhah Z, Mohammadi Shahroodi, H.(2017). Analyzing the Factor Affecting the Ethical Behavior of Employees. *Ethics in Science in Science and Technology*;12(2):24-25. [Persian]
- Kieschke, U., & Schaarschmidt, U. (2008). Professional commitment and health among teachers in Germany: A typological approach. *Learning and Instruction*, 18, 429-437.
- Martin, M., Euwema, M. C., Kop, N., & Bakker, A. B. (2017). The behaviour of police officers in conflict situations: How burnout and reduced dominance contribute to better outcomes. *Work & Stress*, 18(1), 23-38.
- Muszalska, M., Krajnik, M., & Rogiewicz, M. (2007). Does the palliative medicine specialist cope better with stress than an anaesthetist, surgeon or general practitioner? A study on job-related experience and behaviour patterns. *Advances in Palliative Medicine*, 6, 69-74.
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
- Rezazadeh A, Bakhtiari T.(2019). The role of the police in strengthening the internal fabrication of the system. *Journal of National Security*. 8(30). 41-64. [Persian]
- Zimmermann, B.(2015). *Work, Labor: History of the Concept*. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (Second Edition), Elsevier, pages 675-679.
- Schaarschmidt, U., & Fischer, A. (2006). *Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster AVEM [Occupational Stress and Coping Inventory]*. Frankfurt: Harcourt Assessment
- Schulz, M., Damkröger, A., Voltmer, E., Löwe, B., Driessen, M., Ward, M., & Wingenfeld, K. (2011). Work-related behaviour and experience pattern in nurses: impact on physical and mental health. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 18(5), 411-417.
- Tannis, C., Chernov, C., Perlman, S., McKelvey, W., & Toprani, A. (2020). Cardiovascular health risk behaviors by occupation in the NYC labor force. *Journal of occupational and environmental medicine*, 62(9), 757-763.
- Therasa, C., & Vijayabanu, C. (2015). The impact of Big Five personality traits and positive psychological strengths towards job satisfaction: A review. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 23(2), 142-150.

- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences, 153*, 109644.
- Vautero, J., & Silva, A. D. (2023). A social cognitive perspective on occupational identity development in college students. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 35*.
- Voltmer, E., Kötter, T., & Spahn, C. (2012). Perceived medical school stress and the development of behavior and experience patterns in German medical students. *Medical teacher, 34*(10), 840-847.
- Voltmer, E., Obst, K., & Kötter, T. (2018). Study-related behavior patterns of medical students compared to students of science, technology, engineering and mathematics (STEM): a three-year longitudinal study. *BMC medical education, 19*(1), 1-12.