

Development and Determining the Reliability and Validity of the Work-Related Flow State Questionnaire (WFSQ) Among Military Personnel

Meysam Shah Hosseini¹, Mohammad Vaez Mousavi^{2*}, Morteza Naji³

¹ MSC, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Education Science, University of Semnan, Semnan, Iran.

² Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Social Sciences, Imam Hossein Comprehensive University, Tehran, Iran.

³ Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Social Sciences, Imam Hossein Comprehensive University, Tehran, Iran.

Received: 17 June 2018 Accepted: 15 October 2018

Abstract

Background and Aim: Work is one of the most important activities in human life, and it is the hope for many that it gives positive experiences and performance enhancement. The aim of the present study was to develop and determine the reliability and validity of a work-related flow state questionnaire (WFSQ) among military personnel.

Methods: The study population was military personnel in Tehran, Iran in 2017, of which 500 men, with a mean age of 42.2 ± 6.8 years and work experience duration of 17.7 ± 6.7 years were chosen by accessible sampling. The participants completed questionnaires including the work-related flow state questionnaire (WFSQ), work-related flow inventory (WOLF), and positive and negative affect scale (PANAS). Exploratory factor analysis, Pearson's correlation coefficient, test-retest reliability, and Cronbach's alpha coefficient were used to analyze the data.

Results: The findings of the exploratory factor analysis using Varimax Rotation showed that WFSQ has an appropriate four-factor structure (absorption, enjoyment, intrinsic motivation, and perception of time), accounting for 52.92% of instrument variance. Results of convergent validity showed that all subscales and the total score of WFSQ had a positive significant correlation with WOLF and PA, and has a negative significant correlation with NA. Also, test-retest reliability within a two-week period (0.79–0.82), and Cronbach's alpha coefficient (0.87) showed satisfactory test-retest reliability and the instrument's consistency.

Conclusion: The findings showed that the WFSQ had satisfactory reliability and validity and it is an appropriate tool for measuring flow state in military personnel.

Keywords: Validation, Reliability, Flow Work, Work, Military Personnel.

*Corresponding author: Mohammad Vaez Mousavi, Email: Mohammadvaezmousavi@chmail.ir

ساخت و تعیین روایی و پایایی پرسشنامه اجرای روان شغلی در کارکنان نظامی

میثم شاه‌حسینی^۱، سید محمد کاظم واعظ موسوی^{۲*}، مرتضی ناجی^۳

^۱ کارشناسی ارشد، روانشناسی، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
^۲ استاد، فیزیولوژی روانی و روانشناسی ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران.
^۳ استادیار، مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: اشتغال از مهمترین فعالیتهای زندگی هر انسانی است که اجرای روان در آن می‌تواند منجر به تجربیات مثبت و بهبود عملکرد گردد. بنابراین هدف از پژوهش حاضر ساخت و تعیین روایی و پایایی پرسشنامه اجرای روان شغلی در کارکنان نظامی بود.

روش‌ها: جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان نظامی شهر تهران در ۱۳۹۶ بود که تعداد ۵۰۰ نفر به صورت در دسترس با میانگین سنی ۴۲/۲±۶/۸ سال و سابقه شغلی ۱۷/۷±۷/۶ سال انتخاب شدند. کارکنان نظامی به پرسشنامه‌های اجرای روان شغلی، شیفتگی شغلی، عاطفه مثبت و منفی پاسخ دادند. به منظور تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی اکتشافی، همبستگی پیرسون، آزمون-بازآزمون و آلفای کرونباخ استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحلیل عاملی اکتشافی با روش چرخش واریماکس نشان داد که پرسشنامه اجرای روان شغلی از یک ساختار چهار عاملی (جذب‌شدگی، لذت، انگیزه درونی و ادراک زمان) مناسبی برخوردار است که روی هم ۵۲/۹۲ درصد از واریانس ابزار را تبیین می‌کند. در ادامه بررسی نتایج روایی همگرا نشان داد که تمامی زیر مؤلفه‌ها و نمره کل پرسشنامه اجرای روان شغلی با شیفتگی شغلی و عاطفه مثبت رابطه مثبت و معنادار و با عاطفه منفی رابطه منفی و معنادار دارد. همچنین نتایج پایایی پرسشنامه با روش آزمون-باز آزمون در طی دو هفته (۰/۷۹-۰/۸۲) و همسانی درونی با روش آلفای کرونباخ (۰/۸۷) نشان از پایایی زمانی و همسانی درونی رضایت‌بخش این ابزار داشت.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد پرسشنامه اجرای روان شغلی با داشتن روایی و پایایی رضایت‌بخش، ابزاری مناسب برای اندازه‌گیری اجرای روان در کارکنان نظامی می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: روایی، پایایی، اجرای روان، شغل، کارکنان نظامی.

*نویسنده مسئول: سید محمد کاظم واعظ موسوی. پست الکترونیک: Mohammadvaezmousavi@chmail.ir

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۳/۲۷ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۷/۲۳

مقدمه

میل به تلاش در زندگی و لذت بردن از آن جزء نیازهای وجودی هر انسانی است. از همین رو ذهن انسان همواره درگیر انبوهی از پرسش‌ها برای رسیدن به لذت در زندگی و موفقیت بوده است. پاسخ به این پرسش‌ها ما را به سمت مفهومی در روان‌شناسی مثبت‌نگر با عنوان اجرای روان (Flow) هدایت می‌کند (۱).

مفهوم اجرای روان اولین بار توسط Csikszentmihalyi در فرایند انجام یک نقاشی مورد توجه قرار گرفت. وی در زمان نقاشی کشیدن متوجه شد که ساعت‌ها بر روی این عمل متمرکز بوده است، درحالی که ذره‌ای احساس خستگی نماید (۱). این موضوع باعث شد که وی نظریه‌ای در باب حالتی از تجربه با نام تجربه اجرای روان ارائه نماید. او ویژگی‌های اصلی اجرای روان را بدین‌گونه شرح می‌دهد: در تجربه اجرای روان میزان مهارت فرد متناسب با سطح دشواری تکلیف است، اهداف انجام تکلیف مشخص است و با بازخوردهای فوری همراه است (۳). همچنین اجرای روان منجر به تغییر ادراک زمان می‌گردد (۴، ۵، ۶)؛ به طوری که ساعت‌ها به مانند دقیقه‌ها برای فرد عبور می‌کنند (۲)، ۳، ۷. اجرای روان در فعالیت‌های گوناگون و در موقعیت‌های متنوع می‌تواند بروز کند. این در حالی است که پژوهش‌ها در بسیاری از زمینه‌ها مانند آثار هنری (۸)، فعالیت‌های شغلی (۹)، ورزش (۱۰)، ۱۱، فعالیت‌های تحصیلی (۱۲، ۱۳)، کنترل توجه (۱۴)، در مطالعه (۱۵، ۱۶) و مشارکت در کار (۱۷) اثرات مثبت آن را مورد تأیید قرار داده‌اند. با این وجود، عمدتاً این همبستگی‌ها متوسط است که نشان از مستقل بودن سازه اجرای روان دارد (۱). رایج‌ترین تعریفی که تاکنون از تجربه اجرای روان صورت گرفته است، سه مؤلفه اصلی جذب‌شدگی، لذت و انگیزش ذاتی را در برمی‌گیرد که در اندازه‌گیری‌های تجربه اجرای روان به عنوان شاخص‌های اصلی در نظر گرفته می‌شوند (۱۹، ۲۰). اما در کنار آن، بنا بر موقعیت و نوع فعالیتی که فرد انجام می‌دهد، می‌تواند شاخص‌های دیگری هم اضافه گردد؛ به همین منظور اندازه‌گیری اجرای روان با شاخص‌های مختلفی صورت گرفته است (۶، ۱۷، ۱۸، ۲۱، ۲۲).

فعالیت‌های شغلی یکی از موقعیت‌هایی است که تجربه اجرای روان می‌تواند در آن نقش مهمی ایفا کند (۹، ۱۷). اشتغال یکی از اساسی‌ترین فعالیت‌های روزمره انسان است. هر فردی برای امرار معاش و تداوم زندگی خود باید ساعات زیادی از روز را با کار سپری کند و از این رهگذر نه تنها نیازهای مادی، بلکه بسیاری از احتیاج‌های روانی خود را نیز مرتفع سازد (۲۳). زمانی که فرد حالات مثبتی را در اجرای فعالیت‌های شغلی خود تجربه می‌کند، تمرکز و مدت زمان بیشتری برای فعالیت‌های مرتبط با شغل خود صرف کرده و عملکرد بهتری را به نمایش می‌گذارد (۹)؛ این در حالی است که به جای تحلیل رفتن انرژی؛ بالعکس عشق و شیفتگی به کار نیز در آنها سیر صعودی پیدا می‌کند (۱۷). کاربرد تجربه اجرای روان در محیط‌های کاری زمانی به چشم می‌آید که یک شغل نیازمند مهارت‌های تخصصی باشد. پژوهش‌ها در تعیین منابع بهینه

شغلی نشان می‌دهند که هیجان مثبت و جذب‌شدگی، عملکرد افراد را بهبود می‌بخشد؛ بر همین اساس منابع بهینه شغلی به عنوان فرصتی برای رشد و آمادگی مقابله با چالش‌های کاری محسوب می‌شود (۲۴).

از آنجایی که نخستین ابزارهای اجرای روان تنها فعالیت‌های ورزشی را مورد ارزیابی قرار می‌دادند (۵، ۶) برای بررسی اجرای روان شغلی نیاز به سنجش و ارزیابی تجربه اجرای روان شغلی با ابزاری مناسب احساس می‌شود. اولین ابزار تخصصی در حوزه اجرای روان شغلی توسط Bakker (۱۷) طراحی شد. Bakker (۱۷) در پژوهشی بر روی نمونه‌ای ۱۳۴۶ نفری از کارکنان کشور هلند نشان داد که پرسشنامه اجرای روان مرتبط با شغل از سه عامل (جذب، لذت و انگیزه درونی) در غالب ۱۵ سؤال از ویژگی روان‌سنجی مناسبی برخوردار است؛ و میزان همسانی درونی آن ۰/۷۳ بود که نشان از قدرت تکرارپذیری و مطلوبیت ابزار داشت؛ اما مشکلاتی از قبیل گویه‌های کم، عدم تناسب گویه‌های پرسشنامه با فرهنگ‌های مختلف، ناتوانی در ارزیابی تجربه اجرای روان در بعضی از مشاغل خاص موجب گردید که استفاده از این ابزار محدود گردد.

تجربه اجرای روان می‌تواند نقش پر رنگی در بعضی از مشاغل ایفا نماید. یکی از این مشاغل، نیروهای نظامی هر کشور است که رابطه تنگاتنگی با توان مقابله‌ای و حفظ امنیت جامعه دارد، بنابراین شناخت و پایش تجربه اجرای روان در کارکنان نظامی با توجه به نقش حیاتی که در بهبود عملکرد آنان دارد (۱۷، ۱۸)؛ می‌تواند به‌نوعی تبیین‌کننده بخشی از افزایش بهره‌وری یک سازمان باشد. یکی از مهم‌ترین دلایل کمبود تحقیقات در زمینه این سازه در کارکنان نیروهای نظامی فقدان یک ابزار مناسب برای اندازه‌گیری این کیفیت‌ذهنی است. در همین راستا با توجه به نبود یک ابزاری مناسب، اقدام به ساخت و طراحی ابزاری کارآمد در جهت ارزیابی اجرای روان در جامعه کارکنان نظامی قابل تأمل به نظر می‌رسد. یکی از روش‌های اندازه‌گیری فرایند سازه‌های روان‌شناختی استفاده از آزمون‌های کاغذ مدادی است که دارای خصوصیات قاطع روان‌سنجی است. در همین راستا با مروری جامعی که در خصوص ابزارهای مداد کاغذی صورت گرفته شد، مشخص گردید که تاکنون ابزاری اختصاصی به منظور اندازه‌گیری تجربه اجرای روان کارکنان نظامی طراحی نشده است. بنابراین هدف از پژوهش حاضر ساخت و تعیین روایی و پایایی پرسشنامه اجرای روان شغلی در کارکنان نظامی بود.

روش‌ها

روش این پژوهش توصیفی و از نوع زمینه‌یابی (ابزارسازی) بود. این پژوهش از نظر گردآوری اطلاعات، پیمایشی و از نظر هدف، از جمله پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌گردد.

شرکت کنندگان: جامعه آماری پژوهش حاضر شامل همه کارکنان مشغول به فعالیت در تمامی مراکز نظامی شهر تهران در

لذت کاری ۴۶ درصد از کل واریانس و درنهایت عامل انگیزش درونی کار ۹ درصد از کل واریانس را تبیین می‌کنند. به علاوه نتایج مطالعه Bakker (۱۷) نشان داد که این پرسشنامه از همسانی درونی بالا برخوردار است، به طوری که عامل جذب در دامنه ۰/۷۵ تا ۰/۸۶ درصد و عامل لذت کاری در دامنه ۰/۸۸ تا ۰/۹۶ و عامل انگیزش درونی در دامنه ۰/۶۳ تا ۰/۸۲ قرار دارد. همچنین این پرسشنامه همبستگی معناداری را باعاطفه مثبت و خشنودی شغلی نشان داد. در ایران نیز این قمرانی و همکاران (۲۸) روایی و پایایی این پرسشنامه را موردبررسی قرار داده‌اند نشان دادند که پرسشنامه حاضر از ویژگی‌های روان‌سنجی مطلوبی در نمونه ایرانی برخوردار است.

شیوه اجرا

الف) مطالعه مقدماتی: به منظور تدوین پرسشنامه اجرای روان شغلی در کارکنان نیروهای نظامی، ابتدا به مطالعه و پایش پیشینه نظری سازه اجرای روان پرداخته شد. مطالعه مبانی نظری به ترتیب در سه حوزه نظریه اجرای روان (۲)، ادبیات پژوهشی و ابزارهای ساخته شده صورت گرفت که در نهایت بر اساس روش قیاسی (نظریه‌ای) ۴ عامل با عنوان جذب‌شدگی، لذت، انگیزه درونی و ادراک زمان توسط محققان در نظر گرفته شد. جذب‌شدگی (حالتی از تمرکز کامل است که از طریق آن افراد به شکلی در کار خود غوطه‌ور شده که گذر زمان را احساس نمی‌کنند)، لذت (به معنی آن است که افراد از احساسات و قضاوت‌های مثبتی تحت تأثیر تجربه اجرای روان در شغل خود برخوردار باشند)، انگیزه درونی (تمایلات و خواسته‌های ذاتی و درونی برای فعالیت شغلی که با هدف لذت و رضایتمندی درونی انجام می‌شود)، ادراک زمان (میزان درکی که فرد از گذشت زمان در حین یک فعالیت دارد) (۸، ۱۷، ۳۰، ۳۱). در ادامه بعد از تعریف عملیاتی هریک از مؤلفه‌ها، مجموعه‌ای از سؤالات برای هر مؤلفه طراحی یا از میان پرسشنامه‌های موجود در فرهنگ ایرانی تطبیق داده شد که در نهایت در قالب ۷۰ سؤال مطابق با ادبیات پژوهشی بودجه‌بندی شد. در گام بعد محقق به منظور دستیابی به روایی منطقی (محتوایی و صوری)، سؤالات را در قالب روش CVR در اختیار ۱۰ متخصص حوزه روانشناسی و سلامت قرار داده تا مطابق آن نظرات خود را در مورد گویه‌ها عنوان نمایند که در نهایت پس از اصلاح و بررسی نظرات متخصصان تعداد ۴۲ سؤال در قالب هر چهار عامل مورد تأیید قرار گرفت و مقدار $CVR = 0/75$ به دست آمد. در گام بعدی به منظور تعیین پایایی، پرسشنامه به صورت پایلوت در میان ۵۰ نفر از کارکنان نظامی توزیع و جمع‌آوری گردید. سپس با استفاده از روش آلفای کرونباخ گویه‌هایی که همبستگی قابل قبولی با نمره کل پرسشنامه نداشتند حذف شده و در نهایت تعداد ۳۶ سؤال که از همسانی درونی رضایت‌بخشی برخوردار بودند برای نسخه نهایی در نظر گرفته شد.

ب) فرایند اجرا: شیوه اجرا بدین صورت بود که ابتدا در گام اول هماهنگی‌های لازم با مسئولین ذی‌ربط در جهت فراهم‌سازی

سال ۱۳۹۶ بود. نمونه پژوهش حاضر بنا بر نظر Tabachnick و Fidell (۲۵) که حجم نمونه مورد نیاز مطالعات تحلیل عاملی را به ازای هر گویه پرسشنامه ۵ الی ۱۰ شرکت‌کننده پیشنهاد کرده‌اند و با در نظرگیری این موضوع که هرچه تعداد نمونه بیشتر باشد منجر به افزایش احتمال برازش مدل‌های مفروض و روایی سازه خواهد شد (۲۶)، صورت گرفت. در همین راستا با توجه به گویه‌های پرسشنامه تعداد ۵۰۰ نفر از کارکنان نظامی به منظور تکمیل پرسشنامه‌ها به شیوه در دسترس برگزیده شدند. شیوه انتخاب نمونه بدین صورت بود که از مراکز نظامی در شهر تهران تعداد ۶ مرکز به صورت در دسترس انتخاب شده و پرسشنامه‌ها میان کارکنان این مراکز توزیع و جمع‌آوری گردید.

ملاک‌های ورود شامل: ۱. میانگین سنی ۱۸ الی ۵۰. ۲. حداقل تحصیلات دیپلم ۳. شاغل در یکی از مراکز نظامی ۴. حداقل یک سال سابقه شغلی، و ملاک‌های خروج شامل: ۱. سابقه بیماری روانی و ناتوانی‌های جسمانی ۲. تکمیل ناقص پرسشنامه ۳. عدم تمایل به شرکت در پژوهش بود.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه عاطفه منفی و مثبت (PANA): این پرسشنامه یک ابزار ۲۰ آیتمی به منظور سنجش دو بعد خلقی یعنی عاطفه منفی و عاطفه مثبت طراحی شده است. همه آیتم‌ها بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای (۱=بسیار کم تا بسیار زیاد=۵) قرار می‌گیرند. این پرسشنامه یک ابزار خود گزارشی است که با استفاده از آن می‌توان دو بخش حالت و صفت عاطفه را ارزیابی کرد. اگر چارچوب زمانی به هفته جاری اشاره کند بخش حالتی عاطفه سنجیده می‌شود و اگر چارچوب زمانی طولانی‌تری در نظر گرفته شود بخش صفتی سنجیده می‌شود. دامنه کلی نمرات ۱۰ الی ۵۰ می‌باشد. این پرسشنامه از لحاظ شاخص‌های روان‌سنجی از ویژگی مطلوبی برخوردار است. ضریب آلفا برای خرده مقیاس عاطفه مثبت و منفی به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۷ گزارش گردید. همچنین بخشی پور و دژکام (۲۷) مدل دو عاملی این مقیاس را تأیید نموده و نشان دادند که این ابزار از روایی تشخیصی مناسبی در بیماران افسرده و اضطرابی برخوردار است.

پرسشنامه شیفتگی کاری (WOLF): یک مقیاس ۱۳ ماده‌ای خود گزارشی است که به منظور سنجش شیفتگی مرتبط با کار توسط Bakker، در سال ۲۰۰۸ تهیه شده است که هرکدام از گویه‌های بر روی یک مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرتی از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالف درجه بندی می‌شود. ماده‌ها توسط نویسنده ساخته شده است و توسط پنج مشاوره شغلی باتجربه به منظور تعیین اعتبار صوری موردبررسی قرار گرفته شده است. (۱۷). برای بررسی ویژگی روان‌سنجی پرسشنامه از ۱۳۴۶ کارمند که در هفت سازمان مختلف مشغول به کار بودند، استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که پرسشنامه دارای سه عامل جذب‌شدگی، لذت کاری و انگیزش درونی کار می‌باشد و عامل‌ها ۶۵ درصد از واریانس را تبیین می‌کند، به طوری که عامل جذب ۱۰ درصد از کل واریانس،

استفاده از نرم‌افزار SPSS-19 استفاده شد.

نتایج

تعداد افراد شرکت‌کننده در این پژوهش ۵۰۰ نفر بود که پس اصلاح و کنار گذاری پرسشنامه‌های نامعتبر تعداد ۴۹۳ پرسشنامه برای تحلیل بررسی شد که همگی در میانگین و انحراف استاندارد سنی $۶۸/۸ \pm ۶۹/۲$ سال و میانگین و انحراف استاندارد سابقه شغلی $۱۷/۷ \pm ۷/۶$ سال قرار داشتند.

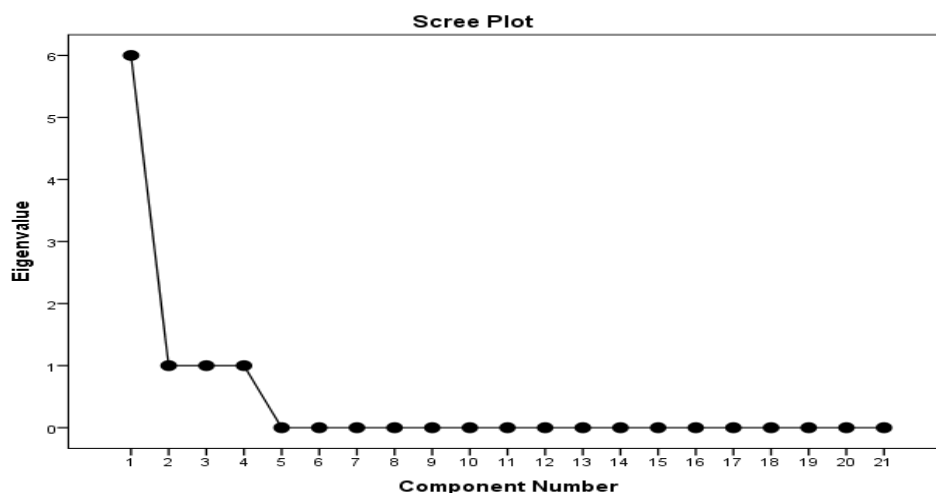
قبل از انجام تحلیل‌های مربوطه، وضعیت کلی داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت. ابتدا وجود داده‌های خارج از محدوده بررسی و با مراجعه به اصل پرسشنامه‌ها اصلاحات لازم انجام شد. همچنین به منظور بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن حاکی از نرمال بودن داده‌ها داشت ($P > ۰/۰۵$).

تحلیل عاملی اکتشافی: به منظور تعیین عامل اصلی پرسشنامه تجربه اجرای روان شغلی در کارکنان نظامی از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. پیش از اجرای تحلیل عاملی شاخص کفایت نمونه‌برداری (KMO) و مقدار آزمون کرویت بارتلت محاسبه گردید. در این تحلیل مقدار KMO برابر با $۰/۲۱۰$ و مقدار آزمون کرویت بارتلت برابر با $۳۵۰۹/۵۲۴$ به دست آمد که با درجه آزادی ۲۱۰ معنی‌دار ($P \leq ۰/۰۰۰۱$) بود. بدین ترتیب علاوه بر کفایت نمونه‌برداری، اجرای تحلیل عاملی بر پایه ماتریس مورد مطالعه نیز قابل توجیه می‌باشد. برای تعیین عوامل اصلی اجرای روان شغلی شاخص‌های ارزش ویژه، نسبت واریانس تبیین شده توسط هر عامل پس از چرخش واریماکس مورد توجه قرار گرفت. طبق ملاک کایرز عامل‌های تشکیل‌دهنده پرسشنامه باید دارای ارزش ویژه بالاتر از یک داشته باشند (۲۵). در همین راستا نتایج اولیه تحلیل مؤلفه‌های اصلی در مورد پرسشنامه نشان‌دهنده ارزش ویژه ۹ عامل بود که $۵۲/۹۲$ درصد از کل واریانس مشترک پرسشنامه را تبیین می‌نمود.

اجرای مقدمات پروژه صورت گرفت که پس از دسته‌بندی مراکز نظامی در شهر تهران تعداد ۶ مرکز به صورت دسترس انتخاب شد و نامه‌نگاری‌های لازم برای مراجعه به این مراکز صورت گرفت. در گام بعد محقق با مراجعه به مراکز مربوطه و انجام هماهنگی‌های لازم با مسئولین و حراست هریک از این مجموعه‌ها، اقدام به توزیع و پخش پرسشنامه‌ها در میان کارکنان نمود. در ادامه جهت همکاری و تکمیل پرسشنامه‌ها توضیحاتی در راستای اهداف و اهمیت پژوهش به هریک از کارکنان داده شد و پس از جلب رضایت آگاهانه و علاقه‌مندی به مشارکت در پژوهش پرسشنامه‌ها در میان کارکنان توزیع و از آن‌ها خواسته شد که با صرف وقت و دقت کافی پرسشنامه‌ها را تکمیل نمایند و در نهایت پس از قدردانی از همکاری در این پروژه پرسشنامه‌ها جمع‌آوری گردید. لازم به ذکر است که برای تکمیل پرسشنامه‌ها هیچ‌گونه محدوده زمانی مدنظر نبوده و با توجه به شرایط شغلی حدالزمان سعی شد که در زمانی مناسب پرسشنامه‌ها در اختیار کارکنان قرار گیرد تا بتوانند به بهترین نحو ممکن به سؤالات پاسخ دهند.

ملاحظات اخلاقی: در این پژوهش مطالعه مفاد مطرح‌شده در بیانیه Helsinki (۳۲) ازجمله توضیح اهداف پژوهش و کسب رضایت آگاهانه از واحدهای مورد مطالعه، اختیاری بودن شرکت در پژوهش، حق خروج از مطالعه، بدون ضرر بودن مداخله، پاسخ به سؤالات و در اختیار قرار دادن نتایج در صورت تمایل در نظر گرفته شد. به طور کامل رعایت گردید، در ضمن برای جلوگیری از سوگیری در بین پاسخ دهندگان، به آن‌ها اطلاع داده شد که این داده‌های حاصل از این آزمون‌ها کاربردی جز در امر پژوهشی نداشته و هیچ پاسخ درست یا غلطی برای آزمون‌ها مدنظر نمی‌باشد.

تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها: در این پژوهش برای توصیف، جمع‌آوری و طبقه‌بندی اطلاعات به دست آمده از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی و درصد) و به منظور بررسی روایی سازه و ملاکی پژوهش از روش‌های تحلیل عاملی (اکتشافی)، همبستگی پیرسون و به منظور بررسی پایایی از روش آزمون بازآزمون در طی دو هفته با ۵۰ نفر و آلفای کرونباخ با



نمودار ۱- نمودار نمایه سنگ‌ریزه ارزش‌های ویژه عامل‌های پرسشنامه اجرای روان شغلی

که این چهار عامل به ترتیب دارای ارزش ویژه ۳/۲۲، ۳/۰۴، ۳/۰۱، ۱/۸۴ بوده و به ترتیب میزان ۱۴/۴۸، ۱۵/۳۴، ۱۴/۳۰ و ۸/۷۹ درصد از واریانس ابزار را تبیین می‌کردند. نمودار-۱ نیز نشان‌دهنده چهار عامل استخراجی به صورت سنگ‌ریزه می‌باشد که نشان می‌دهد همه ۲۱ سؤال دارای بار عاملی بیشتر از ۰/۳ می‌باشد که در جدول-۱ میزان بارهای عاملی آن نشان داده شده است.

پس از بررسی ارزش ویژه سؤالات و بررسی مبانی نظری و ساختاری بارهای عاملی، عامل‌های استخراج‌شده بر پایه چرخش واریماکس انتقال داده شدند که بر اساس آن سؤالاتی که دارای پیچیدگی بوده و در عوامل نامفهوم بارگذاری شده بودند، پس ۱۵ بار چرخش حذف گردیده تا در نهایت تعداد ۲۱ سؤال بر روی چهار عامل اصلی بارگذاری شدند و میزان تبیین واریانس مشترک بین متغیرها روی هم ۵۲/۹۲ درصد از کل واریانس متغیرها را نشان داد

جدول -۱. بارهای عاملی هریک از گویه‌های پرسشنامه تجربه اجرای روان شغلی

سؤال	گویه	جذب‌شدگی	لذت	انگیزه درونی ادراک زمان
۱	هنگام انجام فعالیت‌های شغلی‌ام، به‌سادگی حواسم پرت می‌شود.*	-	-	-
۲	کاملاً جذب فعالیت‌های شغلی‌ام می‌شوم.	-	-	-
۳	خیلی زود از کار کردن خسته می‌شوم.*	-	-	-
۴	توانایی مواجهه با هر چالشی را در شغلم دارم.	-	-	-
۵	برایم مشخص است که چه فعالیتی و با چه هدفی را در دست اجرا دارم.	۰/۴۵۳	-	-
۶	به صورت خودکار و روان کارم را در طول روز انجام می‌دهم.	۰/۷۱۴	-	-
۷	وقتی که مشغول کار هستم کاملاً بر فعالیت‌م متمرکز می‌شوم.	۰/۷۸۵	-	-
۸	هنگامی که غرق در انجام فعالیت‌های شغلی‌ام هستم اثرات مثبت آن را بر نتایج کارم تجربه می‌کنم.	۰/۷۶۰	-	-
۹	چنان غرق در انجام فعالیت‌های شغلی‌ام می‌شوم که به صورت روان و بدون نقض کارم را اجرا می‌کنم.	۰/۶۹۵	-	-
۱۰	در هنگام انجام فعالیت‌های شغلی، ذهنم تنها بر فرایند اجرا متمرکز است تا به اینکه فقط به اتمام کار بی‌اندیشم.	۰/۵۱۳	-	-
۱۱	مداوم فعالیت‌های کاری‌ام را به تأخیر می‌اندازم.*	-	-	-
۱۲	شغلم حس خوبی به من می‌دهد.	-	-	-
۱۳	اغلب فعالیت‌های شغلی‌ام در طی روز، برایم آزاردهنده است.*	-	-	-
۱۴	می‌دانم که چگونه برای خودم اشتیاق کاری ایجاد کنم.	-	-	-
۱۵	لذت انجام فعالیت‌های شغلی‌ام، فارغ از مزایای پیرامون آن برایم از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.	۰/۵۵۵	-	-
۱۶	برای رسیدن به یک روز کاری جدید، لحظه‌شماری می‌کنم.	۰/۵۵۶	-	-
۱۷	در حین کارم سرشار از انرژی و نشاط هستم.	-	-	-
۱۸	به هنگام ورود به محل کارم احساس تنش می‌کنم.*	-	-	-
۱۹	پس از پایان یک روز کاری احساس خوبی با من همراه است.	-	-	-
۲۰	اغلب فعالیت‌های شغلی‌ام برایم لذت‌بخش است.	۰/۷۲۹	-	-
۲۱	اجرای فعالیت‌های شغلی کم‌کم می‌کند که بیش از زمان‌های عادی احساس رهایی و سبک‌بالی کنم.	۰/۷۶۳	-	-
۲۲	آن قدر کارم را دوست دارم که از زمان‌های استراحت‌م برای انجام کارم کم می‌کنم.	۰/۵۱۹	-	-
۲۳	به نظرم شغلم با علایقم سازگار است.	۰/۵۲۵	-	-
۲۴	این شغل من است که درونم انگیزه ایجاد می‌کند نه دستمزدی که می‌گیرم.	۰/۵۶۷	-	-
۲۵	کار کردن در این شغل، برایم از هر نوع فعالیتی بااهمیت‌تر است.	-	-	-
۲۶	برای انجام فعالیت‌های مرتبط با شغلم انگیزه‌ای ندارم.*	-	-	-
۲۷	برای پایان یک روز کاری لحظه‌شماری می‌کنم.*	۰/۶۷۰	-	-
۲۸	به دنبال این هستم که مرخصی‌های بیشتری بگیرم.*	۰/۶۹۰	-	-
۲۹	صرفاً تنها از روی عادت صبح‌ها به محل کارم می‌روم.*	۰/۷۵۹	-	-
۳۰	انجام فعالیت‌های دیگر به نسبت شغلم به من احساس بهتری می‌دهد.	۰/۵۸۲	-	-
۳۱	دیر به محل کارم می‌روم و زود هم خارج می‌شوم.*	۰/۵۲۵	-	-
۳۲	در هنگام اجرای فعالیت‌های شغلی گذشت زمان را احساس نمی‌کنم.	۰/۷۴۷	-	-
۳۳	در هنگام اجرای فعالیت‌های مرتبط با شغلم از گذشت زمان درک سریع‌تری دارم.	-	-	-
۳۴	در محل کارم، زمان به کندی برایم در طول روز می‌گذرد.*	-	-	-
۳۵	غرق در کارم می‌شوم، به طوری که ساعت‌ها بر روی فعالیت‌م متمرکز می‌کنم.	۰/۶۹۵	-	-
۳۶	در انجام وظایف شغلی‌ام گذشت زمان برایم اهمیت ندارد.	۰/۵۷۹	-	-

* نمره معکوس

شیفتگی شغلی و عاطفه مثبت و منفی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲- آورده شده است.

در جدول ۲- روابط بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود اکثر متغیرها با یکدیگر رابطه معنی‌داری داشتند. این رابطه معنی‌دار برای برخی از متغیرها منفی و معنی‌دار و برای برخی دیگر از متغیرها مثبت و معنی‌دار می‌باشد. به منظور بررسی پایایی پرسشنامه اجرای روان شغلی از دو روش آزمون- باز آزمون و آلفای کرونباخ استفاده شد. در بررسی پایایی آزمون- باز آزمون با دو هفته فاصله، مطابق جدول ۳- مقادیر ضریب همبستگی درون گروهی هریک از خرده مقیاس‌های پرسشنامه اجرای روان شغلی نشان داد که همه خرده مقیاس‌ها از مقدار قابل قبولی (۰/۷۰ بالاتر) برخوردار بودند که نشان از قابلیت تکرارپذیری پرسشنامه دارد. همچنین مقدار ضریب همبستگی درون گروهی کل پرسشنامه نیز با میانگین ۰/۸۰ و دامنه ۰/۷۹ تا ۰/۸۲ در فاصله اطمینان ۰/۹۵ بدست آمد که نشان از مطلوبیت ابزار حاضر دارد.

در ادامه به منظور بررسی روش همسانی درونی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴- آمده است.

همان‌گونه که در جدول ۲- مشاهده می‌شود همه بارهای عاملی مناسب می‌باشند. کوچک‌ترین بار عاملی متعلق به سؤال ۴ با ۰/۴۵۳ و بزرگ‌ترین بار عاملی متعلق به سؤال ۷ با ۰/۸۷۷ می‌باشد؛ بنابراین نتایج تحلیل عاملی چهار عامل را با بارهای عاملی مناسب اکتشاف کرده است. از ۳۶ سؤال ابتدایی ۱۵ سؤال شامل سوالات (۱، ۲، ۳، ۴، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۵، ۲۶، ۳۱، ۳۳، ۳۴) به علت پیچیدگی و بار شدن در عوامل نامفهوم حذف شدند؛ به‌طور مثال گویه شماره ۲۶ (برای انجام فعالیت‌های مرتبط با شغلم انگیزه‌ای ندارم) کمتر از ۰/۳ بار شده و گویه ۱۳ (اغلب فعالیت‌های شغلی‌ام در طی روز، برایم آزاردهنده است) بر روی دو عامل از چهار عامل زیربنایی بار شده است و یا گویه ۱ (هنگام انجام فعالیت‌های شغلی‌ام، به‌سادگی حواسم پرت می‌شود) بر روی هیچ عاملی بار نگشته است؛ بنابراین با حذف گویه‌های نامطلوب (۱، ۲، ۳، ۴، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۵، ۲۶، ۳۱، ۳۳، ۳۴) در نهایت ۲۱ سؤال بر روی ۴ عامل اصلی با عنوان جذب‌شدگی (۵)، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰)، لذت (۱۵، ۱۶، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳)، انگیزه درونی (۲۴، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱) و ادراک زمان (۳۲، ۳۵، ۳۶) بار شدند. در راستای بررسی میزان روایی همگرا و واگرای پرسشنامه اجرای روان شغلی در کارکنان نظامی در کنار آن از پرسشنامه

جدول ۲- جدول روایی همگرا و واگرای تجربه اجرای روان شغلی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱. جذب‌شدگی	۱	۰/۵۲۱**	۰/۳۹۸**	۰/۴۱۷**	۰/۷۶۷**	۰/۳۹۲**	-۰/۳۰	۰/۵۳۴**
۲. لذت	۰/۵۲۱**	۱	۰/۵۹۷**	۰/۳۷۲**	۰/۸۴۰**	۰/۲۹۷**	-۰/۱۴۲**	۰/۵۳۰**
۳. انگیزه درونی	۰/۳۴۶**	۰/۵۱۴**	۱	۰/۲۲۸**	۰/۷۲۸**	۰/۲۵۸**	-۰/۲۰۲**	۰/۴۸۷**
۴. ادراک زمان	۰/۴۱۷**	۰/۳۷۲**	۰/۲۲۸**	۱	۰/۶۰۷**	۰/۳۱۵**	-۰/۰۰۶	۰/۳۶۲**
۵. نمره کل	۰/۷۶۷**	۰/۸۴۰**	۰/۷۲۸**	۰/۶۰۷**	۱	۰/۴۲۱**	-۰/۱۰۸**	۰/۷۱۵**
۶. عاطفه مثبت	۰/۳۹۲**	۰/۲۹۷**	۰/۲۵۸**	۰/۳۱۵**	۰/۴۲۱**	۱	-۰/۲۴۵**	۰/۴۷۵**
۷. عاطفه منفی	-۰/۳۰	-۰/۱۴۲**	-۰/۲۰۲**	-۰/۰۰۶	-۰/۱۰۸**	-۰/۲۴۵**	۱	-۰/۱۰۹**
۸. شیفتگی شغلی	۰/۵۳۴**	۰/۷۱۰**	۰/۴۵۷**	۰/۳۶۲**	۰/۷۱۵**	۰/۴۷۵**	-۰/۱۰۹**	۱

**p<۰/۰۱ *p<۰/۰۵

جدول ۳- جدول پایایی آزمون- باز آزمون به تفکیک خرده مقیاس‌های اجرای روان شغلی

متغیر	تعداد سوالات	همبستگی درون طبقه‌ای	دامنه پایین	دامنه بالا	معناداری
جذب‌شدگی	۶	۰/۷۵۸	۰/۷۲۸	۰/۷۸۹	۰/۰۰۰۱*
لذت	۶	۰/۸۰	۰/۷۸۶	۰/۸۲۱	۰/۰۰۰۱*
انگیزه درونی	۶	۰/۷۹۱	۰/۷۸۵	۰/۷۹۷	۰/۰۰۰۱*
ادراک زمان	۳	۰/۷۴۷	۰/۷۲۲	۰/۷۷۴	۰/۰۰۰۱*
نمره کل	۲۱	۰/۸۰۷	۰/۷۹۵	۰/۸۲	۰/۰۰۰۱*

جدول ۴- ضریب آلفای کرونباخ به تفکیک هریک از خرده مقیاس‌های اجرای روان شغلی

خرده مقیاس‌ها	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
جذب‌شدگی	۶	۰/۷۸۷
لذت	۶	۰/۷۹۱
انگیزه درونی	۶	۰/۷۲۳
ادراک زمان	۳	۰/۷۱۱
نمره کل	۲۱	۰/۸۷۲

پیش‌بینی کننده هیجانات مثبت و کاهش تنش شغلی می‌باشد. Csikszentmihalyi و LeFevre (۹) با بررسی اجرای روان بر روی عملکرد کارگران مطرح کردند که اجرای روان در کارگران موجب می‌شود عاطفه مثبت، تمرکز، توانمندی، خلاقیت، رضایتمندی و آرامش آن‌ها در حین انجام کار افزایش یافته و تفاوت بارزی از نظر موفقیت با کسانی که فاقد این تجربیات هستند نشان دهند. Sahoo و Sahu (۳۴) در پژوهشی نشان دادند تجربه اجرای موجب شادکامی و افزایش هیجانات مثبت و دوری از هیجانات منفی مانند افسردگی، فرسودگی و اضطراب می‌شود. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های Csikszentmihalyi و LeFevre (۹)، Seligman (۲۹)، Moneta (۳۳)، Fullagar و Kelloway (۱۶)، Sahoo و Sahu (۳۴) همسو می‌باشد و پژوهشی در عدم همسویی یافته‌های پژوهش حاضر یافت نشد.

در بررسی پایایی ابزار حاضر می‌توان بیان کرد که در تمامی ابزارهای روان‌شناختی نقش تعیین‌کننده‌ای در کارایی یک ابزار دارد و به ثبات و تکرارپذیری اندازه‌گیری در شرایط مشابه اشاره می‌کند. در همین راستا نتایج پژوهش حاضر نشان داد که پایایی آزمون - باز آزمون پرسشنامه اجرای روان شغلی پس از دو هفته اجرای مجدد برای هریک از زیر مؤلفه‌ها در دامنه ۰/۷۵ الی ۰/۸۳ قرار داشت و همچنین مقدار این ضریب در نمره کل پرسشنامه نیز با میانگین ۰/۸۰ و دامنه ۰/۷۹ تا ۰/۸۲ در فاصله اطمینان ۰/۹۵ بود که همگی حاکی از تکرارپذیری و مطلوبیت ابزار در جامعه کارکنان نظامی دارد؛ بنابراین یافته‌های پژوهش نشان از آلفای کرونباخ رضایت‌بخش پرسشنامه تجربه اجرای روان شغلی دارد. همچنین میزان ضریب پایایی این پرسشنامه با نمونه ابزارهای مشابه سنجش تجربه اجرای روان نیز همسویی قابل‌توجهی را نشان می‌دهد. به‌طور مثال پرسشنامه اجرای روان مبتنی بر فضای وب آلفای کرونباخ ۰/۷۰، تجربه اجرای روان مرتبط با شغل (۱۷) آلفای ۰/۷۱ و آزمون باز آزمون ۰/۷۴-۰/۷۱، تجربه اجرای روان در استفاده از شبکه‌های اجتماعی (۲۶) آلفای کرونباخ ۰/۷۰، تجربه اجرای روان ورزشی (۶) آلفای کرونباخ ۰/۸۳ را نشان می‌دهند که همگی با پژوهش‌های حاضر همسو می‌باشد.

از آنجایی که هیچ پژوهشی خالی از محدودیت نیست پژوهش حاضر نیز از این امر مستثنی نمی‌باشد؛ از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به محدودیت در قلمرو مکانی و زمانی اشاره کرد به طوری که این پژوهش تنها در کارکنان نظامی شهر تهران صورت گرفته است و در تعمیم نتایج به سایر شهرها باید جوانب احتیاط مدنظر قرار گیرد. از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به عدم تفکیک رسته‌های نظامی و بررسی هنجاریابی هر رسته اشاره کرد. وجود سیستم‌های حفاظتی و اطلاعاتی در ساختار مراکز نظامی از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر بود که موجب همکاری کمتر و کند شدن روند پر کردن پرسشنامه‌ها توسط کارکنان می‌شد. بر همین اساس پیشنهاد می‌شود، از آنجایی که

نتایج نشان می‌دهد که همه خرده مقیاس‌ها پرسشنامه اجرای روان شغلی از آلفای کرونباخ مناسبی (بیشتر از ۰/۷۰) برخوردار است و بدین ترتیب همه ضرایب آلفا معنی‌دار و مناسب می‌باشند. همچنین میزان پایایی نمره کل پرسشنامه اجرای روان شغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد که نشان از همسانی درونی مناسب ابزار حاضر دارد.

بحث

هدف از پژوهش حاضر ساخت و تعیین روایی و پایایی پرسشنامه اجرای روان شغلی در کارکنان نظامی بود. بدین منظور تعداد ۴۹۳ نفر از کارکنان مراکز نظامی به صورت در دسترس انتخاب شدند که همگی در میانگین و انحراف استاندارد سنی ۴۲/۵±۶/۸ سال و میانگین و انحراف استاندارد سابقه شغلی ۱۷/۷±۷/۶ سال قرار داشتند. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی به روش مولفه‌های اصلی همراه با چرخش واریماکس نشان داد که پرسشنامه اجرای روان شغلی از یک ساختار چهار عاملی (جذب‌شدگی، لذت، انگیزه درونی و ادراک زمان) مناسبی برخوردار است که روی هم ۵۲/۹۲ درصد از واریانس ابزار را تبیین می‌کند. در تبیین یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان بیان داشت که با وجود تلاش‌های صورت گرفته در جهت دستیابی به مدلی جامع از تجربه اجرای روان، مدل‌های نظری این سازه در طی چهار دهه گذشته تفاوت‌هایی گوناگونی در عوامل مورد سنجش نشان داده‌اند. Jackson و Eklund (۶) معتقدند نگاه به تجربه اجرای روان به عنوان یک صفت یا حالت می‌تواند علت تفاوت در مدل‌های نظری باشد، به طوری که هر زمان اجرای روان را به عنوان یک صفت در نظر بگیریم مسلماً عامل‌های بیشتری درگیر می‌شوند تا جنبه‌های مختلفی از زندگی را دربر بگیرد، اما اگر آن را به عنوان یک حالت در نظر بگیریم که می‌تواند مبتنی بر موقعیت‌هایی مانند ورزش (۵) شغل (۱۷، ۸)، موسیقی (۸) و یا وب‌گردی (۲۲) باشد، تجربه اجرای روان نیازمند عامل‌های تخصصی‌تر و با تعداد کمتری خواهد بود.

نتایج روایی همگرا و واگرایی پژوهش حاضر نشان داد که پرسشنامه اجرای روان به همراه مؤلفه‌هایش با عاطفه مثبت و شیفتگی شغلی همبستگی مثبت و معنادار و با عاطفه منفی همبستگی منفی و معناداری را نشان می‌دهند. در تبیین یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان عنوان داشت که بنا بر نظریه Csikszentmihalyi (۸) زمانی که افراد اجرای روان را در شغل خود تجربه می‌کنند، مجموعه‌ای از هیجانات مثبت را نیز به دست می‌آورند؛ به طوری که از زمان و مکان فارغ شده و شاید ساعت‌ها بدون نیاز به محرک‌های دیگری غرق در فعالیت گردند. این موضوع سبب می‌شود که افراد به صورت پایدار در شغل خود باقی بمانند و مادامی که از شغل خود لذت می‌برند خلاقیت بیشتری نشان دهند. Fullagar و Kelloway (۱۶) معتقدند که اجرای روان

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن دارد که پرسشنامه اجرای روان شغلی از قابلیت مطلوبی برای سنجش سازه اجرای روان در کارکنان نظامی برخوردار است و این امکان را برای پژوهشگران و مدیران سازمان فراهم می‌سازد تا با استفاده از این پرسشنامه امکان ارزیابی اجرای روان را در پژوهش‌های خود کسب نموده و یا برای ارزیابی این سازه در پایش‌های سلامت کارکنان استفاده نمایند.

تشکر و قدردانی: مطالعه حاضر مستخرج از طرح پژوهشی جایگزین سربازی مصوب تاریخ ۹۶/۱۰/۳۰ در بنیاد نخبگان نیروهای مسلح با شناسه ۱۴۷/۳۱۷۴۶/ب می‌باشد. بدین‌وسیله از همکاری صمیمانه ایشان تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

تضاد منافع: نویسندگان پژوهش تصریح می‌نمایند که در مقاله حاضر هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

منابع

1. Csikszentmihalyi M, Larson R. Flow and the foundations of positive psychology. Dordrecht: Springer; 2014. pp. 279-298.
2. Csikszentmihalyi M, Csikszentmihalyi I. Beyond boredom and anxiety. San Francisco: Jossey-Bass; 1975. pp.134-154.
3. Csikszentmihalyi M, Flowin A, kazdin (ed). Encyclopedia if psychology (vol. 3). New York: oxford university press, 2000; pp. 167-175.
4. Csikszentmihalyi M, Csikszentmihalyi I. Optimal experience. Cambridge, England: Cambridge University Press, 1988.
5. Jackson SA, Eklund RC. Assessing flow in physical activity: The flow state scale-2 and dispositional flow scale-2. Journal of Sport and Exercise Psychology. 2002; 24(2):133-50.
6. Jackson SA, Eklund RC. The flow scales manual. Fitness Information Technology; 2004.
7. Salanova M, Bakker AB, Llorens S. Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. Journal of Happiness Studies. 2006; 7(1):1-22.
8. Csikszentmihalyi M. Toward a psychology of optimal experience. In Flow and the foundations of positive psychology 2014 (pp. 209-226). Springer Netherlands. 2014.
9. Csikszentmihalyi M, LeFevre J. Optimal experience in work and leisure. Journal of personality and social psychology. 1989; 56(5): 815-830.
10. Jackson SA, Ford SK, Kimiecik JC, Marsh HW. Psychological correlates of flow in sport. Journal of Sport and exercise Psychology. 1998; 20 (4):358-78.
11. Jackson SA, Thomas PR, Marsh HW, Smethurst CJ. Relationships between flow, self-concept, psychological skills, and performance. Journal of applied sport psychology. 2001;13(2):129-53.

پرسشنامه اجرای روان شغلی در میان کارکنان نظامی شهر تهران مورد بررسی قرار گرفته است، محققان بعدی ویژگی‌های روان‌سنجی این پرسشنامه را در میان ارگان‌ها و شهرهای دیگر مورد بررسی قرار داده تا اطلاعات منسجمی از قابلیت تکرارپذیری پرسشنامه اجرای روان شغلی در تمامی کارکنان نظامی و غیرنظامی در اختیار قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود از آنجایی که یافته‌های پژوهش حاضر امکان دو عاملی بودن پرسشنامه اجرای روان شغلی را نیز مطرح می‌کند؛ بنابراین محققان بعدی می‌توانند به بررسی و اکتشاف مجدد عوامل این پرسشنامه در جمعیت‌های مشابه اهتمام ورزند. در نهایت پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی محققان به بررسی ارتباط این سازه با سایر متغیرهای روانی و پیش بین‌های آن پرداخته و در ادامه در طرح‌های آزمایشی و کارآزمایی‌های بالینی تأثیر مداخلات روان‌شناختی بر تجربه اجرای روان شغلی را با این ابزار مورد ارزیابی قرار دهند.

12. Shernoff DJ, Csikszentmihalyi M, Schneider B, Shernoff ES. Student engagement in high school classrooms from the perspective of flow theory. In Applications of Flow in Human Development and Education. Springer Netherlands. 2014. pp. 475-494.
13. Shin N. Online learner's 'flow' experience: an empirical study. British Journal of Educational Technology. 2006; 37(5):705-20.
14. Cermakova L, Moneta GB, Spada MM. Dispositional flow as a mediator of the relationships between attentional control and approaches to studying during academic examination preparation. Educational Psychology. 2010; 30(5):495-511.
15. Rogaten J, Moneta GB. Development and validation of the short use of creative cognition scale in studying. Educational Psychology. 2015; 35(3):294-314.
16. Fullagar CJ, Kelloway EK. Flow at work: An experience sampling approach. Journal of occupational and organizational psychology. 2009; 82(3):595-615.
17. Bakker AB. The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. Journal of vocational behavior. 2008; 72(3):400-14.
18. Wilson EE, Moneta GB. The Flow Metacognitions Questionnaire (FMQ): A two factor model of flow metacognitions. Personality and Individual Differences. 2016; 90 (3): 225-30.
19. Csikszentmihalyi M. Finding flow: The psychology of engagement with everyday life. Basic Books; 1997.
20. Csikszentmihalyi M, Nakamura J. Emerging Goals and the Self-Regulation of Behavior. In Flow and the foundations of positive psychology 2014 (pp. 199-208). Springer, Dordrecht.
21. Csikszentmihalyi M, Larson R. Validity and reliability of the experience-sampling method.

InFlow and the foundations of positive psychology 2014 (pp. 35-54). Springer Netherlands.

22. Kaur P, Dhir A, Chen S, Rajala R. Flow in context: Development and validation of the flow experience instrument for social networking. *Computers in Human Behavior*. 2016; 59 (2):358-67.

23. Shahhosseini M, Vaez Mousavi SMK. Comparing Job Burnout and Quality of Life in Physically Active and Inactive Military Personnel. *J Mil Med*. 2017; 19 (2):158-168.

24. Bakker AB, Demerouti E, Euwema MC. Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*. 2005; 10(2):170.

25. Tabachnick BG, Fidell LS. Principal components and factor analysis. Using multivariate statistics. 2001; 4:582-633.

26. Kline, P. Principles and practice of structural equation modelling. New York: The Guildford Press, 2005.

27. Bakhshipour A, Dojkam M. Factorial structure of the short version of the international scale of positive and negative affect. *Journal of psychology*, 2006, 9(4): 351-365.

28. Ghomrani A, Salahi H, Golkari T, Arab Baferani HA. Investigate the psychometric features of work related flow inventory. *Journal of Applied psychological research*, 2016, 7(2): 33-48.

29. Seligman ME. *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster; 2012.

30. Veenhoven R. *Conditions of happiness*. Springer Science & Business Media; 2013.

31. Deci EL, Ryan RM. *Intrinsic motivation*. John Wiley & Sons, Inc.; 1975.32. World Medical Association. *World Medical Association Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects*. *JAMA*, 2013; 310 (20): 2191–2194.

33. Moneta GB. *Applications of flow to work. The positive psychology of flow at work*. New York: Basic Books. 2015.

34. Sahoo FM, Sahu R. The role of flow experience in human happiness. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 2009; 35: 40-7.