

**Effectiveness of Responsibility Group Training Based on
Choice Theory on Organizational Commitment and Job
Performance**

Hassan Ghazanchaei*
Mohammad Ehsan Taghizadeh**
Mahdieh Rahmanian***

Abstract

Introduction

Organizational commitment and job performance are among the most important organizational concepts that their role is very important in all aspects of an organization and training to improve these variables has always been the focus of managers. Despite of using training methods based on other approaches in psychology, the use of group training based on choice theory has been limited. The theory of choice is based on the psychology of internal control, and argued that human behaviors, emotions, and motivations are considered internal events. Responsibility training is based on choice theory and aims to teach people to adopt new behaviors to improve their unhappy relationships and satisfy their needs, and overall to increase their ability to control life effectively. The purpose of this study was

* MA of Psychology, Payam Noor University, Tehran, Iran

** Associate Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran

*** Assistant professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran

to investigate the effectiveness of group responsibility training based on the choice theory on organizational commitment and job performance.

Method

The pretest posttest control group design was used. The sample consisted of 40 employees, selected through stratified random sampling method from all engineers working in different engineering departments of Nargan Consulting Engineers Company. 40 employees were randomly assigned in two experimental and control groups. Allen and Meyer organizational commitment questionnaire including three emotional, continuance and normative components was used to measure the organizational commitment. Job performance was measured by Patterson job performance questionnaire. This questionnaire measures four components of job performance including sense of responsibility, discipline, cooperation and job improvement. After pre-test measurement, training was administered for the experimental group and then the post-test was performed. The data were analyzed by ANCOVA.

Results

The results of ANCOVA showed that the effect of training on organizational commitment ($p < 0.001$) and job performance ($p < 0.012$) were significant.

Discussion

In general, this study investigates the effectiveness of group responsibility training based on choice theory on organizational commitment and job performance. The results of this study confirmed the previous studies regarding the effectiveness of the theory of choice training on improving individuals' behavioral abilities and acceptance of work life responsibilities.

Keywords: choice theory, responsibility, organizational commitment, job performance

اثربخشی آموزش گروهی مسئولیت‌پذیری بر اساس نظریه انتخاب بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی

حسن قزنجائی *

محمد احسان تقی‌زاده **

مهديه رحمانیان ***

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی اثربخشی آموزش مسئولیت‌پذیری به شیوه گروهی بر اساس نظریه انتخاب بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی مهندسين شرکت نارگان بود. نمونه آماری این پژوهش شامل ۴۰ نفر از مهندسين بخش مهندسی شرکت مهندسين مشاور نارگان بود که از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه گمارده شدند. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه، از پرسشنامه‌های تعهد سازمانی آلن و می‌یر و عملکرد شغلی پاترسون استفاده شد. نتایج حاصل با استفاده از آخرین نسخه نرم‌افزار SPSS و با استفاده از روش تحلیل کواریانس مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج نشان داد که اثر آموزش مذکور بر گروه آزمایش معنی‌دار بوده است. در مجموع این پژوهش اثربخشی آموزش مسئولیت‌پذیری به شیوه گروهی بر اساس نظریه انتخاب را بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی مورد تأیید قرار داد.

کلیدواژگان: نظریه انتخاب، مسئولیت‌پذیری، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی

* کارشناس ارشد روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

** دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

*** استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

نویسنده مسئول: حسن قزنجائی

رایانامه: hassanghazanchaei@yahoo.com

مقدمه

تعهد سازمانی^۱ و عملکرد شغلی^۲ از مفاهیم مهم شغلی و سازمانی هستند که در دهه‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های روان‌شناسی، به‌ویژه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و روان‌شناسی اجتماعی بوده‌اند و نقش آن‌ها هم در ابعاد مالی و هم خارج از موضوعات مادی، بسیار با اهمیت است. نگرش‌ها به این مفاهیم در طول چهار دهه گذشته دستخوش تغییرات زیادی شده است و آموزش در جهت ارتقاء سطح توانایی و مهارت‌ها، ارتقاء انگیزش، اخلاق کار و مؤلفه‌های شغلی نظیر تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، رضایت شغلی و موارد مشابه دیگر به موضوعات مهم و مورد توجه برای مدیران تبدیل شده است. رشد روزافزون علم مدیریت و روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و پژوهش در این زمینه‌ها مؤید این امر است.

تعهد در زبان فارسی به معنای «خود را ملزم به انجام عملی دانستن» تعریف شده است. در لغت‌نامه دهخدا تعهد به معنایی «تازه کردن پیمان» به کار برده شده است. تعهد سازمانی بیانگر وفاداری افراد به ارزش‌ها و آرمان‌ها و خط مشی یک سازمان است. سه الگوی رفتاری زیر نشان از تعهد سازمانی کارکنان دارد:

۱- تعیین هویت با اهداف سازمان و یا فلسفه وجودی روشن که به آن افتخار کرده و از سازمان دفاع می‌کند، ۲- عضویت بلندمدت در سازمان و قصد ماندن با سازمان که وفاداری نامیده می‌شود، و ۳- سطوح بالای رفتارها و نقش‌های فوق‌العاده و خارج از عملکرد مورد نیاز. این رفتارها، رفتارهای شهروندی سازمانی نیز نامیده شده‌اند (Skal, 2002; cited in Goodarzvand Chegini & Amin Roodposhti, 2012).

Becker (1960) تعهد سازمانی را به‌عنوان تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر بر اساس تشخیص و درک فرد از هزینه‌های مربوط به ترک سازمان تعریف کرده است. بر این اساس هر قدر که فرد تصور کند در صورت ترک خدمت هزینه‌های زیادی متوجه او خواهد شد، تمایل به ماندن در سازمان و احساس تعهد به آن در وی بیشتر خواهد شد. وی معتقد است این تمایل به خاطر ذخیره شدن اندوخته‌ها و سرمایه‌هایی است که احتمالاً با ترک سازمان از بین خواهد رفت.

1- organizational commitment

2- job performance

Porter, Steers, Mowday, and Boulian (1974) تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و دلبستگی و مشارکت او با آن سازمان بیان کرده‌اند. در این تعریف تعهد سازمانی سه عامل قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان، تمایل به اعمال تلاش برای سازمان و دارا بودن میل قوی برای ماندن در سازمان را شامل می‌شود. (Allen and Meyer (1990 معتقدند که تعهد نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد. این اندیشمندان تعهد را به سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری تقسیم کرده‌اند. در مجموع چنین به نظر می‌رسد که کلیه تعاریف ارائه شده در زمینه تعهد سازمانی در برگرفته این سه موضوع کلی ۱- وابستگی عاطفی به سازمان، ۲- هزینه‌های احتمالی ناشی از ترک سازمان، و ۳- احساس مسئولیت، الزام و تکلیف به باقی ماندن در سازمان است.

عملکرد شغلی مجموعه تمامی رفتارهایی است که افراد در محیط کار انجام می‌دهند. در واقع، عملکرد شغلی افراد یک سازمان نشان‌دهنده عملکرد کل سازمان است. به بیان دیگر، میزان محصول و بازدهی است که از اشتغال فرد در شغلش اعم از خدماتی، آموزشی و تولیدی حاصل می‌شود. این بازده، عبارت از پیامد فعالیت‌های نیروی انسانی در خصوص انجام وظایف و میزان تلاش و حدود موفقیت کارکنان در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار است. سازمان‌ها با داشتن ساختارهای آگاهانه، نیروی انسانی را برای اهداف خاصی انتخاب می‌کنند و افراد نیز در انجام فعالیت‌های خاصی که سازمان بر عهده آن‌ها گذاشته است، خود را ملزم به رعایت وظایف سازمانی می‌دانند (Babu, Singh, & Sachdeva, 2002; cited in Rezvanfar & Rezaei, 2007). (Motowidlo (2003 عملکرد شغلی را به‌عنوان ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف می‌کند. در تعریف دیگری، منظور از عملکرد شغلی، نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله توسط فرد می‌باشد (Alvani & Memarzadeh, 1995; cited in Rezvanfar & Rezaei, 2007).

کارایی و اثربخشی به‌عنوان مهم‌ترین اهداف یک سازمان، نیازمند ارتقاء عوامل مرتبط و مؤثر بر آن‌ها، از جمله تعهد سازمانی و عملکرد شغلی هستند. مدیران می‌توانند شرایط لازم برای افزایش تعهد و عملکرد کارکنان را از طریق آموزش‌های لازم فراهم کنند. همچنین امکان

خودارزیابی می‌تواند سلامت روان‌شناختی و کاری افراد را تحت تأثیر قرار دهد. Bandura (1997) در نظریه شناختی اجتماعی خود، باورها و قضاوت‌های فرد را نسبت به توانایی‌های خود در انجام مسئولیت‌ها بر احساس رضایت و انگیزش لازم در تعامل با محیط مؤثر می‌داند.

به منظور بهبود متغیرهای شغلی، روش‌های متنوع آموزشی به کار گرفته شده است. در این میان، آموزش مسئولیت‌پذیری بر اساس نظریه انتخاب^۱ به دلیل جدید بودن نظریه، بسیار محدود مورد توجه بوده است. نظریه انتخاب مبتنی بر روان‌شناسی کنترل درونی است. در این نظریه رفتارها و احساسات و انگیزه‌های انسان‌ها، رویدادهایی درونی در نظر گرفته می‌شوند. Glasser (1965) به‌عنوان روان‌پزشک متوجه شد که بسیاری افراد در طی جلسات مشاوره به بینش می‌رسند؛ اما تغییرات اساسی در رفتار آن‌ها روی نمی‌دهد. او دریافت که باید به آن‌ها در دست برداشتن از مسئولیت‌گریزی و پذیرفتن مسئولیت انتخاب‌ها و رفتارهایشان کمک کرد. به اعتقاد Glasser (1965) هدف رفتار، تدبیر ماهرانه در مقابل جهان بیرون است تا نیازها و خواسته‌های فرد برآورده شوند. (Sahebi & Soltanifar, 2015).

نظریه انتخاب بیان می‌دارد انسان بیش از آنچه تصور می‌شود بر زندگی خود کنترل دارد. بر این اساس، هفت عادت مخرب روابط انسانی را بر اساس روان‌شناسی کنترل بیرونی معرفی می‌کند که عبارتند از: عیب‌جویی (انتقاد)، سرزنش، شکوه و گلایه، نق‌زدن و غرغر کردن، تهدید، تنبیه و دادن باج و رشوه برای تحت کنترل گرفتن دیگری. همچنین هفت عادت سازنده روابط انسانی یا رفتارهای مهرورزی بر اساس نظریه انتخاب و روان‌شناسی کنترل درونی که جایگزین عادت‌های مخرب می‌شوند، عبارتند از: گوش سپردن، حمایت، تشویق، احترام، اعتماد، پذیرش و گفتگو برای حل اختلافات.

نظریه انتخاب (Glasser 1994; Translation by Sahebi, 2013) بر پنج نیاز اساسی انسان تأکید کرده است که انگیزش تمام رفتارهای انسان‌ها از آن‌ها نشأت می‌گیرد. این نیازها درونی، جهان‌شمول و همخوان با هم هستند. در نظریه انتخاب، اعتقاد بر این است که ما برانگیخته می‌شویم تا از طریق بنیان نهادن دنیای کیفی ویژه خود (دنیای مطلوب) نیازها را کامروا سازیم.

بر اساس این نظریه، هر قدر هم که احساس بدی داشته باشیم، بخش اعظم وقایعی که در هنگام درد و بیماری درون بدن می‌گذرد، نتیجه غیرمستقیم اعمال و افکاری است که تحت تأثیر مفهوم دنیای کیفی خود انتخاب کرده‌ایم. رفتار کلی یعنی تمام آن رفتارهایی که از ما سر می‌زند که معمولاً هدفمند می‌باشند. در هر صورت وقتی تفاوت ادراک‌شده‌ای بین آنچه که به دست آوردیم (دنیای ادراکی) و آنچه که می‌خواهیم (دنیای مطلوب) وجود داشت، تلاش می‌کنیم تا با نزدیک‌تر شدن به کامروایی نیازها و رسیدن به خواسته‌های خود این ناکامی را با رفتارهای کلی مختلف به حداقل برسانیم یا حذف کنیم. بنابراین، نیازها، خواسته‌ها (دنیای کیفی یا دنیای مطلوب)، داشته‌ها (دنیای ادراکی) و رفتار کلی مفاهیم اصلی این نظریه هستند که چرایی و چگونگی رفتار انسان را تشریح می‌کنند.

آموزش مسئولیت‌پذیری بر اساس نظریه انتخاب بر «انجام دادن» مبتنی است و با قرار دادن افراد در فرآیند خواستن، انجام دادن، ارزیابی، و برنامه‌ریزی (WDEP)^۱، آن‌ها می‌توانند به آسانی به بیش برسد و راه روشنی برای کامروایی خواسته‌ها و نیازهای خود داشته باشند. در این رویکرد به منظور کشف ادراکات و خواسته‌های فرد، سؤالاتی از او پرسیده می‌شود. این سؤالات عبارتند از: ۱- خواسته‌ها (W): خواسته‌ها و ادراکات فرد چه چیزهایی هستند؟ ۲- انجام دادن (D): فرد در حال حاضر در مسیر دستیابی به خواسته‌ها، در حوزه انجام دادن و فکر کردن چه می‌کند؟ ۳- ارزیابی (E): آیا کارهایی که فرد در جهت برآوردن خواسته‌هایش انجام می‌دهد، او را به خواسته‌هایش نزدیک می‌کند؟ ۴- برنامه‌ریزی (P): برنامه‌ریزی برای تغییر چگونه باید باشد؟ (Sommers-Flangan & Sommers-Flangan, 2004; cited in Razi) (Moradi, Etemadi, & Naeem Abadi, 2010).

در نظریه انتخاب برای ارزیابی رفتار، یک برنامه راهبردی ویژه طراحی می‌شود که ویژگی‌های منحصر به فردی دارد. برنامه راهبردی همانند دیگر برنامه‌ها در نظریه انتخاب پیچیده نیست، در زمان و حوزه مشخصی انجام می‌پذیرد، مشخص و دارای جزئیات می‌باشد، معنی‌دار است؛ یعنی انجام دادن آن ارزشمند تلقی می‌شود، همان برنامه‌ای است که فرد قصد انجام دادن آن را دارد و به تعهد نیاز دارد تا مسئولیت ایجاد کند (Zypki, 2003; cited in Razi).

حال و اینجا و اکنون تمرکز دارد. در این رویکرد جز برای جستجوی نقاط قوت گذشته، زمان زیادی صرف گذشته نمی‌شود.

هدف از آموزش مسئولیت‌پذیری بر اساس نظریه انتخاب این است که افراد بتوانند کنترل زندگی خود را به طور مؤثر بدست گیرند. در این آموزش سعی می‌شود افراد بیاموزند که رفتارهای جدیدی را در جهت بهبود روابط ناخشنودشان و کامروایی نیازهایشان و در مجموع افزایش توانایی برای کنترل مؤثر بر زندگی انتخاب کنند.

پیشینه پژوهش در مورد اثربخشی آموزش مسئولیت‌پذیری بر اساس نظریه انتخاب یا مشاوره بر اساس نظریه انتخاب که واقعیت‌درمانی نامیده می‌شود، بر متغیرهای شغلی از جمله متغیرهای تعهد سازمانی و عملکرد شغلی، در داخل و خارج کشور چندان غنی نیست تا بتوان در این مورد قضاوت مناسبی بیان نمود. در بررسی رابطه کیفیت خدمات و آموزش کارکنان با نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی و اثر آموزش بر نگرش کارکنان هتل در اوتاراخاند هند، نتایج نشان داد که همبستگی قوی بین آموزش و کیفیت خدمات وجود دارد (Rajib Lochan 2015). در بررسی اثر مستقیم و غیرمستقیم خودارزیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب، نیز نتایج حاکی از اثر مثبت مستقیم خودارزیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی و اثر غیرمستقیم این متغیر از طریق ادراک از ویژگی‌های شغل، توانمندسازی سازمانی و جو سازمانی بر خشنودی شغلی و تعهد سازمانی بودند (Arshadi, Neysi, & Dadras, 2012). همچنین در مطالعه نقش خودارزیابی در پیش‌بینی توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت‌ها و اتحادیه‌های مصرف‌تعاونی، یافته‌ها بیانگر همبستگی مثبت میان متغیرهای تحقیق بودند، یعنی میان خودارزیابی و توانمندسازی، خودارزیابی و تعهد سازمانی و توانمندسازی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت (Tabe Bordbar & Aghaei, 2014). در تحقیق تأثیر غنی‌سازی شغل بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی، نتایج نشان داد که بین غنی‌سازی شغل و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. علاوه بر این چنین مشاهده شد که غنی‌سازی شغل و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت

و معنی‌داری با عملکرد شغلی آنان دارد (Rastegar, Mousavi Davoodi, Fartash, & Saadat, 2012). در پژوهشی که به بررسی نقش مهارت‌آموزی بر تمایل به نوآوری، تسهیم دانش و عملکرد شغلی مربیان مراکز فنی و حرفه‌ای در سطح شهر کرج و تهران پرداخته بود، یافته‌ها نقش مهارت‌آموزی، دانش آشکار و ضمنی و تمایل به نوآوری بر عملکرد شغلی را مورد تأکید قرار دادند (Tabarsa & Nemati, 2014). در بررسی اثربخشی آموزش مدیریت شناختی- رفتاری استرس بر تعارض کار- خانواده، تعهد سازمانی و استرس ادراک‌شده کارکنان، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که این آموزش تأثیر معنی‌دار داشته است (Shirani & Mohammadi Yousef Nejad, 2018). در نمونه‌های خارجی اثر آموزش بر مبنای نظریه انتخاب بر متغیرهای شغلی، تأثیر مشاوره واقعیت‌درمانی گروهی بر هیجان منفی و مکان کنترل و عملکرد حرفه‌ای تجار معنی‌دار بوده است (Tsai & Ting, 2012). همچنین، اثر واقعیت-درمانی گروهی بر واکنش به استرس و راهبردهای کنار آمدن در پرستاران زن بخش‌های مراقبت ویژه بیمارستان نیز در تایوان، مثبت بود (Wang & Ting, 2012). در مطالعات داخلی، نتایج حاصل از پژوهش بررسی اثربخشی مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن نشان داد که این مشاوره مؤثر بوده است (Shahrabi Farahani, Farahbakhsh, & Askari, 2012). همچنین بررسی اثربخشی گروه‌درمانی بر اساس رویکرد واقعیت‌درمانی بر بازسازی باورهای ارتباطی در زنان شاغل متأهل شهر مشهد نشان‌دهنده بهبود در این باورها و ماندگاری اثر درمانی در پیگیری ۴۵ روزه بعد از آن بود (Ramzi Eslambuli, Alipour, Sepehri Shamlou, & Zare, 2014). در مطالعه اثربخشی واقعیت‌درمانی گروهی مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر خودکارآمدی مسیر شغلی، یافته‌ها نشان دادند جلسات واقعیت‌درمانی گروهی به‌طور معنی‌داری بر افزایش حیطة‌های خودکارآمدی مسیر شغلی (واقع‌گرایی، جستجوگری، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی) تأثیر دارد (Hashemi, Rahimi Pordanjani, & Ahmad Barabadi, 2018).

آموزش نظریه انتخاب به‌صورت گروهی یا فردی در بهبود روان‌شناختی مؤلفه‌های شغلی، به‌صورت بسیار محدودی مورد استفاده قرار گرفته است. با توجه به این موضوع، انجام پژوهش‌هایی از این دست ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین، هدف پژوهش حاضر این بود که

نظریه انتخاب به صورت مختصر و مفید در جهت مهارت‌آموزی مهندسين در پذیرش مسئولیت رفتارشان آموزش داده شود تا به این سؤال پاسخ داده شود که آیا این آموزش می‌تواند بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی مؤثر باشد؟

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- آموزش مسئولیت‌پذیری به شیوه گروهی بر اساس نظریه انتخاب بر تعهد سازمانی مهندسين شرکت نارگان اثر دارد.
- ۲- آموزش مسئولیت‌پذیری به شیوه گروهی بر اساس نظریه انتخاب بر عملکرد شغلی مهندسين شرکت نارگان اثر دارد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

طرح پژوهش حاضر آزمایشی با پیش‌آزمون- پس‌آزمون و گروه گواه بود. متغیرهای این پژوهش شامل یک متغیر مستقل و دو متغیر وابسته بودند. آموزش مسئولیت‌پذیری به شیوه گروهی بر اساس نظریه انتخاب به‌عنوان متغیر مستقل در این پژوهش اجرا شد و اثر آن بر متغیرهای وابسته تعهد سازمانی و عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گرفت. پس از مطالعه در زمینه نظری موضوع و انتخاب شرکت‌کنندگان، ابتدا پیش‌آزمون از هر دو گروه آزمایش و گواه به عمل آمد و پس از برگزاری جلسات آموزشی برای گروه آزمایش، پس‌آزمون برای هر دو گروه انجام گرفت.

جلسات آموزش بر اساس آموزه‌های نظریه انتخاب به صورت گروهی و در ۸ جلسه ۱۲۰ دقیقه‌ای و یکبار در هفته در زمان و مکان مورد توافق گروه برای شرکت‌کنندگان گروه آموزش برگزار شد. روش کار در هر جلسه به صورت آموزش، انجام تمرینات، بحث گروهی پیرامون مباحث و بررسی مفاهیم نظریه انتخاب بود. این آموزش‌ها بر اساس آموزه‌های دوره‌های واقعیت‌درمانی مؤسسه انتخاب ایران و مجموعه کتاب‌های مرتبط با نظریه انتخاب انجام گرفت. جلسات برنامه آموزشی در جدول ۱ نشان داده شده است.

Table 1. Content of training sessions based on Choice Theory

جلسات	توضیحات
اول	معرفی خود و آشنایی با شرکت کنندگان، بیان قوانین (مشارکت، حضور منظم، رازداری) و اهداف پژوهش، ارزیابی نگرش شرکت کنندگان در مورد روان شناسی، معرفی و توضیح در مورد متغیرهای وابسته، توضیح در مورد پرسشنامه ها و انجام پیش آزمون به صورت قلم و کاغذ، آشنایی اولیه با نظریه انتخاب و مفهوم مسئولیت پذیری و دیگر مفاهیم اساسی نظریه و انجام تمریناتی در مورد این مفاهیم.
دوم	آشنایی با پنج نیاز اساسی و چگونگی تأثیر آن ها بر زندگی، انجام تمرین بررسی رفتارها بر اساس نیازها و درخواست بررسی آن طی هفته آینده، انجام پرسشنامه سنجش نیازها و شناسایی نیازهای شرکت کنندگان.
سوم	بحث و گفتگو در مورد نیازها، آشنایی با دنیای واقعی، دنیای ادراکی و دنیای مطلوب، انجام تمرین شناسایی دنیای مطلوب و تمرین بررسی دنیای مطلوب و تعارض ها در موقعیت های مختلف خانوادگی، اجتماعی و شغلی.
چهارم	بحث و گفتگو در مورد دنیای مطلوب، آموزش رفتار و انجام تمرین در مورد چگونگی تغییر رفتار فعلی به رفتار مطلوب، آشنایی با روش WDEP و بحث و گفتگو و انجام تمرین در مورد خواسته ها بر اساس نیازها و ارزیابی عملکردها بر اساس شیوه های عمل کنونی، ارزیابی میزان موفقیت و میزان مسئولانه بودن اعمال کنونی، بررسی امکان انتخاب اعمال و رفتارهای جدید و مناسب.
پنجم	بحث و گفتگو در مورد رفتار، آشنایی با مباحث کنترل درونی و بیرونی و موقعیت هایی که ما تحت کنترل بیرونی هستیم، شناسایی و بررسی هفت عادت مخرب رفتاری و بحث در مورد مضرات آن ها، بیان ارزش های کنترل درونی و شناسایی و بررسی هفت عادت مؤثر رفتاری و بحث در مورد ارزش آن ها، انجام تمرین در مورد کنترل بیرونی و درونی.
ششم	مرور مطالب کنترل بیرونی و درونی، بحث در مورد زبان نظریه انتخاب بر اساس هفت عادت مؤثر رفتاری و انجام تمرین در مورد آن، آموزش زبان گفتگو بدون خشونت و انجام تمرین مربوط به آن، بررسی باورهای آلبرت الیس و بحث و گفتگو در مورد آن.
هفتم	آموزش مثلث قربانی و شناسایی نقش های قربانی و ناجی و آزارگر، شناسایی مثلث توانمندی و شناسایی نقش های چالش گر، مربی و آفرینش گر، آشنایی با مفهوم عزت نفس و شناسایی دو مؤلفه احساس ارزشمندی و احساس توانمندی و انجام تمرین هایی در مورد احساس ارزشمندی و توانمندی.
هشتم	مروری بر نظریه انتخاب، بازگشت به مفهوم مسئولیت پذیری و تعریف آن، بحث و گفتگو در مورد مشخصات فرد مسئولیت پذیر و مصادیق متنوع مسئولیت پذیری و مسئولیت ناپذیری، آموزش هدف گذاری و برنامه ریزی برای انجام دادن بهتر کارها به صورت مسئولانه در جهت کامروایی بهتر نیازها، نظرخواهی از شرکت کنندگان، نتیجه گیری و اتمام جلسات.

جامعه آماری این پژوهش کلیه مهندسين شاغل در بخش‌های مختلف مهندسی شرکت مهندسين مشاور نارگان بودند. با توجه به وجود بخش‌های مختلف مهندسی و غیرمهندسی در شرکت، از بین کلیه مهندسين شاغل بخش‌های مهندسی، به روش تصادفی طبقه‌ای ۴۰ نفر نمونه اولیه مطابق با نسبت افراد هر بخش به تعداد کل افراد و شرط نداشتن سمت سرپرست و مدیر و حداقل ۲ سال سابقه کار انتخاب شدند. با توجه به ریزش شرکت‌کنندگان در طول برگزاری کلاس و پاسخ به پرسشنامه‌ها در پس‌آزمون، با شرط شرکت در حداقل ۶ جلسه آموزشی برای گروه آزمایش، پاسخ به پرسشنامه‌ها در هر دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون برای افراد گروه آزمایش و گواه، پرسشنامه‌های تکمیل شده ۱۲ عدد از هر گروه و در مجموع ۲۴ عدد جهت تجزیه و تحلیل آماری مورد استفاده قرار گرفتند. اطلاعات مربوط به جنسیت و وضعیت تأهل افراد در دو گروه آزمایش و گواه در جدول ۲ ارائه شده است.

Table 2. Statistical indices of gender and marital status in experimental and control groups

Group	Gender	Frequency	Percent	Marital Status	Frequency	Percent
Experimental	Female	7	58.3	Single	6	50
	Male	5	41.7	Married	6	50
	Sum	12	100	Sum	12	100
Control	Female	8	66.7	Single	4	33.3
	Male	4	33.3	Married	8	66.7
	Sum	12	100	Sum	12	100

اطلاعات مربوط به سن و سابقه کار افراد و همچنین سطح تحصیلات افراد در دو گروه آزمایش و گواه به ترتیب در جدول‌های ۳ و ۴ ارائه شده است.

Table 3. Statistical indices of age and tenure in experimental and control groups

Group	Age	Frequency	Percent	Tenure	Frequency	Percent
Experimental	25-35	3	25	<10	3	25
	36-45	8	66.67	10<x<15	5	41.7
	45<	1	8.33	15<	4	33.3
	Sum	12	100	Sum	12	100
Control	25-35	6	50	<10	6	50
	36-45	6	50	10<x<15	5	41.7
	45<	0	0	15<	1	8.3
	Sum	12	100	Sum	12	100

Table 4. Statistical indices of education level in the experimental and control groups

Group	Education	Frequency	Percent
Experimental	M.A.	7	58.3
	B.A.	5	41.7
	Sum	12	100
Control	M.A.	3	25
	B.A.	9	75
	Sum	12	100

ابزار پژوهش

پرسشنامه تعهد سازمانی: جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی^۱ (Allen and Meyer (1990) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ ماده و سه خرده‌مقیاس تعهد هنجاری (۸ ماده)، تعهد مستمر (۸ ماده)، و تعهد عاطفی (۸ ماده) می‌باشد. پاسخ‌ها در طیف لیکرت هفت درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند و نمره بالاتر نشان‌دهنده تعهد سازمانی بیشتر است. در ایران (Ahmadpour (1999) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی هر یک از خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه را برای تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۷۹ و ۰/۶۱ به‌دست آورد (Sarmad, Hejazi, & Bazargan, 2011).

پرسشنامه عملکرد شغلی: برای سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی^۲ (Paterson (1990) استفاده شد. این پرسشنامه از ۱۵ ماده و چهار خرده‌مقیاس تشکیل شده است، ماده‌های ۱ تا ۳ مربوط به رعایت نظم و انضباط در کار، ماده‌های ۴ تا ۷ مربوط به احساس مسئولیت در کار، ماده‌های ۸ تا ۱۱ مربوط به همکاری در کار و ماده‌های ۱۲ تا ۱۵ مربوط به بهبود کار می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه به‌صورت طیف لیکرت چهار درجه‌ای از ۱ تا ۴ می‌باشد و نمره بالاتر نشان‌دهنده سطح بالای عملکرد شغلی است (Saatchi, Kamkari, & Asgarian, 2012). پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی از طریق آلفای کرونباخ و تصحیف به‌ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۹ به‌دست‌آمده است و روایی آن نیز از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق

1- Organizational Commitment Questionnaire

2- Job Performance Questionnaire

ساخته در سطح معنی‌داری $p < 0/001$ $r = 0/61$ به‌دست آمده است (Aslanpour Jokandan, & Maleki, 2011).

یافته‌ها

جدول ۵، میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را در گروه آزمایش و گواه در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون نشان می‌دهد. جدول ۶ نتایج آزمون شاپیروویلیک را برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

Table 5. Mean and standard deviation of organizational commitment and job performance for experimental and control groups

Group	Variable	Pre-test		Post-test	
		M	SD	M	SD
Experimental	Organizational commitment	33.89	3.13	37.54	3.47
	Job performance	48	3.1	51.5	2.67
Control	Organizational commitment	30.25	4.31	30.38	3.61
	Job performance	48.83	2.28	49.33	3.22

Table 6. Shapiro-Wilk test for the normality of variables

Variable	Shapiro-wilk	p
Organizational commitment	0.77	0.59
Job performance	0.78	0.6

جهت بررسی فرضیات پژوهش از روش آماری تحلیل کوواریانس بهره گرفته شده است. بنابراین لازم بود ابتدا به بررسی مفروضه‌های این روش آماری پرداخته شود. نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که مفروضه نرمال بودن توزیع رعایت شده است. با توجه به آماره حاصل، آزمون شاپیرو-ویلیک بیانگر این است که مقادیر آن از ۰/۰۵ بزرگتر است. لذا فرض صفر یعنی نرمال بودن متغیرهای وابسته تأیید می‌شود. جدول ۷ نتایج آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس‌های متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

Table 7. The results of Levene's test for testing the homogeneity of variance

Variable	F	df.1	df.2	p
Organizational commitment	4.02	1	22	0.06
Job performance	0.046	1	22	0.83

جهت بررسی همگنی واریانس‌ها در متغیرهای پژوهش لازم بود که از آزمون F لوین استفاده شود. نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد سطح معنی‌داری F محاسبه شده بیشتر از $p > 0/05$ می‌باشد. لذا تفاوت واریانس‌ها از نظر آماری معنی‌دار نیست و فرض برابری واریانس‌ها برقرار است. جدول ۸ نتایج همگنی شیب‌های رگرسیون را نشان می‌دهد.

Table 8. The results of regression slopes homogeneity

Variable	Source of variace	SS	df	MS	F	p
Organizational commitment	Pretest×Group	3.09	1	3.09	1.02	0.3
Job performance	Pretest ×Group	3.11	1	3.11	1.11	0.32

به منظور بررسی همگنی شیب‌های رگرسیون، نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد مقدار آماره‌ها در متغیرهای تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در هیچ سطحی معنی‌دار نیست. بنابراین تعامل گروه و پیش‌آزمون از نظر آماری معنی‌دار نیست و مفروضه همگنی شیب‌های رگرسیون برقرار است. جدول ۹ نتایج بررسی خطی بودن متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

Table 9. The results of the linearity of research variables

Variable	SS	df	MS	F	p
Organizational commitment	636.2	1	636.2	28.29	0.001
Job performance	73.48	1	73.48	12.8	0.002

نتایج جدول ۹ مربوط به بررسی مفروضه خطی بودن متغیرهای پژوهش است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار آماره F در متغیرهای تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معنی‌داری را نشان می‌دهند. بنابراین مفروضه خطی بودن متغیرهای پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. جدول ۱۰ نتایج تحلیل کوواریانس برای تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را نشان می‌دهد.

Table 10. The results of Covariance Analysis for Organizational Commitment and job performance

Variable	Source of Variance	SS	df	MS	F	p	η^2
Organizational commitment	Experimetal & control group	443.6	1	443.6	19.28	0.001	0.48
	Error	427.12	21	22.48			
Job performance	Experimetal & control group	43.44	1	43.44	7.6	0.012	0.26
	Error	120.18	21	5.7			

به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش، نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد مقدار آماره F تعهد سازمانی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. لذا فرضیه اول پژوهش تأیید می‌گردد. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان ادعا کرد که آموزش مسئولیت‌پذیری به شیوه گروهی بر اساس نظریه انتخاب بر تعهد سازمانی مؤثر است. همچنین با توجه به نتایج مندرج در جدول ۱۰، مقدار مجذور اتا برای تعهد سازمانی برابر با ۰/۴۸ است.

در بررسی فرضیه دوم، نتایج مندرج در جدول ۱۰ نشان می‌دهد مقدار آماره F عملکرد شغلی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. لذا فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌گردد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که آموزش مسئولیت‌پذیری به شیوه گروهی بر اساس نظریه انتخاب بر عملکرد شغلی کارکنان مؤثر است. مقدار اندازه اثر نیز برابر با ۰/۲۶ به دست آمده است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده هر دو فرضیه پژوهش را تأیید نمودند. نتایج نشان داد که آموزش مسئولیت‌پذیری به شیوه گروهی بر اساس نظریه انتخاب بر تعهد سازمانی مهندسين شرکت نارگان اثر معنی‌داری دارد. این نتایج همسو با نتایج پژوهش‌های (Rajib Lochan (2015), Dhar Rastegar et al. (2012), Tabe Bordbar and Aghaei (2014), Arshadi et al. (2012) و Ramzi (2014) است که اثر آموزش را بر تعهد سازمانی تأیید کرده‌اند. همچنین مؤید پژوهش‌های (Shahrabi Farahani et al. (2012), Ramzi et al. (2014), Eslambuli et al. (2014) نیز هست که توانسته‌اند نتایج مثبتی را در افزایش توانمندی‌ها و مسئولیت‌پذیری افراد نشان دهند. در تبیین این نتایج می‌توان اظهار داشت که آموزه‌های نظریه انتخاب که منتهی به شناخت نیازهای بنیادین، دنیای مطلوب و خواسته‌ها، دنیای ادراکی و رفتار کلی می‌شود، با تأثیر بر ابعاد عاطفی، مستمر و هنجاری تعهد سازمانی، بر نگرش افراد به تعهدشان به سازمان مؤثر بوده است. سه بعد تعهد سازمانی، در برگزیده وابستگی عاطفی به سازمان، هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان و احساس مسئولیت، الزام و تکلیف به باقی ماندن در سازمان هستند. شناخت نیازها به افراد می‌آموزد که چگونه نیازهای خود را در محیط کار مدیریت و به صورت مسئولانه کامروا نمایند. به عنوان مثال، فرد با آگاهی نسبت به نیاز به پیشرفت خود، بررسی می‌کند که چگونه می‌تواند در محیط شغلی کنونی به پیشرفت مورد نظرش دست یابد. آگاهی از مفاهیمی چون واقعیت‌پذیری، مسئولیت‌پذیری و کنترل درونی، موجب خودداری فرد از

رفتار کنترل‌کننده نسبت همکاران و مراقبت از خود در مقابل رفتار کنترل‌کننده از سوی آن‌ها و نیز بکارگیری کنترل درونی در بیشتر رفتارهای فردی می‌گردد. شناخت‌های ناشی از یادگیری نظریه انتخاب، به فرد در انتخاب رفتارهای مناسب، مسئولانه و مؤثر در ارتباط با افراد مافوق و سایر همکاران و در قبال تعهد خود به سازمان کمک می‌کنند.

نتایج، اثر آموزش مسئولیت‌پذیری به شیوه گروهی بر اساس نظریه انتخاب بر عملکرد شغلی مهندسین شرکت نارگان را تأیید کرده است. این نتایج همسو با پژوهش‌های (Arshadi et al. (2012)، (Tabarsa & Nemati (2014)، (Tsai & Ting (2012) و (Rastegar et al. (2012) است که اثر آموزش را بر عملکرد شغلی تأیید نموده‌اند. این نتایج مؤید نتایج پژوهش‌های (Ramzi et al. (2014)، (Shahrabi Farahani et al. (2012) و (Ramzi Eslambuli et al. (2014) نیز هست. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که رعایت نظم و انضباط، احساس مسئولیت، همکاری در کار و بهبود کار، با یادگیری روش‌های انتخاب رفتار مناسب در محیط کار از طریق فراگیری نظریه انتخاب، بهبود یافته‌اند. نظریه انتخاب با آموزش مسئولیت‌پذیری به معنای کامروایی نیازهای بنیادین به صورت مسئولانه، به فرد می‌آموزد که رعایت نظم و انضباط و همکاری در محیط کار، ضمن فراهم ساختن محیط روانی سالم‌تر، شرایط را به نفع فرد و سازمان ارتقاء می‌دهد. فراگیری فرآیند حل مسأله و توجه به نیازها و خواسته‌های مسئولین مافوق، در ارتقای بازده کاری فرد و بهبود عملکرد شغلی او مؤثر خواهد بود. فرد می‌آموزد که می‌تواند بخشی از هر جنبه از نیازهای خود را در محیط کار، در تعامل با همکاران و در تلاش برای پیشبرد اهداف سازمان کامروا نماید و ضمن کمک به دستیابی به اهداف مورد نظر سازمان، بخشی از خواسته‌های خود را نیز به دست آورد.

در مجموع نتایج این پژوهش مؤید نتایج پژوهش‌های پیشین در زمینه اثربخشی آموزش به‌طور کلی و آموزش نظریه انتخاب به‌طور اخص، در بهبود توانمندی‌های رفتاری افراد و پذیرش مسئولیت زندگی فردی و شغلی آن‌هاست.

در انجام این پژوهش محدودیت‌هایی وجود داشت. عمده‌ترین محدودیت، کمبود پژوهش‌ها و مقالات در زمینه اثربخشی آموزش گروهی بر اساس نظریه انتخاب یا واقعیت‌درمانی بر متغیرهای شغلی و سازمانی بود. محدودیت دیگر، فقدان پروتکل مشخص و تأیید شده‌ای برای این نوع آموزش بود. در آخر این‌که این پژوهش در یک شرکت مهندسی خصوصی فعال در حوزه نفت و گاز و پتروشیمی در تهران انجام شده است و جامعه آماری آن مهندسین این شرکت بوده‌اند،

بنابراین در مورد تعمیم نتایج این پژوهش به دیگر شرکت‌ها و ادارات دولتی و دیگر حوزه‌ها و رده‌های شغلی باید احتیاط کرد.

نظریه انتخاب به دلیل دارا بودن سیستم مشخص در توصیف، تبیین و پیش‌بینی رفتار انسان، ظرفیت فراوان برای پژوهش در حوزه سازمانی، خصوصاً پژوهش‌های تلفیقی و مقایسه‌ای دارد. این پژوهش می‌تواند با بهره‌گیری از دیگر پرسشنامه‌ها و در دیگر سازمان‌ها و با اصلاح و بهبود برنامه آموزشی مورد استفاده قرار گیرد. همچنین، اجرای این پژوهش در شهرستان‌ها و شرکت‌ها و ادارات دولتی در حوزه‌های مختلف و رده‌های شغلی دیگر پیشنهاد می‌شود.

نتایج این پژوهش نشان داد که آموزش رویکردی جدید مانند نظریه انتخاب، بر نگرش افراد نسبت به متغیرهای شغلی مهم حوزه سازمانی نظیر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی، تأثیر مثبت دارد. همواره در حوزه مدیریت و روان‌شناسی سازمانی بر آموزش افراد تأکید شده است و تجربه نشان داده است که هر آن چیزی که بتواند به افراد کمک کند زندگی فردی و رفتار خود را در جهت مثبت، مدیریت و راهبری کند و کنترل مؤثری بر آن داشته باشند، در بهبود شرایط کاری فرد نیز مؤثر خواهد بود. به مدیران پیشنهاد می‌شود آموزه‌های نظریه انتخاب را در مدیریت فراگرفته و مورد توجه قرار دهند.

تشکر و قدردانی

در خاتمه، از راهنمایی‌های ارزنده دکتر علی صاحبی و همکاری شرکت نارگان در اجرای این پژوهش قدردانی می‌گردد.

تعارض منافع

بدین وسیله اعلام می‌دارد که هیچ‌گونه تعارض منافی در خصوص پژوهش حاضر وجود ندارد.

References

- Ahmadpour, M. (1999). The relationship between Job Commitment and conscience with organizational commitment. *Journal of Development of Management*, 11, 25-0-28. (Persian)
- Allen, N., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-8.

- Arshadi, N., Neysi, A. K., & Dadras, M., (2012). Direct and indirect effects of core-selfevaluations on job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Quarterly Journal of Contemporaray Psychology*, 7(1), 35-48. (Persian)
- Aslanpour Jokandan, M., Shahbazi, F. & Maleki, R. (2011). The relationship between vigor, health and job performance in employees of the industrial company, Ahvaz. *Quarterly Journal of New Findings in Psychology*, 7(21), 65-73. (Persian)
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. USA: Worth Publishers.
- Becker, H., S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American of Sociology*, 66, 32-40.
- Glasser, W. (1965). *Reality Therapy: Anew approach to psychiatry*. Sahebi, A. (2014), Tehran: Sayehsokhan.
- Glasser, W. (1994). *The control theory manager: combining the control theory of lead-managers do to achieve it*. Translation by Sahebi, A. (2013). Tehran: Sayehsokhan.
- Goodarzvand Chegini, M., & Amin roodposhti, Z. (2012). The relationship between gender and organizational commitment with respect to age. *Quarterly Journal of Woman and Society*, 3(4), 43-68. (Persian)
- Hashemi, N., Rahimi Pordanjani, T. & Ahmad Barabadi, H. (2018). The effectiveness of group reality therapy based on glasser's choice theory on career self-efficacy. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 5(2), 103-120. (Persian)
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (pp.82-103). New Jersey, Hoboken: John Wiley & Sons Inc.Publisher: Wiley
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psuchology*, 59(5), 603-609.
- Rajib Lochan Dhar, F. (2015). *Service quality and the training of employees: The mediating role of organizational commitment*, *Tourism Management*, 46, 419-430.
- Ramzi Eslambuli, L., Alipour, A., Sepehri Shamlou, Z., & Zare, H. (2014). The effectiveness of group therapy based on reality therapy on rebuild of relationship beliefs in working married woman of Mashhad. *Quarterly Journal of Family Research*, 10(40), 493-509. (Persian)
- Ramzi, L., Sepehri Shamlou, Z., Alipour, A., & Zare, H. (2014). The effectiveness of group reality therapy on coping strategies. *Journal of Family Psychology*, 1(2), 19-30. (Persian)
- Rastegar, A. A., Mousavi Davoodi, S. M., Fartash, K., & Saadat, H. M. (2012). *Impact of job enrichment on organizational commitment and job performance, (case study of mellat bank employees in mazandaran province)*. 9th International Industrial Engineering Conference, Tehran. (Persian)

- Razi Moradi, M., Etemadi, A., & Naeem Abadi, E. (2010). The effectiveness of group therapy based on William Glasser's choice theory on victim of bully students in order to increase the capability to cope with bully behavior. *Quarterly Journal of Psychological Studies*, 6(4), 11-36. (Persian)
- Rezvanfar, A., & Rezaei, A. (2007). Correlation Analysis Of Personal And Professional Characteristics and job performance, a case study of extension experts of Yazd province. *Quarterly Journal of Agricultural Science and Natural Resources*, 14(6), 1-10. (Persian)
- Saatchi, M., Kamkari, K., & Asgarian M. (2012). Psychological tests (3th ed). Tehran: Virayesh.
- Sahebi, A., & Soltanifar, A. (2015). *Invitation to responsibility*. Tehran: Sayehsokhan Publications.
- Sarmad, Z., Hejazi, E., & Bazargan, A. (2011). *The research method in behavioural sciences*. Tehran: Agah Publications.
- Shahrabi Farahani, L., Farahbakhsh, K., & Askari, M. (2012). The effectiveness of the counseling with choice theory of glasser in woman teachers successfully employment of Tehran 15 area. *Quarterly Journal of Career and Organizational Counseling*, 4(10), 73-91. (Persian)
- Shirani, Sh. & Mohammadi Yousef Nejad, Y. (2018). The effectiveness of cognitive-behavioral stress management training on work-family conflict, organizational commitment and employees perceived stress. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 5(1), 21-36. (Persian)
- Tabarsa, G. A., & Nemati, M. (2014). An investigation on the role of skill training in innovation, knowledge sharing and job performance. *Quarterly Journal of Skill Training*, 2(8), 123-142. (Persian)
- Tabe Bordbar, F., & Aghaei, M. (2014). Relationship between organizational intelligence and principals' performance in Yazd high schools. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 5(18), 59-72. (Persian)
- Tsai, M. F., & Ting, Y. Y. (2012). The effects of reality therapy group counseling on futures traders' negative trading emotions, trading locus of control, and trading performances. *Bulletin of Educational Psychology*, 44(2), 323-348.
- Wang, W. H., & Ting, Y. Y. (2012). Reality therapy groups: It's effect on the stress reactions and coping strategies of female nurses in the critical care units. *Chinese Journal of Guidance and Counseling*, 32, 57-84.

