

بررسی میزان اثربخشی نظریه انتخاب بر تعهد سازمانی و بهزیستی روانشناختی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت لبنی صالح)

فاطمه بابائی^۱، علی نوری^۲

^۱ کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی

^۲ دکتری مشاوره، عضو هیئت علمی موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی خزر (نویسنده مسئول)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی بررسی میزان اثربخشی نظریه انتخاب بر تعهد سازمانی و بهزیستی روانشناختی کارکنان شرکت لبنی صالح صورت گرفت. روش پژوهش از نوع نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون-پس آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری کلیه کارکنان شرکت لبنی صالح شهرستان آمل در سال ۱۳۹۷ می باشد. در این پژوهش دو گروه آزمایش و کنترل در نظر گرفته شد که در هر گروه ۱۴ نفر شرکت داشتند. در گردآوری داده ها از طریق پرسشنامه تعهد سازمانی و بهزیستی روانشناختی استفاده شد. ابتدا به هر دو گروه آزمایش و کنترل پرسشنامه های فوق ارائه گردید و سپس طی ۸ جلسه ۴ ساعته موضوعات مربوط به نظریه انتخاب برای گروه آزمایش ارائه گردید و در پایان جلسه هشتم مجددا پرسشنامه های به هر دو گروه ارائه گردید. روش آماری تحلیل t تک زوجی همبسته و t زوجی مستقل بوده است. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد آموزش گروهی نظریه انتخاب تأثیر معناداری بر بهزیستی روانشناختی با $\text{sig}=0/001$ در سطح خطای ۵ درصد داشته است اما در سطح خطای ۵ درصد تأثیر نظریه انتخاب بر تعهد سازمانی با $\text{sig}=0/067$ معنادار نبوده است در نتیجه این فرض که آموزش نظریه انتخاب بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد مورد تایید قرار نگرفت.

واژه های کلیدی: آموزش گروهی نظریه انتخاب، تعهد سازمانی، بهزیستی روانشناختی

۱. مقدمه

قرن بیست و یکم به دنیایی که به سرعت در حال تغییر است، توصیف شده و در آن همواره چالش ها و تحولاتی در محیط کار و جامعه به وقوع می پیوندد. در این شرایط، بهزیستی افراد و سازمان ها در معرض تهدید قرار خواهد گرفت. عدم امنیت اقتصادی و عدم ثبات و تغییر فرصت های شغلی برای بسیاری از جوانان که وارد نیروی کار و زندگی سازمانی می شوند، چالش های مهمی را در زمینه بهزیستی عاطفی و رابطه ای ایجاد می کند. با توجه به اهمیت این چالش ها، سازمان ها علاقه مند به شناسایی منابع مهم روان شناختی هستند که برای ارتقا سلامت کارکنان و سازمان لازم است تقویت شوند. تحقیقات نشان می دهد که بهزیستی کارکنان برای سازمان هایی که در آن مشغول به کارند، تأثیرات مثبتی دارد (دی فابیو و کنی، ۲۰۱۹). از سویی دیگر استفاده از نیروهای دارای عملکرد مطلوب تر و تعهد بالاتر هر سازمانی را در بهره برداری از منابع دیگر در جهت نیل به اهداف سازمان توانا تر خواهد ساخت. بنابراین توجه به تعهد کاری و عملکرد منابع انسانی می بایست مورد توجه خاص قرار گیرد (رشدی علویجه، ۱۳۹۴).

تئوری انتخاب، که "واقعیت درمانی" نامیده می شود، نظریه ای در مورد رفتار انسانی است که توسط دکتر ویلیام گلسر (۱۹۲۵-۲۰۱۳) معرفی شد. او نظریه ای را بیان کرد که در ابتدا "نظریه کنترل" خوانده می شد، اما بعدها به "نظریه انتخاب" تغییر یافت تا از مفهوم کنترل اجتناب کرده و بر اهمیت انتخاب در رفتار تأکید کند (دیسون و پلانکت، ۲۰۱۸).

تئوری انتخاب در مقابل روانشناسی کنترل بیرونی قرار گرفت که رفتار انسان را به عنوان پاسخ به یک محرک خارجی (بازتاب محرک) توضیح می دهد. "منطق عملی روانشناسی کنترل بیرونی که در دنیا بکار می رود، اظهار دارد: افرادی را که اشتباه می کنند، مجازات کنید؛ بدین ترتیب، آنها آنچه را که ما می گوئیم خوب است انجام می دهند؛ سرانجام به آنها پاداش دهید تا به آنچه ما می خواهیم ادامه دهند (لسی و لپیک نیک، ۲۰۱۴). همین نگاه بیرونی نسبت به رفتار از نظر «گلسر» بزرگترین آسیب ها را به انسان وارد کرده است به طوری که اجازه رشد مسئولیت پذیری را از انسان گرفته است. به عبارت دیگر این رویکردها آنچنان فرد را درگیر ساختارهای بیرونی در تنظیم رفتار کرده است که آگاهی فرد از نقش خود در صدور رفتارها را کمرنگ کرده و همین مانعی بزرگ بر سر راه مسئولیت پذیری انسان ایجاد کرده است (صاحبی و همکاران، ۱۳۹۴).

از سوی دیگر تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روان شناسی خصوصاً روان شناسی اجتماعی بوده است. همچنین باتوجه به تحولات اخیر در حیطه کسب و کار از جمله کوچک سازی، ادغام شرکتها در یکدیگر، عده ای از صاحب نظران را بر آن داشته تا اظهار کنند که اثر تعهد سازمانی بر دیگر متغیرهای مهم در حوزه مدیریت از جمله ترک شغل، غیبت و عملکرد کاهش یافته است و به همین جهت بررسی آن بی مورد است. اما عده ای دیگر از محققان این دیدگاه را نپذیرفته و معتقدند که تعهد سازمانی اهمیت خود را از

^۱ Di Fabio & Kenny

^۲ Reality Therapy

^۳ William Glasser

^۴ Control Theory

^۵ Choice Theory

^۶ Dyson an & Plunkett

دست نداده است و همچنان می تواند مورد توجه قرار گیرد. براساس تحقیقات، تعهد ادراک شده بالا، به کارکنان از سوی سازمان سبب خواهد گردید که در کارکنان انتظار بیشتری ایجاد گردد که اگر آنها تلاش نمایند اهداف سازمانی برآورده خواهد گردید و آنها پاداش مناسبی دریافت خواهند کرد (رجبی پور، دهقانی، ۱۳۹۱).

پژوهشهای علیزاده فرد و همکاران (۱۳۹۴) نشان میدهد که آموزش تئوری انتخاب برهمین اساس بر بسیاری از رفتارهای سازمانی فائق آمده و موجب تغییر در آنها می شود. از جمله شادکامی، عزت نفس، و کانون مهارت درونی، کاهش سهل انگاری فردی و اجتماعی، منبع کنترل و راهبردهای مقابله ای، مسئولیت پذیری و عزت نفس، امید به زندگی و اضطراب و موارد دیگر. با توجه به اهمیت موارد فوق در این پژوهش با پیاده سازی نظریه انتخاب در قالب گروههای آزمایش کارکنان شرکت صالح تاثیر آن بر بهزیستی روانشناختی و تعهد سازمان بررسی و راهکارهای لازم ارائه خواهد شد.

از این رو ارتقاء تعهد سازمانی و بهزیستی روانشناختی کارکنان برای سازمانها می تواند اثرات بسیار ارزنده ای را ایجاد نماید. یکی از این ابزارها نظریه انتخاب گلاسر است.

با توجه به جایگاه ارزنده تعهد و نقش اساسی آن در کارایی و اثربخشی سازمانها و نیز سلامت و بهزیستی روانشناختی کارکنان سازمان جهت ارتقاء عملکرد سازمان، باید به شناسایی عوامل موثر بر آن پرداخت. به نظر می رسد یکی از عوامل موثر بر تعهد و بهزیستی روانشناختی توجه به عوامل درونی کارکنان و مکانیزمهای مرتبط با آن یعنی نظریه روانشناختی است. در این تحقیق سعی بر آن شده تا به ابعاد تعهد سازمانی از دیدگاه می و آلن پرداخته شود و تاثیر نظریه انتخاب (متغیر مستقل) بر آن و نیز بر بهزیستی روانشناختی (متغیر وابسته) مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به مباحث فوق سوال این است که آیا نظریه انتخاب بر تعهد سازمانی و بهزیستی روانشناختی کارکنان موثر است؟ در این پژوهش بدنبال پاسخ به این سوال می باشیم.

پیشینه تحقیق

شاگردکانی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی اثربخشی شادکامی با رویکرد تئوری انتخاب بر شادکامی و بهزیستی روانشناختی مربیان مهدهای کودک و پیش دبستانی های شهرستان اردکان پرداخت. روش پژوهش او، نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه کنترل بود. یافته های پژوهش نشان داد، شادکامی با رویکرد تئوری انتخاب بر شادکامی و بهزیستی روانشناختی مربیان مهدهای کودک و پیش دبستانی های شهرستان اردکان تاثیر مثبت داشته است و باعث بهبود این متغیرها در پس آزمون است ($P < 0/001$).

پژوهش فریدونی و همکاران (۱۳۹۶) نیز نشان می دهد که اثربخشی روش آموزش نظریه انتخاب بر سازگاری اجتماعی دانشجویان تاثیر دارد.

یزدانی (۱۳۹۶) در مقاله ای با عنوان بررسی رابطه انگیزش شغلی و دلبستگی شغلی با بهزیستی روانشناختی کارکنان نیروی انتظامی شاغل شهر بجنورد بر اساس نتایج مشاهده شد که دلبستگی شغلی و انگیزش شغلی واریانس بهزیستی روانشناختی را به طور معناداری در سطح ۰,۰۱ در جهت مثبت پیش بینی می کنند. همچنین بر اساس نتایج مشاهده شد که انگیزش شغلی درونی و بیرونی واریانس بهزیستی روانشناختی را در جهت مثبت در سطح ۰,۰۱ تبیین می کند.

علیزاده فرد و مهپویا (۱۳۹۶) در تأثیر آموزش تئوری انتخاب بر راهبردهای شناختی یادگیری دانشجویان دریافتند که آموزش تئوری انتخاب به طور مؤثری موجب افزایش استفاده از راهبردهای شناختی عمیق تر و در نتیجه بهبود فرایند یادگیری خواهد شد.

مهدی زاده توانسانی (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان بررسی اثربخشی آموزش گروهی نظریه انتخاب و بهداشت روانی با رویکرد اسلامی بر کیفیت زندگی و بهزیستی روانشناختی معنادان شهر اهواز انجام داد. نتایج تحلیل کوواریانس نشان داد که: (۱) آموزش گروهی نظریه انتخاب در افزایش کیفیت زندگی و بهزیستی روانشناختی معنادان مؤثر است، (۲) آموزش گروهی بهداشت روانی با رویکرد اسلامی بر کیفیت زندگی و بهزیستی روانشناختی معنادان مؤثر است. بعلاوه هر دو رویکرد به یک اندازه در افزایش کیفیت زندگی و بهزیستی روانشناختی معنادان در مرحله پس آزمون و پیگیری مؤثر بودند.

قدم پور و دیگران (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان تبیین بهزیستی روان شناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بر اساس سازه‌های رهبری معنوی و سلامت سازمانی به این نتیجه دست یافتند که بین بهزیستی روان شناختی با رهبری معنوی و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

ایرانیان پهرآباد و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان اثربخشی آموزش گروهی مبتنی بر دلبستگی بر روی بهزیستی روان شناختی نمونه غیربالینی دانشجویان انجام دادند. بر اساس نتایج تحلیل کوواریانس تک متغیری مشخص گردید گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل افسردگی، اضطراب و تنیدگی کمتری در پس آزمون گزارش نکردند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد آموزش گروهی مبتنی بر دلبستگی موجب کاهش افسردگی، اضطراب و تنیدگی، افزایش بهزیستی روان شناختی و بهبود سبک دلبستگی نگردید.

صاحبی و همکاران (۱۳۹۴)، پژوهشی تحت عنوان تئوری انتخاب: رویکردی در جهت مسئولیت‌پذیری و تعهد اجتماعی انجام دادند. بررسی توصیفی - تحلیلی نشان داد که می‌توان از مؤلفه‌های محوری در تئوری انتخاب چون نیازهای روانی و دنیای مطلوب، اهمیت روابط انسانی و هویت موفق سخن به میان آورد که ضمن مسئولیت‌پذیر کردن افراد در زندگی شخصی و فردی، در جهت ایجاد احساس مسئولیت و تعهد اجتماعی نیز مؤثر باشند.

گل محمدیان و دیگران (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان پیش بینی بهزیستی روان شناختی بر اساس کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی در کارکنان زندان‌های استان کرمانشاه دریافتند که متغیرهای کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی درپیش بینی بهزیستی روان شناختی کارکنان تاثیر دارد.

منتخب یگانه و دیگران (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان رابطه جو اخلاقی سازمانی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل: نقش تعدیل‌کننده خود ارزشیابی‌های محوری دریافتند که روابط ساده بین جو اخلاقی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل وجود دارد. همچنین، یافته‌های تحلیل رگرسیون تعدیلی، نقش تعدیل‌گر خودارزشیابی‌های محوری را در این روابط مورد تأیید قرار دادند.

هومن و دیگران (۱۳۹۳)، در مقاله‌ای با عنوان ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی روان‌شناختی در بین کارکنان آتش‌نشانی دریافتند که همبستگی بین عامل خستگی هیجانی فرسودگی شغلی با عامل‌های یکم (پذیرش خود)، دوم (روابط مثبت با دیگران)، پنجم (خودمختاری) در سطح ۰/۰۱ و با عامل چهارم (زندگی هدفمند) و نمره کل آن در سطح ۰/۰۱ منفی و معنادار است.

روستاخیز (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بهزیستی روانشناختی با تعهد سازمانی و بهره‌وری سازمانی در بین کارکنان اداره کل امور مالیاتی زاهدان دریافت که از بین ابعاد بهزیستی روانشناختی، رشد و بالندگی؛ و شادی و خوش‌بینی پیش‌بینی‌کننده منفی و رضایت از زندگی و ارتباط مثبت با دیگران پیش‌بینی‌کننده مثبت برای نمرات کلی تعهد سازمانی بودند.

همچنین پژوهش آقاجدی (۱۳۹۱) در خصوص اثربخشی آموزش نظریه انتخاب و کنترل گلاسز بر تحول الگوی هویت نوجوانان نشان می دهد که آموزش نظریه انتخاب و کنترل گلاسز بر هویت آشفته و پیشرفت نوجوانان موثر است.

قمری و دیگران (۱۳۹۳) در مقاله ای با عنوان اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد شناختی- رفتاری بر کیفیت زندگی دختران نابینا به این نتیجه رسیدند نتایج به دست آمده نشان داد که کیفیت زندگی (در ابعاد بهداشت و سلامت جسمانی، سلامت روانشناختی، روابط اجتماعی و وضعیت زندگی) در آزمودنی های گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل به طور معناداری افزایش یافت. لذا می توان نتیجه گرفت که مشاوره گروهی با رویکرد شناختی- رفتاری موجب بهبود کیفیت زندگی دختران نابینا (در تمامی ابعاد کیفیت زندگی) گردیده است.

میرزایی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه روان شناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت مخابرات پرداختند. نتایج حاصل از الگوسازی معادله ساختاری نشان داد که سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی دارای اثر مستقیم هستند. همچنین سرمایه روان شناختی از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی دارای اثر غیرمستقیم است. در مجموع نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی متغیرهای واسطه ای در رابطه بین سرمایه روان شناختی و عملکرد شغلی هستند.

ترک دوگان و دورو (۲۰۱۲)، پژوهشی تحت عنوان نقش تحقق نیازهای اساسی (مربوط به رویکرد تئوری انتخاب) در پیش بینی بهزیستی ذهنی دانشجویان دانشگاه انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که تحقق نیازهای اساسی دانشجویان به طور معنی داری، پیش بینی کننده بهزیستی ذهنی برای همه ابعاد نیازهای اساسی بود. هر پنج نیاز اساسی به طور قابل توجهی در پیش بینی بهزیستی نقش دارند. با این وجود، نیازهای آزادی، سرگرمی و قدرت پیش بینی کننده های قوی بهزیستی ذهنی در بین دانشجویان دانشگاه نسبت به نیازهای بقاء، عشق و تعلق دیده شد.

دمیتراس و دیگران (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان رضایت از روابط رمانتیک، تعهد به انتخاب شغلی و بهزیستی ذهنی پرداختند. این مطالعه به بررسی نقش رضایت از روابط عاشقانه و دو بعد تعهد شغلی (اکتشاف شغلی و تعهد و گرایش به سلب حق اقامه دعوی) در بهزیستی ذهنی در بین ۳۹۱ (۱۶۹ زن، ۲۲۲ مرد) دانشجوی ارشد دانشگاه پرداخت. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه مستقل نشان داد که رضایت از زندگی با رضایت از رابطه و اکتشاف حرفه ای و تعهد قابل پیش بینی است در حالی که احساسات مثبت و منفی با رضایت از رابطه، تمایل به سلب مالکیت و اکتشاف حرفه ای و تعهد به طور قابل توجهی پیش بینی می شود. در انتها نیز پیامدها، محدودیت ها و مسیرهای آینده برای تحقیق مورد بحث قرار گرفت.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف یک پژوهش کاربردی و از حیث روش پژوهش نیمه آزمایشی از نوع پیش آزمون - پس آزمون با گروه کنترل می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان شرکت صالح آمل به تعداد ۴۵۰ نفر می باشند. از آن جایی که مناسب ترین تعداد نمونه در یک آزمایش تجربی ۱۰ تا ۲۰ نفر می باشد (شهر آشوب، میکائیلی، ۱۳۸۴) دو گروه ۱۴ نفره (گروه

کنترل و آزمایش) جمعا ۱۸ نفر در پژوهش حضور یافتند. بدین صورت از بین افرادی که حداقل ۱ سال از زمان حضورشان در شرکت گذشته است، ۲۸ نفر که تمایل به شرکت در دوره را داشتند، پس از هماهنگی با مدیرعامل شرکت انتخاب شدند که بصورت تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل قرار گرفتند. نحوه اجرای پژوهش بدین گونه بود که پس از اخذ مجوز لازم از شرکت و انتخاب آزمودنیها، هدف پژوهش به آزمودنی ها گفته شد و از آنان رضایت نامه کتبی برای شرکت در پژوهش گرفته شد.

ابزار سنجش

روش جمع آوری اطلاعات؛ میدانی، کتابخانه‌ای و نیز مراجعه به کتابها، مقالات، مجلات، فصلنامه‌ها و رجوع به سایت‌های معتبر علمی است. جهت دریافت اطلاعات و سنجش متغیرها از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است. چون پرسشنامه های استفاده شده در این تحقیق استاندارد هستند، روایی آنها مورد تایید است.

در پژوهش حاضر جهت سنجش بهزیستی روانشناختی از پرسشنامه بهزیستی روانشناختی ریف (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۸ ماده‌ای روی مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملا مخالفم) تا ۵ (کاملا موافقم) تنظیم شده است که براساس تحقیقات انجام شده پایایی پرسشنامه ۰/۸۱ می باشد.

جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه ۲۴ سوالی تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۰) با مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملا مخالفم) تا ۵ (کاملا موافقم) و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ استفاده می‌شود.

روش اجرای و تحلیل داده ها

با مشخص شدن گروه آزمایش، با رعایت اصول اخلاقی در پژوهش پس از برقراری ارتباط با افراد و کاهش حساسیت آزمودنیها و همچنین ارائه توضیحات لازم نسبت به روش آموزش و دلیل انتخاب آنها، برگزاری کلاسها پس از اجرای پرسشنامه‌های تعهد و بهزیستی روانشناختی به عنوان پیش‌آزمون، ۲۸ نفر از کارکنان انتخاب و به طور تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل تقسیم شدند. در پایان جلسات نیز هر دو گروه به وسیله پس‌آزمون مورد اندازه‌گیری قرار گرفتند. در ادامه خلاصه جلسه‌های آموزشی مبتنی بر مفاهیم نظریه انتخاب ارایه شده است. محتوای جلسات براساس مستندات معرفی شده از سوی اساتید گروه روانشناسی گروه روانشناسی دانشگاه مازندران و موسسه آموزش عالی خزر و نیز فایل ها و فیلمهای موجود در سایت های معتبر تهیه شده است.

جلسه اول	آشنایی افراد با مفاهیم روانشناسی کنترل درونی و بیرونی. شامل: برقراری ارتباط و معرفی اعضاء، بیان قواعد گروه، اهداف و معرفی دوره؛ طرح سوالات اساسی؛ آموزش مفاهیم روانشناسی کنترل درونی و بیرونی؛ و انتخاب رفتار کلی؛ و ارائه بازخورد بود
جلسه دوم	آموزش دنیای کیفی. شامل شناخت دنیای کیفی و عکس‌های درون آن؛ ارزیابی و سنجش دنیای کیفی خود؛ شناخت دنیای کیفی دیگران؛ چگونگی راهیابی به دنیای کیفی افراد؛ و درک دنیای کیفی دیگران و تأیید آن بود.
جلسه سوم	آموزش هفت رفتار مهلك. شامل ارزیابی میل به کنترل دیگران توسط خود فرد؛ شناسایی و آموزش هفت عادت مهلك در زندگی، و آموزش نقش هفت رفتار مهلك در روابط افراد
جلسه چهارم	آموزش هفت رفتار مهرورزی. شامل آموزش ویژگی‌های روابط دوستانه؛ و آموزش هفت رفتار مهرورزی به افراد و نقش آن در بهبود روابط و رسیدن به خواسته‌ها بود

جلسه پنجم	آموزش نیازهای اساسی. شامل آموزش پنج نیاز اساسی به کارکنان؛ و کمک به درک پنج نیاز اساسی خود بود.
جلسه ششم	مفهوم مدیر ریسماب و هدایتگر، ویژگیها و شناخت نیازهای اساسی کارکنان. شامل ارزیابی سطح نیاز در بین کارکنان و مدیران؛ قرار دادن افراد در جریان نیازهای یکدیگر؛ ارزیابی نیازهای افراد توسط یکدیگر؛ و آموزش تفاوت نیازهای افراد بود.
جلسه هفتم	آموزش دایره حل. شامل آموزش دایره فرضی حل؛ تشکیل دایره فرضی حل؛ مذاکره و توافق بر سر نحوه تامین خواسته ها و درخواستها و ارضای نیازها؛ طرح ریزی برای حل اختلافات بود.
جلسه هشتم	ارزیابی محتوای آموزشی جلسات قبلی و اجرای پس آزمون. شامل مرور کاربرد جلسه قبل؛ ارزیابی از افراد در زمینه درک مفاهیم زیر: انتخاب رفتارها، کنترل درونی و بیرونی، دنیای کیفی، نیازهای اساسی، هفت رفتار مهرورزی و هفت رفتار مهلک؛ جمع بندی و نتیجه گیری نهایی و در نهایت با ارائه پس آزمون به پایان رسید.

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده می شود. در آمار توصیفی از جداول فراوانی، درصد فراوانی تجمعی و نمودارها جهت توصیف ویژگی جمعیت شناختی استفاده گردید و در آمار استنباطی با آزمون آماری مقایسه میانگین و آزمون تی جفتی و مستقل به تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش پرداخته شد. کلیه عملیات آماری با استفاده از نرم افزار spss22 انجام گرفته است.

یافته ها

در ارزیابی فراوانی متغیر سن کارکنان، کمترین فراوانی مربوط به افراد زیر ۲۰ سال با ۳٫۳ درصد و بیشترین فراوانی مربوط به کارکنان بین ۲۱ تا ۲۶ سال است که ۶۰ درصد کل نمونه را شامل می شود و کارکنان بین ۲۷ تا ۳۲ سال ۳۳٫۳ درصد کارکنان را شامل می شود. ۳۳/۳٪ از کل نمونه آماری را زنان و ۶۶/۷٪ از نمونه را مردان تشکیل می دهند. بیشترین فراوانی در مقطع کارشناسی با ۴۶/۷٪ و بعد از آن در مقطع دیپلم با ۳۶/۷٪ و در آخر در مقطع کارشناسی ارشد با ۱۶/۷٪ است. طبق بررسی بعمل آمده بیشترین مقدار فراوانی را کارکنانی که بین ۱ تا ۲ سال در سازمان تشکیل می دهند با ۵۶/۷٪ و بعد از آن افراد با خدمت ۲ تا ۵ سال در سازمان که شامل ۳۶/۷٪ کل نمونه می شود و بعد از این دو کارکنان بین ۵ تا ۷ سال سنوات و بیشتر از ۷ سال سنوات با ۳/۳٪ حضور دارند.

حال در این بخش به منظور بررسی متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش، متوسط عملکرد و پراکندگی نمرات آزمودنی های گروه نمونه و شاخص های توصیفی شامل میانگین، نمرات انحراف معیار و حداکثر و حداقل نمرات هر متغیر در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱ شاخص های توصیفی متغیرهای کل نمونه

متغیر ها	تعداد	حداقل نمرات	حداکثر نمرات	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
تعهد سازمانی (پیش آزمون)	۲۸	۲۳	۳۳	۲۷٫۶۳۳	۲٫۶۷۱	-۰٫۲۱۳	-۰٫۵۲۸

تعهد سازمانی (پس آزمون)	۲۸	۱۹	۳۵	۲۸,۲۶۶	۳,۶۱۹	۰/۴۲۳	۰/۳۳۴
بهزیستی روانشناختی (پیش آزمون)	۲۸	۲۲	۳۷	۳۰/۱۶۶	۴/۳۷۹	۰/۱۳۹	-۱/۲۵۱
بهزیستی روانشناختی (پس آزمون)	۲۸	۲۶	۳۹	۳۴/۶۶۶	۳/۳۵۶	۰/۶۱۶	-۰/۲۰۳

همانطور که در جدول بالا مشخص است متغیرهای پژوهش که شامل تعهد سازمانی و بهزیستی روانشناختی می باشد که در دو بخش قبل از انجام آزمون و پس از انجام آزمون نشان داده شده است، همانطور که در جدول بالا آمده است کجی و کشیدگی بدست آمده نشان از نرمال بودن داده ها دارد.

برای پاسخ به این سوال که آیا آموزش نظریه انتخاب روی تعهد سازمانی و بهزیستی روانشناختی کارکنان تاثیر معناداری دارد یا خیر؟ از آزمون تی نمونه های زوجی (وابسته)^۸ در SPSS روی دو گروه کنترل و آزمایش استفاده شده است.

جدول ۲- میانگین و انحراف معیار برای گروه آزمایش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
تعهد سازمانی (پیش آزمون)	۱۴	۲۷,۷۳۳	۳,۰۱۱
تعهد سازمانی (پس آزمون)	۱۴	۲۹,۲۶۶	۳,۶۷۳
بهزیستی روانشناختی (پیش آزمون)	۱۴	۲۹,۴۰۰	۵,۲۳۴
بهزیستی روانشناختی (پس آزمون)	۱۴	۳۴,۷۳۳	۲,۷۳۷

جدول ۳- سطح اطمینان متغیرها در گروه آزمایش

متغیرها	تعداد	میزان همبستگی	سطح اطمینان
تعهد سازمانی (پیش آزمون) - تعهد سازمانی (پس آزمون)	۱۴	۰,۶۲۷	۰,۱۲
بهزیستی روانشناختی (پیش آزمون) - بهزیستی روانشناختی (پس آزمون)	۱۴	۰,۳۳۷	۰,۲۱۹

جدول ۴- معنادار بودن گروه آزمایش

متغیرها	تفاوت میانگین	انحراف معیار	بیشترین	کمترین	T	DF	Sig
---------	---------------	--------------	---------	--------	---	----	-----

^۸Paired-samples t-test

تعهد سازمانی (پیش آزمون) - تعهد	۱,۵۳۳-	۲,۹۴۸	۰,۰۹۹۶	۳,۱۶۶-	۲,۰۱۴-	۱۴	۰,۰۶۴
سازمانی (پس آزمون)							
بهزیستی روانشناختی (پیش آزمون) - بهزیستی روانشناختی	۵,۳۳۳-	۵,۰۲۳	۲,۵۵۱-	۸,۱۱۵-	۱,۲۹۷	۱۴	۰,۰۰۱
سازمانی (پس آزمون)							

بعد از انجام آزمون تی در SPSS برای افرادی که آموزش نظریه انتخاب دیده‌اند به سه جدول دست پیدا می‌کنیم که در ادامه به توضیح این جدول ها می‌پردازیم :

همانطور که از جدول ۴-۶ مشخص است اطلاعاتی درباره میانگین و انحراف معیار برای دو پرسشنامه تعهدسازمانی و بهزیستی روانشناختی در قبل و بعد از انجام آموزش برای ۱۴ نفر از کسانی که در معرض آن قرار گرفته‌اند (گروه آزمایش) می‌باشد، در جدول ۴ به میزان همبستگی بین پرسشنامه‌های تعهدسازمانی پیش‌آزمون و تعهدسازمانی پس‌آزمون و همچنین بهزیستی روانشناختی پیش‌آزمون و پس‌آزمون برای گروه آزمایش می‌پردازد. علاوه بر آن سطح اطمینان برای این متغیرها در جدول ۳ اطلاعاتی درباره تفاوت میانگین پیش‌آزمون و پس‌آزمون پرسشنامه تعهدسازمانی و انحراف معیار و غیره پرداخته است اما بخش مهم که معنادار بودن یا نبودن فرضیات ما را مشخص می‌کند بخش sig یا p-value یا سطح معنی‌دار مرزی است که در این جدول برای تفاوت تعهد سازمانی پیش‌آزمون و پس‌آزمون می‌توان گفت با اطمینان بالای ۹۰٪ (۹۳٪/۶) برای تعهد سازمانی تفاوت معنی‌داری دارد، اما با توجه به اینکه تحلیل صورت گرفته در این پژوهش در سطح ۵ درصد معنی‌داری در نظر گرفته شده است در نتیجه این رابطه معنی‌دار نبوده و به نوعی تفاوت معنی‌داری بین پیش‌آزمون و پس‌آزمون در متغیر تعهد سازمانی احساس نمی‌شود. برای تفاوت بهزیستی روانشناختی پیش‌آزمون و پس‌آزمون می‌توان گفت میزان بهزیستی روانشناختی کارکنان به سازمان با اطمینان ۹۵٪ معنادار است.

در این بخش برای بدست آوردن اینکه آیا آموزش نظریه انتخاب روی تعهد سازمانی و بهزیستی روانشناختی کارکنان برای گروه کنترل تاثیر دارد یا نه دوباره با استفاده از آزمون تی زوجی در SPSS برای گروه کنترل تحلیل فوق انجام گرفت.

جدول ۵- میانگین و انحراف معیار برای گروه کنترل

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
تعهد سازمانی (پیش آزمون)	۱۴	۲۷,۵۳۳	۲,۳۸۶
تعهد سازمانی (پس آزمون)	۱۴	۲۷,۲۶۶	۳,۳۹۰
بهزیستی روانشناختی کارکنان (پیش آزمون)	۱۴	۳۰,۹۳۳	۳,۳۲۶
بهزیستی روانشناختی کارکنان (پس آزمون)	۱۴	۳۴,۶۰۰	۳,۹۷۸

جدول ۶- سطح اطمینان متغیرها در گروه کنترل

متغیرها	تعداد	میزان همبستگی	سطح اطمینان
تعهد سازمانی (پیش آزمون) - تعهد سازمانی (پس آزمون)	۱۴	۰,۶۷۹	۰,۰۱
بهزیستی روانشناختی (پیش آزمون) - بهزیستی روانشناختی (پس آزمون)	۱۴	۰,۱۸۷	۰,۵۰۵

جدول ۷- سطح معناداری گروه کنترل

متغیرها	تفاوت میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	T	DF	Sig
تعهد سازمانی (پیش آزمون) - تعهد سازمانی (پس آزمون)	۰,۲۶۶۶	۲,۴۹۱	-۱,۱۱۳	۱,۶۴۶	۰,۴۱۴	۱۴	۰,۶۸۵
بهزیستی روانشناختی (پیش آزمون) - بهزیستی روانشناختی (پس آزمون)	-۳,۶۶۶	۴,۶۸۵	-۶,۲۶۱	-۱,۰۷۲	-۳,۰۳۱	۱۴	۰,۰۰۹

بعد انجام آزمون تی در SPSS برای افرادی که تحت آموزش قرار گرفته‌اند، تحلیل فوق را برای گروه کنترل انجام می دهیم که خروجیهای این تحلیل در قالب جدول ۵، ۶ و ۷ قابل بررسی است.

همانطور که از جدول ۵ مشخص است اطلاعاتی درباره میانگین و انحراف معیار برای دو پرسشنامه روی تعهد سازمانی و بهزیستی روانشناختی کارکنان در قبل و بعد از انجام آموزش نظریه انتخاب برای ۱۴ نفر از کسانی که روی آنها انجام نشده است (گروه کنترل) می‌باشد، در جدول ۶ به میزان همبستگی بین پرسشنامه‌های تعهد سازمانی پیش‌آزمون و پس‌آزمون و همچنین بهزیستی روانشناختی پیش‌آزمون و پس‌آزمون برای گروه کنترل می‌پردازد. علاوه بر آن سطح اطمینان برای این متغیرها در جدول ۷ اطلاعاتی درباره تفاوت میانگین پیش‌آزمون و پس‌آزمون پرسشنامه تعهد سازمانی و انحراف معیار و غیره پرداخته است اما بخش مهم که معنادار بودن یا نبودن فرضیات ما را مشخص می‌کند بخش sig یا p-value یا سطح معنی داری است که در این جدول برای مقدار پیش‌آزمون و پس‌آزمون تعهد سازمانی و نیز بهزیستی روانشناختی می‌توان گفت چون مقدار سطح معنی‌دار مرزی بیشتر از ۰,۰۵ است پس فرض وجود اختلاف معنی دار بین متغیرها در گروه کنترل قبل و بعد از آزمون رد می شود.

در ادامه برای هر کدام از پرسشنامه‌ها بطور جداگانه آزمون تی مستقل در SPSS گرفته شد تا مشخص شود که بطور مستقل هر کدام از این متغیرها برای افراد قبل و بعد از انجام آموزش نظریه انتخاب (گروه آزمایش) و کسانی که آموزش ندیده‌اند (گروه کنترل) معنادار است یا خیر؟

با انجام دادن تی مستقل در SPSS برای پرسشنامه‌های پس آزمون جداول نتایج زیر حاصل می‌شود که به توضیح و تفسیر آن می‌پردازیم.

جدول ۸- وضعیت متغیرهای بصورت پیش آزمون

متغیرها	کارگاه آموزشی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
تعهد سازمانی (پیش آزمون)	انجام شد	۱۴	۲۷,۷۳۳	۳,۰۱۱
	انجام نشد	۱۴	۲۷,۵۳۳	۲,۳۸۶
بهزیستی روانشناختی (پیش آزمون)	انجام شد	۱۴	۲۹,۴۰۰	۵,۲۳۴
	انجام نشد	۱۴	۳۰,۹۳۳	۳,۳۲۶

جدول ۹- سطح معنی داری متغیرها در حالت پیش آزمون

متغیرها	F	Sig	t	df	Sig2	تفاوت میانگین	کمترین	بیشترین
تعهد سازمانی (پیش آزمون)	۱,۵۷۴	۰,۲۲۰	۰,۲۰۲	۲۸	۰,۸۴۲	۰,۲۰۰	-۱,۸۳۲	۲,۲۳۲
			۰,۲۰۲	۲۶,۶۱۲	۰,۸۴۲	۰,۲۰۰	-۱,۸۳۶	۲,۲۳۶
بهزیستی روانشناختی (پیش آزمون)	۶,۴۸۰	۰,۰۱۷	-۰,۹۵۸	۲۸	۰,۳۴۷	-۱,۵۳۳	-۴,۸۱۳	۱,۷۴۶
			-۰,۹۵۸	۲۳,۷۲۳	۰,۳۴۸	-۱,۵۳۳	-۴,۸۴۰	۱,۷۷۳

جدول ۸ میانگین و انحراف معیار پرسشنامه های تعهد سازمانی و بهزیستی روانشناختی در حالت پیش آزمون برای گروه آزمایش و کنترل نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود، میانگین پرسش نامه تعهد سازمانی پیش آزمون برای ۱۴ نفر از گروه آزمایش و ۱۴ نفر گروه کنترل تفاوت معناداری ندارد و برای پرسشنامه بهزیستی روانشناختی نیز مقدار میانگین پیش آزمون برای ۱۴ نفر گروه آزمایش و ۱۴ نفر گروه کنترل نیز تفاوت معناداری را نشان نمی دهد. با انجام دادن تی مستقل برای پرسشنامه های پس آزمون جداول نتایج زیر حاصل می شود که به توضیح و تفسیر آن می پردازیم.

جدول ۱۰- وضعیت متغیرهای بصورت پیش آزمون

متغیرها	کارگاه آموزشی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
تعهد سازمانی (پس آزمون)	انجام شد	۱۴	۲۹,۲۶۶	۳,۶۷۳
	انجام نشد	۱۴	۲۷,۲۶۶	۳,۳۹۰
بهزیستی روانشناختی (پس آزمون)	انجام شد	۱۴	۳۴,۷۳۳	۲,۷۳۷
	انجام نشد	۱۴	۳۴,۶۰۰	۳,۹۷۸

جدول ۱۱- سطح معنی داری متغیرها در حالت پس آزمون

متغیرها	F	Sig	T	df	Sig 2	تفاوت	کمترین	بیشترین
تعهد سازمانی (پس آزمون)	۰,۵۵۹	۰,۴۶۱	۱,۵۴۹	۲۸	۰,۱۳۲	۲,۰۰۰	-۰,۶۴۳	۴,۶۴۳
			۱,۵۴۹	۲۷,۸۲۲	۰,۱۳۳	۲,۰۰۰	-۰,۶۴۴	۴,۶۴۴
بهزیستی روانشناختی (پس آزمون)	۲,۳۱۹	۰,۱۳۹	۰,۱۰۷	۲۸	۰,۹۱۶	۰,۱۳۳	-۲,۴۲۰	۲,۶۸۷
			۰,۱۰۷	۲۴,۸۳۰	۰,۹۱۶	۰,۱۳۳	-۲,۴۳۵	۲,۷۰۲

جدول ۱۰ به میانگین و انحراف معیار برای پرسشنامه های تعهد سازمانی و بهزیستی روانشناختی پس آزمون برای گروه آزمایش و کنترل می پردازد. همانطور که در این جدول آمده است میانگین برای پرسشنامه تعهد سازمانی (پس آزمون) برای ۱۴ نفر گروه آزمایش و ۱۴ نفر گروه کنترل و نیز برای بهزیستی روانشناختی (پس آزمون) برای ۱۴ نفر گروه آزمایش و ۱۴ نفر گروه کنترل نیز تفاوت معناداری را نشان نمی دهد.

پس از بررسی و تجزیه و تحلیل آماری داده های پژوهش و پیدا کردن معنادار بودن و نبودن داده ها و بدست آوردن مدل نهایی در فصل بعدی، نتیجه گیری و تبیین حاصل از داده های پژوهش آورده می شود.

نتیجه گیری و پیشنهاد

این تحقیق به منظور تعیین میزان اثربخشی آموزش گروهی نظریه انتخاب بر تعهد سازمانی و بهزیستی روانشناختی کارکنان شرکت صالح شهرستان آمل صورت گرفته است. به همین جهت ابتدا با توجه به مطالعات و تحقیقات قبلی و با تکیه بر چهارچوب و تئوری های موجود در این حوزه، اهداف و فرضیه هایی مطرح شد و به جهت پاسخ به آنها روش تحقیق مناسب طرح ریزی شد.

در این پژوهش فرضیه اول مورد تایید قرار نگرفته است. یافته های این پژوهش با پژوهشهای خدابخش کولایی و دیگران (۲۰۱۷)، روستاخیز (۱۳۹۲)، صاحبی و همکاران (۱۳۹۴)، عباسی و همکاران (۱۳۹۶) همسویی و همخوانی ندارد. در توضیح آن می توان به این نکته اشاره داشت که جامعه آماری مربوط به کارکنان شرکتی دارد که جزء بخش خصوص بوده و امنیت شغلی افراد به وضعیت اقتصادی و شرایط مالی شرکت بستگی دارد، لذا نمی توان از طریق آموزش نظریه انتخاب به افزایش تعهد سازمانی امیدوار بود. بعبارتی باید در این خصوص تعهد سازمانی در بلندمدت باید مورد توجه قرار گیرد.

در تبیین اثربخش نمودن آموزش گروهی مبتنی بر نظریه انتخاب بر تعهد سازمانی کارکنان، می توان چنین بیان کرد که با ایجاد جو حمایتی و حاکی از اعتماد در جلسه ها و با آموزش مفاهیم پایه ای نظریه انتخاب، کارکنان را متقاعد ساخت که اگر بخواهند رابطه مناسبی با سازمان داشته باشند بایستی به نیازهای یکدیگر حساسیت نشان دهند و سعی در درک دنیای کیفی یکدیگر داشته باشند و بنابراین لازم است در جلسه درمان برای انجام چنین رفتارهایی با یکدیگر به توافق برسند.

فرضیه دوم پژوهش با موضوع آموزش گروهی نظریه انتخاب بر بهزیستی روانشناختی کارکنان شرکت صالح شهرستان آمل تاثیر معناداری دارد، مورد تایید قرار گرفت. نتیجه این پژوهش با برخی از پژوهشهای صورت گرفته از جمله: شاکر اردکانی (۱۳۹۷)، عباسی و همکاران (۱۳۹۶)، هومن و دیگران (۱۳۹۳)، خدابخشی کولایی و دیگران (۲۰۱۷) همسویی و همخوانی دارد. در این خصوص باید اشاره شود که نظریه انتخاب بدنبال آگاه ساختن افراد با مفهوم انتخاب و نیز توجه به اینکه رفتارهای افراد به درون افراد بر می گردد و در واقع ما از محیط اطلاعات دریافت می کنیم اشاره دارد. همین امر تاثیر دوره های آموزشی نظریه انتخاب بر بهزیستی روانشناختی و شناخت بهتر افراد از خود و ایجاد رضایت کلی از خود بواسطه شناخت مناسبتر و کامل تر از خود را تایید می نماید.

در این پژوهش با استفاده از آموزش گروهی مبتنی بر نظریه انتخاب، با عملی کردن مفاهیم و اصول این آموزش، افراد توانستند با یادگیری مهارتها، نگرشها و کسب انتظارهای واقع بینانه، مانع از تخریب روابط کار خویش شوند و در جهت حفظ روابط کاری خویش تلاش و تمرین کنند.

محدودیت های پژوهش

پژوهش حاضر نیز همانند بسیاری از پژوهشها در حوزه علوم انسانی، دارای محدودیت هایی بوده است که در مجموع، تعمیم یافته های این پژوهش را با رعایت جوانب احتیاط ملزم می کند. برخی از این محدودیت ها عبارتند از:

- (۱) محدود بودن جامعه تحقیق به شهر آمل
- (۲) محدودیت استفاده از ابزار که تنها پرسشنامه بوده است. استفاده از مصاحبه، می توانست در بهبود کیفیت افراد انتخاب شده مؤثر باشد،
- (۳) نبود محتوای آموزشی آزمون شده و تائید شده در خصوص آموزش گروهی نظریه انتخاب.
- (۴) عدم فهم برخی از سؤالات توسط آزمودنی ها.
- (۵) ترس پاسخ دهندگان از شرکت در آزمون
- (۶) نبود تحقیقات و مقالات خارجی مناسب و معتبر در خصوص تئوری انتخاب

پیشنهادهای پژوهشی

- (۱) پیشنهاد می شود آزمون های مجدد با فاصله ۶ ماه، ۹ ماه و یکسال نسبت به آزمون اول از شرکت کنندگان گرفته شود و ارزیابی مجدد صورت گیرد تا امکان بررسی تاثیر درازمدت آموزش گروهی نظریه انتخاب فراهم آید.
- (۲) پیشنهاد می شود برای تعیین تعمیم پذیری این یافته ها، این پژوهش در سایر استانها و با پیگیری های بلندمدت تر صورت پذیرد تا بر اعتبار تحقیق بیافزاید.
- (۳) با توجه به رد فرضیه اول پژوهش، پیشنهاد می شود انتخاب گروه نمونه وسیع تر، یکدست تر از نظر سطح تحصیلات شرکت کنندگان، سنجش نیازهای آموزشی قبل از ارائه آموزش جهت پربار شدن سطح آموزش آنها صورت گیرد.
- (۴) آموزش گروهی مبتنی بر نظریه انتخاب به عنوان یک درمان غیردارویی و کم هزینه و به عنوان یک روش جدید، در بهبود بهزیستی روانشناختی و ارتقاء تعهد سازمانی کارکنان می تواند به کار گرفته شود.
- (۵) متناسب با فرضیه دوم، به مدیریت شرکت یا سازمان پیشنهاد می شود که برای ماندگاری کارکنان و ایجاد و حفظ روحیه شادابی و سرزندگی کارکنان دوره های مختلف روانشناسی مثبت گرا را بصورت مدون و با برنامه برگزار نماید.

پیشنهادهای پژوهش های آتی

- (۱) پیشنهاد می گردد که در پژوهش های آتی عوامل مداخله گری چون وضعیت اقتصادی، پیشینه مذهبی، و غیره مورد کنترل قرار گیرد.
- (۲) پیشنهاد می شود تحقیقاتی در مورد مقایسه ی اثربخشی رویکرد شناختی-رفتاری با سایر نظریه ها و با توجه به متغیرهای سن، جنس، تحصیلات، مدت ازدواج و تیپ شخصیتی در شرکت های مختلف انجام شود.
- (۳) باتوجه به ساده و کاربردی بودن این تئوری برای آموزش و درمان که به طور نسبی با فرهنگ ما نیز هماهنگ است، می توان برای کاهش مشکلات، افزایش تعهد سازمانی و بهزیستی روانشناختی کارکنان، آموزش قبل و بعد از استخدام (به منظور پیشگیری، غنی سازی و تقویت موارد فوق) توسط روانشناسان مورد استفاده قرار گیرد.
- (۴) به علاقمندان تحقیق در این زمینه پیشنهاد می شود تا سایر متغیرها از جمله استرس شغلی، از زیرکار در رفتن، سوت زدن در سازمان را با این روش مورد بررسی قرار دهند.

منابع و مآخذ:

- ایرانیان پهرآباد، سمانه، مشهدی، علی، طبیبی، زهرا، مدرس غروی، مرتضی. (۱۳۸۴). اثربخشی آموزش گروهی مبتنی بر سبک دلبستگی بر بهزیستی روان شناختی نمونه ی غیر بالینی دانشجویان دارای سبک دلبستگی ناایمن دل مشغول، *مجله اصول بهداشت روانی*، (۲)، ۱۸، ۱۱۵-۱۰۹.
- آقاجدی، پریسا؛ اعتمادی، احمد (۱۳۹۱). بررسی اثربخشی آموزش نظریه انتخاب و کنترل گلاسز بر تحول الگوی هویت جوانان، *فصلنامه مطالعات روانشناختی*، دوره ۸، شماره ۴.
- جانسون، ریچارد آرنولد، باتاچاریا، گوری (۱۳۸۴). مفاهیم و روشهای آماری، مترجم فتاح میکائیلی مرتضی ابن شهر آشوب، ناشر: مرکز نشر دانشگاهی.
- خلیلی، شیوا؛ برزگر کهنمویی، ساناز؛ صاحبی، علی و فراهانی، حجت الله (۱۳۹۵). اثربخشی مداخله مبتنی بر تئوری انتخاب و واقعیت درمانی بر رضایت زناشویی (پژوهش مورد منفرد). *فصلنامه پژوهش های کاربردی روانشناختی*، سال هفتم، شماره ۱، ۱-۲۳.
- رجبی پور میبدی، علیرضا؛ دهقانی فیروزآبادی، مرتضی (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران، *فصلنامه اخلاق زیستی*، سال دوم، شماره ششم، زمستان.
- رشیدی علویچه، سمانه (۱۳۹۴). *بررسی رابطه تعهد سازمانی با جو سازمانی و خودشیفتگی کارکنان ستادی دانشگاه اصفهان*، پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان.
- روستاخیز، احمد (۱۳۹۲). *بررسی رابطه بهزیستی روانشناختی با تعهد سازمانی و بهره وری سازمانی در بین کارکنان اداره کل امور مالیاتی زاهدان*، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- شاکر اردکانی، طیبیه (۱۳۹۷). *اثربخشی شادکامی با رویکرد تئوی انتخاب بر شادکامی و بهزیستی روانشناختی مربیان مهدهای کودک و پیش دبستانی های شهرستان اردکان*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردکان.

صاحبی، علی، زالی زاده، محسن و زالی زاده، مسعود (۱۳۹۴). تئوری انتخاب: رویکردی در جهت مسئولیت پذیری و تعهد اجتماعی. *رویش روان شناسی*، سال چهارم، شماره ۲ (پیاپی ۱۱)، ۱۳۴-۱۱۳.

عباسی، حسین؛ احمدی، سیداحمد؛ فاتحی زاده، مریم و بهرامی، فاطمه (۱۳۹۶). اثربخشی زوج درمانی مبتنی بر نظریه انتخاب بر تعهد اجتماعی زوجین، *مجله آموزش و سلامت جامعه*، دوره ۴، شماره ۲، ۱۰-۳.

علیزاده فرد، سوسن؛ مه پویا، رضا (۱۳۹۱). تأثیر آموزش تئوری انتخاب بر راهبردهای شناختی یادگیری دانشجویان، فصلنامه مطالعات روانشناسی تربیتی، شماره ۲۷، پاییز.

علیزاده فرد، سوسن و مه پویا، رضا (۱۳۹۶). تأثیر آموزش تئوری انتخاب بر راهبردهای شناختی یادگیری دانشجویان، *فصلنامه مطالعات روانشناسی تربیتی*، شماره ۲۷، ۱۸۰-۱۶۱.

فریدونی، حمیدرضا؛ کوهیکار، منصوره؛ امیدی، عبدالله؛ و فروزنده، الهام (۱۳۹۶). بررسی اثربخشی روش آموزش نظریه انتخاب بر سازگاری اجتماعی دانشجویان، *مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی*، سال دوم، شماره پانزدهم، بهار.

قدم پور، عزت اله؛ یوسف وند، لیلا؛ و رادمهر، پروانه (۱۳۹۵). تبیین بهزیستی روان شناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بر اساس سازه های رهبری معنوی و سلامت سازمانی، نوآوری های مدیریت آموزشی، زمستان، شماره ۴۵.

قمری، محمد، امیری مجد، مجتبی، کهریزی، الهه (۱۳۹۳). اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد شناختی- رفتاری بر کیفیت زندگی دختران نابینا، توانمندسازی کودکان استثنایی، شماره ۵.

گل محمدیان، محسن؛ رشیدی، علیرضا؛ حجت خواه، سید محسن (۱۳۹۴). پیش بینی بهزیستی روان شناختی بر اساس کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی در کارکنان زندان های استان کرمانشاه، دانش انتظامی کرمانشاه، سال ششم، شماره ۲۳.

منتخب یگانه، محمد؛ ارشدی، نسرین؛ و نیسی، عبدالکاسم (۱۳۹۴). رابطه تعهد سازمانی، جو اخلاقی سازمانی با بهزیستی روانشناختی استرس شغلی و قصد ترک شغل: نقش تعدیل کننده خود ارزشیابی های محوری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۱.

مهدی زاده تواسانی، علی (۱۳۹۵). *بررسی اثربخشی آموزش گروهی نظریه انتخاب و بهداشت روانی با رویکرد اسلامی بر کیفیت زندگی و بهزیستی روانشناختی معتادان*، پایان نامه دکتری در رشته مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

میرزایی، زینت، و گل پرور، محسن. (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه روان شناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت مخابرات. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۲۰ (۱) (پیاپی ۷۵)، ۱-۱۲.

میکائیلی منیع، فرزانه (۱۳۸۹). بررسی ساختار عاملی مقیاس بهزیستی روانشناختی ریف در بین دانشجویان دانشگاه ارومیه، *فصلنامه علمی-پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز*، سال پنجم، شماره ۱۸.

هومن، حیدرعلی؛ کوشکی، شیرین؛ و صائمیان، آرزو (۱۳۹۳). ویژگی های روان سنجی مقیاس بهزیستی روان شناختی در بین کارکنان آتش نشانی، فصلنامه روانشناسی تربیتی، دوره ۵، شماره ۲، ۶۷-۵۲.

یزدانی، تکتیم (۱۳۹۶). بررسی رابطه انگیزش شغلی و دلبستگی شغلی با بهزیستی روانشناختی کارکنان نیروی انتظامی شاغل شهر بجنورد، فصلنامه دانش انتظامی خراسان شمالی دفتر تحقیقات کاربردی فا.ا. خراسان شمالی، سال چهارم، شماره ۱۵.

Allen, N. J. & J. P. Meyer (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, PP. 8-10.

Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2019). Resources for enhancing employee and organizational well-being beyond personality traits: The promise of Emotional Intelligence and Positive Relational Management. *Personality and Individual Differences*. 1 -11.

Demirtas, Selda Celen, Tezer, Esin. (2012). Romantic relationship satisfaction, commitment to career choices and subjective well-being, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46 , 2542 – 2549

Dyson, M., & Plunkett, M. (2018). *Surviving, Thriving and Reviving in Adolescence, Chapter 4: Choice Theory, Relationships and Community*. Springer. DOI 10.1007/978-981-10-5732-8_4.

Khodabakhshi Koolae A, Mosalanejad L, Mamaghanirad B. (2017). The Effectiveness of Group Training of Choice Theory on Quality of Life and Hope in Blind People. *Iranian Rehabilitation Journal*, 15(3):199-206.

Lečei, A., & Lepičnik Vodopivec, J. (2014). IMPLICIT THEORIS OF EDUCATORS AND WILLIAM GLASSER'S CHOICE THEORY. *Metodički obzori: časopis za odgojno-obrazovnu teoriju i praksu*, 9(20), 35-46.

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299 – 326.

Ryff CD. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*; 69:719-27.

Ryff CD, Keyes CLM (1995). The structure of psychological well-being revisited. *J Pers Soc Psychol*; 69(4): 719.

Turkdogan, T., & Duru, E. (2012). The Role of Basic Needs Fulfillment in Prediction of Subjective Well-Being among University Students. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(4), 2440-2446.

Examining the Effectiveness of Choice Theory on Organizational Commitment and Psychological Well-being of Employees (Case Study: Saleh Dairy Company)

Fatemeh Babaei[‡], Ali Noori[¶]

Abstract: The present study aimed to examine the effectiveness of choice theory on organizational commitment and psychological well-being of employees at Saleh Dairy Company. The research method was quasi-experimental, employing a pre-test/post-test design with a control group. The statistical population included all employees of Saleh Dairy Company in Amol city in ۲۰۱۸. Two groups, experimental and control, were considered, with ۱۴ participants in each group. Data was collected using questionnaires on organizational commitment and psychological well-being. Initially, both the experimental and control groups were given the questionnaires. Subsequently, the experimental group received training on choice theory over the course of eight ۴-hour sessions. At the end of the eighth session, the questionnaires were administered again to both groups. The statistical method used was paired t-test and independent t-test. Data analysis showed that group training based on choice theory had a significant impact on psychological well-being, with a significance level of ۰/۰۰۱ at a ۵% error rate. However, at the same ۵% error level, the effect of choice theory on organizational commitment was not statistically significant, with a significance level of ۰/۰۶۷. Therefore, the hypothesis that choice theory training would have a significant impact on organizational commitment was not confirmed.

Keywords: *Group Training in Choice Theory, Organizational Commitment, Psychological Well-being*

[‡]Master's degree in General Psychology

[¶]**Corresponding Author**, PhD in Counseling, Faculty Member of Khazar Institute of Higher Education