

مقایسه اثربخشی نظریه عقلانی - عاطفی - رفتاری ایس با نظریه

تصمیم گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان

امیدعلی شیبانی¹، کاترین فکری²

دریافت: 96/7/4

پذیرش: 96/5/15

چکیده

هدف پژوهش حاضر مقایسه اثربخشی نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس با نظریه تصمیم گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان بود. جامعه آماری مطالعه حاضر، دبیران مدارس متوسطه ناحیه 4 شهر شیراز در سال تحصیلی 95-1394 بودند. نمونه گیری به شیوه خوشه‌ای چند مرحله‌ای انجام گردید؛ بدین ترتیب که ابتدا از بین مدارس متوسطه ناحیه 4، سه مدرسه به تصادف انتخاب شدند و معلمان این مدارس به پرسش‌نامه عملکرد شغلی حلاجیان (1392) پاسخ دادند. سپس از بین هر گروه از معلمان که نمره کمتر از میانگین گرفتند، 20 نفر انتخاب شدند و به تصادف در یک از گروه‌های آزمایش یک، آزمایش دو و گروه گواه جایگزین شدند. گروه آزمایش 1 هفت جلسه آموزش بر اساس نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس و گروه آزمایش شماره 2 هفت جلسه آموزش بر اساس نظریه تصمیم گیری تیدمن دریافت کردند و به گروه کنترل، آموزشی داده نشد. پس از آزمون اجرا و پیگیری انجام شد و داده‌ها با روش تحلیل واریانس یک راهه و تحلیل کوواریانس تجزیه و تحلیل شدند. نتایج مطالعه نشان داد که نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس و نیز نظریه تصمیم گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان و ابعاد آن تأثیر معنادار دارد و نتایجش در طول زمان پایدار است. بین اثربخشی و پایداری اثربخشی نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس و نظریه تصمیم گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان و ابعاد آن تفاوت معنادار وجود ندارد.

کلید واژه‌ها: نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس، نظریه تصمیم گیری تیدمن، عملکرد شغلی.

1. دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، ایران.

2. گروه مشاوره، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران، نویسنده مسئول،

katrin_fekri@miau.ac.ir

مقدمه

معلمان قلب کلاس‌های آموزشی هستند؛ بنابراین عملکرد آنان برای بهره‌وری فراگیران و بهره‌وری جامعه اهمیت دارد. اثربخشی معلمان بستگی به شایستگی تحصیلی و آموزشی آنان و همچنین همبستگی بین آموزش و مهارت‌های آنان و موقعیت، حجم کار و تشویقشان دارد. پذیرش نقش تدریس، خواستار فداکاری و عزت نفس است. در کنار خواسته‌های تدریس، معلمان دارای وظایف دیگری مانند راهنمایی، مشاوره و نظارت بر دانش‌آموزان و مدیریت کلاس‌ها هستند (نایمیوبای¹، 2017). بنابراین توجه به عملکرد شغلی معلمان و عوامل اثرگذار بر آن، جایگاه ویژه‌ای دارد.

از آنجایی که مدارس تحت نظارت اداره آموزش و پرورش ناحیه 4 شیراز از نظر جغرافیایی در قسمت جنوبی شهر واقع شده‌اند، معمولاً معلمان در محل کار با شرایط سخت‌تری روبرو هستند و همین امر باعث می‌شود عملکرد شغلی‌شان پایین بیاید. عملکرد شغلی در واقع به مجموع رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل، از خودشان بروز می‌دهند گفته می‌شود یا به عبارتی میزان محصول و بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزش و تولیدی) حاصل می‌شود. عملکرد شغلی به نتیجه رساندن وظایفی است که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است. عملکرد شغلی را اعمال، رفتارهایی می‌دانند که کارکنان از طریق آنها در اهداف سازمانی درگیر می‌شوند و به اهداف سازمانی کمک می‌کنند (حرآبادی فراهانی، 1384).

عملکرد را فعالیت‌هایی تعریف کرده‌اند که به طور معمول بخشی از شغل و فعالیت‌های فرد است و باید آن را انجام دهد. در تعریفی دیگر، عملکرد شغلی به عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارمند در زمان‌ها و موقعیت‌های شغلی مختلف تعریف می‌شود (محمدی، نیازی و خانزاده، 1388).

حیاتی‌ترین مسأله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هرچه بیشتر درباره آن واداشته است. همچنین عملکرد بالا در سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات ناشی از عوامل مختلف و متنوع است. روش‌های متفاوتی نیز برای رفع مشکلاتی که منجر به عملکرد پایین شده‌اند وجود دارد که یکی از این روش‌ها متمرکز شدن بر ویژگی‌های شخصیتی افراد در سازمان‌ها است (غفوریان، 1389).

تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه‌مند و وفادار به سازمان، عملکرد شغلی بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار

1. Nyamubi

هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن، اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند. عملکرد شغلی معلمان مهم‌ترین و مؤثرترین عامل در رسیدن به اهداف سازمان آموزش و پرورش می‌باشد، لذا می‌بایست برای رسیدن به عملکرد شغلی مورد نظر انگیزه ایجاد کرد. ایجاد انگیزه باعث تأثیرگذاری موفق بر عملکرد شغلی معلمان می‌شود (پلانک و رید¹، 2001؛ ساعتچی، 1382).

از آنجایی که معلمان الگوی دانش‌آموزان هستند، عملکرد شغلی آنان در حوزه آموزش بسیار حائز اهمیت است و هرگز نباید به آن بی‌توجه بود. بنابراین یک خط مشی سختگیرانه در آموزش و پرورش برای افزایش کیفیت عملکرد معلمان باید مورد توجه قرار گیرد. همچنین نتیجه بررسی‌ها نشان داده که عملکرد معلم نقش حیاتی در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارد (کمندسواری²، 2013).

از سوی دیگر اگر عملکرد شغلی معلمان افزایش یابد، والدین دانش‌آموزان احساس نمی‌کنند که برای پیشرفت هرچه بیشتر فرزندان‌شان لازم است که آنان را به مدارس خصوصی و دارای امکانات ویژه ببرند و این امر از نگرانی والدینی که به خاطر هزینه‌های مالی، امکان فراهم کردن شرایط تحصیل فرزندان‌شان را در مدارس خصوصی ندارند، می‌کاهد و همچنین مشکلات ثبت نام، حمل و نقل دانش‌آموزان و سرویس مدارس را به طور قابل توجهی کاهش می‌دهد. بنابراین کار روی عملکرد شغلی معلمان اهمیت ویژه‌ای دارد که نباید از آن غفلت کرد. لیکن بررسی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تحقیقات مرتبط با عملکرد شغلی بیشتر تحقیقات رابطه‌ای هستند و به تحقیقاتی که اثربخشی روش‌های آموزشی مناسب برای افزایش عملکرد شغلی معلمان را مشخص یا مقایسه می‌کند، کمتر اهمیت داده شده است.

یکی از نظریه‌هایی که احتمال داده می‌شود در این زمینه بتواند کمک‌کننده باشد نظریه ایس است. نکته اصلی این نظریه این است که رویدادهای برانگیزاننده نیستند که اهمیت دارند، بلکه برداشت‌های فردی و تعبیرهای او از رویدادها، شخصیت فرد را شکل می‌دهد. در درمان منطقی-ایس، اولین گام، شناخت و درک رویدادها، عقاید و پیامدها (یا همان A-B-C رفتار) است. ایس معتقد است راه درست تغییر دادن پیامدهای ناراحت‌کننده رویدادها، نه بررسی کردن رویدادها (Aها) و نه تجزیه و تحلیل پیامدهای عاطفی و رفتاری (Cها) آنهاست، بلکه راه درست، تغییر دادن مستقیم عقاید (B) غیرمنطقی فرد است که می‌توان با تمرین‌های شناختی، رفتاری، عاطفی، باورهای غلط را اصلاح کرد و به افراد کمک

1. Plank & Reid
2. Chamandeswari

کرد تا نمره عملکرد شغلی خود و ابعاد آن را افزایش دهند (الیس، 1973، به نقل از شفیع آبادی و ناصری، 1392).

یکی دیگر از نظریه‌هایی که احتمال داده می‌شود بتواند عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار دهد نظریه تیدمن است. بر اساس نظریه تصمیم‌گیری تیدمن انسان موجودی منحصر به فرد و متمایز از دیگران است و در مسیر انتخاب شغل، اعتقاد جدی دارد. انسان می‌بایست به تصمیم‌گیری سنجیده و مناسب قادر باشد. لازمه تصمیم‌گیری شغلی بر خورداری فرد از توان تشخیص است که عامل مهمی در انتخاب شغل محسوب می‌شود. پژوهش‌های انجام‌شده در مورد نظریه تیدمن، دو دسته‌اند؛ برخی مبنای نظری دارند و به‌طور مستقیم به آزمون مراحل تصمیم‌گیری می‌پردازند و دسته دوم، تحقیقاتی هستند که با استفاده از ابزارهای مشخص، سبک‌های تصمیم‌گیری را مورد مطالعه قرار می‌دهند (تیدمن¹، 1963، به نقل از شفیع آبادی، 1393).

تصمیم‌گیری در زمینه این که کدام یک از این نظریه‌ها بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر مثبت می‌گذارد و آیا بین اثربخشی این دو تفاوت هست یا نه مستلزم انجام تحقیقات گسترده است. لیکن در زمینه اثربخشی این دو نظریه به‌خصوص نظریه الیس، و مقایسه نظریه الیس با تیدمن در زمینه افزایش عملکرد شغلی معلمان تحقیقی در دست نیست. در حالی که تحقیقاتی در زمینه کارایی نظریه الیس و تیدمن وجود دارد. برای مثال ماریانی² (2003) در تحقیقی به رویکرد عقلانی-عاطفی-رفتاری الیس در کاهش اضطراب در بین دانش‌آموزان پسر پرداخت. نتایج نشان داد که اثرات علی غیرمستقیمی بر موفقیت شغلی معلمان دارد و عملکرد شغلی تحت تأثیر عوامل ساختاری و فراساختاری می‌باشد.

بوگلر (2004) در تحقیقی که انجام داد به این نتیجه رسید که حمایت عاطفی از معلم به گونه مستقیم، بهبود عملکرد شغلی آنها را در پی خواهد داشت که در وهله اول موجب احساس تعلق در افراد شده و به تبع آن، بهبود عملکرد شغلی را موجب می‌شود. رید³ (2009) پژوهشی با هدف توانمندسازی دانشجویان از راه تقویت مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر اساس نظریه تیدمن با خودکارآمدی شغلی انجام داد. نتایج نشان داد که توانمندسازی دانشجویان از راه تقویت مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر اساس نظریه تیدمن موجب بهبود خودکارآمدی شغلی و کاهش افکار خودتخریبگر می‌شود. بای⁴ و همکاران

1. Tideman
2. Marian
3. Reed
4. Bayy

(2014) در پژوهشی به بررسی اثربخشی خودکنترلی انگیزه کار بر خودکارآمدی و فعالیت‌های کارایی بر اساس نظریه تصمیم‌گیری تیدمن پرداختند. یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که انگیزه بر خودکارآمدی و فعالیت‌های کارایی تأثیر معنی‌دار دارد. در زمینه اثر بخشی نظریه‌های مشاوره روی متغیرهای شغلی و نزدیک‌ترین پژوهش به پژوهش حاضر نیز پژوهش طهماسبی (1394) بود. طهماسبی در تحقیقی به مقایسه اثربخشی نظریه هالند با نظریه تیدمن بر باورها، خودکارآمدی و فعالیت‌های کارایی دانش‌آموزان پسر سال اول دبیرستان پرداخت. جامعه آماری او، تمامی دانش‌آموزان پسر سال اول دبیرستان شهرستان لردگان در سال تحصیلی 93-94 بود. نمونه‌گیری به شیوه خوشه‌ای انجام گرفت. نتایج نشان داد هر دو نظریه مشاوره شغلی، هالند و تیدمن بر باورها، خودکارآمدی و فعالیت‌های کارایی دانش‌آموزان دبیرستان تأثیر معنادار داشته است. اما بین اثربخشی دو الگو و پایداری اثربخشی دو الگو تفاوت معناداری وجود نداشته است که این تحقیق نیز به مقایسه دو نظریه الیس و تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان نپرداخته است. بنابراین پژوهش حاضر در راستای رفع کمبودهای پژوهشی موجود به دنبال پاسخ‌گویی به دو فرضیه کلی است:

فرضیه 1: بین اثربخشی نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری الیس با نظریه تصمیم‌گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه 2: بین پایداری اثربخشی نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری الیس با نظریه تصمیم‌گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

روش اجرای پژوهش

روش تحقیق آزمایشی با پیش‌آزمون و پس‌آزمون و گروه کنترل است. جامعه آماری کلیه معلمان دوره متوسطه دوم (دبیرستان) شهر شیراز در سال تحصیلی 94-95 بود. نمونه‌گیری به شیوه خوشه‌ای تصادفی چندمرحله‌ای انجام شد. بدین ترتیب که ابتدا از بین نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر شیراز، ناحیه 4 انتخاب شد. سپس این ناحیه به سه بخش شمالی، جنوبی و مرکزی تقسیم شد. سه دبیرستان از بخش شمالی، سه دبیرستان از بخش جنوبی و سه دبیرستان از بخش مرکزی این ناحیه به تصادف انتخاب شد و پرسش‌نامه عملکرد شغلی حلاجیان (1392) روی معلمان آنها اجرا شد و از بین معلمان که نمره کمتر از میانگین گرفتند 20 نفر از دبیرستان‌های بخش شمالی، 20 نفر از دبیرستان‌های بخش جنوبی و 20 نفر از بخش مرکزی این ناحیه انتخاب شدند و یکی از گروه‌های 20 نفره به عنوان گروه گواه و دو گروه 20 نفره دیگر به ترتیب به عنوان گروه آزمایش 1 و 2 در نظر گرفته شدند (علت تقسیم ناحیه به سه بخش

شمالی و جنوبی و مرکزی و انتخاب هر یک از گروه‌های آزمایش 1، 2 و گروه گواه این بود که معلمان گروه آزمایش 1 و 2 و گواه با هم ملاقات نداشته باشند).

جدول 1- اطلاعات جمعیت‌شناختی گروه‌ها

گروه‌ها	مرد	زن	مدرک کارشناسی	مدرک کارشناسی ارشد	سابقه کار بالای 25 سال	سابقه کار زیر 25 سال
گواه	0	100%	70%	30%	15%	85%
آزمایش بر اساس نظریه تیدمن	0	100%	80%	20%	15%	85%
آزمایش بر اساس نظریه الیس	0	100%	85%	15%	20%	80%

همان‌طور که در جدول 1 مشاهده می‌شود در هر سه گروه همه افراد خانم بودند، اکثراً مدرک کارشناسی داشتند و سابقه کار بیشترشان زیر 25 سال بوده است.

ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش پرسش‌نامه عملکرد شغلی حلاجیان (1392) بود که سه زیرمقیاس دارد: زیرمقیاس دانش شغلی (سؤالات 1 تا 5)، زیرمقیاس مهارت شغلی (سؤالات 6 تا 14) و زیرمقیاس نگرش و رفتار نیروی انسانی (سؤالات 15 تا 25). پاسخ‌های پرسش‌نامه بر اساس مقیاس لیکرت تهیه و تنظیم شده است که کاملاً موافقم نمره 4، موافقم نمره 3، نظری ندارم نمره 2، مخالفم نمره 1 و کاملاً مخالفم نمره صفر می‌گیرد. بنابراین حداکثر نمره برای پرسش‌نامه 100 و حداقل 0 و میانگین 50 است. در سال 1391 این پرسش‌نامه توسط زهره حلاجیان، بر روی 500 نفر از کارکنان شغل‌های مختلف اجرا شده که پایایی آن از طریق محاسبه آلفای کرونباخ 0/98 به دست آمده است. روایی آن به شیوه بررسی روایی همگرا 0/93 برآورده شده است.

گروه آزمایش یک، 7 جلسه آموزش 1/5 ساعته بر اساس نظریه الیس و گروه آزمایش دو، 7 جلسه 1/5 ساعته آموزش بر اساس نظریه تصمیم‌گیری تیدمن دریافت کردند و در گروه گواه مداخله‌ای صورت نگرفت. سپس آزمون اجرا و یک ماه بعد پیگیری انجام شد و داده‌ها با روش تحلیل واریانس یک راهه و تحلیل کوواریانس ب تجزیه و تحلیل شدند.

جدول 2- خلاصه جلسات آموزشی نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری الیس

شماره جلسات	محتوای آموزش
جلسه اول	آشنایی اعضا با هم، آشنایی با قوانین گروه
جلسه دوم	مرور تکالیف جلسه قبل و آشنایی با عملکرد شغلی و ابعاد آن
جلسه سوم	آشنایی با نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری الیس و بررسی ارتباط آن با عملکرد شغلی
جلسه چهارم	بررسی ارتباط باید اندیشی‌های کلی الیس با احساس شکست در کسب دانش شغلی و تمرین‌هایی برای حل مشکل (تمرین‌های شناختی)
جلسه پنجم	بررسی ارتباط باید اندیشی‌های کلی الیس با احساس شکست در کسب مهارت‌های شغلی و تمرین‌هایی برای حل مشکل (تمرین‌های رفتاری)
جلسه ششم	بررسی ارتباط عدم خودپذیری و دیگرپذیری و باید اندیشی‌های کلی الیس در نگرش و رفتار نیروی انسانی و تمرین‌هایی برای حل مشکل (تمرین‌های عاطفی و رفتاری)
جلسه هفتم	خلاصه و جمع‌بندی مطالب و پاسخ‌گویی به سؤالات اعضا و اجرای پس‌آزمون

جدول 3- خلاصه جلسات آموزشی نظریه تصمیم‌گیری تیدمن

شماره جلسات	محتوای آموزش
جلسه اول	آشنایی اعضا با هم، آشنایی با قوانین گروه
جلسه دوم	مرور تکالیف جلسه قبل و آشنایی با عملکرد شغلی و ابعاد آن
جلسه سوم	آشنایی با نظریه تصمیم‌گیری تیدمن و بررسی ارتباط آن با عملکرد شغلی
جلسه چهارم	آشنایی اعضا با مراحل تصمیم‌گیری شغلی تیدمن شامل مرحله انتظار یا پیش از اشتغال و مرحله اجرا یا سازش و بررسی ارتباط آن با عملکرد شغلی و ابعاد آن و ارائه تمرین‌هایی برای رفع اشکالات
جلسه پنجم	آشنایی اعضا با اهمیت توان تشخیص و وحدت‌بخشی در تصمیم‌گیری از نظر تیدمن و بیان ارتباط آن با عملکرد شغلی و ابعاد آن و رفع مشکلات تصمیم‌گیری اعضا
جلسه ششم	آشنایی اعضا با اهمیت خود‌نظمی در مسیر زندگی حرفه‌ای و ارتباط آن با عملکرد شغلی و ابعاد آن و ارائه تمرین‌هایی برای افزایش خود‌کاوی و شناخت افراد از ابعاد وجود خود
جلسه هفتم	خلاصه و جمع‌بندی مطالب و پاسخ‌گویی به سؤالات اعضا و اجرای پس‌آزمون

یافته‌ها

همان‌طور که جدول 4 نشان می‌دهد در گروه نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری الیس بین میانگین نمره کلی عملکرد شغلی و تمام ابعاد آن در پیش‌آزمون و پس‌آزمون تفاوت وجود دارد (البته بعداً در بخش آمار استنباطی مشخص شده که این تفاوت از لحاظ آماری معنادار بوده است یا خیر) و میانگین نمرات در پس‌آزمون افزایش یافته است.

جدول 4- توصیف نمرات عملکرد شغلی و ابعاد آن در گروه آموزش دیده بر اساس نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس در مراحل آزمون

متغیرها	مراحل آزمون	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
عملکرد شغلی	پیش آزمون	20	19/86	4/48
	پس آزمون	20	22/01	2/44
	پیگیری	20	22/60	3/06
دانش شغلی	پیش آزمون	20	15/25	3/23
	پس آزمون	20	18/19	2/49
	پیگیری	20	18/65	2/16
مهارت شغلی	پیش آزمون	20	17/56	3/54
	پس آزمون	20	19/65	2/21
	پیگیری	20	20/85	3/18
نگرش و رفتار نیروی انسانی	پیش آزمون	20	16/15	2/34
	پس آزمون	20	19/12	2/23
	پیگیری	20	20/85	3/18

طبق جدول 5 در گروه نظریه تصمیم‌گیری تیدمن بین میانگین نمره کلی عملکرد شغلی و تمام ابعاد آن در پیش‌آزمون و پس‌آزمون تفاوت وجود دارد (البته بعداً در بخش آمار استنباطی مشخص شده که این تفاوت از لحاظ آماری معنادار بوده است یا خیر) و میانگین نمرات در پس‌آزمون افزایش یافته است.

جدول 5- توصیف نمرات عملکرد شغلی و ابعاد آن در گروه آموزش دیده بر اساس نظریه تصمیم‌گیری تیدمن در مراحل آزمون

متغیرها	مراحل آزمون	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
عملکرد شغلی	پیش آزمون	20	18/34	2/12
	پس آزمون	20	21/12	3/08
	پیگیری	20	22/44	3/86
دانش شغلی	پیش آزمون	20	16/23	1/36
	پس آزمون	20	19/21	2/51
	پیگیری	20	18/90	2/54
مهارت شغلی	پیش آزمون	20	16/44	1/38
	پس آزمون	20	18/65	2/21
	پیگیری	20	20/74	2/92
نگرش و رفتار نیروی انسانی	پیش آزمون	20	17/05	2/03
	پس آزمون	20	19/56	2/76
	پیگیری	20	20/89	3/02

همان‌طور که در جدول 6 مشاهده می‌شود در گروه کنترل بین میانگین نمره کلی عملکرد شغلی و تمام ابعاد آن در پیش‌آزمون و پس‌آزمون تفاوت چندانی وجود ندارد. فرضیه 1: بین اثر بخشی نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس با نظریهٔ تصمیم‌گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان و ابعاد آن تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول 6- توصیف نمرات عملکرد شغلی ابعاد آن در گروه گواه در مراحل آزمون

متغیرها	مراحل آزمون	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
عملکرد شغلی	پیش‌آزمون	20	21/20	4/72
	پس‌آزمون	20	20/65	4/52
دانش شغلی	پیش‌آزمون	20	20/38	4/22
	پس‌آزمون	20	19/96	4/5
مهارت شغلی	پیش‌آزمون	20	19/14	4/31
	پس‌آزمون	20	20/56	4/46
نگرش و رفتار نیروی انسانی	پیش‌آزمون	20	22/01	4/81
	پس‌آزمون	20	21/16	4/65

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول 7 آزمون لامبدای ویلکز با توجه به سطح معناداری که از خطای 0/05 کوچک‌تر است مشاهده می‌شود که آزمودنی‌ها حداقل در یکی از سه گروه (دو گروه آزمایشی و یک گروه گواه) باهم تفاوت معنی‌داری دارند. بنابراین برای بررسی جزئی‌تر تفاوت‌ها در بین سه گروه نتایج تحلیل واریانس یک راهه نیز گزارش شده است.

جدول 7- نتایج آزمون لامبدای ویلکز

ارزش	میزان f	درجه آزادی	سطح معناداری
0/178	9/32	2	0/001

همان‌گونه که در جدول 8 مشاهده می‌شود در نمره‌های عملکرد شغلی سطوح معناداری محاسبه شده F لوین از 0/05 بزرگ‌تر است، لذا فرض صفر F لوین تأیید می‌شود. به عبارت دیگر واریانس‌های سه گروه در این نمره‌ها با هم برابرند و می‌شود از تحلیل واریانس استفاده کرد.

جدول 8 - نتایج آزمون F لوین جهت بررسی برابری واریانس‌ها

سطح معناداری	درجه آزادی دوم	درجه آزادی اول	میزان F لوین	
0/23	57	2	1/48	عملکرد شغلی در نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس
0/56	57	2	0/34	عملکرد شغلی در نظریه تصمیم‌گیری تیدمن

در جدول 9 جهت بررسی تفاوت میانگین‌های افتراقی نمره‌های ابعاد عملکرد شغلی از تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. سطح معناداری به دست آمده از خطای 0/05 کوچک‌تر و از لحاظ آماری معنادار است. جهت بررسی دو به دوی گروه‌ها آزمون تعقیبی شفه استفاده شده است.

جدول 9- نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه در خصوص بررسی تفاوت میانگین‌های افتراقی نمره‌های عملکرد شغلی و ابعاد آن در بین گروه‌های آزمایشی با رویکرد نظریه تصمیم‌گیری تیدمن و نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس و گروه کنترل

سطح معناداری (sig)	میزان F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات	متغیرها
0/007	3/54	70/22	2	70/22	بین گروهی	عملکرد شغلی
		19/83	52	753/75	درون گروهی	
			57	823/97	کل	
0/016	4/34	60/86	2	50/73	بین گروهی	دانش شغلی
		21/07	52	625/85	درون گروهی	
			57	733/58	کل	
0/001	4/15	87/87	2	44/81	بین گروهی	مهارت شغلی
		18/46	52	680/35	درون گروهی	
			57	865/27	کل	
0/014	3/71	67/58	2	53/55	بین گروهی	تغرش و رفتار نیروی انسانی
		18/67	52	570/33	درون گروهی	
			57	820/678	کل	

به استناد جدول 10 نتایج آزمون شفه در خصوص بررسی تفاوت میانگین‌های افتراقی نمرات ابعاد عملکرد شغلی در بین دو گروه نظریه تصمیم‌گیری تیدمن و نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس، سطح معناداری محاسبه شده برای ابعاد عملکرد شغلی از خطای 0/05 بزرگ‌تر است؛ لذا اختلاف میانگین‌های افتراقی در متغیر مذکور در بین دو گروه تصادفی است و فرض صفر تحقیق با اطمینان 95٪ پذیرفته

می‌شود. می‌توان گفت که بین اثربخشی نظریه تصمیم‌گیری تیدمن با نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس بر ابعاد عملکرد شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه 2: بین پایداری اثر بخشی نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس با نظریه تصمیم‌گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان و ابعاد آن تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول 10- نتایج آزمون شفه جهت مقایسه میانگین‌های افتراقی نمره‌های ابعاد عملکرد شغلی در بین سه گروه با استفاده از نظریه تصمیم‌گیری تیدمن و نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس و گروه کنترل

گروه‌ها	میانگین‌ها	نظریه تصمیم‌گیری تیدمن	نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس	کنترل
نظریه تصمیم‌گیری تیدمن	54/66		0/16	0/001
عملکرد شغلی	نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس	0/16		0/001
	کنترل	37/50	0/001	0/001
	نظریه تصمیم‌گیری تیدمن	24/54	0/14	0/001
دانش شغلی	نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس	0/14		0/001
	کنترل	46/36	0/001	0/001
	نظریه تصمیم‌گیری تیدمن	18/27	0/13	0/021
مهارت شغلی	نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس	18/63	0/13	0/025
	کنترل	29/36	0/021	0/025
	نظریه تصمیم‌گیری تیدمن	14/14	0/11	0/001
نگرش و رفتار نیروی انسانی	نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس	15/24	0/11	0/022
	کنترل	21/83	0/001	0/022

همان‌گونه که در جدول 11 مشاهده می‌شود در نمره‌های ابعاد عملکرد شغلی، سطوح معناداری محاسبه شده F لوین از 0/05 بزرگ‌تر است؛ لذا فرض صفر F لوین در این نمره‌ها تأیید می‌شود. یعنی واریانس‌های سه گروه در این نمره‌ها با هم برابرند و می‌توان از تحلیل کوواریانس استفاده کرد.

جدول 11- نتایج آزمون F لوین جهت بررسی برابری واریانس‌ها

شاخص	عملکرد شغلی	دانش شغلی	مهارت شغلی	تکرش و مهارت نیروی انسانی
میزان F لوین	4/87	2/03	3/43	4/44
درجه آزادی اول	2	2	2	2
درجه آزادی دوم	57	57	57	57
سطح معناداری	0/11	0/15	0/19	0/5

در جدول 12 خلاصه محاسبات اثرات بین آزمودنی‌ها درج شده است و با در نظر داشتن میزان خطا (تفاوت‌های فردی) در نمره‌های ابعاد عملکرد شغلی، میزان F محاسبه شده در تفاوت پایداری اثربخشی در متغیرهای وابسته در خطای 0/05 معنادار نیست و فرض صفر تحقیق پذیرفته می‌شود. پس می‌توان گفت بین پایداری اثربخشی دو گروه آزمایشی نظریه تصمیم‌گیری تیدمن با نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس تفاوت معنادار آماری وجود ندارد. هم نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس و هم نظریه تصمیم‌گیری تیدمن بر پایداری عملکرد شغلی مؤثر بودند و از لحاظ میزان تأثیرگذاری تفاوتی ندارند.

جدول 12- خلاصه محاسبات اثرات بین آزمودنی‌های نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس با نظریه تصمیم‌گیری تیدمن بر عملکرد شغلی در دو مرحله پس‌آزمون و پیگیری

متغیرهای وابسته	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی (df)	میانگین مجذورات	آماره F آزمون	سطح معناداری (sig)	Eta (تا)	توان آماری
عملکرد شغلی	اثر پس‌آزمون گروه	149/78	1	149/78	189/70	0/08	0/48	0/52
	خطا	28/17	52	0/783	0/29	0/04	0/52	0/69
	کل تصحیح شده	316/97	57	-				
دانش شغلی	اثر پس‌آزمون گروه	478/55	1	114/756	125/245	0/001	0/02	0/14
	خطا	285/48	52	0/796	0/27	0/021	0/44	0/98
	کل تصحیح شده	947/1	57					
مهارت شغلی	اثر پس‌آزمون گروه	227/28	1	127/28	121/136	0/001	0/04	0/17
	خطا	4/03	2	4/03	0/28	0/0355	0/41	0/99
	کل تصحیح شده	374/63	52	0/919				
		817/60	57					
تکرش و رفتار نیروی انسانی	اثر پس‌آزمون گروه	190/42	1	190/42	151/46	0/001	0/065	0/25
	خطا	115/03	52	0/738	0/35	0/0141	0/44	0/99
	کل تصحیح شده	436/37	57					

نتیجه‌گیری

• بین اثر بخشی نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس با نظریه تصمیم‌گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان و ابعاد آن تفاوت معنادار وجود دارد.

با توجه به نتایج آزمون شفه در خصوص بررسی تفاوت میانگین‌های افتراقی نمرات ابعاد عملکرد شغلی در بین دو گروه نظریه تصمیم‌گیری تیدمن و نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس، سطح معناداری محاسبه‌شده برای ابعاد عملکرد شغلی از خطای 0/05 بزرگ‌تر است؛ لذا اختلاف میانگین‌های افتراقی در متغیر مذکور در بین دو گروه تصادفی است و فرض صفر تحقیق با اطمینان 95٪ پذیرفته می‌شود. می‌توان گفت که بین اثربخشی نظریه تصمیم‌گیری تیدمن با نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس بر ابعاد عملکرد شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد. همان‌طور که در مقدمه هم اشاره شد پیشینه تحقیق همخوان یا ناهمخوانی که دقیقاً به مقایسه اثربخشی این دو روش بر عملکرد شغلی معلمان پرداخته شده باشد یافت نشد و می‌توان گفت که نتایج این پژوهش به طور غیرمستقیم با تحقیق طهماسبی (1394) همخوان است.

در تبیین علت عدم تفاوت اثربخشی و پایداری اثربخشی نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس با تصمیم‌گیری تیدمن بر عملکرد شغلی باید به تشابه مفاهیم بنیادی نظریه‌های ایس و تیدمن استناد کرد. اولاً هر دو نظریه بر تغییر رفتار ناشی از تغییر نحوه تفکر تأکید دارند. به عبارتی بر اساس نظریه ایس باورهای غیرمنطقی شناسایی و تغییر می‌کنند تا در نهایت هیجانات و رفتار ناشی از آن باورها تغییر کنند و در نظریه تیدمن شیوه صحیح تصمیم‌گیری به فرد آموخته می‌شود که این خود نوعی تغییر افکار برای تغییر رفتار است. ایس انسان را موجودی می‌داند که ذاتاً میل به تغییر رفتار خویش دارد. به عقیده وی انسان مایل است که با تصمیم‌گیری صحیح در امور خویش، وابستگی خود را به بسیاری از اسطوره‌ها، تعصبات خانوادگی، فرهنگی و اجتماعی و ... تغییر دهد. ایس می‌پذیرد که انسان موجودی اجتماعی است و تصمیم‌گیری در زندگی اجتماعی او لازم است. او معتقد است که انسان باید در اجتماع مطابق تصمیمات خود و دیگران رفتار کند (همسو با نظریه تصمیم‌گیری تیدمن). در درجه دوم هر دو نظریه بر تشخیص تأکید دارند. ایس بر تشخیص باورهای غلط و جایگزینی باورهای صحیح و تیدمن بر تشخیص راه‌حل‌های حل یک موضوع که در واقع عبارت است از بررسی راه‌حل‌ها و پیدا کردن نقاط قوت و ضعفش که خود به نوعی شناخت باورها و راه‌حل‌های غلط را در بر دارد، تأکید دارند. تشابه سوم در زمینه شناخت نقاط قوت خود است که در نظریه تیدمن از طریق تلاش برای خودنظمی و در نظریه ایس از طریق پذیرش غیرشرطی خود علی‌رغم اشتباهات و اصلاح باورهای غلط فرد در زمینه پذیرش خویشتن، صورت می‌گیرد. لذا به نظر می‌رسد که

این تشابهات که در نتایج حاصل از آموزش‌های دو روش به وقوع پیوسته، باعث شده که تفاوت معناداری بین اثربخشی دو روش نباشد.

• بین پایداری اثربخشی نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس با نظریه تصمیم‌گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان و ابعاد آن در طول زمان تفاوت معنادار وجود دارد.

با توجه به نتایج تحلیل کوواریانس و با در نظر داشتن میزان خطا (تفاوت‌های فردی) در نمره‌های ابعاد عملکرد شغلی، میزان F محاسبه‌شده در تفاوت پایداری اثربخشی در متغیرهای وابسته در خطای 0/05 معنادار نیست و فرض صفر تحقیق پذیرفته می‌شود. پس می‌توان گفت بین پایداری اثربخشی دو گروه آزمایشی نظریه تصمیم‌گیری تیدمن با نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس، تفاوت معنادار آماری وجود ندارد. هم نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری ایس و هم نظریه تصمیم‌گیری تیدمن بر پایداری عملکرد شغلی مؤثر بودند و از لحاظ میزان تأثیرگذاری تفاوتی ندارند. همان‌طور که در مقدمه هم اشاره شد، پیشینه تحقیق همخوان یا ناهمخوانی که دقیقاً به مقایسه پایداری اثربخشی این دو روش بر عملکرد شغلی معلمان پرداخته شده باشد یافت نشد و می‌توان گفت که نتایج این پژوهش به طور غیرمستقیم با تحقیق طهماسبی (1394) همخوان بوده است.

در تبیین این نتیجه می‌توان به خاصیت یادگیری اشاره کرد. یادگیری تغییرات نسبتاً پایدار در رفتار است که محصول رشد نباشد. در هر دو روش آزمودنی‌ها به یادگیری مهارت جدیدی پرداختند. در گروهی که با نظریه ایس آموزش دیدند، اعضای گروه آزمایش یاد گرفتند که باورهای‌شان را تغییر دهند و باورهای مخرب را با باورهای سازنده جایگزین کنند و در گروهی که افراد بر اساس نظریه تیدمن آموزش دیدند یاد گرفتند که چگونه تصمیم‌گیری صحیح انجام دهند. این دو مهارت یعنی نحوه تغییر باورها و نحوه تغییر تصمیم‌گیری، اولاً هر دو شناخت فرد و متعاقب آن احساس و رفتار افراد را در مواجهه با موقعیت‌ها تغییر دادند و دوماً هر دو مهارتی هستند که طی چندین جلسه آموزش و تکرار و تمرین به دست آمدند و به راحتی و به سرعت و تنها با گذر مدت کوتاهی از زمان از بین نمی‌روند. بنابراین بین پایداری اثربخشی این دو روش تفاوت معنادار وجود نداشته است.

این پژوهش برخلاف سایر پژوهش‌های مرتبط با عملکرد شغلی معلمان که بیشتر عوامل مرتبط با عملکرد شغلی یا نتایج عملکرد شغلی معلمان را بر بهبود پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان بررسی کردند به مقایسه اثربخشی شیوه‌های مختلف آموزشی بر عملکرد شغلی معلمان پرداخت و در واقع راهبردهایی را

که آموزش و پرورش می‌تواند برای آموزش معلمان و افزایش عملکرد شغلی آنان مورد استفاده قرار دهد، بررسی و مقایسه کرد. نتایج این پژوهش نشان داد که رویکردهای متمرکز بر شناخت معلمان و همچنین رویکردهای متمرکز بر تصمیم‌گیری معلمان، رویکردهای آموزشی مناسبی جهت افزایش عملکرد شغلی معلمان هستند و بین اثربخشی این دو نوع رویکرد یعنی نظریه الیس و تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان تفاوت معنادار وجود ندارد.

برخی از مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش عبارتند از: این پژوهش روی معلمان مدارس متوسطه ناحیه 4 شهر شیراز انجام شده است، از این رو باید در تعمیم نتایج به دیگر سازمان‌ها و دیگر اقشار احتیاط شود. در این پژوهش امکان کنترل کلیه رویدادهای همزمان در زندگی آزمودنی‌ها وجود نداشت. هشیاری به دست آمده از پیش‌آزمون می‌توانست در پاسخ‌گویی آزمودنی‌ها به پس‌آزمون تأثیر گذاشته باشد.

با توجه به تأثیرگذاری یکسان نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری الیس با نظریه تصمیم‌گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان و ابعاد آن، پیشنهاد می‌شود مسئولین محترم آموزش و پرورش ضمن بررسی وضعیت عملکرد شغلی معلمان از طریق اجرای آزمون‌های دوره‌ای و از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی در دوره‌های ضمن خدمت، از این دو روش برای کمک به افزایش عملکرد شغلی معلمان استفاده کنند. همچنین توجه به پایداری اثربخشی نظریه عقلانی-عاطفی-رفتاری الیس با نظریه تصمیم‌گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان و ابعاد آن پیشنهاد می‌شود مسئولین محترم آموزش و پرورش این آموزش‌ها را از بدو جذب معلمان جهت افزایش عملکرد شغلی آنها به کار گیرند.

منابع

- حرآبادی فراهانی، مهدی. (1384). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان کارکنان، پایان نامه جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تهران.
- حلاجیان، زهره. (1392). پرسش‌نامه عملکرد شغلی. تهران: آزمون یارپویا.
- ساعتچی، مریم. (1382). نظریه‌ها و راهبردهای مشاوره و روان‌درمانی. تهران: انتشارات مژده.
- شفیع‌آبادی، عبدالله. (1393). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل. چاپ بیست و سوم، تهران: رشد.
- شفیع‌آبادی، عبدالله و غلامرضا ناصری. (1392). نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی. چاپ بیست و یکم، تهران: مرکز نشر دانشگاهی.

- طهماسبی کیهانی، مریم. (1394). مقایسه اثر بخشی دو دیدگاه مشاوره شغلی برابرها، خودکار آمدی و فعالیت‌های کارایی دانش‌آموزان دبیرستان شهرستان لردگان در سال تحصیلی 93-94، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- غفوریان، هما. (1389). «بررسی رابطه بین تعارض و عملکرد شغلی کارکنان». فصل‌نامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی، سال اول شماره 2، صص 25-32.
- محمدی آ، نیازی ا و خانزاده، ح (1388). «رابطه بین سبک‌های هویت و ادراک لیاقت شناختی با راهبردهای مقابله با تنیدگی در دانشجویان دانشگاه الزهراء». *مجله علوم روان‌شناختی*، 8، 394-412.
- Baay, P. E., de Ridder, D. T., Eccles, J. S., van der Lippe, T., & van Aken, M. A. (2014). "Self- control trumps work motivation in predicting job search behavior *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), PP .443-451.
- Bogler, R. (2004). Impudence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools . *Teaching and Teacher Education*, 20, PP. 277-289.
- Chamandeswari, S. (2013). job satisfaction and performance of school teachers, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 420-428.
- Marianne, B. (2003). *Effects of Rational-Emotive psychotherapy on anxiety*. From <http://www.lyonsmorris.com> (2006).
- Nyamubi, G. J. (2017). Determinants of Secondary School Teachers' Job Satisfaction in Tanzania, *Education Research International*, Retrieved from site <https://www.hindawi.com>.
- Plank, R. E., & Reid, D. A. (2001). The mediating role of sales behaviors: An alternative perspective of sales performance and effectiveness . *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 14(3), PP.43-56.
- Reed, T. L. (2009). A study of constructivist career development, empowerment, indecision, and certainty. *Career and technical education research*, 34, PP.3.

The comparison of effectiveness Ellis's rational emotive behavior theory with Tiedeman's decision making theory on vocational performance of teachers

Omid Ali Sheibani¹, Catherine Fekri²

Abstract

This study set out to compare the effectiveness of Ellis's rational emotive behavior theory with Tiedeman's decision making theory on teachers vocational performance. This was an experimental study with pre- and post-test design and a control group. The statistical population included all teachers of middle schools in Region 4 of Shiraz during the school year 2015-2016. Data collection was done using Multistage cluster sampling as follows: First from middle schools, in total, were randomly selected from the northern part (3 schools), southern part (3 schools), and central part (3 schools) of Region 4. Then, teachers of the selected schools responded to the Hallaj vocational performance. Finally, from each area, 20 teachers with the lowest scores in this inventory were selected and placed equally in the experimental group 1, experimental group 2, and control group. Groups 1 and 2 received seven 1.5-hour-long REBT and DMT sessions, respectively. The control group did not receive any intervention. The post-test and 1-month post-intervention follow up were implemented and the obtained data was analyzed using appropriate statistical methods. Analytical results showed that Ellis's Theory had a significant effect on teacher vocational performance and its dimensions, and produced stable results in the long term. Tiedeman's Theory also showed a significant effect on teacher vocational performance and its dimensions, and produced stable results in the long term. There was no significant difference observed between the effectiveness and sustainability of Ellis's rational emotive behavior theory with Tiedeman's decision making theory on teachers vocational performance and its dimensions.

Keywords: Ellis's rational emotive behavior theory, Tiedeman's decision making theory, vocational performance.

1. M.Sc Student of Counseling, Islamic Azad University, Marvdasht Branch, Iran.

2. Consulting Department, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran, Corresponding Author, katrin_fekri@miau.ac.ir