

تأثیر آموزش تئوری انتخاب بر

سرمايه های روانشناختی و رفتارهای نوآورانه کارکنان

نویسنده اول^۱،

عسل رشیدی، کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

نویسنده دوم^۲

مهدی شریعتمداری، استادیار گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۱ دانشجوی
^۲ دکترای تخصصی

* نویسنده مسئول:

ایمیل: mehdishariatmadari@yahoo.com

آدرس: استادیار، دانشکده مدیریت و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

با توجه به اینکه تئوری انتخاب یکی از نظریه های جدید در حوزه روانشناسی مثبت گرا می باشد، آموزش و کاربست آن در سازمان ها می تواند اثرات مثبتی بر افزایش میزان سرمایه روانشناختی (سرمایه روانشناسی مثبت گرا) و رفتارهای نوآورانه کارکنان در سازمانها داشته باشد.

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش تئوری انتخاب بر سرمایه روانشناختی و رفتارهای نوآورانه کارکنان دفتر مرکزی شرکت وابسته به صنعت نفت انجام شد.

روش پژوهش شبه آزمایشی با طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل کارکنان دفتر مرکزی بودند و نمونه آماری ۳۰ نفر از کارکنانی بودند که پایین ترین نمرات را در آزمون سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷) و رفتارهای نوآورانه کانتر (۱۹۹۸) کسب کردند و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل قرار گرفتند.

آموزش تئوری انتخاب برای گروه آزمایش در ۸ جلسه، ۹۰ دقیقه ای برگزار شد و گروه کنترل در این مدت هیچگونه مداخله ای دریافت ننمودند. پس از اتمام دوره آموزش از هر دو گروه پس آزمون گرفته شد.

تجزیه و تحلیل داده ها از طریق آزمون t گروه های مستقل انجام شد و یافته ها نشان داد که تاثیر آموزش تئوری انتخاب بر افزایش سرمایه روانشناختی و مولفه های آن (خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی) و افزایش رفتارهای نوآورانه کارکنان معنادار است. به نظر می رسد که آموزش تئوری انتخاب بر سرمایه های روانشناختی و رفتارهای نوآورانه کارکنان در محیط کار موثر است.

در بیشتر سازمانها و ادارات، مدیران بر اساس برداشت رایج و عرف معمول فکر می کنند که علت رفتارهای کارکنان خود را می دانند به گونه ای که حتی به ذهنشان هم خطور نمی کند که ممکن است اشتباه کنند. متأسفانه مدیران با دانسته های کنونی خود نمی توانند به سوی کار کیفی که سازمانها و ادارات برای رقابتی سالم به آن نیاز دارند حرکت کنند و به شکل دردناکی واضح و روشن است که بسیاری از شرکت ها در دستیابی به تولید کیفی با شکست روبرو هستند (Glasser, 1994, sahibi, 1391 (in Persia)). (۴)

تئوری انتخاب تبیین جدیدی است بر اینکه ما انسانها چرا و چگونه رفتار می کنیم، افرادی که با استفاده از تئوری انتخاب از نیازهای خود آگاهی دارند و با استفاده از این تئوری اداره می شوند همیشه کاری با کیفیت بهتر و هزینه رقابتی تولید می کنند. تاکید اساسی تئوری انتخاب بر دو مولفه عملکرد و تفکر است (Nasiri, Sharifi, Ghazanfari & Charami, 1400). (۱۵)

هدف اصلی این تئوری برانگیختن افراد به اقدامات عملی برای تغییر شرایط کنونی است؛ زمانی که افراد در می یابند که اعمال و عملکردشان با خواسته ها و اهدافشان هماهنگی ندارد، به این سمت سوق داده می شوند که اعمال، رفتار و برنامه های جایگزین طراحی کنند (Khazan, Younesi, Forughan & Saadati, 1394). (۱۱)

پذیرش اصول اولیه تئوری انتخاب به این معنی است که ما مسئولیت تمام رفتارهایمان را برعهده می گیریم. این عقیده که فرد در قبال رفتارش مسئول است یکی از دستاوردهای تئوری انتخاب است و هنگامی که فرد تعهدی در یک موقعیت می پذیرد این مسئولیت پذیری افزایش می یابد (Schoo, Habel & Bell, 2009). (۲۰)

بنابراین خودکارآمدی، امیدواری و خوش بینی افراد افزایش می یابد.

با آموزش تئوری انتخاب در ادارات و سازمانها کارکنان یاد می گیرند تا نظرات و پیشنهادهای خود را درباره چگونگی بهبود کیفیت و پایین آوردن هزینه ها ارائه کنند و ایده های جدید و خلاقانه ارائه کنند. با آموزش این تئوری کارکنان به این احساس می رسند که بر کار خود کنترل دارند و کیفیت کار خود را خودشان بازرسی و ارزیابی می کنند (Glasser, 1994). (۴) لذا با خودارزیابی که بر کار خود دارند می توانند کیفیت کار خود را افزایش دهند و با افزایش انجام کار کیفی، خودکارآمدی، امیدواری و خوش بینی در آنها افزایش پیدا می کند.

از آنجا که دنیای پیچیده ی امروز نیازمند مشارکت کارکنان در کارهای با کیفیت است، بیرون کشیدن بهترینها از درون کارمندان مستلزم درکی عمیق از رفتار انسانی است. روانشناسی کنترل درونی کمک می کند تا هر فردی مسئولیت زندگی خود را بپذیرد. تصور کنید افراد توانا و موفق به گونه ای زندگی می کنند که گویی هیچ چیز در کنترلشان نیست، چقدر موفق تر خواهند بود اگر بدانند خودشان معمار زندگی شخصی و حرفه ای خود هستند، تفکرات و احساساتی که عادتند گویی اتفاقند در حالی که ما همیشه آنها را انتخاب می کنیم (Salu, 2007, Malekian & khaksar, 1398 (in Persia)). (۱۹)

با افزایش میزان احساس مسئولیت افراد بر انتخابها و رفتارهایشان و با افزایش میزان کنترل درونی، امیدواری، خوش بینی، خودکارآمدی و تاب آوری در افراد افزایش می یابد.

تئوری انتخاب با تاکید بر نکات مثبت افراد ، نه تنها بر خودکارآمدی آنها تاثیر مثبت گذاشته بلکه خوش بینی ، امید و تاب آوری را نیز به آنها القا می نماید. وقتی افراد باور به کنترل درونی را در خود شکل دهند نگاهشان به خودشان و مشکلات متفاوت شده، احساس توانمندی بیشتری می کنند و از نقش قربانی خارج شده و به خودکارآمدی بیشتری دست می یابند. افراد وقتی رفتاری را آگاهانه انتخاب می کنند که به احساس متفاوتی منجر می شود امیدوار می شوند و با درک وجود انتخابهای بیشتر خوش بین تر و تاب آورتر می شوند(Sahibi&Soltanifar,1397). (۱۸)

تئوری انتخاب با فعال کردن سیستم رفتاری و استفاده از خلاقیت می تواند توان فرد را در کنترل زندگی تقویت نماید و با ایجاد رفتارهای جدید و نوآورانه فاصله بین خواسته ها و داشته ها را کاهش دهد(Glasser,1985,malekian&Ahmadi(in persia)). (۷)

از آنجا که تئوری انتخاب به تفضیل رفتار انسان در هر شرایطی از قبیل ایجاد سازمانی موفق می پردازد(Sahibi,1391). (۱۷) بنابراین با آموزش این تئوری می توان به کارکنان آموخت که افزایش امید، خودکارآمدی، خوش بینی و تاب آوری کاملاً تحت کنترل درونی آنها می باشد و با شناخت کامل نیازهایشان و تلاش در جهت ارضای صحیح آنها از طریق خود فرد و سازمان می توان انگیزه های درونی را افزایش داد و با ایجاد ارتباطات صحیح و موثر در سازمان و افزایش آزادی عملکرد کارکنان تاثیر آن را بر سرمایه روانشناختی و ایجاد رفتارهای نوآورانه مشاهده نمود.

۲ مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش

با توجه به اثربخشی آموزش تئوری انتخاب بر متغیرهای مختلف حوزه روانشناسی مثبت گرا در تحقیقاتی که توسط شریعتی پور، برآبادی، حیدرنیا (۱۳۹۸)؛ (۲۲) شاملی و حسنی (۱۳۹۶)؛ (۲۱) قربانعلی پور و همکاران (۱۳۹۳)؛ (۳) کیم (۲۰۰۸)؛ (۱۰) مرادی شهربایک، قنبری هاشم آبادی و آقامحمدیان شهرباف (۱۳۸۹) (۱۴) صورت گرفته است، وجود مولفه‌های منحصر به فرد تئوری انتخاب و تناسب آن با مبانی نظری سرمایه‌های روانشناختی و ایجاد خلاقیت و نوآوری در افراد به نظر می‌رسد این رویکرد بتواند بر بهبود سرمایه روانشناختی و رفتارهای نوآورانه کارکنان در محیط کار نیز موثر باشد. بنابراین سوال پژوهش این است که: آیا آموزش تئوری انتخاب بر افزایش سرمایه‌های روانشناختی و رفتارهای نوآورانه کارکنان در محیط کار موثر واقع می‌شود؟

۳ روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر آموزش تئوری انتخاب بر سرمایه‌های روانشناختی و رفتارهای نوآورانه کارکنان در محیط کار صورت گرفت. روش پژوهش نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون - پس آزمون و پیگیری با گروه کنترل می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان دفتر مرکزی یکی از شرکت‌های وابسته به صنعت نفت می‌باشد که تعداد آنها ۱۴۰ نفر است. روش نمونه‌گیری این پژوهش شبه آزمایشی با طرح پیش آزمون - پس آزمون با گروه کنترل در نظر گرفته شد که بعد از پیش آزمون سرمایه‌های روانشناختی لوتانز و رفتار نوآورانه کانتز، از بین افرادی که کمترین نمره را در پیش آزمون آوردند، ۳۰ نفر انتخاب شدند که به صورت تصادفی در ۲ گروه ۱۵ نفری آزمایش و کنترل تقسیم شدند.

دوره‌ی آموزش تئوری انتخاب روی گروه آزمایش (۱۵ نفر) در هشت جلسه‌ی ۹۰ دقیقه‌ای و هفته‌ای یکبار بر اساس کتاب درآمدی بر روانشناسی امید تئوری انتخاب (ویلیام گلسر، ۱۹۹۸) اجرا شد، طی این مدت گروه کنترل مداخله‌ای دریافت ننمودند، ۲ ماه پس از پایان دوره آموزشی از هر ۲ گروه پس آزمون گرفته شد. خلاصه‌ای از روند مراحل آموزش تئوری انتخاب در این پژوهش به شرح زیر ارائه می‌شود:

جلسه اول: از دانش آموختگان درخواست شد، مشکلات شغلی و سازمانی را که احساس می کنند بر عملکرد و کارایی آنها موثر می باشد را لیست کنند، با مشخص شدن بعضی از مشکلات و چالشهای سازمان از افراد سوال شد که به نظر آنها سهم هریک از افراد در ایجاد این مشکلات به چه میزان است؟ در ایجاد این مشکلات کسی یا کسانی مسئولیت بیشتری دارند؟ نظر بیشتر افراد این بود که سازمان و مدیر ارشد مسئول ایجاد مشکلات و چالشها در سازمان هستند.

و در پایان جلسه اول هدف تشکیل این گروه و برگزاری این دوره ی آموزشی را برای دانش آموختگان بیان کردیم تا آنها بتوانند کنترل بیشتری بر انتخابهای خود در محیط کار داشته و با ایجاد روابط بهتر بتوانند اطلاعات مفیدتری دریافت کنند و انتخابهای سودمندتری داشته باشند.

جلسه دوم: پس از دریافت بازخورد در مورد جلسه اول در این جلسه تاریخچه تئوری انتخاب و مفاهیم آن(نیازهای اساسی، کنترل بیرونی و درونی، سیستم ادراکی، رفتار کلی) به طور کامل و با جزئیات به دانش آموختگان آموزش داده شد.

جلسه سوم: پس از دریافت بازخورد در مورد جلسه قبل، در این جلسه اصول دهگانه تئوری انتخاب و چگونگی بکار گیری آنها در ساختن رفتارهای سازنده و کنترل رفتارهای مخرب به دانش آموختگان آموزش داده شد.

جلسه چهارم: پس از بررسی موضوعات جلسات قبل در این جلسه بطور کامل مدل ماشین رفتار در انسان، رفتار کلی و چهار مولفه آن (فکر، عمل، فیزیولوژی و احساس) توضیح داده شد و با یادآوری مفهوم کنترل درونی و بیرونی و توانایی کنترل خویشتن و مشخص کردن اینکه چه کسی راننده ی ماشین رفتارشان است.

جلسه پنجم: در این جلسه پس از دوره ی تمام مفاهیم چهار جلسه ی قبل از دانش آموختگان آزمون نیازهای اساسی گلسر به وسیله پرسشنامه استاندارد نیازهای اساسی گرفته شد تا هر یک از افراد با میزان شدت نیازهای اساسی در خود آشنا شوند و به بحث و بررسی و مقایسه نیازها در خود پرداختند.

جلسه ششم: در این جلسه پس از بازخورد جلسات قبل و مروری بر میزان نیازهای اساسی هر فرد که بر اساس پرسشنامه استاندارد نیازهای اساسی گلستر مشخص شده بود به کاربست تئوری انتخاب در محیط کار پرداختیم. جلسه هفتم: در این جلسه پس از بازخورد و دوره ی مفاهیم جلسات قبل به موارد زیر پرداخته شد: امید، خودکارآمدی، خوش بینی، تاب آوری

سپس با توجه به آموزه ها و دانش افراد در مورد تئوری انتخاب و مفاهیم آن و تاثیر و نقش مسئولیت و کنترل درونی هر فرد بر رفتارها و انتخاب هایش، در مورد اینکه هر شخص چگونه و به چه میزان مسئول افزایش این سرمایه های سازمانی در خود می باشد بحث و گفتگو شد و در پایان در مورد ارتباط پنج نیاز اساسی انسان با مولفه های سرمایه روانشناختی و اینکه ارضای هر نیاز باعث بالارفتن میزان کدامیک از مولفه ها می شود پرداختیم.

جلسه هشتم: در جلسه آخر پس از بازخورد جلسه قبل به نقش و تاثیر رفتارهای نوآورانه و خلاقیت در سازمان پرداخته شد و سپس با همراهی دانش آموختگان تاثیر نقش نیازهای اساسی را در میزان افزایش رفتارهای نوآورانه آنها در سمت و جایگاهشان بررسی کردیم و در پایان از گروه آزمایشی خواسته شد تا با توجه به آموخته های خود در انتخاب رفتارهای سازنده دقت بیشتری داشته و با مسئولیت پذیری بیشتر در حل چالشها و مشکلات سازمان و ارائه راهکارهای مناسب مشارکت بیشتری داشته باشند.

ابزار پژوهش

داده های پژوهش حاضر از طریق دو پرسشنامه استاندارد سرمایه های روانشناختی لوتانز و پرسشنامه استاندارد رفتار نوآورانه کانتر (۱۹۸۸) (۹) جمع آوری شد.

پرسشنامه استاندارد سرمایه روانشناختی لوتانز شامل ۲۴ سوال و ۴ خرده مقیاس امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی است، هر خرده مقیاس ۶ گویه دارد. لوتانز (۲۰۰۷) (۱۲) با استفاده از تحلیل عاملی و معادلات ساختاری نسبت خی دو این آزمون را ۶/۲۴ و آمارهای CFI, RMSEA این مدل را ۹۷/۰ و ۰۸/۰ گزارش کرده است که روایی عاملی آزمون مورد تایید قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه در ایران توسط بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) بر اساس آلفای کرونباخ ۸۵/۰ گزارش شده است.

پرسشنامه استاندارد رفتارهای نوآورانه کانتر تک مولفه ای بوده و شامل ۸ سوال است که پاسخها در یک مقیاس پنج گزینه ای لیکرت که دامنه اش از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق است ترسیم می شود و میزان خلاقیت و نوآوری افراد در درون سازمان مورد ارزیابی قرار می گیرد. در پژوهش افشاری و همکاران (۱۳۸۵)، برای بررسی ضرایب اعتبار درونی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ و برای محاسبه ضریب اعتبار بیرونی، از روش دو نیمه کردن استفاده شده است و طی آن ضرایب به ترتیب ۹۲٪ و ۹۰٪ حاصل شده است.

۴ یافته‌های پژوهش

انجام آزمون فرضیه پژوهش مفروضه های کوواریانس مورد بررسی قرار گرفت و از آنجا که مفروضه اصلی کوواریانس برای ؛ همگنی شیب خط رگرسیون در دو گروه و ضریب همبستگی کمتر از ۰,۸ برقرار نبودند نمی توان برای حذف اثر پیش آزمون از پس آزمون و بررسی فرضیه های پژوهش از تحلیل کوواریانس استفاده نمود و به منظور بررسی تفاوت معنی دار بین میانگین متغیرها در گروه آزمون (گروهی که آموزش تئوری انتخاب را دریافت کردند) و گروه کنترل (گروهی که آموزش تئوری انتخاب را دریافت نکردند) از آزمون t گروه های مستقل استفاده می شود.

ابتدا و قبل از ورود متغیر مستقل (آموزش تئوری انتخاب) به تحقیق، آزمون مشترکی بین دو گروه برای آگاهی از میزان اختلاف سطح کارکنان در زمینه سرمایه روانشناختی و رفتارهای نوآورانه صورت گرفته است، که نتیجه آن به شرح جدول زیر می باشد:

آماره های آزمون t مقایسه پیش آزمون گروه آزمون و کنترل

شاخص آماری	آماره t	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (P Value)	تفاوت میانگین ها	تفاوت خطای معیارها		سطح اطمینان ۰,۹۵	
					خطای	حد	حد	حد بالایی
سرمایه روانشناختی	-۰,۶۶	۲۸	۰,۵۱۵	-۰,۱۳۹	۰,۲۱	-۰,۵۷	۰,۲۹	
	۰,۰۶۲	۲۸	۰,۹۵۱	-۰,۰۱۷	۰,۲۷۱	-۰,۵۷	۰,۵۴	
رفتار نوآورانه								

چون t محاسبه شده برای سرمایه روانشناختی ($-0.66 = \text{محاسبه شده } t$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0.05$) و درجه آزادی ۲۸ از t جدول بحرانی ($2 = \text{بحرانی } t$) کوچکتر است، بنابراین نتیجه گرفته می شود که بین نمرات پیش آزمون گروه کنترل و آزمون تفاوت معنی داری وجود ندارد، که خود حاکی از همتا بودن گروه های کنترل و آزمون می باشد؛ عبارتی تفاوتی بین میانگین نمرات کارکنان قبل از اجرای آموزش تئوری انتخاب وجود نداشته است ($P > 0.05$).

چون t محاسبه شده برای رفتارهای نوآورانه ($0.62 = \text{محاسبه شده } t$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0.05$) و درجه آزادی ۲۸ از t جدول بحرانی ($2 = \text{بحرانی } t$) کوچکتر است، بنابراین نتیجه گرفته می شود که بین نمرات پیش آزمون گروه کنترل و آزمون تفاوت معنی داری وجود ندارد، که خود حاکی از همتا بودن گروه های کنترل و آزمون می باشد؛ به عبارتی تفاوتی بین میانگین نمرات کارکنان دفتر مرکزی قبل از اجرای آموزش تئوری انتخاب وجود نداشته است ($P > 0.05$).

پس از ورود متغیر مستقل مجدداً پرسشنامه های سرمایه روانشناختی و رفتارهای نوآورانه در هر دو گروه برگزار شده است که میانگین های مربوط به گروه های آزمون و کنترل در جدول زیر ارایه شده است:

آماره های آزمون t مقایسه پس آزمون گروه آزمون و کنترل

شاخص	آماره	درجه	سطح	تفاوت	تفاوت	سطح اطمینان
آماره	t	آزادی	معناداری	میانگین	خطای	$0,95$
		(df)	(P Value)	ها	معیارها	حد پایینی حد بالایی
پس آزمون	سرمایه	۲۸	۰,۰۰۱	۱,۳۳	۰,۱۵۶	۱,۰۱
	روانشناختی	۲۸	۰,۰۰۱	۱,۰۲۵	۰,۲۲۲	۰,۵۷
رفتارهای نوآورانه	۴,۶۲۲	۲۸	۰,۰۰۱	۱,۰۲۵	۰,۲۲۲	۰,۵۷
	۱,۴۸	۲۸	۰,۰۰۱	۱,۰۲۵	۰,۲۲۲	۰,۵۷

با توجه به میانگین به دست آمده، پس از اجرای آموزش تئوری انتخاب، مشخص می شود بین میانگین نمرات سرمایه روانشناختی در دو گروه آزمون و گروه کنترل تفاوت معناداری وجود دارد، چون t محاسبه شده برای سرمایه روانشناختی (۸,۵۵ = محاسبه شده t) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0,001$) و درجه آزادی ۲۸ از t جدول بحرانی ($t_{\text{بحرانی}} = 2$) بزرگتر است، بنابراین نتیجه گرفته می شود که بین نمرات پس آزمون گروه کنترل و آزمون تفاوت معنی داری وجود دارد، آموزش تئوری انتخاب بر سرمایه روانشناختی کارکنان دفتر مرکزی تاثیر دارد ($P < 0,05$).

با توجه به میانگین به دست آمده، پس از اجرای آموزش تئوری انتخاب، مشخص می شود بین میانگین نمرات رفتارهای نوآورانه در دو گروه آزمون و گروه کنترل تفاوت معناداری وجود دارد، چون t محاسبه شده برای رفتارهای نوآورانه ($t=4,622$ محاسبه شده t) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0,001$) و درجه آزادی ۲۸ از t جدول بحرانی ($t=2$ بحرانی t) بزرگتر است، بنابراین نتیجه گرفته می شود که بین نمرات پس آزمون گروه کنترل و آزمون تفاوت معنی داری وجود دارد، آموزش تئوری انتخاب بر رفتارهای نوآورانه کارکنان دفتر مرکزی تاثیر دارد ($P < 0,05$).

۵ بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته های این پژوهش، آموزش تئوری انتخاب موجب افزایش سرمایه روانشناختی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دفتر مرکزی شرکت وابسته به صنعت نفت شد.

نتایج پژوهش حاضر با یافته های محمودی تبار و درگاهی (۱۴۰۰)؛ (۱۳) شریعتی پور، برآبادی و حیدرنیا (۱۳۹۸)؛ (۲۲) یدالهی صابر، ابراهیمی، زمانی و صاحبی (۱۳۹۷)؛ (۲۴) حسنی و شاملی (۱۳۹۶)؛ (۲۱) قریشی و بهبودی (۱۳۹۶)؛ (۱۶) بهادری خسروشاهی و حبیبی کلیبر (۱۳۹۶)؛ (۲) و علیزاده فرد، خطیب کاشانی و تبریزی (۱۳۹۲) (۱) همسو می باشد.

تأثیر آموزش تئوری انتخاب بر سرمایه های روانشناختی و رفتارهای نوآورانه را می توان بر اساس فرآیند آموزش این تئوری به صورت سلسله مراتبی از مدیران ارشد تا کارمندان در سازمان تبیین نمود. اولین گام برای کاربردی تئوری انتخاب در یک سازمان ایجاد محیط کار کیفی می باشد که در آن ارتباط بین مدیران و کارکنان و کارکنان با یکدیگر مبتنی بر اعتماد بوده و مدیران بدون هیچگونه زور و اجبارو ایجاد ترس در کارکنان محیط کاری با مفاهیم انگیزه درونی و مسئولیت فردی ایجاد نمایند و بتوانند راههای بدیع و کارآمدی را برای برآوردن نیازهای اساسی خود و کارکنان در سازمان کشف نمایند تا بتوانند با برآوردن این نیازها در حین انجام کار ، هم کار کیفی ایجاد کرده و هم میل و اشتیاق برای بالا بردن کیفیت در انجام کارها را در کارکنان افزایش دهند. محیطی که در آن مدیران علاوه بر نقش رهبری به عنوان یک دوست، مشاور و معلم با کارکنان خود رابطه موثر و مبنی بر اعتماد برقرار کرده و بتوانند خود، سازمان، محصولات و مشتریان را در دنیای کیفی کارکنان قراردهند. در محیط کار کیفی بسیار اهمیت دارد که کارکنان از همکاری با یکدیگر لذت برده و اگر در چنین محیطی مدیران با کارکنان و کارکنان با یکدیگر به دوستی و صمیمیت برسند اولین شرط ((کیفیت)) فراهم می شود. کیفیت از طریق هماهنگی و احترام به دست می آید پس در محیط کار کیفی هیچ کس دیگری را تحقیر نمی کند زیرا بیشتر مشکلات و درگیری ها ناشی از تحقیر دیگران است. در محیط کار کیفی همانند یک مدرسه کیفی کارکنان باید بدانند هر آنچه که می آموزند برای آنان سودمند است، در سازمانها مدیران باید در نقش یک معلم آمادگی آموزش دادن را داشته باشند و یا از طریق کارکنان ماهر و مشاوران حرفه ای آموزش را در سازمان توسعه دهند. از آنجا که کیفیت ایستا نیست، آموزش در سازمانها همواره لازم است. کیفیت حاصل پیشرفت دائمی سیستم است و بر اساس گفته ی دمینگ باید برنامه ای منسجم و پر بار برای آموزش و بازآموزی همه مدیران و کارکنان تنظیم شود و باید مطالبی که به انجام کار با کیفیت بهتر مربوط می شود را آموزش داد، از طریق آموزش کارکنان در می یابند که آیا یادگیری باعث افزایش کیفیت زندگی آنها در هر زمینه ای شده است؟

نگرش مثبت کارکنان به سازمان و مدیران می تواند تغییر مثبتی در مولفه های سرمایه روانشناختی و رفتارهای نوآورانه داشته باشد. با آموزش تئوری انتخاب کارکنان می آموزند که همواره از درون برانگیخته می شوند و تمام رفتارهای آنها به وسیله آنچه در درونشان جریان دارد ایجاد می شود، تئوری انتخاب به عنوان تئوری کنترل درونی به کارکنان آموزش می دهد که آنچه خارج از حیطه ی درونی ما رخ می دهد اگر نخواهیم نمی تواند به انجام هیچ کاری وادارمان کند. بر اساس این تئوری کارکنان در می یابند که هر آنچه از آنان سر می زند اختیاری می باشد و هر رفتاری معطوف به هدفی است، وقتی آنها انتخاب می کنند که کاری را انجام دهند به این دلیل است که رفتار انتخابی در راستای برآوردن یکی یا بیش از یکی از پنج نیاز اساسی آنها می باشد، نیازهایی که در ساختار ژنتیک مغز انسان وجود دارد. کارکنان وقتی از شرایط محیط کار کیفی و حمایت مدیران راهبر و سازمان نسبت به خودشان مطلع شدند نگاهشان به خودشان تغییر کرده و تلاش کردند تا هر چه بیشتر بتوانند حس دوستی و احساس تعلق به محیط کار را در خود ایجاد نمایند. تا زمانی که این کارکنان احساس می کردند که هیچ کس به نظرات و ایده های آنها اهمیت نمی دهد، تمایل داشتند فقط برای بقا و زنده ماندن کار کنند که این موضوع نمی توانست انگیزه مطلوبی برای تولید کار کیفی در آنها باشد اما زمانی که متوجه شدن مدیران به نظرات، پیشنهادات و مشکلات آنها گوش داده و واکنش مثبتی نسبت به گفته ها، نظرات و ایده های جدید آنها وجود دارد و در ارزیابی کیفیت کارشان به وسیله خودشان تشویق شدند میزان خودکارآمدی، خوش بینی، امیدواری، تاب آوری و انتخاب رفتارهایی که به نوآوری منجر می شود در آنها افزایش یافت.

خودکارآمدی مرتبط با ارزیابی هایی است که یک فرد از خودش دارد و درکی که از نگاه دیگران به خود می کند، زمانی که کارکنان به دور از نگاه منتقدانه و سرزنش دیگران به راحتی خود را ارزیابی کردند و کارهای نتیجه بخش خود را تشخیص داده و به رفتارهای تاثیرگذار متعهد شدند و رفتارهایی را کشف کردند که موجب افزایش بهره وری و کیفیت کارشان شد، خود را مستقل، محترم و ارزشمند یافتند و خود را از دیدگاه مدیران سازمان نیز ارزشمند ادراک کردند که این به تغییر خودپنداره در آنها منجر شده و در نهایت به بهبود خودکارآمدی انجامید. بیشتر کارکنان به دلیل عدم مشارکت در تصمیم گیریها، عدم ارزیابی صحیح عملکرد، عدم وجود کارراه و مسیر شغلی مشخص و عدم خشنودی شغلی اغلب احساس ناامیدی و ناتوانی در تغییر شرایط محیط کاری و تغییر مسیر شغلی خود می کردند اما با آموزش تئوری انتخاب که الهام بخش کارکنان این سازمان بود آنان توانستند همواره بر زمان حال تمرکز کرده و به جای جستجو در گذشته ی تغییر ناپذیر در زمان حال باقی بمانند و به خلق آینده ای بهتر به خود کمک کنند. با مشخص کردن اهداف روشن خود و آگاهی بر این موضوع که با افزایش کیفیت کار و بهبود منافع سازمان منافع آینده آنها نیز تحت تاثیر قرار گرفته و در جهت مثبت تغییر می کند، حسی از خوش بینی و امیدواری در آنها بوجود آمد. با شناسایی نقاط قوت و رفتارهای مثبت و موثر کارکنان که ارضا کننده ی نیازهای اساسی آنها در محیط کار می باشد و تاکید بر آنها، حسی از خوش بینی، امیدواری و تاب آوری به آنها القا شد، کارکنان در جلسات آموزشی با یادآوری موقعیت های سخت و چالش انگیزی که در سازمان داشتند و با مرور نحوه ی عملکرد و همکاریهای گروهیشان که منجر به موفقیت و گذر از آن مراحل گردیده بود و با ارائه بازخوردهایی نسبت به ارتباطات دوستانه و همکاریهای موثر حمایت گرانه از طرف مدیران و سایر همکارانشان در آن موقعیت های سخت تشویق شدند و یاد گرفتند که تاب آوری بیشتری را در خود ایجاد نمایند.

برخی از تغییرات در سرمایه روانشناختی کارکنان به مداخلاتی مرتبط است که از نظر دکتر رابرت ووبلدينگ (۱۹۸۹) (۲۳) و بر اساس فرمول WDEP، اجرای تئوری انتخاب را در سازمان ممکن می سازد، هر یک از این حروف نمایانگر دسته ای از مهارتها و فنون کاربردی است تا به کارکنان کمک کنند کنترل بهتری بر زندگی شغلی خود در محیط کاری داشته باشند. W (خواسته)، کارکنان این سازمان باید عناصر و امیال موجود در دنیای مطلوبشان را مشخص، روشن، توصیف و اولویت بندی کنند و اگر به چیزهایی که خواهانشان هستند خوب دقت کنند به آنها دست می یابند. وقتی از کارکنان سوال می شود که آنها از خودشان و محیط کاری پیرامون خود چه می خواهند؟ هدفشان از کار کردن چیست؟ از طریق کارکردن به چه چیزهایی می خواهند دست یابند؟ چه انتظاراتی از مدیران خود دارند؟ چه انتظاراتی از سازمانی که در آن کار می کنند دارند؟ نه تنها به تصاویر دنیای موجود و دنیای مطلوبشان دست می یابند بلکه همزمان تفاوت دنیای موجود و دنیای مطلوبشان را درک می کنند و درک این تفاوت در آنها انگیزه ای ایجاد می کند و به زبان تئوری انتخاب از سیستم های کنترل درونی استفاده می کنند تا دنیای واقعی را به گونه ای کنترل کنند تا جای ممکن به دنیای مطلوبشان نزدیک تر شود، سپس احساس توانمندی کرده و از نقش قربانی خارج شده و به خودکارآمدی بیشتری دست می یابند. کارکنان زمانی که در حین انجام کار رفتاری را آگاهانه انتخاب می کنند، احساس خوبی در آنها ایجاد شده و امیدار می شوند و با درک وجود انتخابهای بیشتر برای تکرار این احساس خوب در محیط کار خوش بین تر و تاب آورتر می شوند. مولفه D، به مجموعه مداخلات مرتبط جهت انجام کار برای رسیدن به هدف، اعمال اختصاصی، ربط و پیوند احساسات با اعمال و مشخص ساختن اثر فیزیولوژیکی رفتارهای خارج از کنترل و تحت کنترل اشاره دارد. بعد از آنکه کارکنان شرکت صنایع تجهیزات نفت با نیازهای اساسی خود آشنا شدند و باور به کنترل درونی پیدا کردند، چشم اندازی از روند شغلشان را نگریسته و با سوالاتی از قبیل: مجموع انتخابهای کنونی تان شما را در مسیر شغلی به کجا می برد؟ آیا در همان جهتی پیش می روید که می خواهید یک ماه، یک سال یا چند سال آینده در آنجا حضور داشته باشید؟ به انتخابهایشان از چشم انداز دراز مدت می نگرند. با مشخص شدن اهداف روشن کارکنان، آنها به درک درستی از دنیای مطلوب خود می رسند و با انگیزه

گرفتن از تصاویر دنیای مطلوبشان اقدامات موثرتری انجام داده و با قدرت بیشتری به کار کیفی می پردازند و پیشرفت می کنند و سخت رویی و تاب آوری را در خود پرورش می دهند. در قسمت **D**، کارکنان تقدم عمل بر احساس را تمرین کرده و با پرسش سوالات : آخرین باری که در محیط کاری احساس خوبی داشتید در حال انجام چه کاری بودید؟ آخرین باری که با همکاری همکاران خود پروژه ای را انجام دادید که از انجام موفقیت آمیز آن لذت بردید چه زمانی بود؟ لحظات استثنایی که کارکنان بر کار خود تسلط و نظارت داشته و قربانی شرایط نبوده اند را به آنها یادآوری کرده و در نتیجه آنها تصویر توانمندتری از خودشان دریافت کرده که بر خودکارآمدی آنها تاثیر گذاشته و خوش بینی و امیدواری را در آنها بوجود می آورد. مولفه **E**، به خود ارزیابی درونی می پردازد و تاثیرگذاری این نوع ارزیابی را بررسی می کند. خودارزیابی قلب تپنده، سازوکار رهایی بخش و سنگ بنای اثربخشی آموزش تئوری انتخاب می باشد. پس از مشخص شدن اهداف کارکنان شرکت صنایع تجهیزات نفت آنچه اهمیت دارد خود ارزیابی آنها می باشد که بر کیفیت کارشان تاثیرگذار است. خودارزیابی باعث می شود تا کارکنان به تبعات انتخاب های خود بیندیشند و زمانی که به وسیله خودارزیابی به این نتیجه برسند که رفتار کنونی شان آنها را به مسیر دلخواهشان نمی برد تغییر می کنند و این تغییر نقطه شروعی برای بهبود، خودکارآمدی، خوش بینی و امیدواری است. مولفه **P** به برنامه ریزی برای ادامه دادن به رفتارهای تاثیر گذار و کنار گذاشتن رفتارهای بی نتیجه می پردازد. کارکنان موفق در یادگیری آموزش تئوری انتخاب در شرکت صنایع تجهیزات نفت پیوسته ارزیابی می کنند، کارهای نتیجه بخش را تشخیص می دهند و به رفتارهای تاثیرگذار متعهد می شوند و از این طریق خودکارآمدی را در خود افزایش می دهند.

به نظر می رسد تئوری انتخاب بر اساس سیستم WDEP، توانسته از طریق تاثیر بر مولفه های رویارویی افراد با تجارب موفقیت آمیز و ارائه الگوهای مناسبی که عملکرد موفقی دارند بر بهبود خودکارآمدی در کارکنان تاثیرگذار باشد. آموزش درک درست از خود و توانمندیهای خود می تواند گامی در جهت بهبود ادراک به باور به خودکارآمدی در کارکنان باشد. افزایش خودکارآمدی متکی بر ادراک کارکنان از میزان تسلط و کنترلی است که بر زندگی و عملکرد خود دارند. تئوری انتخاب با تغییر در ادراک افراد سعی در افزایش کنترل رفتار و افکار دارد. فعال کردن سیستم رفتاری و استفاده از خلاقیت کارکنان در انتخابهای بهتر می تواند توان آنها را در کنترل زندگی تقویت نموده و با ایجاد رفتارهای نوآورانه و جدید فاصله بین دنیای واقعی و دنیای مطلوب آنها را کاهش دهد که در نهایت می تواند به بهبود خودپنداره منجر شود.

افزایش امید را می توان بر اساس مدل شناختی اشنایدر(۱۹۹۴) تبیین نمود که بر اساس این مدل امید دارای سه مولفه ی اهداف، عاملیت و مسیر می باشد. به نظر می رسد که سیستم WDEP با روشن سازی اهداف، خواسته ها و نیاز کارکنان، ارزیابی جهت گیری ها، اعمال، وضعیت موجود، وضعیت مطلوب، فعال سازی سیستم خلاق، ایجاد طرح روشن و امکانپذیر جهت تحقق اهداف و خواسته ها توانسته است بر هر سه مولفه مذکور در تغییر امید در کارکنان تاثیر مثبت بگذارد. همچنین عدم درک بر زندگی باعث ایجاد احساس ناامیدی می شود و از قدرت اراده کارکنان می کاهد. ناامیدی رسیدن به هدف را غیر ممکن می سازد و در اینگونه موارد فرد خود را در کنترل عوامل بیرونی احساس می کند، تئوری انتخاب با تغییر کانون کنترل کارکنان از بیرونی به درونی به امیدواری آنان می افزاید. امیدواری از طریق اصلاح تصاویر دنیای مطلوب نیز تسهیل می گردد. تصاویر دنیای مطلوب می تواند شامل چیزی باشد که تا کنون مورد دلخواه کارکنان سازمان نبوده است اما آنها امیدوار هستند که با درک قدرت انتخاب و تقویت قوه خلاق در آینده تغییر کند و لذا امیدواری برای دستیابی به دنیای مطلوب کارکنان افزایش می یابد.

افزایش تاب آوری در کارکنان به دلیل ترویج اندیشیدن و افزایش انتخابهای آنها و توانایی آنها در کنترل درونی می باشد، کارکنان وقتی توانستند انتخابهای بیشتری را تجربه کنند به هیجانهایی مثبتی دست یافتند و در نتیجه توانستند تواناییهای خودشان و دنیای پیرامونشان را وسیعتر درک کنند، بدین وسیله آنها به جعبه ابزاری مجهز شدند که به وسیله آن می توانند با شرایط سخت و نامساعد در محیط کار کنارآمده و تاب آوری بیشتری پیدا کنند و در صورت مواجهه با بی ثباتی های محیط کار همیشه یک برنامه پشتیبان داشته که وقتی کارها طبق انتظارشان پیش نرفت بدانند که چگونه به امور کاری خود رسیدگی کنند. از آنجا که بخشی از توانایی های افراد تاب آور در سازمانها از رابطه موثر، دوستانه و مبنی بر اعتماد آنها با مدیران و همکارانشان شکل می گیرد بنابراین وجود محیط کاری امن و رابطه مبنی بر اعتماد و دوستانه با مدیران می تواند بر افزایش تاب آوری کارکنان موثر باشد و شرکت در کارهای گروهی و ایجاد ارتباط دوستانه با همکاران موجب تقویت آن می شود. کارکنان با کنار گذاشتن ارزیابی های غیرمنطقی و نامعقول خود و تلاش در جهت اصلاح آنها و با ایجاد نگاهی منطقی به مشکلات محیط کار و سازمان به کشف راه حل پرداخته و برای موفقیت خود و سازمان تلاش می کنند و این افزایش موفقیت و گسترش نگاه منطقی در کارکنان موجب انتخابهای بهتر و بیشتری برای حل مسائل و مشکلات در سازمان می شود و با پذیرش مسئولیت انتخابهایشان تاب آوری را در خود تقویت می نمایند.

افزایش خوش بینی در کارکنان با افزایش تسلط بر کار و قدرت کنترل رفتارهایشان در محیط کار قابل تبیین است، عدم وجود قدرت کنترل بر زندگی شخصی و کاری کارکنان را به سمت درماندگی کشانده بود. براساس آموزه اصلی تئوری انتخاب مبنی بر اینکه افراد بیش از آنکه تصور می کنند بر زندگی خود کنترل دارند آموزش این تئوری حیطه هایی از زندگی را که فرد بر آن کنترل بیشتری دارد مشخص می کند. طی فرآیند WDEP کارکنان شرکت احساس کنترل بیشتری بر فرآیندهای شغلی خود داشته که این توانست منجر به بهبود خوش بینی در آنها شود. خوش بینی یک مهارت آموختنی است، افراد خوش بین موفقیت ها و وقایع خوب زندگی را به خود نسبت داده و موثر از انتخابهای صحیح خود می دانند، به عبارتی قدرت و کنترل درونی خود را عامل موفقیت های خود دانسته و بنابراین با افزایش کنترل درونی، خوش بینی در کارکنان تقویت می شود، در صورتی که آنان احساس کنند که تاثیرات مهمی بر کیفیت سازمان دارند و انتخاب ها و رفتارهای آنها برای عملکرد سازمان مهم می باشد و مدیران به نظرات و پیشنهادات آنها توجه می نمایند، احساس مهم بودن می کنند و قدرت کنترل درونی خود را افزایش می دهند و ادراکشان نسبت به خود و دنیای مطلوبشان تغییر می کند و در نتیجه عملکردشان را بهبود بخشیده و در جهت بالابردن کیفیت کارشان تلاش می کنند و نسبت به آینده خوش بین شده و پیشرفت می کنند.

از آنجا که کیفیت و نوآوری همیشه دست در دست هم هستند زمانی که بین کیفیت کاری کارکنان و کیفیت مطلوب آنها کمی تفاوت وجود داشته باشد، با ارزیابی مستمر خود به طور فزاینده ای به ارائه ایده های جدید و راه حل های موثر در جهت از بین بردن این تفاوت و پیشبرد بهینه ی کار استفاده می کنند. بر مبنای تئوری انتخاب همه افراد خلاق و نوآور هستند و با استفاده از کنترل درونی در جهت انتخابهایشان، احساس استقلال و تسلط بر رفتارها و امور کاری خود کرده و با آزادی بیان ناشی از سبک رهبری صحیح و ارتباطات سازنده در سازمان، ریسک پذیری را در خود افزایش داده و می توانند خطر کنند و نظرات و پیشنهادات خود را برای بهتر انجام دادن کار کیفی و ارائه ایده ها ی جدید بیان نمایند و زمانی که احساس امنیت شغلی نموده و مطمئن باشند که به خاطر ایده های خود تحقیر و تمسخر نشده و یا اخراج نمی شوند بلکه مورد توجه و تشویق مدیران قرار گرفته و در جهت اجرای ایده های موثر خود از حمایت سازمانی برخوردار هستند هرچه بیشتر تلاش میکنند تا با آزادی عمل قدرت تصمیم گیریهای مناسب را در خود بهبود بخشیده و میزان رفتارهای نوآورانه را در خود افزایش دهند؛ بنابراین انرژی که در راه تلاش برای منازعه با روسا و همکاران خود به کار می بردند صرف خلاقیت، ارائه ایده های جدید و افزایش رفتارهای نوآورانه می کنند. لذا غیبت از کار، عدم خشنودی شغلی و بیماریهای جسمی و روانی کاهش پیدا کرده، مزیت رقابتی، کارایی، رضایت شغلی و عملکرد کیفی در سازمان افزایش پیدا می کند.

در این پژوهش پس از آموزش تئوری انتخاب کارکنان دریافتند که بر انتخابهای خود تسلط و کنترل داشته و به دلیل رابطه موثر و مبنی بر اعتماد با مدیران، آنها نیز به نظرات و ایده های جدید کارکنان گوش می دهند پس خلاقیت در رفتارهای آنها افزایش یافته و رفتارهای نوآورانه در جهت ارائه ایده های جدید و راه حل های موثر برای مشکلاتشان در سازمان در آنها شکل می گیرد و با مشارکت آنان در تصمیم گیریهای مهم سازمانی و با استقبال مدیران و حمایت سازمان از ایده ها و نظرات آنها، میزان رفتارهای نوآورانه در آنها افزایش پیدا می کند. با افزایش مولفه های سرمایه روانشناختی و رفتارهای نوآورانه می توان انگیزه های فردی و کاری، خشنودی و رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروند سازمانی، بهروزی کارکنان، امنیت شغلی و بهره وری را در میان کارکنان افزایش داده و فرسودگی شغلی، استرس شغلی، فلات زدگی شغلی، سکوت سازمانی، بی تفاوتی نسبت به سازمان و منافع آن و بدبینی نسبت به سازمان و مدیران را در کارکنان کاهش داده و محیط کار را در دنیای مطلوب آنها قرار داد و به آنها این آگاهی را داد که بالا بردن کیفیت در انجام کار و توجه به منافع سازمان به دست یابی به منافع بیشتری برای خودشان منجر می شود و از این طریق کارکنان را در برابر مشکلات و چالشهای سازمانی مقاوم تر کرد، لذا پیشنهاد می شود در سازمانها، شرکت ها، اداره ها، کارخانه ها و موسسات دولتی و غیر دولتی از آموزش تئوری انتخاب جهت بالا بردن کیفیت کار و بهره وری فردی و سازمانی استفاده شود.

منابع

- Alizadeh Fard. S.; Khatib Kashani S. and Tabrizi M. (2012). Investigating the effectiveness of choice theory training on students' self-efficacy, *the second social psychology congress of Iran*.
- Bahadri Khosrowshahi, J. and Habibi Kalibar, R. (2016). Effectiveness of group reality therapy on psychological capital, self-worth and social well-being of the elderly. *Journal of Psychology of Aging*. (3) 2. pp. 165-153.
- Gurban Alipour. M.; Najafi M.; Alirezalu.z and Nasimi. M. (2013). The effectiveness of reality therapy on happiness and hope in divorced women, *Family Counseling and Psychotherapy Quarterly*, (4)2, pp. 297-315.
- Glaser.W. (2011). Management without coercion. (Translation: Ali Sahibi), *Tehran: Sayeh Sokhon Publishing House*, (date of publication in the original language: 1994).
- Glaser, N.F.,7 Gudmundsson,G.H . (2012). Longitudinal surface structures (flower ship) on Antarctic glaciers. *The Cryosphere*, 6,383-391.
- Glaser.W.(2015). Choice theory of modern psychology of personal freedom. (Translation: Mehrdad Firouzbakht), *Tehran: Rasa Cultural Services*, (original language publication date: 1998).
- Glaser.W.(2016). Life management with control theory. (Translation: Azadeh Malekian and Seyed Ahmad Ahmadi), *Isfahan: University of Medical Sciences*, (date of publication in the original language: 1985).
- Glaser.W. (2016). Reality therapy. (Translation: Ali Sahibi), *Tehran: Sayeh Sokhon Publishing House*, (date of publication in the original language: 1965).
- Glaser.W.(2019). Choice theory. (Translation: Ali Sahibi), *Tehran: Sayeh Sokhon Publications*, (date of publication in the original language: 2005).
- Kanter, R.M. (1998). *WHEN A THOUSAND FLOWERS BLOOM: CONDMONS FOR INNOVATION IN. Research in organizational Behavior*, 10,169-211.
- Kim, J.V. (2008). The effected of R/T group counseling program on the Internet addiction level and self-esteem of Internet addiction university student. *International of journal Reality Therapy*,27(2).
- Khazan.K; Yunsi.S.J.; Foroughan, M. and Saadati, H. (2014). The effectiveness of teaching reality therapy concepts on the happiness of elderly men, (3) 10, 181-174.
- Luthans, F. (2012). Psychological Capital: Implications for HRD, Retrospective Analysis and Future Directions. *Journal of Human Resource Development Quartery*, 23(1),1-12.
- Mahmoudi Tabar. M. and Dargahi. Z. (1400). Application of choice theory on hope, resilience and psychological well-being in divorced women, *Journal of Women's Cultural Psychology*, No. 50, pp. 98-110.

Moradi Shahrbayk.F; Ghanbari Hashemabadi. B. and Agha Mohammadian Shearbaf. H. (2010). Investigating the effectiveness of group-based reality therapy on increasing the self-esteem of students of Ferdowsi University of Mashhad, *Journal of Educational and Psychology Studies*, (2) 11, pp. 238-227.

Nasiri. Sharifi. Ghazanfari. A. and Cherami. M. (1400). Comparing the effectiveness of schema therapy and reality therapy on the psychological capital of preschool teachers, *Applied Psychology Scientific Research Quarterly*, (3) 15, pp. 511-536.

Qureshi, M. and Behbodi, M. (2016). Effectiveness of group reality therapy on emotion regulation and increasing academic self-efficacy of female students, *Social Health Journal*, (3) 4, pp. 249-238.

Sahibi. A. (2009). The effectiveness of teaching choice theory and reality therapy on increasing self-esteem and the center of inner control of high school students in Mashhad, *Journal of Principles of Mental Health*, (2) 14, p. 80.

Sahibi. A. and Soltani Far. A. (2017). A call to responsibility, *Tehran: Sayeh Sokhan Publications*

Salo.R.A.(2018). Inspirational manager. (Translation: Hassan Malekian and Saeed Khaksar). *Tehran: Sayeh Sokhan Publications*.

Schoo, A., Habel, S., & Bell, M.(2009). Choice needs and the filter. *International Journal of theory and choosing presense: A reflection on Reality Theory*, 29, 1-24.

Shamli. R. and Hosni.F. (2016). The effectiveness of reality therapy on the resilience of mothers with children with cancer, *Psychology of Thought and Behavior Quarterly*, (43) 11, pp. 77-89.

Shariatipour. S; Barabadi H. and Haydarnia. A. (2018). Investigating the effectiveness of group reality therapy based on choice theory on the psychological capital of homeless girls, *family counseling master's thesis*, Bojnord University.

Wobbling. R. (2016). Reality therapy for the 21st century. (Translation: Hossein Zirak and Ali Sahibi), *Tehran: Sayeh Sokhon Publications*, (Date of publication in the original language: 2013).

Yadollahi Saber.F; Ebrahimi M.; Zamani. N. and Sahibi. A. (2019). The effectiveness of selection theory on the responsibility and hope of female students of Islamic Azad University of Hamadan, *General Research Journal*, (15) 8, pp. 174-165.