

اثربخشی مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن منطقه ۱۵ تهران

The effectiveness of the counseling with choice theory of Glasser in women teachers successfully employment of Tehran 15 area

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۹/۲۷، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۰/۱۲/۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۱۲/۲۸

L. Shahrabi. Farahani., (M.A)
K. Farahbakhsh., (Ph.D)
M. Asghari., (Ph.D)

لیلا شهبابی فراهانی^۱
کیومرث فرح بخش^۲
محمد عسگری^۳

Abstract: This research is about the effectiveness of the counseling with choice theory of Glasser in women teachers successfully employment of Tehran 15 area. The samples are 30 women teachers of area 15 that had low performance at 87-88 evaluation. They are put in experiment group and control group after taking pretest. To collect data use 4 inventories: made scholar job adjustment inventory, Dunnet job satisfaction inventory, Herzberg motivation factors inventory, Farahbakhsh job successfully inventory. Experiment group met independent variable at eight sessions after pretest. Post test was taken with the end of sessions. For inferential analysis covariance analysis test was used. Research finding indicate that the counseling with choice theory of Glasser is effective in women teachers successfully employment increase.

Key words: Glasser choice theory, successfully employment, counseling

چکیده: هدف پژوهش حاضر اثربخشی مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن منطقه ۱۵ تهران است. که ۳۰ نفر از معلمان زن منطقه ۱۵ که در ارزشیابی سال ۸۸-۸۷ از لحاظ کاری در سطح عملکرد پایینی قرار داشتند انتخاب شدند. معلمانی که در مقطع ابتدایی یا راهنمایی مشغول به کار و سابقه بین ۱۱ تا ۲۹ سال دارند. پیش‌آزمون از آن‌ها گرفته شد و در دو گروه آزمایش و گواه قرار گرفتند. در این تحقیق از ۴ پرسشنامه شامل: پرسشنامه محقق ساخته سازگاری شغلی، پرسشنامه رضایت شغلی دانست، پرسشنامه عوامل انگیزشی هرزبرگ و پرسشنامه موفقیت شغلی فرح بخش برای گردآوری اطلاعات استفاده شد. جهت تحلیل استنباطی، از آزمون تحلیل کواریانس استفاده شد. نتایج تحلیل کواریانس فرضیه اول پژوهش حاکی از آن است که بین گروه کنترل و آزمایش در میانگین اشتغال موفقیت‌آمیز پس از اجرای مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر تفاوت معنی‌داری به لحاظ آماری وجود دارد. یعنی مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن مؤثر بوده است. نتایج تحلیل کواریانس فرضیه دوم پژوهش حاکی از تفاوت معنی‌دار بین دو گروه می‌باشد. یعنی مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش سازگاری معلمان زن مؤثر بوده است. و فرضیه سوم و چهارم و پنجم مورد تأیید است.

کلید واژه‌ها: نظریه انتخاب گلاسر، اشتغال موفقیت‌آمیز، مشاوره

۱. کارشناس ارشد مشاوره شغلی دانشگاه علامه طباطبایی

۲. عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبایی

۳. عضو هیات علمی دانشگاه ملایر

مقدمه

خودکفائی هر کشور به میزان و نوع عملکرد شاغلین آن بستگی دارد. تحقیقات متعدد موید این واقعیت هستند که اولاً با افزایش بیکاری، فساد شدت می‌یابد و ثانیاً اشتغال مناسب موجب نشاط و شادابی انسان می‌گردد (شفیع آبادی، ۱۳۸۶). کار برای اغلب افراد کانون توجه در زندگی بیشتر بزرگسالان است. شغل هر کس یک عامل اصلی در داستان زندگی هر فرد است. در یک بعد وسیع، کار لذت‌ها و ناکامی‌های زندگی روزمره را تعیین می‌کند (نیومن و نیومن^۱، ۲۰۰۳).

پیتر دروکر اظهار داشته که جامعه آینده تحت سلطه کارگران با دانش است. رشد شغلی آن‌ها با مهارت‌های ریز وفق دادن توصیف می‌شود که پیرامون یک دانش خشک بر پایه‌ای که به‌طور مستمر نیاز به، بروز شدن دارد ساخته می‌شود (زونکر^۲، ۲۰۰۶). برخی عوامل که تا حدود زیادی در اشتغال و ادامه موفقیت‌آمیز به‌کار مؤثرند و هر فرد شاغل به‌نوعی با آن‌ها سروکار دارد عبارتند از سازش شغلی، انگیزش شغلی، موفقیت شغلی و رضایت شغلی. سازش شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به‌شمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال به‌کار موردنظر، نهایت خشنودی، سلامتی و اعتبار را برایش تامین نماید و نیازهای اولیه‌اش را نیز مرتفع سازد (شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

نظریه سازگاری شغلی (دیویس و لافکوایست^۳، ۱۹۸۴) تاکید می‌کند که کار بیش از شیوه‌های وظیفه محور گام به گام است. کار شامل واکنش انسانی و منابع رضایت، نارضایتی، پاداش-ها، استرس و خیلی تقویت‌های روانی دیگر می‌باشد. فرضیه اساسی نظریه سازگاری شغلی این است که افراد در جستجوی پیشرفت و نگهداری یک رابطه مثبت با محیط کاری خود هستند. بر طبق نظر لافکوایست و دیویس، افراد نیازهای خود را به محیط کار می‌آورند و محیط کار آن نیازهای افراد را ایجاد می‌کند. دیویس و لافکوایست رابطه قوی بین رضایت شغلی و سازگاری شغلی پیدا کرده‌اند. رضایت شغلی با پیامدهای تجربه کاری مثل استخدام رسمی، مشارکت شغلی، بهره‌وری، بیگانگی و اخلاق ارزیابی می‌شود. رضایت شغلی یک شاخص ادراک فرد از کار و محیط کار است و به‌طور بالائی مرتبط با استخدام رسمی در یک موقعیت کاری است. عموماً رضایت فقط به‌طور ناچیزی مرتبط با عملکرد شغلی و بهره‌وری است (دیویس و لافکوایست، ۱۹۸۴). رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارائی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. هر کارفرما به نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان مؤسسه خود می‌باشد (شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

1. Newman & Newman
2. Zunker
3. Dawis&Lofquist

اثربخشی مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن منطقه ۱۵ تهران

عامل مؤثر بعدی در اشتغال انگیزش شغلی است. انگیزش شغلی یکی از محتوای‌های است که با مفهوم وسیع رفتار سازمانی احاطه شده است (کرم^۱، ۱۹۷۷). اگر انسان به شغلش علاقمند نباشد و شغل فرد را برنیاگزیند، ادامه اشتغال ملالت‌آور و حتی غیرممکن خواهد بود (شفیع آبادی، ۱۳۸۶). انگیزش به‌عنوان نیروی حرکت مهم به‌سوی ارضای یک مجموعه اهداف یا نیازها به‌نظر می‌رسد. برای مثال مزلویک سلسله نیازهایی را مشخص کرد که افراد برای دستیابی به آن با هم رقابت می‌کنند (زونکر، ۲۰۰۶).

انگیزش شغلی در موفقیت شغلی تأثیر بسزایی دارد و بین انگیزش شغلی و موفقیت شغلی رابطه متقابلی موجود است. موفقیت شغلی برد و مفهوم عملکرد و کارایی تأکید دارد (شفیع آبادی، ۱۳۸۶). فهم راهبردهای مورد استفاده در جهت رشد موفقیت شغلی می‌تواند به افراد کمک کند بهترین راه برای پیشبرد و ارتقا به بالای سلسله مراتب یک شرکت را انتخاب کنند (آکریوس^۲ و همکاران، ۲۰۰۷). از آنجائی که روش مبتنی بر واقعیت درمانی گلاسر به انسان کمک می‌کند روی رفتار و انتخاب‌های خویش تسلط و کنترل داشته باشد و انتخاب‌های اثربخش‌تری داشته باشد، و از آنجایی که (گلاسر^۳، ۱۹۹۹) در محیط کار مدیریت هدایتی را مطرح می‌کند و می‌گوید: مدیریت هدایتی، جایگاه مدیریت ریاستی در روان‌شناسی کنترل بیرونی را دارد. مهم‌ترین دلیل لزوم مدیریت هدایتی در محیط کار این است که هم مولدتر است و به کیفیت بیشتر منتهی می‌شود و هم در هزینه‌ها صرفه‌جویی می‌شود. این سؤال پیش می‌آید که آیا مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان تأثیر دارد یا خیر؟ برخی از پژوهش‌هایی که در این زمینه صورت گرفته:

امینی تهرانی (۱۳۸۵)، در تحقیقی اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر افزایش رضایت شغلی کارگران شرکت اتوبوس‌سازی پیشرو یدک را مورد بررسی قرار داده است و نتیجه گرفته است که فرضیه اصلی در مورد اثربخشی این روش بر افزایش رضایت شغلی کارگران در هر سه مرحله پس‌آزمون، پیگیری اول و پیگیری دوم تأیید شد. فرضیه فرعی اول در مورد اثربخشی این شیوه بر افزایش مسئولیت‌پذیری کارگران در هر ۳ مرحله پس‌آزمون، پیگیری اول و پیگیری دوم تأیید گردید. فرضیه فرعی دوم در مورد اثربخشی این شیوه بر افزایش رضایت از ماهیت کار در دو مرحله پس‌آزمون و پیگیری اول رد شد ولی در پیگیری دوم تأیید شد. فرضیه فرعی سوم در مورد اثربخشی این شیوه بر افزایش رضایت از همکاران در هر سه مرحله پس‌آزمون، پیگیری اول و پیگیری دوم تأیید گردید.

1. Korman
2. Akrivos
3. Glasser

در تحقیقی که بوالحسنی، (۱۳۸۸) با موضوع اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه دوعاملی هرزبرگ بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دورود انجام داده است نتیجه گرفته است که مشاوره شغلی به شیوه دوعاملی هرزبرگ بر افزایش میزان مسئولیت‌پذیری کارکنان و افزایش میزان امنیت شغلی کارکنان مؤثر است. در تحقیقی که ذوالفقار (۱۳۸۷)، با موضوع علل بروز تعارض (رضایت شغلی، ایدئولوژی کنترل، فرسودگی شغلی) در رفتار معلمان و ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی، انگیزش پیشرفت و ویژگی‌های روان‌تنی دانش‌آموزان سال اول دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران انجام داده است یافته‌های پژوهش از همبستگی معناداری بین متغیرهای رضایت شغلی و فرسودگی، ایدئولوژی کنترل و فرسودگی، فرسودگی و تعارض، فرسودگی و پیشرفت تحصیلی، ایدئولوژی کنترل و پیشرفت تحصیلی، روان‌تنی و پیشرفت تحصیلی، تعارض و انگیزش پیشرفت، تعارض و روان‌تنی حمایت می‌کند. همچنین همبستگی بین متغیرهای ایدئولوژی کنترل و تعارض از یکسو و متغیرهای تعارض و پیشرفت تحصیلی از سوی دیگر به صورت غیرمستقیم معنادار شده است و نهایتاً مدل علمی تعارض در رفتار معلم که بیانگر تاثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پیش‌بین بر متغیرهای ملاک می‌باشد، بدست آمد.

در تحقیقی که بدرخانی (۱۳۸۶) با موضوع اثربخشی مشاوره گروهی بر مبنای نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش سازگاری دانش‌آموزان انجام داده است، نتیجه گرفته است که بکارگیری نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش سازگاری دانش‌آموزان مؤثر است. فرجیان (۱۳۸۷) تحقیقی با موضوع مدیریت سرمایه انسانی، اجتماعی و عاطفی با رویکردی اثربخش در موفقیت شغلی: مطالعه موردی بانک ملت، انجام داده است، هدف پژوهش شناسایی روابط متقابل بین سرمایه انسانی، اجتماعی و عاطفی و اثرات آن‌ها بر موفقیت شغلی است. روش تحقیق مورد استفاده پیمایشی - همبستگی و بطور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری می‌باشد. نتایج نشان داده است که دو بعد سرمایه انسانی و اجتماعی بر طبق مدل تحلیل مسیر ارائه شده بر موفقیت شغلی مدیران تاثیر می‌گذارد.

لی - لیانگ (۲۰۰۹)^۱ تحقیقی با موضوع «سازگاری شغلی مردان آسیایی آمریکایی» انجام داده است. نمونه شامل ده مرد آسیایی آمریکایی که همه در امور مالی شرکت‌ها مشغول به کار هستند می‌باشد. اطلاعات از طریق مصاحبه تلفنی جمع‌آوری شده است. روش تحقیق کیفی می‌باشد. نتیجه نشان می‌دهد که اغلب مشارکت‌کنندگان تجاربی از مواجه شدن با تصور قالبی در کار را گزارش دادند. آن‌ها احساس می‌کردند این تصورات قالبی زیان‌بخش هستند و در کار به

اثربخشی مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن منطقه ۱۵ تهران

شیوه‌هایی که آن‌ها را از فرصت‌های رشد مهارت‌های رهبری موردنیاز محروم می‌کنند در برابر آن‌ها قرار می‌گیرند. تمام مشارکت‌کنندگان در این نمونه به فقدان نمایندگی مردان آسیایی - آمریکایی در موقعیت‌های رهبری و مدیریت در راس شرکت‌ها اشاره کردند.

آکریوس^۱ و همکاران (۲۰۰۷) تحقیقی با موضوع: «راهبردهای شغلی مدیران هتل برای موفقیت» انجام داده‌اند. هدف این تحقیق بررسی راهبردهای شغلی است که مدیران هتل یونان براساس پیشرفت موفقیت شغلی‌اشان استفاده می‌کنند. یک مطالعه موردی، نمونه از ۶۵ مدیر معمولی هتل که در هتل‌های مجلل در یونان کار می‌کنند استفاده شده، داده‌ها در راهبردهای شغلی با استفاده از پرسشنامه پستی جمع‌آوری شده است. مشخص شد که مدیران از یک محدوده راهبردهای مختلف به‌منظور پیشرفت شغلشان استفاده می‌کنند. بیشترین استفاده در رابطه با فرصت‌های شغلی، مهارت‌ها، تحرک، روابط بین فردی و از عهده موقعیت‌های مختلف بر آمدن است و کم‌ترین استفاده مربوط به تماس‌های خانوادگی، تکنیک‌های جستجوی کار و پرداخت است.

کانلی^۲ و همکاران (۱۹۹۸) تحقیقی با موضوع "پیش‌بینی رضایت معلم در یک طرح رشدی" انجام داده‌اند. آن‌ها در این تحقیق پیش‌بینی‌کننده‌های مختلف شغلی از رضایت شغلی معلمانی که شامل یک طرح رشد شغلی هستند را بررسی می‌کنند؛ که آیا جنبه‌های مختلف محیط کاری شامل ویژگی‌های درونی کاری و ارزیابی شخصی مثبت، پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی معلمان در گروه‌های مختلف هستند؟ پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی بر طبق نقش‌های کاری واگرا و مراحل شغلی تغییر می‌کنند. از بین متغیرهای مستقل، منابع خبری و سلسله مراتب اقتدار برای معلمان غیر تخصصی مهم و ارتقای عاقلانه برای معلمان در سطح مسیر شغلی مهم و ارزیابی مثبت بوسیله رئیس برای معلمان باتجربه که در طرح رشد شغلی شرکت نکرده بودند، مهم بود.

فرضیه‌ها

- مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن مؤثر است.
- مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش سازگاری شغلی معلمان زن مؤثر است.
- مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش رضایت شغلی معلمان زن مؤثر است.
- مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش انگیزش شغلی معلمان زن مؤثر است.
- مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش موفقیت شغلی معلمان زن مؤثر است

1. Akrivos
2. Conley

جامعه آماری

در این تحقیق جامعه آماری عبارتند از معلمان زن شاغل در منطقه ۱۵ تهران در سال تحصیلی ۸۹-۸۸. معلمانی که دارای مدرک کاردانی یا کارشناسی هستند و در مدارس ابتدایی یا راهنمایی منطقه ۱۵ تهران مشغول به کار معلمی هستند. سابقه کار این معلمان حداقل ۱۱ سال و حداکثر ۲۹ سال می‌باشد. معلمان ابتدایی در پایه اول، دوم، سوم، چهارم یا پنجم ابتدایی تدریس می‌کنند. معلمان راهنمایی در پایه اول، دوم یا سوم راهنمایی تدریس می‌کنند.

نمونه و روش نمونه‌گیری

نمونه از بین معلمان منطقه ۱۵ با همکاری اداره آموزش و پرورش منطقه ۱۵، سی نفر از معلمانی که با توجه به نمره ارزشیابی سال تحصیلی ۸۸-۸۷ از لحاظ کاری در سطح عملکرد پایینی قرار داشتند انتخاب شد پیش آزمون از آن‌ها گرفته شد و سپس در دو گروه گواه و آزمایش قرار گرفتند.

ابزار اندازه‌گیری

ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه است. در این تحقیق از چهار پرسشنامه استفاده شده است:

- پرسشنامه محقق ساخته سازگاری شغلی
- پرسشنامه رضایت شغلی دانت
- پرسشنامه عوامل انگیزشی هرزبرگ
- پرسشنامه موفقیت شغلی فرح بخش

پرسشنامه سازگاری شغلی

این پرسشنامه در قالب نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوویست توسط محقق تهیه شده است. پرسشنامه مذکور حاوی ۳۶ عبارت است که از مؤلفه‌های مطرح شده در نظریه سازگاری دیویس و لافکوویست گرفته شده است. روایی^۱ پرسشنامه مذکور از نظر محتوا و روایی صوری مورد تایید اساتید متخصص: فرح‌بخش، عسگری، کرمی و سلیمی قرار گرفته است.

پایایی^۲ پرسشنامه: برای بدست آوردن پایایی پرسشنامه در یک نمونه ۵۰ نفری به اجرا درآمد و با روش آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه ۰/۸۴ بدست آمد.

1. Validity
2. Reliability

اثربخشی مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن منطقه ۱۵ تهران
 پرسشنامه رضایت شغلی دانت: این پرسشنامه در سال ۱۹۶۶ در قالب تئوری دوعاملی هرزبرگ
 تهیه شده است. پرسشنامه مذکور حاوی ۳۶ عبارت است.
 پایایی و روایی پرسشنامه رضایت شغلی دانت: این پرسشنامه توسط فتح آبادی در سال ۱۳۸۷
 در ایران هنجاریابی شده است. پس از محاسبه واریانس تک تک سؤالات و واریانس هرکدام از
 افراد نمونه از طریق آلفای کرونباخ میزان اعتبار ۰/۹۴ بدست آمد.
 روایی پرسشنامه مورد تایید متخصصان روان‌شناسی و مشاوره از نظر محتوا واقع شده است
 (قنبری، ۱۳۸۹).

پرسشنامه عوامل انگیزشی هرزبرگ: این پرسشنامه مشتمل بر ۲۴ سوال بسته ۵ گزینه‌ای
 عوامل انگیزشی است که کلاً رابطه میزان آن با رضایت شغلی سنجیده می‌شود.
 روایی این پرسشنامه مورد تایید اساتید متخصص دکتر علی دلاور و دکتر علی‌اکبر شعاری-
 نژاد قرار گرفته و دارای روایی صوری می‌باشد.
 پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آمده است (بوالحسنی، ۱۳۸۸).
 پرسشنامه موفقیت شغلی: این پرسشنامه شامل ۱۹ سوال بسته ۵ گزینه‌ای است. در مقیاس
 لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم. این پرسش‌نامه ساخته فرح بخش می‌باشد. پایایی
 پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمده است. روایی پرسشنامه مذکور مورد تایید
 متخصصان روان‌شناسی و مشاوره از نظر محتوا واقع شده است.

روش تحقیق

در این پژوهش از دو گروه آزمایش و گواه استفاده شده است که قبل از اجرای متغیر مستقل
 از طریق چهار پرسشنامه (پرسشنامه عوامل انگیزشی هرزبرگ، پرسشنامه رضایت شغلی دانت،
 پرسشنامه موفقیت شغلی فرح بخش و پرسشنامه محقق ساخته سازگاری شغلی) مورد اندازه-
 گیری قرار گرفتند و بعد از آن متغیر مستقل (مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر) برای گروه
 آزمایش اجرا شد متغیر مستقل در ۸ جلسه (هر هفته ۲ جلسه به مدت ۱۰۰ دقیقه) به گروه
 آزمایش ارائه شد. و پس از پایان جلسات پس از هر دو گروه آزمایش و گواه گرفته شد.
 بنابراین طرح پژوهشی نیمه آزمایشی است.

گروه آزمایشی	پس آزمون	متغیر	پیش آزمون
	T2	X	T1
گروه کنترل	T2	-	T1
طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه کنترل			

یافته‌های پژوهش

در این قسمت نخست شاخص‌های توصیفی میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه نمرات متغیرها گزارش می‌شود. سپس نتایج تحلیل استنباطی داده‌های پژوهش که از طریق آزمون تحلیل کوواریانس انجام شده است، ارائه می‌شود. بدین صورت که ابتدا فرضیه‌های پژوهش مطرح و پاسخ آن‌ها را از طریق یافته‌های آماری ارائه می‌کنیم. در جدول زیر شاخص‌های توصیفی مولفه‌های اشتغال موفقیت‌آمیز ارائه شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی مولفه‌های اشتغال موفقیت‌آمیز

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
سازگاری-پیش آزمون	۱۱۰/۰۰	۱۶/۰۶	۶۲/۰۰	۱۴۲/۰۰
سازگاری-پس آزمون	۱۲۹/۲۳	۲۳/۲۰	۹۰/۰۰	۱۴۶/۰۰
رضایت-پیش آزمون	۱۵۱/۸۳	۲۴/۶۱	۱۰۲/۰۰	۲۰۸/۰۰
رضایت-پس آزمون	۱۷۴/۰۳	۳۷/۶۰	۸۳/۰۰	۲۳۹/۰۰
انگیزش-پیش آزمون	۶۹/۲۰	۶/۱۰	۶۰/۰۰	۸۹/۰۰
انگیزش-پس آزمون	۸۰/۰۰	۱۹/۸۴	۹/۰۰	۱۰۷/۰۰
موفقیت-پیش آزمون	۵۹/۷۶	۸/۵۸	۵۰/۰۰	۸۲/۰۰
موفقیت-پس آزمون	۷۳/۱۰	۱۷/۲۴	۴۸/۰۰	۹۹/۰۰

نتایج حاصل از جدول ۱ میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمرات پیش آزمون و پس آزمون را در مولفه‌های اشتغال موفقیت‌آمیز (سازگاری، انگیزش، موفقیت و رضایت) نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود در مولفه سازگاری میانگین نمرات شرکت‌کنندگان در گروه پس آزمون (۱۲۹/۲۳) بالاتر از میانگین نمرات پیش آزمون (۱۱۰/۰۰) است. در مولفه رضایت میانگین نمرات شرکت‌کنندگان در گروه پس آزمون (۱۷۴/۰۳) بالاتر از میانگین نمرات پیش آزمون (۱۵۱/۸۳) است. در مولفه انگیزش میانگین نمرات شرکت‌کنندگان در گروه پس آزمون (۸۰/۰۰) بالاتر از میانگین نمرات پیش آزمون (۶۹/۲۰) است. در مولفه موفقیت میانگین نمرات شرکت‌کنندگان در گروه پس آزمون (۷۳/۱۰) بالاتر از میانگین نمرات پیش آزمون (۵۹/۷۶) است.

اثربخشی مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن منطقه ۱۵ تهران به‌منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون تحلیل کوواریانس استفاده شد. از آنجا که یکی از مهم‌ترین مفروضات آن برابری واریانس گروه‌هاست باید این مفروضه را مورد بررسی قرار داد. بدین منظور از آزمون لوین برای بررسی این مفروضه استفاده می‌شود. فرضیه اول: مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن مؤثر است.

جدول ۲. آزمون لوین برای بررسی برابری واریانس گروه‌ها در متغیر اشتغال موفقیت‌آمیز

P.	درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۱	F
۰/۴۳	۲۸	۱	۰/۶۴

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که مقدار F مشاهده شده در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست. بنابراین، مفروضه یکسانی واریانس گروه‌ها در متغیر اشتغال موفقیت‌آمیز تأیید می‌شود. پس با توجه به رعایت این مفروضه برای تحلیل داده‌ها می‌توان از تحلیل کوواریانس استفاده کرد. خلاصه یافته‌های مربوط به محاسبه کوواریانس در جدول زیر آمده است.

جدول ۳: تحلیل کوواریانس نمرات پس آزمون پس از تعدیل میانگین اشتغال موفقیت‌آمیز در دو گروه

منبع	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	P.
الگوی اصلاح شده	۸۱۶۱۶/۶۹	۲	۴۰۸۰۸/۳۴	۶۳/۴۲	۰/۰۱
پیش آزمون (اشتغال)	۵۰۳۳/۴۲	۱	۵۰۳۳/۴۲	۷/۸۲	۰/۰۱
گروه	۷۴۶۵۶/۳۲	۱	۷۴۶۵۶/۳۲	۱۱۶/۰۲	۰/۰۱
خطا	۱۷۳۷۳/۳۶	۲۷	۶۴۳/۴۵		
کل اصلاح شده	۹۸۹۹۰/۰۶	۲۹			

نتایج جدول فوق حاکی از آن است که با ۹۹٪ اطمینان نتیجه می‌گیریم بین گروه کنترل و آزمایش در میانگین اشتغال موفقیت‌آمیز پس از اجرای مشاوره تفاوت معنی‌داری به لحاظ آماری وجود دارد ($P < 0/01$, $F = 116/02$, $df = 1$)؛ یعنی فرض صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر میزان افزایش اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن مؤثر است.

فرضیه دوم: مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش سازگاری شغلی معلمان زن مؤثر است.

جدول ۴. آزمون لوین برای بررسی برابری واریانس گروه‌ها در متغیر سازگاری

P.	درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۱	F
۰/۹۹	۲۸	۱	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که مقدار F مشاهده شده در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست. بنابراین، مفروضه یکسانی واریانس گروه‌ها در مولفه سازگاری تأیید می‌شود. پس با توجه به رعایت این مفروضه برای تحلیل داده‌ها می‌توان از تحلیل کوواریانس استفاده کرد. خلاصه یافته‌های مربوط به محاسبه کوواریانس در جدول زیر آمده است.

جدول ۵. تحلیل کوواریانس نمرات پس آزمون پس از تعدیل میانگین سازگاری شغلی در دو گروه

منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	P.
الگوی اصلاح شده	۱۳۹۲۱/۲۹۳	۲	۶۹۶۰/۶۴	۱۱۱/۳۳	۰/۰۰۱
پیش آزمون (سازگاری)	۳۰۵۳/۲۶۰	۱	۳۰۵۳/۲۶۰	۴۸/۸۳	۰/۰۰۱
گروه	۱۲۰۷۱/۱۲۳	۱	۱۲۰۷۱/۲۳۹	۱۹۳/۰۷	۰/۰۰۱
خطا	۱۶۸۸/۰۷	۲۷	۶۲/۵۲		
کل اصلاح شده	۱۵۶۰۹/۳۶۷	۲۹			

نتایج جدول ۵ حاکی از آن است که با ۹۹٪ اطمینان نتیجه می‌گیریم بین گروه کنترل و آزمایش در میانگین میزان سازگاری پس از اجرای مشاوره تفاوت معنی‌داری به لحاظ آماری وجود دارد ($P < 0/01$ ، $F = 193/89$ ، $df = 1$)؛ یعنی فرض صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر مشاوره مبتنی بر نظریه گلاسر بر میزان افزایش سازگاری شغلی معلمان زن مؤثر است. فرضیه سوم: مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش رضایت شغلی معلمان زن مؤثر است.

جدول ۶. آزمون لوین برای بررسی برابری واریانس گروه‌ها در متغیر رضایت

P.	درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۱	F
۰/۱۸	۲۸	۱	۰/۸۳

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که مقدار F مشاهده شده در سطح ۰/۰۱ معنادار نیست. بنابراین، مفروضه یکسانی واریانس گروه‌ها در مولفه رضایت تأیید می‌شود. با توجه به رعایت این

اثربخشی مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن منطقه ۱۵ تهران مفروضه برای تحلیل داده‌ها می‌توان از تحلیل کوواریانس استفاده کرد. خلاصه یافته‌های مربوط به محاسبه کوواریانس در جدول ۴-۱۳ آمده است.

جدول ۷. تحلیل کوواریانس نمرات پس از آزمون پس از تعدیل میانگین رضایت شغلی در دو گروه

منبع	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	P.
الگوی اصلاح شده	۳۶۸۷۹/۹۶	۲	۱۸۴۳۹/۹۸	۱۲۰/۸۱	۰/۰۰۱
پیش آزمون (رضایت)	۱۲۹۶۶/۳۳	۱	۱۲۹۶۶/۳۳	۸۴/۹۵	۰/۰۰۱
گروه	۲۲۵۸۹/۹۱	۱	۲۲۵۸۹/۹۱	۱۴۸/۰۰	۰/۰۰۱
خطا	۴۱۲۰/۹۹	۲۷	۱۵۲/۶۳		
کل اصلاح شده	۴۱۰۰۰/۹۶	۲۹			

نتایج جدول ۷ حاکی از آن است که با ۹۹٪ اطمینان نتیجه می‌گیریم بین گروه کنترل و آزمایش در میانگین میزان رضایت پس از اجرای مشاوره تفاوت معنی‌داری به لحاظ آماری وجود دارد ($F = 148/00$, $P < 0/01$, $df = 1$)؛ یعنی فرض صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر مشاوره مبتنی بر نظریه گلاسر بر میزان افزایش رضایت معلمان زنان مؤثر است. فرضیه چهارم: مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش انگیزش شغلی معلمان زن مؤثر است.

جدول ۸. آزمون لوین برای بررسی برابری واریانس گروه‌ها در متغیر انگیزش

F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	P.
۱/۸۳	۱	۲۸	۰/۱۹

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که مقدار F مشاهده شده در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست. بنابراین، مفروضه یکسانی واریانس گروه‌ها در مولفه انگیزش تأیید می‌شود. پس با توجه به رعایت این مفروضه برای تحلیل داده‌ها می‌توان از تحلیل کوواریانس استفاده کرد. خلاصه یافته‌های مربوط به محاسبه کوواریانس در جدول زیر آمده است.

جدول ۹. تحلیل کوواریانس نمرات پس از آموزش پس از تعدیل میانگین انگیزش شغلی در دو گروه

منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	P.
الگوی اصلاح شده	۲۴۸۲/۳۷	۲	۱۲۴۱/۱۸	۳/۷۵	۰/۰۳
پیش آزمون (انگیزش)	۱۶/۲۳	۱	۱۶/۲۳	۰/۴	۰/۸۲
گروه	۲۴۶۸/۳۷	۱	۲۴۶۸/۳۷	۷/۴۵	۰/۰۱
خطا	۸۹۳۵/۶۲	۲۷	۳۳۰/۹۴		
کل اصلاح شده	۱۱۴۱۸/۰۰	۲۹			

نتایج جدول ۹ حاکی از آن است که با ۹۹٪ اطمینان نتیجه می‌گیریم بین گروه کنترل و آزمایش در میانگین میزان انگیزش پس از اجرای مشاوره تفاوت معنی‌داری به لحاظ آماری وجود دارد ($P < 0/01$, $F = 7/45$, $df = 1$)؛ یعنی فرض صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر میزان افزایش انگیزش شغلی معلمان زنان مؤثر است. فرضیه پنجم: مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش موفقیت شغلی معلمان زن مؤثر است.

جدول ۱۰. آزمون لوین برای بررسی برابری واریانس گروه‌ها در متغیر موفقیت

F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	P.
۰/۵۴	۱	۲۸	۰/۵۴

نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد که مقدار F مشاهده شده در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست. بنابراین، مفروضه یکسانی واریانس گروه‌ها در مولفه موفقیت تأیید می‌شود. پس با توجه به رعایت این مفروضه برای تحلیل داده‌ها می‌توان از تحلیل کوواریانس استفاده کرد. خلاصه یافته‌های مربوط به محاسبه کوواریانس در جدول زیر آمده است.

جدول ۱۱. تحلیل کوواریانس نمرات پس از آموزش پس از تعدیل میانگین موفقیت شغلی در دو گروه

منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	P.
الگوی اصلاح شده	۷۶۵۳/۸۵	۲	۳۸۲۶/۹۲	۱۰۶/۴۳	۰/۰۰۱
پیش آزمون (موفقیت)	۵۶۹/۸۲	۱	۵۶۹/۸۲	۱۵/۸۴	۰/۰۰۱
گروه	۵۸۷۳/۳۵	۱	۵۸۷۳/۳۵	۱۶۳/۳۴	۰/۰۰۱
خطا	۹۷۰/۸۴	۲۷	۳۵/۹۵		
کل اصلاح شده	۸۶۲۴/۷۰	۲۹			

اثربخشی مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن منطقه ۱۵ تهران

نتایج جدول فوق حاکی از آن است که با ۹۹٪ اطمینان نتیجه می‌گیریم بین گروه کنترل و آزمایش در میانگین میزان انگیزش پس از اجرای مشاوره تفاوت معنی‌داری به لحاظ آماری وجود دارد ($F=163/34$ ، $P<0/01$ ، $df=1$)؛ یعنی فرض صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر میزان افزایش موفقیت شغلی معلمان زنان مؤثر است.

نتایج

در این قسمت ابتدا با توجه به تحقیقات انجام شده به بحث و نتیجه‌گیری پیرامون یافته‌های پژوهش پرداخته می‌شود سپس پیشنهادات ارائه می‌شود.

مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن مؤثر است. با توجه به داده‌های بدست آمده و تجزیه و تحلیل آن‌ها با ۹۹٪ اطمینان نتیجه می‌گیریم بین گروه کنترل و آزمایش در میانگین اشتغال موفقیت‌آمیز پس از اجرای مشاوره تفاوت معناداری به لحاظ آماری وجود دارد. ($F=116/02$ ، $P<0/05$ ، $df=1$). یعنی فرضیه صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن مؤثر بوده است. این یافته‌ها با دیدگاه گلاسر در مورد تاثیر نظریه انتخاب به صورت گروهی بر افزایش پیشرفت در زندگی هماهنگ است. گلاسر می‌گوید جلسات گروهی بیشترین تاثیر را روی زندگی فردی افراد دارد. هر فرد و خانواده‌ای که نظریه انتخاب را یاد می‌گیرد شانس خوشبخت شدن خویش را افزایش می‌دهد. در عین حال می‌توانیم کاهش مشکلات مشهودی مثل مردودی، بزهکاری جوانان، ناراحتی افراد در محیط مدرسه، کار... را نیز اندازه بگیریم (گلاسر، ۲۰۰۱). هم‌چنین گلاسر معتقد است انجام واقعیت‌درمانی به صورت گروهی از مزیت برخوردار است. صمیمیت لازمه کمک به افراد برای رفع نیازهای آن‌هاست و مشاور نباید از صمیمیت با دانش-آموزان هراسی داشته باشد، اگرچه افراد همدلی لازم و پیوند عاطفی را در گروه کمتر به دست می‌آورند، ولی این مسئله با رابطه‌ای که آن‌ها با همدیگر در گروه بدست می‌آورند جبران می‌شود و اعضای گروه، همدیگر را حمایت می‌کنند و هم مبارزه‌ای صادقانه برای نگرستن به زندگی شخصی دارند. مشاور نیز گروه را به سوی افزایش پیوند عاطفی راهنمایی می‌کند و به اعضا کمک می‌کند به نقش مهمی که او در جهان واقعی آنان عهده دارد، توجه کنند. درمانگر مسئله مسئولیت‌پذیری را محور قرار می‌دهد و مواظب است هیچکدام از اعضا موفق به تاخیر انداختن کار گروه نشود (گلاسر، ۱۹۹۹).

چن (۱۹۹۸)، در یافته‌هایش نشان داد که کسانی که مشاوره گروهی گلاسر را دریافت کرده بودند رفتار مسئولانه‌تری نسبت به احتیاجات اولیه خود و خودانگاره مثبت داشتند که تلویحاً نتایج این پژوهش را تایید می‌کند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات هاریس (۱۹۹۵) مبنی

بر تاثیر واقعیت‌درمانی بر رفتار مسئولانه دانش‌آموزان، پژوهش جراره (۱۳۸۰)، مبنی بر تاثیر مشاوره گروهی با رویکرد واقعیت‌درمانی بر کاهش بحران هویت نوجوانان، پژوهش عبادیان (۱۳۸۵)، مبنی بر اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد گلاسر بر افزایش میزان سلامت عمومی دانش‌آموزان پسر، پژوهش اکبری (۱۳۸۰)، مبنی بر تاثیر مشاوره گروهی به شیوه واقعیت‌درمانی در کاهش احساس تنهایی دانش‌آموزان پسر و پژوهش شعبانی (۱۳۸۳)، مبنی بر تاثیر مشاوره گروهی به شیوه واقعیت‌درمانی در کاهش بحران هویت قربانیان بزه زندانی و کریمی (۱۳۸۷)، مبنی بر اثربخشی آموزش نظریه انتخاب بر کاهش تعارضات زناشویی زوج‌های شاکي از رفتار متقابل، امیری (۱۳۸۵)، مبنی بر میزان اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر انگیزه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دختر سال اول متوسطه، که در مجموع بیانگر اثربخشی واقعیت‌درمانی گلاسر می‌باشند، هم‌خوانی دارد.

مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش سازگاری شغلی معلمان زن مؤثر است. با توجه به داده‌های بدست آمده و تجزیه و تحلیل آن‌ها با 99% اطمینان نتیجه می‌گیریم بین گروه کنترل و آزمایش در میانگین میزان سازگاری پس از اجرای مشاوره تفاوت معنی‌داری به لحاظ آماری وجود دارد ($F=193/89$ ، $df=1$ ، $P<0/05$)، یعنی فرض صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش سازگاری شغلی معلمان زن مؤثر بوده است. نتیجه این تحقیق با یافته‌های پژوهش‌های زیر منطبق است:

بدرخانی (۱۳۸۶) در یافته‌هایش نشان داد که کسانی که مشاوره گروهی بر مبنای نظریه انتخاب گلاسر دریافت کرده بودند سازگاری بیشتری نسبت به بقیه داشتند. در تحقیقی که حسینی اصل (۱۳۸۵)، بررسی کرده است به این نتیجه رسیده است که مشاوره شغلی گروهی بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی کرومبولتز بر افزایش سازگاری شغلی کارکنان بانک ملی ایران - تهران مؤثر بوده است.

لی لیانگ (۲۰۰۹) در تحقیقش در مورد سازگاری شغلی مردان آسیایی - آمریکایی نشان داد که قومیت در سازگاری شغلی آن‌ها مؤثر بوده است و به فقدان نمایندگی این افراد در موقعیت‌های تاپ در شرکت‌ها منجر شده است.

توماسیک و همکاران (۲۰۰۸)، در تحقیقی سازگاری انطباقی علائق شغلی در بین جوانان آلمانی در طی انتقال از مدرسه به کار را مورد بررسی قرار داده‌اند و دریافته‌اند که مسیر مفهومی به عنوان بیشترین انطباق برای جوانانی مطرح شده که تاکید فراوان بر راهبردهای تعهد هدف که بوسیله نظریه کنترل عمر مطرح شده داشتند.

مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش رضایت شغلی معلمان زن مؤثر است.

اثربخشی مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن منطقه ۱۵ تهران

با توجه به داده‌های بدست آمده در فصل چهارم و تجزیه و تحلیل آن‌ها با ۹۹٪ اطمینان نتیجه می‌گیریم بین گروه کنترل و آزمایش در میانگین میزان رضایت پس از اجرای مشاوره تفاوت معنی‌داری به لحاظ آماری وجود دارد ($F=148/00$ ، $P<0/05$ ، $df=1$)؛ یعنی فرض صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش رضایت شغلی معلمان زن مؤثر بوده است.

امینی تهرانی (۱۳۸۵)، در یافته‌هایش به این نکته اشاره دارد که مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر افزایش رضایت شغلی کارگران شرکت اتوبوس‌سازی پیشرو یدک تاثیر داشته است.

ذوالفقار (۱۳۸۷)، در یافته‌هایش نشان داد که همبستگی معناداری بین متغیرهای رضایت شغلی و فرسودگی شغلی، ایدئولوژی کنترل و پیشرفت تحصیلی، روان‌تنی و پیشرفت تحصیلی، تعارض و انگیزش پیشرفت، تعارض و روان‌تنی وجود دارد.

کانلی و همکاران (۱۹۹۸)، در تحقیقی رضایت معلم را در یک طرح رشدی پیش‌بینی کردند و دریافته‌اند که منابع خبری، سلسله مراتب اقتدار برای معلمان غیرتخصصی مهم و ارتقای عادلانه برای معلمان در سطح مسیر شغلی مهم و ارزیابی مثبت بوسیله رئیس برای معلمان با تجربه مهم است.

گریفین (۱۹۹۶) در تحقیق خود نشان داده است که بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی هنگامی که این دو متغیر در یک نقطه و در یک زمان اندازه‌گیری شوند، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد که تلویحاً نتایج این پژوهش را تایید می‌کند.

تحقیقی که نورالهی (۱۳۸۸)، انجام داده نیز بیان‌کننده افزایش رضایت شغلی در اثر مشارکت‌دهی معلمان در تصمیم‌گیری آموزشی که از جمله عوامل انگیزشی رضایت شغلی (مسئولیت‌پذیری) است، می‌باشد.

حسینی (۱۳۸۷)، نیز در تحقیق خود نتایج مشابهی در زمینه رابطه رضایت شغلی با عوامل محیطی و عوامل انگیزشی بدست آورده است.

زمیلاس و پایاناس (۲۰۰۴)، در قبرس در زمینه رضایت شغلی معلمان تحقیقی انجام داده‌اند و رابطه مثبتی بین رضایت شغلی معلمان با شرایط کاری از جمله حقوق و ساعات کاری و روزهای تعطیل بدست آوردند.

مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش انگیزش شغلی معلمان زن مؤثر است.

با توجه به داده‌های بدست آمده و تجزیه و تحلیل آن‌ها با ۹۹٪ اطمینان نتیجه می‌گیریم بین گروه کنترل و آزمایش در میانگین میزان انگیزش پس از اجرای مشاوره تفاوت معنی‌داری به لحاظ آماری وجود دارد ($F=7/45$ ، $P<0/05$ ، $df=1$)؛ یعنی فرض صفر رد می‌شود. به عبارت

دیگر مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش انگیزش شغلی معلمان زن مؤثر بوده است.

شعبانی (۱۳۸۳)، در پژوهشی که با قربانیان بزه انجام داد به این نکته اشاره می‌کند که در بین نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی، نظریه گلاسر بر ایجاد رفتار مسئولانه و حس مسئولیت-پذیری تأکید بیشتری دارد و افرادی که انگیزه کمتری برای زندگی دارند، دارای زندگی بی‌هدف هستند که یافته‌های این پژوهش با پژوهش حاضر همخوانی دارد.

بوالحسنی (۱۳۸۸)، در یافته‌هایش نشان داد که مشاوره شغلی به شیوه دوعاملی هرزبرگ بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دورود مؤثر بوده است.

رضازاده (۱۳۷۷) در تحقیقی رابطه بین دومتغیر "ارزشیابی عملکرد" و "انگیزش شغلی" معلمان را بررسی کرده و یافته‌های زیر بدست آمده:

بین ارزش پاداش‌های موردنظر ارزشیابی با انگیزش شغلی همبستگی معنی‌دار وجود دارد. هرچه پاداش‌های موردنظر ارزشیابی، بیشتر مبتنی بر عملکرد باشد، انگیزش شغلی بیشتر می‌شود. هرچه عوامل عملکردی مورد ارزشیابی با تلاش معلمین بیشتر قابل دسترسی باشد، انگیزش شغلی آن‌ها بیشتر می‌شود. هرچه توجه به "نتایج پژوهشی" ارزشیابی بیشتر باشد، انگیزش شغلی معلمان افزایش می‌یابد.

عزیزی (۱۳۸۷)، به بررسی رابطه بین مدیریت عملکرد و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز پرداخته است. نتایج حاصل نشان داد بین مدیریت عملکرد و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد. تحقیقی توسط دیلمان و همکاران (۲۰۰۶)، با عنوان "تطبیق بین انگیزش و مدیریت عملکرد کارگران بهداشت" انجام شده است که منجر به این نتیجه شده است که انگیزاننده‌های اصلی کارکنان بهداشت با مسئولیت‌پذیری، آموزش، تصدیق، و حقوق رابطه دارد. این موارد می‌توانند به‌وسیله مدیریت عملکرد (توصیفات شغل، سرپرستی، آموزش مداوم و ارزیابی عملکرد) تحت تأثیر قرار بگیرند.

مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش موفقیت شغلی معلمان زن مؤثر است.

با توجه به داده‌های بدست آمده و تجزیه و تحلیل آن‌ها با ۹۹٪ اطمینان نتیجه می‌گیریم بین گروه کنترل و آزمایش در میانگین موفقیت پس از اجرای مشاوره تفاوت معنی‌داری به لحاظ آماری وجود دارد ($F=163/34$ ، $P<0/05$ ، $df=1$)؛ یعنی فرض صفر رد می‌شود و فرضیه محقق مبنی بر "مشاوره مبتنی بر نظریه گلاسر بر افزایش موفقیت شغلی معلمان زن مؤثر است" تایید می‌شود.

اثربخشی مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن منطقه ۱۵ تهران

فرجیان (۱۳۸۷)، در تحقیقی که در زمینه مدیریت سرمایه انسانی، اجتماعی و عاطفی با رویکردی اثربخش در موفقیت شغلی انجام داده است، دریافت که سرمایه انسانی و اجتماعی بر موفقیت شغلی مدیران تاثیر می‌گذارد.

آکریوس و همکاران (۲۰۰۷)، در تحقیقی راهبردهای شغلی مدیران هتل برای موفقیت را بررسی کردند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بیشترین استفاده از راهبردهای: فرصت-های شغلی، مهارت‌ها، تحرک، روابط بین فردی و از عهده موقعیت‌های مختلف برآمدن است و کم‌ترین استفاده مربوط به تماس‌های خانوادگی، تکنیک‌های جستجوی کار و پرداخت است.

پیشنهادها

- با توجه به تاکید گلاسر بر این نکته که کارکنان مدرسه که برای بهبود رفتارهای انسانی کار می‌کنند و تا زمانی که نتوانند دور هم جمع شوند هیچ چیز تازه‌ای حل نمی‌شود، پیشنهاد می‌شود که براساس یافته‌های تحقیق که مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن مؤثر بوده، اصول نظریه انتخاب به مدیران، معلمان و مشاوران آموزش داده شود.

- با توجه به بحث مدیریت ریاستی و مدیریت هدایتی که گلاسر در نظریه انتخاب خود مطرح می‌کند پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس، تحت آموزش مدیریت هدایتی قرار بگیرند.

- با توجه به اهمیت آموزش و اشتغال و با توجه به تاثیر نظریه انتخاب بر اشتغال موفقیت‌آمیز زنان پیشنهاد می‌شود تایید نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش کارایی مدیران و روسای مراکز مختلف بررسی شود.

- با توجه به محدودیت این پژوهش به زنان پیشنهاد می‌شود پژوهش بر روی گروه‌های مختلف (از لحاظ جنسیت و سن و قومیت و...) صورت گیرد و مقایسه‌ای بین تحقیقات صورت گیرد.

- اجرای پژوهش در افزایش اشتغال به صورت فردی

- مقایسه مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر و سایر نظریه‌ها بر افزایش اشتغال موفقیت‌آمیز

منابع

- اکبری، محمد. (۱۳۸۰). *تاثیر مشاوره گروهی به شیوه واقعیت‌درمانی در کاهش احساس تنهایی دانش‌آموزان پسر دبیرستانی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- امیری، مژگان. (۱۳۸۵). *میزان اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر انگیزه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دختر سال اول متوسطه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

- امینی تهرانی، زهرا. (۱۳۸۵). *اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر افزایش رضایت شغلی کارگران شرکت اتوبوس سازی پیشرو یدک*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.
- بدرخانی، محمد. (۱۳۸۶). *اثربخشی مشاوره گروهی بر مبنای نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش سازگاری دانش آموزان*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.
- بوالحسنی، فاطمه. (۱۳۸۸). *اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه دوامی هرزبرگ بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دورد*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.
- جراره، جمشید (۱۳۸۰). *تاثیر مشاوره گروهی با رویکرد واقعیت‌درمانی در کاهش بحران هویت نوجوانان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- حسینی، سیدمحسن. (۱۳۸۷). *بررسی رابطه بین مدیریت عملکرد و انگیزش شغلی کارمندان وزارت آموزش و پرورش*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- حسینی اصل، فاطمه. (۱۳۸۵). *اثربخشی مشاوره شغلی گروهی بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی کرومبولتز بر سازگاری شغلی کارکنان بانک ملی ایران - تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.
- ذوالفقار، محسن. (۱۳۸۷). *علل بروز تعارض (رضایت شغلی، ایدئولوژی کنترل، فرسودگی شغلی) در رفتار معلمان و ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی، انگیزش پیشرفت و ویژگی‌های روان‌تنی دانش‌آموزان سال اول دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران*. رساله دکتری تخصصی (PHD) در روان‌شناسی تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.
- رضازاده، اکبر. (۱۳۷۷). *تاثیر ارزشیابی عملکرد بر انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان تبریز*. پایان نامه، کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.
- شعبانی، علی اکبر. (۱۳۸۳). *تاثیر مشاوره گروهی با رویکرد واقعیت‌درمانی بر کاهش بحران هویت قربانیان بزه*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی علامه طباطبایی.
- شفیع آبادی، عبد... (۱۳۸۶). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*. تهران: رشد.
- عبادیان، حسین. (۱۳۸۵). *بررسی اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد گلاسر بر افزایش میزان سلامت عمومی دانش‌آموزان پسر*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- عزیزی، عسکر. (۱۳۸۷). *بررسی رابطه بین مدیریت عملکرد و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز*. پایان نامه، کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.
- فرجیان، مرجان. (۱۳۸۷). *مدیریت سرمایه انسانی، اجتماعی و عاطفی با رویکردی اثربخش در موفقیت شغلی: مطالعه موردی بانک ملت*.
- قنبری، زهرا (۱۳۸۹). *مقایسه خلاقیت و رضایت شغلی در دبیران گروه هنر و دبیران علوم انسانی منطقه ۷ تهران*. پایان نامه، کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.
- کریمی، عادل. (۱۳۸۷). *اثربخشی آموزش نظریه انتخاب بر کاهش تعارضات زناشویی زوج‌های شاکی از رفتار متقابل*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

اثربخشی مشاوره مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان زن منطقه ۱۵ تهران

نورالهی، فاطمه (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین میزان مشارکت دهی معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و پرورشی توسط مدیران با رضایت شغلی معلمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.

- Akrivos, C, Ladkin, A, Reklitis, P. (2007). Hotel managers' Career Strategies for success. *International Journal of contemporary Hospitality management*. Vol.19 No.2. PP.107-119.
- Cheen, Jen. (1998). Reality Therapy and self esteem, *Journal of Reality Therapy*.
- Conley, S., Bas Isaac, E., Brandon, J. (1998). What matters to whom: predictors of teacher satisfaction in a career development plan. *Journal of personel Education* 11:299-322
- Cytrynbaum, S., & Crites, J. O. (1989). The utility of adult Development theory in understanding the career adjustment process.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of Work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota press.
- Dawis, R. B. Z Lofquist, L. (1984). *Apsychological theory of work Adjustment: An individual differences model and its application*, Mineapolis: University of Minnesota Press.
- Dieleman, M; Toonen J; Toure H; Martineau; T. (2006). "The Match between Motivation and performance Management of Health Sector Workers in Mali ", *Human Resourse for Health*, V.4.
- Glasser, W. (1999). *choice theory, a new psychology of personal Freedom*. New York: Harper Collins.
- Glasser, W. (2001). *Counseling with choice theory, the new Reality Therapy, from Harper Collines publishers*.htm.
- Griffin, D. K. & Resenbery, H. & cheyney W. & Greenbery. B. (1996). Acomparion of self steem and Job satisfaction with mild mental Retardation. (*Jun*).142 – 150
- Griffin, B., & Heskenth, B. (2005). *Counseling for work adjustment*. In S.D.Brown & R.W.Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and reaserch to work* (PP. 483 - 505). Hoboken, NJ: Wiley.
- Korman, A. K. (1977). *Organizational behavior*. Englewood cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Liliang, R. (2009). *the career adjustment of Asian American males*. Unpublished Doctoral Dissertation. Fordham University, New York.
- Newman, B.M., & Newman, P.R. (2003). *development through life: A Psychological approach* (8 th ed.). Belmont, CA: Wad Worth.
- Tomasik, M., Hards, S., Heckhausen, H. (2009). Adaptive Adjustments of Vocational aspirations among German youths during the Transition from School to work. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 38 -46.
- Zunker, V, G. (2006). *Career counseling Ahilistic Approach*. U.S: Thomson