

The Effectiveness of Modern Group Reality Therapy on Organizational Citizenship Behavior Among the Employees

Yoones Gheisizadeh¹, Molood Keykhosrovani^{*2}, Ali Poladi Reishahri³, Naser Amini⁴

¹Ph.D. Student in General Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran.

²Assistant Professor, Department of Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran.

³Assistant Professor, Department of Psychology, Payam Noor Bushehr University, Bushehr, Iran.

⁴Assistant Professor, Department of Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran

Article History

Received: 2022/12/11

Revised: 2023/01/31

Accepted: 2023/06/06

Available online: 2023/06/06

Article Type: Research Article

Keywords: reality therapy, organizational citizenship behavior, employees

Corresponding Author*:

Moloud keykhosrovani, Assistant Professor, Department of Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran

Postal code: 7515895496

ORCID: 0000-0002-0388-4265

E-mail: moloud.keykhosrovani@iaubushehr.ac.ir

Dor:

<http://dorl.net/dor/20.1001.1.20081243.1402.16.2.5.3>

Citation: Gheisizadeh, Y., Keykhosrovani, M., Poladi Reishahri, A., Amini, A. (1400/ 2022). The Effectiveness of Modern Group Reality Therapy on Organizational Citizenship Behavior Among the Employees, 16 (2). 13-23.

Dor: <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20081243.1402.16.2.5.3>

ABSTRACT

The present study was conducted with the aim of investigating cognitive-behavioral game therapy on alexithymia and reducing aggression in students with attention-deficit/hyperactivity disorder. The current study was experimental with a pre-test-post-test design with a control group. The statistical population included all students with hyperactive/inattentive disorder in Kermanshah city, from which a sample of 30 people was selected using convenience sampling and randomly assigned to two experimental and control groups. The tools of this research included cognitive behavioral game therapy protocol, Eysenck's Aggression Questionnaire (1975) and Toronto Alexithymia Questionnaire (1994). The treatment program was implemented for eight sessions of 30-45 minutes duration twice a week. The findings of covariance analysis showed that the cognitive-behavioral game therapy program significantly reduced emotional problems, alexithymia and aggression in children with hyperactivity/inattention disorder. Finally, the results showed that play therapy can be used as a suitable method to reduce children's emotional and behavioral problems.

اثربخشی واقعیت‌درمانی نوین گروهی بر رفتار شهروندی سازمانی در بین کارمندان

یونس قیصی‌زاده^۱، مولود کیخسروانی*^۲، علی پولادی ریشهری^۳، ناصر امینی^۴

^۱دانشجوی دکتری رشته روان‌شناسی عمومی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران

^۲استادیار گروه روان‌شناسی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی بوشهر، ایران

^۳استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور بوشهر، بوشهر، ایران

^۴استادیار گروه روان‌شناسی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران

اطلاعات مقاله

چکیده

دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۲۰

اصلاح نهایی: ۱۴۰۱/۱۱/۱۱

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۶

انتشار آنلاین: ۱۴۰۲/۰۳/۱۶

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

کلیدواژه‌ها: واقعیت‌درمانی، رفتار شهروندی سازمانی، کارمندان

نویسنده‌ی مسئول*:

مولود کیخسروانی، استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوشهر، بوشهر، ایران.

کد پستی: ۷۵۱۵۸۹۵۴۹۶

ارکید: ۰۰۰۰-۰۰۰۲-۰۳۸۸-۴۲۶۵

پست الکترونیکی:

moloud.keykhosrovani@iaubushehr.ac.ir

امروزه نیروی انسانی حیاتی‌ترین عنصر استراتژیک و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی کارایی سازمان تلقی می‌شود. بنابراین ارتقای رفتار شهروندی سازمانی یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای هر سازمانی است. هدف این پژوهش بررسی اثربخشی واقعیت‌درمانی نوین گروهی بر رفتار شهروندی سازمانی در بین کارمندان شهر بوشهر بود. روش این پژوهش از نوع نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و گروه کنترل است. جامعه‌ی آماری پژوهش تمام کارمندان شهر بوشهر در سال ۱۴۰۰ بودند. نمونه‌ی پژوهش ۳۰ نفر از کارمندان بود که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به صورت تصادفی در گروه آزمایش (واقعیت‌درمانی) و گروه کنترل قرار گرفتند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌ی رفتار شهروندی سازمانی (کرنودل، ۲۰۰۷) استفاده شد. شرکت‌کنندگان گروه آزمایش در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای، آموزش رویکرد واقعیت‌درمانی نوین گروهی را دریافت کردند و گروه گواه آموزشی دریافت نکرد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش تحلیل کوواریانس در نرم‌افزار SPSS21 انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که واقعیت‌درمانی نوین گروهی باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل شده است ($P < 0/001$). نتیجه‌گیری می‌شود که واقعیت‌درمانی برای بهبود رفتار شهروندی سازمانی کارمندان مؤثر است و می‌توان از این مداخله برای افزایش بهره‌وری سازمانی سود برد.

شوشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

مقدمه

با اهمیت یافتن سازمان‌ها در جوامع، دوره‌ی جدید را عصر سیطره‌ی سازمان‌ها بر جوامع می‌دانند به‌گونه‌ای که می‌توان از تعبیر دنیای سازمانی برای دوره‌ی حاضر استفاده کرد (کامینسکا و برزیلو، ۲۰۱۶)، از طرفی با توجه به این‌که منابع انسانی یکی از منابع اصلی سازمان‌ها است که دارای ظرفیت قدرتمندی برای افزایش ارزش خود در طول زمان است (پوپسکو و کیریاکوپولوس، ۲۰۲۲)، لذا، تجزیه‌وتحلیل منابع انسانی برای افزایش عملکرد افراد محور در سازمان‌ها بسیار مهم است (مارگریتا، ۲۰۲۲) و کشف و درک رفتار کارکنان در محل کار و بهینه‌سازی آن با اهداف سازمانی از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. در این راستا پژوهش‌های بسیاری به‌منظور شناسایی این‌که چگونه سازمان‌ها می‌توانند از راه منابع انسانی سودآوری و رقابت‌پذیری بیشتری در محیط خود داشته باشند، صورت گرفته است (زارعی، پورشافعی و عسگری، ۲۰۲۲/۱۴۰۰). کارکنان، عضو حیات‌بخش هر سازمانی هستند که نقش تعیین‌کننده‌ای در فراهم‌سازی، طراحی، نگهداری و محیط مساعد کاری برای سایر کارکنان دارند. اکنون وضعیت به‌صورتی است که داشتن کارکنان راضی، پرنرژی و خلاق مهم‌ترین منابع سازمانی در نظر گرفته می‌شود (تاگو، نی بوی گورشی، ۲۰۱۷). بنابراین حفظ سرمایه‌ی انسانی و اجتماعی ارزشمند به‌عنوان مهم‌ترین چالش آینده‌ی نه‌چندان دور در دنیای تجاری پرشتاب دیده می‌شود که در آن بر سر جذب و حفظ مهارت‌های کمیاب و اساسی رقابت می‌شود (کوئتزیه و اوشیوزن، ۲۰۱۷). در این راستا، متخصصان منابع انسانی باید عواملی گوناگون را که بر حفظ و عملکرد کارکنان اثر می‌گذارد، شناسایی کنند، به‌طوری که این عوامل جنبه‌های سلامت روانی مثل استرس، فرسودگی و افسردگی را نیز در برگیرد. عواملی مانند استرس و فرسودگی به دلیل ایجاد احساسات منفی در کارکنان می‌تواند باعث عملکرد ضعیف کارمند و حتی ترک سازمان از سوی وی شوند. از سوی دیگر، توجه به عواملی که به توانمندی کارکنان می‌انجامد، می‌تواند عملکرد مثبت کارکنان را در پی داشته باشد (ردلینگایز، روتمان و بوث، ۲۰۱۹). از آن‌جا که سازمان‌ها در پی راهی برای کمک به کارکنان خود برای حرکت به

سمت اهداف سازمان هستند، به‌طور فزاینده‌ای اهمیت تمرکز بر رشد توانمندی‌های بالقوه کارکنان به‌جای تمرکز بر ضعف‌ها موردتوجه قرار گرفته است (لوتانز و برواد، ۲۰۲۲). یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که سازمان‌ها با آن مواجه هستند، چگونگی انگیزش کارکنان به این است که نقش‌ها و وظایف خود را به‌خوبی انجام دهند تا این اطمینان حاصل شود که سازمان اثربخشی و بقای مؤثر خود را حفظ خواهد کرد. یکی از عوامل مهم در این ارتباط تقویت رفتار شهروندی سازمانی است. رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای فراتر از وظایف کارمندان است که کاملاً داوطلبانه و اختیاری است و در نظام رسمی سازمان پیش‌بینی نشده است، اما می‌تواند منجر به بهبود عملکرد و اثربخشی سازمانی شود (نیکوکار، گوهری، آهی و اکبری، ۲۰۲۱/۱۴۰۰).

مفاهیم رفتار شهروندی سازمانی در هفت بعد طبقه‌بندی شده است (پادسکاف، مکنزی، پین و باچراچ، ۲۰۰۰):^۱ رفتارهای کمک‌کننده؛ شامل کمک کردن داوطلبانه به دیگران و یا جلوگیری از بروز مشکلات مربوط به کار همانند نوع دوستی، تعدیل‌کننده‌گری و تشویق است.^۲ جوانمردی و گذشت^۳: به‌عنوان تمایل به تحمل شرایط اجتناب‌ناپذیر سخت بدون ابراز شکایت و ناراحتی تعریف شده است.^۳ وفاداری سازمانی^۴: شامل مفهوم طرفداری صادقانه، حسن‌نیت در حال گسترش و حمایت از سازمان، طرفداری، حمایت و دفاع از اهداف سازمانی است.^۴ اطاعت سازمانی^۵: درونی کردن و پذیرش قوانین سازمانی، مقررات و رویه‌ها حتی در حالت عدم وجود نظارت است.^۵ ابتکارات فردی^۶: رفتار فراتر از حدی که بالاتر از حداقل سطوح مورد انتظار نیازمندی‌های کلی قرار دارد. همانند فعالیت‌های خلاقانه داوطلبانه و طراحی‌های نوآورانه برای بهبود وظیفه‌ی شخصی و یا عملکرد سازمانی است.^۶ رفتار مدنی^۷: تمایل به مشارکت در فعالیت‌ها و نظارت بر محیط به‌منظور شناسایی فرصت‌ها، نمونه‌ای از این رفتارها است.^۷ توسعه‌ی شخصی^۸: شامل رفتارهای داوطلبانه‌ی کارکنان به‌منظور بهبود دانش، مهارت و توانایی‌های آن‌ها است. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که مدیران سازمان‌ها می‌توانند از دانش رفتار شهروندی سازمانی برای جلوگیری از رفتارهای منفی و تقویت رفتارهای مثبت در محیط کار استفاده کنند، ویژگی‌های کارکنان مانند رضایت شغلی و ویژگی‌های

¹⁰. sportsmanship

¹¹. Organizational loyalty

¹². Organizational compliance

¹³. Individual initiative

¹⁴. Civic Virtue

¹⁵. Self development

¹. Kaminska & Borzillo

². Popescu & Kyriakopoulos

³. Margherita

⁴. Tagoe & Nii-Boye Quarshie

⁵. Coetzee & Oosthuizen

⁶. Redeflinghuys, Rothmann & Botha

⁷. Luthans, & Broad

⁸. Podsakoff, Mackenzie, Paine & Bacharch

⁹. Helping Behavior

نوشته‌های خود رویکرد خود را واقعیت‌درمانی نوین مبتنی بر تئوری انتخاب معرفی کرد (صاحبی و سلطانی‌فر، ۱۳۹۹/۲۰۱۹: ۵۶).

در واقعیت‌درمانی مواجهه‌شدن با واقعیت، قبول مسئولیت، شناخت نیازهای اساسی، قضاوت اخلاقی درباره‌ی درست بودن و یا نادرست بودن رفتار، تمرکز بر این‌جا و اکنون، کنترل درونی و در نتیجه رسیدن به هویت موفق، مورد تأکید قرار گرفته است (هاسکینز، و اپلینگ، ۲۰۱۷). در این رویکرد رفتار نوعی انتخاب است که توسط فرد صورت می‌گیرد و هر فردی در برابر انتخاب‌های خود مسئول است (یائو، چن، لی، هار، ژانگ، لیو، ما و فانگ، ۲۰۱۷). در واقعیت‌درمانی نقش مشاور پیش‌تر آموزشی و تربیتی است تا درمانی و بهتر است این روش را نوعی پیشگیری به حساب آوریم که در آن به درگیری‌های شخصی، مسئولیت‌پذیری، موفقیت، برنامه‌ریزی مثبت و عمل تأکید می‌شود (ویانیز، مارکوس، آلمیدا، ۲۰۲۲)، از این‌رو واقعیت‌درمانی دانشی مناسب و ضروری برای استفاده‌ی همگان است چرا که اصول و قواعد آن اساس و پایه‌ی زندگی اجتماعی موفق و خشنود در هر جا و هر زمان است (هاسکینز و اپلینگ، ۲۰۱۷). در واقعیت‌درمانی هدف عمده برانگیختن مراجع به اقدامات عملی برای تغییر شرایط کنونی است؛ زمانی که مراجع درمی‌یابد که اعمال و عملکردش با خواسته‌ها و اهدافش هماهنگی ندارد، به این سمت سوق داده می‌شود که اعمال، رفتار و برنامه‌های جایگزین طراحی کند (یائو، همکاران، ۲۰۱۷). نتایج مطالعات نشان می‌دهد که واقعیت‌درمانی بر طیف وسیعی از اختلالات روان‌شناختی از جمله اضطراب اجتماعی (کاپونتو و همکاران، ۲۰۲۱)، خستگی و کیفیت زندگی (کورتس، سانچز، نیتو، کاستلوتو، اوبررو و اوسونا، ۲۰۲۱)، شاخص‌های سلامت روانی (امیلکامپ و میربروگر، ۲۰۲۱)، کاهش فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری (ووبولدینگ، ۲۰۱۷؛ نانز، ۲۰۲۱) و تعارض کار- خانواده و بهزیستی روان‌شناختی (وینولو، گونزالس، لوسینا، پرز، رویز و مارتین، ۲۰۲۱) تأثیر می‌گذارد. هم‌چنین، مداخلات درمانی در رویکرد واقعیت‌درمانی به‌طور معنی‌داری در کاهش مؤلفه‌ی رفتارهای ضد بهره‌وری یعنی خشونت، دزدی و غیبت از کار مؤثر است (نظری، احقر، شفیع‌آبادی و فرزاد، ۱۳۹۸/۲۰۱۸).

سازمانی مانند عدالت سازمانی، اهرم‌هایی مهم برای افزایش رفتار شهروندی سازمانی در بخش دولتی هستند (دوژتوس، اینگرامز، تامرز و پاندی، ۲۰۲۰). هم‌چنین، رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان با سلامت روان‌شناختی کارکنان رابطه مثبت دارد و هرچه رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان بیشتر باشد، سلامت روان‌شناختی بیشتر می‌شود (شاهسوندی و موسوی، ۲۰۲۱/۱۴۰۰). پژوهش در سازمان‌های دولتی، نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی برای جلوگیری از رفتارهای منفی و تقویت رفتارهای مثبت در محیط کار، اثربخش است (دوژتوس و همکاران، ۲۰۲۰). هم‌چنین، نتایج پژوهش‌ها حاکی از اثربخشی عوامل فردی (سان و یون، ۲۰۲۲) و ویژگی‌های شخصیتی (چیابورو، اوه، استورینک، پارک، بردلی، و باروس-ریورا، ۲۰۲۲) بر روی رفتار شهروندی سازمانی هستند، ضمن اینکه نگرش کارکنان نیز بر روی رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارند (گو و چوی، ۲۰۲۲) و بین بهزیستی روان‌شناختی و توانمندسازی روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد (اقبال، نوید، سبحان، فاطمه و الشعرانی، ۲۰۲۲/۱۴۰۱). با توجه به رقابت شدیدی که در راستای به استفاده گرفتن منابع انسانی متخصص در سطح بین‌المللی به وجود آمده و مهاجرت نخبگان به خارج از کشور، و ضرورت استفاده از توان و تخصص آن‌ها در کشور و ایجاد زمینه ماندگاری آن‌ها و فراهم کردن شرایط مناسب شغلی در محیط کار و جو کاری خالی از استرس و همراه با صمیمیت و هم‌چنین، نظر به انتظار کارمندان برای اشتغال در محیطی آرام و کاری، زمینه‌ی تقویت رفتار شهروندی سازمانی بیش از پیش احساس می‌شود.

واقعیت‌درمانی بر نظریه‌ی انتخاب استوار است و گلاسر^۵ (۲۰۰۶) آن را برای مسائل و مشکلات روان‌شناختی به کار برد. بر اساس نظریه‌ی انتخاب، انسان از ۵ نیاز اساسی برخوردار است: (۱) تعلق خاطر و علاقه اجتماعی، (۲) پیشرفت و قدرت، (۳) آزادی، (۴) تفریح و (۵) نیاز به بقاء. بر اساس این نظریه، هر فرد زمانی می‌تواند احساس توانمندی و اعتماد و احترام به خویشتن و درنهایت احیای خودکارآمدی و شادمانی کند که بتواند نیازهای خود را به گونه‌ی مؤثر برآورده سازد (کاپونتو، تریسکاری، مگ لیا و گواتروپین، ۲۰۲۱). پس از معرفی تئوری انتخاب، گلاسر آن را جزء جدایی‌ناپذیر از روش درمانی خود دانست و در

⁸. Yao, Chen, Li, Hare, Li, Zhang, Liu, Ma, & Fang

⁹. Vianez, Marques, & Almeida

¹⁰. Cortés, Sánchez, Nieto, Castellote, Obrero, & Osuna

¹¹. Emmelkamp, & Meyerbröker

¹². Wubbolding

¹³. Nunez

¹⁴. Vinolo, Gonzalez, Lucena, Perez, Ruiz, & Martín

¹. De Geus, Ingrams, Tummers & Pandey

². Sun & Yoon

³. Chiaburu, Oh, Stoverink, Park, Bradley, & Barros-Rivera

⁴. Goo & Choi

⁵. Glasser

⁶. Caponnetto, Triscari, Maglia, & Quattropiani

⁷. Haskins, & Appling

روش

طرح پژوهشی

روش انجام این پژوهش نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون و گروه کنترل بود. آموزش مبتنی بر واقعیت‌درمانی به‌عنوان متغیر مستقل و رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن به‌عنوان متغیر وابسته هستند.

شرکت‌کنندگان

جامعه‌ی آماری این پژوهش تمام کارمندان رسمی، پیمانی و قراردادی شهر بوشهر در سال ۱۴۰۰ بود. نمونه‌ی پژوهش ۳۰ نفر از کارمندان شهر بوشهر بود که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و به‌صورت تصادفی در گروه‌های آزمایشی و گواه گمارده شدند (هر گروه ۱۵ نفر).

در مورد انتخاب نمونه؛ با توجه به طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل که از سری طرح‌های نیمه‌آزمایشی است و باید با استفاده از یک تحلیل کوواریانس چند متغیری تحلیل شود، با استفاده از نرم‌افزار G*Power با توجه به سطح معنی‌داری $\alpha=0/05$ ، احتمال رد فرض صفر خطای ۰/۹۵، اندازه اثر ۰/۶۰، تعداد گروه‌های مورد مطالعه (۲) و تعداد متغیرهای وابسته، حجم نمونه ۳۰ نفر برآورد شد (هر گروه ۱۵ نفر). ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بودند از: معرفی از سوی سازمان مربوطه مبنی بر اشتغال به‌عنوان کارمند رسمی، پیمانی یا قراردادی در سال ۱۴۰۰ در شهر بوشهر، داشتن تمایل به شرکت در پژوهش، عدم وجود اختلالات روان‌شناختی شدید، عدم استفاده از داروهای اعصاب و روان و امضاء فرم موافق شرکت در جلسات آموزشی. همچنین، ملاک‌های خروج از پژوهش نیز عبارت بودند از: عدم همکاری کارمندان در هر یک از مراحل پژوهش، مصرف هرگونه داروی روان‌پزشکی و مصرف مواد، بیماری جسمی حاد یا مزمن که مانع شرکت در جلسات آموزشی شود، غیبت بیش از دو جلسه.

ابزارهای سنجش

پرسش‌نامه‌ی رفتار شهروندی سازمانی^۱ برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسش‌نامه‌ی استاندارد رفتار شهروندی سازمانی کرنولد (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۲۹ سؤال (برای مثال: از قوانین غیررسمی که برای حفظ نظم طراحی شده‌اند، طرفداری می‌کنم. از سازمان، هنگامی که دیگر کارکنان انتقاد می‌کنند، دفاع می‌کنم. اغلب دیگران را برمی‌انگیزانم تا ایده‌ها و عقاید خود را بیان کنند) و شامل ۷

مؤلفه‌ی رفتارهای کمکی (سؤالات ۱ و ۲)، اطاعت سازمانی (سؤالات ۳ تا ۹)، جوانمردی (سؤالات ۱۰ تا ۱۳)، وفاداری سازمانی (سؤالات ۱۴ تا ۱۸)، ابتکار فردی (سؤالات ۱۹ تا ۲۳)، رفتار مدنی یا آداب اجتماعی (سؤالات ۲۴ تا ۲۶) و توسعه‌ی خود (سؤالات ۲۷ تا ۲۹)، است که در طیف لیکرت با ۵ گزینه (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) پاسخ داده می‌شود. بر این اساس شرکت‌کنندگان برحسب توافقی که با عبارات یا گوی‌ها دارند، در پاسخ به هر سؤال نمره‌ی از ۱ تا ۵ می‌گیرند. بیش‌ترین نمره در این پرسش‌نامه ۱۴۵ و حداقل نمره ۲۹ است. نمرات بالا نشانه انجام بیش‌تر رفتار شهروندی سازمانی است.

به‌منظور پاسخگویی به فرضیه‌ی این پژوهش مبنی بر تأثیر آموزش رویکرد واقعیت‌درمانی نوین گروهی بر رفتار شهروندی سازمانی کارمندان، از روش تحلیل کوواریانس چندمتغیری (مانکوا) استفاده شد. در پژوهش کریمی و اکبری (۲۰۱۴/۱۳۹۳) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسش‌نامه مناسب ارزیابی شد و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه‌شده برای این پرسش‌نامه بالای ۰/۷ برآورد شد. در این پژوهش ضریب پایایی (همسانی درونی) پرسش‌نامه‌ی رفتار شهروندی سازمانی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد. همچنین، مقادیر ضرایب همسانی درونی عامل‌های رفتارهای کمکی ۰/۸۷، اطاعت سازمانی ۰/۷۲، جوانمردی ۰/۸۳، وفاداری سازمانی ۰/۸۸، ابتکار فردی ۰/۸۷ و رفتار مدنی ۰/۸۹ به دست آمدند.

کد اخلاق

جهت طی مراحل اداری و گرفتن مجوز فعالیت، مجوزی از کارگروه/کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه علوم پزشکی بوشهر به شماره‌ی IR.BPUMS.REC.1400.201 دریافت شد.

روند اجرای پژوهش

ابتدا با انتشار فراخوان در دستگاه‌های اجرایی، کارمندان سازمان‌های که مایل به مشارکت در این پژوهش بودند مشخص شدند. در ادامه ۳۰ نفر از کارمندانی که شرایط ورود به پژوهش را داشتند به‌عنوان گروه نمونه انتخاب شدند و به‌صورت تصادفی در گروه‌های آزمایشی و گواه گمارده شدند (هر گروه ۱۵ نفر). در این پژوهش اعضای هر دو گروه طی دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون، پرسش‌نامه‌های پژوهش را تکمیل کردند. گروه آزمایش در ۸ جلسه اصول آموزش

^۱. Organizational citizenship behavior questionnaire Kernodle, 2007.

پژوهش از روش تحلیل کوواریانس چند متغیری (MANCOVA) و هم‌چنین، آزمون‌های تعقیبی بونفرونی استفاده شد.

واقعیت‌درمانی نوین گروهی را دریافت کردند، درحالی‌که گروه گواه هیچ‌گونه مداخله‌ای را در زمان انجام پژوهش دریافت نکرد.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار SPSS ویرایش ۲۶ استفاده شد که این تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح توصیفی و استنباطی به مرحله‌ی اجرا درآمد. در سطح توصیفی میانگین و انحراف استاندارد ارائه شد و در سطح استنباطی نیز برای آزمون فرضیه‌های

محتوای مداخله

گروه آزمایش طی ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای اصول آموزش واقعیت‌درمانی نوین گروهی (گلاسر، ۲۰۰۶؛ غلامی حیدرآبادی، نوابی‌نژاد، شفیق‌آبادی و دلاور، ۲۰۱۳/۱۳۹۲) را مطابق جدول (۱) دریافت کردند.

جدول ۱- خلاصه‌ای از جلسات آموزشی رویکرد واقعیت‌درمانی نوین گروهی (گلاسر، ۲۰۰۶؛ غلامی و همکاران، ۲۰۱۳/۱۳۹۲).

واقعیت‌درمانی نوین گروهی

جلسه‌ی اول: معرفی، آشنایی گروه با یکدیگر، بیان اهداف و قوانین گروه. معرفی واقعیت‌درمانی.
جلسه‌ی دوم: آشنایی اعضا با هویت خود و انواع هویت و ویژگی‌های هویت موفق و هویت شکست. توضیح تئوری انتخاب.
جلسه‌ی سوم: آشنایی با مفهوم رفتار کامل، پذیرش مسئولیت رفتارهای خود و اهمیت و ضرورت مسئولیت‌پذیری در زندگی.
جلسه‌ی چهارم: آشنایی با نیازهای اساسی و مؤثر در زندگی واقعی و تأثیر نیازهای اساسی در زندگی. آشنایی اعضا با مفهوم دنیای کیفی و دنیای مطلوب و رابطه آن با پنج نیاز اساسی.
جلسه‌ی پنجم: آشنایی اعضا با چگونگی طرح‌ریزی حل مشکل و برنامه‌ریزی جهت زندگی حال حاضر خود. توضیح ضرورت ارتباط و تعامل با دیگران، عادت‌های رفتاری و مزایای استفاده از این رفتارها در سازمان.
جلسه‌ی ششم: آشنایی اعضا با شیوه‌ی تعهد نسبت به انجام و عمل کردن طرح و برنامه‌های صورت گرفته، رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر آن روی سازمان و ارتباط و تعامل با دیگران.
جلسه‌ی هفتم: آشنایی اعضا با چگونگی عدم پذیرفتن عذر و بهانه در خصوص اجرای طرح‌ها و برنامه‌های انتخاب‌شده. به‌کارگیری روش WDEP برای بررسی روند ارضای نیازهای اساسی از راه رفتار کامل.
جلسه‌ی هشتم: خودارزیابی و طرح‌ریزی یک رفتار جدید شهروندی سازمانی. تمرین یادگیری‌ها، جمع‌بندی از مطالب طرح‌شده، دریافت و بازخورد اعضا به گروه. اجرای پس‌آزمون.

نتایج

موردبررسی قرار گرفت که نتایج پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون شاپیرو-ویلک نشان داد که داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند ($P > 0/05$). «آزمون لوین» نشان داد که فرض برابری خطای واریانس در متغیر رفتارهای کمکی در پس‌آزمون ($\text{sig} = 0/37$)، $(F = 0/84)$ ، اطاعت سازمانی ($\text{sig} = 0/27$)، $(F = 1/26)$ ، جوانمردی ($\text{sig} = 0/06$)، $(F = 3/65)$ ، وفاداری سازمانی ($\text{sig} = 0/43$)، $(F = 0/64)$ ، ابتکار فردی ($\text{sig} = 0/14$)، $(F = 2/43)$ ، رفتار مدنی ($\text{sig} = 0/82$)، $(F = 0/05)$ و توسعه‌ی خود ($\text{sig} = 0/054$)، $(F = 3/13)$ تأیید می‌شود. بررسی فرض برابری شیب‌های رگرسیون حاکی از معنادار نبودن تعامل متغیر مستقل و متغیرهای هم‌پراش بود ($P > 0/05$) بنابراین پیش‌فرض‌های لازم برای تحلیل کوواریانس مهیا است.

یافته‌های جمعیت‌شناختی متغیرهای موردبررسی نشان داد که ۵۳ درصد شرکت‌کنندگان را مردان و ۴۷ درصد را زنان شامل شده‌اند. میانگین (و انحراف استاندارد) سنی کارمندان شرکت‌کننده در مطالعه در گروه آزمایشی واقعیت‌درمانی نوین گروهی ۴۰/۲۶ (و ۸/۲۵) و در گروه کنترل ۴۰/۴۶ (و ۷/۶۰) بود. هم‌چنین، میانگین (و انحراف استاندارد) سابقه‌ی کاری کارمندان شرکت‌کننده در مطالعه در گروه آزمایشی واقعیت‌درمانی نوین گروهی ۱۳/۸۰ (و ۸/۲۳) و در گروه کنترل ۱۳/۱۳ (و ۷/۸۴) بود.

به‌منظور پاسخگویی بررسی تأثیر آموزش رویکرد واقعیت‌درمانی نوین گروهی بر رفتار شهروندی سازمانی کارمندان، از تحلیل مانکوا استفاده شد. ابتدا پیش‌فرض‌های لازم برای تحلیل کوواریانس

جدول ۲- نمرات شاخص‌های توصیفی مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی

گروه کنترل		گروه آزمایش		گروه کنترل		گروه آزمایش		متغیر
پس‌آزمون	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیش‌آزمون	
SR	M	SR	M	SR	M	SR	M	
۱/۷۷	۵/۵۴	۱/۷۶	۵/۵۳	۱/۹۸	۷/۷۳	۲/۲۳	۵/۶۰	رفتارهای کمکی
۳/۶۶	۲۰/۲۰	۴/۳۴	۱۹/۴۷	۵/۷۶	۲۶/۷۳	۵/۶۹	۲۱/۴۰	اطاعت سازمانی
۲/۷۹	۱۰/۶۷	۳/۵۱	۹/۷۳	۳/۹۶	۱۵/۱۳	۴/۵۲	۱۰/۲۰	جوانمردی
۴/۲۲	۱۴/۹۳	۴/۷۵	۱۴/۸۰	۳/۵۸	۱۹/۴۰	۴/۵۳	۱۵/۱۳	وفاداری سازمانی
۳/۷۲	۱۶/۸۷	۳/۴۶	۱۶/۶۰	۳/۵۳	۱۹/۲۷	۳/۶۴	۱۵/۶۷	ابتکار فردی
۲/۷۶	۹/۰۷	۲/۷۲	۱۱/۶۷	۳/۱۸	۹/۱۳	۳/۰۹	۹/۴۰	رفتار مدنی
۲/۴۰	۱۰/۰۷	۲/۴۵	۱۰/۱۳	۲/۸۹	۱۱/۷۳	۲/۴۶	۹/۷۳	توسعه خود

جدول ۳- نتایج مربوط به شیب رگرسیون

متغیر	منبع تغییرات	F	sig
رفتارهای کمکی	گروه * پیش‌آزمون	۰/۷۷	۰/۴۸
اطاعت سازمانی	گروه * پیش‌آزمون	۱/۷۱	۰/۲۱
جوانمردی	گروه * پیش‌آزمون	۰/۲۳	۰/۸۰
وفاداری سازمانی	گروه * پیش‌آزمون	۲/۹۴	۰/۰۸
ابتکار فردی	گروه * پیش‌آزمون	۱/۲۳	۰/۳۱
رفتار مدنی	گروه * پیش‌آزمون	۳/۰۶	۰/۰۷
توسعه‌ی خود	گروه * پیش‌آزمون	۱/۰۷	۰/۳۶

جدول ۴- نتایج تحلیل مانکوا مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی در بین کارمندان شهر بوشهر

آماره‌ی آزمون	مقدار F	df	سطح معنی‌داری	Partial η^2
اثر پیلایی	۱۸/۰۷۳	۷	۰/۰۰۱	۰/۸۹۴
لانداى ويلکز	۱۸/۰۷۳	۷	۰/۰۰۱	۰/۸۹۴
اثر هتیلینگ	۱۸/۰۷۳	۷	۰/۰۰۱	۰/۸۹۴
بزرگ‌ترین ریشه روی	۱۸/۰۷۳	۷	۰/۰۰۱	۰/۸۹۴

گروهی تأثیر می‌پذیرند. با توجه به تأیید فرض برابری ماتریس‌های کوواریانس لانداى ويلکز گزارش شد ($\text{Partial } \eta^2 = ۰/۸۹۴$ ، $P < ۰/۰۰۱$ ، $F = ۱۸/۰۷$). ضریب اتا نشان می‌دهد که ۸۹/۴ درصد تغییرات واریانس متغیر وابسته رفتارهای کمکی، اطاعت سازمانی، جوانمردی و وفاداری سازمانی، ابتکار فردی، رفتار مدنی و توسعه خود توسط آموزش واقعیت‌درمانی نوین گروهی قابل تبیین است.

تحلیل کوواریانس چند متغیره‌ی بین گروهی یک‌راهه در مورد متغیر وابسته رفتارهای کمکی، اطاعت سازمانی، جوانمردی، وفاداری سازمانی، ابتکار فردی، رفتار مدنی و توسعه خود و متغیر مستقل آموزش واقعیت‌درمانی نوین گروهی اجرا شد. نتایج چهار آزمون اثر پیلایی، لانداى ويلکز، اثر هتیلینگ و بزرگ‌ترین ریشه روی نشان دادند که متغیرهای وابسته به‌طور معنی‌داری از آموزش واقعیت‌درمانی نوین

جدول ۵- نتایج تحلیل آنکوا در متن مانکوا در مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی

متغیرها	مجموع مجنورات	df	میانگین مجنورات	F	سطح معنی داری	Partial η^2
رفتارهای گروه	۳۰/۰۳۱	۱	۳۰/۰۳۱	۳۲/۲۸	۰/۰۰۱	۰/۶۰۶
کمکی خطا	۱۹/۵۳۷	۲۱	۰/۹۳			
اطاعت گروه	۱۶۵/۷۷۹	۱	۱۶۵/۷۷۹	۳۵/۹۳۴	۰/۰۰۱	۰/۶۳۱
سازمانی خطا	۹۶/۸۸۳	۲۱	۴/۶۱۳			
جوانمردی گروه	۱۱۷/۶۵۶	۱	۱۱۷/۶۵۶	۳۸/۳۲	۰/۰۰۱	۰/۶۴۶
خطا	۶۴/۴۷۸	۲۱	۳/۰۷۰			
وفاداری گروه	۱۱۸/۲۲۶	۱	۱۱۸/۲۲۶	۳۳/۶۴۶	۰/۰۰۱	۰/۶۱۶
سازمانی خطا	۷۳/۷۹۰	۲۱	۳/۵۱۴			
ابتکار گروه	۵۸/۶۳۴	۱	۵۸/۶۳۴	۱۱/۶۹۴	۰/۰۰۱	۰/۳۵۸
فردی خطا	۱۰۵/۲۹۱	۲۱	۵/۰۱۴			
رفتار گروه	۳۷/۸۵۰	۱	۳۷/۸۵۰	۳۲/۸۹۹	۰/۰۰۱	۰/۶۱۰
مدنی خطا	۲۴/۱۶۰	۲۱	۱/۱۵			
توسعه‌ی گروه	۲۷/۳۰۵	۱	۲۷/۳۰۵	۱۳/۴۶۴	۰/۰۰۱	۰/۳۹۱
خود خطا	۴۲/۵۸۶	۲۱	۲/۰۲			

نتایج تحلیل کواریانس چند متغیره نشان داد پس از تعدیل اثر پیش‌آزمون، تأثیر آموزش واقعیت‌درمانی بر رفتارهای کمکی، اطاعت سازمانی، جوانمردی و وفاداری سازمانی، ابتکار فردی، رفتار مدنی و توسعه خود معنی‌دار بود. ضریب اتا نشان می‌دهد که ۶۰/۶ درصد واریانس رفتارهای کمکی، ۶۳/۱ درصد اطاعت سازمانی، ۶۴/۶ درصد جوانمردی، ۶۱/۶ درصد وفاداری سازمانی، ۳۵/۸ درصد ابتکار فردی، ۶۱ درصد رفتار مدنی، ۳۹/۱ درصد توسعه‌ی خود توسط آموزش واقعیت‌درمانی نوین گروهی قابل تبیین است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش مقایسه اثربخشی رویکرد مبتنی بر واقعیت‌درمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در بین کارمندان شهر بوشهر بود. نتایج پژوهش نشان داد که بین میانگین نمرات رفتار شهروندی سازمانی در مرحله‌ی پس‌آزمون در گروه آزمایشی و گروه کنترل تفاوت معناداری وجود دارد و آموزش رویکرد مبتنی بر واقعیت‌درمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در بین کارمندان شهر بوشهر اثربخش است. به‌طور مشخص پژوهش مبنی بر تأثیر رویکرد مبتنی بر واقعیت‌درمانی بر رفتار شهروندی سازمانی، یافت نشد و به نظر می‌رسد که این پژوهش در این زمینه، نخستین باشد.

در تبیین تأثیر رویکرد مبتنی بر واقعیت‌درمانی بر رفتار شهروندی سازمانی می‌توان به نیازها در واقعیت‌درمانی اشاره کرد. افراد در این پژوهش پس از قرار گرفتن در معرض آموزش واقعیت‌درمانی و تئوری انتخاب، با نیازهای اساسی خود بهتر آشنا شدند. یکی از این نیازها، عشق و احساس تعلق است. افراد به عشق ورزیدن و مراقبت کردن از دیگران نیاز اساسی دارند. همچنین، نیازمند توجه به نیازهای دیگران هستند و از همه مهم‌تر داشتن این باور که آن‌ها نیز برای دیگران عزیز و دوست‌داشتنی هستند و دیگران به نیازهای آن‌ها توجه دارند و برایشان اهمیت قائل هستند. این نیاز دربردارنده روابط خانوادگی، دوستی و رفاقت، روابط شغلی و روابط با آشنایان و اطرافیان است و به افراد احساس پیوند و تعلق می‌بخشد (صاحبی و سلطانی‌فر، ۱۳۹۹/۲۰۱۹: ۲۹). در آموزش مفهوم نیاز به احساس تعلق، شکل گرفتن احساس تعلق شغلی، باعث تقویت رفتار شهروندی سازمانی در افراد شد که برای جلوگیری از رفتارهای منفی و تقویت رفتارهای مثبت در محیط کار بسیار مفید است. برجسته کردن نیاز عشق و احساس تعلق، رفتار کمکی را نیز در افراد تقویت نمود به‌گونه‌ای که آنان در راستای ارضای نیاز عشق و احساس تعلق، کمک دلوطلبانه به دیگران در محیط سازمانی را انتخاب نمودند و سعی کردند که از بروز مشکلات مربوط به کار جلوگیری کنند. در نوع دوستی با همکاران خود، آنان را در انجام وظایف یاری کردند و مشوق آن‌ها شدند. همچنین، وفاداری سازمانی نیز در آن‌ها تقویت شد.

به‌گونه‌ای که در حمایت صادقانه از سازمان و اهداف آن به‌عنوان کلیت یک سیستم منسجم که باعث شکل گرفتن هویت شغلی آن‌ها شده است، از اهداف سازمان دفاع کردند. هم‌چنین، افراد در آشنایی با مفهوم «نیاز به قدرت» در واقعیت‌درمانی و تصحیح‌تصوری قبلی از این مفهوم، دریافتند که رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند آن‌ها را در ارضای اصولی نیاز به قدرت به معنای «قابلیت و توانایی» یاری رساند. رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند در محیط سازمانی، حس موفقیت، پیشرفت، افتخار، اهمیت و خودارزشمندی و خودشکوفایی را در افراد ایجاد و تقویت کند و توانایی انجام موفقیت‌آمیز فعالیت‌های سازمانی را به وجود بیاورد، و ارضای نیاز به قدرت آن‌ها را در محیط سازمانی برآورده سازد.

در تبیین تأثیر واقعیت‌درمانی بر رفتار شهروندی سازمانی می‌توان به اهمیتی که واقعیت‌درمانی به مسئولیت‌پذیری می‌دهد نیز اشاره کرد. افراد در این پژوهش با آموزش رویکرد مبتنی بر واقعیت‌درمانی با مسئولیت‌پذیری آشنا شدند. واقعیت‌درمانی مسئولیت‌پذیری را عامل اصلی تغییرات می‌داند و بر این اساس مسئولیت‌پذیری می‌تواند باعث ایجاد رفتار شهروندی سازمانی شود. از آن‌جا که مسئولیت‌پذیری را می‌توان در هر سنی آموخت، بنابراین آموزش مسئولیت‌پذیری برای نیروهای انسانی سازمان‌ها می‌تواند در طول زمان خدمت آن‌ها نیز ادامه داشته باشد. افراد به دنبال آشنا شدن با مسئولیت‌پذیری در واقعیت‌درمانی دریافتند که باید متوجه این نکته بود که برای برآورده ساختن نیازهای خود، به نیازهای دیگران تعدی نکرد یا نیازهای خود را به هزینه دیگران برآورده نساخت (صاحبی و سلطانی‌فر، ۱۳۹۹/۲۰۱۹: ۵۶). این مهم باعث تقویت رفتار مدنی و آداب اجتماعی کارکنان شده و آن‌ها را متوجه کرد که برای برآورده کردن نیازهای خود، نباید نیازهای دیگران را زیر پا گذاشت. هم‌چنین، انجام رفتارهای مسئولیت‌پذیرانه که سبب حس ارزشمندی افراد شد، باعث تقویت جوانمردی نیز در این افراد شد به‌گونه‌ای که خود را برای تحمل شرایط اجتناب‌ناپذیر سخت در مشاغل آماده نمودند.

هم‌چنین، افراد با فراگرفتن مفاهیم کنترل درونی و بیرونی در ارتباط با دیگران، استفاده از کنترل درونی و جدا شدن از کنترل بیرونی را در رفتار مدنی و آداب اجتماعی خود در محیط سازمانی به‌کار گرفتند، برای این‌که دریافتند کنترل بیرونی باعث نارضایتی از روابط با دیگران می‌شود و تأثیر مخربی در ارتباط با دیگران دارد و باعث آسیب دیدن ارتباطات بین فردی می‌شود. هم‌چنین، با انتقال مرکز توجه از بیرون به درون خود، دریافتند که برای رفع مشکلات و مسائل شغلی مربوط به خود، منتظر عمل دیگران نباشند و با ابتکارات شخصی برگرفته از رفتار این گروه از افراد بررسی شود.

شهروندی، به فعالیت‌های خلاقانه‌ی داوطلبانه برای افزایش راندمان وظایف شغلی و طراحی‌های نوآورانه برای بهبود عملکرد سازمانی اقدام کنند. واقعیت‌درمانی، مکان کنترل را از بیرونی به درونی تغییر می‌دهد و موجب می‌شود افراد دستیابی به موفقیت و زندگی با معنا و رضایت‌بخش را پیامد فعالیت‌های هدفمندانه و سازنده خود تلقی کرده و کمتر بر نقش منابع غیرقابل کنترل (نظیر دیگران، گذشته، شرایط و موقعیت) تأکید کنند. (بهداری، جهانگیری و بخشی‌پور، ۲۰۲۲/۱۴۰۰). در زمینه توسعه‌ی شخصی برگرفته از رفتار شهروندی، نیز افراد دریافتند که برای بهبود دانش، مهارت و توانایی‌های شغلی خود، با احساس نیاز درونی، خود به دنبال یادگیری مجموعه جدیدی از مهارت‌ها به‌منظور توسعه دامنه مشارکت در سازمان باشند. هم‌چنین، افراد تحت مداخله‌ی آموزش مبتنی بر واقعیت‌درمانی، با مفهوم دنیای مطلوب آشنا شدند. «دنیای مطلوب» گنجینه‌ای شخصی از روش‌هایی است که برای ارضای نیازهایمان به کار می‌بریم (گلسر، ۲۰۱۴). افراد پس از آشنا شدن با رفتار شهروندی سازمانی، می‌توانند آن را وارد دنیای مطلوب خویش نمایند. در این صورت مؤلفه‌های همانند رفتار کمکی، اطاعت سازمانی، جوانمردی، وفاداری سازمانی، رفتار مدنی، ابتکار فردی و توسعه خود، با ورود به تصاویر دنیای مطلوب افراد، می‌توانند نیمرخ نیازهای آن‌ها را تأمین کنند. مشخص شدن نیمرخ نیازهای افراد، در روابط بین فردی و تعامل سازمانی نیز تأثیرگذار است، چراکه شناخت نیمرخ نیاز منحصربه‌فرد و محترم شمردن آن، به روابط روشن‌تر و سوءتفاهم کم‌تر خواهد انجامید (صاحبی و سلطانی‌فر، ۱۳۹۹/۲۰۱۹: ۳۵).

این پژوهش همراه با محدودیت‌هایی هم بود که از مهم‌ترین آن؛ عدم امکان بررسی متغیرهای دیگر روان‌شناختی در این زمینه، عدم توجه به متغیرهای تعدیل‌کننده و مداخله‌کننده‌های دیگر در حین انجام مطالعه و محدود بودن روش نمونه‌ی مطالعه به روش نمونه‌گیری در دسترس بودند. هم‌چنین، این پژوهش صرفاً بر روی کارمندان شهر بوشهر انجام گرفت و بنابراین، باید در تعمیم نتایج محتاط بود. لذا، جهت مطالعات و انجام پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود به‌منظور دستیابی به نتایج گسترده‌تر جهت تعمیم‌پذیری بیش‌تر یافته‌ها، نمونه‌های بزرگ‌تر و یا از شهرستان‌های دیگر صورت گیرد. ضمناً با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود درمانگران و مشاوران در سازمان‌ها برای توانمندسازی کارمندان از رویکرد مبتنی بر واقعیت‌درمانی بهره‌گیرند. هم‌چنین، پیشنهاد می‌شود کارایی رویکرد واقعیت‌درمانی بر روی متغیرهای دیگر مربوط به این گروه از افراد بررسی شود.

هم‌چنین، افراد با فراگرفتن مفاهیم کنترل درونی و بیرونی در ارتباط با دیگران، استفاده از کنترل درونی و جدا شدن از کنترل بیرونی را در رفتار مدنی و آداب اجتماعی خود در محیط سازمانی به‌کار گرفتند، برای این‌که دریافتند کنترل بیرونی باعث نارضایتی از روابط با دیگران می‌شود و تأثیر مخربی در ارتباط با دیگران دارد و باعث آسیب دیدن ارتباطات بین فردی می‌شود. هم‌چنین، با انتقال مرکز توجه از بیرون به درون خود، دریافتند که برای رفع مشکلات و مسائل شغلی مربوط به خود، منتظر عمل دیگران نباشند و با ابتکارات شخصی برگرفته از رفتار

قدردانی: شایسته است بدین وسیله از تمام مسئولان و کارکنان اداره‌های کل استان بوشهر که در انجام پژوهش از هیچ‌گونه کمک و حمایتی دریغ نکردند، تشکر و قدردانی نمایم.

تعارض منافع: هیچ‌گونه تعارض بالقوه منافع در زمینه تألیف و انتشار این مقاله وجود ندارد.

حامی مالی: این مقاله برگرفته از یافته‌های پژوهشی رساله‌ی مقطع دکتری (نویسنده‌ی اول) رشته‌ی روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوشهر است.

References

- Bahadori, Z., Jahangiri, A., Bakhshipour, A. (2022/1400 s.c.). Comparison of the Effectiveness of “Reality Therapy” and “Narrative Therapy” on the Feeling of Loneliness of *Female-Headed Households*. 11(1), 36-46. (In Persian)
- Caponnetto, P., Triscari, S., Maglia, M., & Quattropiani, M. C. (2021). The Simulation Game-Virtual Reality Therapy for the Treatment of Social Anxiety Disorder: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24), 13209. <https://doi.org/10.3390/ijerph182413209>.
- Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Stoverink, A. C., Park, H. H., Bradley, C., & Barros-Rivera, B. A. (2022). Happy to help, happy to change? A meta-analysis of major predictors of affiliative and change-oriented organizational citizenship behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 132, 103664.
- Coetzee, M., & Oosthuizen, R. M. (2017). Work-role psychosocial flourishing: Its mediation role on workplace bullying and employee turnover intention. *Journal of Psychology in Africa*, 27(3), 211-21.
- Cortés-Pérez, I., Sánchez-Alcalá, M., Nieto-Escámez, F. A., Castellote-Caballero, Y., Obrero-Gaitán, E., & Osuna-Pérez, M. C. (2021). Virtual Reality-Based Therapy Improves Fatigue, Impact, and Quality of Life in Patients with Multiple Sclerosis. A Systematic Review with a Meta-Analysis. *Sensors (Basel, Switzerland)*, 21(21), 7389. <https://doi.org/10.3390/s21217389>
- De Geus, C. J., Ingrams, A., Tummers, L., & Pandey, S. K. (2020). Organizational citizenship behavior in the public sector: A systematic literature review and future research agenda. *Public Administration Review*, 80(2), 259-270.
- Emmelkamp, P., & Meyerbröker, K. (2021). Virtual Reality Therapy in Mental Health. *Annual Review of Clinical Psychology*, 17, 495-519. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-081219-115923>.
- Gholami Heidarabadi, Z., Navabi Nejad, S. H., Shafi Abadi, A., & Delavar, A. (2013/1392 s.c.). Effectiveness comparison of Group Consultation with two approaches: reality therapy and positivism to increase tirelessness of mothers who have blind child. *J of Educational Reserch*, 4(15), 57-67. (In Persian)
- Glasser, W. (2006). *Choice Theory*, New York: Harper Collins.
- Glasser W. (2014). *Reality therapy, introduction to the new reality therapy based on choice theory*. New York: Harper Perennial.
- Goo, W., Choi, Y., & Choi, W. (2022). Coworkers' organizational citizenship behaviors and employees' work attitudes: The moderating roles of perceptions of organizational politics and task interdependence. *Journal of Management & Organization*, 28(5), 1011-1035.
- Haskins, N. H., & Appling, B. (2017). Relational-Cultural Theory and Reality Therapy: A Culturally Responsive Integrative Framework. *Journal of Counseling and Development*, 95(1), 87-99.
- Iqbal, K., Naveed, M., Subhan, Q. A., Fatima, T., & Alshahrani, S. T. (2022/1401 s.c.). When Self-Sacrificial Leaders Induce Employees' Citizenship Behaviors? Uncovering the Nexus of Psychological Empowerment and Psychological Well-Being. *SAGE Open*, 12(1), 21582440221085257. (In Persian)
- Kaminska, R., & Borzillo, S. (2016). Organizing for sustained innovation: The role of knowledge flows within and between organizational communities. *Knowledge Management Research & Practice*, 14(1), 46-54.
- Karimi, F., & Akbari, M. (2014/1393 s.c.). A Model of the Relationship of Organizational Learning Capability and Organizational Intelligence to Organizational Citizenship Behaviors of University Employees. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 5(18), 143-158. (In Persian)
- Kernodle, T. A. (2007). Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior: A hierarchical linear modeling study (*Doctoral dissertation, ProQuest Information & Learning*).
- Luthans, F., & Broad, J. D. (2022). Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational dynamics*, 51(2),

100817.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100817>.
- Nazari Anamagh, A., Ahghar, G., Shfiabadi, A., & Farzad, V. A. (2018/1398 s.c.). The Effectiveness of Reality Therapy Approach to Reduce Counter Productivity Behaviors in Employees. *Journal of Excellence in counseling and psychotherapy*, 7(25), 1-10. (In Persian)
- Nikookar, H., Ahi, P., & Akbari, M. (2021/1400 s.c.). The Impact of Vision Leadership on Organizational Effectiveness: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Productivity Management*, 15(2(57 summer)), 107-138.
 doi: 10.30495/qjopm.2020.1879598.2632. (In Persian)
- Nunez, K. (2021, June 17). Reality therapy techniques, benefits, and limitations. Healthline. Retrieved November, 3, 2021, from <https://www.healthline.com/health/reality-therapy#limitations>.
- Margherita, A. (2022). Human resources analytics: A systematization of research topics and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 32(2), 100795.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bacharch, D. G. (2000) Organizational Citizenship-Behavior a critical Review of theoretical and empirical literature and suggestion for future research "*Journal of Management*, 1(26), 573-63.
- Popescu, C. R. G., & Kyriakopoulos, G. L. (2022). Strategic Human Resource Management in the 21st-Century Organizational Landscape: Human and Intellectual Capital as Drivers for Performance Management. *COVID-19 Pandemic Impact on New Economy Development and Societal Change*, 296-323.
- Redelinguys, K., Rothmann, S., & Botha, E. (2019). Flourishing at-Work: The role of positive organizational practices. *Psychological Reports*, 122(2), 609-631.
- Sahibi, A., & Soltani, F. (2019/1399 s.c.). *Invitation to Responsible*. Sayeh Sokhon Publications, 4th edition. (In Persian)
- Shahsavandi, P., & Moosavi, Z. (2021/1400 s.c.). Predicting the mental health of the staff of an industrial complex based on perceived organizational support, workaholism, and organizational citizenship behavior. *Occupational Hygiene and Health Promotion Journal*, 5(3), 234-242. (In Persian)
- Sun, H. J., & Yoon, H. H. (2022). Linking organizational virtuousness, engagement, and organizational citizenship behavior: The moderating role of individual and organizational factors. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 46(5), 879-904.
- Tagoe, T., Nii-Boye Quarshie, E. (2017). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction among nurse in Accra. *Willey Nursing*, 4(2), 84-9.
- Vianez, A., Marques, A., & Simões de Almeida, R. (2022). Virtual Reality Exposure Therapy for Armed Forces Veterans with Post-Traumatic Stress Disorder: A Systematic Review and Focus Group. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 464.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19010464>.
- Vinolo Gil, M. J., Gonzalez-Medina, G., Lucena-Anton, D., Perez-Cabezas, V., Ruiz-Molinero, M., & Martín-Valero, R. (2021). Augmented Reality in Physical Therapy: Systematic Review and Meta-analysis. *JMIR serious games*, 9(4), e30985.
<https://doi.org/10.2196/30985>
- Wubbolding, R. E. (2017). *Reality Therapy and Self-Evaluation: The key to client change*. American Counseling Association.
- Yao, Y., Chen, P., Li, C. R., Hare, T. A., Li, S., Zhang, J., Liu, L., Ma, S., & Fang, X. (2017). Combined reality therapy and mindfulness meditation decrease intertemporal decisional impulsivity in young adults with Internet gaming disorder. *Computers in Human Behavior*, 68, 210-216.
- Zarei, Z., Pourshafei, H., & Asgari, A. (2022/1400 s.c.). The role of knowledge leadership and organizational culture in job performance. *Scientific Quarterly of Social-Cultural Studies of Khorasan*, 16(3), 67-92. (In Persian)