

مقایسه اثر بخشی نظریه عقلانی عاطفی رفتاری ایس با نظریه تصمیم گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان

امید علی شیبانی^۱، کاترین فکری^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر مقایسه اثربخشی نظریه عقلانی عاطفی رفتاری ایس با نظریه تصمیم گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان بود. روش پژوهش آزمایشی با پیش آزمون و پس آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری مطالعه حاضر، تمامی دبیران مدارس متوسطه ناحیه ۴ شهر شیراز در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ بودند. نمونه گیری به شیوه خوشه ای چند مرحله ای انجام گردید. بدین ترتیب که ابتدا از بین مدارس متوسطه بخش شمالی، جنوبی و مرکزی ناحیه ۴ هریک سه مدرسه به تصادف انتخاب شدند و معلمان این مدارس به پرسشنامه عملکرد شغلی حلاجیان (۱۳۹۲) پاسخ دادند. سپس از بین هر گروه از معلمان که نمره کمتر از میانگین گرفتند، ۲۰ نفر انتخاب شد و به تصادف یکی از گروه های ۲۰ نفره در گروه آزمایش یک و دیگری در گروه آزمایش ۲ و گروه سوم در گروه گواه جایگزین شدند. به گروه آزمایش شماره ۱ هفت جلسه ۱/۵ ساعته آموزش بر اساس نظریه عقلانی عاطفی رفتاری ایس و گروه آزمایش شماره ۲ هفت جلسه ۱/۵ ساعته آموزش بر اساس نظریه تصمیم گیری تیدمن دریافت کردند و به گروه کنترل آموزشی داده نشد. پس آزمون اجرا و یکماه بعد پیگیری انجام شد و داده ها با روش تحلیل واریانس یک راهه و تحلیل کوواریانس تجزیه و تحلیل شدند. نتایج مطالعه نشان داد که نظریه عقلانی عاطفی رفتاری ایس بر عملکرد شغلی معلمان و ابعاد آن تاثیر معنادار دارد و نتایجش در طول زمان پایدار است. نظریه تصمیم گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان و ابعاد آن تاثیر معنادار دارد و نتایجش در طول زمان پایدار است. بین اثر بخشی و پایداری اثر بخشی نظریه عقلانی عاطفی رفتاری ایس و نظریه تصمیم گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان و ابعاد آن تفاوت معنادار وجود ندارد.

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

^۱. دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، ایران.

^۲. گروه مشاوره، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران، نویسنده مسئول، katrin_fekri@miau.ac.ir

دریافت: ۹۶/۴/۷ پذیرش: ۹۶/۵/۱۵

مقدمه

معلمان قلب کلاس های آموزشی هستند، بنابراین عملکرد آنان برای بهره وری فراگیران و بهره وری جامعه اهمیت دارد. اثربخشی معلمان بستگی به شایستگی تحصیلی و آموزشی آنان و همچنین همبستگی بین آموزش و مهارت های آنان و موقعیت، حجم کار و تشویقشان دارد. پذیرش نقش تدریس، خواستار فداکاری و عزت نفس است. در کنار خواسته های تدریس، معلمان دارای وظایف دیگری مانند راهنمایی، مشاوره و نظارت بر دانش آموزان و مدیریت کلاس ها هستند (نایمیوبای^۱، ۲۰۱۷). بنابراین توجه به عملکرد شغلی معلمان و عوامل اثر گذار بر آن جایگاه ویژه ای دارد.

از آنجاییکه مدارس تحت نظارت اداره اه آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز از نظر جغرافیایی در قسمت جنوبی شهر واقع شده است، معمولا معلمان با شرایط سخت تری در محل کار روبرو هستند و همین امر باعث می شود عملکرد شغلی شان پایین بیاید. عملکرد شغلی در واقع به مجموع رفتارهایی که در ارتباط با شغل، افراد از خودشان بروز می دهند یا به عبارتی میزان محصول و بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزش و تولیدی) حاصل می شود. عملکرد شغلی به نتیجه رساندن وظایفی است که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است. عملکرد شغلی را اعمال، رفتارهایی می دانند که کارکنان از طریق آنها در اهداف سازمانی در گیر می شوند و به اهداف سازمانی کمک می کنند (حرآبادی فراهانی، ۱۳۸۴).

عملکرد را فعالیت هایی تعریف کرده اند که به طور معمول بخشی از شغل و فعالیت های فرد است و باید آن را انجام دهد. در تعریفی دیگر، عملکرد شغلی به عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارمند در زمان ها و موقعیت های شغلی مختلف تعریف می شود (محمدی نیازی و خانزاده، ۱۳۸۸).

حیاتی ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هر چه بیشتر درباره آن واداشته است. همچنین عملکرد بالا در سازمان ها، شرکت ها و مؤسسات ناشی از عوامل مختلف و متنوع است. روش های متفاوتی نیز برای رفع مشکلاتی که منجر به عملکرد پایین شده اند وجود دارد که یکی از این روش ها متمرکز شدن بر ویژگی های شخصیتی افراد در سازمان ها می باشد (غفوریان، ۱۳۸۹).

تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند به تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان ها می توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل موثر بر آن اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند. عملکرد شغلی معلمان مهم ترین و موثرترین عامل در رسیدن به اهداف سازمان آموزش و پرورش می باشد، لذا می بایست برای رسیدن به عملکرد شغلی مورد نظر انگیزه ایجاد کرد. ایجاد انگیزه باعث تاثیر گذاری موفق بر عملکرد شغلی معلمان می شود (پلانک ورید^۲، ۲۰۰۱؛ ساعتچی ۱۳۸۲).

^۱ Nyamubi

^۲ Plank & Reid

از آنجایی که معلمان الگوی دانش آموزان هستند عملکرد شغلی آنان در حوزه آموزش بسیار حائز اهمیت است و هرگز نباید به آن بی توجه بود. بنابراین یک خط مشی سختگیرانه در آموزش و پرورش برای افزایش کیفیت عملکرد معلمان باید مورد توجه قرار گیرد. همچنین نتیجه بررسی ها نشان داده که عملکرد معلم نقش حیاتی در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دارد (کمندسواری^۱، ۲۰۱۳).

از سوی دیگر اگر عملکرد شغلی معلمان افزایش یابد والدین دانش آموزان احساس نمی کنند که برای پیشرفت هرچه بیشتر فرزندانشان لازم است که آنان را به مدارس خصوصی و دارای امکانات ویژه ببرند و این امر از نگرانی والدینی که به خاطر هزینه های مالی امکان فراهم کردن شرایط تحصیل فرزندانشان را در مدارس خصوصی ندارند می کاهد و همچنین مشکلات ثبت نام، حمل و نقل دانش آموزان، سرویس مدارس را به طور قابل توجهی کاهش می دهد. بنابراین کار روی عملکرد شغلی معلمان اهمیت ویژه ای دارد که نباید از آن غفلت کرد. لیکن بررسی پژوهش ها نشان می دهد که تحقیقات مرتبط با عملکرد شغلی بیشتر تحقیقات رابطه ای هستند و به تحقیقاتی که اثر بخشی روش های آموزشی مناسب برای افزایش عملکرد شغلی معلمان را مشخص یا مقایسه می کند کمتر اهمیت داده شده است.

یکی از نظریه هایی که احتمال داده می شود در این زمینه بتواند کمک کننده باشد نظریه الیس است. نکته اصلی این نظریه این است که رویدادهای برانگیزنده نیستند که اهمیت دارند، بلکه برداشت های فردی و تعبیرهای او از رویدادها شخصیت فرد را شکل می دهد. در درمان منطقی - الیس، اولین گام، شناخت و درک رویدادها، عقاید و پیامدها (یا همان A-B-C رفتار) است. الیس معتقد است راه درست تغییر دادن پیامدهای ناراحت کننده رویدادها، نه بررسی کردن رویدادها (A) و نه تجزیه و تحلیل پیامدهای عاطفی و رفتاری (C) آنهاست، بلکه راه درست، تغییر دادن مستقیم عقاید (B) غیر منطقی فرد است. که می توان با تمرین های شناختی، رفتاری، عاطفی و باورهای غلط اصلاح شود و به افراد کمک کرد تا نمره عملکرد شغلی خود ابعاد آن را افزایش دهند (الیس، ۱۹۷۳، به نقل از شفیع آبادی و ناصری، ۱۳۹۲).

یکی دیگر از نظریه هایی که احتمال داده می شود بتواند عملکرد شغلی را تحت تاثیر قرار دهد نظریه تیدمن است. براساس نظریه تصمیم گیری تیدمن انسان موجودی منحصر به فرد و متمایز از دیگران می باشد و در مسیر انتخاب شغل اعتقاد جدی دارد. انسان می بایست به تصمیم گیری سنجیده و مناسب قادر باشد. لازمه ی تصمیم گیری شغلی برخورداری فرد از توان تشخیص است که عامل مهمی در انتخاب شغل محسوب می شود. پژوهش های انجام شده در مورد نظریه ی تیدمن، دو دسته اند. برخی مبنای نظری دارند و بطور مستقیم به آزمون مراحل تصمیم گیری می پردازد و دسته ی دوم، تحقیقاتی که با استفاده از ابزارهای مشخص، سبک های تصمیم گیری را مورد مطالعه قرار می دهد. با توجه به نتایج پژوهش هایی که توسط تیومن انجام گرفته، انسان ابتدا تصمیم می گیرد، (تیدمن^۲، ۱۹۶۳، به نقل از شفیع آبادی، ۱۳۹۳).

اما تصمیم گیری در زمینه این که کدامیک از این نظریه ها بر عملکرد شغلی معلمان تاثیر مثبت می گذارد و آیا بین اثر بخشی این دو تفاوت هست یا نه مستلزم انجام تحقیقات گسترده است. لیکن در زمینه اثر بخشی این دو نظریه علی الخصوص نظریه الیس و بخصوص

^۱ Chamandeswari

^۲ Tideman

مقایسه نظریه ایس با تیدمن در زمینه افزایش عملکرد شغلی معلمان تحقیقی در دست نیست. در حالی که تحقیقات در زمینه کارایی نظریه ایس و تیدمن وجود دارد. برای مثال ماریانی^۱ (۲۰۰۳) در تحقیقی براساس رویکرد عقلانی-عاطفی - رفتاری ایس در کاهش اضطراب در بین دانش آموزان پسر پرداخت. نتایج نشان داد که اثرات علی غیر مستقیمی بر موفقیت شغلی معلمان اثر دارد و عملکرد شغلی تحت تاثیر عوامل ساختاری و فرا ساختاری می باشد.

بوگلر (۲۰۰۴) در تحقیقی که انجام داد به این نتیجه رسید که حمایت عاطفی از معلم به گونه مستقیم، بهبود عملکرد شغلی آنها را در پی خواهد داشت، که در وهله اول موجب احساس تعلق در افراد شده و به تبع، بهبود عملکرد شغلی را موجب می شود. رید^۲ (۲۰۰۹) پژوهشی با هدف توانمندسازی دانشجویان از راه تقویت مهارت های تصمیم گیری شغلی براساس نظریه تیدمن با خود کارآمدی شغلی انجام شد. نتایج نشان داد که توانمندسازی دانشجویان از راه تقویت مهارت های تصمیم گیری شغلی براساس نظریه تیدمن موجب بهبود خود کارآمدی شغلی کاهش افکار خودتخریب گر می شود. بایی^۳ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی اثربخشی خود کنترلی انگیزه کاربر خود بر کارآمدی و فعالیت های کارایی براساس نظریه تصمیم گیری تیدمن پرداخت. یافته های تحقیق حاکی از آن بود که انگیزه خود بر کارآمدی و فعالیت های کارایی تاثیر معنی دار دارد. در زمینه اثر بخشی نظریه های مشاوره روی متغیرهای شغلی و نزدیک ترین پژوهش به پژوهش حاضر نیز پژوهش طهماسبی (۱۳۹۴) بود در تحقیقی با عنوان مقایسه اثربخشی نظریه هالند با نظریه تیدمن بر باورها، خود کارآمدی و فعالیت های کارایی دانش آموزان پسر سال اول دبیرستان انجام نمود. جامعه آماری تمامی دانش آموزان پسر سال اول دبیرستان شهرستان لردگان در سال تحصیلی (۹۴-۹۳) بود. نمونه گیری به شیوه خوشه ای انجام گرفت. نتایج نشان داد هر دو نظریه مشاوره شغلی، هالند و تیدمن بر باورها، خود کارآمدی و فعالیت های کارایی دانش آموزان دبیرستان تاثیر معنادار داشته است. اما بین اثربخشی دو الگو و پایداری اثربخشی دو الگو تفاوت معناداری وجود نداشته است که این تحقیق نیز به مقایسه دو نظریه ایس و تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان پرداخته است. بنابراین پژوهش حاضر در راستای رفع کمبودهای پژوهشی موجود به دنبال پاسخگویی به دو فرضیه کلی است:

فرضیه ۱: بین اثربخشی نظریه عقلانی عاطفی رفتاری ایس با نظریه تصمیم گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان تفاوت معنی دار وجود دارد؟

فرضیه ۲: بین پایداری اثر بخشی نظریه عقلانی عاطفی رفتاری ایس با نظریه تصمیم گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان تفاوت معنی دار وجود دارد؟

^۱Mariani

^۲ Reed

^۳Bayy

روش اجرای پژوهش

روش تحقیق آزمایشی با پیش آزمون و پس آزمون و گروه کنترل است. جامعه ی آماری کلیه معلمان دوره ع متوسطه دوم (دبیرستان) شهر شیراز در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ بود. نمونه گیری به شیوه خوشه ای تصادفی چند مرحله ای انجام شد. بدین ترتیب که ابتدا از بین نواحی ۴ گانه آموزش و پرورش شهر شیراز ناحیه ۴ انتخاب شد. سپس این ناحیه به سه بخش شمالی، جنوبی و مرکزی تقسیم شد. سه دبیرستان از بخش شمالی، سه دبیرستان از بخش جنوبی، سه دبیرستان از بخش مرکزی این ناحیه به تصادف انتخاب شد و پرسشنامه عملکرد شغلی ه حلاجیان (۱۳۹۲) روی معلمان آن ها اجرا شد و از بین معلمانی که نمره کمتر از میانگین گرفتند ۲۰ نفر از دبیرستان های بخش شمالی، ۲۰ نفر از دبیرستان های بخش جنوبی و ۲۰ نفر از بخش مرکزی این ناحیه انتخاب شدند و یکی از گروه های ۲۰ نفره به عنوان گروه گواه و دو گروه ۲۰ نفره دیگر به ترتیب به عنوان گروه آزمایش ۱ و ۲ در نظر گرفته شد. (علت تقسیم ناحیه به سه بخش شمالی و جنوبی و مرکزی و انتخاب هریک از گروه های گروه آزمایش ۱ و ۲ و گروه گواه از یکی از بخش ها این بود که معلمان گروه آزمایش ۱ و ۲ و گواه باهم ملاقات نداشته باشند).

جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی گروه ها

گروه ها	مرد	زن	مدرک کارشناسی	مدرک ارشد	سابقه کار بالای ۲۵ سال	سابقه کار زیر ۲۵ سال
گواه	۰	٪۱۰۰	٪۷۰	٪۳۰	٪۱۵	٪۸۵
آزمایش	۰	٪۱۰۰	٪۸۰	٪۲۰	٪۱۵	٪۸۵
براساس نظریه تیدمن						
آزمایش بر	۰	٪۱۰۰	٪۸۵	٪۱۵	٪۲۰	٪۸۰
اساس نظریه الیس						

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می شود در هر سه گروه همه افراد خانم بودند، اکثرا مدرک کارشناسی داشتند و سابقه کار

بیشترشان زیر ۲۵ سال بوده است.

ابزار اندازه گیری در این پژوهش پرسشنامه عملکرد شغلی حلاجیان (۱۳۹۲) بود که دارای ۳ زیر مقیاس می باشد: زیر مقیاس دانش شغلی (سوالات ۱ تا ۵)، زیر مقیاس مهارت شغلی (سوالات ۶ تا ۱۴) و زیر مقیاس نگرش و رفتار نیروی انسانی (سوالات ۱۵ تا ۲۵). پاسخ های پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت تهیه و تنظیم شده است که کاملا موافقم ۴، موافقم ۳، نظری ندارم ۲، مخالفم ۱ و کاملا مخالفم صفر می گیرد. بنابراین حداکثر نمره برای پرسشنامه ۱۰۰ و حداقل ۰ و میانگین ۵۰ است. در سال ۱۳۹۱ این پرسشنامه توسط زهره حلاجیان، بر روی ۵۰۰ نفر از کارکنان شغل های مختلف اجرا گردیده است که پایایی آن از طریق محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۹۸ بدست آمد. روایی آن به شیوه بررسی روایی همگرا ۰/۹۳ برآورده شده است.

گروه آزمایش یک ۷ جلسه آموزش ۱/۵ ساعته براساس نظریه ایس ، گروه آزمایش دو ۷ جلسه ۱/۵ ساعته آموزش براساس نظریه تصمیم گیری تیدمن دریافت کردند و در گروه گواه مداخله ای صورت نگرفت. سپس آزمون اجرا شد ، یکماه بعد پیگیری انجام شد و داده ها با روش تحلیل واریانس یک راهه و تحلیل کوواریانس ب تجزیه و تحلیل شد.

جدول ۲: خلاصه جلسات آموزشی نظریه عقلانی - عاطفی - رفتاری ایس

شماره جلسات	محتوای آموزش
جلسه اول	آشنایی اعضا با هم ، آشنایی با قوانین گروه.
جلسه دوم	مرور تکالیف جلسه قبل و آشنایی با عملکرد شغلی و ابعاد آن
جلسه سوم	آشنایی با نظریه عقلانی عاطفی رفتاری ایس و بررسی ارتباط آن با عملکرد شغلی
جلسه چهارم	بررسی ارتباط باید اندیشی های کلی ایس با احساس شکست در کسب دانش شغلی و تمرین هایی برای حل مشکل (تمرین های شناختی)
جلسه پنجم	بررسی ارتباط باید اندیشی های کلی ایس با احساس شکست در کسب مهارت های شغلی و تمرین هایی برای حل مشکل (تمرین های رفتاری)
جلسه ششم	بررسی ارتباط عدم خودپذیری و دیگر پذیری و باید اندیشی های کلی ایس در نگرش و رفتار نیروی انسانی و تمرین هایی برای حل مشکل (تمرین های عاطفی و رفتاری)
جلسه هفتم	خلاصه و جمع بندی مطالب و پاسخ گویی به سوالات اعضا و اجرای پس آزمون

جدول ۳: خلاصه جلسات آموزشی نظریه تصمیم گیری تیدمن

شماره جلسات	محتوای آموزش
جلسه اول	آشنایی اعضا با هم ، آشنایی با قوانین گروه
جلسه دوم	مرور تکالیف جلسه قبل و آشنایی با عملکرد شغلی و ابعاد آن
جلسه سوم	آشنایی با نظریه تصمیم گیری تیدمن و بررسی ارتباط آن با عملکرد شغلی
جلسه چهارم	آشنایی اعضا با مراحل تصمیم گیری شغلی تیدمن شامل مرحله انتظار یا پیش از اشتغال و مرحله اجرا یا سازش و بررسی ارتباط آن با عملکرد شغلی و ابعاد آن و ارائه تمرین هایی برای رفع اشکالات
جلسه پنجم	آشنایی اعضا با اهمیت توان تشخیص و وحدت بخشی در تصمیم گیری از نظر تیدمن و بیان ارتباط آن با عملکرد شغلی و ابعاد آن و رفع مشکلات تصمیم گیری اعضا
جلسه ششم	آشنایی اعضا با اهمیت خود نظمی در مسیر زندگی حرفه ای و ارتباط آن با عملکرد شغلی و ابعاد آن و ارائه تمرین هایی برای افزایش خودکاو و شناخت افراد از ابعاد وجود خود
جلسه هفتم	خلاصه و جمع بندی مطالب و پاسخ گویی به سوالات اعضا و اجرای پس آزمون

یافته ها

جدول ۴: توصیف نمرات عملکرد شغلی و ابعاد آن در گروه آموزش دیده بر اساس نظریه عقلانی عاطفی رفتاری الیس در مراحل آزمون

متغیرها	مراحل آزمون	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
عملکرد شغلی	پیش آزمون	۲۰	۱۹/۸۶	۴/۴۸
	پس آزمون	۲۰	۲۲/۰۱	۲/۴۴
	پیگیری	۲۰	۲۲/۶۰	۳/۰۶
دانش شغلی	پیش آزمون	۲۰	۱۵/۲۵	۳/۲۳
	پس آزمون	۲۰	۱۸/۱۹	۲/۴۹
	پیگیری	۲۰	۱۸/۶۵	۲/۱۶
مهارت شغلی	پیش آزمون	۲۰	۱۷/۵۶	۳/۵۴
	پس آزمون	۲۰	۱۹/۶۵	۲/۲۱
	پیگیری	۲۰	۲۰/۸۵	۳/۱۸
نگرش و رفتار نیروی انسانی	پیش آزمون	۲۰	۱۶/۱۵	۲/۳۴
	پس آزمون	۲۰	۱۹/۱۲	۲/۲۳
	پیگیری	۲۰	۲۰/۸۵	۳/۱۸

همانطور که جدول ۴ نشان می دهد در گروه نظریه عقلانی عاطفی رفتاری الیس بین میانگین نمره کلی عملکرد شغلی و تمام ابعاد آن در پیش آزمون و پس آزمون تفاوت وجود دارد (البته بعداً در بخش آمار استنباطی مشخص شده است که این تفاوت از لحاظ آماری معنادار بوده است یا خیر) و میانگین نمرات در پس آزمون افزایش یافته است.

جدول ۵: توصیف نمرات عملکرد شغلی و ابعاد آن در گروه آموزش دیده براساس نظریه تصمیم گیری تیدمن در مراحل آزمون

متغیرها	مراحل آزمون	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
عملکرد شغلی	پیش آزمون	۲۰	۱۸/۳۴	۲/۱۲
	پس آزمون	۲۰	۲۱/۱۲	۳/۰۸
	پیگیری	۲۰	۲۲/۴۴	۳/۸۶
دانش شغلی	پیش آزمون	۲۰	۱۶/۲۳	۱/۳۶
	پس آزمون	۲۰	۱۹/۲۱	۲/۵۱
	پیگیری	۲۰	۱۸/۹۰	۲/۵۴
مهارت شغلی	پیش آزمون	۲۰	۱۶/۴۴	۱/۳۸
	پس آزمون	۲۰	۱۸/۶۵	۲/۲۱
	پیگیری	۲۰	۲۰/۷۴	۲/۹۲
نگرش و رفتار	پیش آزمون	۲۰	۱۷/۰۵	۲/۰۳
	پس آزمون	۲۰	۱۹/۵۶	۲/۷۶
	پیگیری	۲۰	۲۰/۸۹	۳/۰۲
نیروی انسانی				

همانطور که جدول ۵ نشان می‌دهد در گروه نظریه تصمیم گیری تیدمن بین میانگین نمره کلی عملکرد شغلی و تمام ابعاد آن در پیش آزمون و پس آزمون تفاوت وجود دارد (البته بعداً در بخش آمار استنباطی مشخص شده است که این تفاوت از لحاظ آماری معنادار بوده است یا خیر) و میانگین نمرات در پس آزمون افزایش یافته است.

جدول ۶: توصیف نمرات عملکرد شغلی ابعاد آن در گروه گواه در مراحل آزمون

متغیرها	مراحل آزمون	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
عملکرد شغلی	پیش آزمون	۲۰	۲۱/۲۰	۴/۷۲
	پس آزمون	۲۰	۲۰/۶۵	۴/۵۲
	پیش آزمون	۲۰	۲۰/۳۸	۴/۲۲
دانش شغلی	پس آزمون	۲۰	۱۹/۹۶	۴/۵
	پیش آزمون	۲۰	۱۹/۱۴	۴/۳۱
	پس آزمون	۲۰	۲۰/۵۶	۴/۴۶
مهارت شغلی	پیش آزمون	۲۰	۲۲/۰۱	۴/۸۱
	پس آزمون	۲۰	۲۱/۱۶	۴/۶۵
	پیش آزمون	۲۰		
نگرش و رفتار نیروی انسانی				

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود در گروه کنترل بین میانگین نمره کلی عملکرد شغلی و تمام ابعاد آن در پیش‌آزمون و پس‌آزمون تفاوت چندانی وجود ندارد.

فرضیه ۱: بین اثر بخشی نظریه عقلانی عاطفی رفتاری ایس با نظریه ی تصمیم‌گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان و ابعاد آن تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۷: نتایج آزمون لامبدای ویلکز

ارزش	میزان f	درجه آزادی	سطح معناداری
۰/۱۷۸	۹/۳۲	۲	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول ۷ آزمون لامبدای ویلکز با توجه به سطح معناداری که از خطای ۰/۰۵ کوچکتر است نشان می‌دهد که آزمودنی‌ها حداقل در یکی از سه گروه (دو گروه آزمایشی و یک گروه گواه) باهم تفاوت معنی‌داری دارند. بنابراین برای بررسی جزئی‌تر تفاوت‌ها در بین سه گروه نتایج تحلیل واریانس یک راه‌نیز گزارش شده است.

جدول ۸: نتایج آزمون F لوین جهت بررسی برابری واریانس‌ها

سطح معناداری	درجه آزادی دوم	درجه آزادی اول	میزان F لوین	
۰/۲۳	۵۷	۲	۱/۴۸	عملکرد شغلی در نظریه عقلانی عاطفی رفتاری ایس
۰/۵۶	۵۷	۲	۰/۳۴	عملکرد شغلی در نظریه تصمیم‌گیری تیدمن

همانگونه که در جدول ۸ مشاهده می‌شود در نمره‌های عملکرد شغلی سطوح معناداری محاسبه شده F لوین از ۰/۰۵ بزرگتر است لذا فرض صفر F لوین تایید می‌شود به عبارت دیگر واریانس‌های سه گروه در این نمره‌ها با هم برابرند و می‌شود از تحلیل واریانس استفاده کرد.

جدول ۹: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه در خصوص بررسی تفاوت میانگینهای افتراقی نمره های عملکرد شغلی و ابعاد آن در بین گروههای آزمایشی با رویکرد نظریه تصمیم گیری تیدمن و نظریه عقلانی عاطفی رفتاری الیس و گروه کنترل

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معناداری (sig)
عملکرد شغلی	بین گروهی	۷۰/۲۲	۲	۷۰/۲۲	۳/۵۴	۰/۰۰۷
	درون گروهی	۷۵۳/۷۵	۵۲	۱۹/۸۳		
	کل	۸۲۳/۹۷	۵۷			
دانش شغلی	بین گروهی	۵۰/۷۳	۲	۶۰/۸۶	۴/۳۴	۰/۰۱۶
	درون گروهی	۶۲۵/۸۵	۵۲	۲۱/۰۷		
	کل	۷۳۳/۵۸	۵۷			
مهارت شغلی	بین گروهی	۴۴/۸۱	۲	۸۷/۸۷	۴/۱۵	۰/۰۰۱
	درون گروهی	۶۸۰/۳۵	۵۲	۱۸/۴۶		
	کل	۸۶۵/۲۷	۵۷			
نگرش و رفتار نیروی انسانی	بین گروهی	۵۳/۵۵	۲	۶۷/۵۸	۳/۷۱	۰/۰۱۴
	درون گروهی	۵۷۰/۳۳	۵۲	۱۸/۶۷		
	کل	۸۲۰/۶۷۸	۵۷			

در جدول ۹ جهت بررسی تفاوت میانگینهای افتراقی نمره های ابعاد عملکرد شغلی از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد سطح معناداری به دست آمده از خطای ۰/۰۵ کوچکترند و از لحاظ آماری معنادار است جهت بررسی دو به دوی گروهها آزمون تعقیبی شفه استفاده شده است.

جدول ۱۰ نتایج آزمون شفه جهت مقایسه ی میانگین های افتراقی نمره های ابعاد عملکرد شغلی در بین سه گروه با استفاده از نظریه تصمیم گیری تیدمن و نظریه نظریه عقلانی عاطفی رفتاری الیس و گروه کنترل

گروهها	میانگین ها	نظریه تصمیم گیری تیدمن	نظریه نظریه عقلانی عاطفی رفتاری الیس	کنترل
نظریه تصمیم گیری تیدمن	۵۴/۶۶	۰/۱۶	۰/۱۶	۰/۰۰۱
نظریه نظریه عقلانی عاطفی رفتاری الیس	۴۲/۳۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
کنترل	۳۷/۵۰	۰/۱۴	۰/۱۴	۰/۰۰۱
نظریه تصمیم گیری تیدمن	۲۴/۵۴	۰/۱۴	۰/۱۴	۰/۰۰۱
نظریه نظریه عقلانی عاطفی رفتاری الیس	۲۴/۵۴			۰/۰۰۱

۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۴۶/۳۶	کنترل	
۰/۰۲۱	۰/۱۳	۱۸/۲۷	نظریه تصمیم گیری تیدمن	مهارت شغلی
۰/۰۲۵	۰/۱۳	۱۸/۶۳	نظریه نظریه عقلانی عاطفی رفتاری الیس	
۰/۰۲۵	۰/۰۲۱	۲۹/۳۶	کنترل	
۰/۰۰۱	۰/۱۱	۱۴/۱۴	نظریه تصمیم گیری تیدمن	نگرش و رفتار
۰/۰۲۲	۰/۱۱	۱۵/۲۴	نظریه نظریه عقلانی عاطفی رفتاری الیس	نیروی انسانی
۰/۰۲۲	۰/۰۰۱	۲۱/۸۳	کنترل	

به استناد جدول ۱۰ نتایج آزمون شفه در خصوص بررسی تفاوت میانگینهای افتراقی نمرات ابعاد عملکرد شغلی در بین دو گروه نظریه تصمیم گیری تیدمن و نظریه عقلانی عاطفی رفتاری الیس سطح معناداری محاسبه شده برای ابعاد عملکرد شغلی از خطای ۰/۰۵ بزرگتر است لذا اختلاف میانگینهای افتراقی در متغیر مذکور در بین دو گروه تصادفی است و فرض صفر تحقیق با اطمینان ۰/۹۵ پذیرفته می شود می توان گفت که بین اثربخشی نظریه تصمیم گیری تیدمن با نظریه عقلانی عاطفی رفتاری الیس بر ابعاد عملکرد شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد. فرضیه ۲: بین پایداری اثر بخشی نظریه عقلانی عاطفی رفتاری الیس با نظریه ی تصمیم گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان و ابعاد آن تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۱۱: نتایج آزمون F لوین جهت بررسی برابری واریانس ها

شاخص	عملکرد شغلی	دانش شغلی	مهارت شغلی	نگرش و مهارت نیروی انسانی
میزان F لوین	۴/۸۷	۲/۰۳	۳/۴۳	۴/۴۴
درجه آزادی اول	۲	۲	۲	۲
درجه آزادی دوم	۵۷	۵۷	۵۷	۵۷
سطح معناداری	۰/۱۱	۰/۱۵	۰/۱۹	۰/۵

همانگونه که در جدول ۱۱ مشاهده می شود در نمره های ابعاد عملکرد شغلی سطوح معناداری محاسبه شده F لوین از ۰/۰۵ بزرگتر است لذا فرض صفر F لوین در این نمره ها تایید می شود یعنی واریانس های سه گروه در این نمره ها با هم برابرند و می توان از تحلیل کوواریانس استفاده کرد.

جدول ۱۲: خلاصه محاسبات اثرات بین آزمودنی‌های نظریه عقلانی عاطفی رفتاری الیس با نظریه ی تصمیم گیری تیدمن بر عملکرد شغلی در دو

مرحله پس آزمون و پیگیری

متغیرهای وابسته	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره‌ی آزمون F	سطح معناداری (sig)	Eta (تا)	توان آماری
عملکرد شغلی	اثر پس آزمون	۱۴۹/۷۸	۱	۱۴۹/۷۸	۱۸۹/۷۰	۰/۰۸	۰/۴۸	۰/۵۲
	گروه	۲/۳۵	۲	۲/۳۵	۰/۲۹	۰/۰۴	۰/۵۲	۰/۶۹
	خطا	۲۸/۱۷	۵۲	۰/۷۸۳				
دانش	کل تصحیح شده	۳۱۶/۹۷	۵۷	-				
	اثر پس آزمون	۴۷۸/۵۵	۱	۱۱۴/۷۵۶	۱۲۵/۲۴۵	۰/۰۰۱	۰/۰۲	۰/۱۴
	گروه	۰/۷۱۱	۲	۱/۷۱۱	۰/۲۷	۰/۰۲۱	۰/۴۴	۰/۹۸
مهارت شغلی	خطا	۲۸۵/۴۸	۵۲	۰/۷۹۶				
	کل تصحیح شده	۹۴۷/۱	۵۷					
	اثر پس آزمون	۲۲۷/۲۸	۱	۱۲۷/۲۸	۱۲۱/۱۳۶	۰/۰۰۱	۰/۰۴	۰/۱۷
نگرش و رفتار نیروی انسانی	گروه	۴/۰۳	۲	۴/۰۳	۰/۲۸	۰/۰۳۵۵	۰/۴۱	۰/۹۹
	خطا	۳۷۴/۶۳	۵۲	۰/۹۱۹				
	کل تصحیح شده	۸۱۷/۶۰	۵۷					
رفتار نیروی انسانی	اثر پس آزمون	۱۹۰/۴۲	۱	۱۹۰/۴۲	۱۵۱/۴۶	۰/۰۰۱	۰/۰۶۵	۰/۲۵
	گروه	۷/۵۱	۲	۷/۵۱	۰/۳۵	۰/۰۱۴۱	۰/۴۴	۰/۹۹
	خطا	۱۱۵/۰۳	۵۲	۰/۷۳۸				
	کل تصحیح شده	۴۳۶/۳۷	۵۷					

در جدول ۱۲ خلاصه محاسبات اثرات بین آزمودنی‌ها درج شده است و با در نظر داشتن میزان خطا (تفاوت‌های فردی) در نمره‌های ابعاد عملکرد شغلی، میزان F محاسبه شده در تفاوت پایداری اثر بخشی در متغیرهای وابسته در خطای ۰/۰۵ معنادار نیست و فرض صفر تحقیق پذیرفته می شود. پس میتوان گفت بین پایداری اثر بخشی دو گروه آزمایشی نظریه تصمیم گیری تیدمن با نظریه عقلانی عاطفی رفتاری الیس تفاوت معنادار آماری وجود ندارد. هم نظریه عقلانی عاطفی رفتاری الیس و هم نظریه ی تصمیم گیری تیدمن بر پایداری عملکرد شغلی موثر بودند و از لحاظ میزان تاثیر گذاری تفاوتی ندارند.

نتیجه گیری

- بین اثر بخشی نظریه عقلانی عاطفی رفتاری ایس با نظریه تصمیم گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان و ابعاد آن تفاوت

معنادار وجود دارد.

با توجه به نتایج آزمون شفه در خصوص بررسی تفاوت میانگینهای افتراقی نمرات ابعاد عملکرد شغلی در بین دو گروه نظریه تصمیم گیری تیدمن و نظریه عقلانی عاطفی رفتاری ایس سطح معناداری محاسبه شده برای ابعاد عملکرد شغلی از خطای ۰/۰۵ بزرگتر است لذا اختلاف میانگینهای افتراقی در متغیر مذکور در بین دو گروه تصادفی است و فرض صفر تحقیق با اطمینان ۹۵٪ پذیرفته می شود می توان گفت که بین اثر بخشی نظریه تصمیم گیری تیدمن با نظریه عقلانی عاطفی رفتاری ایس بر ابعاد عملکرد شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد. همانطور که در مقدمه هم اشاره شد پیشینه تحقیق همخوان یا ناهمخوانی که دقیقاً به مقایسه اثر بخشی این دو روش بر عملکرد شغلی معلمان پرداخته شده باشد یافت نشد و می توان گفت که نتایج این پژوهش به طور غیر مستقیم با تحقیق طهماسبی (۱۳۹۴) همخوان بوده است.

در تبیین علت عدم تفاوت اثر بخشی و پایداری اثر بخشی نظریه عقلانی عاطفی رفتاری ایس با تصمیم گیری تیدمن بر عملکرد شغلی باید به تشابه مفاهیم بنیادی نظریه های ایس و تیدمن استناد کرد. اولاً هر دو نظریه بر تغییر رفتار ناشی از تغییر نحوه تفکر تاکید دارند. به عبارتی بر اساس نظریه ایس باورهای غیر منطقی شناسایی و تغییر می کنند تا در نهایت هیجانات و رفتار ناشی از آن باورها تغییر کنند و در نظریه تیدمن شیوه صحیح تصمیم گیری به فرد آموخته می شود که این خود نوعی تغییر افکار برای تغییر رفتار است. ایس انسان را موجودی می داند که ذاتاً میل به تغییر رفتار خویش دارد. به عقیده ی وی انسان مایل است که وابستگی خود را به بسیاری از اسطوره ها، تعصبات خانوادگی، فرهنگی و اجتماعی و ... با تصمیم گیری صحیح در امور خویش تغییر دهد. ایس می پذیرد که انسان موجودی اجتماعی است و تصمیم گیری در زندگی اجتماعی او لازم است. او معتقد است که انسان باید در اجتماع مطابق تصمیمات خود و دیگران رفتار کند (همسو با نظریه تصمیم گیری تیدمن). در درجه دوم هر دو نظریه بر تشخیص تاکید دارند ایس بر تشخیص باورهای غلط و جایگزینی باورهای صحیح و تیدمن بر تشخیص راه حل های حل یک موضوع که در واقع عبارت است از بررسی راه حل ها و پیدا کردن نقاط قوت و ضعفش که خود به نوعی شناخت باورها و راه حل های غلط را در بر دارد. تشابه سوم در زمینه شناخت نقاط قوت خود است که در نظریه تیدمن از طریق تلاش برای خود نظمی و در نظریه ایس از طریق پذیرش غیر شرطی خود علیرغم اشتباهات و اصلاح باورهای غلط فرد در زمینه پذیرش خویشتن صورت می گیرد لذا به نظر می رسد که این تشابهات که در نتایج حاصل از آموزش های دو روش به وقوع پیوسته باعث شده که تفاوت معناداری بین اثر بخشی دو روش نباشد.

- بین پایداری اثر بخشی نظریه عقلانی عاطفی رفتاری ایس با نظریه تصمیم گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان و ابعاد آن در

طول زمان تفاوت معنادار وجود دارد.

با توجه به نتایج تحلیل کوواریانس و با در نظر داشتن میزان خطا (تفاوت های فردی) در نمره های ابعاد عملکرد شغلی، میزان F محاسبه شده در تفاوت پایداری اثر بخشی در متغیرهای وابسته در خطای ۰/۰۵ معنادار نیست و فرض صفر تحقیق پذیرفته می شود. پس میتوان گفت بین پایداری اثر بخشی دو گروه آزمایشی نظریه تصمیم گیری تیدمن با نظریه عقلانی عاطفی رفتاری ایس تفاوت معنادار آماری وجود ندارد.

هم نظریه عقلانی عاطفی رفتاری الیس و هم نظریه ی تصمیم گیری تیدمن بر پایداری عملکرد شغلی موثر بودند و از لحاظ میزان تاثیر گذاری تفاوتی ندارند همانطور که در مقدمه هم اشاره شد پیشینه تحقیق همخوان یا ناهمخوانی که دقیقا به مقایسه پایداری اثر بخشی این دو روش بر عملکرد شغلی معلمان پرداخته شده باشد یافت نشد و می توان گفت که نتایج این پژوهش به طور غیر مستقیم با تحقیق طهماسبی (۱۳۹۴) همخوان بوده است.

در تبیین این نتیجه می توان به خاصیت یادگیری اشاره کرد. یادگیری تغییرات نسبتا پایدار در رفتار است که محصول رشد نباشد. در هر دو روش آزمودنی به یادگیری مهارت جدیدی پرداختند. در گروهی که با نظریه الیس آموزش دیدند اعضای گروه آزمایش یاد گرفتند که باورهایشان را تغییر دهند و باورهای مخرب را با باورهای سازنده جایگزین سازند و در گروهی که افراد براساس نظریه تیدمن آموزش دیدند یاد گرفتند که چگننه تصمیم گیری صحیح انجام دهند. این دو مهارت یعنی نحوه تغییر باورها و نحوه تغییر تصمیم گیری اولاً هر دو شناخت فرد و متعاقب آن احساس و رفتار افراد را در مواجهه با موقعیت ها تغییر دادند و دوما هر دو مهارتی هستند که طی چندین جلسه آموزش و تکرار و تمرین به دست آمدند و به راحتی و سرعت و تنها با گذر مدت کوتاهی از زمان از بین نمی روند بنابراین بین پایداری اثر بخشی این دو روش تفاوت معنادار وجود نداشته است.

این پژوهش برخلاف سایر پژوهش های مرتبط با عملکرد شغلی معلمان که بیشتر عوامل مرتبط با عملکرد شغلی یا نتایج عملکرد شغلی معلمان را بر بهبود پیشرفت تحصیلی دانش آموزان بررسی کردند به مقایسه اثر بخشی شیوه های مختلف آموزشی بر عملکرد شغلی معلمان پرداخت و در واقع راهبردهایی را که آموزش و پرورش می تواند برای آموزش معلمان و افزایش عملکرد شغلی آنان مورد استفاده قرار دهد بررسی و مقایسه کرد. نتایج این پژوهش نشان داد که رویکردهای متمرکز بر شناخت معلمان و همچنین رویکردهای متمرکز بر تصمیم گیری معلمان رویکردهای آموزشی مناسبی جهت افزایش عملکرد شغلی معلمان هستند و بین اثر بخشی این دو نوع رویکرد یعنی نظریه الیس و تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان تفاوت معنادار وجود ندارد.

برخی از مهمترین محدودیت های پژوهش عبارتند از: این پژوهش روی معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۴ شهر شیراز انجام گردیده است، از این رو باید در تعمیم نتایج به دیگر سازمان ها و دیگر اقصای احتیاط شود. م در این پژوهش امکان کنترل کلیه رویدادهای همزمان در زندگی آزمودنی ها وجود نداشت. هشیاری بدست آمده از پیش آزمون می توانسته در پاسخگویی آزمودنی ها به پس آزمون تاثیر گذاشته باشد.

با توجه به تاثیر گذاری یکسان نظریه عقلانی عاطفی رفتاری الیس با نظریه تصمیم گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان و ابعاد آن پیشنهاد می شود مسئولین محترم آموزش و پرورش ضمن بررسی وضعیت عملکرد شغلی معلمان از طریق اجرای آزمون های دوره ای از طریق برگزاری کارگاه های آموزشی در دوره های ضمن خدمت از این دو روش برای کمک به افزایش عملکرد شغلی معلمان استفاده کنند. همچنین توجه به پایداری اثر بخشی نظریه عقلانی عاطفی رفتاری الیس با نظریه تصمیم گیری تیدمن بر عملکرد شغلی معلمان و ابعاد آن پیشنهاد می شود مسئولین محترم آموزش و پرورش این آموزش ها را از بدو جذب معلمان جهت افزایش عملکرد شغلی آن ها به کار گیرند.

منابع

- حرآبادی فراهانی، مهدی (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان کارکنان، پایان نامه جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تهران.
- حلاجیان، زهره (۱۳۹۲) پرسشنامه عملکرد شغلی، تهران: آزمون یارپویا.
- ساعتچی، مریم (۱۳۸۲). نظریه ها و راهبردهای مشاوره و روان درمانی. تهران: انتشارات مژده.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۹۳) راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه های انتخاب شغل، چاپ بیست و سوم، تهران: رشد.
- شفیع آبادی، عبدالله و ناصری، غلامرضا (۱۳۹۲) نظریه های مشاوره و روان درمانی، چاپ بیست و یکم، تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- طهماسبی کیهانی، مریم (۱۳۹۴). مقایسه اثر بخشی دو دیدگاه مشاوره شغلی بر باورها، خودکارآمدی و فعالیت های کاریابی دانش آموزان دبیرستان شهرستان لردگان در سال تحصیلی ۹۴-۹۳، پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- غفوریان، هما (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین تعارض و عملکرد شغلی کارکنان، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی، سال اول شماره ۲، ص ۲۵-۳۲.

محمدی آ، نیازی او خانزاده، ح (۱۳۸۸). رابطه بین سبک های هویت و ادراک لیاقت شناختی باراهبردهای مقابله با تنیدگی در دانشجویان دانشگاه الزهرا، مجله علوم روانشناختی، ۸، ۳۹۴-۴۱۲.

Baay, P. E., de Ridder, D. T., Eccles, J. S., van der Lippe, T., & van Aken, M. A. (۲۰۱۴). "Self-control trumps work motivation in predicting job search behavior", *Journal of Vocational Behavior*, ۸۵(۳), PP. ۴۴۳-۴۵۱.

Bogler, R. (۲۰۰۴). Impudence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, ۲۰, PP. ۲۷۷-۲۸۹.

Chamandeswari, S. (۲۰۱۳). job satisfaction and performance of school teachers, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, ۳(۵), ۴۲۰-۴۲۸.

Marianne, B. (۲۰۰۳). *Effects of Rational-Emotive psychotherapy on anxiety*. From <http://www.lyonsmorris.com> (۲۰۰۶).

Nyamubi, G. J. (۲۰۱۷). Determinants of Secondary School Teachers' Job Satisfaction in Tanzania, *Education Research International*, Retrieved from site <https://www.hindawi.com>.

Plank, R. E., & Reid, D. A. (۲۰۰۱). The mediating role of sales behaviors: An alternative perspective of sales performance and effectiveness. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, ۱۴(۳), PP. ۴۳-۵۶.

Reed, T. L. (۲۰۰۹). A study of constructivist career development, empowerment, indecision, and certainty. *Career and technical education research*, ۳۴, PP. ۳.