

اثربخشی رویکرد واقعیت درمانی بر کاهش رفتارهای ضدبهره‌وری کارکنان

علیرضا نظری انامق^۱، قدسی احقر^{۲*}، عبدالله شفیع آبادی^۳، ولی الله فرزاد^۴

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش تعیین اثر رویکرد واقعیت درمانی در اصلاح رفتارهای ضدبهره‌وری کارکنان شرکت راهبران فناوری اطلاعات شهر تهران بود.

روش: این پژوهش نیمه آزمایشی از نوع طرح دو گروهی نیمه آزمایشی با یک گروه کنترل بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان بود تمام وقت در شرکت راهبران فناوری اطلاعات شهر تهران سال ۱۳۹۳-۱۳۹۲ بودند. حجم جامعه مورد مطالعه در این شرکت ۱۰۳ نفر کارمند بود. حجم نمونه طبق فرمول کوکران ۳۰ نفر و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از آزمون ضدبهره‌وری مارسوس (۲۰۰۲) که دارای ۶۴ سوال هفت گزینه‌ای در ۵ مولفه (خسونت، دزدی، سوء مصرف مواد و غیبت از کار) استفاده شد. مداخلات درمانی در رویکرد واقعیت درمانی در هشت جلسه و هر جلسه ۹۰ دقیقه- ای اجرا شد. جهت تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون تحلیل واریانس، آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، و تحلیل کواریانس) استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که، مداخلات درمانی در رویکرد واقعیت درمانی به طور معنی‌دار در کاهش سه مولفه از چهار مولفه رفتارهای ضدبهره‌وری یعنی خسونت، دزدی و غیبت از کار موثر است ولی در کاهش رفتار اعتیاد کارکنان ناموفق بود ($P < 0.05$).

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های، مشاهده می‌گردد که رویکرد واقعیت درمانی در اصلاح رفتارهای ضدبهره‌وری موثر بوده است.

واژگان کلیدی: رفتارهای ضدبهره‌وری، رویکرد واقعیت درمانی، کارکنان شرکت راهبران،

^۱ دکترای مشاوره، گروه مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

آستاد تمام، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، تهران، ایران (نویسنده مسئول) ahghar2004@yahoo.com

^۳ آستاد تمام، گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

^۴ آستاد تمام، گروه مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

مقدمه

هر سازمانی برای نیل به بهره‌وری و سودآوری بالا، ناگزیر به اصلاح و کاهش روندها و رفتارهای ضربه‌وری در داخل سازمان است. جهت اصلاح رفتارهای ضربه‌وری اولین گام تشخیص و شناسایی رفتارهای ضربه‌وری موجود در داخل سازمان می‌باشد. ایران در میزان بهره‌وری، با استناد به گزارش انجمن بهره‌وری ایران (گزارش خرداد ماه ۱۳۹۱)، در دو بُعد نیروی کار و سرمایه به ترتیب رتبه‌های ۱۲ و ۲۲ را از بین ۲۵ کشور حوزه خاورمیانه کسب نموده است که رشدی منفی را نشان می‌دهد. این گزارش نشان می‌دهد که کار بر روی بهره‌وری و کشف الگوهای مخرب در این حیطه، از اهمیت و ضرورت بسیار زیادی برخوردار است. بهبود بهره‌وری کلید دست‌یابی به رشد اقتصادی و تولید با کیفیت است. یکی از روش‌های افزایش بهره‌وری مدیریت بر کیفیت نیروی کار است. نیروی انسانی با ارزش‌ترین منابع طبیعی جامعه هستند. چندین کشور پیشرفته نظیر ژاپن، سوئیس و هلند که فاقد زمین کافی، مواد سوختی و مواد معدنی هستند به خوبی دریافته‌اند که مهمترین منابع در دسترس نیروی کار می‌باشد که توسعه و رشد آنها و طرز فکر و انگیزه‌هایشان باعث پیشبرد اهداف خواهد بود و سرمایه‌گذاری در این عوامل سبب بهبود کیفیت عمل آنها می‌گردد؛ این مهم با غنی‌سازی رفتارهای بهره‌ورانه و اصلاح رویه‌های ضربه‌وری^۱ در آنها صورت می‌گیرد (رنجریان، ۱۳۸۳).

اندیشمندی چون رابینسون و بنت (۱۹۹۵)، فاکس و اسپکتور (۲۰۰۱) رفتارهای ضربه‌وری را غیبت از کار، پرخاشگری و خشونت، دزدی، سوء‌مصرف مواد می‌دانند. این اندیشمندان اذعان می‌دارند وقوع هریک از رفتارهای فوق در هر سازمانی راندمان و بازده را کاهش خواهد داد و منجر به پایین آمدن کیفیت خدمات و محصولات قابل آرایه آن سازمان می‌شوند.

نتایج تحقیقات پیشین در زمینه خشونت (نومن و بارون، ۲، ۱۹۹۸؛ فاکس و اسپکتور، ۳، ۱۹۹۹)، سوء مصرف مواد (وو و لیبرتون، ۴، ۲۰۱۱)، دزدی (گرایز و ساکیت، ۵، ۲۰۰۳)، و غیبت از کار (بنت و همکاران، ۲۰۰۹) نشان داده است که این رفتارها تاثیر مستقیم به عملکرد و دارایی سازمان دارد یا اینکه به میزان تاثیر گذاری کارمندان آسیب‌های جدی وارد می‌سازد.

گیاکالون و گرینبرگ (۱۹۹۶) به رفتارهای ضربه‌وری مورد اشاره (دزدی، آزار واذیت و...)، رفتارهای ضداجتماعی در زمینه و بافت سازمان اطلاق می‌کنند. آنها بر این عقیده‌اند که همانگونه که رفتارهای ضداجتماعی نظم عمومی را برهم می‌زند و از قواعد، ساختارها و نرم‌های اجتماعی تخطی می‌کند، رفتارهای ضربه‌وری نیز به همین شکل اصول و هنجارهای سازمان را در هم می‌شکنند و درمقابل استراتژی‌های سازمانی برای رسیدن به بهترین عملکرد و محصول قرار می‌گیرند.

¹. Counter productivity

². Neuman & Baron

³. Fox & Spector

⁴. Wu & Leberton

⁵. Gruys & Sackett

ادبیات پژوهش نشان داد که بسیاری از پژوهش‌ها و مداخلاتی که تاکنون به منظور کنترل رفتارهای ضدبهره‌وری انجام شده‌اند اغلب با تاکید بر بهینه‌سازی و رشد مولفه‌های محیطی بوده‌اند. همچنین، در پژوهش‌هایی که به بررسی مولفه‌های فردی مداخله‌گر در بروز رفتارهای ضدتولید طراحی بوده‌اند، اغلب برپایه کاربرد روش‌های کنترل استرس در کارکنان بوده‌اند (پژوهش‌هایی مانند: هفرنا ۱ (۲۰۱۲)، ایوانس و دیویس^۲ (۲۰۰۵)، ایزرایل^۳ و همکاران (۱۹۹۶)). پژوهش‌هایی نیز وجود دارد که بر مولفه‌های فردی تاکید کرده‌اند و حاکی از آن است که مداخلات انجام شده در حوزه فردی، نتایج مثبت و بادوامی را ارایه نمی‌دهند (گانگ، ۲۰۰۵؛ اسپکتور، ۲۰۰۵؛ باکر، ۲۰۰۸؛ بیکفورد^۴، ۲۰۰۵). در نتیجه، غنی‌تر نمودن مداخلات فردی در افزایش بهره‌وری از طریق روان‌درمانی ضروری به نظر می‌رسد. در این پژوهش برای کار بر روی رفتارهای ضدبهره‌وری، از رویکرد مشاوره‌ای واقعیت‌درمانی استفاده شده است. عقیده اساسی موجود در رویکرد انتخاب و کنترل (واقعیت‌درمانی) آن است که تمامی رفتارها انتخابی هستند و واکنشی به شرایط نامطلوب حاضر یا عدم وجود شرایط مساعد می‌باشند. گلاسر که در عمل این نظریه را در نتیجه کار با افراد بزهکار به وجود آورده است اعتقاد دارد که افراد بزهکار و ضداجتماعی این رفتارها به آن جهت مرتکب می‌گردند که نیازهای اساسی آنها برآورده نشده است. رفتاری که افراد انتخاب می‌کنند می‌تواند آنها را با شرایط گاهاً غیرقابل تحمل منطبق سازند. بنابراین از چارچوب این نظریه می‌توان رفتارهای ضدبهره‌ورانه را - که گرینبرگ و گیاکالون (۱۹۹۶) با رفتارهای ضداجتماعی در درون سازمان مترادف می‌داند - رفتارهایی تلقی کرد که پاسخی در برابر عدم ارضای نیازهای فرد می‌باشند. همچنین، از چارچوب این نظریه می‌توان گفت که افراد رفتارهای خود را انتخاب می‌کنند و درقبال آنها مسوول می‌باشند. با استفاده از این نظریه، می‌توان بر روی نیازها، انتخاب و مسوولیت‌پذیری و پرورش هویت موفق در افراد پرداخت. پژوهش‌های مختلفی نیز در دست است که از رویکرد واقعیت‌درمانی برای درمان بزهکاری و رفتارهای ضداجتماعی گوناگون استفاده کرده‌اند (ویلیکینسون، سیت و اریکسون، ۱۹۸۲، ۵؛ ترنیچ، جاکیتو، کروون، ۶، ۲۰۰۵؛ وابولدینگ^۷ و همکاران، ۲۰۰۷؛ مک‌آرتور^۸، ۲۰۰۶؛ تیسر^۹، ۲۰۰۸).

با توجه به شواهد موجود، این پژوهش کوششی است در پاسخ به سوال زیر: آیا مداخلات درمانی بر اساس رویکرد واقعیت‌درمانی در اصلاح رفتارهای ضدبهره‌وری (خشونت، دزدی، سوء‌مصرف مواد و غیبت از کار) موثر است؟

¹. Heffernan

². Evans and Davis

³. Israel

⁴. Bickford

5. Wilkinson, Stitt & Erickson

6. Turnage, Jacinto & Kirven

7. Wubbolding

8. McArthur

9. Tessier

روش پژوهش

جهت اجرای پژوهش، از بین افرادی که حائز ملاک های ورود به برنامه های مداخلاتی بودند ۱۵ نفر در گروه آزمایش اول (واقعیت درمانی)، و ۱۵ نفر در گروه کنترل قرار گرفتند. به منظور توافق درباره اهداف، موضوع، نحوه اجرا، و زمان برگزاری جلسات با افراد شرکت کننده بحث و گفتگو شد. سپس گروه آزمایش در ۸ جلسه ۱/۵ ساعته که در دو بخش ۴۵ دقیقه ای همراه با نیم ساعت استراحت و پذیرایی تشکیل شده بود، تحت آموزش قرار گرفتند. گروه کنترل نیز ۸ جلسه در آموزش هایی شرکت کردند که موضوع گفتگوی آنها در باره مسایل عمومی خارج از حیطه رفتارهای ضربه‌وری بود. در اولین جلسه برای هر دو گروه نحوه اداره جلسات، اهداف و موضوعات جلسات و معیارهای لازم جهت ادامه درمان مطرح شد. بعد از اتمام جلسات مجدداً آزمون رفتارهای ضربه‌وری اجرا شد و داده‌ها مورد تحلیل و بررسی قرار گرفتند.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان بود تمام وقت در شرکت راهبران فناوری اطلاعات شهر تهران سال ۱۳۹۲-۱۳۹۳ بودند. حجم جامعه مورد مطالعه در این شرکت ۱۰۳ نفر کارمند بود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بدین شرح استفاده شد که جهت همگن و یکسان بودن آزمودنی‌ها و برای ورود به برنامه مداخلاتی بر اساس ملاک‌های ورود به پژوهش و ملاک‌های خروج از پژوهش به گونه‌ای که در زیر می‌آید انجام شد.

۱. اجرای پیش آزمون: میانگین این آزمون برابر با ۱۱۸ بود که در این آزمون افرادی که دو انحراف استاندارد بالاتر از این نمره اخذ کرده بودند به گروه‌های مداخلاتی وارد شدند. ۲. رضایت کامل برای شرکت در پژوهش و امضای فرم رضایت‌نامه ۳. اختلال ایجاد نکردن در فرایند درمان و ۴. عدم شرکت در برنامه مداخلاتی و روانشناختی دیگر به صورت همزمان.

ابزار اندازه‌گیری: جهت جمع‌آوری داده‌ها از آزمون ضربه‌وری مارسوس (۲۰۰۲) استفاده شد که دارای ۶۴ سوال ۷ گزینه‌ای دارای ۴ مولفه خشونت، دزدی، سوءمصرف مواد و غیبت از کار بود. ضریب پایایی پرسشنامه به وسیله مارسوس (۲۰۰۲) و با استفاده از روش آلفای کرنباخ ۰/۸۸ و به وسیله تایلور (۲۰۱۲) ۰/۸۱ گزارش شده است. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی برای زیرمقیاس‌های خشونت، دزدی، سوءمصرف، غیبت از کار، و کل پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۷، ۰/۸۴، ۰/۹۰، و ۰/۹۲ بدست آمد. برای تعیین روایی محتوایی ابتدا آزمون ضربه‌وری همراه با اهداف و فرضیه‌های پژوهش به تعدادی از اساتید که در زمینه موضوع پژوهش از تخصص و تجارب کافی برخوردار بودند داده شد تا درباره عنوان سوالهای آزمون و تناسب آنها با اهداف و فرضیه‌های پژوهش قضاوت و داوری کنند. سپس نظرات آنها جمع‌آوری و بعد از اصلاحات لازم روی آزمودنی‌ها اجرا شد.

برای تحلیل داده‌ها: از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌های کمی و در نهایت برای بررسی اثرات درمانی در دو گروه از آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره (MANCOVA) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

برای بررسی فرضیه‌های پژوهشی از تحلیل کواریانس چندمتغیره استفاده شد. فرضیه اصلی رویکرد تحلیل واریانس چندمتغیره آن است که بردار متغیرهای وابسته از یک توزیع نرمال چندمتغیره تبعیت کند و ماتریس‌های واریانس - کواریانس در بین سلول‌هایی که براساس اثرات بین‌آزمودنی تشکیل شده‌اند، برابر باشند. به همین خاطر، در گام اول از آزمون باکس استفاده می‌شود. آزمون باکس این فرض صفر را مورد آزمون قرار می‌دهد که ماتریس‌های کواریانس مشاهده شده متغیرهای وابسته در بین گروه‌های مختلف برابر هستند.

جدول ۱. آزمون باکس برای بررسی همسانی ماتریس کواریانس و آزمون لون برای بررسی همسانی واریانس‌ها

آزمون	F	P
باکس	۱/۰۴	۰/۴۰
اعتیاد	۱/۲۵	۰/۲۹
دزدی	۰/۲۱۸	۰/۸۸
پرخاشگری	۲/۵۹	۰/۴۶
غیبت از کار	۰/۸۶۹	۰/۰۶۲

لون

در آزمون باکس با توجه به اینکه سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت که ماتریس‌ها کواریانس مشاهده شده متغیرهای وابسته در بین گروه‌ها برابر هستند. همچنین از آنجایی که سطح معناداری F در چهار مولفه اعتیاد ۱/۲۵، خشونت ۰/۲۱۸، پرخاشگری ۲/۵۹ و غیبت از کار ۰/۸۶۹ بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که واریانس نمرات چهار مولفه ذکر شده تفاوت معناداری با یکدیگر ندارند.

جدول ۲ نتایج آزمون معناداری تحلیل کواریانس چندمتغیری (MANCOVA) بر روی میانگین نمرات رفتارهای ضدبهره‌وری در چهار گروه را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج آزمون معناداری تحلیل کواریانس چندمتغیری (MANCOVA) بر روی میانگین نمرات رفتارهای ضدبهره‌وری در چهار

گروه	ارزش	F	P
اثر پیلایی	۰/۴۸۳	۴/۹۱	$P < ۰/۰۰۶$
لامبدای ویلکز	۰/۵۱۷	۴/۹۱	$P < ۰/۰۰۶$
اثر هتلینگ	۰/۹۳۶	۴/۹۱	$P < ۰/۰۰۶$
بزرگترین ریشه خطا	۰/۹۳۶	۴/۹۱	$P < ۰/۰۰۶$

با توجه به نتایج به دست آمده، اثر پیلایی با اندازه ۰/۴۸۳ با سطح معناداری $P < ۰/۰۰۶$ ، لامبدای ویلکز با اندازه ۰/۵۱۷ با سطح معناداری $P < ۰/۰۰۶$ ، اثر هتلینگ با اندازه ۰/۹۳۶ با سطح معناداری $P < ۰/۰۰۶$ و بزرگترین ریشه خطا با اندازه ۰/۹۳۶ با سطح معناداری $P < ۰/۰۰۶$ معنادار می‌باشد. این معناداری بیانگر آن است که بین چهارگروه (واقعیت‌درمانی، چندمحوری، تلفیقی و گروه کنترل) حداقل در یکی از متغیرهای وابسته یعنی (اعتیاد، دزدی، خشونت و غیبت از کار) تفاوت معنی دار وجود دارد.

همچنین قبل از انجام تحلیل کواریانس چندمتغیری آزمون همگنی رگرسیون و خطی بودن اجرا گردید که نتایج آن را در جدول ۳ میتوان مشاهده نمود.

جدول ۳. همسانی رگرسیونها

منبع	SS	df	MS	F	P
گروه + پیش آزمون	۴۱۳/۹۹	۳	۱۷۳/۹۹	۰/۴۵	۰/۷۱۶

با توجه به اطلاعات جدول ۳ مشخص می گردد با توجه به اینکه تعامل گروه و پیش آزمون معنادار نیست ($P=0/716$) بنابراین امکان استفاده از تحلیل کواریانس چندمتغیره وجود دارد.

برای مشاهده این که بین کدام یک از گروه ها در نمرات پس آزمون متغیرهای وابسته تفاوت وجود دارد (با کنترل اثرات پیش آزمون) از تحلیل کواریانس چندمتغیره استفاده شد.

جدول ۴. تحلیل کواریانس چندمتغیری (MANCOVA) برای مقایسه نمرات چهار گروه پژوهشی در نمره متغیرهای اعتیاد، خشونت،

دزدی، غیبت از کار

متغیر	منبع	SS	df	MS	F	P
اعتیاد	گروه	۱/۹۵	۱	۱/۹۵	۰/۸۲۰	۰/۳۴
	خطا	۵۷/۳۲	۲۴	۲/۳۸		
	مجموع	۱۶۷۴/۰	۳۰			
دزدی	گروه	۴۶۲/۹۰	۱	۴۶۲/۹۰	۸/۱۱	۰/۰۰۹
	خطا	۱۳۶۸/۴۷	۲۴	۲/۳۸		
	مجموع	۳۷۹۳۹/۰	۳۰			
غیبت از کار	گروه	۲۵۰/۱۷۶	۱	۲۵۰/۱۷۶	۷/۴۴	۰/۰۱۲
	خطا	۸۰۶/۷۳	۲۴	۳۳/۶۱		
	مجموع	۲۲۳۱۶/۰	۳۰			
پرخاشگری	گروه	۱۵۲/۲۶	۱	۱۵۲/۲۶	۱۸/۲۸	$P<0/000$
	خطا	۱۹۹/۸۳	۲۴	۸/۳۲		
	مجموع	۲۳۲۱۰/۰	۳۰			

همان گونه که جدول ۴ نشان می دهد، نمره پس آزمون چهار گروه مورد مطالعه با کنترل اثرات پیش آزمون، در متغیرهای دزدی ($P=0/009$)، پرخاشگری ($P<0/001$) و غیبت از کار ($P<0/012$) تفاوت معناداری با یکدیگر دارد. ولی نمره پس آزمون چهار گروه با کنترل نمره پیش آزمون در متغیر اعتیاد تفاوت معناداری با یکدیگر ندارند ($P=0/34$).

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش تعیین اثر رویکرد واقعیت درمانی در اصلاح رفتارهای ضدبهره وری کارکنان شرکت راهبران فناوری اطلاعات شهر تهران بود.

با توجه به داده‌های و نتایج بدست آمده، مشاهده می‌گردد که رویکرد واقعیت‌درمانی در اصلاح رفتارهای ضدبهره‌وری موثر بوده است. واقعیت‌درمانی تاکنون در اصلاح رفتارهای منفی بسیاری چون اعتیاد، خشونت، پرخاشگری، آزار و اذیت و دزدی کاربرد داشته است. یافته‌های پژوهشی تایید دیگری است که خاطر نشان می‌سازد واقعیت‌درمانی رویکردی موثر در بهبود و اصلاح رفتارهای منفی و مخرب است. رفتارهای منفی و مخرب در این پژوهش همان رفتارهای ضدبهره‌وری هستند که شامل دزدی، اعتیاد، پرخاشگری و غیبت عمدی از کار می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌هایی چون (ویلکینسون، سیت و اریکسون^۱، ۱۹۸۲)؛ هانیمن، (۱۹۹۰)؛ پترسون، چانگ و کولینز، (۱۹۹۸)؛ ترینج، جاکیتو، کروون^۲، (۲۰۰۵)؛ وابولدینگ^۳ و همکاران، (۲۰۰۷)؛ مک‌آرتور^۴، (۲۰۰۶)؛ تیسر^۵، (۲۰۰۸)؛ لاو و ژو، (۲۰۱۳)؛ مشابه می‌باشد.

همانگونه که در بحث رفتارهای ضدبهره‌وری مطرح شد، علت وقوع بخشی از رفتارهای ضدبهره‌وری، واکنشی منفی از سوی کارکنان به ناعدالتی و فشارهای محیطی موجود در کار است. هرگاه محیط کاری از نظر کارکنان مخرب و منفی باشد و پاسخگوی نیازهای آنها نباشد، تصمیم بر ارایه واکنش‌های منفی چون غیبت عمدی یا اهمال کاری، دزدی، و پرخاشگری می‌شوند. گلاسر در نظریه انتخاب و کنترل اظهار می‌دارد، انتخاب رفتارها از سوی یک فرد به صورت آگاهانه و عمدی می‌باشد و هدف این رفتارها نیز به کنترل درآوردن امور است. گلاسر عقیده دارد در صورتیکه پنج نیاز اساسی انسان نادیده گرفته شود (چه از طرف خود و چه از طرف جامعه) هویت منفی در فرد شکل خواهد گرفت؛ بدین گونه که امکان دارد روشها و طرق منفی را برای ارضای نیازهای خود انتخاب نماید و توسط آنها کنترل امور را در دست گیرد. اگر مدیران و صاحبان مشاغل به کارمندان خود به عنوان ابزاری بنگرند که قرار است ماهیانه سودی را به آنها ارمغان آورند، دید درستی را نسبت به کارکنان خود نخواهند داشت و واکنشهای مخرب آنها را در طول مدت زمان کوتاهی مشاهده خواهند نمود. یقیناً آگاه ساختن صاحبان مشاغل از این مساله از یک سو و گسترده کردن دایره انتخاب‌های رفتاری کارکنان و اصلاح این انتخابها از سوی دیگر شرایط را به گونه‌ای تغییر خواهد داد که رفتارهای متقابل مثبت ظهور نمایند و حتی در صورت وجود نارضایتی مجدد در کارکنان، این نارضایتی را از روشهای صحیحی ابراز نمایند. چنین تغییری با توجه به مدل اصلاح رفتار نظریه انتخاب و کنترل (واقعیت‌درمانی) گلاسر ممکن گشت.

-
1. Wilkinson, Stitt & Erickson
 2. Turnage, Jacinto & Kirven
 3. Wubbolding
 4. McArthur
 5. Tessier

منابع

- رنجبریان، رسول (۱۳۸۳)؛ تاثیر نیروی انسانی در ارتقای بهره‌وری سازمانها، مجله کار و جامعه، شماره ۵۷، دیماه.
- Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. In C. L. Cooper & R. J. Burke (Eds.), *The peak performing organization* (pp. 50–72). Routledge.
- Bennett J. Tepper Jon C. Carr, Denise M. Breaux, Sharon Geider, Changya Hu, Wei Hua (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis, Department of Managerial Sciences, J. Mack Robinson College of Business, Georgia State University, Atlanta, GA 30302-4014, United States.
- Bickford.Melanie(2005).Stress in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effects, and the Solutions.Canadian Mental Health Association Newfoundland and Labrador Division.
- Evans W. Randy,Walter D. Davis (2005), High-Performance Work Systems and Organizational Performance: The Mediating Role of Internal Social Structure, School of Business Administration, the University of Mississippi, P.O. Box 1848, University, MS 38677-1848.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 915–931.
- Gagné, M. Deci, E. L (2005). Self-determination theory and work motivation *Journal of Organizational Behavior* 26 331–362.
- Giacalon, Robert a and Greenberg, Jerald (1996). *Antisocial Behavior in Organizations*, SAGE Publications Inc.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11,30-42.
- Heffernan, Margaret (2012). Researching Employee Reactions to High Performance Work Systems in the Service Sector: The Role of Organisational Justice Theory, 16th ILERA (IIRA) World Congress 2012, Philadelphia, USA.
- Israel, Barbara A. Linda M. Goldenhar ,Susan J. Schurman , Elizabeth A. Baker, Catherine A.Heaney (1996) Occupational Stress, Safety, and Health: Conceptual Framework and Principles for Effective Prevention Intervention, *Journal of Occupational Health Psychology*1996, Vol. 1, No. 3,261-286.
- Marcus, Bernd (2002) Measuring Counterproductivity:Development and Initial Validation of a German Self-Report Questionnaire, international journal of selection and assessment volume 10 numbers ½. University of Hohenheim, Stuttgart, Germany.
- McArthur, Margaret J (2006). Reality therapy with rape victims, Malcolm Grow United States Air Force Medical Center, Andrews Air Force Base, Maryland, USA.
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Managements*, 24,391–419.
- Petersen, S. (2005). Reality therapy and individual or Adlerian psychology a comparison, *International Journal of Reality Therapy*, 24, 11-14.
- Rabinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555–572.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). *Counterproductive work behavior: Investigation of actors and targets*. Washington, DC: APA Books.
- Taylor. O (2012). The relationship between culture and counterproductive workplace behaviors: a meta-analysis. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for

the degree of Doctor of Philosophy; The School of Graduate and Postdoctoral Studies The University of Western Ontario London, Ontario, Canada.

Tessier, Theodore C (2008) Integrating Positive Behavior Support with Adlerian Counseling and Reality Therapy: Building a Comprehensive Strategy to Redirect Youth at Risk, A Research Paper Presented to The Faculty of the Adler Graduate School.

Turnage, B. F., Jacinto, G. A., & Kirven, J. (2003). Reality therapy, domestic violence survivors and self-forgiveness. *International Journal of Reality therapy*, 22, 24-27.

Wilkinson, K., Stitt, B. G., & Erickson, M. L. (1982). Siblings and delinquent behavior: An exploratory study of a neglected family variable. *Criminology*, 20, 223-239.

Wu, J., & Lebreton, J. M. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: The role of aberrant personality. *Personnel Psychology*, 64(3), 593-626.

The Effectiveness of Reality Therapy Approach to Reduce Counter Productivity Behaviors in Employees

Alireza Nazari Anamagh¹, Ghodsi Ahghar^{*2}, Abdollah Shfiabadi³, Vali Allah Farzad⁴

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to determine the effect of reality therapy approach in correcting the anti-productivity behaviors of employees of Rahbaran Information Technology Company in Tehran.

Methodology: This quasi-experimental study was a quasi-experimental two-group design with a control group. The statistical population of this study included all full-time employees in Tehran Information Technology Leaders Company in 2013-2014. The study population in this company was 103 employees. The sample size according to Cochran's formula was 30 people and was selected using random sampling method. To collect data, the Marsus (2002) anti-productivity test with 64 seven-choice questions in 5 components (violence, theft, substance abuse and absenteeism) was used. Therapeutic interventions in the reality therapy approach were performed in eight sessions of 90 minutes per session. Descriptive and inferential statistics (analysis of variance, Kolmogorov-Smirnov test, and analysis of covariance) were used to analyze the data.

Result: The results showed that therapeutic interventions in the reality therapy approach were significantly effective in reducing three of the four components of anti-productivity behaviors, namely violence, theft and absenteeism, but were unsuccessful in reducing employees' addictive behavior ($P < 0.05$).

Conclusion: According to the findings, it is observed that the reality therapy approach has been effective in correcting anti-productivity behaviors.

Keywords: Counter Productivity Behaviors, Reality Therapy Approach, Employees

¹ Ph.D., Department of counselling, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

² Professor, Research Institute for Education Studies, Tehran, Iran. ahghar2004@yahoo.com

³ Professor, Department of counselling, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

⁴ Professor, Department of counselling, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.