فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۱۶، شماره ۲۰، بهار ۱۴۰۲

مقایسه الگوی چند مفهومی شفیع آبادی با رویکرد مبتنی ACT بر خود ارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

رقیه کیانی[۱]، شایان رازی[۲]

چکیده

هدف پژوهش حاضر مقایسه الگوی چند مفهومی شفیع آبادی با رویکرد مبتنی ACT بر خود ارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز بود. روش پژوهش نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون ـ پس آزمون با دو گروه آزمایشی و یک گروه کنترل بود. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز که با استفاد از نمونه‌گیری در دسترس نمونه ۶۰ نفری انتخاب شد و پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد شغلی روی کارکنان بخش توزیع و اجرا شد و از بین کسانی که نمره کمتری گرفتند ۶۰ نفر انتخاب گردیدند ابتدا از هر سه گروه پیش آزمون گرفته شد سپس گروه آزمایش شماره یک ۷ جلسه ۱/۵ ساعته آموزش براساس مفاهیم نظریه اکت و گروه آزمایش شماره دو ۷ جلسه ۱/۵ساعته آموزش براساس مفاهیم الگوی چند محوری دریافت کردند و در گروه گواه مداخله‌ای صورت نگرفت و بعد از مداخلات پس آزمون اجرا گردید. ابزار پژوهش پرسشنامه خود ارزشیابی عملکرد شغلی بود و داده‌ها با روش‌های آماری تحلیل کواریانس تجزیه و تحلیل شدند. نتایج بیانگر این است که هر دو روش بر خودارزشیابی عملکرد شغلی و ابعاد آن موثر است و فقط رویکرد اکت بر خرده مقیاس توانایی خود اثر معناداری ندارد. ($P>0/05$).

کلید واژه‌ها: الگوی چند مفهومی شفیع آبادی، رویکرد مبتنی ACT، خود ارزشیابی عملکرد شغلی.

۱- گروه روانشناسی، واحد اهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اهر، ایران. (نویسنده مسئول) ps.mkiani@gmail.com
۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

مقدمه

پیشرفت جوامع به اشتغال افراد وابسته است. هر چه نیروی کار جوامع بهره‌وری بالاتری داشته باشد، پیشرفت بیشتری نصیب جامعه خواهد شد. در محیط رقابتی کسب و کار امروز، عمده نگرانی و تکاپوی سازمان‌ها در جهت بقا و توسعه فراگیر آنها شکل می‌گیرد. در راستای این هدف خطیر، مدیران در پی شناسایی و بهره‌گیری بهینه از منابع و سرمایه‌هایی هستند که تحصیل آنها هزینه‌ها و زحمات فراوانی دارد. پس پیروز این میدان مدیرانی هستند که سرمایه‌های مذکور را به اثربخش ترین، کاراترین و بهره ورترین طُرق ممکن به کار گیرند. عمده منابع هرسازمانی متوجه منابع انسانی، مالی و فنی آن است که به طور یقین سرمایه انسانی تعیین‌کنندهٔ سمت و سوی دیگر سرمایه‌هاست، زیرا نیروی انسانی است که با توانایی‌های خود و با برنامه‌ریزی، دیگر منابع را به خدمت گرفته است. در این زمینه برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان در سازمان‌ها رویکردهای آموزشی کارآمدی وجود دارد (بارز[1] ۲۰۱۸)یکی از این رویکردها افزایش خود ارزشیابی مثبت کارکنان از عملکرد خود است که می‌تواند بهره‌وری آنان را افزایش دهد و موجب بهره‌مندی از حداکثر توانایی‌های بالقوه شان گردد. با این وجود پژوهش در زمینه بررسی اثر بخشی رویکردهای مختلف مشاوره و مشاوره شغلی بر خودارزشیابی عملکرد شغلی کمتر انجام شده است. بخصوص از رویکردهای جدید از جمله آموزش‌های مبتنی بر پذیرش و تعهد. رویکرد مبتنی بر پذیرش و تعهد به عنوان یک مداخله‌ی رفتاری به کارکنان کمک می‌کند تا بیشتر در لحظات کنونی زندگی کند و به جای افکار، احساسات و تجربیات استرس زا که در محیط شغلی تجربه می‌کنند، بر ارزش‌ها و اهداف مهم تمرکز نماید مداخلات مبتنی بر پذیرش و تعهد بر اساس نظریه چهارچوب ارتباطی (RFT) به توضیح شیوه‌هایی میپردازد که زبان، فرد را در تلاشی بیهوده برای جنگ با حالات درونی درگیر می‌سازد. افراد از طریق استعاره، تناقض و تمرینات تجربی، می‌آموزند که چگونه می‌توان با افکار، احساسات، خاطرات مورد اجتناب، تماسی سالم برقرار نمایند (هارت، ۲۰۱۲). بنابراین کارکنان با آموزش این رویکرد می توانند مهارت‌هایی به دست می‌آورند که مسائل و مشکلات خاص زندگی خود از جمله معلولیت جسمی و مشکلات روحی همسر خود را بپذیرند، ارزش‌های شخصیشان را درزندگی کاری مشخص‌تر کنند و در صورت لزوم خود را به تغییرات رفتاری مورد نیاز متعهد سازند. از سویی الگوی چند محوری شفیع آبادی یک الگوی بومی است که نگرش رشدی به شغل دارد و بر اساس این رویکرد مبانی فرهنگی، اعتقادات و نحوه زندگی مردم تا حد زیادی تعیین‌کننده میزان کاربرد و سودمندی یک نظریه و یا یک روش در راهنمایی و مشاوره باشد. بویژه این رویکرد بر ۵ محور کلیدی پویایی، تصمیم‌گیری، هدفمندی، خویشتن پنداری، و نیازها تاکید دارد که می‌تواند موجب برداشت مثبت فرد از عملکرد خود شود (شفیع آبادی، ۱۳۹۱). بنابراین تمرکز بر آموزش چنین رویکردهایی برای افزایش خودارشیابی عملکرد شغلی حائز اهمیت است اما تاکنون کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بعلاوه با توجه به کمبود الگوهای بومی مشاوره شغلی مقایسه رویکردهای بومی و غیر بومی از اهمیت خاصی در تحقیقات برخوردار است و می‌تواند موجب شناخت روش‌های موثر و همچنین زمینه‌ای برای پیدایش رویکر های بومی جدید باشد.

امروزه نیروی انسانی تنها یک ابزار تولید محصول به شمار نمی‌رود. توجه به مسائل نیروی کار، ایجاد واحد منابع انسانی و استفاده از اصول رفتار سازمانی، نمادهایی از اهمیت این عامل حیاتی در سازمان‌ها محسوب می‌شود (پورفرج ، ۱۳۹۸). زندگی در همه سازمان‌ها نیازمند اتخاذ تدابیر و راه حل های گوناگون و مستمر است . مدیران بایستی وظایف و کارکردهای گوناگونی را انجام دهند تا بتوانند سازمان خود را هدایت و رهبری کنند (شریعتمداری، ۱۳۹۸). یکی از این وظایف ترویج سیستم ارزشیابی توسط خود کارکنان و مدیران در سازمان است (سعادت، ۱۳۹۷). دنیای نوین امروز، بطور ویژه و انکارناپذیری تحت تأثیر سازمان‌ها قرار داشته و ماهیت جوامع توسط سازمان‌ها شکل می‌گیرد (برناردین[2] ۲۰۱۳) اگر چه سازمان‌ها به شکلهای مختلف و بر پایه هدف‌های گوناگون تأسیس و سازماندهی می‌شوند ، اما بدون تردید تمامی آنها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آید اداره و هدایت می‌گردند. از این رو می‌توان گفت که، مهم‌ترین سرمایه هر سازمانی، نیروی انسانی آن است.

[1] Byars
[2] Bernardin

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

عملکرد افراد در یک موقعیت می‌تواند به عنوان نتیجه ارتباط متقابل بین :الف) تلاش، ب) تواناییها و ج) ادراکات نقش تلقی شود. تلاش، که از برانگیختگی نشأت می‌گیرد اشاره به میزان انرژی (فیریکی یا ذهنی) که یک فرد در انجام وظیفه استفاده می‌کند دارد (ساعتچی، ۱۳۹۶). تواناییها، ویژگی‌های شخصی مورد استفاده درانجام یک شغل هستند و اداراکات نقش به مسیرهایی که افراد باور دارند بایستی تلاش‌هایشان را در جهت انجام شغل شان هدایت کنند، اشاره می‌کند (هارت[1] ۲۰۱۷). ابعاد عملکرد شغلی پاترسون عبارتند ازچگونگی عملکردکارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل، تدابیر حل مسأله آنها، روش‌های استفاده از توانایی‌های خود، استفاده از وقت و انرژی، کارایی، اثربخش و بهبود عملکرد از مهم‌ترین هدف‌های یک سازمان محسوب می‌شود و هر سازمانی سعی در تقویت این ستاده‌ها از طریق گوناگون دارد (شریعتمداری، ۱۳۹۵). می‌توان ارزیابی عملکرد را به عنوان فرآیند ارزیابی و برقراری ارتباط با کارکنان در نحوه انجام یک شغل و استقرار برنامه بهبود آن تعریف نمود (برناردین، ۲۰۱۳) در این صورت ارزیابی عملکرد نه تنها به کارکنان اجازه می‌دهد که بدانند عملکردشان چگونه است. بلکه بر سطح تلاش و مسیر آینده شان تأثیر می‌گذارد. همچنین ارزشیابی عملکرد را فرایند مداوم ارزیابی و مدیریت رفتار و بروندادهای انسانی در محل کارتعریف کرده‌اند(پورفرج ، ۱۳۹۸). یکی از راه‌های ارزشیابی کارکنان استفاده از مقیاس‌های خودارزشیابی عملکرد شغلی است .بوسیله این مقیاس سرپرستان می‌توانند کارکنان خودشان را بطور دقیق و روشن ارزشیابی کنند (سقاییان ، ۱۳۹۷). لیکن گاهی کارکنان علیرغم عملکرد مناسب ممکن است خودارزشیابی منفی از کارخود داشته باشند .به نظر می‌رسد عوامل مختلفی بتوانند در این زمینه موثر باشند .برای مثال این مورد می‌تواند ناشی از افکار نامطلوب درباره کار یا خویشتن پنداره منفی یا عدم رفع نیازها یا عدم توان تصمیم‌گیری مناسب در هنگام انجام وظایف کار بروز کند (بوند و بانس[2] ۲۰۱۷). بنابراین به نظر می‌رسد روش‌های مشاوره و مشاوره شغلی که بتوانند روی محورهای ذکر شده کار کنند بتوانند موجب تقویت خودارزشیابی عملکرد شغلی شوند (سعادت، ۱۳۹۷). یکی از این نوع مداخلات، روان‌درمانی مبتنی بر پذیرش و تعهد ACT میباشد که به عنوان یکی از مداخلات شناختی-رفتاری نسل سوم قلمداد میشود. جلسات شناخت درمانی نسل اول تمرکز بیش از حد درمانگر (مشاور) بر روی استدلالات ذهنی مراجع است که با اصلاح و تغییر آن از غیر منطقی به منطقی، سعی بر نزدیک سازی تفکر مراجع با واقعیت دارد. الگوی چند محوری شفیع آبادی رویکرد دیگری است که از مفاهیم بنیادی روانشناسی فردی استفاده شده است براساس نظریه روان شناسی فردی آدلر، انسان سالم کسی است که علاقه اجتماعی خود را پرورش دهد و بخواهد بدون عذر و بهانه به انجام تکالیف زندگی بپردازد (ساعتچی، ۱۳۹۶) . الگوی چند محوری بر ۵ محور مهم تاکید دارد که عبارتند از خویشتن پنداری یا تصور و پنداری که فرد از خود دارد. نیازها شامل نیازهای جسمانی و روانی و اجتماعی، پویایی به معنای تحرک و خلاقیت و فعالیت و شادابی، هدفمندی به معنای رهایی از احساس حقارت و استقلال و تصمیم‌گیری که براساس جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل اطلاعات و تلفیق اطلاعات در درون شیوه زندگی رخ می‌دهد به نظر میرسد که این رویکرد نیز با تقویت خویشتن پنداری مثبت و کمک به افراد برای پویایی و هدفمندی و آموزش راه‌های دست یابی به نیازها و افزایش قدرت تصمیم‌گیری مناسب بتواند به افزایش خودارزشیابی مثبت از عملکرد شغلی کمک کند. تاکنون پژوهشی که به مقایسه اثربخشی این دو رویکرد باهم پرداخته باشد انجام نشده است، حال پژوهش در راستای رفع کمبودهای پژوهشی موجود به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا الگوی چند مفهومی شفیع آبادی با رویکرد مبتنی ACT بر خود ارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز تاثیر دارد؟!

مواد و روش کار

مطالعه حاضر از نوع پژوهش‌های نیمه آزمایشی است که با استفاده از طرح پیش آزمون- پس آزمون با دو گروه آزمایشی و یک گروه کنترل انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز است. نمونه‌گیری به شیوه در د سترس در بخش اداری و ا ساتید دان شگاه آزاد ا سلامی واحد تبریز بخش اداری انتخاب شد و

[1] Hart
[2] Bond & Bunce

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد شغلی روی کارکنان بخش توزیع و اجرا شد و از بین کسانی که نمره کمتری گرفتند ۶۰ نفر (از هر قسمت ۲۰ نفر) انتخاب می‌گردد.

پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان که توسط پاترسون در سال ۱۹۹۲ طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۱۰ جمله نو مینی است که کارکنان باید نظر خود را با توجه به مقیاس‌ها مشخص کنند. این پرسشنامه شامل پنج مولفه است ۱- چگونگی عملکرد کارکنان در شغل (سؤالات ۱و ۲ و ۳ و ۴) ۲- میزان ابتکار عمل (۵ و ۶ و ۷) ۳- تدابیر حل مسئله (۸ و ۹ و ۱۰) ۴- روش های استفاده از توانایی‌های خود (۱۱ و ۱۲ و ۱۳) ۵- استفاده از وقت و انرژی (۱۴ و ۱۵) این پرسشنامه دارای درجه بندی لیکرتی ۴ درجه ای از بندرت تا همیشه می‌باشد. اولین بار توسط پاترسون ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۸۳/ بدست آمد. ضریب پایایی این آزمون توسط شکرکن و همکارانش(۱۳۸۰) به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۴ و به روش تصنیف ۰/۶۸ بدست آمده است (به نقل از معمار باشی اول، صبری نظرزاده و عبد خدایی، ۱۳۹۱). پس از مراجعه به حراست دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز و کسب مجوز پژوهشی نمونه‌گیری انجام شد. بدین ترتیب که ابتدا از بین دو بخش اداری و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، بخش اداری انتخاب شد و پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد شغلی روی کارکنان اجرا شد و از بین کسانی که نمره کمتری گرفتند ۶۰ نفر (در هر قسمت ۲۰ نفر) انتخاب گردیدند از طریق قرعه کشی کارکنان در گروه آزمایش شماره ۱، در گروه آزمایش شماره ۲، و در گروه گواه جایگزین شدند. سپس گروه آزمایش شماره یک ۸ جلسه ۱/۵ ساعته آموزش براساس مفاهیم نظریه اکت و گروه آزمایش شماره دو ۸ جلسه ۱/۵ساعته آموزش براساس مفاهیم الگوی چند محوری دریافت کردند و در گروه گواه مداخله‌ای صورت نگرفت.

خلاصه بسته‌های آموزشی

جدول ۱ خلاصه جلسات ACT رویکرد مبتنی بر پذیرش و تعهد

جلسات	اهداف
اول	آشنایی با گروه و تهیه لیستی از افکار و مشکلاتی که مانع عملکرد شغلی مثبت افراد می‌شود
دوم	ایجاد آگاهی از افکار و هیجانات منفی و پذیرش رنج، مطرح کردن گسلش شناختی
سوم	دشواری و ناکارامد بودن کنترل و اجتناب از مشکلات و پذیرش کامل و آگاهانه احساسات .جایگزینی پذیرش،انعطاف و گشودگی، بجای اجتناب .کمک به مراجع، به منظور کاهش ادغام شناختی.
چهارم	تمرینات ذهن آگاهی و بهبود آگاهی متمرکز بر حال، نسبت به احساسات،ارتباط آگاهانه با احساسات درونی
پنجم	فرایند تفکر و فرایند مشاهده تفکر با استفاده از خویشتن مشاهده‌گر
ششم	تمرکز روی ارزش ها و اهداف، شناسایی ارزش های شخصی درگیر شدن در فعالیت های همخوان با اهداف و ارزش های شخصی
هفتم	جمع‌بندی و نتیجه‌گیری از جلسات

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

جدول ۲ خلاصه جلسات الگوی چندمحوری شفیع آبادی در ۷ جلسه

جلسات	اهداف
اول	آشنایی با گروه و تهیه لیستی از افکار و مشکلاتی که مانع عملکرد شغلی مثبت افراد می‌شود
دوم	آشنایی با رویکرد چند محوری شفیع آبادی، با تمرکز بر پویایی و هدفمندی و خویشتن پنداره مثبت و توجه به نیازها تصمیم‌گیری‌های مناسبی برای رشد و پیشرفت کاری
سوم	بحث در مورد ارتباط خویشتن پنداری با عملکرد شغلی
چهارم	پیشبرد جلسه در ارتباط بین هدفمندی و برنامه‌ریزی
پنجم	با بحث و تبادل نظر مهمترین راهکارهای تامین نیازهای سه گانه در محیط کار و خارج از آن
ششم	بحث در مورد ارتباط تصمیم‌گیری با تدابیر حل مساله طبق الگوی چند محوری
هفتم	جمع بندی و نتیجه گیری از جلسات

یافته‌ها

در این پژوهش آمار توصیفی همانطور که در جداول و نمودارهای زیر قابل مشاهده است گردآوری گردیده است ۴۰ نفر گروه آزمایش و ۲۰ نفر گروه کنترل که در مجموع ۶۰ نفر می‌باشد.

جدول ۴-۱ توزیع فراوانی و نسبت برحسب سن حاضر در نمونه‌ی پژوهش

	تعداد	**درصد**
بین ۲۵ تا ۳۰ سال	۶	٪ ۱۰
بین ۳۱تا ۳۵سال	۱۶	٪ ۲۶,۶۶
بین ۳۶ تا ۴۰سال	۲۰	٪ ۳۳,۳۳
بالای ۴۱ سال	۱۸	٪ ۳۰
کل	۶۰	٪ ۱۰۰

همان طور که در جدول ۴-۱ قابل مشاهده است بیشترین درصد فراوانی در سن ۳۶ الی ۴۰ سال است و کمترین توزیع فراوانی هم در ۲۵ الی ۳۰ سال می باشد که به ترتیب برابر ۳۳,۳۳٪ و ۱۰٪ را به خود اختصاص داده است.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

جدول ۴-۱۰ نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه در خصوص بررسی تفاوت میانگین‌های افتراقی نمره‌های خودارزش‌یاب

متغیرها	منبع تغیرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معناداری
خودارزشیابی علکرد شغلی	بین‌گروهی	۲۵۸/۲۳	۲	۱۲۹/۱۱	۶۷/۷۰	۰/۰۰۱
	درون‌گروهی	۱۰۸/۷	۵۷	۱/۹۰		
	کل	۳۶۶/۹۳	۵۹			
خرده مقیاس چگونگی عملکرد	بین‌گروهی	۱۷/۶۳	۲	۸/۸۱	۹/۲۱	۰/۰۰
	درون‌گروهی	۴۵/۵۵	۵۷	۰/۹۵		
	کل	۷۲/۱۸	۵۹			
خرده مقیاس ابتکار عمل	بین‌گروهی	۱۲/۰۳	۲	۶/۰۱	۱۴/۹۴	۰/۰۰
	درون‌گروهی	۲۲/۹۵	۵۷	۰/۴۰		
	کل	۳۴/۹۸	۵۹			
خرده مقیاس تدبیر حل مساله	بین‌گروهی	۴/۸۰	۲	۲/۴۰	۸/۱۴	۰/۰۱
	درون‌گروهی	۳۱/۲۰	۵۷	۰/۵۴		
	کل	۵۰/۲۰	۵۹			
خرده مقیاس استفاده از وقت و انرژی	بین‌گروهی	۴/۸۰	۲	۲/۴۰	۸/۱۴	۰/۰۱
	درون‌گروهی	۱۶/۸۰	۵۷	۰/۲۹		
	کل	۲۱/۶۰	۵۹			

نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه در خ صوص برر سی تفاوت میانگین‌های افتراقی نمره‌های خودارز شیابی عملکرد شغلی در بین گروه‌های آزمایشی مشاوره شغلی با رویکرد نظریه اکت و الگوی چند محوری و گروه گواه نشان می‌دهد که تفاوت معنی دار بین سه گروه در تمامی ابعاد خودارزیابی عملکرد شغلی وجود دارد، یعنی حداقل یکی از گروه‌ها با سایر گروه‌ها تفاوت دارد. برای پی بردن به این مسئله از آزمون تعقیبی شفه استفاده می‌شود.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

جدول ۴-۱۱ نتایج آزمون شفه جهت مقایسه میانگین‌های افتراقی نمره‌های خودارزشیابی عملکرد شغلی

متغیرها	گروه‌ها	رویکرد نظریه اکت	رویکردالگوی‌چندمحوری	گواه
خودارزشیابی علکرد شغلی	نظریه اکت	۰/۷	۰/۹	۰/۰۴
	الگوی‌چندمحوری	۰/۸	۰/۶	۰/۰۰۱
	کنترل	۰/۰۴	۰/۰۰۱	
خرده مقیاس چگونگی عملکرد	نظریه اکت	۰/۱۲	۰/۱۴	۰/۰۳
	الگوی‌چندمحوری	۰/۱۵	۰/۸	۰/۰۰۱
	کنترل	۰/۰۳	۰/۰۰۱	
خرده مقیاس ابتکار عمل	نظریه اکت	۰/۹	۰/۱۱	۰/۰۴
	الگوی‌چندمحوری	۰/۷	۰/۱۲	۰/۰۰۱
	کنترل	۰/۰۴	۰/۰۰۱	
خرده مقیاس تدبیر حل مساله	نظریه اکت	۰/۶	۰/۱۶	۰/۰۲
	الگوی‌چندمحوری	۰/۷	۰/۸	۰/۰۱
	کنترل	۰/۰۲	۰/۰۱	
خرده مقیاس استفاده از وقت و انرژی	نظریه اکت	۰/۱۴	۰/۹	۰/۰۴
	الگوی‌چندمحوری	۰/۱۶	۰/۷	۰/۰۳
	کنترل	۰/۰۴	۰/۰۳	

نتایج آزمون شفه نشان می‌دهد که در تمامی ابعاد خودارزیابی عملکرد شغلی دو روش مداخله می‌تواند نمره متغیر وابسته را افزایش دهد جز در بعد استفاده از توانایی خود که رویکرد تعهد و پذیرش نتوانسته است نمره این بعد از متغیر وابسته را افزایش دهد و لذا در این جدول هم ذکر نشد چون مقایسه بین دو روش وقتی یکی از روش‌ها بر این خرده مقیاس اثر نداشته بی‌معنی است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشـــان داد که رویکرد اکت بر نمره کل و کلیه ابعاد غیر از خرده مقیاس توانایی خود تاثیر معنادار دارد. نتایج پژوهش حاضـر با پژوهش‌های ایفرت و همکاران (۲۰۰۹) موتو هیز و جف کوت (۲۰۱۱) زارلینگ (۲۰۱۳)، یاداوایا و هیز و ویلارداج (۲۰۱۴) ســواین و همکاران (۲۰۱۵) پور فرج عمران (۱۳۹۰) و حســینائی و همکاران (۱۳۹۲) که در حیطه‌های متعدد اثر بخشـــی رویکرد مبتنی بر پذیرش و تعهد را مورد آزمایش قرار دادند و این مطالعات همگی حاکی از مؤثر بودن این رویکرد بود بطور غیر مستقیم همخوان است. در تبین نتایج میتوان گفت به نظر می‌رسد با افزایش پذیرش روانی و ذهنی نسبت به تجارب درونی مانند افکار و احســاســات نســبت به خود و محیط شــغلی و شــرایط محیط کار و همچنین با ایجاد اهدافی متناسب با ارزش‌های فردی و تعهد به آنها به حل مشکلات خود بپردازند و زندگی شادتری داشته باشند. در واقع رویارویی فعال و مؤثر با افکار و احساسات، پرهیز از اجتناب، تغییر نگاه نسبت به خود و داستانی که در آن فرد به خود نقش قربانی را تحمیل کرده اســت، بازنگری در ارزش‌ها و اهداف زندگی و در نهایت تعهد به هدفی متفاوت را می‌توان جزء عوامل اصــلی مؤثر در این روش مداخله دانست. تغییرات در مهارت‌های تمرکز حواس مثبت با کاهش نشخوار فکری و تغییرات مثبت در ارتباط اســت. نقش‌های افراد در محیط شــغلی و روابط افراد با دیگر کارکنان در فرهنگ ایرانی دارای ارزش بالایی اســت و بهبود این روابط میتواند در سلامت افراد نقش بسزایی داشته باشد. در این پژوهش قدم برداشتن در راستای ارزش‌های

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

فردی (به عنوان مثال: شرکت در کلاس‌های مهارتی، شرکت در باشگاه ورزشی و ...) تأثیر بسزایی در عملکرد شغلی این شرکت‌کنندگان داشت. همچنین تمرینات حسی ساده آزمودنی‌ها را با مفهوم ذهن‌آگاهی آشنا میکرد و فواید و سودمندی‌های بالقوه ذهن‌آگاهی در زندگی روزانه را به آنها نشان می‌داد آزمودنی‌ها تشویق می‌شدند تمرینات اختصاصی را در جلسات و تمرین‌های هفتگی خانگی را در خانه انجام دهند و در طول جلسه به نقش زیاد یادگیری از طریق تجربه و تمرین نسبت به یادگیری اطلاعات نظری تأکید می شد و به فایده جداسازی شناختی بجای برچسب‌زنی یا قضاوت تأکید می‌شد کاهش قضاوت و ارزیابی در ارتباطات محیط شغلی می‌تواند تعارضات را کاهش دهد. عملکرد کارکنان در شغل بهبود بخشد با دغدغه کمتر میزان ابتکار عمل افراد را افزایش دهد استفاده کارکنان از توان خلاقیت و نوآوری شان در فرایندهای شغلی نیاز به وجود رغبت و تمایل درونی آنها دارد، تدابیر حل مسئله روش‌های استفاده از توانایی‌های خود و استفاده از وقت و انرژی را در کارکنان افزایش دهد. علت عدم اثر بخشی بر خرده مقیاس توانایی خود را می‌توان به ماهیت رویکرد اکت نسبت داد زیرا تمرین مشخصی برای بررسی توانایی‌های خود و تقویت خویشتن پنداره مثبت ندارد همچنین علت عدم پایداری در نمره کل و خرده مقیاس‌های چگونگی عملکرد و تدبیر حل مساله را میتوان یکی به جدید بودن این رویکرد و ملموس نبودنش برای افراد نسبت داد زیرا غالبا انسان‌ها یاد گرفته‌اند که از موقعیت‌های استرس‌زا و فکرهای ناراحت کننده دوری کنند و رویکرد اکت دقیقا شیوه‌های معکوس را برای مقابله در نظر می‌گیرد و این برای افراد خیلی جا افتاده نیست و مثل هر روش دیگری نیاز به تکرار و تمرین دارد لذا تا زمانی که اعضا در جلسات گروهی شرکت می‌کردند نتایج مثبت بوده اما بعد از دور شدن از گروه اوضاع به حالت قبل برگشته است. درباره خرده مقیاس‌های حل مساله و چگونگی عملکرد هم می‌توان گفت که این رویکرد بر فرایندهای حل مساله تمرکز جدی ندارد و بیشتر روی افکار وارده به ذهن متمرکز است لذا گرچه کلیت بسته آموزشی و تاثیرات مثبت آن باعث شده که در زمانی که اعضا در گروه هستند کل خرده مقیاس‌ها غیر از توانایی خود افزایش یابد اما با گذر زمان چون حل مساله یک مهارت است که نیاز به تکرار و تمرین به شیوه ای متفاوت با آنچه در اکت آموخته می شود دارد نتایج پایدار نبوده درباره چگونگی عملکرد هم همینطور یعنی چون این رویکرد برای افراد ملموس نیست با گذر زمان ارزیابی فرد از چگونگی عملکردش به حالت قبل بر میگردد و کمتر می‌تواند نتایج مثبت این رویکرد را حفظ کند زیرا مثل این است که فرد باید از این به بعد با دست چپ بنویسد در حالی که تا دیروز با دست راست مینوشته لذا درونی شدن نتایج این رویکرد زمان و تمرین بیشتری نیاز دارد . نتایج نشان داد که بین اثر بخشی دو روش غیر از خرده مقیاس توانایی خود که رویکرد اکت بر آن اثر نداشته تفاوت معنادار وجود ندارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش صیادی شفیع آبادی و کرمی (۱۳۸۹) که نشان دهنده عدم تفاوت اثر بخشی رویکرد چند محوری و رویکرد مدل شناختی توماس ولتهوس بر میزان توانمندسازی روان شناختی مشاوران است همسو می‌باشد. علت این که در خرده مقیاس‌های موثر در اثر بخشی روش، تفاوت معنادار وجود ندارد را می‌توان اولا به فضای مثبتی که هر روش با تکیه بر مفاهیم بنیادین‌شان ایجاد کرده‌اند نسبت داد به عبارتی هر دو روش از پشتوانه قوی علمی برخوردارند و یکی با تکیه بر تغییر نحوه تمرکز روی افکار در موقعیت‌های استرس زا و دیگری با تکیه بر پرورش یکسری توانمندی‌ها سعی در کمک به کارکنان جهت بهبود خودارزشیابی عملکرد شغلی داشته‌اند و لذا بر متغیرهایی که اثر گذاشتند و پایدار بودند تاثیر نسبتا یکسانی داشتند البته نباید از این نکته غفلت کرد که نتایج پایداری الگوی چند محوری روی نمره کل مثبت اما پایداری اکت منفی بوده و لذا در این فرضیه نمره کل مقایسه نشده اما اگر آن بحث مد نظر قرار گیرد می‌توان گفت به علت این که تناسب محورهای الگوی چند محوری و تنوع آن همخوانی بیشتری با خرده مقیاس‌های خود ارزشیابی عملکرد شغلی داشته این الگو کاربردی‌تر بوده و نتایج بهتری را در طول زمان ایجاد کرده که این نتایج از بین نرفته است. در واقع افراد با روش های ملموس که دارای تمرین‌های عینی‌تری است بهتر ارتباط برقرار می‌کنند و در طول زمان کنتر فراموششان می‌کنند و به روش‌های قبلی برگشت پیدا می‌کنند اما با تمرین‌های ذهنی به شیوه‌ای که برایشان تازگی داشته باشند گرچه ابتدا ارتباط مثبت برقرار می‌کنند اما در طول زمان چون تکرار و تمرین اولیه‌شان برای یادگیری دارز مدت این روش کم بوده و نتایج در حافظه کوتاه مدت ذخیره شده نتایج پایداری نداشته است.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

منابع:

Abolhosseini, Elaha, Mubaraki, Hossein, Kamali, Mohammad, Zadeh, Nasreen Shearbafchi. (2018) Examinando la relación entre la evaluación del desempeño y la motivación

Ocupación de terapeutas en centros de rehabilitación y hospitales públicos en Teherán según el modelo de dos factores de Herzberg. Archivo trimestral

Rehabilitación

Eskandari, Khosro, Arbastan, Mozhgan Ghanbari, Rahmati, Dariush y Abedi, Yunus. (2013) Examinando la relación entre la actitud y el desempeño en los empleados

Fuerza policial (un estudio de caso de la Universidad de Ciencias Policiales) Naja Human Resources Quarterly, 8(31), 116-91.

Eskandari, Mohsen, Ashtiani, Ali Fathi, Salimi, Seyed Hossein y Anisi, Jafar. (2010) Éxito profesional y características de los empleados en

Un rango militar especial. Revista de Psicología Militar, 1(2), 13-24.

Abadi, Abdullah Shafi, Mohammadi, Aref y Andabil, Azam Fatahi. (2022) La eficacia de la capacitación para el empoderamiento laboral basada en múltiples modelos

Un enfoque para mejorar el entusiasmo laboral de las mujeres cabeza de familia en Teherán. Revista de Educación y Evaluación, 15(57), 62-39.

Badle, Alireza. (2020) Priorización de los miembros de la facultad de la Universidad Farhangian de sus responsabilidades laborales y evaluación de los estudiantes de magisterio

Por la calidad de su actuación. Revista de Investigación en Formación Docente, 3(1), 107-91.

Pourhaider, Rahi Meh, Samari, Maryam, Hosni, Mohammad y Nejad, Nilofar Morteza. (2022) Análisis del papel de la evaluación del desempeño docente en la eficacia

Escuela con la mediación de la pasión por la carrera, el sentido de la justicia y la confianza organizacional. Revista de Gestión de Capacitación Organizacional, 10(4, 141) .165

Saatchi, Mahmoud (2016) Teorías de asesoramiento y psicoterapia Nashreish Publishing, Teherán

Saadat, Esfandiar (1397) Gestión de Recursos Humanos, Teherán: Dirección.

Saghaiyan, Reza (2017) Cuestionario de autoevaluación para el desempeño laboral, Instituto Azmoun Yar Povia, Teherán.

Jalli, Dariush, Aghai, Asghar y Pour, Maryam Shamsi. (2022) Eficacia de la educación para padres basada en la aceptación y el compromiso y la terapia infantil

Sobre el trastorno de desobediencia oposicionista en niños preescolares y la satisfacción con la vida de las madres. revista trimestral de conocimiento e investigacion en psicologia

137-154, 23 (87), aplicado

Hosseini, Abdul Ghafoor y Khani, Maryam Afzal. (2013) La relación entre la implementación de la evaluación descriptiva y el desgaste profesional de los docentes de primaria.

ciudad de Garmsar. Liderazgo educativo y gestión trimestral, 7 (2), 9-30

Hosseinian, Sim Yen, Pardalen, Noushin, Heydari, Hamid y Salimi, Samaneh. (2014) análisis estructural del desgaste laboral de las enfermeras con componentes

basado en la aceptación, el compromiso y la regulación emocional. Revista de la Universidad de Ciencias Médicas de Mazandaran, 24(113), 46-37.

Rezaei, Bahar Haj, Nejad, Shokoh Nawabi y Kyamanesh, Alireza. (2018) Eficacia de la enseñanza del enfoque de tratamiento integrado basado en la aceptación y el compromiso

y el enfoque de preparación de Olson sobre las expectativas del matrimonio y la responsabilidad de las niñas solteras. Revista de Psicología Familiar, 5(1,) .44-31

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

Pourali Sefat, Fatemeh, Fekri, Katrin y Ojinejad, Ahmadreza. (2015) La efectividad de integrar el modelo de ejes múltiples de Shafiabadi con la teoría
El aprendizaje social de Kramboltz sobre la resiliencia de los estudiantes que trabajan en la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Islámica de Azad, sucursal de Morvdasht.
31-44, (10) (4), Revista de investigación educativa
Taheri, Ali, Fakhri, Katrin y Moin, Elden. (2016) La eficacia de la orientación profesional basada en el modelo multieje de comportamiento de Shafiabadi
Emprendimiento estudiantil. Revista de Nuevos Enfoques en Gestión Educativa, 7(1), 87-98.
Ghafourian, Homa y Falmarzi, Amina. (2010) Investigando la relación entre el conflicto y el desempeño laboral de los empleados. Revista trimestral de psicología analítica cognitiva, (1) 2-35
Faizipour, Ayoub y Zovar, Taghi. (2017) El papel de la autoevaluación y la independencia laboral en el desempeño laboral de las enfermeras en hospitales
Gobierno de la ciudad de Sanandaj. Revista hospitalaria, 16(3), 112-119.
Razavi Gahfarkhi, Marjan y Fekri, Katrin. (2015) Eficacia del modelo de selección de ejes múltiples de Shafiabadi en la gestión de conflictos de personal
Área de operación de transmisión de gas 1. Revista Cultural Trimestral de Consejería y Psicoterapia, 6(23), 119-97.
Kaviani, Zeinab, Bakhtiarpour, Saeed, Heydari, Alireza, Askari, Parviz e Iftikhar Saadi, Zahra. (2020) Estudiando el efecto del tratamiento basado en
Aceptación y compromiso (ACT) sobre resiliencia y actitudes disfuncionales de mujeres con EM en Teherán. Conocimiento e investigación trimestral
Psicología Aplicada
Sulaimanpour Moghadam, Hossein, Saidi, Ali y Mehdian, Hossein. (2022) Comparación de la efectividad de la compasión y la educación basada en la aceptación y
Compromiso (ACT) sobre la autoeficacia académica y la motivación para el progreso Revista de estilo de vida islámico con un enfoque en la salud, 234-5 (4)
.244
Hemtinejad, Mehr Ali, Ramzaninejad, Rahim, Rezaei Kamani, Amir y Kivani Borojni, Allah. (2009) Estudio comparativo del sistema de evaluación
Desempeño del profesorado de educación física y no educación física. Research Quarterly in Sports Sciences, 6(2), 31-46
Moazhinejad, Mahosh, Arefi, Mukhtar y Amiri, Hassan. (2021) Evaluación de la efectividad del entrenamiento de parejas basado en el enfoque de tratamiento
Aceptación y compromiso (acto) e imaginería comunicativa (imagoterapia) en el manejo del conflicto marital de pareja Consejería Cultura Trimestral
163-186, (12), Psicoterapia
Naimi, Ebrahim y Kalii, Azam. (2017) Encuesta cualitativa de satisfacción laboral de personas mayores basada en el modelo multieje de Shafiabadi y Farhang.
iraní-islámico. Revista Cultural Trimestral de Consejería y Psicoterapia, 8(30,) 81-57.
Haftader, Fatemeh Zahra Mansouri. (2022) La efectividad del modelo multieje de Shafi Abadi de capacitación en selección de empleo en el nivel de esperanza educativa y
Entusiasmo académico de los estudiantes en el proceso de trabajo. Revista de nuevos avances en ciencias del comportamiento, 7(55), 208-198.
Aghili, Mojtabga, & Ramrodi, Sara. (2021). Effects of Acceptance and Commitment Therapy on Goal Orientation and Feeling of Inferiority in Individuals with Physical-Motor Disabilities. Iranian Journal of Health Psychology, 3(2), 79-88 .

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

Bezdrob, Muamer & ,Šunje, Aziz. (2021). Transient nature of the employees' job satisfaction: The case of the IT industry in Bosnia and Herzegovina. European Research on Management and Business Economics, 27(2), 100141. doi:https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100141

Fu, Na ,Flood, Patrick C., Rousseau, Denise M., & Morris, Tim. (2021). Resolving the individual helping and objective job performance dilemma: The moderating effect of team reflexivity. Journal of Business Research, 129, 236-243. doi:https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.058

Gao, Yan, & Li, Binbin V. (2021). Evaluation of the status, job satisfaction and occupational stress of Chinese nature reserve staff. Global Ecology and Conservation, 29, e01731. doi:https://doi.org/10.1016/j.gecco.2021.e01731

Kaur, Navneet, & Kang, Lakhwinder Singh. (2021). Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction. IIMB Management Review, 33(4), 347-359. doi:https://doi.org/10.1016/j.iimb٢٠٢١,١٢,٠٠٣.

Kitsios, Fotis, & Kamariotou, Maria. (2021). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. Heliyon, 7(4), e06857. doi:https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06857

Loughlin, Ellen Mc, & Priyadarshini, Anushree. (2021). Adaptability in the workplace: Investigating the adaptive performance job requirements for a project manager. Project Leadership and Society, 2, 100012. doi:https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100012

Wayoi, Deny Setiawan, Margana, Margana, Prasojo, Lantip Diat, & Habibi, Akhmad. (2021). Dataset on Islamic school teachers' organizational commitment as factors affecting job satisfaction and job performance. Data in Brief, 37, 107181. doi:https://doi.org/10.1016/j.dib.2021.107181

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

Comparison of Shafi Abadi's Multi-Concept Model with Act-Based Approach of Self-Evaluation of Job Performance of Employees of Islamic Azad University, Tabriz Branch

Roqhayeh Kiyani[1], Shayan Razi[2]

Abstract

Aim the purpose of the present study was to compare the multi-concept model of Shafi Abadi with the ACT-based approach of self-evaluation of the job performance of employees of Islamic Azad University, Tabriz branch. The research method was semi-experimental with a pre-test-post-test design with two experimental groups and one control group. The statistical population of all the employees of the Islamic Azad University, Tabriz branch, which was selected using available sampling, a sample of 60 people, and the job performance self-evaluation questionnaire was distributed and administered to the employees of the department, and 60 people were selected from those who got a lower score, first from all three groups. A pre-test was taken, then the experimental group number one received 7 sessions of 1.5 hours of training based on the concepts of act theory and the experimental group number two received 7 sessions of 1.5 hours of training based on the concepts of the multi-axis model and there was no intervention in the control group and after the interventions So the test was carried out. The research tool was self-assessment of job performance and the data were analyzed with statistical methods of analysis of covariance. The results show that both methods are effective on the self-evaluation of job performance and its dimensions, and only the ACT approach has no significant effect on the self-ability subscale (P>0.05).

Keywords: Shafiabadi's Multi-Concept Model, ACT-Based Approach, Self-Evaluation of Job Performance

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

1 Department of Psychology, Ahar Branch, Islamic Azad University, Ahar, Iran. (Corresponding author) ps.mkiani@gmail.com

2 Master's student in career counseling, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.