



طراحی الگوی مفهومی تبیین موفقیت شغلی مشاوران مدارس

دانشجوی دکتری پژوهش محور مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی
واحد رودهن، ایران.

سارا حق شناس 

دانشیار گروه روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، ایران.

خدیدجه ابوالمعالی الحسینی  *

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تدوین الگوی مفهومی تبیین موفقیت شغلی مشاوران مدارس انجام شد. در این پژوهش از روش آمیخته با رویکرد اکتشافی - متوالی هدایت‌شده استفاده شد. در بخش کیفی از روش پدیدارشناسی توصیفی و در بخش کمی از روش توصیفی - زمینه‌یابی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش دربرگیرنده خبرگان و مشاوران موفق آموزش و پرورش استان تهران در سال ۹۸-۱۳۹۷ که تقریباً ۱۳۰۰ نفر بودند. در بخش کیفی نمونه به شیوه هدفمند گلوله برفی انتخاب شد و ۱۰ تا رسیدن به اشباع بررسی شدند. در بخش کمی ۳۰۰ نفر به صورت در دسترس و داوطلبانه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته موفقیت شغلی مشاوران استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۱ به دست آمد و متخصصان روایی صوری و محتوایی آن را تأیید کردند. تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از روش کلایزی و در بخش کمی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی با کمک نرم‌افزار Amous صورت پذیرفت. بر اساس یافته‌های این پژوهش در بخش کیفی، پنج مقوله اصلی موفقیت شغلی مشاوران مدارس، شامل برخورداری از دانش حرفه‌ای، کاربست دانش، توسعه توانایی، تعامل شغلی/اجتماعی و فعالیت‌های دفتری به دست آمد. یافته‌های بخش کمی نیز بیانگر برآزش مدل اندازه‌گیری پژوهش با داده‌های گردآوری شده بود. همچنین نشان داده شده که بین پنج مؤلفه مذکور همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بر اساس یافته‌های این پژوهش توصیه می‌شود که در آموزش ضمن خدمت مشاوران، این پنج مؤلفه را مورد توجه قرار دهند.

کلیدواژه‌ها: موفقیت شغلی، مشاوران، مدارس.

* نویسنده مسئول: abolmaali@riau.ac.ir

مقدمه

در دهه اخیر موفقیت در شغل مورد توجه بسیاری از متخصصان حوزه روان‌شناسی صنعتی، سازمانی و مدیریت بوده است. ارتباط این متغیر با بازده‌های سازمانی نظیر ترک خدمت، رضایت شغلی، بالندگی شغلی و بهره‌وری سبب شده است که پژوهش‌های فراوانی در خصوص رابطه نوع ساختار سازمانی و طراحی آن، با موفقیت در شغل و رضایت از آن صورت گیرد. هر قدر افراد در شغل خودشان احساس رضایت بیشتری داشته باشند موفق‌ترند و این به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند (قاسمی، ۱۳۹۳). کسب موفقیت و پیشرفت در مراحل مختلف زندگی و شغلی از آرزوهای مشترک تمام افراد است. انسان به دلیل ویژگی کمال‌طلبی خود دوست دارد در هر زمینه‌ای که فعالیت می‌کند، د بهترین و موفق‌ترین فرد باشد و برای رسیدن به این مقصود هم در حد توان خود تلاش می‌کند. موفقیت شغلی پدیده‌ای نسبتاً پیچیده و چندبعدی است و از یکسو با سطح عملکرد و توان شغلی فرد و از سوی دیگر، با قدرت سازگاری و شیوه مقابله با تنش‌ها و بحران‌ها، رابطه دارد. همچنین، موفقیت شغلی با عامل‌ها و متغیرهای مختلف و اغلب متنوعی رابطه دارد و شناسایی این عوامل و متغیرها از اهمیت زیادی برخوردار است (رسولی، ۱۳۹۵)

موفقیت شغلی، مفهومی است که حاصل ارزیابی فرد از وضعیت کنونی و ایده‌آل‌هایش در زمینه اشتغال است. موفق بودن یا نبودن بستگی به برآورد نسبی از اهمیت ایده‌آل‌ها دارد (راما سوامی، کاترو درهر^۱، ۲۰۱۶). عامل مؤثر در اشتغال موفق، موفقیت شغلی است. موفقیت شغلی به‌عنوان ادراک پیشرفت واقعی و به نتایج تجربه کاری افراد تلقی می‌شود. موفقیت شغلی را می‌توان به دو جزء درونی و بیرونی تقسیم کرد. موفقیت بیرونی نسبتاً عینی و قابل اندازه‌گیری است و معمولاً پیامدهای قابل دیدن مانند درآمد و برتری را در برمی‌گیرد. موفقیت درونی به‌عنوان واکنش‌های فاعلی افراد به شغلشان تعریف می‌شود و تقریباً به‌طور معمول به‌عنوان رضایت کاری یا شغلی تجربه می‌شود (سلیمانی

1. Ramaswami, A, Carter, N. M, & Dreher, G. F

فارسانی، ۱۳۹۵). بر همین مبنا موفقیت شغلی، سازه‌ای است که در روان‌شناسی و مدیریت مورد توجه قرار گرفته است. در این حوزه، موفقیت شغلی از دو دیدگاه قابل تعریف است: (۱) دیدگاه روانی و (۲) دیدگاه عمومی. موفقیت شغلی در دیدگاه روانی، به احساس فرد از میزان کارایی و توانایی‌اش در انجام کارها اطلاق می‌شود. در دیدگاه عمومی موفقیت شغلی زمانی حاصل می‌شود که فرد بتواند از تمام توانایی‌ها و امکانات خود در رسیدن به هدف‌های شغلی استفاده و بهره‌برداری نماید (شعبانی، ۱۳۹۲). موفقیت شغلی، مشتمل بر مجموعه‌ای از پیامدهای مطلوب و موارد دلخواه برای افراد است که می‌توان آن‌ها را در چند طبقه اصلی، شامل پیشرفت (بر مبنای شاخص‌هایی نظیر قدرت، خودمختاری، کارآفرینی، کنترل خود) یادگیری (کسب مهارت‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌های جدید (بقاء، کسب پول و ثروت برای دستیابی به قدرت، امنیت و تضمین اشتغال) دستاوردهای شناختی (خشنودی، حرمت‌خود و خود شکوفایی) و کیفیت زندگی و توازن کار-زندگی طبقه‌بندی نمود. در یک بعد وسیع، فهم راهبردهای مورد استفاده در جهت رشد موفقیت شغلی می‌تواند به افراد کمک کند که بهترین راه برای پیشبرد و ارتقاء در یک سازمان انتخاب کنند (نیومن^۱، ۲۰۰۷).

یکی از مشاغلی که جایگاه مهم و تأثیرگذاری در نظام تعلیم و تربیت دارد، مشاوره در مدارس است. مشاوره در مدرسه به‌عنوان بخش جدایی‌ناپذیر و ضروری در تجارب آموزشی و پرورش تلقی می‌شود (گالانت و ژائو^۲، ۲۰۱۱) که توسط فرد دارای صلاحیت حرفه‌ای ارائه می‌شود. مشاوران با ایجاد رابطه‌ی حسنه توأم با اعتماد، فرصتی برای دانش‌آموزان مشکل‌دار فراهم سازند تا درباره مشکلاتشان صحبت کنند (کوپر^۳، ۲۰۱۳).

اعمال برنامه‌های مشاوره صحیح و مناسب، نه تنها به ارتقاء اهداف و غنای آموزش و پرورش می‌انجامد، بلکه علاوه بر تسریع و تسهیل اهداف نظام آموزشی، بسیاری

1. Newman, L.

2. Gallant, D. J, Zhao, J.

3. Cooper, M.

از مسائل و معضلات برخاسته از درون نظام آموزشی را نیز به نحوی شایسته حل و فصل خواهد کرد. فعالیت‌های مشاوره در مدرسه شامل مجموعه فعالیت‌هایی است که در سطح مدارس و با هدف شناسایی، پیشگیری و حل مشکلات و آسیب‌های اجتماعی، خانوادگی، تحصیلی و رفتاری و روانی انجام می‌گیرد. شناسایی مشکلات دانش‌آموزان با همکاری والدین و اولیای مدرسه با عوامل راهنمایی در مدرسه صورت می‌پذیرد و مشاوران نقش اساسی را در این رابطه ایفا می‌نمایند (ابراهیمی، ۱۳۹۳). سازمان‌دهی و مدیریت برنامه، راهنمایی همه‌ی دانش‌آموزان، برنامه‌ریزی فردی برای دانش‌آموزان، خدمات پاسخگویی، حمایت سیستمی، هماهنگی، مشورت، مشاوره، نظارت بر دانش‌آموزان، زمان‌بندی فعالیت‌های مشاوره بر اساس تقویم اجرایی، ارزیابی نتایج برنامه برخی از مهم‌ترین شاخصه‌های فعالیت‌های راهنمایی و مشاوره در مدارس به شمار می‌روند (پاتریسیا و جویس^۱، ۲۰۱۱).

موفقیت شغلی یکی از دل‌مشغولی‌های مدیران و برنامه‌ریزان مؤسسات مختلف علمی، آموزشی، تجاری، اداری است و آنان به‌خوبی آگاه‌اند که دستیابی به اهداف سازمانی، ایجاد تحول و پیشرفت در حیطه‌های مختلف سازمان و افزایش دامنه و حیطه کنش‌وری سازمان، تنها زمانی به‌درستی محقق خواهد شد که کارکنان یک سازمان از نظر انجام تکالیف و وظایف شغلی موفق باشند (جباری، ۱۳۹۵). به‌علاوه، موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی به روحیات، تلاش و انگیزش و رضایت منابع انسانی آن‌ها بستگی دارد؛ به‌عبارت‌دیگر کارایی و اثربخشی سازمان‌ها با کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آن‌ها رابطه مستقیم دارد. نیروی انسانی برای ارائه رفتار مطلوب و موردپسند در راستای اهداف سازمان، باید هم‌انگیزه داشته باشد و هم درست برانگیخته شود و این امر تحقق نمی‌یابد مگر از طریق شناسایی تبیین علل رفتارها و تبیین علل تمایل و دلایل انگیزه و رضایت کارکنان. در چنین شرایطی می‌توان رفتار کارکنان را به سمت اهداف سازمانی سوق داد که به‌نوبه خود دال بر موفقیت شغلی کارکنان است (نصیری و کارخانه، ۱۳۹۵). برای دستیابی به اهداف

1. Patricia, E. & Joyce, I.

ارزنده آموزشی و پرورشی لازم است مشاوران و راهنمایانی ورزیده در مدارس حضور داشته باشند تا بتوانند هم‌زمان با پیشرفت علم و فناوری و افزایش نیازهای جامعه به رشته‌ها و تخصص‌های گوناگون و البته با در نظر گرفتن ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان مناسب‌ترین راهکارهای تصمیم‌گیری را پیش روی آن‌ها و والدینشان قرار دهند (نصری، حیدری بافقی و جراره، ۱۳۹۶) دریافتند که ویژگی‌های شخصیتی، باورهای غیرمنطقی و مهارت‌های ارتباطی پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی مشاوران مدرسه هستند (زوار و مه‌ری ۱۳۹۷) بر اساس تحلیل عمیق روایت‌های شرکت‌کنندگان، به شناسایی و دسته‌بندی ۴ مضمون اصلی (ساختار محیط خدمت، انگیزه خدمت، ویژگی‌های شخصیتی و ارتباط نوع شغل و لذت خدمت) و ۹ زیر مضمون (تعامل کارکنان و همکاران، نقش مدیر، محیط آرام و کم تنش، رضایت مراجعان، مسائل مادی و معیشتی، منابع درونی لذت از خدمت، منابع بیرونی لذت از خدمت، دانش‌آموزان انسان‌هایی معصوم و دوست‌داشتنی و معلمی و قابلیت‌های پیشرفت آن) دست یافتند. همچنین بابازاده (۱۳۹۵) در مطالعه انجام‌شده بیان داشت که مسئولیت‌پذیر بودن، خصایص رفتاری نیکو، هوش هیجانی بالا، مدیریت زمان، تعادل بین مادرخوب-کارمند خوب، توکل کردن به خداوند، داشتن همسر حامی، انگیزه بالا، شرکت در دوره‌های آموزشی و غیره جزء عوامل پیش‌برنده عملکرد شغلی زنان مشاور تلقی می‌شوند. در مقابل مردسالاری در سازمان‌ها و جامعه و ترجیح مردان در سازمان‌ها، به‌عنوان عوامل بازدارنده موفقیت شغلی برای زنان در نظر گرفته می‌شوند. در میان عوامل پیش‌برنده، خصوصیات فردی و روان‌شناختی از لحاظ اهمیت دارای رتبه اول و عوامل خانوادگی دارای اهمیت کمتری بودند. در میان عوامل بازدارنده نیز عوامل سازمانی دارای بیشترین بازدارندگی و عوامل خانوادگی دارای کمترین بازدارندگی بودند. بورگزاس و تیندال^۱ (۲۰۱۵) به این نتیجه دست یافتند که پیچیده‌تر شدن زندگی و سیر صعودی مشکلات در ابعاد مختلف تحصیلی، شغلی، خانوادگی و بهداشتی ارائه‌ی خدمات راهنمایی و مشاوره را در حوزه‌های مختلف فردی و بین فردی

1. Borgers SB, & Tyndall LW.

به‌منظور پیشگیری اولیه از بروز مشکل و کمک به حل آن، به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر تبدیل می‌سازد، خدمات در صورتی از تأثیرگذاری کافی برخوردار خواهند بود که مشاوران از شایستگی حرفه‌ای کافی در ابعاد شخصیتی، اخلاقی و مهارتی برخوردار باشند. میچل، ایبی، راگینز^۱ (۲۰۱۵) بیان داشتند که شایستگی مشاوران به‌عنوان یک موضوع کارکردی، از گستردگی بیش‌ازحدی برخوردار است و انواع مختلفی از مهارت‌ها و مؤلفه‌ها را در برمی‌گیرد که پژوهش‌ها و مطالعات بالینی طیف گسترده‌ای از آن‌ها را در ابعاد اخلاقی، شخصیتی، مهارتی و فنی شناسایی کرده‌اند. جفری و ادواین^۲ (۲۰۱۳) بیان داشتند که مشاوره رفتاری احساسی- اجتماعی چهره به چهره به‌طور مستقیم در ارتقاء سلامت روان در میان معلمان، اثربخش بوده و همچنین به‌طور غیرمستقیم موجب پرورش و موفقیت دانش‌آموزان می‌شود. همچنین در نیگا^۳ (۲۰۱۱) دریافت که تفاوت معناداری بین جنسیت دانشجویان در اثربخشی خدمات راهنمایی و مشاوره وجود دارد. پژوهشگران عدم موفقیت مشاوران در ارائه خدمات تخصصی را ناشی عوامل مختلفی می‌دانند: از جمله پراکندگی آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها، کارکرد نامناسب و انعطاف‌پذیری پایین برخی از مشاوران در انجام فعالیت‌های مشاوره و انجام فعالیت‌های غیرحرفه‌ای، شناخت ناکافی از فرهنگ مدرسه و مدیریت ضعیف در زمان‌بندی اجرای فعالیت‌های مشاوره، بی‌توجهی به آموزش‌های حرفه‌ای مرتبط با تخصص مشاوره، بی‌انگیزگی برخی از مشاوران و پرداختن به امور غیرمرتبط با فعالیت‌های مشاوره (افروز، ۱۳۸۹؛ توکلی، ایزدی، مصطفی‌پور، فولادی، محمدخانی، ۱۳۸۶؛ زهراکار و سامی، ۱۳۹۲). فرسودگی شغلی در میان برخی مشاوران و بسیاری موارد دیگر انجام فعالیت‌های مشاوره را با مشکل مواجه ساخته و بدنه مشاوره را در مدرسه ضعیف نموده و علی‌رغم تلاش‌های شایسته‌ای که تاکنون صورت گرفته، وضع موجود با مطلوب فاصله قابل‌ملاحظه‌ای دارد (ابراهیمی، ۱۳۹۳). پژوهشگران مختلف برای ارتقاء عملکرد شغلی مشاوران در مدارس به عوامل متعددی

1. Mitchell, M. Eby, LT & Ragins BR.

2. Jeffrey, M. W & Edwin, R. G

3. Nyaga, V. K.

اشاره کرده‌اند. برخی از این عوامل شامل دستیابی به مهارت‌های علمی و قابلیت‌های مشاوره (عبدالرحمن، ۲۰۱۳)، به‌کارگیری نیروهای توانمند و آموزش آن‌ها (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۵)، ارتقای نقش و جایگاه مشاور مدرسه (منعمی مطلق، ۱۳۸۷؛ وانگ و دی ماتو^۱، ۲۰۱۳)، تغییر نگرش کارکنان برنامه‌رانی و مشاوره‌ی مدرسه (شاجیت و ارچول^۲، ۲۰۱۴)، ارتباط با منابع برون‌سازمانی یاری‌رسان به دانش‌آموزان (گالانت و ژائو^۳، ۲۰۱۱)، بومی‌سازی دیدگاه‌های آموزشی و مشاوره‌ای (افروز، ۱۳۸۹) پیروی از نظام ارزشی و اخلاق حرفه‌ای در مشاوره (حاجی بابایی، ۱۳۹۲) ویژگی‌های شخصی مشاور، تغییر فضا و جو حاکم بر مدرسه و تجهیز مدارس به امکانات مشاوره مدرسه (مودو و جورج^۴، ۲۰۱۳)، شفاف‌سازی نقش‌ها و وظایف مشاوران مدرسه می‌شود (انجمن آمریکایی مشاوره مدرسه^۵، ۲۰۱۲). مدارس به‌عنوان محور اصلی نظام آموزش، خط مقدم و عملیاتی تربیت هر کشور، نقش مهمی در بهبود و توسعه فعالیت مشاوره دارد. ابراهیمی (۱۳۹۳) در حوزه موانع توانمندسازی مشاوران به سه عامل (۱) عوامل درون فردی مربوط به مشاوران که در برگیرنده مسائل مربوط به ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی آن‌هاست (۲) عوامل محیطی مربوط به مشاوران که در برگیرنده مسائل مربوط به ویژگی‌های محیطی و شغلی آن‌هاست (۳) عوامل سازمانی مربوط به مشاوران که در برگیرنده مسائل مربوط به ویژگی‌های سازمانی آن‌ها است، اشاره کرده است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که عوامل فردی، محیطی و سازمانی در موفقیت شغلی مشاوران مؤثر هستند. با توجه به این که مشاوران در طول زندگی کاری به تجارب شغلی فراوانی دست می‌یابند که برخی از آن‌ها منحصر به فرد هستند، شناسایی این تجربه‌ها می‌تواند راهگشای برخی از مشکلات در حوزه مشاوره باشد و به سایر مشاوران در کسب موفقیت کمک شایانی نماید. لذا این پژوهش در صدد توصیف تجربه‌های مشاوران موفق است تا از این طریق بتواند راهکارهایی را به‌منظور

-
1. Wang, N. & Amato, N.
 2. Shajith, B. I. & Erchul, W. P.
 3. Gallant, D. J., Zhao, J.
 4. MODO, F. N. George, N.
 5. American school counselor association (ASCA)

کارآمدی و اثربخشی مشاوران مدارس ارائه دهد. از این رو، سؤال اساسی پژوهش حاضر این است که الگوی مفهومی تبیین موفقیت شغلی مشاوران مدارس از چه ویژگی‌هایی برخوردار است؟

روش^۱

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها آمیخته با رویکرد اکتشافی - متوالی هدایت‌شده بود. در بخش کیفی از راهبرد پدیدارشناسی توصیفی و در بخش کمی از روش توصیفی - زمینه‌یابی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش، در بخش کیفی شامل مشاوران موفق آموزش و پرورش استان تهران در سال ۹۸-۱۳۹۷ بود که تقریباً ۱۳۰۰ نفر بودند. در بخش کیفی نمونه به روش هدفمند به شیوه گلوله برفی انتخاب شد و با ۱۰ نفر از تن از خبرگان و متخصصین و مشاوران موفق تا رسیدن به اشباع مصاحبه نیمه ساختاریافته صورت گرفت. تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از روش کلایزی صورت گرفت و روایی یافته‌های آن توسط خبرگان تأیید شد. در بخش کمی ۳۰۰ مشاور به روش در دسترس و داوطلبانه انتخاب شدند. داده‌ها بر اساس پرسشنامه محقق‌ساخته موفقیت شغلی مشاوران مدارس گردآوری شد. این پرسشنامه که دارای ۵ مؤلفه برخوردارگی از دانش حرفه‌ای، کاربست دانش، توسعه‌توانایی، تعامل شغلی/اجتماعی، فعالیت‌های دفتری بود و نمره‌گذاری آن در طیف ۵ درجه‌ای انجام شد. ابتدا روایی محتوای این پرسشنامه بررسی شد و سپس با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی روایی سازه آن با کمک نرم‌افزارهای SPSS، Amous23 مورد بررسی قرار گرفت. همسانی درونی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ به دست آمد و نشان داده شد که روایی کل پرسشنامه معادل ۰/۸۱ به دست آمد. همچنین، همسانی درونی مؤلفه‌های مذکور به ترتیب معادل، ۰/۹۲، ۰/۷۶، ۰/۸۴، ۰/۷۲ و ۰/۸۴ به دست آمد.

یافته‌ها

در پژوهش انجام شده تعداد ۳۰۰ شرکت کننده (۲۳۵ زن و ۶۵ مرد) از لحاظ وضعیت تأهل ۸۱ نفر (۲۷ درصد) از شرکت کنندگان مجرد و ۲۱۹ نفر (۷۳ درصد) متأهل و همچنین از لحاظ میزان تحصیلات ۶۵ نفر (۲۱/۷ درصد) از شرکت کنندگان لیسانس، ۲۱۹ نفر (۷۳ درصد) فوق لیسانس و ۱۶ نفر (۵/۳ درصد) دکتری و از لحاظ گرایش تحصیلی ۲۳۱ نفر (۷۷ درصد) از شرکت کنندگان فارغ التحصیل رشته مشاوره و ۶۹ نفر (۲۳ درصد) فارغ التحصیل گرایش‌های رشته روان‌شناسی بودند.

در گام اول پژوهش در طی عملیات میدانی مصاحبه‌های عمیق با راهبرد پدیدارشناسی توصیفی، داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها در قالب فرمت متنی شدند و سپس تحلیل با روش کلایزی انجام شد و پنج مقوله اصلی موفقیت شغلی مشاوران (برخوردراری از دانش حرفه‌ای، کاربست دانش، توسعه توانایی، تعامل شغلی / اجتماعی، فعالیت‌های دفتری) شناسایی شدند. در فاز کمی مقوله‌های به دست آمده از بخش کیفی با داده‌های گردآوری شده برازش داده شد.

جدول ۱. شاخص‌های برازش مدل پرسشنامه موفقیت شغلی مشاوران

شاخص‌های برازندگی	مدل اولیه	مدل بعد از تلفیق گویه	نقطه برش
مجذور کای	۱۷۰۴/۲۶۲	۴۰۸/۱۲	-
درجه آزادی مدل	۶۱۹	۱۷۹	-
df^2/χ	۲/۷۵	۲/۲۸	کمتر از ۳
GFI	۰/۷۷۳	۰/۹۰۳	۰/۹۰ >
AGFI	۰/۷۴۲	۰/۸۵۷	۰/۸۵ >
CFI	۰/۸۱۵	۰/۹۳۷	۰/۹۰ >
RMSEA	۰/۰۷۷	۰/۰۶۵	۰/۰۸ <

نتایج به دست آمده در جدول ۱ در خصوص شاخص‌های برازندگی مدل پرسشنامه موفقیت شغلی مشاوران نشان می‌دهد که به استثنای دو شاخص برازندگی مجذور کای نرم شده و RMSEA دیگر شاخص‌های برازندگی از برازش قابل قبول مدل یکپارچه با داده‌های

گردآوری شده حمایت نمی‌کنند. ($\chi^2/df=2/75$ ، CFI = 0/815، GFI=0/773، AGFI=0/742 و RMSEA=0/077) عدم برازش ساختار عاملی پرسشنامه موفقیت شغلی مشاوران مدارس با داده‌های گردآوری شده دور از انتظار نبود، زیرا که کلاین^۱ (۲۰۱۱) براین باور است که یکی از دلایل ضعیف بودن شاخص‌های برازندگی در نتایج تحلیل عاملی تأییدی، تعداد زیاد گویه‌ها یا به عبارت دیگر متغیرهای مشاهده شده است. به همین دلیل برای مواجهه با این مسئله، به کمک نتایج تحلیل عاملی اکتشافی اقدام به تلفیق گویه‌های پرسشنامه موفقیت شغلی مشاوران مدارس شد که در جدول زیر نتایج نشان داده شده است:

جدول ۲. تلفیق گویه‌های پرسشنامه موفقیت شغلی مشاوران مدارس

توسعه توانایی	کاربست دانش حرفه ای	برخورداری از دانش حرفه ای
خوشه اول: (p17): ۲ و ۸	خوشه اول: (p10): ۴۲ و ۴۳	خوشه اول (p1): ۲۳ و ۳۲
خوشه دوم: (p18): ۳ و ۲۱	خوشه دوم: (p11): ۴۶ و ۴۱	خوشه دوم (p2): ۲۷ و ۱۹
خوشه سوم: (p19): ۱۴ و ۹،۱	خوشه سوم: (p12): ۴۵ و ۳۴	خوشه سوم (p3): ۳۳ و ۱۵
	خوشه چهارم: (p13): ۴۴ و ۳۶، ۳۵	خوشه چهارم (p4): ۱۶ و ۲۰
فعالیت دفتری	تعامل شغلی - اجتماعی	خوشه پنجم (p5): ۵ و ۲۸
خوشه اول: (p20): ۴۰ و ۲۴	خوشه اول: (p14): ۱۸ و ۷	خوشه ششم (p6): ۶ و ۳۱
خوشه دوم: (p21): ۴۷ و ۳۰، ۲۲	خوشه دوم: (p15): ۲۶ و ۱۱	خوشه هفتم (p7): ۱۲ و ۱۷
	خوشه سوم: (p16): ۳۸ و ۲۵، ۱۰	خوشه هشتم (p8): ۳۷ و ۳۹
		خوشه نهم (p9): ۲۹ و ۴، ۱۳

پس از عمل تلفیق گویه‌ها، بار دیگر ساختار عاملی پرسشنامه موفقیت شغلی مشاوران با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی ارزیابی شد و نشان داده شد که بعد از تلفیق گویه‌ها، همه شاخص‌های برازندگی از برازش قابل قبول مدل اندازه‌گیری پرسشنامه موفقیت شغلی مشاوران با داده‌های گردآوری شده حمایت نمودند ($\chi^2/df=2/28$ ، CFI = 0/937، GFI = 0/857، AGFI = 0/65 و RMSEA = 0/065). جدول ۳ برآورد بارهای عاملی هر یک از

1. Kline, R. B.

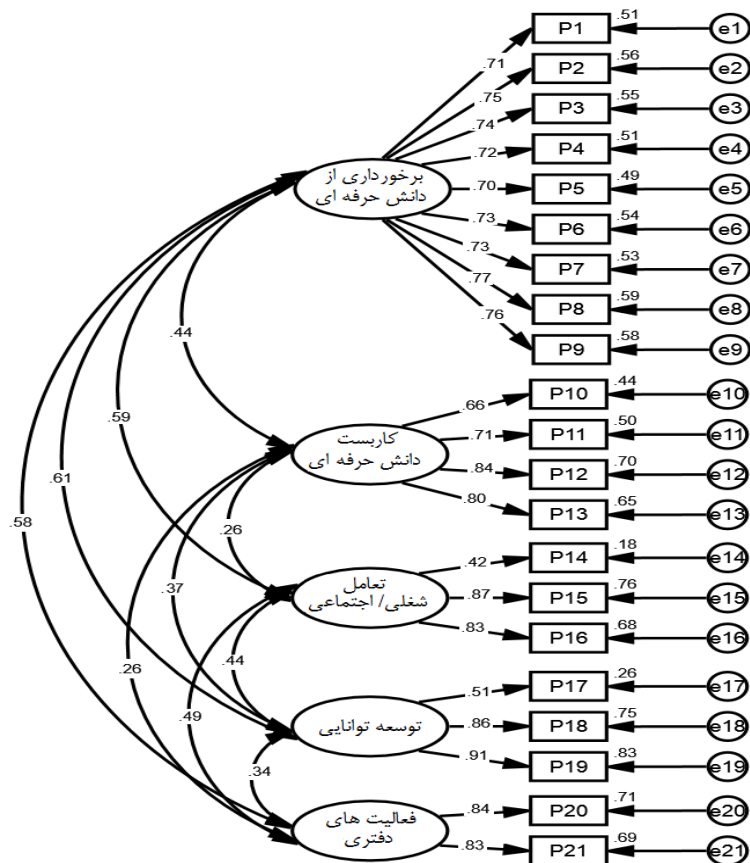
گویه‌های مدل اندازه‌گیری مربوط به پرسشنامه موفقیت شغلی مشاوران مدارس را نشان می‌دهد.

جدول ۳. پارامترهای مدل اندازه‌گیری مربوط به مدل پرسشنامه موفقیت شغلی مشاوران بعد از تلفیق گویه‌ها

p	β	SE	b	متغیرهای مکنون - نشان‌گر
	۰/۷۱۵		۱	p1 - بر خورداری از دانش حرفه‌ای
۱۲/۵۹**	۰/۷۴۷	۰/۰۷۱	۰/۸۹۸	p2 - بر خورداری از دانش حرفه‌ای
۱۲/۴۸**	۰/۷۴۰	۰/۰۸۲	۱/۰۲۴	p3 - بر خورداری از دانش حرفه‌ای
۱۲/۰۷**	۰/۷۱۶	۰/۰۷۵	۰/۹۰۷	p4 - بر خورداری از دانش حرفه‌ای
۱۱/۸۲**	۰/۷۰۱	۰/۰۷۳	۰/۸۵۷	p5 - بر خورداری از دانش حرفه‌ای
۱۲/۳۶**	۰/۷۳۳	۰/۰۷۳	۰/۹۰۵	p6 - بر خورداری از دانش حرفه‌ای
۱۲/۲۹**	۰/۷۲۹	۰/۰۶۷	۰/۸۲۰	p7 - بر خورداری از دانش حرفه‌ای
۱۲/۹۹**	۰/۷۷۰	۰/۰۹۴	۱/۲۲۷	p8 - بر خورداری از دانش حرفه‌ای
۱۲/۸۶**	۰/۷۶۲	۰/۱۰۱	۱/۳۰۵	p9 - بر خورداری از دانش حرفه‌ای
	۰/۶۶۴		۱	p10 - کار بست دانش حرفه‌ای
۱۰/۴۳**	۰/۷۰۶	۰/۱۰۴	۱/۰۸۶	p11 - کار بست دانش حرفه‌ای
۱۱/۸۲**	۰/۸۳۸	۰/۱۰۸	۱/۲۷۶	p12 - کار بست دانش حرفه‌ای
۱۱/۵۳**	۰/۸۰۵	۰/۱۵۳	۱/۷۶۳	p13 - کار بست دانش حرفه‌ای
	۰/۴۲۴		۱	p14 - تعامل شغلی / اجتماعی
۷/۰۹**	۰/۸۷۱	۰/۲۷۴	۱/۹۴۶	p15 - تعامل شغلی / اجتماعی
۷/۰۵**	۰/۸۲۵	۰/۴۱۷	۲/۹۳۹	p16 - تعامل شغلی / اجتماعی
	۰/۵۱۲		۱	p17 - توسعه توانایی
۹/۱۶**	۰/۸۶۴	۰/۱۷۰	۱/۵۵۹	p18 - توسعه توانایی
۹/۲۸**	۰/۹۰۹	۰/۳۰۳	۲/۷۹۶	p19 - توسعه توانایی
	۰/۸۴۰		۱	p20 - فعالیت‌های دفتری
۱۳/۸۲**	۰/۸۳۴	۰/۱۰۲	۱/۴۰۴	p21 - فعالیت‌های دفتری

نکته: نشانگرهای P1, P10, P14, P17 و P20 با عدد ۱ تثبیت شده و بنابراین خطای استاندارد و سطح معناداری برای آن محاسبه نشده است.

جدول ۳ نشان می‌دهد که بزرگ‌ترین بار عاملی متعلق به نشانگر $\beta=909/0$ (p19) و کوچک‌ترین بار عاملی متعلق به نشانگر $\beta=424/0$ (p14) بود. با توجه به این که بارهای عاملی استاندارد همه نشانگرها بالاتر از $0/۳۲$ است. براین اساس چنین نتیجه‌گیری شد که همه نشانگرها از توان لازم برای سنجش مؤلفه‌های پنج‌گانه برخوردار از دانش حرفه‌ای، کاربست دانش حرفه‌ای، توسعه توانایی، تأمل شغلی/اجتماعی و فعالیت‌های دفتری پرسشنامه موفقیت شغلی مشاوران برخوردارند. همچنین با توجه به شاخص‌های برازندگی به‌دست‌آمده از تحلیل عاملی تأیید پرسشنامه می‌توان نتیجه گرفت که ساختار پنج مؤلفه‌ای موفقیت شغلی مشاوران به‌وسیله داده‌های گردآوری شده حمایت می‌شود.



شکل ۱: الگوی تبیین موفقیت شغلی مشاوران مدارس

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، ارائه الگوی تبیین موفقیت شغلی مشاوران مدارس با رویکرد آمیخته اکتشافی (مطالعه موردی استان تهران) بود. بر اساس یافته‌های بخش کیفی پنج مقوله «برخورداری از دانش حرفه‌ای»، «کاربست دانش حرفه‌ای»، «تعامل شغلی/اجتماعی»، «توسعه توانایی» و «فعالیت‌های دفتری» به دست آمد. به منظور بررسی برازش مقوله‌های به دست آمده با داده‌های گردآوری شده از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. شاخص‌های برازش مدل نشان داد که مدل ساختاری طراحی شده از برازش مطلوبی در تمام شاخص‌ها برخوردار است. نتایج پژوهش انجام شده با نتایج پژوهش‌های ابراهیمی (۱۳۹۳)؛ اشرفی و همکاران (۱۳۹۶)؛ امامی‌پور (۱۳۹۱)؛ بابازاده (۱۳۹۵)؛ توکلی (۱۳۹۶)؛ جناآبادی و همکاران (۱۳۸۹)؛ زوار و مهری (۱۳۹۷)؛ دوکانه‌ای فر (۱۳۸۷)؛ شاهمرادی و همکاران (۱۳۹۰)؛ غلامی (۱۳۸۵)؛ نصری و همکاران (۱۳۹۶)؛ بورگرزاس و تیندال (۲۰۱۵)؛ گلانت و همکاران (۲۰۱۱)؛ میچل و همکاران (۲۰۱۵) و راماساوامی و همکاران (۲۰۱۶) در خصوص شناسایی ابعاد موفقیت شغلی مشاوران مدارس همسو بوده است. با توجه به اینکه موفقیت شغلی از مؤلفه‌های دانش حرفه‌ای و کاربرد دانش حرفه‌ای تشکیل شده است می‌توان گفت موفقیت شغلی که با انجام فعالیت‌های شغلی حاصل می‌شود، عبارت است از کسب اهداف سازمانی (در حیطه مسئولیت خود) از طریق انجام صحیح وظایف شغلی که به صورت کارآیی و اثربخشی جلوه‌گر می‌شود. دانش حرفه‌ای در مشاوران ویژگی‌های شخصیتی و فردی را در بردارد. بنا به تعریفی که از موفقیت شغلی ارائه می‌شود، برای حصول موفقیت یک مشاور باید قادر به کاربرد این ویژگی‌ها در حرفه خود باشد (شفیع‌آبادی، ۱۴۰۰). در این پژوهش توسعه توانایی از دیگر مؤلفه‌های موفقیت شغلی بود. بر اساس نظریه انطباق شغلی هالند موفقیت شغلی با انطباق افراد از ویژگی شغلی‌شان نیز حاصل می‌شود. هالند اظهار داشت که افراد به شغل خاصی جذب می‌شوند که نیازهای شخصی آنان را برآورده کند و رضایت شغلی آن‌ها را فراهم کند؛ بنابراین، شخصیت فرد و انتخاب حرفه او با انتخاب شغل وابسته است. از دیگر مؤلفه‌های موفقیت شغلی، تأمل

شغلی / است که به‌عنوان یک فعالیت حرفه‌ای توسط مرتبط با شایستگی حرفه‌ای است (کوپر، ۲۰۱۳). آنچه از مشاوران مدارس انتظار می‌رود ارائه خدمات مطلوب در زمینه‌های مختلف به دانش‌آموزان است. امروزه تمرکز خدمات راهنمایی و مشاوره مدرسه از سه حیطه تحصیلی، شغلی و روانی- اجتماعی به حوزه‌های دیگری از قبیل رشد شخصیت، انضباط، آموزش شغلی و سلامت روانی اجتماعی تغییر پیدا کرده است (ابراهیمی، ۱۳۹۳). یکی از عواملی که بر فعالیت‌های مشاوره و عملکرد مشاوران مدارس تأثیر می‌گذارد، زمینه‌های ارتباط مشاوران مدارس با منابع درون‌سازمانی و برون‌سازمانی یاری‌رسان به دانش‌آموزان (والدین آن‌ها) است. فعالیت‌های دفتری نیز یکی دیگر از مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده موفقیت شغلی بود که در مورد آن می‌توان گفت یکی از اقدامات پیش‌رو در مسیر حرفه‌ای مشاوره مدرسه، زمینه‌سازی برای مستندسازی و بایگانی فعالیت‌های مرتبط و به‌نوعی انجام فعالیت‌های دفتری است. بر همین اساس با توجه به اینکه مشاوران مدارس، نقش بی‌بدیلی در کمک به حفظ و ارتقای سلامت روان دانش‌آموزان و اصلاح سبک زندگی و به‌طور کلی، نظام اجتماعی برعهده دارند افزایش بهبود عملکرد مشاوران در کیفیت‌بخشی مدارس و توفیق دانش‌آموزان نقش به‌سزایی دارد. یکی از اهداف و وظایف مهم آموزش و پرورش ایجاد زمینه برای رشد همه‌جانبه فرد و تربیت انسانی سالم، کارآمد و مسئول برای ایفای نقش در زندگی فردی و اجتماعی است. در این راستا، مؤلفه‌ها و عناصر مختلفی تأثیرگذار هستند و نیاز به برنامه‌ریزی و فعالیت‌های مختلف در این عرصه ضروری است.

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود از مدل موفقیت شغلی به‌دست‌آمده در این پژوهش برای بررسی میزان موفقیت شغلی مشاوران و همین‌طور تدوین برنامه‌ها و ارائه راهکارهای مؤثر برای ارتقا آن استفاده شود. همچنین پیشنهاد می‌شود مسئولین دوره‌های ضمن خدمت را بر اساس مؤلفه‌ها و محتوایی که در پژوهش حاضر برای موفقیت شغلی مشاوران استخراج شد تدوین کنند و به مشاوران جهت ارتقای کیفیت شغلی آنان و دستیابی هر چه بیشتر به موفقیت شغلی آموزش دهند.

منابع

- ابراهیمی، لقمان (۱۳۹۳). *تدوین الگوی توانمندسازی مشاوران بر مبنای آسیب‌شناسی فعالیت‌های مشاوران در مدارس و ارزیابی (پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد)*. دانشگاه علامه طباطبائی: تهران.
- اشرفی فشی، سکینه؛ عبدالهی، بیژن؛ گودینی، فاطمه (۱۳۹۶). *درک مدیران، معلمان و مشاوران از نقش و وظایف مشاوران مدارس (مطالعه موردی: مدارس شهر نورآباد)*. نشریه پژوهش‌های تربیتی، ۴ (۳۴)، ۱۷-۱.
- افروز، غلامعلی (۱۳۸۹). *مشکلات اجرایی مشاورین در مدارس*. فصلنامه رشد آموزش مشاور مدرسه، دوره‌ی ششم، شماره ۲، ۳۴.
- امامی پور، حسن (۱۳۹۱). *بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی مشاوران مدارس شهر تبریز (پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته مشاوره شغلی)*. دانشگاه خوارزمی: تهران.
- بابا زاده، رعنا (۱۳۹۵). *تعیین عوامل پیش برنده و بازدارنده موفقیت شغلی زنان در دانشگاه تبریز (پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد)*. دانشگاه تبریز: تبریز.
- توکلی، یدالله؛ ایزدی، علی اصغر؛ مصطفی‌پور، فریدون؛ فولادی، عزت‌الله؛ محمدخانی، شهرام (۱۳۸۶). *برنامه‌ها و فعالیت‌های راهنمایی و مشاوره در دوره متوسطه و پیش‌دانشگاهی*. تهران: انتشارات و رای دانش با همکاری دفتر برنامه‌ریزی امور فرهنگی و مشاوره وزارت آموزش و پرورش. چاپ سوم.
- جباری، فائزه (۱۳۹۵). *بررسی رابطه خود‌مدیریتی و موفقیت شغلی با نقش میانجی هوش هیجانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- جناآبادی، حسین؛ روشن، سید علیقلی، منصورشاد، ابراهیم (۱۳۸۹). *بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مشاوران مدارس متوسطه با کاهش مشکلات تحصیلی، شغلی، شخصی و خانوادگی دانش‌آموزان*. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری - دانشگاه سیستان و بلوچستان حاج بابایی، مرتضی و حاج بابایی، آرش (۱۳۹۲). *فنون کاربردی مشاوره در مدرسه*. تهران: انتشارات ما و شما.
- رسولی، فاطمه (۱۳۹۵). *شناسایی عوامل موفقیت شغلی گیرندگان وام خوداشتغالی کمیته امداد امام خمینی (ره)*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.

- زوار، تقی؛ مهري، فرشيد (۱۳۹۷). تجربه زيسته مديران و معاونان آموزشي مدارس از لذت خدمت. نشریه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۷(۱)، ۱۶۸-۱۳۵.
- زهراکار، کیانوش؛ سامی، عباس (۱۳۹۲). توصیف یک الگوی ممتاز و جدید برای مشاوران مدارس، تهران: روان.
- سلیمانی فارسانی، سعید (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی سالم بر اساس مدل سازمان بهداشت جهانی (WHO) موفقیت شغلی و انگیزش شغلی کارکنان نیروی انتظامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- شاهمرادی، غلامرضا؛ نقوی، اعظم و جعفرعلی، مریم. (۱۳۹۰). چند و چون گسترش راهنمایی و مشاوره در دوره عمومی. رشد مشاور مدرسه. دوره ۶. شماره ۴.
- شعبانی بهار، غلامرضا؛ عرفانی، نصراله و حکمتی، زهرا (۱۳۹۲). رابطه بین انگیزه ورزش و میزان موفقیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت، سال دوم، شماره ۳(۷)، ۲۲-۱۱.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۴۰۰). فنون و روش‌های مشاوره. کتاب فکر نو.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۹۵). راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی: مفاهیم و کاربردها. تهران: سمت.
- غلامی، علیرضا. (۱۳۸۵). آشنایی با فعالیت‌های راهنمایی و مشاوره در سازمان‌های آموزشی شهرستان‌های شهر تهران. نشریه روان‌شناسی. رشد مشاور مدرسه. شماره ۵.
- قاسمی، مرتضی (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و موفقیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری در سال ۹۳-۹۲. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه.
- منعمی مطلق، فاطمه. (۱۳۸۷). مشاوران و چالش‌های پیش‌روز: مروری بر مسائل، مشکلات و چالش‌های مشاوران مدارس. فصلنامه رشد آموزش مشاور مدرسه، شماره ۱۰، ۴۴-۴۱.
- نصری، صادق؛ حیدری بافقی، راضیه؛ جراره، جمشید (۱۳۹۶). ویژگی‌های شخصیتی، باورهای غیرمنطقی و مهارت‌های ارتباطی به‌عنوان پیش‌بین‌های عملکرد شغلی مشاوران مدرسه. دو فصلنامه مشاوره کاربردی، ۷(۱)، ۴۶-۲۷.

نصیری ولیک نبی، فخرالسادات و کارخانه، سمیه. (۱۳۹۵). بررسی افزایش موفقیت شغلی کارکنان در پرتو شایستگی مدیران در دانشگاه بوعلی سینا همدان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال دهم، شماره ۱، ۱۳۸-۱۲۱.

- Abdulrahman. A. M. (2013). *A guidance and counseling model practiced within Malaysia schools*. International Journal of Education and Research Vol. 1 No. 4.pp: 1- 12.
- Borgers SB, Tyndall LW. (2015) *Setting expectation for group*. Journal for Specialists in Group Work; 7 (2): 109-111.
- Cooper, M. (2013). *School-based counselling in UK Secondary Schools: A review and critical evaluation*. University of Strathclyde. p. 34.
- Gallant, D. J. Zhao, J. (2011). *High school Students ' Perception of School Counseling Services: Awareness, Use, and Satisfaction*. Journal of Counseling Outcome Research and Evaluation, 2 (1), 87-100.
- Jeffrey, M. W. Edwin, R. G. (2013). *Effects of School Counselors ' Cognitive Behavioral Consultation on Irrational and Efficacy Beliefs of Elementary School Teachers*. The Professional Counselor. Volume3. Issue1. Page6-15.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Mitchell ME, Eby LT, Ragins BR. (2015). *My mentor, my self: antecedents and outcomes of perceived similarity in mentoring relationships*. Journal of Vocat Behav; 89: 1.
- Modo FN, George IN (2013). *Professional Challenges to counseling practice in Akwa Ibom State*. J. Educ. Practice 4(3): 83-89.
- Newman, L. (2007). *Basics of Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches. Second Edition*. United States: Allyn & Bacon.
- Nyaga, V. K. (2011). *Effectiveness Guidance and Counselling Services on University Students Development of Academic, Social and Personal Competencies: A Comparative study of public and private Universities in Kenya*. A Thesis Submitted to the Graduate School in Fulfillment of the Requirements for the Award of the Degree of Doctor of Philosophy in Counselling Psychology of Chaka University College.
- Patricia B. Kyle and Joyce A. Davos. (2011). *The Professional School Counselor's Role as Change Agent in School Discipline*. A Journal of the Arizona School Counselors' Association, Incorporated, vol. 3, pp:7-17
- Shajith, B I. & Erchul, W P. (2014). *Bringing Parents to School: The Effect of Invitations from School, Teacher, and Child on Parental Involvement in Middle Schools*. Volume 2, Issue 1, PP: 26 -38.

- Ramaswami, A, Carter, N. M, & Dreher, G. F. (2016). *Expatriation and career success: A human capital perspective*. Human Relations, 69, 1959-1987.
- Wang, Y, & D'Amato, R.C. (2013). *Providing comprehensive school psychology services in the Republic of Taiwan*. School Psychology International, 34(2), 145-153