

بررسی اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کاهش عدم احساس موفقیت فردی کارکنان متأهل دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان

منیژه احیاءکننده^۱
دکتر منصور سودانی^۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر «بررسی اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کاهش عدم احساس موفقیت فردی کارکنان متأهل دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان» بود. طرح تحقیق از نوع آزمایشی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مرد متأهل دانشگاه در سال ۱۳۸۷ بودند. برای انجام پژوهش ۴۰ نفر از کارکنان مرد متأهل که در پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلس، در مقیاس عدم احساس موفقیت فردی نمره بالاتر از صدک ۵۰ را کسب کرده بودند، به طور تصادفی طبقه ای انتخاب شدند، و به طور تصادفی در دو گروه آزمایش (۲۰ نفر) و گواه (۲۰ نفر) جایگزین شدند. گروه آزمایش به مدت هشت جلسه ۹۰ دقیقه ای در جلسات مشاوره گروهی شرکت کردند. جلسات مشاوره گروهی به سبک نظریه سازگاری دیویس اداره می شد. پس از اتمام جلسات، جلسه پیگیری (یک ماه بعد) انجام شد. برای تحلیل داده ها از آزمون t گروه های مستقل و تحلیل کوواریانس یک راهه استفاده شد. در سطح ($P < 0/05$) نتایج نشان داد که مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کاهش عدم احساس موفقیت فردی کارکنان مرد متأهل در دو مرحله پس آزمون و پیگیری تأثیر دارد.

کلید واژه ها: مشاوره شغلی، سازگاری شغلی دیویس، عدم احساس موفقیت فردی.

۱. مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، گروه روان شناسی و مشاوره

Email: manzizehehyakonandeh@yahoo.com

۲. استادیار گروه مشاوره دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

کار مناسب عامل مهمی در ارضای نیازهای اساسی آدمی و بهبود شرایط اجتماعی اطراف است، در عین حال می‌تواند منبع عمده فشار روانی برای فرد باشد. یکی از عوارض فشارهای ناشی از شغل، فرسودگی شغلی است. به اعتقاد شافلی^۱، مسلش^۲ و مارک^۳ (۱۹۹۴)، نشانگان روانشناختی فرسودگی شغلی شامل خستگی عاطفی^۴، مسخ شخصیت^۵ و عدم احساس موفقیت فردی^۶ است. در پژوهش حاضر عدم احساس موفقیت فردی (کاهش عملکرد شخصی) مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. مسلش و همکاران (۲۰۰۱) عدم احساس موفقیت فردی را کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی دانسته و ارزیابی منفی فرد از خود و رابطه اش با انجام کار برآورد می‌کنند.

کوردز و دوقرتی^۷ (۱۹۹۳) نیز کاهش عملکرد شخصی را عدم احساس کسب موفقیت کارمند در کار خود می‌دانند که منجر به کاهش انگیزه و عملکرد ضعیف فرد می‌شود. از جمله عوامل مؤثر بر کاهش عملکرد شخص را الف) عدم خشنودی از روابط بین فردی ب) عدم خشنودی از امنیت و تداخل کاری ج) عدم خشنودی و رضایت از پیشرفت کاری مطرح ساخته‌اند. عملکرد شخصی پایین، نتیجه عدم توانایی شغل در ارضای نیازهای انگیزشی، عدم شناخت کافی از شخصیت خویش و عدم رضایت از بازخوردهای محیط کاری و روابط بین فردی است. در دهه ۱۹۹۰ چهارچوب نظری فرسودگی گسترش یافته و نظریه تطابق فرد

-
1. Schaufeli
 2. Maclash
 3. Marek
 4. emotional exhaustion
 5. depersonalization
 6. decreased Personal accomplishment
 7. Cordes & Dougherty

و شغل^۱ توسط مسلش و لیتر ارائه شد. به زعم مسلش و لیتر^۲ (۱۹۹۷) در این مدل بر میزان تطابق بین فرد و شش حوزه^۳ مربوط به محیط شغلی وی تأکید می‌شود. هر چه شکاف و یا عدم تطابق بین فرد و حوزه‌های محیط کارش بیشتر باشد احتمال فرسودگی بیشتر است. در این مدل شش حیطه در محیط کار با فرسودگی در ارتباطند که عبارتند از: حجم کار، کنترل، پاداش^۴، اجتماع^۴ (روابط اجتماعی)، عدالت^۵ (انصاف) و ارزشها^۶.

عدم تطابق در زمینه کنترل عموماً با کاهش عملکرد شخصی در ارتباط است. عدم تطابق در کنترل بیانگر این است که افراد کنترل ناکافی بر منابع مورد نیاز برای انجام یک کار دارند و یا اختیار لازم برای انجام یک کار را طبق عقیده خود ندارند. علاوه بر آن مسئولیت زیاد در یک کار نیز عدم تطابق ایجاد می‌کند. نامناسب بودن میزان پاداش مادی، اجتماعی و یا فقدان پاداش درونی مثلاً احساس غرور به خاطر انجام یک کار در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر است. فقدان پاداش ارتباط شدیدی با احساس عدم کفایت دارد. وقتی افراد همراه با دیگرانی‌اند که دوست دارند در شادی، شوخی و راحتی اشتراک داشته باشند عملکرد بهتری دارند. این عامل به دو صورت باعث ایجاد فرسودگی می‌شود؛ یکی اینکه در برخی از مشاغل افراد از یکدیگر جدا می‌شوند و ارتباطات شخصی ندارند دوم اینکه برخی تعارض حل نشده و مزمن با یکدیگر در محل کار خود دارند، که می‌تواند بسیار مخرب باشد. این نوع تعارضات باعث بوجود آمدن ناکامی و خصومت می‌شود و احتمال حمایت اجتماعی را کاهش می‌دهد.

سازش (سازگاری) شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت آمیز عامل مهمی به

1. career-person fit
2. Liter
3. reward
4. community
5. farness
6. values

شمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کار مورد نظر، خشنودی و سلامت و اعتبار برای او تأمین نماید و نیازهای اولیه اش را مرتفع سازد. در زمینه سازگاری شغلی، تعاریف گوناگونی ارائه شده است. می‌توان گفت سازگاری شغلی عبارت است از حالت سازگار و مساعد روانی فرد نسبت به شغل مورد نظر پس از اشتغال. سازگاری شغلی ترکیب و مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیر روانی است. عوامل غیر روانی تمام ابزار و ادوات کار را شامل می‌شود که توسط فرد شاغل به نحوی از آنها برای انجام کار، مورد استفاده قرار می‌گیرند. علی‌رغم عوامل غیر روانی که ابزار وسایلی را شامل می‌گردند که در بیرون از وجود فرد قرار دارند، عوامل روانی یا درونی، احساسات و طرز تلقی فرد نسبت به شغلش را دربر می‌گیرند و رابطه فرد را با کارش مشخص می‌نمایند. به عبارت دیگر، عوامل روانی، ویژگیهای شخصی و تجارب آموخته شده فرد در ارتباط با شغلش را شامل می‌گردند. برای ادامه اشتغال، فرد می‌باید با شغلش سازگار شود و از آن خوشش آید. درباره سازگاری شغلی، عقاید و نظریاتی ارائه گردیده است (شفیع آبادی، ۱۳۸۴). در این پژوهش از نظریه سازگاری شغلی دیویس^۱ و لوفکوویست^۲ استفاده شده است. این نظریه توسط دیویس و لوفکوویست (۱۹۸۴) ارائه شده است و نظریه‌ای در زمینه تطابق فرد و محیط است. این نظریه بر سطح رضایت فرد از شغل و اینکه چقدر تواناییها و مهارت‌های فرد با خواسته‌های سازمان هماهنگ است تأکید می‌ورزد. در این نظریه استناد بر این است که می‌توان با مشکلات شغلی در طی پنج گام مشاوره‌ای برخورد کرد. این پنج گام عبارتند از: ۱- ایجاد رابطه درمانی ۲- کشف مشکلات ۳- تأکید بر تصور شخصی و شخصیتی کاری ۴- تأکید بر مسائل محیطی ۵- ایجاد طرحهایی برای کاهش عدم

1. Dawis

2. Lofguist

تطابق فرد و محیط. در این نظریه اعتقاد بر این است که با استفاده از دو روش فعال و منفعل (واکنشی) می توان فرد را با محیطش سازگار کرد. در روش فعال، افراد سعی در تغییر محیط کاری خود دارند تا با تغییر ملزومات محیطی و یا پاداشهای موجود در محیط کار، عدم تطابق را کاهش دهند و در روش واکنشی افراد سعی در تغییر خود دارند. مثلاً وقتی فردی در محیط کار خود با حجم کار بالا مواجه است و این میزان کار به عدم تطابق منجر شده است می تواند از روش فعال استفاده کند. به این صورت که از محیط کار خواستار کاهش حجم کار شود و یا تشویق و ارتقاء را طالب شود و یا از روش واکنشی، استفاده کند. مثلاً برای افزایش کارآیی، مهارت‌های تنظیم وقت را بیاموزد (سوانسون^۱ و همکاران، ۱۹۹۹، ترجمه موسوی، ۱۳۸۱).

جعفری (۱۳۸۴)، در پژوهش خود به بررسی اثر بخشی مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان بازرسی کل کشور با نمونه ۶۰ نفر پرداخت. نتایج نشان داد در بعد عوامل انگیزشی و بعد عوامل بهداشتی، انگیزش شغلی کارکنان سازمان بازرسی که آموزش دیده‌اند به طور معنی داری بالاتر از انگیزش شغلی کارکنانی است که آموزش ندیده‌اند.

محمد خانی (۱۳۸۴)، در پژوهش خود به بررسی تأثیر مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کارمندان اداره کار و امور اجتماعی استان اصفهان پرداخت، نمونه پژوهش ۴۰ نفر (گروه آزمایش ۲۰ نفر و گروه گواه ۲۰ نفر) بودند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی بر افزایش میزان بهره‌وری کارمندان مؤثر بوده ولی بر رضایت شغلی آنان تأثیر نداشت.

امینی (۱۳۸۵)، طی پژوهشی به بررسی اثر بخشی روش مشاوره شغلی به

سبک نظریه سازی شغلی بر افزایش رضایت شغلی کارگران شرکت اتوبوس سازی پیشرویدک پرداخت. نمونه پژوهش ۲۴ نفر انتخاب شدند. نتایج نشان داد که مشاوره شغلی به شیوه سازگاری دیویس باعث افزایش رضایت شغلی (مسئولیت پذیری، رضایت از ماهیت کار، رضایت از همکاران) کارگران شده بود.

سیفرت^۱ و همکاران (۱۹۹۱)، در پژوهشی رضایت شغلی و فرسودگی شغلی مددکاران اجتماعی را بررسی کردند. نتایج حاکی از این است که تعارض نقش، فقدان وسایل رفاهی و عدم رضایت از پاداش مالی پیش‌بینی‌کننده‌های فرسودگی شغلی خصوصاً مسخ شخصیت و کاهش عملکرد شخصی بودند.

هبنر^۲ (۱۹۹۲)، در پژوهشی با عنوان فرسودگی شغلی مشاوران مدرسه ۱۳۹ روانشناس مدرسه را با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش، پرسشنامه استرس، پرسشنامه خصوصیات دموگرافیک، پرسشنامه رضایت شغلی، پرسشنامه شرایط شغلی مورد بررسی قرار داد. نتایج حاکی از آن بود که علائم فرسودگی در این گروه رایج است، خصوصاً خستگی عاطفی و کاهش عملکرد شخصی، همچنین بین استرس‌ورهای شغلی و فرسودگی رابطه وجود داشت.

کالیمو^۳ و همکاران (۱۹۹۸) در یک مطالعه در جامعه کارگری دریافتند ۷/۳ درصد افراد از فرسودگی شغلی شدید رنج می‌برند. همچنین فرسودگی شغلی با احساس عدم امنیت شغلی (یکی از عوامل موثر بر کاهش عملکرد شخصی) ارتباط مستقیم داشت (کالیمو و توپینن^۴، ۱۹۹۹).

گارمن^۵ (۲۰۰۲) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی کارکنان

1. Seifort
2. Huebner
3. Kalimo
4. Toppinen
5. Garman

و رضایت بیماران پرداخت. در این مطالعه از ۳۱ تیم بهداشت رفتاری در آمریکا ۳۳۳ متخصص بهداشت روانی و بیمارانشان بررسی شدند. نتایج حاکی از این است که وقتی میزان فرسودگی شغلی متخصصان افزایش می‌یابد میزان رضایت بیماران کاهش می‌یابد. گارمن معتقد است عملکرد شخصی به عنوان سپری در برابر فرسودگی شغلی عمل می‌کند و هر چه متخصص احساس کند کارش ارزشمندتر است و در تیم درمانی نقش مهمتری دارد، میزان رضایت بیمار نیز بیشتر است.

در کشور ما نیز پژوهشهای انجام گرفته شده عمدتاً به توصیف و برآورد فرسودگی شغلی پرداخته و پژوهشهای مربوط به پیشگیری و کاهش فرسودگی اندک شمار است. این پژوهش تلاش می‌کند اثربخشی مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر کاهش عدم احساس موفقیت کارکنان مرد متأهل دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان را مورد بررسی قرار دهد. نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند مورد استفاده در آموزش و پرورش، دانشگاه‌ها، بیمارستان‌ها و دیگر مؤسسات قرار گیرد. باتوجه به هدف پژوهش فرضیه زیر مورد آزمون قرار گرفت:

- مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کاهش عدم احساس موفقیت فردی کارکنان مرد متأهل در دو مرحله پس آزمون و پیگیری تأثیر دارد.

روش پژوهش

در این پژوهش از طرح آزمایشی پیش آزمون و پس آزمون با گروه گواه استفاده شد. گروه‌های آزمایش و گواه به روش تصادفی انتخاب شدند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان مرد متأهل دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان در سال ۱۳۸۷ بودند که تعداد آنها ۱۳۹ نفر بود. نمونه این تحقیق مشتمل

بر ۴۰ نفر از جامعه مذکور (۲۰ نفر گروه آزمایش و ۲۰ نفر گروه گواه) بود که برای انتخاب آنها از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد.

در این پژوهش از مقیاس عدم احساس موفقیت فردی نیز که یکی از مقیاسهای سه‌گانه پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱) است، نیز به منظور جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد:

مقیاس عدم احساس موفقیت فردی ۸ ماده از ۲۲ ماده پرسشنامه را به خود اختصاص داده است. حداقل و حداکثر نمره‌ای که آزمودنی در این مقیاس می‌تواند کسب کند به ترتیب ۸ و ۴۰ می‌باشد (مسلش و جکسون، ۱۹۸۱).

مسلش و جکسون (۱۹۸۱)، پایایی مقیاس عدم احساس موفقیت فردی را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۱ بدست آوردند. در تحقیق حاضر ضریب پایایی مقیاس عدم احساس موفقیت فردی با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه گردید که به ترتیب ۰/۷۳ و ۰/۶۹ می‌باشد. برای تعیین اعتبار خرده مقیاس یاد شده، نمره آن را با نمره سؤال ملاک همبسته نمودیم و مشخص گردید که رابطه معنی‌داری بین آنها وجود دارد ($p = ۰/۰۳۵$ و $r = ۰/۳۳$).

در ابتدا پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش میان کارکنان توزیع شد. بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و تصحیح و نمره‌گذاری آنها از بین کسانی که در مقیاس عدم احساس موفقیت فردی بالاتر از صدک پنجاه قرار داشتند، ۴۰ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و این تعداد به طور تصادفی به دو گروه آزمایش و گواه و در دو گروه ۲۰ نفری جایگزین شدند. در طول پژوهش سه ارزیابی انجام شد: ۱- پیش‌آزمون قبل از انجام مشاوره گروهی و

آموزش ۲- پس آزمون بلافاصله پس از پایان یافتن مشاوره گروهی ۳- پیگیری یک ماه پس از پایان یافتن مداخله. در این مدت در مورد گروه آزمایش مداخله انجام شد و گروه گواه مداخله ای دریافت نمودند ولی افراد این گروه در سه ارزیابی شرکت کردند. روند کار در جلسات مشاوره ای به سبک اداره جلسات مشاوره گروهی بود یعنی در ابتدا با افراد قرارداد بسته شد و سپس در هر جلسه مباحثی طبق نظریه سازگاری شغلی طرح می شد و کارکنان در آن مورد به بحث می پرداختند. جلسات در دانشگاه و به مدت ۸ جلسه ۹۰ دقیقه ای و یک جلسه پیگیری با مدت زمانی مشابه برگزار شد. از جلسه دوم به بعد ابتدا از جلسه قبل و در پایان از همان جلسه بازخورد دریافت می شد. شرح جلسات از این قرار است: جلسه اول: تشریح چگونگی انجام کار، تعداد جلسات، علت انتخاب افراد، عقد قرارداد مشاوره گروهی، گرفتن بازخورد اعضاء در مورد مباحث مطرح شده و هدفهای آینده. جلسه دوم: بحث در مورد مشکلات شغلی موجود (با تأکید بر همدلی و گوش دادن برای بیان مشکلات)، ارائه تکلیف: تهیه لیست مشکلات. جلسه سوم: بحث در مورد مشکلات شغلی و رتبه بندی این مشکلات، بحث در مورد محیطها و فضاهایی که این مشکلات رخ می دهند، ارائه تکلیف: محیطها و فضاهایی که در آن مشکلات شغلی شان رخ می دهد را شناسایی کنند. جلسه چهارم: بحث در مورد شخصیت کاری و تصور شخصی کارکنان از خود، بحث در مورد نیازها و تواناییهای کارکنان، ارائه تکلیف: تصویری که از خود دارند (به عنوان کارمند) را شرح دهند، نیازها و تواناییهای خود را لیست کنند. جلسه پنجم: بحث در مورد محیط کاری موجود و تواناییها و نیازهای کارمند، بحث در مورد میزان توافق تواناییها و نیازهای کارکنان با شرایط محیط کار، ارائه تکلیف: چقدر با محیط خود توافق دارید (شناسایی زمینههای توافق و عدم توافق بین کارکنان و محیط کارشان توسط خودشان). جلسه ششم: بحث در

مورد شیوه‌هایی که باعث کاهش عدم توافق بین محیط و فرد می‌شود، ارائه تکلیف: کار روی شیوه‌های مؤثر کاهش عدم توافق بین خود و محیط. جلسه هفتم: بحث مجدد روی شیوه‌های کاهش عدم توافق، ارائه تکلیف: کار روی شیوه‌های پیشنهادی عدم توافق بین فرد و محیط در جلسه و شناسایی روش‌های جدیدتر. جلسه هشتم: ارزیابی میزان توافق فعلی افراد با محیط خود، تنظیم سیستمی مرکب از پیشنهادات افراد برای پیشگیری و کاهش عدم توافق فرد و محیط. جلسه پیگیری: بحث در مورد میزان توافق فرد و محیط، میزان کارایی روشها، بحث در مورد رفع موانع اجرایی روش‌ها.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روشهای آمار توصیفی مانند محاسبه فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل، آزمون t گروه‌های مستقل، تحلیل کوواریانس یک راهه، ضریب همبستگی پیرسون و روش‌های آلفای کرونباخ و تصنیف جهت محاسبه ضرایب پایایی استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از نرم افزار کامپیوتری «SPSS» نسخه شانزدهم استفاده شده است. ضمناً سطح معنی داری $\alpha < 0.05$ در نظر گرفته شده است.

یافته ها

برای بررسی فرضیه تحقیق ابتدا تفاضل (پیش آزمون- پس آزمون) و (پیش آزمون- پیگیری) میانگین هر دو گروه آزمایش و گواه محاسبه شده و سپس از آزمون t مستقل استفاده شد.

یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری مانند میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل برای متغیر مورد مطالعه در این پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره عدم احساس موفقیت فردی گروه‌های آزمایش و گواه در مراحل پیش آزمون، پس آزمون، پیگیری و تفاضل (پیش آزمون - پس آزمون) و (پیش آزمون - پیگیری)

متغیر	مرحله	شاخص آماری		میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره	تعداد
		گروه	گروه					
عدم احساس موفقیت فردی	پیش آزمون	آزمایش	۲۴/۴۵	۲/۶۴	۱۹	۲۸	۲۰	
		گواه	۲۱/۷۰	۳/۰۸	۱۶	۲۶	۲۰	
	پس آزمون	آزمایش	۲۳/۳۰	۲/۵۱	۱۸	۲۷	۲۰	
		گواه	۲۱/۴۵	۳/۱۷	۱۶	۲۶	۲۰	
	تفاضل (پیش آزمون - پس آزمون)	آزمایش	۱/۱۵	۰/۹۳	۰	۳	۲۰	
		گواه	۰/۲۵	۰/۵۵	-۱	۱	۲۰	
	پیگیری	آزمایش	۲۳/۱۵	۲/۳۹	۱۹	۲۷	۲۰	
		گواه	۲۱/۳۵	۳/۲۰	۱۵	۲۶	۲۰	
	تفاضل (پیش آزمون - پیگیری)	آزمایش	۱/۳۰	۱/۱۲	۰	۴	۲۰	
		گواه	۰/۳۵	۰/۵۸	-۱	۱	۲۰	

همان طوری در جدول ۱ ملاحظه می‌شود در مرحله پیش آزمون میانگین و انحراف معیار عدم احساس موفقیت فردی هر یک از گروهها به ترتیب گروه آزمایش ۲۴/۴۵ و ۲/۶۴ و گروه گواه ۲۱/۷۰ و ۳/۰۸، در مرحله پس آزمون میانگین و انحراف معیار گروه آزمایش ۲۳/۳۰ و ۲/۵۱ و گروه گواه ۲۱/۴۵ و ۳/۱۷، تفاضل (پیش آزمون - پس آزمون) میانگین و انحراف معیار گروه آزمایش ۱/۱۵ و ۰/۹۳ و گروه گواه ۰/۲۵ و ۰/۵۵، در مرحله پیگیری میانگین و انحراف معیار گروه آزمایش ۲۳/۱۵ و ۲/۳۹ و گروه گواه ۲۱/۳۵ و ۳/۲۰ و در تفاضل (پیش آزمون - پیگیری) میانگین و انحراف معیار گروه آزمایش ۱/۳۰ و ۱/۱۲ و گروه گواه ۰/۳۵ و ۰/۵۸ و در

تفاضل (پیش آزمون - پیگیری) میانگین و انحراف معیار گروه آزمایش ۱/۳۰ و ۱/۱۲ و گروه گواه ۰/۳۵ و ۰/۵۸ می‌باشد.

فرضیه تحقیق: مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کاهش عدم احساس موفقیت فردی کارکنان مرد متأهل در دو مرحله پس آزمون و پیگیری تأثیر دارد.

جدول ۲. نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه تفاضل (پیش آزمون - پس آزمون) میانگین نمره عدم احساس موفقیت فردی گروه‌های آزمایش و گواه

متغیر	گروه	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	t	سطح معنی داری P
عدم احساس موفقیت فردی	آزمایش	۱/۱۵	۰/۹۳	۳۸	۳/۷۱	۰/۰۰۱
	گواه	۰/۲۵	۰/۵۵			

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود بین تفاضل (پیش آزمون - پس آزمون) میانگین کارکنان گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ عدم احساس موفقیت فردی تفاوت معنی داری وجود دارد ($p = ۰/۰۰۱$ و $t = ۳/۷۱$). به عبارت دیگر، مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس با توجه به تفاضل میانگین عدم احساس موفقیت فردی (۱/۱۵) کارکنان گروه آزمایش نسبت به تفاضل میانگین (۰/۲۵) کارکنان گروه گواه، موجب کاهش عدم احساس موفقیت فردی گروه آزمایش شده است. بنابراین فرضیه تحقیق در مرحله پس آزمون تأیید شد. لازم به توضیح است که بالا بودن نمره تفاضل در گروه آزمایش نسبت به گروه گواه با توجه به نحوه نمره گذاری مقیاس عدم احساس موفقیت فردی، بیانگر کاهش متغیر یاد شده می‌باشد.

جدول ۳. نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه تفاضل (پیش آزمون - پیگیری) میانگین نمره عدم احساس موفقیت فردی گروه‌های آزمایش و گواه

متغیر	گروه	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	t	سطح معنی داری P
عدم احساس موفقیت فردی	آزمایش	۱/۳۰	۱/۱۲	۳۸	۳/۳۴	۰/۰۰۲
	گواه	۰/۳۵	۰/۵۸			

همان طوری که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود بین تفاضل (پیش آزمون - پیگیری) میانگین کارکنان گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ عدم احساس موفقیت فردی تفاوت معنی داری وجود دارد ($p = ۰/۰۰۲$ و $t = ۳/۳۴$). این امر بیانگر تداوم تأثیر مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس در کاهش عدم احساس موفقیت فردی گروه آزمایش می‌باشد، بنابراین فرضیه تحقیق در مرحله پیگیری تأیید شد.

جدول ۴. نتایج تحلیل کوواریانس یک راهه روی نمرات تفاضل (پیش آزمون - پس آزمون) عدم احساس موفقیت فردی گروه‌های آزمایش و گواه با کنترل سن، سابقه خدمت و سطح تحصیلات آنها

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری P
کنترل (سن)	۰/۱۸۱	۱	۰/۱۶۱	۰/۰۷۶	۰/۷۹۴
مستقل (گروه)	۴۲۷/۳۵	۱	۴۳۷/۲۵	۱۷۸/۸۲	۰/۰۰۰۱
کنترل (سابقه خدمت)	۰/۰۲۱	۱	۰/۰۲۱	۰/۰۳۴	۰/۸۵۴

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری P
مستقل (گروه)	۷/۷۸	۱	۷/۷۸	۱۲/۹۲	۰/۰۰۱
کنترل (سطح تحصیلات)	۰/۳۹۲	۱	۰/۳۹۲	۰/۶۶۲	۰/۴۲۱
مستقل (گروه)	۶/۷۵	۱	۶/۷۵	۱۱/۴۰	۰/۰۰۲

همان طوری که در جدول ۴ آمده است که با کنترل سن، سابقه خدمت و سطح تحصیلات بین کارکنان مرد متأهل گروه آزمایش و کارکنان مرد متأهل گروه گواه از لحاظ عدم احساس موفقیت فردی تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر با ورود متغیر سن، سابقه خدمت و سطح تحصیلات به عنوان متغیر کنترل در تحلیل کوواریانس، تفاوت بین عدم احساس موفقیت فردی دو گروه، معنی دار باقی مانده است و این نشان‌دهنده آن است که سن، سابقه خدمت و سطح تحصیلات روی نتایج حاصله راجع به گروه‌ها تأثیری ندارد.

نتیجه‌گیری

در بررسی فرضیه پژوهش مشخص شد که مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس با توجه به تفاضل میانگین عدم احساس موفقیت فردی (۱/۱۵) کارکنان گروه آزمایش نسبت به تفاضل میانگین (۰/۲۵) کارکنان گروه گواه، موجب کاهش عدم احساس موفقیت فردی (افزایش عملکرد شخصی) گروه آزمایش شده است و همچنین تأثیر جلسات مشاوره گروهی به شیوه سازگاری شغلی بر کاهش عدم احساس موفقیت فردی (افزایش عملکرد شخصی) گروه

آزمایش تداوم داشته است و این فرضیه تأیید شد. مطالعات باگنارا^۱ و همکاران (۱۹۹۹)، نشان داد که جلسات بحث گروهی بین همکاران بر کاهش فرسودگی شغلی مؤثر بوده و به خصوص در این میان سبب افزایش کارایی افراد می‌گردد. راندل^۲ (۱۹۸۸)، در پژوهشی با استفاده از پرسشنامه فرسودگی مسلش به بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و عملکرد شخصی ۲۴۸ پرستار و ۱۰۸ نفر کارمند خدماتی پرداخت. نتایج همبستگی متقابلی را بین این سه متغیر نشان داد.

به زعم مسلش و همکاران (۲۰۰۱) نیز در اکثر روش‌های مداخله‌ای که برای فرسودگی شغلی به کار رفته است از قبیل: آموزش مصونیت در برابر استرس، تن آرامی، تنظیم وقت، جرأت آموزی و آموزش مهارت‌های اجتماعی و بین فردی، بندرت عملکرد بهبود یافته است.

پژوهش کم^۳ (۲۰۰۱) نشان داد مهمترین پیش‌بینی‌کننده عملکرد شخصی، رضایت شغلی است و رضایت شغلی نیز به‌زعم شفیع‌آبادی (۱۳۸۴) زاییده عواملی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغلی، روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگی است. اما ببینیم یافته این پژوهش چگونه با پژوهش‌های مطرح شده سطور پیشین قابل جمع است؟

مؤلفه عملکرد شخصی یا کفایت شخصی به زعم مسلش و همکاران (۲۰۰۱) بعدی با ثبات است که به آسانی قابل تغییر نیست. با این وجود یافته‌های گارمن (۲۰۰۲) حاکی از این است که عملکرد شخصی به عنوان سپری در برابر فرسودگی شغلی است، یعنی هرچه افراد احساس کنند کارشان ارزشمندتر است و نقش مهمتری دارند میزان رضایت ارباب رجوع از آنان بیشتر است. مسلش و همکاران معتقدند فقدان عملکرد بیشتر ناشی از فقدان منابع در محیط کار است تا

1. Bagnara

2. Randel

3. Kem

عوامل اجتماعی و حجم کار. برقراری جلسات آموزشی و مشاوره ای این چنین، که در آن افراد درمی یابند افراد دیگری نیز گاهی اوقات حسی از کاهش عملکرد داشته و خود در این زمینه تنها نمی باشند و همچنین انجام تکالیف ارائه شده و افزایش شناخت خویشتن و آشنایی با نظرات همکاران سبب افزایش کارایی ایشان می گردد. اما این نکته نیز نباید فراموش گردد که جهت افزایش هرچه بیشتر عملکرد لازم است عوامل سازمانی نیز مدنظر قرار گیرد.

پیشنهادها

در این پژوهش تأثیر مداخله در مورد دو جنس مورد بررسی قرار نگرفته است، پیشنهاد می شود در مطالعاتی که در آینده انجام می شود با توجه به متغیر جنسیت نیز فرضیه های ارائه و آن نیز مورد پژوهش قرار گیرد. همچنین صاحبان حرف و صنایع جهت کاهش عدم احساس موفقیت فردی کارکنان خویش با کمک گرفتن و یاری از مشاورین شغلی و ایجاد زمینه برای بحث های گروهی در این رابطه اقدام نموده و علاوه بر ایجاد محیط سالم کاری، سبب افزایش بهره وری خویش از منابع انسانی و مالی خود گردند.

منابع

- امینی، زهرا. (۱۳۸۵). *اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر افزایش رضایت شغلی کارگران شرکت اتوبوس سازی پیشرو یدک*. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی.
- جعفری، طیبه. (۱۳۸۴). *بررسی اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی بر افزایش انگیزش شغلی*. پژوهش های تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره ۹ - زمستان ۸۵، ۴۴-۲۷.
- سوانسون، جین. فواد، نادیا. (۱۹۹۹). *نظریه های جدید مشاوره شغلی و کاربرد (یادگیری از طریق مطالعات موردی)*. ترجمه: موسوی، رقیه. (۱۳۸۱). تهران: انتشارات اصلح.

- شفیق آبادی، عبدالله. (۱۳۸۴). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل*. تهران: انتشارات رشد.
- محمد خانی، خلیفه السادات. (۱۳۸۴). *بررسی تأثیر مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کارمندان اداره کار و امور اجتماعی استان اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
- Bagnara, S., Balasseroni. A., Parlangli, O., Taddei, So, & Trataglia, R. (1999). *Italy: A School of nursing in kompier*. M, and Cooper, C., (eds), preventing Stress, Improving Productivity. London: Routledge. < http://www.aspect.co.jp/ebook/contents.do?prd_tid=4-5423>
- Cam, O. (2001). *The burnout in nursing academicians in Turkey*. International Journal of nursing studies, vol. 38, pp. 201-207.
- Cordes, C. I., & Dougherty, T. W. (1993). *A review and integration of research on job burnout*. Academy Management Review, 18, 627-656.
- Dawis, R. V. (1996). *The theory of work adjustment and person-environment - correspondence counseling*. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *career choice and development* (3rd ed. /pp. 75-120). San Francisco: Jossey-Bass. < http://www.entrepreneur.com/tradejournals/article/114975309_3.html>
- Dawis, R. V. (2002). *Person - environment - correspondence theory*. In D. Brown & Associates. *Career choice and development* (4th ed., PP. 427-464). San Francisco: Jossey-Bass <http://rcb.sagepub.com/cgi/content/refs/51/2/76>
- Dawis, R. V. (2005). *The Minnesota theory of work adjustment*. Chapter 1 in S. Brown & R. Lent (Eds). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 3-23). Hoboken, NJ: John Wiley & sons, Inc. <<http://jca.sagepub.com/cgi/content/refs/15/4/446>>
- Dawis, R. V., England, G. W., & Lofguist, L. H. (1964). *A theory of work adjustment. Minnesota studies in vocational Rehabilitation* (N: XV), pp. 1-27. Minneapolis: university of Minnesota, Industrial Relations Center. <media.wiley.com/product_data/excerpt/02/04712888/0471288802.pdf>
- Dawis, R. V., & Lofguist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual difference model and its application*. Minneapolis: university of Minnesota.
- Garman, A. (2002). *Staff burnout and patient satisfaction*. Journal of occupational health psychology, 7, 235-241.
- Huebner, E. S. (1992). *Burnout among school psychologists*. School

- psychologist Quarterly, 7, 129-136.
- Kalimo ,R, & Toppinen ,S. (1999). *finland: organizational well begin , ten years of research and development in a forest industry corporation in kompien* , m. cooper , C, (eds), preventing stress , improving productivity. London: routledge.
 - Maslach, C. (2001). *job burnout. Annual review of psychology.*
 - Randall, A. (1988). *Burnout Job Satisfaction and Job Performance.* Austrian Psychologistis. Vol. 23,pp. 335-347. < <http://www.zurinstitute.com/burnout.html> >
 - Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). *The Maslach Burnout Inventory (Research Edition).* Palo Alto,CA: counseling. Psychologist Press. <pubs.ged.tamu.edu/jae/pdf/vol44/44-02-01.pdf >
 - Maslach,C. & Jackson,S. E, schaufeli,W. (2001). *manual of the maslach Burnout Inventory (2nd ed).* Palo alto: consulting psychologists Press Inc. < <http://www.zurinstitute.com/burnout.html> >
 - Maslach,C. & Leiter,M. P. (1997). *The Truth about burnout.* San Francisco: Jossey- Bass.
 - Maslach,C. & Schaufeli,W. ,Leiter,M. P. (2001). *job burnout.* Annual review of psychology ,vol. 52,pp. 397-422.
 - Randell,M. (1988). *Burnout job satisfaction and job performance.* Australian psychologist,vol. 23,pp. 335-347.
 - Schaufeli, W. B. , Maslach, C. , & Marek, T. (1994). *Professional burnout: Recent development in theory and research (1st ed).* Washington D. C. : Taylor and Francis , (P. P. 207-211).
 - Seifort, K. J. ,Jayaratne. S,Chess, W. A. (1991). *Job satisfaction, burnout and turnover in health care social workers.* Health and Social work, 16, 193-202.

