



بررسی اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کاهش فقدان موفقیت

فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان

منیژه احیاءکننده^۱ - دکتر عبدالله شفیق آبادی^۲ - دکتر منصور سودانی^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر «بررسی اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کاهش فقدان موفقیت فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان» بود. طرح تحقیق نیمه تجربی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مرد دانشگاه در سال ۱۳۸۷ بودند، که تعداد آنها ۱۵۷ نفر بود. برای انجام پژوهش ۴۰ نفر از کارکنان مرد که در پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلس در مقیاس فقدان 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 (آنوا) استفاده شد. در سطح $(P < 0/05)$ نتایج نشان داد که مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کاهش فقدان موفقیت فردی کارکنان مرد در دو مرحله پس آزمون و پیگیری تأثیر دارد.

واژگان کلیدی: مشاوره شغلی، سازگاری شغلی دیویس، فقدان موفقیت فردی

۱-۰۹ - دانشجوی کارشناس ارشد مشاوره واحد علوم تحقیقات اهواز

۱-۱۰ - استاد گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی

۱-۱ - استادیار گروه مشاوره دانشگاه شهید چمران اهواز



مقدمه

یک شغل رضایت بخش به مرور زمان، می تواند به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت فرسودگی شغلی سوق دهد. به زعم تراورز^۱ و همکاران علائم مشخصه فرسودگی شغلی عبارتند از: کاهش قوای جسمانی، ضعف مزمن، احساس تنهایی و ناامیدی، نگرش منفی نسبت به خود، کار و فعالیت، زندگی و اطرافیان، بیهوده انگاری و پوچ نگری امور، احساس بی پاداش بودن زحمات (۱). اگر به علائم فرسودگی شغلی توجه نشود و درمانی در مورد آن صورت نگیرد هم فرد و هم سازمانی که فرد در آن کار می کند تحت تأثیر قرار می گیرد (۲). به اعتقاد شافلی^۲، مسلس و مارک^۳، نشانگان روانشناختی فرسودگی شغلی شامل خستگی عاطفی^۴، مسخ شخصیت^۵ و کاهش کفایت شخصی^۶ است (۳). در پژوهش حاضر کاهش کفایت شخصی (فقدان موفقیت فردی) مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

مسلس و همکاران کاهش عملکرد شخصی را کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی دانسته و ارزیابی منفی فرد از خود و رابطه اش با انجام کار برآورد می کنند (۲).

کوردز و دوقرتی^۷ نیز کاهش عملکرد شخصی را احساس عدم کسب موفقیت کارمند در کار خود می دانند که منجر به کاهش انگیزه و عملکرد ضعیف فرد می شود. 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 ساخته اند (۴).

در دهه ۱۹۹۰ چهارچوب نظری فرسودگی گسترش یافته و نظریه تطابق فرد و شغل^۸ توسط مسلس و لیتز ارائه شد. به زعم مسلس و لیتز در این مدل بر میزان تطابق بین فرد و شش حوزه^۸ مربوط به محیط شغلی وی تأکید می شود. هر چه شکاف و یا عدم تطابق بین فرد و حوزه های محیط کارش بیشتر باشد احتمال فرسودگی بیشتر است. در

1 - Traverse

2 - Schaufeli

3 - Maslach & Marek

4 - emotional exhaustion

5 - depersonalization

6 - decreased Personal accomplishment

7 - Cordes & Dougherty

8 - job-person fit



این مدل شش حیطه در محیط کار با فرسودگی در ارتباطند که عبارتند از: حجم کار، کنترل، پاداش^۱، اجتماع^۲ (روابط اجتماعی)، عدالت^۳ (انصاف) و ارزشها^۴ (۵).

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 می کند. 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 دیگرانی اند که دوست دارند در شادی، شوخی و راحتی اشتراک داشته باشند عملکرد بهتری دارند. این عامل به دو صورت باعث ایجاد فرسودگی می شود، یکی اینکه در برخی از مشاغل افراد از یکدیگر جدا می شوند و ارتباطات شخصی ندارند دوم اینکه برخی تعارض حل نشده و مزمن با یکدیگر در محل کار خود دارند، که می تواند بسیار مخرب باشد. این نوع تعارضات باعث بوجود آمدن ناکامی و خصومت می شود و احتمال حمایت اجتماعی را کاهش می دهد (۵).

نظریه سازگاری شغلی دیویس و لوفکوئیست^۵، نظریه ای در زمینه تطابق فرد و محیط است. در این نظریه اعتقاد بر این است که با استفاده از دو روش فعال و منفعل (واکنشی) می توان فرد را با محیط 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 کارایی مهارت های تنظیم وقت را بیاموزد (۶).

جعفری در پژوهش خود با عنوان بررسی اثر بخشی مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان بازرسی کل کشور با نمونه ۶۰ نفر و با استفاده از پرسشنامه ۳۶ سؤالی نظریه هرزبرگ در دو

1 - reward

2 - community

3 - fairness

4 - values

5 - Dawis & Lofquist



عامل انگیزشی و بهداشتی و مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی به این نتایج دست یافت. ۱- بین میانگین ابعاد مختلف عوامل انگیزشی کارکنان سازمان بازرسی کل کشور تفاوت معنی داری وجود دارد. ۲- بین انگیزش شغلی کارکنان مرد و زن سازمان بازرسی کل کشور تفاوت معنی داری مشاهده نشد. ۳- در بعد عوامل انگیزشی و بعد عوامل بهداشتی، انگیزش شغلی کارکنان سازمان بازرسی کل آموزش دیده اند به طور معنی داری بالاتر از انگیزش شغلی کارکنانی است که آموزش ندیده اند (۷).

امینی طی پژوهشی به بررسی اثر بخشی روش مشاوره شغلی به سبک نظریه سازی شغلی بر افزایش رضایت شغلی کارگران شرکت اتوبوس سازی پیشرویدک پرداخت. پرسشنامه مورد استفاده پرسشنامه رضایت شغلی دانت می باشد و 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 است (۸).

بک^۱ با استفاده از پرسشنامه ای که مسلسل ساخته بود میزان فرسودگی ۱۱۱ معلم دانش آموزان عقب مانده متوسط و ۱۳۳ معلم دانش آموز عقب مانده خفیف و ۲۱۸ معلم معمولی را بررسی کرده علی رغم فرضیه پژوهش معلمان دانش آموزان غیر عقب مانده احساس کمتری از موفقیت را ذکر کردند و نگرش غیر انسانی بیشتری نسبت به دانش آموزان خود داشتند. در این پژوهش متغیرهای دموگرافیک با فرسودگی رابطه داشت ولی پیش بینی کننده ضعیفی بود (۹).

سیفرت^۲ و همکاران 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 پیش بینی کننده های فرسودگی شغلی خصوصاً مسخ شخصیت و کاهش عملکرد شخصی می باشند (۱۰).

هبنر^۳ 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 این است که علائم فرسودگی در این گروه رایج است، خصوصاً خستگی عاطفی و کاهش عملکرد شخصی، همچنین بین استرسورهای شغلی فرسودگی رابطه وجود دارد (۱۱).

¹ - Beck

² - Seifort

³ - Huebner



کالیمو^۱ در یک مطالعه در جامعه کارگری دریافتند ۷/۳ درصد افراد از فرسودگی شغلی شدید رنج می برند. همچنین فرسودگی شغلی با احساس عدم امنیت شغلی (یکی از عوامل موثر بر کاهش عملکرد شخصی) ارتباط مستقیم دارد (۱۲).

گارمن^۲ در مطالعه ای به بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی کارکنان 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 می یابد میزان رضایت بیماران کاهش می یابد. گارمن معتقد است عملکرد شخصی به عنوان سپری در برابر فرسودگی شغلی عمل می کند و هر چه متخصص احساس کند کارش ارزشمندتر است و در تیم درمانی نقش مهمتری دارد، میزان رضایت بیمار نیز بیشتر است (۱۳).

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. هدف پژوهش این است که اثربخشی مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر کاهش فقدان موفقیت فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان را مورد بررسی قرار دهد.

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

روش پژوهش

در این پژوهش از طرح نیمه تجربی پیش آزمون و پس آزمون باگروه گواه استفاده شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان در سال ۱۳۸۷ و نمونه این تحقیق مشتمل بر ۴۰ نفر از جامعه مذکور (۲۰ نفر گروه آزمایش و ۲۰ نفر گروه گواه) می باشد که برای انتخاب آنها از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده گردید. مقیاس فقدان موفقیت فردی که یکی از مقیاسهای سه گانه پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلس^۱ (۱۹۸۱) است، نیز به منظور تعیین میزان فقدان موفقیت فردی کارکنان مورد استفاده قرار گرفت. مقیاس فقدان موفقیت فردی ۸ ماده از ۲۲ ماده پرسشنامه را به خود اختصاص داده است. حداقل و حداکثر

^۱ - Kalimo

^۲ - Garman



نمره ای که آزمودنی در این مقیاس می تواند کسب کند به ترتیب ۸ و ۴۰ میباشد. مسلسلش و جکسون پایایی مؤلفه فقدان موفقیت فردی را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۱ بدست آوردند (۱۴). در تحقیق حاضر ضرایب پایایی مقیاس فقدان موفقیت فردی با استفاده از آلفای کرونباخ و تصنیف محاسبه گردید که به ترتیب ۰/۶۳ و ۰/۴۳ می باشد. برای تعیین اعتبار خرده مقیاس یاد شده، نمره آن را با نمره سؤال ملاک همبسته نمودیم و مشخص گردید که رابطه معنی داری بین آنها وجود دارد ($p=0/035$ و $r=0/33$).

در ابتدا پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلسلش میان کارکنان توزیع شد. بعد از جمع آوری پرسشنامه ها و تصحیح و نمره گذاری آنها از بین کسانی که در مقیاس فقدان موفقیت فردی بالاتر از صدک پنجاه قرار داشتند، ۴۰ نفر به روش تصادفی طبقه ای 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- پیش آزمون قبل از انجام مشاوره گروهی و آموزش ۲- پس آزمون بلا فاصله پس از پایان یافتن مشاوره گروهی ۳- در 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 مطرح می شد و کارکنان در آن مورد به بحث می پرداختند. جلسات در دانشگاه و به مدت ۸ جلسه ۹۰ دقیقه ای و بصورت دوبار در هفته به عنوان مداخله 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 از اعضا 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 تکلیف جلسه قبل، بحث در مورد مشکلات شغلی و رتبه بندی این مشکلات، بحث در مورد محیط ها و فضا هایی که این مشکلات رخ می دهند، ارائه تکلیف: محیط ها و فضا هایی که در آن مشکلات شغلی شان رخ می دهد را شناسایی کنند. جلسه چهارم: بحث در مورد تکلیف جلسه قبل، بحث در مورد شخصیت کاری و تصور شخصی کارکنان از خود، بحث در مورد نیازها و



توانایی های کارکنان، ارائه تکلیف: تصویری که از خود دارند (به عنوان کارمند) را شرح دهند، نیازها و توانایی های خود را لیست کنند. جلسه پنجم: بحث در مورد تکلیف جلسه قبل، بحث در مورد محیط کاری موجود و توانایی ها و نیازهای کارمند، بحث در مورد میزان توافق توانایی ها و نیازهای کارکنان با شرایط محیط کار، ارائه تکلیف: چقدر با محیط خود توافق دارید (شناسایی زمینه های توافق و عدم توافق بین کارکنان و محیط کارشان توسط خودشان). جلسه ششم: بحث در مورد تکلیف جلسه قبل، بحث در مورد شیوه هایی که باعث کاهش عدم توافق بین محیط و فرد می شود، ارائه تکلیف: کار روی شیوه های مؤثر کاهش عدم توافق بین خود و محیط. جلسه هفتم: بحث در مورد تکلیف جلسه قبل، بحث مجدد روی شیوه های کاهش عدم توافق، ارائه تکلیف: کار روی شیوه های پیشنهادی عدم توافق بین فرد و محیط در جلسه و شناسایی روش های جدیدتر. جلسه هشتم: بحث در مورد تکلیف جلسه قبل، 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: یک ماه بعد، بحث در مورد میزان توافق فرد و محیط، میزان کارایی روشها، بحث در مورد رفع موانع اجرایی روش ها.

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آمار توصیفی مانند محاسبه فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل، آزمون t گروه های مستقل، تحلیل کوواریانس یک راهه، ضریب همبستگی پیرسون و روش های آلفای کرونباخ و تصنیف جهت محاسبه ضرایب پایایی استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از نرم افزار کامپیوتری «SPSS» نسخه شانزدهم استفاده شده است. ضمناً سطح معنی داری $\alpha < 0/05$ در نظر گرفته شده است.

یافته های پژوهش

یافته های پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی ارائه شده است. یافته های توصیفی نشان که در مرحله پیش آزمون میانگین و انحراف معیار فقدان موفقیت فردی هر یک از گروهها به ترتیب گروه آزمایش $24/45$ و $2/64$ و گروه گواه $21/70$ و $3/08$ ، در مرحله پس آزمون میانگین و انحراف معیار گروه آزمایش $23/30$ و $2/51$ و گروه گواه $21/45$ و $3/17$ ، تفاضل (پیش آزمون - پس آزمون) میانگین و انحراف معیار گروه آزمایش $1/15$ و $0/93$ و گروه گواه $0/25$ و $0/55$ ، در مرحله پیگیری میانگین و انحراف معیار گروه آزمایش $23/15$ و $2/39$ و گروه گواه $21/35$



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 می باشد. در سطح استنباطی، برای بررسی فرضیه پژوهش از آزمون t مستقل استفاده شد.

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

جدول ۱: نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه تفاضل (پیش آزمون - پس آزمون) میانگین نمره فقدان موفقیت فردی گروه های آزمایش و گواه

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

همان طور که در جدول ۱ ملاحظه می شود بین تفاضل (پیش آزمون - پس آزمون) میانگین کارکنان

گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ فقدان موفقیت فردی تفاوت معنی داری وجود دارد ($p = ۰/۰۰۱$) و $p = ۳/۷۱$

($t =$) به عبارت دیگر، مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس با توجه به تفاضل میانگین فقدان موفقیت

فردی (۱/۱۵) کارکنان گروه آزمایش نسبت به تفاضل میانگین (۰/۲۵) کارکنان گروه گواه، موجب کاهش فقدان

موفقیت فردی گروه آزمایش شده است. بنابراین فرضیه تحقیق در مرحله پس آزمون تأیید می گردد. لازم به

توضیح است که بالا بودن نمره تفاضل در گروه آزمایش نسبت به گروه گواه با توجه به نحوه نمره گذاری

مقیاس فقدان موفقیت فردی بیانگر کاهش متغیر یادشده می باشد.



جدول ۲: نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه تفاضل (پیش آزمون - پیگیری) میانگین نمره فقدان موفقیت

فردی گروه های آزمایش و گواه

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

همان طوری که در جدول ۲ ملاحظه می شود بین تفاضل (پیش آزمون - پیگیری) میانگین کارکنان گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ فقدان موفقیت فردی تفاوت معنی داری وجود دارد ($p=0/002$ و $t=3/34$). این امر بیانگر تداوم تأثیر مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس در کاهش فقدان موفقیت فردی گروه آزمایش می باشد، بنابراین فرضیه تحقیق در مرحله پیگیری تأیید می گردد. در ادامه به برخی از یافته های جانبی پژوهش اشاره می شود.

جدول ۳: نتایج تحلیل کوواریانس یک راهه روی نمرات تفاضل (پیش آزمون - پس آزمون) فقدان موفقیت

فردی گروه های آزمایش و گواه با کنترل وضعیت تأهل، سابقه خدمت و سطح تحصیلات آنها

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری (p)
کنترل (وضعیت تأهل)	۰/۲۵۳	۱	۰/۲۵۳	۰/۴۲۵	۰/۵۱۸
مستقل (گروه)	۷/۸۳	۱	۷/۸۳	۱۳/۷۵	۰/۰۰۱
کنترل (سابقه خدمت)	۰/۰۲۱	۱	۰/۰۲۱	۰/۰۳۴	۰/۸۵۴
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 ۳ آمده است که با کنترل وضعیت تأهل، سابقه خدمت و سطح تحصیلات بین کارکنان گروه آزمایش و کارکنان گروه گواه از لحاظ فقدان موفقیت فردی تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، با ورود متغیرهای مذکور به عنوان متغیر کنترل در تحلیل کوواریانس، تفاوت بین فقدان موفقیت فردی دو گروه، معنی دار باقی مانده است و این نشان دهنده آن است که وضعیت تأهل، سابقه خدمت و سطح تحصیلات روی نتایج حاصله راجع به گروه‌ها تأثیری ندارد.

بحث و نتیجه گیری

در بررسی فرضیه پژوهش مشخص شد که مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس، موجب کاهش فقدان 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 نشان داد که جلسات بحث گروهی بین همکاران بر کاهش فرسودگی شغلی مؤثر بوده و بخصوص در این میان سبب افزایش کارایی افراد می‌گردد (۱۵).

راندل^۲ 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 و همبستگی متقابلی را بین این سه متغیر نشان داد (۱۶).

به زعم مسلش و همکاران 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 (۲).

پژوهش کم^۳ نشان داد مهمترین پیش‌بینی کننده عملکرد شخصی رضایت شغلی است (۱۷) و رضایت شغلی نیز، به زعم شفیع آبادی زائیده عواملی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغلی، روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر

¹ -Bagnara

² -Randel

³ -Cam



عوامل فرهنگی است (۱۸). اما ببینیم یافته این پژوهش چگونه با پژوهش های مطرح شده سطور پیشین قابل جمع است؟ مؤلفه عملکرد شخصی یا کفایت شخصی به زعم مسلش و همکاران بعدی با ثبات است که به آسانی قابل تغییر نیست (۲). با این وجود یافته های گارمن 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 (۱۳). مسلش و همکاران معتقدند فقدان عملکرد بیشتر ناشی از فقدان منابع در محیط کار است تا عوامل اجتماعی و حجم کار (۲). 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 آشنای 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 مد نظر قرار گیرد.

پیشنهادها

- طول انجام پژوهش افزایش یافته و جلسات با فاصله ی زمانی طولانی تری از یکدیگر تشکیل گشته و نتایج آن با نتایج این مطالعه و پژوهشهای مشابه مقایسه گردد.
- در این پژوهش تأثیر مداخله در مورد دو جنس مورد بررسی قرار نگرفته است. بهتر است در مطالعاتی که در آینده انجام می شود با توجه به متغیر جنسیت نیز فرضیه های ارائه و آن نیز مورد پژوهش قرار گیرد.
- پیشنهاد می شود صاحبان حرف و صنایع جهت کاهش فقدان 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.
- با توجه به تأیید فرضیه پژوهش، تحقیقاتی در این زمینه در سازمان ها و دانشگاه های دیگر انجام شود.



- 1-Travers , C.I.& Cooper, C.L.(1993).*Mental health job satisfaction and occupational stress among teachers*.Work and stress journal, 7, 203-219.
- 2-Maslach , C.& Schaufeli , W.,Liter , M.P.(2001).*job burnout*.Annual review of psychology , 52,397-422.
- 3-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).
- 4-Cordes,C.I.,&Dougherty, T.W.(1993).*A review and integration of research on job burnout*.Academy Management Review , 18, 627-656.
- 5-Maslach,C.&Liter, M.P.(1997).*The Truth about burnout*.San Francisco:Jossey-Bass.
- 6-Dawis, R.V., & Lofguist, L.H.(1984).*A psychological theory of work adjustment:An individual difference model and its application*. Minneapolis:university of Minnesota.
- ۷- جعفری، طیبیه.(۱۳۸۵). 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.
- ۸- 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 طباطبایی.
- 9-Beck,C.&Gargiuio,R.M.(1983).*Burnout in teachers of retarded and non retarded children*.Journal of Educational reaserch.76.226-232.
- 10-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.
- 11- Huebner , E.S.(1992).*Burnout among school psychologists*.School psychologist Quarterly, 7, 129-136.
- 12-Kalimo ,R, & Toppinen ,S.(1999).finland:organizational well begin , ten years of research and development in a forest industry corporation in kompier , m.cooper , C.,(eds), *preventing stress , improving productivity*.London:routledge.



13-Garman, A.(2002).*Staff burnout and patient satisfaction*.Journal of occupational helath psychology, 7, 235-241.

۱۴-عابدی، محمد رضا.(۱۳۸۱). بررسی مقایسه اثربخشی مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی، سازگاری

شغلی و مدل شناختی - رفتاری شادمانی فوردایس برکاهش فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان. پایان نامه دکتری دانشگاه علامه طباطبائی.

15-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.

16-Randell , M.& Scott , W , A.(1988).*Burnout job satisfaction and job performance*.Australian psychologist,23,335-347.

17-Cam,O.(2001).*The burnout in nursing academicians in Turkey*.International Journal of nursing studies,38,201-207.

۱۸- شفیعی آبادی، عبدالله.(۱۳۸۴). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل. تهران: انتشارات

رشد.