

اثربخشی تلفیق الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر خشنودی شغلی معلمان زن فاطمه میرزایی^۱ و کاترین فکری^{۲*}

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۷/۱۲ صص ۱۷۲-۱۵۳ تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۳/۲۷

چکیده

خشنودی شغلی معلمان، به عنوان عهده‌دار تربیت یک نسل، نقش غیر قابل انکاری در آموزش و افزایش بهره‌وری آن دارد بنابراین اهمیت توجه به کاربرد مشاوره شغلی در این قشر بارزتر می‌شود زیرا می‌تواند به افراد کمک کند تا با مسائل و مشکلات مختلف محیط شغلی بهتر کنار بیایند که منجر به افزایش خشنودی شغلی آنان می‌شود. روش پژوهش، نیمه آزمایشی با پیش‌آزمون و پس‌آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری، تمامی معلمان زن مقطع ابتدایی منطقه ۷ شهرداری شهرشیراز بودند. نمونه‌گیری به شیوه تصادفی خوشه‌ای انجام شد و ۱۲ مدرسه انتخاب شدند سپس پرسشنامه خشنودی شغلی روی معلمان آنان اجرا شد و از کسانی که نمره کمتری گرفتند، ۴۰ نفر انتخاب شدند و به دو گروه تقسیم شدند. یکی از گروه‌های ۲۰ نفره به تصادف در گروه گواه و گروه دیگر به عنوان گروه آزمایش، جایگزین شدند. گروه آزمایش، ۸ جلسه ۱/۵ ساعته آموزش دریافت کرد سپس، پس‌آزمون اجرا و یک ماه بعد پیگیری انجام شد. داده‌ها با استفاده از روش تحلیل کوواریانس و آزمون t وابسته تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که مشاوره شغلی مبتنی بر تلفیق الگوی چند محوری شفیع آبادی و نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر خشنودی شغلی معلمان زن، تأثیر معنادار دارد و نتایج در طول زمان پایدار بوده است. استفاده از تلفیق نظریه‌های مشاوره شغلی می‌تواند بر افزایش سطح خشنودی شغلی معلمان، تأثیر قابل توجهی داشته باشد و آن را بهبود ببخشد. لذا پیشنهاد می‌شود از این روش تلفیقی استفاده شود.

کلید واژه‌ها: الگوی چند محوری شفیع آبادی، نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز، خشنودی

شغلی.

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مشاوره، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

^۲ استادیار گروه مشاوره، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

* نویسنده مسئول: katrin_fekri@yahoo.com

مقدمه

نیروی انسانی به عنوان کلیدی ترین عنصر در موفقیت یا عدم موفقیت یک سازمان نقش اساسی دارند و مهم ترین عامل بهره‌وری در جامعه، منابع انسانی است و تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. کارکنان هر سازمان با ارزش ترین دارایی آن سازمان محسوب می‌شوند، از این رو سازمان‌ها با چالش به‌کارگیری و حفظ نیروی کار متخصص و کارآمد مواجه هستند. به‌کارگیری و حفظ نیروی کار متخصص در سازمان، به این معنا که بتوان از میان متقاضیان مشاغل، بهترین‌ها را برای کار برگزید و از جانب دیگر شرایطی را فراهم آورد تا کارکنان از موقعیت‌های کاریشان احساس خشنودی داشته باشند (Dabaghy & et al, 2013, p18).

آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران در مدارس است. بدیهی است که در زنده و پویا نگه‌داشتن مدرسه و فرهنگ عمومی هر جامعه، معلم است که می‌تواند نقش اول را ایفاء کند. نقش معلم بخاطر هدایت دانش آموزان و ایجاد آمادگی لازم برای سازگاری با محیط در آنان دارای ارزش اجتماعی زیادی است (Shoari Nejad, 2009, p 126). بنابراین توجه به خشنودی شغلی معلمان حائز اهمیت است (Tamjid Tash & et al, 2012, p, 123). خشنودی شغلی یکی از سازه‌های مهم در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، است که از گذشته تا حال، جزء کاربردی ترین حیطه در این رشته شناخته شده است. برای نخستین بار در دهه ۱۹۳۰، ساخت مقیاس‌های خشنودی شغلی تراز شده هدف بسیاری از پژوهش‌ها قرار گرفت و دهه ۱۹۶۰ را دهه طلایی خشنودی شغلی می‌نامند، زیرا در این دهه، بسیاری از سازه‌ها و نظریه‌ها به نحوی به خشنودی شغلی مربوط می‌شدند (Anderson, Coffey & Byerly, 2001).

خشنودی شغلی نگرشی است که چگونگی احساس افراد نسبت به مشاغلشان را به‌طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد. خشنودی شغلی دارای حیطه‌هایی است که عبارتند از: خشنودی از کار، خشنودی از سرپرستی، خشنودی از همکاران، خشنودی از حقوق، خشنودی از ترفیعات و محیط کار که از جمع این حیطه‌ها خشنودی شغلی کلی حاصل می‌شود (Spector, 2000, quoted from Shekar Shekan, 2001, p2). معلمی که دارای خشنودی شغلی است از پرداختن به امور مدرسه لذت می‌برد، زیرا بر این باور است که جدی گرفتن هر کار، شرط اول موفقیت به شمار می‌رود و در برانگیختگی نیز نخستین شرط جدی گرفتن هر کار است. چنین معلمی را می‌توان تربیت کرد، زیرا معلمی، مهارتی است بسیار پیچیده و آموختنی. بنابراین، امر تربیت معلم را باید بسیار جدی و سخت گرفت که نشانه ارزش و احترام قائل شدن به انسان و انسانیت است و بدون آن، آموزش و پرورش سالم و مؤثر غیرممکن است این نکته مهم نیز بدیهی

شغلی معلمان زن

است که هرگونه غفلت در آموزش و پرورش طبعاً به پیامدهای ناگوار جبران‌ناپذیر فردی و اجتماعی خواهد انجامید که احتمالاً در بلندمدت آشکار خواهند شد؛ بنابراین با توجه به این واقعیت که یکی از اقشار مؤثر جامعه که نوع رفتار و عملکرد آن‌ها می‌تواند اکثریت قریب به اتفاق افراد جامعه را متأثر کند، تغییر نگرش معلمان و به وجود آمدن نگرش مطلوب، مناسب و مثبت در آنان است، می‌توان چنین استدلال نمود که دادن آگاهی‌های لازم به معلمان و اعمال آموزش‌های تغییر نگرش به آنان، جهت بهبود عملکرد آنان، امری ضروری و مهم به شمار می‌آید (Shoari Nejad, p 127, 2009). علاوه بر این از آنجا که همه انسان‌ها می‌خواهند شغلی را انتخاب کنند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی از نظر روانی نیز برای آنان ارضا کننده باشد، لازمه رسیدن به این هدف گماردن افراد در مشاغل مناسب است که از طریق شناخت فرد و مشاغل و نیازهای شغلی جامعه حاصل می‌شود و در صورتی که مشاغل به افراد بی‌علاقه و ناتوان سپرده شود، موجب اتلاف سرمایه‌های کشور می‌شود؛ برای این منظور باید به امر راهنمایی و مشاوره شغلی که هدفش کمک به انسان‌ها برای انتخاب و ادامه اشتغال رضایتبخش و ایجاد مراکز آموزش و بازآموزی شغلی برای سپردن کار به کاردان است توجه خاص مبذول گردد (Shafiabady, 2009, p1). امروزه در هر سازمانی (همچون آموزش و پرورش) به منظور اثربخش نمودن امور و نیل به اهداف، یکی از معیارها، جذب آموزش و حفظ نیروی انسانی کارآمد و متخصص است؛ زیرا نیروی انسانی دارای مهارت صحیح و کارآمد نقش سازنده و کلیدی در پیشبرد اهداف سازمان دارد و از ارکان رشد، توسعه و بقای سازمان محسوب می‌گردد، بنابراین تربیت معلمانی با خشنودی شغلی که دارای نگرش‌ها، دیدگاه‌ها و برداشت‌هایی صحیح نسبت به کارکردها، اهداف و ساختار سازمان بوده و به نقش خود به‌عنوان یکی از عاملان تحقق بخشی به اهداف سازمان واقفند، مساله‌ای بسیار مهم و غیرقابل‌انکار است (Tamjid Tash & et al, 2012, p125). افزون بر آن ورود دانش‌آموزان به دوره ابتدایی اول معمولاً با ورود به دوره دوم کودکی که از شش یا هفت‌سالگی آغاز می‌شود، همراه است که معلمان و مربیان این دوره را دوره آموزش مقدماتی و یادگیری اصول و مبانی علم و دانش نامگذاری می‌کنند. همچنین از دیدگاه آنان در این دوره، کودک باید مهارت‌های ضروری مشخصی را که هم در متن برنامه‌های آموزش و پرورش است و هم به‌صورت فعالیت‌های فوق‌برنامه است، فراگیرد. از دیدگاه معلمان و مربیان، این دوره یک مرحله مهم و حساس برای میل به فعالیت و پیشرفت در فرد است؛ یعنی در این دوره عادت به کم‌کاری یا پرکاری و یا کار متناسب با ظرفیت در فرد به وجود می‌آید و در طول زندگی آینده و بزرگسالی نیز پابرجا می‌ماند. مطالعات نشان داده است که این عادت می‌تواند در تمام عمر، نه‌تنها در فعالیت‌های تحصیلی، بلکه در همه جنبه‌های زندگی باقی و پایدار بماند بنابراین می‌توان گفت که این دوره از رشد بسیار حائز اهمیت است؛ زیرا خصوصیات رشد در این دوره در مقایسه با مقاطع دیگر، نمودی مثبت و سازنده دارد و این پیشرفت و سازندگی برای

والدین و معلمان و مربیان کودک آشکار است. در این دوره، مانند دوره کودکی اول، تکالیف و وظایف مربوط به رشد فقط به عهده والدین نیست، بلکه معلمان و تا حدودی نیز همسالان سهم مهمی در این زمینه به عهده دارند به عنوان مثال، رشد مهارت‌های اصلی مانند خواندن، نوشتن و حساب کردن و رشد نگرش‌های مربوط به گروه‌ها و نهادهای اجتماعی در کودکان تا حدود زیادی به عهده معلمان است که در واقع جانشین والدین در ساعات مدرسه هستند (Seif & et al, 2012, p235). لذا نقش معلمان ابتدایی در رشد و پیشرفت آینده دانش‌آموزان بسیار حائز اهمیت است.

بنابراین در نظام آموزشی کنونی ضرورت توجه به ویژگی‌های روحی معلمان در کنار مباحث علمی به قوت خود باقی است و سازمان آموزش و پرورش نیازمند استفاده از مشاوره شغلی برای رشد توانمندی‌ها و افزایش خشنودی شغلی آنان است. وقتی از آموزش معلمان برای افزایش خشنودی شغلی صحبت می‌شود، نباید اهمیت نظریه‌های مشاوره شغلی به ویژه نظریه‌های بومی متناسب با شرایط جامعه را نادیده گرفت. یکی از این نظریه‌ها الگوی چند محوری است. الگوی چند محوری شفیق‌آبادی یک الگوی بومی است که نگرش رشدی به انتخاب شغل دارد بر اساس این الگو راهنمایی و مشاوره عموماً و راهنمایی و مشاوره شغلی خصوصاً از عقاید مردم و مبانی فرهنگی جامعه متأثرند. انتخاب شغل بر اساس این الگو فعالیت‌های هدافمند و پویا که با توجه به نوع خویشتن‌پنداری، ارضای نیازها و توان تصمیم‌گیری در درون شیوه زندگی رخ می‌دهد. با توجه به اصل پویایی، انسان علاوه بر جستجوی شغل باید در جهت یادگیری خصوصیات مشاغل تلاش کند و برای موفقیت در بازار کار به‌طور مستمر بر دانش و مهارت‌های شغلی خود بیفزاید. هدفمندی انتخاب شغل نیز به این معناست که انسان از طریق اشتغال می‌خواهد از احساس حقارت و وابستگی به دیگران رها شده و به احساس برتری و استقلال برسد و به ایجاد و توسعه روابط اجتماعی مطلوب با اطرافیان بپردازد. خویشتن‌پنداری، تصور و پنداری است که افراد از توانایی‌های خود دارند؛ افرادی که خویشتن‌پنداری مثبت دارند، زندگی موفقیت‌آمیزی را می‌گذرانند و از سوی دیگر خویشتن‌پنداری منفی، به احساس حقارت، ناتوانی، پریشانی و بی‌هدفی منجر می‌گردد. در مورد نیازها نیز، ارضای نیازهای اساسی از عوامل مؤثر در انتخاب شغل است و بدون هیچ تردیدی می‌توان چگونگی و میزان ارضای نیازها را عامل مهمی در نحوه گذر از مسیر رشدی انتخاب شغل دانست و سرانجام فرد باید در مسیر رشدی انتخاب شغل قرار بگیرد و شغلی را که با خویشتن‌پنداریش همسوست و نیازهایش را برآورده می‌کند، برگزیند. (Shafiabady, 2009, p1).

بنابراین به نظر می‌رسد این الگو به دلیل توجه به نیازها و لزوم هدفمندی و پویایی در زندگی انسان و تأکید بر تقویت خویشتن‌پنداری مثبت بتواند بر خشنودی شغلی تأثیر قابل توجهی داشته باشد. برای مثال، واعظی (vaezi, 2013, p1) پژوهشی با عنوان "تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی

شغلی معلمان زن

بر اساس الگوی چند محوری شفیع آبادی بر رضایت شغلی معلمان دبیرستان های شهر نیشابور " انجام داد و به نتایج مثبتی دست یافت.

با توجه به این که خشنودی شغلی یک نوع نگرش است و در روان شناسی موضوع تغییر نگرش در چهارچوب چندین الگو مورد بحث قرار گرفته که یکی از آن ها الگوی یادگیری است ، یکی دیگر از نظریه هایی که به نظر می رسد به خاطر تاکیدش بر یادگیری و مفاهیم بنیادی اش بتواند موجب خشنودی شغلی شود، نظریه یاد گیری اجتماعی کرامبولتز است ، نظریه یادگیری اجتماعی متشکل از چهار مفهوم، بنیادی استعداد، مهارت، تجارب یادگیری، و شرایط محیطی است. (Liptak, translation Zare Bahramabadi & (Shafiabady, 2011,p 119) جان کرامبولتز که در جرگه نظریه پردازان یادگیری است ، انتخاب و رشد شغل را از منظر خزانه رفتارهایی می نگرد که شخص یاد گرفته است و انتخاب و رشد شغل چهار تعیین کننده اصلی دارد که شامل: استعداد ژنتیکی، شرایط و رویدادهای محیطی، یادگیری ابزاری و تداعی و آشنایی با مهارت های رویکرد تکلیفی است؛ همچنین اعتقاد بر آن است که مشاوران شغلی باید به اشخاص برای یافتن مهارت در زمینه های جدید در مقابل زمینه های مشخص شده به وسیله ی علائق زمان گذشته کمک کنند و با توجه به متغیر بودن شرایط زندگی یکی از اهداف مشاوره شغلی ایجاد رضایت و خشنودی شغلی در محیط کار با تغییرات زندگی است (Michel & krumbultz , 1996, quoted from Swanson & Foad ,translation moosavi, 2003)

نتایج تحقیق رضایی (Rezaei, 2013,p 146) در زمینه بررسی تاثیر مشاوره شغلی به شیوه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش رضایت از سرپرست و همکاران معلمان زن شهرستان شوش نشان داد که این روش موثر است. بنابراین نتایج پژوهش های محدود قبلی که روی رضایت شغلی معلمان بر اساس دو روش الگوی چند محوری و نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز صورت گرفته ، اثر بخشی این دو روش را بر رضایت شغلی تأیید کرده است .

بنابراین با توجه به مطالب فوق چنین برمی آید که جهت دستیابی به خشنودی شغلی معلمان ،آموزش های ضمن خدمت در قالب کارگاه ها و جلسات مشاوره شغلی که بر اساس اصول نظریه های مشاوره شغلی طرح ریزی می شود، بتواند اثربخش باشد و افراد را در حل مشکلات شغلی و سازگاری با محیط کارشان یاری رساند و از آنجا که تحقیقات اندکی درباره کاربرد مشاوره شغلی روی معلمان صورت گرفته است و در صورت تأیید این اثربخشی، انگیزه سازمان ها برای سرمایه گذاری مادی و معنوی جهت افزایش خشنودی شغلی بیشتر می شود. انجام این تحقیق ضرورت دارد و نتایج پژوهش حاضر می تواند مورد استفاده آموزش و پرورش و سایر ارگان های مربوط به تعلیم و تربیت قرار گیرد، لیکن تصمیم گیری قطعی در این زمینه نیاز به تحقیقات متعدد دارد . به خصوص وقتی که برخی از متغیرها از جمله رضایت شغلی (خشنودی شغلی) با ابزارهای متعددی اندازه گیری بشود و هدف

پژوهش مثل این تحقیق بررسی ابعاد متنوع آن باشد زیرا در این وضعیت جلسات کوتاه مدت آموزشی به ۸ جلسه ۱/۵ ساعته شاید نتواند تغییر لازم را در تک تک ابعاد ایجاد کند. اجرای جلسات بلند مدت آموزشی نیز با توجه به شرایط کاری معلمان مقطع ابتدایی که فقط روزهای پنجشنبه تعطیل هستند، امکان پذیر نیست. بنابراین اگر بتوان کیفیت جلسات آموزشی را هرچه بیشتر کرد احتمال افزایش، خرده مقیاس های خشنودی شغلی در مدت زمان کوتاه بیشتر می شود. یکی از راهکارهای افزایش کیفیت آموزش ها تلفیق دو روشی است که قبلا هریک به تنهایی اثر بخشی خود را روی نمره کل رضایت شغلی معلمان نشان دادند به خصوص وقتی ماهیت مفاهیم بنیادی این دو روش به شکلی باشد که یکدیگر را پوشش دهند، بررسی پیشینه تحقیقات خارجی نشان می دهد که اکثرا تحقیقات انجام شده روی متغیر خشنودی شغلی از نوع همبستگی بوده است.

ویلیامسون، پمبرتون، و لونسبری (Williamson, pemberton, & Lounsbury, 2005) در مطالعه ای پیرامون ویژگی های شخصیت و رابطه آن با خشنودی شغلی و خشنودی زندگی حرفه ای که بر روی ۱۳۰۰ نفر از متخصصان علم اطلاعات که در کنفرانس کتابخانه ملی دانشگاه شیکاگو شرکت کرده بودند، انجام شد همبستگی معناداری را میان ویژگی های شخصیت و خشنودی زندگی حرفه ای و خشنودی شغلی گزارش می کنند (Williamson, pemberton, & Lounsbury, 2005, p122)

فوری (Fourie, 2004, quoted from Saedi, Khalatbari & Moori Najaf Abadi, 2009) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود در دانشگاه آفریقای جنوبی، طی اجرای تحقیقی به منظور تعیین پیش بینی کننده های مؤثر بر خشنودی شغلی به این نتیجه دست یافت که بین خشنودی شغلی و ابعاد کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. وی نتیجه گرفت که بعد جو سازمانی به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی کاری، مهم ترین عامل پیش بینی کننده خشنودی شغلی است (Fourie, 2004, quoted from Saedi, Khalatbari & Moori Najaf Abadi, 2009, p55)

مینتز بیندر و فیتز پاتریک (Mintz binder & Fitz patrick, 2009)، به بررسی حمایت اجتماعی و خشنودی شغلی در مدیران برنامه در کالیفرنیا پرداختند. یافته های این تحقیق نشان می دهند که رابطه مثبت و معنی داری بین خشنودی شغلی و حمایت اجتماعی وجود دارد (Mintz binder & Fitz patrick, 2009, p299)

آینی (Aini, 201) تأثیر اعتماد داشتن، حمایت اجتماعی کارکنان با خشنودی شغلی را بر تعهد مورد بررسی قرار دادند. یافته های کلی این پژوهش نشان داده که اعتماد داشتن و حمایت اجتماعی، هر دو کاربرد بسیار خوبی در شرکت های سهامی بانک دارند و اعتماد داشتن و حمایت اجتماعی هر دو تأثیر معنی داری در خشنودی شغلی کارکنان بانک دارند و بر تعهد کارکنان تأثیر مستقیم دارند (Aini, 2010, p1)

شغلی معلمان زن

تی سنگ (Tseng, 2010)، استرس شغلی و خشنودی شغلی را در معلمان مدرسه ابتدایی شهر کاسیونگ مورد مطالعه قرار داد. نتایج نشان داد که استرس شغلی در معلمان ابتدایی در حد متوسط است؛ همچنین خشنودی شغلی در معلمان ابتدایی شهر کاسیونگ نیز در حد متوسط است و سازش روانی در سطح بالاتری از خشنودی واقع شده است. بررسی‌ها نشان داده در معلمان ابتدایی شهر کاسیونگ بین استرس شغلی و خشنودی شغلی همبستگی وجود دارد و روی هم رفته بین ارتباطات بین فردی و خشنودی شغلی ارتباط نزدیکی وجود دارد.

کاراتپ (Karatepe, 2013) در پژوهشی با نمونه ۱۵۰ کارمند هتل پویانا در رومانی و مدیریت آن‌ها، به بررسی توانمندسازی و تشویق کردن کارمندان هتل و اثر آن‌ها بر عملکرد شغلی پرداخت. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که توانمند کردن و تشویق کردن کارمندان از طرف مدیران، روی عملکرد شغلی آنان تأثیر مثبت دارد و کارمندان با شوق و رضایت بیشتری کارهای خود را انجام می‌دهند (Karatepe, 2013, p 1).

حسینیان و طباطبایی (Hoseinian & Tabatabaee, 2008) به بررسی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت بر خشنودی شغلی و توانمندی حرفه‌ای معلمان پرداختند. یافته‌های حاصل از پژوهش حاکی از آن است که آموزش‌های ضمن خدمت بر خشنودی شغلی و فقط ۵ حیطة آن در هر سه مرحله آزمون مؤثر بوده است. علاوه بر این، آموزش‌های فوق بر اطلاعات و توانایی‌های حرفه‌ای دبیران و مربیان فنی و حرفه‌ای مدارس استثنایی در مراحل سه‌گانه اندازه‌گیری تأثیر داشته و افزایش دانش و توانمندی حرفه‌ای دبیران و مربیان را باعث شده است.

چراغی، زهراکار و امینی (Cheraghi, Zahra Kar & Amini, 2011) در مطالعه‌ای به بررسی مشاوره شغلی به روش نظریه یادگیری کرامبولتز بر کاهش فرسودگی شغلی و ابعاد آن در معلمان زن مدارس ابتدایی شهرستان فسا پرداختند و به این نتیجه رسیدند که میزان فرسودگی گروه آزمایش در مؤلفه‌های مختلف فرسودگی در دو بعد فراوانی و شدت از گروه کنترل کمتر است. لذا آموزش نظریه یادگیری اجتماعی بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان اثربخش بوده است. چراغی، زهراکار و امینی (Cheraghi, Zahra Kar & Amini, 2011, p1)

فکری، شفیع آبادی، رفاهی و زابلی (Fekri, Shafiabady, refahi & zaboli, 2013) در پژوهشی با عنوان "مقایسه اثربخشی الگوی چندمحوری شفیع آبادی با نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش مهارت‌های کارآفرینی دانشجویان روان شناسی و مشاوره در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت"، به این نتایج دست یافتند که: ۱- الگوی چندمحوری شفیع آبادی بر افزایش مهارت

های کارآفرینی دانشجویان و خرده مقیاس‌هایش مؤثر است. ۲- نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش مهارت‌های کارآفرینی دانشجویان و خرده مقیاس‌هایش مؤثر است ۳- بین اثربخشی دو الگوی چند محوری و نظریه یادگیری اجتماعی بر افزایش مهارت‌های کارآفرینی دانشجویان و خرده مقیاس‌هایش تفاوت معنی دار وجود ندارد. ۴- اثربخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی بر مهارت‌های کارآفرینی دانشجویان و خرده مقیاس‌هایش در طول زمان پایدار است. ۵- اثربخشی نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز فقط بر خرده مقیاس‌های مهارت‌های بین فردی و کاربردی کارآفرینی در طول زمان پایدار است. ۶- بین پایداری اثربخشی الگوی چند محوری و نظریه یادگیری اجتماعی بر مهارت‌های بین فردی و کاربردی کارآفرینی در طول زمان تفاوت معنادار وجود ندارد.

فکری، شفیع آبادی، نورانی پور واحقر Fekri, Shafiabady, Noorani Poor (2012A, 2012B, 2013-A, 2013-B) & Ahgher, 2013 در پژوهشی به "بررسی و مقایسه اثربخشی الگوی چندمحوری شفیع آبادی با نظریه محدودیت و سازش گاتفردسون بر مهارت‌های کارآفرینی و رفتار کارآفرینانه دانشجویان دوره کارشناسی ارشد علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران" پرداختند؛ نتایج نشان داد که هر دو روش در افزایش مهارت‌های کارآفرینی و رفتار کارآفرینانه مؤثر بودند و مشاوره شغلی به شیوه الگوی چند محوری شفیع آبادی در مقایسه با نظریه محدودیت و سازش گاتفردسون تأثیر بیشتری بر افزایش مهارت‌های بین فردی و فکری کارآفرینی و مولفه‌های شناخت فرصت‌ها و تعیین راهبردهای رفتار کارآفرینانه دانشجویان داشت. برای بررسی پایداری نتایج، یک ماه بعد از هر دو گروه مجدداً آزمون گرفته شد؛ نتایج مبین پایداری کارکردپذیری هر دو گروه در طول زمان بود در عین حال، پایداری نمرات مهارت‌های کارآفرینی و رفتار کارآفرینانه گروهی که با الگوی چند محوری شفیع آبادی آموزش دیدند، بیشتر بود Fekri, Shafiabady, Noorani Poor & Ahgher, 2013-B, p19, 2013-A, p323, 2012B, p553, 2012A, p566

ترک (Turk, 2013) به بررسی اثر بخشی مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد چند محوری (شفیع آبادی) بر بلوغ شغلی و خود کار آمدی شغلی دانش آموزان پسر سال اول متوسطه کرج پرداختند و اثر بخشی این الگو تایید شد (Turk, 2013, p1).

رضایی و همکاران (Rezaei & et al, 2013)، در پژوهشی به بررسی اثربخشی نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش رضایت از سرپرستی و همکاران معلمان زن پرداختند و نشان دادند که مشاوره شغلی به شیوه یادگیری اجتماعی کرامبولتز، باعث افزایش رضایت از سرپرست و

همکاران در گروه آزمایش نسبت به گروه گواه شده است و این افزایش تا مرحله یک‌ماهه پیگیری ادامه داشت (Rezaei & et al, 2013,p148).

عمادیان (Emadian, 2014) ، در پژوهشی اثر بخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی را بر خویشتن پنداری دانش آموزان دختر مقطع چهارم دبیرستان منطقه ۲ تهران بررسی کرد و به این نتیجه رسید که مشاوره شغلی بر مبنای الگوی چند محوری شفیع آبادی در افزایش خویشتن پنداری شغلی در خرده آزمون های اجتماعی، خلق و خو، آموزش، عقلانی، و اخلاقی مؤثر بوده است (Emadian, 2014,p1)

نتایج تحقیقات فوق نشان می دهد که بین خشنودی شغلی با کیفیت زندگی کاری ، ویژگی های شخصیتی، حمایت اجتماعی، اعتماد و محیط فیزیکی کار ارتباط وجود دارد و اینکه نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر فرسودگی شغلی ، تغییر نگرش و رفتار کارآفرینی ، مهارت های ارتباطی ، نگرش کارآفرینانه ، رضایت از سرپرست و همکاران، بهبود مهارت‌های ارتباطی کارکنان و سازگاری شغلی مؤثر واقع شده است همچنین الگوی چند محوری شفیع آبادی بر خویشتن پنداری، مهارت های کارآفرینی و رفتار کارآفرینانه، بلوغ شغلی و خود کار آمدی شغلی و مهارت های کارآفرینی زنان تأثیر داشته است، اما تلفیق این دو نظریه به جز در تحقیق پورعلی صفت (Poor Ali Sefat, 2014,p1) استفاده نشده است که آن هم تأثیر تلفیق الگوی چند محوری شفیع آبادی با کرامبولتز را بر تاب‌آوری و رضایت شغلی دانشجویان شاغل سنجدیده است. بنابراین از آنجا که اثربخشی تلفیق این دو روش بر روی خشنودی شغلی و همچنین بر روی جامعه موردنظر که معلمان زن مقطع ابتدایی هستند، استفاده نشده است، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به دو سوال کلی است (۱): آیا تلفیق الگوی چند محوری شفیع آبادی با یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر خشنودی شغلی معلمان تأثیر معنادار دارد؟ و (۲): آیا این تأثیر در طول زمان پایدار است ؟

اهداف تحقیق

هدف کل

تبیین اثربخشی تلفیق الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه کرامبولتز بر خشنودی شغلی معلمان .

اهداف جزئی

• تبیین اثربخشی تلفیق الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه کرامبولتز بر ابعاد خشنودی

شغلی معلمان .

• تبیین پایداری اثربخشی تلفیق الگوی چند محوری شفیع‌آبادی با نظریه کرامبولتز بر ابعاد خشنودی شغلی معلمان.

روش پژوهش

روش انجام پژوهش، نیمه آزمایشی از نوع پیش‌آزمون - پس‌آزمون همراه با گروه کنترل است. جامعه آماری همه معلمان زن مقطع ابتدایی منطقه ۷ شهر شیراز در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ بودند. نمونه‌گیری به شیوه خوشه‌ای انجام شد. بدین ترتیب که ابتدا از مدارس منطقه ۷، دوازده مدرسه به تصادف انتخاب شدند و معلمانشان به پرسشنامه خشنودی شغلی پاسخ دادند و از بین گروهی که نمره کمتری گرفتند ۴۰ نفر انتخاب و به تصادف در دو گروه آزمایش و گواه جایگزین شدند. در این پژوهش از پرسشنامه خشنودی شغلی دارای خرده‌مقیاس‌های ماهیت کار، مسوول مستقیم، همکار، ارتقا، حقوق و مزایا و شرایط کار در محیط فعلی اسمیت، کندال و هیولین (Smith, Kendall & Hullin, 1969, quoted from Dastoorani & Poor SEIF, 2012, p109) استفاده شد که در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین گردید. روایی صوری پرسشنامه با نظر ۵ متخصص تأیید شده است. همچنین مطالعه اسمیت، کندال و هیولین (Smith, Kendall & Hullin, 1969) ضریب روایی پرسشنامه را ۰/۶۲ تا ۰/۸۹ و برای خرده‌آزمون‌ها بین ۰/۵۹ تا ۰/۹۲ گزارش داده‌اند. در ایران، ارشادی و همکاران (Arshady & et al, 1990, quoted from Dastoorani, M., Poor SEIF, 2012) در پژوهش روی کارکنان صنعت نفت جنوب پایایی کل پرسشنامه را ۰/۷۱ و برای خرده‌آزمون‌ها بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۵ گزارش دادند.

در پژوهش حاضر به منظور برآورد پایایی پرسشنامه از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب پایایی برای نمره کل و خرده‌مقیاس‌های ماهیت کار، سرپرست، همکار، ارتقا، حقوق و شرایط کار به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۸۷، ۰/۹۷، ۰/۹۶، ۰/۹۴، ۰/۸۱، و ۰/۸۸ است. بعد از انتخاب نمونه گروه آزمایش ۸ جلسه ۱/۵ ساعته آموزش بر اساس تلفیق دو روش دریافت کردند و در گروه گواه مداخله‌ای صورت نگرفت. پس از آزمون اجرا و یک ماه بعد پیگیری انجام شد و داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری میانگین و انحراف معیار در بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی تحلیل کوواریانس برای بررسی اثربخشی روش و از t وابسته برای بررسی پایداری اثربخشی استفاده شده است مناسب تجزیه و تحلیل شدند.

جدول ۱. خلاصه جلسات آموزشی (fekri,2015).

| جلسه | اهداف و برنامه‌ها |
|------------|---|
| جلسه اول | آشنایی اعضا با هم و بیان قوانین گروه و پرسش از اعضا درباره تعریف خشنودی شغلی و ارائه تکلیف در زمینه بررسی عوامل مؤثر بر آن . |
| جلسه دوم | آشنایی اعضا با نظریه یادگیری اجتماعی و الگوی چند محوری و بحث درباره ارتباط این دو با رضایت و خشنودی شغلی و ارائه تکلیف در زمینه بررسی نقش پویایی در خشنودی شغلی. |
| جلسه سوم | آشنایی اعضا با نقش پویایی در ارتقا به عنوان یکی از ابعاد خشنودی شغلی و ارائه راهکارهای مؤثر در پویایی و ارائه تکلیف درباره بررسی رابطه استعداد و خویشتن پنداری با مدیریت محیط شغلی |
| جلسه چهارم | آشنایی اعضا با نقش تلفیقی استعداد و خویشتن پنداری بر بهبود مدیریت ماهیت انجام کار (از ابعاد خشنودی شغلی) و تقویت خویشتن پنداری مثبت اعضا و ارائه تکلیف در زمینه بررسی رابطه مهارت‌ها و نیازها با خشنودی شغلی |
| جلسه پنجم | آشنایی اعضا با نقش تلفیقی نیازها با مهارت‌ها بر بهبود ارتباط با سرپرست و همکاران (از ابعاد خشنودی شغلی) و آموختن مهارت‌های مورد نیاز ارائه تکلیف در زمینه تمرین مهارت‌ها در محیط کار و بررسی رابطه هدفمندی و شرایط محیطی با خشنودی شغلی. |
| جلسه ششم | آشنایی اعضا با نقش تلفیقی هدفمندی با شرایط محیطی بر بهبود افزایش حقوق و پاداش (از ابعاد خشنودی شغلی) و مشخص کردن اهداف با توجه به شرایط محیطی و ارائه تکلیف در زمینه پیگیری هدف‌ها در محیط کار و بررسی رابطه تجارب و تصمیم‌گیری با خشنودی شغلی. |
| جلسه هفتم | آشنایی اعضا با نقش تلفیقی تجارب با تصمیم‌گیری بر بهینه‌سازی محیط اشتغال (از ابعاد خشنودی شغلی) و افزایش تجارب یادگیری با بحث و تبادل نظر و تقویت قدرت تصمیم‌گیری و ارائه تکلیف در زمینه تمرین بیشتر آموخته‌ها در محیط کار |
| جلسه هشتم | جمع‌بندی مطالب و پاسخ‌گویی به سؤالات و اجرای پس‌آزمون. |

یافته‌های پژوهش

ابتدا f لوین بررسی شد و نتایج نشان سطح معناداری از ۰/۰۵ بزرگ تر است (۰/۵۲ برای کل و ۰/۷۲ ، ۰/۷۰ ، ۰/۶۲۱ ، ۰/۰۶ ، ۰/۲۶۵ ، ۰/۱۷۲ برای زیر مقیاس‌ها) یعنی واریانس‌های دو گروه در این نمره‌ها با هم برابرند. لذا پیش شرط اجرای آزمون تحلیل کوواریانس برقرار است.

فرضیه اول: تلفیق الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه کرامبولتز بر نمره کل خشنودی شغلی معلمان و ابعاد آن تأثیر معنادار دارد.

جدول ۲. خلاصه محاسبات اثرات بین آزمودنی‌ها در خصوص نمره خشنودی شغلی و ابعاد آن

| متغیر وابسته | منبع تغییرات | مجموع مجزورات | درجه آزادی (df) | میانگین مجزورات | آماره‌ی Fآزمون | سطح معناداری (sig) | توان (تا) Eta | توان آماری |
|---------------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|----------------|--------------------|---------------|------------|
| خشنودی شغلی | اثر پیش‌آزمون | ۰/۹۹۵ | ۱ | ۰/۹۹۵ | ۰/۰۲۶ | ۰/۱۸۷۳ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۵ |
| | اثر متغیر مستقل | ۱۰۲۲۰/۸ | ۱ | ۱۰۲۲۰/۸ | ۲۶۸/۷۲ | ۰/۰۰۱ | ۰/۹۰ | ۱ |
| | خطا | ۱۱۴۱/۰۴ | ۳۰ | ۳۰/۰۳ | | | | |
| | کل تصحیح شده | ۱۲۴۱۵/۱ | ۳۹ | | | | | |
| بعد ماهیت کار | اثر پیش‌آزمون | ۴/۱۸ | ۱ | ۴/۱۸ | ۰/۷۳۰ | ۰/۳۹۹ | ۰/۰۲ | ۰/۱۳ |
| | اثر متغیر مستقل | ۳۳۸/۷۳ | ۱ | ۳۳۸/۷۳ | ۱۷/۴۴ | ۰/۰۰۱ | ۰/۳۶ | ۰/۹۸ |
| | خطا | ۵۸۲/۷۰ | ۳۰ | ۱۹/۴۲۳ | | | | |
| | کل تصحیح شده | ۲۸۵۰/۴ | ۳۹ | | | | | |
| بعد سرپرستی | اثر پیش‌آزمون | ۱۵/۶ | ۱ | ۱۵/۶ | ۰/۹۱۸ | ۰/۳۴۶ | ۰/۰۳ | ۰/۱۵ |
| | اثر متغیر مستقل | ۵۸۳/۳۴ | ۱ | ۵۸۳/۳۴ | ۳۴/۳۰ | ۰/۰۰۱ | ۰/۵۳ | ۱ |
| | خطا | ۵۱۰/۱۰ | ۳۰ | ۱۷/۰۰۴ | | | | |
| | کل تصحیح شده | ۳۸۸۱/۹۷ | ۳۹ | | | | | |
| بعد حقوق | اثر پیش‌آزمون | ۴/۶۶ | ۱ | ۴/۶۶ | ۲/۴۶ | ۰/۱۲۷ | ۰/۰۷ | ۰/۳۳ |
| | اثر متغیر مستقل | ۶۸/۶۱ | ۱ | ۶۸/۶۱ | ۳۶/۲۷ | ۰/۰۰۱ | ۰/۵۴ | ۱ |
| | خطا | ۵۶/۷۴ | ۳۰ | ۱/۸۹ | | | | |
| | کل تصحیح شده | ۸۹۳/۶ | ۳۹ | | | | | |
| بعد ارتقاء | اثر پیش‌آزمون | ۴/۱۴ | ۱ | ۴/۱۴ | ۱/۱ | ۰/۳۰۳ | ۰/۰۳ | ۰/۱۷ |
| | اثر متغیر | ۱۲۲/۳۶ | ۱ | ۱۲۲/۳۶ | ۳۲/۴۴ | ۰/۰۰۱ | ۰/۵۲ | ۱ |

شغلی معلمان زن

| | | | | | | | مستقل | | | | | |
|------|-------|-------|--------|---------|---|---------|-----------------|---------|----|------|--------------|--|
| | | | | | | | خطا | ۱۱۳/۱۳ | ۳۰ | ۳/۷۷ | | |
| | | | | | | | کل تصحیح شده | ۷۷۲/۴ | ۳۹ | | | |
| ۰/۲۶ | ۰/۰۶ | ۰/۱۸۴ | ۱/۸۴ | ۱۷/۳۶ | ۱ | ۱۷/۳۶ | اثر پیش آزمون | | | | | |
| ۱ | ۰/۶۲ | ۰/۰۰۱ | ۵۰/۰۷ | ۴۷۰/۹۸ | ۱ | ۴۷۰/۹۸ | اثر متغیر مستقل | | | | | |
| | | | | | | | خطا | ۲۸۲/۱۵ | ۳۰ | ۹/۴۰ | بعد همکاران | |
| | | | | | | | کل تصحیح شده | ۱۴۰۷/۹۷ | ۳۹ | | | |
| ۰/۰۶ | ۰/۰۰۳ | ۰/۷۵ | ۰/۰۹۸ | ۱/۸۸ | ۱ | ۱/۸۸ | اثر پیش آزمون | | | | | |
| ۱ | ۰/۶۷ | ۰/۰۰۱ | ۶۰/۱۸۵ | ۳۰۶/۰۰۳ | ۱ | ۳۰۶/۰۰۳ | اثر متغیر مستقل | | | | | |
| | | | | | | | خطا | ۱۵۰/۱۸۵ | ۳۰ | ۵/۰۲ | بعد محیط کار | |
| | | | | | | | کل تصحیح شده | ۸۲۳/۶ | ۳۹ | | | |

با استناد به جدول ۲ می‌توان گفت تلفیق الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه کرامبولتز بر ابعاد خشنودی شغلی معلمان اثر داشته است.

فرضیه دوم: تأثیر تلفیق الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر نمره کل خشنودی شغلی معلمان و ابعاد آن در طول زمان پایدار است.

جدول ۳. نتایج آمار تی گروه‌های وابسته جهت بررسی تفاوت میانگین‌های پیگیری و پس‌آزمون ابعاد

خشنودی شغلی در گروه آزمایش

| تعداد | میانگین | انحراف | تفاوت | میزان t | درجه | سطح | | |
|-------|---------|-----------|-----------|---------|----------|-------|-----------|--------|
| | | استاندارد | میانگینها | آزادی | معناداری | | | |
| ۲۰ | ۲۳۶/۳۵ | ۱۰/۲۶ | | | | | خشنودی | پیگیری |
| ۲۰ | ۲۳۶/۳۰ | ۱۰/۲۳ | ۰/۰۵ | ۰/۳۲۶ | ۱۹ | ۰/۷۴۸ | شغلی | پس |
| ۲۰ | ۷۵/۶۰ | ۷/۷۸ | | | | | بعد ماهیت | پیگیری |
| ۲۰ | ۷۵/۵ | ۷/۳۲ | ۰/۱ | ۰/۵۲ | ۱۹ | ۰/۶۰۶ | کار | پس |
| | | | | | | | آزمون | |

| | | | | | | | | |
|-------|----|-------|-------|------|-------|----|--------|------------|
| | | | | ۸/۰۷ | ۵۲/۹ | ۲۰ | پیگیری | بعد |
| ۰/۲۱۴ | ۱۹ | ۱/۲۸ | ۰/۲۰ | ۸/۲۳ | ۵۲/۷ | ۲۰ | پس | سرپرستی |
| | | | | | | | آزمون | |
| | | | | ۴/۷۸ | ۱۶/۹ | ۲۰ | پیگیری | بعد حقوق |
| ۰/۳۳۰ | ۱۹ | ۱ | ۰/۲ | ۵/۰۳ | ۱۷/۱ | ۲۰ | پس | |
| | | | | | | | آزمون | |
| | | | | ۳/۷۲ | ۲۲/۲ | ۲۰ | پیگیری | بعد ارتقاء |
| ۱ | ۱۹ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۳/۵ | ۲۲/۲ | ۲۰ | پس | |
| | | | | | | | آزمون | |
| | | | | ۵/۸ | ۴۷/۰۵ | ۲۰ | پیگیری | بعد همکارن |
| ۰/۱۴۳ | ۱۹ | ۱/۵۲ | ۰/۴۵ | ۶/۰۹ | ۴۶/۶ | ۲۰ | پس | |
| | | | | | | | آزمون | |
| | | | | ۴/۱۷ | ۲۲/۴۵ | ۲۰ | پیگیری | بعد محیط |
| ۰/۰۷۱ | ۱۹ | ۱/۵۱ | ۰/۲۵ | ۴/۱۶ | ۲۲/۲۰ | ۲۰ | پس | کار |
| | | | | | | | آزمون | |

همانطور که نتایج جدول ۲ نشان می دهد فرض صفر تحقیق تأیید می شود. به عبارت دیگر اثر بخشی تلفیق الگوی چند محوری با نظریه کرامبولتز در طول زمان پایدار بوده است.

بحث و نتیجه گیری

این تحقیق با هدف اصلی تاثیر تلفیق الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر خشنودی شغلی معلمان زن انجام شد. براساس نتایج به دست آمده، مشخص شد که تلفیق الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر نمره کل خشنودی شغلی معلمان و ابعاد آن تأثیر معنادار دارد. نتایج این پژوهش با یافته های قجاوند (Ghejavand, 2005, p1)، مهربانی (Mehrabi, 2003, p25)، پرنون (Parnoon, 2007, p1)، مصحف و همکاران (Moshef & et al, 2005, p49)، رضایی (Rezaei, 2013, p145) و پورعلی صفت (Poor Ali Sefat, 2014, p1) همخوان است. در تبیین علت اثربخشی، باید به مفاهیم بنیادی هر دونظریه چند محوری و یادگیری اجتماعی و تمرین های طراحی شده براساس آن و همچنین ماهیت ابعاد خشنودی شغلی اشاره کرد. پویایی به معنی تحرک، خلاقیت و شادابی است و بعد ارتقاء شامل، نگرش فرد به فرصت های پیشرفت در محیط کارش است. در جلسه سوم، با تأکید بر محور پویایی و ارائه تمرینی به معلمان در زمینه شناسایی راهکارهای پویایی، سه تا از مهم ترین راهکارهای پویایی در شغل معلمی بررسی شد و به عنوان تکلیف با مطالعه در زمینه سه مورد

شغلی معلمان زن

مشخص شده، پویایی خود را افزایش دهند. خویشتن پنداری یعنی تصور و پندار شخص از توانایی‌هایش و استعداد به معنی توانایی‌های ذاتی فرد. ماهیت کار به معنای ویژگی‌های کاری که باید انجام شود، است. در جلسه چهارم، از طریق تلفیق محور استعداد با خویشتن پنداری و ارائه تمرین‌هایی به معلمان در زمینه لیست کردن موفقیت‌های شغلیشان از ابتدا تاکنون به اعضا کمک شد تا تصویر مثبتی از خودشان در زمینه شغل معلمی به دست آورند. یکی دیگر از عواملی که سبب افزایش انگیزه در زمینه شغل فرد می‌شود، تأمین نیازهای فرد توسط شغلش است، نیازها شامل جسمانی، اجتماعی- اقتصادی و ذهنی - روانی می‌شود. سرپرستی به معنای نظر معلمان درباره نوع رفتارهای مسوول بالاتر است. در جلسه پنجم، با تلفیق محور نیازها با مهارت‌ها، مهارت‌های مورد نیاز برای برقراری ارتباط بهتر با همکاران و سرپرست و تأمین نیاز اجتماعی معلمان در محیط کار به اعضا معرفی شد و راهکار افزایش این مهارت‌ها در گروه به بحث گذاشته شد. سپس اعضا با برخی از مهم‌ترین مهارت‌های ارتباطی یعنی گفتگو و مذاکره آشنا شدند و آن را تمرین کردند؛ علاوه بر تأمین نیازها انسان از طریق اشتغال می‌خواهد از حقارت و وابستگی رها شده به برتری و استقلال که همان مفهوم هدفمندی الگوی شفیع آبادی است، برسد و برای رسیدن به این مرحله نیازمند تعامل مطلوب با محیط و اجتماع است. حقوق شامل، نگرش معلمان نسبت به درآمد دریافتی است. در جلسه ششم، با تلفیق محور هدفمندی با شرایط محیطی و ارائه تمرینی به معلمان در زمینه تهیه لیستی از مهم‌ترین شرایط شغلی‌شان که تاکنون موجب عدم دریافت حقوق و پاداش کافی شده و شناسایی موارد مشترک لیست معلمان از آنان خواسته شد تا به صورت گروهی با همفکری یکدیگر برای دستیابی به حقوق و پاداش کافی اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت خود را شناسایی کنند و برای دستیابی به آن اهداف برنامه‌ریزی کنند. از طرف دیگر در جریان انجام وظایف شغلی گاهی پیش می‌آید که فرد با مساله‌ای روبرو می‌شود که باید به حل آن بپردازد و نیاز به تصمیم‌گیری و انتخاب راه‌حل مناسب دارد. تصمیم‌گیری به‌عنوان یکی دیگر از مفاهیم الگوی چند محوری عملی خلاق و هدفمندانه در جهت حل یک مساله تعریف شده که استفاده از تجارب قبلی را می‌طلبد و تجارب به عنوان یکی از محورهای نظریه کرامبولتز همان استفاده از یادگیری‌های گذشته است. محیط کار شامل نگرش فرد نسبت به شرایط محیط کار است. در جلسه هفتم، با تلفیق محور تجارب با تصمیم‌گیری و ارائه تمرینی به معلمان در زمینه بیان تجارب مثبت خودشان را در زمینه بهبود شرایط محیطی کار برای همکارانشان و آموختن مراحل تصمیم‌گیری شامل جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل و تلفیق اطلاعات و به کارگیری آموخته‌هایشان در محیط کارشان به آنان کمک شد تا محیط کارشان را مطابق با خواست خود تنظیم کنند. از دیگر نتایج حاصل از این پژوهش این بود که تأثیر تلفیق الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه کرامبولتز بر نمره کل خشنودی شغلی معلمان و ابعاد آن در طول زمان پایدار

است، این یافته ها با نتایج حاصل از تحقیقات رضایی (Rezaei, 2013, p145) و رضوی (Razavi, 2014, p1) همخوان است، در تبیین نتیجه فرضیه دوم می توان چنین گفت که علت پایداری نتایج این است که خشنودی شغلی و ابعاد آن به صورت نگرش مطرح شده اند، یعنی نگرش فرد نسبت به شغلش و انجام وظایف شغلی اش شامل نگرش درباره ماهیت کار به معنای ویژگی های کاری است که باید انجام شود، مثلا ساده یا پیچیده بودن، بی ارزش یا ارزشمند بودن و... . نگرش درباره سرپرست یعنی، نوع رفتارهای مسوول بالاتر مثلا، پرخاشگر یا متین بودن، زود رنج یا صبور بودن، و نظارت و کنترل معمولی یا بیش از حد داشتن و... نگرش نسبت به رفتار همکاران از لحاظ دلسردکننده یا تشویق کننده بودن، کند ذهن یا زیرک بودن، تنبل یا فعال بودن و... نگرش فرد نسبت به درآمد دریافتی از نظر کافی بودن یا نبودن برای تأمین مایحتاج زندگی، کم یا زیاد بودن، و مطابقت و تناسب یا عدم تناسبش با استحقاق و شایستگی های فرد و... . نگرش فرد به فرصت های پیشرفت در محیط کارش از نظر عادلانه بودن یا نبودن، مشخص بودن یا نبودن مسیر پیشرفت، متناوب یا مستمر بودن ارتقاء و... و نگرش فرد نسبت به شرایط محیط کار شامل دسترسی یا عدم دسترسی به بهداشت و نور و دما و تهویه کافی و تعداد ساعت ها یا روزهای کاری. نگرش یک حالت روانی آمادگی است که بر پاسخ های فرد در برابر همه موقعیت ها و اشیاء اثر می گذارد. نگرش، نظام بادوامی است که شامل یک عنصر شناختی یک عنصر احساسی و یک تمایل به عمل است؛ بنابراین نگرش سه ویژگی دارد که عبارتند از این که: هر نگرشی شامل یک شی یا شخص یا موقعیت است؛ دوم این که، نگرش ها ارزشیابانه اند و سوم این که، نگرش ها دارای ثبات و دوام قابل توجهی هستند. تکوین نگرش ها براساس فرآیند یادگیری صورت می گیرد و نگرش ها بعد از شکل گیری از ثبات بیشتری برخوردارند و تابع اصل همانند سازی شناختی هستند یعنی در برابر تغییر مقاومت می کنند و حتی اگر اطلاعات مغایر با نگرش ها به فرد برسد، فرد می کوشد آن ها را با چهارچوب نگرشی خود تطبیق دهد (Karimi, 2002). بنابراین طبیعی است نگرش هایی که براساس آموزش ها و تمرین های ارائه شده در این بسته آموزشی به شکل مثبت تغییر کردند، به سرعت تغییر نکنند و در طول زمان پایدار مانده باشند.

به طور کلی بر اساس نتایج این تحقیق مشخص گردید که تفاوت معناداری بین نمرات خشنودی شغلی و ابعاد آن در دو گروه آزمایش و گواه وجود دارد که دال بر تاثیر برنامه های آموزشی تلفیقی دو نظریه شفیع آبادی و کرامبولتز بر خشنودی شغلی و ابعاد آن و پایداری نتایج در معلمان زن است، البته باتوجه به این که تحقیق حاضر روی معلمان ابتدایی یکی از مناطق شهر شیراز انجام شده است در تعمیم نتایج آن باید با احتیاط عمل کرد و دیگر محدودیت این پژوهش آن است که امکان کنترل همه متغیرهای تأثیر گذار بر زندگی آزمودنی ها وجود نداشت. به علاوه بر اساس نتایج این تحقیق، پیشنهاد می گردد مسوولین محترم آموزش و پرورش از این الگوی

شغلی معلمان زن

تلفیقی در دوره های ضمن خدمت و کارگاه های آموزشی جهت افزایش خشنودی شغلی معلمان مقطع ابتدایی بهره برند و این آموزش ها را از بدو جذب معلمان جهت افزایش خشنودی شغلی آنان به کار گیرند و به پژوهشگران آینده نیز پیشنهاد می شود که پژوهش هایی مانند این پژوهش را روی معلمان مرد، معلمان سایر مقاطع تحصیلی، کارکنان دیگر ارگان ها و سایر جوامع انجام دهند؛ همچنین می توانند اثربخشی تلفیق این دو روش را بر سایر متغیرهای شغلی مشابه خشنودی مثل رضایت شغلی و خودکارآمدی عمومی مورد بررسی قرار دهند و تلفیق سایر روش های مشاوره شغلی مبتنی بر یادگیری مثل نظریه بندورا را با الگوی چند محوری شفیع آبادی روی خشنودی شغلی کارکنان بررسی کنند.

تشکر و قدردانی

این مقاله، حاصل یافته های پایان نامه کارشناسی ارشد دانشجوی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت است، لذا بدین وسیله از مسئولین محترم دانشگاه قدردانی می شود.

References

- Aini, S. (2010). Impact of Trust and Social Support on Employee's Job Satisfaction and Commitment. Master's Thesis, Department of Grad—Management. etheSys. lib.mcu.edu.tw/ETD-db/ETD-search/view_etd?URN=etd.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2001) Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787–810.
- Applebaum, D., Fowler, S., Fiedler, N., Osinubi, O., & Robson, M. (2010). The Impact of Environmental Factors on Nursing Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention *Journal of Nursing Administration*, 40 (7/8): 323-328.
- Aram, Z. (2009). The Effectiveness of Career Counseling Instruction through Social Learning Theory by Krumboltz in Improving Communication Skills of Male Personnel of Yasuj Relief Foundation, MA Thesis, Islamic Azad University, Khuzestan Science and Research Branch (Persian).
- Cheraghi, R., Zahra Kar, K. and Amini, N. (2011). the Investigation of the Effect of Career Counseling through Social Learning Theory by Krumboltz in Decreasing Career Burnout and its Dimensions among Female Primary School Teachers of Fasa, *Counseling Studies*, 136, 38-119 (Persian).
- Dabaghi, Parviz & et al. (2013). "The Relationship between psychological empowerment and job satisfaction in various military forces". *Ibn Sina Journal*, 3, 26-18.

- Dastoorani, M., Poor SEIF, S. (2012). The Investigation of the Relationship of Personal Characteristics and Psychological Health with Job Satisfaction of Personnel, *Observation and Inspection Quarterly*, 20, 109-134(Persian).
- Emadian, K. (2014). The Effectiveness Of Career Counseling based on Multiaxial Pattern by Shafi Abadi in Professional Self-Concept of Female Students of High School Grade Four in District 2, MA Thesis, Islamic Azad University, Tehran Science and Research Branch(Persian).
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959-970.
- Fekri, K., Shafiabady, A., Noorani Poor, R., and Ahghar, Gh. (2011). Enabling Female Heads of Household through Entrepreneurship Skills Training by Designing Career Counseling Sessions based on Multiaxial Pattern by Shafiabady, National Conference of Female Heads of Household, University of Shahid Beheshti(Persian).
- Fekri,k.,Shafiabady,A.,Nooranipour,R&Ahghar,G.(2012-A).Determine and Compare Effectiveness of entrepreneurship education Based on Multi – axial model and Theory of constraints and compromises on learning entrepreneurship skill . *Procedia – Social and Behavioral Sciences Journal* .69. Turkey: 566- 570.
- Fekri,k.,Shafiabady,A.,Nooranipour,R&Ahghar,G.(2012-B). Comparison effectiveness stability in two career conceling approaches on entrepreneurship skill over time. *The European Journal of Social &Behavioural Sciences*,3,553-561.
- Fekri,k.,Shafiabady,Ah.,Nooranipour,Rh&Ahghar,G.(2013-A). Compare effectiveness of Shafiabadi's Model with Gottfredson's Theory on perdurability of entrepreneurial behavior . *Reef Resources Assessment an Management Technical Paper* . 38 (2). 333- 340.
- Fekri, K., Shafiabady, A., Noorani Poor, R., Vahgher, Gh. (2013-B), Comparing the Effectiveness of two Career Counseling Views in Entrepreneurial Behavior, New Approach in the *Journal of Educational Administration*, 4(1), 19-22(Persian).
- Ghejavand, Z. (2005). The Investigation of the Effectiveness of Job Counseling through Social Learning Theory in Decreasing Career Burnout of Isfahan Nurses, MA Thesis, Allameh Tabatabaei University(Persian).
- Hosseini Asl, F. (2006). The Effectiveness of Group Career Counseling based on Social Learning Theory by Krumboltz in Job Compatibility of Mellat Bank Staff of Tehran, MA Thesis, Allameh Tabatabaei University(Persian).
- Karimi, U. (2002). *Social Psychology*, Tehran, Arasbaran, Tenth Edition(Persian).
- Liptak, J. (2011). *Treatment Planning in Professional Counseling*, Translated by Zare, M., Abadi, B., and Shafi Abadi, A., Tehran, SAMT, First Edition(Persian).
- Mehrabi, F. (2006). The Investigation of the Effectiveness of Career Counseling through Social Learning Theory by Krumboltz in Changing the Attitudes and Entrepreneurial Behavior of Job Seekers in Employment Office of Isfahan. *Modern Educational Thoughts*, 4, 25-43(Persian)..

شغلی معلمان زن

- Mintz-Binder, Ronda D., and Joyce J. Fitzpatrick(2009). "Exploring social support and job satisfaction among associate degree program directors in California." *Nursing Education Perspectives* 30.5: 299-304.
- Moshef, H., Abedi, M. ad Bahrami, F. (2005). The Investigation of the Effect of Career Counseling Through Social Learning Theory and Job Selection by Krumboltz on Changing the Entrepreneurial Attitudes among Students of University of Isfahan, *Modern Educational Thoughts*, 4, 49-66(Persian).
- Parnoon, M. (2007). The Effectiveness of Career Counseling Instruction through Social Learning Theory by Krumboltz in Improving Communication Skills of Male Personnel of Islamshahr Welfare Organization, MA Thesis, Allameh Tabatabaei University (Persian).
- Poor Ali Sefat, F. (2014). The Effectiveness of Integration of Multiaxial Pattern by Shafi Abadi and Social Learning Theory by Krumboltz in Resiliency and Job Satisfaction of Students of Marvdasht Azad University, MA Thesis, Marvdasht Azad University(Persian).
- Razavi, M. (2014). The Effectiveness of Shafi Abadi Theory in Conflict Management and Job Satisfaction of the Personnel of District One of Gas Transfer Operation, MA Thesis, Marvdasht Azad University(Persian).
- Rezaei, K., Soodani, M. and Attari, Y. A. (2013). The Effectiveness of Social Learning Theory by Krumboltz in Increasing the Satisfaction from Supervision and Colleagues of Female Teachers, *Modern Educational Thoughts*, 4, 145-149(Persian).
- Saedi, S., Khalatbari, J., nad Moori Najaf Abadi, N. (2010). The Relationship of Organizational Health and Work Life with Job Satisfaction, *Journal of Psychology, Industrial/ Organizational News*, 4, 55-64(Persian).
- Safi, A. (2013). *Organization and Management in Ministry of Education*, Tehran, Ravan Publications(Persian).
- Saif, Susan& et al. (2012). *Developmental psychology (1)* , Tehran : Samt.
- Shafiabady, A. (2009). Career Choice Theorizing based on School of Individual Psychology, *Proceedings of the Eighths Seminar of Iranian Counseling Association*, Tehran, Besat(Persian).
- Shafiabady, A. (2013). *Guidance and Career Counseling and Theories of Career Selection (with General Revision and Additions)*, Tehran, Roshd, First Edition(Persian).
- Shekar Shekan, H. (2001). The Investigation of the Relationship of Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior and Job Performance among the Personnel of some of Ahvaz Factories, *Journal of Educational Sciences and Psychology of Shahid Chamran University of Ahvaz*, 3 and 4, 1-22(Persian).
- Shoari Nejad, A. A. (2009). *Cultural and Educational Psychology*. Tehran: Amir Kabir(Persian)..
- Shoari Nejad, A. A. (2012). A look at Professional Qualifications of Teachers in View of an Expert at Educational Sciences, *Roshd Journal of Elementary Education*, 29, 126-127(Persian).
- Swanson, Jane .L & Foad, Nadia.A .(translation moosavi ,2003). *Career Theory and practice (Learning through case studies)*, Tehran : Aslah
- Tamjid Tash, E., et al. (2012). The Investigation of the Role of Changing the

Attitudes of Teachers in their Teaching-Learning Performance in Primary Schools of Maragheh, Journal of Cultural Management, 17, 123-136(Persian).

- Turk, M. (2013). The Effectiveness of Career Counseling based on Multiaxial Pattern by Shafi Abadi in Maturity and Self-Employment of Male Students of High School Grade one in District 4 of Karaj, MA Thesis, Islamic Azad University, Tehran Science and Research Branch(Persian).

- Vaezi, M. (2013). The effect of Psychological Empowerment based on Multiaxial Pattern by Shafi Abadi on Job Satisfaction of High School Teachers, MA Thesis, Allameh Tabatabaei University(Persian)..

- Williamson, j . W., pemberton , A . E., & Lounsbury, J. W. (2005). An investigation of career and job satisfaction in relation to personality traits of information professionals . Library Quarterly,75(2) , 122- 141.

