Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2021, 8(1), 197-212
DOI: 10.22055/jiops.2021.38492.1241

Received: 06.05.2021
Accepted: 18.09.2021

The Effectiveness of Career Counseling with a Narrative Therapy Approach on Career Adaptability, Procrastination, and Quality of Wok Life

Zohreh Latifi [1]*
Marziye Khalili [2]

1. Associate Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran
2. MA of Job Counseling school, Payame Noor University, Tehran, Iran

Citation: Latifi, Z., & Khalili , M. (2021). The effectiveness of career counseling with a narrative therapy approach on career adaptability, procrastination, and quality of wok life. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 8*(1), 197-212.

Abstract

Introduction

The purpose of this research was to investigate the effectiveness of career counseling with a narrative therapy approach on career adaptability, procrastination, and quality of work life in the education employees of Isfahan province.

Method

The research method was quasi-experimental with a pre-test, post-test and control group design. The statistical population included all education staff of Isfahan province including 140 employees. 30 employees were selected through census

* **Corresponding Author:** Zohreh Latifi
Email: z_yalatif@yahoo.com

© 2021 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

sampling method. These employees then randomly assign into experimental and control groups. The experimental group received career counseling with a narrative therapy approach in seven sessions (60 to 90-minutes sessions per week). The study variables were assessed using the Tuckman Procrastination Scale (TPS), Savickas and Porfeli Career Adapt-Abilities Scale (CAAS), and Walton Quality of Work Life Questionnaire (WQWLQ) Data were analyzed by multivariate analysis of covariance (MANCOVA) using SPSS-24 software.

Results

The results showed that the intervention sessions decreased procrastination and promoted career adaptability and quality of working life in the experimental group in the post-test phase. The impact rates for procrastination, adaptability, and quality of working life were 0.30, 0.80, and 0.35 respectively. In other words, it can be said that career counseling with a narrative therapy approach has reduced the scores of procrastination in the experimental group in the post-test stage and has increased the scores of career adaptability and quality of work life.

Discussion

Based on findings of this study, it can be concluded that career counseling with a narrative therapy approach can help improvhng employees' job performance and productivity. So, it is suggested that higher education institutions include career counseling program based on a narrative approach in their employees' training programs.

Keywords: Career counseling, narrative therapy approach, career adaptability, procrastination, quality of working life

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

بهار و تابستان ۱٤۰۰، ۸(۱)، ۲۱۲-۱۹۷
DOI: 10.22055/jiops.2021.38492.1241

تاریخ دریافت مقاله: ۱٤۰۰/۰۲/۱٦
تاریخ پذیرش مقاله: ۱٤۰۰/۰٦/۲۷

اثربخشی مشاوره کارراهه با رویکرد روایت‌درمانی برانطباق‌پذیری کارراهه، اهمال کاری و کیفیت زندگی کاری

زهره لطیفی [۱]*
مرضیه خلیلی [۲]

۱. دانشیار گروه روان شناسی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران
۲. کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی اثربخشی مشاوره شغلی با رویکرد روایت‌درمانی بر انطباق‌پذیری کارراهه، اهمال‌کاری و کیفیت زندگی کاری در کارکنان آموزش و پرورش استان اصفهان بود. روش پژوهش نیمه‌آزمایشی از نوع پیش‌آزمون، پس‌آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۹ به تعداد ۱٤۰ نفر بودند. ۳۰ نفر از کارکنان به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به صورن تصادفی به دو گروه آزمایش و گواه گمارده شدند. گروه آزمایش به مدت هفت جلسه ٦۰ تا ۹۰ دقیقه‌ای در گروه مشاوره کارراهه با رویکرد روایت‌درمانی شرکت کردند. متغیرهای پژوهش با پرسشنامه‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی ساویکاس و پورفیلی، اهمال‌کاری تاکمن و کیفیت زندگی کاری والتون مورد سنجش قرار گرفتند. داده‌ها با آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیری با استفاده از نرم‌افزار SPSS-24 تحلیل گردید. نتایج نشان داد که آموزش مشاوره کارراهه با رویکرد روایت‌درمانی میزان اهمال‌کاری را کاهش و میزان انطباق‌پذیری و کیفیت زندگی کاری را افزایش داد. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که اجرای مشاوره شغلی با رویکرد روایت‌درمانی می‌تواند سبب افزایش عملکرد شغلی و بهره‌وری کارکنان

* **نویسنده مسئول:** زهره لطیفی
رایانامه: z_yalatif@yahoo.com

سازمان‌ها شود. پیشنهاد می‌گردد مراکز آموزش عالی و ادارات استفاده از مبانی مشاوره کارراهه مبتنی بر رویکرد روایت‌درمانی را در برنامه‌های آموزشی کارکنان خود جای دهند، این امر می‌تواند بر کاهش اهمال‌کاری، افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و کیفیت زندگی کاری تأثیرگذار باشد.

کلیدواژگان: انطباق‌پذیری کارراهه، اهمال‌کاری، کیفیت زندگی کاری، مشاوره کارراهه با رویکرد روایت درمانی

مقدمه

یکی از مهم‌ترین، موثرترین وگسترده ترین سازمان‌های مختلف اجتماعی سازمان آموزش و پرورش هر کشور است. این سازمان دستگاهی است که الگوی کلی نهادها و سازمان‌های رسمی جامعه به شمار می رود و از دیرباز نقش سازنده و اساسی در بقا و تداوم فرهنگ و تمدن بشری ایفا کرده است (Karimi, 2020). همت و اراده کاری، انطباق‌پذیری شغلی و مطلوب بودن کیفیت زندگی کاری کارکنان این سازمان از عواملی اصلی موفقیت رسالت شغلی سازمان آموزش و پرورش است، برخی از صاحب‌نظران ایجاد شرایط بهبود انطباق‌پذیری شغلی و بهبود کیفیت زندگی کاری را یکی از اهداف بلند مدت هر سازمان برای کارکنانش می‌دانند (Zunker, 2006). هم‌چنین محققین معتقدند که سازمان در موارد بسیاری به افرادی نیاز دارد که به نفع سازمان، فراتر از وظایف مقرر عمل کنند و اهمال‌کار نباشند. امروزه آموزش و پرورش بنا به ضرورت تغییرات اجتماعی یکی از سازمان‌های پیچیده و بزرگ اجتماعی در هر کشوری محسوب می‌شود و با رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی پیوندی ناگسستنی دارد. ثمربخشی آموزش و پرورش فراهم کردن زمینه تبدیل انسان‌های مستعد به انسان‌های سالم، بالنده، متعادل و رشدیافته است (Mohamadi et al., 2016) که این امر مهم توسط کارکنان آن انجام می‌گیرد.

یکی از متغیرهایی که نقش مهمی در بهبود عملکرد کارکنان دارد، انطباق‌پذیری مسیر شغلی است (Savickas, 2005). انطباق‌پذیری مسیر شغلی یک سازه روانی-اجتماعی است که نشان دهنده وجود منابع درون روانی فرد برای مقابله با وظایف، تغییرات و شوک‌های پیش‌بینی‌شده در نقش‌های مختلف از جمله نقش‌های شغلی است. انطباق‌پذیری مسیر شغلی یعنی کسب

نگرش‌ها، صلاحیت‌ها و رفتارهایی که افراد برای هماهنگ‌سازی خود با شغل متناسب با خود به کار می‌برند؛ بنابراین انطباق‌پذیری مسیر شغلی به معنای سازگاری با مطالباتی است که موقعیت‌های پیچیده و ناآشنا به فرد تحمیل می‌کنند، این مفهوم چند بعد دارد که عبارتند از دغدغه‌ها، کنترل، کنجکاوی و اعتماد که می‌توانند بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیر بسیاری داشته باشند (Savickas & Porfeli, 2012).

از طرف دیگر اهمال‌کاری یعنی به تعویق انداختن کاری که به خاطر غفلت، سهل‌انگاری یا تاخیر غیرموجه، ایجاد شده است. اهمال‌کاری، به آینده محول کردن کاری است که فرد به هر دلیل منطقی یا غیرمنطقی از زیر بار انجام آن شانه خالی می‌کند (Kasaee Esfahani et al, 2016). اهمال‌کاری شکاف بین نیت انجام کار و رفتار است و با تاخیر انداختن و جایگزین کردن تکالیف ضروری با فعالیت‌های غیرضروری مشخص می‌شود (Schouwenburg, 2004). اهمال‌کاری در بلند مدت، سلامت جسمی و روانی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و صدمات اقتصادی و اجتماعی زیادی را به همراه دارد. علاوه بر این می‌توان به پیامدهایی همچون آسیب رساندن به پیشرفت شغلی فرد، از دست دادن فرصت‌ها و یا نامطلوب شدن روابط با دیگران نیز اشاره کرد (Steel, 2013).

علاوه بر این، انجام وظایف شغلی در زمان مناسب و انطباق‌پذیری شغلی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان نیز اثر دارد (Tahriri et al., 2019). کیفیت زندگی کاری سازه‌ای است که بر ارتقای رضایت از کار، رضایت در انواع حیطه‌های زندگی غیرکاری، خوشحالی شخصی و بهزیستی ذهنی اشاره دارد (Dereke & Rezaei, 2020). کیفیت زندگی کاری مفهومی است که تعادل بین زندگی شخصی و حرفه‌ای یک شخص را نشان می‌دهد. این مفهوم یکی از راه‌های فکر کردن در مورد مردم، کار و سازمان‌ها است، این مولفه به ایجاد رضایت شغلی، بهبود بهره وری، سازگاری و اثربخشی سازمان نیز کمک می‌کند. کیفیت زندگی کاری به عنوان یک استراتژی در راه بهبود عملکرد، بهره‌وری و رقابت کارکنان، کیفیت زندگی در محل کار، افزایش تعهد عاطفی و رضایت شغلی کارکنان موثر است (Nanjundeswaraswamy & Warmy, 2014). ریشه رضایت کیفیت زندگی کاری، در مطلوب یا نامطلوب بودن محیط کار، کیفیت رابطه کارکنان و مجموع شرایط کاری است. پایین بودن کیفیت زندگی کاری منجر به نارضایتی در کار و از بین رفتن انگیزه می‌شود (Moreir et al., 2020). اگر کارکنان یک سازمان از کیفیت زندگی کاری رضایت بخشی برخوردار باشند و با شغل و محیط کاری خود منطبق

باشند کمتر به اهمال‌کاری و در نهایت فرسودگی شغلی می‌رسند و در نهایت به موفقیت و پیشرفت و بهبود عملکرد سازمان نیز کمک می‌کنند. بسیاری از کارکنان دست به گریبان کمبود انگیزه شغلی هستند، عوامل گوناگونی می‌تواند اهمال‌کاری، کیفیت زندگی کاری و انطباق‌پذیری را تحت تأثیر قرار دهد (Abdi Zarrin et al., 2019).

در این راستا حرفه مشاوره شغلی در قرن ۲۱، رویکرد روایت‌درمانی پست مدرن را به منظور کمک به افراد در زمینهٔ مسائل مرتبط با شغل و معنابخشی شخصی به آنها ارایه داده است (Brott, 2004). هدف مشاوره با رویکرد روایت‌درمانی کمک به افراد در زمینهٔ سازماندهی دوباره اشتباهات زندگی شخصی و شغلی آن‌هاست تا در این فرایند بر موضوع‌های گذشته و تجارب کنونی همراه با دیدگاهی در مورد آرزوها و مسایل آینده‌ی متمرکز شده و رویکرد جدیدی را ایجاد و در نتیجه احساس معنادار بودن را تجربه کند. به علاوه رویکرد روایت‌درمانی بازتابی از تکمیل وظایف رشدی و گذار شغلی نیز می‌باشد ، حکایت‌ها یا روایت‌های شغلی، به فرد کمک می‌کند تا بین خودپنداره شغلی و نقش‌های کاری ارتباط برقرار کند. رویکرد روایت‌درمانی از منظر افراد، زندگی آن‌ها را کارشناسی کرده و تطابق شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد (Arjmandrad & Shokrkon, 2020).

برخی تحقیقات به بررسی عوامل موثر بر عوامل مرتبط با رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری (Pouraliqli Ipchi & Farhadi, 2020) و انطباق‌پذیری شغلی (Momenipour et al., 2019) مقایسه تأثیر الگوهای آموزشی سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری دانشجویان (Kasaee Esfahani et al., 2016)؛ کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با عملکرد شغلی در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی (Bakhshi & Kalantari, 2017)؛ طراحی مدل انطباق‌پذیری مسیر شغلی (Seyed Javadin et al., 2017) پرداخته‌اند. برخی دیگر از تحقیقات به بررسی تأثیر مشاوره شغلی روایت‌درمانی بر تعهد کارکنان (Montague, 2002)؛ سازگاری شغلی و تعهد سازمانی (Sadeghian et al., 2011) توانمندی ایگو زنان سرپرست خانوار(Eslami et al., 2020)؛ اضطراب فراگیر و مهارت مقابله با استرس (Moshavery & latifi, 2019)؛ کاهش اضطراب مرگ در سالمندان (Nozari et al., 2019)؛ کاهش افسردگی و نشانه‌های اختلال استرس پس از سانحه زنان خشونت‌دیده مبتلا به اختلال شخصیت مرزی (Moreira et al., 2020) پرداخته و اثربخشی این رویکرد را مثبت ارزیابی کرده‌اند. بررسی پیشینه پژوهش حاضر نشان می‌دهد که در بین تحقیقات گذشته، تأثیر مشاوره به سبک روایت‌درمانی به طور

خاص بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی، اهمال‌کاری و کیفیت زندگی کارکنان اموزش و پرورش مورد بررسی و توجه قرار نگرفته است. با توجه به این‌که در چند سال اخیر سازمان آموزش و پرورش با چالش‌های متنوعی از جمله تغییرات شیوه، روند آموزشی و تغییر تعداد سال‌های دوره‌های تحصیلی روبه رو شده است و کارکنان مهم‌ترین قشری هستند که تحت تأثیر پیامدهای این تغییرات قرار گرفته و نیازمند سازگاری مجدد روانی و شغلی می‌باشند و ازطرف دیگر از عوامل تأثیرگذار بر نحوه عملکرد کارکنان آموزش و پرورش می‌تواند روایتی باشد که هر فرد برای خود برگزیده و این روایت برفعالیت‌ها، انتخاب‌ها و روابط او تأثیرگذار باشد؛ لذا به نظر می‌رسد روایت‌درمانی شغلی در معنا بخشی به کار در این سازمان و تعهد نسبت به وظایف می‌تواند اثربخش باشد، بنابراین، این تحقیق به منظور پاسخ‌گویی به این سؤال انجام شد که آیا مشاوره شغلی با رویکرد روایت‌درمانی بر انطباق‌پذیری، اهمال‌کاری و کیفیت زندگی کاری در کارکنان آموزش و پرورش شهر اصفهان مؤثر است؟

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

این پژوهش از نوع پژوهش‌های نیمه آزمایشی با دو گروه (آزمایشی و گواه) دو مرحله‌ای (پیش‌آزمون و پس‌آزمون) است. برای اجرای پژوهش پس از هماهنگی دانشگاه با اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان فراخوان اجرای دوره آموزشی روایت‌درمانی اعلام و جلسه معرفی تشکیل و از بین افرادی که مایل به شرکت بودند ۳۰ نفر انتخاب و به طور تصادفی در دو گروه (آزمایش و گواه) قرار گرفتند. جلسات با استفاده از پروتکل آموزش مشاوره با رویکرد روایت‌درمانی (Kalayi & Jafari, 2019) طی ۷ جلسه ٦۰ تا ۹۰ دقیقه‌ای به مدت یک ماه برای گروه آزمایش اجرا شد. در پایان جلسات هر دو گروه آزمایش و گواه مجددا مورد ارزیابی به‌عنوان پس‌آزمون قرار گرفتند.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۹ شامل ۱٤۰ نفر بود. در پژوهش حاضر، ۳۰ نفر از افرادی که تمایل به شرکت در طرح پژوهش را داشتند از بخش اداری، به عنوان نمونه و به صورت در دسترس انتخاب و مبتنی بر ملاک‌های ورود و خروج و با استفاده از گمارش تصادفی در دو گروه ۱۵ نفری

آزمایشی و گواه قرار گرفتند. معیارهای ورود نداشتن بیماری روانشناختی حاد و عدم دریافت درمان‌های روان‌شناختی و دارویی همزمان و ملاک‌های خروج نیز شامل عدم رضایت از ادامه همکاری، عدم انجام تکالیف داده شده در جلسات مشاوره و غیبت بیش از دو جلسه بوده است. ملاحظات اخلاقی شامل، تمایل آگاهانه به شرکت در پژوهش، تضمین محرمانه بودن اطلاعات شرکت‌کنندگان و احترام به حقوق انسانی شرکت‌کنندگان مد نظر قرار گرفت. ضمنا با توجه به تمایل گروه گواه جلسات پس از پایان دوره به صورت فشرده برای افراد اجرا شد.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه اهمال‌کاری (Procrastination Scale): این پرسش‌نامه توسط Tuckman (1991) در سال ۲۰۰۱ میلادی در دانشگاه تورنتو کانادا جهت سنجش میزان اهمال‌کاری دانشجویان طراحی، اجرا و هنجار شد. پرسش‌نامه از ١٦ ماده و یک عامل تشکیل شده است که آزمودنی به یکی از چهار گزینه مطمئناً این چنین نیستم، این تمایل درمن وجود ندارد، این تمایل در من وجود دارد و مطمئناً این چنین هستم پاسخ می‌گوید، پاسخ‌ها به‌ترتیب بر اساس مقادیر ۱-۲-۳-٤ نمره‌گذاری می‌شوند. دوازده ماده به صورت مستقیم و چهار ماده (۷ -۱۲-١٤- ١٦) به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند Lee (2005) از این آزمون برای سنجش اهمال‌کاری افراد شاغل استفاده و مقدار آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۳ برآورد کرد. Moghadas Bayat (2002)، این پرسش‌نامه را ترجمه، هنجاریابی و پایایی آن را ۰/۷۳ به‌دست آورد (Panahipour et al.,2019). هم‌چنین میزان آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر، ۰/۹۲ گزارش شده است.

پرسش‌نامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی (Career Adapt-Ability Scale): این مقیاس متشکل از ٢٤ سؤال است که در سال ۲۰۱۲ با همکاری ۱۳ کشور دنیا به سرپرستی Savickas ساخته شده و به اندازه‌گیری چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی (دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد) می‌پردازد. هر زیر مقیاس شش سوال دارد و پاسخگویی به آن در طیف پنج درجه‌ای لیکرت انجام می‌گیرد. روایی و پایایی این مقیاس با متوسط ضریب آلفای کرونباخ در بین ۱۳ کشور برای مقیاس دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷٤، کنجکاوی ۰/۷۹ و اعتماد ۸۵/ و برای کل مقیاس‌ها ۰/۹۲ بوده که در بین ۱۳ کشور از ۰/۸۷ تا ۰/۹٦ متغیر بوده است (Savickas & Porfeli, 2012). روایی این پرسش‌نامه با روش تحلیل عاملی تایید و ضرایب آلفای کرونباخ آن برای مقیاس دغدغه ۰/۷۵، کنترل ۰/٦۵، کنجکاوی ۰/۸۲ و

اعتماد ۰/۸۰، هم‌چنین همسانی درونی انطباق‌پذیری مسیر شغلی نیز از طریق آلفای کرنباخ ۰/۹۱ و ضریب بازآزمایی به فاصله چهار هفته ۰/۹۲ گزارش شده است (Salehi et al., 2014). هم‌چنین میزان آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر، ۰/۹۸ گزارش شده است.

پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری (Quality of Work Llife Scale): این پرسش‌نامه توسط Mirkamali and Narenji Sani (2008) با استفاده از مدل Walton طراحی و اجرا شده است. این پرسش‌نامه دارای ۲۷ سوال و ۸ مؤلفه می‌باشد و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت به سنجش کیفیت زندگی کاری می‌پردازد. نمره‌های به‌دست‌آمده از سؤالات با هم جمع‌شده و تحلیل می‌گردد؛ نمره بین ۲۷ تا ٤٥ میزان کیفیت زندگی کاری در حد پایین، نمره بین ٤٥ تا ۹۰ میزان کیفیت زندگی کاری در حد متوسط، نمره بالاتر از ۹۰ میزان کیفیت زندگی کاری در حد بالا را نشان می‌دهد. Walton ضریب پایایی این پرسش‌نامه را ۰/۸۸ گزارش کرده است (Arjmandrad & Shokrkon, 2020). هم‌چنین میزان آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر، ۰/۸۸ گزارش شده است.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل کواریانس چندمتغیری با نرم‌افزار SPSS نسخه ٢٤ استفاده گردید.

یافته‌ها

میانگین و انحراف استاندارد نمرات متغیرهای پژوهش بر حسب مرحله ارزیابی و عضویت گروهی در جدول ۱ ارائه شده است.

Table 1. Descriptive indicators of pre-test and post-test scores of research variables in two groups

Variable	Group	Pre-test		Post-test	
		Mean	SD	Mean	SD
Procrastination	Experimental	34.93	2.81	28.33	1.91
	Control	32.93	4.44	32.20	3.95
Career Adaptability	Experimental	70.33	4.25	81.00	2.97
	Control	65.33	5.13	64.80	5.13
Quality of Working Life	Experimental	82.40	8.53	98.66	4.70
	Control	87.33	12.21	86.40	11.26

نتایج جدول ۱ بیانگر آنست که در گروه آزمایش میانگین نمره اهمال‌کاری در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون به‌ترتیب ۳٤/۹۳ و ۲۸/۳۳ و در گروه گواه نیز به‌ترتیب ۳۲/۹۳ و ۳۲/۲۰ بوده است. هم‌چنین در گروه آزمایش، میانگین نمره انطباق‌پذیری در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون به‌ترتیب ۷۰/۳۳ و ۸۱/۰۰ و در گروه گواه نیز به‌ترتیب ٦۵/۳۳ و ٦٤/۸۰ بود. علاوه بر این، در گروه آزمایش، میانگین نمره کیفیت زندگی کاری در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون به‌ترتیب ۸۲/٤۰ و ۹۸/٦٦ و در گروه گواه نیز به‌ترتیب ۸۷/۳۳ و ۸٦/٤۰ بود. بنابراین می‌توان گفت میانگین نمرات اهمال‌کاری، انطباق‌پذیری و کیفیت زندگی کاری در گروه آزمایش به وسیله اثربخشی مشاوره شغلی با رویکرد روایت‌درمانی در مقایسه با گروه گواه در مرحله پس‌آزمون دچار تغییر شده است. لیکن معناداری این تغییرات در ادامه با ارزیابی نتایج آمار استنباطی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

با توجه به این‌که تحلیل استنباطی داده‌های پژوهش حاضر، مستلزم استفاده از تحلیل کوواریانس چندمتغیره می‌باشد، بنابراین لازم است تا پیش‌فرض‌های نرمال بودن و برابری واریانس‌ها بررسی گردد. اساس پیش‌فرض برابری واریانس‌ها آن است که فرض می‌شود واریانس‌های نمرات دو گروه در جامعه با هم برابرند و از لحاظ آماری تفاوت معناداری ندارند. برای آزمون این فرضیه از آزمون لوین استفاده می‌شود که نتایج آزمون لوین و شاپیرو–ویلک در مورد پیش‌فرض نرمال بودن برای متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

Table 2. The results of Shapiro-Wilk and Levene's test on scores of procrastination, career adaptability, and quality of work life

Stage	Variables	Shapiro-Wilk test		Levene's test	
		F	P	F	P
Pre-test	Procrastination	0.97	0.23	1.52	0.22
	Career Adaptability	0.94	0.20	2.09	0.15
	Quality of Working Life	0.93	0.56	1.17	0.28
Post-test	Procrastination	0.98	0.22	1.56	0.22
	Career Adaptability	0.95	0.15	0.04	0.84
	Quality of Working Life	0.96	0.54	0.01	0.90

همان‌طور که در جدول ۲ دیده می‌شود، هر سه متغیر اهمال‌کاری، انطباق‌پذیری و کیفیت زندگی کاری در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون دارای توزیع نرمال و برابری واریانس خطا

بودند (p≥۰/۰۵). بنابراین دو شرط نرمال بودن و برابری واریانس‌ها رعایت شده است. هم‌چنین نتایج آزمون M باکس به منظور ســـنجش پیش فرض تحلیل کواریانس چندمتغیره در جدول ۳ نشان داده شده است.

Table 3. Box's M test for the equality of the covariance in two groups

Box's M coefficient	F coefficient	P
89.47	3.16	0.40

همان‌گونه که در جدول ۳ دیده می‌شود، پیش‌فرض تساوی کوواریانس‌ها نیز تأیید شده است. در جدول ٤ مقادیر آزمون لامبدای ویلکز آورده شده است. مقادیر آزمون لامبدی ویلکز نشان می‌دهند که میانگین‌های گروه‌ها تفاوت معناداری دارند.

Table 4. Wilks' Lambda test for comparing the groups' mean scores in procrastination, career adaptability, and quality of work life

Reference	Value	F	DF of hypothesis	DF of error	P
Wilks' Lambda	0.04	183.49	3	23	0.01

با توجه به جدول ٤ و ارزش ۰/۰٤ و مقدار F= ۱۸۳/٤۹ با سطح معنی‌داری p<۰/۰۱ می‌توان بیان داشت که میانگین‌های دو گروه آزمایش و گواه با حذف اثر متغیر هم‌پراش حداقل در یکی از مقیاس‌های اهمال‌کاری، انطباق‌پذیری و کیفیت زندگی کاری تفاوت دارد. نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری بر روی نمرات اهمال‌کاری، انطباق‌پذیری و کیفیت زندگی کاری در جدول ۵ نشان داده شده است.

Table 5. The results of covariance for the effect of narrative therapy approach on research variables

Variable	Source	SS	df	MS	F	P	ES	SP
Procrastination	Group	391.41	1	391.41	11.46	0.00	0.29	0.96
	Error	874.28	26	33.63				
Career adaptability	Group	1968.30	1	1968.30	11.02	0.00	0.79	1
	Error	460.73	26	17.72				
Quality of working life	Group	1128.53	1	1128.53	15.16	0.00	0.35	0.96
	Error	1936.00	26	74.46				

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده در جدول ۵، تفاوت میانگین نمرات اهمال‌کاری، انطباق‌پذیری و کیفیت زندگی کاری دو گروه آزمایش و کنترل در مرحله پس‌آزمون معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر می‌توان گفت آموزش مشاوره شغلی با رویکرد روایت‌درمانی نمرات اهمال‌کاری در گروه آزمایش در مرحله پس‌آزمون را کاهش و نمرات انطباق‌پذیری و کیفیت زندگی کاری را افزایش داده است. میزان تأثیر برای اهمال‌کاری ۰/۲۹، انطباق‌پذیری ۰/۷۹ و برای کیفیت زندگی کاری ۰/۳۵ می‌باشد. بدین معنی که ۲۹ درصد واریانس کاهش اهمال‌کاری، ۷۹ درصد بهبود انطباق‌پذیری و ۳۵ درصد واریانس کیفیت زندگی کاری ناشی از شرکت در جلسات مشاوره روایت‌درمانی می‌باشد توان آماری ۱ و ۰/۹٦ حاکی از دقت آزمون آماری به کار رفته و کفایت حجم نمونه می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی اثربخشی مشاوره شغلی با رویکرد روایت‌درمانی بر اهمال‌کاری، انطباق‌پذیری شغلی و کیفیت زندگی کاری در کارکنان آموزش و پرورش استان اصفهان بود. نتایج نشان داد آموزش مشاوره شغلی با رویکرد روایت‌درمانی میزان اهمال‌کاری در گروه آزمایش در مرحله پس‌آزمون را کاهش و میزان انطباق‌پذیری و کیفیت زندگی کاری را افزایش داده است. یافته‌های این تحقیق با نتایج به‌دست‌آمده توسط Abdi Zarrin et al. (2019)، Nozari et al. (2019)، Sadeghian et al. (2011)، Momenipour et al. (2019) ، Kasaee Esfahani et al. (2016)، Eslami et al. (2020) و Moshavery and Latifi (2019) و مبنی بر تأثیرگذاری مشاوره شغلی روایت‌درمانی بر بهبود انطباق‌پذیری و کیفیت زندگی کاری همسو می‌باشد. در مورد متغیر اهمال‌کاری، یافته‌های این پژوهش با تحقیقات Steel (2013) و Mohamadi et al. (2016) همسو است. در تبیین یافته‌های این تحقیق به‌طورکلی می‌توان بیان کرد که چون مشاوره حکائی (روایتی)، رویکردی عملی برای اجرا در رشد شغلی افراد است. کارکنان با گفتن داستان‌های زندگی خود، با نحوه چگونگی برخورد و تعامل با جنبه‌های مختلف محیط زندگی و شغلی خود روبررو شده و می‌توانند با اشتباهات خود مواجه شوند و به کمک خود و دیگران به تصحیح داستان زندگی خود بپردازند و از آن جا که تعهد اساساً نشانگر احساس مثبت عاطفی فرد و لذت بردن از انجام شغل است، افراد با بازیابی معنای جدید زندگی شغلی، احساس ارزشمندی و معنی‌دار بودن را تجربه کرده و با تطابق بین ویژگی‌های خود با زندگی کاری تطابق شغلی

خویش را افزایش داده‌اند.

در تبیین نتایج متغیرهای این پژوهش به‌طور جداگانه، شاید بتوان گفت، در جلسات مشاوره شغلی حکائی (روایی) با استفاده از تمرین‌های خاص در زمینه‌ی ایجاد احساس مثبت در مورد توانمندی‌های محیطی و ذاتی، تشویق و ایجاد کنترل بیشتر برای به دست گرفتن اوضاع فعلی کاری، آینده‌ی بازنشستگی و دوران پیری خود، افزایش عاملیت در دو بعد واقع‌بینی و مسؤلیت‌پذیری برای یافتن معنای زندگی، استفاده از الگوهای نقش و اجرای نقش در زمینه‌ی سازش و به خصوص استفاده از داستان‌های شغلی احتمالا تأثیر مثبت بر رفتار و عملکرد افراد در زمینه‌ی انطباق‌پذیری شغلی داشته و انجام تکالیف در هر جلسه و درگیر شدن افراد با داستان زندگی خود و ایجاد احساس توانمندی بر ترسیم آینده زندگی شغلی، جهت‌گیری رفتار حرفه‌ای افراد در زمینه‌ی رشد و سازش، رضایت شغلی و در نتیجه انطباق‌پذیری نیز افزایش یافته است.

احتمالاً کمک به افراد برای تصمیم‌گیری دقیق‌تر، شکل دادن و ایجاد تعادل بین زندگی شخصی و کاری خود، با معنادار دیدن وظایف شغلی و شخصی؛ به افراد کمک کرده تا معناها و سازه‌های جدیدی را برای مشکلات شغلی خویش بیابند و با یکپارچگی هیجانات و احساسات و تجارب شغلی و شخصی به بهبود کیفیت زندگی کاری خود کمک نمایند.

از طرف دیگر، یکی از اصول اجرای روش روایت درمانی، مواجه کردن مکرر افراد گروه با پرسش و پاسخ درسطحی از استدلال و تحلیل ذهنی با مشارکت گروهی بود، شاید طرح این سوالات و بارز کردن وجود فاصله بین وضعیت فعلی و وضعیت مطلوب باعث شناخت مصداق‌ها و علل اهمال‌کاری، تغییر عادات و احساس منفی نسبت به اهمال کاری در کارکنان‌شده و با توجه به پرورش مهارت حل مسئله توانسته‌اند به حل مسائل خویش پرداخته و موجب بهبود اهمال‌کاری و افزایش انطباق‌پذیری شغلی خود شده باشند.

هم‌چنین می‌توان گفت که هنگامی که افراد در جلسات شرکت می‌کنند در می‌یابند که سایرین نیز با مشکلات مشابهی روبه رو هستند، بنابراین درک نقاط ضعف برای آن‌ها ساده‌تر می‌شود و از سویی دیگر هنگامی که با نقاط قوت بقیه آشنا می‌شوند، سعی می‌کنند تا نقاط قوت خود را نیز شناسایی و بیشتر در جهت موفقیت از آن بهره گیرند.

در هر پژوهشی علی‌رغم تمامی تلاش‌های پژوهشگر محدودیت‌ها و موانع زیادی وجود دارد که غیر قابل اجتناب‌اند. پژوهش حاضر نیز از این قائده مستثنی نبوده و در مسیر انجام آن موانعی وجود

داشت که از جمله می‌توان به این مورد اشاره کرد که این پژوهش بر روی کارکنان اداره آموزش و پرورش کل استان اصفهان انجام شد. لذا باید در تعمیم نتایج به جوامع دیگر احتیاط کرد؛ امکان اجرای مرحله پیگیری به دلیل شروع فصل تابستان و پاندمی ویروس کرونا استفاده از مرخصی توسط کارکنان وجود نداشت، اما با وجود محدودیت بیان شده، پیشنهاد می‌گردد مراکز آموزش عالی و ادارات استفاده از مبانی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر رویکرد روایتی را در برنامه‌های آموزشی کارکنان خود جای دهند که این امر می‌تواند بر کاهش اهمال‌کاری، افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و کیفیت زندگی کاری تأثیرگذار باشد.

تشکر و قدردانی

در اخر محققان این پژوهش مراتب ســـپاس خود را از همکاری کارکنان محترم اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان اعلام می‌نمایند.

تضاد منافع

نویسندگان مقاله اعلام می‌دارند، هیچگونه تضاد منافعی بین نویسندگان مقاله وجود ندارد.

References

Abdi Zarrin, S., Sharifiana, S., & Akbarzadeh, M. (2019). Hope to get a job: The role of academic procrastination and academic motivation. *Career and Organizational Counseling, 11*(40), 115-136. (Persian)

Arjmandrad, I., & Shokrkon, H. (2020). The relationship of social capital and quality of work life with job performance and work engagement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, *7*(2), 225-240. (Persian)

Bakhshi, E., & Kalantari, R. (2017). Investigation of quality of work life and its relationship with job performance in health care workers. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*, *3*(4), 31-37. (Persian)

Brott, P. E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career Development*, *30*(3), 189-200.

Dereke, M., & Rezaei, H. (2020). The relationship of job stress with organizational climate, quality of work life, and job involvement. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *7*(1), 175-188. (Persian)

Eslami, N., Heshmati, R., & Smaeilpour, K. (2020). Effectiveness of group narrative therapy on ego Strength of Female-headed households. *Policewomen Studies Journal*, *14*(32), 5-17.(Persian) Kasaee

Kalayi, A., & Jafari, M. S. (2019). *Narrative therapy*. Tehran: Arjmand Publishers. (Persian)

Karimi, S. (2020). Mediating role of entrepreneurial self-efficacy and self-perceived employability on the relationship between career adaptability and entrepreneurial intentions of agriculture students. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, *26*(2), 53-76.(Persian)

Kasaee Esfahani, A. R., Abedi, M. R., Baghban., I., & Hosseinian, S. (2016). Compare the effectiveness of traditional, modern and postmodern career counsel adaptability of esfahan university students. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 7(22), 94-107. (Persian)

Lee, E. (2005). The relationship of motivation and flow experience to academic procrastination in university students. *The Journal of Genetic Psychology*, *166*(1), 5-15.

Mirkamali, S. M., & Narenji, S. F. (2008). A study on the relationship between the quality of work life and job satisfaction among the faculty members of the university of Tehran and Sharif University of technology. *Journal of Research And Planning In Higher Education,* 14(2), 71-101. (Persian)

Mohamadi, E., Nilforoshan, P., & Abedi, M. R. (2016). Studying the effectiveness of Cochran's Career Narrative Therapy on academic procrastination of blind students. *Journal of Psychological Achievements*, 23(1), 23-42. (Persian)

Momenipour, M., Rahimi Pordanjani, T., & Barabadi, H. A. (2019). The effectiveness of the group consulting based on reality therapy on career adaptability. *Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal*, *8*(8), 99-108.(Persian)

Montague, M. (2002). The effect of a job story-based counseling on reducing commitment staff. *Journal for the Advancement of Counseling*, 17(2), 149-161.

Moreir, A, Moreira, A. C., Rocha J. C. (2020). Randomized controlled trial: Cognitive-Narrative therapy for IPV victims. *Journal of Interpersonal Violence, 37*(5-6), 2998-3014.

Moshavery, M., & Latifi, Z. (2019). Effectiveness of narrative therapy in generalized anxiety and stress coping skills among addicts' wives under treatment in addiction treatment clinics. *Etiadpajohi, 12*(48), 103-118. (Persian)

Nanjundeswaraswamy, T. S., & Warmy, D. R. (2014). Review of literature on quality of worklife. *International Journal for Quality Research*, 7(2), 201-214.

Nozari, Z., Mo'tamedi, A., Eskandari, H., & Ahmadivand, Z. (2019). Narrative group

therapy to improve aging perceptions and reduce thanatophobia (death anxiety) in older adults. *Elderly Health Journal*, *5*(2), 117-123.

Panahipour, S., Arabzadeh, M., Cheraghi, F. (2019). Psychometric properties of active procrastination scale among students at Kharazmi University in Karaj. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 20(4), 89-100. (Persian)

Pouraliqli Ipchi, L., & Farhadi, H. (2020). The relationship of workaholism and job engagemnet with quality of work life: The moderating role of personality characteristics. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *7*(2), 301-320. (Persian)

Sadeghian, F., Abedi, M. R., & Baghban, I. (2011). The effectiveness of narrative counseling on job adjustment and organizational commitment among Isfahan educational employees. *Journal of Psychological Achievements*, *18*(1), 240-223. (Persian)

Salehi, R., Abedi, M. R., Bagheban, I., & Nilforooshan, P. (2014). Investigation on Factor structure, reliability and validity of Career Adaptability Scale (CAAS). *Quarterly of Educational Measurement*, *4*(16), 49-66.(Persian)

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, *1*, 42-70.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 661-673.

Schouwenburg, H. C. (2004). Procrastination in academic settings: General introduction. In H. C. Schouwenburg, C. H. Lay, T. A. Pychyl and J. R. Ferrari (Eds), *Counseling the Procrastinator in Academic Settings* (pp. 3-17). American Psychological Association, Washington.

Seyed Javadin, S. R., Hasan Gholipour, T., Gholipour, A., Haji Karimi, A. A., & Karimi Jafari, F. (2017). Designing career adaptability model (case study: shazand petrochemical company). *Management Researches*, *10*(36), 31-62. (Persian)

Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, *133*(1), 65.-94.

Tahriri, M., Hayati, M., & Ghodrati Mirkouhi, M. (2019). Investigating the employees' quality of work life and predicting it based on career adaptability. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *6*(2), 177-192. (Persian)

Tuckman, B. W. (1991). The development and concurrent validity of the Procrastination Scale. *Educational and Psychological Measurement*, *51*(2), 473-480.

Zunker, V. (2006). *Career counseling: A holistic approach* (7th ed). Belmont, CA: Brooks Cole Cengage Learning.