

August-September 2020, Volume 9, Issue 3

The Role of online Career Counseling based on the Guidance Approach in Career Adaptability of Nurses

Nooshin Pordelan¹, Simin Hosseinian^{2*}

1- Ph.D. in Career Counseling, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran.

2- Ph.D. in Counseling, Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran.

(Corresponding author) Simin Hosseinian, Ph.D. in Counseling, Professor, Department of Counselling, Faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran.

Email: Hosseinian@alzahra.ac.ir

Received: 5 Oct 2019

Accepted: 13 July 2020

Abstract

Introduction: lack of qualified nurses is a global concern that endangers therapeutic quality. Studies show that in addition to attracting and selecting qualified nurses, their maintenance is another problem for hospitals. The objective of this study is to determine the effect of online career counseling based on guidance approach on career adaptability of nurses.

Methods: This quasi-experimental study includes pretest, posttest, and a control group. The statistical population of this study included all nurses working at hospitals in Tehran in 2019 and one of these hospitals was selected based on simple random sampling and 30 nurses were selected as the sample of this study using volunteer sampling method and assigned into experimental and control groups. After career counseling for 5 sessions, data were collected using Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ) and analyzed by SPSS 18 and repeated measures ANOVA.

Results: A significant difference exists regarding career adaptability means between the experimental group (84.40 ± 4.64) and the control group (72.73 ± 4.26). Moreover, a significant difference exists between research groups regarding career adaptability dimensions including concern ($p < 0.001$), curiosity ($p < 0.001$), trust ($p < 0.001$), and control ($p < 0.001$).

Conclusions: according to the findings of this study, it can be concluded that online counseling based on guidance approach can be used in nursing career adaptability and health areas.

Keywords: Career Adaptability, Online Career Counseling, Nursing, Guidance Approach.

نقش مشاوره شغلی بر خط بارویکرد راهنمایی بر انطباق پذیری شغلی پرستاران

نوشین پردلان^۱، سیمین حسینیان^{۲*}

۱- دکتری مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.
 ۲- دکتری مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.
 نویسنده مسئول: سیمین حسینیان، دکتری مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.
 ایمیل: hosseinian@alzahra.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۴/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۷/۱۴

چکیده

مقدمه: کمبود پرستاران با صلاحیت، یک مسئله جهانی است که کیفیت مراقبت های درمانی را به خطر می اندازد؛ تحقیقات نشان می دهند که مشکل بیمارستان ها علاوه بر جذب و گزینش پرستاران مناسب، نگرانی آنها است. هدف از انجام این پژوهش تعیین نقش مشاوره شغلی با رویکرد راهنمایی بر انطباق پذیری شغلی پرستاران است.

روش کار: این پژوهش نیمه تجربی از نوع پیش آزمون، پس آزمون، پیگیری با گروه کنترل است. جامعه آماری این پژوهش پرستاران کلیه بیمارستان های استان تهران در سال ۱۳۹۸ است که یکی از مجموعه بیمارستان های آن بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و تعداد ۳۰ پرستار به عنوان گروه نمونه با استفاده از روش نمونه گیری داوطلبانه انتخاب شدند و در دو گروه آزمایش و کنترل قرار گرفتند. بعد از انجام مشاوره شغلی به مدت ۵ جلسه برخط، داده ها به وسیله پرسشنامه انطباق پذیری شغلی جمع آوری شدند و با استفاده از نرم افزار Spss نسخه ۱۸ و آزمون آماری تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها: بین میانگین انطباق پذیری مسیر شغلی گروه آزمایش (۸۴/۴۰±۴/۶۴) و گروه کنترل (۷۲/۷۳±۴/۲۶) تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین در ابعاد انطباق پذیری شغلی شامل دغدغه (p<۰/۰۰۱)، کنجکاوی (p<۰/۰۰۱)، اعتماد (p<۰/۰۰۱) و کنترل (p<۰/۰۰۱) تفاوت معناداری بین دو گروه وجود دارد.

نتیجه گیری: از یافته های این پژوهش می توان نتیجه گرفت که می توان از مشاوره برخط با رویکرد راهنمایی در عرصه سلامت و انطباق پذیری شغلی پرستاران استفاده کرد.

کلید واژه ها: انطباق پذیری شغلی، مشاوره شغلی برخط، پرستاران، رویکرد راهنمایی.

مقدمه

با صلاحیت، یک مسئله جهانی است که کیفیت مراقب های درمانی را به خطر می اندازد [۷]. آمارها در ایران نشان می دهد که مشکل بیمارستان ها فقط جذب و گزینش پرستاران نیست بلکه مشکل اساسی نگرانی آنها است [۸] که یکی از دلایل ترک شغل پرستاران می تواند به دلیل عدم انطباق پذیری شغلی باشد [۹].

انطباق پذیری شغلی برای نخستین بار توسط Super & Knasel طرح شد که آن را به عنوان آمادگی فرد برای رویارویی با تغییر شغل و شرایط کاری تعریف نمودند. Savickas بیان داشت که افراد برای موفقیت در حیطه کاری جدید باید انطباق پذیری شغلی را در خود پرورش

پرستاران به دلیل شرایط خاص ناشی از محیط شغلی خود با استرس های شغلی خاصی روبرو می شوند [۱]، که این استرس ها و فشارهای شغلی می تواند به برون داد های منفی شغلی از جمله فرسودگی شغلی [۲،۳] و ترک شغل [۴] منجر شود. به همین دلیل پرستاران نیازمند داشتن صلاحیت و انطباق پذیری شغلی بالایی در شغل خود هستند [۵]. نداشتن انطباق پذیری شغلی در پرستاران باعث می شود که بسیاری از آنها پس از مدتی کار کردن و مواجه شدن با انبوهی از مشکلات و استرس های شغلی در محیط کار احساس خستگی نمایند [۶]. کمبود پرستاران

نوشین پردلان و سیمین حسینیان

یکی از انواع خدمات مشاوره‌ی غیرحضوری مشاوره برخط بر مبنای فناوری اطلاعات و ارتباطات یا اینترنت است که شامل ارائه خدمات پشتیبانی گسترده توسط متخصص به افرادی است که می‌خواهند از منابع و امکانات برای کمک به خود بدون دخالت متخصص استفاده کنند [۱۸] که به دلیل مزایای آن توجه پژوهشگران و متخصصان زیادی را به خود اختصاص داده است. استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات این ظرفیت را دارد که دسترسی به راهنمایی شغلی را گسترش دهد [۱۹]. اشکال جدید آموزش و پشتیبانی مجازی، توزیع اطلاعات زندگی کاری و برنامه‌ریزی شغلی و منابع دانش شغلی را گسترش دهد. در مجموع، استفاده از فناوری جدید در امر راهنمایی پیوسته در حال گسترش است و می‌توان به مراجعان کمک کرد تا استفاده مؤثری از فناوری اطلاعات و ارتباطات در جهت راهنمایی شغلی به عمل آورند [۲۰]. به نظر می‌آید که استفاده از مشاوره برخط برای پرستاران که زمان زیادی از وقت خود را در بیمارستان‌ها سپری می‌کنند و معمولاً زمان‌های مختلف شبانه‌روزی با مشکلات شغلی روبرو می‌شوند، ضروری است. با توجه به مقدمه بیان شده و ضرورت انطباق‌پذیری شغلی پرستاران این پژوهش درصدد پاسخگویی به این سوال است که آیا مشاوره شغلی برخط می‌تواند باعث افزایش انطباق‌پذیری شغلی پرستاران شود.

روش کار

این پژوهش نیمه تجربی از نوع پیش‌آزمون، پس‌آزمون، پیگیری با گروه کنترل است. از طرح نیمه تجربی در شرایطی استفاده می‌شود که امکان استفاده از طرح‌های آزمایشی وجود نداشته باشد و پژوهشگر محدودیت‌هایی از قبیل گزینش آزمودنی‌ها و واگذاری آن‌ها به شرایط یا گروه‌های مختلف به صورت تصادفی داشته باشد [۲۱]. جامعه آماری این پژوهش کلیه پرستاران بیمارستان‌های استان تهران در سال ۱۳۹۸ است که یکی از مجموعه بیمارستان‌ها به صورت تصادفی انتخاب شد. پس از مراجعه به بیمارستان و انجام هماهنگی‌های لازم با توجه به نظر Gall و همکاران [۲۱] مبنی بر انتخاب ۱۵ نفر به عنوان نمونه برای مداخلات تجربی تعداد ۱۵ نفر از پرستاران با استفاده از روش نمونه‌گیری داوطلبانه با گمارش تصادفی ساده به عنوان گروه مشاوره برخط و ۱۵ نفر به عنوان گروه کنترل انتخاب شدند.

دهند. منظور از انطباق‌پذیری شغلی، آمادگی فرد و منابع او برای کنار آمدن با گزینه‌های شغلی مکرر، تغییرات شغلی و چالش‌های شغلی است. افرادی که بیشتر به تغییرات محیطی و گذارها واکنش نشان می‌دهند به گونه‌ای بهنگام با صحنه‌های همیشه در حال تغییر که از مشخصه‌های حیطه کاری جدید است انطباق می‌یابند [۱۰]. توانایی منطبق شدن با موقعیت‌های در حال تغییر در ابتدا به وسیله تفاوت‌های فردی تعیین می‌شود که افراد را برای درگیر شدن در تلاش‌های انطباق‌جویانه به طور فعالانه، آماده می‌کند [۱۱].

باز بودن نسبت به تغییرات و تجربیات جدید، یادگیری مداوم، توانایی شناخت و درک فرصت‌های مسیر شغلی را حمایت می‌کند. افراد باز‌گرایش دارند به اینکه در مواجهه با چالش‌هایی که ذات موقعیت‌های نامطمئن است انعطاف نشان دهند؛ هم‌چنین افراد باز احتمالاً تغییرات را به عنوان چالش ادراک می‌کنند تا به عنوان تهدید و نسبت به تکنولوژی‌ها و فرایندهای جدید پذیرا هستند. بنابراین افرادی که نسبت به تجارب نو و تغییرات باز هستند، انطباق‌پذیرند [۱۲] برای انطباق‌پذیری لازم است افراد توانایی ایجاد تغییرات درونی را داشته باشند (خودشناسی) و در مقابل این تغییرات مثبت، قابل اعتماد و انعطاف‌پذیر باشند [۱۳]. ماهیت و سرعت حرکت تغییر در محل کار معاصر موقعیتی را ایجاد کرده است که در آن انطباق‌پذیری به عنوان صلاحیتی بسیار مهم و یا حتی ضروری برای بقا و موفقیت، شناخته شده است [۱۴]. انطباق‌پذیری شغلی چهار بعد شناخته شده و مشخص دارد که عبارتند از: دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد [۱۵].

نگرانی شغلی به مسائل مربوط به جهت‌گیری نسبت به آینده و احساس خوش‌بینانه در مورد آن می‌پردازد. تجارب، فرصت‌ها و فعالیت‌ها حسی رو به رشد از امیدواری و نگرشی با برنامه‌ریزی نسبت به آینده را ایجاد می‌کند [۱۶]. کنترل شغلی انعکاس دهنده‌ی احساس ذهنی خودفرمانی و قاطعیت در زمینه‌ی آینده‌ی شغلی است [۱۳]. کنجکاوی شغلی یک نگرش کنجکاوی را منعکس می‌کند که به کاوش شغلی بارور منجر می‌گردد و به جوان اجازه می‌دهد تا بطور واقع‌گرایانه فرآیندهای حرفه‌ای و تحصیلی را کاوش نماید و به آینده‌ی واقع‌گرا نزدیک شود و اعتماد شغلی با کسب توانایی حل مسئله و باورهای خودکارآمدی سروکار دارد [۱۷].

گرفت. معیار ورود به پژوهش داشتن علاقه به شرکت در پژوهش، داشتن حداقل سواد دیجیتالی، پرستار بودن بود و معیار خروج از پژوهش نیز عدم علاقه به شرکت در پژوهش و شرکت نکردن در جلسات بود. بعد تکمیل ظرفیت ثبت نام لیست آنها تهیه شد و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل قرار گرفتند. در جلسه اول پژوهش پیش آزمون بر روی گروه آزمایش و همزمان بر روی گروه کنترل به صورت آنلاین تکمیل شدند. جلسات آموزشی توسط پژوهشگر در ۵ جلسه برگزار شد، پس آزمون بر کلیه آزمودنی‌های گروه برخط و کنترل اجرا شد، همچنین آزمون‌های پیگیری به‌منظور ماندگاری اثر متغیر مستقل مجدداً در دو گروه اجرا گردید و بعد از پایان جلسات آموزشی، دوره آموزشی برای گروه کنترل برگزار شد و سپس از کلیه شرکت‌کنندگان گروه‌های آزمایش و کنترل قدردانی شد و به آنان هدایایی اهدا شد. با توجه به اینکه مشاوره آنلاین دارای انعطاف پذیری بیشتری جهت حضور شرکت‌کنندگان بود. در این پژوهش ریزی صورت نگرفت. بین گروه نمونه و مجریان طرح هیچ گونه ارتباط خارج از فضای پژوهش نیز وجود نداشت. خلاصه جلسات دوره آموزشی مشاوره شغلی با رویکرد راهنمایی آورده شده است (جدول ۱) [۲۴].

ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه پرسشنامه انطباق پذیری شغلی بود. این پرسشنامه توسط Savickas & Porfeli ساخته شده است [۲۲]. این ابزار حاوی ۲۴ سؤال است که نمره کلی به دست آمده از پرسشنامه نماینگر میزان انطباق‌پذیری شغلی فرد می‌باشد و افراد با توجه به طیف لیکرت از (۱ خیلی کم) تا (۵ خیلی زیاد) که برای هر سؤال قرار داده شده است به سؤالات جواب می‌دهند. پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارای ۴ زیر مقیاس است که میزان دغدغه (سوالات ۱ تا ۶)، کنترل (سوالات ۷ تا ۱۲)، کنجکاوری (سوالات ۱۳ تا ۱۸) و اعتماد (سوالات ۱۹ تا ۲۴) را می‌سنجد. Savickas & Porfeli همسانی درونی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و برای خرده‌مقیاس‌های دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۴، ۰/۷۹، و ۰/۸۵ گزارش نمودند [۲۲]. این پرسشنامه در ایران مورد بررسی و اعتبار یابی قرار گرفت و پایایی آن توسط محققان بسیاری مورد تایید قرار گرفته است [۲۳].

نمونه‌های پژوهش پس از پیش ثبت نام در وب سایت پژوهش انتخاب شدند و سپس با آنها تماس گرفته شد و هماهنگی‌های لازم جهت شرکت در دوره آموزشی صورت

جدول ۱: خلاصه جلسات مشاوره شغلی با رویکرد راهنمایی

ردیف	مشاوره با رویکرد راهنمایی
جلسه اول	سلام و احوال‌پرسی و معرفی رهبر گروه، اجرای پیش‌آزمون، معرفی اعضا به یکدیگر، معرفی دوره به اعضا و بحث درباره‌ی اهداف گروه، معرفی گام اول یعنی آنچه در مسیر شغلی مورد ترجیح ماست، تشویق و تحریک انگیزه پرستاران، تعیین تکلیف برای جلسه آینده، بیان خلاصه‌ای از آنچه در این جلسه گذشت، خداحافظی و اتمام جلسه.
جلسه دوم	سلام و احوال‌پرسی، بیان خلاصه‌ای از آنچه در جلسه قبل گذشت، پیگیری تکلیف جلسه قبل، تحریک دغدغه و بانگیزه شدن پرستاران جهت مشارکت، شناسایی و تعیین آرزوهای شغلی، تعیین تکلیف برای جلسه آینده، بیان خلاصه‌ای از آنچه در این جلسه گذشت، خداحافظی و اتمام جلسه.
جلسه سوم	سلام و احوال‌پرسی، گفتگو با اعضای گروه و نظرخواهی از آن‌ها در مورد روند کار گروه، بیان خلاصه‌ای از آنچه در جلسه قبل گذشت، پیگیری تکلیف جلسه قبل، تعیین میزان تلاش برای دستیابی به اهداف، طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی دستیابی به نحوه و چگونگی دستیابی هدف، تعیین تکلیف برای جلسه آینده، بیان خلاصه‌ای از آنچه در این جلسه گذشت، خداحافظی و اتمام جلسه.
جلسه چهارم	سلام و احوال‌پرسی، بیان خلاصه‌ای از آنچه در جلسه قبل گذشت، کمک به شناسایی رغبت، استعداد، تعیین تکلیف برای جلسه آینده، بیان خلاصه‌ای از آنچه در این جلسه گذشت، خداحافظی و اتمام جلسه.
جلسه پنجم	سلام و احوال‌پرسی، بیان خلاصه‌ای از آنچه در جلسه قبل گذشت، کمک به شناسایی ارزش‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، تعیین تکلیف برای جلسه آینده، بیان خلاصه‌ای از آنچه در این جلسه گذشت، اجرای پس‌آزمون و مشخص کردن زمان آزمون‌های پیگیری، خداحافظی و اتمام جلسه.

انطباق‌پذیری شغلی آن‌ها بررسی کند، شرکت می‌کنند. به افراد شرکت‌کننده اطمینان داده شد که اطلاعات مرتبط با ایشان به صورت محرمانه باقی خواهد ماند، پس از پایان پژوهش پرسشنامه‌ها و اطلاعات مرتبط با ایشان معدوم

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی در پژوهش حاضر، به شرکت‌کنندگان رضایت‌نامه کتبی به صورت آنلاین ارائه شد. همچنین به شرکت‌کنندگان توضیح داده شد که آن‌ها در پژوهشی که قصد دارد تأثیر مشاوره برخط را بر رشد

یافته ها

۱۵ نفر از پرستاران به عنوان گروه مشاوره برخط و ۱۵ نفر به عنوان گروه کنترل انتخاب شدند. گروه مشاوره برخط شامل ۸ زن و ۷ مرد با میانگین سنی ۳۲/۳ و انحراف معیار ۴/۹۶؛ و گروه کنترل شامل ۷ مرد و ۸ زن با میانگین سنی ۳۱/۱۳ و انحراف معیار ۴/۹۴ بودند. پرستاران شرکت کننده در پژوهش در بخش های مختلف بیمارستان شامل اتاق عمل، بخش های اورژانس، CCU، ICU، جراحی مغز و اعصاب، زنان و زایمان، جراحی داخلی، مشغول به کار بوده اند.

خواهد شد. نتایج به صورت گروهی بررسی می شود و هر زمان که بخواهند می توانند از ادامه کار انصراف دهند. همچنین طرح اصلی این پژوهش با شناسه ۹۹/۰۰۲ در کمیته اخلاق مورد بررسی و تایید قرار گرفته است. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده استاندارد به دو صورت الکترونیکی و کاغذی استفاده شد سپس داده های با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ در دو سطح توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی با استفاده از آزمون تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر (تک متغیره) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

جدول ۲: مشخصات توصیفی ابعاد انطباق پذیری مسیر شغلی گروه نمونه

گروه	دغدغه	کنترل	کنجکاوی	اعتماد	نمره کل	
پیش آزمون	برخط	۱۸/۳۳±۲/۴۱	۱۸/۸۷±۱/۶۵	۱۸/۸۷±۲/۵۶	۱۷/۷۳±۲/۶۸	۷۳/۲۷±۸/۲۵
	کنترل	۱۷/۶۰±۲/۴۷	۱۹/۰±۲/۱۳	۱۹/۰۷±۲/۲۱	۱۸/۷۳±۲/۶۵	۷۴/۴۰±۴/۴۳
پس آزمون	برخط	۲۱/۱۳±۲/۲۰	۲۰/۸۷±۱/۸۰	۲۱/۲۰±۲/۲۱	۲۱/۶۰±۱/۶۳	۸۴/۴۰±۴/۶۴
	کنترل	۱۷/۹۳±۱/۹۸	۱۸/۰۷±۱/۸۳	۱۸/۶۰±۲/۲۶	۱۸/۱۳±۲/۵۶	۷۲/۷۳±۴/۲۶
پیگیری	برخط	۲۱/۴۰±۲/۴۴	۲۱/۸۰±۲/۲۷	۲۱/۲۰±۳/۰۹	۲۱/۸۷±۲/۵۰	۸۴/۲۷±۷/۲۲
	کنترل	۱۷/۴۷±۲/۲۹	۱۷/۶۷±۲/۲۲	۱۸/۲۰±۲/۵۹	۱۷/۷۳±۳/۲۶	۷۱/۰۷±۴/۲۰
سطح معناداری	p<۰/۰۰۱	p<۰/۰۰۱	p<۰/۰۰۱	p<۰/۰۰۱	p<۰/۰۰۱	p<۰/۰۰۱

لویین؛ ۳) همگنی شرایط آزمودنی ها با استفاده از آزمون کرویت ماچلی که در این پژوهش تمامی شرط ها به جز شرط آزمون کرویت ماچلی برای دو متغیر کنجکاوی و اعتماد رعایت شده است و به همین دلیل در هنگام گزارش اثرات بین آزمودنی از آزمون های مقاوم مثل گرین هوس - گایسر استفاده شده است، که در ادامه این آزمون و آزمون چند متغیره مانوا جهت مقایسه آمیخته گروه ها در متغیرهای انطباق پذیری شغلی آورده شد.

همانطور که در (جدول ۲) مشاهده می شود گروه برخط نسبت به گروه کنترل نمرات بیشتری در پس آزمون کسب کرده اند که به منظور بررسی معناداری این تفاوت از آزمون تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر استفاده شد. برای انجام آزمون اندازه گیری مکرر رعایت چند پیش فرض ضروری است: (۱) پیش فرض همگنی ماتریس های واریانس-کوواریانس با استفاده از آزمون باکس؛ (۲) بررسی واریانس متغیرهای وابسته در گروه ها با استفاده از آزمون

جدول ۳: آزمون چند متغیره تاثیر دوره آموزشی بر انطباق پذیری شغلی گروه نمونه (مانوا)

لامبدای ویلکز (تعامل زمان و عضویت گروهی)	میزان	F	درجه آزادی	درجه آزادی خطا	سطح معناداری	مجذور اتا	توان
دغدغه	۰/۳۵	۲۴/۶۰	۲/۰۰	۲۷/۰۰	۰/۰۰۱	۰/۶۴	۱/۰۰
کنترل	۰/۵۴	۱۱/۰۹	۲/۰۰	۲۷/۰۰	۰/۰۰۱	۰/۴۵	۰/۹۸
کنجکاوی	۰/۷۰	۵/۷۵	۲/۰۰	۲۷/۰۰	۰/۰۰۱	۰/۲۹	۰/۸۲
اعتماد	۰/۵۳	۱۱/۹۳	۲/۰۰	۲۷/۰۰	۰/۰۰۱	۰/۴۶	۰/۹۹

کنار در نظر گرفتن زمان به بررسی تاثیر عضویت گروهی نیز می پردازد و هر دو را با هم وارد مدل می کند. به عبارت دیگر می توان گفت دوره های آموزشی بر میانگین گروه برخط نسبت به میانگین گروه کنترل در مرحله پس از آزمون و پیگیری تاثیر داشته است ($p < /0.05$) میزان این تاثیر یا تفاوت در دغدغه برابر با ۰/۶۴؛ کنترل برابر با ۰/۴۵؛ کنجکاوی برابر با ۰/۲۹ و اعتماد برابر با ۰/۴۶ است. توان آماری ۱ و نزدیک به یک بیانگر کفایت حجم نمونه می باشد. نتایج آزمون اثرات درون آزمودنی ها در (جدول ۴) آورده شده است.

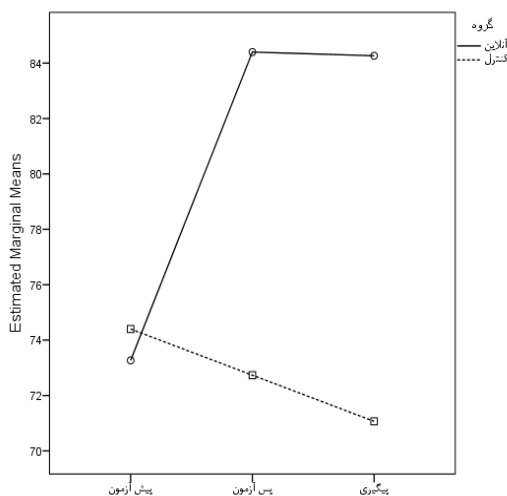
نتایج آزمون چند متغیره یا تحلیل مانوا در (جدول ۳) نشان می دهد که آزمون لامبدای ویلکز مربوط به تفاضل متغیر پژوهش در متغیر های دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد شغلی هم در اجرای سه بار آزمون و هم در تعامل زمان با عضویت گروهی از لحاظ آماری معنادار می باشد. در این آزمون (جدول ۳) اثر هر کدام از متغیرها بررسی می شوند به طور مثال بدون در نظر گرفتن عضویت گروهی فقط مشخص می سازد که گروه ها در اثر زمان معنادار شده اند (در سه مرحله) ولی زمانی که عضویت گروهی به عنوان یک فاکتور مهم و تاثیر گذار وارد مدل می شود در

جدول ۴: اثرات درون آزمودنی ها تاثیر دوره آموزشی بر انطباق پذیری شغلی گروه نمونه (تک متغیره)

متغیر	آزمون	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور اتا	توان آماری
دغدغه	فرض کروی	۴۲/۵۶	۲	۲۱/۰۷	۲۹/۲۴	۰/۰۰۱	۰/۵۱	۱/۰۰
	گرینهاوس-گیسر	۴۲/۱۵	۱/۸۷	۲۲/۴۹	۲۹/۲۴	۰/۰۰۱	۰/۵۱	۱/۰۰
کنترل	فرض کروی	۶۰/۰۲	۲	۳۰/۰۱	۱۴/۹۲	۰/۰۰۱	۰/۳۴	۰/۹۹
	گرینهاوس-گیسر	۶۰/۰۲	۱/۸۲	۳۳/۸۸	۱۴/۹۲	۰/۰۰۱	۰/۳۴	۰/۹۹
کنجکاوی	فرض کروی	۴۵/۶۰	۲	۲۲/۸۰	۸/۹۹	۰/۰۰۱	۰/۲۴	۰/۹۶
	گرینهاوس-گیسر	۴۵/۶۰	۱/۵۴	۲۹/۵۸	۸/۹۹	۰/۰۰۱	۰/۲۴	۰/۹۲
اعتماد	فرض کروی	۱۱۶/۸۶	۲	۵۸/۴۳	۱۹/۴۹	۰/۰۰۱	۰/۴۱	۱/۰۰
	گرینهاوس-گیسر	۱۱۶/۸۶	۱/۲۸	۹۱/۰۴	۱۹/۴۹	۰/۰۰۱	۰/۴۱	۰/۹۹

۳۴ درصد از تغییرات متغیر کنترل، ۲۴ درصد از تغییرات متغیر کنجکاوی و ۴۱ درصد از تغییرات متغیر اعتماد به دلیل عضویت گروهی بود. در ادامه نمودار مقایسه میانگین گروه ها در پیش آزمون، پس از آزمون و پیگیری آورده شده است.

نتایج تحلیل ساده واریانس در (جدول ۴) نیز مشابه نتایج تحلیل مانوا است، میزان تفاوت دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد با در نظر گرفتن تعامل زمان و عضویت گروهی به ترتیب برابر است با ۰/۵۱، ۰/۳۴، ۰/۲۴ و ۰/۴۱ بود به عبارتی می توان گفت ۵۱ درصد از تغییرات متغیر دغدغه،



شکل ۱: میانگین نمره کل انطباق پذیری شغلی در پیش آزمون، پس از آزمون و پیگیری

بحث

این پژوهش با هدف بررسی اثر بخشی مشاوره شغلی به صورت برخط بر انطباق پذیری شغلی پرستاران انجام شد. نتایج نشان داد که مشاوره شغلی به صورت برخط توانسته است منجر به افزایش نمرات ابعاد انطباق پذیری (دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد) شود. در تبیین نتایج یافته های پژوهش می توان گفت که با رشد تکنولوژی تغییرات در بافت زندگی و دنیای کار افزایش بیشتری خواهد داشت که این تغییرات باعث می شود که افراد به دنبال یافتن راه حل هایی برای انطباق خود با شرایط شغلی باشند. علاوه بر فشار های حاصل از تغییرات دنیای کار وجود استرس ها و مشکلات شغلی موجود در شغل پرستاران باعث می شود که انطباق پذیری در این رشته شغلی بیشتر ضرورت پیدا کند. در این پژوهش برای افزایش انطباق پذیری شغلی از رویکرد راهنمایی استفاده شد. در این رویکرد به آگاهی فرد از خود، محیط و در نتیجه هماهنگ کردن ویژگی های خود و محیط تأکید بسیاری می شود که این خود منبعی قوی برای انطباق پذیری افراد می باشد، همچنین افراد از طریق جمع آوری اطلاعات درباره استعداد، رغبت، ارزش ها و مهارت ها به شناخت و آگاهی بیشتری از خود کسب می کنند و در نتیجه انطباق پذیری بیشتری خواهند داشت.

نتایج یافته های این فرضیه در مورد اثر بخشی مشاوره بر انطباق پذیری شغلی با پژوهش های Hooley و همکاران [۲۵]؛ Pordelan و همکاران [۲۶] که به این نتیجه رسیدند که مشاوره شغلی برخط بر رشد خودآگاهی مسیر شغلی دانشجویان تاثیر دارد همسو است. نتایج همچنین از پژوهش Yarbroug و همکارانش [۲۷] که در پژوهشی به بررسی رابطه ارزش های حرفه ای، رضایت مسیر شغلی، رشد مسیر شغلی و قصد ماندن در شغل پرداختند همسو است. با توجه به نتایج همچنین می توان گفت از پژوهش Nauta که در پژوهشی رغبت های مسیر شغلی، خودکارآمدی و شخصیت را به عنوان پیش بینی کننده کشف مسیر شغلی بررسی کرد [۲۸]، همسو است. مشاوره شغلی برخط می تواند به عنوان ابزاری قابل اعتماد عمل کرده و اطلاعات مرتبط، مفید و راهنمای مناسبی برای نیازمندان به خدمات مشاوره و نیز مشاوران شغلی از طریق رویکردهای مختلف مشاوره شغلی فراهم نماید، کشورهای مختلف این سامانه مشاوره را سنجیده اند به طور مثال bright side یک موسسه خیریه در انگلستان است که برای افزایش آگاهی و ارائه خدمات

نوشین پردلان و سیمین حسینیان

مشاوره به صورت برخط به جوانان در مورد تحصیل و مسیرهای شغلی و قابلیت آنها برای تحقق آرزوها کار می کند. برای رسیدن به این هدف، brightside یک سیستم مشاوره شغلی برخط و پایگاهی برای اطلاعات شغلی برخط و منابع یادگیری ارائه می دهد. در این محیط، مشاوران و متخصصان آموزش دیده با جوانان محروم ارتباط برقرار می کنند تا آنها را نسبت به گزینه های شغلی که می توانند داشته باشند آگاه تر کنند [۲۸].

در این پژوهش نیز ایجاد یک پایگاه و منبعی برای تعامل پرستاران با مشاور فراهم شد که به عنوان یک ویژگی مشاوره شغلی برخط در پژوهش حاضر می باشد. Galliot نیز در پژوهشی به بررسی راهنمایی شغلی برخط و تأثیر آن بر تصمیم گیری شغلی دانش آموزان مدارس ایتالیا پرداخت و به این نتیجه رسید که ایجاد پایگاهی برای راهنمایی شغلی برخط به دانش آموزان برای تصمیم گیری شغلی کمک می کند که با پژوهش حاضر همسو است [۲۹].

یک نقطه قوت دوره های آموزشی برنامه برخط در پژوهش حاضر استفاده از وسایل سمعی بصری نظیر اسلاید، فیلم های ویدئویی و کارتون است که توجه را به متغیرهای مهم در رشد شغلی مانند ایده های نامعقول و مهارت ها معطوف می سازد. از این رو، آنها از طریق جمع آوری اطلاعات درباره ویژگی های شخصیتی، استعداد، علایق، برنامه های آموزشی و مشاغل به انطباق پذیری شغلی کمک می کنند. سیستم مشاوره شغلی برخط قادر است تا برای مشاوران شغلی ابزاری جامع جهت اقدامات عملی مشاوره ای فراهم کند و می تواند به گستره وسیع و متنوعی از منابع به منظور استفاده برای مراجعان خود از قبیل ارزشیابی های استاندارد، بازخوردهای ساختارمند و اطلاعات به روز در مورد گزینه های آموزش، تسهیلات و بازار کار دسترسی داشته باشد. نتایج یافته های این پژوهش در زمینه کارآمدی سایت مشاوره با پژوهش های دیگر محققان همسو می باشد [۳۰-۳۴].

این پژوهش داری محدودیت هایی است. اول اینکه به بررسی افزایش انطباق پذیری پرستاران در یک مجموعه بیمارستانی پرداخته است و برای افزایش تصمیم پذیری نیاز به انجام مطالعه در سطح چند مرکزی می باشد. دوم اینکه پژوهش یک مطالعه مقطعی بوده است، پس لازم است این پژوهش به صورت طولی انجام شود و نتایج آن در بلند مدت مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گیرند؛ سوم اینکه نمونه این پژوهش پرستاران هستند که اکثرا بزرگسال هستند، پس

بهتر است تحقیق در نمونه های غیر پرستار نیز مورد بررسی قرار گیرد.

سیاسگزاری

این پژوهش بر گرفته از طرح پسا دکتری می باشد که سازمان حامی آن دانشگاه الزهرا بوده است. نویسندگان از تمامی افراد شرکت کننده در پژوهش و همه کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری کرده اند تشکر می کنند. لازم به ذکر است که طرح اصلی این پژوهش نیز در کمیته اخلاق دانشگاه الزهرا در تاریخ ۱۳۹۹/۱۱/۴ با کد ۹۹/۰۰۲ مورد تایید قرار گرفته است.

تضاد منافع

نویسندگان اذعان می دارند که در این پژوهش تعارض منافی وجود ندارد.

نتیجه گیری

بنابراین استفاده از فناوری در مداخلات شغلی رویکرد نوینی است. فناوری و اینترنت می تواند پشتیبان راهنمایان شغلی در ارائه خدمات با کیفیت بالا بوده و از طریق استفاده از آزمون ها، مطالب و نظریه های مختلف شغلی به صورت برخط، به سرعت در دسترس متقاضیان قرار گیرد. نتیجه مطالعه حاضر نشان داد که سامانه مشاوره شغلی برخط می تواند در ارائه خدمات مشاوره و راهنمایی نقش داشته باشد و به عنوان یک نوع از رویکردهای جدید به مشاوره می تواند مورد استفاده قرار گیرد.

Reference

1. Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P. Preventing stress-related ill health among future nurses: Effects over 3 years. *International Journal of Stress Management*. 2019;26(3):272. <https://doi.org/10.1037/str0000110>
2. Borna M, Pordelan N, khosravani A, Khalijian S, Hosseinian S. Structural analysis of calling in nurses with career frustration and self-efficiency components. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*. 2016; 4 (4) :1-12.
3. Hosseinian S, Pordelan N, Heidari H, Salimi S. Analysis of exhaustion vocational nurses structure with structural analysis of burnout among nurses considering acceptance, commitment, and emotion regulation. *J Mazandaran Univ Med Sci*. 2014; 24 (113) :37-46.
4. Sadeghi M, Radmehr P, Shahbazirad A. The role of moral distress and job burnout in the prediction of turnover intention among nurses. *J Urmia Nurs Midwifery Fac*. 2017; 14 (10) :867-874.
5. Meretoja R, Lindfors K, Kotila J. Professional practice competence framework for the nurse leader. in *leadership in nursing: experiences from the european nordic countries*. Springer: Cham; 2019. P. 115-127. https://doi.org/10.1007/978-3-030-10964-6_9
6. White M, Dorman SM. Receiving social support online: implications for health education. *Health education research*. 2001 1;16(6):693-707. <https://doi.org/10.1093/her/16.6.693> PMID:11780708
7. Christmas K, Hart KA. Workforce shortages are a global issue. *Nursing Economics*. 2007;25(3):175.
8. Farsi Z, Dehghan-nayeri N, Negarandeh R, Broomand S. Nursing profession in Iran: an overview of opportunities and challenges. *Japan journal of nursing science*. 2010;7(1):9-18. <https://doi.org/10.1111/j.1742-7924.2010.00137.x> PMID:20618672
9. Chan SH, Mai X. The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*. 2015 1;89:130-9. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>
10. Glavin, K. Measuring and assessing career maturity and adaptability. *APA handbook of career intervention*. 2015, 183-192. <https://doi.org/10.1037/14439-014>
11. Fugate M, Kinicki AJ, Ashforth BE. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*. 2004 1;65(1):14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
12. Bimrose J, Brown A, Barnes SA, Hughes D. The role of career adaptability in skills supply. evidence report 35. wath-upon-dearne: uk commission for employment and skills (UKCES).2011.
13. Savickas ML. The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 2005;1:42-70.
14. Henigan DA. Arms, anarchy and the second amendment. *Val. UL Rev*. 1991;26:107.

15. Savickas ML. Life-design international research group: Career adaptability project. Berlin: Humboldt Universitat. 2008.
16. Savickas ML. Improving career time perspective. *Techniques of career counseling*. 1991:236-49.
17. Patton W, Porfeli EJ. Career exploration for children and adolescents. In *Career development in childhood and adolescence*. Belgium: Brill Sense; 2007. P. 47-69. https://doi.org/10.1163/9789460911392_005
18. Hartung PJ, Savickas ML, Walsh W. *APA handbook of career intervention, Volume 2: Applications*: American Psychological Association; 2015. <https://doi.org/10.1037/14439-000>
19. Pordelan N, Sadeghi A, Abedi MR, Kaedi M. Promoting student career decision-making self-efficacy: An online intervention. *Education and Information Technologies*. 2020 Mar; 25 (2): 985-96. <https://doi.org/10.1007/s10639-019-10003-7>
20. Sampson JP. *Designing and implementing career programs: A handbook for effective practice*. National Career Development Association; 2008.
21. Gall MD, Borg WR, Gall JP. *Educational research: An introduction*. Longman Publishing; 1996.
22. Savickas ML, Porfeli EJ. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*. 2012 1; 80 (3):661-73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
23. Salehi R, Abedi M, Bagheban I, Nilfrooshan P. Investigation on factor structure, reliability, and validity of career adaptability scale (CAAS). *Quarterly of Educational Measurement*. 2014;4(16):49-66.
24. Savickas, M. L. Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing. *APA Handbook of Career Intervention*, 2015, 129-143. <https://doi.org/10.1037/14438-008>
25. Hooley T, Hutchinson J, Neary S. Ensuring quality in online career mentoring. *British Journal of Guidance & Counselling*. 2016; 44 (1):26-41. <https://doi.org/10.1080/03069885.2014.1002385>
26. Pordelan N, Sadeghi A, Abedi MR, Kaedi M. Effectiveness of online and face-to-face counseling with the paradigm of guiding on career self-awareness Development. *Quarterly journal of career & organizational counseling*. 2018;9(33):68-88. [In Persian].
27. Yarbrough S, Martin P, Alfred D, McNeill C. Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay. *Nursing Ethics*. 2017;24(6):675-85. <https://doi.org/10.1177/0969733015623098> PMID:26811397
28. Nauta MM. Career interests, self-efficacy, and personality as antecedents of career exploration. *Journal of career assessment*. 2007;15(2):162-80. <https://doi.org/10.1177/1069072706298018>
29. Galliot NY. Online career guidance: does knowledge equate to power for high school students?. *Journal of psychologists and counsellors in schools*. 2017; 27 (2):190-207. <https://doi.org/10.1017/jgc.2017.7>
30. Bridgstock R. Employability and career development learning through social media: Exploring the potential of LinkedIn. In *Challenging future practice possibilities*. Belgium: Brill Sense; 2019. P. 143-152. https://doi.org/10.1163/9789004400795_012
31. Coyer C, Fox M, Cantorna E, Bikos L. Effects of participation in an online course on undergraduate career decision-making self-efficacy. 2018.
32. Nota L, Santilli S, Soresi S. A life-design- based online career intervention for early adolescents: Description and initial analysis. *The Career Development Quarterly*. 2016; 64 (1):4-19. <https://doi.org/10.1002/cdq.12037>
33. Pordelan N, Sadeghi A, Abedi MR, Kaedi M. How online career counseling changes career development: A life design paradigm. *Education and Information Technologies*. 2018; 23 (6): 2655-72. <https://doi.org/10.1007/s10639-018-9735-1>
34. Ardi Z. An analysis of education principle implementation in an online counseling approach: a preliminary study based on analysis using the Rasch model. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*. 2019 5; 4 (2):59-68. <https://doi.org/10.23916/0020190418720>
35. Pordelan N, Hossinian H. Design and development of the online career counseling: A tool for better career decision making. *Behaviour & Information Technology*. 2020; forthcoming. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2020.1795262>