

تاثیر دوره‌های کارآموزی حسابداری بر مهارت‌های ارتباطی بین فردی و رابطه این مهارت با انطباق‌پذیری مسیر شغلی در میان کارآموزان حسابداری (مطالعه موردی)

محسن بلندرفتار^{۱*}، علی اصغر بلندرفتار^۲، مه‌لقاء کریمی^۳، جواد رضوی^۴، فرنام فرهو^۵

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن

^۳ دکترای تخصصی مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران

^۴ کارشناسی ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی کوشیار، رشت

^۵ دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی کوشیار، رشت

چکیده

در هر سازمانی، ارتباط موفق زمانی است که درک مشترکی در تعاملات وجود باشد و از آنجایی که یادگیری‌های ذهنی و اجتماعی افراد با تعامل در محیط توسعه می‌یابد، این پژوهش سعی می‌کند تا تاثیر دوره‌های کارآموزی حسابداری را بر مهارت‌های ارتباطی بین فردی بررسی نماید. این پژوهش یک تحقیق شبه تجربی و از نوع پیش‌آزمون و پس‌آزمون بدون گروه کنترل یا شاهد و از نظر ماهیت، توصیفی-همبستگی بوده که در سه مرحله اجرا گردید. جامعه آماری شامل کارآموزان دوره حسابداری یکی از موسسات آموزشی حسابداری در شهر بندرعباس به تعداد ۵۸ نفر بوده که از پرسشنامه به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین میانگین دوره‌های کارآموزی حسابداری در گروه آزمایش پیش از اجرای دوره (پیش‌آزمون) و پس از اجرای دوره (پس‌آزمون) تفاوت معنی داری وجود داشته و دوره‌های کارآموزی حسابداری بر مهارت ارتباطی بین فردی کارآموزان حسابداری تأثیر دارد. همچنین از آنجایی که توانایی پذیرش نقش‌های مختلف شغلی در مفهوم انطباق پذیری مسیر شغلی اهمیتی ویژه دارد، در ادامه این پژوهش، پس از اشتغال تعداد ۳۴ نفر از جامعه آماری مذکور، رابطه مهارت ارتباطی بین فردی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی این افراد بررسی گردید و نتایج نشان داد که مهارت ارتباطی بین فردی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی در شاغلین در مشاغل مرتبط با حسابداری رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج این پژوهش لزوم گسترش و توسعه مهارت های ارتباطی بین فردی را در میان متقاضیان بازار کار حسابداری به دلیل تعامل بین عوامل شخصی، شناختی، رفتاری و محیطی را در رویکردی عملیاتی در محیط آموزشی توصیه می‌کند.

واژه‌های کلیدی: انطباق‌پذیری، بین فردی، حسابداری، مهارت ارتباطی، مدیریت

۱. مقدمه

در هر سازمانی، تعامل موثر، شکلی از اجبار است تا بنگاه بتواند به اهداف خود دست یابد؛ زیرا تنها توانایی افراد در ارتباط برقرار کردن به شکل صحیح است که آنها را قادر می سازد تا با یکدیگر به شیوه ای مؤثر و سازنده کار کنند. مهارت های بین فردی برای هر سازمان موفق ضروری است زیرا فرهنگ کار تیمی و همکاری را تقویت می کند و منجر به نتایج بهتر می شود [۱]. امروزه در نتیجه تغییرات اقتصادی، کارفرمایان مشتاق به جستجوی کارکنانی هستند واجد داشتن ویژگی هایی بیشتر از مدرک تحصیلی باشند [۲]. سازمان ها محیط های اجتماعی هستند که عمدتاً به واسطه پیشرفت های تکنولوژیکی و اجتماعی، افراد مختلفی در آن مشغول به فعالیت اند و امروزه یافتن جایی با کارمندانی از جنسیت، سن، مذهب و نژاد مشابه تقریباً غیرممکن است. در عوض، محیط شغلی کارمندان مختلفی دارد که هر کدام فرهنگ و شخصیت منحصر به فردی دارند. برای ترویج سلامت چنین محیط های کاری، برای کارکنان ضروری است که بتوانند با یکدیگر تعامل داشته باشند، علاوه بر آگاهی از نظرات، عقاید و ترجیحات دیگران، در نحوه صحبت، رفتار یا عمل خود حساس باشند و مهمتر از آن، در طول این تعاملات، در جبهی ظرفیت تفسیر احساسات دیگران و تنظیم خود را داشته باشند که هماهنگی، کار تیمی و همکاری در آنها پیشرفت کند [۳].

ارتباط، فرآیند ارسال و دریافت پیام بین افراد یا گروهی از افراد، با برخی از تأثیرات و بازخورد فوری است [۴] و ارتباطات بین فردی، فرآیند انتقال اطلاعات با درک مشترک از یک فرد به دیگری است [۵] و شایستگی یک فرد برای نظم بخشی به انتقال این اطلاعات از طریق راه های ارتباطی کلامی و غیرکلامی به طور موثر به معنای مهارت در ارتباط بین فردی است [۶]. مهارت ارتباط بین فردی شامل همکاری، اعتماد و مشارکت افراد در ارتباط و تشخیص مرزهای بین فردی مناسب، دوست یابی و نهایتاً شروع و خاتمه ی ارتباطات است [۷]. ارتباطات بین فردی اصطلاح گسترده ای است که طیفی از ویژگی ها را در بر می گیرد که برای تعاملات سودمند بین افراد ضروری است؛ از گشاده روئی، همدلی و جامعه پذیری گرفته تا حمایت، صراحت بیان و نزدیک و بی واسطه بودن. روابط بین فردی در تعامل با مشتریان و همکاران، شفافیت و مشارکتی را تقویت می کند که از نظر زمینه ای برای فرد و محیط شغلی مناسب است [۸] و از دیگر سو، فقدان مهارت های ارتباطی ممکن است منجر به اختلافات شخصی، اجتماعی و شغلی شود که بر خانواده، روابط اجتماعی و سازمان ها تأثیر می گذارد. همچنین در مدارج بالاتر، کمبود مهارت های ارتباطی بین فردی با ابتلا به سندرم استرس شغلی و کاهش رضایت شغلی مرتبط است؛ بخصوص این که اختلافات بین فردی در محیط های کاری مختلف مشهود و در برخی از موسسات تبدیل به نگرانی شده است [۹]. بامباکاس و پاتریکسون^۲ (۲۰۰۸) با مصاحبه با تعدادی از مدیران ارشد منابع انسانی به این نتیجه رسیدند که مهارت های ارتباطی بین فردی در سطح مدیران ارشد جامعه آماری مورد مطالعه آنها دارای کمبودهایی است و بویژه در زمانی که نیاز به ایجاد تعهد سازمانی در میان کارکنان است آنها با چالش جدی مواجه می شوند [۱۰].

اگرچه مفهوم پردازی بنای رابطه را شکل می دهد و کیفیت تعامل ارتباطی ریشه در تجارب ذهنی تجسم یافته افراد دارد [۱۱]. همچنین بیشتر فعالیت های ارتباطی ما به صورت ناخودآگاه انجام می شود اما به این معنی نیست که بر روی ویژگی ها و آگاهی های مهارت ارتباطی تسلطی وجود ندارد [۱۲]. ارتباط نادرست قابل اجتناب است و یک فرد می تواند از انتظاراتی که در فرآیند ارتباطی فردی و سازمانی از او دارند مهارت پیدا کند [۱۳]. برخی از پژوهش ها همچنان که در نظریه یادگیری اجتماعی^۳ هم مطرح شده است، به تعلیم مستقیم مهارت های جدید و تسهیل تجربه هایی که می تواند به یادگیری جدید بیانجامد اشاره کرده اند [۱۴]؛ [۱۵]. نتایج این پژوهش ها نشان می دهد که آموزش مهارت های ارتباطی بین فردی منجر به افزایش معنادار روابط

^۱ Interpersonal Communication Skills^۲ Bambacas Patrickson^۳ Social Cognitive Theory

اجتماعی و حل تعارضات بین فردی می شود [۱۶]؛ [۱۷]؛ [۱۸]. پژوهش دهاقانی^۴ و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد که آموزش مهارت های ارتباطی بین فردی میانگین نمره رضایت شغلی را در گروه آزمون افزایش می دهد [۱۹]. همچنین یافته های پژوهش راجش و شوکنشی^۵ (۲۰۱۳) نشان می دهد که رضایت معلمان از مهارت های ارتباطی بین فردی سرپرستان رابطه مثبتی با رضایت از رشد آنها در شغل و رابطه منفی با فرسودگی شغلی دارد [۲۰]. علیرغم این پژوهش ها، اجرای مداخلات چند رشته ای اغلب در زندگی واقعی غیرممکن است [۲۱]، زیرا افراد واقعیت را به شیوه ای شخصی تجربه، احساس و زندگی می کنند [۹] اما از آنجایی که یادگیری های ذهنی، روانی، اجتماعی، فرهنگی، عاطفی و روحی افراد با ارتباط با انسان های دیگر شکل می گیرد و توسعه می یابد، پس خانواده، معلمان، دوستان، کارفرمایان، همکاران و حتی کتاب و فیلم، دائماً می تواند بر رشد، تغییر، تثبیت یا شکل دهی به تکامل انسان موثر باشد [۱۲]. مانند پژوهش بارکر^۶ (۲۰۰۴) که نشان داد دانش آموزانی که آموزش های میان فرهنگی را دریافت می کنند، نسبت به دانش آموزانی که آموزش های مهارت های روابط بین فردی قابل تعمیم بالاتری دارند [۲۲]. حتی پژوهش خان^۷ و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که ورزش نقش مثبتی در توسعه مهارت های ارتباط بین فردی دارد و مهارت های ارتباطی بین فردی را به سایر حوزه های زندگی انتقال می دهد [۲۳]. پیمان و همکاران (۱۳۹۰) معتقدند که مهارت های ارتباطی صفت شخصیتی نیستند اما رابطه نزدیکی با عقاید شخصی و اعتماد به نفس دارند و طی پژوهشی به ارزیابی مهارت های ارتباطی بین فردی اساتید دانشگاه علوم پزشکی ایلام پرداختند که نتایج، سطح مهارت های ارتباطی اساتید مورد مطالعه را در حد متوسط ارزیابی کرد و جنسیت را تنها عاملی دانست که ارتباط معناداری با سطح مهارت های ارتباطی بین فردی آنان داشته و مردان مهارت بیشتری نسبت به زنان در برقراری ارتباط داشتند [۲۴]. پژوهش منگو^۸ و همکاران (۲۰۲۳) نیز ضمن بررسی سطح مهارت های ارتباطی بین فردی دانشجویان و الگوی آموزشی مبتنی بر پروژه^۹ را جهت در آماده سازی این مهارت توصیه کند [۲۵]. کرافورد^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۰) نیز معتقدند که می توان با تجربیات محل کار یا در هر محیطی، مهارت های ارتباطی را توسعه داد و سبب ایجاد قابلیت آمادگی برای کار در دانشجویان گردید [۲۶]. اگرچه در بیشتر متون و جوامع علمی، تعاریف متعددی از کارآموزی و کارورزی بیان شده است که در برخی موارد، حیطه فعالیت دو واژه یکسان و در برخی از موارد متفاوت است، اما بطور کلی، کارآموزی فرایندی است که در آن دانشجویان در شرایط واقعی کار درگیر می شوند و کارورزی را به معنی آموزش کار در صنعت و محل کار در نظر گرفته اند. از آنجایی که مفهوم کارورزی بیشتر با سازمان های دولتی، خصوصی، صنایع، مراکز تحقیقاتی پیوند خورده است، بسیاری از پژوهش ها و ادبیات پژوهشی در حول این مفهوم یا دروس دانشگاهی مرتبط با اینگونه از محیط ها انجام شده و به موانع، معایب و بازخوردهای نامناسب کارورزی در اجرا بخصوص در رابطه با حرفه های معلمی، پرستاری و پزشکی پرداخته اند [۲۷]؛ [۲۸]؛ [۲۹]؛ [۳۰]؛ [۳۱]. از آنجایی که شغل حسابداری یک فعالیت مهم اقتصادی است که فرد شاغل در آن با حل مسأله سروکار دارد، مشارکتش به عنوان چشم و گوش مدیران، پیوندی کلیدی در تجزیه و تحلیل شیوه ها و تصمیم گیری سازی مدیریتی در جهت کارایی بیشتر بنگاه اقتصادی دارد [۳۲] اما ارتباط بین این افراد تنها زمانی موفق است که درک مشترکی در خصوص اطلاعات مورد تبادل وجود داشته باشد و فقدان مهارت در برقراری ارتباط صحیح، می تواند باعث سردرگمی فوق العاده، هدر دادن تلاش ها و ازدست دادن فرصت ها شود [۱۳].

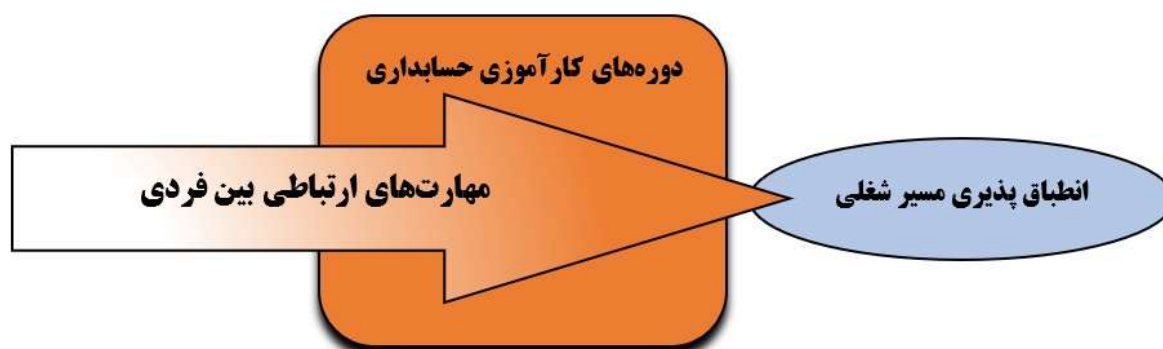
^۴ Dehaghani^۵ Rajesh and Suganthi^۶ Barker^۷ Khan^۸ Menggo^۹ Project-Based Learning^{۱۰} Crawford

این در حالی است که در محیط های دانشگاهی بیش از ۶۰ درصد وقت کلاس صرف سخنرانی اساتید می شود یعنی حتی آموزش کنونی حسابداری، انتقال مطالب مواد درسی از مدرسین به دفاتر دانشجویان است [۳۳]. از دیگر سو، فن آوری های جدید در حسابداری به طور گسترده برای ایجاد موفقیت سازمانی حیاتی در نظر گرفته می شوند و کسب مهارت در آنها در کنار سایر مهارت های لازم برای فارغ التحصیلان و متخصصان ضروری است [۳۴]. ابراهیمی (۱۳۹۶) در پژوهشی با پرسشنامه محقق ساخته به بررسی میزان تأثیر درس کارورزی بر قابلیت های فردی و تخصصی دانشجویان رشته حسابداری پرداخت که نتایج تحقیق نشانگر این است که بین درس کارورزی و قابلیت های فردی و تخصصی و افزایش توان اجرایی، شانس جذب، ایده پردازی، خلاقیت، نوآوری، کارایی، اثربخشی، بهره وری، شناخت و خود سنجی دانشجویان از میزان تحصیلاتشان، تبدیل آگاهی های علمی و تخصصی به آگاهی های کاربردی و توسعه فردی و تخصصی سطح معنی داری وجود دارد [۳۵]. ابید (۲۰۰۴) نیز ادغام علم و عمل را در رشته حسابداری با دوره های کارآموزی حسابداری و برنامه های کار مشارکتی مرتبط دانسته و با مقایسه عملکرد دانشجویان در قبل و بعد از اجرای دوره، از آن به عنوان ابزاری برای افزایش دانش و انگیزه دانشجویان حمایت می کند [۳۶]. بر این اساس، پژوهش حاضر در مرحله اول سعی می کند تا تأثیر دوره های کارآموزی حسابداری را بر مهارت های ارتباطی بین فردی بسنجد.

حسابداران همچون هر فرد شاغل دیگری، نیازمند شناخت ضمنی خود از یک سو و شناخت حرفه ای خود از سوی دیگر می باشند، چراکه از طریق شناخت می توانند کارکردهای کیفی قابل توجه تری را به ذینفعان ارائه دهند. در واقع وجود برخی تفاوت ها در ویژگی های درونی و بیرونی فرد در مواجهه با حرفه ای که در آن مشغول است، می تواند کارکردهای رفتاری و عملکردی را به شدت با چالش مواجه نماید [۳۷]. انطباق پذیری از جمله ویژگی ها و مهارت های نرمی است که هر کسی برای پیشرفت شغلی، اجتماعی و فردی به آن نیاز دارد [۲]. انطباق پذیری یعنی سازگاری با شرایط و محیط سخت برای رقم زدن اتفاقات مؤثر و عملی شدن اهداف نهایی [۳۸] و انطباق پذیری مسیر شغلی،^۲ توانایی کنار آمدن، تداوم و پذیرش تغییر در نقش های مختلف شغلی در سازمان است که مفهومی با ساختاری روانی-اجتماعی دارد و در واقع منابعی را برای فرد فراهم می کند که او را در رویارویی با وظایف متغیر، تغییرات شغلی و تهدیدات پیش بینی شده و حتی پیش بینی نشده، در نقش های مختلف شغلی در سازمان آماده می کند [۳۹]. انطباق پذیری مسیر شغلی، برخورداری از نگرش ها، صلاحیت ها و رفتارهایی است که باعث می شود افراد خودشان را به بهترین وجه با زمینه کاری هماهنگ نمایند. این مفهوم، دارای چهار بعد است که شامل: داشتن دغدغه، که به معنای ضرورت برای جهت دهی به آینده است؛ کنترل، یعنی فرد احساس کند که مسؤل ساختن مسیر شغلی خود است؛ کنجکاوی، که فرد را از بی اطلاعی به دانایی هدایت می کند و فقدان آن ممکن است به ساده لوحی و پنداره های غلط از خود و دنیای کار منجر شود؛ و اعتماد، که معنای احساس خودکارآمدی در انجام موفق فعالیت های روزانه است [۴۰]. نتایج پژوهش جانسون^۳ و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که انطباق پذیری مسیر شغلی با استرس شغلی رابطه منفی دارد [۴۱]. پژوهش اسکوریکو^۴ (۲۰۰۷) نشان داد که سطوح بالای انطباق پذیری مسیر شغلی باعث توفیق نوجوانان در گذارهای مسیر شغلی این افراد می شود [۴۲]. بنابر پژوهش کوئن^۵ و همکاران (۲۰۱۲) نیز انطباق پذیری شغلی یکی از منابع مفید روانی-اجتماعی لازم برای افراد پس از تحصیل و برای آمادگی حضور در محل کار است و در سطوح بالای آن می تواند شانس آنها را برای یافتن شغل خوب افزایش دهد [۴۳]. با این حال، از آنجا که منابع انطباق پذیری شغلی، نقاط قوت خودتنظیمی بصورت شایستگی های روانی-اجتماعی هستند که فرد ممکن است از آنها برای حل مشکلات ناآشنا و پیچیده ناشی از وظایف رشدی و آسیب های کاری

^۱ Ebied^۲ Career Adaptability^۳ Johnston^۴ Skorikov^۵ Koen

استفاده کند [۴۴]. این پژوهش در ادامه سعی می کند که رابطه مهارت های ارتباطی بین فردی، به عنوان یک مولفه از مهارت ها و شایستگی های روانی- اجتماعی چرخه زندگی، با انطباق پذیری مسیر شغلی را مورد سنجش قرار دهد. در واقع برای بررسی این موضوع، از آنجا که نگرش ها و شایستگی های روانی- اجتماعی، تغییرپذیرتر از ویژگی های شخصیتی هستند و مشاوران، مربیان شغلی تمرکز زیادی بر اینگونه از مهارت ها دارند [۴۵]، در این پژوهش سعی شده (شکل ۱) تا رابطه مهارت های ارتباطی بین فردی با انطباق پذیری مسیر شغلی در میان کارآموزان دوره های حسابداری در قبل و بعد از طی این دوره ها مورد ارزیابی قرار گیرد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

۲. مواد و روش ها

این پژوهش یک تحقیق شبه تجربی و از نوع پیش آزمون و پس آزمون بدون گروه کنترل یا شاهد، از نظر هدف در میان پژوهش های کاربردی و از نظر ماهیت و زمینه، از نوع توصیفی-همبستگی می باشد. در این پژوهش، از پرسشنامه به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات استفاده گردید که شامل:

پرسشنامه مهارت ارتباطی بین فردی ماتسون^۱ و همکاران (۱۹۸۰) به نقل از منجمی زاده (۱۳۹۱) است که دارای ۱۹ سوال بوده و هدف آن سنجش میزان مهارت ارتباطی بین فردی در افراد مختلف است [۴۶]؛ [۴۷]. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت ۵ گزینه ای از مقدار بسیار پایین تا بسیار خوب است که با مقادیر عددی از ۱ تا ۵ نمره گذاری می شود. امتیاز کلی پرسشنامه، شامل مجموع امتیازات همه سوالات است که دامنه ای از ۱۹ تا ۹۵ دارد. نمره های بالاتر نشان دهنده مهارت ارتباط بین فردی بالاتر در شخص پاسخ دهنده خواهند بود و برعکس. در واقع در سطح بندی جهت سنجش میزان مهارت ارتباط بین فردی شخص پاسخ دهنده، نمرات زیر ۴۵، نشان دهنده سطح ضعیف و مشکل ارتباطی، نمرات ۴۶-۶۵ نشان دهنده سطح متوسط ارتباطی و نمرات ۶۶-۹۵ نشان دهنده سطح خوب و فرد توانمند در مهارت ارتباطات بین فردی است. روایی پرسشنامه تایید شده و همچنین برای پائینی پرسشنامه مقدار آلفای کرونباخ ۰/۷۳ [۴۷] و بنابر گزارش مرادی^۲ و همکاران (۲۰۱۸) نیز مقدار آلفای کرونباخ ۰/۸۱۳ بدست آمده [۴۸] که نشان دهنده پایایی خوب این پرسشنامه است.

^۱ Matson

^۲ Moradi

همچنین از پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی ساویکاس و پورفلی^۱ (۲۰۱۲) استفاده شده است که شامل ۲۴ گویه است و ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل: دغدغه (سوالات ۱-۶)، کنترل (سوالات ۷-۱۲)، کنجکاوی (سوالات ۱۳-۱۸)، و اعتماد (سوالات ۱۹-۲۴) را بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از مقدار خیلی کم تا خیلی زیاد و به ترتیب با ارزش‌گذاری ۱ الی ۵ مورد سنجش قرار می‌دهد. در مجموع، کمترین نمره قابل اکتساب ۲۴ و بیشترین ۹۶ است که در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۲۴ تا ۴۸ باشد، میزان متغیر ضعیف، در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۴۸ تا ۹۶ باشد در سطح متوسط، و نمرات بالای ۹۶ گویای میزان متغیر بسیار خوب می‌باشد. روایی این پرسشنامه نیز مورد تایید قرار گرفته است [۴۰]. همچنین اعتباریابی پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ توسط ملاوردی (۱۳۹۸) برابر با ۰/۸۳ گزارش شده است [۴۹]. پرسشنامه‌های این پژوهش مجدداً در اختیار خبرگان و اساتید فن قرار داده شده و روایی محتوایی آنها مورد تایید قرار گرفته است.

بر اساس مطالب پیش‌گفته شده، اهداف اصلی پژوهش به شرح زیر است:

- ۱- سنجش تاثیر دوره کارآموزی حسابداری بر مهارت ارتباطی بین‌فردی کارآموزان حسابداری
- ۲- سنجش رابطه مهارت ارتباطی بین‌فردی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارآموزان دوره‌های حسابداری شاغل شده (مولفه اصلی)

همچنین در ادامه:

- ۱-۲- سنجش رابطه مهارت ارتباطی بین‌فردی با دغدغه شغلی (مولفه فرعی انطباق‌پذیری مسیر شغلی)
 - ۲-۲- سنجش رابطه مهارت ارتباطی بین‌فردی با کنترل شغلی (مولفه فرعی انطباق‌پذیری مسیر شغلی)
 - ۳-۲- سنجش رابطه مهارت ارتباطی بین‌فردی با کنجکاوی شغلی (مولفه فرعی انطباق‌پذیری مسیر شغلی)
 - ۴-۲- سنجش رابطه مهارت ارتباطی بین‌فردی با اعتماد شغلی (مولفه فرعی انطباق‌پذیری مسیر شغلی)
- جامعه آماری این پژوهش شامل کارآموزان دوره حسابداری در یکی از موسسات آموزشی حسابداری در شهر بندرعباس می‌باشد. موسسه مذکور، با برگزاری دوره‌های حسابداری ۵۰ ساعته، اقدام به برقراری کلاس‌های تئوری و عملی کاربردی حسابداری در قالب آموزش مفاهیم، مستند سازی، ثبت و بایگانی، تهیه و تنظیم صورت‌ها و گزارش‌ها، بکارگیری نرم افزارها و سایت‌های مرتبط با امور مالی و مالیاتی کرده است. کارآموزان شرکت کننده در این دوره‌های موسسه به تعداد ۵۸ نفر از ۶۲ نفر ثبت نامی در سال ۱۴۰۲ بوده که در ۶ گروه این دوره‌ها را گذرانده‌اند. ازین تعداد، ۳۴ نفر با معرفی، ارجاع موسسه یا شخصاً توانسته‌اند در مشاغل مختلف مرتبط با حسابداری در صنوف مختلف کسب‌وکار به فعالیت شغلی مشغول گردند. به شرکت‌کنندگان در پژوهش اطمینان داده شد که اطلاعات بدست آمده از همکاری آنان محرمانه بوده و صرفاً جهت دستیابی به اهداف پژوهش مورد استفاده قرار خواهد گرفت. از آنجایی که با توجه به ماهیت پژوهش، امکان استفاده از گروه‌بندی بصورت گروه‌های شاهد و آزمایش در پیش‌آزمون و پس‌آزمون پژوهش معنایی نداشت، در ابتدای پژوهش برای هریک از شرکت‌کنندگان یک شماره (کد) اختصاصی جهت جمع‌آوری و انطباق داده‌ها و اطلاعات بدست آمده از آنان بمنظور اجرای مراحل مختلف پژوهش تخصیص داده شد و سپس در مرحله اول، همزمان با شروع کلاس‌ها، پرسشنامه‌های مهارت ارتباطی بین‌فردی درمیان آنان توزیع گردید و پس از تکمیل آن توسط کارآموزان، جمع‌آوری شد. در مرحله دوم پس از پایان دوره نیز مجدداً پرسشنامه مهارت ارتباطی بین‌فردی توزیع و جمع‌آوری شد. از آنجایی که تجربه حضور در شرایط شغلی و محیط کاری برای ادامه پژوهش ضروری تشخیص داده شد، از کارآموزان درخواست شد که پس از پایان دوره با موسسه در ارتباط مانده تا در صورتی که موفق به اشتغال شوند، جهت ادامه پژوهش همکاری کنند. در مرحله سوم، از کسانی که توانسته بودند جذب بازار کار شوند، پس از بیش از یک ماه فعالیت شغلی و اطمینان از این موضوع، جهت همکاری پژوهشی دعوت بعمل آمده و مجدداً پرسشنامه مهارت ارتباطی به همراه پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی در اختیارشان قرار گرفت، توسط آنها تکمیل شد و در انتها با توجه به اطلاعات مراحل قبلی جهت

^۱Savickas and Porfeli

اهداف پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. داده‌های بدست آمده نیز از طریق نرم افزار SPSS26 در سطوح توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت. شمای روند اجرای پژوهش به ترتیب شکل ۲ است.



شکل ۲: شمای روند اجرای پژوهش

۳. یافته های پژوهش

جدول جمعیت شناختی شرکت کنندگان در پژوهش به شکل جدول ۱ می باشد.

جدول ۱: جدول جمعیت شناسی شرکت کنندگان در پژوهش

سن کارآموزها		نوع مدرک کارآموز		پایه علمی کارآموز			جنسیت		جمع
کمتر از ۲۵ سال	بالاتر از ۲۵ سال	مدرک تحصیلی نامرتبط با حسابداری	مدرک تحصیلی حسابداری یا مرتبط	لیسانس	دانشجو	دیپلم و فوق دیپلم	مرد	زن	
۴۰	۱۸	۱۴	۴۴	۳۴	۸	۱۶	۲۲	۳۶	۵۸
٪۶۹	٪۳۱	٪۲۴	٪۷۶	٪۵۹	٪۱۳	٪۲۸	٪۳۸	٪۶۲	٪۱۰۰

همانطور که ملاحظه می شود، از تعداد ۵۸ نفر، تعداد ۳۶ نفر از شرکت کنندگان در دوره ها، زن و ۲۲ نفر مرد بوده یعنی اکثریت شرکت کنندگان با مقدار ۶۲ درصد از جنسیت زن تشکیل شده است. همچنین تعداد ۲۸ درصد از شرکت کنندگان، مدرک تحصیلی فوق دیپلم، دیپلم و پایین تر، ۵۹ درصد نیز لیسانس بوده و این دو گروه، دانشجوی مقاطع دیگر نیز نبوده اند. از نکات قابل توجه نیز حضور ۲۴ درصد از شرکت کنندگانی بوده که با داشتن مدارک تحصیلی متفرقه، مدارک مرتبطی با رشته های تحصیلی حسابداری و مدیریت نداشته اند. از آنجایی که ترکیب سنی شرکت کنندگان نزدیک به هم بوده در دو گروه دسته بندی شد که اکثریت ۶۹ درصدی آنها زیر ۲۵ سال سن داشته اند.

جدول ۲: ارزیابی سطوح متغیرهای اصلی در کارآموزان حسابداری

مراحل پژوهش	مولفه های اصلی پژوهش	سطح پایین	سطح متوسط	سطح بالا	کمترین کسب شده	بیشترین کسب شده	میانگین	انحراف معیار
پیش از دوره	مهارت ارتباطی بین فردی	٪۰	٪۲	٪۹۸	۶۴	۸۶	۷۱/۲۴	۵/۲۱
پس از دوره	مهارت ارتباطی بین فردی	٪۰	٪۰	٪۱۰۰	۶۹	۹۰	۸۳/۱۰	۳/۱۳

برابر جدول ۳، در هیچیک از مراحل، شرکت کنندگان حائز امتیاز سطح پایین مهارت ارتباطی بین فردی نشدند یعنی هیچکدام نمراتی کمتر از ۴۵ کسب نکرده اند و تنها یک نفر در پیش از دوره در سطح بندی متوسط، یعنی در بازه نمره ای بین ۴۶ الی ۶۵ قرار گرفت. در مرحله دوم و پس از دوره، تمامی شرکت کنندگان در پژوهش حائز نمراتی بالاتر از ۶۵ یعنی در سطح خوب و توانمندی از مهارت ارتباطی بین فردی شده اند؛ درواقع، سطوح اکثریت قاطع سطح مهارت ارتباطی بین فردی در هر دو مرحله یعنی پیش از دوره و پس از دوره، در سطح بالای مهارت گزارش شد. کمترین نمره کسب شده در پیش از دوره ۶۴ و بیشترین نمره کسب شده نیز ۸۶ بود که این مقادیر در مرحله دوم و پس از دوره بترتیب به ۶۹ و ۹۰ تغییر پیدا کرد. میانگین اکتساب شده در شرکت کنندگان در پیش از دوره به مقدار ۷۱/۲۴ و در پس از دوره ۸۳/۱۰ بوده است که در واقع به مقدار ۱۱/۸۶+ تغییر کرده و محسوس است. همچنین مقدار انحراف معیار در پیش از دوره، ۵/۲۱ و در پس از دوره ۳/۱۳ گزارش شده است که نشان می دهد پراکندگی نمرات مهارت ارتباطی بین فردی در پس از دوره به مقدار ۲/۰۸ از مقدار متوسط کمتر شده است.

جدول ۳: ارزیابی مهارت ارتباطی بین فردی در سطوح جمعیت شناختی

انحراف معیار	میانگین	بیشترین کسب شده	کمترین کسب شده	سطح بالا	سطح متوسط	سطح پایین	مراحل پژوهش	مؤلفه های اصلی پژوهش	سطوح جمعیت شناختی
۴/۲۶	۷۲/۳۶	۷۶	۶۴	%۹۸	%۲	%۰	مرحله اول	مهارت ارتباطی	مرد
۲/۴۵	۸۱/۱۶	۸۶	۶۹	%۱۰۰	%۰	%۰	مرحله دوم	بین فردی	
۳/۱۵	۷۲/۱۵	۸۶	۶۷	%۱۰۰	%۰	%۰	مرحله اول	مهارت ارتباطی	زن
۳/۶۵	۸۴/۲۰	۹۰	۷۸	%۱۰۰	%۰	%۰	مرحله دوم	بین فردی	
۳/۳۱	۷۲/۴۶	۷۵	۶۴	%۹۸	%۲	%۰	مرحله اول	مهارت ارتباطی	X<25
۳/۶۵	۸۰/۳۶	۸۶	۷۲	%۱۰۰	%۰	%۰	مرحله دوم	بین فردی	
۲/۴۵	۷۰/۱۱	۷۱	۶۸	%۱۰۰	%۰	%۰	مرحله اول	مهارت ارتباطی	۲۵<X
۱/۳۵	۸۲/۳۳	۹۰	۶۹	%۱۰۰	%۰	%۰	مرحله دوم	بین فردی	
۳/۸۴	۶۸/۰۱	۷۰	۶۴	%۹۸	%۲	%۰	مرحله اول	مهارت ارتباطی	دیپلم و فوق دیپلم
۱/۰۵	۸۰/۰۵	۸۴	۷۰	%۱۰۰	%۰	%۰	مرحله دوم	بین فردی	
۲/۲۶	۶۹/۴۵	۷۲	۶۸	%۱۰۰	%۰	%۰	مرحله اول	مهارت ارتباطی	دانشجو
۲/۳۲	۸۱/۱۵	۸۳	۶۹	%۱۰۰	%۰	%۰	مرحله دوم	بین فردی	
۵/۴۵	۷۳/۱۱	۸۶	۷۰	%۱۰۰	%۰	%۰	مرحله اول	مهارت ارتباطی	لیسانس
۳/۲۰	۸۴/۷۱	۹۰	۷۳	%۱۰۰	%۰	%۰	مرحله دوم	بین فردی	
۲/۶۵	۷۰/۲۰	۷۲	۶۶	%۱۰۰	%۰	%۰	مرحله اول	مهارت ارتباطی	مدرک تحصیلی حسابداری یا مرتبط
۳/۰۲	۸۲/۹۶	۸۴	۶۹	%۱۰۰	%۰	%۰	مرحله دوم	بین فردی	
۵/۲۳	۷۷/۳۲	۸۶	۶۴	%۹۸	%۲	%۰	مرحله اول	مهارت ارتباطی	مدرک تحصیلی نامرتبط با حسابداری
۲/۲۱	۸۵/۶۵	۹۰	۷۲	%۱۰۰	%۰	%۰	مرحله دوم	بین فردی	

چنانچه در جدول ۷ ملاحظه می شود، ۲ درصد از مردان در مرحله اول و پیش از دوره حائز سطح متوسط شدند که میانگین کسب شده در این دسته بندی برابر با ۷۲/۳۶ بوده و زنان شرکت کننده حائز نمره میانگین ۷۲/۱۵ شدند؛ در مرحله دوم و پس از دوره، تمامی این دسته بندی حائز سطح بالای در مهارت ارتباطی بین فردی بوده، مردان میانگین ۸۱/۱۶ را کسب کرده و زنان میانگین بالاتری یعنی مقدار ۸۴/۲۰ را کسب کردند؛ همچنین در گروه بندی سنی در مرحله اول و پیش از دوره، ۲ درصد از افراد زیر ۲۵ سال در سطح بندی متوسط قرار دارند و میانگین نمره زیر ۲۵ سال ۷۲/۴۶ بوده و در بالای ۲۵ سال، برابر با ۷۰/۱۱ است که میانگین نمرات در رده سنی اول بالاتر است؛ در مرحله دوم و پس از دوره، این اعداد به ترتیب به ۸۰/۳۶ و ۸۲/۳۳ تغییر کرد؛ در واقع تغییرات در رده سنی دوم در دو مرحله پیش از دوره و پس از دوره محسوس تر است. در گروه بندی مقطع تحصیلی، مقاطع دیپلم و فوق دیپلم، دانشجو و لیسانس در مرحله اول و پیش از دوره، به ترتیب میانگین های ۶۸/۰۱، ۶۹/۴۵ و ۷۳/۱۱ را کسب کرده و در مرحله دوم و پس از دوره این اعداد به ۸۰/۰۵، ۸۱/۱۵، ۸۴/۷۱ تغییر کرد که اگرچه تغییرات در دو گروه اول و سوم محسوس است اما نمره میانگین گروه لیسانس بالاتر است؛ همچنین در نوع مدرک تحصیلی مرتبط با حسابداری، میانگین در مرحله اول و پیش از دوره، ۷۰/۲۰ و در مرحله دوم و پس از دوره به ۸۲/۹۶ بوده این اعداد در مدارک نامرتبط به ترتیب ۷۷/۳۲ و ۸۵/۶۵ بوده است که اگرچه تغییرات در مدارک حسابداری و مرتبط با آن محسوس تر است اما نمره میانگین کسب شده در هر دو مرحله سنجش پیش از دوره و پس از دوره در مدارک نامرتبط بالاتر است که قابل تامل است.

در قسمت آمار استنباطی و برای بررسی تاثیر دوره کارآموزی حسابداری بر مهارت ارتباطی بین فردی کارآموزان، ابتدا از آزمون کولموگروف-اسمینوف برای بررسی نرمال بودن جامعه استفاده شد که سطح معنی داری حاکی از نرمال بودن جامعه آماری بود ($\text{sig}=0/072$) و به همین علت برای بررسی اهداف پژوهش از آزمون t زوجی استفاده شد.

جدول ۴: تاثیر دوره های کارآموزی بر مهارت ارتباطی بین فردی کارآموزان

معنی داری (دو دانه)	معنی داری همبستگی	ضریب همبستگی	میانگین	تعداد	مولفه های اصلی پژوهش	مراحل پژوهش
۰/۰۲۷	۰/۱۹۰	۰/۲۲۷	۷۱/۲۴	۵۸	مهارت ارتباطی بین فردی	مرحله اول (پیش آزمون)
			۸۳/۱۰	۵۸	مهارت ارتباطی بین فردی	مرحله دوم (پس آزمون)

با توجه به جدول ۴، مشاهده می شود که مقدار سطح معنی داری (دو دانه) بدست آمده برای آزمون t زوجی کوچکتر از پنج صدم می باشد به همین دلیل با اطمینان ۹۵ درصد تایید می شود که بین میانگین دوره های کارآموزی حسابداری در گروه آزمایش پیش از اجرای دوره (پیش آزمون) و پس از اجرای دوره (پس آزمون) تفاوت معنی داری وجود دارد، به عبارت دیگر دوره های کارآموزی حسابداری بر مهارت ارتباطی بین فردی کارآموزان حسابداری تأثیر دارد. در تبیین این مساله با توجه به نتایج می توان گفت که دوره حسابداری و کارآموزی در محیط های شبه تجربی شغلی و عملاً با چالش کاربرد آموخته های حسابداری، تعامل و ارتباط نزدیک با سایر افرادی که در مرور مباحث تخصصی و اجرای آنها در عمل با هم همسو هستند بر مهارت های ارتباطی بین فردی کارآموزان تأثیر داشته و منجر به افزایش سطح این مهارت در کارآموزان و یا حداقل کسب نمره بالاتری از این مهارت در آنها نسبت به قبل از شرکت در دوره شده است.

در ادامه پژوهش، برای سنجش رابطه بین مهارت ارتباطی بین فردی با انطباق پذیری مسیر شغلی از کارآموزانی که وارد محیط کاری شده و در عمل نیز با شرایط واقعی محیط شغلی آشنا شده و در آن فعالیت کرده اند، طی شرایط پیش گفته شده جهت همکاری دعوت بعمل آمد. با توجه به اینکه تعداد ۳۴ نفر توانستند پس از پایان دوره چه بصورت آزمایشی و چه بصورت قرارداد رسمی و غیررسمی وارد محیط شغلی شده و مشغول به کار گردند و با توجه به سوابق در دسترس آنها بصورت شماره گذاری اختصاصی در فایل محرمانه موجود در موسسه، اطلاعات در این گروه تحت بررسی قرار گرفت.

جدول ۵: جدول جمعیت شناسی کارآموزان جذب شده در بازار کار

جمع		جنسیت		پایه علمی کارآموز			نوع مدرک کارآموز		سن کارآموزها	
جمع	زن	مرد	دیپلم و فوق دیپلم	دانشجو	لیسانس	مدرک تحصیلی حسابداری یا مرتبط	مدرک تحصیلی نامرتبط با حسابداری	کمتر از ۲۵ سال	بالاتر از ۲۵ سال	
۳۴	۲۰	۱۴	۲	۴	۲۸	۲۸	۶	۲۶	۸	
٪۱۰۰	٪۵۹	٪۴۱	٪۶	٪۱۱	٪۸۳	٪۸۳	٪۱۷	٪۷۶	٪۲۴	

همانطور که ملاحظه می شود، تعداد ۵۹ درصد از جذب شدگان در بازار کار، زن بوده و مابقی مرد بوده اند؛ همچنین اکثریت شاغل با مقدار ۸۳ درصد نیز دارای مدرک تحصیلی مقطع لیسانس بوده و ۱۷ درصد از مدارک تحصیلی متفرقه و نامرتبط نیز توانسته اند در مشاغل مرتبط با حسابداری شاغل شده و ۷۶ درصد نیز کمتر از ۲۵ سال سن داشته اند. در این مرحله از پژوهش (مرحله سوم) از این کارآموزان شاغل شده و مشغول به کار خواسته شد تا پرسشنامه های مهارت ارتباطی بین فردی و انطباق پذیری مسیر شغلی تکمیل نمایند تا در این دسته از آزمون شوندگان رابطه این دو متغیر

بررسی شود. داده های مراحل قبلی سنجش مهارت ارتباطی بین فردی این گروه ۳۴ نفری نیز با توجه به کدهای اختصاصی آنان جداسازی شد.

جدول ۶: ارزیابی سطوح متغیر های اصلی در گروه جداسازی شده کارآموزان جذب شده در بازار کار

مراحل پژوهش	مولفه های اصلی پژوهش	سطح پایین	سطح متوسط	سطح بالا	کمترین کسب شده	بیشترین کسب شده	میانگین	انحراف معیار
مرحله اول (پیش آزمون)	مهارت ارتباطی بین فردی	٪۰	٪۰	٪۱۰۰	۶۷	۸۶	۷۰/۳۵	۳/۱۱
مرحله دوم (پس آزمون)	مهارت ارتباطی بین فردی	٪۰	٪۰	٪۱۰۰	۷۱	۸۹	۸۲/۱۶	۲/۰۶
مرحله سوم (یکماه پس از شروع به کار)	مهارت ارتباطی بین فردی	٪۰	٪۰	٪۱۰۰	۷۲	۹۰	۸۲/۵۶	۱/۸۹
	انطباق پذیری مسیر شغلی	٪۹	٪۵۶	٪۲۴	۴۶	۱۰۲	۸۶	۲/۲۸

برابر جدول ۶، تمامی آن دسته از شرکت کنندگان در پژوهش که موفق به جذب و اشتغال در بازار کاری و قرارگیری در مسیر شغلی مرتبط با حسابداری شده اند در سطح بالای مهارت ارتباطی بین فردی قرار داشته و نمرات اکتسابی آنها ۶۶ و بالاتر بوده است. پس از دسته بندی جدید با جداسازی و مرتب سازی داده های مکتسبه از مراحل اول و دوم پژوهش برای این گروه از کارآموزان که عملاً تبدیل به نیروی فعال کاری و شاغل در محیط کار شده اند، کمترین نمره کسب شده آنها در مرحله اول پژوهش که پیش آزمون نامیده شده ۶۷ و بیشترین نمره کسب شده نیز ۸۶ بود که این مقادیر در مرحله دوم یعنی مرحله پس آزمون پژوهش بترتیب به ۷۱ و ۸۹ تغییر پیدا کرد. میانگین اکتساب شده در این گروه از شرکت کنندگان که داده های آنها جداسازی شده است در مرحله اول به مقدار ۷۰/۳۵ و در مرحله دوم ۸۲/۱۶ بوده است که در واقع به مقدار ۱۱/۸۱+ تغییر کرده و محسوس است. همچنین مقدار انحراف معیار در مرحله اول، ۳/۱۱ و در مرحله دوم ۲/۰۶ گزارش شده است که نشان می دهد پراکندگی نمرات مهارت ارتباطی بین فردی در مرحله دوم به مقدار ۱/۰۵ از مقدار متوسط کمتر شده است. نتایج سنجش در مهارت ارتباطی بین فردی این گروه در مرحله سوم پژوهش، یعنی با پس از حدود یکماه اشتغال در محیط کاری، با کمترین مقدار کسب شده ۷۲ و بیشترین مقدار ۹۰، میانگین نمره ۸۲/۵۶ را کسب کرده و انحراف معیار آن نیز ۱/۸۹ بوده است که تغییر در انحراف معیار کسب شده محسوس است. در این گروه شرکت کنندگان پژوهش که در واقع کارآموزانی اند که شاغل شده اند نیز سطح انطباق پذیری مسیر شغلی با مقدار ۵۶ درصدی در سطح متوسط و با میانگین ۸۶ و انحراف معیار ۲/۲۸ بوده است. ۲۴ درصد از شرکت کنندگان در مرحله سوم پژوهش نیز در سطح بالایی از انطباق پذیری مسیر شغلی قرار گرفته اند.

جدول ۷: ارزیابی زیرمولفه های انطباق پذیری مسیر شغلی

زیرمولفه های انطباق پذیری مسیر شغلی	حداقل نمره قابل اکتساب	حد اکثر نمره قابل اکتساب	میانگین نمرات اکتسابی	انحراف معیار
دغدغه شغلی	۶	۳۰	۲۲/۶۵	۱/۰۶
کنترل شغلی	۶	۳۰	۲۱/۲۵	۲/۲۳
کنجکاوی شغلی	۶	۳۰	۲۰/۹۴	۱/۵۶
اعتماد شغلی	۶	۳۰	۲۰/۳۶	۱/۲۲

برابر جدول ۷، بیشترین میانگین کسب شده در زیرمولفه های انطباق پذیری مسیر شغلی مربوط به دغدغه بوده که مقدار آن ۲۲/۶۵ بوده است. همچنین کنترل، کنجکاوی و اعتماد نیز دارای مقادیری به ترتیب ۲۱/۲۵، ۲۰/۹۴ و ۲۰/۳۶ بوده اند که کمترین مقدار میانگین در مورد زیرمولفه اعتماد گزارش شده است. در این مرحله و در قسمت آمار استنباطی نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۸: نتایج آزمون پیرسون و مفروضات پژوهش

فرضیه ها	ضریب همبستگی (r)	ضریب تبیین (r^2)	سطح معنی داری	رد یا قبول فرضیه
۱. بین مهارت ارتباطی بین فردی با انطباق پذیری مسیر شغلی رابطه وجود دارد (فرضیه اصلی)	۰/۷۷۴	۰/۵۹۵	۰/۰۰۷	قبول / رابطه دارد
۲. بین مهارت ارتباطی بین فردی با دغدغه شغلی رابطه وجود دارد (فرضیه فرعی)	۰/۷۳۲	۰/۵۳۵	۰/۰۰۰	قبول / رابطه دارد
۳. بین مهارت ارتباطی بین فردی با کنترل شغلی رابطه وجود دارد (فرضیه فرعی)	۰/۷۱۸	۰/۵۱۵	۰/۰۰۱	قبول / رابطه دارد
۴. بین مهارت ارتباطی بین فردی با کنجکاوی شغلی رابطه وجود دارد (فرضیه فرعی)	۰/۶۰۵	۰/۳۶۶	۰/۰۱۰	قبول / رابطه دارد
۵. بین مهارت ارتباطی بین فردی با اعتماد شغلی رابطه وجود دارد (فرضیه فرعی)	۰/۷۱۱	۰/۵۰۵	۰/۰۰۶	قبول / رابطه دارد

برابر جدول ۸، مهارت ارتباطی بین فردی با انطباق پذیری مسیر شغلی کارآموزان دوره های حسابداری شاغل شده در مشاغل مرتبط با حسابداری با شدت ۷۷/۴ رابطه مثبت و معناداری دارد ($\text{sig} < 0/05$). در واقع، مهارت ارتباطی بین فردی با ضریب ۰/۵۹۵ انطباق پذیری مسیر شغلی را تبیین می کند و هرچه مقدار مهارت ارتباطی بین فردی بیشتر باشد، انطباق پذیری مسیر شغلی نیز بیشتر است و برعکس. همچنین برابر نتایج در جدول و در خصوص مولفه های فرعی پژوهش، ضمن تایید رابطه تمامی مولفه های فرعی، مهارت ارتباطی بین فردی با دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد از مولفه های فرعی انطباق پذیری مسیر شغلی، رابطه مثبت و معنادار داشته و بیشترین شدت آن در رابطه دغدغه با مقدار ۷۳/۲ بوده ($p=0/000, r=0/732$)، و کمترین شدت آن مربوط به کنجکاوی با مقدار شدت ۶۰/۵ است ($p=0/010, r=0/605$) که با توجه به ضریب تبیین، مهارت ارتباطی بین فردی، دغدغه از مولفه های فرعی انطباق پذیری مسیر شغلی را به مقدار ۰/۵۳۵ تبیین کرده و دارای بیشترین مقدار ضریب تبیین است. در واقع، در تبیین این مساله می توان گفت که هرچه مقدار مهارت ارتباطی بین فردی در افراد بیشتر باشد، رفتارهایی را که باعث می شود افراد خودشان را به بهترین وجه با زمینه کاری هماهنگ نمایند یعنی انطباق پذیری مسیر شغلی را بیشتر می کند و این مهارت می تواند او را در رویارویی با وظایف، تغییرات شغلی در نقش های مختلف شغلی آماده تر کند و بیشترین مقدار آن در تشخیص ضرورت برای جهت دهی به فعالیت های حسابدار تحت عنوان دغدغه او است و کمترین مقدار این رابطه مربوط به هدایت حسابدار از بی اطلاعی به دانایی تحت عنوان کنجکاوی شغلی از زیر مولفه های انطباق پذیری مسیر شغلی است. همچنین در ادامه مفروضات اصلی و فرعی پژوهش، از دیگر یافته ها می توان به سنجش رابطه بین مهارت ارتباطی بین فردی با انطباق پذیری مسیر شغلی در سطوح جمعیت شناختی شرکت کنندگان در پژوهش اشاره کرد که نتایج گزارش شده به شرح جدول ۹ است:

جدول ۹: بررسی رابطه بین مهارت ارتباطی بین فردی با انطباق پذیری مسیر شغلی در سطوح جمعیت شناختی

سطوح جمعیت شناختی	ضریب همبستگی (r)	ضریب تبیین (r^2)	سطح معنی داری	نتیجه
مرد	۰,۷۰۳	۰,۴۹۴	۰/۰۱۹	قبول / رابطه دارد
زن	۰,۷۹۱	۰,۶۲۵	۰/۰۰۵	قبول / رابطه دارد
$X < 25$	۰,۷۶۱	۰,۵۷۹	۰/۰۰۷	قبول / رابطه دارد
$25 < X$	۰,۷۱۴	۰,۵۰۹	۰/۰۱۱	قبول / رابطه دارد
دیپلم و فوق دیپلم	۰,۷۶۲	۰,۵۸۰	۰/۰۰۵	قبول / رابطه دارد
دانشجو	۰,۷۵۴	۰,۵۶۸	۰/۰۰۰	قبول / رابطه دارد
لیسانس	۰,۷۰۲	۰,۴۹۲	۰/۰۰۲	قبول / رابطه دارد
مدرک تحصیلی حسابداری یا مرتبط	۰,۷۱۳	۰,۵۰۸	۰/۰۰۶	قبول / رابطه دارد
مدرک تحصیلی نامرتبط با حسابداری	۰,۷۲۲	۰,۵۲۱	۰/۰۰۰	قبول / رابطه دارد

چنانچه در جدول ۹ ملاحظه می شود، در این پژوهش بین مهارت ارتباطی بین فردی با انطباق پذیری مسیر شغلی در سطوح جمعیت شناختی بررسی شده نیز، رابطه مثبت و معنی دار وجود داشته و بیشترین همبستگی مربوط به رابطه بین مهارت ارتباطی بین فردی با انطباق پذیری مسیر شغلی در جنسیت زن ($r=0/791$, $p=0/005$)، و کمترین رابطه بین بین مهارت ارتباطی بین فردی با انطباق پذیری مسیر شغلی در مدرک تحصیلی لیسانس است ($r=0/702$, $p=0/002$). همچنین مقدار تبیین در طبقه بندی جنسیت، در زنان بیشتر از مردان بوده یعنی مهارت ارتباطی بین فردی در زنان با شدت $62/5$ درصد انطباق پذیری مسیر شغلی را تبیین می کند ($r^2=0/625$)؛ و در طبقه بندی مقاطع تحصیلی نیز در طبقه دیپلم و فوق دیپلم، بیشتر از سایر مقاطع و با شدت $58/0$ درصد ($r^2=0/580$)؛ و در مدارک نامرتبط، مهارت ارتباطی بین فردی بیشتر از مدارک تحصیلی حسابداری یا مرتبط با آن با مقدار شدتی برابر با $52/1$ درصد انطباق پذیری مسیر شغلی را تبیین می کند ($r^2=0/521$). با توجه به اعداد بدست آمده در تبیین این مساله می توان گفت که مهارت ارتباطی بین فردی حسابداری زن در رده جنسیت، حسابداری زیر ۲۵ سال در رده سنی، حسابداری دیپلم و فوق دیپلم در رده مدارک تحصیلی و کارآموزان با مدرک تحصیلی نامرتبط با حسابداری برای آمادگی حضور در محل کار و داشتن شایستگی های روانی-اجتماعی به شکل انطباق پذیری مسیر شغلی، رابطه قوی تری را تبیین می کند.

۴. بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که شرکت در دوره های حسابداری بر مهارت ارتباطی بین فردی کارآموزان تاثیر مثبت دارد. در تبیین این نتیجه می توان عنوان کرد که تعاملاتی که با حضور در دوره های حسابداری ایجاد می شود، با همراهی تجارب ذهنی تجسم یافته افراد، بدون تعلیم مستقیم یا تاکید بر مهارت های ارتباطی بین فردی، می تواند منجر به کسب مهارت های جدید یا افزایش سطح مهارت های ارتباطی کارآموزان شود یا سبب تسهیل در شکل گیری یادگیری های ذهنی، روانی، اجتماعی، فرهنگی، عاطفی و روحی افراد با ارتباط با همسلکان، همکاران، معلمان و اساتید فن و حرفه، در راستای رشد و افزایش مهارت ارتباطی بین فردی گردد که از لحاظ بررسی تاثیرات مثبت و کارآمد دوره های کارآموزی و کارورزی، این پژوهش با پژوهش های خروشی (۱۴۰۱)، ابراهیمی (۱۳۹۶)، قیزی^۱ (۲۰۲۰) و ابید^۲ (۲۰۰۴) همسو بوده و در راستای تاکید بر مهارت های ارتباطی بین فردی، این پژوهش

^۱ Qizi

^۲ Ebied

با پژوهش‌های منجمی (۱۳۹۱) و پیمان و همکاران (۱۳۹۰)، خان^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، براون^۲ و همکاران (۲۰۲۱)، دهاقانی^۳ و همکاران (۲۰۱۲) و بامباکاس و پاتریکسون^۴ (۲۰۰۸) همسو است.

همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که مهارت ارتباطی بین فردی، رابطه مثبت و معنی داری با انطباق پذیری مسیر شغلی در میان متقاضیان بازار کار و نهایتاً شاغلین در حوزه حسابداری دارد و در تبیین این مساله شایان ذکر است که در این رابطه مندی، با افزایش مهارت‌های ارتباطی بین فردی شاغلین در مشاغل حسابداری می‌توان سازگاری با شرایط و محیط سخت کاری را برای عملی شدن اهداف نهایی، تداوم و پذیرش تغییر در نقش‌های مختلف شغلی را تحت عنوان انطباق پذیری مسیر شغلی افزایش داده و تا با آن افراد بتوانند خود را به بهترین وجه با زمینه کاری هماهنگ نمایند، احساس خودکارآمدی در انجام موفق فعالیت‌های روزانه شغلی (اعتماد) و ساختن مسیر شغلی خود (کنترل) داشته باشند و بخصوص خود را در صورت جهت دهی به آینده (داشتن دغدغه) هماهنگ نمایند. اگرچه افزایش مهارت‌های ارتباطی بین فردی در این مفهوم، رابطه ضعیف‌تری را با هدایت فرد از بی اطلاعی به دانایی (کنجکاوی) دارد. در راستای اهمیت و ضرورت انطباق پذیری مسیر شغلی، این پژوهش با پژوهش‌های ملوردی (۱۳۹۸)، میرصفیان، (۱۳۹۷) و کوئن^۵ و همکاران (۲۰۱۲)، همسو است.

در نهایت، نتایج این پژوهش لزوم گسترش و توسعه مهارت‌های ارتباطی بین فردی را در میان متقاضیان بازار کار حسابداری به دلیل تعامل بین عوامل شخصی، شناختی، رفتاری و محیطی را در رویکردی عملیاتی در محیط آموزشی توصیه می‌کند. زیرا توسعه مهارت‌هایی بغیر از مهارت‌های مرتبط با فناوری در حسابداران برای کمک به پرورش استعدادهای اولیه شغلی حسابدار، آنها را در مسیرهای آینده شغلی آماده‌تر می‌کند. از آنجایی که شکاف بین محیط‌های دانشگاهی با میدان عمل، یکی از مشکلات همیشگی برای آماده سازی نیروی کاری در احراز شرایط عملی در شغل بوده، این امر در فضای اطلاعات زده جاری و در شرایط کنونی بازار کسب و کار، می‌تواند به یک معضل تبدیل گردد. زیرساخت‌های ارتباطی جوامع امروزی که بیشتر به فضاهای مجازی به جای فضای عینی و ملموس پرداخته‌اند، برای نسلی که با کسب و کارهای جدید مواجه می‌گردند، علیرغم ثبات در مفاهیم پایه در مهارت‌هایی مانند حسابداری، بدون تعامل ادراکی با ذینفعان، در پیشبرد اهداف و حتی بهره‌مندی مناسب از نتایج مورد انتظار ایجاد اختلال خواهد کرد. تعارض‌هایی که با توجه به مکانیسم تغییرات مکرر و آزمون و خطای در قوانین، مقررات و فناوری‌های جدید مالی و مالیاتی در کشورما پیش روی حسابداران ایجاد می‌گردد، می‌تواند نقش مخربی را عملکرد حسابدار ایجاد کند و این آمادگی می‌بایستی قبل از ورود نیروی کار به میدان عمل محقق گردد. ضمن اینکه بهره‌گیری آموزشی مجزا بجای ترکیب و ادغام، برای بسیاری از مهارت‌ها، هزینه بالاتر و شاید با بازخورد مطلوب کمتری را بدست داده یا ضرورتی را بجز در موارد خاص ایجاب ننماید. بر این اساس، این پژوهش، دوره‌های کارآموزی ویژه در خارج از حوزه تحصیلی و دانشگاهی را برای تمامی سطوح علمی حسابداری توصیه می‌کند و این دوره‌ها را در انطباق حسابداران در مسیرهای پیش روی شغلی آنها موثر می‌داند.

اگرچه پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی بین فردی موجود و استفاده شده در این پژوهش، در سطح‌بندی آزمودنی‌ها بیشتر نگاهی آسیب شناسانه به این مقوله داشته، علیرغم اینکه در بسیاری از پژوهش‌ها برای سنجش سطوح مهارتی دانشجویان و حتی مدیران استفاده شده است و در بسیاری از پژوهش‌ها نیز به برگزاری و شرکت در کلاس‌ها و دوره‌های ویژه افزایش مهارت‌های ارتباطی بین فردی توصیه شده و این امر، بخصوص در صورت تشخیص اختلال یا اشکال، ضرورت دارد اما تغییرات بدست آمده

^۱Khan

^۲Brown

^۳Dehaghani

^۴Bambacas Patrickson

^۵Koen

با تشکیل و شرکت در دوره‌های آموزشی کاربردی، بویژه با توجه به نتایج این تحقیق قابل تأمل است. محدودیت در جامعه آماری، عدم امکان گروه‌بندی شرکت‌کنندگان در سطوح مختلف در دوره، عدم امکان استفاده از گروه کنترل و شاهد بخاطر ماهیت پژوهش، و عدم طراحی پرسشنامه ویژه برای بهره‌برداری مناسب‌تر از محدودیت عملی در اجرای پژوهش بود.

منابع

- [۱] Pahal, S. (2023). Interpersonal Skills: A Conceptual Review-Based Study. IUP Journal of Soft Skills, ۱۷(۱).
- [۲] Qizi, K. N. U. (2020). Soft skills development in higher education. Universal Journal of Educational Research, 8(5), 1916-1925.
- [۳] Segers, S. K. (2023). The Perceived Quality of Interpersonal Communication and the Role It Plays in Emotional Intelligence and Workplace Engagement (Doctoral dissertation, Keiser University).
- [۴] Fawri, A., & Syukur, Y. (2022). The effectiveness of content mastery services with Jigsaw Type Cooperative Learning Models to improve students' interpersonal communication skills. International Journal of Applied Counseling and Social Sciences, 3(2), 22-30.
- [۵] Singh, A. K. (2014). Role of interpersonal communication in organizational effectiveness. International Journal of Research in Management and Business Studies, 1(4), 36-39.
- [۶] Wilson, D. (2005). New perspectives in applied Communication. Ibadan: SterlinHordan Publishers.
- [۷] رئوف، مهدی. (۱۳۸۹). آداب و مهارت‌های ارتباطی بین فردی. نشریه رشد آموزش علوم اجتماعی. شماره ۴۸. ۳۸-۳۰.
- [۸] Brown, T., Yu, M. L., & Etherington, J. (2021). Listening and interpersonal communication skills as predictors of resilience in occupational therapy students: A cross-sectional study. British Journal of Occupational Therapy, 84(1), 42-53.
- [۹] Lapena-Monux, Y. R., Cibanal-Juan, L., Macia-Soler, M. L., Orts-Cortes, M. I., & Pedraz-Marcos, A. (2015). Interpersonal relations and nurses' job satisfac. Applied Nursing Research .28(4). ۱۰-۱۶.
- [۱۰] Bambacas, M., & Patrickson, M. (2008). Interpersonal communication skills that enhance organisational commitment. Journal of Communication Management, 12(1), 51-72.
- [۱۱] Bondi, L. (2014). Understanding feelings: Engaging with unconscious communication and embodied knowledge. Emotion, Space and Society, 10, 44-54.
- [۱۲] Gaur, Vidhu. (2020). Developing Interpersonal Communication Skills. Journal of Critical Reviews, ۷, ۳۵۶۸-۳۵۷۴.
- [۱۳] Khattak, H. R., Yaqoob, S., & Basri, R. (2003). Communication skills module. Learning Innovation Division National, 11.
- [۱۴] Govindaraju, V. (2021). A review of social cognitive theory from the perspective of interpersonal communication. Multicultural Education, 7(12), 1-5.
- [۱۵] رضایی، کوثر؛ سودانی، منصور و عطاری، یوسفعلی، (۱۳۹۲)، اثربخشی نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش رضایت از سرپرستی و همکاران معلمان، نشریه اندیشه‌های نوین تربیتی، ۹(۴)، ۱۴۶-۱۶۲.
- [۱۶] Safarpour Dehkordi, S., Tajiki, S., Razeghi, S., & Mozaffari, M. (2020). The effect of teaching interpersonal communication skills on improving social relationships and interpersonal conflicts resolution. Scientific Journal of Social Psychology, 7(54), 1-10.

- [۱۷] Sabanci, A., Sahin, A., & Özdemir, I. (2018). The Correlation between Interpersonal Communication Skills of Inspection Groups and Their Conflict Management Strategies. *Online Submission*, 4(4), 176-196.
- [۱۸] Akgun, S., & Araz, A. (2014). The effects of conflict resolution education on conflict resolution skills, social competence, and aggression in Turkish elementary school students. *Journal of Peace Education*, 11(1), 30-45.
- [۱۹] Dehaghani, A. R., Akhormeh, K. A., & Mehrabi, T. (2012). Assessing the effectiveness of interpersonal communication skills training on job satisfaction among nurses in Al-Zahra Hospital of Isfahan, Iran. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 17(4), 290.
- [۲۰] Rajesh, J. I., & Suganthi, L. (2013). The satisfaction of teachers with their supervisors' interpersonal communication skills in relation to job burn-out and growth satisfaction in southern India. *Management in Education*, 27(4), 128-137.
- [۲۱] Zainuddin, Abdullah, A. Z., Jafar, N., Suriah, Nursalam, Darmawansyah, ... & Irfandi, R. (2023). The application of social cognitive theory (SCT) to the mHealth diabetes physical activity (PA) app to control blood sugar levels of type 2 diabetes mellitus (T2DM) patients in Takalar regency. *Journal of Public Health Research*, 12(2), 22799036231172759.
- [۲۲] Barker, S. A. (2004). Improving interpersonal job skills by applying cross-cultural training. *Journal of European Industrial Training*, 28(2/3/4), 215-233.
- [۲۳] Khan, W., Marwat, N. M., Asghar, E., Irshad, A., Sultana, B., Ahmed, R., ... & Farid, M. (2021). Development and transfer of interpersonal communication skills through sport. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(10), 2978-2991.
- [۲۴] پیمان، هادی؛ یعقوبی، منیره؛ صادقی، فر، جمیل؛ سایه میری، کورش؛ علیزاده، مریم؛ یمانی، نیکو؛ محمد حسن نهال، منیره؛ رستمی، آریتا و یاسمی، مسعود، (۱۳۹۰)، ارزیابی مهارت های ارتباطی بین فردی اساتید دانشگاه علوم پزشکی ایلام، *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ویژه نامه توسعه آموزش و ارتقای سلامت*، ۹(۱۱)، ۱۴۳۶-۱۴۴۲.
- [۲۵] Menggo, S., Pramesti, P. D. M. Y., & Krismayani, N. W. (2023). Integrating Project-Based Learning in Preparing Students' Interpersonal Communication Skills on Speaking Courses in Indonesia. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 22(9), 219-240.
- [۲۶] Crawford, R., McGrath, B., Christiansen, A., Roach, D., Salamonson, Y., Wall, P., & Ramjan, L. M. (2020). First year nursing students' perceptions of learning interpersonal communication skills in their paid work: A multi-site Australasian study. *Nurse Education in Practice*, 48, 102887.
- [۲۷] علی نژاد، مهرانگیز؛ دانشمند، بدرالسادات و پاک مهر، حمیده، (۱۴۰۲)، طراحی الگوی کارآموزی و کارورزی در برنامه درسی دانشگاه ها از منظر اعضای هیئت علمی، *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، ۲۶(۱)، ۱۸۷-۲۰۶.
- [۲۸] خروشی، پوران، (۱۴۰۱)، بررسی دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه فرهنگیان از میزان کارآمدی درس کارورزی در افزایش توان حرفه ای دانشجومعلم، *نشریه مطالعات برنامه درسی*، ۱۷(۱۶)، ۲۱۷-۲۴۸.
- [۲۹] رضائی، مجتبی؛ حجتی، سیدعبداله و بیک زاد، جعفر، ۱۴۰۰، تبیین الگوی مطلوب عوامل زمینه ای افزایش انگیزه خدمت در بخش عمومی: محرکی بر بهبود محیط کسب و کار، *فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت کسب و کار بین المللی*، ۴(۳)، ۷۳-۹۰.
- [۳۰] رضایی، پیمان، دمنابی شهلا و قادری، لیلا، (۱۳۹۶)، طراحی و ارزیابی برنامه جامع کارآموزی برای دانشجویان فناوری اطلاعات سلامت. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۷، ۳۲۳-۳۳۴.
- [۳۱] میرحیدری، اشرف؛ محمدی وندیشی، زهره و ایزدیان، فاطمه، کارورزی از دیروز تا امروز، *نهمین کنفرانس بین المللی پژوهش در علوم و تکنولوژی*، برلن آلمان، ۱۳۹۵.
- [۳۲] Hallunovi, A. (2023). Financial results vs. implementation of accounting practices. *Journal of Governance and Regulation*, 12(2).

- [۳۳] رحمانیان، عبدالرسول؛ برزگر، بهرام، کمالی زاد، اسماعیل، (۱۳۹۸)، تدوین مدلی برای بهبود کیفیت آموزش حسابداری از طریق تحلیل روش های تدریس با استفاده از نظریه داده بنیاد، فصلنامه علمی آموزش و ارزشیابی، ۵(۱۲)، ۱۰۳-۱۳۰.
- [۳۴] Jackson, D., Michelson, G., & Munir, R. (2023). Developing accountants for the future: New technology, skills, and the role of stakeholders. *Accounting Education*, 32(2), 150-177.
- [۳۵] ابراهیمی، بهنام، (۱۳۹۶)، بررسی میزان تأثیر درس کارورزی بر قابلیت های فردی و تخصصی دانشجویان رشته حسابداری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند.
- [۳۶] Ebied, H. (2004). An empirical investigation of the impact of the student accounting internships on subsequent academic performance: the case of UAE university. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 20(2), 33-44.
- [۳۷] اشرفی، مهدی؛ عبدلی، محمدرضا و ولیان، حسن. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر نفوذ قدرت شریک حسابرسی بر علائم اختلال روان پویایی حسابرسان، نشریه قضاوت و تصمیم گیری در حسابداری، ۲(۸)، ۱۷۱-۲۰۴.
- [۳۸] محمدی، اسماعیل؛ نیلفروشان، پریسا و سلیمی، سمانه، (۱۳۹۵)، تأثیر مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی بر انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان نابینا، نشریه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۷(۱)، ۸۰-۸۹.
- [۳۹] میرصفیان، حمیدرضا، (۱۳۹۷)، نقش مدیریت کوانتومی در ارتقای انطباق پذیری مسیر شغلی کارکنان، نشریه مطالعات مدیریت ورزشی (پژوهش در علوم ورزشی)، ۱۰(۵۱)، ۱۶۵-۱۸۶.
- [۴۰] Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). career adapt-ability scale: construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*. 80, 661-673.
- [۴۱] Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295-304.
- [۴۲] Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 8-24.
- [۴۳] Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- [۴۴] Oncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 13-17.
- [۴۵] Van-Vianen, A. E., de Pater, I. E., & Preenen, P. T. (2019). Career success: Employability and the quality of work experiences. *International handbook of career guidance*, 241-262.
- [۴۶] Matson, J. L., Kazdin, A. E., & Esveltd-Dawson, K. (1980). Training interpersonal skills among mentally retarded and socially dysfunctional children. *Behaviour Research and Therapy*, 18(۵), ۴۱۹-۴۲۷.
- [۴۷] منجمی زاده، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین مهارت های ارتباطی بین فردی و میزان پذیرش دانشجویان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور خراسان.
- [۴۸] Moradi, S., Faghiharam, B., & Ghasempour, K. (2018). Relationship between group learning and interpersonal skills with emphasis on the role of mediating emotional intelligence among high school students. *SAGE Open*, 8(2), 2158244018782734.
- [۴۹] ملاوردی، نفیسه، (۱۳۹۸)، تدوین مدل پیش بینی رضایت تحصیلی بر اساس ویژگی های شخصیت با میانجی گری انطباق پذیری مسیر شغلی در دانش آموزان دختر مقطع دوم متوسطه شهر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی شغلی، دانشگاه پیام نور مرکز اصفهان.