

## بررسی اثربخشی آموزش شغلی مبتنی بر داستان سرایی دیجیتال بر انطباق پذیری شغلی و خودکارآمدی کارکنان

صدف خلیجیان<sup>۱</sup>

غلامرضا شمس<sup>۲</sup>

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۰۴)

### چکیده

امروز استفاده از تکنولوژی در آموزش منجر به ایجاد روش‌های جدید آموزشی شده است. یکی از تکنولوژی‌هایی که نقش عمده‌ای در آموزش دارد داستان سرایی دیجیتال است. این پژوهش با هدف بررسی اثربخشی آموزش شغلی مبتنی بر داستان سرایی دیجیتال بر انطباق پذیری شغلی و خودکارآمدی کارکنان انجام شد. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها در زمره پژوهش‌های کمی قرار دارد. روش این پژوهش از نوع نیمه تجربی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت‌های خصوصی خدمات بار هوایی استان تهران در بر می‌گیرد که یکی از این شرکت‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد و تعداد ۳۰ نفر از کارکنان به صورت نمونه‌گیری داوطلبانه و با گمارش تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه انطباق‌پذیری شغلی ساویکاس (۲۰۱۲) و خودکارآمدی عمومی شرر (۱۹۸۶) دریافت و با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که آموزش شغلی مبتنی بر داستان سرایی دیجیتال باعث رشد انطباق‌پذیری و خودکارآمدی عمومی کارکنان می‌شود. بر اساس نتایج یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت داستان‌سرایی دیجیتال می‌تواند یک منبع و ابزار جدید آموزشی جهت بر طرف کردن نیازهای آموزشی سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد.

**کلیدواژه‌ها:** داستان سرایی دیجیتال، انطباق‌پذیری شغلی، خودکارآمدی عمومی، آموزش شغلی

<sup>۱</sup>. استادیار گروه مدیریت آموزشی و توسعه منابع انسانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران (نویسنده مسؤل). [khalijian@um.ac.ir](mailto:khalijian@um.ac.ir)

<sup>۲</sup>. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. [gh\\_shams@sbu.ac.ir](mailto:gh_shams@sbu.ac.ir)

## مقدمه و بیان مسأله

کارکنان، منابع مهم هر سازمانی هستند و نقش‌های کلیدی متعددی در موفقیت آن ایفا می‌کنند. شرکت‌های پیشرو به خوبی آگاهند که بدون مشارکت فعال و موثر کارکنان، دستیابی به اهداف سازمانی ممکن نخواهد بود [۱]. منابع انسانی به عنوان عنصر حیاتی در مواجهه با موانع، چالش‌ها و فرصت‌ها، نقشی بی‌بدیل در تحقق اهداف سازمانی ایفا می‌کنند [۲].

یکی از نیازهای اساسی که کارکنان در هر سازمانی دارند، نیازهای آموزشی است [۳]. آموزش نه تنها بخش مهمی از مدیریت منابع انسانی است، بلکه در دنیای امروز، توسعه فعالیت‌های کارکنان و حمایت از آن‌ها از جنبه‌های مختلف جسمی و ذهنی، با هدف افزایش بهره‌وری، اهمیت ویژه‌ای پیدا کرده است [۴]. رشد علاقه به مدیریت منابع انسانی (HRM) باعث شده تا نظریه‌ها و رویکردهای متعددی برای آموزش، ارزیابی و توسعه عملکرد کارکنان شکل بگیرد. این نظریه‌ها و رویکردها توانسته‌اند به طور چشمگیری عملکرد و موفقیت سازمان‌ها را تقویت کنند [۵].

در سال‌های اخیر استفاده از مواد سمعی و بصری در آموزش و یادگیری بیش از پیش مشهود است [۶] به طوری که امروزه تکنولوژی در آموزشی و استفاده از منابع انسانی نقش مهمی پیدا کرده است [۱]. تکامل تکنولوژی همراه با سهولت استفاده از تجهیزات و نرم‌افزارهای مورد استفاده در تولیدات سمعی و بصری باعث افزایش استفاده از آنها شده است [۷]. استفاده از فناوری‌های دیجیتال، آموزش و یادگیری را از نظر افزایش همکاری بین گروه یادگیرنده و ایجاد انگیزه برای مشارکت خلاقانه در فرآیند یادگیری به جای مصرف منفعلانه دانش، دگرگون کرده است. به‌ویژه، استفاده از فناوری‌های صوتی و تصویری دیجیتال به‌طور خلاقانه‌تر فراگیران را با ابزارهایی که عادت به استفاده از آنها در زندگی روزمره خود دارند، درگیر می‌کند [۸]. بی‌تردید تلاش برای نوسازی مداوم فرآیند آموزشی و جذاب‌تر کردن و کارآمدتر کردن آن از اهمیت بالایی برخوردار بوده و هست و مورد توجه ویژه همه عوامل دخیل در شیوه‌های تحصیلی قرار گرفته است [۹].

هنرهای خلاقانه مانند نمایش، نمایش عروسکی، موسیقی و داستان‌سرایی بر اساس احساسات، حرکات و حواس برای بیان ماهیت چند وجهی تجربیات چالش‌برانگیز انسانی شکل می‌گیرند [۱۰]. بنابراین، خلاقیت می‌تواند نقش مهمی در کمک به تبدیل (یا واقعی‌سازی) مفاهیم و ایده‌های انتزاعی به سازه‌ها و مصنوعات نمادین ملموس ایفا کند که توسط آن‌ها می‌توان دانش را حفظ و انتقال داد [۱۱]. در عین حال، فرآیندهای خلاق می‌توانند با عمل به عنوان تقویت‌کننده‌های ارتباط، آموزش را ارتقا دهند [۱۲] و

بنابراین به پر کردن شکاف بین دانش و دانستن کمک می‌کنند. با افزایش دسترسی به فناوری های دیجیتال، داستان‌های مربوط به تجربیات گذشته را می‌توان به راحتی در قالب روایت مستند کرد.

داستان‌سرایی دیجیتال به عنوان یک رویکرد آموزشی برجسته شناخته می‌شود که به یادگیرندگان در فهم عمیق‌تر موضوعات و مفاهیم مختلف کمک می‌کند [۱۳]. این روش آموزشی منحصر به فرد، یادگیرندگان را قادر می‌سازد تا از مجموعه‌ای از مهارت‌های دیداری، شنیداری و حرکتی خود بهره ببرند. به عبارتی، داستان‌سرایی دیجیتال، یک ابزار قدرتمند برای تقویت خلاقیت و مهارت‌های تفکر انتقادی در افراد است، زیرا آن‌ها را تشویق می‌کند تا در فرآیند طوفان فکری برای ساخت داستان‌های خود، به تفکر و ایده‌پردازی بپردازند. علاوه بر این، داستان‌سرایی دیجیتال به افراد می‌آموزد که چگونه به‌طور موثر در یک تیم همکاری کنند و مهارت‌های کار گروهی خود را بهبود بخشند [۱۴] که هر کدام از این مهارت‌ها پیش‌نیاز و همراستا با نیازهای آموزشی منابع انسانی در یک سازمان هستند. با توجه به پیشرفت سریع فناوری و تغییرات چشمگیر در محیط سازمان‌ها، مدیران، به‌ویژه مدیران منابع انسانی، باید به‌طور مستمر خود را با این تحولات همسو کنند. فناوری‌های نوین نه تنها نقش اساسی در بهبود فرآیندهای سازمانی ایفا می‌کنند، بلکه در تمامی جنبه‌های مدیریت منابع انسانی از جمله آموزش نیز تاثیرگذار هستند [۱]. بی‌تردید تلاش برای نوسازی مداوم فرآیند آموزشی و جذاب‌تر کردن و کارآمدتر کردن آن برای انسان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار بوده و هست و مورد توجه ویژه همه عوامل دخیل در شیوه‌های آموزشی قرار گرفته است. تحقیقات زیادی وجود داشته است که سودمندی ابزارهای دیجیتال در یادگیری را ثابت کرده است و کل فرآیند یادگیری را به یک تجربه جدید و هیجان‌انگیز تبدیل می‌کند که یادگیرندگان را درگیر می‌کند [۱۵]. با توجه به موارد بیان شده و اهمیت نیروی انسانی هدف از انجام این پژوهش بررسی اثر بخشی آموزش شغلی مبتنی بر داستان‌سرایی دیجیتال (DST) بر انطباق پذیری شغلی و خودکارآمدی کارکنان است.

### داستان‌سرایی دیجیتال

DST ترکیبی از داستان‌سرایی و اجزای دیجیتالی شامل متون، تصاویر، روایت‌های صوتی ضبط شده، موسیقی و فیلم است [۱۶]. داستان‌نویسی و یادگیری به‌طور جدایی‌ناپذیری در هم تنیده شده‌اند، زیرا فرآیند نوشتن داستان، فرآیند تولید معناست و بر این اساس، مفهومی جدید در حوزه آموزش است [۱۷].

در عمل، DST به عنوان مهارت انتقال داستان با استفاده از رسانه‌های دیجیتالی مانند متون، تصاویر، روایت‌های صوتی ضبط شده، موسیقی و ویدئو تعریف می‌شود [۱۸]. این عناصر چندرسانه‌ای با استفاده

از نرم‌افزار ترکیب می‌شوند تا داستانی را روایت کنند که حول یک موضوع خاص یا حتی یک موضوع می‌چرخد و معمولاً حاوی نقطه استفاده است. محققان ادعا می‌کنند که مزایای DST در تسهیل بهبود مهارت های گفتاری در بین دانش آموزان قابل توجه است [۱۹]. بسیاری از داستان‌های دیجیتال بسیار کوتاه هستند و طول آن حدود ۳ تا ۱۰ دقیقه است. آنها معمولاً در یک فرمت دیجیتالی ارائه می‌شوند که قادر به مشاهده در رایانه یا هر دستگاه دیگری است که می‌تواند فایل های ویدیویی را پخش کند [۲۰].

موضوعات مورد استفاده در DST از داستان های شخصی مختلف گرفته تا مجموعه‌ای از رویدادهای تاریخی مختلف و همچنین کاوش در زندگی مردم در جامعه خود و هر چیز دیگری است [۲۱]. اگرچه DST بر فناوری رایانه بسیار تأکید دارد، اما در عمل خیلی جدید نیست [۲۲] یکی از پیشگامان مشهور DST به نام جو لمبرت شناخته می‌شود که ریاست سازمانی به نام مرکز DST را بر عهده داشت. تقریباً ۳۰ سال پیش، این سازمان مسئول کمک به کودکان و بزرگسالان در توسعه و به اشتراک گذاری روایت‌های شخصی از طریق نوشتن خلاقانه و فناوری رسانه‌های دیجیتال بود. یکی دیگر از پیشگامان DST دانیل میدو است او پیشگام DST بود و داستان های دیجیتال را به عنوان داستان‌های چند رسانه‌ای شخصی بسیار مختصر که از قلب یک فرد بیان می‌شود تعریف کرد [۲۳] او استدلال می‌کند که ارزش اساسی چنین داستان‌هایی که توسط افراد در هر کجای دنیا ساخته می‌شوند، بیان بصری و این واقعیت است که داستان‌های دیجیتالی را می‌توان در پلتفرم‌های الکترونیکی در سراسر جهان به اشتراک گذاشت [۲۴].

این یک رویکرد میان رشته‌ای است که در محیط‌های آموزشی [۲۵]، تحقیقات مشارکتی [۲۶] و مشارکت جامعه [۲۷] استفاده می‌شود. می‌توان آن را به صورت گروهی یا انفرادی با افراد تسهیل کرد، با اهداف مشترک مشارکت دادن شرکت‌کنندگان برای ثبت و به اشتراک گذاری تجربیات زیسته خود برای آموزش دیگران [۲۸]. افزایش مشارکت جامعه و درک عمیق آنها از داستان‌های شخصی خود [۲۹] استفاده کرد.

داستان‌های دیجیتال ذاتاً حساس و ماهیت شخصی دارند و اغلب یک رویداد آسیب‌زا یا عمیقاً به یاد ماندنی را به یاد می‌آورند که توسط شخصی که آن رویداد را تجربه کرده است، روایت می‌شود. داستان‌سرایان علاوه بر اینکه به‌طور بالقوه از طریق صدایشان شناخته می‌شوند، در مورد شناسایی بصری از طریق عکس‌های موجود در داستان‌هایشان تصمیم می‌گیرند. پیامدهای شخصی و جمعی اشتراک‌گذاری داستان‌های شخصی با مخاطبان مختلف باید به‌طور آشکار و جامع با شرکت‌کنندگان از طریق یک فرآیند چند مرحله‌ای رضایت آگاهانه مورد بحث قرار گیرد و محققان باید اطمینان حاصل

کنند که سطوح ناشناس ماندن و محرمانگی درخواست شده توسط شرکت کنندگان برآورده شده است [۳۰] مهم است که این بحث‌ها را قبل از شروع هر گونه داستان‌سرایی شروع کنید، ترجیحاً در یک جلسه اطلاعات پروژه که در آن به شرکت کنندگان بالقوه حق انتخاب یا انصراف داده می‌شود. حتی زمانی که مکانیزم‌های حمایتی قوی برای رضایت و مشاوره وجود دارد، نمی‌توان نحوه واکنش شرکت کنندگان به گفتن یا اشتراک‌گذاری داستان‌های خود یا شنیدن داستان‌های دیگران را پیش‌بینی کرد. آسیب‌پذیری آنها و مخاطبان دریافت‌کننده را نمی‌توان به‌طور کامل کاهش داد.

### انطباق‌پذیری شغلی

مفهوم انطباق‌پذیری در زمینه‌های شغلی به عنوان یک منبع روانشناختی و اجتماعی مورد استفاده قرار گرفته است که برای انطباق با شرایط برای رضایت شغلی و موفقیت ضروری است. محققان تعاریف متفاوتی را از سازگاری شغلی ارائه کرده‌اند [۳۱]. مفهوم انطباق‌پذیری شغلی به دلیل تأکید آن بر تعامل بین یک فرد و محیط، برای بزرگسالانی که ممکن است تغییر را در زمینه‌های شغلی آینده تجربه می‌کنند، پدیدار شد [۳۲]. در ۴۰ سال گذشته، مطالعات مفهومی و تجربی در مورد انطباق‌پذیری شغلی به‌طور فعال در موضوعات مختلف در مطالعات سازمانی و منابع انسانی انجام شده است [۳۳-۳۵]. سوپر و کناسل [۳۶] ابتدا این اصطلاح را معرفی کردند و آن را به عنوان «آمادگی برای کنار آمدن با خواسته‌های جهان و محیط حرفه‌ای در حال تغییر» تعریف کردند. پراتز [۳۷]، که معتقد بودند این مفهوم باید از موقعیت انطباق با محیط به توانایی تغییر محیط گسترش یابد. گودمن [۳۸] که بر هماهنگی بین افراد و محیط کار آنها تأکید داشت، بر تعادل بین محیط افراد و دنیای حرفه‌ای تمرکز کرد و سازگاری شغلی را به عنوان "آماده شدن برای پاسخ به وظایف قابل پیش‌بینی و غیرقابل پیش‌بینی در طول فرآیند آماده‌سازی برای نقش‌های مرتبط تعریف کرد. برای کار. علاوه بر این، نوتا و همکاران آن را به عنوان "تمایل به پرداختن صحیح به وظایف رشدی مانند آمادگی برای انطباق با خواسته‌های پیش‌بینی نشده که ممکن است از تغییرات در بازار کار و محیط کار ناشی شود" تعریف کرد [۳۹].

ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) انطباق‌پذیری شغلی را به عنوان مجموعه‌ای از خود تنظیمی روانی-اجتماعی تعریف کرده است. منابع انعطاف‌پذیر که به افراد امکان می‌دهد برای آماده شدن، مقابله با و انتقال شغل و مسائل مرتبط با شغل یا کار را مدیریت کنند انطباق‌پذیری شغلی منبع مناسبی برای

<sup>1</sup> Super & Knasel

طراحی شغل و زندگی افراد است و دارای چهار مؤلفه نگرانی، کنترل، اعتماد، و کنجکاوی است نگرانی توانایی در نظر گرفتن خود در آینده با در نظر گرفتن اینکه چه چیزی هست و چه چیزی دوست دارد تبدیل شود است. کنترل تمایل به در نظر گرفتن آینده حداقل تا حدی قابل کنترل است. کنجکاوی تمایل به کشف خود، شامل مهارت ها، توانایی ها، دانش و ارزش ها و همچنین در نظر گرفتن محیط است. اعتماد به نفس، باور به توانایی خود برای رویارویی با چالش ها و غلبه بر موانع و موانعی است که می توان در پیگیری اهداف شخصی تجربه کرد [۳۹].

### خودکارآمدی

مفهوم خودکارآمدی اولین بار توسط بندورا (۱۹۷۷) به عنوان بخشی از نظریه شناختی اجتماعی او بیان شد و در کتاب خود به نام "خودکارآمدی: تمرین کنترل" رایج شد خودکارآمدی یک باور شخصی در مورد قابلیت های عملکردی فرد در یک حوزه مشخص است [۴۰]. طبق نظریه خودکارآمدی بندورا، «سطح انگیزه، حالات عاطفی و اعمال افراد بیشتر مبتنی بر آنچه آنها معتقدند هستند تا آنچه که از نظر عینی درست است» [۴۱]. به این معنا که می توان رفتار افراد را با باورهایی که درباره توانایی شان دارند، بهتر پیش بینی کرد تا با قابلیت های واقعی شان [۴۲]. خودکارآمدی همچنین به عنوان یک ویژگی خاص شخصیت عمل می کند و آن را به عنوان یک اعتماد گسترده به توانایی ها و مهارت های فرد برای تأثیرگذاری مؤثر بر چالش ها دربر می گیرد و از این رو حس مقابله را نشان می دهد. افراد خودکارآمدتر ممکن است بهتر با چالش ها روبرو شوند و در نتیجه کمتر احساس استرس کنند [۴۳]. مطالعات نشان می دهد که خودکارآمدی رابطه معناداری با رضایت شغلی [۴۴] و انطباق پذیری شغلی [۴۵] کارکنان دارد. در واقع می توان گفت که کارکنانی که از خودکارآمدی شغلی بالایی برخوردار هستند نسبت به کارکنانی که خود کارآمدی کمتری دارند عملکرد شغلی بهتری دارند [۴۶]. از آنجایی که خودکارآمدی به وظایف خاصی مربوط می شود، افراد ممکن است به طور همزمان برای برخی کارها خودکارآمدی بالا و برای برخی دیگر از خودکارآمدی پایین برخوردار باشند. به عنوان مثال، یک مدیر ممکن است برای جنبه های فنی نقش خود، مانند حسابداری مدیریت، خودکارآمدی بالایی داشته باشد، اما برای جنبه های دیگر، مانند برخورد با مشکلات عملکرد کارکنان، خودکارآمدی پایینی داشته باشد. از آنجایی که خودکارآمدی نسبت به اعتماد به نفس (یعنی یک ویژگی کلی شخصیتی که به میزان اعتماد به نفس افراد در بیشتر موقعیت ها احساس و عمل می کند) یا عزت نفس (یعنی میزان دوست داشتن خود) مربوط می شود، محدودتر است معمولاً نسبت به اعتماد به نفس یا عزت نفس نیز سریعتر رشد می کند [۴۷].

### پیشینه پژوهش

در پژوهشی با عنوان "اثر بخشی داستان‌نویسی دیجیتال در آموزش اقتصاد"، نونواروا و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی تأثیر داستان‌سرایی دیجیتال بر آموزش اقتصاد پرداختند. در این مطالعه، ابتدا ۸۲ دانش‌آموز آکادمی بازرگانی در جمهوری چک (۱۵ تا ۱۹ ساله) و سپس ۸۵۶ دانش‌آموز دبیرستانی (۱۵ تا ۱۹ ساله) به طور تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل تقسیم شدند. نتایج نشان داد که دانش‌آموزان گروه آزمایش که از داستان‌سرایی دیجیتال در آموزش اقتصاد بهره‌مند شدند، نسبت به گروه کنترل، بهبود بیشتری در یادگیری و درک مطالب داشتند و این روش تدریس را بسیار مثبت ارزیابی کردند [۴۸]. در پژوهشی با عنوان "اجرای داستان‌سرایی دیجیتال در کلاس‌های درس آمار: تأثیرات بر استدلال انبوه جمعی"، باتور و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی تأثیرات استفاده از داستان‌سرایی دیجیتال بر استدلال آماری دانش‌آموزان پایه دهم در ترکیه پرداختند. این مطالعه با جامعه آماری دانش‌آموزان ترکیه و نمونه‌ای متشکل از ۵۰ دانش‌آموز پایه دهم انجام شد. یافته‌ها نشان داد که داستان‌سرایی دیجیتال می‌تواند به‌عنوان ابزاری مؤثر برای آموزش مفاهیم آماری عمل کند و به طراحان دوره‌های آموزشی کمک کند تا استدلال جمعی دانش‌آموزان را بهبود بخشند [۴۹].

در مطالعه‌ای هوانگ و همکاران (۲۰۲۳) با عنوان "آموزش از طریق داستان‌گویی و نقد: بررسی تأثیر داستان‌سرایی دیجیتال بر ارتقاء سواد اطلاعاتی، خودکارآمدی و آگاهی از تفکر انتقادی در دانش‌آموزان جوان"، محققان به تحلیل این رویکرد نوین آموزشی پرداختند. آن‌ها مطرح کردند که اکثر کلاس‌های سواد اطلاعاتی به روش‌های آموزشی سنتی و مستقیم متکی هستند که عمدتاً بر حفظ و یادگیری حافظه‌ای تأکید دارند. لذا آن‌ها، از داستان‌سرایی دیجیتال دانش‌آموز محور برای ارتقاء سواد اطلاعاتی استفاده شد. برخلاف روش‌های سنتی، داستان‌سرایی دیجیتال به‌طور مؤثرتری می‌تواند دانش‌آموزان را درگیر کند و تجربه یادگیری فعال و جذابی را فراهم آورد. ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که داشتن ساختاری مناسب برای داستان‌سرایی دیجیتال بسیار ضروری است. بنابراین، در این مطالعه، گروه آزمایش محتوای آموزشی را از طریق رویکرد داستان‌سرایی دیجیتال تقویت شده فرا گرفتند، در حالی که گروه کنترل از رویکرد تقویت‌شده با بازخورد معلمان بهره‌مند شدند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که داستان‌سرایی دیجیتال در مقایسه با بازخوردهای مستقیم معلمان، به‌طور قابل توجهی در بهبود سواد اطلاعاتی، خودکارآمدی و توانایی‌های تفکر انتقادی دانش‌آموزان مؤثرتر عمل کرده است. با این حال، از نظر انگیزه یادگیری، تفاوت معناداری بین دو گروه مشاهده نشد. این نتایج نشان‌دهنده پتانسیل بالای داستان‌سرایی دیجیتال در ارائه تجربه‌های آموزشی عمیق‌تر و مؤثرتر است که می‌تواند به‌طور فعالانه‌تر دانش‌آموزان را در فرآیند یادگیری درگیر کند [۵۰].

در پژوهشی خلیجیان و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی سفارشی سازی و استفاده از داستان سرایی دیجیتال در ارائه خدمات مشاوره شغلی آنلاین به دانش آموزان دارای ناتوانی جسمی-حرکتی در یک مطالعه ترکیبی شامل بخش کیفی و کمی پرداختند، در بخش کمی آنها به آموزش های مشاوره شغلی بر متغیرهای سرزندگی تحصیلی، اشتغال پذیری و سلامت روان پرداختند، پژوهشگران در بخش کمی بیان کردند که مشاوره شغلی آنلاین با و بدون داستان نویسی دیجیتال بر سرزندگی تحصیلی، اشتغال پذیری و سلامت روان دانش آموزان دارای معلولیت تأثیر معناداری دارد و استفاده از داستان سرایی دیجیتال در مشاوره آنلاین نسبت به زمانی که استفاده نمی شود، منجر به کارایی بالاتر در اشتغال پذیری و سلامت روان دانشجویان می شود [۵۱].

در پژوهشی دیگر پردلان و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی استفاده از داستان سرایی دیجیتال در رفتار درمانی عقلانی هیجانی پرداختند. که برای این منظور ۹۸ نفر از دانشجویان به عنوان نمونه انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایشی داستان سرایی دیجیتال و روانشناسی آنلاین و یک گروه کنترل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که گروه های داستان سرایی دیجیتال و روانشناسی آنلاین تأثیر بسزایی در کاهش اضطراب کرونا و افزایش یکپارچگی تحصیلی و اجتماعی دارند. مقایسه گروه های آزمایشی نشان داد که گروه قصه گویی دیجیتال در کاهش اضطراب کرونا و افزایش یکپارچگی تحصیلی و اجتماعی دانش آموزان از گروه روان شناسی آنلاین بهتر عمل می کند [۵۲].

نیر و همکاران (2022) در پژوهشی با عنوان "استفاده از داستان سرایی دیجیتال برای بهبود مهارت های گفتاری دانش آموزان در دوران کووید-۱۹" به بررسی تأثیر داستان سرایی دیجیتال بر مهارت های گفتاری دانش آموزان پرداختند. این مطالعه با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند و شامل ۳۵ دانش آموز با مهارت های زبان انگلیسی در سطح متوسط و پایین انجام شد. یافته ها نشان داد که داستان سرایی دیجیتال تأثیر قابل توجهی بر بهبود مهارت های گفتاری دانش آموزان داشت و آن ها را تشویق به صحبت کردن به زبان انگلیسی کرد. همچنین، این روش یادگیری تعاملی و مشارکتی باعث افزایش اعتماد به نفس دانش آموزان در استفاده از زبان انگلیسی شد [۵۳].

## روش

روش این پژوهش نیمه تجربی از نوع پیش آزمون، پس آزمون با گروه کنترل است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه شرکت های خصوصی خدمات بار هوایی شهر تهران در سال ۱۴۰۱ تشکیل می دهد که به صورت نمونه گیری در دسترس یکی از این شرکت ها انتخاب شد. با توجه به نظر گال و همکاران [۵۴] مبنی بر انتخاب ۱۵ نفر به عنوان نمونه برای مداخلات تجربی یا



نیمه تجربی تعداد ۱۵ نفر از کارکنان با استفاده از روش نمونه گیری داوطلبانه با گمارش تصادفی ساده به عنوان گروه آزمایش و ۱۵ نفر به عنوان گروه کنترل انتخاب شدند. معیار ورود به پژوهش داشتن حداقل سواد دیجیتالی، علاقه به شرکت به پژوهش، داشتن حداقل ۱ سال سابقه کاری و معیار خروج از پژوهش نیز شرکت نکردن در بیش از دو جلسه و عدم علاقه به پاسخ دادن به سوالات و یا شرکت در پژوهش بود. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ در دو سطح توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (آزمون تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در جدول ۱ مشخصات توصیفی افراد شرکت کننده در پژوهش آورده شده است. پکیج آموزشی مبتنی بر نظریه ساویکاس [۵۵، ۵۶] و مطالعه پردلان و همکاران [۵۷] به شرح زیر در ۵ جلسه ۹۰ دقیقه ای طراحی شد.

جلسه اول: معرفی رهبر گروه، اجرای پیش آزمون، معرفی اعضا به یکدیگر، معرفی دوره به اعضا و بحث درباره اهداف گروه، ایجاد انگیزه درباره لزوم برگزاری جلسات شغلی، تعیین تکلیف برای جلسه آینده، بیان خلاصه ای از آنچه در این جلسه گذشت، تمام جلسه؛ جلسه دوم: بیان خلاصه ای از آنچه در جلسه قبل گذشت، پیگیری تکلیف جلسه قبل، سوق دادن کارکنان به سمت نوشتن داستان (هفت پرسش بنیادین مصاحبه مسیر شغلی ساویکاس)، تعیین تکلیف برای جلسه آینده، بیان خلاصه ای از آنچه در این جلسه گذشت، تمام جلسه؛ جلسه سوم: گفتگو با اعضای گروه و نظرخواهی از آن ها در مورد روند کار گروه، بیان خلاصه ای از آنچه در جلسه قبل گذشت، پیگیری تکلیف جلسه قبل، کمک به کشف داستان زندگی و مضمون آن، کشف شخصیت شغلی یا محیط شغلی، اشتراک گذاری داستان های ساخته شده بیان خلاصه ای از آنچه در این جلسه گذشت، تمام جلسه؛ جلسه چهارم: بیان خلاصه ای از آنچه در جلسه قبل گذشت، مرور مضمون زندگی و شخصیت شغلی، کمک به داشتن فرمول موفقیت، نگارش مجدد داستان زندگی، تعیین تکلیف برای جلسه آینده، بیان خلاصه ای از آنچه در این جلسه گذشت، خداحافظی و تمام جلسه؛ جلسه پنجم: بیان خلاصه ای از آنچه در جلسه قبل گذشت، اشتراک گذاری داستان های ایجاد شده، هدف گذاری و متعهد کردن کارکنان به تصمیم خود، برداشتن گامی جهت تحقق هدف، بیان خلاصه ای از آنچه در این جلسه گذشت، اجرای پس آزمون و مشخص کردن زمان آزمون های پیگیری، تمام جلسه. داستان های دیجیتالی توسط تیم محقق بعد از دریافت داستان شرکت کنندگان در یک کلیپ ۳ الی ۵ دقیقه ای ساخته می شود و در جلسات بعدی به اشتراک گذاشته می شود.

جدول ۱- مشخصات توصیفی افراد شرکت کننده در پژوهش

میانگین سابقه کاری	وضعیت تاهل		جنسیت		تعداد	گروه
	متاهل	مجرد	مرد	زن		
۱۳/۱۸	۷	۸	۹	۶	۱۵	آزمایش
۱۴/۲۷	۹	۶	۸	۷	۱۵	کنترل

ابزار گرد آوری داده‌ها به صورت زیر بودند

پرسشنامه انطباق پذیری شغلی:

این پرسشنامه توسط ساویکاس و پورفلی [۳۹] ساخته شده است و شامل ۲۴ سؤال و ۴ خرده مقیاس دغدغه شغلی (سوالات ۱ الی ۶)، کنترل شغلی (سوالات ۷ الی ۱۲)، کنجکاوی شغلی (سوالات ۱۳ الی ۱۸) و اعتماد شغلی (سوالات ۱۹ الی ۲۴) است. از مجموع این چهار خرده مقیاس نمره کل پرسشنامه به دست می‌آید. نمره بیشتر در این پرسشنامه به معنی انطباق پذیری شغلی بیشتر و نمره کمتر به معنی انطباق پذیری شغلی کمتر است. نمره گزاری این پرسش نامه به صورت طیف لیکرت ۵ درجه ای است و افراد با توجه به طیف لیکرت از (۱ خیلی کم) تا (۵ خیلی زیاد) به سوالات پاسخ می‌دهند. این پرسشنامه در ایران توسط مک کنا و همکاران [۵۸] مورد اعتبار یابی قرار گرفته شده است و روایی سازه و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته است آنها همچنین اعتبار ملاک مقیاس را با توجه به رضایت شغلی و نیت کارآفرینی مورد تأیید قرار دادند. این پرسشنامه همچنین در پژوهش‌های متعدد در ایران مورد استفاده قرار گرفته است و پایایی آن نیز مورد تأیید قرار گرفته است [۵۹].

پرسش نامه خودکارآمدی عمومی شرر:

پرسشنامه خودکارآمدی عمومی توسط شرر در سال ۱۹۸۶ ساخته شد. این پرسشنامه ۱۷ سوال دارد که بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره گزاری می‌شد. کمترین نمره در این پرسشنامه ۱۷ و بیشترین نمره ۸۵ است. نمره بیشتر به معنای خودکارآمدی عمومی بیشتر و نمره کمتر به معنای خودکارآمدی عمومی کمتر است. این پرسشنامه در ایران مورد اعتباریابی

قرار گرفت و روایی آن با پرسشنامه عزت نفس مورد همبستگی قرار گرفت. همچنین اعتبار سازه آن مورد تایید قرار گرفت [۶۰].

#### یافته‌ها:

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در جدول ۲ مشخصات توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین و انحراف معیار در دو گروه و در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون آورده شده است.

جدول ۲- مشخصات توصیفی متغیرهای پژوهش

انحراف معیار	میانگین	تعداد			
۵/۲۳	۲۱/۰۷	۱۵	آزمایش	دغدغه شغلی	پیش‌آزمون
۴/۲۶	۲۱/۸	۱۵	کنترل		
۵/۶۶	۲۱/۱۳	۱۵	آزمایش	کنترل شغلی	
۵/۶۲	۲۲/۲۰	۱۵	کنترل		
۵/۴۶	۲۰/۶۷	۱۵	آزمایش	کنجکاوی شغلی	
۵/۰۳	۲۰/۸۰	۱۵	کنترل		
۱۳/۶	۱۸/۹۳	۱۵	آزمایش	اعتماد شغلی	
۶/۶۹	۲۰/۰۷	۱۵	کنترل		
۱۹/۰۳	۸۱/۸۰	۱۵	آزمایش	انطباق‌پذیری	
۱۹/۴۲	۸۴/۸۷	۱۵	کنترل		
۱۵/۲۵	۵۲/۱۳	۱۵	آزمایش	خودکارآمدی	
۱۶/۰۶	۵۳/۸۷	۱۵	کنترل		
۶/۴۵	۲۴/۷۳	۱۵	آزمایش	دغدغه شغلی	پس‌آزمون
۵/۳۴	۲۱/۸	۱۵	کنترل		
۵/۵۲	۲۴/۹۳	۱۵	آزمایش	کنترل شغلی	
۵/۲۶	۲۱/۴۰	۱۵	کنترل		
۵/۳۶	۲۳/۷۳	۱۵	آزمایش	کنجکاوی شغلی	
۵/۴۳	۲۱/۵۳	۱۵	کنترل		
۵/۷۹	۲۲/۵۳	۱۵	آزمایش	اعتماد شغلی	
۳/۷۲	۱۹/۵۳	۱۵	کنترل		

۲۰/۷۰	۹۵/۹۳	۱۵	آزمایش	انطباق پذیری
۱۶/۰۳	۸۴/۲۷	۱۵	کنترل	
۱۳/۸۳	۶۴/۵۳	۱۵	آزمایش	خودکارآمدی
۱۳/۱۱	۵۵/۴	۱۵	کنترل	

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود میانگین نمرات آزمودنی ها در دو گروه آزمایش و کنترل نزدیک به هم می باشد ولی در پس آزمون نسبت به یکدیگر تغییراتی داشته اند و گروه آزمایش میانگین بیشتری کسب کرده است. برای بررسی معناداری این تفاوت بعد از بررسی پیش فرض های نرمال بودن داده ها (آزمون کولموگروف اسمیرنف)، همسانی واریانس متغیرهای وابسته در گروه ها (آزمون لوین) و پیش فرض همگنی ماتریس های واریانس-کوواریانس (آزمون ام باکس) از آزمون های مانکوا استفاده شد که نتایج در ادامه آورده شده است.

جدول ۳- آزمون چند متغیره (مانوا)

توان	مجذور اتا	سطح معناداری	درجه آزادی خطا	درجه آزادی	F	میزان	
۱	۰/۸۶	۰/۰۰۱	۱۹	۵	۲۳/۵۶	۰/۸۶	اثر پیلاپی
۱	۰/۸۶	۰/۰۰۱	۱۹	۵	۲۳/۵۶	۰/۱۳	لامبدای ویلکز
۱	۰/۸۶	۰/۰۰۱	۱۹	۵	۲۳/۵۶	۶/۲۰	اثر هتلینگ
۱	۰/۸۶	۰/۰۰۱	۱۹	۵	۲۳/۵۶	۶/۲۰	بزرگ ترین ریشه روی

نتایج آزمون چند متغیره یا تحلیل مانوا در جدول ۳ نشان می دهد که آزمون های چهارگانه مربوط به تفاضل متغیر پژوهش در تعامل زمان با عضویت گروهی از لحاظ آماری معنادار می باشد. به عبارت دیگر می توان گفت دوره های آموزشی بر میانگین گروه های آزمایش نسبت به میانگین گروه کنترل در مرحله پس آزمون و پیگیری تأثیر داشته است ( $p < 005$ ) میزان این تأثیر در تعامل زمان و عضویت گروهی ۰/۸۶ می باشد. توان آماری ۱ بیانگر کفایت حجم نمونه می باشد.

جدول ۴- اثرات درون آزمودنی‌ها

متغیر وابسته	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری	مجزور اتا
دغدغه شغلی	۱۰۰/۲۹	۱	۱۰۰/۲۹	۱۰/۹۸	۰/۰۰۱	۰/۳۲
کنترل شغلی	۱۱۹/۸۹	۱	۱۱۹/۸۹	۱۴/۸۰	۰/۰۰۱	۰/۳۹
کنجکاوی شغلی	۶۷/۷۷	۱	۶۷/۷۷	۹/۷۸	۰/۰۰۱	۰/۲۹
اعتماد شغلی	۹۶/۳۸	۱	۹۶/۳۸	۱۰/۴۳	۰/۰۰۱	۰/۳۱
انطباق پذیری	۱۲۸۲/۴۱	۱	۱۲۸۲/۴۱	۷۱/۵۷	۰/۰۰۱	۰/۷۲
خودکارآمدی	۸۱۸/۲۲	۱	۸۱۸/۲۲	۷۴/۷۰	۰/۰۰۱	۰/۷۶

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود نتایج آزمون اثرات درون آزمودنی‌ها برای همه متغیرهای پژوهش با در نظر گرفتن پیش آزمون به عنوان متغیر همپراش (کمکی) دوره آموزشی DST توانسته است تأثیر مثبت و معناداری بر دغدغه شغلی (۰/۳۲)، کنترل شغلی (۰/۳۹)، کنجکاوی شغلی (۰/۲۹)، اعتماد شغلی (۰/۳۱)، انطباق‌پذیری (۰/۷۲) و خودکارآمدی (۰/۷۶) دارد. بیشترین ضریب تأثیر مربوط به خودکارآمدی و نمره کل انطباق‌پذیری شغلی است.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأیید DST بر انطباق‌پذیری شغلی و خودکارآمدی کارکنان انجام شد. نتایج نشان داد که DST تأثیر مثبت و معناداری بر انطباق‌پذیری شغلی کارکنان دارد. در تبیین نتایج این بخش از پژوهش می‌توان گفت جهانی شدن، نوآوری‌ها در فناوری و نیروی کار متحرک تنها محدودی از متغیرهایی را نشان می‌دهند که در مقایسه با کار در قرن بیستم، دنیای کار ناپایدار و غیرقابل پیش‌بینی را ایجاد کرده‌اند که نیاز دارد افراد خود را با شرایط محیطی و تغییرات جدید انطباق دهد. انطباق‌پذیری یک مهارت خود تنظیمی است لذا می‌توان گفت قابل آموزش و یادگیری است. ترکیب کردن آموزش با DST که در آن فیلم، صدا، موسیقی، عکس و المان‌های دیگر با هم ترکیب می‌شود می‌تواند یادگیری و آموزش بیشتر را شتاب دهد. داستان‌سرایی دیجیتالی باعث رمزگذاری راحت مطالب می‌شود و در حافظه بلند مدت ذخیره می‌شود. در نتیجه یادداری مطالب پس از مدتی بهتر صورت می‌گیرد. داستان‌سرایی دیجیتالی می‌تواند اطلاعات را به شکلی خلاصه‌تر از متن و سخنرانی ارائه کند. استفاده از نمادها و نشان‌ها در داستان‌سرایی دیجیتالی روابط بین عناصر آموزش را نشان می‌دهد.

دهند و موجب یادگیری و یادداری بهتر می‌شوند. همچنین ذهن انسان برای پرداز اطلاعات از دو کانال دیداری و شنیداری استفاده می‌کند اگر آموزش به گونه ای باشد که از ظرفیت دو کانال دیداری و شنیداری بهره گیرد؛ یادگیری بهتر اتفاق می‌افتد. داستان‌سرایی اطلاعات را به صورت‌های مختلف از جمله، تصویر، صورت، عکس و نماد ارائه می‌دهند و به یادگیرندگان امکان می‌دهند که از ظرفیت کامل شناخت خود استفاده کنند. در مقابل روش‌های مرسوم و معمول آموزش چون صحبت کردن بیشتر یکی از کانال‌ها، مخصوصاً کانال شنیداری را درگیر می‌کند. این امر سبب بار شناختی تحمیل شده بیشتر به یادگیرنده و در نتیجه خستگی بیشتر وی می‌شود. اطلاعات صرفاً کلامی از آن جهت که در ذهن یادگیرنده به سختی تصویر ایجاد می‌کند در حین بازیابی یادگیرنده را دچار مشکل می‌کند. داستان‌سرایی دیجیتال همچنین شامل به اشتراک‌گذاری داستان‌های دیجیتالی است و فرصتی برای همه یادگیرندگان به وجود می‌آورد که تجربیات خود را به اشتراک بگذارند و بازخورد همتایان خود را دریافت کنند از این‌رو، یادگیری مشارکتی و یادگیری اجتماعی از طریق داستان‌سرایی دیجیتال تسهیل می‌شود با توجه به رشد مهارت‌های پرسش‌سازی، سازمان‌دهی ایده‌ها، بیان نظرات و ساختن روایت‌های معنادار، مهارت ارتباط بین‌فردی و همدلی ارتقا می‌یابد که همه این موارد نقش به‌سزایی در رشد یادگیری و در نتیجه افزایش انطباق‌پذیری دارد. همچنین انعطاف‌پذیری در استفاده از داستان‌سرایی دیجیتال وجود دارد که می‌تواند ناشی از چندوجهی بودن این فناوری آموزشی باشد. ماهیت چندوجهی آن این روش را برای سبک‌های مختلف یادگیری مناسب می‌کند.

داستان‌سرایی دیجیتال به عنوان یک ابزار آموزشی، توانایی درگیری عمیق‌تر افراد با محتوا را دارد. این روش با ترکیب عناصر چندرسانه‌ای (تصاویر، صدا، ویدئو و متن) می‌تواند تجربه یادگیری را جذاب‌تر و معنادارتر کند. این درگیری عمیق‌تر می‌تواند منجر به افزایش انطباق‌پذیری شغلی شود زیرا افراد بیشتر تمایل دارند تغییرات و چالش‌های جدید را بپذیرند. استان‌سرایی دیجیتال استفاده همزمان از مهارت‌های دیداری، شنیداری و حرکتی را می‌طلبد، که به تقویت یادگیری و حفظ اطلاعات کمک می‌کند. این کارآیی چندمهارتی می‌تواند به تقویت توانایی کارکنان در تطبیق با محیط‌های شغلی پویا و نیازمند مهارت‌های متنوع کمک کند. داستان‌سرایی دیجیتال غالباً شامل کار تیمی است، که می‌تواند مهارت‌های همکاری و ارتباطات بین‌فردی را تقویت کند. این امر به بهبود انطباق‌پذیری شغلی کمک می‌کند زیرا کارکنان بهتر می‌توانند در محیط‌های تیمی کار کنند و با همکاران خود در حل مسائل شغلی همکاری کنند. نتایج یافته‌های این پژوهش از مطالعه زارعی و همکاران (۲۰۲۱) حمایت می‌کند مطالعه زارعی نیز نشان‌دهنده بهبود مهارت‌های کلیدی از جمله تفکر انتقادی و ارتباطات بود [۶۱]. هر دو مطالعه نشان می‌دهند که داستان‌سرایی دیجیتال می‌تواند باعث افزایش مهارت‌های مختلفی شود که در توسعه شخصی و حرفه‌ای موثر هستند. نتایج همچنین از پژوهش آزادی (۲۰۲۱) که بر کاربرد بر

کاربرد تکنولوژی در ارتباطات علمی تمرکز دارد [۶۲]، همسو است و هر دو نشان‌دهنده قابلیت‌های گسترده این روش در بهبود فرآیندهای مختلف از جمله یادگیری و اشتراک اطلاعات هستند.

نتایج یافته‌های این فرضیه با پژوهش پردلان و همکاران در سال ۲۰۲۲ مبنی بر اثر بخشی داستان سرایی دیجیتال مبتنی بر رویکرد عاطفی- عقلانی بر خودانسجامی تحصیلی-شغلی و ترس از کرونا همسو است [۵۲] و از پژوهش افگبو و همکاران که به بررسی تأثیر مداخله داستان‌سرایی دیجیتال بر افکار فرسودگی شغلی نوجوانان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که مداخله داستان‌سرایی دیجیتال به طور قابل توجهی افکار فرسودگی شغلی را در بین نوجوانان ورزشکار ناتوان در گروه مداخله در مقایسه با ورزشکاران گروه کنترل، کاهش داد [۶۳]، حمایت می‌کند.

نتایج همچنین نشان داد که داستان سرایی دیجیتال تأثیر مثبت و معنادار بر خودکارآمدی کارکنان دارد. در تبیین نتایج یافته‌های این بخش از پژوهش می‌توان گفت که یکی از منابع خود کارآمدی تجربه‌های جانشینی است. بدین معنی که فرد با دیدن افراد و اشخاصی که در کار خود موفق بوده‌اند از آنها الگو می‌گیرند. در داستان‌سرایی دیجیتال امکان روایت موفقیت‌آمیز زندگی شغلی افراد و کسب تجارب جانشینی به آسانی وجود دارد. در منابع مهارتی فعال، فرد بر اساس تجربیات مستقیم خود از رویدادها به خودکارآمدی دست پیدا می‌کند که اگر موقعیت به دست آمده شکست باشد از خودکارآمدی شخص کاسته می‌شود و اگر موفقیت‌آمیز باشد بر خودکارآمدی فرد اضافه می‌شود ولی تجربه جانشینی زمانی به دست می‌آید که شخص شاهد به صورت مستقیم و غیر مستقیم شاهد موفقیت و شکست شخص دیگری است و با استفاده از آن مشاهده، تجربه دیگران را به خود منتقل می‌کند. تجربه کردن تمام حوزه‌های زندگی برای هیچ کس امکان‌پذیر نیست، اما با مشاهده الگوهای اجتماعی اشخاص، می‌توان درس‌های ارزشمندی را آموخت. این نوع یادگیری که از طریق مشاهده در اجتماع صورت می‌پذیرد، یادگیری مشاهداتی نامیده می‌شود که به‌عنوان یک منبع مهم و مؤثر خودکارآمدی شناخته شده است که توسط آن افرادی توان فرآیند طولانی یادگیری را با آزمون و خطا و تجربه دیگران از بین ببرد [۴۱] همچنین انعطاف‌پذیری در استفاده از DST وجود دارد که می‌تواند ناشی از چندوجهی بودن این فناوری آموزشی باشد. ماهیت چندوجهی آن این روش را برای سبک‌های مختلف یادگیری مناسب می‌کند. همچنین می‌توان گفت داستان‌سرایی دیجیتال به یادگیرندگان اجازه می‌دهد تا به طور فعال در فرآیند یادگیری مشارکت کنند و مهارت‌های مختلفی را از طریق فعالیت‌های عملی مانند تدوین متن، انتخاب تصاویر، ویرایش ویدئو و ضبط صدا تمرین کنند. این نوع یادگیری فعال، اعتماد به نفس افراد را افزایش می‌دهد، زیرا آنها می‌توانند توانایی‌های خود را به‌طور ملموس تجربه کرده و درک کنند. مشارکت فعال در خلق و توسعه داستان‌های دیجیتالی به

یادگیرندگان این امکان را می‌دهد که احساس کنترل بیشتری بر فرآیند یادگیری خود داشته باشند، که به نوبه خود موجب تقویت خودکارآمدی می‌شود. یکی از جنبه‌های مهم داستان‌سرایی دیجیتال، دریافت بازخورد از دیگر کارکنان است. این بازخوردها، که می‌توانند سازنده و حمایت‌کننده باشند، به یادگیرندگان کمک می‌کنند تا درک بهتری از موفقیت‌ها و نقاط قابل بهبود خود پیدا کنند. تأیید و تشویق از سوی دیگران، به ویژه در محیط‌های آموزشی و حرفه‌ای، می‌تواند به شدت اعتماد به نفس را تقویت کرده و احساس توانمندی را در افراد افزایش دهد. دریافت بازخورد مثبت از فرآیند داستان‌سرایی دیجیتال، علاوه بر تقویت اجتماعی، به یادگیرندگان این امکان را می‌دهد که بهبودهای لازم را اعمال کنند و احساس رضایت بیشتری از عملکرد خود داشته باشند.

داستان‌سرایی دیجیتال به منابع انسانی این امکان را می‌دهد که پیشرفت خود را به صورت بصری مشاهده کنند. از طریق خلق و به اشتراک‌گذاری داستان‌های دیجیتالی، آنها می‌توانند پیشرفت خود را در طول زمان پیگیری کرده و نتایج ملموسی از تلاش‌های خود ببینند. این قابلیت ثبت و نمایش بصری پیشرفت، به یادگیرندگان احساس موفقیت می‌دهد و به آنها نشان می‌دهد که چگونه می‌توانند با استفاده از مهارت‌های جدید به اهداف خود دست یابند. مشاهده این پیشرفت‌ها و دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده، به تقویت خودکارآمدی کمک می‌کند و اعتماد به نفس را در افراد افزایش می‌دهد.

نتایج یافته‌های این بخش از پژوهش با مطالعه خسروی و همکاران (۲۰۱۹) که نشان می‌دهد که داستان‌سرایی دیجیتال می‌تواند به پرورش مهارت‌های شناختی پیچیده مانند نظریه ذهن کمک کند و داستان‌سرایی دیجیتال می‌تواند به خلاقیت و تفکر عمیق از طریق ارتقا خودکارآمدی کمک کند [۶۴]، همسو است. مطالعه هوانگ (۲۰۲۳) تأثیر مشابهی با این پژوهش بر خودکارآمدی نشان داد [۵۰]، که تأییدی بر این است که داستان‌سرایی دیجیتال می‌تواند توانایی‌های فردی و حرفه‌ای را بهبود بخشد. هر دو مطالعه تأثیر مثبت و گسترده داستان‌سرایی دیجیتال بر توسعه مهارت‌های اساسی در یادگیرندگان را تأیید می‌کنند.

نتایج یافته‌های این فرضیه با پژوهش ازگبه و همکاران (۲۰۱۸) که به بررسی تاثیر داستان‌سرایی دیجیتال بر درک از خطر HIV/AIDS در میان دانش‌آموزان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که داستان‌سرایی دیجیتال تأثیر معناداری بر افزایش دانش و درک از خطر دانش‌آموزان از HIV/AIDS دارد [۶۵]؛ نتایج یافته‌ها همچنین از پژوهش پردلان و همکاران مبنی بر اثر بخشی داستان‌سرایی دیجیتال بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان حمایت می‌کند [۵۷]. با توجه به یافته پیشنهادت زیر برای پژوهش‌های آتی بیان می‌شود. پژوهش‌های آتی می‌توانند به بررسی اثرات بلندمدت داستان‌سرایی دیجیتال بر انطباق‌پذیری شغلی و خودکارآمدی کارکنان بپردازند. این



تحقیقات می‌تواند به درک عمیق‌تری از پایداری و دوام این اثرات در طول زمان کمک کند. به‌عنوان مثال، می‌توان یک مطالعه طولی انجام داد که اثرات استفاده مداوم از داستان سرایی دیجیتال بر انطباق‌پذیری شغلی و خودکارآمدی را طی چند سال بررسی کند. این نوع پژوهش می‌تواند نشان دهد که آیا تاثیرات مثبت مشاهده شده در کوتاه‌مدت همچنان ادامه دارند یا نیاز به تقویت‌های اضافی وجود دارد. تحقیق در مورد اثرات داستان سرایی دیجیتال بر انواع مختلف گروه‌های شغلی و کارکنان با سبک‌های یادگیری متنوع می‌تواند بینش‌های ارزشمندی ارائه دهد. به‌عنوان مثال، مطالعه اثرات داستان سرایی دیجیتال بر کارکنان صنعت فناوری در مقایسه با کارکنان حوزه آموزش ممکن است تفاوت‌های مهمی در نحوه تأثیر این روش بر انطباق‌پذیری و خودکارآمدی آشکار کند. همچنین، بررسی چگونگی پاسخ‌دهی افراد با سبک‌های یادگیری دیداری، شنیداری و حرکتی به داستان سرایی دیجیتال می‌تواند به توسعه روش‌های آموزشی سفارشی و کارآمدتر کمک کند.

یکی دیگر از حوزه‌های پژوهشی جذاب، ترکیب داستان سرایی دیجیتال با دیگر روش‌های نوین آموزشی مانند یادگیری مبتنی بر بازی (Gamification)، واقعیت مجازی (VR) یا واقعیت افزوده (AR) است. مطالعات می‌توانند بررسی کنند که چگونه این ترکیب‌ها می‌توانند تجربه یادگیری را بهبود بخشند و به افزایش خودکارآمدی و انطباق‌پذیری شغلی کمک کنند. برای مثال، یک پژوهش می‌تواند بررسی کند که آیا افزودن عناصر بازی‌سازی به داستان‌سرایی دیجیتال، اثرات مثبت آن را در یادگیری و حفظ اطلاعات تقویت می‌کند یا خیر. پژوهش‌های آینده می‌توانند به بررسی اثرات اجتماعی و روانی استفاده از داستان سرایی دیجیتال در محیط‌های کاری بپردازند. این تحقیقات می‌تواند شامل بررسی چگونگی تأثیر داستان سرایی دیجیتال بر تعاملات تیمی، ارتباطات بین فردی و فرهنگ سازمانی باشد. به‌عنوان مثال، مطالعه‌ای می‌تواند بررسی کند که چگونه داستان سرایی دیجیتال می‌تواند به بهبود مهارت‌های ارتباطی و همکاری تیمی در محیط‌های کاری کمک کند و در عین حال اضطراب و استرس کاری را کاهش دهد. برای دقیق‌تر ارزیابی تأثیرات داستان سرایی دیجیتال بر خودکارآمدی و انطباق‌پذیری، توسعه ابزارهای ارزیابی پیشرفته و مبتنی بر داده‌های کمی و کیفی ضروری است. پژوهشگران می‌توانند ابزارهای جدیدی را توسعه دهند که قادر به اندازه‌گیری دقیق‌تر و جامع‌تر تأثیرات مختلف داستان سرایی دیجیتال بر جنبه‌های مختلف یادگیری و توسعه فردی باشند. این ابزارها می‌توانند شامل پرسش‌نامه‌های تخصصی، تکنیک‌های ارزیابی عملکرد و سیستم‌های بازخورد دیجیتال باشند که نتایج آموزش‌های داستان سرایی دیجیتال را به‌طور دقیق‌تری رصد می‌کند.

## منابع

- 1. Khalijian, S., et al., *The Role of Technology in Meeting the Educational Needs of Organizations*. 2023. **15**(1): p. 9-28.
- 2. Gahlawat, N. and S.C.J.I.J.o.O.A. Kundu, *Progressive human resource management and firm performance: Empirical evidence from Indian context*. 2019. **27**(3): p. 471-493.
- 3. Finken, L. and M.J.H.R.D.I. Pilz, *Intercultural sensitivity of expatriate human resource managers towards training practices in their host countries*. 2024. **27**(1): p. 8-35.
- 4. Djibo, R.H. and Y. Moumouni. *Efficacy of Training and Development on the Productivity of Employees: Case of the Higher Colleges of Technology*. in *2022 Advances in Science and Engineering Technology International Conferences (ASET)*. 2022. IEEE.
- 5. Saridakis, G., Y. Lai, and C.L.J.H.r.m.r. Cooper ,*Exploring the relationship between HRM and firm performance: A meta-analysis of longitudinal studies*. 2017. **27**(1): p. 87-96.
- 6. Heydari, H., et al., *Impact of Online Psychological Services on Academic Achievement and COVID-19 Fear in Students with Addicted Parents*. 2024: p. 100153.
- 7. Kalinov, K.J.П.н.п., *Transmedia narratives: Definition and social transformations in the consumption of media content in the globalized world*. 2017. **7**(1): p. 60-68.
- 8. Matsiola, M., et al., *Technology-enhanced learning in audiovisual education: The case of radio journalism course design*. 2019. **9**(1): p. 62.
- 9. Shomirzayev, M.K. *Developing Educational Technologies In School Technology Education*. in *Next Scientists Conferences*. 2022.
- 10. Carey, L., *Expressive and creative arts methods for trauma survivors*. 2006: Jessica Kingsley Publishers.

- 11. Adelle, C., et al., *Digital storytelling for policy impact: perspectives from co-producing knowledge for food system governance in South Africa*. 2022. **18**(2): p. 336-355.
- 12. Shaw, J., *Pathways to accountability from the margins: reflections on participatory video practice*. 2017.
- 13. Shadiev, R., et al., *Cognitive diffusion model: Facilitating EFL learning in an authentic environment*. 2016. **10**(2): p. 168-181.
- 14. Öztürk, A., Ö.A.J.J.o.E .Tunç, and I.S.i.t. World, *The effect of digital storytelling project on fine arts high school students' teamwork skills*. 2017. **7**(4): p. 46-56.
- 15. Katsaounidou, A., et al., *MAThE the game: A serious game for education and training in news verification*. 2 : (۲)۹ .۰ ۱۹p. 155.
- 16. Robin, B.R.J.D.E.R., *The power of digital storytelling to support teaching and learning*. 2016(30): p. 17-29.
- 17. Price, D.M., et al., *Digital storytelling: an innovative technological approach to nursing education*. 2015. **40**(2): p. 6۶-۷۰
- 18. Gurrieri, L. and J.J.J.o.s.m. Drenten, *Visual storytelling and vulnerable health care consumers: normalising practices and social support through Instagram*. 2019.
- 19. Sintonen, S., K. Kumpulainen, and J. Vartiainen, *Young children's imaginative play and dynamic literacy practices in the digital age*, in *Mobile Technologies in Children's Language and Literacy*. 2018, Emerald Publishing Limited.
- 20. Mirza, H.S.J.I.O.J.o.E. and Teaching, *Improving University Students' English Proficiency with Digital Storytelling*. 2020. **7**(1): p. 84-94.

- 21. Wahyuni, W., S. Sujoko, and T.J.E.E. Sarosa, *Improving Students' Speaking Skill Through Project-Based Learning (Digital Storytelling)*. 2017. **6**(2): p. 161-168.
- 22. Rahimi, M., *Digital storytelling in language classes*, in *Advanced Methodologies and Technologies in Modern Education Delivery*. 2019, IGI Global. p. 276-290.
- 23. Tatli, Z., et al., *Peer assessment through digital storytelling: Experiences of pre-service IT teachers*. 2018.
- 24. Okumus, A.J.I.O.J.o.E. and Teaching, *The perceptions and preferences of 8th grade students in digital storytelling in English*. 2020. **7**(2): p. 585-604.
- 25. Robin, B.R., *Digital storytelling: A powerful technology tool for the 21st century classroom*. Theory into practice, 2008. **47**(3): p. ۲۲۰-۲۲۸ .
- 26. Lenette, C., *Using digital storytelling in participatory research with refugee women*. 2017: SAGE Publications Ltd.
- 27. Brushwood Rose, C.J.P., Culture and Society, *The subjective spaces of social engagement: Cultivating creative living through community-based digital storytelling*. 2016. **21**(4): p. 386-402.
- 28. Laing, C.M., et al., "Stories take your role away from you": *understanding the impact on health care professionals of viewing digital stories of pediatric and adolescent/young adult oncology patients*. 2017. **34**(4): p. 261-271.
- 29. Cunsolo Willox, A., et al., *Storytelling in a digital age: digital storytelling as an emerging narrative method for preserving and promoting indigenous oral wisdom*. 2013. **13**(2): p. 127-147.
- 30. Black, G.F., et al., *Reflections on the ethics of participatory visual methods to engage communities in global health research*. 2018. **29**(1): p. 22-38.

- 31. Nota, L., M.C. Ginevra, and S.J.J.o.a. Soresi, *The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation*. 2012. **35**(6): p. 1557-1569.
- 32. Krieshok, T.S., M.D. Black, and R.A.J.J.o.v.b. McKay, *Career decision making: The limits of rationality and the abundance of non-conscious processes*. 2009. **75**(3): p. 275-290.
- 33. pordelan, n. and S .Vakili, *Predicting Academic Performance of Students using Career Decision-Making Self-Efficacy, Career Adaptability, and Sleep Health*. *Career and Organizational Counseling*, 2022. **13**(4): p- .
- 34. Maggio, I.D., et al., *Career adaptability, self-determination, and life satisfaction: A mediational analysis with people with substance use disorder*. 2021. **48**(3): p. 213-228.
- 35. Lan, Y. and Z.J.F.i.p. Chen, *Transformational leadership, career adaptability, and work behaviors: the moderating role of task variety*. 2020. **10**: p. 2922.
- 36. Super, D.E., E.G.J.B.j.o.g. Knasel, and counselling, *Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution*. 1981. **9**(2): p. 194-201.
- 37. Pratzner, F.C., *Occupational Adaptability and Transferable Skills: Project Final Report. Information Series No. 129*. 1978.
- 38. Goodman, J.J.T.C.D.Q., *Career adaptability in adults: A construct whose time has come*. 1994. **43**(1): p. 74-84.
- 39. Savickas, M.L. and E.J. Porfeli, *Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries*. *Journal of vocational behavior*, 2012. **80**(3): p. 661-673.
- 40. Hoy, A.W. and R.B. Spero, *Changes in teacher efficacy during the early years of teaching: A comparison of four measures*. *Teaching and teacher education*, 2005. **21**(4): p. 343-356.

- 41. Bandura, A., *Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change*. Psychological review, 1977. **84**(2): p. 191.
- 42. Heo, M.J.J.o.E.M. and Hypermedia, *Digital storytelling: An empirical study of the impact of digital storytelling on pre-service teachers' self-efficacy and dispositions towards educational technology*. 2009. **18**(4): p. 405-428.
- 43. Netz, Y., et al., *Physical activity and psychological well-being in advanced age: a meta-analysis of intervention studies*. 2005. **20**(2): p. 272.
- 44. Yoon, I., M.J.T. Kim, and T. Education, *Dynamic patterns of teachers' professional development participation and their relations with socio-demographic characteristics, teacher self-efficacy, and job satisfaction*. 20 :۱۰۹ .۲۲p. 103565.
- 45. Stead, G.B., L.M. LaVeck, and S.M.J.J.o.C.D. Hurtado Rúa, *Career adaptability and career decision self-efficacy: Meta-analysis*. 2021: p. 08948453211012477.
- 46. Lim, S., et al., *Moderating Effect of Burnout on the Relationship between Self-Efficacy and Job Performance among Psychiatric Nurses for COVID-19 in National Hospitals*. 2022. **58**(2): p. 171.
- 47. Heslin, P.A. and U.-C.J.E.O.I.O.P. Klehe, SG Rogelberg, ed, *Self-efficacy*. 2006. **2**: p. 705-708.
- 48. Nunvarova, J., et al., *Effectiveness of Digital Storytelling in Teaching Economics*. Education Sciences, 2023. **13**(5): p. 504.
- 49. Batur, A. and Ü. Çakiroğlu, *Implementing digital storytelling in statistics classrooms: Influences on aggregate reasoning*. Computers & Education, 2023. **200**: p.۱۰۴۸۱۰ .
- 50. Hwang, G.-J., D. Zou, and Y.-X. Wu, *Learning by storytelling and critiquing: a peer assessment-enhanced digital storytelling approach to promoting young students' information literacy, self-efficacy, and critical*

*thinking awareness*. Educational technology research and development, 2023: p. 1-25.

- 51. Khalijian, S., et al., *Customization and use of digital storytelling in providing online career counseling services to students with physical-motor disabilities: A mixed study*. 2023. **28**(9): p. 11۳۵۱-۱۱۳۷۸
- 52. Pordelan, N., et al., *Using digital storytelling in Rational Emotive Behavior Therapy: comparison of two online interventions*. Behaviour & Information Technology, 2023. **42**(9): p. 1410-1421.
- 53. Nair, V. and M. Md Yunus, *Using Digital Storytelling to Improve Pupils' Speaking Skills in the Age of COVID 19*. Sustainability, 2022. **14**(15): p. 9215.
- 54. Gall, M.D., W.R. Borg, and J.P. Gall, *Educational research: An introduction*. 6 ed. 1996, England: Longman Publishing.
- 55. Savickas , M.L., *Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing*, in *APA handbook of career intervention*, P.J. Hartung, M.L. Savickas , and W.B. Walsh, Editors. 2015, American Psychological Association. p. 129-143.
- 56. Savickas, M.L., *Life-design counseling manual*. 2015: Mark L. Savickas.
- 57. Pordelan, N., S. Hosseinian, and A.B. Lashaki, *Digital storytelling: a tool for life design career intervention*. Education and Information Technologies, 2021. **26**(3): p. 3445-3457.
- 58. McKenna, B., et al., *Career Adapt-Abilities Scale—Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions*. Journal of Vocational Behavior, 2016. **93**: p. 81-91.
- 59. Pordelan, N. and S. Hosseinian, *The role of online career counseling based on the guidance approach in career adaptability of nurses*. Journal of Nursing Education (JNE), 2020. **9**(3): p. 1-9.

- 60. Rahimi Pordanjani, S. and B. Ghobari Bonab, *The effect of multiple intelligences training on general self efficacy of high school deaf students*. Research in Cognitive and Behavioral Sciences, 2011. **1**(1): p. 73-86.
- 61. Zarei, A., et al., *Applying digital storytelling in the medical oncology curriculum: Effects on students' achievement and critical thinking*. Annals of Medicine and Surgery, 2021 :۷۰ .p. 102528.
- 62. Azadi, G.J.P.o.S., *Digital storytelling in improving scientific communication*. 2021. **11**(2): p. 115-139.
- 63. Ofoegbu, T.O., et al., *Effect of digital storytelling intervention on burnout thoughts of adolescent: Athletes with disabilities*. Medicine, 2020. **99**(۳۰)
- 64. Khosravi, Z., R. Afhami, and P. Azadfallah, *Digital Storytelling and Theory of Mind: A media for creative mindreading*. Innovation & creativity in human science 2019. **9**(2): p. 23-52.
- 65. Ezegebe, B., et al., *Efficacy of rational emotive digital storytelling intervention on knowledge and risk perception of HIV/AIDS among schoolchildren in Nigeria*. Medicine, 2018. **97**(47): p. e12910.