

انديشه‌هاي نوين تربيتي
دانشکده علوم تربيتي و روان‌شناسي
دانشگاه الزهراء^ص
دوره 6، شماره 3
پاييز 1389
صص 115-138
تاريخ دريافت: 88/8/5 تاريخ بررسي: 88/9/3 تاريخ پذيرش: 89/10/10

تأثير داستان درمانی شغلي به روش مشاوره گروهی بر رضایت شغلي و عزت نفس کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقويه استان اصفهان

فاطمه صادقیان*

محمد رضا عابدي**

ايران باغبان***

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر داستان درمانی شغلي¹ بر رضایت شغلي² و عزت نفس سازمانی³ اجرا شد. روش پژوهش به صورت نیمه تجربی با پیش آزمون، پس آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری کلیه کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقويه استان اصفهان بودند. که براساس نمونه گیری تصادفی 20 نفر انتخاب و در دو گروه آزمایش و گواه گمارده شده

* نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مشاوره شغلي f-sadeghi2007@yahoo.com

** استادیار و عضو هیأت علمی گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

*** استادیار و عضو هیأت علمی گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

1. Career Narratie Teraphy
2. Job Satisfaction
3. Organization-Based Self-Esteem

بودند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش فهرست توصیف شغلی اسمیت¹ و پرسشنامه عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران² بود. اطلاعات با استفاده از نرم افزار spss و با روش تحلیل کوواریانس داده‌ها تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که داستان درمانی شغلی بر رضایت شغلی و شاخص‌های آن جز کار در شغل فعلی و فرصت‌های ترفیع تأثیر داشته است ($p < 0/01$) و ($p < 0/05$)، ولی داستان درمانی شغلی بر عزت نفس سازمانی تأثیر نداشته است ($p > 0/05$).

کلیدواژه‌ها:

داستان درمانی شغلی، رضایت شغلی، عزت نفس سازمانی

مقدمه و بیان مسئله

افراد بر مبنای مجموعه‌ای از داستان‌ها، عملکرد خود را در جهان و در روابط خود با دیگران تنظیم می‌کنند. داستان‌ها، بازنمایی‌هایی از خود، جهان و منش‌های مختلف در تعامل با دیگران را در برمی‌گیرند. در درون داستان‌ها منش‌های متنوع، معانی رویدادها را به بحث می‌گذارند (دیماجیو³ و همکاران، 2003). داستان گویی یکی از کارکردهای روان‌شناختی پایه است. همه ما تجربه‌های خود را به شکلی از داستان سازمان می‌دهیم تا به این ترتیب به رویدادها معنا دهیم و درخصوص رویدادهایی که پیش خواهد آمد، پیش‌بینی به عمل آورده و فعالیت‌های خود را هدایت کنیم (سالواتور⁴ و همکاران، 2004).

رویکرد‌های داستان گویی طی سال‌های اخیر برای درک رفتار انسان در حوزه‌های مختلف روان‌شناسی

1. Smith's Job Satisfaction Index
2. Pierce et al's Questionnaire
3. Dimmaggio
4. Salvator

فراگیر شده است. تغییر دادن افکار انسان به مثابه نمونه‌هایی از بسط داستان‌ها، تلویحات گسترده‌ای را برای بسیاری از رویکردهای روان‌شناسی هم، در سطح نظری و هم در پژوهش، در برداشته است. برای مثال رشد هویت به صورت شاخصی از ساخت داستان زندگی قلمداد می‌شود و آسیب‌شناسی نمونه‌ای از داستان‌های زندگی است که از مسیر اصلی خارج شده است. و روان‌درمانی، تمرینی برای ترمیم و بازسازی داستان زندگی تلقی می‌شود (هاوارد¹، 1991).

رویکرد‌های داستانی به روان‌درمانی برگرفته از فلسفه پست مدرن است که بر اهمیت زبان مشترک در سازه‌های اجتماعی واقعیت تأکید دارد. از این دیدگاه روابط فرد، رفتارها، اشتیاق‌ها و انتظارات از سازه‌های اجتماعی خود ناشی می‌شود که از طریق زبان مشترک شکل می‌گیرد. در واقع دیدگاه فرد درباره خود و واقعیت، اغلب یک بازنمایی انتخابی است، به این معنی که فرد تمام تجارب زندگی خود را وارد داستان زندگی خود نمی‌کند، بلکه به برخی از این تجارب توجه کرده و آنها را تعبیر می‌کند و برخی دیگر را از حوزه آگاهی دور نگه می‌دارد. فرد برمبنای باورهای خود و دیدگاه دیگران نسبت به او، به رویدادهای خاصی توجه می‌کند و آنها را در داستان زندگی خود به هم می‌آمیزد (دسایو²، 2005).

داستان درمانی یکپارچگی هیجان‌ها و تجارب افراد را سبب می‌شود و معنای تجارب را گسترش داده و توانایی‌های ذهنی فرد را برای سازمان دادن عواطف او افزایش می‌دهد (اسپیس³، 2002). همچنین داستان‌ها بهترین شیوه یادآوری و ارتباط دهنده گذشته و حال و نیز مناسبترین روش برای یافتن حقایق گذشته هستند (تیم⁴، 2002). یکی دیگر از کاربردهای داستان در جلسات مشاوره و روان‌درمانی این است که مراجعه کننده، زندگی خود را در قالب داستان مطرح می‌کند و درمانگر بر ساختار آن می‌افزاید و بدین ترتیب آنها

-
1. Howard
 2. Desocio
 3. Spees
 4. Tim

با هم داستان جدیدی خلق می‌کنند که مفاهیم آن بازسازی شده و فرد را در یافتن معنای جدید برای داستان زندگی خود کمک و تشویق می‌کند (لونر¹، 1999). به طور کلی داستان درمانگران از لحاظ کاربردی به این موضوع علاقه مند هستند که افراد چگونه معنای زندگی خود را می‌سازند و به لحاظ بالینی در صدد هستند تا در آفریدن دیدگاه‌های جدید به مراجع بپیوندند، معناها یا سازه‌های جدیدی برای مشکلات قدیمی بیابند و نیز بر زبان، به عنوان تبادل دیدگاه‌ها راجع به واقعیت و تشکیل داستان مجدد زندگی، تأکید فراوانی دارند (گلدنبرگ و گلدنبرگ²، 2004).

داستان درمانگران برای بررسی ویژگی‌های شخصیتی افراد و توصیف مشکل با استفاده از زبان ابتدا درباره باورهای آزمودنی کار می‌کنند و سپس مراجعه کننده را برای نوشتن مجدد داستان زندگی خود با پرسش‌های هدفمند و معنا دار همراهی و کمک می‌کنند (گلدنبرگ و گلدنبرگ، 1382).

حرفه مشاوره شغلی در قرن 21، رویکردهای داستانی پست مدرن را به وجود آورد که به افراد در زمینه مسائل مرتبط با شغل و معنابخشی به داستان‌های شخصی کمک می‌کرد (بروت³، 2004). رویکرد داستان درمانی از منظر افراد، زندگی آنها را کارشناسی کرده و از نظریه‌های سنتی شغلی گذشته و با خصایص مراجع در زمینه ملزومات شغلی تطابق پیدا می‌کند (باجولد⁴، 2004).

در رویکرد داستان درمانی شغلی نه تنها فرد، کارشناس است بلکه خالق و شخصیت اصلی داستان شغلی هم خود اوست (کریستنسن و جانستون⁵، 2003).

مدل داستانی از رشد شغلی بر استنتاج معانی از زندگی فرد برای استفاده از استعاره‌های داستانی و

-
1. Luner
 2. Goldenberg & Goldenberg
 3. Brott
 4. Bujold
 5. Christensen & Johnston

کاربرد مفاهیم انتقادی از رویکردهای سنتی می‌تواند فرایندهای موجود در زندگی فرد را شرح دهد (شارف، 2006).

رویکرد داستان درمانی شغلی سد محکمی بین مسائل جسمانی و روانی است و به افراد در فهم معنای سبک زندگی شغلی کمک می‌کند و به دنبال ایجاد یک معنی منطقی به تجارب گذشته زندگی شغلی و تغییر و بهبود باورهای افراد در این زمینه است (ماتالون¹ و همکاران، 2004).

داستان‌های شغلی، قصه‌های مفید و ویژه‌ای برای مشاوران شغلی هستند که از آن‌ها برای گردآوری اطلاعات درباره دیدگاه‌های فرهنگی مراجعان استفاده می‌شود (هاوارد، 1991).

کوچران² (1997) بیان داشته که قصه‌ها در مشاوره شغلی به مراجعان کمک می‌کنند تا نقاط مشترکی را در تاریخچه زندگی خود با دیگران به دست آورند و شرایط فعلی و اهداف آینده خود را بر اساس آن برآورد کنند. حال برخی فرهنگ‌ها بیشتر قدر دان پیشینه و تاریخچه شفاهی هستند تا نوشتاری.

گوینده داستان به سایر افراد اختیار می‌دهد تا فعالیت‌ها و رویدادهای جدیدی را براساس داستان خود بازگو و سازماندهی کنند. به این تجدید نظرها در دوباره گویی داستان به نظر می‌رسد در ساخت اساسی درمان توجه می‌شود و فرد را به سوی تجارب ادراکی جدید در فرایند درمان‌بخش داستانی رهنمون می‌کند. این مسئله خود موجب می‌شود تا مراجعان مؤثق صحبت کرده و به صدای درونی خود گوش فرا داده تا بدان وسیله بتوانند تجارب کامل‌تر و پخته‌ای از ارزش‌های هسته‌ای خود را سامان بخشند (چاپ و کانسلی³، 2007).

رویکرد داستانی و پست مدرن، خود انسان را به عنوان موجودی آشکار می‌داند که از تولد تا مرگ دائم در حال تغییر شکل است نه اینکه یک موجود ثابت بدون تغییر باشد (کمپل و آنگار⁴، 2004).

1. Matalon
2. Cochran
3. Chope & Consoli
4. Campbell & Ungar

هدف مشاوره داستان درمانی شغلی کمک به مراجعان در زمینه سازماندهی دوباره داستان‌های دارای اشتباه زندگی شخصی و شغلی آن‌هاست تا بدان وسیله بر موضوعات گذشته و تجارب کنونی همراه با دیدگاهی درباره آرزوها و مسائل آینده فرد، متمرکز شده و داستان جدیدی را ایجاد کنند که در نتیجه آن فرد احساس معنادار بودن کند. به علاوه داستان‌های تعریف شده فردی بازتابی از تکمیل وظایف رشدی و گذار شغلی نیز هستند (ساویکاس، 2006).

فرایند درمان‌بخش در مشاوره داستانی آن است که مراجعان در گفتن داستان خود اجبار دارند. در این فرایند بسیاری از مسائل بارز زندگی فرد روشن شده و حتی ممکن است فرد از گفتن برخی مسائل منع شود. در اینجا هویت فردی در ارتباط با افراد دیگر جامعه، نهادها و سازمان‌ها، اجتماع و فرهنگ شکل می‌گیرد. همچنین داستان‌های شغلی به مراجعان اجازه می‌دهد تا اساسی‌ترین اطلاعات فردی را انتخاب کرده و اطلاعات مقتضی‌تر را با معنایی جدید در داستان خود مجدداً ایراد و آن را سازمان‌بندی کند (ساویکاس، 2006).

مشاوره داستانی، مشاوران را تشویق می‌کند تا فرهنگ‌ها، سیاست‌های غلط، نژادپرستی و قوم‌پرستی و دیگر اشکال تجارب ناراحت‌کننده را در داستان‌ها کشف کرده و به مراجع کمک کنند تا آن‌ها را تصحیح کنند (مونک¹، 2006).

به نظر ساویکاس (2002) تاریخچه زندگی هر فرد به او فرصت می‌دهد تا داستان شغلی خود و جهت‌گیری رفتار حرفه‌ای خود را درک کند. نهایتاً نتایج ارزیابی به طور مؤثر در چارچوبی یکپارچه و داستانی ارائه می‌شود. چارچوب داستان درمانی، داستان زندگی مراجع را دربر می‌گیرد. در این داستان اهمیت نقش‌های زندگی و پیدایش تجارب شغلی لحاظ می‌شود. این داستان باید دغدغه‌های مراجع را نشان دهد و شخصیت مراجع را در زمینه فضای زندگی او روشن کند. داستان‌های شغلی، به مراجع کمک می‌کند

1. Monk

تا بین خودپنداره شغلی و نقش های کاری ارتباط برقرار کند. داستانها به عنوان تقویت تصریح خودپنداره به عنوان مهم ترین رابطه خودکامیابی، طراحی میشوند (زونکر¹، 2006).

بارون² و همکاران (2000) بیان کرده اند که سازمانها آگاهی روزافزونی نسبت به این نکته پیدا کرده اند، کارکنانی که تعادل در سبک زندگی را حفظ میکنند در محیط های کار رضایت بیشتری داشته و به این ترتیب بهره وری بیشتر و غیبت کمتر را باعث میشوند. رضایت کارکنان یکی از اهداف بلندمدت هر سازمان برای کارکنان خود است (زونکر، 2006).

رضایت شغلی معیاری برای سلامت روان در سازمان است و خدمات مؤثر و بزرگی به منابع انسانی میکند (فیتزجرالد³ و همکاران، 1994).

گلان و پاتمور⁴ (2002) معتقد هستند برای افراد حوزه مهمی در زندگی است و احساس رضایت از کار نقش بسیار اساسی در داشتن یک زندگی شاد و سرشار از امید را دارد. برای مدیران سازمانها نیز توجه به رضایت شغلی کارکنان از این لحاظ مهم است. کارکنانی که رضایت بالایی دارند در محیط کاری شادتر بوده و کمتر به خاطر بیهواری مرخصی میگیرند و اغلب غیبت نمیکنند، اخراج کارکنان از سازمان کمتر و تعهد سازمانی بیشتر است (فدایی نسب، 1383).

از نظر کالبرگ و مرسر⁵، 1977؛ رایست و کراپانزانو⁶، 1997؛ وایگ⁷ و همکاران، 1998 رضایت شغلی به عنوان پایگاه هیجانی مثبت تعریف شده است که نتایج خوشایندی برای کارکنان در شغل خود ایجاد میکند (کراسمن و آبوزاکی⁸، 2003).

-
1. Zunker
 2. Baron
 3. Fitzjerald
 4. Gellan& Patmore
 5. Kallberg& Merser
 6. Wright& Cropanzano
 7. Wong
 8. Crossman& Abou-Zaki

به عقیده لوک¹ (1976) رضایت شغلی به طور کلی بر ارزیابی مثبت نسبت به کار و همچنین تأثیر مثبت آن اشاره دارد (لینز²، 2003).

گراپی³ و همکاران (1992) رضایت شغلی را ساختاری چند بعدی می‌دانند، رضایت شغلی کلی به صورت تعاملات مؤثر کلی فردی در کار و عوامل مرتبط با کار است و رویه‌های رضایت را از یک طرف رضایت از کار خود، رضایت درباره پرداخت حقوق و رضایت از همکاران و از طرف دیگر رضایت شغلی را بازتاب دادن احساسات کلی درباره شغل خود می‌داند (فرایدی و فرایدی⁴، 2002).

شفیع آبادی (1382)، رضایت شغلی را نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغل خود می‌داند که زایدیة عواملی نظیر محیط کار، نظام سازمانی، روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگی است. لذا می‌توان نتیجه گرفت، رضایت شغلی یک احساس روانی است که از عوامل اجتماعی نیز متأثر است.

درباره نظریه‌های مربوط به رضایت شغلی می‌توان گفت که یکی از نظریه‌های قدیمی، نظریة مازلو⁵ (1954) است که شامل 5 مرحله سلسله مراتب نیازهاست. این نیازها از پایین‌ترین تا بالاترین سطح به ترتیب شامل نیازهای اساسی زیستی، نیاز به امنیت، نیازهای اجتماعی، نیاز احترام به خود و نیاز رسیدن به واقعیت خویش است. وقتی نیازهای پایین برآورده شوند، نیازهای بالاتر هم می‌توانند برآورده شوند. همچنین نظریة دو عاملی رضایت شغلی توضیح می‌دهد که چه عواملی (درونی و یا بیرونی) به رضایت شاغلان منجر می‌شود (هرزبرگ و همکاران، 1959). در نظریة انگیزش بهداشت هرزبرگ این طور بیان می‌شود؛ عواملی که رضایت شغلی را موجب می‌شوند، درونی بوده و مجزا از عوامل به وجود آورنده نارضایتی هستند.

1. Locke

2. Linz

3. Graphy

4. Friday & Friday

5. Maslow

نظریه انتظار وروم¹ (1964) فرض را بر این مینا قرار می‌دهد که متغیرهای شخصی و موقعیتی با هم تلفیق می‌شوند تا رضایت کارگر را از شغل ایجاد کنند (کلدی و عسگری، 1382).

در این پژوهش نیز بیشتر به عوا مل درونی و برونی رضایت شغلی تأکید شده است به همین دلیل از فهرست شغلی اسمیت استفاده شده، که اکثر شاخص‌های درونی و برونی رضایت شغلی را شامل است.

نکته جالب توجه برای مشاوران شغلی در این جا این است، با آنکه افراد از رضایت شغلی مفاهیم متعددی دارند، اما سبک‌های شخصیت نیز رابطه نزدیکی با رضایت شغلی دارد، زیرا با توجه به تغییر شرایط کاری، مشاوران می‌توانند منتظر مراجعان بیشتری باشند که در سازگاری با کار مشکلاتی دارند، بنابراین، مشاوره رضایت شغلی یکی از حوزه‌هایی است که باید به آن توجه روزافزون مبذول شود (دیویس و لاف کویست²، 1984).

بروکنر (1988) بیان داشته است که عزت نفس از نظر پوپ ابعاد متفاوت دارد که عبارت است از: عزت نفس اجتماعی، عزت نفس تحصیلی، عزت نفس خانوادگی و عزت نفس کلی. با توجه به مطالب اشاره شده مشاهده می‌شود که عزت نفس چهار بعد دارد، اما نوع دیگری از عزت نفس وجود دارد و آن عزت نفس کاری یا سازمانی است. بنابراین، بزرگ‌ترین بُعد معنادار درونی، که در میان کارکنان یک سازمان تفاوت دارد، عزت نفس سازمانی است. عزت نفس به عنوان پیش‌بینی کننده مؤثری در رفتار، شناخت و عاطفه می‌باشد. سطح عزت نفس فرد ارزیاب شونده در تعیین نقش ارزیابان، که فرایند بازخورد را انجام می‌دهند، نقشی مهم داشته است (پیرس و گاردنر، 2004).

عزت نفس سازمانی مفهوم جدیدی است که به وسیله پیرس و همکاران (1989) بیان شده است. آنها عزت نفس سازمانی را به عنوان درجه‌ای از ادراک کارکنان از خود، به عنوان فردی مهم، معنادار، مؤثر و ارزشمند در سازمانی می‌دانند که در آن استخدام

1. Vroom

2. Dawis & Lofquest

شده‌اند. به عبارت دیگر عزت نفس سازمانی را به عنوان عامل مرتبطی با سازمان می‌دانند (فیلیپس¹، 2000).

عزت نفس سازمانی در موقعیت‌هایی رشد می‌یابد که سازمان پیام، فرصت‌ها یا بحث‌های ساختاری را در برخورد با صلاحیت و ارزش کارکنان فراهم می‌کند. افزایش عزت نفس سازمانی روابط مثبت و معناداری با سنجش انگیزه، رفتار شهروند سازمانی، رضایت شغلی و حرفه‌ای، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی دارد (آری و لوک²، 1997، کارسون³ و همکاران، 1997، گاردنر و پیرس، 1997، هال و همکاران⁴، 1989، تانگ و گیلبرت⁵، 1994؛ فیلیپس، 2000).

از نظر وی و آلبرت⁶ (1998) عزت نفس سازمانی بالا نیاز برای پیشرفت، چالش و انگیزش شغلی ذاتی و سطح تحصیلی بالا را ایجاد می‌کند. همچنین عزت نفس سازمانی بالا با نگرش‌های کاری چون تعهد سازمانی و رضایت شغلی کلی و ابقاء درکار رابطه دارد (مایر⁷ و همکاران، 1999).

سازمان‌ها آگاهی روزافزونی نسبت به این نکته پیدا کرده‌اند، کارکنانی که تعادل در سبک زندگی را حفظ می‌کنند در محیط‌های کار رضایت بیشتری داشته و به این ترتیب بهره‌وری بیشتر و غیبت کمتر را باعث می‌شوند. از نظر بارن⁸ و همکاران (2000) رضایت کارکنان یکی از اهداف بلندمدت هر سازمان برای کارکنان آن است (زونکر، 2006).

در زمینه‌ی داستان درمانی پژوهش‌های بسیار اندکی انجام شده است. در پژوهشی نینر⁹ و همکاران (2004) مقایسه داستان درمانی، مشاوره حمایتی و آموزش

-
1. Phillips
 2. Aryee& Luk
 3. Carson
 4. Hall
 5. Tang& Gilbert
 6. Wei& Albert
 7. Mayer
 8. Baron
 9. Neuner

روانی برای درمان اختلال استرس پس از سانحه را میان مهاجران آفریقایی بررسی کرده اند. نتایج نشان داد که استفاده از مشاوره داستانی می‌تواند به عنوان فرایندی برای درمان اختلال استرس پس از سانحه مهاجران آفریقایی باشد.

در پژوهش دیگری نینر و همکاران (2002) گزارش موردی تأثیر داستان درمانی را در اردوگاه مهاجران بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد که داستان درمانی توانست به فرد در معنابخشی به زندگی و میل به ادامه زندگی به طور مؤثری کمک کند.

در پژوهش دیگری چایر و همکاران (2004) شیوة داستان درمانی برای درمان افراد باقی مانده از جنگ و شکنجه را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد که این شیوه درمانی، مداخله‌ای نیرومند برای درمان افراد از جنگ برگشته و شکنجه دیده می‌باشد.

در پژوهشی که یوسفی لویه و متین (1385) درباره تأثیر قصه درمانی بر راهبردهای مواجهه کودکان دارای مشکلات یادگیری انجام دادند، نتایج پژوهش نشان داد که قصه درمانی می‌تواند راهبردهای مواجهه کودکان با مشکلات یادگیری را بهبود بخشد.

روان‌شناسان دریافته‌اند که ممکن است حالات عاطفی و احساسات بشری تحت تأثیر عوامل نامساعد محیطی و حرفه‌ای قرار گیرند. لازم نیست که فردی کار زیاد یا سنگین کند تا کاملاً خسته و فرسوده شود. چه بسا ممکن است یک آزار روانی و رضایت نداشتن از محیط، شخص را چنان رنجور و فرسوده کند تا سالیان دراز، آرامش اولیه را باز بیابد. اصولاً تضادها و ناراحتی‌های روانی در مواردی به وجود می‌آید که میان افرادی که با هم کار می‌کنند همکاری و توافق موجود نیست (اسفرجانی، 1353). از آن جا که یکی از بخش‌های اصلی هر جامعه، نظام آموزشی آن است و در نظام تعلیم و تربیت هر کشور نیز نیروی انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، تعهد، کارایی و رضایت شغلی از مسائلی است که به دلیل نقش عمده آن‌ها در ایجاد توسعه و پیشرفت، طی سال‌های اخیر توجه دانشمندان علوم انسانی را به خود معطوف کرده است. در صورتی که افراد از احساس ارزشمندی بالا و همچنین از زندگی و شغل خود راضی باشند، آن‌ها نسبت به زندگی خود خوش بین بوده و معتقد هستند در

صورتی که تلاش کنند به اهداف خود خواهند رسید. پس واضح است که با ایجاد و تقویت عزت نفس سازمانی و رضایت شغلی می‌توان کارکنان آموزش را به تلاش بیشتر و تدابیری با کیفیت بالاتر وادار کرد. همچنین نقش کلیدی کارکنان متعهد و خلاق، شاد و پرانرژی و با وجدان کاری بالا در بهره‌وری سازمان بر کسی پوشیده نیست. لذا تأمین، تربیت و حفظ نیروی کار اثربخش مستلزم توجه همزمان به ابعاد جسمی و روانی، عواطف و احساسات کارکنان است و با ایجاد روابط اجتماعی گسترده در محیط کار با عزت نفس سازمانی بالا نسبت به اهداف سازمان خوش بین بوده و با سطح بالایی از وظیفه‌شناسی و تعهد در سازمان مواجه می‌شود. فرض ما براین است که داستان درمانی شغلی به شیوه مشاوره گروهی و بازگویی داستان‌های شغلی و تصحیح نگرش‌ها به انگیزش و خشنودی و رضایت شغلی متصل است و می‌تواند به پاداش‌هایی چون ارتقاء و افزایش حقوق نیز منجر شود. به دلیل آنکه روحیه و انگیزه روانی انسان بیشترین تأثیر را در افزایش بهره‌وری دارد و از سوی دیگر رضایت شغلی از مطابقت بین شخص و محیط پیش‌بینی می‌شود، دارا بودن عزت نفس سازمانی و رضایت شغلی لازم و ضروری به نظر می‌رسد. لذا هدف از این پژوهش بررسی تأثیر داستان درمانی شغلی و در نتیجه سازماندهی درست دوباره آن‌ها بر عزت نفس سازمانی و رضایت شغلی بود.

فرضیه‌های پژوهش به عبارت زیر است:

- داستان درمانی شغلی به شیوه مشاوره گروهی بر میزان رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه استان اصفهان مؤثر است.
- داستان درمانی شغلی به شیوه مشاوره گروهی بر شاخص‌های رضایت شغلی (کار در شغل فعلی، کیفیت سرپرستی، ارتباط با همکاران، فرصت‌های ترفیع، پرداخت‌ها و شرایط محیط کار) کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه استان اصفهان مؤثر است.
- داستان درمانی شغلی به شیوه مشاوره گروهی بر میزان عزت نفس سازمانی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه استان اصفهان مؤثر است.

روش پژوهش

روش پژوهش نیمه تجربی با طرح پیش آزمون، پس آزمون و گروه گواه است. دیاگرام طرح به شکل زیر است:

جدول 1: دیاگرام طرح

پس آزمون	متغیر مستقل	پیش آزمون	انتخاب تصادفی	گروه ها
T2	*	T1	RE	آزمایش
T2	-	T1	RC	کنترل

نکات زیر درباره این طرح شایان ذکر است:

- افراد به شیوه تصادفی انتخاب و به همین صورت در دو گروه آزمایش و گواه جایگزین شدند.
- در میان گروه آزمایش متغیر مستقل (داستان درمانی شغلی) و در میان گروه گواه هیچ مشاوره‌ای اعمال نشد.
- هر گروه دو بار ارزیابی شدند، که شامل پیش آزمون و پس آزمون بود.
- متغیرهای پژوهش یک متغیر مستقل (داستان درمانی شغلی) و دو متغیر وابسته (رضایت شغلی و عزت نفس سازمانی) را شامل بود.
- سن کارکنان به عنوان متغیر کنترل اعمال شد.

جامعه آماری¹ این پژوهش، کلیه کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی به تعداد (497) در سال تحصیلی 87-1386 بوده است. از این تعداد 282 نفر از کارکنان، مرد و 215 نفر آن‌ها زن بودند.

روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی بود. در روش نمونه‌گیری، ابتدا لیست 497 نفر کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه بررسی شد که از بین آن‌ها 20 نفر به طور تصادفی از طریق شماره شناسایی آن‌ها انتخاب شده و به طور تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل تقسیم شدند، به نحوی که در هر گروه 10 عضو قرار گرفتند.

برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از فهرست توصیف شغلی (JDI) اسمیت استفاده شده است. این پرسشنامه در

سال 1947 در دانشگاه کرنل تدوین شده است. پرسشنامه مذکور جنبه‌هایی چون کار در شغل فعلی، سرپرستی، همکاران، فرصت‌های ارتقاء و ترفیع، حقوق و مزایا و شرایط محیط کاری را بررسی می‌کند. هر کدام از این شاخص‌ها با توجه به ماهیت آنها به وسیله 6 الی 13 پرسش ارزیابی شده‌اند، پرسشنامه 55 سؤال داشت و ضریب آلفای آن در این پژوهش 0/95 است. مقیاس به کار رفته در این پرسشنامه نیز مقیاس لیکرت است و با توجه به این طیف حداقل نمره 55 و حداکثر نمره آن 275 است (پرتوی، 1385).

برای سنجش عزت نفس سازمانی از پرسشنامه عزت نفس سازمانی استفاده شد که پیرس و همکاران (1989) آن را ساخته بودند. این پرسشنامه 10 آیتم دارد که اعتقاد و باورهای کارکنان را ارزیابی می‌کند و ارزشمندی آن‌ها را در محیط سازمان می‌سنجد. این پرسشنامه مقیاس لیکرت از نمره 1 (کاملاً مخالف) تا نمره 5 (کاملاً موافق) دارد. اعتبار درونی این پرسشنامه به وسیله پیرس و همکاران با آلفای کرنباخ 0/91 درصد به دست آمده و در بازآزمایی نیز 0/75 گزارش شده است، که با آلفای کرنباخ 0/90 تان و پنگ¹ (1997) مقایسه‌پذیر است (پیرس و همکاران، 1989).

برای برآورد اعتبار پرسشنامه عزت نفس سازمانی، ضریب بازآزمایی با فاصله سه هفته 83/٪ گزارش شد. همچنین اعتبار این پرسشنامه از طریق دونیمه کردن سؤالات آن و با استفاده از فرمول اسپیرمن- براون، حدود 86/٪ گزارش شده است. پژوهشگر ضریب اعتبار این پرسشنامه را، با اجرای آن در میان 764 نفر از کارکنان سازمان‌های مختلف منطقه جرقویه سفلی شامل آموزش و پرورش، بانک‌ها، شهرداری‌ها، مراکز خدماتی و دولتی، تعاونی‌ها، بیمارستان، بهزیستی، مراکز خانه بهداشت، کانون‌های فرهنگی، مهدکودک‌ها و کارکنان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه و هنرستان محاسبه کرد و ضریب

1. tan& peng

همبستگی هر سؤال با کل سؤالات سنجیده شد که تمامی ضرایب همبستگی مثبت و معنادار بودند. ضریب پایایی این آزمون با استفاده از روش دو نیمه کردن گاتمن برابر 0/76 و از طریق آلفای کرنباخ برابر با 0/79 گزارش شده است.

پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با اجرا در میان 50 نفر از کارکنان آموزش و پرورش، با آلفای کرنباخ 0/87 به دست آمد. همچنین برای بررسی قابلیت پیش بینی کننده بودن آزمون نیز، ضریب بازآزمایی با فاصله سه هفته 0/76 گزارش شد و روایی پرسشنامه نشان داد که این پرسشنامه، عزت نفس سازمانی را به طوری معنادار پیش بینی می‌کند. گروه آزمایش در ده جلسه مشاوره گروهی 60 تا 90 دقیقه ای شرکت کردند. جلسات به شرح زیر تشکیل شد.

جدول 2: فرمت جلسات مشاوره گروهی داستان درمانی شغلی

جلسات	اهداف جلسات	محتوای جلسات آموزش
اول	آماده سازی و نیل به خودشناسی پیرامون مهارت ها، علائق، صفات شخصیت و استعدادها و چگونگی اتخاذ جهت گیری	خوش آمدگویی، ایجاد انگیزه، مروری بر اهداف و نقش ها، بیان زمان و ساختار و قوانین جلسات، استفاده از مصاحبه ورودی و سؤالات اکتشافی درباره نگرانی‌های کارکنان
دوم	تصریح خودپنداره و فهم درستی و صحت هویت شغلی	استفاده از پرسشنامه دغدغه‌های شغلی بزرگسالان که این پرسشنامه نگرانی‌های مربوط به مراحل رشدی، کشف، تحقق، مدیریت و رها سازی را اندازه گیری می‌کند و سپس کمک به همخوانی خصوصیات شخصیتی فرد با محیط کار و دادن تکلیف
سوم	کشف چگونگی برخورد مراجعان با چندی‌های مختلف تعامل با محیط کار، درک حس هویت مراجع، کسب بینش درباره اهداف و آینده مراجع	بررسی تکلیف جلسه قبل، مشاور از کارکنان می‌خواهد تا داستان زندگی خود را بگویند و اشتباهات و رویدادهای نادرست شغلی خود را بیان دارند و با کمک مشاور و دیگر اعضا آن‌ها را تصحیح کنند. بدین صورت که در داستان گویی، تغییراتی که هنگام بیان صحنه‌های داستان در خطوط چهره، آهنگ و لحن کلام، حرکت دستها و بدن مشاور ایجاد می‌شد نقش عمده‌ای در انتقال بهتر مفاهیم و دگرگونی باورهای فرد نسبت به آینده داشت و دادن تکلیف
چهارم	شنا سایی موقعیت‌های فعلی و گذشته در زندگی، مشارکت فعال مراجع در متمرکز شدن بر وظایف آینده و طرح ریزی زندگی شغلی	بررسی تکلیف جلسه قبل، استفاده از فن خط زندگی، در این تمرین فرد از تولد تا مرگ را با کمک خطی به هم وصل می‌کند و روی آن‌ها تجارب کلیدی زندگی و موقعیت‌های موجود و آینده را مشخص می‌کند، دادن تکلیف
پنجم	شناخت نیازها و اهداف خاص با تأکید بر شناسایی هر یک از ویژگی‌های فردی مثبت و تصریح علائق خاص و مهارت‌های مورد نیاز برای آینده	استفاده از پرسشنامه زندگی که به دست محقق ساخته شده بود که این پرسشنامه به صورت ناتمام و طوری تدوین شده بود که کارکنان باید ادراکات، افکار، علائق، مهارت‌ها، اهداف، شخصیت و شیوه زندگی خویش را با خوش بینی یادداشت می‌کردند و میل و شوق کارکنان را برای مشارکت در برنامه داستان گویی افزایش می‌داد و سپس با تحلیل و مشارکت گروهی به استدلالات می‌پرداختند و دادن تکلیف
ششم	کمک به رشد شخص در بافت اجتماعی و کسب بینش در زمینه رشد سازه‌های فردی و هویت حرفه‌ای	بررسی تکلیف جلسه قبل، استفاده از تکنیک‌های نقش معکوس و به کارگیری روش آینده و توجه دادن فرد بر تعامل متقابل فرد و محیط کار برای بهبود تعامل اجتماعی و بررسی توانایی‌های ذهنی و شناختی کارکنان با استفاده از ثبت زندگی‌نامه شخصی و شغلی و دادن تکلیف
هفتم	افزایش خودآگاهی و تصحیح و بازسازی افکار در محیط کاری	بررسی تکلیف جلسه قبل، استفاده از تکنیک‌های خود گویی، تحلیل هدایت شده و آموزش چارچوب دهی مجدد به تفکر کارکنان جهت یکپارچه نمودن هیجان‌ها و تجربیات کارکنان و همچنین سازمان دادن به عواطف آن‌ها در شغل، خویش که در نهایت سبب گردید تا کارکنان به خودشناسی بهتر، دست یابند و امکان پرورش استعدادها و قدرت خلاقیت در محیط کار در آن‌ها فزونی یابد و دادن تکلیف
هشتم	کمک به مراجعان برای یافتن معنا و ریشه‌های برداشته‌های اصلی افراد، نیل به درک و فهم کاملی از خود، خود عوطه و ورود در محیط کار و در نقش‌های متعدد زندگی و تقویت کارکنان	بررسی تکلیف جلسه قبل، استفاده از شیوه‌های مشاهده و تجربه مستقیم، خودگویی مثبت، حل مسئله، گوش دادن فعال و هدایی و توجه مثبت جهت به با لفظ عمل در آوردن توانمندی‌های بالقوه کارکنان و بازیابی توانمندی‌های فراموش شده آن‌ها در شغل خویش و همچنین آزمون بردن مقاومت‌هایی که کارکنان را دچار سردرگمی کرده و کمک به آنان جهت ایجاد تغییر مثبت در نوس و محتوای کلمات داستان‌های شغلی کارکنان و یافتن معنا و سازه‌های جدید ذهنی برای مسائل قدیمی و دادن تکلیف
نهم	کسب تسلط بر مسئله و حمایت‌های گروهی	بررسی تکلیف جلسه قبل، استفاده از تکنیک‌های تمرین رفتاری مثل آموزش مهارت‌های حرفه‌ای، رفع حساسیت، آموزش خلاقیت جهت ایجاد داستان‌های شغلی جدید که در آن‌ها تجارب، دغدغیات و ادراکات افراد از مشکلات جدا شوند و با مشارکت اعضای گروه و تشخیص‌کنش‌های متقابل، رفتار خود شکن افراد تغییر یافته و با دریافت حمایت‌های گروه، خصیلت‌های مطلوب در کارکنان تقویت گردد و دادن تکلیف
دهم	بیران گذشته و ورود به دنیای جدید و توسعه توانمندیها، نگرش‌ها و نیازهای مرتبط با	بررسی تکلیف جلسه قبل، استفاده از روش‌های مشارکتی برای رفتارهای جدید، انجام دادن فعالیت‌های مستقل و رفتارهای هدفمند با توجه به اندیشه راه حل مدار



<p>گروهی، توجه و ملاحظه مجدد داستان‌های شغلی افراد، کمک به کارکنان در به روزر آوردن مهارت‌ها و دانش‌ها و در نهایت خوب و خوش تمام کردن داستان‌های شغلی افراد به گونه‌ای که شخصیت داستان، تصویر روشن و آینده خوبی از شغل خود ترسیم نماید.</p>	<p>خودپنداره، تصحیح داستان‌های شغلی و اختتام.</p>	
---	---	--

اطلاعات پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS13 تجزیه و تحلیل شد. روش آماری به کار برده شده در تجزیه و تحلیل داده‌ها عبارت است از تحلیل تفاوت ناشی از نمره پیش آزمون هر آزمودنی از نمره پس آزمون او و سپس مقایسه تفاوت‌های میانگین‌های موجود بین دو گروه آزمایش و گواه با استفاده از تحلیل کوواریانس است.

یافته‌ها

فرضیه اول: داستان درمانی شغلی به شیوه مشاوره گروهی بر میزان رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه استان اصفهان مؤثر است. آمار توصیفی مربوط به این فرضیه در جدول 3، ارائه شده است.

جدول 3: نتایج آمار توصیفی مربوط به فرضیه اول

متغیرها	گروه‌ها	میانگین در پیش آزمون	انحراف معیار در پیش آزمون	میانگین در پس آزمون	انحراف معیار در پس آزمون
کار در شغل فعلی	آزمایش کنترل	49/3 40	6/14 8/35	51/7 39/4	4 8/15
سرپرست در شغل فعلی	آزمایش کنترل	49/50 44	9/85 5/01	56/7 44/2	5/1 5/41
ارتباط با همکاران	آزمایش کنترل	31 42/5	8/41 5/85	49/1 45/9	1/72 5/91
فرصت‌های ترفیع	آزمایش کنترل	21/4 18/1	4/42 6/38	24/3 19/9	4/02 5/6
پرداخت‌ها	آزمایش کنترل	24/8 21/1	3/55 4/55	31/9 21/9	3/44 4/5
شرایط در محیط کار	آزمایش کنترل	22/7 27/9	7/49 5/82	33/8 28/4	1/81 4/11
رضایت شغلی	آزمایش کنترل	201/3 193/6	18/24 14/74	231/1 198/9	13/19 14/01
عزت نفس سازمانی	آزمایش کنترل	42/7 42/5	7/33 5/27	43/6 43/7	6/29 6

همان‌طور که در این جدول مشهود است میانگین نمرات گروه آزمایش در اغلب متغیرها در پس آزمون بیشتر شده است.

به منظور تعیین همسانی واریانس نمرات از آزمون لوین استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون لوین ($p > 0/05$) می‌باشد، بنابراین، برای پس آزمون می‌توان از تحلیل کوواریانس استفاده کرد.

تأثیر داستان درمانی شغلی به روش مشاوره... 151

جدول 4: نتایج تحلیل کوواریانس برای بررسی اثرات داستان درمانی شغلی بر رضایت شغلی و عزت نفس سازمانی بین گروه آزمایش و گواه

شاخصها	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	f	سطح معناداری	مجزور اتا	توان آماری
کار در شغل فعلی	75/28	1	75/28	3/41	0/09	0/25	0/38
سرپرست در شغل فعلی	171/28	1	171/28	10/18	0/01	0/5	0/82
ارتباط با همکاران	323/07	1	323/07	13/11	0/005	0/56	0/90
فرصت‌های ترفیع	29/36	1	29/36	1/95	0/19	0/16	0/24
پرداخت‌ها	167/64	1	167/64	57/86	0/00	0/85	1
شرایط در محیط کار	141/8	1	141/8	13/73	0/004	0/57	0/91
رضایت شغلی	637/84	1	637/84	9/63	0/01	0/49	0/79
عزت نفس سازمانی	20/64	1	20/64	0/5	0/49	0/04	0/09

همان‌طور که در جدول 4 مشاهده می‌شود، تفاوت نمرات رضایت شغلی بین دو گروه آزمایش و گواه در پس آزمون معنادار است ($p < 0/05$).

فرضیه دوم: داستان درمانی شغلی به شیوه مشاوره گروهی بر شاخص‌های رضایت شغلی (کار در شغل فعلی، کیفیت سرپرستی، ارتباط با همکاران، فرصت‌های ترفیع، پرداخت‌ها و شرایط محیط کار) کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه استان اصفهان مؤثر است.

همان‌طور که در جدول 4 مشهود است همه شاخص‌های رضایت شغلی به جز شاخص‌های کار در شغل فعلی و فرصت‌های ترفیع بین دو گروه آزمایش و گواه در پس آزمون معنادار است ($p < 0/01$) و ($p < 0/05$).

فرضیه سوم: داستان درمانی شغلی به شیوه مشاوره گروهی بر میزان عزت نفس سازمانی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه استان اصفهان مؤثر است.

همان‌طور که در جدول 4 مشهود است عزت نفس سازمانی بین دو گروه آزمایش و گواه در پس آزمون معنادار نیست، یعنی تفاوتی دیده نشد ($p < 0/05$).

بحث و نتیجه گیری

در زیر فرضیه‌های پژوهش مطرح می‌شود و درباره نتایج هر کدام بحث می‌شود:

فرضیه اول: داستان درمانی شغلی به شیوه مشاوره گروهی بر میزان رضایت شغلی کارکنان آموزش و

پرورش منطقه جرقویه استان اصفهان مؤثر است. نتایج این پژوهش این فرضیه را اثبات کرد ($p < 0/05$). نتایج این پژوهش با پژوهش ماتالون و همکاران (2004) همخوانی دارد. ماتالون و همکاران تأثیر داستان درمانی شغلی بر میزان رضایت شغلی کارکنان میانسال مراجعه کننده به کلینیک‌های خصوصی را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که روش داستان درمانی شغلی تأثیر مثبتی در افزایش رضایت شغلی کارکنان میانسال دارد. در این جلسات سعی شده است با تأکید بر تناسب فرد با نقش کاری او و همچنین تناسب نقش کاری با چگونگی سبک زندگی فرد، مجموعه سازه‌هایی اصلاح شوند که به طور مداوم در طی زندگی شخصی و کاری خود داشته‌اند. حال سؤال این است که چرا مداخلات مشاوره داستان درمانی شغلی توانسته است تأثیر خود را نشان دهد. شاید علت عمده این تأثیر را بتوان به شرح زیر بیان کرد. در این جلسات با استفاده از تمرینات خاص در زمینه ایجاد احساس مثبت در زمینه توانمندی‌های محیطی و ذاتی، تشویق و ایجاد احساس کنترل بیشتر در افراد، در خصوص به دست گرفتن آینده بازنشستگی و دوران پیری خود، استفاده از الگوهای نقش و اجرای نقش و به خصوص استفاده از داستان‌های شغلی همه و همه توانسته‌اند تأثیری مثبت بر رفتار و عملکرد افراد داشته باشند و این دقیقاً تأکید بر باورهای بارز تأثیرگذاری بر قصد رفتاری افراد است. بنابراین، به نظر می‌رسد با استفاده از شیوه‌های مداخله‌ای مشاوره گروهی داستان درمانی شغلی و جهت‌گیری رفتار حرفه‌ای افراد در زمینه رشد شغلی آنها، می‌توان به افراد کمک کرد تا برای تصمیم‌گیری دقیق‌تر و شکل دادن به زندگی شخصی و شغلی معنادارتر آماده باشند.

فرضیه دوم: داستان درمانی شغلی به شیوه مشاوره گروهی بر شاخص‌های رضایت شغلی (کار در شغل فعلی، کیفیت سرپرستی، ارتباط با همکاران، فرصت‌های ترفیع، پرداخت‌ها و شرایط محیط کار) کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه استان اصفهان مؤثر است. نتایج این پژوهش، فرضیه فوق را در همه شاخص‌ها به جز کار در شغل فعلی و فرصت‌های ترفیع تأیید کرد ($P < 0/01$) و ($P < 0/05$). نتایج این فرضیه

نیز با پژوهش ماتلون و همکاران همخوانی دارد. بنابراین، می‌توان گفت که مشاوره گروهی داستان درمانی شغلی، رویکردی عملی برای اجرا در رشد شغلی افراد است. کارکنان با گفتن داستان‌های زندگی خود، با نحوه چگونگی رفتار و تعامل با جنبه‌های مختلف محیط زندگی و شغلی خود مواجه می‌شوند و می‌توانند با اشتباهات خود مواجه شوند و به کمک خود و دیگران داستان زندگی خود را تصحیح کنند و از آن‌جا که رضایت شغلی اساساً نشان‌دهنده احساس مثبت عاطفی فرد نسبت به شغل است، یک راه برای ابقاء کارکنان در شغل این است که افراد از شغل خود لذت برند و در آن احساس ارزشمندی و معنادار بودن کنند. بنابراین، می‌بینیم که تمامی رفتارها و روابط انسان‌ها به طور مستقیم و غیرمستقیم از چگونگی احساس آن‌ها متأثر است. بنابراین، افراد با تصحیح داستان‌های شغلی خویش و معنادار کردن آن‌ها و ایجاد هماهنگی و تطابق بین ویژگی‌های فردی و روانی، رضایت شغلی را در زمینه‌های مختلف آن برآورده می‌کنند.

فرضیه سوم: داستان درمانی شغلی به شیوه مشاوره گروهی بر میزان عزت نفس سازمانی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه استان اصفهان مؤثر است. نتایج این پژوهش فرضیه فوق را تأیید نکرد یعنی عزت نفس سازمانی بین دو گروه آزمایش و گواه در پس آزمون معنادار نبود ($P < 0/05$).

در پژوهش ولتر¹ (2006) که رویکرد داستان درمانی در مشاوره برای ایجاد یک مدل کاربردی برای کار با نوجوانان و بزرگسالان دارای نقص زبانی را بررسی شده بود؛ نتایج نشان داد که داستان درمانی با دیدگاه ساختارگرایی می‌تواند راه مؤثری برای ایجاد عزت نفس در نوجوانان و بزرگسالان شده و اگر این شیوه با روش‌های آموزشی دیگر همراه شود در درمان زبانی و گویش فرد مؤثر است. باید دانست که اساس اثربخشی یک سازمان به ساختار مناسب، به منابع رضایت بخش و وجود کارکنانی شایسته نیازمند است که خود را ارزشمند قلمداد کنند و عزت نفس بالا را در

1. Wolter

خود پرورش دهند. فردی که خود را ارزشمند و مهم در سازمان و محل کار خود بداند، حتماً داستان‌های شغلی موفقیت آمیز و دارای پیشرفت دارد.

همان طور که نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد داستان درمانی شغلی بر رضایت شغلی و شاخص‌های رضایت شغلی (کیفیت سرپرستی، ارتباط با همکاران، پرداخت‌ها و شرایط محیط کار) به جز کار در شغل فعلی و فرصت‌های ترفیع تأثیر داشته است ($P < 0/01$) و نفس سازمانی تأثیر معناداری نداشته است که نتایج پژوهش حاضر با پژوهش ماتالون و همکاران (2004) همخوانی دارد که تأثیر داستان درمانی شغلی بر میزان رضایت شغلی کارکنان میانسال مراجعه کننده به کلینیک‌های خصوصی را بررسی کرده بودند و به این نتیجه رسیدند که روش داستان درمانی شغلی تأثیر مثبتی در افزایش رضایت شغلی کارکنان میانسال دارد. با استناد به این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که استفاده از روش‌های موجود در جلسات مشاوره گروهی مؤثر واقع شده و با استفاده از محتوای داستان‌های شغلی و جملات تکمیل شده در پرسشنامه زندگی، آزمودنی‌ها به صورت گروهی تحلیل شدند و در نهایت کارکنانی که تحت تأثیر مشاوره گروهی داستان درمانی شغلی بودند، داستان‌های جدیدی برای زندگی شخصی و شغلی خویش ساختند که محتوای متفاوتی نسبت به قبل از جلسات مشاوره گروهی داشتند و بر این اساس نتیجه گرفته شد که باورها، ارزش‌ها و استدلال‌های کارکنان در رضایت شغلی و حتی احساس ارزشمندی در سازمان بعد از جلسات مشاوره گروهی تغییر محسوس داشته است. به گونه‌ای که پس از داستان درمانی شغلی شاهد افزایش میزان رضایت شغلی در کارکنان بودیم. همچنین از لحاظ کاربردی به افراد کمک شد تا معناها و سازه‌های جدیدی را برای مشکلات شغلی خویش بیابند و نیز بر زبان به عنوان ابزار تبادل دیدگاه‌ها راجع به شغل و تشکیل مجدد داستان زندگی شغلی تأکید فراوانی شد به طوری که داستان، یکپارچگی هیجانات و احساسات و تجارب شغلی افراد را سبب شد و در نتیجه از مقاومت کارکنان کاسته شد و در نهایت با کمک درمانگر و خود اعضا

گروه از طریق پرسش و پاسخ در سطحی از استدلال، تحلیل و مشارکت گروهی، کارکنان توانمندی حل مسائل خویش را یافتند. در پایان پیشنهاد می‌شود که مشاوران درباره کمک فردی به مراجعان متمرکز شوند و از این طریق ساختارهای شخصی و یگانه آن‌ها را شناسایی و درک کنند. با توجه به نتایج حاصله مبنی بر تأثیر داستان درمانی شغلی به شیوه مشاوره گروهی بر میزان رضایت شغلی و برخی شاخص‌های آن پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در سازمان‌های دیگر و با تعداد بیشتری از کارکنان بررسی شود.

منابع

- اسفرجانی، یحیی، (1353). روان شناسی صنعتی، تهران، دهخدا.
- پرتوی، محمد، (1385). بررسی رابطه بین ماهیت شغلی و رضایت شغلی پرسنل شرکت ذوب آهن اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان.
- شفیع آبادی، عبدالله، (1382). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران، سمت.
- فدایی نسب، مژگان، (1383). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی و دموگرافیک کارکنان اداری و غیر اداری جزیره کیش، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان.
- کلدی، عباس و گیتا عسگری، (1382). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران، فصلنامه 1، 107-120.
- گلدنبرگ، ایرنه و هربرت گلدنبرگ، (1382). خانواده درمانی، ترجمه حمیدرضا حسین شاهی برواتی و سیامک نقشبندی، تهران، روان.
- یوسفی لویه، مجید و متین آذر، (1385). تأثیر قصه درمانی بر راهبردهای رویارویی با کودکان دارای مشکلات یادگیری، فصلنامه پژوهش در حیطه کودکان استثنایی، سال ششم، شماره 2، 603-622.
- Brott, P. E, (2004). Constructivist assessment in career counseling, *Journal of CareerDevelopment*, 30,189-200.
- Bujold, C, (2004). Constructing career through narrative, *Journal of Vocational Behavior*,64,470-484.
- Campbell, C & Ungar, M, (2004). Constructing a life that works, Part 2, An approach to practice, *The Career Development Quarterly*, 53, (1), 28-40.
- Christensen, T. K & Johnston, J. A, (2003). Incorporating the narrative in career planning, *Journal of Career Development*, 29, 149-160.
- Crossman, Alf & Abou-zaki, Bassen, (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff, *Journal of managerial psychology*, 18, 368-376.

- Cochran, L, (1997). *Career counseling, A narrative approach*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- Chope, R. C & Consoli, A. J, (2007). *A Narrative Approach to Multicultural Career Counseling*, Ph.D. Dissertation, Department of Counseling at San Francisco State University.
- Dawis, R., v & Lofqist, L, H, (1984). *Apsychological theory of work adjustment*, Minneapolis, University of Minnesota press.
- Desocio, J. E, (2005). Accessing self-development through narrative approaches in child and adolescent psychotherapy, *Journal of Child and Adolescent Psychiatric Nursing*, Apr-Jun, 18, (2), 53-61.
- Dimmaggio, G, Salvatore, G. Azzaro, C, Cattania, D. Semerari, A & Hermans, Hj, (2003). Dialogical relationships in impoverished narratives, from theory to clinical practice, *Psychol Psychother Dec*, 76, (Pt4), pp.385-409.
- Fitzgerald, L, Johnston, R, Brignall, S, Silvestro, R & Voss, C, (1994). *Performance measurement in service business*, The chartered institute of management accountants, Cambridge.
- Friday, Shawnta & Friday, Earnest, (2002). Racioethnic perceptions job characteristics and job satisfaction, *Journal of management development*, 22 426- 442.
- Goldenberg, I & Goldenberg, H, (2004). *Family therapy, an overview*, (6 th). Pacific Geove, CA, Books/Cole.
- Howard, G. S, (1991). Cultural tales, A narrative approach to thinking, cross-cultural psychology, and psychotherapy, *American Psychologist*, 46, 187-197.
- Linz, Susan. J, (2003). Job satisfaction among Russian worker, *International journal of manpower*, 24, 626- 652.
- Luner, J, (1999). A narrative approach to mental health in general practice, *British medical Journal*, 26, 11-71.
- Mayer, Brad .W, Whitfield, Andrea & Godkin, Lynn, (1999). Promoting organization-based self-esteem an organization, the role of organizational climate variables, *journal of social behavior and personality*, 16, 81-96.
- Matalon, A., Nachmani, T., Rabin, S & Maoz, B, (2004). The career narrative approach as an effective single intervention in job satisfaction in a multi-employee referral for primary care, *Oxford Journal*, 22, 114-117.
- Monk, G, (2006). *A narrative therapist's perspective on Ruth*, In G. Corey , (Ed.) Case approach to counseling and psychotherapy , (6 th Ed.) , (pp. 259-276), Belmont, CA, Thomson Brooks/Cole.
- Neuner, F, Schauer, M, Elbert, T & Roth, W. T, (2002). A narrative exposure treatment as intervention in a refugee camp, A case report, *Journal of Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 30, 205-209.
- Neuner, F, Schauer, M & Klaschik, C, (2004). A Comparison of Narrative Exposure Therapy, Supportive Counseling, and Psychoeducation for Treating Posttraumatic Stress Disorder in an African Refugee Settlement, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 72, (4), 579-587.
- Phillips, Geneva M, (2000). Perceived organizational support, An model of the mediating and moderating effects of self-structures, *PHD dissertation*, university of akron.

- Pierce, J. L, Gardner, D. G, Cummings. L. L & Dunham. R. B, (1989). Organization-based self- esteem, construct definition, measurement and validation, *Academy of management journal*, 32, 622-648.
- Pierce, John I & Gardner, Donald G, (2004). Self-esteem within the work and organizational context, a review of the organization-based self-esteem literature, *Journal of management*, 30, 591.
- Savickas, M.L, (2006). *Career construction theory*, Proceedings of the 15 th Annual Careers Conference. Sydney, AU, Australian Association of Career Counselors.
- Sharf, R. S, (2006). *Applying career development theory to counseling*, (4th ed.), Belmont, CA, Thomson.
- Schauer, M, Neuner, F & Elbert, T, (2004). The victim's voice, Manual of narrative exposure therapy for the treatment of survivors of war and torture, *Hogrefe & Huber*, 24, 345-367.
- Salvatore, G, Dimaggio, G & Semerari, A, (2004). A model of narrative development, implications for understanding psychopathology and guiding therapy, *Psychol Psychother*, no.77, (Pt2), pp.231-254.
- Smith, P.C, Kendall, L.M & Hulincol, (1974). *The measurement of satisfaction in work and retirement*, Chicago, IL: Rand McNally.
- Spees, E, (2002). Word movies, Strategy and resources for therapeutic story telling with children and adolescents, *Annals of the American psychotherapy association*, 18, 354-378.
- Tim, M, (2002). Narrative therapy, *Qualitative Research in action*, 29, 146-170.
- Wolter, J. A, (2006). A Narrative Therapy Approach to Counseling, A Model for Working With Adolescents and Adults With Language-Literacy Deficits, *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, 37, 177.168.
- Zunker, Vernon, (2006). *Career counseling 7 A Holistic Approach*, Texas State University, Thomson.