

اندیشه‌های نوین تربیتی

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

دانشگاه الزهراء^س

تاریخ دریافت: ۸۸/۸/۵

تاریخ بررسی: ۸۸/۹/۳

دوره ۶، شماره ۳

پاییز ۱۳۸۹

صص ۱۱۵-۱۳۸

تاریخ پذیرش: ۸۹/۱۰/۱۰

تأثیر داستان درمانی شغلی به روش مشاوره گروهی بر رضایت شغلی و عزت نفس کارکنان

آموزش و پرورش منطقه جرقویه استان اصفهان

فاطمه صادقیان*

مهرضا عابدی**

ایران باغبان***

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر داستان درمانی شغلی^۱ بر رضایت شغلی^۲ و عزت نفس سازمانی^۳ 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 جرقویه استان اصفهان بودند. که براساس نمونه گیری تصادفی ۲۰ نفر انتخاب و در دو گروه آزمایش و گواه گمارده شده بودند. ابزار اندازه گیری در این پژوهش فهرست توصیف شغلی اسمیت^۴ و پرسشنامه عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران^۵ 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

f-sadeghi2007@yahoo.com

* نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مشاوره شغلی

** 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
4. Smith's Job Satisfaction Index
5. Pierce et al's Questionnaire

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 (دیماجیو^۱ و همکاران، ۲۰۰۳). داستان‌گویی 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 (سالواتور^۲ و همکاران، ۲۰۰۴).

رویکردهای داستان‌گویی طی سال‌های اخیر برای درک رفتار انسان در حوزه‌های مختلف روان‌شناسی 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 (هاوارد^۳، ۱۹۹۱).

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

-
1. Dimmaggio
 2. Salvator
 3. Howard



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 بر مبنای باورهای خود و دیدگاه دیگران نسبت به او، به رویدادهای خاصی توجه می‌کند و آنها را در داستان زندگی خود به هم می‌آمیزد (داساسیو^۱، ۲۰۰۵).

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 (اسپیس^۲، ۲۰۰۲). همچنین داستان‌ها بهترین شیوه یادآوری و ارتباط دهنده گذشته و حال و نیز مناسب‌ترین روش برای یافتن حقایق گذشته هستند (تیم^۳، ۲۰۰۲). یکی دیگر از کاربردهای داستان در جلسات مشاوره و روان درمانی این است که مراجعه کننده، زندگی خود را در قالب داستان مطرح می‌کند و درمانگر بر ساختار آن می‌افزاید و بدین ترتیب آن‌ها 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 (لونر^۴، ۱۹۹۹).

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 درصدد 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 گلدنبرگ^۵، ۲۰۰۴).

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 معنادار همراهی و کمک می‌کنند (گلدنبرگ و گلدنبرگ، ۱۳۸۲).

1. Desocio
2. Spees
3. Tim
4. Luner
5. Goldenberg & Goldenberg

حرفه مشاوره شغلی در قرن ۲۱، رویکردهای داستانی پست مدرن را به وجود آورد که به افراد در زمینه مسائل مرتبط با شغل و معنابخشی به داستان‌های شخصی کمک می‌کرد (بروت^۱، ۲۰۰۴). 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 (باجولد^۲، ۲۰۰۴). در رویکرد داستان درمانی شغلی نه تنها فرد، کارشناس است بلکه خالق و شخصیت اصلی داستان شغلی هم خود اوست (کریستنسن و جانستون^۳، ۲۰۰۳).

مدل داستانی از رشد شغلی بر استنتاج معانی از زندگی فرد برای استفاده از استعاره‌های داستانی و کاربرد مفاهیم انتقادی از رویکردهای سنتی می‌تواند فرایندهای موجود در زندگی فرد را شرح دهد (شارف، ۲۰۰۶).

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 (ماتالون^۴ و همکاران، ۲۰۰۴). داستان‌های شغلی، قصه‌های مفید و ویژه‌ای برای مشاوران شغلی هستند که از آنها برای گردآوری اطلاعات درباره دیدگاه‌های فرهنگی مراجعان استفاده می‌شود (هاوارد، ۱۹۹۱).

کوچران^۵ (۱۹۹۷) 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 قدردان 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 درمان بخش داستانی رهنمون می‌کند. این مسئله خود موجب می‌شود تا مراجعان مؤثقی

1. Brott
2. Bujold
3. Christensen & Johnston
4. Matalon
5. Cochran



صحبت کرده و به صدای درونی خود گوش فرا داده تا بدان وسیله بتوانند تجارب کامل تر و پخته‌ای از ارزش‌های هسته‌ای خود را سامان بخشند (چاپ و کانسلی^۱، ۲۰۰۷).

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 آنگار^۲، ۲۰۰۴).

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، ۲۰۰۶).

فرایند درمان بخش 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، ۲۰۰۶).

مشاوره داستانی، مشاوران را تشویق می‌کنند 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 (مونک^۳، ۲۰۰۶).

به نظر ساویکاس (۲۰۰۲) 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

-
1. Chope & Consoli
 2. Campbell & Ungar
 3. Monk

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 تا بین خودپنداره شغلی و نقش‌های کاری ارتباط برقرار کند. داستان‌ها به عنوان تقویت تصریح خودپنداره به عنوان مهم‌ترین رابطه خودکامیابی، طراحی می‌شوند (زونکر^۱، ۲۰۰۶).

بارون^۲ و همکاران (۲۰۰۰) بیان کرده‌اند که 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. رضایت کارکنان یکی از اهداف بلندمدت هر سازمان برای کارکنان خود است (زونکر، ۲۰۰۶).

رضایت شغلی معیاری برای سلامت روان در سازمان است و خدمات مؤثر و بزرگی به منابع انسانی می‌کند (فیتزجرالد^۳ و همکاران، ۱۹۹۴).

گلان و پاتمور^۴ (۲۰۰۲) 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 بیماری مرخصی می‌گیرند و اغلب غیبت نمی‌کند، اخراج کارکنان از سازمان کمتر و تعهد سازمانی بیشتر است (فدایی نسب، ۱۳۸۳).

از نظر کالبرگ و مرسر^۵، ۱۹۷۷؛ رایست و کراپانزانو^۶، ۱۹۹۷؛ وایگ^۷ و همکاران، ۱۹۹۸ رضایت شغلی به عنوان پایگاه هیجانی مثبت تعریف شده است که نتایج خوشایندی برای کارکنان در شغل خود ایجاد می‌کند (کراسمن و آبوزاکی^۸، ۲۰۰۳).

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

به عقیده لوک^۱ (۱۹۷۶) رضایت شغلی به طور کلی بر ارزیابی مثبت نسبت به کار و همچنین تأثیر مثبت آن اشاره دارد (لینز^۲، ۲۰۰۳).

گراپی^۳ و همکاران (۱۹۹۲) 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 فرایدی^۴، ۲۰۰۲).

شفیع آبادی (۱۳۸۲)، رضایت شغلی را نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغل خود می‌داند که زائیده 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، نظریه مازلو^۵ (۱۹۵۴) است که شامل ۵ 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 نظریه دو عاملی رضایت شغلی توضیح می‌دهد که چه عواملی (درونی و یا بیرونی) به رضایت شاغلان منجر می‌شود (هرزبرگ و همکاران، ۱۹۵۹). در نظریه 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. نظریه انتظار وروم^۶ (۱۹۶۴) فرض را بر این مبنا قرار می‌دهد که متغیرهای شخصی و موقعیتی با هم تلفیق می‌شوند تا رضایت کارگر را از شغل ایجاد کنند (کلدی و عسگری، ۱۳۸۲).

-
1. Locke
 2. Linz
 3. Graphy
 4. Friday & Friday
 5. Maslow
 6. Vroom

در این پژوهش نیز بیشتر به عوامل 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 کویست^۱، ۱۹۸۴).

بروکنر (۱۹۸۸) 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 پیش بینی 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، ۲۰۰۴).

عزت نفس سازمانی مفهوم جدیدی است که به وسیله پیرس و همکاران (۱۹۸۹) 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 شده‌اند. به عبارت دیگر عزت نفس سازمانی را به عنوان عامل مرتبطی با سازمان می‌دانند (فیلیپس^۲، ۲۰۰۰).

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،

1. Dawis & Lofquest
2. Phillips



تعهد سازمانی و عملکرد شغلی دارد (آری و لوک^۱، ۱۹۹۷، کارسون^۲ و همکاران، ۱۹۹۷، گاردنر و پیرس، ۱۹۹۷، هال و همکاران^۳، ۱۹۸۹، تانگ و گیلبرت^۴، ۱۹۹۴؛ فیلیپس، ۲۰۰۰).
 از نظر وی و آلبرت^۵ (۱۹۹۸) 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 در کار رابطه دارد (مایر^۶ و همکاران، ۱۹۹۹).

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 بارن^۷ و همکاران (۲۰۰۰) رضایت کارکنان یکی از اهداف بلندمدت هر سازمان برای کارکنان آن است (زونکر، ۲۰۰۶).

در زمینه داستان درمانی پژوهش‌های بسیار اندکی انجام شده است. در پژوهشی نینر^۸ و همکاران (۲۰۰۴) مقایسه داستان درمانی، مشاوره حمایتی و آموزش روانی برای درمان اختلال استرس پس از سانحه را میان مهاجران آفریقایی بررسی کرده‌اند. 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 (۲۰۰۲) 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 (۲۰۰۴) شیوه داستان درمانی برای درمان افراد باقی مانده از جنگ و شکنجه را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد که این شیوه درمانی،

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

مداخله‌ای نیرومند برای درمان افراد از جنگ برگشته و شکنجه دیده می‌باشد.

در پژوهشی که یوسفی لویه و متین (۱۳۸۵) 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 دریافتند 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 (اسفراجانی، ۱۳۵۳). 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 آموزشی 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 پیش بینی 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 ۱: دیاگرام طرح

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

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 آماری^۱ این پژوهش، کلیه کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه سفلی به تعداد (۴۹۷) در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ بوده است. از این تعداد ۲۸۲ نفر از کارکنان، مرد و ۲۱۵ نفر آن‌ها زن بودند.

روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی بود. در روش نمونه‌گیری، ابتدا لیست ۴۹۷ نفر کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه بررسی شد که از بین آن‌ها اسامی ۲۰ 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 ۱۰ عضو قرار گرفتند.

برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از فهرست توصیف شغلی (JDI) اسمیت استفاده شده است. این پرسشنامه در سال ۱۹۴۷ 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 ۶ الی ۱۳ پرسش ارزیابی شده‌اند، پرسشنامه ۵۵ سؤال داشت و ضریب آلفای آن در این پژوهش ۰/۹۵ است. مقیاس به کار رفته در این پرسشنامه نیز مقیاس لیکرت است و با توجه به این طیف حداقل نمره ۵۵ و حداکثر نمره آن ۲۷۵ است (پرتوی، ۱۳۸۵).

برای سنجش عزت نفس سازمانی از پرسشنامه عزت نفس سازمانی استفاده شد که پیرس و همکاران (۱۹۸۹) آن را ساخته بودند. این پرسشنامه ۱۰ آیتم دارد که اعتقاد و باورهای کارکنان را ارزیابی می‌کند و ارزشمندی آن‌ها را در محیط سازمان می‌سنجد. این پرسشنامه مقیاس لیکرت از نمره ۱ (کاملاً مخالف) تا نمره ۵ (کاملاً موافق) دارد. اعتبار درونی این پرسشنامه به وسیله پیرس و همکاران با آلفای کرنباخ ۰/۹۱ درصد به دست آمده و در بازآزمایی نیز ۰/۷۵ گزارش شده است، که با آلفای کرنباخ ۰/۹۰ تان و پنگ^۲ (۱۹۹۷) مقایسه‌پذیر است (پیرس و همکاران، ۱۹۸۹).



برای برآورد اعتبار پرسشنامه عزت نفس سازمانی، ضریب بازآزمایی با فاصله سه هفته ۸۳٪. گزارش شد. همچنین اعتبار این پرسشنامه از طریق دونیمه کردن سؤالات آن و با استفاده از فرمول اسپیرمن- براون، حدود ۸۶٪. گزارش شده است. پژوهشگر ضریب اعتبار این پرسشنامه را، با اجرای آن در میان ۷۶۴ 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 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 ۷۶٪ و از طریق آلفای کرنباخ برابر با ۷۹٪ گزارش شده است.

پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با اجرا در میان ۵۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش، با آلفای کرنباخ ۸۷٪ به دست آمد. همچنین برای بررسی قابلیت پیش بینی کننده بودن آزمون نیز، ضریب بازآزمایی با فاصله سه هفته ۷۶٪ 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 ۶۰ تا ۹۰ دقیقه‌ای شرکت کردند. جلسات به شرح زیر تشکیل شد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۲: 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 سوالات 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 رهاسازی را اندازه گیری می‌کند و سپس کمک به همخوانی خصوصیات شخصیتی فرد با محیط کار و دادن تکلیف
سوم	کشف چگونگی برخورد مراجعان با جنبه‌های 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	شناسایی موقعیت‌های فعلی و گذشته در زندگی، مشارکت فعال مراجع در تمرکز 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، مهارت ها، 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 استدلال می‌پرداختند و دادن تکلیف
ششم	کمک به رشد شخص در بافت اجتماعی و کسب بینش در زمینه رشد سازه‌های فردی و هویت حرفه ای	بررسی تکلیف جلسه قبل، استفاده از تکنیک‌های نقش معکوس و و به کارگیری روش آینه 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 خودگویی، تخیل هدایت شده و آموزش چارچوب دهی مجدد به تفکر کارکنان جهت یکپارچه نمودن هیجان‌ها و تجارب کارکنان و همچنین سازمان دادن به عواطف آن‌ها در شغل خویش که در نهایت سبب گردید تا کارکنان به خودشناسی بهتری 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 برداشت‌های اصلی افراد، نیل به درک و فهم کاملی از خود، خود غوطه ور فرد 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 همدلی و توجه مثبت جهت به بالفعال درآوردن توانمندی‌های بالقوه کارکنان و بازیابی توانمندی‌های فراموش شده آن‌ها در شغل خویش و همچنین ازین بردن مقاومت هایی که کارکنان را دچار سردرگمی کرده و کمک به آنان جهت ایجاد تغییر مثبت در نوع 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 حرفه ای، رفع حساسیت، آموزش خلاقیت جهت ایجاد داستان‌های شغلی جدید که در آن‌ها تجارب، ذهنیات و ادراکات افراد از مشکلات جدا شوند و با مشارکت اعضای گروه و تشخیص کنش‌های متقابل، رفتار خودشنک افراد تغییر یافته و با دریافت حمایت‌های گروهی، خصلت‌های مطلوب در کارکنان تقویت گردد و دادن تکلیف
دهم	جبران گذشته و ورود به دنیای جدید و توسعه توانمندیها، نگرش‌ها و نیازهای مرتبط با خودپنداره، تصحیح داستان‌های شغلی و احتتام.	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 گروهی، توجه و ملاحظه مجدد داستان‌های شغلی افراد، کمک به کارکنان در به روزرآوردن 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.



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 کواریانس 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 ۳، ارائه شده است.

جدول ۳: 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	۴۹/۳	۶/۱۴	۵۱/۷	۴
	کنترل	۴۰	۸/۳۵	۳۹/۴	۸/۱۵
سرپرست در شغل فعلی	آزمایش	۴۹/۵۰	۹/۸۵	۵۶/۷	۵/۱
	کنترل	۴۴	۵/۰۱	۴۴/۲	۵/۴۱
ارتباط با همکاران	آزمایش	۳۱	۸/۴۱	۴۹/۱	۱/۷۲
	کنترل	۴۲/۵	۵/۸۵	۴۵/۹	۵/۹۱
فرصت‌های ترفیع	آزمایش	۲۱/۴	۴/۴۲	۲۴/۳	۴/۰۲
	کنترل	۱۸/۱	۶/۳۸	۱۹/۹	۵/۶
پرداخت‌ها	آزمایش	۲۴/۸	۳/۵۵	۳۱/۹	۳/۴۴
	کنترل	۲۱/۱	۴/۵۵	۲۱/۹	۴/۵
شرایط در محیط کار	آزمایش	۲۲/۷	۷/۴۹	۳۳/۸	۱/۸۱
	کنترل	۲۷/۹	۵/۸۲	۲۸/۴	۴/۱۱
رضایت شغلی	آزمایش	۲۰۱/۳	۱۸/۲۴	۲۳۱/۱	۱۳/۱۹
	کنترل	۱۹۳/۶	۱۴/۷۴	۱۹۸/۹	۱۴/۰۱
عزت نفس سازمانی	آزمایش	۴۲/۷	۷/۳۳	۴۳/۶	۶/۲۹
	کنترل	۴۲/۵	۵/۲۷	۴۳/۷	۶

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.

جدول ۴: نتایج تحلیل کوواریانس برای بررسی اثرات داستان درمانی شغلی بر رضایت شغلی و عزت نفس سازمانی بین گروه آزمایش و گواه

شاخصها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	f	سطح معناداری	مجذور اتا	توان آماری
کار در شغل فعلی	۷۵/۲۸	۱	۷۵/۲۸	۳/۴۱	۰/۰۹	۰/۲۵	۰/۳۸
سرپرست در شغل فعلی	۱۷۱/۲۸	۱	۱۷۱/۲۸	۱۰/۱۸	۰/۰۱	۰/۰۵	۰/۸۲
ارتباط با همکاران	۳۲۳/۰۷	۱	۳۲۳/۰۷	۱۳/۱۱	۰/۰۰۵	۰/۵۶	۰/۹۰
فرصت‌های ترفیع	۲۹/۳۶	۱	۲۹/۳۶	۱/۹۵	۰/۱۹	۰/۱۶	۰/۲۴
پرداخت‌ها	۱۶۷/۶۴	۱	۱۶۷/۶۴	۵۷/۸۶	۰/۰۰	۰/۸۵	۱
شرایط در محیط کار	۱۴۱/۸	۱	۱۴۱/۸	۱۳/۸۳	۰/۰۰۴	۰/۵۷	۰/۹۱
رضایت شغلی	۶۳۷/۸۴	۱	۶۳۷/۸۴	۹/۶۳	۰/۰۱	۰/۴۹	۰/۷۹
عزت نفس سازمانی	۲۰/۶۴	۱	۲۰/۶۴	۰/۰۵	۰/۴۹	۰/۰۴	۰/۰۹

همان‌طور که در جدول ۴ 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 ۴ 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 ۴ 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 (۲۰۰۴) 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 آینده‌بازنشستگی 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

ترفع تأیید کرد ($P < 0/01$) و ($P < 0/05$). نتایج این فرضیه نیز با پژوهش ماتالون 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 آن جا 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 ولتر^۱ (۲۰۰۶) 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 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.

همان‌طور 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 ($P < 0/05$)، ولی داستان درمانی شغلی بر میزان عزت نفس سازمانی تأثیر معناداری نداشته است که نتایج پژوهش حاضر با پژوهش ماتالون و همکاران (۲۰۰۴) 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 محسوسی 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 اعضاء 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، (۱۳۵۳). روان شناسی صنعتی، تهران، دهخدا.
- پرتوی، محمد، (۱۳۸۵). 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، (۱۳۸۲). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران، سمت.
- فدایی نسب، مژگان، (۱۳۸۳). 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، (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران، فصلنامه ۱، ۱۲۰-۱۰۷.
- گلدنبرگ، ایرنه و هربرت گلدنبرگ، (۱۳۸۲). خانواده درمانی، ترجمه حمیدرضا حسین شاهی برواتی و سیامک نقشبندی، تهران، روان.
- یوسفی لویه، مجید و متین آذر، (۱۳۸۵). تأثیر قصه درمانی بر راهبردهای رویارویی با کودکان دارای مشکلات یادگیری، فصلنامه پژوهش در حیطه کودکان استثنایی، سال ششم، شماره ۲، ۶۰۳-۶۲۲.
- 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, Bassem, (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.
- Dimaggio, 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 primacy 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, GenevaM, (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 L & 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 Holestic Approach*, Texas State University, Thomson.