

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۰۹/۱۱  
تاریخ بررسی مقاله: ۸۸/۱۰/۱۸  
تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۰۳/۱۵

مجله دست آوردهای روان‌شناختی  
(علوم تربیتی و روان‌شناسی)  
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۳۹۰  
دوره‌ی چهارم، سال ۱۸-۳، شماره‌ی ۱  
صص: ۲۲۳-۲۴۰

## تأثیر مشاوره شغلی حکائی (حکایت‌های شغلی) بر سازگاری شغلی و تعهد سازمانی میان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان

فاطمه صادقیان\*

محمدرضا عابدی\*\*

ایران باغبان\*\*\*

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مشاوره شغلی حکائی بر سازگاری شغلی<sup>۱</sup> و تعهد سازمانی<sup>۲</sup> اجرا شد. روش تحقیق آزمایشی به صورت میدانی تجربی با پیش‌آزمون، پس‌آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه‌ی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان هستند که بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ۶۰ نفر انتخاب و در دو گروه آزمایش (۳۰ نفر) و گواه (۳۰ نفر) گمارده شدند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش پرسشنامه‌ی سازگاری شغلی پورکبیریان (۱۳۸۶) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر<sup>۳</sup> (۱۹۹۰) است. اطلاعات تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS و با روش تحلیل مانوا داده‌ها تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که مشاوره حکائی بر سازگاری شغلی و بازخورد سازمانی تأثیر معناداری داشته است ( $p < 0/01$ ).

**کلید واژگان:** مشاوره شغلی حکائی، حکایت‌های شغلی، سازگاری شغلی، تعهد سازمانی

---

f\_sadeghi2007@yahoo.com

\* کارشناسی ارشد مشاوره شغلی (نویسنده مسؤل)

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

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

- 1- job adjustment
- 2- organizational commitment
- 3- Allen & mayer's questionnaire

## مقدمه

افراد بر مبنای مجموعه‌یی از داستان‌ها عملکردشان را در جهان و روابط خود با دیگران تنظیم می‌کنند. داستان‌ها، بازنمایی‌هایی از خود، جهان و منش‌های مختلف را در تعامل با دیگران در بر می‌گیرند. در درون داستان‌ها منش‌های متنوع، معانی رویدادها را به بحث می‌گذارند (دیماجیو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۳). داستان‌گویی یکی از کارکردهای روان‌شناختی پایه است. همه‌ی 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 و فعالیت‌های خود را هدایت کنیم (سالواتور، دیماجیو و سمراری<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴).

رویکردهای داستان‌گویی طی سال‌های اخیر برای درک رفتار انسان در حوزه‌های مختلف روان‌شناسی فراگیر شده است. داستان‌های شغلی، قصه‌های مفید و ویژه‌یی برای مشاوران شغلی هستند که از آنها برای گردآوری اطلاعات درباره‌ی دیدگاه‌های فرهنگی مراجعان استفاده می‌شود و روان‌درمانی تمرینی برای ترمیم و بازسازی داستان زندگی تلقی می‌شود (هاوارد<sup>۳</sup>، ۱۹۹۱).

رویکردهای داستانی به روان‌درمانی برگرفته از فلسفه‌ی 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 درباره‌ی خودش و واقعیت اغلب یک بازنمایی انتخابی است، به این معنی که فرد تمام تجارب زندگی خود را وارد داستان زندگی خود نمی‌کند، بلکه برخی از این تجربه‌ها را مورد توجه و تعبیر قرار می‌دهد و برخی دیگر را از حوزه‌ی آگاهی دور نگه می‌دارد. فرد بر مبنای باورهایش و دیدگاه دیگران نسبت به او، به رویدادهای خاصی توجه می‌کند و آنها را در داستان زندگی خود به هم می‌آمیزد (دساسیو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵).

حرفه‌ی مشاوره‌ی شغلی در قرن ۲۱، رویکردهای حکایتی پست مدرن را به وجود آورد که به افراد در زمینه‌ی مسائل مرتبط با شغل و معنابخشی به داستان‌های شخصی کمک می‌کرد

- 
- 1- Dimmaggio
  - 2- Salvator, Dimmaggio, & Semerari
  - 3- Howard
  - 4- Desocio

(بروت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). رویکرد حکائی از منظر افراد، زندگی آنها را کارشناسی کرده و از نظریه‌های سنتی شغلی گذشته و با خصایص مراجع در زمینه‌ی ملزومات شغلی تطابق پیدا می‌کند (باجولد<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴).

در رویکرد مشاوره شغلی حکائی نه تنها فرد، کارشناس است بلکه هم خالق و هم شخصیت اصلی داستان شغلی هم خود اوست (کریستنسن و جانستون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳).

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

کوچران<sup>۴</sup> (۱۹۹۷) بیان داشته که قصه‌ها در مشاوره‌ی شغلی به مراجعان کمک می‌کند تا نقاط مشترکی را در تاریخچه‌ی زندگی خود با دیگران به دست آورند و شرایط فعلی و هدف‌های آینده‌ی خود را بر اساس آن برآورد سازند. حال برخی فرهنگ‌ها بیشتر قدردان پیشینه و تاریخچه‌ی شفاهی هستند تا نوشتاری.

گوینده‌ی داستان به سایر افراد اختیار می‌دهد تا فعالیت‌ها و رویدادهای جدیدی را بر اساس داستان خود بازگو و سازماندهی کنند. این تجدیدنظرها در دوباره‌گویی داستان به نظر می‌رسد در ساخت اساسی درمان مورد توجه بوده و فرد را به سوی تجارب ادراکی جدید در فرایند درمانبخش داستانی رهنمون می‌سازد. این مسأله خود موجب می‌گردد تا مراجعان مؤثقی صحبت کرده و به صدای درونی خود گوش فرا داده تا بدان وسیله بتوانند تجارب کامل‌تر و پخته‌یی از ارزش‌های هسته‌یی خود را سامان بخشند (چاپ و کانسلی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷).

رویکرد حکائی و پست مدرن، خود انسان را به عنوان موجودی آشکار می‌داند که از تولد تا مرگ دائم در حال تغییر شکل می‌باشد نه اینکه یک موجود ثابت بدون تغییر باشد (کمپل و آنگار<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴).

هدف مشاوره حکائی کمک به مراجعان در زمینه‌ی سازماندهی دوباره داستان‌های دارای

- 
- 1- Brott
  - 2- Bujold
  - 3- Christensen & Johnston
  - 4- Cochran
  - 5- Chope & Consoli
  - 6- Campbell & Ungar

اشتباه زندگی شخصی و شغلی آنهاست تا بدان وسیله روی موضوع‌های گذشته و تجارب کنونی همراه با دیدگاهی در مورد آرزوها و مسائل آینده‌ی فرد، متمرکز شده و داستان جدیدی را ایجاد کنند که در نتیجه‌ی آن فرد احساس معنادار بودن کند. به علاوه داستان‌های تعریف شده‌ی فردی بازتابی از تکمیل وظایف رشدی و گذار شغلی نیز می‌باشند (ساویکاس، ۲۰۰۶). مشاوره حکائی مشاوران را تشویق می‌کند تا فرهنگ‌ها، سیاست‌های غلط، نژادپرستی و قوم پرستی و دیگر اشکال تجارب ناراحت کننده را در داستان‌ها کشف کرده و به مراجع کمک کنند تا آنها را تصحیح کنند (مونک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶).

تاریخچه‌ی زندگی هر فرد به او فرصت می‌دهد تا داستان شغلی خودش و جهت‌گیری رفتار حرفه‌یی خود را درک کند. نهایتاً نتیجه‌ی ارزیابی به طور مؤثر در چارچوبی یکپارچه و حکائی ارایه می‌شود. چارچوب حکائی، داستان زندگی مراجع را در بر می‌گیرد. در این داستان اهمیت نقش‌های زندگی و پیدایش تجارب شغلی لحاظ می‌گردد. این حکایت باید دغدغه‌های مراجع را نشان دهد و شخصیت مراجع را در زمینه‌ی فضای زندگی‌اش روشن سازد. حکایت‌های شغلی، داستان‌های شغلی را در بر می‌گیرند که به مراجع کمک می‌کند تا بین خودپنداره‌ی شغلی و نقش‌های کاری ارتباط برقرار کند. حکایت‌ها به عنوان تقویت تصریح خودپنداره به عنوان مهم‌ترین رابطه‌ی خودکامیابی، طراحی می‌شوند (ساویکاس، ۲۰۰۲؛ نقل از زونکر، ۲۰۰۶).

به منظور بررسی داستان‌های شغلی و تأثیر آن در فضای زندگی و سازمان و میزان سازش و رضایت شغلی، دیدگاه سازگاری شغلی معرفی می‌گردد تا تأثیر حکایت‌های شغلی در سازگاری شغلی مشخص گردد. باید اذعان نمود که دیدگاه مشاوره‌ی تناسب فرد با محیط به نظریه‌ی سازگاری کاری<sup>۲</sup> (TWA<sup>۳</sup>) اشاره می‌کند. نکته‌ی قابل توجه برای مشاوران شغلی در این جا این است، با آنکه افراد از سازگاری شغلی مفاهیم متعددی دارند اما سبک‌های شخصیت نیز رابطه‌ی نزدیکی با سازگاری شغلی دارد، زیرا با توجه به تغییر شرایط کاری، مشاوران می‌توانند منتظر مراجعان بیشتری باشند که در سازگاری با کار مشکلاتی دارند، بنابراین مشاوره‌ی سازگاری شغلی یکی از حوزه‌هایی است که باید به آن توجه روزافزون

1- Monk

2- Person-Environment-Correspondence

3- Theory of work adjustment

مبذول شود (دیویس و لافکوئیست، ۱۹۸۴).

فرضیه‌ی اساسی نظریه‌ی سازگاری شغلی این است که افراد برای ایجاد و نگه‌داری ارتباط مثبت با محیط کاری‌شان در تلاشند (زونکر، ۲۰۰۶). سازش (سازگاری) شغلی برای ادامه‌ی اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به شمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کار مورد نظر، خشنودی و سلامت و اعتبار برای او به ارمغان آورد و نیازهای اولیه‌اش را نیز مرتفع سازد. در زمینه‌ی سازش شغلی تعاریف گوناگونی ارائه شده است. می‌توان سازش شغلی را عبارت دانست از حالت سازگار و مساعد روانی فرد نسبت به شغل مورد نظر پس از اشتغال. سازش شغلی ترکیب و مجموعه‌یی از عامل‌های روانی و غیرروانی است (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۱). نظریه سازگاری شغلی مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد (شخصیت شغلی) و محیط (محیط شغلی) یک ارتباط هماهنگ دوسویه و ارتباطی است که شکل مطلوب آن مناسب بودن فرد برای محیط و مناسب بودن محیط برای فرد است. فرد پاسخگوی نیازهای محیط و محیط نیز پاسخگوی نیازهای فرد است (دیویس و لاف کوئیست<sup>۱</sup>، ۱۹۸۴).

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 باعث بهره‌وری بیشتر و غیبت کمتر می‌گردند. رضایت کارکنان یکی از اهداف بلندمدت هر سازمان برای کارکنانش است (بارون، هافمن و میرل<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰؛ به نقل از زونکر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶).

همچنین محققین معتقدند که سازمان در موارد بسیاری به افرادی نیاز دارند که به نفع سازمان، فراتر از وظایف مقرر عمل کنند و این به ویژه در مشاغل خاص از اهمیت بسزایی برخوردار است. کوتاهی در ایجاد چنین وابستگی و پیوستگی در اعضای سازمان، مستلزم افزایش هزینه‌های لازم در جهت ایجاد نظام‌های کنترل دقیق و پیچیده در سازمان خواهد بود. داشتن کارکنانی که علاوه بر درونی ساختن ارزش‌ها و هدف‌های سازمان، آنها را متعلق به خودشان هم بدانند، این اطمینان را به وجود می‌آورد که افراد هم در ظاهر و هم در باطن، در جهت تأمین منافع سازمان عمل می‌کنند (دونا، ۱۳۷۹، نقل از سیف‌اله‌پور، ۱۳۸۵).

به دلیل اینکه تعهد سازمانی نیز یکی از متغیرهای تأثیرگذار در کار و محیط کار می‌باشد و

- 
- 1- Dawis & Lofquest
  - 2- Baron, Hoffman, & Merill
  - 3- Zunker

مشاوره حکمایی در معنا بخشی به کار در سازمان و تعهد نسبت به وظایف می‌تواند نقش چشمگیری داشته باشد به نظر می‌رسد حکایت‌های شغلی می‌توانند بر تعهد شغلی و فضای سازمان تأثیر مثبتی داشته باشد. باید اظهار کرد که تعهد سازمانی یکی از مفاهیم مهم در بررسی‌های رفتار سازمانی به حساب می‌آید که وجود آن در بین افراد هر سازمان موجب تعالی فرد و سازمان می‌گردد. رابینز<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) تعهد سازمانی را حالتی می‌داند که در آن کارکنان خود را با یک سازمان خاص و هدف‌هایش شناسایی و تعیین هویت نموده و آرزوی باقی ماندن و عضویت در آن را دارند (نقل از کلرک و رایس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷).

از آنجا که تعهد کاری، عکس‌العمل عاطفی و ذهنی فرد نسبت به کار است، در صورت بالا بودن تعهد سازمانی، مقدار تولید و قابلیت عملکرد افراد بالا می‌رود و در صورت فقدان این عامل، عدم رضایت شغلی، پائین آمدن وجدان کاری، کندکاری و غیبت‌های مکرر در سازمان و اختلال در سلامت روانی فرد را به دنبال دارد (چاهن<sup>۳</sup>، ۱۹۹۱، نقل از کلرک و رایس، ۲۰۰۷).

به طور کلی تعهد سازمانی در سه ویژگی خلاصه می‌شود:

- ۱- اعتقاد قوی فرد نسبت به سازمان و پذیرش هدف‌های سازمان.
- ۲- تلاش فراوان و مشتاقانه در جهت دستیابی به هدف‌های سازمان.
- ۳- تمایل کامل به باقی ماندن در سازمان (اندرسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱؛ نقل از کلرک و رایس، ۲۰۰۷).

تعهد سازمانی با عامل‌های شخصی و سازمانی مرتبط است. کارکنان مسن که نیاز فراوان به پیشرفت داشته‌اند، احتمال بیشتری دارد که نمره‌ی بالا در تعهد سازمانی داشته باشند. همچنین مطالعه‌های انجام شده نشان می‌دهد که تعهد سازمانی با خشنودی شغلی رابطه‌ی مثبت دارد (اندرسون، ۲۰۰۱؛ نقل از کلرک و رایس، ۲۰۰۷).

دو دیدگاهی که امروزه در تعهد سازمانی مطرح است، عبارتند از:

- ۱- دیدگاه نگرشی که تعهد را به عنوان امری عاطفی یا نگرشی می‌داند و معتقد است تداوم کار افراد در جهت تعقیب هدف‌های سازمان از آن روست که آنها از طریق سازمان

---

1- Robbins  
2- Clercq & ruis  
3- Chahen  
4- Anderson

هویت می‌یابند.

۲- دیدگاه رفتاری که از دریچه‌ی کاملاً متفاوتی به تعهد سازمانی می‌نگرد و تعهد را بیشتر امری رفتاری در نظر می‌گیرد تا نگرش. و بر طبق این دیدگاه که ناشی از نظریات بکر<sup>۱</sup> (۱۹۶۰) است، افراد به خاطر جلب منافع چون برخورداری از مزایا و ارتقاء شغلی به سازمان دلبسته می‌شوند، نه به علت داشتن احساسات و عواطف مطلوب نسبت به آن (نقل از کلرک و رایس، ۲۰۰۷).

تمام تعاریف طرح شده در زمینه‌ی تعهد در برگیرنده‌ی سه موضوع کلی زیر است:

۱- تعهد عاطفی: بیانگر وابستگی عاطفی فرد به سازمان است.

۲- تعهد مستمر: در بردارنده‌ی هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان است.

۳- تعهد هنجاری: الزام و احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان را نشان می‌دهد (مایر و آلن<sup>۲</sup>، ۱۹۸۷؛ نقل از کلرک و رایس، ۲۰۰۷).

در زمینه‌ی مشاوره حکائی تعداد تحقیق‌ها بسیار اندکند. در پژوهشی گان کالوز و ماچادو<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) تأثیر مشاوره شغلی حکایی را بر سازگاری شناختی افراد در جوامع بین فرهنگی مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش گان کالوز و ماچادو نشان داد که مشاوره شغلی حکایی تأثیر مثبت و معناداری بر سازگاری شناختی افراد جوامع بین فرهنگی دارد.

در پژوهش دیگری مونتاقو<sup>۴</sup> (۲۰۰۲) به بررسی تأثیر مشاوره شغلی حکایی بر تعهد کارکنان پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که مشاوره شغلی حکای و حکایت‌های شغلی به طور معناداری بر تعهد کارکنان تأثیر داشته است.

در پژوهش دیگری نینر، چایر، البرت و رات<sup>۵</sup> (۲۰۰۲) به بررسی یک گزارش موردی درمان حکائی به عنوان مداخله‌ی در اردوگاه مهاجران پرداختند. نتیجه پژوهش نشان داد که درمان حکائی توانست به فرد در مورد معنابخشی به زندگی و میل به ادامه زندگی به طور مؤثری کمک کند.

در پژوهش دیگری چایر، نینر و البرت (۲۰۰۴) به بررسی شیوه‌ی درمانی حکائی برای

1- Becker

2- Mair & Allen

3- Goncalvs & Machado

4- Montague

5- Neuner, Schauer, Elbert, & Roth

درمان افراد باقی مانده از جنگ و شکنجه پرداختند. نتیجه‌های پژوهش نشان داد که این شیوه درمانی، مداخله‌ی نیرومند برای درمان افراد از جنگ برگشته و شکنجه دیده می‌باشد.

### فرضیه‌های پژوهش

- مشاوره شغلی حکائی بر میزان سازگاری شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان مؤثر است.
- مشاوره شغلی حکائی بر تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان مؤثر است.
- مشاوره شغلی حکائی بر ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان مؤثر است.

### روش پژوهش

روش پژوهش تجربی میدانی 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 در مورد این طرح قابل ذکر است:

- افراد به شیوه‌ی تصادفی انتخاب و به همین صورت در دو گروه آزمایش و گواه جایگزین شدند.
- در مورد گروه آزمایش متغیر مستقل (آموزش مشاوره شغلی حکائی) و در مورد گروه گواه هیچ آموزشی اعمال نشد.
- هر گروه دو بار مورد ارزیابی قرار گرفتند، که شامل پیش آزمون و پس آزمون بود.
- متغیرهای پژوهش شامل یک متغیر مستقل (آموزش مشاوره شغلی حکائی) و دو متغیر وابسته (سازگاری شغلی و تعهد سازمانی) بودند.



### روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری<sup>۱</sup> این پژوهش، کلیه‌ی 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 مورد بررسی قرار گرفت که از بین آنها اسامی ۶۰ 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 ۳۰ عضو قرار گرفتند.

### ابزار اندازه‌گیری

برای سنجش سازگاری شغلی از پرسشنامه‌ی سازگاری شغلی که توسط پورکبیریان (۱۳۸۶) ساخته شده است، استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳۴ پرسش در زمینه‌ی آیت‌های کلی رضایتمندی و رضایت بخشی شامل انعطاف‌پذیری، فعال بودن، واکنش‌پذیری و پشتکار می‌باشد. این پرسشنامه دارای مقیاس لیکرت از نمره‌ی (۱)، خیلی کم تا نمره‌ی (۵)، خیلی زیاد می‌باشد که برای سؤال‌های (۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۶، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸ و ۲۹) روند نمره‌گذاری معکوس می‌باشد. اعتبار درونی این پرسشنامه با آلفای کرنباخ ۰/۹۴ گزارش شده است. همچنین برای بررسی اعتبار سازه، روایی همزمان پرسشنامه از طریق محاسبه‌ی همبستگی بین پرسشنامه‌ی مذکور و فهرست توصیف شغلی اسمیت<sup>۲</sup> (۱۹۷۴) که برای سنجش رضایت شغلی است، ۰/۹۰ به دست آمد. برای بررسی قابلیت پیش‌بینی‌کننده بودن آزمون نیز، ضریب بازآزمایی با فاصله چهار هفته ۰/۸۵ گزارش شد و روایی پرسشنامه نشان داد که این پرسشنامه، سازگاری شغلی را به طور معناداری پیش‌بینی می‌کند (پورکبیریان، ۱۳۸۶).

پایایی این پرسشنامه بار دیگر در پژوهش حاضر در یک نمونه‌ی ۵۰ نفری از کارکنان آموزش و پرورش با آلفای کرنباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

1- Statistical Social

2- Smith's job description index

برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) استفاده شد. فرم اولیه‌ی این پرسشنامه در سال ۱۹۸۷ ساخته شد. این پرسشنامه سه بُعد اصلی تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری را می‌سنجد. هر بعد شامل ۸ عبارت می‌باشد که رویهم رفته ۲۴ عبارت می‌شوند. این پرسشنامه دارای مقیاس لیکرت از نمره‌ی (۱)، کاملاً مخالف تا (۷)، کاملاً موافق می‌باشد. پایایی این پرسشنامه بر اساس آلفای کربناخ ۰/۸۹ گزارش شده است (نقل از رضائی، ۱۳۷۹).

پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با اجرا بر روی ۵۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش، با آلفای کربناخ ۰/۸۷ و با روش بازآزمایی در فاصله سه هفته، ۰/۷۷ به دست آمد.

### شیوه‌ی اجرا

گروه آزمایش در ده جلسه‌ی مشاوره گروهی ۶۰ تا ۹۰ دقیقه‌ی شرکت کردند. فرمت جلسات به شرح زیر است.

جدول ۲. فرمت جلسات آموزش مشاوره حکائی

جلسات	اهداف جلسات	محتوای جلسات آموزش
اول	آماده‌سازی و نیل به خودشناسی پیرامون مهارت‌ها، علایق، صفات شخصیت و استعدادها و چگونگی اتخاذ جهت‌گیری	خوش آمدگویی، ایجاد انگیزه، مروری بر هدف‌ها و نقش‌ها، بیان زمان و ساختار و قوانین جلسات، استفاده از مصاحبه‌ی ورودی و سؤالات اکتشافی درباره‌ی نگرانی‌های کارکنان
دوم	تصریح خودپنداره و فهم درستی و صحت هویت شغلی	استفاده از پرسشنامه‌ی دغدغه‌های شغلی بزرگسالان که این پرسشنامه نگرانی‌های مربوط به مراحل رشدی کشف، تحقق، مدیریت و رهاسازی را اندازه‌گیری 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 درباره‌ی هدف‌ها و آینده‌ی مراجع	بررسی تکلیف جلسه‌ی 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 و دادن تکلیف
چهارم	شناسایی موقعیت‌های فعلی و گذشته در زندگی، مشارکت فعال مراجع در متمرکز شدن روی وظایف آینده و طرح‌ریزی زندگی شغلی	بررسی تکلیف جلسه‌ی 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 تجربه‌های کلیدی زندگی و موقعیت‌های موجود را مشخص می‌کند، دادن تکلیف

ادامه جدول ۲. فرمت جلسات آموزش مشاوره حکائی

جلسات	اهداف جلسات	محتوای جلسات آموزش
پنجم	شناخت نیازها و هدف‌های خاص با تأکید بر شناسایی هر یک از ویژگی‌های فردی مثبت و تصریح علایق خاص و مهارت‌های مورد نیاز برای آینده	استفاده از پرسشنامه‌ی زندگی که به دست محقق ساخته شده بود و دادن تکلیف
ششم	کمک به رشد شخص در بافت اجتماعی و کسب بینش در زمینه‌ی رشد سازه‌های فردی و هویت حرفه‌یی	بررسی تکلیف جلسه قبل، استفاده از تکنیک‌های نقش معکوس و به کارگیری روش آئینه و توجه دادن فرد بر تعامل متقابل فرد و محیط کار 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 و دادن تکلیف
هشتم	کمک به مراجعان برای یافتن معنا و ریشه‌های برداشت‌های اصلی افراد، نیل به درک و فهم کاملی از خود، خود غوطه‌ور 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 مسأله، گوش دادن فعال و همدلی و توجه مثبت و دادن تکلیف
نهم	کسب تسلط بر مسأله و حمایت‌های گروهی	بررسی تکلیف جلسه قبل، استفاده از تکنیک‌های تمرین رفتاری مثل آموزش مهارت‌های حرفه‌یی، رفع حساسیت، آموزش خلاقیت و دادن تکلیف
دهم	جبران گذشته و ورود به دنیای جدید و توسعه‌ی توانمندی‌ها، نگرش‌ها و نیازهای مرتبط با خودپنداره، تصحیح داستان‌های شغلی و اختتام	بررسی تکلیف جلسه قبل، استفاده از روش‌های مشارکتی برای رفتارهای جدید، انجام دادن فعالیت‌های مستقل و رفتارهای هدفمند، توجه و ملاحظه‌ی مجدد داستان‌های شغلی افراد، کمک به کارکنان در به روز در آوردن مهارت‌ها و دانش‌ها

اطلاعات تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS13 تجزیه و تحلیل شد. و روش آماری به کار برده شده در تجزیه و تحلیل داده‌ها عبارتست از تحلیل تفاوت ناشی از نمره‌ی پیش آزمون هر آزمودنی از نمره‌ی پس آزمون او و سپس مقایسه‌ی تفاوت‌های میانگین‌های موجود بین دو گروه آزمایش و گواه با استفاده از تحلیل مانوا می‌باشد.

### یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق به صورت میانگین، انحراف معیار در پیش آزمون و پس آزمون گروه آزمایش و گواه در جدول ۳ نشان داده شده‌اند.

جدول ۳. میانگین، انحراف معیار مربوط به متغیرهای تحقیق در پیش‌آزمون و پس‌آزمون

متغیرها	گروهها	میانگین در پیش‌آزمون	انحراف معیار در پیش‌آزمون	میانگین در پس‌آزمون	انحراف معیار در پس‌آزمون
سازگاری شغلی	آزمایش	۱۴۳/۳۳	۱۵/۲۸	۱۶۷/۵۶	۶/۴۹
	کنترل	۱۵۵/۳۰	۱۳/۰۴	۱۵۹/۵۶	۱۳/۷۵
تعهد عاطفی	آزمایش	۳۶/۰۶	۱۲/۳۰	۴۵/۸۳	۶/۹۹
	کنترل	۴۳/۸۰	۱۱/۱۳	۴۵/۳۰	۹/۶۶
تعهد مستمر	آزمایش	۳۵/۱۰	۹/۱۷	۵۰/۸۶	۳/۷۵
	کنترل	۴۲/۲۶	۸/۰۶	۴۳/۲۳	۸/۲۶
تعهد هنجاری	آزمایش	۴۸/۴۶	۴/۹۳	۵۰/۴۶	۳/۵۷
	کنترل	۴۹/۴۳	۴/۹۵	۵۱/۴۰	۳/۵۹
تعهد سازمانی	آزمایش	۱۱۹/۶۳	۱۸/۱۲	۱۴۷/۱۶	۹/۵۵
	کنترل	۱۳۲/۵۰	۱۲/۵۴	۱۳۹/۹۳	۱۳/۳۹

همان‌طور که در این جدول ۳ مشهود است میانگین نمره‌های گروه آزمایش در پس‌آزمون بیشتر شده است.

### یافته‌های مربوط به فرضیه‌های تحقیق

یافته‌های مربوط به فرضیه اول و دوم در جدول‌های ۴ و ۵ نشان داده شده‌اند. همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود سطوح معناداری همه آزمون‌ها بیانگر آن هستند که بین گروه‌های آزمایش و کنترل از لحاظ حداقل یکی از متغیرهای تحقیق تفاوت معنی‌دار وجود دارد که برای پی بردن به تفاوت، نتیجه‌های حاصل از آزمون اثرهای بین آزمودنی‌ها در جدول ۵ ارائه شده است. همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، تفاوت نمره‌های تفاضل سازگاری شغلی و

جدول ۴. نتیجه‌ی تحلیل واریانس چند متغیری (مانوا) روی نمره‌های تفاضل (پیش‌آزمون-پس‌آزمون)

نام آزمون	مقدار	Df1	Df2	f	سطح معناداری
لامبدای ویلکز	۰/۵۲	۲	۲۷	۳۳/۱۹	۰/۰۰۰۱
اثر پیلایی	۰/۴۲	۲	۲۷	۳۳/۱۹	۰/۰۰۰۱
بزرگترین ریشه روی	۰/۸۶	۲	۲۷	۳۳/۱۹	۰/۰۰۰۱
اثر هتلینگ	۰/۸۶	۲	۲۷	۳۳/۱۹	۰/۰۰۰۱

جدول ۵. نتیجه‌ی اثرهای بین آزمودنی‌ها از لحاظ نمره‌های تفاضل (پیش آزمون- پس آزمون) سازگاری شغلی و تعهد سازمانی بین گروه آزمایش و گواه

شاخص‌ها	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	f	سطح معناداری	مجدور اتا	توان آماری
سازگاری شغلی	۲۰۸۴/۲۵	۱	۲۰۸۴/۲۵	۱۷/۳۷	۰/۰۰	۰/۲۴	۰/۹۸
تعهد سازمانی	۶۲۵/۴۲	۱	۶۲۵/۴۲	۴/۶۹	۰/۰۳	۰/۰۸	۰/۵۶

جدول ۶. نتایج اولیه تحلیل واریانس چندمتغیری ابعاد تعهد سازمانی

شاخص‌ها متغیرها	آزمون	ارزش	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	f	سطح معناداری
تعهد عاطفی	لامبدای ویلکز	۰/۲۷	۲	۲۷	۰/۰۷	۰/۷۸
	اثر پیلای	۰/۷۲	۲	۲۷	۰/۰۷	۰/۷۸
	ریشه روی	۰/۳۷	۲	۲۷	۰/۰۷	۰/۷۸
	اثر هتلینگ	۰/۳۷	۲	۲۷	۰/۰۷	۰/۷۸
تعهد مستمر	لامبدای ویلکز	۰/۲۶	۲	۲۷	۱۶/۸۹	۰/۰۰۱
	اثر پیلای	۰/۵۶	۲	۲۷	۱۶/۸۹	۰/۰۰۱
	ریشه روی	۰/۴۲	۲	۲۷	۱۶/۸۹	۰/۰۰۱
	اثر هتلینگ	۰/۳۶	۲	۲۷	۱۶/۸۹	۰/۰۰۱
تعهد هنجاری	لامبدای ویلکز	۰/۲۵	۲	۲۷	۰/۵۴	۰/۴۶
	اثر پیلای	۰/۶۵	۲	۲۷	۰/۵۴	۰/۴۶
	ریشه روی	۰/۴۸	۲	۲۷	۰/۵۴	۰/۴۶
	اثر هتلینگ	۰/۳۸	۲	۲۷	۰/۵۴	۰/۴۶

تعهد سازمانی بین دو گروه آزمایش و گواه معنادار است ( $p < ۰/۰۱$ ). به عبارت دیگر مشاوره شغلی حکاثی بر سازگاری شغلی و تعهد سازمانی مؤثر بوده است.

همان گونه که در جدول (۶) ملاحظه می‌شود، بین ابعاد تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد و فقط تعهد مستمر دارای اثر معناداری بین آزمودنی‌ها می‌باشد. نتایج این تفاوت‌ها در جدول (۷) مشهود است.

یافته‌های مربوط به فرضیه سوم تحقیق در جدول ۷ نشان داده شده است.

همان طور که در جدول ۷ مشهود است فقط تفاضل نمره‌های بُعد تعهد مستمر بین دو گروه آزمایش و گواه معنادار است ( $p < ۰/۰۱$ ). به عبارت دیگر مشاوره شغلی حکاثی تنها بر تعهد مستمر از بین ابعاد تعهد سازمانی مؤثر بوده است.

جدول ۷. نتیجه‌ی اثرهای بین آزمودنی‌ها از لحاظ نمره‌های (پیش آزمون- پس آزمون) ابعاد تعهد سازمانی بین گروه آزمایش و گواه

شاخص‌ها	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	f	سطح معناداری	مجدور اتا	توان آماری
تعهد عاطفی	۴/۵۴	۱	۴/۵۴	۰/۰۷	۰/۷۸	۰/۰۰	۰/۰۵
تعهد مستمر	۶۴۶/۲۶	۱	۶۴۶/۲۶	۱۶/۸۹	۰/۰۰	۰/۲۳	۰/۹۸
تعهد هنجاری	۶/۴۷	۱	۶/۴۷	۰/۵۴	۰/۴۶	۰/۰۱	۰/۱۱

### بحث و نتیجه‌گیری

فردی و روانی، تعهد کاری و رضایت شغلی را در زمینه‌های همان طور که نتایج تحقیق نشان داد فرضیه اول تحقیق مبنی بر اثرگذاری مشاوره حکائی بر سازگاری شغلی اثبات گردید. این نتیجه با پژوهش ساندر و وست<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) که به بررسی کاربرد تمرین‌های مشاوره شغلی حکائی بر سازش و سازگاری خانواده‌ها پرداختند، همخوانی دارد. نتیجه‌ی تحقیق ساندر و وست نشان داد که حکایت درمانی می‌تواند در زمینه‌ی ایجاد سازگاری در افراد خانواده مؤثر باشد. در این جلسات سعی شده است با تأکید بر تناسب فرد با نقش کاری‌اش و همچنین تناسب نقش کاری با چگونگی سبک زندگی فرد، به اصلاح مجموعه سازه‌هایی که به طور مداوم در طول زندگی شخصی و کاری و سازگاری آنها وجود دارد، بپردازد. حال سؤال این است که چرا مداخلات مشاوره حکائی توانسته است تأثیر خود را بر سازگاری شغلی نشان دهد. شاید علت عمده‌ی این تأثیر را بتوان به شرح زیر بیان نمود. در این جلسات با استفاده از تمرین‌های خاص در زمینه‌ی ایجاد احساس مثبت در زمینه‌ی توانمندی‌های محیطی و ذاتی، تشویق و ایجاد احساس کنترل بیشتر در افراد در خصوص به دست گرفتن آینده‌ی بازنشستگی و دوران پیری خود، استفاده از الگوهای نقش و اجرای نقش در زمینه‌ی سازش شغلی و به خصوص استفاده از داستان‌های شغلی همه و همه توانسته‌اند تأثیری مثبت بر رفتار و عملکرد افراد در زمینه‌ی رضایت و سازش شغلی داشته باشند و این دقیقاً تأکید بر باورهای برجسته تأثیرگذاری بر قصد رفتاری افراد می‌باشد. بنابراین به نظر می‌رسد با استفاده از شیوه‌های مداخله‌ی مشاوره حکائی و جهت‌گیری رفتار حرفه‌ای افراد در زمینه‌ی رشد و سازش شغلی‌شان، می‌توان به افراد کمک کرد تا برای تصمیم‌گیری دقیق‌تر و شکل دادن به زندگی

شخصی و شغلی سازگارتر و معنادارتر آماده باشند.

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که فرضیه دوم تحقیق مبنی بر تأثیرگذاری مشاوره حکائی بر تعهد سازمانی اثبات گردید. این نتیجه با نتایج پژوهشی که یوسفی لویه و متین (۱۳۸۵) در مورد تأثیر قصه درمانی بر راهبردهای رویارویی کودکان دارای مشکلات یادگیری انجام دادند، همخوانی دارد. نتیجه‌های پژوهش آنها نشان داد که قصه درمانی می‌تواند موجب بهبود راهبردهای رویارویی کودکان با مشکلات یادگیری شود. می‌توان گفت که مشاوره حکائی، رویکردی عملی برای اجرا در رشد شغلی افراد است. کارکنان با گفتن داستان‌های زندگی خود، با نحوه‌ی چگونگی برخورد و تعامل با جنبه‌های مختلف محیط زندگی و شغلی خود روبرو می‌گردند و می‌توانند با اشتباهات خود مواجه شوند و به کمک خود و دیگران به تصحیح داستان زندگی خود بپردازند و از آن جا که تعهد اساساً نشانگر احساس مثبت عاطفی فرد در مورد 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 یا 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 مختلف آن برآورده سازند.

یافته‌های پژوهش حاضر نیز نشان داد که فرضیه سوم تحقیق مبنی بر تأثیرگذاری مشاوره حکائی بر ابعاد تعهد سازمانی نیز تنها در بُعد تعهد مستمر تأیید گردید. این یافته با نتایج پژوهش ماتالون و همکاران (۲۰۰۴) که به بررسی تأثیر مشاوره‌ی شغلی حکائی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان مراجعه کننده به کلینیک‌های خصوصی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که روش مشاوره شغلی حکائی تأثیر مثبتی در افزایش تعهد سازمانی کارکنان میانسال دارد همخوانی داشت. با استناد به این یافته‌ها و با استفاده از روش‌های موجود در جلسات مشاوره گروهی و محتوای داستان‌های شغلی و جملات تکمیل شده در پرسشنامه‌ی زندگی، آزمودنی‌ها مورد تحلیل گروهی قرار گرفته 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 می‌توان نتیجه گرفت که باورها، ارزش‌ها و استدلال‌های کارکنان در مورد سازگاری شغلی و حتی احساس تعهد در سازمان بعد از جلسات مشاوره گروهی تغییر محسوسی یافت.

به گونه‌ای که پس از داستان درمانی شغلی شاهد افزایش میزان سازگاری شغلی و تعهد 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، سبب یکپارچگی هیجانات و احساسات و تجارب شغلی افراد گردید و در نتیجه از مقاومت کارکنان کاسته شد و در نهایت با کمک درمانگر و خود اعضای گروه از طریق پرسش و پاسخ در سطحی از استدلال، تحلیل و مشارکت گروهی، کارکنان توانمندی حل مسائل خویش را یافتند.

### پیشنهادات

- بهتر است مشاوران روی کمک فردی به مراجعان متمرکز شوند و از این طریق ساختارهای شخصی و یگانه آنها را شناسایی و درک کنند.
- مشاوره حکائی به عنوان یک رویکرد جدید که تاکنون در ایران بر روی آن کار نشده است، می‌تواند با متغیرهای دیگر با همین جامعه‌ی آماری و همچنین جامعه‌های آماری دیگر مورد بررسی قرار گیرد.

### محدودیت‌های پژوهش

- با توجه به اینکه نمونه مورد استفاده مربوط به منطقه خاصی از شهرستان اصفهان است بهتر است برای تعمیم نتیجه‌ها به کل جامعه احتیاط نمود.
- در این پژوهش امکان کنترل کامل متغیرها مانند سن، تحصیلات و شرایط اجتماعی و اقتصادی وجود نداشت.
- به دلیل اینکه این دوره‌ی آموزشی تقریباً ابتدای مسیر خود را طی می‌کند نیاز به بررسی و مطالعه‌ی بیشتری دارد.

### منابع

#### فارسی

پورکبیریان، نسرین (۱۳۸۶). مقایسه‌ی کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی بیماران وسواس به همخوانی و ناهمخوانی رغبت‌هایشان در محیط کار، پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.



رضائی، مظاهر (۱۳۷۹). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان ستاد سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه اصفهان.

سیف‌اله‌پور، سعداله (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اصفهان و کردستان در سال تحصیلی ۱۳۸۴-۸۵. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی. دانشگاه اصفهان.

شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌یی و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: انتشارات سمت.

یوسفی‌لویه، مجید و متین، آذر (۱۳۸۵). تأثیر قصه درمانی بر راهبردهای رویارویی با کودکان دارای مشکلات یادگیری، فصلنامه پژوهش در حیطه کودکان استثنائی، سال ششم، شماره ۲، ۶۰۳-۶۲۲.

## لاتین

- Brott, P. E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career Development, 30*, 189-200.
- Bujold, C. (2004). Constructing career through narrative. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 470-484.
- Campbell, C. & Ungar, M. (2004b, Sept.). 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.
- Clercq, D. D., & Rius, I. B. (2007). Organizational commitment in mexican small and medium- sized firms: the role of climate and entrepreneurial orientation, *Journal of small business management, 45* (4), 467-490.
- 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., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological 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*, 18 (2): 53-61.
- Dimmaggio, G., Salvatore, G., Azzaro, C., Cattania, D., Semerari, A., & Hermans, H. J. (2003). Dialogical relationships in impoverished narratives: from theory to clinical practice. *Psychol Psychother Dec*, 76 (Pt4): 385-409.
- Goncalvs, O.F. & Machado, P.P. (1999). The effectiveness narrative counseling psychotherapy on cognitive adjustment to thinking cross cultural, *Journal of Cognitive Psychotherapy, an International Quarterly*, 8 (3), 202-211.
- Howard, G. S. (1991). Cultural tales: A narrative approach to thinking, cross-cultural psychology, and psychotherapy. *American Psychologist*, 46, 187-197.
- Matalon, A., Nachmani, T., Rabin, S., & Maoz, B. (2004). The career narrative approach as an effective single intervention in organizational commitment in a multi-employee referral for primacy care. *Oxford Journal*, 22, 114-117.
- Monk, G. (2005). *A narrative therapist's perspective on Ruth*. In G. Corey (Ed.) *Case approach to counseling and psychotherapy* (6 th Ed.) (259-276). Belmont, CA: Thomson Brooks/Cole.
- Montague, M. (2002). The effect of a job story-based counseling on reducing commitment staff, *Journal for the advancement of counseling*, 17 (2), 149-161.
- 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 therap. *Psychol Psychother*, 77 (Pt2): 231-254.
- Sandler, I. N., & West, S. G. (2005). Application of narrative therapy to the practice of adjustment family, *Fam Med*, 34, 96-110.
- Zunker, V. (2006). *Career counseling 7 A Holestic Approach*, Texas State University, Thomson.