

اثربخشی مداخله مبتنی بر امید شغلی بر افزایش امید شغلی در افراد وابسته به مواد در حال بھبودی*

زهرالسادات قاضی عسگر^۱، یاسر رضاپورمیرصالح^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۴

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف تعیین اثربخشی مداخله مبتنی بر امید شغلی بر افزایش امید شغلی افراد وابسته به مواد در حال بھبودی انجام شد. **روش:** پژوهش حاضر نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون - پس آزمون و پیگیری با گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل تمامی افراد وابسته به مواد در حال بھبودی انجمن معتادان گمنام شهرستان خمینی شهر در سال ۱۴۰۰ بود. از این بین، ۱۴ نفر به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۷ نفر) و کنترل (۷ نفر) قرار گرفتند. شرکت کنندگان هر دو گروه پرسشنامه امید شغلی را در پیش آزمون و پس آزمون تکمیل کردند. مداخله مبتنی بر امید شغلی در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای با فراوانی دو جلسه در هفته بر روی گروه آزمایش اجرا شد. داده‌ها با روش تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر تحلیل شدند. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که در مقایسه با گروه کنترل، میانگین امید شغلی و ابعاد آن در گروه آزمایش افزایش معنی داری پیدا کرد و این افزایش در مرحله پیگیری نیز حفظ شد. **نتیجه گیری:** با استفاده از آموزش مهارت‌های ارتباطی مؤثر در مسیر شغلی، ایجاد نگرش مثبت نسبت به خود و تقویت خودپنداره مثبت، تقویت آموزه‌های مذهبی و اخلاقی، حمایت‌های مالی و عاطفی، و استفاده از تجارب بھبودیافنگان موفق می‌توان امید شغلی در افراد وابسته به مواد در حال بھبودی را افزایش داد.

کلیدواژه‌ها: اعتماد، امید شغلی، مسیر شغلی

*. مقاله حاضر بر گرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول در دانشگاه اردکان است.

۱. کارشناس ارشد، گروه مشاوره، دانشگاه اردکان، یزد، ایران.

۲. نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مشاوره، دانشگاه اردکان، یزد، ایران. پست الکترونیک: y.rezapour@ardakaran.ac.ir

مقدمه

اعتیاد آسیبی اجتماعی و فاجعه‌ای عظیم است که ویرانه‌های ناشی از آن زمینه‌ساز سقوط بسیاری از ارزش‌ها، باورها، هنجارهای اخلاقی و اجتماعی است. یک بیماری مزمن و در عین حال عود‌کننده که ساختار و عملکرد مغز را تغییر می‌دهد (هدر^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). رویکردهای زیستی از جمله مدل‌های پاداش محور اولیه نیز با تاکید بر جنبه‌های لذت بخش مواد اظهار می‌کنند که شخص با مصرف مواد در واقع به نیاز مدارهای مغزی پاسخ مثبت می‌دهد تا پاداش خود را که آرامش موقت سیستم عصبی و کاهش تنش است، دریافت کند (بجورک و پاردینی^۲، ۲۰۱۵). ثوری انگیزش محور، مصرف مواد مخدر را به پارازیتی در مسیر انگیزشی توصیف کرده که با اختلال در این مسیر سبب می‌شود شخص مصرف مواد را بر هر رفتار دیگری ترجیح دهد (چمپرزا، بیکل و پوتزا^۳، ۲۰۰۷). به دنبال افزایش ترشح دوپامین در مغز که شیوه به یک سیگنال پاداش عمل می‌کند این روحان رفتاری تقویت می‌شود (پیکارد و احمد^۴، ۲۰۱۸). با تقویت این رفتار و ایجاد وابستگی شدید یک الگوی رفتاری منظم شکل می‌گیرد، آنچه در اصطلاح عادت نامیده شده و تبدیل به نقطه محوری زندگی فرد می‌شود (وست و براون^۵، ۲۰۱۳). همراه با افزایش دوپامین توانایی کنترل فرد بر رفتارش کاهش می‌یابد، تفکر در سلطه اعتیاد قرار گرفته و تأثیر آن بر تمامی فعالیت‌های اجتماعی، شغلی و تفریحی کاملاً مشهود خواهد بود. فرد به مواد وابسته شده و این وابستگی جسمی و روانی همان از دست دادن کنترل و فقدان خود کارآمدی است که به دنبال آن فرد درمانده، غیرقابل پیش‌بینی و غیرقابل اعتماد به‌نظر می‌رسد (کلارک^۶، ۲۰۱۱). ملایی و جعفری (۱۴۰۰) در پژوهشی پیرامون آسیب‌های اعتیاد آن را بارزترین آسیب روانی می‌دانند که نه تنها زندگی فرد بلکه خانواده، اجتماع و فرهنگ یک کشور را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد و سرمایه‌های مادی و معنوی را به راحتی تباہ می‌کند.

۲۵۰
۲۵۰
۱۴۰۰
Vol. 17, No. 68, Summer 2023 دانشگاه پیام ریان سال ۱۴۰۰

1. Heather

4. Pickard & Ahmad

2. Bjork & Pardini

5. West & Brown

3. Chambers, Bickel & Potenza

6. Clark

اعتیاد یک ناهنجاری و اختلال با نشانه‌های بالینی، رفتاری و شناختی است. انزوا و شرم، پیامد اصلی این اختلال است (ویتکیوتز و هارلات^۱، ۲۰۰۴). اختلالی که نرخ بهبودی کامل آن بسیار پایین بوده و هر زمان امکان عود مجدد وجود دارد (برادی، ایوموتو، گریول، کایا و کلیتون^۲، ۲۰۱۶). شاید اولین تجربه مصرف به انتخاب خود فرد باشد، اما وابستگی فرد را تدریجیاً به ورطه نابودی کشانده که رهایی از آن بسیار دشوار است. لازمه رهایی از منجلاب اعتیاد ساختن سبک زندگی جدید است؛ اما انجام چنین کاری بسیار دشوار است؛ زیرا نگرش فرد نسبت به خود و حتی نگرش جامعه و خانواده به او تغییر کرده است. با وجود اینکه چهره اعتیاد منفور و تاریک است و از آن به عنوان یک استثمار مدام‌العمر یاد شده، لیکن نتایج اغلب پژوهش‌ها در این زمینه از درمان‌های موفقی پرده برداشته که نقطه مرکزی بسیاری از آنها داشتن یک شغل است.

شغل یک سازه چندبعدی است که در ظاهر، درآمد و رفاه مشخصه آن قلمداد می‌شود ولیکن رشد مشخصه‌هایی چون استقلال شخصیتی، عزت نفس، شرافت انسانی و اعتماد به نفس آن را ارزشمند می‌کند (رودریگز، گاست و بادجانوفکانین^۳، ۲۰۱۳). شیخ‌الاسلامی و محمدی (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای به نقش و اهمیت شغل در درمان بهبودیافتگان پرداخته و به این نتیجه رسیدند که اشتغال فقط عاملی بازدارنده برای بازگشت مجدد به دنیای اعتیاد نیست بلکه می‌تواند یک انگیزه قوی برای ترک مواد مخدر باشد. یافته‌های این پژوهش توانمندسازی این افراد در جامعه را زمینه‌ساز امید، اعتماد به نفس بالا و باور به توانمندی خویش می‌داند.

گرچه اشتغال را حلقة گمشده از زنجیره درمان اعتیاد می‌دانند، لیکن مسیر شغلی فرد مصرف کننده مواد در طول دوره مصرف دستخوش تغییرات زیادی شده است. اثرات جسمی زمان مصرف مواد و از سویی دیگر باور فرد نسبت به توانایی‌ها و مهارت‌هایش، قرارگرفتن در مسیر شغلی را نسبت به گذشته سخت‌تر کرده است؛ زیرا همانگونه که در فرض‌های زیربنایی نظریه سازه‌مندی ساویکاس^۴ (۲۰۰۲) به آن اشاره شده، مسیر شغلی

1. Witkiewitz & Marlatt

2. Brady, Iwamoto, Grivel, Kaya & Clinton

3. Rodrigues, Guest &

Budjanovcanin
4. Savickas

افراد با تجربیات شخصی و شیوه نگرش آنها ساخته می‌شود. تجارب و نگرشی که نشات گرفته از خاطرات گذشته هستند و به تجارت فعلی و آرزوهای آینده معنا می‌دهند (به نقل از سمعی، باغبان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۴). مدل عملکرد در تئوری شغلی شناختی-اجتماعی نیز بیانگر آن است که عملکرد فرد در گذشته بر باورها و نتایج انتظار از آینده به طور مستقیم تاثیرگذار است (لنت و براون، ۲۰۱۷).

چنان که برمی‌آید، فرد علاوه بر داشتن اهداف کوتاه‌مدت و بلند‌مدت نیازمند داشتن باور به توانایی‌های خویش برای طی کردن مسیر شغلی و از همه مهم‌تر انگیزه‌ای بالا در پیگیری اهداف و مقابله با موضع شغلی است (عابدی، مصطفوی، شفیع آبادی، نیلفروشان و عیسی مراد رودبه، ۱۳۹۵). انگیزه‌ای که معتقدان در حال بهبودی برای ادامه راه و ساختن دوباره به آن نیازمندند. این انگیزه که در رویکرد سازه‌گرایی به عنوان یکی از ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی در نظر گرفته شده در این مطالعه با عنوان تخصصی "امید شغلی"^۱ بررسی می‌شود. در تعریفی خاص‌تر از تعریف کلی امید، امید شغلی یک جنبه از خودکفایی است که فرآیند توانمندسازی جویندگان کار را با وجود محرومیت‌ها و محدودیت‌ها نشان می‌دهد. در واقع برای ارزیابی سطح خودکفایی و روان‌شناختی یک فرد، معیاری مکمل دیگر معیارهای سنجش است (هونگ، چوی و پولانین، ۲۰۱۴). امید شغلی را می‌توان نوعی جهت‌گیری مثبت نسبت به آینده تعریف کرد که فرد را در رسیدن به هدف با تمرکز بر مسیرها، ایجاد انگیزه برای دستیابی به اهداف مطلوب و خوش‌بینی برای نتایج مثبت آینده تحريك می‌کند (عبدی زرین، شریفیانا و اکبرزاده، ۱۳۹۸). در پژوهشی که استیونسون، میلنر، ساتگونام و لاو^۲ (۲۰۲۱) در جامعه مبتلایان به بیماری‌های روانی جدی انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که امید به کار سازه مهمی برای سازگاری شغلی و حتی جستجوی شغلی در آنها بود. امید به شغل از نگاه آنان انطباق‌پذیری در مسیر شغلی را افزایش می‌دهد. کیم^۳ (۲۰۱۸) که در یک مطالعه به بررسی رابطه امید به کار،

۲۵۲
252

۱۴ Vol. 17, No. 68, Summer 2023
دانشگاه هنرهای زیبا و تئاتر

- 1. Lent & Brown
- 2. Work hope
- 3. Hong, Choi & polanin

- 4. Stevenson, Millner, satgunam & love
- 5. Kim

نگرش شغلی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان پرداخته گزارش کرد امید شغلی نیرویی بسیار کمک کننده و قدرتمند در رسیدن افراد به خودشکوفایی است. در واقع امید در مرکز یک مدل رشد مسیر شغلی قرار گرفته و متضمن تفکر هدفمند است، تفکری که به دنبال آن اعتقادی قوی تر برای طی کردن مسیر شغلی است (آتاناسیو، پایکسائو و دا سیلوا^۱، ۲۰۱۳). این سازه دارای مؤلفه‌هایی است که از جمله آنها می‌توان به خودکارآمدی، چشم‌انداز زمان و موقعیت اجتماعی ادراکی شده اشاره کرد.

از میان مؤلفه‌های امید شغلی هیچ مکانیسمی تأثیرگذارتر از خودکارآمدی نیست. خودکارآمدی همان باور فرد به توانایی‌های خویش است. باور فرد به اینکه بتواند اهدافی را برای آینده تعیین کرده و به سوی آنها گام بردارد. تا زمانی که او باور نکند با اقدامات خود می‌تواند اثرات مطلوب ایجاد کند و از عواقب ناخواسته جلوگیری کند، انگیزه‌ای برای استقامت در برابر مشکلات نخواهد داشت (لوک^۲، ۲۰۱۱). با توجه به توانایی‌های شخصی، امیدی که فرد را ملزم به تعیین هدف برای آینده و حرکت به سمت آن می‌کند، باور به کارایی شخصی است (لنرت و براون، ۲۰۱۳). تقریباً در تمامی رویکردهای مسیر شغلی خودکارآمدی به عنوان یکی از فرض‌های زیربنایی آورده شده است. تئوری رشدی سوپر^۳ (۱۹۹۷) به شدت تحت تأثیر خویشتن پنداری است. او معتقد است شخص متناسب با تصورات و عقایدش، شغل انتخاب کرده و در این مسیر حرکت می‌کند. این پندار می‌تواند مثبت و امیدوارانه یا نامیدانه و همراه با بدینی باشد (به نقل از نایلز^۴، ۲۰۱۱). یافته‌های شفیع پور مطلق و ترابی نهاد (۱۳۹۷) نیز مبنی بر آن است که خودپنداره منفی با بی‌انگیزگی، نامیدی و احساس بی‌هویتی همراه است.

چشم‌انداز زمان بعد دیگر امید شغلی، روایت گرسفر ذهنی فرد به گذشته و آینده است. در واقع این بعد توصیف کننده افکار و نگرش فرد به گذشته، حال و آینده است، بنابراین می‌توان آن را یک جهت‌گیری کاملاً شخصی دانست. این جهت‌گیری را زیمباردو و بوید^۵ در سال ۱۹۹۹ به شکل مدلی با پنج رویکرد ارائه دادند: چشم‌انداز زمانی

1. Atanasio, Paixao & Da Silva

4. Niles

2. Louke

5. Zimbardo & Boyd

3. Super

گذشته-منفی که نشان آن تفکر مداوم فرد در مورد اتفاقات ناگوار گذشته است، چشم انداز زمانی گذشته-مثبت که یادآوری گذشته همواره با لذت است، چشم انداز زمانی آینده و آینده متعالی که دستیابی به اهداف و برنامه ریزی مشخصه بارز آن است، چشم انداز زمانی حال-لذت گرا که تمرکز بر لذت و خوشی‌های آئی دارد و در آخر افرادی با چشم انداز زمانی حال-تقدیر گرا که عنان زندگی خویش را به دست تقدیر داده‌اند (زمیباردو و بوید، ۱۹۹۹؛ به نقل از عابدی و حق‌شناس، ۱۳۹۹).

در یک مطالعه آتاناسیو و همکاران (۲۰۱۳) تاثیر چشم‌انداز زمان در مسیر شغلی کارگرانی از یک طبقه اجتماعی-اقتصادی محروم را بررسی کردند و نشان دادند افرادی که چشم‌انداز زمانی آینده متعالی دارند با وجود وضعیت اقتصادی-اجتماعی پایین بهترین مسیر شغلی را انتخاب می‌کنند، آنها از کارشان لذت می‌برند، برنامه‌های بهتری برای حفظ شغل دارند و هنگام روبرویی با موانع آنقدر انگیزه‌ی بالایی دارند که این موضع نتواند از آنها سلب امتیاز کند.

سومین بعد امید شغلی موقعیت اجتماعی ادراک شده است که همانند دو بعد دیگر امید شغلی تحت تأثیر تصورات و نگرش فرد است. این متغیر به ادراک فرد از دستیابی به منابع اقتصادی، پرستیز اجتماعی و قدرت اجتماعية اشاره دارد. در واقع موقعیت اجتماعی ادارک شده شامل میزان دستیابی شخص به فرصت‌های موجود در جامعه و نحوه ارزیابی فرد از این فرصت‌ها است (متنی و مکویتر^۱، ۲۰۱۳). تامپسون و داهلینگ^۲ (۲۰۱۲) این موقعیت را به عنوان مقدمه‌ای از تجربیات یادگیری مرتبط با شغل، خودکارآمدی و انتظارات از نتیجه قرار می‌دهند. تئوری تعاملی گینگربرگ^۳ (۱۹۵۱) انتخاب شغلی را توجه سازش بین انتظارات فرد، امکانات و نحوه نگرش به این دو می‌داند (سمیعی و همکاران، ۱۳۹۴). مدل انتخاب یا همان مدل رغبت در تئوری شغلی شناختی-اجتماعی نگرش فرد به متغیرهای محیطی، فرهنگی و اجتماعی را در کاهش یا افزایش خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار مؤثر می‌داند (لنرت و براؤن، ۲۰۱۷). مطالعه‌ای با عنوان امید به کار و اداره کار:

۲۵۴
254

کاوشی در مورد تأثیر وضعیت اقتصادی-اجتماعی توسط وینگیت^۱ (۲۰۲۰) انجام شد که نتایج این پژوهش همبستگی مثبت بین ارزیابی وضعیت اقتصادی-اجتماعی و میل به کار را تأیید کرد. نتایج همچنین ادراک مثبت از موقعیت اقتصادی-اجتماعی را پیش‌بینی کننده‌ی قوی در امید شغلی و نتایج مورد انتظار گزارش کرد.

در راستای آنچه بیان شد واضح است که اشتغال نقش مهمی در بهبودی وابستگان به مواد مخدر ایفا می‌کند ولیکن عملکرد نادرست گذشته و بی‌اعتمادی‌های بر جامانده از دوران مصرف، ماندن در این مسیر را سخت کرده است. شاید به جرأت بتوان گفت موفقیت در مسیر شغلی بیش از آن که به مهارت و توانایی نیاز داشته باشد نیازمند انگیزه‌یا همان امید شغلی است. سازه‌ای سرشتی که بسیاری از مطالعات بر افزایش آن به سبب آموزش و مداخله تاکید کرده‌اند (عبدی‌نی، قبری‌هاشمی‌آبادی و طالیان شریف، ۱۳۹۵). از جمله پژوهش‌هایی که موفق به افزایش امید شغلی در جامعه مورد نظر خود شده‌اند می‌توان به پژوهش صالحی و جعفری (۱۴۰۰) اشاره کرد. یک مداخله شناخت محور جهت افزایش امید شغلی در دانشجویان دانشگاه شهر کرد که نتایج آن نشان داد مداخله توانسته به میزان چشمگیری امید به آینده‌ی شغلی دانشجویان را افزایش دهد، علاوه بر آن افرادی که امید شغلی پایین و تردید نسبت به آینده شغلی خود داشتند پس از مداخله توانستند اهدافی را در مسیر شغلی آینده خود تعیین کنند و در پیگیری آن نیز مصمم‌تر بودند. در مطالعه‌ی دیگری قبری، آریانپور و صالحی (۱۴۰۰) با استفاده از یک مشاوره راه حل محور سعی در افزایش میزان امید شغلی دانش‌آموزان داشتند. آنها گزارش کردند این مداخله باعث افزایش امید شغلی و تمامی مؤلفه‌های آن (اهداف، عاملیت و گذرگاه) شد. کربی^۲ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به دنبال پاسخ به این سوال بودند که آیا می‌توان با آموزش، امید، بهزیستی و عوامل محافظتی را در نوجوانان دیبرستانی افزایش داد؟ آنها در یک برنامه ۱۲ هفته‌ای توانستند نمرات امید را در پس آزمون به میزان قابل توجهی افزایش دهند، در کنار آن تاب‌آوری و مهارت‌های مقابله‌ای در این نوجوانان نیز بهبود یافت. با نگاهی اجمالی به عنوانیں و جامعه‌ی مطالعات انجام شده در زمینه امید شغلی

۲۵۵

۲۵۵

پیل‌هندنه، شماره ۹۸، تابستان ۱۴۰۲
Vol. 17, No. 68, Summer 2023

به وضوح جای خالی پژوهش در زمینه امید شغلی معتقدین در حال بهبودی به چشم می خورد. بنابراین پژوهش حاضر با در نظر گرفتن این مهم به دنبال پاسخگویی به این سوال بود که آیا می توان در جامعه افرادی که از کمترین سرمایه و حمایت مالی و عاطفی برخوردارند با آموزش، میزان امید به شغل را افزایش داد؟

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

در این پژوهش از طرح نیمه آزمایشی با پیش آزمون-پس آزمون و پیگیری با گروه گواه استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه مردان مصرف کننده مواد شرکت کننده در جلسات معتقدان گمنام شهرستان خمینی شهر در سال ۱۴۰۰ تشکیل دادند. از این جامعه در ابتدا به روش نمونه‌گیری در دسترس چهار گروه که رضایت خود را برای شرکت در پژوهش اعلام کردند انتخاب شد، سپس پرسشنامه امید شغلی جانتونن و وترستون^۱ (۲۰۰۶) به منظور سنجش میزان امید شغلی در بین آنها توزیع و اجرا شد. سپس ۱۴ نفر از افرادی که پایین ترین نمره را کسب کرده بودند به عنوان نمونه انتخاب شدند و به صورت تصادفی در ۲ گروه جای گرفتند (۷ نفر گروه کنترل، ۷ نفر گروه آزمایش). هر چند در پژوهش های آزمایشی و کارآزمایی بالینی، حداقل تعداد ۱۰ الی ۱۵ شرکت کننده در هر گروه به عنوان حجم نمونه مطلوب در نظر گرفته می شود، اما در مواردی که دسترسی به نمونه بالینی بسیار سخت است، می توان با ملاحظاتی از حداقل ۵ نمونه در هر گروه نیز استفاده کرد (سورش^۲، ۲۰۱۱). در این پژوهش نیز به دلیل دسترسی دشوار به افراد نمونه و همچنین مشغله زیاد مردان برای حضور منظم در جلسات مداخله ای، صرفا ۷ نمونه در هر گروه برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. ملاک های ورود عبارت بودند از: کسب نمره پایین تر از ۱۰۰ در پرسشنامه امید شغلی، داشتن حداقل سواد خواندن و نوشتan، تمایل به شرکت در جلسات آموزشی، قرار داشتن در مسیر بهبودی یا تمایل به ترک مواد مخدر. ملاک های خروج نیز عدم همکاری در انجام دادن تکالیف هر جلسه و نیز غیبت بیش از یک بار در جلسات آموزشی بود. با توجه به اینکه میانگین و انحراف معیار پرسشنامه امید

۲۵۶
256

۱۴ Vol. 17, No. 68, Summer 2023
سال هفدهم، شماره ۶۸، تابستان

شغلی در نمونه ایرانی به ترتیب ۱۲۰ و ۲۰ به دست آمد (وحید دستجردی و نیلفروشان، ۱۳۹۴)، یک انحراف معیار پایین تر از میانگین یعنی نمرات ۱۰۰ به پایین به عنوان شاخصی برای داشتن امید شغلی پایین در این مطالعه تعیین شد. معمولاً ملاک تشخیص مشکلات بالینی ۲ انحراف تفاوت از میانگین است، اما در موارد سهل‌گیرانه‌تر می‌توان معیار ۱ انحراف معیار را نیز در نظر گرفت (مارکس، بومباردیر، هوگ-جوهانسون و رایت^۱، ۱۹۹۹). در نهایت به منظور تحلیل داده‌ها از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر استفاده شد.

ابزار

۱- پرسشنامه امید شغلی: پرسشنامه امید شغلی توسط جانتونن و وترستون (۲۰۰۶) ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ عبارت است که ۳ خرده مقیاس اهداف (گویه‌های ۲۴، ۲۳، ۲۰، ۱۸، ۱۳، ۱۸، ۰۷، ۰۴)، عاملیت (گویه‌های ۲۱، ۱۷، ۱۶، ۱۴، ۱۲، ۱۱، ۱۰، ۰۵، ۰۸) و مسیرهای شغلی (گویه‌های ۲۲، ۱۹، ۱۵، ۱۰، ۰۳، ۰۶، ۰۹، ۰۱) را در قالب سه بعد خود کارآمدی، چشم‌انداز زمان و موقعیت اجتماعی می‌سنجد. عبارت‌های مربوط به عاملیت به نوعی تمایل فرد برای دستیابی به اهداف را منعکس می‌کند و عبارات مربوط به مسیر شغلی نیز بیانگر راه‌های رسیدن به اهداف است. نمره گذاری پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۷ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۷) صورت گرفته است. نمرات بالاتر از میانگین در این پرسشنامه نشان‌دهنده امید شغلی بیشتر در افراد است. کمترین نمره در این پرسشنامه ۲۴ و بالاترین نمره ۱۶۸ محاسبه شده است. در روایی و پایابی آزمون، جانتونن و وترستون (۲۰۰۶) آلفای کرونباخ برای کل مقیاس را ۹۰٪ و برای خرده مقیاس اهداف ۸۱٪، عاملیت ۸۷٪ و مسیرها ۶۸٪ گزارش کرده‌اند. این مقیاس توسط وحید دستجردی و نیلفروشان (۱۳۹۴) در ایران ترجمه و اعتباریابی شده است. آنها از روش همسانی درونی به سبب پایابی مقیاس امید شغلی استفاده کردند. روایی هر سوال نیز از طریق همبستگی آن با نمره کل سنجیده شد که تمامی سوالات به جز یک سوال با نمره کل همبستگی معنی دار

۲۵۷
۲۵۷

پژوهش‌های شناختی، شماره ۱۷، تابستان ۱۴۰۲، Vol. 17, No. 68, Summer 2023

1. Marx, Bombardier, Hogg-Johnson & Wright

داشتند. آنها پایایی مقیاس براساس آلفای کرونباخ را در کل مقیاس ۹۱٪ و در خرد مقیاس اهداف ۷۱٪، عاملیت ۸۱٪ و گذرگاه ۷۴٪ گزارش کردند (وحیدستجردی و نیلپروشن، ۱۳۹۴).

روش اجرا

از جامعه معتقدان گمنام شهرستان خمینی شهر (توابع استان اصفهان) ۴ گروه انتخاب شد. اعضای این گروه‌ها داوطلبینی بودند که با تمايل خود برای ترک مواد مخدر و درخواست کمک از دیگر اعضاي که بهبودی را تجربه کرده‌اند به اين جلسات مراجعه می‌کنند. اين افراد توسط اشخاصی که راهنمایی دارند به گروه‌های حداقل ۸ و حداکثر ۱۲ نفره تقسیم می‌شوند و به آنها خدمات ارائه می‌شود. سپس با هماهنگی گرداننده جلسات پرسشنامه امید شغلی در بین آنها توزیع و آزمون اجرا شد. افراد نمونه با در نظر گرفتن ملاک‌های ورود انتخاب شدند. در يك جلسه توضیحاتی نسبتاً کامل از پژوهش در اختیار شرکت کنندگان قرار گرفت و در نهایت از باب اصول اخلاقی (حفظ گمنامی و اصل رازداری) به آنها اطمینان داده شد. با در نظر گرفتن نمرات پیش‌آزمون ۱۴ نفر انتخاب و به صورت تصادفی به دو گروه تقسیم شدند. جلسات آموزشی برای گروه آزمایش اجرا شد و این در حالی بود که گروه کنترل هیچ آموزشی دریافت نکرد. محتوای جلسات آموزشی برگرفته از پژوهش کیفی قاضی عسگر (۱۴۰۰) بود. در این پژوهش به شکل کیفی ابتدا عوامل مؤثر بر امید شغلی در معتقدان بهبود یافته استخراج شد و سپس با ترکیب ادبیات پژوهش در این زمینه، يك برنامه مداخله‌ای در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای طراحی شد (قاضی عسگر، ۱۴۰۰). جلسات مداخله، ۲ بار در هفته اجرا شد. پس از پایان یافتن جلسات آموزشی، پرسشنامه مذکور تحت عنوان پس‌آزمون بین تمام افراد شرکت کننده توزیع و اجرا شد. دو ماه پس از پایان جلسات مداخله‌ای نیز به منظور پیگیری و حصول اطمینان از نتایج مداخله، پرسشنامه امید شغلی توسط شرکت کنندگان تکمیل شد. در ادامه خلاصه‌ای از محتوای جلسات آموزشی آورده شده است.

۲۵۸
258

۱۴۰۰
Vol. 17, No. 68, Summer 2023
سال هفدهم، شماره ۶۸، تابستان

جدول ۱: جلسات آموزشی مبتنی بر مداخله امید شغلی (قاضی عسگر، ۱۴۰۰)

جلسه	عنوان جلسه	محتوای جلسه	هدف
اول	معارفه، یان قوانین جلسات، معرفی و اهداف برنامه آموزشی، آگاهسازی فرد از اهمیت تعريف شغل، انواع شغل و ضرورت وجود آن در زندگی، پیامدهای بیکاری و اثرات آن بر جامعه، زندگی فردی و داشتن شغل و اثرات آن در زندگی	معارفه، یان قوانین جلسات، معرفی و اهداف برنامه آموزشی، آگاهسازی فرد از اهمیت تعريف شغل، انواع شغل و ضرورت وجود آن در زندگی، پیامدهای بیکاری و اثرات آن بر جامعه، زندگی فردی و داشتن شغل و اثرات آن در زندگی	عنوان تکلیف جلسه آینده
دوم	امید در شغل	مروری بر مطالب جلسه گذشته، یان داستان شغلی از زیان هریک از شرکت کنندگان، بررسی نگرش ها، باورها و انتظارات ۱۰ سال گذشته، پر رنگ کردن نقاط ضعف و قوت افراد در داستان شغلی گذشته، تعريف امید و امید شغلی، یان انگیزه در دستیابی به اهداف	آگاهسازی فرد از اهمیت داشتن برنامه، تعیین هدف و تأثیر افراد در داستان شغلی گذشته، تعريف امید و امید شغلی، یان مؤلفه های امید (تمایل، برنامه، هدف)، اهمیت داشتن برنامه و هدف، نوشتن داشتن شغلی ۱۰ سال آینده به عنوان تکلیف جلسه بعد
سوم	خودپنداره، خودگویی و آینده، کمک به افراد در مشخص کردن انتظارات، اهداف، اثرات آن در جایگاه و درآمد خود در داستان شغلی ۱۰ سال آینده، تعريف مسیر شغلی	آگاه کردن فرد از اهمیت نگرش مثبت و منفی در انتخاب ها و تصمیمات آینده	مروری بر مطالب جلسات قبل، یان داستان شغلی ۱۰ سال آینده، کمک به افراد در مشخص کردن انتظارات، اهداف، اثرات آن در جایگاه و درآمد خود در داستان شغلی ۱۰ سال آینده، تعريف خودپنداره، خودگویی های مثبت و منفی و اثر آن بر تصمیم گیری های شغلی. در انتهای جلسه از شرکت کنندگان خواسته شد مشخص کنند برای رسیدن به جایگاه شغلی که در داستان شغلی ۱۰ سال آینده خود بیان کرده بودند به چه توانایی هایی نیاز دارند؟ چه موانع و مشکلاتی سر راه آنها است؟ چه راه هایی برای پشت سر گذاشتن آن لازم است؟ این درخواست به عنوان تکلیف جلسه بعد در نظر گرفته شد.
چهارم	مهارت های ارتباطی	آگاهی فرد از اهمیت مشکلات شغلی در داستان شغلی ۱۰ سال آینده، مشارکت مهارت های ارتباطی در شرکت کنندگان و ارائه راه حل ها و پیشنهاداتی جهت کمک به اعضا برای پشت سر گذاشتن موانع شغلی، تعريف مهارت های ارتباطی، انواع آن و جایگاه در مسیر شغلی، درخواست های نامعقول	مروری بر مطالب جلسات قبل، یان و بررسی موانع و مشکلات شغلی در داستان شغلی ۱۰ سال آینده، مشارکت شرکت کنندگان و ارائه راه حل ها و پیشنهاداتی جهت کمک به اعضا برای پشت سر گذاشتن موانع شغلی، تعريف مهارت های ارتباطی، انواع آن و جایگاه در مسیر شغلی، درخواست های نامعقول

جدول ۱: جلسات آموزشی مبتنی بر مداخله امید شغلی (قاضی عسگر، ۱۴۰۰)

جلسه	عنوان جلسه	محتوای جلسه	هدف
پنجم	درخواست نوشن یک روز کامل از داستان شغلی ۱۰ سال آینده به عنوان تکلیف جلسه بعد	آشنازی با ویژگی‌های اخلاقی زبان اعضا با یان دغدغه‌ها، انتظارات، ملاک و اهداف یک روز شغلی در آینده، تعریف فضیلت‌های اخلاقی همچون صبر و فروتنی و اهمیت آن در مسیر شغلی، یان ویژگی‌های افراد موفق، درخواست نوشن یک برنامه ^۳ روزه در راستای فضیلت‌های اخلاقی بر مسیر شغلی	درخواست نوشن یک روز کامل از داستان شغلی ۱۰ سال آینده به عنوان تکلیف جلسه بعد
ششم	مشورت، تجربه خطرپذیری	آگاه کردن فرد از انجام شده در جهت رسیدن به اهداف شغلی ۱۰ سال آینده با پیشنهادات و انتقادات دیگر شرکت کنندگان، یان اهمیت مشورت و اعتماد به دیگران در انتخاب‌های شغلی، ریسک آگاهانه در ارتقاء مسیر شغلی	رسیدن به جایگاه شغلی در ۱۰ سال آینده و انجام فعالیت‌هایی در راستای آن به عنوان تکلیف جلسه آینده
هفتم	دریافت حمایت در مسیر شغلی	مروری بر مطالب گذشته، یان ۱۰ انتخاب همراه با ریسک در بیرونی در مسیر شغلی و بررسی دلایلی که از نظر فرد آن انتخاب‌ها مسیر شغلی خطرپذیر هستند، مشارکت دیگر شرکت کنندگان و ارائه انگیزه‌های درونی فرد راهکارهایی در جهت اطمینان برای انتخاب‌هایی که افراد پر خطر تلقی می‌کردن، بحث در مورد ضرورت حمایت‌های بیرونی و اثر آن بر انگیزه‌های درونی در مسیر شغلی، دعوت از یک معتمد بهبود یافه و موفق در مسیر شغلی و یان داستان شغلی از زبان خودش، درخواست بازیبینی در داستان شغلی با توجه به آنچه تاکون آموزش داده و بحث شد.	دریافت یان اثر حمایت‌های بیرونی در مسیر شغلی و بررسی دلایلی که از نظر فرد آن انتخاب‌ها مسیر شغلی خطرپذیر هستند، مشارکت دیگر شرکت کنندگان و ارائه انگیزه‌های درونی فرد راهکارهایی در جهت اطمینان برای انتخاب‌هایی که افراد پر خطر تلقی می‌کردن، بحث در مورد ضرورت حمایت‌های بیرونی و اثر آن بر انگیزه‌های درونی در مسیر شغلی، دعوت از یک معتمد بهبود یافه و موفق در مسیر شغلی و یان داستان شغلی از زبان خودش، درخواست بازیبینی در داستان شغلی با توجه به آنچه تاکون آموزش داده و بحث شد.

جدول ۱: جلسات آموزشی مبتنی بر مداخله امید شغلی (قاضی عسگر، ۱۴۰۰)

جلسه	عنوان جلسه	محتوای جلسه	هدف
هشتم	منذهب و موافقیت در مسیرشغلی	آگاه کردن فرد از تأثیر مقایسه آن با داستان شغلی که قبل از آن نوشته شده بود، تعاریف معنویت و ابعاد آن، بررسی تأثیر مذهب و اعتقاد به موافقیت مسیر شغلی وجود یک نیروی برتر در موافقیت مسیر شغلی، جمع‌آوری مطلوب گذشته، اجرای پس آزمون	مروری بر مطالب گذشته، بررسی داستان بازبینی شده در باورهای مذهبی در
نهم	یافته‌ها		
دهم	آنچه که در جلسه ۹ ثابت شد		
یازدهم	آنچه که در جلسه ۱۰ ثابت شد		

یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار سن شرکت کنندگان پژوهش در گروه آزمایش به ترتیب ۳۶/۱۴ و ۱۱/۵۹ و در گروه کنترل به ترتیب ۳۵/۴۳ و ۱۰/۲۸ بود. بین دو گروه از لحاظ سن تفاوت معنی داری وجود نداشت ($t_{(12)} = 0/905$, $p = 0/905$). میانگین و انحراف معیار مدت زمان مصرف در گروه آزمایش ۱۰/۸۶ و ۶/۵۷ و در گروه کنترل به ترتیب ۱۱/۱۴ و ۶/۶۹ بود. بین دو گروه از لحاظ میانگین مدت زمان مصرف تفاوت معنی داری وجود نداشت ($t_{(12)} = -0/08$, $p = 0/937$). از اعضای گروه آزمایش ۵ نفر (۷۱/۴ درصد) دارای تحصیلات سیکل و ۲ نفر (۲۸/۶ درصد) دارای تحصیلات دیپلم و از اعضای گروه کنترل نیز ۵ نفر (۷۱/۴ درصد) دارای تحصیلات سیکل و ۲ نفر (۲۸/۶ درصد) دارای تحصیلات دیپلم بودند. همچنین از اعضای گروه آزمایش ۵ نفر (۷۱/۴ درصد) متاهل و ۲ نفر (۲۸/۶ درصد) مجرد و از اعضای گروه کنترل ۳ نفر (۴۲/۹ درصد) متاهل و ۴ نفر (۱۱/۵۷ درصد) مجرد بوده‌اند. از اعضای گروه آزمایش نیز ۴ نفر (۴۲/۹ درصد) بیکار و ۳ نفر (۴۲/۹ درصد) دارای شغل آزاد و از اعضای گروه کنترل ۲ نفر (۲۸/۶ درصد) بیکار و ۵ نفر (۷۱/۴ درصد) دارای شغل آزاد بوده‌اند. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

۲۶۱
۲۶۱

شل‌هندسه، شماره ۹۸، تابستان ۱۴۰۲، Vol. 17, No. 68, Summer 2023

جدول ۲: یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش به تکیک دو گروه آزمایش و کنترل

متغیر	گروه	پیگیری	پس آزمون	پیش آزمون	انحراف معیار	میانگین						
۵/۳۰	۳۵/۱۵	۵/۶۴	۳۲/۷۱	۶/۹۹	۲۵/۴۲	آزمایش						اهداف
۴/۱۴	۲۴/۸۶	۳/۳۵	۲۶/۷۱	۳/۳۸	۲۷/۸۵	کنترل						
۵/۵۹	۴۵	۴/۹۴	۴۱/۱۴	۸/۴۸	۳۱/۴۲	آزمایش						عاملیت
۴/۹۹	۳۳/۵۷	۵/۴۵	۳۴/۸۵	۷/۰۶	۳۲/۲۸	کنترل						
۵/۸۳	۳۷/۴۳	۸/۱۵	۳۴/۷۱	۶/۱۳	۲۳/۵۷	آزمایش						گذرگاه
۴/۸۲	۲۵/۷۱	۵/۲۰	۲۶/۸۵	۶/۵۲	۲۴/۷۱	کنترل						
۱۶/۱۹	۱۱۷/۵۷	۱۶/۶۹	۱۰/۸/۵۷	۱۸/۵۵	۸۰/۴۲	آزمایش						نمره کل
۱۳/۰۶	۸۴/۱۴	۱۲/۵۲	۸۸/۴۲	۱۳/۳۰	۸۴/۸۵	کنترل						امید شغلی

مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهد که بین دو گروه پژوهش در متغیرهای پژوهش در مرحله پیش آزمون تفاوت معناداری وجود ندارد اما در مرحله پس آزمون و پیگیری، میانگین گروه آزمایش در متغیرهای پژوهش تغییرات محسوسی داشته است. برای تجزیه نتایج اصلی از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر استفاده شد. قبل از اجرای تحلیل، پیش‌فرض‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. یکی از مفروضه‌های آزمون کولموگروف-واریانس با اندازه‌گیری مکرر، نرمال بودن توزیع داده‌هاست. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف حاکی از آن بود که نمرات مقیاس‌های امید شغلی دارای توزیع نرمال بودند ($p < 0.05$). همچنین هیچ کدام از مقیاس‌های امید شغلی در آزمون لوین معنادار نبودند ($p < 0.05$)، لذا می‌توان گفت که همگنی واریانس‌ها برقرار بود. یکی دیگر از پیش‌فرض‌های تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر آزمون کرویت ماجلی است. با توجه به معنادار بودن کرویت ماجلی فرض یکسانی کوواریانس‌ها تأیید نشد ($P < 0.1$)، بنابراین از تصحیح گرین‌هوس-گیسر استفاده گردید. در تصحیح گرین‌هوس-گیسر درجه آزادی‌های تحلیل واریانس کمتر می‌شود تا نسبت F محافظه کارانه‌تر گردد. به طور کلی، با توجه به بررسی‌های انجام شده، مفروضات اساسی روش آماری پارامتریک تحلیل

۲۶۲
262

۱۴۰۲
Vol. 17, No. 68, Summer 2023
سال هفدهم، شماره ۶۸، تابستان ۱۴۰۲

واریانس با اندازه‌گیری مکرر رعایت شد. نتایج بررسی تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳: نتایج تحلیل واریانس اندازه‌گیری مکرر در مورد تأثیر مداخله مبتنی بر امید شغلی در سه مرحله اندازه‌گیری

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور اتا
گروه × اهداف	۲۹۹/۹۰۵	۱/۳۴۶	۲۱۷/۶۲۹	۶/۷۱۵	۰/۰۱۴	۰/۳۵۹
گروه × عاملیت	۲۶۶/۴۷۶	۱/۲۰۹	۲۲۰/۴۹۳	۴/۴۹۴	۰/۰۴۶	۰/۲۷۲
گروه × گذرگاه	۳۰۴/۷۱۴	۱/۳۸۴	۲۲۰/۱۴۷	۷/۰۸۲	۰/۰۱۱	۰/۳۷۱
گروه × امید شغلی	۲۵۸۲/۳۳۳	۱/۱۳۲	۲۲۸۲/۰۸۹	۸/۰۱۸	۰/۰۱۲	۰/۴۰۱

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تعامل بین گروه و مراحل (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری) در امید شغلی و مولفه‌های آن معنادار بوده ($P < 0.05$) و به این معنی می‌باشد که در طول سه مرحله آزمون، میان گروه گواه و آزمایش تفاوت وجود دارد. ضرایب اتا نیز نشان داد که ۴۰ درصد از تغییرات متغیر امید شغلی ناشی از مداخله مبتنی بر امید شغلی بوده است. به منظور مقایسه و بررسی تفاوت میانگین‌های پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری متغیر امید شغلی و مولفه‌های آن از آزمون تعقیبی بن فرونی استفاده شده است که نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون تعقیبی بن فرونی برای تعیین اثر مداخله به تفکیک مراحل آزمون

بعاد	تفاوت خطای سطح	تفاوت خطای سطح	پیش‌آزمون-پس‌آزمون		پیش‌آزمون-پیگیری	پس‌آزمون-پیگیری	پیش‌آزمون-پس‌آزمون
	میانگین معناداری میانگین معناداری میانگین معناداری میانگین معناداری	میانگین معناداری میانگین معناداری میانگین معناداری میانگین معناداری	میانگین معناداری میانگین معناداری میانگین معناداری میانگین معناداری	میانگین معناداری میانگین معناداری میانگین معناداری میانگین معناداری	میانگین معناداری میانگین معناداری میانگین معناداری میانگین معناداری	میانگین معناداری میانگین معناداری میانگین معناداری میانگین معناداری	میانگین معناداری میانگین معناداری میانگین معناداری میانگین معناداری
اهداف	۰/۰۴۳	۰/۰۹۶	۳/۰۷۱	۰/۰۴۳	۰/۰۹۸	۰/۰۷۸	۰/۰۹۸۹
عاملیت	۱/۴۶۵	۶/۱۴۳	۷/۴۹۲	۰/۰۲۴	۰/۰۹۰۱	۱/۲۸۶	۰/۰۵۳۷
گذرگاه	۲/۰۹۰	۶/۶۴۳	۷/۴۲۹	۰/۰۲۴	۰/۰۰۷	۱/۹۵۰	۰/۰۹۹
نموده کل امید شغلی	۱۵/۸۵۷	۵/۸۰۸	۰/۰۵	۰/۰۵	۵/۶۹۴	۱۸/۲۱۴	۰/۰۵۶۷
	۲/۳۵۷	۰/۰۲۳	۰/۰۰۵	۰/۰۰۵	۰/۰۰۷	۱/۶۳۹	۱/۶۳۹

نتایج آزمون بن فرونی نشان می‌دهد که تفاوت‌های میانگین در مرحله پس‌آزمون نسبت به پیش‌آزمون و همچنین در مرحله پیگیری نسبت به پیش‌آزمون، در نمره کلی امید شغلی و خرده مقیاس‌های آن معنی دار بوده است ($p < 0.05$)، اما تفاوت نمرات در مرحله پیگیری نسبت به پس‌آزمون معنی دار نبوده است ($p > 0.05$). این یافته‌ها نشان می‌دهد که مداخله مبتنی بر امید شغلی بر افزایش امید شغلی شرکت کنندگان تأثیرگذار بوده است و این افزایش در مرحله پیگیری نیز پایدار مانده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تعیین اثربخشی مداخله امید شغلی بر امید شغلی معتادان گمنام بود. نتایج حاصل از یافته‌ها نشان داد بین گروه‌های آزمایشی و گواه از لحاظ امید شغلی و مؤلفه‌های آن تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، مداخله امید شغلی با توجه به میانگین امید شغلی و مؤلفه‌های آن در گروه آزمایشی نسبت به میانگین گروه گواه، موجب افزایش معنی دار این متغیر در گروه آزمایشی شده است. با وجود آنکه پژوهش مستقیمی در رابطه با امید شغلی در جامعه معتادان انجام نشده بود که بتوان نتایج این مطالعه را با آن مقایسه کرد ولیکن یافته‌های این پژوهش با مطالعات کیلن و آرپوتان^۱ (2018 ، برناردو و استرلادو^۲ (2014)، آтанاسیو و همکاران (2013)، کنی، والش-بلایر، بلوسین، بمپچات و سلتزر^۳ (2010)، صالحی و جعفری (1400)، قبری و همکاران (1400)، شیخ الاسلامی، قمری کیوی و رمضانی (1395) و با بخشی از یافته‌های بیانی (1396) که گزارش کرد امید به کار انگیزه فرد برای رسیدن به هدف را بالا برده و تلاش وی را دو چندان می‌کند، همسو بود. در یافته‌ی تمام این پژوهش‌ها به این نکته اشاره شده که با تکنیک‌های متعدد می‌توان میزان امید به اشتغال در جوامع مختلف را افزایش داد.

از آنجا که امید شغلی پایین به نارضایتی، ترک شغل و احساس پوچی منجر می‌شود (رضوی، برومند و عظیمی لارستانی، 1399)، تقویت این شاخص می‌تواند نقشی انکارناپذیر در مهارت‌ها و دستیابی به نتایج موفقیت‌آمیز مسیر شغلی و سازگاری شغلی ایفا

۲۶۴
264

۱۴ Vol. 17, No. 68, Summer 2023
سال هفدهم، شماره ۶۸، تابستان

1. Killen & Arputhan
2. Bernardo & Estrellado

3. Kenny, Walsh-Blair, Blustein,
Bempechat & Seltzer

کند. پژوهش حاجی محمد رضایی، ضرغام حاجی و شفیع آبادی (۱۴۰۰) نیز مؤید این گفتار است. این پژوهش یک مداخله‌ی مبتنی بر امید شغلی بود که نشان داد امید شغلی سبب می‌شود فرد در محیط‌های جدید عملکرد بهتری داشته باشد، به عبارت دیگر انطباق‌پذیری فرد در مسیر شغلی افزایش پیدا می‌کند. آنها این سازگاری را در ابعاد آموزش امید شغلی پس از معارفه، بیان قوانین و هدف جلسات به اهمیت و ضرورت شغل در زندگی انسان و بررسی ابعاد آن پرداخته شد. به طور کلی شغل در هر جامعه‌ای چنان اهمیت دارد که آن را نقطه بر جسته در زندگی فرد می‌دانند و به نوعی مسیر شغلی را مسیر زندگی نامیده‌اند (سمیعی و همکاران، ۱۳۹۴). فرآیندی مادام‌العمر که بر سبک زندگی، نقش‌ها، ارزش‌ها و حتی پردازش اطلاعات فرد درباره خود تأثیر می‌گذارد (گاتی^۱، ۲۰۱۳). مطالعه‌ی شارما، یوخی منکو-لסקروآرت و اسکارتون^۲ (۲۰۲۱) که در برگیرنده یک مصاحبه‌ی نیمه‌ساختاریافته با دانشجویان در رابطه با اهمیت شغل بود، نشان داد یک شغل، داشتن هدف در زندگی افراد را ضمانت می‌کند، سبب آگاهی، بیداری و منجر به رشد در تمام زمینه‌ها می‌شود. به علاوه آنان باور داشتنند همان‌گونه که داشتن هدف، جزئی حیاتی برای شغل است، داشتن یک شغل نیز جزئی حیاتی برای سلامت روان است. شغل که بسیاری بر آن باورند جنبه مالی تنها مشخصه ظاهری آن است و در دل خود استقلال شخصیتی، عزت نفس، شرافت انسانی و اعتماد به نفس را جای داده، برای فرد معتاد حضوری پر رنگ است در جامعه‌ای که از آن طرد شده و جایگاه خود را در آن از دست داده است؛ پس لازم بود در ابتدا به اهمیت شغل در جامعه معتقدان در حال بهبودی پرداخته شود. در مطالب پیشین به خصوصیات بارز شغل که همان داشتن اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت است اشاره شد. واضح است که هدف، ذات و شاکله شغل را تشکیل می‌دهد. رویکرد سازه‌مندی متذکر شده است که افراد باید مسیر شغلی خود را ب برنامه و هدف مدیریت کنند. فردی که دغدغه مسیر شغلی و جهت‌گیری نسبت به آینده دارد باید با طرح

۲۶۵

۲۶۵

سال‌های پنجم، شماره ۶۸، تابستان ۱۴۰۳
Vol. 17, No. 68, Summer 2023

و برنامه در رسیدن به اهداف همت گمارد (ساویکاس، ۲۰۱۲). سوپر (۱۹۷۲) نیز در نظریه گستره‌ی زندگی اشاره کرده که فرد باید بر اساس آگاهی از منابع، روابط، رغبت‌ها و ارزش‌ها هدف برگزیند و در راستای این هدفمندی اشتغالاتی که برایش اولویت دارد را طرح ریزی کند (استرنر^۱، ۲۰۱۲). پژوهش سپهوند، سکلی و اکبری پشم (۱۳۹۸) و راجرز، کرید و گلندن^۲ (۲۰۰۸) نیز لزوم برنامه‌ریزی و هدفمندی در مسیر موفقیت را گوشزد می‌کند. گرچه لازمه موفقیت در مسیر شغلی، داشتن هدف و برنامه‌ای منظم است ولیکن آنچه که مسیر دستیابی به این هدف را با وجود موانع و سختی‌ها هموار می‌کند، باور به توانمندی‌های خویش است که به عنوان اساسی ترین مؤلفه امید شغلی نیز شناخته شده است. در نظریه خودهماهنگی کورمن^۳ (۱۹۷۷) خودارزیابی مثبت و منفی فرد، معیار تعیین کننده در عملکرد معرفی شده است. آنچه در این رویکرد سبب شکست‌ها و موفقیت‌های فرد می‌شود ارزیابی فرد از شایسته بودن یا نبودن خود است. در صورتی که شخص خود را لائق و توانا بداند، کوچکترین موفقیت‌ها موجبات خودپنداره مثبت و عزت نفس بالا را فراهم می‌کند و در این زمان فرد با انگیزه‌ی بیشتری به سمت اهداف خویش حرکت می‌کند. در چنین شرایطی شخص برای روپروری با موانع به توسعه استراتژی‌های خود برای عملکرد بهتر می‌پردازد (لین، چن، اشفورد، لی و کیان^۴، ۲۰۱۸). در تئوری محدودیت و سازش گاتفردsson^۵ (۱۹۸۱) نیز خودپنداره عامل کلیدی انتخاب شغل عنوان شده است. به باور طرفداران این تئوری فرد مشاغلی را برمی‌گزیند که با تصویر ذهنی ساخته شده از خودش مطابقت داشته باشد (سمیعی و همکاران، ۱۳۹۴). در پژوهشی که رونی و سویچر^۶ (۲۰۲۱) در یک نمونه ۲۵۹ نفری از جامعه کارمندان مشاغل مختلف انجام دادند به این نتیجه رسیدند که خودپنداره مثبت دلیل ارتباط بهتر با جامعه، تعهد شغلی، استقلال، رضایت کلی از زندگی و رفتارهای نوع دوستانه است. شفیعی پورمطلق و ترابی نهاد (۱۳۹۷) نیز در جامعه دانش‌آموزان دوره متوسطه اثرات

1. Sternler

4. Lin, Chen, Ashford, Lee & Qian

2. Rogers, Creed & Glendon

5. Gottfredsons

3. Corman

6. Roney & Soicher

خودپنداره منفی را بررسی کردند. نتایج این مطالعه نشان داد بی انگیزگی، نامیدی و احساس بی هویتی ثمره‌ی ارزیابی منفی فرد از خود است.

براساس آنچه که گتزالر-والرو، زوریتا-اورتگا، آباگو-جیمتر و پوئرتاس-ملرو^۱ (۲۰۲۰) دریافتند برداشت منفی نسبت به خود و عدم اعتماد به نفس، مهم‌ترین عوامل در عملکرد شغلی پایین افراد هستند. پس می‌توان گفت نگرش مثبت نسبت به خود و حس مفید بودن همان نیروی برانگیزانده فرد به سوی اهداف است. از آنجا که معتادان در ابتدا با شرایط جسمی و روحی شکننده، همچنین تجربیات ناموفق گذشته پا به مسیر شغلی گذاشته‌اند و نگاه جامعه و اطرافیان نیز این شرایط را تشدید می‌کند؛ بنابراین جلسه دوم به اهمیت خودگویی‌های مثبت و اثر ارزیابی‌های منفی از خود بر انتخاب‌های مسیر شغلی اختصاص یافت. در کنار مباحث نظری به شرکت کنندگان تکالیفی در این راستا داده شد که در جلسه بعد با مشارکت دیگر اعضا بررسی شد.

در ادامه اصلاح نگرش فرد نسبت به خود، موفقیت در مسیر شغلی نیازمند اصلاح ارتباطاتی است که دستخوش تغییرات زیادی در دوران مصرف شده است. فرد مصرف کننده مواد مخدر در گذشته خود به انزواجی کشیده شده که نهایت افراد مرتبط با او فروشنده‌گان و مصرف کنندگان مواد مخدر بوده‌اند، اکنون در مسیر بهبودی این ارتباطات نیازمند بازبینی مجدد است. در پژوهشی هاشمی مقدم، ترکان و یوسفی (۱۳۹۹) در جامعه معتادین نداشتن مهارت‌هایی همچون مهارت نه گفتن را یکی از ضعف‌های مهارتی در افراد معتاد می‌دانند که یک عامل پیش‌بین برای رفتن افراد به سمت اعتیاد نیز هست. سریساوات^۲ (۲۰۱۵) در پژوهشی نشان داد افراد برای خدمات بهتر نیازمند بهبود مهارت‌های ارتباطی هستند. این یافته همچنین در پژوهش شهبازی، قاسم‌زاده و ابراهیمی (۱۴۰۰) گزارش شد. بنابراین معتادین در حال بهبودی باید به این اصل آگاه شوند که موفقیت در مسیر شغلی تا حدود زیادی مهارت‌های ارتباطی صحیح را می‌طلبد. بسیاری معتادان از برقراری ارتباط سالم و صحیح با دیگران ناتواند که البته برای اشخاصی که

سال‌ها از جامعه کناره‌گیری کرده‌اند طبیعی است. معتادان خودمحور و بدین دوران مصرف، اکنون در مسیر بهبودی در کنار حفظ هویت خویش باید بتوانند به دیگران اعتماد کنند و با فاصله گرفتن از خودمحوری در کنار استقلال خویش از نظرات دیگران نیز استفاده کنند. خوب گوش دادن، مدارا با دیگران، انعطاف‌پذیری و توانایی نه گفتن از جمله مهارت‌های ارتباطی هستند که به گفته سریساوات (۲۰۱۵) منجر به شرایط کاری بهتر شده و روند رسیدن به اهداف شغلی را تسريع می‌کند. یکی از مزایای اصلاح ارتباطات، ارتباط با افرادی است که مسیر شغلی را طی کرده و به موقیت‌های چشمگیری رسیده‌اند. فرد معتاد که مسیر بهبودی را طی کرده، تمام تجرب معتاد در حال بهبودی را تجربه کرده و راه نرفته او را رفته است. چنین فردی می‌تواند بهترین الگو و به گفته خود معتادان راهبر و راهنمایشان در این مسیر باشد. طبق نتایج پژوهش فرایلینگ، جانستون و هایس^۱ (۲۰۱۱) رفتار فرد از طریق مشاهده و همنشینی با افرادی که تجربه بهبودی دارند، تغییر می‌کند. بنابراین با استناد به نظریه یادگیری اجتماعی آکرز و سلرز^۲ (۲۰۰۴) که در توجیه برای رفتار افراد از عبارت "پیوند افتراقی" به معنی یادگیری از طریق همنشینی و ارتباط با دیگران استفاده کرده و معتقدند که مردم از طریق ارتباط با دیگران و الگو قرار دادن اشخاصی که با آنها در تعامل هستند رفتار خود را جهت می‌دهند، در یکی از جلسات آموزشی از فرد بهبود یافته‌ای که با کمترین سرمایه و حمایت مسیر شغلی را آغاز کرده بود، دعوت کردیم تا افراد در حال بهبودی داستان شغلی او را بشنوند تا با مشاهده موقیت‌هایش، دنبال کردن زندگی او، استفاده از تجربه‌ها و مشورت با او بهینش و آگاهی رسیده و امیدوارانه‌تر مسیر شغلی را طی کنند. آنها نظاره گر فردی بودند که روزی درست در شرایط آنها بوده و توانسته بود به موقیت‌های زیادی دست یابد، بنابراین باور می‌کنند که آنها هم می‌توانند. مشورت با چنین افرادی و استفاده از تجربه آنها تصمیم‌گیری را راحت‌تر خواهد کرد. پژوهش استیپانوویک، استرنیگفیلد و ویتل^۳ (۲۰۱۷) نیز نشان داد استفاده از تجرب دیگران شانس موقیت افراد در شغل و تحصیل را بالا برده و هدفمندی

۲۶۸
268

۱. Vol. 17, No. 68, Summer 2023
۲. هفدهمین دوره مقاله‌های تحقیقاتی
۳. DOI: 10.6118/etiadpajohi.17.68.249]

1. Fryling, Johnston & Hayes
2. Akers & Sellers

3. Stipanovic, Stringfield &
Witherell

در آنان را افزایش می‌دهد، همچنین باعث می‌شود افراد آمادگی بیشتری در روبرویی با موقعیت‌های چالش‌برانگیز مسیر شغلی کسب کنند. یکی دیگر از اثرات مشورت و حضور فرد موفق در جلسات آموزشی مطالعه حاضر، خطرپذیری شرکت کنندگان پژوهش در انتخاب‌های شغلی بود. خطرپذیری در مسیر شغلی با در نظر گرفتن ثوری سیستم خاکستری شغلی یک اقدام اشتباه نیست. در این نظریه گفته شده که استفاده از تجارب مشاوران، داشتن تخصص و دانش لازم در یک مسیر شغلی باعث می‌شود فرد از حوادث پیش‌بینی نشده زیادی در مسیر شغلی جلوگیری کند. در خطرپذیری آگاهانه فرد خطرات احتمالی را مشخص کرده، آنها را ارزیابی می‌کند و با استفاده از استراتژی‌های احتیاطی مناسب به پشتیبانی از اطلاعات کسب کرده، دست به انتخاب می‌زند (نواک، میروزیاک و بوتلفسکی ۲۰۲۰^۱). بنابراین در یک جلسه از افراد خواسته شد ۱۰ انتخاب در مسیر شغلی خود در آینده را بنویسند که تا قبل از شرکت در آموزش آن را انتخاب‌های پر خطر دانسته و از انتخاب آن امتناع می‌کردند و در یک جلسه به بحث و بررسی دلایل پر خطر بودن آنها پرداخته شد. سپس با مشارکت دیگر اعضا و دو نفر از کسانی که راهنمای بودند پیشنهاداتی به افراد ارائه شد. وقتی دوباره از افراد خواسته شد در صورت تمایل به اصلاح و بازیبینی آن انتخاب‌ها پردازنند بسیاری از شرکت کنندگان به انتخاب‌هایی که ریسک می‌دانستند، دست زده بودند.

پس مشورت را می‌توان به نوعی یک حمایت بیرونی دانست. گذشته از اینکه گفته شد نقطه آغازین و اصلی در امید شغلی خودباوری فرد است و همه چیز از خود فرد آغاز می‌شود؛ با این وجود نمی‌توان منکر اثر حمایت‌های بیرونی شد که سرمایه‌های انگیزه درونی فرد هستند. فرد در دوران اعتیاد آسیب‌های بی‌شمار جسمی، روحی و اجتماعی را تجربه کرده، سرخورده از جامعه و خانواده با رنجش‌های دوران مصرف اکتون در مسیر بهبودی خود آن را به همراه دارد. این فرد بیش از هر زمان دیگری نیاز به حمایت‌های عاطفی، اجتماعی و اقتصادی دارد (قدری و رحیمی چیتگر، ۱۴۰۰). آنها در ابتدای راه هستند و آغوش باز جامعه، خانواده و اطرافیان همان امید تازه است. شاید با قاطعیت بتوان

گفت یکی از بزرگ‌ترین مشکلات فرد معتاد تازه وارد در مسیر بهبودی همین عدم پذیرش از سوی اطرافیان است و اینجاست که علاوه بر دردهای دوران مصرف، او با کمبودهای عاطفی، مالی، احساسی روبرو می‌شود. قطعاً پذیرش فرد در حال بهبودی با سرمایه، امکانات و حمایت از سوی اطرافیان همراه است و این حمایت‌ها فرد در حال بهبودی را ترغیب به ماندن در شغل می‌کند و حتی به مسیر شغلی او جهت می‌دهد. در تئوری شناختی-اجتماعی، بندورا^۱ (۱۹۸۶) اشاره می‌کند متغیرهایی چون توانمندی‌ها، ارزش و رغبت‌های فرد به تاثیر از محیط اطراف می‌توانند نتایج شغلی متفاوتی با آنچه از فرد انتظار می‌رود را سبب شود (بهزادی و محمودی، ۱۳۹۷). در راستای آنچه گفته شده فرد بهبود یافته برای اثبات خود و از دست ندادن این حمایت تلاش بیشتری خواهد کرد و آنچه ناخودآگاه در این بین اتفاق می‌افتد، رشد و دستاوردهای مالی است که قاعده‌تا به دنبال آن امید شغلی بیشتری حاصل می‌شود. دستاوردهای مالی توقعات فرد از خود را بیشتر می‌نماید و چشم‌انداز آینده را وسیع‌تر و روشن‌تر می‌کند.

درست است که داشتن شغل، هدف، برنامه، مشورت، هم‌نشینی با افراد موفق و دریافت حمایت‌های بیرونی بی‌شک به نتایج مثبت در مسیر شغلی ختم می‌شود اما ردپای معنویت در مسیر شغلی فرد را نیز نمی‌توان نادیده گرفت. چه بسیار لغزش‌ها در مسیر بهبودی فرد و چه بسیار شکست‌ها در مسیر شغلی که می‌توانست او را نامید کند اما باور به وجود و قدرت خداوند سبب شده فرد دوباره آغاز کند. با نگاهی به نظریه‌های معنویت به این مهم دست یافته می‌شود که معنویت کیفیت زندگی فرد را ارتقا می‌بخشد و سبب رشد در جنبه‌های مختلف زندگی می‌شود. در مدل بهزیستی معنوی، معنا، هدف، رشد و خودشکوفایی مؤلفه‌های اساسی معنویت تعریف شده است. در این تئوری معنویت باعث افزایش تاب‌آوری فیزیکی، خوشبینی روانی، ارتباط اجتماعی و هدف داشتن در زندگی می‌شود. در مدل‌های رشدی معنویت نیز معنای زندگی و باورهای مثبت به خداوند دارایی‌های درونی فرد هستند که بر رشد تاثیر می‌گذارند (شک و هو، ۲۰۱۶). پژوهش

۲۷۰
270

۱۴۰۲ تابستان ۱۴۰۲، شماره ۶۸، Vol. 17, No. 68, Summer 2023

رحم و آلسون^۱ (۲۰۰۹) در جامعه دانشجویان و بررسی معنویت در مسیر شغلی آنها نشان داد معنویت آمادگی در رویرویی با مشکلات را برای آنها افزایش داده است. همه دانشجویان این مطالعه اعتقاد به خداوند را یک قدرت بالا جهت انعطاف‌پذیری در مسیر شغلی می‌دانستند و معتقد بودند دعا عبور از مشکلات را آسان‌تر می‌کند، پژوهش جوادی، اونق و قربانی (۱۴۰۰) در جامعه معتادین مراکز ترک اعتماد بجنورد نشان داد در تغییر زندگی ناسالم معتادین نقش دین و مقید بودن به باورهای دینی غیرقابل انکار است. تقویت باورهای دینی از نظر آنها یکی از راهکارهای دوری از اعتماد است. بی‌لحظه‌ای تأمل می‌توان گفت معنویت اثربخشی انسان‌پذیر بر افزایش امید شغلی افراد دارد. باور به یک نیروی برتر و مهربان که همه چیز در دست اوست ترس از نشدن‌ها را کمتر می‌کند، زیرا هیچ قدرتی با آن نیروی مهربان توان مقابله ندارد. معنویت و ایمان به خداوند تعهد کاری فرد را نیز بالا برده، سبب افزایش خودکارآمدی شده و به طبع عملکرد مضاعف را به همراه دارد (سانی و مهارانی اکواتی^۲، ۲۰۲۰). نیکدل، بختیارپور، نادری و احتشام زاده (۱۳۹۹) در پژوهشی با هدف مدل‌یابی رابطه بین دین‌داری و جویاطفی خانواده با خودکارآمدی در زنان وابسته به مواد مخدر بودند گزارش کردند دین‌داری باعث کاهش فشارهای زندگی، کاهش تنفس و افزایش خودکارآمدی می‌شود.

در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت امید شغلی یک عامل مهم در دنبال کردن شغل و رسیدن به نتایج مطلوب شغلی است، مجموعه‌ای ساخته شده از باور به توانایی‌های فردی، چشم‌انداز فرد نسبت به آینده و در نظر گرفتن امکانات و حمایت‌های بیرونی (موقعیت اجتماعی) می‌باشد. نکته مهم‌تر اینکه امید شغلی سازه‌ای است که می‌توان با آموزش راهبردها و دادن تکالیفی میزان آن را در افراد یک جامعه افزایش داد. با در نظر گرفتن نتایج پژوهش حاضر و از آنجا که فرد معتاد در گام اول نیاز به حمایت از سوی نهادهای مختلف دارد پیشنهاد می‌شود کمک‌های مالی از سوی نهادهای حمایتی دولت با سود کم و دوره بازپرداخت طولانی مدت ارائه شود، این امر نه تنها امید به استغال را در افراد این جامعه افزایش می‌دهد در بسیاری موارد انگیزه ترک مواد مخدر را نیز در معتادان

بیشتر خواهد کرد. با توجه به آن که پژوهش حاضر در شهرستانی انجام شد که از شهرهای به نسبت مرفه و دارای فرصت‌های شغلی زیاد بود و از آنجا که موقعیت اجتماعی یکی از عوامل مؤثر بر امید شغلی است، پیشنهاد می‌شود چنین پژوهشی در مناطق محروم و قومیت‌های دیگر انجام شود. با توجه به اینکه نتایج بدست آمده نشان از تأثیر این مداخله بر افزایش امید شغلی در جامعه مردان معتاد در حال بهبودی داشت پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی تأثیر این مداخله بر زنان در حال بهبودی بررسی شود.

در نهایت این پژوهش نیز مانند هر پژوهش دیگری دارای محدودیت‌هایی بود بنابراین نتایج آن را نمی‌توان تعمیم داد. محدودیت در حجم نمونه و عدم اجرای مرحله پیگیری بلند مدت از جمله محدودیت‌های این پژوهش بود. تعداد حجم نمونه پایین، به دلیل دسترسی بسیار سخت به معتادان در حال بهبودی و خصوصاً مردان به جهت مشغله‌هایی بود که مانع از شرکت منظم آن‌ها در جلسات مداخله‌ای می‌شد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌هایی که از منابع مالی و فرصت زمانی بیشتری برخوردارند، این برنامه مداخله‌ای تکرار شود. از طرفی جامعه آماری این پژوهش معتادان در حال بهبودی شرکت کننده در جلسات معتادان گمنام بودند، بنابراین تعمیم یافته‌ها به گروه‌های دیگر جایز نیست.

۲۷۲
272

منابع

بهزادی، حسن و محمودی، حسن (۱۳۹۷). بررسی نقش یادگیری مشاهده‌ای بر وضعیت مطالعه دانش‌آموzan پسر دوره متوسطه براساس نظریه شناختی اجتماعی بندورا. *کتابداری و اطلاع رسانی*، ۴۱(۱)، ۵۴-۲۵.

یانی، علی اصغر (۱۳۹۶). امید به کار، انگیزش تحصیلی و پیشرفت تحصیلی: وارسی یک مدل علی در دانشجویان غیر شاغل. *نشریه پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*، ۴(۱۶)، ۶۱-۷۰.

جوادی، محمدحسین؛ اونق، نازمحمد و قربانی، علیرضا (۱۴۰۰). تعیین مولفه‌های اجتماعی موثر بر افزایش اعتیاد در جامعه مورد مطالعه: شهر بجنورد. *فصلنامه اعتیاد پژوهی*، ۱۵(۶۲)، ۱۸۴-۱۶۷.

حاجی محمدرضایی، مانا سادات؛ ضرغام حاجی، مجید و شفیع آبادی، عبدالله (۱۴۰۰). اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر انتباق پذیری مسیر شغلی. *سلامت اجتماعی*، ۹(۱)، ۷۲-۶۴.

۱۴۰۱
Vol. 17, No. 68, Summer 2023

رضوی، سیدمحمد حسین؛ برومند، محمدرضا و عظیمی لارستانی، عادله (۱۳۹۹). بررسی وضعیت امید به استغال دانشجویان و دانش آموختگان رشته تحصیلی تربیت بدنی و علوم ورزشی. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۲(۶)، ۱۹۰-۱۷۱.

سپهوند، رضا؛ سکلی، زهرا و اکبری پشم، فاطمه (۱۳۹۷). تاثیر جهت‌گیری و برنامه‌ریزی مسیر شغلی متون بر استغال پذیری دانش آموختگان عالی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۴(۱)، ۷۱-۹۰.

سمیعی، فاطمه؛ باغان، ایران؛ عابدی، محمدرضا و حسینیان، سیمین (۱۳۹۴). نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی (مسیر تکامل انتخاب شغل). اصفهان: جهاد دانشگاهی.

شفیعی پور مطلق، فرهاد و ترابی نهاد، منیره (۱۳۹۷). رابطه استرس تحصیلی، بی‌انگیزگی تحصیلی و خودپنداره منفی تحصیلی با احساس بی‌هویتی اجتماعی مبتنی بر واسطه‌گری نامیدی تحصیلی. آموزش و ارزشیابی، ۱۱(۴۳)، ۴۵-۶۸.

شهبازی، رحیم؛ قاسم‌زاده، ابوالفضل و ابراهیمی، اعظم (۱۴۰۰). رابطه مهارت‌های ارتباطی کتابداران و کیفیت ارائه خدمات: نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای. پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۱(۱)، ۶۶-۸۳.

شیخ‌الاسلامی، علی و محمدی، نسیم (۱۳۹۵). نقش شغل در درمان بهبود یافتنگان از اعتیاد. فصلنامه سلامت اجتماعی و اعتیاد، ۱۲(۳)، ۱۲-۳۸.

شیخ‌الاسلامی، علی؛ قمری کیوی، حسین و رمضانی، شکوفه (۱۳۹۵). اثربخشی امید درمانی بر شادکامی مردان ناتوان جسمی - حرکتی. پژوهش‌های مشاوره، ۱۵(۵۸)، ۹۶-۱۱۲.

صالحی، رضوان و جعفری، مریم (۱۴۰۰). امید به آینده شغلی: یک مداخله شناخت محور. پژوهش‌های کاربردی در مشاوره، ۱۲(۴)، ۴۳-۶۸.

عبادی، محمدرضا و حق شناس، لیلا (۱۳۹۹). سنجش در مشاوره شغلی. اصفهان: سمت.

عبادی، محمدرضا؛ مصطفوی، محمد؛ شفیع آبادی، عبدالله؛ نیلپوشان، پریسا و عیسی مراد روبدنه، ابوالقاسم (۱۳۹۵). امید استغال در چشم انداز زمان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۸(۲۶)، ۷۰۱-۷۰۸.

عبدینی، الهه؛ قبری هاشمی آبادی، بهرامعلی و طالیان شریف، جعفر (۱۳۹۵). اثربخشی گروه درمانی مبتنی بر رویکرد امید بر امید و افسردگی زنان مبتلا به بیماری ام. اس. مجله روانشناسی بالینی، ۸(۲)، ۱۱-۱۱.

عبدی زرین، سهراب؛ شریفیانا، سعیده و اکبرزاده، مهدی (۱۳۹۸). رشد مسیر شغلی مبتنی بر امید براساس اهمال کاری تحصیلی انگیزش شغلی تحصیلی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱۵-۱۱۶، (۴).

قاضی عسکر، زهرا السادات (۱۴۰۰). بررسی کیفی عوامل موثر بر امید شغلی در معتقدان بهبود یافته: ارائه یک الگوی مداخله‌ای. *پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد، دانشگاه اردکان*.

قدرتی، شفیعه و رحیمی چیتگر، حمید (۱۴۰۰). مطالعه‌ی کیفی تجربه‌ی زیسته‌ی افراد شرکت‌کننده در انجمن معتقدان گمنام از کارکردهای انجمن در ترک اعتیاد. *فصلنامه اعتیاد پژوهی*، ۱۵(۶۲)، ۲۸۹-۳۲۲.

قنبی، نرگس؛ آریانپور، حمیدرضا و صالحی، رضوان (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مشاوره گروهی راه حل محور بر امید شغلی دانش‌آموزان. *پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری*، ۱۸(۱)، ۱۷۷-۱۴۳.

ملایی، شیدا و جعفری، سید عبدالرضا (۱۴۰۰). آسیب اعتیاد به مواد مخدر. *مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی*، ۷۳(۷)، ۲۹۱-۲۹۸.

نیکدل، مهدی؛ بختیارپور، سعید؛ نادری، فرح و احتشام‌زاده، پروین (۱۳۹۹). مدل‌یابی رابطه بین دین داری و جو عاطفی خانواده با خودکارآمدی ترک اعتیاد با توجه به نقش میانجی معنای زندگی در زنان وابسته به مواد مخدر. *فصلنامه اعتیاد پژوهی*، ۱۴(۵۷)، ۲۳۶-۲۱۱.

وحید دستجردی، لیلا و نیلفروشان، پریسا (۱۳۹۴). نقش عوامل شخصی، اجتماعی و حمایت خانواده. *پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت*، ۱۴(۴)، ۱۵-۲۸.

هاشمی مقدم، لیلا؛ ترکان، هاجر و یوسفی، زهرا (۱۳۹۹). مطالعه کیفی عوامل محافظت‌کننده و مخاطره‌آمیز در اعتیاد در زنان و مردان شهر اصفهان. *فصلنامه اعتیاد پژوهی*، ۱۴(۵۵)، ۱۳۳-۱۵۰.

References

- Akers, R. L., & Sellers, C. S. (2004). Criminological theories, Introduction, evaluation and application. Los Angeles: Roxbury.
- Atanasio, P., Paixao, M. P., & Da Silva, J. T. (2013). *The influence of future time perspective in career decision-making: The mediating role of work hope*. In V. Ortuno & P. Cordeiro (Eds.), *International studies in time perspective* (pp. 183–191), Coimbra, Portugal: Coimbra University Press.
- Bernardo, A. B., & Estrellado, A. F. (2014). Measuring hope in the Philippines: Validating the short version of the Locus-of-Hope Scale in Filipino. *Social indicators research*, 119, 1649-1661.
- Bjork, J. M., & Pardini, D. A. (2015). Who are those “risk-taking adolescents”? Individual differences in developmental neuroimaging research. *Developmental cognitive neuroscience*, 11, 56-64.

- Brady, J., Iwamoto, D. K., Grivel, M., Kaya, A., & Clinton, L. (2016). A systematic review of the salient role of feminine norms on substance use among women. *Addictive behaviors*, 62, 83-90.
- Chambers, R. A., Bickel, W. K., & Potenza, M. N. (2007). A scale-free systems theory of motivation and addiction. *Neuroscience & biobehavioral reviews*, 31(7), 1017-1045.
- Clark, M. (2011). Conceptualizing addiction: How useful is the construct. *International journal all humanities and social science*, 1(13), 55-64.
- Fryling, M. J., Johnston, C., & Hayes, L. J. (2011). Understanding observational learning: An interbehavioral approach. *The Analysis of verbal behavior*, 27, 191-203.
- Gati, R. (2013). *Advances in career decision making*. New York and London: roulette.
- González-Valero, G., Zurita-Ortega, F., Ubago-Jiménez, J. L., & Puertas-Molero, P. (2020). Motivation, self-concept and discipline in young adolescents who practice rhythmic gymnastics. An intervention. *Children*, 7(9), 135-148.
- Heather, N., Best, D., Kawalek, A., Field, M., Lewis, M., Rotgers, F., & Heim, D. (2018). Challenging the brain disease model of addiction: European launch of the addiction theory network. *Addiction research & theory*, 26(4), 249-255.
- Hong, P. Y. P., Choi, S., & Polanin, J. R. (2014). A multisample confirmatory factor analysis of the Short Employment Hope Scale (EHS-14). *Journal of social service research*, 40(3), 339-352.
- Juntunen, C. L., & Wettersten, K. B. (2006). Work hope: Development and initial validation of a measure. *Journal of counseling psychology*, 53(1), 94-106.
- Kenny, M. E., Walsh-Blair, L. Y., Blustein, D. L., Bempechat, J., & Seltzer, J. (2010). Achievement motivation among urban adolescents: Work hope, autonomy support, and achievement-related beliefs. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 205-212.
- Killen, M., & Arputhan, A. (2018). *Challenges in the operationalization of hope*. 12th international technology, education and development conference (pp. 7160-7165). Valencia, Spain.
- Kim, H. M. (2018). Relations among work hope, career attitude maturity, and career decision-making self-efficacy in Korean college students. *Journal of digital convergence*, 16(3), 497-504.
- Kirby, K., Sweeney, S., Armour, C., Goetzke, K., Dunne, M., Davidson, M., & Belfer, M. (2022). Developing Hopeful Minds: Can teaching Hope improve well-being and protective factors in children?. *Child care in practice*, 28(4), 504-521.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology*, 60(4), 557-568.

۲۷۵
۲۷۵

سال هفدهم، شماره ۸۴، تابستان ۱۴۰۳
Vol. 17, No. 68, Summer 2023

- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2017). Social cognitive career theory in a diverse world: Guest editors' introduction. *Journal of career assessment*, 25(1), 3-5.
- Lin, X. S., Chen, Z. X., Ashford, S. J., Lee, C., & Qian, J. (2018). A self-consistency motivation analysis of employee reactions to job insecurity: The roles of organization-based self-esteem and proactive personality. *Journal of business research*, 92, 168-178.
- Lociope, E. (2011). *Handbook of principles of organizational behavior: Indispensable knowledge for evidence-based management*. Britain: John Wiley & sons.
- Marx, R. G., Bombardier, C., Hogg-Johnson, S., & Wright, J. G. (1999). Clinimetric and psychometric strategies for development of a health measurement scale. *Journal of clinical epidemiology*, 52(2), 105-111.
- Metheny, J., & Mcwhirter, E. H. (2013). Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectations. *Journal of career assessment*, 21(3), 378-394.
- Niles, S. G. (2011). Career flow: a hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 173-175.
- Nowak, M., Mierzwiak, R., & Butlewski, M. (2020). Occupational risk assessment with grey system theory. *Central european journal of operations research*, 28(2), 717-732.
- Pickard, H., & Ahmad, S. H. (2019). *The roulette handbook of philosophy and science of addiction*. Oxon UK: Rutledge press.
- Rehm, M. L., & Allison, B. N. (2009). Exploring spirituality of university FCS students: A resource for resiliency. *Journal of family and consumer sciences*, 101(4), 12-20.
- Rodrigues, R., Guest, D., & Budjanovcanin, A. (2013). From anchors to orientations: Towards a contemporary theory of career preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 142-152.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of vocational behavior*, 73(1), 132-142.
- Roney, C., & Soicher, H. M. (2022). Work and well-being: collective and individual self-concept, job commitment, citizenship behavior, and autonomy as predictors of overall life satisfaction. *The journal of social psychology*, 162(4), 423-434.
- Sani, A., & Maharan Ekowati, V. (2020). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of islamic marketing*, 11(6), 1777-1799.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of counseling & development*, 90(1), 13-19.
- Sharma, G., Yukhymenko-Lescroart, M. A., & Scarton, C. (2021). Purpose and career development: Implications for career counseling and counselor

۲۷۶
276

۱۴۰۱، ۱۷، نو، ۶۸، سال
۱۴۰۱، ۱۷، نو، ۶۸، سال
۱۴۰۱، ۱۷، نو، ۶۸، سال

- education. *International journal for educational and vocational guidance*, 23, 481-497.
- Shek, D. T., & Ho, W. (2016). Spirituality as a key positive youth development construct for university students. *International journal on disability and human development*, 15(2), 175-180.
- Srisawat, C. H. (2015). *The needs of English communication skills of customer service Employees at a telecommunication company Thailand*. Unpublished Dissertation, Thames at University.
- Sternier, W. R. (2012). Integrating existentialism and Super's life-span, life-space approach. *The career development quarterly*, 60(2), 152-162.
- Stevenson, B. J., Millner, U. C., Satgunam, S. A., & Love, R. (2021). Hope, adaptability, and job-search intensity among individuals living with serious mental illness. *Journal of vocational rehabilitation*, 55(1), 73-79.
- Stipanovic, N., Stringfield, S., & Witherell, E. (2017). The influence of a career pathways model and career counseling on students' career and academic self-efficacy. *Peabody journal of education*, 92(2), 209-221.
- Suresh, K. P. (2011). An overview of randomization techniques: an unbiased assessment of outcome in clinical research. *Journal of human reproductive sciences*, 4(1), 8-11.
- Thompson, M. N., & Dahling, J. J. (2012). Perceived social status and learning experiences in social cognitive career theory. *Journal of vocational behavior*, 80(2), 351-361.
- West, R., & Brown, J. (2013). *Theory of addiction*. London: Blackwell.
- Wingate, J. A. (2020). *Work Hope and Work Volition: Exploring the Influence of Community College Students' Rurality and Socioeconomic Status*. Unpublished thesis, Virginia commonwealth university.
- Witkiewitz, K., & Marlatt, G. A. (2004). Relapse prevention for alcohol and drug problems. *American psychologist*, 59(4), 224-235.

۲۷۷
۲۷۷

سال هفدهم، شماره ۶۸، تابستان ۱۴۰۳
Vol. 17, No. 68, Summer 2023

