فصلنامه علمی اعتیاد پژوهی، سال هفدهم، شماره شصت و هشتم، ص۲۷۸-۲۴۹، تابستان ۱۴۰۲
Scientific Quarterly of Research on Addiction, Vol. 17, No. 68, P 249-278, Summer 2023

مقاله پژوهشی
Research Article

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

زهراالسادات 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 بهبودی انجام شد. **روش:** پژوهش حاضر نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون و پیگیری با گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل تمامی افراد وابسته به مواد در حال بهبودی انجمن معتادان گمنام شهرستان خمینی شهر در سال ۱۴۰۰ بود. از این بین، ۱۴ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۷ نفر) و کنترل (۷ نفر) قرار گرفتند. شرکت‌کنندگان هر دو گروه پرسشنامه امید شغلی را در پیش‌آزمون و پس‌آزمون 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 اندازه‌گیری مکرر تحلیل شدند. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که در مقایسه با گروه کنترل، میانگین امید شغلی و ابعاد آن در گروه آزمایش افزایش معنی‌داری پیدا کرد و این افزایش در مرحله پیگیری نیز حفظ شد. **نتیجه‌گیری:** 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 بهبودیافتگان موفق می‌توان امید شغلی در افراد وابسته به مواد در حال بهبودی را افزایش داد.

کلیدواژه‌ها: اعتیاد، 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@ardadakan.ac.ir

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

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[1] 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 وکاهش تنش است، دریافت کند (بجورک و پاردینی[2]، ۲۰۱۵). تئوری 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 (چمپرز، بیکل و پوتنزا[3]، ۲۰۰۷). به دنبال افزایش ترشح دوپامین در مغز که شبیه به یک سیگنال پاداش عمل می‌کند این رجحان رفتاری تقویت می‌شود (پیکارد و احمد[4]، ۲۰۱۸). با تقویت این رفتار و ایجاد وابستگی شدید یک الگوی رفتاری منظم شکل می‌گیرد، آنچه در اصطلاح عادت نامیده شده و تبدیل به نقطهٔ محوری زندگی فرد می‌شود (وست و براون[5]، ۲۰۱۳). همراه با افزایش دوپامین توانایی کنترل فرد بر رفتارش کاهش می‌یابد، تفکر در سلطهٔ اعتیاد قرارگرفته 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 خودکارآمدی است که به دنبال آن فرد درمانده، غیرقابل پیش‌بینی و غیرقابل اعتماد به‌نظر می‌رسد (کلارک[6]، 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 تباه می‌کند.

1. Heather
2. Bjork & Pardini
3.Chambers, Bickel & Potenza
4. Pickard & Ahmad
5. West & Brown
6. Clark

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

اعتیاد یک ناهنجاری و اختلال با نشـانه‌های بالینی، رفتاری و شـناختی اسـت. انزوا و شـرم، پیامد اصـلی این اختلال اسـت (ویتکیویتز و مارلات[1]، ۲۰۰۴). اختلالی که نرخ بهبودی کامل آن بسـیار پایین بوده و هر زمان امکان عود مجدد وجود دارد (برادی، ایواموتو، گریول، کایا و کلینتون[2]، ۲۰۱۶). شـاید اولین تجربه مصـرف به انتخاب خود فرد باشـد، اما وابسـتگی فرد را تدریجاً به ورطهٔ نابودی کشـانده که رهایی از آن بسـیار دشـوار اسـت. لازمهٔ رهایی از منجلاب اعتیاد سـاختن سـبک زندگی جدید اسـت؛ 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 مادام‌العمر یاد شده، لیکن نتایج اغلب پژوهش‌ها در این زمینه از درمان‌های موفقی پرده برداشته که نقطه مرکزی بسیاری ازآنها داشتن یک شغل است.

شـغل یک سـازه چندبعدی اسـت که در ظاهر، درآمد و رفاه مشـخصـه آن قلمداد می‌شود و لیکن رشد مشخصه‌هایی چون استقلال شخصیتی، عزت نفس، شرافت انسانی و اعتماد به نفس آن را ارزشـمند می‌کند (رودریگز، گاست و بادجانوفکانین[3]، ۲۰۱۳). شـیخ الاسـلامی و محمدی (۱۳۹۵) درمطالعه‌ای به نقش و اهمیت شـغل در درمان بهبودیافتگان پرداخته و به این نتیجه رسـیدند که اشـتغال فقط عاملی بازدارنده برای بازگشـت مجدد به دنیای اعتیاد نیسـت بلکه می‌تواند یک انگیزه قوی برای ترک مواد مخدر باشـد. یافته‌های این پژوهش توانمندسازی این افراد در جامعه را زمینه‌ساز امید، اعتماد به نفس بالا و باور به توانمندی خویش می‌داند.

گرچه اشـتغال را حلقهٔ گمشـده از زنجیرهٔ درمان اعتیاد می‌دانند، لیکن مسیر شـغلی فرد مصـرف کننده مواد در طول دورهٔ مصـرف دسـتخوش تغییرات زیادی شـده اسـت. اثرات جسـمی زمان مصـرف مواد و از سـویی دیگر باور فرد نسـبت به توانایی‌ها و مهارت‌هایش، قرارگرفتن در مسیرشغلی را نسبت به گذشته سخت‌تر کرده است؛ زیرا همانگونه که در فرض‌های زیربنایی نظریه سـازه‌مندی سـاویکاس[4] (۲۰۰۲) به آن اشـاره شـده، مسیر شـغلی

1.Witkiewitz & Marlatt
2. Brady, Iwamoto, Grivel, Kaya & Clinton
3. Rodrigues, Guest & Budjanovcanin
4.Savickas

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

افراد با تجربیات شخصی و شیوه نگرش آنها ساخته می‌شود. تجارب و نگرشی که نشات گرفته از خاطرات گذشته هستند و به تجارب فعلی و آرزوهای آینده معنا می‌دهند (به نقل از سمیعی، 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[1]، ۲۰۱۷).

چنان که برمی‌آید، فرد علاوه بر داشتن اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت نیازمند داشتن باور به توانایی‌های خویش برای طی کردن مسیرشغلی و از همه مهم‌تر انگیزه‌ای بالا در پیگیری اهداف و مقابله با موانع شغلی است (عابدی، مصطفوی، شفیع آبادی، نیلفروشان و عیسی مراد رودبنه، ۱۳۹۵). انگیزه‌ای که معتادان در حال بهبودی برای ادامهٔ راه و ساختن دوباره به آن نیازمندند. این انگیزه که در رویکرد سازه‌گرایی به عنوان یکی از ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی در نظرگرفته شده در این مطالعه با عنوان تخصصی "امید شغلی[2]" 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[3]، 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 تحریک می‌کند (عبدی زرین، شریفیانا و اکبرزاده، ۱۳۹۸). در پژوهشی که استیونسون، میلنر، ساتگونام و لاو[4] (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 مسیرشغلی را افزایش می‌دهد. کیم[5] (۲۰۱۸) که در یک مطالعه به بررسی رابطه امید به‌کار،

1. Lent & Brown
2. Work hope
3. Hong, Choi & polanin
4. Stevenson, Millner, satgunam & love
5. Kim

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

نگرش شغلی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان پرداخته گزارش کرد امید شغلی نیرویی بسیار کمک‌کننده و قدرتمند در رسیدن افراد به خودشکوفایی است.

در واقع امید در مرکز یک مدل رشد مسیر شغلی قرارگرفته و متضمن تفکر هدفمند است، تفکری که به دنبال آن اعتقادی قوی‌تر برای طی کردن مسیر شغلی است (آتاناسیو، پایکسائو و دا سیلوا[1]، ۲۰۱۳). این سازه دارای مؤلفه‌هایی است که از جملهٔ آنها می‌توان به خودکارآمدی، چشم‌انداز زمان و موقعیت اجتماعی ادراک شده اشاره کرد.

از میان مولفه‌های 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[2]، 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 (لنت و براون، ۲۰۱۳). تقریبا در تمامی رویکردهای مسیرشغلی خودکارآمدی به عنوان یکی از فرض‌های زیربنایی آورده شده است. تئوری رشدی سوپر[3] (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 ناامیدانه و همراه با بدبینی باشد (به نقل از نایلز[4]، ۲۰۱۱). یافته‌های شفیع‌پورمطلق و ترابی نهاد (۱۳۹۷) نیز مبنی بر آن است که خودپنداره منفی با بی‌انگیزگی، ناامیدی و احساس بی‌هویتی همراه است.

چشم‌انداز زمان بعد دیگر امید شغلی، روایت‌گر سفر ذهنی فرد به گذشته و آینده است. در واقع این بعد توصیف‌کنندهٔ 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[5] در سال ۱۹۹۹ به شکل مدلی با پنج رویکرد ارائه دادند: چشم‌انداز زمانی

1. Atanasio, Paixao & Da Silva
2. Louke
3 .Super
4. Niles
5. Zimbardo & Boyd

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

گذشته-منفی که نشان آن تفکر مداوم فرد در مورد اتفاقات ناگوار گذشته است، چشم‌انداز زمانی گذشته-مثبت که یادآوری گذشته همواره با لذت است، چشم‌انداز زمانی آینده و آینده متعالی که دستیابی به اهداف و برنامه‌ریزی مشخصهٔ بارز آن است، چشم انداز زمانی حال-لذت‌گرا که تمرکز بر لذت و خوشی‌های آنی دارد و در آخر افرادی با چشم‌انداز زمانی حال-تقدیرگرا که عنان زندگی خویش را به دست تقدیر داده‌اند (زیمباردو 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 موانع 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، پرستیژ اجتماعی و قدرت اجتماعی اشاره دارد. در واقع موقعیت اجتماعی ادارک شده شامل میزان دستیابی شخص به فرصت‌های موجود در جامعه و نحوه‌ی ارزیابی فرد از این فرصت‌ها است (متنی و مکویتر[1]، ۲۰۱۳). تامپسون و داهلنیگ[2] (۲۰۱۲) این موقعیت را به عنوان مقدمه‌ای از تجربیات یادگیری مرتبط با شغل، خودکارآمدی و انتظارات از نتیجه قرار می‌دهند. تئوری تعاملی گینگزبرگ[3] (۱۹۵۱) انتخاب شغلی را نتیجه سازش بین انتظارات فرد، امکانات و نحوه‌ی 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 درکاهش یا افزایش خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار مؤثر می‌داند (لنت و براون، ۲۰۱۷). مطالعه‌ای با عنوان امید به‌کار و اداره کار:

1. Metheny & Mcwhirter
2. Thompson & Dahling
3. Ginzbergs

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

کاوشی در مورد تأثیر وضعیت اقتصادی-اجتماعی توسط وینگیت[1] (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 پیش‌بینی‌کننده‌ی 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 برجامانده 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 انگیزه یا همان امید شغلی است. سازه‌ای سرشتی که بسیاری از مطالعات بر افزایش آن به سبب آموزش و مداخله تاکید کرده‌اند (عابدینی، قنبری هاشمی آبادی و طالبیان 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 شهرکرد 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 قنبری، آریانپور و صالحی (۱۴۰۰) با استفاده از یک مشاوره راه‌حل‌محور 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[2] 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 دبیرستانی افزایش داد؟ آنها در یک برنامه ۱۲ هفته‌ای توانستند نمرات امید را در پس‌آزمون به میزان قابل توجهی افزایش دهند، در کنار آن تاب‌آوری و مهارت‌های مقابله‌ای در این نوجوانان نیز بهبود یافت. با نگاهی اجمالی به عناوین و جامعه‌ی مطالعات انجام شده در زمینه امید شغلی

1. Wingate
2. Kirby

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

به وضـــوح جای خالی پژوهش در زمینه امید شـــغلی معتادین در حال بهبودی به چشـــم می‌خورد. بنابراین پژوهش حاضر با در نظرگرفتن این مهم به دنبال پاسخگویی به این سوال بود که آیا می‌توان در جامعه افرادی که از کمترین ســـرمایه 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 نیمه‌آزمایشـــی با پیش‌آزمون-پس‌آزمون و پیگیری با گروه گواه استفاده شد. جامعهٔ آماری پژوهش حاضر را کلیهٔ مردان مصرف کننده مواد شرکت‌کننده در جلسات معتادان گمنام شهرستان خمینی‌شهر 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 پرسشنامهٔ امید شغلی جانتونن و وترستون[1] (۲۰۰۶) به منظور سنجش میزان امید شغلی در بین آنها توزیع و اجرا شد. سپس ۱۴ نفر از افرادی که پایین‌ترین 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). هرچند در پژوهش‌های آزمایشی و کارآزمایی بالینی، حداقل تعداد ۱۰ الی ۱۵ شرکت‌کننده در هر گروه به عنوان حجم نمونه مطلوب در نظر گرفته می‌شود، اما در مواردی که دسترسی به نمونه بالینی بسیار ســـخت اســـت، می‌توان با ملاحظاتی از حداقل ۵ نمونه در هر گروه نیز اســـتفاده کرد (ســـورش[2]، ۲۰۱۱). در این پژوهش نیز به دلیل دســـترســـی دشـــوار به افراد نمونه و همچنین مشـــغله زیاد مردان برای حضـــور منظم در جلســـات مداخله‌ای، صـــرفا ۷ نمونه در هر گروه برای شـــرکت در پژوهش انتخاب شـــدند. ملاک‌های ورود عبارت بودند از: کســـب نمرهٔ پایین‌تر از ۱۰۰ در پرســـشـــنامهٔ امید شـــغلی، داشـــتن حداقل ســـواد خواندن و نوشـــتن، تمایل به شـــرکت در جلســـات آموزشـــی، قرار داشـــتن در مســـیر بهبودی یا تمایل به ترک مواد مخدر. ملاک‌های خروج نیز عدم همکاری در انجام دادن تکالیف هر جلســـه و نیز غیبت بیش از یک بار در جلسات آموزشی بود. با توجه به اینکه میانگین و انحراف معیار پرســـشـــنامه امید

1. Juntunen & Wettersten
2. Suresh

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

شغلی در نمونه ایرانی به ترتیب ۱۲۰ و ۲۰ به‌دست آمد (وحید دستجردی و نیلفروشان، ۱۳۹۴)، یک انحراف معیار پایین‌تر از میانگین یعنی نمرات ۱۰۰ به پایین به عنوان شاخصی برای داشتن امید شغلی پایین در این مطالعه تعیین شد. معمولا 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[1]، ۱۹۹۹). در نهایت به منظور تحلیل داده‌ها از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر استفاده شد.

ابزار

۱- پرسشنامهٔ امید شغلی: پرسشنامهٔ 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، ۷، ۴)، عاملیت (گویه‌های ۲۱، ۱۷، ۱۶، ۱۴، ۱۲، ۱۱، ۸، ۵، ۲) و مسیرهای شغلی (گویه‌های ۲۲، ۱۹، ۱۵، ۱۰، ۹، ۶، ۳، ۱) را در قالب سه بعد خودکارآمدی، 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. نمره‌گذاری پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۷ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۷) صورت گرفته است. نمرات بالاتر از میانگین در این پرسشنامه نشان‌دهندهٔ امید شغلی بیشتر در افراد است.کمترین نمره در این پرسشنامه ۲۴ و بالاترین نمره ۱۶۸ محاسبه شده است. در روایی و پایایی 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 وحیددستجردی و نیلفروشان (۱۳۹۴) در ایران ترجمه و اعتباریابی شده است. آنها از روش همسانی درونی به سبب پایایی 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 معنی‌دار

1. Marx, Bombardier, Hogg-Johnson & Wright

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

داشتند. آنها پایایی مقیاس براساس آلفای کرونباخ را درکل مقیاس ۹۱٪ و در خرده مقیاس اهداف ۷۱٪، عاملیت ۸۱٪ و گذرگاه ۷۴٪ گزارش کردند (وحیددستجردی و نیلفروشان، ۱۳۹۴).

روش اجرا

از جامعهٔ معتادان گمنام شهرستان خمینی‌شهر (توابع استان اصفهان) ۴ گروه انتخاب شد. اعضای این گروه‌ها داوطلبینی بودند که با تمایل خود برای ترک مواد مخدر و درخواست کمک از دیگر اعضایی که بهبودی را تجربه کرده‌اند به این جلسات مراجعه می‌کنند. این افراد توسط اشخاصی که راهنما نام دارند به گروه‌های حداقل ۸ و حداکثر ۱۲ نفره تقسیم می‌شوند و به آنها خدمات ارائه می‌شود. سپس با هماهنگی گردانندهٔ جلسات پرسشنامهٔ امید شغلی در بین آنها توزیع و آزمون اجرا شد. افراد نمونه با در نظر گرفتن ملاک‌های ورود انتخاب شدند. در یک جلسه توضیحاتی نسبتاً کامل از پژوهش در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت و در نهایت از باب اصول اخلاقی (حفظ گمنامی و اصل رازداری) به آنها اطمینان داده شد. با در نظرگرفتن 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 قاضی‌عسگر (۱۴۰۰) بود. در این پژوهش به شکل کیفی ابتدا عوامل مؤثر بر امید شغلی در معتادان بهبود یافته استخراج شد و سپس با ترکیب ادبیات پژوهش در این زمینه، یک برنامه مداخله‌ای در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای طراحی شد (قاضی‌عسگر، ۱۴۰۰). جلسات مداخله، ۲ بار در هفته اجرا شد. پس از پایان یافتن جلسات آموزشی، پرسشنامه مذکور تحت عنوان پس‌آزمون بین تمام افراد شرکت‌کننده 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 شرکت‌کنندگان تکمیل شد. در ادامه خلاصه‌ای از محتوای جلسات آموزشی آورده شده است.

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

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

جلسه	عنون جلسه	محتوای جلسه	هدف
اول	معارفه، اهمیت اشتغال	معارفه، بیان قوانین جلسات، معرفی و اهداف برنامه آموزشی، تعریف شغل، انواع شغل و ضرورت وجود آن در زندگی، پیامدهای بیکاری و اثرات آن بر جامعه، زندگی فردی و خانوادگی، درخواست نوشتن داستان شغلی ۱۰ سال گذشته به عنوان تکلیف جلسه آینده	آگاه‌سازی فرد از اهمیت و ضرورت داشتن شغل و اثرات آن در زندگی
دوم	امید در شغل	مروری بر مطالب جلسهٔ گذشته، بیان داستان شغلی از زبان هریک از شرکت‌کنندگان، بررسی نگرش‌ها، باورها و انتظارات ۱۰ سال گذشته، پر رنگ کردن نقاط ضعف و قوت افراد در داستان شغلی گذشته، تعریف امید و امید شغلی، بیان مؤلفه‌های امید (تمایل، برنامه، هدف)، اهمیت داشتن برنامه و هدف، نوشتن داشتن شغلی ۱۰ سال آینده به عنوان تکلیف جلسهٔ بعد	آگاه‌سازی فرد از اهمیت داشتن برنامه، تعیین هدف و تأثیر انگیزه در دستیابی به اهداف
سوم	خودپنداره، خودگویی و اثرات آن در مسیر شغلی	مروری بر مطالب جلسات قبل، بیان داستان شغلی ۱۰ سال آینده، کمک به افراد در مشخص کردن انتظارات، اهداف، جایگاه و درآمد خود در داستان شغلی ۱۰ سال آینده، تعریف خودپنداره، خودگویی‌های مثبت و منفی و اثر آن بر تصمیم گیری‌های شغلی. در انتهای جلسه از شرکت‌کنندگان خواسته شد مشخص کنند برای رسیدن به جایگاه شغلی که در داستان شغلی ۱۰ سال آیندهٔ خود بیان کرده بودند به چه توانایی‌هایی نیاز دارند؟ چه موانع و مشکلاتی سر راه آنها است؟ چه راه‌هایی برای پشت سر گذاشتن آن لازم است؟ این درخواست به عنوان تکلیف جلسهٔ بعد در نظر گرفته شد.	آگاه کردن فرد از اهمیت نگرش مثبت و منفی در انتخاب‌ها و تصمیمات آینده
چهارم	مهارت‌های ارتباطی	مروری بر مطالب جلسات قبل، بیان و بررسی موانع و مشکلات شغلی در داستان شغلی ۱۰ سال آینده، مشارکت شرکت‌کنندگان و ارائه راه‌حل‌ها و پیشنهاداتی جهت کمک به اعضا برای پشت سر گذاشتن موانع شغلی، تعریف مهارت‌های ارتباطی، انواع آن و جایگاه در مسیر شغلی،	آگاهی فرد از اهمیت مهارت‌های ارتباطی در کسب و کار و اثرات مخرب نه گفتن به درخواست‌های نامعقول

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

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

جلسه	عنون جلسه	محتوای جلسه	هدف
		درخواست نوشتن یک روز کامل از داستان شغلی ۱۰ سال آینده به عنوان تکلیف جلسهٔ بعد	
پنجم	فضیلت‌های اخلاقی	مروری بر مطالب گذشته، تشریح یک روز شغلی در آینده از زبان اعضا با بیان دغدغه‌ها، انتظارات، ملاک و اهداف یک روز شغلی در آینده، تعریف فضیلت‌های اخلاقی همچون صبر و فروتنی و اهمیت آن در مسیر شغلی، بیان ویژگی‌های افراد موفق، درخواست نوشتن یک برنامه ۳ روزه در راستای رسیدن به جایگاه شغلی در ۱۰ سال آینده و انجام فعالیت‌هایی در راستای آن به عنوان تکلیف جلسهٔ آینده	آشنایی با ویژگی‌های افراد موفق در مسیر شغلی و آگاه کردن افراد از تأثیر فضیلت‌های اخلاقی بر مسیر شغلی
ششم	مشورت، تجربه خطرپذیری	مروری بر مطالب گذشته، بررسی و بیان تکلیف و فعالیت‌های انجام شده در جهت رسیدن به اهداف شغلی ۱۰ سال آینده با پیشنهادات و انتقادات دیگر شرکت‌کنندگان، بیان اهمیت مشورت و اعتماد به دیگران در انتخاب‌های شغلی، ریسک همراه با بینش و ضرورت خطرپذیری در مسیر شغلی، درخواست نوشتن ۱۰ انتخاب خطرپذیر در مسیر شغلی به عنوان تکلیف جلسهٔ آینده	آگاه کردن فرد از جایگاه مشورت با معتمدین در مسیر شغلی و جایگاه ریسک‌های آگاهانه در ارتقاء مسیر شغلی
هفتم	دریافت حمایت در مسیرشغلی	مروری بر مطالب گذشته، بیان ۱۰ انتخاب همراه با ریسک در مسیر شغلی و بررسی دلایلی که از نظر فرد آن انتخاب‌ها خطرپذیر هستند، مشارکت دیگر شرکت‌کنندگان و ارائه راهکارهایی در جهت اطمینان برای انتخاب‌هایی که افراد پرخطر تلقی می‌کردند، بحث در مورد ضرورت حمایت‌های بیرونی و اثر آن بر انگیزه‌های درونی در مسیر شغلی، دعوت از یک معتاد بهبود یافته و موفق در مسیر شغلی و بیان داستان شغلی از زبان خودش، درخواست بازبینی در داستان شغلی با توجه به آنچه تاکنون آموزش داده و بحث شد.	بیان اثر حمایت‌های بیرونی در مسیر شغلی و انگیزه‌های درونی فرد

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

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

جلسه	عنون جلسه	محتوای جلسه	هدف
هشتم	مذهب و موفقیت در مسیرشغلی	مروری بر مطالب گذشته، بررسی داستان بازبینی شده در مقایسهٔ آن با داستان شغلی که قبل از آن نوشته شده بود، تعریف معنویت و ابعاد آن، بررسی تأثیر مذهب و اعتقاد به وجود یک نیروی برتر در موفقیت مسیر شغلی، جمع‌آوری مطالب گذشته، اجرای پس آزمون	آگاه کردن فرد از تأثیر باورهای مذهبی در موفقیت مسیر شغلی

یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار سن شرکت‌کنندگان 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 معنی‌داری وجود نداشت ($t_{(۱۲)}$=۰/۱۲ ،p=۰/۹۰۵). 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 معنی‌داری وجود نداشت ($t_{(۱۲)}$=-۰/۰۸ ،p=۰/۹۳۷). 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 (۵۷/۱درصد) مجرد بوده‌اند. از اعضای گروه آزمایش نیز ۴ نفر (۵۷/۱درصد) 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.

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

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

متغیر	گروه	پیش آزمون		پس آزمون		پیگیری	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
اهداف	آزمایش	۲۵/۴۲	۶/۹۹	۳۲/۷۱	۵/۶۴	۳۵/۱۵	۵/۳۰
	کنترل	۲۷/۸۵	۳/۳۸	۲۶/۷۱	۳/۳۵	۲۴/۸۶	۴/۱۴
عاملیت	آزمایش	۳۱/۴۲	۸/۴۸	۴۱/۱۴	۴/۹۴	۴۵	۵/۵۹
	کنترل	۳۲/۲۸	۷/۰۶	۳۴/۸۵	۵/۴۵	۳۳/۵۷	۴/۹۹
گذرگاه	آزمایش	۲۳/۵۷	۶/۱۳	۳۴/۷۱	۸/۱۵	۳۷/۴۳	۵/۸۳
	کنترل	۲۴/۷۱	۶/۵۲	۲۶/۸۵	۵/۲۰	۲۵/۷۱	۴/۸۲
نمره کل	آزمایش	۸۰/۴۲	۱۸/۵۵	۱۰۸/۵۷	۱۶/۶۹	۱۱۷/۵۷	۱۶/۱۹
امید شغلی	کنترل	۸۴/۸۵	۱۳/۳۰	۸۸/۴۲	۱۲/۵۲	۸۴/۱۴	۱۳/۰۶

مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهد که بین دو گروه پژوهش در متغیرهای پژوهش در مرحلهٔ پیش‌آزمون تفاوت معناداری وجود ندارد اما در مرحله پس‌آزمون 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 تحلیل 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> ۰/۰۵). همچنین هیچ کدام از مقیاس‌های امید شغلی در آزمون لوین معنادار نبودند (p> ۰/۰۵)، لذا می‌توان گفت که همگنی واریانس‌ها برقرار بود. یکی دیگر از پیش‌فرض‌های تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر آزمون کرویت ماچلی است. باتوجه به معنادار بودن کرویت ماچلی فرض یکسانی کوواریانس‌ها تأیید نشد (P<۰/۰۱)، بنابراین از تصحیح گرین هوس-گیسر استفاده گردید. در تصحیح گرین هوس-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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

واریانس با اندازه‌گیری مکرر رعایت شـــد. نتایج بررســـی تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر در جدول ۳ آمده است.

جدول۳: نتایج تحلیل واریانس اندازه گیری 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 مشـــاهده می‌شـــود، تعامل بین گروه و مراحل (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری) در امید شغلی و مولفه‌های آن معنادار بوده (P<۰/۰۵) و به این معنی می‌باشـــد که در طول ســـه مرحله آزمون، میان گروه گواه و آزمایش تفاوت وجود دارد. ضرایب اتای 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 پیش آزمون، پس آزمون 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 ٤: نتایج آزمون تعقیبی بن فرونی برای تعیین اثر مداخله به تفکیک مراحل آزمون

ابعاد	پیش آزمون-پس آزمون			پیش آزمون-پیگیری			پس آزمون-پیگیری		
	تفاوت میانگین	خطای معیار	سطح معناداری	تفاوت میانگین	خطای معیار	سطح معناداری	تفاوت میانگین	خطای معیار	سطح معناداری
اهداف	۳/۰۷۱	۰/۸۹۶	۰/۰۴۳	۳/۳۵۷	۱/۰۳۲	۰/۰۳۹	۰/۲۸۶	۰/۹۷۸	۰/۹۸۹
عاملیت	۶/۱۴۳	۱/۴۶۵	۰/۰۲۴	۷/۴۹۲	۲/۴۱۲	۰/۰۲۹	۱/۲۸۶	۰/۹۰۱	۰/۵۳۷
گذرگاه	۶/۶۴۳	۲/۰۹۰	۰/۰۲۴	۷/۴۲۹	۱/۹۵۰	۰/۰۰۷	۰/۷۸۶	۱/۰۲۴	۰/۹۹۹
نمره کل امید شغلی	۱۵/۸۵۷	۵/۸۰۸	۰/۰۵	۱۸/۲۱۴	۵/۶۹۴	۰/۰۲۳	۲/۳۵۷	۱/۶۳۹	۰/۵۶۷

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

نتایج آزمون بن فرونی نشـــان می‌دهد که تفاوت‌های میانگین در مرحله پس‌آزمون نسبت به پیش‌آزمون و همچنین در مرحله پیگیری نسبت به پیش‌آزمون، در نمره کلی امید شـغلی و خرده مقیاس‌های آن معنی‌دار بوده اسـت (p<۰/۰۵)، اما تفاوت نمرات در مرحله پیگیری نسـبت به پس‌آزمون معنی‌دار نبوده اسـت (p>۰/۰۵). این یافته‌ها نشـان می‌دهد که مداخله مبتنی بر امید شـغلی بر افزایش امید شـغلی شـرکت‌کنندگان تأثیرگذار بوده اسـت و این افزایش در مرحله پیگیری نیز پایدار مانده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضـر تعیین اثربخشـی مداخله امید شـغلی بر امید شـغلی معتادان گمنام بود. نتایج حاصل از یافته‌ها نشان داد بین گروه‌های آزمایشی و گواه از لحاظ امید شغلی و مؤلفه‌های آن تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، مداخله امید شغلی با توجه به میانگین امید شـــغلی و مؤلفه‌های آن در گروه آزمایشـــی نســـبت به میانگین گروه گواه، موجب افزایش معنی‌دار این متغیر در گروه آزمایشـی شـده اسـت. با وجود آنکه پژوهش مستقیمی در رابطه با امید شغلی در جامعه معتادان انجام نشده بود که بتوان نتایج این مطالعه را با آن مقایســـه کرد ولیکن یافته‌های این پژوهش با مطالعات کیلن و آرپوتان[1] (۲۰۱۸)، برناردو و اسـترلادو[2] (۲۰۱۴)، آتاناسـیو و همکاران (۲۰۱۳)، کنی، والش-بلایر، بلوسـتین، بمپچات و سـلتزر[3] (۲۰۱۰)، صـالحی و جعفری (۱۴۰۰)، قنبری و همکاران (۱۴۰۰)، شـیخ الاســـلامی، قمری کیوی و رمضـــانی (۱۳۹۵) و با بخشـــی از یافته‌های بیانی (۱۳۹۶) که گزارش کرد امید به کار انگیزهٔ فرد برای رســـیدن به هدف را بالا برده و تلاش وی را دو چندان می‌کند، همســـو بود. در یافته‌ی تمام این پژوهش‌ها به این نکته اشـــاره شـــده که با تکنیک‌های متعدد می‌توان میزان امید به اشتغال در جوامع مختلف را افزایش داد.

از آنجا که امید شـغلی پایین به نارضـایتی، ترک شـغل و احسـاس پوچی منجر می‌شـود (رضـــوی، برومند و عظیمی لارســـتانی، ۱۳۹۹)، تقویت این شـــاخص می‌تواند نقشـــی انکارناپذیر در مهارت‌ها و دستیابی به نتایج موفقیت‌آمیز مسیر شغلی و سازگاری شغلی ایفا

1. Killen & Arputhan
2. Bernardo & Estrellado
3. Kenny, Walsh-Blair, Blustein, Bempechat & Seltzer

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

کند. پژوهش حاجی محمدرضایی، ضرغام جاجبی و شفیع‌آبادی (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 انطباق‌پذیری (دغدغه، کنترل،کنجکاوی، اعتماد) نیز گزارش کردند. در ابتدا به منظور 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 نقطهٔ برجسته 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 دربارهٔ خود تأثیر می‌گذارد (گاتی[1]، ۲۰۱۳). مطالعه‌ی شارما، یوخی منکو-لسکروآرت و اسکارتون[2] (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 داشتند 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 جنبهٔ مالی تنها مشخصه ظاهری آن است و در دل خود استقلال شخصیتی، عزت‌نفس، 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 جامعهٔ معتادان 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 شاکلهٔ شغل را تشکیل می‌دهد. رویکرد سازه‌مندی متذکر شده است که افراد باید مسیر شغلی خود را با برنامه و هدف مدیریت کنند. فردی که دغدغه مسیر شغلی و جهت‌گیری نسبت به آینده دارد باید با طرح

1. Gati

2. Shrma, Yukhymenko-Lescroart, & Scarton

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

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 طرح‌ریزی کند (استرنر[1]، ۲۰۱۲). پژوهش سپهوند، سگلی و اکبری پشم (۱۳۹۸) و راجرز، کرید و گلندن[2] (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 اساسی‌ترین مؤلفهٔ امید شغلی نیز شناخته شده است. در نظریه خودهماهنگی کورمن[3] (۱۹۷۷) خودارزیابی مثبت و منفی فرد، معیار تعیین‌کننده 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 لایق و توانا بداند، کوچکترین موفقیت‌ها موجبات خودپنداره مثبت و عزت‌نفس بالا را فراهم می‌کند و در این زمان فرد با انگیزه‌ی بیشتری به سمت اهداف خویش حرکت می‌کند. در چنین شرایطی شخص برای روبرویی با موانع به توسعه استراتژی‌های خود برای عملکرد بهتر می‌پردازد (لین، چن، اشفورد، لی و کیان[4]، ۲۰۱۸). در تئوری محدودیت و سازش گاتفردسون[5] (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[6] (۲۰۲۱) در یک نمونه‌ی 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. Sterner
2. Rogers, Creed & Glendon
3. Corman
4. Lin, Chen, Ashford, Lee & Qian
5. Gottfredsons
6. Roney & Soicher

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

خودپنداره منفی را بررسی کردند. نتایج این مطالعه نشان داد بی‌انگیزگی، ناامیدی و احساس بی‌هویتی ثمره‌ی ارزیابی منفی فرد از خود است.

براساس آنچه که گنزالز-والرو، زوریتا-اورتگا، آباگو-جیمنز و پوئرتاس-ملرو[1] (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 برانگیزاننده 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 شرکت‌کنندگان تکالیفی در این راستا داده شد که در جلسه بعد با مشارکت دیگر اعضا بررسی شد.

در ادامهٔ اصلاح نگرش فرد نسبت به خود، موفقیت در مسیر شغلی نیازمند اصلاح ارتباطاتی است که دستخوش تغییرات زیادی در دوران مصرف شده است. فرد مصرف‌کنندهٔ مواد مخدر در گذشتهٔ خود به انزوایی کشیده شده که نهایت افراد مرتبط با او فروشندگان و مصرف‌کنندگان 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[2] (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 ناتوانند که البته برای اشخاصی که

1. González-Valero, Zurita-Ortega, Ubago-Jiménez & Puertas-Molero

2. Srisawat

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

سال‌ها از جامعه کناره‌گیری کرده‌اند طبیعی است. معتادان خودمحور و بدبین 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 گفتهٔ سریساوات (۲۰۱۵) منجر به شرایط کاری بهتر شده و روند رسیدن به اهداف شغلی را تسریع می‌کند. یکی از مزایای اصلاح ارتباطات، ارتباط با افرادی است که مسیر شغلی را طی کرده و به موفقیت‌های چشمگیری رسیده‌اند. فرد معتاد که مسیر بهبودی را طی کرده، تمام تجارب معتاد در حال بهبودی را تجربه کرده و راه نرفتهٔ او را رفته است. چنین فردی می‌تواند بهترین الگو و به گفتهٔ خود معتادان راهبر و راهنمایشان در این مسیر باشد. طبق نتایج پژوهش فرایلینگ، جانستون و هایس[1] (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[2] (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 مرم 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 مشاهدهٔ موفقیت هایش، دنبال کردن زندگی او، استفاده از تجربه‌ها و مشورت با او به بینش و آگاهی رسیده و امیدوارانه‌تر مسیرشغلی را طی کنند. آنها نظاره‌گر فردی بودند که روزی درست در شرایط آنها بوده و توانسته بود به موفقیت‌های زیادی دست یابد، بنابراین باور می‌کنند که آنها هم می‌توانند. مشورت با چنین افرادی و استفاده از تجربهٔ آنها تصمیم‌گیری را راحت‌تر خواهد کرد. پژوهش استیپانوویک، استرنیگفیلد و ویترل[3] (۲۰۱۷) نیز نشان داد استفاده از تجارب دیگران شانس موفقیت افراد در شغل و تحصیل را بالا برده و هدفمندی

1. Fryling, Johnston & Hayes
2. Akers & Sellers
3. Stipanovic, Stringfield & Witherell

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

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 مطالعهٔ حاضر، خطرپذیری شرکت‌کنندگان پژوهش در انتخاب‌های شغلی بود. خطرپذیری در مسیر شغلی با در نظرگرفتن تئوری سیستم خاکستری شغلی یک اقدم 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 پیش‌بینی‌نشده 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[1]، ۲۰۲۰). 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 پرخطر دانسته و از انتخاب آن امتناع می‌کردند و در یک جلسه به بحث و بررسی دلایل پُرخطر بودن آنها پرداخته شد. سپس با مشارکت دیگر اعضا و دو نفر از کسانی که راهنما بودند پیشنهاداتی به افراد ارائه شد. وقتی دوباره از افراد خواسته شد در صورت تمایل به اصلاح و بازبینی آن انتخاب‌ها بپردازند بسیاری از شرکت‌کنندگان به انتخاب‌هایی که ریسک می‌دانستند، دست زده بودند.

پس مشورت را می‌توان به نوعی یک حمایت بیرونی دانست. گذشته از اینکه گفته شد نقطهٔ 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 انگیزهٔ 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 اکنون در مسیر بهبودی خود آن را به همراه دارد. این فرد بیش از هر زمان دیگری نیاز به حمایت‌های عاطفی، اجتماعی و اقتصادی دارد (قدرتی و رحیمی چیتگر، ۱۴۰۰). آنها در ابتدای راه هستند و آغوش باز جامعه، خانواده و اطرافیان همان امید تازه است. شاید با قاطعیت بتوان

1. Nowak, Mierzwiak & Butlewski

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

گفت یکی از بزرگ‌ترین مشـــکلات فرد معتاد تازه وارد در مســـیر بهبودی همین عدم پذیرش از ســـوی اطرافیان اســـت و اینجاســـت که علاوه بر دردهای دوران مصـــرف، او با کمبودهای عاطفی، مالی، احســـاســـی روبرو می‌شـــود. قطعاً پذیرش فرد در حال بهبودی با ســـرمایه، امکانات و حمایت از ســـوی اطرافیان همراه اســـت و این حمایت‌ها فرد در حال بهبودی را ترغیب به ماندن در شـــغل می‌کند و حتی به مســـیر شـــغلی او جهت می‌دهد. در تئوری شـــناختی-اجتماعی، بندورا[1] (۱۹۸۶) اشـــاره می‌کند متغیرهایی چون توانمندی‌ها، ارزش و رغبت‌های فرد به تاثیر از محیط اطراف می‌تواند نتایج شـــغلی 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، رشـد و دسـتاوردهای مالی اسـت که قاعدتاً به دنبال آن امید شـغلی بیشـتری حاصـل می‌شـود. دسـتاوردهای مالی توقعات فرد از خود را بیشتر می‌نماید و چشم‌انداز آینده را وسیع‌تر و روشن‌تر می‌کند.

درســت اســت که داشــتن شــغل، هدف، برنامه، مشــورت، هم‌نشــینی با افراد موفق و دریافت حمایت‌های بیرونی بی‌شک به نتایج مثبت در مسیر شغلی ختم می‌شود اما ردپای معنویت در مســیر شــغلی فرد را نیز نمی‌توان نادیده گرفت. چه بســیار لغزش‌ها در مســیر بهبودی فرد و چه بسیار شکست‌ها در مسیر شغلی که می‌توانست او را ناامید 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 می‌شـــود. در مدل بهزیســـتی معنوی، معنا، هدف، رشـــد و خودشکوفایی مؤلفه‌های اساسی معنویت تعریف شده است. در این تئوری معنویت باعث افزایش تاب‌آوری فیزیکی، خوش‌بینی روانی، ارتباط اجتماعی و هدف داشـتن در زندگی می‌شـــود. در مدل‌های رشـــدی معنویت نیز معنای زندگی و باورهای مثبت به خداوند دارایی‌های درونی فرد هستند که بر رشـد تاثیر می‌گذارند (شـک و هو[2]، ۲۰۱۶). پژوهش

1. Banduran
2. Shek & Ho

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]
[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

رهم و آلسون[1] (۲۰۰۹) در جامعه دانشجویان و بررسی معنویت در مسیر شغلی آنها نشان داد معنویت آمادگی در روبرویی 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 اعتیاد 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 اعتیاد است. بی‌لحظه‌ای تأمل می‌توان گفت معنویت اثری انکارناپذیر 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[2]، ۲۰۲۰). نیکدل، بختیارپور، نادری و احتشام زاده (۱۳۹۹) در پژوهشی با هدف مدل‌یابی رابطه بین دین‌داری و جوعاطفی خانواده با خودکارآمدی در زنان وابسته به مواد مخدر بودند گزارش کردند دین‌داری باعث کاهش فشارهای زندگی، کاهش تنش و افزایش خودکارآمدی می‌شود.

در یک جمع بندی 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 دورهٔ بازپرداخت طولانی مدت ارائه شود، این امر نه تنها امید به اشتغال را در افراد این جامعه افزایش می‌دهد در بسیاری موارد انگیزه ترک مواد مخدر را نیز در معتادان

1. Rehmb & Allison
2. Sani & Maharani Ekowati

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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

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 جامعهٔ 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 مرحلهٔ پیگیری بلند مدت از جمله محدودیت‌های این پژوهش بود. تعداد حجم نمونه پایین، به دلیل دسترسی بسیار سخت به معتادان درحال بهبودی و خصوصا 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 جامعهٔ آماری این پژوهش معتادان در حال بهبودی شرکت‌کننده در جلسات معتادان گمنام بودند، بنابراین تعمیم یافته‌ها به گروه‌های دیگر جایز نیست.

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

منابع

بهزادی، حسن و محمودی، حسن (۱۳۹۷). بررسی نقش یادگیری مشاهده‌ای بر وضعیت مطالعه دانش‌آموزان پسر دوره متوسطه براساس نظریه شناختی اجتماعی بندورا. *کتابداری و اطلاع رسانی*، ۲۱(۱)، ۵۴-۲۵.

بیانی، علی‌اصغر(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 جاجبی، مجید و شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۴۰۰). اثربخشی مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر امید بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی. *سلامت اجتماعی*، ۱(۹)، ۷۲-۶۴.

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

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

سپهوند، رضا؛ سگلی، زهرا و اکبری پشم، فاطمه (۱۳۹۷). تاثیر جهت‌گیری و برنامه‌ریزی مسیرشغلی متنوع بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان عالی. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۴(۱)،۷۱-۹۰.

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

شفیعی‌پورمطلق، فرهاد و ترابی‌نهاد، منیره (۱۳۹۷). رابطه استرس تحصیلی، بی‌انگیزگی تحصیلی و خودپنداره منفی تحصیلی با احساس بی‌هویتی اجتماعی مبتنی بر واسطه‌گری ناامیدی 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 اطلاع رسانی*، ۱۱(۱)، ۶۶-۸۳.

شیخ الاسلامی، علی و محمدی، نسیم (۱۳۹۵). نقش شغل در درمان بهبود یافتگان از اعتیاد. *فصلنامه سلامت اجتماعی و اعتیاد*، ۳(۱۲)، ۱۲-۳۸.

شیخ الاسلامی، علی؛ قمری کیوی، حسین و رمضانی، شکوفه (۱۳۹۵). اثربخشی امید درمانی بر شادکامی مردان ناتوان جسمی – حرکتی. *پژوهش های مشاوره*، ۱۵(۵۸)، ۹۶-۱۱۲.

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

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

عابدی، محمدرضا؛ مصطفوی، محمد؛ شفیع آبادی، عبدالله؛ نیلفروشان، پریسا و عیسی مراد رودبنه، ابوالقاسم (۱۳۹۵). امید اشتغال در چشم انداز زمان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۸(۲۶)، ۸۵-۱۰۳.

عابدینی، الهه؛ قنبری هاشمی آبادی، بهرامعلی و طالبیان شریف، جعفر (۱۳۹۵). اثر بخشی گروه درمانی مبتنی بر رویکرد امید بر امید و افسردگی زنان مبتلا به بیماری ام. اس. *مجله روانشناسی بالینی*، ۸(۲)، ۱۱-۱.

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

عبدی زرین، سهراب؛ شریفیانا، سعیده و اکبرزاده، مهدی (۱۳۹۸). رشد مسیرشغلی مبتنی بر امید براساس اهمال کاری تحصیلی انگیزش شغلی تحصیلی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱(۴)، ۱۳۶-۱۱۵.

قاضی‌عسگر، زهرا السادات (۱۴۰۰). *بررسی کیفی عوامل موثر بر امیدشغلی در معتادان بهبودیافته: 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 معتادان گمنام از کارکردهای انجمن در ترک اعتیاد. *فصلنامه اعتیاد پژوهی*، ۱۵(۶۲)، ۳۲۲-۲۸۹.

قنبری، نرگس؛ آریانپور، حمیدرضا و صالحی، رضوان (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مشاوره گروهی راه حل محور بر امیدشغلی دانش‌آموزان. *پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری*، ۱(۱۸)، ۱۲۷-۱۴۳.

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

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

وحید دستجردی، لیلا و نیلفروشان، پریسا (۱۳۹۴). امیدشغلی، نقش عوامل شخصی، اجتماعی و حمایت خانواده. *پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت*، ۱(۴)، ۱۵-۲۸.

هاشمی‌مقدم، 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.

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

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: Howe 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.

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

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.

Lociopke, 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., & Maharani 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

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

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.
Sterner, 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 dray problems. *American psychologist*, 59(4), 224-235.

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249]

[DOI: 10.61186/etiadpajohi.17.68.249] [Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-01]