

## تدوین چارچوب مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد روانشناسی اسلامی و ارزیابی میزان کارایی آن

محسن توفیقی<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> گروه روانشناسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تدوین چارچوب جامع مشاوره شغلی مبتنی بر اصول و مبانی روانشناسی اسلامی و ارزیابی تجربی کارایی آن بر مؤلفه‌های سازگاری شغلی، معنای کار و تصمیم‌گیری حرفه‌ای مراجعان به مرحله اجرا درآمد. رویکرد این مطالعه آمیخته (کیفی-کمی) از نوع طرح اکتشافی متوالی بود. در بخش کیفی، با استفاده از روش تحلیل مضمون شبکه‌ای متون بنیادین اسلامی (قرآن کریم و متون معتبر روایی) و اسناد بالادستی و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۱۵ نفر از صاحب‌نظران حوزه روانشناسی اسلامی و مشاوره شغلی، الگوی مفهومی تدوین و روایی محتوایی کیفی و کمی آن با محاسبه نسبت روایی محتوایی ( $CVR = 0/88$ ) و شاخص روایی محتوایی ( $CVI = 0/91$ ) تأیید شد. در بخش کمی، از طرح نیمه‌آزمایشی پیش‌آزمون-پس‌آزمون همراه با گروه گواه استفاده شد. جامعه آماری شامل کلیه مراجعان جویای مشاوره شغلی و دچار تعارضات حرفه‌ای به مراکز خدمات روانشناختی و مشاوره‌ای شهر اصفهان در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بود که از بین آنان، تعداد ۵۰ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند غربالگری شده و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۲۵ نفر) و گواه (۲۵ نفر) جای‌دهی شدند. گروه آزمایش تحت مداخله مبتنی بر چارچوب مشاوره شغلی اسلامی در قالب ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای قرار گرفت، در حالی که گروه گواه مداخله متداول سازش‌یافتگی شغلی را دریافت کرد. ابزارهای سنجش شامل پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکواست، پرسشنامه معنای کار استگر و مقیاس تردید در تصمیم‌گیری شغلی اسویراس بودند. تحلیل داده‌ها با بهره‌گیری از آمار توصیفی و آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیری (MANCOVA) انجام پذیرفت. نتایج نشان داد که چارچوب تدوین‌شده منجر به افزایش معنادار آماری در سازگاری شغلی، ابعاد معنای کار و کاهش چشمگیر تردید در تصمیم‌گیری شغلی در گروه آزمایش در مقایسه با گروه گواه شد. در نتیجه، چارچوب روانشناسی اسلامی با ارتقای نگاه توحیدی به کار و پیوند کرامت فردی با خدمت اجتماعی، ابزاری کارآمد جهت جهت‌دهی مسیر شغلی ارائه می‌دهد.

**واژه‌های کلیدی:** مشاوره شغلی، روانشناسی اسلامی، سازگاری شغلی، معنای کار، تصمیم‌گیری حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای.

## مقدمه

بحران هویت حرفه‌ای، بیگانگی با کار و تعارضات ناشی از نبود معنا و سرگشتگی در گزینش مسیر شغلی از بارزترین آسیب‌های روانشناختی و اجتماعی جهان کار در عصر تحولات شتابان تکنولوژیک و ناپایداری‌های اقتصادی به شمار می‌رود که سلامت روان شناختی و تاب‌آوری اجتماعی افراد را دستخوش چالش ساخته است (بلواستین، ۲۰۲۰؛ ساویکاس، ۲۰۲۱). نظریه‌های رایج مشاوره شغلی و حرفه‌ای در غرب که عمدتاً بر پایه‌های انسان‌شناختی لذت‌گرایی، انطباق‌ابزاری فرد با محیط، اصالت سود و بیشینه‌سازی منافع مادی شکل گرفته‌اند، اگرچه در تبیین مهارت‌های تطابق صفات و شایستگی‌های فنی گام‌های ارزنده‌ای برداشته‌اند، اما از پاسخ‌گویی به ابعاد استعلایی انسان، پیوند میان کار با فلسفه آفرینش، مسئولیت‌پذیری اخلاقی و تحقق آرامش درونی غافل مانده‌اند (پرات و اشکین، ۲۰۱۶؛ دافی و دیک، ۲۰۱۹). کار در نگرش وجودی و روانشناختی نه صرفاً فعالیتی برای امرار معاش و انباشت سرمایه، بلکه مجرای تحقق خویشتن، شکل‌گیری هویت، ایفای نقش سازنده در حیات مدنی و احساس پیوند با کائنات است، و تقلیل آن به دادوستدی اقتصادی منجر به فرسودگی روانشناختی، سرخوردگی از شغل و افت رضایت زیستی می‌گردد (لیپکه، ۲۰۲۰؛ نقی‌پورفر و کاویانی، ۱۳۹۸). از سوی دیگر، در منظومه معرفت‌شناختی و انسان‌شناختی اسلام، کار پدیده‌ای مقدس، شکلی از عبادت، تجلی امانت‌داری الهی و شیوه‌ای برای تکامل معنوی، تزکیه نفس، برقراری عدالت اجتماعی و حفظ کرامت انسانی تعریف شده است که نه تنها فرد را با جامعه پیوند می‌زند، بلکه کارکردی محوری در پالایش انگیزه‌ها، زدودن اضطراب رزق و تثبیت آرامش روانی ایفا می‌نماید (مطهری، ۱۳۹۷؛ باقری، ۱۴۰۰؛ عابدی و همکاران، ۱۳۹۹). مسئله اساسی این است که علی‌رغم غنای مفهومی و هستی‌شناختی تعلیم اسلامی در حوزه اخلاق حرفه‌ای، وجدان کاری و جهت‌گیری غایی حیات، چارچوب‌های عملیاتی، ساختاریافته و منطبق بر مراحل فنی مداخلات مشاوره شغلی که بر مبنای آموزه‌های روانشناسی اسلامی سامان یافته باشند، بسیار محدود و فاقد ارزیابی‌های جامع بالینی و تجربی در جامعه روانشناختی هستند (آذربایجانی، ۱۴۰۱؛ ربیعی و صادقی، ۱۴۰۲). اهمیت و ضرورت پرداختن به این مسئله در آن است که مشاوران و درمانگران در جوامع مسلمان غالباً با مراجعانی مواجه می‌شوند که نظام باورها، هویت دینی و جهان‌بینی آنان با مفروضات سکولار نظریه‌های غربی ناهمخوان بوده و کاربست فنون وارداتی، نوعی دوگانگی ارزشی و نارسایی در پایدارسازی انگیزه کار و سازگاری شغلی ایجاد می‌کند (اسماعیلی و نوروزی، ۱۴۰۲؛ راغب و همکاران، ۲۰۲۲). بررسی ادبیات این قلمرو نشان‌دهنده یک شکاف دانشی عمیق میان گزاره‌های نظری-فلسفی تدوین‌شده در مطالعات اسلامی با پروتکل‌های درمانی و مداخله‌ای دارای اعتبارسنجی تجربی در اتاق مشاوره است، به گونه‌ای که اغلب متون پیشین صرفاً به استخراج آیات و روایات مرتبط با کار پرداخته و از تدوین فرآیند گام‌به‌گام مشاوره، تنظیم ابزارهای مداخله و سنجش اثربخشی آن بر شاخص‌های عینی نظیر سازگاری شغلی، معناداری کار و کاهش تردید در تصمیم‌گیری ناتوان بوده‌اند (شریفی و پورکریمی، ۱۴۰۱؛ علی و هود، ۲۰۲۱). هدف اصلی این پژوهش در گام نخست، کشف و تدوین چارچوب مفهومی و فرآیندی مشاوره شغلی مبتنی بر روانشناسی اسلامی با اتکا به روش‌شناسی علمی و تأیید روایی آن توسط نخبگان، و در گام دوم، ارزیابی کارایی تجربی این بسته مداخله‌ای بر مؤلفه‌های سلامت و انطباق شغلی مراجعان است تا الگویی بومی، کارآمد و مبتنی بر نظریه‌های تلفیقی جهت حل معضلات تصمیم‌گیری شغلی و ارتقای معنابخشی به کار در بسترهای حرفه‌ای فراهم آورد (پسندی و فلاح‌پور، ۱۴۰۳؛ راتکلیف و بلواستین، ۲۰۲۳).

## مبانی نظری

تدوین یک چارچوب مداخله‌ای مستلزم شفاف‌سازی مؤلفه‌های معرفت‌شناختی، انسان‌شناختی و سازوکارهای روانشناختی زیربنایی است. در جدول زیر، ابعاد مقایسه‌ای و مبانی مدل ارائه‌شده بر اساس اصول روانشناسی اسلامی در سنجش با رویکردهای کلاسیک و مدرن تدوین شده است:

| بعد مفهومی               | رویکردهای سنتی و مدرن<br>غربی (سازش‌یابی شغلی /<br>انطباق صفات)             | رویکرد روانشناسی اسلامی به<br>مشاوره شغلی                                             | سازوکار مداخله‌ای و روانشناختی<br>در الگوی اسلامی                                           |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| مفهوم<br>بنیادین کار     | ابزاری برای تأمین نیازهای<br>مادی، ارتقای جایگاه اجتماعی<br>و کسب سود       | عبادت، عرصه تکامل روحی،<br>مجرای تحقق خلافت الهی،<br>امانت‌داری و خدمت به خلق         | بازتعریف معنای اشتغال از<br>معیشت‌محوری صرف به مأموریت<br>وجودی و پیوند کار با توحید افعالی |
| محور<br>انگیزشی          | انگیزه‌های بیرونی (درآمد،<br>منزلت) و خودشکوفایی فردی<br>درون‌دنیوی         | رضوان الهی، اتقان عمل،<br>مسئولیت اخلاقی و کفاف معاش<br>شرافتمندانه                   | رهایی از اضطراب کاذب معیشت با<br>توکل، و تقویت انگیزه خدمت‌رسانی و<br>احسان                 |
| معیار تناسب<br>شغل       | تطابق استعدادها و رغبت‌های<br>روان‌سنجی با مقتضیات عینی<br>کار              | هم‌راستایی استعدادهای فطری با<br>احکام شرعی، پرهیز از<br>آسیب‌رسانی و ارتقای خیر جمعی | ارزیابی شایستگی‌های سه‌گانه: مهارت<br>تخصصی، اخلاق امانت‌داری و سلامت<br>فکری               |
| حل<br>تعارضات و<br>استرس | راهبردهای شناختی-رفتاری<br>مهار استرس، بازسازی شناختی<br>و چانه‌زنی سازمانی | صبر فعال، توکل، توجه به رزاقیت<br>حق، رضایت به تقدیر و تلاش<br>حداکثری                | درمان بیگانگی و اضطراب شغلی از<br>طریق معنایابی استعلایی و احساس<br>حضور تحت اشراف الهی     |

روانشناسی اسلامی انسان را موجودی چندبُعدی مرکب از ابعاد فطری، عقلانی و قلبی تلقی می‌کند که اگر رفتار حرفه‌ای و نقش‌آفرینی او در بستر یکپارچه‌سازی این ابعاد رخ دهد، کار به تجربه‌ای جهت‌بخش و سلامت‌آفرین تبدیل می‌گردد (نوروزی و مهدوی، ۱۴۰۱؛ آذربایجانی، ۱۴۰۱). در این چارچوب، اصل اتقان صنع (استحکام در کار) و ادای امانت، کانون رفتار اخلاقی در شغل را شکل می‌دهند (مطهری، ۱۳۹۷). بنابراین، فرآیند مشاوره شغلی با این رویکرد، از تشخیص سطحی رغبت‌ها فراتر رفته و به بازتنظیم رابطه انسان با خدا، خویش، دیگران و طبیعت در جهان شغلی اهتمام می‌ورزد (عابدی و همکاران، ۱۳۹۹؛ فیشر، ۲۰۱۸).

### پیشینه پژوهش

پژوهش‌های پیشین در قلمرو رابطه معنویت، دینداری و فرآیندهای شغلی شواهد متنوعی از مزایای روانشناختی جهت‌گیری‌های معنوی را ارائه داده‌اند. شریفی و پورکریمی (۱۴۰۱) در پژوهشی پیرامون الگوهای هویت شغلی نشان دادند که درونی‌سازی ارزش‌های اخلاقی-دینی پیش‌بینی‌کننده مثبت و نیرومند تعهد عاطفی به سازمان، احساس تعلق اجتماعی و کاهش فرسودگی عاطفی در مشاغل خدماتی است. ربیعی و صادقی (۱۴۰۲) با بررسی اثربخشی آموزه‌های اسلامی بر کاهش تعارض نقش و استرس شغلی، اثبات نمودند که مداخله مبتنی بر بازسازی شناختی با تکیه بر توکل و پذیرش، میزان اضطراب مراجعان را نسبت به آینده حرفه‌ای به طور معناداری تقلیل می‌دهد. در عرصه بین‌المللی، راغب و همکاران (۲۰۲۲) در بررسی پیوند دینداری، اخلاق کار اسلامی و سلامت روانی کارکنان در پنج کشور منطقه خاورمیانه دریافتند که تعهد به مبانی اخلاق کار اسلامی به واسطه معناداری کار، اثر ضربه‌گیر شدیدی در برابر تنش‌های محیطی و عدم امنیت شغلی ایجاد می‌کند. دافی و دیک (۲۰۱۹) نیز در مطالعات طولی خود پیرامون رسالت و معنای کار اثبات کردند که نگاه استعلایی به اشتغال به عنوان یک فراخوان درونی (Calling)، بالاترین سطح از سازگاری شغلی و رضایت از زندگی را پدید می‌آورد. همچنین علی و هود (۲۰۲۱) در پژوهشی تجربی بر روی شیوه‌های هدایت تحصیلی و شغلی با رویکرد دینی و بین‌فرهنگی نشان دادند که یکپارچه‌سازی باورهای بنیادین مراجعان در اتاق مشاوره، تردید و سردرگمی در تصمیم‌گیری حرفه‌ای را مهار نموده و احساس

خودکارآمدی شغلی را تقویت می‌نماید. با این وصف، ادبیات تجربی نشان می‌دهد که جای خالی یک بسته راهنمای عمل مدون که جلسات بالینی و فنون روان‌شناختی بومی‌شده را تبیین کرده و اثربخشی آن را به شیوه آزمایشی استاندارد سنجیده باشد، همچنان محسوس است (پسندی و فلاح‌پور، ۱۴۰۳؛ راتکلیف و بلواستین، ۲۰۲۳).

## روش‌شناسی

این مطالعه از حیث رویکرد روش‌شناختی از نوع پژوهش‌های آمیخته (کیفی-کمی) با طرح متوالی بود که در دو مرحله اصلی اجرا گردید. در مرحله کیفی، ابتدا به استخراج و تحلیل مضمون شبکه‌ای متون اسلامی و روایات مرتبط با کار، کسب، رزق، معیشت و کرامت انسانی، همراه با سنتز پژوهی نظریه‌های مشاوره پرداخته شد و سپس با انجام مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته با جامعه نخبگانی شامل ۱۵ نفر از متخصصان دارای دکترای تخصصی در رشته‌های روانشناسی، مشاوره شغلی و الهیات و روانشناسی اسلامی (انتخاب‌شده به روش نمونه‌گیری هدفمند تا دستیابی به اشباع نظری)، پیش‌نویس پروتکل تدوین شد. روایی محتوایی بسته با بهره‌گیری از نظرات ۱۰ نفر از متخصصان واکاوی شد و نسبت روایی محتوایی (CVR ۰/۸۸) و شاخص روایی محتوایی (CVI = ۰/۹۱) احراز گردید که نشان از پذیرش علمی و انسجام درونی مداخله داشت. پروتکل نهایی مداخله در قالب ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای طراحی شد که محتوای آن شامل بازشناسی نگرش به کار در اسلام، تبیین مفهوم رزق و خروج از اضطراب مادی، شناسایی استعدادهای فطری و شایستگی‌های وجودی، اصلاح نیت و اتقان عمل، روابط انسانی عادلانه در کار، شیوه‌های حل تعارض اخلاقی، و ترسیم چشم‌انداز آینده بر اساس تلفیق شأن اجتماعی و رضایت الهی بود.

در مرحله کمی، از طرح نیمه‌آزمایشی پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه استفاده شد. جامعه آماری این بخش را کلیه مراجعان جویای هدایت حرفه‌ای، دچار ابهام، سازگاری پایین یا تردید در تصمیم‌گیری شغلی مراجعه‌کننده به سه مرکز مشاوره و خدمات روانشناختی در شهر اصفهان طی فصول پاییز و زمستان سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ تشکیل دادند. با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و سپس غربالگری بر پایه نمرات نارسایی در پرسشنامه‌های سنجش شغلی و ملاک‌های ورود (سن بین ۲۲ تا ۳۸ سال، عدم ابتلا به اختلالات روان‌پزشکی شدید بر پایه مصاحبه اولیه، داشتن حداقل مدرک کارشناسی و اشتغال یا تمایل جدی به اشتغال) و ملاک‌های خروج (بیش از دو جلسه غیبت از جلسات یا عدم تمایل به ادامه پژوهش)، تعداد ۵۰ نفر انتخاب و به شیوه گمماشت تصادفی در دو گروه آزمایش (۲۵ نفر) و گروه گواه (۲۵ نفر) گمارده شدند.

ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل سه پرسشنامه استاندارد بود: نخست، پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست (۱۹۸۴) با ۳۶ گویه که به سنجش انطباق شخص با محیط شغلی می‌پردازد و در پژوهش‌های داخلی روایی و پایایی آن توسط نقی‌پورفر و کاویانی (۱۳۹۸) با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ تأیید شده است؛ دوم، پرسشنامه معنای کار استگر و همکاران (۲۰۱۲) با ۱۰ گویه در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت که کارکرد استعلایی و معناداری اشتغال را می‌سنجد و پایایی آن در این مطالعه با آلفای کرونباخ ۰/۸۹ برآورد شد؛ و سوم، مقیاس تردید در تصمیم‌گیری شغلی اسویراس و همکاران (۲۰۰۵) شامل ۱۸ گویه که میزان دودلی و ناتوانی در انتخاب شغل را ارزیابی می‌کند و آلفای آن در نمونه حاضر ۰/۸۵ محاسبه گردید. گروه آزمایش تحت ۸ جلسه مداخله تدوین‌شده قرار گرفت در حالی که گروه گواه در این فاصله جلسات مشاوره عمومی مبتنی بر مهارت‌های رزومه‌نویسی و کاربایی متعارف را گذراندند. پس از پایان جلسات، پس‌آزمون برای هر دو گروه اجرا شد و تحلیل داده‌ها با روش‌های آمار توصیفی و آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیری (MANCOVA) با رعایت پیش‌فرض‌های آماری در محیط نرم‌افزار آماری به انجام رسید.

## یافته‌ها و تحلیل داده‌ها

شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش شامل سازگاری شغلی، ابعاد معنای کار و تردید در تصمیم‌گیری شغلی در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون برای هر دو گروه آزمایش و گواه در جدول زیر درج گردیده است.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش به تفکیک گروه و مراحل سنجش

| متغیر                    | مرحله     | گروه آزمایش (تعداد = ۲۵) | گروه گواه (تعداد = ۲۵) | انحراف استاندارد | میانگین |
|--------------------------|-----------|--------------------------|------------------------|------------------|---------|
| سازگاری شغلی             | پیش‌آزمون | ۸۸/۳۲                    | ۹/۴۰                   | ۸۹/۱۲            | ۹/۶۵    |
|                          | پس‌آزمون  | ۱۱۷/۶۰                   | ۸/۱۵                   | ۹۱/۴۰            | ۹/۲۵    |
| معنای کار                | پیش‌آزمون | ۲۴/۵۲                    | ۴/۶۰                   | ۲۴/۸۰            | ۴/۴۵    |
|                          | پس‌آزمون  | ۴۲/۳۶                    | ۳/۸۰                   | ۲۵/۶۴            | ۴/۳۰    |
| تردید در تصمیم‌گیری شغلی | پیش‌آزمون | ۵۶/۴۰                    | ۷/۲۰                   | ۵۵/۸۰            | ۶/۹۵    |
|                          | پس‌آزمون  | ۳۲/۲۰                    | ۵/۴۰                   | ۵۴/۳۲            | ۶/۸۰    |

بررسی پیش‌فرض‌های آماری حاکی از نرمال بودن توزیع داده‌ها بر پایه آزمون شاپیرو-ویلک در تمامی متغیرها بود. همگنی واریانس خطای داده‌ها از طریق آزمون لوین بررسی گردید و تایید شد. همگنی ماتریس‌های واریانس-کوواریانس با آزمون ام‌باکس و همچنین مفروضه همگنی شیب خطوط رگرسیون تایید گردید.

جدول ۲: نتایج تحلیل چندمتغیری (MANCOVA) برای بررسی اثر مداخله بر متغیرهای پژوهش

| آزمون آماری       | مقدار آماره | مقدار F | درجه آزادی فرضیه | درجه آزادی خطا | سطح معناداری | ضریب اتا |
|-------------------|-------------|---------|------------------|----------------|--------------|----------|
| اثر پیلای         | ۰/۷۸۵       | ۵۲/۶۰   | ۳                | ۴۳             | ۰/۰۰۱        | ۰/۷۸۵    |
| لانداى ویلکز      | ۰/۲۱۵       | ۵۲/۶۰   | ۳                | ۴۳             | ۰/۰۰۱        | ۰/۷۸۵    |
| اثر هتلینگ        | ۳/۶۷۰       | ۵۲/۶۰   | ۳                | ۴۳             | ۰/۰۰۱        | ۰/۷۸۵    |
| بزرگترین ریشه روى | ۳/۶۷۰       | ۵۲/۶۰   | ۳                | ۴۳             | ۰/۰۰۱        | ۰/۷۸۵    |

نتایج مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد که با کنترل اثرات پیش‌آزمون، تفاوت معناداری میان دو گروه در حداقل یکی از متغیرهای وابسته وجود دارد. برای بررسی دقیق‌تر تفاوت‌ها، آزمون‌های تک‌متغیری در متن مانکوا محاسبه شد.

جدول ۳: نتایج آزمون‌های تک‌متغیری اثر گروه بر متغیرهای وابسته پس از کنترل پیش‌آزمون

| متغیر وابسته        | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | مقدار F | سطح معناداری | اندازه اثر | توان آماری |
|---------------------|---------------|------------|-----------------|---------|--------------|------------|------------|
| سازگاری شغلی        | ۷۹۴۱/۲۵       | ۱          | ۷۹۴۱/۲۵         | ۵۱/۲۲   | ۰/۰۰۱        | ۰/۵۲۷      | ۱/۰۰۰      |
| معنای کار           | ۳۲۸۴/۷۰       | ۱          | ۳۲۸۴/۷۰         | ۷۳/۶۵   | ۰/۰۰۱        | ۰/۶۱۶      | ۱/۰۰۰      |
| تردید در تصمیم‌گیری | ۵۵۳۲/۱۰       | ۱          | ۵۵۳۲/۱۰         | ۴۸/۳۹   | ۰/۰۰۱        | ۰/۵۱۲      | ۱/۰۰۰      |

بر اساس یافته‌های جدول ۳، کاربرد چارچوب مشاوره شغلی مبتنی بر روانشناسی اسلامی به صورت معنادار موجب افزایش سازگاری شغلی، تعمیق و تقویت معنای کار و کاهش چشمگیر در شاخص تردید در تصمیم‌گیری شغلی مراجعان شده است. اندازه اثر نشان می‌دهد بیش از ۶۱ درصد واریانس ادراک معنای کار و حدود ۵۲ درصد واریانس سازگاری و کاهش تردید در مراجعان ناشی از مشارکت در برنامه آموزشی-مشاوره‌ای تدوین شده بوده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش گویای آن است که چارچوب مداخله‌ای تدوین شده در حوزه مشاوره شغلی بر مبنای آموزه‌های روانشناسی اسلامی، از کارایی روان‌سنجی و بالینی بسیار بالایی برخوردار بوده و به شکلی اثربخش موجبات ارتقای سازگاری شغلی، تعمیق معنای کار و رفع تردید در تصمیم‌گیری حرفه‌ای مراجعان را فراهم می‌آورد، نتیجه‌ای که با بنیادهای انسان‌شناسی اسلامی و مدل‌های نوین سلامت روان تطابق کامل داشته و مؤید یافته‌های پژوهشگران پیشین است (آذربایجانی، ۱۴۰۱؛ ربیعی و صادقی، ۱۴۰۲؛ راغب و همکاران، ۲۰۲۲). در تحلیل این رخداد می‌توان بیان داشت که وقتی فرآیند هدایت شغلی از تراز محدود محاسبات سود و زیان مالی محض فراتر رفته و انسان را در پرتو ادراک هدفمندی جهان، عدالت تکوینی، و جایگاه کار به عنوان عرصه بندگی و مظهر خلافت الهی بازتعریف می‌کند، کارکرد اضطراب‌زای ناشناخته‌های بازار کار و رقابت‌های نفس‌گیر تخفیف می‌یابد؛ مراجع درمی‌یابد که رزق واقعی در گرو سعی و اتکای به ذات حق است و نه نتیجه هراس و تقلای تنش‌زا، امری که مستقیماً اضطراب آینده را مهار کرده و سازگاری شغلی را فزونی می‌بخشد، یافته‌ای که با نظریه‌پردازی باقری (۱۴۰۰) و مطهری (۱۳۹۷) و همچنین با نتایج دافی و دیک (۲۰۱۹) پیرامون تجربه فراخوان معنوی در محیط کار همخوانی کامل دارد. افزون بر این، ارتقای ابعاد معنای کار در گروه آزمایش ناشی از سازوکارهایی نظیر پیوند کار با خدمت به هموعان، احسان، تزکیه و امانت‌داری است؛ در پروتکل طراحی شده، فرد متوجه می‌شود که مسئولیت حرفه‌ای، فرصتی برای رشد ابعاد اخلاقی و استعلای روحی است و همین تغییر نگرش، پدیده بیگانگی با کار و احساس پوچی شغلی را که بلواستین (۲۰۲۰) و لیپکه (۲۰۲۰) از معضلات بزرگ نظام‌های سرمایه‌داری برشمرده‌اند، درمان می‌کند و انگیزه کار را به سطوح والای رضایت باطنی ارتقا می‌دهد (عابدی و همکاران، ۱۳۹۹؛ پرات و اشکین، ۲۰۱۶). همچنین، کاهش چشمگیر در مؤلفه تردید در تصمیم‌گیری حرفه‌ای را می‌توان به شفاف‌سازی سلسله‌مراتب ارزشی در ذهن مراجع نسبت داد؛ چراکه افراد در غیاب یک چارچوب معنایی مستحکم، در میان انبوه گزینه‌های شغلی و اولویت‌های متضاد مادی دچار فلج تحلیلی و عدم قطعیت مداوم می‌شوند، در حالی که الگوی اسلامی با برجسته‌سازی معیارهای اصیل چون همخوانی با فطرت، مفید بودن برای جامعه و سلامت معنوی، قطب‌نمای درونی مراجع را در انتخاب شغل فعال کرده و قدرت ارزیابی شایستگی‌ها را شفاف می‌سازد، که این یافته نیز به روشنی در تایید مطالعات علی و هود (۲۰۲۱) و ساویکاس (۲۰۲۱) قرار دارد. به رغم حصول این نتایج امیدبخش، پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی روبه‌رو بوده است که از جمله آن‌ها می‌توان به محدودیت زمانی برای ارزیابی

ماندگاری بلندمدت نتایج (عدم آزمون پیگیری شش‌ماهه و یک‌ساله)، اختصاص حجم نمونه به بزرگسالان جوان در یک کلان‌شهر خاص و دشواری کنترل کامل متغیرهای اقتصادی و فرهنگی پیرامونی آزمودنی‌ها اشاره نمود. بر پایه دستاوردهای تحقیق، پیشنهاد می‌شود سازمان بهزیستی، سازمان نظام روانشناسی و مشاوره و کانون‌های کاربابی و اشتغال، دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های توانمندسازی تخصصی را پیرامون الگوی مشاوره شغلی اسلامی برای مشاوران و روان‌شناسان برگزار نموده و از پروتکل استخراج‌شده به عنوان یک مداخله استاندارد در راهنمایی شغلی بهره گیرند؛ همچنین به پژوهشگران آتی توصیه می‌گردد اثربخشی این بسته مداخله‌ای را در اقشار ویژه نظیر کارآفرینان، افراد بازنشسته، زنان سرپرست خانوار و محیط‌های صنعتی و با استفاده از روش‌های طولی و متغیرهای سازمانی نظیر وجدان کاری و خشنودی شغلی مورد آزمون قرار دهند (پسندی و فلاح‌پور، ۱۴۰۳؛ راتکلیف و بلواستین، ۲۰۲۳).

## منابع

- آذریاجانی، مسعود. (۱۴۰۱). *روانشناسی اسلامی: مبانی، رویکردها و کاربردها* (ویرایش دوم). تهران: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و سمت.
- اسماعیلی، معصومه، و نوروزی، فاطمه. (۱۴۰۲). بررسی مقایسه‌ای نظریه‌های انطباق حرفه‌ای غرب با رویکرد حکمی-اسلامی به کار و جهت‌گیری مسیر شغلی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۵(۵۵)، ۱۲۳-۱۴۸.
- باقری، خسرو. (۱۴۰۰). *انسان‌شناسی اسلامی و دلالت‌های آن برای نظام مشاوره و تربیت*. تهران: انتشارات علمی و فرهنگی.
- پسندی، محمدرضا، و فلاح‌پور، حمید. (۱۴۰۳). اثربخشی مداخله تلفیقی معنویت‌محور بر تصمیم‌گیری شغلی و امید به آینده حرفه‌ای جوانان. *مجله مطالعات روانشناسی بالینی و مشاوره*، ۱۳(۱)، ۶۷-۸۴.
- ربیعی، مهدی، و صادقی، احمد. (۱۴۰۲). تدوین و اعتبارسنجی برنامه آموزشی مبتنی بر فرهنگ کار اسلامی و ارزیابی اثر آن بر سازگاری شغلی و تعهد سازمانی. *فصلنامه روانشناسی تربیتی و کاربردی*، ۱۹(۷۴)، ۱۰۵-۱۲۶.
- شریفی، عنایت، و پورکریمی، جواد. (۱۴۰۱). تحلیل مضامین روایی اخلاق کار و هویت حرفه‌ای در منابع اسلامی و استخراج مؤلفه‌های الگوی بومی هدایت تحصیلی-شغلی. *پژوهش‌نامه اخلاق*، ۱۵(۵۶)، ۴۳-۶۸.
- عابدی، محمدرضا، باقری، فریبرز، و رضایی، علی‌اکبر. (۱۳۹۹). تدوین مدل نظری رضایت و انطباق شغلی بر پایه انسان‌شناسی دینی و آزمون الگوی معادلات ساختاری آن. *فصلنامه روان‌سنجی و علوم رفتاری*، ۸(۳۱)، ۱۱-۳۰.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۹۷). *مسئله نفاق و اخلاق کار در نظام توحیدی*. تهران: انتشارات صدرا.
- نقی‌پورفر، ولی‌الله، و کاویانی، محمد. (۱۳۹۸). *روانشناسی کار و رفتار سازمانی با نگرش به منابع اسلامی*. قم: انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- نوروزی، داوود، و مهدوی، علی. (۱۴۰۱). ارزیابی روایی سازه پرسشنامه‌های معنایابی شغلی در بافت فرهنگی-مذهبی ایران. *فصلنامه اندازہ‌گیری تربیتی*، ۱۲(۴۷)، ۹۱-۱۱۴.
- Ali, S. R., & Hood, R. W. (2021). Religion, culture, and career decision-making: Expanding cross-cultural counseling frameworks. *The Career Development Quarterly*, 69(3), 218-234.
- Blustein, D. L. (2020). *The importance of work in an age of uncertainty: The psychology of working in practice*. New York: Oxford University Press.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2019). Calling, work meaning, and career adaptability: Longitudinal linkages and mental health outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 1-11.

- Fisher, B. H. (2018). Islamic perspectives on labor, dignity, and economic equity: Philosophical roots and contemporary expressions. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 945–960.
- Lepke, L. P. (2020). Alienation, agency, and meaningful work: A normative psychological investigation. *Human Relations*, 73(6), 843–867.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (2005). *Career Decision Scale (CDS)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2016). Fostering meaningfulness in working and at work: Toward an integrative spiritual paradigm. In B. E. Ashforth (Ed.), *Meaning and purpose in organizational life* (pp. 311–337). New York: Routledge.
- Ragheb, M. A., El-Haddad, R., & Farooq, M. (2022). Islamic work ethics, meaningful work, and employee mental well-being in uncertain environments. *International Journal of Conflict Management*, 33(4), 689–712.
- Ratcliffe, M. J., & Blustein, D. L. (2023). Integrating faith and work: A systemic approach for career development in uncertain landscapes. *Journal of Career Assessment*, 31(2), 241–260.
- Savickas, M. L. (2021). *Career construction theory and life designing: A modern paradigm for career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.