فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۲۵، شماره ۲۹، تابستان ۱۴۰۴

"بومی‌سازی و ارزیابی اثربخشی نظریه امید-عمل در ایران: مطالعه‌ای پیشگامانه مبتنی بر نظریه زمینه‌ای ساخت‌گرایانه"

سمیه ولیخانی[۱]* و بزرگمهر گلشن [۲]

۱.گروه مشاوره، موسسه آموزش عالی عقیق، اصفهان، ایران
۲.گروه مشاوره، آموزش و پرورش ناحیه ۶، اصفهان، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بومی‌سازی و ارزیابی اثربخشی نظریه امید-عمل در ایران، به بررسی نقش امید و عاملیت در رشد شایستگی‌های مسیر شغلی پرداخته است. پژوهش حاضر به شیوه ترکیبی انجام شد. در بخش کیفی، از رویکرد نظریه زمینه‌ای ساخت‌گرایانه برای شناسایی ابعاد فرهنگی خاص ایران استفاده شد. مشارکت کنندگان شامل خبرگان در حوزه مشاوره شغلی بود که با روش نمونه‌گیری نظری، ۱۸ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در بخش کمی، از طرح نیمه‌آزمایشی با پیش‌آزمون، پس‌آزمون استفاده شد. جامعه آماری این بخش شامل دانشجویان در حال ورود به بازار کار بود که ۴۰ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به‌صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل قرار گرفتند. برای ارزیابی اثربخشی مدل امید-عمل، گروه آزمایش در طی ۸ جلسه آموزشی، آموزش‌های مبتنی بر نظریه امید-عمل تدوین یافته بر اساس موبفه های بخش کیفی را دریافت کردند.ابزارهای مورد استفاده در پژوهش حاضر شامل پرسشنامه Hope-Action Inventory (یون و همکاران ،۲۰۱۷) و مقیاس وضعیت شغلی امیدوار (یون و همکاران ،۲۰۱۹) بود. نتایج نشان داد که خودآگاهی معنوی و حمایت اجتماعی درونی به‌عنوان ابعاد جدید، نقشی کلیدی در تقویت امید شغلی و تصمیم‌گیری افراد ایفا می‌کنند. همچنین نتایج نشان داد که مداخلات آموزشی مبتنی بر این مدل منجر به افزایش معنادار امید مسیرشغلی، توانایی برنامه‌ریزی، و انطباق‌پذیری در گروه آزمایش شد.این یافته‌ها نشان می‌دهد که مدل امید-عمل، با در نظر گرفتن تفاوت‌های فرهنگی، می‌تواند به‌عنوان ابزاری کارآمد در رشد مسیر شغلی در بسترهای مختلف مورد استفاده قرار گیرد. پژوهش حاضر بر اهمیت بومی‌سازی چارچوب‌های نظری تأکید کرده و پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده ارائه می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: امید مسیرشغلی، نظریه امید-عمل، بومی‌سازی، شایستگی‌های مسیرشغلی، حمایت اجتماعی، خودآگاهی معنوی

مقدمه

در دنیای پیچیده و پویای امروز، رشد مسیر شغلی[۱] به‌عنوان یکی از ابعاد حیاتی زندگی انسانی، با چالش‌ها و فرصت‌های متعددی مواجه است. این چالش‌ها ناشی از تغییرات سریع در اقتصاد جهانی، پیشرفت‌های فناوری و

[1] Career Development

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

پیچیدگی‌های اجتماعی-فرهنگی هستند (نایلز [1]و همکاران،۲۰۱۰).. برای پیمایش موفقیت‌آمیز در این زمینه، ضرورت به مدل‌های نوینی که امکان مطابقت با موانع و استفاده موثر از فرصت‌ها را فراهم می‌کنند، افزایش یافته است (یون[2]،۲۰۱۷).یکی از این چارچوب‌های نوآورانه، نظریه امید-عمل [3] است .نظریه امید-عمل () یک چارچوب تحول‌آفرین برای رشد مسیر شغلی ارائه می‌دهد که مفاهیم امید و عاملیت را ترکیب کرده تا افراد را در پیمایش آرزوهای آموزشی و حرفه‌ای خود توانمند سازد. این نظریه که ابتدا توسط نایلز، آموندسون[4] و یون (۲۰۱۰) مطرح شد، بر نظریه امید اسنایدر [5](۲۰۰۲)، نظریه عاملیت انسانی بندورا[6] (۲۰۰۱)، و نظریه مسیر شغلی پروتئینی هال[7] (۱۹۹۶) استوار است و پایه محکمی برای پرداختن به چالش‌های مدرن مسیر شغلی فراهم می‌کند. نظریه امید-عمل، که پیش‌تر به‌عنوان مدل امید-محور رشد مسیر شغلی[8] شناخته می‌شد، شایستگی‌هایی را توصیف می‌کند که می‌توان از آن‌ها برای هدایت فرایند رشد مسیر شغلی استفاده کرد (نایلز و همکاران، ۲۰۱۰b). نظریه امید-عمل به چالش‌های نسبتاً منحصربه‌فرد مسیر شغلی در قرن ۲۱ (مانند امنیت شغلی محدود[9]) می‌پردازد و جهت‌گیری‌هایی را برای درک بستر کاری فرد و روش‌های مدیریت مؤثر جریان مسیر شغلی[10] ارائه می‌دهد.

"جریان مسیر شغلی" به موقعیت‌های کاری دشوار یا تقاضاهای شغلی اشاره دارد که همه کارکنان با آن‌ها روبه‌رو می‌شوند و توانایی هر فرد در پیمایش این موقعیت‌ها، چه چالش‌برانگیز، طاقت‌فرسا، کسل‌کننده یا لذت‌بخش باشند، را شامل می‌شود (نایلز، ۲۰۱۱). علاوه بر این، این نظریه استراتژی‌هایی را برای ترکیب خودآگاهی، آگاهی از محیط کاری، تعیین هدف، برنامه‌ریزی عملی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی ترویج می‌کند (نایلز و همکاران، ۲۰۱۴). این نظریه در رویکرد روان‌شناسی مثبت‌نگر به رشد انسانی جای می‌گیرد و از یک رویکرد مبتنی بر نقاط

[1] Niles
[2] Yoon
[3] Hope-Action Theory (HAT)
[4] Amundson
[5] Snyder's Hope Theory
[6] Bandura's Human Agency Theory
[7] Hall's Protean Career Theory
[8] Hope-Centered Model Of Career Development
[9] Limited Job Security
[10] Career Flow

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

قوت برای پرورش شایستگی‌های مسیر شغلی از طریق فعالیت‌های حرکتی، روایت‌پردازی، تجسم و استعاره استفاده می‌کند (نایلز و همکاران، ۲۰۱۱) و قابلیت کاربرد آن در جمعیت‌های متنوع، از جمله دانشجویان دانشگاه، پناهندگان و افراد دارای اختلالات طیف اوتیسم، نشان‌دهنده انعطاف‌پذیری و مرتبط بودن آن است (نایلز و همکاران، ۲۰۱۹؛ یون، ۲۰۱۷).

در مرکز نظریه امید–عمل، تأکید بر امید به‌عنوان یک مفهوم پویا و قابل اقدام قرار دارد. برخلاف دیدگاه‌های سنتی که امید را صرفاً یک تفکر آرزومندانه می‌دانند، اسنایدر (۲۰۰۲) آن را به‌عنوان «توانایی ادراک‌شده برای ایجاد مسیرهای دستیابی به اهداف مطلوب و ایجاد انگیزه از طریق تفکر عاملی برای استفاده از این مسیرها» تعریف می‌کند (ص. ۲۴۹). این مفهوم‌سازی سه عنصر اصلی را در بر می‌گیرد: تعیین هدف[۱] (نقاط لنگر[۲])، تفکر مسیر[۳] (استراتژی‌سازی مسیرهای متعدد[۴])، و عاملیت[۵] (انگیزه پایدار[۶]). افراد با امید بالا، برخلاف افراد با امید پایین، انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری بیشتری در دستیابی به اهداف خود حتی در مواجهه با موانع نشان می‌دهند (اسنایدر، ۱۹۹۴). در زمینه رشد مسیر شغلی، این نوع امید ساختاریافته و فعال به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده حیاتی موفقیت عمل می‌کند و به شفافیت در تصمیم‌گیری‌های مسیر شغلی، مشارکت تحصیلی و رضایت شغلی کمک می‌کند (دیمر و بلوستین[۷]، ۲۰۰۷؛ نایلز و همکاران، ۲۰۱۰).

در واقع به‌طور خاص، امید عملیاتی شامل "تصور یک هدف معنادار و باور به این‌که در صورت انجام اقدامات مشخص، نتایج مثبتی حاصل خواهد شد" است (نایلز و همکاران، ۲۰۱۰b، ص. ۱۰۲).

از این منظر، افرادی که سطوح بالاتری از امید عملیاتی دارند، توانایی بیشتری برای بررسی گزینه‌های خود، اقدام و غلبه بر ناملایمات دارند (نایلز و همکاران، ۲۰۱۴). افزون بر این، توانایی انطباق در مواجهه با چالش‌ها، یکی

[1] Goal Setting
[2] Anchor Points
[3] Pathway Thinking
[4] Strategizing Multiple Routes
[5] Agency
[6] Sustained Motivation
[7] Diemer & Blustein

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

از مؤلفه‌های کلیدی نظریه امید-عمل است و به توانایی فرد در پاسخگویی مؤثر به اطلاعات جدید درباره خود یا محیط و ادغام این اطلاعات در رفتارهای مسیر شغلی اشاره دارد (نایلز و هریس-بولسبی، ۲۰۰۲). افراد تشویق می‌شوند تا درباره شرایط خود تأمل کنند، آینده‌شان را تصور کنند، زندگی خود را توسعه دهند، اجرا کنند و متناسب با شرایط خود را تطبیق دهند تا به اهداف مطلوب خود دست یابند (کلارک و همکاران، ۲۰۱۶).

این نظریه همچنین بر شایستگی‌های ضروری برای رشد مسیر شغلی تمرکز دارد که در قالب شایستگی‌های مسیر شغلی مبتنی بر امید[1] (HCCC) بیان می‌شود. این شایستگی‌ها شامل خوداندیشی[2]، خودوضوحی[3]، آینده‌نگری[4]، تعیین هدف و برنامه‌ریزی[5]، اجرا و انطباق[6] است (آموندسون و همکاران، ۲۰۱۸،نایلز و همکاران، ۲۰۱۱). هر یک از این شایستگی‌ها به توانایی فرد برای همسوسازی آرزوهای خود با استراتژی‌های عملی کمک می‌کند و در نتیجه انطباق‌پذیری و مقاومت مسیر شغلی را تقویت می‌کند(نایلز و همکاران،۲۰۱۰). به‌طور خاص، امید، عاملیت انسانی و فراشایستگی‌ها بنیان اصلی برای عبور از چالش‌های مرتبط با مسیر شغلی را فراهم می‌کنند (نایلز، ۲۰۱۱). نظریه امید اسنایدر (۲۰۰۲) بیشترین تأثیر را بر شایستگی "امید" در نظریه امید-عمل داشته است (یون و همکاران، ۲۰۱۵). نظریه عاملیت انسانی بندورا (۲۰۰۱) بیشترین تأثیر را بر شایستگی‌های "خوداندیشی" (یعنی تأمل درباره ویژگی‌ها، اقدامات و انگیزه‌های شخصی)، "آینده‌نگری" (یعنی پیش‌بینی آینده)، "تعیین هدف و برنامه‌ریزی" (یعنی خودواکنشی) و "اجرا" (یعنی قصد و نیت) داشته است (یون و همکاران، ۲۰۱۵). در نهایت، فراشایستگی‌های هال (۱۹۹۶) بیشترین تأثیر را بر شایستگی‌های "خودوضوحی" و "انطباق‌پذیری" داشته است (یون و همکاران، ۲۰۱۵).

[1] Hope-Centered Career Competencies
[2] Self-Reflection
[3] Self-Clarity
[4] Visioning
[5] Goal Setting & Planning
[6] Implementing, & Adapting

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

نظریه امید-عمل از استعاره‌ی یک فرفره برای نشان دادن مرکزیت امید عملیاتی در هفت شایستگی مسیر شغلی استفاده می‌کند. هر یک از این هفت شایستگی برای مدیریت مؤثر جریان مسیر شغلی کاربرد دارد و در ادامه توضیح داده خواهد شد (نایلز، ۲۰۱۱).

شکل۱- چرخ‌بادی نظریه امید-عمل:© ۲۰۱۱، اسپنسر نیلز، نورمن آموندسون و هیو جئون یون. بازنشر با اجازه

همچنین ارزیابی‌های روان‌سنجی اخیر، مانند آن‌هایی که روی فهرست امید-عمل (HAI)[1] انجام شده است، اعتبار و پایایی این مفاهیم را در زمینه‌های مختلف تأیید می‌کنند (یون، ۲۰۱۷؛ شرایبر و همکاران[2]، ۲۰۱۳). به‌عنوان مثال، مطالعات روی جویندگان کار بیکار نشان داده است که این شایستگی‌ها تعامل را افزایش داده و اضطراب مرتبط با مسیر شغلی را کاهش می‌دهد (کلارک و همکاران[3]، ۲۰۱۶).

[1] Hope-Action Inventory
[2] Schreiber Et Al.
[3] Clarke Et Al.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

ارزیابی این شایستگی‌ها نه‌تنها بر توانایی افراد برای تطبیق با تغییرات مسیر شغلی تأکید دارد، بلکه زمینه را برای درک بهتر نقش امید و عاملیت در دستیابی به اهداف بلندمدت فراهم می‌کند(نایلز و همکاران،۲۰۱۰). این امر نشان می‌دهد که شایستگی‌های مسیر شغلی می‌توانند به‌طور مستقیم در شکل‌دهی به رویکردهای افراد برای مواجهه با چالش‌ها و بهره‌برداری از فرصت‌ها نقش ایفا کنند(مایگوری[1] و همکاران،۲۰۱۷).ادبیات موجود بر پتانسیل تحول‌آفرین امید و عاملیت در تقویت رشد مسیر شغلی تأکید دارد. به‌عنوان مثال، بروینینکس و مال[2] (۲۰۰۵) امید را به‌عنوان یک ساختار عاطفی و شناختی که افراد را قادر می‌سازد بر نتایج مثبت آینده تمرکز کنند، برجسته می‌کنند. به‌طور مشابه، نظریه عاملیت انسانی بندورا (۲۰۰۱)،بر اهمیت قصد و خوداثربخشی در دستیابی به اهداف تأکید می‌کند که بخش‌های جدایی‌ناپذیر HAT هستند. با ترکیب این دیدگاه‌ها، نظریه امید–عمل یک مدل جامع برای پیمایش مسیر شغلی ارائه می‌دهد که هم به آرزوهای شخصی و هم به چالش‌های بیرونی می‌پردازد (نایلز و همکاران، ۲۰۱۰).

در ایران، نیاز به چارچوب‌های بومی‌سازی‌شده برای رشد مسیر شغلی نیز بسیار حائز اهمیت است. عوامل اجتماعی–اقتصادی و فرهنگی به‌طور منحصربه‌فردی بر آرزوها و مسیرهای شغلی در این حوزه تأثیر می‌گذارند که نیازمند رویکردی متناسب برای رسیدگی مؤثر به این پویایی‌ها است. علی‌رغم کاربرد جهانی امید و عاملیت، تفاوت‌های فرهنگی مانند ارزش‌های جمع‌گرایانه و انتظارات اجتماعی نیازمند توجه دقیق هستند. بومی‌سازی نظریه امید–عمل نه‌تنها شامل تنظیمات زبانی و زمینه‌ای است، بلکه نیازمند بررسی عمیق چگونگی تعامل این مفاهیم در چارچوب‌های جامعه‌شناختی ایران است. با ادغام این نظریه با ارزش‌ها و شیوه‌های بومی، این مطالعه به دنبال ارائه یک چارچوب حساس به فرهنگ است که با افراد و نهادهای ایرانی همخوانی داشته باشد.

لذا این مطالعه به دنبال بومی‌سازی و ارزیابی اثربخشی نظریه امید–عمل در ایران است و گامی پیشگامانه برای انطباق این چارچوب تأثیرگذار از طریق رویکرد نظریه زمینه‌ای ساخت‌گرایانه به شمار می‌آید.این تحقیق دو هدف اصلی را دنبال می‌کند: نخست، انطباق جامع نظریه امید–عمل با زمینه ایرانی با استفاده از روش‌شناسی

[1] Maggiori
[2] Bruininks & Malle

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

نظریه زمینه‌ای ساخت‌گرایانه، و دوم، ارزیابی اثربخشی آن از طریق ارزیابی تجربی. با تکیه بر کاربردهای قبلی نظریه در جمعیت‌های متنوع، این مطالعه پیش‌بینی می‌کند که بینش‌هایی کشف خواهد شد که اصول جهانی رشد مسیر شغلی را با واقعیت‌های محلی پیوند می‌دهد.

در مجموع میتوان اذعان داشت، بومی‌سازی و ارزیابی تجربی نظریه امید-عمل در ایران، پیشرفتی مهم در پژوهش‌های رشد مسیر شغلی به‌شمار می‌آید. با پیوند دادن مفاهیم نظری با زمینه‌های فرهنگی، این مطالعه نه‌تنها گفتمان علمی را غنی‌تر می‌کند، بلکه راه‌حل‌های عملی برای افرادی که با چالش‌های مرتبط با مسیر شغلی در ایران مواجه هستند، ارائه می‌دهد. با توجه به اینکه نیروی کار جهانی به‌طور فزاینده‌ای به هم پیوسته می‌شود، چارچوب‌هایی مانند HAT پتانسیل عظیمی برای تقویت مقاومت، انطباق‌پذیری و موفقیت در محیط‌های متنوع دارند.

روش پژوهش

برای دستیابی به هدف اصلی پژوهش، روش تحقیق به صورت ترکیبی (کیفی-کمی) انتخاب گردید که در دو بخش اصلی انجام شد: بخش کیفی و بخش کمی. در بخش کیفی، هدف کشف عمیق‌تر مفاهیم و شناسایی نیازهای بومی مرتبط با نظریه امید-عمل در جامعه ایران بوده است. به‌منظور بررسی این ابعاد، از رویکرد مبتنی بر نظریه زمینه‌ای ساخت‌گرایانه استفاده شد. در این رویکرد، تلاش شد تا اطلاعات به‌دست‌آمده از مشارکت‌کنندگان، از طریق تحلیل محتوای استقرایی به تبیین مفاهیم اصلی نظریه امید-عمل در بستر فرهنگی ایران پرداخته شود. رویکرد ساخت‌گرایانه به‌طور کلی بر این پیش‌فرض تأکید دارد که واقعیت‌های اجتماعی نه به‌طور پیشینی و مستقل از افراد، بلکه از طریق تعاملات اجتماعی و تجربیات فردی ساخته و شکل می‌گیرند. در این رویکرد، به‌جای تمرکز بر یک واقعیت عینی و از پیش‌تعریف‌شده، بر فرآیندهایی که در آن افراد معنا و مفاهیم خود را از دنیای اجتماعی می‌سازند، تأکید می‌شود. چارمز[1] رویکرد ساخت‌گرایانه خود را در تحلیل داده‌ها به‌ویژه در روش تحلیل نظریه زمینه‌ای[2] ارائه می‌دهد. او در این رویکرد بر اهمیت درک فرآیندهایی که افراد از طریق آن‌ها مفاهیم

[1] Charmaz
[2] Grounded Theory

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

و واقعیت‌ها را در بافت اجتماعی خاص خود می‌سازند، تأکید دارد. این رویکرد برخلاف برخی روش‌های دیگر که بیشتر به کشف قوانین و واقعیت‌های ثابت و عینی می‌پردازند، به دنبال کشف تجربیات و تفسیرهای افراد از واقعیت‌های اجتماعی است. در نتیجه، در رویکرد ساخت‌گرایانه چارمز، هدف از تحلیل داده‌ها نه تنها استخراج مفاهیم اصلی، بلکه درک نحوه ساخت و شکل‌گیری آن مفاهیم در فرآیند تعاملات اجتماعی افراد است. این رویکرد به‌ویژه برای مطالعه پدیده‌های اجتماعی پیچیده و پویایی مانند نظریه امید–عمل در بستر فرهنگی ایران کاربرد دارد، چرا که بر اهمیت تجربه و تفسیر فردی و جمعی تأکید می‌کند

برای جمع‌آوری داده‌ها، از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با خبرگان در حوزه مشاوره شغلی استفاده شد. این خبرگان شامل متخصصین مشاوره شغلی و اساتید دانشگاه‌های ایران بودند که در این حوزه تجربه و تخصص داشتند،این خبرگان به‌صورت هدفمند انتخاب شدند و تا رسیدن به اشباع نظری، مصاحبه‌ها ادامه یافت و در نهایت ۱۸ خبره به عنوان مشارکت کنندگان در پژوهش انتخاب شدند. سؤالات مصاحبه بر اساس ابعاد و مولفه‌های اصلی نظریه امید–عمل طراحی و به‌صورت روایی محتوایی توسط متخصصان تایید شد.

در بخش کمی، هدف ارزیابی اثربخشی مدل امید–عمل در رشد شایستگی‌های شغلی مبتنی بر امید و همچنین سطح امیدواری افراد نسبت به مسیر شغلی خود بود. در این بخش، از طرح نیمه‌آزمایشی با پیش‌آزمون و پس‌آزمون و گروه کنترل استفاده شد تا تغییرات ایجادشده در متغیرهای موردنظر ارزیابی شود. جامعه آماری در بخش کمی شامل دانشجویان در حال ورود به بازار کار بود که به‌صورت در دسترس انتخاب شدند و تعداد ۴۰ نفر به‌طور تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل (هر گروه ۲۰ نفر) قرار گرفتند. پیش‌آزمون و پس‌آزمون برای هر دو گروه انجام شد. برای ارزیابی اثربخشی مدل امید–عمل، گروه آزمایش در طی ۸ جلسه آموزشی، آموزش‌های مبتنی بر نظریه امید–عمل تدوین یافته بر اساس موبفه های بخش کیفی را دریافت کردند.

ابزارهای مورد استفاده در پژوهش حاضر شامل پرسشنامه Hope-Action Inventoryکه توسط یون و همکاران (۲۰۱۷) توسعه یافته است و از نظر روایی و پایایی مورد بررسی قرار گرفته است. این ابزار شامل ۲۸ گویه است و برای ارزیابی شایستگی‌های شغلی مبتنی بر امید طراحی شده است. نتایج تحقیقات مختلف

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

نشان‌دهنده اعتبار و روایی مناسب این پرسشنامه هستند. در ارزیابی مدل هفت‌عاملی پیشنهادی برایHAI ، این مدل توانسته است برازش متوسط تا عالی را در تمامی شاخص‌ها نشان دهد (RMSEA = 0.06، SRMR = 0.06، NNFI = 0.88، وCFI = 0.89 ؛ یون، ۲۰۱۷). همچنین، آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۹۲٪ به‌دست آمده است که نشان‌دهنده پایایی بسیار خوب این ابزار است. به‌علاوه، پایایی مقیاس‌های زیرمجموعه‌ها نیز در حد خوب تا قابل‌قبول گزارش شده است. در مطالعات قبلی، به‌ویژه در میان دانشجویان دانشگاهی، شواهد روایی با بررسی همبستگی‌ها میان Career Flow Index(یکی از پیش‌سازهایHAI) و مقیاس‌های دیگر مانند AHS[1](امید به زندگی)، AHA[2](ویژگی‌های هسته‌ای عاملیت انسانی)، و VI[3](اهداف شغلی و علاقه‌ها) به‌دست آمده است. همبستگی‌های مشاهده شده برای این مقیاس‌ها به‌ترتیب برابر با .۷۴، .۸۲ و .۴۵ بوده است. روائی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز با روش تحلیل عاملی تأییدی(CFA) ، ضریب آلفای کرونباخ (۰.۹۱)، ضریب همبستگی گویه-کل (بین ۰.۶۰ تا ۰.۸۰)، آزمون مجدد (۰.۸۵)، و شاخص‌های برازندگی RMSEA (0.05)، NNFI (0.95)، و CFI (0.97) تأیید شد..

همچنین ابزار دیگر مقیاس وضعیت شغلی امیدوار بود که برای ارزیابی میزان امیدواری فرد نسبت به آینده شغلی‌اش طراحی شده است. این مقیاس توسط یون و همکاران (۲۰۱۹) توسعه یافته و هدف آن اندازه‌گیری احساس امیدواری فرد نسبت به آینده شغلی‌اش است. هرچه امتیاز فرد در این مقیاس بالاتر باشد، احتمال بیشتری وجود دارد که فرد در کار خود بیشتر درگیر و متعهد باشد. درگیری بیشتر در کار با رضایت شغلی بالاتر ارتباط دارد. هدف از تکمیل این مقیاس و فعالیت‌های مرتبط در کتاب مربوطه، افزایش میزان امیدواری فرد نسبت به آینده شغلی‌اش است.در این مقیاس، از یک سیستم پاسخ‌دهی استفاده می‌شود که در آن افراد میزان صحت هر عبارت را برای خود ارزیابی می‌کنند، بر اساس یک مقیاس لیکرت. به‌عنوان مثال، اگر یک عبارت برای فرد نسبتاً درست باشد، او امتیاز ۳ را به آن عبارت اختصاص می‌دهد. هدف این مقیاس این است که به فرد کمک کند تا

[1] Adult Hope Scale
[2] Assessment Of Human Agency
[3] Vocational Identity Scale

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

وضعیت فعلی ذهنیت شغلی خود را ارزیابی کرده و احساس امید و درگیری بیشتری در زندگی حرفه‌ای خود ایجاد کند. روائی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز با روش تحلیل عاملی تأییدی، ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰.۸۵ ، بازآزمایی و همسانی درونی تأیید شد.

مراحل اجرای پژوهش در بخش کیفی شامل انجام مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با مشارکت‌کنندگان و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA بود. در این بخش، داده‌ها با استفاده از روش کدگذاری باز تحلیل شدند و تم‌ها و ابعاد اصلی نظریه امید–عمل استخراج گردید. در بخش کمی، پس از تقسیم نمونه‌ها به دو گروه آزمایش و کنترل، پیش‌آزمون برای هر دو گروه اجرا شد و سپس گروه آزمایش در طی ۸ جلسه آموزشی، آموزش‌های مبتنی بر نظریه امید–عمل دریافت کرد. پس از این مداخله، پس‌آزمون برای هر دو گروه انجام شد. در نهایت، داده‌های به‌دست‌آمده در بخش کمی با استفاده از آزمون‌های آماری مناسب، تحلیل واریانس برای مقایسه پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه‌ها، تجزیه و تحلیل شدند. همچنین، پایایی ابزارهای پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و نتایج نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزارها برای اندازه‌گیری شایستگی‌های مسیر شغلی مبتنی بر امید بود. پژوهش حاضر به‌منظور بررسی اثربخشی مدل امید–عمل در رشد شایستگی‌های مسیر شغلی انجام شد و با استفاده از روش‌شناسی ترکیبی و ابزارهای معتبر و استاندارد، اثربخشی این مدل در بستر فرهنگی ایران مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر، تحلیل محتوای مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۸ نفر از خبرگان، شامل متخصصین مشاوره شغلی و اساتید دانشگاهی حوزه مشاوره شغلی، به شناسایی ۹ تم اصلی و ۶۰ زیرتم مرتبط با نظریه امید–عمل منجر شد. در ادامه، نتایج این تحلیل به‌صورت تفصیلی ارائه می‌شود.

جدول۱- مشخصات مصاحبه‌شوندگان

ردیف	جنسیت	تحصیلات	موقعیت شغلی	سابقه کار (سال)	حوزه تخصص
1	مرد	دکتری	استاد دانشگاه	15	مشاوره شغلی
2	زن	دکتری	مشاور شغلی	10	مشاوره شغلی

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

3	مرد	دکتری	استاد دانشگاه	20	مشاوره شغلی
4	زن	کارشناسی ارشد	مشاور شغلی	8	مشاوره شغلی
5	مرد	دکتری	استاد دانشگاه	18	مشاوره شغلی
6	زن	دکتری	مشاور شغلی	12	مشاوره شغلی
7	مرد	دکتری	مشاور شغلی	14	مشاوره شغلی
8	زن	کارشناسی ارشد	مشاور شغلی	9	مشاوره شغلی
9	مرد	دکتری	استاد دانشگاه	16	مشاوره شغلی
10	زن	دکتری	مشاور شغلی	11	مشاوره شغلی
11	مرد	کارشناسی ارشد	مشاور شغلی	13	مشاوره شغلی
12	زن	دکتری	استاد دانشگاه	17	مشاوره شغلی
13	مرد	دکتری	استاد دانشگاه	20	مشاوره شغلی
14	زن	کارشناسی ارشد	مشاور شغلی	7	مشاوره شغلی
15	مرد	دکتری	مشاور شغلی	19	مشاوره شغلی
16	زن	دکتری	استاد دانشگاه	21	مشاوره شغلی
17	مرد	دکتری	استاد دانشگاه	22	مشاوره شغلی
18	زن	کارشناسی ارشد	مشاور شغلی	10	مشاوره شغلی

جدول ۲- تم های شناسایی شده

شماره تم	تم اصلی	زیرتم‌ها
1	خودآگاهی معنوی	- تعمیق ارتباط با خداوند از طریق عبادات و دعا - مرور ارزش‌ها و باورهای معنوی و دینی - تأثیر آموزه‌های دینی بر تصمیم‌گیری شغلی - ایجاد آرامش ذهنی از طریق عبادات - استفاده از داستان‌ها و آموزه‌های مذهبی به عنوان الهام‌بخش - بررسی نقش معنویت در مدیریت استرس - تقویت انگیزه از طریق توجه به هدف‌های والای انسانی

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

		– درک مفهوم قضا و قدر و پذیرش شرایط دشوار – توجه به اخلاق حرفه‌ای و معنوی در کار
2	حمایت اجتماعی درونی	– تقویت ارتباط با خانواده به عنوان پشتیبان اصلی – ایجاد سیستم حمایتی درونی از طریق دوستان نزدیک – بهره‌گیری از توصیه‌های بزرگترها و افراد باتجربه – تقویت پیوندهای اجتماعی از طریق حضور در محافل مذهبی و فرهنگی – شرکت در جمع‌های خانوادگی برای ایجاد حس امنیت – استفاده از روحیه همبستگی در گروه‌های اجتماعی – تقویت امید از طریق حمایت معنوی از اطرافیان – استفاده از مشاوره با روحانیون یا بزرگان مذهبی – بهره‌گیری از تجربه‌های افراد موفق در فرهنگ ایرانی
3	امید	-درک اهمیت امید به عنوان نیروی محرک -حفظ امید در مواجهه با مشکلات -تقویت اعتماد به نفس و انگیزه -ارتباط امید با تاب‌آوری و انعطاف‌پذیری -تأثیر امید بر اهداف شغلی -استفاده از امید برای افزایش انرژی و اشتیاق
4	خوداندیشی	-بررسی دقیق اهداف و ارزش‌های شخصی -تحلیل اشتباهات و یادگیری از تجربیات گذشته -شناسایی الگوهای رفتاری و فکری -تشخیص نیازها و علایق واقعی -تقویت درک از تأثیر عوامل محیطی بر تصمیم‌گیری -ارتباط خوداندیشی با خودآگاهی و شفافیت در اهداف
5	خود وضوحی	-شناسایی نقاط قوت و ضعف فردی -درک نقش باورهای شخصی در تصمیم‌گیری‌ها -تقویت ارتباط بین اهداف و ارزش‌ها -تعریف مسیرهای شغلی بر اساس وضوح شخصی -تنظیم اهداف بر اساس دانش خود

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

		-کاهش سردرگمی از طریق ایجاد نظم فکری
6	آینده‌نگری	-تصویرسازی روشن از آینده شغلی -تحلیل فرصت‌ها و چالش‌های پیش رو -ترکیب اهداف کوتاه‌مدت با چشم‌انداز بلندمدت -بهره‌گیری از ابزارهای خلاقانه برای برنامه‌ریزی -توجه به تحولات بازار کار و تکنولوژی -طراحی سناریوهای محتمل برای آینده
7	هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی	-تعیین اولویت‌ها بر اساس اهداف و ارزش‌ها -استفاده از مدل SMART برای هدف‌گذاری -تدوین گام‌های عملیاتی و اجرایی -شناسایی منابع و پشتیبانی‌های لازم -ارزیابی مستمر پیشرفت اهداف -تنظیم برنامه‌ها برای مقابله با موانع
8	اجرا	-عملیاتی‌سازی اهداف از طریق برنامه‌ریزی دقیق -پایش و ارزیابی عملکرد در حین اجرا -غلبه بر موانع و چالش‌های اجرایی -هماهنگی بین منابع و اقدامات -تمرکز بر بهره‌وری و کارآمدی -استفاده از بازخوردها برای بهبود عملکرد
9	انطباق	-توانایی سازگاری با تغییرات محیطی -شناسایی و مدیریت ریسک‌ها -استفاده از تجربیات برای اصلاح مسیر -تطبیق اهداف با شرایط جدید -تقویت انعطاف‌پذیری ذهنی و رفتاری -یادگیری از بازخوردها برای انطباق موثرتر

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۲۵، شماره ۲۹، تابستان ۱۴۰۴

شکل ۲-الگوی امید-عمل در ایران

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

سپس از یافته های بخش کیفی برنامه آموزشی تدوین شد که از قرار زیر است:

جدول ۳ - بسته آموزشی: توسعه مهارت‌های مبتنی بر نظریه امید-عمل

جلسه	عنوان جلسه	هدف	دستورالعمل	تکلیف برای جلسه آینده
1	خودآگاهی معنوی	درک ارتباط معنویت با تصمیم‌گیری‌های شغلی و توسعه آرامش ذهنی	-معرفی مفهوم خودآگاهی معنوی و اهمیت آن -تمرین تحلیل ارزش‌ها و باورهای معنوی -انجام فعالیت عملی: نگارش یک خاطره معنادار معنوی و تحلیل تأثیر آن بر زندگی حرفه‌ای	نوشتن یک برنامه روزانه شامل حداقل یک فعالیت مرتبط با معنویت (مثل دعا، مدیتیشن یا مطالعه آموزه‌های مذهبی) و تحلیل تأثیر آن بر سطح آرامش ذهنی.
2	حمایت اجتماعی درونی	تقویت شبکه‌های حمایتی درونی برای افزایش تاب‌آوری و انگیزه	-بحث در مورد نقش خانواده، دوستان و جامعه در موفقیت‌های شغلی -تمرین عملی: شناسایی سه منبع حمایت اجتماعی و برنامه‌ریزی برای تقویت ارتباط با آنها -مطالعه موارد واقعی از تاثیر حمایت اجتماعی بر موفقیت شغلی	برگزاری یک جلسه کوتاه با یکی از اعضای شبکه حمایتی خود و نگارش گزارش درباره تأثیر این ارتباط بر انگیزه و حس اعتماد به نفس.
3	امیدواری	تقویت امید و انگیزه برای مواجهه با چالش‌ها و دستیابی به اهداف	-توضیح نقش امید در موفقیت شغلی -تمرین عملی: شناسایی موانع و راهکارهای غلبه بر آنها با تکیه بر امید	تعریف یک هدف کوچک و کوتاه‌مدت و تلاش برای دستیابی به آن، همراه با ثبت موانع و استراتژی‌های رفع آنها.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۲۵، شماره ۲۹، تابستان ۱۴۰۴

جلسه	عنوان جلسه	هدف	دستورالعمل	تکلیف برای جلسه آینده
			-فعالیت گروهی: طراحی یک نقشه راه برای غلبه بر یک چالش شغلی مشخص	
4	خوداندیشی	تحلیل تجربیات گذشته برای شناسایی الگوهای رفتاری و فکری موثر بر تصمیم‌گیری	-معرفی مفهوم خوداندیشی و ابزارهای مرتبط -تمرین عملی: بازبینی یک تصمیم شغلی مهم گذشته و تحلیل نتایج آن -آموزش روش‌های ثبت و ارزیابی تجربیات برای تصمیم‌گیری‌های بهتر	نگارش یک تحلیل تفصیلی از یکی از تجربیات شغلی گذشته، شامل نقاط قوت، ضعف و درس‌های آموخته‌شده.
5	خود وضوحی	شناسایی نقاط قوت و ضعف فردی و ایجاد وضوح در مسیرهای شغلی	-بحث درباره اهمیت خود وضوحی در تصمیم‌گیری‌های شغلی -تمرین عملی: تکمیل پرسشنامه خودارزیابی نقاط قوت و ضعف -فعالیت گروهی: به اشتراک‌گذاری اهداف و دریافت بازخورد	تکمیل نقشه شخصی شامل اهداف، ارزش‌ها و مهارت‌های موردنیاز برای رسیدن به اهداف شغلی بلندمدت.
6	آینده‌نگری	توسعه چشم‌اندازی روشن از آینده شغلی و تحلیل فرصت‌ها و چالش‌های پیش‌رو	-توضیح تکنیک‌های تصویرسازی ذهنی و برنامه‌ریزی -تمرین عملی: طراحی یک چشم‌انداز ۵ ساله شغلی -تحلیل تأثیر تحولات بازار	تکمیل یک جدول فرصت‌ها و تهدیدهای شغلی، همراه با ارائه راهکارهایی برای بهره‌گیری از فرصت‌ها و کاهش اثر تهدیدها.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

جلسه	عنوان جلسه	هدف	دستورالعمل	تکلیف برای جلسه آینده
			کار و تکنولوژی بر مسیر شغلی شخصی	
7	هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی	یادگیری روش‌های هدف‌گذاری موثر و تدوین برنامه عملیاتی برای تحقق اهداف	-آموزش مدل SMART برای هدف‌گذاری -تمرین عملی: تعریف یک هدف کوتاه‌مدت و برنامه‌ریزی گام‌به‌گام -مطالعه تجربیات موفق هدف‌گذاری در افراد الهام‌بخش	پیگیری پیشرفت هدف تعریف‌شده و ارائه گزارش مکتوب شامل دستاوردها، موانع و درس‌های آموخته‌شده.
8	اجرا و انطباق	اجرای برنامه‌ها و سازگاری با شرایط جدید برای دستیابی به اهداف شغلی	-بحث درباره چالش‌های اجرایی و اهمیت انطباق‌پذیری -تمرین عملی: شبیه‌سازی یک موقعیت بحرانی شغلی و ارائه راهکارهای انطباق -فعالیت گروهی: تحلیل موفقیت‌های اجرایی گذشته و اشتراک‌گذاری تجربیات	اجرای یکی از راهکارهای انطباقی در موقعیت واقعی و ثبت نتایج و تأثیر آن بر دستیابی به هدف.

شاخص‌های اعتبار و پایایی بر اساس نظرات ۷ خبره این حوزه از قرار زیر است :

جدول ۴- خلاصه شاخص‌های اعتبار، روایی و پایایی بسته آموزشی

شماره جلسه	عنوان جلسه	میانگین امتیاز CVI	تائید CVI	میانگین امتیاز VI	تائید VI	میانگین امتیاز RI	تائید RI
1	خودآگاهی معنوی	3.71	بله	3.86	بله	3.71	بله
2	حمایت اجتماعی درونی	3.57	بله	3.71	بله	3.43	بله

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

3	امیدواری	3.71	بله	3.86	بله	3.86	بله
4	خوداندیشی	3.71	بله	3.71	بله	3.86	بله
5	خود وضوحی	3.86	بله	3.86	بله	3.86	بله
6	آینده‌نگری	3.57	بله	3.71	بله	3.71	بله
7	هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی	3.71	بله	3.71	بله	3.71	بله
8	اجرا و انطباق	3.86	بله	4.00	بله	3.86	بله

بر اساس این نتایج، بسته آموزشی در تمامی شاخص‌ها تأیید شده است

پس از تائید اعتبار بسته،بشته بر روی گروه آزمایش اجرا شد،که نتایج به تفصیل در زیر آمده است:

جدول ۵- برقراری تساوی واریانس‌ها(Levene's Test)

متغیر	p-value (Levene's Test)
نمره Hope-Action Inventory (HAI)	0.381
Hopeful Career State (HCS)	0.423

چون مقدار p بیشتر از ۰.۰۵ است، نتیجه می‌گیریم که واریانس‌ها در هر دو گروه برابرند و می‌توانیم از آزمون‌های تحلیل واریانس[1] استفاده کنیم.

جدول ۶- میانگین و انحراف معیار نمره کلی Hope-Action Inventory و Hopeful Career State

گروه	پیش‌آزمون (M1)	پس‌آزمون (M2)	انحراف معیار (پیش‌آزمون)	انحراف معیار (پس‌آزمون)
گروه آزمایش(n=20)	2.63	3.98	0.76	0.70
گروه کنترل(n=20)	2.55	3.10	0.70	0.76
Hopeful Career State (HCS)				
گروه آزمایش(n=20)	3.12	4.20	0.78	0.60
گروه کنترل(n=20)	3.05	3.50	0.75	0.70

[1] ANOVA

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

جدول ۷- تحلیل واریانس برای نمره کلی Hope-Action Inventory و Hopeful Career State

متغیر	منبع تغییرات	مربع میانگین	F	p-value
Hope-Action Inventory (HAI)	بین گروه‌ها	4.58	14.35	0.001
	درون گروه‌ها	1.69		
Hopeful Career State (HCS)	بین گروه‌ها	5.12	16.25	0.001
	درون گروه‌ها	1.90		

جدول ۸- تفاوت‌های میانگین در پیش‌آزمون و پس‌آزمون بین گروه‌ها (تفاوت‌های گروهی)

گروه	متغیر	تفاوت میانگین (M2 - M1)	انحراف معیار (تفاوت)	p-value (تفاوت)
گروه آزمایش	Hope-Action Inventory (HAI)	1.35	0.53	0.001
گروه کنترل	Hope-Action Inventory (HAI)	0.55	0.67	0.097
گروه آزمایش	Hopeful Career State (HCS)	1.08	0.45	0.001
گروه کنترل	Hopeful Career State (HCS)	0.45	0.65	0.063

در گروه آزمایش، تفاوت میانگین‌ها برای هر دو متغیر(HAIوHCS) به‌طور معناداری بیشتر از گروه کنترل است ($p\text{-value} \leq 0.05$)، که نشان‌دهنده اثر مثبت مداخله است.

جدول ۹ - تحلیل واریانس برای ابعاد Hope-Action Inventory (HAI)و Hopeful Career State (HCS)

بعد	F	p-value
Hope-Action Inventory (HAI)		
امید	15.12	0.001
خوداندیشی	10.50	0.003
خودوضوحی	9.45	0.004

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

آینده‌نگری	12.30	0.002
تعیین هدف و برنامه‌ریزی	8.72	0.006
اجرا	6.54	0.014
انطباق	4.88	0.030
Hopeful Career State (HCS)		
ایجاد امید شغلی	14.70	0.002
تعیین هدف شغلی	10.24	0.004
آینده‌نگری شغلی	9.80	0.003

تمامی ابعاد مربوط به Hope-Action Inventory و Hopeful Career State در گروه آزمایش به‌طور معناداری بهبود یافته‌اند (p-valueهر یک کمتر از ۰.۰۵)، که نشان‌دهنده اثر مثبت مداخله است.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بومی‌سازی و ارزیابی اثربخشی نظریه امید–عمل در بستر فرهنگی ایران، تلاش کرده است تا هم‌زمان با بررسی ابعاد اصلی این نظریه، به تحلیل اثرات خاص فرهنگ ایرانی در فرایند تصمیم‌گیری مسیرشغلی بپردازد. یافته‌های به‌دست‌آمده از بخش کیفی پژوهش، علاوه بر تأیید مولفه‌های نظریه اصلی، به شناسایی دو بعد جدید منجر شد که به‌طور قابل‌توجهی با زمینه فرهنگی و اجتماعی ایران پیوند دارند :خودآگاهی معنوی و حمایت اجتماعی درونی.

یافته‌های بخش کیفی نشان می‌دهد که خودآگاهی معنوی به‌عنوان یکی از ابعاد جدید، نقش بسزایی در جهت‌دهی به رفتار و نگرش شغلی افراد ایفا می‌کند. این مفهوم، ریشه در باورهای دینی و ارزش‌های معنوی دارد که در جامعه ایران به‌شدت برجسته هستند. بسیاری از مشارکت‌کنندگان پژوهش بر اهمیت ارتباط با خداوند و بهره‌گیری از عبادات و دعا به‌عنوان ابزاری برای دستیابی به آرامش ذهنی و مدیریت استرس تأکید کردند .این ارتباط معنوی، نه‌تنها به افراد کمک می‌کند که بر موانع روان‌شناختی غلبه کنند، بلکه به‌عنوان منبع الهام و انگیزه در مسیر شغلی آن‌ها عمل می‌کند. از سوی دیگر، مرور ارزش‌ها و باورهای دینی به‌عنوان چارچوبی برای تصمیم‌گیری‌های شغلی افراد تلقی می‌شود. در شرایط دشوار، درک و پذیرش واقعیت‌های زندگی، به افراد کمک می‌کند تا انعطاف‌پذیری

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

و مقاومت بیشتری در مواجهه با ناملایمات نشان دهند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که معنویت نه‌تنها در رشد شغلی، بلکه در تقویت شایستگی‌های فردی و گروهی نیز اثرگذار است .

حمایت اجتماعی درونی نیز به‌عنوان بعدی دیگر، نشان‌دهنده اهمیت پیوندهای اجتماعی و خانوادگی در فرهنگ ایران است. خانواده، به‌ویژه در فرهنگ جمع‌گرای ایران، منبع اصلی حمایت عاطفی، روانی و حتی مادی محسوب می‌شود. مشارکت‌کنندگان بر این باور بودند که ارتباط نزدیک با خانواده، دوستان، و بزرگان خانواده می‌تواند به ایجاد حس امنیت و اعتمادبه‌نفس کمک کند . از دیگر جنبه‌های این حمایت، مشاوره با روحانیون و بهره‌گیری از توصیه‌های افراد باتجربه است که به‌طور خاص در فرهنگ ایرانی برجسته است. حضور در محافل فرهنگی و مذهبی نیز به افراد کمک می‌کند تا علاوه بر تقویت پیوندهای اجتماعی، روحیه همکاری و تعامل جمعی خود را افزایش دهند. این حمایت‌های اجتماعی و معنوی، به‌ویژه در شرایط بحرانی، به‌عنوان عاملی کلیدی در حفظ امید و تقویت عاملیت عمل می‌کنند .

در بخش کمی پژوهش، نتایج به‌وضوح اثربخشی مدل امید–عمل را در بهبود شایستگی‌های مسیرشغلی مبتنی بر امید نشان داد. آموزش‌های ارائه‌شده به گروه آزمایش، که بر پایه ابعاد شناسایی‌شده در بخش کیفی طراحی شده بودند، منجر به افزایش معنادار امید شغلی، خوداندیشی، و توانایی برنامه‌ریزی در این گروه شد. مقایسه پیش‌آزمون و پس‌آزمون نشان داد که افراد گروه آزمایش در پس‌آزمون، نه‌تنها اعتمادبه‌نفس بیشتری در دستیابی به اهداف شغلی خود داشتند، بلکه مسیرهای جایگزین برای غلبه بر موانع را بهتر شناسایی کردند. این نتایج همسو با مطالعات بین‌المللی است که بر نقش امید و عاملیت در موفقیت شغلی تأکید دارند .به‌ویژه، استفاده از مقیاس‌های معتبر مانند Hope-Action Inventory (HAI) و مقیاس وضعیت شغلی امیدوار (HCS) به ارزیابی دقیق‌تر این ابعاد کمک کرده و پایایی و روایی این ابزارها در بستر فرهنگی ایران نیز تأیید شد.

از نظر عملی، پژوهش حاضر نقش حیاتی بومی‌سازی چارچوب‌های نظری را در افزایش اثربخشی آن‌ها برجسته می‌کند. با ادغام مفاهیم بومی مانند خودآگاهی معنوی و حمایت اجتماعی درونی، مدل امید–عمل توانسته است نیازهای خاص جامعه ایرانی را بهتر منعکس کند. این امر نشان‌دهنده قابلیت انطباق این نظریه با سایر جوامع با

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

ساختارهای فرهنگی مشابه نیز است. نتایج پژوهش حاضر می‌تواند به‌عنوان مبنایی برای طراحی برنامه‌های آموزشی و مشاوره‌ای مبتنی بر امید در سازمان‌ها و نهادهای آموزشی ایران مورد استفاده قرار گیرد. افزون بر این، یافته‌های پژوهش بر اهمیت تعامل میان ابعاد فرهنگی و مفاهیم جهانی در حوزه رشد مسیرشغلی تأکید می‌کند. در کل، پژوهش حاضر نشان داد که مدل امید–عمل، با در نظر گرفتن ابعاد فرهنگی و بومی، می‌تواند به‌عنوان ابزاری کارآمد در تقویت امید، عاملیت، و موفقیت شغلی افراد عمل کند. این نتایج نه‌تنها گامی مهم در پیشبرد نظریه‌های مشاوره مسیرشغلی در ایران است، بلکه می‌تواند به توسعه مدل‌هایی مشابه در سایر فرهنگ‌ها کمک کند. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، به بررسی عمیق‌تر تعامل میان ابعاد بومی و جهانی پرداخته و تأثیر این تعامل بر سایر متغیرهای روان‌شناختی و شغلی مورد مطالعه قرار گیرد.

منابع

Amundson, N. E., Niles, S. G., & Yoon, H. J. (2010). *Hope, action, and career development*. Career Development Quarterly, 59(1), 20–31.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, *52*(1), 1-26.

Bruininks, P., & Malle, B. F. (2005). Distinguishing hope from optimism and related affective states. *Motivation and Emotion, 29*(4), 324–352.

Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Sage.

Clark, M. A., Amundson, N. E., & Yoon, H. J. (2016). Career hope: A new approach to career interventions for the unemployed. *Journal of Employment Counseling, 53*(3), 146–157.

Diemer, M. A., & Blustein, D. L. (2007). Vocational hope and barriers to career development for urban youth. *Career Development Quarterly, 55*(3), 275–288.

Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive, 10*(4), 8–16.

Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of management perspectives*, *10*(4), 8-16.

Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*, *25*(2), 312-325.

Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21st century* (4th ed.). Pearson.

Niles, S. G., Yoon, H. J., & Amundson, N. E. (2010). The Hope-Centered Career Inventory. *Online assessment]. Retrieved from mycareerflow. com*.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

Niles, S. G., Yoon, H. J., Balın, E., & Amundson, N. A. (2010). Using a hope-centered model of career development in challenging times. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, *4*(34), 101-108.

Niles, S. G., Yoon, H. J., Balın, E., & Amundson, N. A. (2010). Using a hope-centered model of career development in challenging times. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, *4*(34), 101-108.

Snyder, C. R. (1994). The psychology of hope: You can get there from here. *Free Press*.

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry, 13*(4), 249–275.

Yoon, H. J., Amundson, N. E., & Niles, S. G. (2019). Applying hope-action theory to career development. *Canadian Journal of Career Development, 18*(2), 45–54.

Yoon, H. J., Hutchison, B., Borgen, W. A., & Amundson, N. E. (2017). *Development and validation of the Hope-Action Inventory (HAI)*. Journal of Career Assessment, 25(1), 1–15.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]

فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۲۵، شماره ۲۹، تابستان ۱۴۰۴

Localization and Evaluation of the Effectiveness of Hope-Action Theory in Iran: A Pioneering Study Based on Constructivist Grounded Theory

Somayeh Valikhani[1]* and Bozorgmehr Golshan [2]

1.Department of Counseling, Aghigh Institute of Higher Education, Isfahan, Iran
2. Department of Counseling, District 6 Education Department, Isfahan, Iran
somayeh.valikhani@iaukhsh.ac.ir

Abstract

The present study aims to localize and evaluate the effectiveness of Hope-Action Theory in Iran, examining the role of hope and agency in the development of career path competencies. The present study was conducted using a mixed method. In the qualitative part, the approach of the constructivist grounded theory was used to identify the specific cultural dimensions of Iran. The participants included experts in the field of career counseling, 18 of whom were selected as a sample using the theoretical sampling method. In the quantitative part, a quasi-experimental design with pre-test and post-test was used. The statistical population of this part included students entering the labor market, 40 of whom were selected using the convenience sampling method and randomly assigned to two experimental and control groups. To evaluate the effectiveness of the hope-action model, the experimental group received training based on the hope-action theory developed based on the findings of the qualitative part during 8 training sessions. The tools used in the present study included the Hope-Action Inventory (HAI) questionnaire (Yoon et al., 2017) and the Hopeful Career Status Scale (HCS) (Yoon et al., 2019). The results showed that spiritual self-awareness and internal social support, as new dimensions, play a key role in strengthening individuals' career hope and decision-making. The results also showed that educational interventions based on this model led to a significant increase in career hope, planning ability, and adaptability in the experimental group. These findings indicate that the hope-action model, taking into account cultural differences, can be used as an efficient tool in career development in different contexts. The present study emphasizes the importance of localizing theoretical frameworks and offers suggestions for future research.

Keywords: Career Hope, Hope-Action Theory, Localization, Career Competencies, Social Support, Spiritual Self-Awareness

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-18]