

بی‌تصمیمی شغلی و روش‌های مداخله در آن

فاطمه حسینی اصل

درآمد

پژوهش‌های انجام‌شده طی ۲۰ سال گذشته به درک این مسئله که چرا بعضی از افراد مشکلات زیادی در تصمیم‌گیری شغلی دارند، درحالی‌که برخی دیگر چنین نیستند، کمک کرده‌اند. فرد ممکن است بی‌تصمیم، نامطمئن، نامصمم، نامتعهد و یا نابالغ شغلی توصیف شود که منعکس‌کننده‌ی مسائل و مشکلات شغلی او باشد. کوردون (۱۹۸۱) می‌گوید که ۲۲ تا ۵۰ درصد از دانشجویان کالج‌ها، انتخاب شغلی معینی ندارند.

بی‌تصمیمی ممکن است ریشه در اختلال شخصیتی بنیادی داشته باشد که ناتوانی در تصمیم‌گیری شغلی یکی از جلوه‌های ظهور آن است. برخی اختلالات شخصیتی که ممکن است به بی‌تصمیمی شغلی بینجامند، عبارت‌اند از: افسردگی مزمن، هیستری، پارانویا، وسواس اجباری و افسردگی شیدایی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

در تحلیل خوشه‌ای به وسیله ی فوکو، بلوم و هاتمن (۱۹۸۸)، دو گروه از دانش‌آموزان دبیرستانی که به نظر می‌رسید بی‌تصمیمی شغلی جدی دارند، مورد شناسایی قرار گرفتند. بیشتر آن‌ها سبک اسناد بیرونی داشتند و هویت شکل‌یافته ی ضعیفی را نشان دادند. (گروه می‌توانند به عنوان کسانی که بی‌تصمیمی را نشان می‌دهند، مشخص شوند.) یکی از گروه‌ها هنگام مقایسه با گروه همتایانشان، اضطراب بیش از حدی نشان دادند. در تحلیل هالند و هالند (۱۹۷۷)، ۲۵ درصد از دانش‌آموزان دبیرستانی که هیچ تصمیمی نداشتند، مجموعه‌ای از پیچیدگی‌های صفات شخصیتی زیر را نشان داده بودند:

- عدم صلاحیت در روابط بین فردی
- نداشتن اعتماد به خود
- درگیر نبودن
- اضطراب
- هویت مبهم و متغیر و مهارت‌های تصمیم‌گیری ضعیف

بی‌تصمیمی شغلی می‌تواند مانند بسیاری از اختلالات روانی، به عنوان اختلالی پیچیده و چندوجهی درک شود، اما این گرایش نیز وجود دارد که آن را نوعی اختلال رشدی معین بدانند [آکسون و بیچر^۳، ۱۹۶۷؛ کریس^۲، ۱۹۸۱؛ تایتلی و تایتلی^۵، ۱۹۸۰]. گرچه برنامه‌های جدید به کمک سیستم اطلاع‌رسانی بهتر می‌توانند ابعاد تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان را رشد دهند، اما مسئولیت فراهم کردن خدمات برای دانشجویان بی‌تصمیم را مراکز مشاوره‌ی شغلی دانشگاه‌ها برعهده دارند. دانشجویان اغلب گزارش می‌دهند، اطلاعاتی که توسط مراکز مشاوره‌ی دانشگاه‌ها ارائه داده می‌شود، کاملاً شبیه مطالبی است که سرویس‌های شغلی سنتی ارائه می‌دادند؛ برای مثال، استفاده از تست‌های علاقه. مدل شغلی سنتی، تعداد بسیار زیادی از افراد را به عنوان افراد بی‌تصمیم شغلی معرفی می‌کند و در کنار آن، برای بسیاری از دانش‌آموزان هم می‌تواند خوب باشد.

تجارب کلینیکی در مجموعه‌های متفاوت، گفته‌ی ما را تأیید می‌کنند که در بعضی دانش‌آموزان، بی‌تصمیمی بسیار پیچیده‌تر از آن است که مدل‌های سنتی درمانی بیان می‌کنند. بی‌تصمیمی شغلی مسئله‌ای پیچیده و چندبعدی است و در بسیاری از موارد ابعاد کلینیکی دارد. در یک مجموعه مطالعات جدی که توسط فوکو و هاتمن (۱۹۸۲) صورت گرفت، تأکید شد که بی‌تصمیمی شغلی یک مسئله‌ی روانی جدی است و شامل اضطراب موقعیتی و خصوصیتی، مشکلات خودادراکی و نتایج عوامل بیرونی است.

مطالعات و تحقیقات زیادی بیان می‌کنند، پویایی‌های خانواده و فرایند بی‌تصمیمی دارای ارتباط متقابل هستند. گاهی مسائل مربوط به خانواده ممکن است روی بی‌تصمیمی مراجع سایه افکند. به عبارت دیگر، بی‌تصمیمی ممکن است از درگیری بیش از حد والدین، تعارض اطلاعات یا دریافت فشار از سوی هر یک از والدین ناشی شود [عابدی، ۲۰۰۲]. هالند و هالند (۱۹۷۷) با اشاره به افرادی که تمایل به بی‌تصمیمی دارند، بیان می‌کنند: این وضعیت نتیجه‌ای از تاریخچه‌ی زندگی شخصی است که در به دست آوردن مشارکت فرهنگی لازم، اعتماد به خود، تحمل ابهامات، داشتن هویت، آگاهی از خود و محیط خود، تصمیم‌گیری شغلی و هم‌چنین مشکلات دیگر، شکست خورده است.

فوکو و هاتمن (۱۹۸۳) توصیف می‌کنند که بی‌تصمیمی شغلی مزمن، در اصطلاح برای کسانی به کار می‌رود که دچار بی‌تصمیمی منجر به ناکارآمدی روانی هستند. برای مثال، دانش‌آموزان دارای اضطراب منتشره، قادر نیستند به طور مؤثری از عهده‌ی وظایف شغلی برآیند. از اقدامات اولیه برای این افراد، کاهش ناکارآمدی روانی است که مانعی برای رشد شغلی به شمار می‌رود و لازم است، از طریق یک رابطه‌ی طولانی مدت و شدید درمانی و به صورت جدی مورد درمان قرار گیرد و فقط بعد از درمان مشکل روانی، می‌توان به مشکل بی‌تصمیمی شغلی پرداخت. فراشناخت‌های غلط و افکار ناکارآمد، از جمله مؤلفه‌های مهم در تشخیص بی‌تصمیمی هستند.

به نظر هورناک و گینگهام^۶ (۱۹۸۰)، بی‌تصمیمی شغلی نوعی تردید است و همواره با افرادی که مسئولیت تصمیم‌گیری شغلی را از خود سلب می‌کنند، همراه است. برای تصمیم‌گیری شغلی و اجتناب از ترس‌های موهوم همراه با انتخاب شغلی، از تکنیک‌های عادی استفاده می‌شود. البته عوامل روانی نیز در به وجود آوردن بی‌تصمیمی و تردید نقش بازی می‌کنند. از چشم‌انداز نظام‌های خانوادگی، وجود مرزهایی بین اعضای خانواده می‌تواند، برای کودکان مشکل‌ساز شود. تمایز یک گروه از آرزوها، افکار و اهداف خواسته‌ها، از افکار و اهداف دیگر در خانواده‌ای که مرزها در آن مشخص نشده‌اند، به سختی صورت می‌گیرد [زینگارو، ۱۹۸۳]. تصمیم‌گیری کودک، گاهی به مقاومت شدید یکی یا تعدادی از اعضای خانواده منجر می‌شود. خانواده ممکن است، به خاطر استرسی که در نتیجه‌ی یک تغییر در نظام خانواده ایجاد می‌شود و آن را تهدیدی برای کل خانواده می‌داند، کودک را پیش خود نگه دارد و مانع جدایی وی شود.

لوپز و اندروز (۱۹۸۷)، چند عامل ناکارآمدی ارتباط

خانوادگی را که موجب بی تصمیمی می شوند، چنین بیان می کنند: ناراضی روانی کودک از جدایی از والدین، و درگیری بیش از حد والدین با یکدیگر، و نیز والدین منتقد و ایرادگیر که روی تردید و بی تصمیمی کودک متمرکز می شوند و در نتیجه از بقیه ی عوامل اجتناب می کنند. اسپچورمن و هاتمن (۱۹۸۸)، ادعا می کنند، اضطراب، اغتشاش هویت و نظام های اسنادی خارجی که به رشد بی تصمیمی شغلی حاد می انجامند، از ناکارآمدی های ناشی از رشد در یک خانواده ی وابسته به الکل است. مدل تعارض جنس و مان^{۱۱} در مورد بی تصمیمی، دیدگاه نظری دیگری را برای درک طبیعت بی تصمیمی، و در پاسخ به تهدید و یا فرصتی که افراد بی تصمیم تحت تأثیر آن، شروع به تصمیم گیری می کنند، فراهم می آورد. بی تصمیمی فرد در تعاملات خانوادگی، نتیجه ی دو پاسخ خاص است: گوش به زنگ بودن^{۱۱}، یا اجتناب دفاعی^{۱۲}.

● گوش به زنگ بودن: که در نتیجه ی سطوح خیلی بالای استرس ایجاد می شود و معمولاً به یک جست و جوی ناکارآمد جنبه های گوناگون یک عمل می انجامد.

● اجتناب دفاعی: شامل سطوح متفاوتی از استرس از پایین به بالا می شود (از پایین ترین سطح استرس تا بالاترین سطح) و به وجود ترسی ناگهانی وابسته است. سه نوع مجزا از اجتناب دفاعی وجود دارد: مسامحه کاری^{۱۳}، تغییر مسئولیت، و بزرگ نمایی^{۱۴}.

اگر ریسک را بتوان با یک تصمیم نسبتاً پایین به تعویق انداخت، گرایش به استفاده از به تعویق انداختن (طفره رفتن) قوت می گیرد. اگر به تعویق انداختن^{۱۵} به عنوان خطری جدی دیده شود، ممکن است از تغییر مسئولیت برای کاهش اضطراب تصمیم گیری استفاده شو. تغییر مسئولیت معمولاً توسط فردی بی تصمیم در خانواده ای که در آن مرزها به خوبی تعریف نشده اند، یا برای فردی که وابستگی شدیدی^{۱۶} به یکی از والدین دارد، به کار می رود. اگر تغییر مسئولیت ممکن نباشد، فرد بدون تجزیه و تحلیل، موردی را انتخاب می کند که کمترین اعتراض را دارد. اگر منفعت های انتخاب به صورت اغراق آمیز یا مضرات آن کمتر از حد بیان شوند، شخص ممکن است برای کاهش اضطراب بزرگ نمایی کند.

از دیدگاه نظریه ی جنس و مان، در مراحل از تصمیم گیری که موانعی ایجاد می شود و استرس به وجود می آید، با توجه به مورد و برای کاهش استرس، یکی از موارد بالا به کار می رود. برای مثال، اجتناب دفاعی به آشکار نکردن اطلاعاتی می انجامد که در چالش هستند.

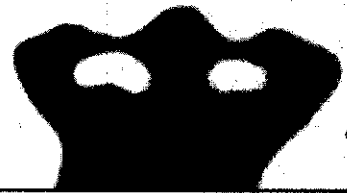
بالانتیس^{۱۷} (۱۹۸۸)، از نیازهای افراد مردد چنین نام می برد: افراد مردد قادر نیستند، شغل های مورد علاقه یا جایگزین خود را

فهرست کنند. بنابراین فهرستی تصادفی می سازند. غالباً قادر نیستند، بین خودآگاهی و آگاهی شغلی شان ارتباطی منطقی ایجاد کنند. نیازهایشان فراگیر است. آن ها خودآگاهی و آگاهی شغلی ندارند و عمدتاً تصویری منفی از خود ارائه می کنند. برای مثال، خوداظهاری منفی و کمبود توجه، یا فرایندهای فکری سردرگم و غیر مرتبط نشان می دهند. حتی اگر برای انجام کاری استعداد هوشی داشته باشند، غالباً به خاطر مشکلاتی که در روابط بین فردی دارند، از عهده ی انجام آن برنمی آیند.

اجرای پرسش نامه های سازگاری شخصیتی، از قبیل پرسش نامه ی چندوجهی «مینه سوتا»، درجه ای از اختلال روانی را که یک مرجع تجربه کرده است، نشان می دهد که با علائم زیر مشخص می شود:

● نداشتن اطلاعات در مورد خود و حرفه اش؛





فرایندهای رفتاری- سرمشق‌دهی و تداعی را در سطوح بازنمایی شناختی به کار برد. درمانگری رفتاری شناختی، نوعاً شامل رشد رابطه‌ی همکاری بین مراجع و مشاور است. درباره‌ی مشاوره‌ی شغلی، کریس^{۳۳} (۱۹۷۶) می‌گوید: مراجع و مشاور با همکاری یکدیگر، نگرش‌ها و رفتارهای مشکل‌شغلی را که با آن‌ها مواجه می‌شوند، شناسایی می‌کنند و در حین فرایند تصمیم‌گیری شغلی، دامنه‌ای از راه‌حل‌های ممکن و قاعده‌های ناکارآمد خاصی را که به بی‌تصمیمی می‌انجامد، مورد بررسی قرار می‌دهند. کرومبولتز^{۳۴} (۱۹۸۳)، فرایند زیر را برای تعیین کارایی یک قاعده‌ی خاص فردی معرفی می‌کند:

۱. بررسی فرض‌های اساسی و پیش‌فرض‌های ناشی از آن که اعتقادات (باورها) را بیان می‌کنند.
 ۲. جست‌وجوی ناسازگاری‌های بین کلمات و رفتارها؛
 ۳. امتحان پاسخ‌های ساده برای مشخص کردن بی‌کفایتی‌ها؛
 ۴. کشف تلاش مقابله‌ای که فرد برای رشد یک سازگاری (هماهنگی) غیرمنطقی انجام می‌دهند؛
 ۵. شناسایی موانع رسیدن به هدف؛
 ۶. چالش برای شناسایی اعتبار اعتقادات کلیدی؛
 ۷. به‌وجود آوردن حسی از اعتقاد و همکاری، در نتیجه‌ی احساسات سالم مراجع در آشکار کردن باورهای اصلی و افکار درونی خود.
- درایدن^{۳۵} (۱۹۷۹) اظهار می‌دارد: «از دیدگاه عقلی هیجانی، مشاور باید در شناسایی فرض‌های غیرمنطقی یا خودشکننده‌ی مراجع که در مورد خودش، دیگران و دنیای اطرافش می‌سازد، و برای این که بفهمد چرا آن‌ها چنین هستند، به او کمک کند تا با این فرضیات به چالش بپردازد و درنهایت، جایگزینی فرضیات غیرمنطقی با جانشین‌های منطقی‌تر را آغاز کند.»
- هورناک و گینگهام^{۳۶} (۱۹۸۰)، فرایند پنج مرحله‌ای زیر را برای حذف بی‌تصمیمی شغلی و به‌عنوان یک رفتار خودشکستگی، بیان می‌کنند:

۱. مقابله با ترس؛
 ۲. مسئولیت‌پذیری برای رفتار؛
 ۳. مواجهه با تاوان کوتاهی کردن (اگر از کشف شغلی اجتناب کنند، باید بهای آن را بپردازند)؛
 ۴. انتخاب درونی؛
 ۵. انجام عمل.
- بوردرز و ارکادل^{۳۷} (۱۹۸۷) اظهار می‌دارند: «انتخاب مشاوره‌ی

- خودپنداری منفی؛
- نداشتن موضوعات فکری منطقی به علت استرس هیجانی جدی و منفی (پارانویا، اسکیزوفرنیا، وسواس اضطرابی یا افسردگی شدید)؛
- روابط شخصی ناپایدار؛
- رشد اجتماعی عقب‌مانده‌ی منتج به تعویق رشد؛
- ترس‌های غیرمنطقی، از قبیل ترس از شکست یا ترس از موفقیت.

وجود اضطراب فراوان در افراد بی‌تصمیم در مقایسه با افراد تصمیم‌نگرفته، بهره‌گیری از رویکردهای ارائه‌ی خدمات موازی و مضاعف را ایجاد می‌کند [فوکو، بلوم و هاتمن، ۱۹۸۸]. آن دسته از فعالیت‌های مشاوره‌ای که برای افراد تصمیم‌نگرفته، مناسب هستند، برای افراد بی‌تصمیم (مردد) مناسب نیستند. به نظر سالومون^{۳۸} (۱۹۸۸)، اگر قرار است افراد بی‌تصمیم از زیرمجموعه‌ای از مشاوره‌ی شغلی و مداخلات راهنمایی فایده ببرند، جلساتی از مشاوره‌های فردی لازم است. فوکو، هاتمن (۱۹۸۳) و تایلر (۱۹۹۹)، اظهار می‌دارند، به دنبال ارزیابی نیازها، مشاوره‌ی فردی متمرکز بر فراشناخت‌های معیوب، از دیدگاه رفتاری شناختی یا خانواده‌درمانی متمرکز بر ناکارآمدی‌های خانواده‌ی پویا، ممکن است مناسب باشد.

پس از آن که افراد مردد تصویر روشنی از هویت خود به دست آوردند (به وسیله‌ی رشد طرحواره‌ی خویشتن قوی)، و توانایی خود را در تصمیم‌گیری و کاهش سطح اضطرابشان بالا بردند، می‌توانند شروع به درگیر شدن در فعالیت‌هایی از این قبیل کنند: اکتشاف شغلی، ارزیابی از علاقه‌ها، بررسی انتخاب‌های شغلی و مرور اطلاعات شغلی، تحصیلی و آموزشی که معمولاً در زمان تصمیم‌گیری شغلی انجام می‌گیرد. مداخلات رفتاری-شناختی^{۳۹} و مداخلات خانوادگی می‌توانند، رشد هویت را در افراد مردد تسهیل کنند.

مداخلات رفتاری-شناختی

این گونه مداخلات، به افراد مردد در شناسایی و تغییر فراشناخت‌های معیوب و باورهای غیرمنطقی کمک می‌کنند. دیدگاه «بازسازی شناختی»، به وسیله‌ی کی‌نر و کرومبولتز^{۴۰} (۱۹۸۴) و استون^{۴۱} (۱۹۸۳)، به عنوان یک هدف مهم مشاوره‌ی شغلی ارائه شده است. کیلر و ییگز (۱۹۸۲) بیان می‌کنند: «مدل یادگیری شناختی»^{۴۲} این امکان را می‌دهد که میزان اثربخشی مشاوره‌ی شغلی وسعت بیشتری پیدا کند. مشاور قادر می‌شود،

شغلی یا یک مداخله‌ی خاص، به ماهیت خودباوری و درجه‌ی مقاومت مراجع که می‌تواند مشاور را راهنمایی کند، وابسته است. مشاور، چنین چالش‌هایی را با حمایت خود متعادل می‌سازد و چالش مستقیم با باورهای مراجع را توصیه می‌کند.

«نظریه‌ی بی‌اطمینانی مثبت»^{۲۶} که توسط جلات (۱۹۸۹) مطرح شده است، مخصوصاً برای افراد مرددی که به فراشناخت‌های معیوبشان وفادارند، می‌تواند مناسب باشد. در این روش، بش و بش^{۲۷} (۱۹۸۹)، تاریخچه‌ی جامعی از مداخلات مشاوره‌ی شغلی رفتاری-شناختی را برای موارد خاص، از جمله برای دانش‌آموزی که تصمیم نگرفته است، دانش‌آموز مردد، دانش‌آموزی با مهارت‌های پایین و دانش‌آموز رویگردان از جامعه ارائه می‌دهند.

مداخلات بر پایه‌ی خانواده‌درمانی

هنگامی که پویایی‌های خانوادگی به بی‌تصمیمی افراد می‌انجامند، پیش از این‌که به مشاوره‌ی شغلی بپردازیم، به خانواده‌درمانی نیاز است. زینگارو^{۲۸} (۱۹۸۳)، سه مرحله را به منظور تقویت یک تغییر فردی برای رسیدن به سطوح بالای تصمیم‌گیری به همراه خانواده، توصیه می‌کند. به منظور کاهش سهم پویایی‌ها و خصوصیات نظام خانوادگی در تردید مراجع و کمک به او برای فهم و درک سهم خود در کل خانواده، به مراجع آموزش داده می‌شود که چه طور موضوعی مانند واکنش‌های هیجانی خودش را در خانواده مشاهده کند. اوکیشی (۱۹۸۷)، استفاده از «ترسیم»^{۲۹} را به عنوان منبعی برای کشف تأثیر پویایی‌های خانواده در رابطه با انتخاب شغل، توصیه می‌کند.

راهبردهای رفتاری-شناختی و مداخلات خانوادگی، برای فهم این‌که چه طور افکار عادت، قاعده‌های رفتاری و موضوعاتی از رفتار به مشکلات شغلی می‌انجامند، به افراد کمک می‌کنند. برای مثال می‌توان به احساس مسئولیت برای بازبینی، تغییر افکار ناکارآمد، قاعده‌ها و موضوعات رفتاری، انجام روش‌هایی که به مشکلات شغلی منجر می‌شوند و فرایند تصمیم‌گیری اشاره کرد.

نیازهای اشخاص که به سرعت شغلی را انتخاب می‌کنند یا شغلشان را تغییر می‌دهند، به شرایط بیرونی آن‌ها از قبیل طلاق، مرگ همسر، اضطراب مالی، یا تغییر معنادار در سلامت ذهنی یا بدنی وابسته‌اند. در این قبیل موارد، حق تقدم با جایگزینی کمک‌های شغلی است که با روان‌درمانی و سپس مشاوره‌ی شغلی ادامه می‌یابد. در آغاز لازم نیست که شغل تا حد زیادی با ارزش‌ها، علاقه‌ها و مهارت‌های فرد منطبق باشد، بلکه کافی است، فرصتی

برای ایجاد یک ساختار در طول بحران فراهم کند و ایجاد عزت نفس از طریق آسایش و رشد اقتصادی را به همراه آورد. سالمون (۱۹۸۲) می‌گوید: حمایت مشاوره‌ای مناسب در زمان بحران و در طول زندگی یک بزرگسال، گاهی ممکن است به ارتقای تغییرات مثبت کمک کند.

نتیجه

مراجعین بی‌تصمیم یا مردد، در واقع جمعیت خیلی پیچیده‌ای هستند که کار مشاوره با آن‌ها بسیار دشوار است. دلایل این دشواری عبارت‌اند از: نخست، آن‌ها معمولاً به یک دوره‌ی طولانی مشاوره فردی احتیاج دارند که در بیشتر مواقع خارج از گستره‌ی کار مراکز مشاوره است. دوم، تحقیق روی این افراد نشان داده است که آن‌ها تاریخچه‌ی طولانی مدتی از ناسازگاری دارند و این امر موجب تقویت پنداره‌ی منفی خود و خودادراکی پایین آن‌ها شده است. این دوره‌ی طولانی حفظ عقاید، تفسیر رفتار آن‌ها را در دوره‌های کوتاه مدت مشاوره مشکل می‌سازد. در ضمن، هویت ضعیف آن‌ها باعث شده است که تغییر هویت آن‌ها به آهستگی صورت گیرد. درحقیقت، آن‌ها به دوره‌های طولانی درمان نیاز دارند که طی آن، مشاور می‌تواند دائماً اعمال مثبت آن‌ها را متذکر شود و تقویت کند و به آن‌ها با رشد احساس کفایت شخصی، کمک کند. اگر مراجع نخواهد رویکرد رفتاری و شناختی خود را تغییر دهد، هیچ کدام از روش‌های مشاوره و مداخلات نمی‌توانند، کاری انجام بدهند. در ضمن، مشاورین نیز باید در نظر داشته باشند، هیچ کدام از مداخلات ذکر شده، بر دیگری مقدم نیست و یکی از وظایف مهم هر مشاور شغلی، انتخاب مداخله‌ای است که با توجه به شرایط محیطی، سازمان‌دهی فرهنگی، منابع موجود، مهارت‌ها و جهت‌گیری مشاور، بهتر از سایر روش‌ها نیازهای مراجع را برآورده سازد.

زیرنویس

1. Bicher & Akenson/ 2. Krits/ 3. Titty & Titty/ 4. Cristal Ball/ 5. Gingham & Hornak/ 6. Man & Jenis/ 7. Hypervilance/ 8. Defensive avoidance/ 9. Procrastinating/ 10. Bolstering/ 11. Posponing/ 12. Enmeshment/ 13. Balantis/ 14. Salomone/ 15. Cognitive - Behavior Interventions/ 16. Krumboltz & Kinner/ 17. Stone/ 18. Cognitive learning/ 19. Crits/ 20. Dryden/ 21. Arcadel & Border/ 22. Advocated The concept of positive uncertainty/ 23. Bash & Bash/ 24. Zingaro/ 25. Genogram

منابع

اینترنت: سایت جهاد دانشگاهی
مطلب حاضر گزیده‌ای از مقاله‌ی مفصل خانم حسینی اصل می‌باشد که پس از ویرایش به چاپ رسیده است. علاقمندان برای اطلاعات بیشتر و اطلاع از منابع می‌توانند به سایت www.eshteghal.ir مراجعه کنند.