

## Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud  
Fall & Winter 2024, 11(2), 1-16  
<https://doi.org/10.22055/jiops.2024.47001.1408>

Received: 25.05.2024  
Accepted: 25.07.2024

## The Effectiveness of Meaning-Oriented Career Intervention on the Subjective Career Success and Career Resiliency of Employees

Marziyeh Malekiha<sup>1</sup>, MohammadReza Abedi<sup>2\*</sup>

1. Professor, Department of Counseling, Isfahan University, Isfahan, Iran
2. Assistant Professor, Department of Counseling, Hazrat Masoumeh University, Qom, Iran

**Citation:** Malekiha, M., & Abedi, M. R. (2024). The effectiveness of meaning-oriented career intervention on the subjective career success and career resiliency of employees. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 11(2), 1-16.

### Abstract

#### Introduction

In today's world, guiding and advancing the career is accompanied by many difficulties. This research was conducted with the aim of investigating the effectiveness of meaning-centered career intervention on the subjective career success and career resiliency of employees.

#### Method

This research was semi-experimental with a pre-test, post-test design with a control group & follow up. The statistical population of the research was all the employees of an industrial company located in Muorche Khort Industrial Town in Isfahan in 2023. 30 volunteer employees were randomly placed in two experimental and control groups (each with 15 members). In the experimental group, meaning-centered career intervention was implemented for eight sessions (90 minutes each session), but the control group did not receive any intervention. Both groups were evaluated in three stages: pre-test, post-test and follow-up. In this study, data were collected through the subjective career success inventory and career resiliency scale and were analyzed by the method of analysis of covariance (ANCOVA) with using SPSS-21 software.

#### Results

The results showed that there is a significant difference in the variables of subjective career success

---

\* **Corresponding Author:** Marziyeh Malekiha  
**Email:** [M.Malekiha@hmu.ac.ir](mailto:M.Malekiha@hmu.ac.ir)



and career resiliency between the three stages of pre-test, post-test and follow-up ( $P < 0.01$ ) in the two experimental and control groups ( $P < 0.01$ ) and this effectiveness is also in the follow-up stage continued ( $P < 0.05$ ).

### **Discussion**

The findings of the present study showed that meaning-centered career intervention training can be effective as a selective method in promoting subjective career success and career resiliency for employees. Therefore, considering this type of intervention to help employees in guiding and promoting and managing their career can be effective.

**Keywords:** Career intervention, Career resiliency, Subjective career success

## اثربخشی مداخله مسیر شغلی معنامحور بر موفقیت انتزاعی مسیر شغلی و تاب‌آوری مسیر شغلی کارکنان

مرضیه ملکپها<sup>۱</sup>، محمدرضا عابدی<sup>۲\*</sup>

۱. استاد گروه مشاوره، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۲. استادیار گروه مشاوره، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران

### چکیده

در دنیای امروز هدایت و پیشبرد موفقیت‌آمیز مسیر شغلی با سختی‌های متعددی همراه است. این پژوهش با هدف بررسی اثربخشی مداخله مسیر شغلی معنامحور بر موفقیت ذهنی مسیر شغلی و تاب‌آوری مسیر شغلی کارکنان انجام شده است. پژوهش از نوع نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون با گروه کنترل و پیگیری بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی واقع در شهرک صنعتی مورچه‌خورت در اصفهان در سال ۱۴۰۲ بودند. تعداد ۳۰ نفر از کارکنان داوطلب، انتخاب و به صورت تصادفی بین دو گروه آزمون و کنترل (هر کدام با ۱۵ عضو) قرار گرفتند. در گروه آزمایش، به مدت هشت جلسه (هر جلسه ۹۰ دقیقه) مداخله مسیر شغلی معنامحور به‌عنوان متغیر مستقل اجرا شد، اما گروه کنترل، مداخله‌ای دریافت نکردند. هر دو گروه در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری مورد ارزیابی قرار گرفتند. در این مطالعه جهت گردآوری داده‌ها از سیاهه موفقیت ذهنی مسیر شغلی و مقیاس تاب‌آوری مسیر شغلی استفاده شد. داده‌های حاصل با روش تحلیل کواریانس تک‌متغیری (آنکوا) و با استفاده از نرم‌افزار SPSS-۲۱ مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد در متغیرهای موفقیت ذهنی مسیر شغلی و تاب‌آوری مسیر شغلی بین سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری ( $P < 0/01$ ) در دو گروه آزمایش و کنترل ( $P < 0/01$ ) تفاوت معنی‌داری وجود دارد و این اثربخشی در مرحله پیگیری نیز تداوم داشت ( $P < 0/05$ ). براساس یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که آموزش مداخله مسیر شغلی معنامحور می‌تواند به عنوان یک شیوه انتخابی در ارتقای موفقیت ذهنی مسیر شغلی و تاب‌آوری مسیر شغلی برای افراد شاغل و کارکنان مؤثر باشد. لذا در نظر گرفتن این نوع مداخله جهت کمک به افراد شاغل در هدایت و پیشبرد و مدیریت مسیر شغلی می‌تواند مؤثر باشد.

**کلیدواژگان:** مداخله مسیر شغلی، تاب‌آوری مسیر شغلی، موفقیت ذهنی مسیر شغلی

\* نویسنده مسئول: مرضیه ملکپها

رایانامه: [M.Malekiha@hmu.ac.ir](mailto:M.Malekiha@hmu.ac.ir)

## مقدمه

موفقیت از جمله مفاهیمی است که همواره مدنظر غالب افراد در جوامع مختلف بوده است (Sharf, 2013). با ورود جوامع به انقلاب صنعتی توجه به این مفهوم شدت یافت و کانون توجه بسیاری از محققان قرار در حوزه‌ها و علوم مختلف علوم انسانی مانند روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و مشاوره شغلی قرار گرفت (Chudzikowski, 2012; Guan et al., 2019). موفقیت مسیر شغلی (career success) مانند موفقیت در سایر حوزه‌های زندگی همواره کانون توجه افراد در غالب جوامع بشری بوده است (Dlouhy & Froidevaux, 2024; Sherif et al., 2020). لذا با توجه به اهمیت روزافزون این مفهوم تعیین ماهیت موفقیت مسیر شغلی، پیش‌بینی عوامل مؤثر و شناسایی شرایطی که باعث تسریع موفقیت مسیر شغلی می‌شود کانون توجه برخی از نظریه‌های مسیر شغلی (Arthur et al., 2005)، الگوها (Koekemoer & Crafford, 2019) و برنامه‌های مداخله‌ای مسیر شغلی (Soresi et al., 2008) قرار گرفت که هدفشان پیش‌بینی و تسهیل موفقیت مسیر شغلی است (Koekemoer et al., 2023). به‌طور سنتی، موفقیت مسیر شغلی با فاکتورهایی عینی نظیر میزان حقوق و ترفیع اندازه‌گیری می‌شود اما آنچه مسلم است آن است که با توجه به تغییر ماهیت مسیرهای شغلی و تغییری که در بازار مشاغل، اقتصاد و جامعه در لابه‌های مختلف سیستم‌ها ایجاد شده است (Patton & McMahon, 2015). در دنیای امروز تنها فاکتورهای عینی برای سنجش موفقیت مسیر شغلی کافی نیست (Ahmad et al., 2019). امروزه ساختار سلسله مراتبی برای هدایت و پیشبرد مسیر شغلی در بسیاری از سازمان‌ها از بین رفته است و فرصت‌های اندکی برای پیشرفت وجود دارد (Han et al., 2021). از سوی دیگر ماهیت مسیرهای شغلی نیز متفاوت از دهه‌های قبل شده است (Arthur & Rousseau, 2001). ظهور مسیرهای شغلی متنوع (protean career) (Hall, 1976) و مسیرهای شغلی بدون مرز (boundaryless career) (Arthur & Rousseau, 1996) گویای آن است که موفقیت در مسیر شغلی وابسته به فاکتورهای ذهنی نظیر یادگیری مادام‌العمر، رشد، استقلال و مواجهه مؤثر با چالش‌هایی که در طی مسیر شغلی رخ می‌دهد است و موفقیت مسیر شغلی چیزی بیش از دستیابی به فاکتورهایی عینی است (Guan et al., 2019). لذا بر این اساس موفقیت مسیر شغلی اساساً دارای ماهیتی ذهنی و چندبعدی است و مفهوم موفقیت ذهنی مسیر شغلی (subjective career success) مطرح شده است (Pico-Saltos et al., 2021). موفقیت ذهنی مسیر شغلی به معنای "ارزشیابی ذهنی فرد از مسیر شغلی‌اش" و یا "رسیدن به نتایج مطلوب و پیامدهای مورد انتظار شغلی در هر نقطه از تجارب مسیر شغلی در گذر زمان" (Arthur et al., 2005) است. لذا با توجه به تغییرات نگرشی و ساختاری، نقش فاکتورهای غیرعینی در ارزشیابی افراد از موفقیت مسیر شغلی‌شان افزایش یافته است. عواملی نظیر موفقیت شغلی، موفقیت بین‌فردی، موفقیت مالی، موفقیت سلسله مراتبی، موفقیت در زندگی کمتر مورد تأکید در موفقیت ذهنی مسیر شغلی است و سه فاکتور "دانستن چگونگی"، "دانستن چرایی" و "دانستن-چه کسی" و مهارت‌های مرتبط با سه این سه نوع دانستن مورد تأکید است. یکی از مهارت‌های موردنیاز برای موفقیت ذهنی مسیر شغلی که مرتبط با این سه نوع دانستن است تاب‌آوری مسیر شغلی (resiliency career) است (Sharma & Akram, 2023).

هم‌زمان با توجه فزاینده محققان به مفهوم تاب‌آوری در حوزه منابع انسانی (Silavi et al., 2023; Dezhban et al., 2023) در عرصه مشاوره مسیر شغلی نیز در سال‌های اخیر این مفهوم به دلیل ساختار در حال تغییر جوامع و بازار مشاغل، نحوه مواجهه، مدیریت و برخورد با تغییرات در طی مسیرهای شغلی مورد توجه بیش از پیش محققان قرار گرفته است (Mishra & McDonald, 2017). تاب‌آوری مسیر شغلی به معنای "چگونگی مواجهه با تغییرات و

چالش‌هایی است که یک فرد در مسیر شغلی خود با آن‌ها روبه‌رو می‌شود و به‌کارگیری مکانیسم‌های مقابله‌ای جهت تحت کنترل درآوردن این تغییرات است" (Pasha, 2019). فردی که دارای تاب‌آوری مسیر شغلی است توانایی منطبق شدن با شرایط در حال تغییر حتی در مواقع وقوع بحران‌ها را دارا است؛ حتی زمانی که بحران‌ها بسیار دلسردکننده بوده و دربردارنده نتایج نامطلوبی برای فرد است (Seibert et al., 2016). واکاوی مفهوم تاب‌آوری مسیر شغلی گویای آن است که این مفهوم دربردارنده سه جز اصلی است: ۱- خودکارآمدی به‌عنوان یک سازه روان‌شناختی که مشتمل بر سازه‌های مکان کنترل، خلاقیت، اقدام و آغازگری (اقدام برای شروع یک فعالیت جدید) است. ۲- ریسک‌پذیری که مشتمل بر سازه‌های نیاز به امنیت، تحمل عدم قطعیت و ابهام است. ۳- استقلال که مشتمل بر عدم نیاز به تأیید و حمایت از سوی اجتماع، همسالان و خود-مدیریتی مسیر شغلی است (Lengelle et al., 2017). تاب‌آوری مسیر شغلی باعث می‌شود که فرد هنگام مواجهه با چالش‌ها و مشکلات مسیر شغلی دارای عملکرد بهینه باشد و مطابق با نظر Lyubomirsky et al. (2005) از زندگی لذت برده و شادی بیشتری را به‌واسطه غلبه بر مشکلات تجربه نماید (Lyons et al., 2015). همچنین تاب‌آوری مسیر شغلی زمینه‌ساز کنترل بیشتر بر طرح‌ها و اهداف مسیر شغلی شده و باعث می‌شود که فرد در طی مسیر شغلی خود علی‌رغم عدم داشتن اطمینان از نوع نتایج ریسک‌پذیر باشد (del Corso, 2017).

یکی از عواملی که باعث قوام، انسجام و پیوستگی مسیر شغلی می‌شود، وجود معنا در مسیر شغلی و یا مسیر شغلی معنادار است (Arnoux-Nicolas et al., 2018). همانگونه که قبلاً نیز اشاره شد، در بافت اجتماعی و اقتصادی امروز که با عدم قطعیت و غیرقابل پیش‌بینی بودن همراه است، معنا در زندگی، مسیر شغلی و بالتبع شغل به‌طور فراینده‌ای جز اصلی‌ترین مسائل در حوزه مشاوره و رشد مسیر شغلی قرار گرفته است (Savickas et al., 2009)؛ Di Fabio & Bernaud, 2018) زیرا معنای زندگی یک جنبه حیاتی برای وجود بشر است که زمینه‌ساز عملکرد بهتر خواهد شد. در مواجهه با تغییرات اجتماعی و اقتصادی که دائماً در حال وقوع است نیاز برای تغییر به سمت یک پارادایم جدید برای کمک به افراد برای مواجهه مؤثر با این تغییرات ضروری است. لذا بر این اساس نیاز به تدوین نظریه‌ها و مداخلات معنا-محور ضروری است (Di Fabio & Bernaud, 2018). دو رویکرد مهم همواره جهت بررسی معنا در حوزه روان‌شناسی وجود داشته است: ۱- روان‌شناسی وجودگرا ۲- روان‌شناسی مثبت‌گرا. در حوزه مشاوره و رشد مسیر شغلی نیز توجه به معنای زندگی و معنای مسیر شغلی و شغل همواره حایز اهمیت بوده است (Arnoux-Nicolas et al., 2016; Allan et al., 2017). معنا در مسیر شغلی دارای چهار بعد است: خود-تعالی بخش که زمینه‌ساز تعیین اهداف و رای نیازهای شخصی است؛ خود-تشخیصی که زمینه‌ساز به چالش کشیدن توانایی‌های فرد توسط خودش است؛ اولویت‌بندی که زمینه‌ساز اولویت‌بندی ارزش‌های شخصی در زندگی است و بهزیستی شخصی و اجتماعی که زمینه‌ساز افزایش خوشی لذت‌جویانه است (Dechawatanapaisal, 2021). مفهوم مسیر شغلی معنادار پوشش‌دهنده طیف وسیعی از تعاریف است و نوعی تجربه ذهنی است که به فرد معنای شخصی می‌دهد. معنای مسیر شغلی پوشش‌دهنده هم محتوای معنا و هم سطح معنای مسیر شغلی است (Miller & Rottinghaus & Eshelman, 2015; Poon et al., 2015). سطوح معنای مسیر شغلی عبارتند از: اهمیت وجود مسیر شغلی برای فرد، درک مسیر شغلی توسط فرد، جهت‌مندی مسیر شغلی و رسالت مسیر شغلی (Savickas, 1991). وجود معنا در طی مسیر شغلی زمینه‌ساز جهت‌دهی و انسجام مسیر شغلی خواهد شد و باعث می‌شود که فرد به تدوین اهداف و طرح‌ریزی‌های خود بر مبنای معنای مسیر شغلی خود اقدام نماید (Elley-Brown, 2015). با توجه به اهمیت وجود معنا در مسیر شغلی تاکنون مطالعات مختلفی به بررسی پیامدهای وجود معنا در مسیر شغلی پرداخته‌اند. نتایج مطالعات گویای وجود همبستگی مثبت و معنادار بین وجود معنا در مسیر شغلی و موفقیت ذهنی مسیر شغلی

(Bartrés-Faz et al., 2018؛ Lhotellier et al., 2019؛ Spurk et al., 2021؛ Sönmez et al., 2021)، تاب‌آوری مسیر شغلی (، Arnoux-Nicolas et al., 2018؛ Ostafin & Proulx, 2020)، ارتقاء کیفیت تصمیم‌گیری‌های مسیر شغلی (، Rottinghaus & Eshelman, 2015) و جهت‌مندی مسیر شغلی (Dik et al., 2015) است.

در این مطالعه از مداخله مسیر شغلی معنا-محور (Bernad et al., 2015) استفاده شد. در این مداخله به افراد کمک می‌شود که به خلق معنا در طی مسیر شغلی براساس سه عنصر تأمل، خودبی‌همتایی درون و ارزشیابی ذهن‌گرایانه بپردازند و بر این اساس عاملیت را در طی مسیر شغلی تجربه نمایند. نتایج مطالعه (Bernad et al., 2015) در زمینه اثربخشی مداخله مسیر شغلی معنا-محور گویای آن است که این نوع مداخله پست مدرن مسیر شغلی زمینه‌ساز افزایش طرح‌مندی مسیر شغلی، عاملیت در مسیر شغلی و تاب‌آوری مسیر شغلی می‌شود. همچنین نتیجه مطالعه (Bernad, 2016) درخصوص پیامدهای کاربرد این نوع مداخله مسیر شغلی در غنی‌سازی مسیر شغلی گروهی از افراد شاغل گویای اثربخش بودن این نوع مداخله بر ارتقاء موفقیت مسیر شغلی و عملکرد مؤثرتر در طی مسیر شغلی است. در مجموع و با توجه به مطالب فوق می‌توان نتیجه گرفت که در دنیای امروز هدایت، پیشبرد و رسیدن به موفقیت مسیر شغلی نیازمند مهارت‌هایی ویژه است که متفاوت از دهه‌های قبل می‌باشد. از یک سو تغییرات بافتی نظیر تکنولوژی، جهانی شدن و تغییرات اجتماعی-اقتصادی نه تنها بر دموگرافیک محیط شغل و ماهیت مسیر شغلی اثر گذاشته است بلکه بر چگونگی انتخاب، حرکت و ارزشیابی مسیر شغلی نیز اثرگذار بوده است. حاصل زندگی در این بافت دردسرساز و دائماً در حال تغییر این است که افراد به انطباق یافتن، به‌روزرکردن مهارت‌ها، استخدام‌پذیری، تنوع‌پذیری، پذیرش تغییرات و تاب‌آوری تشویق می‌شوند. اما آنچه که در این حوزه دگرگونی سازمان‌ها و عدم قطعیت مسیرهای شغلی همواره حایز اهمیت بوده است، توانایی تاب‌آور شدن است که اغلب باعث برگشتن از شرایط سخت و دشوار می‌شود و به تدریج زمینه‌ساز رسیدن به موفقیت مسیر شغلی می‌شود. لذا بر این اساس به‌کارگیری مداخلاتی که باعث ارتقاء سطح تاب‌آوری در طی مسیر شغلی و بالتبع موفقیت مسیر شغلی به مرور زمان می‌شود ضروری است. نتایج مرور و بررسی پیشینه پژوهش در زمینه تاب‌آوری مسیر شغلی (Nori et al., 2023؛ Pakmehr & Gholamzadeh Bafghi, 2022؛ Nazari et al., 2017؛ Naeimi, 2016) و موفقیت ذهنی مسیر شغلی (Samiei & Rezvanian, 2015؛ Rahmat Jo et al., 2023) در داخل کشور نشان می‌دهد که غالب مطالعاتی که در حوزه تاب‌آوری مسیر شغلی و موفقیت ذهنی مسیر شغلی انجام شده است از نوع همبستگی است و مطالعه‌ای که به بررسی اثر مداخله مسیر شغلی معنا-محور بر تاب‌آوری و موفقیت مسیر شغلی بپردازد یافت نشد. لذا با توجه به اهمیت و نقش سازنده تاب‌آوری مسیر شغلی و موفقیت ذهنی مسیر شغلی از یک سو و خلاء پژوهش در این زمینه از سوی دیگر، پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی مداخله مسیر شغلی معنا-محور بر موفقیت ذهنی مسیر شغلی و تاب‌آوری مسیر شغلی کارکنان انجام گرفت. بر این اساس دو فرضیه در مطالعه حاضر مطرح شد: ۱- مداخله مسیر شغلی معنا-محور بر موفقیت ذهنی مسیر شغلی کارکنان مؤثر است. ۲- مداخله مسیر شغلی معنا-محور بر تاب‌آوری مسیر شغلی کارکنان مؤثر است.

## روش

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی؛ شیوه پژوهش، کمی؛ افق زمانی، مقطعی و برحسب طرح تحقیق در دسته

پژوهش‌های نیمه‌تجربی از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون همراه با گروه کنترل و پیگیری یک ماهه و از نظر روش گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ای است (Danaeifard et al., 2019).

جامعه پژوهش مشتمل بر کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی خصوصی واقع در شهرک صنعتی مورچه خورت واقع در شمال اصفهان در سال ۱۴۰۲ مشتمل بر ۱۳۵ نفر بودند. از بین افراد داوطلب شرکت در پژوهش تعداد ۳۰ نفر داوطلب شدند که به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل هر کدام با ۱۵ نفر عضو گماشته شدند. به منظور رعایت اصول اخلاقی پژوهش و حفظ حقوق افراد شرکت کننده به این موارد توجه شد: توضیح برای همه افراد شرکت کننده درباره هدف، ماهیت و نحوه اجرای پژوهش؛ داوطلبانه بودن شرکت در پژوهش؛ رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش؛ محرمانه بودن تمامی اطلاعات حاصل از اجرای پژوهش و درج اطلاعات به صورت گروهی در عین محفوظ ماندن ماهیت و اطلاعات شخصی مشارکت‌کنندگان در پژوهش. ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بود از: داشتن حداقل سه سال سابقه شغلی در شرکت، کسب نمره‌ای کمتر از نقطه برش در سیاهه موفقیت ذهنی مسیر شغلی و مقیاس تاب‌آوری مسیر شغلی، داشتن تحصیلات دست کم ابتدایی، دامنه سنی بین ۱۸ تا ۵۰ و تحت روان‌درمانی یا هیچ نوع آموزش گروهی نبودن. شرایط خروج از پژوهش نیز عبارت بود: از داشتن بیماری سایکوتیک، رعایت نکردن قوانین گروه، غیبت بیش از سه جلسه و انجام ندادن تکالیف. یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که میانگین و انحراف معیار نمونه پژوهش در متغیر سن  $(\pm 60/30)$  ۴۶/۳۴ بود. براساس متغیر وضعیت تأهل تعداد ۲۳ نفر (۶۷/۷ درصد) متأهل و تعداد ۷ نفر (۲۳/۳ درصد) مجرد بودند. تعداد ۶ نفر (۲۰ درصد) زن و تعداد ۲۴ نفر (۸۰ درصد) مرد بودند. براساس متغیر سابقه شغلی تعداد ۹ نفر (۳۰ درصد) دارای سابقه شغلی زیر ۵ سال، تعداد ۱۳ نفر (۴۳/۳ درصد) دارای سابقه شغلی بین ۵ الی ۱۰ سال، تعداد ۶ نفر (۲۰ درصد) دارای سابقه شغلی بین ۱۰ الی ۱۵ سال و تعداد ۲ نفر (۶/۷ درصد) دارای سابقه شغلی بالای ۱۵ سال بودند. نتایج آزمون مجذور خی نشان داد که افراد دو گروه از نظر متغیرهای جمعیت‌شناختی شامل میزان تحصیلات، محل سکونت، پایگاه اجتماعی-اقتصادی خانواده مشابه بوده و تفاوت معنی‌داری باهم نداشتند ( $P>0/05$ ). بعد از هماهنگی با واحد آموزش نیروی انسانی زمان، مکان و هدف جلسات آموزشی از طریق تراکت، پیامک و پوستر به اطلاع کارکنان شرکت رسید. در ادامه در طی یک‌ماه لیستی (۵۱ نفر) از افراد داوطلب شرکت در جلسات تهیه شد. در ادامه دو سیاهه موفقیت ذهنی مسیر شغلی و پرسش‌نامه تاب‌آوری مسیر شغلی در بین افراد داوطلب توزیع شد و تعداد ۱۶ نفر دارای نمراتی بالاتر از نقطه برش در این دو پرسش‌نامه بودند. لذا از لیست افراد داوطلب شرکت در مطالعه حذف شدند. در ادامه با استفاده از روش جدول اعداد تصادفی ۱۵ نفر جهت شرکت در گروه آزمایش و ۱۵ نفر جهت شرکت در گروه کنترل انتخاب شدند. سیاهه موفقیت ذهنی مسیر شغلی (Shockley et al., 2016) و پرسش‌نامه تاب‌آوری مسیر شغلی (Pasha, 2019) به‌عنوان پیش‌آزمون در بین افراد دو گروه آزمایش و کنترل اجرا شد. در ادامه افراد گروه آزمایش به مدت ۸ جلسه (هر جلسه ۱۲۰ دقیقه) که در طی دو ماه و هر هفته یک جلسه اجرا شد شرکت نمودند. بعد از اتمام جلسات مجدداً پس‌آزمون در بین افراد گروه آزمایش و کنترل اجرا شد. لازم به ذکر است که کلیه جلسات در سالن همایش واقع در محل شرکت اجرا شد. افراد گروه کنترل در طی اجرای جلسات، مداخله‌ای دریافت نکردند. اما بعد از اتمام پژوهش برای افراد گروه کنترل جلسات مداخله اجرا گردید. جهت پیگیری بعد از یک ماه از اتمام جلسات آموزشی مجدداً سیاهه موفقیت ذهنی مسیر شغلی و مقیاس تاب‌آوری مسیر شغلی در بین افراد گروه آزمایش و کنترل اجرا شد. در این مطالعه با استفاده از نرم‌افزار Spss-25 جهت تحلیل توصیفی داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و جهت تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون تحلیل کواریانس تک‌متغیره (آنکوا) استفاده شد.

## ابزار پژوهش

**پرسش‌نامه ویژگی‌های دموگرافیک:** این پرسش‌نامه محقق ساخته و مشتمل بر سنجش جنسیت، سن، سابقه شغلی و وضعیت تأهل بود.

**سیاهه موفقیت ذهنی مسیر شغلی (Subjective Career Success Inventory):** در این مطالعه جهت سنجش موفقیت ذهنی مسیر شغلی از پرسش‌نامه موفقیت مسیر شغلی (Shockley et al., 2016) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۲۴ سؤال و ۸ بخش است که شامل بازشناسی و تصدیق (سؤالات ۱ الی ۳)، کیفیت شغل (سؤالات ۴ الی ۶)، معنا در شغل (سؤالات ۷ الی ۹)، اثرگذاری (سؤالات ۱۰ الی ۱۲)، استقلال (سؤالات ۱۳ الی ۱۵)، زندگی شخصی (سؤالات ۱۶ الی ۱۸)، رشد و تعالی (سؤالات ۱۹ الی ۲۱) و رضایت (سؤالات ۲۲ الی ۲۴) است. نمره‌گذاری این سیاهه مطابق با طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (۱=کاملاً مخالفم الی ۵=کاملاً موافقم) است. حداقل نمره در این سیاهه برابر با ۲۴ و حداکثر برابر با ۱۲۰ است. سازندگان اصلی مقیاس روایی سازه و پایایی مطلوبی برای مقیاس گزارش داده‌اند (Shockley et al., 2016). در ایران این سیاهه توسط (Malekiha (2018) ترجمه و مشخصات روان‌سنجی آن مورد بررسی قرار گرفته است. پایایی پرسش‌نامه برای کل سیاهه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ و روایی همگرایی آن با پرسش‌نامه تعالی شغل-خانواده (Carlson et al., 2006) برابر با ۰/۸۱ و روایی واگرایی آن با پرسش‌نامه اضطراب مسیر شغلی (Tasi et al., 2017) برابر با منفی ۰/۸۰ گزارش شده است.

**مقیاس تاب‌آوری مسیر شغلی (Career Resilience Scale):** در این مطالعه جهت سنجش تاب‌آوری مسیر شغلی از مقیاس تاب‌آوری مسیر شغلی (Pasha, 2019) استفاده شد. این مقیاس دربردارنده ۲۸ سؤال است که در غالب ۵ خرده‌مقیاس خودپنداره مثبت مسیر شغلی (سؤالات ۳، ۷، ۱۷، ۱۹، ۲۱، ۲۲)، انطباق‌پذیری و ریسک‌پذیری (سؤالات ۱، ۲، ۵)، خودتاب‌آور (سؤالات ۶، ۹، ۱۲، ۲۰، ۲۴)، بلندپروازی و شبکه‌سازی (سؤالات ۱۴، ۱۵، ۲۳، ۲۵) و انگیزه برای یادگیری (سؤالات ۲۷، ۲۸) به سنجش تاب‌آوری مسیر شغلی می‌پردازد. نمره‌گذاری این مقیاس براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (۱=مخالفم الی ۵=کاملاً موافقم) است. حداقل نمره برابر با ۲۸ و حداکثر نمره برابر با ۱۴۰ است. نمرات بالا در این مقیاس نشان‌دهنده تاب‌آوری بالا و نمرات کم نشان‌دهنده تاب‌آوری پایین مسیر شغلی است. سازندگان اصلی مقیاس روایی سازه و پایایی مطلوبی برای مقیاس گزارش داده‌اند. در ایران این مقیاس توسط (Shirany (2022) ترجمه و مشخصات روان‌سنجی آن مورد بررسی قرار گرفته است. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر با ۰/۸۲ و برای خرده‌مقیاس‌های خودپنداره مثبت مسیر شغلی ۰/۷۹، انطباق‌پذیری و ریسک‌پذیری ۰/۷۵، خودتاب‌آوری ۰/۷۸، بلندپروازی و شبکه‌سازی ۰/۸۳ و انگیزه برای یادگیری ۰/۸۵ گزارش شده است. همچنین روایی همگرایی این مقیاس با پرسش‌نامه موفقیت مسیر شغلی (Buddeberg-Fischer et al., 2008) برابر با ۰/۷۱ برای کل مقیاس و روایی واگرایی آن با پرسش‌نامه افکار ناکارآمد حرفه‌ای (Sampson et al., 1998) برابر با منفی ۰/۷۴ گزارش شده است.

**مداخله:** سلسه جلسات مداخلات مسیر شغلی معنا-محور در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای به صورت هفتگی برای گروه آزمایش انجام شد. شرح روش درمانی در جدول ۱ بیان شده است.



**Table 1. Summary of meaning-oriented career intervention sessions**

جلسات	توضیحات
اول	عنوان جلسه: تأمل بر معنای زندگی. اجرای پیش‌آزمون، برقراری رابطه درمان‌بخش، بیان قواعد گروه، تصریح و توافق درباره هدف جلسات مداخله، تشریح توأم با جزییات عمل تأمل، بررسی پیامدهای تأمل نداشتن در زندگی، بررسی پیامدهای برخورد با رویدادهای زندگی روزانه (شغلی و شخصی) توأم با تأمل، نگاه شخصی به معنا در زندگی. اجرای تکالیف "مکت، اندکی تأمل" و "کجا هستم و به کجا می‌خواهم برسم".
دوم	عنوان جلسه: گفتگوی دیالوگی مبتنی بر ارزش‌های وجودگرایانه. بررسی تکالیف ارائه‌شده در جلسه قبل، مواجهه با ارزش‌های وجودگرایانه، بیان تفاوت بین ارتباط، رابطه، گفتگو و دیالوگ با هدف آموزش برقراری گفتگوی دیالوگی، معرفی انواع ارزش‌های زندگی، معرفی انواع ارزش‌های وجودگرایانه و وجه تمایز آن با ارزش‌های زندگی، تصریح عقاید شناسایی اولویت‌های ارزشی در زندگی، تکمیل چک‌لیست ارزش‌های وجودگرایانه زندگی (Guilbert et al., 2016).
سوم	عنوان جلسه: خارج شدن از خود. بررسی تکالیف ارائه شده در جلسه قبل، ارتقاء تأمل بر معنای زندگی و معنای شغل، ترسیم و در نظر گرفتن تصویر بزرگتر از موقعیت خود در زندگی و شغل، بیان مزایای در نظر داشتن چنین تصویری از نگاه خود و دیگران، رشد مهارت‌های ارتقای خود-معنامحور. اجرای تکالیف "نگاه به زندگی شخصی و شغلی از بالا".
چهارم	عنوان جلسه: ترسیم معنای مسیر شغلی. بررسی تکالیف ارائه شده در جلسه قبل، شناسایی و تعیین اهمیت ارزش‌های شغلی و تمرکز بر ایده‌های رضایت‌بخش، تعیین و تصدیق ارتباط ارزش‌های شغلی با سایر حوزه‌های زندگی، اهمیت پیوسته شدن با دیگران در شغل، تمایل به مشارکت در رشد دادن دیگران، گسترش عاملیت شغلی، معرفی انواع رفتارهای پویای مسیر شغلی علی‌رغم اینکه با ماهیت محل شغل و یا سازمان همخوان نباشند. اجرای تکالیف "رشد مهارت‌های مسیر شغلی معنا-محور در گذر زمان از نگاه خود و دیگران".
پنجم	عنوان جلسه: تدوین دوسناریو درباره زندگی. بررسی تکالیف ارائه شده در جلسه قبل، بررسی پیامدهای داشتن سناریویی برای زندگی آینده در زندگی شخصی و شغلی، پذیرش و تأمل بر سناریوی حقیقی زندگی، بیان اصول طراحی سناریوی حقیقی زندگی (واقع‌گرایانه، معنا-محور و تأملی و متمرکز بر ارزش‌های هسته‌ای)، شناسایی موانع زندگی بر مبنای سناریوی طراحی شده، بررسی پیامدهای زندگی مطابق با سناریو بر پیامد رویدادهایی که منفی ارزشیابی شده‌اند. اجرای تکالیف "نوشتن دو سناریو برای زندگی آینده با محوریت زندگی شخصی و شغلی و بیان شباهت‌ها و تفاوت‌های این دو سناریو".
ششم	عنوان جلسه: هنر زندگی کردن بر مبنای معنا. بررسی تکالیف ارائه‌شده در جلسه قبل، زندگی کردن در زمان حال و لذت بردن از آن، استقلال و هماهنگی بین زندگی شخصی و شغلی. اجرای تکالیف "برقراری تعادل بین زندگی شخصی و شغلی بر مبنای سناریوی‌های نوین طراحی شده".
هفتم	عنوان جلسه: ارزشیابی ذهن‌گرایانه. بررسی تکالیف ارائه‌شده در جلسه قبل، ارزشیابی اقدامات عینی انجام‌شده و افکاری که پیرامون سناریوهای نوین تدوین شده، ارزشیابی ذهن‌گرایانه و مبتنی بر معنای متبلور شده از حرکت براساس سناریوی تدوین‌شده. اجرای تکالیف "شناسایی گام‌هایی که لازم است در راستای حرکت در راستای سناریوهای تدوین‌شده برداشته شود".
هشتم	عنوان جلسه: جمع‌بندی و نتیجه‌گیری. اجرای پس‌آزمون، بررسی تجارب شرکت‌کنندگان در خصوص شرکت در جلسات مداخله، بررسی تصمیم نهایی تک‌تک مشارکت‌کنندگان بر مبنای تبلور معنای ظهور یافته در طی جلسات مداخله.

## یافته‌ها

در جدول ۲، میانگین و انحراف معیار موفقیت ذهنی، مسیر شغلی و تاب‌آوری مسیر شغلی در گروه‌های آزمایش و کنترل به تفکیک مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری آمده است.

**Table 2. Mean and standard deviation of subjective career success and career resiliency scores in pre-test, post-test, and follow-up stages**

Variable	Group	Pre-test		Post-test		Follow-up	
		Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
Ssubjective career success	Experimental	80.85	13.31	91.93	8.1	85.46	8.91
	Cotrol	58.13	12.16	57.31	17.98	56.72	14.50
Career resiliency	Experimental	70	10.33	82	6.49	81.80	23.50
	Cotrol	72.59	15.24	72.26	15.07	70.81	12.13

همان‌گونه که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد در متغیر موفقیت ذهنی مسیر شغلی، میانگین پیش‌آزمون گروه آزمایش ( $13/31 \pm 8/85$ ) و گروه کنترل ( $12/16 \pm 5/85$ )، میانگین پس‌آزمون گروه آزمایش ( $8/1 \pm 91/93$ ) و گروه کنترل ( $17/98 \pm 57/31$ ) به دست آمد که گویای اثربخشی اثر متغیر مستقل است. در متغیر تاب‌آوری مسیر شغلی، میانگین و انحراف معیار پیش‌آزمون گروه آزمایش ( $10/33 \pm 70/00$ ) و در گروه کنترل ( $15/24 \pm 72/59$ ) و میانگین پس‌آزمون گروه آزمایش ( $6/49 \pm 82/00$ ) و گروه کنترل ( $15/07 \pm 72/26$ ) به دست آمد. لذا با توجه به یافته‌های جدول ۲ می‌توان نتیجه گرفت که میانگین نمرات متغیرهای موفقیت ذهنی مسیر شغلی و تاب‌آوری مسیر شغلی گروه آزمایش در پس‌آزمون و پیگیری نسبت به پیش‌آزمون افزایش یافت، در حالی که نمرات افراد گروه کنترل تغییر چشمگیری را نشان نداد. در ادامه جهت بررسی معنی‌داری این تغییرات از آمار استنباطی استفاده شد. اما با توجه به اینکه بررسی استنباطی داده‌های پژوهش مستلزم استفاده از تحلیل کواریانس تک‌متغیره (آنکوا) است ابتدا مفروضه‌های آن مورد بررسی قرار گرفت. جدول ۳ نتایج دو شرط نرمال بودن و برابری واریانس‌ها را نشان می‌دهد.

**Table 3. The results of Shapiro-Wilk and Levene's tests on subjective career success & career resiliency**

Stage	Variable	Shapiro-Wilk test		Levene's test	
		F	P	F	P
Pre-test	career success subjective	.97	0.45	1.23	0.31
	career resiliency	.94	.053	3.27	0.22
Post-test	subjective career success	.97	0.55	1.04	0.41
	career resiliency	.93	0.71	2.59	0.52
Follow-up	subjective career success	.95	0.36	1.56	0.37
	career resiliency	.97	0.13	2.09	0.17

براساس یافته‌های جدول ۳، هر دو متغیر موفقیت ذهنی مسیر شغلی و تاب‌آوری مسیر شغلی در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری دارای توزیع نرمال ( $P > 0/05$ ) و برابری واریانس خطا ( $P > 0/05$ ) بودند. لذا بر این اساس دو فرض توزیع نرمال و برابری واریانس‌ها رعایت شده است. همچنین نتایج همگنی شیب رگرسیون برای متغیر موفقیت ذهنی مسیر شغلی در پیش‌آزمون ( $F=0/67, P=0/40$ ) و پس‌آزمون ( $F=2/04, P=0/34$ ) و برای متغیر تاب‌آوری مسیر شغلی در پیش‌آزمون ( $F=0/85, P=0/59$ ) و پس‌آزمون ( $F=1/31, P=0/45$ ) بوده است، لذا می‌توان نتیجه گرفت که فرض همگنی شیب رگرسیون نیز رعایت شده است. در ادامه جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش از تحلیل کواریانس تک‌متغیره (آنکوا) استفاده شد. نتایج جدول ۴، نتایج آنکوا بر نمرات موفقیت ذهنی مسیر شغلی و تاب‌آوری مسیر شغلی را در مرحله پس‌آزمون نشان می‌دهد.

**Table 4. The results of ANCOVA on subjective career success and career resiliency in post-test stage**

Variable	Source of changes	SS	df	MS	F	P	Eta
Subjective career success	Pre-test	12055.11	1	12055.11	25.85	0.001	0.43
	Group	572.12	1	572.12	42.62	0.001	0.63
	Error	75.06	7	12.15			
Career resiliency	Pre-test	12382.63	1	12382.63	35.25	0.001	0.56
	Group	563.14	1	563.14	72.55	0.001	0.76
	Error	44.03	7	6.52			

فرضیه اول در این مطالعه عبارت بود از مداخله مسیر شغلی معنا-محور بر موفقیت ذهنی مسیر شغلی کارکنان مؤثر است. نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد با حذف تأثیر نمرات پیش‌آزمون، تفاوت بین میانگین نمرات پس‌آزمون موفقیت ذهنی مسیر شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل معنی‌دار است ( $P < 0/01$ ) و میزان تأثیر مداخله مسیر شغلی معنا-محور بر این

متغیر برابر با ۰/۶۳ بوده است. لذا بر این اساس فرضیه اول در این مطالعه مورد تأیید قرار گرفت. فرضیه دوم در این مطالعه عبارت بود از مداخله مسیر شغلی معنا-محور بر تاب‌آوری مسیر شغلی کارکنان مؤثر است. مطابق با یافته‌های جدول ۵، با حذف تأثیر نمرات پیش‌آزمون، تفاوت بین میانگین نمرات پس‌آزمون تاب‌آوری مسیر شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل معنی‌دار است ( $P < 0/01$ ) و میزان تأثیر مداخله مسیر شغلی معنا-محور بر این متغیر برابر با ۰/۷۶ بوده است، لذا بر این اساس فرضیه دوم در این مطالعه مورد تأیید قرار گرفت.

نتایج تحلیل کواریانس تک‌متغیره (آنکوا) تأثیر آموزش مداخله شغلی معنا-محور بر موفقیت ذهنی مسیر شغلی و تاب‌آوری مسیر شغلی دو گروه آزمایش و کنترل در مرحله پیگیری در جدول ۵ ارائه شده است.

**Table 5. The results of ANCOVA on Subjective career success and Career resiliency follow-up stage**

Variable	Source of changes	SS	df	MS	F	P	Eta
Subjective career success	Pre-test	14959.90	1	14959.90	22.51	0.001	0.41
	Group	621.08	1	621.08	67.53	0.001	0.61
	Error	62.26	7	9.18			
Career resiliency	Pre-test	4520.39	1	4520.39	6.72	0.033	0.42
	Group	884.89	1	884.89	134.81	0.001	0.71
	Error	46.09	7	7.31			

مطابق با یافته‌های جدول ۵، با حذف تأثیرات نمرات پیش‌آزمون، تفاوت بین میانگین‌های نمرات پیگیری موفقیت ذهنی مسیر شغلی و تاب‌آوری مسیر شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل معنی‌دار است ( $P < 0/05$ ) و میزان این تأثیر برای بر میزان موفقیت انتزاعی مسیر شغلی برابر با ۰/۶۱ و برای متغیر تاب‌آوری مسیر شغلی برابر با ۰/۷۱ بوده است. لذا بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که تأثیر آموزش مداخله مسیر شغلی معنا-محور بر موفقیت ذهنی مسیر شغلی و تاب‌آوری مسیر شغلی در مرحله پیگیری نیز ماندگار مانده است.

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی مداخله شغلی معنا-محور بر موفقیت ذهنی مسیر شغلی و تاب‌آوری مسیر شغلی در کارکنان انجام شد. فرضیه اول در مطالعه حاضر عبارت بود از مداخله مسیر شغلی معنا-محور بر موفقیت ذهنی مسیر شغلی کارکنان مؤثر است که با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. این یافته مطالعه حاضر به‌طور مستقیم با نتایج مطالعه Bernaud (2016) مبنی بر اثربخش بودن مداخله معنا-محور مسیر شغلی بر ارتقاء سطح موفقیت ذهنی مسیر شغلی و به‌طور غیرمستقیم با نتایج مطالعات (Sönmez et al. (2021)؛ Spurk et al. (2019) و Lhotellier et al. (2018) همسو است. در تبیین این یافته مطالعه حاضر می‌توان گفت زمانی که فرد در طی مسیر شغلی خود دارای معنا باشد تمرکز خود را بر اهداف و طرح‌ریزی‌های خود معطوف می‌کند و علی‌رغم وجود چالش‌ها و وقفه‌ها همچنان به حرکت خود ادامه می‌دهد. حرکت براساس معنای مسیر شغلی باعث می‌شود که فرد به تدریج ارزشیابی مثبتی از خودپنداره خود به‌دست آورد، زیرا حرکت در راستای معنا به‌صورت مداوم و پیوسته خواهد بود و فرد به تدریج به اهداف خود خواهد رسید و در عمل به نتایج مثبتی دست خواهد یافت که این امر بر خودکارآمدی مسیر شغلی او اثرگذار خواهد بود. همچنین این حرکت پویا و مداوم نیازمند به‌روزر کردن مهارت‌های خود و یادگیری مادام‌العمر خواهد بود. به عبارت دیگر فرد در قبال مسیر شغلی خود مسئولیت‌پذیر خواهد شد. لذا بر این اساس تجربه نمودن نتایج مثبت در طی مسیر شغلی بر احساس ذهنی موفقیت در مسیر شغلی اثرگذار است. همچنین حرکت در راستای معنای مسیر شغلی زمینه‌ساز پاسخگویی به دانستن چگونگی، چرایی و چه‌کسی در طی مسیر شغلی خواهد شد که این امر به‌طور مستقیم نه تنها بر موفقیت ذهنی مسیر شغلی بلکه بر موفقیت عینی مسیر شغلی اثرگذار خواهد بود.

فرضیه دوم در مطالعه حاضر عبارت بود از مداخله معنا-محور مسیر شغلی بر تاب آوری مسیر شغلی مؤثر است که مطابق با یافته‌های پژوهش حاضر این فرضیه پژوهش تأیید شد. این یافته مطالعه حاضر به‌طور مستقیم با نتایج مطالعه Bernaud et al. (2015) مبنی بر مؤثر بودن مداخله مسیر شغلی معنا-محور بر ارتقاء سطح تاب‌آوری مسیر شغلی و به‌طور غیرمستقیم با نتایج مطالعه Bartres-Faz et al. (2018) مبنی بر وجود همبستگی مثبت و معنی‌دار بین وجود معنا در طی مسیر شغلی و تاب‌آوری مسیر شغلی همخوان است. در تبیین این یافته مطالعه حاضر می‌توان گفت که وجود معنا در مسیر شغلی زمینه‌ساز حرکت منسجم، پیوسته و مداوم فرد در راستای رسال مسیر شغلی می‌شود. لذا بر این اساس یکی از پیامدهای وجود معنا در طی مسیر شغلی عدم توقف و یا تجربه وقفه در طی مسیر شغلی خصوصاً در خلال بحران‌ها و شرایط نامطلوب است. به عبارت دیگر وجود معنا در مسیر شغلی زمینه‌ساز مقابله مؤثر با بحران‌های نامطلوب و غیرقابل پیش‌بینی مسیر شغلی می‌شود. همچنین تجربه نمودن معنا در طی مسیر شغلی باعث افزایش سطح انطباق‌پذیری با شرایط محیطی می‌شود که این امر بر تاب‌آوری مسیر شغلی مؤثر است. وجود معنا در مسیر شغلی باعث عملکرد مؤثر در شرایط ناتوان‌کننده شده و بر نحوه ادراک هدف و عاملیت شخصی مؤثر است و زمینه‌ساز تجربه نمودن شغف در طی مسیر شغلی خواهد شد. همچنین تجربه معنا بر نحوه ادراک شناختی و عاطفی موانع موجود در طی مسیر شغلی اثرگذار است. مسلم است که نحوه ادراک بر چگونگی عملکرد تأثیر خواهد داشت. همچنین وجود معنا در طی مسیر شغلی بر نگرش‌های شخصی فرد نسبت به خود و دیگران، بر نحوه ادراک تعامل بین فرد و بافت، عاملیت شخصی و همچنین ادراکات شناختی و عاطفی فرد از اقدام‌های ریسک‌آمیز در راستای مسیر شغلی مؤثر است.

مطابق با نظر Di Fabio & Bernaud (2018) وجود معنا در مسیر شغلی باعث ایجاد تمرکز در قوای شناختی و رفتاری فرد جهت حرکت در راستای معنای تدوین‌شده در مسیر شغلی می‌شود و همین امر باعث می‌شود که فرد در شکست‌ها، چالش‌ها و شرایط دلسردکننده همچنان به حرکت در راستای طرح‌های تدوین‌شده خود ادامه دهد. در مجموع و با توجه به مطالب فوق می‌توان نتیجه گرفت که تداوم و پیشبرد مسیر شغلی در دنیای امروز همواره نیازمند درونگری بوده و فرصتی برای تجربه کردن تردید در طی مسیر شغلی نیست. مواجهه مؤثر با گذارهای و چالش‌های مسیر شغلی در پرتو معنای مسیر شغلی میسر خواهد بود. فردی که بر مبنای معنای مسیر شغلی اهداف، طرح‌ریزی‌ها و دغدغه‌های مسیر شغلی خود را شکل دهد در مواجهه با موانع، چالش‌ها و مشکلات دارای عملکرد مؤثری خواهد بود و مسلماً با دستیابی به نتایج مثبت در طی مسیر شغلی دارای ادراک مثبت از موفقیت خود در طی مسیر شغلی‌اش خواهد بود. این مطالعه مانند سایر مطالعات با محدودیت‌هایی همراه بود. جامعه مطالعه حاضر شامل کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی در شهر اصفهان بود، لذا در تعمیم نتایج به جوامع دیگر باید رعایت احتیاط را لحاظ نمود. در این مطالعه از ابزار پرسش‌نامه (خودگزارشی) جهت گردآوری اطلاعات استفاده شد و این امر امکان دسترسی به برخی از اطلاعات را که با استفاده از شیوه‌های کیفی قابل دستیابی هستند را محدود می‌کند. لذا بر این اساس پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی با استفاده از روش‌های کیفی به سنجش اثرات مداخلات معنا-محور مسیر شغلی در محیط‌های کاری پرداخته شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که بررسی اثرات مداخلات معنا-محور مسیر شغلی در سایر محیط‌های شغلی و در گروه‌های مختلف کارکنان و گروه‌های شغلی پرداخته شود.

## تشکر و قدردانی

در پایان از مدیریت و کلیه کارکنان شرکت صنعتی که در اجرای این پژوهش مشارکت داشتند قدردانی و تشکر می‌شود.

## تضاد منافع

هیچگونه تضاد منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

## References

- Allan, B. A., Owens, R. L., & Duffy, R. D. (2017). Generation me or meaning? Exploring meaningful work in college students and career counselors. *Journal of Career Development, 44*(6), 502-515. <https://doi.org/10.1177/0894845316667599>
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Baatouche, N., Bernaud, J. L., Lepez, S., & de la Faye, B. (2018). Meaning-centered career intervention for college students. *New Perspectives on Career Counseling and Guidance in Europe: Building Careers in Changing and Diverse Societies*, 133-146. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-61476-2\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-319-61476-2_9)
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in Psychology, 7*(1), 704. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704>
- Bartrés-Faz, D., Cattaneo, G., Solana, J., Tormos, J. M., & Pascual-Leone, A. (2018). Meaning in life: Resilience beyond reserve. *Alzheimer's Research & Therapy, 10*(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s13195-018-0381-z>
- Bernaud, J. L. (2016). Le sens de la vie comme paradigme pour le conseil en orientation. *Psychologie Française, 61*, 61-72. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2013.06.004>
- Bernaud, J. L., Lhotellier, L., Sovet, C., & Arnoux-Nicolas, F. (2015). *Pelayo. psychologie de l'accompagnement. Concepts et outils pour développer le sens de la vie et du travail [Psychology of coaching: Concepts and tools to develop meaning of life and work]*. Paris: Dunod. <https://doi.org/10.4000/osp.4758>
- Buddeberg-Fischer, B., Stamm, M., Buddeberg, C., & Klaghofer, R. (2008). Career-Success Scale—A new instrument to assess young physicians' academic career steps. *BMC Health Services Research, 8*, 1-7. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-8-120>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*(1), 131-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the new career era. *Journal of Vocational Behavior, 81*(2), 298-306. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.005>
- Danaeifard, H., Alvani, S. M., & Azar, A. (2019). *Methodology of quantitative research in management*. Tehran: Saffar Press. (In Persian) <https://www.gisoom.com/book/11336537/>
- Dechawatanapaisal, D. (2021). Meaningful work on career satisfaction: A moderated mediation model of job embeddedness and work-based social support. *Management Research Review, 44*(6), 889-908. <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2020-0308>
- del Corso, J. J. (2017). Counselling young adults to become career adaptable and career resilient. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience, 1*(1), 171-188. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_11)
- Dezhban, R., Samavatian, H., & Arshadi, N. (2020). The relationship between neuroticism and hardiness with employee well-being: Mediating role of resiliency and mindfulness and moderating role of working hours and type of shift work. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 7*(2), 259-282. <https://doi.org/10.22055/jiops.2020.34548.1200>
- Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2018). Introduction: Postmodern guidance and career counseling interventions—the new scenario. *Narrative interventions in post-modern guidance and career*

- counseling: A review of case studies and innovative qualitative approaches*, 3-14. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-98300-4\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-98300-4_1)
- Dik, B. J., Duffy, R. D., Allan, B. A., O'Donnell, M. B., Shim, Y., & Steger, M. F. (2015). Purpose and meaning in career development applications. *The Counseling Psychologist*, 43(4), 558-585. <https://doi.org/10.1177/0011000014546872>
- Dlouhy, K., & Froidevaux, A. (2024). Evolution of professionals' careers upon graduation in STEM and occupational turnover over time: Patterns, diversity characteristics, career success, and self-employment. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 344-361. <https://doi.org/10.1002/job.2615>
- Elley-Brown, M. J. (2015). *Career as meaning making: A hermeneutic phenomenological study of women's lived experience*. Doctoral dissertation, Auckland University of Technology.
- Ghosh, K. (2024). Freelancers as protean careerists: why and how career meta-competencies lead to career success. *Human Resource Development International*, 27(2), 300-317. <https://doi.org/10.1080/13678868.2023.2263673>
- Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J., & Lord, R. G. (2019). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 390-402. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.013>
- Guilbert, L., Bernaud, J. L., Gouvernet, B., & Rossier, J. (2016). Employability: Review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16, 69-89. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9288-4>
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott Foresman. <https://www.amazon.com/Careers-Organizations-Foresman-management-organizations/dp/0673160777>
- Han, Y., Chaudhury, T., & Sears, G. J. (2021). Does career resilience promote subjective well-being? Mediating effects of career success and work stress. *Journal of Career Development*, 48(4), 338-353. <https://doi.org/10.1177/0894845319851875>
- Koekemoer, E., & Crafford, A. (2019). Exploring subjective career success using the Kaleidoscope Career Model. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1638>
- Koekemoer, E., Olckers, C., & Schaap, P. (2023). The subjective career success of women: The role of personal resources. *Frontiers in Psychology*, 14, 1121989. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1121989>
- Lengelle, R., Van der Heijden, B. I., & Meijers, F. (2017). The foundations of career resilience. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, 1(1), 29-47. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_3)
- Lhotellier, L., Arnoux-Nicolas, C., & Sovet, L. (2018). A meaning-centered career intervention: A case study. *Narrative Interventions in Post-modern Guidance and Career Counseling: A Review of Case Studies and Innovative Qualitative Approaches*, 47-75. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-98300-4\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-98300-4_4)
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2015). Resilience in the modern career. *Career Development International*, 20(4), 363-383. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0024>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Malekiha, Z. (2018). *Investigating the effectiveness of time perspective on employees' job satisfaction*. Master's thesis, Public Administration, Payam Noor University, Shahin Shahr Branch, Isfahan. (In Persian)

- Miller, A. D., & Rottinghaus, P. J. (2014). Career indecision, meaning in life, and anxiety: An existential framework. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 233-247. <https://doi.org/10.1177/1069072713493763>
- Mishra, P., & McDonald, K. (2017). Career resilience: An integrated review of the empirical literature. *Human Resource Development Review*, 16(3), 207-234. <https://doi.org/10.1177/1534484317719622>
- Naeimi, E. (2016). The impact of training positive thinking skills with emphasis on religious teachings on resilience and vocational interest of students of Chahardangeh country high schools. *Counseling Culture and Psychotherapy*, 7(28), 1-31. (In Persian) <https://doi.org/10.22054/qccpc.2017.7089>
- Nazari, R., Afrazizadeh, S. F. E., Kohi, A., Fazeli, S. R., & Birami, R. (2017). Resilience of women's career: The role of adaptability and automatic income. *Career and Organizational Counseling*, 10(34), 9-22. (In Persian) [https://jcoc.sbu.ac.ir/article\\_99809.html](https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99809.html)
- Nori, T. (2023). The effect of career counseling training program on work enthusiasm and job resilience of police women. *Women Police Studies*, 39(17), 2-21. (In Persian) [http://ps.jrl.police.ir/article\\_101604.html](http://ps.jrl.police.ir/article_101604.html)
- Ostafin, B. D., & Proulx, T. (2020). Meaning in life and resilience to stressors. *Anxiety, Stress, & Coping*, 33(6), 603-622. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1800655>
- Pakmehr, H., & Gholamzadeh Bafghi, Z. (2022). The mediating role of job resilience training in the relationship between the emotional atmosphere of the family and the psychological consequences of the teachers of students with special needs during the Corona epidemic. *Research in Elementary Education*, 7(4), 33-46. (In Persian) [https://reek.cfu.ac.ir/article\\_2372.html](https://reek.cfu.ac.ir/article_2372.html)
- Pasha, N. (2019). *A study of career resilience, personality and competencies in the context of career uncertainty and future of work*. Doctoral dissertation, Henley Business School, University of Reading. [https://centaur.reading.ac.uk/105696/2/83001825\\_Pasha\\_Thesis%20%281%29.pdf](https://centaur.reading.ac.uk/105696/2/83001825_Pasha_Thesis%20%281%29.pdf)
- Patton, W., & McMahon, M. (2015). The systems theory framework of career development: 20 years of contribution to theory and practice. *Australian Journal of Career Development*, 24(3), 141-147. <https://doi.org/10.1177/1038416215579944>
- Pico-Saltos, R., Carrión-Mero, P., Montalván-Burbano, N., Garzás, J., & Redchuk, A. (2021). Research trends in career success: A bibliometric review. *Sustainability*, 13(9), 4625. <https://doi.org/10.3390/su13094625>
- Poon, J. M., Briscoe, J. P., Abdul-Ghani, R., & Jones, E. A. (2015). Meaning and determinants of career success: A Malaysian perspective. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 21-29. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.002>
- Rahmat Jo, R., Askari, A., & Shukri, O. (2023). The moderating role of career anchors in the relationship between the perception of gender discrimination and subjective career success of working women. *Social Psychological Studies of Women*, 21(1), 186-217. (In Persian) <https://doi.org/10.22051/jwsps.2023.39141.2563>
- Rottinghaus, P. J., & Eshelman, A. J. (2015). Integrative approaches to career intervention. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Vol. 2. Applications*. <https://doi.org/10.1037/14439-003>
- Samiei, F., & Rezvanian, F. (2015). Subjective and objective career success: The role of spirituality, personality and career aspirations. *Applied Counseling*, 6(1), 23-36. (In Persian) doi: <https://doi.org/10.22055/jac.2016.12566>
- Sampson Jr, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1998). The design and use of a measure of dysfunctional career thoughts among adults, college students, and high school

- students: The career thoughts inventory. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 115-134. <https://doi.org/10.1177/106907279800600201>
- Savickas, M. L. (1991). The meaning of work and love: Career issues and interventions. *The Career Development Quarterly*, 39(4), 315-324. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1991.tb00299.x>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Heslin, P. A. (2016). Developing career resilience and adaptability. *Organizational Dynamics*, 45(3), 245-257. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.009>
- Seibert, S., Akkermans, J., & Liu, C. H. (2024). Understanding contemporary career success: A critical review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 509-534. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-051543>
- Sharf, R. S. (2013). *Applying career development theory to counseling (Graduate Career Counseling)*. Brooks/Cole, Cengage Learning. <https://www.amazon.com/>
- Sharma, S. K., & Akram, U. (2023). Assessing subjective career success: The role of career commitment, career resilience and self-efficacy: An evidence from hospitality industry. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 16(1), 44-62. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-02-2023-0022>
- Sherif, K., Nan, N., & Brice, J. (2020). Career success in academia. *Career Development International*, 25(6), 597-616. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2019-0232>
- Shirany, M. (2022). *The survey effectiveness of postmodern career intervention on Staff career resiliency*. Master's thesis, Public Administration, Payam Noor University, Shahin Shahr Branch, Isfahan. (In Persian)
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153. <https://doi.org/10.1002/job.2046>
- Silavi, I., Amirkhani, A., gholamrezaei, D., & Darvish, H. (2023). Identification of factors affecting the human resources' resilience in the conditions of Covid-19 crisis. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 9(2), 329-354. (In Persian) <https://doi.org/10.22055/jiops.2023.42812.1327>
- Sodano, S. M. (2015). Meaning, measurement, and assessment of vocational interests for career intervention. <https://doi.org/10.1037/14438-016>
- Sönmez, B., Gül, D., İspir Demir, Ö., Emiralioglu, R., Erkmén, T., & Yıldırım, A. (2021). Antecedents and outcomes of nurses' subjective career success: A path analysis. *Journal of Nursing Scholarship*, 53(5), 604-614. <https://doi.org/10.1111/jnu.12660>
- Soresi, S., Nota, L., Ferrari, L., & Solberg, V. S. (2008). Career guidance for persons with disabilities. *International Handbook of Career Guidance*, 405-417. [https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8\\_20](https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_20)
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35-69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>
- Tsai, C. T., Hsu, H., & Hsu, Y. C. (2017). Tourism and hospitality college students' career anxiety: Scale development and validation. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 29(4), 158-165. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365>