

## Career Postmodern Pathology: Designing a Model

Marzieh Malekiha <sup>1</sup> | Farshid Aslani <sup>2</sup>

### Abstract

This research was carried out with the aim of presenting a qualitative model based on the database theory to design a model for post-career pathology. The sampling method is snowball sampling. In the initial stage, the analysis of the data obtained from the review of the background and literature of the subject, as well as interviews with 19 career counseling specialists who are aware of post-career injuries, have been done. Then, based on the database approach, a qualitative model of occupational injuries was designed. The results showed that the subsequent injuries of the career path include three main categories of sustainable growth of the career path, self and scenarios of the career path. The category of sustainable career path growth includes five subcategories of auto-creative capital, career path adaptability, health, happiness and usefulness. The main category itself includes the subcategory of identity. The main category of career path scenario includes three subcategories of agency, reflection on life project and meaning. According to the findings of this research, it can be concluded that the nature of career path injuries in the post-modern world is different from the injuries of the modern and even traditional world. Paying attention to harmful factors can prevent injuries in the career path and help guide and advance the career path.

**Keywords:** Career, Pathology, Postmodern, Model design

55

Vol. 16  
Spring 2024

Research Paper

Received:  
2022 March 28  
Accepted:  
2023 February 21  
P.P: 121-153

ISSN: 2008-4528  
E-ISSN: 2645-5072



DOR: 20.1001.1.20084528.1402.15.1.3.1

1. Corresponding Author: Public administration, faculty of management, university of Tehran, Tehran, Iran. a.dehghanpour@ut.ac.ir

2. professor, public administration, faculty of management, University of Tehran, Tehran, Iran.

## آسیب‌شناسی پسانوین مسیر شغلی: طراحی یک الگو

مرضیه ملکپها<sup>۱</sup> | فرشید اصلانی<sup>۲</sup>

### چکیده

این پژوهش باهدف ارائه یک مدل کیفی برخاسته از تئوری داده‌بنیاد جهت طراحی الگویی جهت آسیب‌شناسی پسانوین مسیر شغلی انجام شد. روش نمونه‌گیری، روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی است. در مرحله ابتدایی به تحلیل داده‌های حاصل از بررسی پیشینه و ادبیات موضوع و همچنین مصاحبه با ۱۹ نفر از متخصصان مشاوره مسیر شغلی آگاه به آسیب‌های پسانوین مسیر شغلی پرداخته شده است. سپس بر اساس رویکرد داده‌بنیاد، مدل کیفی آسیب‌های پسانوین مسیر شغلی طراحی گردید. نتایج نشان داد که آسیب‌های پسانوین مسیر شغلی شامل سه مقوله اصلی رشد پایدار مسیر شغلی، خود و سناریوهای مسیر شغلی است. مقوله رشد پایدار شامل پنج مقوله فرعی سرمایه خود کارآفرینانه، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، سلامتی، شادی و سودمندی است. مقوله اصلی خود شامل مقوله فرعی هویت است. مقوله اصلی سناریوی مسیر شغلی شامل سه مقوله فرعی عاملیت، تأمل بر پروژه زندگی و معنا است. باتوجه‌به یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که ماهیت آسیب‌های مسیر شغلی در دنیای پسانوین متفاوت از آسیب‌های دنیای نوین و حتی سنتی است. توجه به عوامل آسیب‌زا می‌تواند باعث پیشگیری از بروز آسیب در مسیر شغلی شود و به هدایت و پیشبرد مسیر شغلی کمک نماید.

کلیدواژه‌ها: آسیب‌شناسی، مسیر شغلی، پست نوین، طراحی الگو



سال شانزدهم

بهار ۱۴۰۳

### مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۲/۰۵/۰۳

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳/۰۲/۰۹

صص: ۱۱۱-۱۳۹

شاپا چاپی: ۴۵۲۸-۲۰۰۸

الکترونیکی: ۲۶۴۵-۵۰۷۲



DOR:

۱. استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران.

۲. نویسنده مسئول. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

## مقدمه و بیان مسئله

یکی از نقش‌هایی که برای غالب انسان‌ها در طی گستره زندگی حایز اهمیت است، مسیر شغلی<sup>۱</sup> است. با توجه به اهمیت این نقش و داشتن رضایت از مسیر شغلی، محققان در طی دهه‌های مختلف به بررسی ماهیت مسیر شغلی (ونگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳: ۶؛ مک دونالد و هیت<sup>۳</sup>، ۲۰۲۳: ۵) و عواملی که منجر به پیشبرد و مدیریت موفقیت‌آمیز مسیر شغلی می‌شود (گانز و هتلین<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵: ۱۰۵؛ آرتور و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵: ۱۷۷؛ کویچ پرز و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶: ۱۶۸؛ گان و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۹: ۳۹۰؛ چابانگ و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۲۳: ۱۲۲) پرداخته‌اند اما به دلیل وقوع تغییرات بسیار متنوع و گسترده در ابعاد و لایه‌های مختلف سیستم‌های جهانی و بالتبع جامعه، ماهیت مسیر شغلی، عواملی که منجر به مدیریت موفقیت‌آمیز مسیر شغلی و زمینه‌ساز بروز آسیب در مسیر شغلی می‌شود دگرگونی شده است (ساویکاس<sup>۹</sup>، ۲۰۱۳: ۱۴۴). توجه به عوامل آسیب‌زای مسیر شغلی در دنیای پسانوین امروز - علی‌رغم اهمیت این عوامل - کمتر مورد توجه محققان قرار گرفته است (ساویکاس، ۲۰۱۹: ۱۹۴). ویژگی رشد مسیر شغلی، با توجه به ماهیت دایما در حال تغییر دنیای امروز و ساختارهای جوامع جهانی که بر مسیرهای شغلی مؤثر است نیز مورد توجه قرار گرفته است. لذا بی‌توجهی به پایداری مسیرهای شغلی باعث می‌شود که فرد در مواجهه با چالش‌ها، تغییرات و فشارهای ارایه شده از سوی میکروسیستم‌ها و مزوسیستم‌های محیطی باعث می‌شود که فرد برای حرکت در طی مسیر شغلی (اهداف و طرح‌های تدوین شده) دچار مشکل شود. لذا عدم برخورداری از مهارت‌هایی که باعث پایداری مسیر شغلی می‌شود از جمله آسیب‌های مربوط به مسیر شغلی است (دووس و ون در هیدن، ۲۰۱۵: ۵).

در مجموع و با توجه به مطالب فوق می‌توان نتیجه گرفت که در قرن ۲۱ هدایت و پیشبرد مسیرهای شغلی دارای پیچیدگی‌های خاصی است. با توجه به اهمیت نقش مسیر شغلی برای غالب

1. career
2. Wang & et al
3. McDonald & Hite
4. Gunz & Heslin
5. Arthur & et al
6. Kuijpers & et al
7. Guan & et al
8. Chaaban & et al
9. Savickas

افراد، عدم آگاهی از آسیب‌های مسیر شغلی می‌تواند بر موفقیت و عملکرد فرد در طی مسیر شغلی دارای اثری سوء باشد. این در حالی است که شناخت این آسیب‌ها نه تنها می‌تواند زمینه ساز پیشگیری از این آسیب‌ها باشد بلکه با پیشگیری از این آسیب‌ها می‌توان در راستای رشد متعالی مسیر شغلی قدم برداشت. همچنین شناسایی عوامل زمینه ساز آسیب به منظور تدوین راهکارهایی برای پیشگیری از این آسیب‌ها برای بسیاری از سیاستگذاران، برنامه‌ریزان، مشاوران مسیر شغلی در مدارس، دانشگاه‌ها و سازمان‌ها حایز اهمیت است. از سوی دیگر مسیر شغلی - به عنوان یک نقش از مجموعه نقش‌های زندگی که بر عهده فرد است - متأثر از فرهنگ و بافت است. لذا با توجه به نقش عوامل فرهنگی و بافتی مؤثر بر مسیر شغلی، تحقیق حاضر سعی در تدوین الگویی برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های ایجاد کننده آسیب‌های پسانوین مسیر شغلی متناسب با فرهنگ کشور دارد. بنابراین مسئله اصلی در تحقیق حاضر این است الگوی آسیب‌های پسانوین مسیر شغلی دارای چه ابعاد و ساختاری می‌باشد؟

## مبانی نظری

در بعد ماهیت مسیر شغلی، انواع مختلفی از مسیرهای شغلی ایجاد شد. مسیرهای شغلی متنوع<sup>۱</sup> (گابلر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴: ۲۳)، مسیرهای شغلی بدون مرز<sup>۳</sup> (کلاگلو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱: ۴۷؛ گان و همکاران، ۲۰۱۹: ۳۹۱)، مسیرهای شغلی چندگانه<sup>۵</sup> (مارتینز - کارتر، دمورتی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷: ۲۲۲) برخی از نمونه مسیرهای شغلی ایجاد شده متناسب با تغییرات بافتی ایجاد شده هستند و دیگر فرد مانند گذشته تنها اقدام به انتخاب یک مسیر شغلی نکرده و ممکن است مسیرهای شغلی مختلفی را انتخاب کند (لاپرستی و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۸: ۴۲۷). در بعد مهارت‌های مورد نیاز مسیر شغلی، تغییر قابل ملاحظه‌ای در ماهیت و نحوه کسب مهارت‌ها ایجاد شد (چان و دار<sup>۸</sup>، ۲۰۱۴: ۲۵۱۶). در رویکرد سنتی مشاوره مسیر شغلی - تحت تأثیر رویکرد خصیصه عامل - سه مهارت خودآگاهی<sup>۹</sup>،

1. protean career
2. Gubler & et al
3. boundaryless careerr
4. Colakoglu
5. Multiple career
6. Martinez-Corts & Demerouti
7. Lo Presti & et al
8. Cahn & Dar
9. self-knowlege

کشف و طرح‌ریزی<sup>۱</sup> (شارف، ۲۰۱۶: ۵۲) برای پیشبرد مسیر شغلی لازم بود؛ زیرا سرفصل زیربنایی کمک به مراجع در طی سه گام شناخت خود، شناخت محیط و برقراری تناسبی منطقی بین این دو بود. نقش مشاور بالتبع متناسب با این جهت‌گیری، آموزش به مراجع و هدایت او با ارائه نقشی برجسته در طی جلسات مشاوره مسیر شغلی در راستای این سه گام بود. به عبارت دیگر، در رویکرد سنتی و نوین مشاور در جلسه مشاوره دارای نقشی محوری بوده و عمدتاً هدایت و تسلط فرایند مشاوره را بر عهده داشت. ملاک ارزشیابی میزان موفقیت فرایند مشاوره نیز دستیابی به یک شغل توسط مراجع بود. در رویکردها و نظریه‌های سنتی مشاوره مسیر شغلی، رسالت اصلی مشاور ارائه اطلاعات به مراجع و کمک به وی در یافتن یک شغل است. از این دیدگاه مراجع دارای نقشی منفعلانه در فرایند مشاوره است و این مشاور به‌عنوان درمانگر است که طراح اصلی فرایند مشاوره است. به عبارت دیگر در رویکردها و نظریات سنتی مشاور است که تعیین‌کننده گام‌هایی است که مراجع باید در طی فرایند مشاوره بردارد (دالن<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲: ۲۵).

در رویکردها و نظریات نوین مشاوره مسیر شغلی، مهارت‌های مختلفی در ابعاد شناختی (لنت<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰: ۱۲۹)، رفتاری (کرومبولتز و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳: ۱۵) و عاطفی (هارتنگ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱: ۲۹۶) مطرح شد زیرا سرفصل زیربنایی کمک به مراجع در جهت کسب مهارت‌های مورد نیاز برای حرکت در طی مسیر شغلی بود. نقش مشاور متناسب با این جهت‌گیری، برگزاری جلسات روان-آموزشی<sup>۶</sup> مشاوره مسیر شغلی با محوریت آموزش مهارت‌های مورد نیاز به مراجع برای حرکت در طی مسیر شغلی بود (اونز و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰: ۲۹۱). ملاک ارزشیابی موفقیت فرآیند مشاوره مسیر شغلی، میزان مهارت‌آموزی مراجع بود رسالت اصلی مشاور در فرآیند درمان آموزش مهارت به مراجع است. این تغییر در رسالت مشاور، به موازات تغییر در رویکردها و نظریات مشاوره مسیر شغلی است لذا موفقیت فرآیند مشاوره وابسته به میزان مهارت‌هایی است که توسط مراجع آموخته شده است (زیکیک و فرانکلین<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰: ۱۸۱). اما در رویکردها و نظرات پسانوین

1. explore & Planing
2. Dalene
3. Lent
4. Krumboltz
5. Hartung
6. psycho-educational
7. Owens & et al
8. Zikic & Franklin

مسیر شغلی به تناسب تغییر پارامترهای زیربنایی، ماهیت مسیرهای شغلی، مهارت‌های مورد نیاز برای پیشبرد مسیر شغلی، ملاک ارزشیابی، رسالت مشاور، نقش مراجع دچار تحول شده است زیرا سرفصل زیربنایی طراحی و خلق فضای جلسات مشاوره مسیر شغلی به گونه‌ای است که مراجع نویسنده و خالق حکایت مسیر شغلی خود و بالتبع زندگی شود. نقش مشاور متناسب با این جهت‌گیری، ایجاد فضایی متفاوت، امیدوارانه و عاملانه برای حرکت مراجع بود. ملاک ارزشیابی موفقیت فرآیند مشاوره مسیر شغلی، رضایت مراجع از سناریوی تدوین شده و حرکت وی بر مبنای این سناریو است (ساویکاس، ۲۰۲۳: ۱۴۷). لذا با توجه به تغییراتی که در ماهیت مسیرهای شغلی و رویکردهای نظری - که ناشی از تغییر ساختارهای جوامع است - ایجاد شده است، آسیب‌هایی که ممکن است افراد در طی مسیر شغلی با آن مواجه شوند نیز دستخوش تغییر شده است (ساویکاس، ۲۰۱۹: ۱۹۰). آسیب<sup>۱</sup> نوعی رفتار بیمارگونه و نابهنجار است که مانع عملکرد عادی فرد در زندگی می‌شود و آسیب‌شناسی<sup>۲</sup> علمی است که به مطالعه برچسب‌های کلی برای مطالعه اینگونه حالات می‌پردازد (گنجی، ۱۴۰۲). چنین تعریفی در نظریات و رویکردهای سنتی و نوین روان‌درمانی که تا حدود زیادی تحت تاثیر رویکرد‌های غالب پزشکی است قرار دارد (ساویکاس، ۲۰۲۳: ۱۴۹). در رویکردها و نظریات پسانوین مشاوره مسیر شغلی تعریف متفاوتی از آسیب ارائه شده است. مطابق با نظر ککران<sup>۳</sup> (۱۹۹۶: ۲۳) آسیب عبارت است از "هر گونه عاملی که مانع حرکت فرد راستای معنای زندگی‌اش می‌شود". تجربه و نمود آسیب برای فرد به صورت رنج<sup>۴</sup> است (ماری، ۲۰۱۰: ۱۲). شرایط مختلفی زمینه‌ساز بروز آسیب‌های مسیر شغلی است. عوامل محیطی و عوامل فردی من جمله این عوامل هستند. عوامل محیطی را می‌توان به دو دسته عوامل پویا و نظام‌مند<sup>۵</sup> تقسیم نمود. عوامل پویا در بردارنده فشارهای محیطی و فرصت‌هایی است که بر انگیزه، نگرش‌ها و رفتارهای فرد به عنوان بازیگر اصلی مسیر شغلی مؤثر است (جونز<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶: ۱۰۸). با این وجود میزان فعالیت<sup>۷</sup> فرد به میزان زیادی بستگی به میزان تعامل وی با محیط و میزان فضایی که برای بروز خلاقیت شخصی - به دلیل نرم‌ها و هنجارهای جامعه، دوستان، خانواده، همسالان،

1. path
2. pathology
3. Cochran
4. pain
5. dynamic & systematic factors
6. Johns
7. activeness

شرایط کشور، عوامل فرهنگی و سیاست‌های سازمانها- اختصاص داده خواهد شد و ظرفیت خلق، سنجش و تداوم انطباق فرد دارد (لویار-لاپز و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰: ۴۱).

عوامل نظام‌مند نظیر تغییرات سریع و پی‌درپی اقتصاد جهانی، کشور، جامعه، شرایط شغلی، محل شغل، تقاضاهای شغلی، تکنولوژی، چشم‌انداز آینده مسیرهای شغلی، ارزش‌ها و تغییر سبک زندگی، گذارهای پیش‌بینی‌نشده برخی از عوامل سیستماتیک مؤثر بر مسیرهای شغلی هستند (دِ ووس و ون در هایدن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵: ۱۲). پیامد آسیب‌های مسیر شغلی از زوایای مختلف توسط غالب نظریه پردازان پسانوین مورد اشاره قرار گرفته است (برای مثال ککران، ۱۹۹۶: ۲۳؛ ماری، ۲۰۱۰: ۱۲؛ دِ ووس و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۴؛ ساویکاس، ۲۰۲۳: ۱۴۸). یکی از پیامد آسیب‌های مسیر شغلی، تجربه عدم رضایت توسط فرد است. به عبارت دیگر در این حالت، فرد ارزشیابی ذهنی مثبتی از مسیر شغلی خود نخواهد داشت (جیو و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). عدم مدیریت موفقیت‌آمیز مسیر شغلی (ونگ و همکاران، ۲۰۲۳: ۴۲۶)، عدم پیشبرد مسیر شغلی، عدم تسلط بر مسیر شغلی، ازدست‌دادن تدریجی منابع شخصی، تحت‌الشعاع قرار گرفتن سلامت روانی، شادی مسیر شغلی و کاهش میزان عملکرد مؤثر فرد در مسیر شغلی (تاپانی<sup>۴</sup>، ۲۰۲۲: ۱)، عدم اطمینان به توانایی‌های خود برای مواجهه با شرایط استرس‌زا و حرکت در طی مسیر شغلی به تدریج بر ادراک فرد از توانایی‌های خود (نیومن<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱: ۱۳۶) و کاهش تدریجی میزان تعهد فرد به مسیر شغلی‌اش، خستگی عاطفی و کاهش میزان درگیر شدن با مسیر شغلی (ساویکاس، ۲۰۲۳: ۱۵۰) مؤثر خواهد بود تنها برخی از پیامدهای آسیب‌های مسیر شغلی است.

در نظریه‌های مختلف پسانوین مشاوره مسیر شغلی ضمن ارائه مفاهیم مربوطه، به آسیب‌های مسیر شغلی نیز اشاره شده است. مثال مطابق با نظر ککران (۱۹۹۶: ۲۳)، عدم تصریح ارزش‌ها و معنای زندگی باعث ایجاد اهداف غیراصیل در طی مسیر شغلی می‌شود که این امر باعث حرکت‌های منقطع در طی مسیر شغلی در کوتاه‌مدت و در بلندمدت باعث شکل‌گیری حکایت زندگی قربانی و شاکی می‌شود. داشتن حکایت زندگی قربانی و یا شاکی مانع تجربه عاملیت

1. Loyarte-López
2. De Vos & Van der Heijden
3. Gu & et al
4. Tapani
5. Newman

توسط فرد است و در این حالات فرد در طی حرکت در مسیر شغلی خود رنج‌هایی را تجربه خواهد نمود و زمانی به فکر تغییر حکایت زندگی خود می‌شود که مطابق با نظر ککران (۱۹۹۶: ۲۵) نارضایتی و شکافی عمیق را بین وضع موجود در زندگی و موقعیت ایده‌آل خود تجربه نماید لذا بر این اساس نحوه تدوین سناریوی مسیر شغلی نقش مهمی در چگونگی پیشبرد مسیر شغلی دارد (کالیریس و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳: ۴۸). نداشتن تأمل و تأمل‌پذیری در مسیر شغلی نیز (ماری<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲: ۶۷۰) یکی دیگر از آسیب‌های مسیر پسانوین مسیر شغلی است. تأمل زمینه‌ساز بررسی و واکاوی اشکال انتزاعی هویت شده و تصویر یکپارچه‌ای را از هویت ارائه می‌دهد. فقدان تأمل‌پذیری باعث می‌شود که فرد نتواند به تصویری باثبات از هویت خود دست یابد (گویچارد<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹: ۱۸۹). این امر باعث می‌شود که فرد در طی مسیر شغلی در برابر فشارهای محیطی درصدد تغییر مسیر شغلی خود باشد (کوهن - اسکالی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸: ۸).

انطباق‌پذیری مسیر شغلی<sup>۵</sup> (ساویکاس، ۱۹۹۷: ۲۴۷) یکی دیگر از حوزه‌های پیدایش آسیب‌های مسیر شغلی است. انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل پنج بعد دغدغه، کنجکاوی، کنترل، اعتماد و تعهد است. از این زاویه، آسیب‌های مسیر شغلی شامل موارد زیر است: فقدان دغدغه در مسیر شغلی، داشتن نگاه مثبت اما معطوف نبودن این نگاه به سمت آینده، به فکر آینده بودن اما نگاه مثبت نداشتن نسبت به آن - که حاصل آن نگرانی خواهد بود. در بعد کنجکاوی، فقدان کنجکاوی در راستای دغدغه‌ها، کمبود میزان کنجکاوی و یا داشتن کنجکاوی بیش از حد که مانع حرکت‌های پراکنده در طی مسیر شغلی می‌شود از جمله آسیب‌های مربوط به این بعد است. در بعد کنترل، فقدان کنترل و یا تمرکز بیش از اندازه بر موانع شناسایی شده و یا پیش‌بینی شده که مانع حرکت فرد می‌شود برخی از آسیب‌های مربوط به این بعد است. در حوزه اعتماد، فقدان اعتماد به خود برای حرکت در راستای دغدغه‌های مسیر شغلی و کاهش میزان اعتماد و یا داشتن اعتماد بیش از حد از جمله آسیب‌های مربوط به این بعد است و در آخرین بعد، یعنی تعهد، نداشتن تعهد و کمبود تعهد دو مورد از آسیب‌های مربوط به این بعد است (ماری، ۲۰۱۷).

1. Kaliris & et al
2. Maree
3. Guichard
4. Cohen-Scali
5. career adaptability



## پیشینه پژوهش

با توجه به تغییر ماهیت مسیرهای شغلی در قرن ۲۱، توجه به عواملی که باعث هدایت و پیشبرد موفقیت آمیز مسیر شغلی و عواملی که باعث بروز آسیب در طی مسیرهای شغلی شده‌اند مورد توجه قرار گرفته‌اند. علی‌رغم اهمیت آسیب‌شناسی پسانوگرایی مسیر شغلی پژوهشی که عیناً به بررسی موضوع مطالعه حاضر در داخل کشور پردازد یافت نشد لذا به ذکر نتایج برخی از پژوهش‌های مشابه پرداخته می‌شود. محمدی و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای به بررسی تاثیر مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی ککران بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان نابینا پرداختند. نتایج نشان داد که این مداخله مشاوره‌ای بر ابعاد دغدغه، کنترل و کنجکاوی موثر بوده است ( $P < 0/01$ ) در حالی که تاثیر معناداری بر بعد اعتماد نداشته است. ملکیها و اصلانی (۱۴۰۱) در مطالعه‌ای به پیش‌بینی رشد مسیر شغلی پایدار براساس تأمل بر پروژه زندگی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان پرداختند. مطابق با یافته‌های به دست آمده در این مطالعه، تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی پیش‌بینی‌کننده رشد مسیر شغلی پایدار است؛ بنابراین، براساس تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌توان افراد را در رسیدن به رشد مسیر شغلی پایدار هدایت کرد. زارعی (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای به بررسی نقش واسطه‌ای تعالی‌یابی شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با اشتیاق شغلی پرداخت. نتایج این مطالعه گویای آن بود که اثر مستقیم انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر تعالی‌یابی شغلی، اثر مستقیم تعالی‌یابی شغلی بر اشتیاق شغلی و اثر مستقیم انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اشتیاق شغلی مثبت معنادار است. همچنین، نتایج نشان داد که نقش واسطه‌ای تعالی‌یابی شغلی در در رابطه انطباق‌پذیری مسیر شغلی با اشتیاق شغلی معنادار است. مک‌کایی (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای به بررسی رشد پایدار مسیر شغلی در گروهی از فارغ‌التحصیلان کالج پرداخت. در این مطالعه طولی به بررسی رفتارهای مسیر شغلی دانشجویان در سال آخر کالج و دو سال بعد از فراغت از تحصیل پرداخته شد. نتایج این مطالعه گویای آن بود که دانشجویانی که در سال آخر دارای رشد پایدار مسیر شغلی بوده در دوران بعد از فراغت از تحصیل به حرکت در راستای طرح‌های مسیر شغلی خود پرداخته‌اند و در مقابل تغییرات ناشی از تغییرات محیط نظیر پیشرفت تکنولوژی، ایجاد مسیرهای

شغلی جدید با ماهیتی متفاوت از مسیرهای شغلی قبل دارای عملکرد مؤثرتری در انطباق با تغییرات بوده‌اند. همچنین یافته‌های این مطالعه گویای آن است که دانشجویان برخوردار از رشد مسیر شغلی پایدار در کمتر تجربه‌کننده وقفه در طی مسیر شغلی خود بوده‌اند.

ماری (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای به بررسی عوامل مختل‌کننده مسیر شغلی در گروهی از دانشجویان دختر شاغل به تحصیل در دو کالج دولتی در آفریقای جنوبی پرداخت. نتایج این مطالعه گویای آن است که نداشتن انطباق‌پذیری مسیر شغلی یکی از اصلی‌ترین عوامل ایجادکننده چالش در طی مسیر شغلی فرد است. عدم آمادگی و نداشتن عملکرد مؤثر برای ورود به بازار مشاغل، سردرگمی در ادامه مسیر شغلی و یا ترک آن از جمله پیامدهای نداشتن انطباق‌پذیری مسیر شغلی در گروه مورد مطالعه بود؛ لذا یافته‌های این مطالعه گویای آن است که نداشتن انطباق‌پذیری مسیر شغلی یکی از عوامل مهم ایجادکننده چالش در طی مسیر شغلی فرد خواهد بود.

ماری (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای موردی به بررسی اثر فرا تأمل هدایت شده بر رشد مسیر شغلی پرداخت. نتیجه این مطالعه گویای آن بود که تأمل بر پروژه زندگی زمینه‌ساز تعالی مسیر شغلی است. فقدان و یا کمبود تأمل بر پروژه زندگی باعث تحت‌الشعاع قرار گرفتن مسیر شغلی می‌شود. مطابق با یافته‌های این مطالعه عدم آمادگی برای مواجهه با گذارهای مسیر شغلی، تجربه نمودن استرس در طی مسیر شغلی، تجربه نمودن وقفه در طی مسیر شغلی به دلیل آمادگی برای مقابله با تغییرات غیرقابل‌پیش‌بینی مسیر شغلی پیامدهای فقدان و یا کمبود تأمل بر پروژه زندگی است.

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع مطالعات کاربردی، از نظر قطعیت داده‌ها، از نوع اکتشافی و از نظر ماهیت داده‌ها، از نوع پژوهش‌های کیفی با رویکرد داده‌بنیاد است. مشارکت‌کنندگان پژوهش شامل کلیه متخصصان اعم از اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان در رشته مشاوره مسیر شغلی و دانش‌آموختگان دکتری دانشگاه اصفهان در سال ۱۴۰۲ (بالغ بر ۳۲ نفر) با معیار حداقل پنج سال تجربه علمی و عملی در زمینه مشاوره مسیر شغلی بودند. از این مشارکت‌کنندگان، ۱۹ خبره با روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی انتخاب شدند. باتوجه به اینکه معیار توقف فرایند مصاحبه اشباع نظری مقوله‌ها است، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته تا نفر ۱۳ به اشباع رسید؛ اما برای حصول

اطمینان تا نفر ۱۹ مصاحبه‌ها تداوم یافت. پس از هماهنگی‌های لازم با مصاحبه‌شوندگان، زمان و مکان برگزاری مصاحبه‌ها تعیین شد و انجام مصاحبه‌ها به مدت چهار ماه به طول انجامید. مشخصات و ویژگی‌های نمونه مورد نظر در جدول شماره یک ارائه شده است.

ابزار گردآوری، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته عمیق بود. پس از برگزاری مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته اولیه و تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده و تشکیل مقوله‌ها برخی از کدگذاری‌های اولیه به رؤیت مصاحبه‌شوندگان رسید. نتایج کدگذاری انتخابی با چند تن از صاحب‌نظران مشاوره مسیر شغلی در میان گذاشته شد و بر اساس بازخوردهای ارائه شده استحکام فرایند و نتایج تقویت شد.

باتوجه به آنکه تاکنون الگویی در زمینه آسیب‌های پسانوین مسیر شغلی در داخل و خارج از کشور ارائه نشده است، لذا در پژوهش حاضر باهدف اکتشاف ابعاد آسیب‌های پسانوین مسیر شغلی از نظریه داده‌بنیاد و نظام‌مند<sup>۱</sup> کوربین و استرواس<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) استفاده شد. در این روش پنج مرحله تا حصول نتیجه به کار گرفته می‌شود که شامل طرح پژوهش، جمع‌آوری داده‌ها، تنظیم داده‌ها، تحلیل داده‌ها و مقایسه با متون است. فرایند تحلیل در این رویکرد نیز شامل سه نوع کدگذاری است که دربردارنده کدگذاری باز، محوری و گزینشی است (گودرزی و رودی، ۱۳۹۰). در تدوین سؤالات مصاحبه و راهکار نمای اجرا پس از بررسی صحت محتوا و کفایت سؤالات مصاحبه تعدادی از سؤالات حذف و برخی دیگر تغییر داده شد در نهایت فرم نهایی مصاحبه یا یک سؤال اصلی و پنج سؤال فرعی تدوین شد. مدت زمان جلسات مصاحبه به طور متوسط بین ۴۰ الی ۹۰ دقیقه بود. مصاحبه با رضایت مشارکت‌کنندگان ضبط و محتوای آن به نوشتار تبدیل شد. جهت بررسی مقبولیت یافته‌های پژوهش (به‌جای روایی و پایایی) (کوربین و استرواس، ۲۰۰۸) از چهار معیار پیشنهادی لینکن و گوبا<sup>۳</sup> (۱۹۹۰) مبنی بر قابلیت اعتبار، انتقال، اعتماد و تأیید مورد ملاحظه قرار گرفت. بدین منظور متن کلیه مصاحبه‌ها ضبط و یادداشت‌برداری شد و یک نسخه آن برای هر مصاحبه‌شونده ارسال شد تا صحت آن را مورد تأیید قرار دهد. به طور مدوم با مصاحبه‌شوندگان ارتباط مستمر برقرار بود به طوری که نتایج هر مرحله از

1. Grounded & Systematic theory

2. Strauss & Corbin

3. Lincoln & Gubas

پژوهش (کدگذاری‌ها و الگوی نهایی) به آنها ارائه و از نظر آنها استفاده شد. در نهایت چهار نفر از متخصصان الگوی نهایی را بررسی و تأیید نمودند. برای بررسی روایی مصاحبه از روش اطلاعات همگنان و برای بررسی اعتبار مصاحبه از توافق کدگذاران استفاده شد. با توجه به یافته‌های مقایسه کدگذاری پژوهشگر و یک همکار، تفاوت و توافق کدگذاری با استفاده از ضریب توافق کاپا<sup>۱</sup> مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به محاسبه ضریب بالاتر از مقدار ۰/۷۰ از اعتبار کدگذاری مورد تأیید قرار گرفت (لامبرد و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). با استناد به تحلیل و تفسیر همکار پژوهشگر و تشابه در تفسیر نتایج (تشابه تفسیر پژوهشگر و همکار) از روایی مصاحبه حمایت شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار انویو-۲۰<sup>۳</sup> و در طی سه گام شامل کدگذاری باز، محوری و گزینشی مورد تحلیل قرار گرفت. در کدگذاری باز به‌عنوان اولین مرحله از فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها مطابق با نظر استراوس و کوربین (۲۰۰۸)، متن کلیه مصاحبه‌ها به‌دفعات خوانده شد و به‌صورت نوشتاری وارد نرم‌افزار گردید. برای هر یک از قسمت‌های مهم مفهومی در نظر گرفته شد و بخش‌های مربوط به آن علامت‌گذاری شده و به آنها کد و یادداشتی تحلیلی اختصاص می‌یافت. در این قسمت به دلیل تعدد تعداد کدها، کدهایی را که دارای تشابه معنایی بودند در هم ادغام شدند و از تعداد کدها کاسته شد. براین اساس در این مرحله تعداد ۵۹ کدباز شناسایی شد. در بخش کدگذاری محوری، به جفت کردن کدها و یادداشت‌های کدهای تحلیلی پرداخته شد و با بررسی ارتباط بین مفاهیم کدهایی که از لحاظ مفهومی با یکدیگر شباهت داشتند تعداد نه کد محوری شناسایی شد.

جدول ۱. مشخصات مصاحبه‌شوندگان در پژوهش

مدت زمان مصاحبه	عنوان فعالیت	تحصیلات	سن	جنسیت	مشارکت‌کننده
۷۰ دقیقه	هیئت‌علمی (با مرتبه استناد تمام)	دکتری تخصصی	۵۲	مرد	مشارکت‌کننده اول
۶۰ دقیقه	مشاور	دکتری تخصصی	۴۵	مرد	مشارکت‌کننده دوم
۴۵ دقیقه	مشاور	دکتری	۳۹	مرد	مشارکت‌کننده سوم

1. Cohen's kappa coefficient
2. Lombard & et al
3. Nvivo-20

جدول ۱. مشخصات مصاحبه‌شوندگان در پژوهش

مدت زمان مصاحبه	عنوان فعالیت	تحصیلات	سن	جنسیت	مشارکت‌کننده
		تخصصی			
۶۵ دقیقه	مشاور	دکتری تخصصی	۴۱	مرد	مشارکت‌کننده چهارم
۷۵ دقیقه	هیئت‌علمی (با مرتبه دانشیاری)	دکتری تخصصی	۴۲	مرد	مشارکت‌کننده پنجم
۵۰ دقیقه	هیئت‌علمی (با مرتبه دانشیاری)	دکتری تخصصی	۴۵	مرد	مشارکت‌کننده ششم
۶۵ دقیقه	هیئت‌علمی (با مرتبه استادیاری)	دکتری تخصصی	۴۳	زن	مشارکت‌کننده هفتم
۵۵ دقیقه	مشاور	دکتری تخصصی	۵۵	مرد	مشارکت‌کننده هشتم
۷۰ دقیقه	مشاور	دکتری تخصصی	۳۷	مرد	مشارکت‌کننده نهم
۴۰ دقیقه	مشاور	دکتری تخصصی	۴۲	زن	مشارکت‌کننده دهم
۵۰ دقیقه	معلم	دکتری تخصصی	۵۷	زن	مشارکت‌کننده یازدهم
۵۰ دقیقه	معلم	دکتری تخصصی	۴۳	مرد	مشارکت‌کننده دوازدهم
۷۵ دقیقه	مشاور	دکتری تخصصی	۴۹	زن	مشارکت‌کننده سیزدهم
۷۰ دقیقه	مشاور	دکتری تخصصی	۵۴	زن	مشارکت‌کننده چهاردهم
۶۵ دقیقه	مشاور	دکتری تخصصی	۵۱	مرد	مشارکت‌کننده پانزدهم
۷۰ دقیقه	مشاور	دکتری	۳۹	زن	مشارکت‌کننده

## پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

جدول ۱. مشخصات مصاحبه شونده‌گان در پژوهش

مدت زمان مصاحبه	عنوان فعالیت	تحصیلات	سن	جنسیت	مشارکت‌کننده
		تخصصی			شانزدهم
۶۵ دقیقه	مشاور	دکتری تخصصی	۴۲	مرد	مشارکت‌کننده هفدهم
۷۰ دقیقه	مشاور	دکتری تخصصی	۳۸	مرد	مشارکت‌کننده هجدهم
۴۹ دقیقه	مشاور	دکتری تخصصی	۴۰	زن	مشارکت‌کننده نوزدهم

## یافته‌های پژوهش

سؤال مطرح در پژوهش حاضر عبارت بود از الگوی آسیب‌های پسانوگرایی مسیر شغلی

چیست؟

جدول ۲. نمونه‌ای از متن مصاحبه و کدهای مستخرج

متن مصاحبه	کدهای اولیه
در دانشجویان نسل‌های قبل مسیر شغلی حداقل در دوران دانشگاه دارای اهمیت بود و امید بیشتری به آینده داشتند. دانشجویان غالباً به دنبال به ثمر رساندن تحصیلات خود نیستند؛ لذا بیشتر به دنبال یادگیری عملی مباحث مطرح شده در کلاس نمی‌باشند؛ زیرا به آینده و مسیر شغلی خود امیدوار نیستند؛	نداشتن امید به آینده
دانشجویان در این دهه به داشتن آینده‌ای مبهم عادت کرده‌اند؛ خصوصاً مباحثی که با مسیر شغلی آنها دارای ارتباط نزدیکی ندارد.	مبهم بودن شرایط آینده
امروزه کلاس درس، صحبت درباره آینده خصوصاً مسیر شغلی برای دانشجویان فاقد اهمیت است. آنها به دنبال کاربردی‌سازی دانش یاد گرفته خود نیستند. میزان دانشجویان دغدغه‌مند در زمینه مسیر شغلی در دانشجویان جدیدالورود در مقاطع کارشناسی و ارشد قابل مقایسه با دهه‌های قبل نیست. نه تنها میزان دغدغه‌مندی دانشجویان این نسل در زمینه مسیر شغلی خود کاهش یافته است	عدم توجه به آینده

جدول دو نحوه کدگذاری باز را برای نمونه‌ای از متن مصاحبه نشان می‌دهد. برای مثال در خصوص احصاء کد «نداشتن امید به آینده»، مصاحبه‌شونده‌ای اظهار داشت " دانش‌جویان غالباً به دنبال به ثمر رساندن تحصیلات خود نیستند؛ لذا بیشتر به دنبال یادگیری عملی مباحث مطرح شده در کلاس نمی‌باشند؛ زیرا به آینده و مسیر شغلی خود امیدوار نیستند"

جدول ۳. تبیین مفاهیم مرتبط با مقوله رشد پایدار مسیر شغلی

مقوله اصلی	مفاهیم مرتبط	کدهای اولیه
رشد پایدار مسیر شغلی	انطباق‌پذیری مسیر شغلی	نداشتن امید به آینده، مبهم بودن شرایط آینده، مثبت‌نگری بدون توجه به آینده، عدم توجه به آینده، نداشتن کنجکاوی، کنجکاوی‌های پراکنده، نداشتن کنترل، کنترل بیش از حد، نداشتن اعتماد، سطح پایین اعتماد، نداشتن تعهد، سطح پایین تعهد.
	سلامتی	عدم تناسب پویا بین ظرفیت‌های مسیر شغلی با سلامت جسم و روان، عدم تناسب بین تقاضاهای فیزیکی و روان‌شناختی مسیر شغلی با فرد.
	شادی	عدم احساس ذهنی موفقیت در مسیر شغلی، عدم احساس رضایت از مسیر شغلی، عدم تناسب پویا بین مسیر شغلی و ارزش‌های مسیر شغلی، عدم تناسب پویا بین مسیر شغلی و نیازهای مسیر شغلی، عدم تناسب پویا بین مسیر شغلی و اهداف مسیر شغلی، عدم رشد فردی در طی مسیر شغلی.
	سودمندی	نداشتن عملکرد مؤثر در مسیر شغلی، نداشتن عملکرد قوی در مسیر شغلی فعلی، نداشتن رفتارهای فرانقشی در مسیر شغلی، عدم مهارت‌آموزی جهت ارتقای پایداری مسیر شغلی، عدم برخورداری از مهارت جهت برخورد با شوک‌های مسیر شغلی، عدم برخورداری از مدیریت مسیر شغلی در راستای تغییرات بافتی.
	سرمایه خود کارآفرینانه	نداشتن سرمایه خود کارآفرینانه، کاهش میزان برخورداری از سرمایه خود کارآفرینانه، خود ارزشیابی نادرست، نداشتن سرسختی در مسیر شغلی، کمبود میزان سرسختی در مسیر شغلی، فقدان سرسختی در مسیر شغلی، کمبود خودکارآمدی خلاقانه، فقدان خودکارآمدی خلاقانه، کمبود تاب‌آوری در مسیر شغلی، فقدان تاب‌آوری در مسیر شغلی، عدم تسلط بر اهداف، کمبود قاطعیت در مسیر شغلی، عدم قاطعیت در مسیر شغلی،

جدول ۳. تبیین مفاهیم مرتبط با مقوله رشد پایدار مسیر شغلی

مقوله اصلی	مفاهیم مرتبط	کدهای اولیه
		عدم هوشیاری، کمبود هوشیاری.

مطابق با یافته‌های جدول شماره سه کلیه آسیب‌های مسیر شغلی پسانوین را می‌توان به سه مقوله اصلی طبقه‌بندی نمود: آسیب‌های مربوط به رشد پایدار مسیر شغلی<sup>۱</sup>، آسیب‌های مربوط به خود<sup>۲</sup> و آسیب‌های مربوط به سناریوهای مسیر شغلی<sup>۳</sup>.

یکی از آسیب‌های مسیر شغلی در مقوله رشد مسیر شغلی پایدار، آسیب‌های مربوط به حوزه انطباق‌پذیری مسیر شغلی است. مطابق با کدهای اولیه، هر یک از ابعاد انطباق‌پذیری می‌تواند دستخوش آسیب گردد. فقدان هریک از ابعاد و یا کاهش توانمندی‌های فرد در هریک از ابعاد می‌تواند منجر به آسیب انطباق‌پذیری مسیر شغلی گردد. یکی دیگر از مفاهیم مرتبط با رشد پایدار، سلامتی است. سلامت جسمی و روان‌شناختی برای حرکت مؤثر فرد در طی مسیر شغلی لازم است. هسته محوری در مفهوم سلامتی برقراری تناسبی پویا بین تقاضاهای جسمی و روان‌شناختی مسیر شغلی با فرد است. به دلیل ماهیت دایما در حال تغییر خرده سیستم‌ها<sup>۴</sup>، مزو سیستم‌ها<sup>۵</sup> و اگزوسستم‌ها<sup>۶</sup> فرد به طور دایم باید به برقراری تناسب بین تقاضاهای جسمی و روان‌شناختی مسیر شغلی و شرایط خود پردازد. یکی دیگر از مفاهیم مرتبط با مقوله رشد پایدار، شادی است. شادی به معنای نداشتن احساس مثبت و عدم ارزشیابی ذهنی مثبت از مسیر شغلی است. همچنین عدم تناسب پویا بین ارزش‌ها، نیازها و اهداف مسیر شغلی نیز از جمله آسیب‌های مربوط به این مقوله است زیرا این عدم تناسب منجر به اثرگذاری بر احساس رضایت فرد و ارزشیابی ذهنی وی از مسیر شغلی‌اش می‌شود. سودمندی یکی دیگر از مقوله‌های مرتبط با رشد پایدار است. این مقوله در مقایسه با سایر مقوله‌ها در ارتباط مستقیم با عملکرد فرد است. نداشتن عملکرد مؤثر، نداشتن عملکرد قوی و نداشتن مهارت‌های لازم برای مقابله با تغییرات غیرمنتظره بافت که بر مسیر شغلی

1. sustainable career development
2. self
3. career scenarios
4. microsystem
5. mesosystem
6. exosystem



مؤثر است و مهارت‌های لازم در این راستا از جمله آسیب‌های مربوط به این مقوله از دیدگاه متخصصان است. آخرین مقوله در رشد پایدار، سرمایه خود کارآفرینانه است. کمبود و فقدان این سرمایه و مؤلفه‌های مرتبط از جمله می‌تواند منجر به آسیب مسیر شغلی گردد.

## پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

جدول ۴. تبیین مفاهیم مرتبط با مقوله خود

مقوله	مفهوم	کدهای اولیه
هویت	هویت	نداشتن اجزاء منسجم در هویت مسیر شغلی، هویت آشفته، هویت دوقطبی شده،
	مسیر	فقدان هویت مسیر شغلی، نداشتن آگاهی از اشکال انتزاعی هویت، داشتن هویت
	شغلی	متکثر در مسیر شغلی، عدم انسجام در ابعاد و مؤلفه‌های هویت مسیر شغلی.

مطابق با یافته‌های جدول چهار، یکی دیگر از مقوله‌های آسیب‌های پسانوین مسیر شغلی، هویت است. هویت یکی از عناصر مهم در رویکردها و نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی پسانوین است. در نداشتن اجزاء منسجم در هویت، داشتن هویت آشفته، دوقطبی شدن هویت بین خود و دیگران (جامعه)، فقدان هویت مسیر شغلی و نداشتن آگاهی از اشکال انتزاعی هویت آسیب‌های ذکر شده در این مقوله‌اند.

جدول ۵. تبیین مفاهیم مرتبط با مقوله سناریوی مسیر شغلی

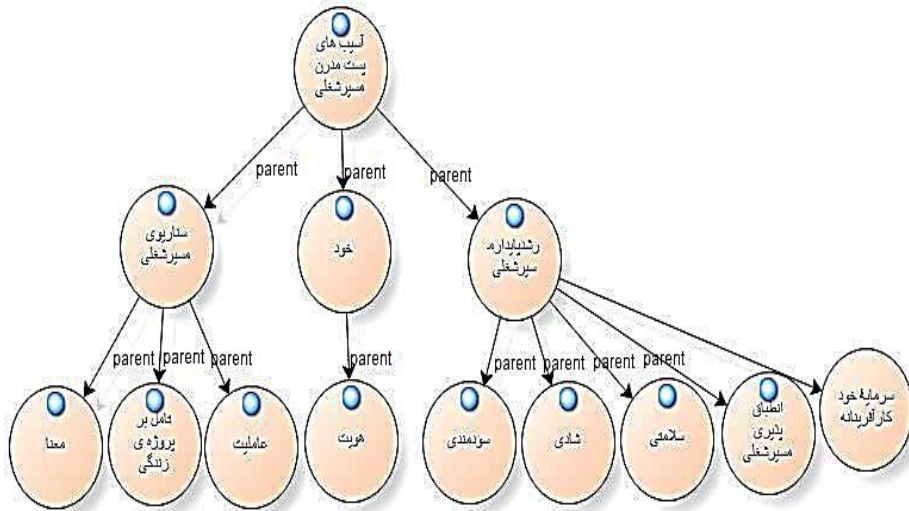
مقوله	مفهوم	کدهای اولیه
سناریوی مسیر شغلی	عاملیت	سناریوی قربانی، سناریوی شاکی، سناریوی تحمل‌کننده.
	معنا	عدم تصریح ارزش‌ها در زندگی، عدم آگاهی از معنای زندگی، بی‌توجهی نسبت به معنای زندگی، گزینش ارزش به معنای زندگی.
	تأمل بر پروژه زندگی	عدم پروژه‌مندی، عدم صراحت، عدم اعتبار، عدم رضایت.

مطابق با یافته‌های جدول پنج، قسمت دیگری از آسیب‌های مسیر شغلی مرتبط با سناریوی مسیر شغلی است. مطابق با نظر ککران (۱۹۹۶) عوامل مختلفی می‌توانند بر سناریوی مسیر شغلی مؤثر باشند و تدوین‌کننده سناریوی آسیب‌زا باشند. سناریوی قربانی، شاکی و تحمل‌کننده سه نمونه از سناریوهای آسیب‌زای مسیر شغلی است که منجر به عدم پایداری مسیر شغلی می‌شود. یکی دیگر از یافته‌های پژوهش حاضر، اولویت‌بندی ابعاد سه‌گانه آسیب‌های پسانوین مسیر شغلی است. با بررسی میزان توجه و تأکید مصاحبه‌شوندگان بر روی مفاهیم و موضوع‌های مختلف که در قالب کدهای اولیه خود را نشان داده‌اند، ابعاد سه‌گانه آسیب‌های پسانوین مسیر شغلی رتبه‌بندی شد که نتیجه آن در جدول شماره شش ارائه شده است.

جدول ۶. رتبه بندی آسیب‌ها بر مبنای فراوانی کدهای اولیه

رتبه	مفاهیم و تعداد کدهای اولیه	مقوله‌ها
اول	(۵ مفهوم و ۴۱ کد)	رشد پایدار مسیر شغلی
دوم	(۳ مفهوم و ۱۱ کد)	سناریوی مسیر شغلی
سوم	(۱ مفهوم و ۵ کد)	خود

مطابق با یافته‌های جدول شش، از نظر متخصصان مقوله رشد پایدار مسیر شغلی با اختصاص پنج مفهوم و ۴۱ کد رتبه اول، مقوله سناریوهای مسیرشغلی اختصاص سه مفهوم و ۱۱ کد رتبه دوم و مقوله خود با اختصاص یک مفهوم و پنج کد رتبه سوم را به خود اختصاص داده است. الگوی آسیب‌های پسانوگرایی مسیرشغلی در شکل شماره یک ارائه شده است.



شکل ۱. الگوی آسیب‌های پسانوین مسیرشغلی

همان‌گونه که در شکل شماره یک نشان داده شده است نتایج فرایند کدگذاری داده‌ها در قالب سه مقوله سازماندهی شده است.

## بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدایت مسیر شغلی در قرن ۲۱ با پیچیدگی‌های زیادی همراه است. تغییرات ساختارهای جهانی صرفه نظر از اینکه باعث تغییر ماهیت مسیرهای شغلی شده است؛ بلکه ماهیت آسیب‌های مسیر شغلی را نیز دچار دگرگونی کرده است. مطابق با یافته‌های پژوهش حاضر از دیدگاه متخصصان، یکی از مقوله‌های اصلی آسیب‌های پسانوین مسیر شغلی، آسیب‌های مربوط به حوزه پایدار بودن رشد مسیر شغلی است که مشتمل بر فقدان سرمایه خود - کارآفرینانه، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، سلامتی، شادی و سودمندی است. این یافته مطالعه حاضر با نتایج مطالعه کایی (۲۰۲۰) و ملکی‌ها و اصلانی (۱۴۰۱) مبنی بر آسیب‌زایی فقدان رشد پایدار در طی مسیر شغلی هم‌خوان است. پایدار بودن رشد مسیر شغلی با توجه به شرایط دائماً تغییری که افراد در حال زندگی در آن هستند حایز اهمیت است و این جنبه از مسیر شغلی مورد توجه برخی از محققان مسیر شغلی پسانوین قرار گرفته است (زو و همکاران، ۲۰۲۲؛ دِ ووس و همکاران، ۲۰۲۰؛ جیو و همکاران، ۲۰۱۹) از این زاویه، رشد پایدار مسیر شغلی دارای نگاهی گسترده و نسبتاً جامع به مسیر شغلی است و دارای نگاهی تک‌جانبه نمی‌باشد؛ نگاهی که متناسب با دنیای پسانوین مسیر شغلی است. به عبارت دیگر این نگاه دربردارنده جنبه‌های جسمانی و روان‌شناختی فرد در طی مسیر شغلی است. چنانچه فرد در طی مسیر شغلی خود دارای رشد پایداری نباشد ممکن است در مواجهه با فشارهای محیطی دچار استرس مسیر شغلی شود و نتواند برای مواجهه با فشار خارجی تصمیم مناسبی را اتخاذ کند. همچنین چنین فردی در مواجهه با تقاضاهای متنوع و دائماً در حال تغییر محیط ممکن است مناسبی نداشته باشد و به دلیل عدم عملکرد مناسب ممکن است که خودکارآمدی مسیر شغلی وی تحت الشعاع قرار گیرد. عدم برخورداری از رشد پایدار در طی مسیر شغلی سبب می‌شود که فرد به مرور زمان منابع شخصی خود را از دست بدهد و قادر به تأمین مجدد این منابع نباشد. یکی از مقوله‌های آسیب‌زای رشد پایدار مسیر شغلی فقدان و یا کمبود سرمایه خود کارآفرینانه است. عدم وجود سرمایه خود کارآفرینانه مانع خود ارزشیابی مثبت از خودپنداره فرد می‌شود. همچنین عدم تعهد به مسیر شغلی، عدم توانایی در شناسایی اهداف معنادار، ناتوانی در کنترل رویدادهای زندگی، ناتوانی در خلق راه‌حل‌های خلاقانه و تبدیل فشارها به منابع مفید و عدم توجه و تمایل به

توسعه مهارت‌های فردی از جمله پیامدهای عدم وجود سرمایه کارآفرینانه در فرد و در طی مسیر شغلی است. فردی که برخوردار از این نوع سرمایه نیست از سرسختی یا مقاومت در مقابل موانع مسیر شغلی برخوردار نخواهد بود. عدم وجود اهداف خودانگیز، عدم استقبال از چالش‌های جدید در طی مسیر شغلی از جمله پیامدهای فقدان سرمایه خود کارآفرینانه در طی مسیر شغلی است.

فقدان و یا کمبود انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌های آسیب‌زای رشد پایدار مسیر شغلی زمینه‌ساز بروز چالش‌های مختلفی در طی مسیر شغلی فرد خواهد شد. این یافته مطالعه حاضر با نتایج مطالعات ماری (۲۰۲۰)، زارعی (۱۴۰۰) و محمدی (۱۳۹۵) هم‌خوان است. عدم آمادگی در مواجهه با گذارهای مسیر شغلی خصوصاً گذار از دنیای تحصیل به کار، عدم توانایی سازگاری با شرایط دائماً در حال تغییر دنیای مشاغل و یا وظایف شغلی، درگیر نشدن در فرایند یادگیری مادام‌العمر، عدم توانایی در تنظیم و جهت‌دهی به مسیر شغلی خصوصاً در خلال مواجهه با موانع مختلف، عدم وجود عملکرد مؤثر در حل مشکلات غیرقابل‌پیش‌بینی و گاهی پیچیده که ناشی از رشد روزافزون تکنولوژی و دگرگونی اطلاعات است تنها برخی از پیامدهای کمبود و یا فقدان انطباق‌پذیری در طی مسیر شغلی است که می‌تواند به طور مستقیم و غیرمستقیم در طی مسیر شغلی برای فرد چالش‌هایی ایجاد نماید. یکی دیگر از مؤلفه‌های رشد پایدار مسیر شغلی، سرمایه خود کارآفرینانه است. فقدان و یا کمبود سلامتی به‌عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌های آسیب‌زای رشد پایدار مسیر شغلی مورد توجه محققان در مشاوره و رشد مسیر شغلی قرار نگرفته است. این در حالی است که عدم وجود سلامت جسمی دارای اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر مسیر شغلی است. عدم توانایی در قراری تناسب پویا بین ظرفیت‌های شغلی و جسمی یکی از پیامدهای این آسیب است. همچنین سلامت جسمی زمینه‌ساز حرکت در راستای مسیر شغلی مانند سایر زمینه‌های زندگی است

فقدان شادی به‌عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌های آسیب‌زای رشد پایدار مسیر شغلی در طی مسیر شغلی زمینه‌ساز کاهش تجربه خلق و هیجانات مثبت در طی مسیر شغلی می‌شود. شادی نه تنها در زندگی بلکه در طی مسیر شغلی دارای پیامدهای مثبتی است. شادی در طی مسیر شغلی زمینه‌ساز کسب رضایت در طی مسیر شغلی می‌شود. درگیر شدن در طی فعالیت‌های داوطلبانه اجتماعی در

طی مسیر شغلی از جمله پیامدهای تجربه شادی در طی مسیر شغلی است. فردی که در طی مسیر شغلی خود از این نوع هیجان مثبت بی‌بهره است کمتر تجربه‌کننده رضایت از مسیر شغلی خود خواهد بود.

یکی دیگر از عوامل ایجادکننده آسیب در مسیر شغلی مطابق با یافته‌های پژوهش حاضر فقدان و یا کمبود سودمندی است. فقدان سودمند دارای اثرات مستقیم و غیرمستقیمی بر مسیر شغلی است. فقدان تحرک در مسیر شغلی و عدم حرکت در طی رسالت مسیر شغلی از جمله پیامدهای عدم وجود سودمندی در مسیر شغلی است. فردی که در طی مسیر شغلی خود سودمند است به تدریج دارای نگرش‌های فردی و جمعی سودمند خواهد شد. چنین فردی تصمیمات متفاوت و اثربخش فردی و جمعی اتخاذ خواهد نمود. مسلم است زمانی که سودمندی در مسیر شغلی وجود نداشته باشد فرد دارای نگرش‌های مثبت اثربخش اجتماعی در بعد فردی و اجتماعی نخواهد بود.

یکی دیگر از ابعاد آسیب‌های پسانوین مسیر شغلی، مطابق با یافته‌های پژوهش حاضر، مقوله آسیب‌های مربوط به خود است. مطابق با نظر متخصصان مقوله اصلی در این بعد، مفهوم هویت است. هویت یکی از مفاهیم اصلی در مشاوره مسیر شغلی پسانوین است که واکاوی و بررسی نقش آن در پیشبرد و یا ایجاد آسیب در طی مسیر شغلی مورد توجه قرار گرفته است. هویت قوام‌دهنده ماهیت مسیر شغلی است. اگر فرد دارای هویت منسجم، یکپارچه و به‌روزشونده‌ای نباشد تزلزل‌های فراوانی را در طی مسیر شغلی خصوصاً در گذارها تجربه خواهد نمود. نداشتن هویتی یکپارچه باعث تغییر مداوم و پی‌درپی دغدغه‌های مسیر شغلی شده و فرایند انطباق‌پذیری را دچار خلل می‌کند.

عدم داشتن هویتی منسجم باعث می‌شود که فرد قادر به اتخاذ تصمیمات مستقلانه بر اساس جنبه‌های مستقل و بی‌همتای خود نباشد. چنین فردی بر اساس که دیگران می‌خواهند و یا آنچه که مورد تشویق قرار می‌دهند تصمیمات مسیر شغلی خود را اتخاذ می‌کند. در حالی که " دانستن چگونگی انجام دادن کارها"، " دانستن چگونه بودن" و " دانستن چگونه شدن" در طی گستره مسیر شغلی و گذارهای زندگی - مسیر شغلی بر مبنای هویت است. فردی که دارای آگاهی واقعی از هویت خود نیست قادر به کسب آگاهی از عوامل مؤثر بر رضایت حقیقی خود در طی مسیر شغلی نخواهد بود.

آسیب‌های مربوط به سناریوهای مسیر شغلی بعد سوم آسیب‌های پسانوین مسیر شغلی مطابق با نظر متخصصان بود. مسیر شغلی نوعی حکایت است که دارای فصول مختلفی است. این حکایت دارای یک نویسنده - که تدوین‌کننده سناریوی مسیر شغلی است - و بازیگر است. در رویکردهای نوین مسیر شغلی نویسنده سناریوی مسیر شغلی جامعه، هنجارها و نرم‌ها است و فرد باید سناریوی از پیش تعیین شده‌ای را که بر این اساس نوشته شده است را اجرا نماید - صرفه نظر از تفاوت‌های فردی، اینکه فرد کیست و چه ویژگی‌هایی دارد - عدم اجرای سناریوی تدوین شده باعث بروز عدم تأیید جامعه می‌شود و به فرد برچسب زده می‌شود اما در رویکردهای پسانوین مسیر شغلی، افراد خود بر اساس معنای زندگی‌شان، به تدوین سناریوی مسیر شغلی می‌پردازند؛ لذا عدم توجه به معنای زندگی می‌تواند به طرق مختلف زمینه‌ساز بروز آسیب در طی طراحی و تدوین پرتره مسیر شغلی شود. بر این اساس انواع گوناگونی از سناریوهای آسیب‌زا مطرح شده است. سناریوی قربانی، شاک و تحمل‌کننده سه نمونه از سناریوهایی است که می‌تواند زمینه‌ساز بروز آسیب در مسیر شغلی شود. یکی از پیامدهای ایفای نقش بر اساس چنین سناریوهایی، عدم رضایت فرد از مسیر شغلی‌اش است. عدم انسجام و به هم پیوستگی طرح‌های مسیر شغلی و نداشتن تصویری منسجم از آینده مسیر شغلی برخی دیگر از پیامدهای ایفای نقش بر اساس سناریوهای آسیب‌زای مسیر شغلی است؛ لذا واکاوی و در صورت بازآفرینی و یا خلق مجدد معنای زندگی - که بر معنای مسیر شغلی نیز مؤثر است - عامل تأثیرگذاری است که می‌تواند بر کلیه اقدامات فرد در طی مسیر شغلی مؤثر باشد.

همچنین مطابق با یافته‌های مطالعه حاضر، کمبود و یا فقدان تأمل بر پروژه زندگی نیز زمینه‌ساز سناریوهایی آسیب‌زا در مسیر شغلی است که این یافته مطالعه با نتیجه مطالعه ماری (۲۰۱۲) هم‌خوان است. تأمل باعث ارتقا و افزایش غنای پروژه‌های تدوین شده (نه تنها در زندگی بلکه در مسیر شغلی) می‌شود و فقدان و یا کمبود تأمل زمینه‌ساز عدم صراحت، عدم اعتبار و رضایت از پروژه‌های تدوین شده می‌شود؛ لذا به کارگیری چنین پروژه‌هایی در مسیر شغلی باعث ایجاد خدشه در سناریوهای مسیر شغلی می‌شود. تأمل زمینه‌ساز بررسی نقصان‌ها و محدودیت‌ها، چشم‌انداز نهایی، و ارسی تناسب رسالت فرد در مسیر شغلی با پروژه‌های تدوین شده می‌شود.

تأمل بر پروژه زندگی به عنوان یک فرا شایستگی در مسیر شغلی، ابزاری است که می‌تواند به افراد کمک کند تا به یکپارچه کردن هویت خود و خلق آن به صورت معنادار پردازند. فقدان و یا کمبود تأمل بر پروژه زندگی باعث ناتوانی فرد از درک خود از چشم‌اندازهای مختلف، شناسایی اهداف و پروژه‌های آینده و خلق خود در آینده است. همچنین فردی که دارای این فرا شایستگی نیست قادر به بررسی و یا برقرار ارتباط بین رویدادهای مهم گذشته و حال خود در زندگی نیست و نمی‌تواند تعیین نماید که در حال حاضر معنادارترین امر در زندگی نهایت چیست و بر اساس آن پلی با زندگی آینده خود بسازند. این در حالی است که تأمل پذیری بر پروژه زندگی جزء اصلی فرمول موفقیت شخصی است که در ساخت پروژه‌های حرفه‌ای که به لحاظ فردی برای شخص بسیار معنادار و باارزش است نقش مهمی ایفا می‌کند. فقدان تأمل بر پروژه زندگی باعث می‌شود که فرد قادر به اتخاذ تصمیمات مناسب در مسیر شغلی نباشد.

مطابق با یافته‌های مطالعه حاضر نبود معنا در طی مسیر شغلی باعث می‌شود که فرد به کرات اهدافی را برای خود تدوین نماید که در شرایط مختلف تغییر یابند؛ زیرا کارکرد و نقش اصلی معنا در طی مسیر شغلی داشتن پروژه‌ها و بالتبع اهداف بلندمدت و روشن برای زندگی آینده است؛ اهدافی که به طور دقیقی تعریف شده باشد. این وضوح نه تنها شامل اهداف و پروژه‌های فردی است؛ بلکه زمینه‌ساز اهداف و پروژه‌های حرفه‌ای هم به طور دقیق نیز می‌شود. در پرتو وجود معنا در زندگی، فرد می‌تواند عنوان فصل بعدی داستان زندگی شخصی و حرفه‌ای خود را تعیین کند و آنچه را که دقیقاً می‌خواهد بشود را دقیق و توأم با جزئیات ترسیم کند. پس مسلم است که فردی که دارای معنا در طی مسیر شغلی خود نیست قادر به تدوین چنین پروژه‌هایی نخواهد بود.

ماهیت آسیب‌های مسیر شغلی در دنیای پسانوین متفاوت از آسیب‌های دنیای نوین و حتی سنتی است. توجه به عوامل آسیب‌زا می‌تواند باعث پیشگیری از بروز آسیب در مسیر شغلی شود. الگوی پیشنهادی این پژوهش بر اساس نوع و سنخیت کدهای اولیه شکل گرفته است؛ بدین معنا که این الگو یک مدل استقرایی و بر مبنای داده‌های اولیه است و به گونه‌ای نیست که از ابتدا یکی از مدل‌های موجود مدنظر قرار گرفته شده و داده‌ها پیرامون آن چیده شده باشند. داده‌ها، کدهای اولیه، مفاهیم و مقوله‌ها به دفعات مورد بازبینی قرار گرفته و در نهایت در قالب الگویی سه‌بعدی سازماندهی شده‌اند. این مطالعه اولین مطالعه در زمینه ارائه طبقه‌بندی از آسیب‌های پسانوین مسیر



شغلی است لذا مانند سایر مطالعات دارای محدودیت‌هایی است. فقدان پیشینه پژوهشی در داخل کشور، پراکندگی پیشینه پژوهشی در خارج از کشور و استفاده از روش مصاحبه به‌عنوان تنها ابزار جمع‌آوری اطلاعات برخی از محدودیت‌های پژوهش حاضر بود.

باتوجه به یافته‌های مطالعه حاضر پیشنهاد می‌گردد که با استفاده از روش‌های کمی به اعتباریابی الگوی تدوین شده پرداخته شود.

باتوجه به نقش مسیر شغلی برای غالب افراد جامعه به‌عنوان یک نقش از نقش‌های گسترده زندگی پیشنهاد می‌گردد به بررسی پیامدها و پیشایندهای این آسیب‌ها در جوامع مختلف خصوصاً جامعه دانشجویی پرداخته شود.

باتوجه به ماهیت اثرپذیر مسیر شغلی از کلیه سیستم‌ها و اجزای آنها در سطح جامعه و جهان پیشنهاد می‌شود که از نظر سایر متخصصان در خصوص ماهیت و علل شکل‌گیری آسیب‌های پسانوین مسیر شغلی استفاده شود.

باتوجه به یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد که به بررسی آسیب‌های پسانوگرایی مسیر شغلی در قشرهای شغلی مختلف جامعه اعم از کارکنان شاغل در سازمان‌های دولتی و خصوصی، افراد دارای مسیرهای شغلی متنوع و بدون مرز و زنان پرداخته شود تا به بررسی ابعاد آسیب‌های پسانوگرایی مسیر شغلی در مسیرهای شغلی مختلف پرداخته شود.

پیشنهاد می‌گردد جهت کمک به مشاوران و روان‌شناسان صنعتی و سازمانی جهت سنجش آسیب‌های پسانوگرایی مسیر شغلی مراجعان، به تدوین پرسش‌نامه بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر اقدام گردد.

پیشنهاد می‌گردد جهت هدایت موفقیت‌آمیز مسیر شغلی در دانشجویان به ابعاد آسیب‌های پسانوگرایی مسیر شغلی در قالب برگزاری دوره‌های آموزشی رسمی کوتاه‌مدت و بلندمدت پرداخته شود تا از بروز آسیب‌های مسیر شغلی پیشگیری شود.

پیشنهاد می‌گردد که به تدوین برنامه‌های آموزشی - مداخله‌ای جهت کمک به کاهش و مدیریت آسیب‌های پسانوگرایی مسیر شغلی پرداخته شود.

پیشنهاد می‌گردد که در قالب نشست‌های شغلی رشد محور و یا آموزش‌های ضمن خدمت به معرفی ابعاد آسیب‌های پسانوگرایی مسیر شغلی برای کارکنان شاغل در سازمان‌های مختلف

پرداخته شود تا به پیشگیری و در صورت نیاز ارائه مداخله جهت کاهش و مدیریت آسیب‌ها پرداخته شود.

### قدردانی

این مقاله برگرفته از طرح مصوب شورای پژوهشی دانشگاه حضرت معصومه (س) به شماره ۱۱۵۷-۴۰۲ است.

## فهرست منابع

- زارعی، سلمان. (۱۴۰۰). نقش واسطه‌ای تعالی‌یابی شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با اشتیاق شغلی. مشاوره شغلی و سازمانی.
- محمدی، اسماعیل، نیل‌فروشان، پریسا، و سلیمی، سمانه. (۱۳۹۵). تاثیر مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان نابینا. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۷(۱) (پیاپی ۶۳)، ۸۰-۸۹.
- گودرزی، غلامرضا و رودی، کمیل. (۱۳۹۰). تبیین مرجعیت علمی برای نهادهای علمی کشور با رویکرد تئوری مفهوم سازی بنیادی. فصلنامه سیاست علم و فناوری، سال سوم، شماره ۱۴(۳)، ۷۵-۹۰.
- لطیفی، زهره، و خلیلی، مرضیه. (۱۴۰۰). اثربخشی مشاوره کارراهه با رویکرد روایت‌درمانی بر انطباق‌پذیری کارراهه، اهمال‌کاری و کیفیت زندگی کاری. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۸(۱)، ۱۹۷-۲۱۲.
- ملکیها، مرضیه، و اصلانی، فرشید. (۱۴۰۲). پیش‌بینی رشد مسیر شغلی پایدار بر اساس تأمل بر پروژه زندگی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی، مجله پژوهش در علوم رفتاری و شناختی، ۱۲(۲)، ۱۲-۲۷.
- گنجی، حمزه. (۱۴۰۲). آسیب‌شناسی روانی DSM-۵. جلد اول. تهران: انتشارات ساوالان.
- Ahmet, K. A. R. A., Eryilmaz, A., & Çubukçu, Z. (2020). A postmodern orientation in career counselling: Career adaptability. *Osmangazi Journal of Educational Research*, 7(2), 105-121.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202.
- Cardoso, P., Gonçalves, M. M., Mendes, I., Sousa, I., Taveira, M. D. C., & Silva, F. (2023). Eliciting reconceptualization innovative moments to foster change in Career Construction Counseling. *The Career Development Quarterly*, 71(1), 2-14.
- Chaaban, Y., Alkhateeb, H., Abu-Tineh, A., & Romanowski, M. (2023). Exploring teachers' perspectives on career development: Q methodology research. *Teaching and Teacher Education*, 122, 103987.
- Chan, W. S., & Dar, O. L. (2014). Boundaryless career attitudes, employability and employee turnover: Perspective from Malaysian hospitality industry. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 7(12), 2516-2523.
- Cohen-Scali, V., Pouyaud, J., Podgórný, M., Drabik-Podgórná, V., Aisenson, G., Bernaud, J. L.,... & Guichard, J. (2018). *Interventions in career design and education*. Springer International Publishing.
- Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 47-59.

- Corbin, J., & Strauss, A. (2008). Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. **Organizational Research Methods**, 12(3), 614-617.
- Cortellazzo, L., Bonesso, S., Gerli, F., & Batista-Foguet, J. M. (2020). Protean career orientation: Behavioral antecedents and employability outcomes. **Journal of Vocational Behavior**, 116, 103343.
- Dalene, K. M. (2022). **Meaning-making career counseling: Career counselors' understandings and experiences of career construction counseling in a Norwegian context** [Doctoral thesis, University of South-Eastern Norway]. Drammen.
- De Vos, A., & Van der Heijden, B. I. (Eds.). (2015). **Handbook of research on sustainable careers**. Edward Elgar Publishing.
- Gu, Y., Tang, T., Wang, H., & Zhou, W. (2019). Sustainable career development of new urban immigrants: A psychological capital perspective. **Journal of cleaner production**, 208, 1120-1130.
- 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.
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. **Journal of Organizational Behavior**, 35(S1), S23-S40.
- Guichard, J. (2018). Final purposes for life-and-career design interventions in the Anthropocene era. **New perspectives on career counseling and guidance in Europe: Building careers in changing and diverse societies**, 189-204.
- Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. **Journal of Organizational behavior**, 105-111.
- Hartung, P. J. (2011). Barrier or benefit? Emotion in life-career design. **Journal of Career Assessment**, 19(3), 296-305.
- Holtschlag, C., Masuda, A. D., Reiche, B. S., & Morales, C. (2020). Why do millennials stay in their jobs? The roles of protean career orientation, goal progress and organizational career management. **Journal of Vocational Behavior**, 118, 103366.
- Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of management review*, 31(2), 386-408.
- Krumboltz, J. D., Foley, P. F., & Cotter, E. W. (2013). Applying the happenstance learning theory to involuntary career transitions. **The Career Development Quarterly**, 61(1), 15-26.
- Kuijpers, M. A., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. **The Career Development Quarterly**, 55(2), 168-178.
- Kaliris, A., Issari, P., & Mylonas, K. (2023). Narrative potential and career counseling under quantity, quality, and mixed interventions: An emphasis on university students. **Australian Journal of Career Development**, 32(1), 48-59.

- Lent, R. W. (2020). Career development and counseling: A social cognitive framework. **Career development and counseling: Putting theory and research to work**, 129.
- Lo Presti, A., Pluviano, S., & Briscoe, J. P. (2018). Are freelancers a breed apart? The role of protean and boundaryless career attitudes in employability and career success. **Human Resource Management Journal**, 28(3), 427-442.
- Lombard, M., Snyder Duch, J., & Bracken, C.C. (2002). Content analysis in mass communication: Assessment and reporting of intercoder reliability. **Human Communication Research**, 28(4), 587-604.
- Loyarte-López, E., García-Olaizola, I., Posada, J., Azúa, I., & Flórez, J. (2020). Sustainable career development for R&D professionals: Applying a career development system in Basque country. **International Journal of Innovation Studies**, 4(2), 40-50.
- Marcia, J. E., Waterman, A. S., Matteson, D. R., Archer, S. L., Orlofsky, J. L., & Marcia, J. E. (1993). **The ego identity status approach to ego identity. Ego identity: A handbook for psychosocial research**, 3-21.
- Maree, J. (2020). **Innovating Counseling for Self-and Career Construction**. Springer International Publishing.
- Maree, J. G. (2013). **Counselling for career construction: Connecting life themes to construct life portraits: Turning pain into hope**. Springer Science & Business Media.
- Maree, J. G. (2012). A (guided) meta-reflection theory of career counselling: A case study. **South African Journal of Higher Education**, 26(1), 670-690.
- Maree, K. (2017). The psychology of career adaptability, career resilience, and employability: A broad overview. **Psychology of career adaptability, employability and resilience**, 3-11.
- Martinez-Corts, I., & Demerouti, E. (2017). Developing multiple careers: dealing with work-life interaction. **Shaping inclusive workplaces through social dialogue**, 221-237.
- McCaie, F. T. (2020). **Narrative interventions in post-modern guidance and career counseling: edited by Annamaria Di Fabio and Jean-Luc Bernaud, Switzerland**, Springer, 2018, € 74.89 (eBook), pp., 246, ISBN 978-3-319-98299-1.
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2023). **Career development: A human resource development perspective**. Taylor & Francis.
- McMahon, M., & Watson, M. (2020). Career counselling and sustainable decent work: Relationships and tensions. **South African Journal of Education**, 40(Supplement 1), s1-s9.
- Newman, K. L. (2011). Sustainable careers. **Organizational Dynamics**, 40(2), 136.
- Owens, D., Lacey, K., Rawls, G., & Holbert-Quince, J. A. (2010). First-generation African American male college students: Implications for career counselors. **The Career Development Quarterly**, 58(4), 291-300.
- Savickas, M. (2019). **Career counseling** (pp. xvi-194). Washington, DC: American Psychological Association.

- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. **The career development quarterly**, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.
- Savickas, M. L. (2023). Portraiture: A Career Construction Counseling Method. In **Narrative Ansätze in Beratung und Coaching: Das Modell der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (MPI) in der Praxis** (pp. 147-154). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Sharf, R. S. (2016). **Applying career development theory to counseling**. Cengage Learning.
- Tapani, A. (2022). **The Oxford Handbook of Career Development**.
- Venter, C. J., & Maree, J. G. (2020). Life-design counselling for survivors of family violence in resource-constrained areas. **South African Journal of Education**, 40(2), S1-S12.
- Wang, X. H., Wang, H. P., & Lai, W. Y. (2023). Sustainable Career Development for College Students: **An Inquiry into SCCT-Based Career Decision-Making**. **Sustainability**, 15(1), 426.
- Wang, Y., Das, R. L. V., Lapa, T., Marosan, P., Pawliuk, R., Chable, H. D.,... & Lofters, A. (2023). Career development of international medical graduates in Canada: status of the unmatched. **Humanities and Social Sciences Communications**, 10(1), 1-7.
- Zhou, W., Pan, Z., Jin, Q., Feng, Y. (2020). Impact of Self-Perceived Employability on Sustainable Career Development in Times of COVID-19: **Two Mediating Paths**. **Sustainability**, 14, 3753.
- Zikic, J., & Franklin, M. (2010). Enriching careers and lives: Introducing a positive, holistic, and narrative career counseling method that bridges theory and practice. **Journal of employment counseling**, 47(4), 180-189.

