

From Career Distress to Vocational Identity in male students: The Mediating Role of Meaning of Life and Career Exploration

Mohamadsajjad Seydi¹, Rojien Moradifard^{*2}, Shayan Karami³

¹. Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.

² Master's in Career Counseling, Department of Counseling, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.

³ Ph.D. Student in Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

*Corresponding Author: **Rojien Moradifard** E-mail: m3871203@gmail.com

Abstract

Background and Aim: The purpose of this study was to examine the mediating role of meaning of life and career exploration in the relationship between career distress and vocational identity among students. A total of 250 students were selected using a multi-stage cluster sampling method.

Methods: Data were collected using the Vocational Identity Questionnaire (Gupta et al., 2015), the Career Distress Scale (Creed et al., 2015), the Career Exploration Survey (Stumpf et al., 1983), and the Meaning in Life Questionnaire (Steger et al., 2006), and were analyzed through structural equation modeling.

Results: The results indicated that the relationship between career distress and vocational identity was influenced by the mediating variables of meaning of life and career exploration, which could partially moderate the negative effect of career distress on vocational identity.

Conclusion: These findings suggest that strengthening meaning of life and enhancing career exploration processes can help reduce the negative consequences of career distress and improve the formation of vocational identity in students. Accordingly, counseling and educational interventions focusing on these two components may achieve greater effectiveness in promoting adolescents' career development.

Keywords: Career Distress, Vocational Identity, Meaning of Life, Career Exploration.

DOI: 10.22098/pbeo.2026.19373.1081

Received: 2025/07/06

Accepted: 2025/09/19

از آشفتگی شغلی تا هویت شغلی در دانش آموزان پسر: با نقش میانجی معنای زندگی و کاوش شغلی

محمدسجاد صیدی^۱، روژین مرادی فرد^۲، شایان کرمی^۳

۱. دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.
۲. کارشناس ارشد، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.
۳. دانشجوی دکتری مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

* نویسنده مسئول: روژین مرادی فرد، رایانامه: m3871203@gmail.com E-mail:

چکیده

زمینه و هدف: هدف این مطالعه بررسی نقش میانجی معنای زندگی و کاوش شغلی در رابطه بین آشفتگی شغلی و هویت شغلی دانش آموزان بود.

روش: روش این مطالعه توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی دانش آموزان پسر دوره دبیرستان شهرستان کرمانشاه (۵۵ هزار نفر) بود که با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای ۲۵۰ نفر از آنها انتخاب شدند. داده ها با پرسشنامه های هویت شغلی (گوپتا و همکاران، ۲۰۱۵)، مقیاس آشفتگی شغلی (کرید و همکاران، ۲۰۱۵)، زمینه یاب کاوش شغلی (استامپف و همکاران، ۱۹۸۳) و پرسشنامه معنای زندگی (استگر و همکاران، ۲۰۰۶) جمع آوری و با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری تحلیل شدند.

یافته ها: نتایج نشان داد که رابطه بین آشفتگی شغلی و هویت شغلی تحت تأثیر متغیرهای میانجی معنای زندگی و کاوش شغلی قرار دارد و این متغیرهای میانجی می توانند تا حدی تأثیر منفی آشفتگی شغلی بر هویت شغلی را تعدیل کنند.

نتیجه گیری: این یافته ها بیانگر آن است که تقویت معنای زندگی و ارتقای فرایند کاوش شغلی می تواند به کاهش پیامدهای منفی آشفتگی شغلی و بهبود شکل گیری هویت شغلی در دانش آموزان کمک کند. بر این اساس، مداخلات مشاوره ای و آموزشی می توانند با تمرکز بر این دو مؤلفه، اثربخشی بیشتری در زمینه رشد شغلی نوجوانان رقم بزنند.

واژه های کلیدی: آشفتگی شغلی، کاوش شغلی، معنای زندگی، هویت شغلی.

DOI: 10.22098/pbeo.2026.19373.1081

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۲۸

مقدمه

هویت شغلی^۱ شامل مجموعه ای از ادراک های شخصی حرفه ای و اهداف شغلی فرد است که از طریق خودشناسی، تعاملات اجتماعی، شرایط محیطی، توسعه مهارت های کاری و تجربیات شغلی شکل می گیرد (شاپرد و همکاران، ۲۰۲۰). هویت شغلی نشانه ای مهم برای سلامت حرفه ای و پیشرفت در زندگی به شمار می رود. شکل گیری هویت شغلی از طریق چرخه های تکرارشونده بازخورد، هدف گذاری و اصلاح و تعدیل معیارها در پاسخ به بازخوردها صورت می گیرد. بر اساس نظریه های شغلی، آمادگی فعال برای شغل که منجر به خودآگاهی بیشتر و انتخاب های شغلی بهتر می شود، برای رشد هویت شغلی اهمیت دارد (پراسکووا و همکاران، ۲۰۱۵). فلام و بلوستین (۲۰۰۰) نشان دادند که هویت شغلی با ویژگی هایی مانند کاوش شغلی و برنامه ریزی فعال شغلی مرتبط است. پژوهش ها همچنین نشان می دهند زمانی که کاوش شغلی نوجوانان به یک هویت شغلی روشن منجر می شود، تا حدودی از تجربه سطوح بالای آشفتگی شغلی در آن ها جلوگیری می شود (پراسکووا و همکاران، ۲۰۱۵). مطالعات نشان داده اند که هویت شغلی می تواند در اشتغال پذیری (جعفری و ملکپها، ۱۴۰۲؛ سویتنو و همکاران، ۲۰۲۵)، خودکارآمدی تصمیم گیری (چانگ و همکاران، ۲۰۲۵)، موفقیت تحصیلی و امیدواری (کاستیلو و همکاران، ۲۰۲۵) نقش ایفا کند.

یکی از عوامل مؤثر بر هویت شغلی افراد، کاوش شغلی^۲ است که به منظور دسترسی به اطلاعات درباره مشاغل و حرفه ها انجام می شود (جیانگ و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع، کاوش شغلی را فرآیندی برای ایجاد برنامه های شغلی منسجم، مدیریت تغییرات سریع، کمک به افراد برای انجام انواع تغییرات در زندگی و داشتن برنامه کاری مشخص تعریف کرده اند (حقانی و همکاران، ۱۴۰۱). بر این اساس، می توان دو نوع کاوش را از یکدیگر متمایز کرد: کاوش درونی (خودشناسی) که شامل بررسی علایق، تجربیات شخصی و ارزش ها برای درک بهتر خود است و کاوش محیطی که شامل جمع آوری اطلاعات درباره سازمان ها و محیط پیرامونی می شود (سالوادور و تکچاندانی، ۲۰۲۰). یافته های پژوهشی نشان می دهند که کاوش شغلی با چشم اندازهای شغلی مطلوب و موفقیت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد (رودلف و همکاران، ۲۰۱۷)؛ رابطه بین سردرگمی شغلی و ویژگی های اضطرابی را میانجی گری می کند (پارک و همکاران، ۲۰۱۷) و در اشتغال پذیری ادراک شده نقش معناداری ایفا می کند (نیری و همکاران، ۱۴۰۱).

عامل دیگری که می تواند بر هویت شغلی تأثیر بگذارد، معنای زندگی^۳ است. اگرچه تعریف جهانی و یکسانی برای معنای زندگی وجود ندارد، اما این مفهوم همواره به معنای ایجاد حس هماهنگی و هدفمندی در زندگی در نظر گرفته شده است (لوئیس و همکاران، ۲۰۱۸). معنای زندگی می تواند دو بعد مختلف داشته باشد: وجود معنا به درجه ای اشاره دارد که فرد زندگی خود را مهم و معنادار می داند (استگر، ۲۰۱۲) و جستجوی معنا به تلاش برای درک معنای زندگی و اهمیت آن اشاره دارد (استگر و همکاران، ۲۰۰۸). ظهور معنا در دوران نوجوانی و با شکل گیری هویت قابل مشاهده است (براسای و همکاران، ۲۰۱۲). همچنین نشان داده شده که داشتن معنا در زندگی می تواند به افزایش احساس خودشکوفایی و انگیزش شغلی کمک کند (مرندی و همکاران، ۱۴۰۲).

ساختاری مهم برای درک مشکلات مربوط به هویت شغلی، آشفتگی شغلی^۴ است که با مؤلفه های شغلی مختلفی شناخته می شود از جمله تردید شغلی (کانستانتین و فلورز، ۲۰۰۶؛ لپیشیتس-برازیلر و همکاران، ۲۰۱۵؛ واکر و پیترسون، ۲۰۱۲)، سازگاری شغلی ضعیف (کرید و هیوز، ۲۰۱۳؛ شواتکن، ۲۰۱۴) و مشکلات شغلی مانند از دست

1 Vocational Identity
2 Career exploration
3 Meaning of Life
4 Career Distress

دادن مکرر شغل (ساندرز و همکاران، ۲۰۰۰) و گذار شغلی ضعیف (کرید و بلوم، ۲۰۱۳). لارسن و همکاران (۱۹۹۴) آشفته‌گی شغلی را احساسات منفی مربوط به شغل مانند ناتوانی، افسردگی، استرس، فقدان هدف، اضطراب، سرزنش و ناامیدی می‌دانند که بسیار ناتوان‌کننده هستند.

با وجود اهمیت متغیرهای آشفته‌گی شغلی، معنای زندگی، هویت شغلی و کاوش شغلی، تاکنون پژوهشی انجام نشده است که این چهار عامل را به صورت همزمان و در قالب یک ساختار علی مورد بررسی قرار دهد. از آنجا که هویت شغلی یکی از مؤلفه‌های بنیادین رشد شغلی و رضایت شغلی در بزرگسالی به شمار می‌رود، شناسایی عوامل تهدیدکننده آن، همچون آشفته‌گی شغلی، و نیز متغیرهای محافظتی و تعدیل‌گر، نظیر معنای زندگی و کاوش شغلی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. تبیین این روابط می‌تواند درک عمیق‌تری از فرآیندهای روان‌شناختی مؤثر بر مسیرهای شغلی نوجوانان فراهم آورد و زمینه را برای طراحی مداخلات آموزشی و مشاوره‌ای هدفمند مهیا سازد.

در جوامع امروزی که نوجوانان در معرض فشارهای تحصیلی و اجتماعی فزاینده قرار دارند، آشفته‌گی شغلی نه تنها یک تجربه گذرا، بلکه یک ریسک ساختاری برای شکل‌گیری هویت است. این پژوهش با تمرکز بر دو مکانیسم معنای زندگی (به عنوان عامل انگیزشی درونی) و کاوش شغلی (به عنوان عامل کنشی بیرونی)، تلاش می‌کند نشان دهد که چگونه می‌توان حتی در شرایط آشفته‌گی، مسیرهای شغلی را از طریق تقویت «معنا» و «کاوش فعال» بازسازی کرد. نتایج این مطالعه می‌تواند پایه‌ای برای مداخلات مبتنی بر تاب‌آوری شغلی باشد که به جای تمرکز صرف بر کاهش آشفته‌گی، بر تقویت منابع روان‌شناختی نوجوانان تکیه می‌کنند.

تمرکز این پژوهش بر دانش‌آموزان پسر از این جهت حائز اهمیت است که پسران در سنین نوجوانی، تحت تأثیر هنجارهای اجتماعی سنتی، اغلب با فشارهای خاصی برای تعریف سریع و خطی مسیر شغلی مواجه می‌شوند. این انتظارات می‌تواند آشفته‌گی شغلی را در آنان تشدید کند و فضای کاوشگری آزادانه را محدود سازد. بنابراین، بررسی این مدل در این گروه، نه تنها به درک الگوهای آسیب‌پذیری متفاوت کمک می‌کند، بلکه می‌تواند مبنایی برای طراحی برنامه‌های مشاوره‌ای حساس به جنسیت فراهم آورد که پاسخگوی نیازهای خاص این قشر باشد.

بر این اساس، مطالعه حاضر با هدف تعیین نقش میانجی کاوش شغلی و معنای زندگی در رابطه بین آشفته‌گی شغلی و هویت شغلی دانش‌آموزان پسر انجام شد تا شکاف موجود در پیشینه پژوهشی پر شود و شواهد علمی لازم برای بهبود برنامه‌های رشد شغلی در محیط‌های آموزشی ارائه گردد.

روش

روش این مطالعه توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی دانش‌آموزان پسر دوره دبیرستان شهرستان کرمانشاه (۵۵ هزار نفر) بود که پس از کسب مجوزهای رسمی و اخلاقی و تضمین محرمانگی اطلاعات شخصی، بر اساس پارامترهای آزاد مدل و قاعده‌ای که تعداد نمونه‌های مدل کمتر از ۲۰۰ نباشد (کلاین، ۲۰۲۳)، نمونه‌ای متشکل از ۲۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شد. روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای با توجه به سهولت دسترسی به جامعه آماری دانش‌آموزان پسر در محیط‌های مدرسه‌ای و همچنین هزینه و زمان کمتر نسبت به روش‌های دیگر (مانند نمونه‌گیری تصادفی ساده) انتخاب شد. این روش امکان پوشش جغرافیایی گسترده‌تر و کاهش احتمال سوگیری ناشی از تمرکز نمونه در یک یا چند مدرسه خاص را فراهم می‌آورد. در مورد حجم نمونه، با توجه به پیچیدگی مدل تحلیل مسیر (شامل چهار متغیر با چندین شاخص) و نیاز به برآورد پارامترهای متعدد، از قاعده کلاین (۲۰۲۳) استفاده شد که حداقل نمونه ۲۰۰ موردی را برای مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) توصیه می‌کند. حجم

نمونه ۲۵۰ نفر نیز با هدف جلوگیری از خطای برآورد و افزایش قدرت آماری آزمون ها در نظر گرفته شد تا نتایج از پایداری لازم برای تعمیم برخوردار باشند. نمونه گیری از طریق انتخاب ۱۰ مدرسه در دو مرحله انجام شد (ابتدا انتخاب ۲ منطقه از میان سه منطقه آموزش و پرورش و سپس انتخاب ۲ مدرسه در هر منطقه). واحد نمونه گیری در این مطالعه، کلاس درس بود و پرسشنامه ها ۱۵ دقیقه پس از توزیع در کلاس جمع آوری شدند. برای تحلیل داده ها از روش مدل سازی معادلات ساختاری با بیشینه سازی احتمال استفاده شد. معیارهای ورود به مطالعه شامل تحصیل در پایه اول و دوم دبیرستان و زندگی در شهر کرمانشاه بود و معیارهای خروج نیز شامل عدم تمایل دانش آموز به تکمیل پرسشنامه بود. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش در ادامه گزارش می شوند.

ابزار هویت شغلی^۱. این ابزار توسط گوپتا و همکاران (۲۰۱۵) طراحی شده است تا درجه یکپارچگی هویت شغلی افراد را اندازه گیری کند. نمره دهی این ابزار بر اساس مقیاس لیکرت پنج گزینه ای است (از کاملاً موافق = ۵ تا کاملاً مخالف = ۱). در مطالعه گوپتا و همکاران (۲۰۱۵)، روایی سازه این ابزار از طریق تحلیل عاملی تأییدی انجام شده و شاخص های برازش آن در سطح مطلوب (۰/۹ و بالاتر) گزارش شده است و ضریب اطمینان این ابزار به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۶ بوده و در مطالعه حاضر ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۹۱ به دست آمد.

مقیاس آشفتگی شغلی^۲. کرید و همکاران (۲۰۱۵) مقیاس آشفتگی شغلی را برای سنجش میزان آشفتگی و سردرگمی در انتخاب شغل طراحی کردند. آن ها ۱۲ گویه از مقیاس اضطراب شغلی و موانع درونی را برای ورود به پژوهش انتخاب کردند. برای بررسی مناسب بودن این گویه ها، ابتدا تحلیل عاملی تأییدی انجام دادند. سپس گویه ها را به صورت تک تک محاسبه و مقایسه کردند و در نهایت، تمامی گویه ها مورد تأیید قرار گرفتند. سازندگان ابزار همچنین شواهدی از پایداری بازآزمایی ارائه کرده اند. در مطالعه حاضر نیز آلفای کرونباخ ابزار ۰/۸۷ به دست آمد.

زمینه یاب کاوش شغلی^۳. این ابزار توسط استامپف و همکاران (۱۹۸۳) با هدف بررسی شاخص رفتارهای جستجوی شغل، واکنش ها و باورهای مربوط به کاوش شغلی طراحی شده است. این ابزار شامل ۱۵ خرده مقیاس و ۵۷ گویه است که از این میان، ۱۳ خرده مقیاس دارای گزینه های پاسخ دهی پنج درجه ای، ۲ خرده مقیاس دارای گزینه های هفت درجه ای و یک خرده مقیاس دارای گزینه چهار درجه ای است. ضرایب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس های این ابزار در بازه های بین ۰/۷۰ تا ۰/۸۸ قرار دارند (بارتلی و روبیتشک، ۲۰۰۰). لیتمن-اووادی (۲۰۰۸) نشان داده اند که این ابزار از پایداری خوبی برخوردار و روایی همگرایی بالایی بین قضاوت مشاوران و نمرات کاوش شغلی مراجعان دارد. در مطالعه لیتمن-اووادی، آلفای کرونباخ در پیش آزمون و پس آزمون به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۲ گزارش شده است. در مطالعه حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ این ابزار ۰/۹۴ به دست آمد.

پرسشنامه معنای زندگی استگر^۴. این ابزار توسط استگر و همکاران (۲۰۰۶) به منظور سنجش میزان معنا در زندگی طراحی شده است و شامل دو خرده مقیاس «وجود معنا در زندگی» و «جستجوی معنا در زندگی» است که هر یک شامل ۵ گویه می باشند. مجموع نمرات گویه های ۲، ۳، ۷، ۸ و ۱۰ میزان تلاش فرد برای یافتن معنا را مشخص می کند و مجموع نمرات گویه های ۱، ۴، ۵، ۶ و ۹ نشان دهنده میزان معنای تجربه شده در زندگی فرد است. پاسخ ها بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه ای از ۱ (کاملاً نادرست) تا ۷ (کاملاً درست) نمره گذاری می شوند و نمره کل بین ۱۰ تا ۷۰

1 Vocational Identity Measure

2 Career Distress Scale

3 Career Exploration Survey (CES)

4 Steger's Meaning in Life Questionnaire

متغیر است. در مطالعه استگر و همکاران (۲۰۰۶)، روایی این ابزار با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بررسی شده و در سطح مطلوب گزارش شده است. پایایی این مقیاس از طریق آلفای کرونباخ و آزمون بازآزمایی برای خرده‌مقیاس وجود معنا به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۰ و برای خرده‌مقیاس جستجوی معنا به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۷۳ به‌دست آمده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی ابزار به روش آلفای کرونباخ برای نمره کل برابر با ۰/۸۵ به‌دست آمد.

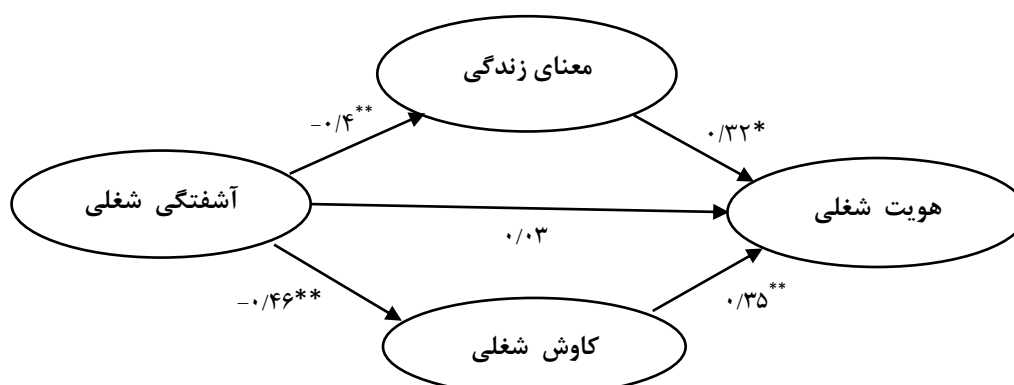
یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان به شرح زیر است: دامنه سنی دانش‌آموزان بین ۱۴ تا ۱۸ سال و میانگین سنی آن‌ها ۱۶/۴ بود. ۲/۹٪ (۲۳ نفر) از آنها به شغلی غیر از تحصیل مشغول بودند. ۲۷٪ در پایه اول، ۵۰/۳٪ در پایه دوم و ۲۲/۱٪ در پایه سوم مقطع متوسطه دوم تحصیل می‌کردند. در تحلیل عاملی مرتبه اول، معیار ورود خرده‌مقیاس‌ها (متغیرهای نشانگر) ضریبی بالاتر از ۳/۰ بود. بر این اساس، در تحلیل جداگانه هر متغیر، گویه ۱۲ از مقیاس آشفتگی شغلی و گویه‌های ۱۲ و ۱۷ ابزار هویت شغلی از تحلیل نهایی حذف شدند. در نهایت، ۱۱ گویه برای متغیر پنهان آشفتگی شغلی، ۱۹ گویه برای متغیر پنهان هویت شغلی، دو خرده‌مقیاس برای متغیر پنهان معنای زندگی و ۹ خرده‌مقیاس برای متغیر پنهان کاوش شغلی به‌عنوان متغیر نشانگر در تحلیل نهایی وارد شدند. لازم به ذکر است که در مدل‌های مورد بررسی، پیش از تحلیل و تفسیر پارامترها، پژوهشگر باید شاخص‌های برازش مدل را بررسی کند. شاخص‌های برازش مدل پژوهش حاضر، پس از اعمال سه شاخص اصلاحی (هم‌وارینس خطای گویه‌های ۴ و ۱۸ و گویه‌های ۱۳ و ۱۱ متغیر هویت شغلی، و هم‌وارینس خطای گویه‌های ۸ و ۱۱ متغیر آشفتگی شغلی) در ادامه گزارش شده‌اند.

جدول ۱ شاخص‌های برازش مدل

TLI	IFI	CFI	RMSEA	CMIN/D F	Df	CMIN
۰/۹	۰/۹	۰/۹	۰/۰۴	۱/۵۴	۷۶۸	۱۱۸۶/۰۳

جدول ۱ نشان می‌دهد که شاخص‌های برازش مدل نهایی در دامنه مطلوب قرار دارند؛ بنابراین، مدل مورد تأیید است و ضرایب مستقیم و غیرمستقیم معنادار آن قابل گزارش هستند. نمای مدل و ضرایب مسیر در شکل ۱ و جدول ۲ ارائه شده‌اند.



** $p < 0/01$, * $p < 0/05$

شکل ۱ نمای تصویری مدل

جدول ۲ ضرایب مسیرهای مستقیم و معنادار مدل

سطح معناداری	نسبت بحرانی	خطای معیار	برآورد استاندارد	برآورد غیر استاندارد	
۰/۰۰۱	-۵/۶۸	-۰/۳۸	-۰/۴	-۲/۱۶	آشفتگی شغلی ← معنای زندگی
۰/۰۰۱	-۶/۰۱	۰/۲۵	-۰/۴۶	۱/۵	آشفتگی شغلی ← کاوش شغلی
۰/۰۰۱	۳/۸	۰/۰۱	۰/۳۵	۰/۰۵	کاوش شغلی ← هویت شغلی
۰/۰۰۱	۳/۳	۰/۰۰۷	۰/۳۲	۰/۰۵	معنای زندگی ← هویت شغلی
۰/۰۰۶	۰/۱۳	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۱	آشفتگی شغلی ← هویت شغلی

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که ضریب روابط مستقیم بین آشفتگی شغلی با معنای زندگی ($\beta = -0/4$; $p < 0/01$) و آشفتگی شغلی با کاوش شغلی ($\beta = -0/46$; $p < 0/01$) به صورت معناداری منفی شده‌اند. همچنین، ضریب روابط مستقیم بین کاوش شغلی با هویت شغلی ($\beta = 0/35$; $p < 0/01$) و معنای زندگی با هویت شغلی ($\beta = 0/32$; $p < 0/01$) به صورت معناداری مثبت شده‌اند. برای سنجش اثرات غیرمستقیم نیز از روش بوت‌استرپ با ۱۲۰۰ باز نمونه‌گیری استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳ ضریب مسیر غیرمستقیم در مدل

مسیر غیر مستقیم	برآورد استاندارد	حد پایین	حد بالا	سطح معناداری
آشفتگی شغلی به هویت شغلی با میانجی‌گری کاوش شغلی و معنای زندگی	-۰/۲۹	-۰/۴۱	-۰/۱۹	۰/۰۰۲

جدول ۳ نشان می‌دهد که ضریب مسیر غیرمستقیم آشفتگی شغلی به هویت شغلی با میانجی‌گری کاوش شغلی و معنای زندگی معنادار است ($\beta = -0/29$; $p < 0/002$). لازم به ذکر است که مدل توانسته ۰/۳۱ از واریانس هویت شغلی را تبیین کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه بررسی نقش میانجی معنای زندگی و کاوش شغلی در رابطه بین آشفتگی شغلی و هویت شغلی بود. نتایج نشان داد که علاوه بر رابطه علی منفی بین آشفتگی شغلی و هویت شغلی، متغیرهای معنای زندگی و کاوش شغلی نیز توانستند بخشی از واریانس این رابطه را تبیین کنند و نقش میانجی آنها تأیید شد. یافته‌ها نشان دادند که آشفتگی شغلی با هویت شغلی رابطه منفی دارد. در توضیح این یافته می‌توان گفت از آنجایی که آشفتگی شغلی با فعالیت‌هایی مانند بالاترین شغلی، مشکلات شغلی، آمادگی ضعیف برای ورود به بازار کار، موانع مخرب شغلی و

ناهماهنگی شغلی مشخص می‌شود، هر یک از این عوامل می‌توانند موانع جدی در مسیر ایجاد تصویری روشن و منسجم از اهداف، علایق، شخصیت و توانایی‌های فردی ایجاد کنند؛ عناصری که از اجزای کلیدی هویت شغلی توسعه‌یافته و یکپارچه به شمار می‌روند؛ هویت شغلی در جریان فعالیت‌هایی مانند تصمیم‌گیری، کاوش شغلی و آزمودن مشاغل به تدریج تثبیت و منسجم می‌شود (اسکوروویکوف، ۲۰۰۷). براون و لنت (۲۰۱۶) نتیجه گرفته‌اند که هویت شغلی با احساس عاملیت از طریق سازگاری (توانایی ادراک‌شده برای مقابله با وظایف غیرقابل پیش‌بینی در شرایط کاری در حال تغییر)، خودکارآمدی (باور به توانایی‌های شخصی) و اراده (تفسیر فرد از توانایی‌اش برای انتخاب‌های شغلی با وجود محدودیت‌ها) مرتبط است. شرایط کاری و محدودیت‌هایی که در این مفاهیم مطرح می‌شوند، به نقش زمینه و بستر اشاره دارند.

توضیح احتمالی دیگر، بر اساس پژوهش لارسن و همکاران (۱۹۹۴)، این است که آشفتگی شغلی با ویژگی‌هایی همچون ناتوانی، افسردگی، استرس، اضطراب، سرزنش و ناکامی همراه است. آشفتگی شغلی بسیار آزاردهنده است و یکی از عوامل اصلی استرس در محیط‌های آموزشی به شمار می‌رود، به گونه‌ای که حدود ۲۵٪ خدمات مشاوره‌ای به دانشجویان به موضوع آشفتگی شغلی اختصاص دارد (بنتون و همکاران، ۲۰۰۳). بنابراین می‌توان گفت آشفتگی شغلی، به دلیل تأثیرات منفی‌ای که بر سلامت روان نوجوانان دارد، آنها را از ایفای نقش‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی عادی باز می‌دارد؛ که این خود یکی دیگر از مؤلفه‌های هویت شغلی منسجم است.

تبیین یافته‌ها همچنین نشان داد که بین آشفتگی شغلی و کاوش شغلی رابطه علی منفی وجود دارد. در تفسیر این یافته می‌توان اذعان داشت که آشفتگی شغلی فرایند کاوش شغلی را سرکوب می‌کند. از آنجا که کاوش شغلی به افراد کمک می‌کند تا برای جستجوی شغل در آینده آماده شوند (زیکیک و همکاران، ۲۰۰۶) و با استفاده از اطلاعات حاصل از کاوش شغلی تصمیم‌گیری شغلی انجام دهند، آشفتگی شغلی ممکن است با افزایش استرس و سردرگمی، کاهش انرژی و انگیزه، روند کاوش شغلی را مختل کند. مفهوم آشفتگی شغلی به اثرات منفی‌ای اشاره دارد که افراد هنگام تصمیم‌گیری درباره آینده شغلی خود تجربه می‌کنند (کرید و گالباردی، ۲۰۱۵). به عبارت دیگر، آشفتگی شغلی برنامه‌ریزی شغلی را تضعیف می‌کند، که خود یکی از عوامل مؤثر در کاوش شغلی است. از آنجا که کاوش شغلی شامل شناخت خود، دنیای کار و نحوه تعامل این دو با یکدیگر است، آشفتگی شغلی می‌تواند این فرایند را دشوار سازد. بر این اساس می‌توان گفت که آشفتگی شغلی بر طرح‌ریزی شغلی منسجم افراد تأثیر منفی می‌گذارد، که یکی از مؤلفه‌های اصلی کاوش شغلی محسوب می‌شود (گوان و همکاران، ۲۰۱۵؛ کای و همکاران، ۲۰۱۵).

همچنین مشخص شد آشفتگی شغلی تأثیر منفی بر معنای زندگی دارد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند افرادی که در زندگی خود به معنا دست یافته‌اند، کمتر دچار افسردگی می‌شوند، در عین حال از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند و می‌توانند بر ناامیدی‌ها و سختی‌هایی که از اجزای آشفتگی شغلی هستند، غلبه کنند (لی و همکاران، ۲۰۱۷). مرور پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که آشفتگی‌های روان‌شناختی مانند اضطراب و استرس که آنها نیز از اجزای آشفتگی شغلی محسوب می‌شوند با فقدان معنا در زندگی مرتبط هستند (استیگر و همکاران، ۲۰۰۶).

نگاهی به ماهیت این دو متغیر می‌تواند در تبیین این یافته مفید باشد. استیگر و همکاران (۲۰۰۶) بیان می‌کنند که آشفتگی شغلی ممکن است به بی‌معنایی در زندگی منجر شود، زیرا مسئله مهم دوران نوجوانی که ذهن افراد را به خود مشغول می‌سازد، یافتن معنای زندگی یا دغدغه «من کیستم؟» است. نوجوانان در این دوره نیاز دارند فعالیت‌های

خود را حول معنای مشخصی سازمان دهی کنند. در مقابل، آشفتگی شغلی باعث می شود نوجوانان روز به روز بی هدف تر، سردرگم تر و بی تصمیم تر شوند و نتوانند در فعالیت هایی مشارکت کنند که حس معنا را در آنها ایجاد کند.

نتایج همچنین نشان داد که هویت شغلی تحت تأثیر متغیرهای کاوش شغلی و معنای زندگی قرار دارد. در این رابطه باید گفت که فرایند کاوش شغلی به افراد کمک می کند تا خود را بازسازی کنند، مسیر شغلی روشنی ترسیم کنند و به یک هویت شغلی منسجم و معنادار دست یابند (پراسکووا و همکاران، ۲۰۱۵). بنابراین می توان گفت نوجوانانی که بیشتر درگیر کاوش شغلی هستند، این فرایند به آن ها کمک می کند تا هویت شغلی توسعه یافته تری کسب کنند (استرینگر و همکاران، ۲۰۱۱؛ تورنر و همکاران، ۲۰۰۶).

همچنین، در خصوص رابطه مثبت و معنادار بین معنای زندگی و هویت شغلی، مرور پژوهش ها نشان می دهد که معنای زندگی به افراد نوعی احساس نظم و انسجام، هدفمندی، رضایت شخصی و خودکفایی می دهد؛ عواملی که در خودشناسی نقش دارند. از این منظر می توان گفت که بین معنای زندگی و هویت شغلی رابطه وجود دارد (دوقان و همکاران، ۲۰۱۲). علاوه بر این، سطح بالای معنای زندگی به نوجوانان کمک می کند تا بر موقعیت های دشوار غلبه کنند و بحران های هویتی با موفقیت را پشت سر بگذارند. بر این اساس، افرادی که از معنای زندگی بالاتری برخوردارند، به دلیل داشتن احساس کارآمدی و کنترل بر امور، و برخورداری از مجموعه ای از ارزش ها که پایه گذار هویت توسعه یافته هستند، موفق تر عمل می کنند.

در تبیین نقش میانجی گر معنای زندگی و کاوش شغلی در رابطه میان هویت شغلی و آشفتگی شغلی، می توان گفت بهبود معنای زندگی در افراد می تواند با حداکثرسازی ظرفیت های فردی، تجربه هیجانات مثبت و ارتقای کیفیت زندگی، ناتوانی، ناامیدی و بی هدفی (که از مؤلفه های آشفتگی شغلی هستند) را کاهش دهد و از سوی دیگر، باعث افزایش خودآگاهی و انتخاب های شغلی بهتر (از اجزای هویت شغلی) می شود. برخورداری از سطح مطلوبی از معنای زندگی همچنین به نوجوانان کمک می کند تا احساس کنترل بیشتری در مواجهه با موقعیت های دشوار داشته باشند و اضطراب و سردرگمی کمتری تجربه کنند (دیویس و همکاران، ۲۰۰۳). از سویی دیگر کاوش شغلی با افزایش توانایی فرد در ارزیابی ارزش ها، علایق و ویژگی های شخصیتی خود، به شفاف سازی هویت شغلی کمک می کنند. این فرایند همچنین از طریق انجام مصاحبه های اطلاعاتی، توسعه مهارت های شغلی و تعاملات اجتماعی، هویت شغلی افراد را تقویت می نماید (پراسکووا و همکاران، ۲۰۱۵).

مدلی که در مطالعه حاضر به دست آمد، از یک سو نقش میانجی گری کاوش شغلی در رابطه بین آشفتگی شغلی و هویت شغلی را تأیید کرد، و از سوی دیگر نقش میانجی گری معنای زندگی را در این رابطه مورد حمایت قرار داد و به پر کردن شکاف نظری و پژوهشی در این حوزه کمک می کند. این مدل به لحاظ نظری بیان می کند که رفتارهای کاوش شغلی و همچنین جستجو و برخورداری از معنای زندگی، احتمالاً می توانند مسیر را برای ایجاد برنامه های شغلی منسجم، مدیریت تغییرات سریع و توانایی افراد در ایجاد تغییرات متنوع در زندگی و داشتن یک برنامه کاری مشخص هموار کنند. در نهایت، این عوامل به شکل گیری یک هویت شغلی در حال رشد منجر می شوند که عاملی کمک کننده در تصمیم گیری های شغلی مناسب خواهد بود.

یافته‌های مطالعه حاضر باید در چارچوب محدودیت‌های آن تفسیر شوند. با توجه به آنکه این پژوهش روی دانش‌آموزان پسر مقطع متوسطه دوم صورت گرفت و تنها از ابزار خودسنجی استفاده شد، تعمیم نتایج به سایر گروه‌های جمعیتی و موقعیت‌ها باید با احتیاط لازم صورت بگیرد. به پژوهشگرانی که به این حوزه علاقه‌مندند توصیه می‌شود در مطالعات آینده، پژوهش‌های مشابهی را با تمرکز بر دختران نوجوان انجام دهند تا نتایج قابل تعمیم‌تر باشد و در مدل‌های مطالعاتی دیگر از متغیرهای متفاوت‌تری استفاده کنند، از جمله شخصیت پیشتاز، خودکارآمدی تصمیم‌گیری، خودکارآمدی تحصیلی و غیره. همچنین با نظر به نتایج پژوهش حاضر، به متخصصان حوزه مشاوره شغلی و سایر دست‌اندرکاران پیشنهاد می‌شود در برگزاری کارگاه‌های آموزشی یا هنگام طراحی مداخلاتی در زمینه آشفته‌گی شغلی یا هویت شغلی، سعی کنند محتواهایی در رابطه با افزایش معنای زندگی و فعالیت‌های کاوش شغلی بگنجانند.

منابع

- جعفری، ر. و ملکیها، م. (۱۴۰۲). پیش‌بینی اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده بر اساس هویت مسیرشغلی، منابع روانشناختی مسیرشغلی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی در فارغ‌التحصیلان دانشگاه. *فصلنامه علمی روانشناسی کار*، ۲(۴)، ۶۵-۷۶.
- حقانی، م.، کلانتر هرمزی، آ.، زارع بهرام‌آبادی، م.، و سلیمی، ح. (۱۴۰۱). راهبردهای طرح‌ریزی فرایند رشد شغلی دانش‌آموزان پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۶(۵۸) ۱۱۴-۱۲۸.
- نیری، ر.، حاجیه‌رجبی، ف.، و صدیقه، ط. (۱۴۰۱). رابطه اقدامات آماده‌سازی شغلی (برنامه‌ریزی شغلی و اکتشاف شغلی) با اشتغال‌پذیری ادراک شده با نقش میانجی هویت شغلی، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۴(۵۲) ۸۳-۱۰۰.
- مروندی، ط.، رادفر، م.، مرادی، ی.، و علی‌نژاد، و. (۱۴۰۲). انگیزش شغلی، خودشکوفایی و معنای زندگی پرستاران در زمان رخداد حوادث بحرانی. *مجله پرستاری و مامایی*. ۲۱(۸): ۶۶۴-۶۷۵.
- Bartley, D. F., & Robitschek, C. (2000). Career exploration: A multivariate analysis of predictors. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 63-81.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of vocational behavior*, 22(2), 191-226.
- Benton, S. A., Robertson, J. M., Tseng, W. C., Newton, F. B., & Benton, S. L. (2003). Changes in counseling center client problems across 13 years. *Professional psychology: Research and practice*, 34(1), 66.
- Brassai, L., Piko, B. F., & Steger, M. F. (2012). Existential attitudes and Eastern European adolescents' problem and health behaviors: Highlighting the role of the search for meaning in life. *The Psychological Record*, 62, 719-734.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2016). Vocational psychology: Agency, equity, and well-being. *Annual review of psychology*, 67, 541-565.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., ... & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational behavior*, 86, 86-94.
- Castillo, Y. A., Mahoney, M., & Kim, B. (2025). Vocational Identity, Academic Locus of Control and Campus Engagement Of Disability Focused Major Students. *Journal of Disability Studies*, 11(1), 24-33.
- Chang, B., Xu, Y., Wang, J., & Xie, Q. (2025). Longitudinal associations between vocational identity processes and career decision-making self-efficacy. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-22.
- Constantine, M. G., & Flores, L. Y. (2006). Psychological distress, perceived family conflict, and career development issues in college students of color. *Journal of Career Assessment*, 14(3), 354-369.
- Creed, P. A., & Blume, K. (2013). Compromise, well-being, and action behaviors in young adults in career transition. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 3-19.

- Creed, P. A., & Gagliardi, R. E. (2015). Career compromise, career distress, and perceptions of employability: The moderating roles of social capital and core self-evaluations. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 20-34.
- Creed, P. A., & Hughes, T. (2013). Career development strategies as moderators between career compromise and career outcomes in emerging adults. *Journal of Career Development*, 40(2), 146-163.
- Creed, P. A., Hood, M., Praskova, A., & Makransky, G. (2015). The Career Distress Scale: Using Rasch Measurement Theory to Evaluate a Brief Measure of Career Distress. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 732-746.
- Davis, T. L., Kerr, B. A., & Kurpius, S. E. R. (2003). Meaning, purpose, and religiosity in at-risk youth: The relationship between anxiety and spirituality. *Journal of psychology and theology*, 31(4), 356-365.
- Doğan, T., Sapmaz, F., Tel, F. D., Sapmaz, S., & Temizel, S. (2012). Meaning in life and subjective well-being among Turkish university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 55, 612-617.
- Esters, L. T. (2008). Influence of Career Exploration Process Behaviors on Agriculture Students' Level of Career Certainty. *Journal of Agricultural Education*, 49(3), 23-33.
- Flum, H., & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of vocational Behavior*, 56(3), 380-404.
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., ... & Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 95-103.
- Gupta, A., Chong, S., & Leong, F. T. (2015). Development and validation of the vocational identity measure. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 79-90.
- Jiang, Z., Newman, A., Le, H., Presbitero, A., & Zheng, C. (2019). Career exploration: A review and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 338-356.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Larson, L. M., Toulouse, A. L., Ngumba, W. E., Fitzpatrick, L. A., & Heppner, P. P. (1994). The development and validation of coping with career indecision. *Journal of Career Assessment*, 2(2), 91-110.
- Lee, J., Cho, D., & Suh, Y. J. (2017). Purpose and meaning in life and job satisfaction among the aged. *The International Journal of Aging and Human Development*, 85(4), 377-402.
- Lewis, J. A., Raque-Bogdan, T. L., Lee, S., & Rao, M. A. (2018). Examining the role of ethnic identity and meaning in life on career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Development*, 45(1), 68-82.
- Lipshits-Brazilier, Y., Gati, I., & Tatar, M. (2015). Strategies for coping with career indecision: Concurrent and predictive validity. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 170-179.
- Littman-Ovadia, H. (2008). The effect of client attachment style and counselor functioning on career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 434-439.
- Park, K., Woo, S., Park, K., Kyea, J., & Yang, E. (2017). The mediation effects of career exploration on the relationship between trait anxiety and career indecision. *Journal of Career Development*, 44(5), 440-452.
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Career identity and the complex mediating relationships between career preparatory actions and career progress markers. *Journal of vocational behavior*, 87, 145-153.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Suyitno, S., Nurtanto, M., Jatmoko, D., Widiyono, Y., Purwoko, R. Y., Abdillah, F., & Hermawan, Y. (2025). The effect of work-based learning on employability skills: The role of self-efficacy and vocational identity. *European Journal of Educational Research*, 14(1), 309-321.
- Salvador, R., & Teckchandani, A. (2020). Incorporating career exploration into an introductory organizational behavior course. *Management Teaching Review*, 5(2), 172-195.
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson Jr, J. P., & Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 288-298.
- Schwatken, S. (2014). *Incongruence and attitudes toward career counseling*. Unpublished PhD thesis, Iowa State Univeristy, Ames.
- Sheppard, S., Hood, M., & Creed, P. A. (2020). An identity control theory approach to managing career identity in emerging adults. *Emerging Adulthood*, 8(5), 361-366.

- Skorikov, V. B. (2007). Adolescent career development and adjustment. In *Career development in childhood and adolescence* (pp. 237-254). Brill.
- Steger, M. F. (2012). Making meaning in life. *Psychological Inquiry*, 23(4), 381-385.
- Steger, M. F., Kawabata, Y., Shimai, S., & Otake, K. (2008). The meaningful life in Japan and the United States: Levels and correlates of meaning in life. *Journal of Research in Personality*, 42(3), 660-678.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of counseling psychology*, 53(1), 80.
- Stringer, K., Kerpelman, J., & Skorikov, V. (2011). Career preparation: A longitudinal, process-oriented examination. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 158-169.
- Turner, S. L., Trotter, M. J., Lapan, R. T., Czajka, K. A., Yang, P., & Brissett, A. E. (2006). Vocational skills and outcomes among Native American adolescents: A test of the integrative contextual model of career development. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 216-226.
- Walker III, J. V., & Peterson, G. W. (2012). Career thoughts, indecision, and depression: Implications for mental health assessment in career counseling. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 497-506.
- Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409.

