

## بررسی داستان‌های مسیر شغلی با رویکرد تحلیل روایت (ساختاری و محتوایی)

\*علی اصغر پورعزت<sup>۱</sup>، مهدی شامی زنجانی<sup>۲</sup>، کامیار رئیسی فر<sup>۳</sup>

۱. استاد مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۲. دانشیار مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۳. دانش آموخته رشته رفتار سازمانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: (۱۳۹۶/۱۰/۲) تاریخ پذیرش: (۱۳۹۷/۳/۶)

### Investigating Career Stories using Narrative Analysis (Structural and content)

\*Ali Asghar Pourezat<sup>1</sup>, Mahdi Shami Zanjani<sup>2</sup>, Kamyar Raissifar<sup>3</sup>

1. Professor of Public Management, University of Tehran, Tehran, Iran.

2. Associate Professor of IT Management, University of Tehran, Tehran, Iran.

3. Ph.D of Organizational Behavior, University of Tehran, Tehran, Iran.

Received: (24/May/2018)

Accepted: (23/Dec/2017)

#### Abstract

Using Narrative research methods in social sciences, has been grown significantly in recent years, so that this growth called narrative turn. Although, what is usually neglected, is their theoretical and philosophical foundations, and their fitness with research purpose and underlying assumptions. In management and organizational researches, career studies has recently approached toward narrative analysis and methods. This research, firstly pays attention to theoretical and philosophical foundations of narrative analysis and methods in social sciences, and then, tries to investigate career stories, and meaning of the, using appropriate narrative research method and approach. Research findings show that narrative method and analysis can contribute to understand deeply the meaning people attach to their careers, and paves the way for change or improve it.

#### Keywords

Constructions, Constructivism, Narrative Analysis, Career stories.

#### چکیده

تحقیقات روایی در علوم اجتماعی در دهه‌های اخیر رواج قابل ملاحظه‌ای داشته‌اند تا حدی که از این روی‌آوری به چرخش روایی یاد می‌شود. یکی از حوزه‌های تحقیقاتی اخیر در مطالعات سازمانی که به استفاده از روش روایی روی آورده است، مسیر شغلی است. در این پژوهش سعی شده، ابتدا به مبانی نظری روش‌های تحقیق روایی در علوم اجتماعی پرداخته شود و سپس با اتخاذ روش تحقیق مناسب، داستان مسیر شغلی با رویکرد تحلیل روایت (ساختاری و محتوایی) مورد بررسی قرار گیرد. تحلیل ساختاری و محتوایی مسیر شغلی افراد، حاکی از آن است که می‌توان ۴ گونه داستانی، شامل صعود، فراز و نشیب، بی‌تفاوتی و افول را در داستان‌های مسیر شغلی مشارکت‌کنندگان شناسایی کرد. به‌علاوه، مضامین روابط میان فردی، کنترل، آمادگی مقابله، جایگاه شغلی و آسیب‌روانی نیز از مهم‌ترین مضامینی است که در داستان مسیر شغلی مشارکت‌کنندگان تکرار شده است. نتایج این بررسی نشان می‌دهد روش‌های روایی به فهم معنای افراد از تجربه مسیر شغلی‌شان کمک کرده و امکان تغییر یا بهبود آن را نیز فراهم می‌آورند.

#### واژه‌های کلیدی

برساخت‌گرایی، برسازنده‌گرایی، تحقیقات روایی، داستان مسیر شغلی.

## مقدمه

۲۰۱۱). لذا، ضرورت یک تغییر در این حوزه احساس شده و در

این مسیر نیز گام‌هایی برداشته شده است.

با توجه به ضعف‌های رویکرد خصیصه-محور سنتی در بررسی مسیر شغلی، رویکرد جدیدی که در این زمینه مطرح شده رویکرد روایتی است (بوجولد، ۲۰۰۴).

کوچران (۱۹۹۰) نخستین کسی بود که استفاده از روایت را برای بررسی مسیر شغلی پیشنهاد کرد. او تأکید کرد معنایی که فرد به مسیر شغلی‌اش منتسب می‌کند، یا آنچه بعدها از آن تحت عنوان مسیر شغلی ذهنی یاد شد، باید در کانون بررسی‌ها و مطالعات مسیر شغلی قرار گیرد. در نگاه وی موضوع مسیر شغلی بیش از آنکه با اجزا سروکار داشته باشد با ارتباط و یکپارچگی این اجزا سروکار دارد. بدون ترکیب این عناصر در زمینه‌ای شبیه کمپوزیسیون یک رمان، موضوع اصلی مطالعات مسیر شغلی نادیده گرفته می‌شود (کوچران، ۱۹۹۰). در کنار این زمینه‌چینی‌ها، در سال‌های پایانی قرن گذشته و سال‌های ابتدایی قرن حاضر، رویکردهای برساخت‌گرایی و برسازنده‌گرایی نیز نقش پررنگ‌تری در مطالعات مسیر شغلی پیدا کردند.

سایوکاس (۱۹۹۷) شاید نخستین کسی بود که به ورود گرایش‌های برسازنده‌گرایی در حوزه مسیر شغلی اشاره کرد و گفت که رویکردهایی نظیر «معنابخشی به مسیر شغلی» و «تحقیق هرمنوتیکی» در دهه پایانی قرن گذشته وارد قلمرو پژوهش‌های مسیر شغلی شده است. رواج این رویکرد در حوزه مطالعات مسیر شغلی، بیش از هر چیز ناشی از این امر بوده که محققان، مشاوران و فعالان این حوزه، به‌ضرورت فهمی عمیق از تجربه شخصی فرد از مسیر شغلی‌اش پی‌برده‌اند. فهمی که با ابزارها و روش‌های تاکنون موجود در حوزه مسیر شغلی قابل‌دستیابی نبوده است (یانگ و کالین، ۲۰۰۴).

صاحب‌نظران معتقدند رویکرد برسازنده‌گرایی، برای مواجهه با مسیر شغلی رویکرد مفید و مناسبی است، چراکه به نقش فرد در ساخت معنی، دانش و تجربه می‌پردازد و با این حساب، روایت یک برساخت-خویش‌قلمداد می‌شود. در این نگاه داستان فرد از مسیر شغلی‌اش، شیوه‌ای برای برساختن جنبه‌ای از خود فرد است و از رویکرد سازنده‌گرایی، داستانی که فرد می‌گوید، نه گزاره‌ای در باب حقیقت عینی که تفسیری است که فرد از معنای رویدادهای زندگی‌اش دارد. داستان می‌تواند به فهم مسیر شغلی کمک کند؛ آن‌هم نه با به دست‌دادن واقعیت‌های عینی، بلکه با فراهم‌آوردن داستان این مسیر شغلی از منظر فرد شاغل. در این رویکرد، توسعه مسیر شغلی، به‌مثابه روش منحصربه‌فرد هر شخص برای مواجهه با فرازوفرودهای

پس از آنچه که از آن تحت عنوان چرخش روایی یاد می‌شود، روایت و تحلیل و تحقیق روایی در علوم اجتماعی و انسانی، رواج مضاعفی پیدا کرده است. در همین راستا، یکی از حوزه‌های مطالعات سازمانی که در سال‌های اخیر از روش‌های روایی استقبال کرده، مطالعات مسیر شغلی است. این جریان از مطالعات، در سال‌های اخیر، وارد برهه جدیدی شده که از آن تحت عنوان پارادایم روایی یاد می‌شود. پژوهش حاضر، بر آن است تا نشان دهد که چگونه استفاده از روش‌های تحقیق روایی (ساختاری و محتوایی) می‌تواند به فهم هرچه بهتر داستان مسیر شغلی افراد کمک کرده و امکاناتی برای تغییر و بهبود در آن به دست دهد.

در ادبیات مدیریت و رفتار سازمانی، تعریف کلاسیک مسیر شغلی این‌چنین آمده است: توالی روبه‌تکاملی<sup>۱</sup> از تجارب کاری فرد در طول زمان. اصلی‌ترین مضمون این تعریف کار است، اما مضمون مهم دیگر آن، زمان است و البته مسیر شغلی، آنچه را درون فرد است به آنچه بیرون از اوست، یعنی جایگاه‌های رسمی پیوند می‌زند که او اشغال می‌کند. درحقیقت، مسیر شغلی، رابطه‌ای را بین کار و زمان نشان می‌دهد (آرتور و هال، ۱۹۸۹). به‌عبارت‌دیگر، مسیر شغلی را، در شکل انتزاعی‌اش و به‌مثابه یک مفهوم، می‌توان جایجایی فرد در زمان و مکان توصیف کرد (یانگ و کالین، ۲۰۰۴).

تئوری‌های مسیر شغلی، عمدتاً با رویکرد عینی و پوزیتیویستی و با دیدگاهی خصیصه-محور مطرح شده‌اند (بوجولد، ۲۰۰۴). در این پارادایم مدرن، فرد واجد ابعادی تلقی می‌شود که مشاور یا پژوهشگر به شکلی عینی می‌تواند آنها را اندازه بگیرد و فرد را برای شغل مناسب منطبق کند (دل‌کورسو و رفوس، ۲۰۱۱). به بیان دیگر، در حوزه مسیر شغلی، گفتمان غالب، گفتمان ویژگی‌های فردی<sup>۲</sup> است: دیدگاهی که سعی دارد ویژگی‌ها و خصیصه‌های فرد را با الزامات شغلی‌اش تطبیق دهد. این دیدگاه قوتش را از ثبات خصیصه‌های فرد گرفته است (یانگ و کالین، ۲۰۰۴). اما این رویکرد خصیصه-محور سنتی، با وجود همه سودمندی‌هایش، نمی‌تواند همه‌پسچیدگی‌های مسیر شغلی را بررسی و تبیین کند (بوجولد، ۲۰۰۴). به‌عبارت‌دیگر، این رویکردهای مدرن نمی‌توانند واقعیت‌های پویا، زمینه‌مند و روایی را دریابند که در رویکردهای جدید به آنها توجه می‌شود (دل‌کورسو و رفوس،

1. Evolving  
2. Disposition

۱- ساختار داستان مسیر شغلی افراد چگونه است؟  
 ۲- افراد چگونه به مسیر شغلی خویش، در قالب داستان مسیر شغلی، معنی می‌بخشند؟  
 ۳- گونه‌های داستان‌های مسیر شغلی افراد کدام‌اند؟  
 در مقام جمع‌بندی می‌توان گفت روش تحقیق روایی به‌عنوان روشی جایگزین برای مطالعه مسیر شغلی افراد، از تناسب کافی برخوردار است؛ چراکه تحقیق روایی، برخلاف بسیاری از روش‌های کیفی دیگر، از ویژگی‌هایی برخوردار است که آن را برای برخی ابژه‌های پژوهش که در زمان و مکان اتفاق می‌افتند و با تجربه زیسته افراد سروکار دارند، از جمله مسیر شغلی، مناسب می‌سازد. با توجه به فقر پژوهش‌های کیفی با روش روایی در حوزه مدیریت از یکسو و تداوم استفاده از روش‌های خصیصه-محور سنتی و غیرکیفی در حوزه مطالعات مسیر شغلی از سوی دیگر، انجام پژوهش حاضر برای فهم هرچه بهتر مسیر شغلی و نیز طرح بنیان‌های فلسفی روش تحقیق روایی جهت ایجاد تناسب بین روش و موضوع، موجه به نظر می‌رسد.

### پیشینه پژوهش

در این قسمت، در بخش نخست، به پیشینه نظری و فلسفی روش‌های تحقیق روایی پرداخته شده و جریان‌های اصلی در این زمینه از هم تفکیک می‌شوند. در بخش دوم و با هدف مرور پیشینه تحقیقات مربوط به کاربرد روش روایی در مطالعات مسیر شغلی، جریانات پژوهشی حاکم در این حوزه از مطالعات سازمانی بررسی و زمینه برای پرداختن به مسئله اصلی پژوهش فراهم می‌شود که به‌کارگیری روش تحقیق روایی برای بررسی داستان مسیر شغلی است. شایان ذکر است تشریح تفصیلی مبانی فلسفی و نظری روش‌های تحقیق روایی از آن‌روست که در ادبیات مدیریت در کشور ما، روش‌های تحقیق به‌طور کلی و روش‌های کیفی به‌طور خاص، بیش از آنکه عامدانه و با دقت نظر کافی درخصوص رابطه میان روش و موضوع مورد مطالعه انتخاب شوند، حاصل نوعی اقبال عمومی و جریان غالب تحقیقات در دانشگاه‌ها هستند که نتیجه‌اش بعضاً انجام مکرر پژوهش‌هایی با روش‌های تحقیق نادرست، فقط به اتکای پیروی از فضای غالب در محیط‌های آکادمیک است. لذا در بخش بعدی تلاش شده توجیه کافی برای طرح و استفاده از روش تحقیق روایی، آن هم با رویکرد برساننده‌گرایانه، در بررسی مسیر شغلی ارائه شد.

شغل و زندگی، به‌سادگی قابل پیش‌بینی نیست. پیشرفت مسیر شغلی، فرایندی خلاقانه است و همانند هر خلق دیگری واجد پیش‌بینی‌ناپذیری است (بوجولد، ۲۰۰۴). چنین رویکردی به افراد کمک می‌کند خویشتن را در مقام نویسنده‌هایی بهتر بفهمند که هستی انسانی‌شان را در قالب داستان مفهوم‌سازی و بیان می‌کنند (دل کورسو و رفوس، ۲۰۱۱).

داستان مسیر شغلی به فرد کمک می‌کند بفهمد کیست و درزمینه‌های متغیر شغلی چگونه باید عمل کند. البته از دیدگاهی باختینی، داستان مسیر شغلی، داستانی چندآوایی است که کاراکترهای مختلف در آن آواهای متعدد دارند و در نتیجه تضارب این آواها خویشتن روایت‌مند پیچیده‌ای شکل می‌گیرد (وینترز و همکاران، ۲۰۱۳). در این مسیر، نگاه بر ساخت‌گرایانه به مسیر شغلی، سعی می‌کند تا با استفاده از روایت، به تجربه ذهنی فرد از مسیر شغلی‌اش، در قالب یک داستان، دست پیدا کند (دل کورسو و رفوس، ۲۰۱۱).

با توجه به موارد فوق‌الذکر، پژوهش حاضر در پی آن است تا با دیدگاه برساننده‌گرایانه به مسیر شغلی و تلقی آن به‌عنوان پدیده‌ای ذهنی، به بررسی داستان‌های مسیر شغلی افراد با استفاده از روش‌های تحلیل روایتی بپردازد. به‌عبارت‌دیگر و به‌طور خلاصه، تغییر پارادایم در تحقیقات مسیر شغلی و نگاه روایتی و داستانی به مسیر شغلی، به‌عنوان پدیده‌ای ذهنی که فرد آن را در قالب یک داستان می‌فهمد و به آن معنی می‌بخشد، زمینه را برای پژوهشی با رویکرد داستانی و روایتی به مسیر شغلی فراهم ساخته و این پژوهش دقیقاً در همین مسیر گام برمی‌دارد.

شایان ذکر است باوجود این که در ادبیات مسیر شغلی، رویکردهای بر ساخت‌گرایی و برساننده‌گرایی رواج یافته‌اند و یکی از روش‌های مورد پیشنهاد و توصیه این رویکردها، روش‌های روایتی بوده، اما تحلیل محتوای تحقیقات انجام گرفته، نشان می‌دهد درصد بسیار اندکی از پژوهش‌های انجام شده در این زمینه با روش‌های کیفی انجام شده‌اند و آنها نیز از استحکام و قوت پژوهشی کافی برخوردار نبوده‌اند (استید و همکاران، ۲۰۱۲). لذا، انجام پژوهشی درخصوص داستان‌های مسیر شغلی افراد، با رویکرد روایتی، به نظر منطقی و موجه می‌رسد.

با توجه به نکات فوق‌الذکر، پژوهش حاضر درصدد است، ضمن پرداختن به بنیان‌های فلسفی روش تحقیق روایی و توجیه استفاده از این روش با رویکرد برساننده‌گرایی در مطالعات مسیر شغلی، روش مذکور را در بررسی داستان‌های مسیر شغلی افراد به کار گرفته و با استفاده از امکانات آن به پرسش‌های زیر پاسخ

دهد:

### چرخش روایی در علوم اجتماعی

اگرچه بررسی و مطالعه داستان‌ها و روایت‌ها قدمتی به طول تاریخ دارد، اما پرداختن به روایت بما هو، موضوعی نسبتاً جدید است (کرایس‌ورث، ۲۰۰۵). تا چند دهه پیش، روایت تا این حد موضوع بحث نبود. در دهه ۱۹۸۰ بود که روایت در کانون توجه قرار گرفت و از مسیر رایج و غالب پیش از آن فاصله گرفت (کرایس‌ورث، ۱۹۹۲). از آن زمان به بعد روایت‌پژوهی و تحقیقات روایی، تحت تأثیر اتفاقی که از آن به‌عنوان چرخش روایی یاد می‌شود، در سراسر علوم اجتماعی و انسانی رواج یافته است (داوسون، ۲۰۱۷). در نتیجه این چرخش روایی و تقریباً در چهار دهه اخیر است که توجهات از ویژگی‌های روایی یک متن، به خود روایت معطوف شده است؛ اینکه روایت چیست، کجا رخ می‌دهد، چطور کار می‌کند، چه کار می‌کند و به‌نفع چه کسی یا کسانی کار می‌کند (کرایس‌ورث، ۲۰۰۵).

به نظر می‌رسد از دهه ۱۹۸۰ میلادی به این سو، اجماعی شکل گرفت که روایت، به‌منزله یک مصنوع فرهنگی، یک شیوه تفکر و یک رویه اجتماعی، نتیجه و محصول ظرفیت شناختی انسان برای معنا بخشی به جهان است. دو استعاره انسان قصه‌گوی السدیر مک‌اینیئر در ۱۹۸۱ و هومو نرن والتز فیشر در ۱۹۸۴ آغازی بر این مسیر بود؛ مسیری که مدعاهای آن امروز در پرتو یافته‌های علوم شناختی دیگر متقن به نظر می‌رسد (داوسون، ۲۰۱۷). در این میان البته نقش آثار روان‌شناختی را نمی‌توان نادیده گرفت، به‌ویژه سه اثر مهم: ۱) برونر (۱۹۸۶) که بین دو شیوه تفکر تمایز قائل شد: شیوه منطقی-علمی یا پارادگماتیک و شیوه روایی (۲) ساربین (۱۹۸۶) که روایت را استعاره ریشه‌ای روان‌شناسی دانست (۳) پولکینگورن (۱۹۸۸) که مدعی شد روایت اصلی‌ترین شکل معنی‌یابی تجربه بشری است.

مرور اجمالی تاریخ و سابقه چرخش روایی، نکته اصلی بررسی حاضر را آشکار می‌سازد: اینکه در این تاریخچه و در این مسیر، می‌توان دو جریان را از یکدیگر متمایز کرد: یک جریان اومانستی متمرکز بر تجربیات شخصی و فردی افراد و سوژه‌ها و یک جریان ساختارگرا و پساساختارگرا که جایگاه برتر سوژه را در روایت نمی‌پذیرد و نادیده می‌گیرد (هیوارینن، ۲۰۱۰). این تقابل را می‌توان در دو جریان تحقیقات روایی که عمدتاً با عنوان تحقیق روایی و جستار روایی<sup>۱</sup> شناخته می‌شوند نیز دید، جریانی که یکی ریشه در برساخت‌گرایی و بدبینی نسبت به جایگاه سوژه دارد (هرچند در دل همین جریان، جریان

فرعی برسازنده‌گرایی روان‌شناختی نیز وجود دارد) و جریانی که ریشه در پراگماتیسم دیویی و اهمیت تجربیات فردی دارد. اولی نگاهی جامعه‌شناختی دارد و روایت‌ها را بیش از آنکه محصول فرد بداند، نتیجه برهم‌کنش عوامل اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی قلمداد می‌کند و دومی نگاهی روان‌شناختی دارد و نقش سوژه را در بیان و ساخت روایت پررنگ‌تر می‌بیند. برای بررسی دقیق‌تر این نحله‌ها در ادامه، هر دو جریان بررسی خواهند شد؛ ضمن اینکه به برخی نقدهای وارد به هریک نیز اشاره می‌شود.

### برساخت‌گرایی اجتماعی

هرچند تعریف واحدی که همه انواع و مواضع متنوع برساخت‌گرایی اجتماعی را دربرگیرد وجود ندارد، اما با ارجاع به مفهوم شباهت خانوادگی، برساخت‌گرایی اجتماعی هر رویکردی است که با یک یا چند مورد از این موارد موافق باشد: اتخاذ موضعی انتقادی به معرفت‌بدیهای انگاشته شده (و به تبع، مخالفت با پوزیتیویسم و تجربه‌گرایی)، تاریخ ویژه و فرهنگ ویژه بودن (ادعان به تاریخی و فرهنگی بودن فهم ما از جهان و مقولات و مفاهیمی که در این مسیر به کار می‌گیریم)، اتکا و وابستگی معرفت به فرایندهای اجتماعی (و بنابراین اتکای آن به تعاملات اجتماعی و از همه مهم‌تر، زبان) و همراه بودن معرفت و کنش اجتماعی (چراکه برساخت ما از جهان برخی الگوهای کنش را حفظ و بقیه را طرد می‌کند و کنار می‌گذارد) (بر، ۲۰۱۵).

با این تعبیر، منظور از تحقیق برساخت‌گرایی اجتماعی، پژوهش‌هایی هستند که می‌خواهند نشان دهند وضعیت‌های خاص امور که دیگران آنها را ازلی-ابدی و یا عاری از تأثیرات اجتماعی می‌پندارند. در واقع، محصول فرایندهای اجتماعی تاریخی و فرایندهای تعاملات اجتماعی‌اند و به همین دلیل است که ارزش یک تحقیق برساخت‌گرایانه بیش از آنکه در تعریف دقیق آن باشد، در نکته عملی آن نهفته است، یعنی ارتقای آگاهی افراد. (واینبرگ، ۲۰۰۸). شاید وجه تمایز رویکرد برساخت‌گرایانه در تحقیق، در نخستین گام، داشتن موضعی انتقادی نسبت به طبیعی‌انگاری و توجه به تنوع، تناقض و تکرر معنی و نیز نقش مشارکت‌کنندگان در تحقیق در تولید معنی باشد (اسین، فتحنی و اسکواپر، ۲۰۱۳).

البته می‌توان از دو شکل نظریه و تحقیق در برساخت‌گرایی اجتماعی سخن گفت: خرد و کلان. از منظر برساخت‌گرایی خرد، برساخت واقعیت اجتماعی در گفتمان‌ها و تعاملات هرروزه افراد اتفاق می‌افتد. بنابراین، نسخه‌های متفاوتی از جهان،

شناخت می‌شود. یعنی داستان انعکاسی از سازوکارهای درونی ذهن فرد است. اینجا تأکید بر تجارب فردی و فرایندِ بر ساخت خویشتن است (اسپارکس و اسمیت، ۲۰۰۸).  
اما مسلماً انتقادی که به رویکرد بر ساخت‌گرایی و البته نسخه اجتماعی و کلان آن وارد است، جایگاه سوژکتیویته است. در این نگاه، وجه فردی و میان فردی سوژه، تحت‌تأثیر عوامل ساختاری و اجتماعی به حاشیه رانده می‌شود. در حالی که این روایت و روایت‌گری به همان اندازه که اجتماعی و فرهنگی است، فردی و میان فردی نیز هست. در واقع، این رویه، فعالیت عاملان فعال انسانی است که نیت‌مندان به معنابخشی مشغول‌اند. به نظر می‌رسد در این رویکردها، جایی برای آن قلمروی درونی و حوزه تجربی فردی وجود ندارد (اسکلاتر، ۲۰۰۳).

### جستار روایی پراگماتیستی

جریان عمده دیگری که بر مطالعات روایی حاکم است، جستار روایی است که ریشه در پراگماتیسم دیویی دارد. جستار روایی، مطالعه تجربه در قالب داستان و نوعی تفکر در خصوص تجربه افراد است. از این منظر زندگی در قالب داستان، زیست، گفته و بازگو می‌شود. اگر می‌خواهیم تجربه را بررسی کنیم، باید آن را به‌مثابه پدیده‌ای داستانی و روایی فهم کنیم (کلاندینین و مورفی، ۲۰۰۹). از نگاه صاحب‌نظران جستار روایی، انسان در خصوص زندگی‌اش داستان می‌گوید و این داستان‌ها را می‌زید. از خلال این داستان‌های گفته و زیسته است که وی به زندگی‌اش معنی می‌بخشد. انسان، بنابه طبیعتش، زندگی روایی و داستانی خود را به پیش می‌برد و در خصوص این تجربه زیسته داستان‌سرایی می‌کند. جستار روایی، اساساً به همین تجربه می‌پردازد. منظور جستار روایی از تجربه، مفهوم‌پردازی دیویی از این مفهوم است (کلاندینین، ۲۰۰۶). از نظر دیویی، تجربه، جریان در حال تغییری است که نتیجه تعامل مستمر اندیشه فرد با محیط شخصی، اجتماعی و مادی اوست. (کلاندینین و مورفی، ۲۰۰۹).

برای دیویی تجربه دو ویژگی مهم دارد: استمرار و تعامل. استمرار یعنی تجربه چیزهایی را از گذشته می‌گیرد و آنها را در پرتو چیزهایی که بعد از آن آمده‌اند تغییر می‌دهد. منظور از تعامل، برهم‌کنش میان امر درونی و امر ابژکتیو است. نتیجه چنین نگاهی به تجربه، آموختن از تجربه است که می‌توان آن را تفکر متأملانه<sup>۲</sup> نامید. بنیان‌گذاران جستار روایی یک بعد به

به‌طور بالقوه، می‌تواند وجود داشته باشد و نمی‌توان برخی از آنها را واقعی‌تر یا صادق‌تر از برخی دیگر دانست اما بر ساخت‌گرایی اجتماعی کلان، ضمن اذعان به نیروی بر سازنده زبان، آن را متأثر از ساختارهای مادی و اجتماعی، روابط اجتماعی و رویه‌های نهادی می‌داند (پر، ۲۰۱۵).

### تحقیق روایی بر ساخت‌گرایانه

ویوین بر (۲۰۱۵)، نویسنده کتاب «بر ساخت‌گرایی اجتماعی»، در آخرین ویرایش کتاب خود، تحلیل روایت را نیز در کنار تحلیل گفتگو، روان‌شناسی گفتمانی، خزانه تفسیری، تحلیل گفتمان فوکوبی و تحلیل گفتمان انتقادی به روش‌های تحقیق بر ساخت‌گرایانه اضافه می‌کند.

از این منظر، روایت، پدیده‌ای اجتماعی است و حالات افراد که در روایت به آنها اشاره می‌شود، نه شرح حال درونی آنها که بر ساخته‌های اجتماعی هستند. در رویکرد بر ساخت‌گرایانه به تحلیل روایت، سوژکتیویته از دل روایت بر ساخته می‌شود. سوژه‌ها از دل و از خلال بیان روایت پا به عرصه وجود می‌گذارند. در این دیدگاه روایت، محصول گفتمان‌های تاریخی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی قلمداد می‌شود و نه امری طبیعی و بی‌چون‌وچرا. (اسین، فتحی و اسکوایر، ۲۰۱۳).  
مفروضاتی که رویکردهای بر ساخت‌گرایانه به روایت بر آنها استوار است، منجر به این نکته می‌شود که افراد، در مقام هستی‌های اجتماعی بر ساخته شده، در زندگی‌های داستانی‌شان زندگی کرده و آن را به پیش می‌رانند. از این منظر، داستان‌سرایی یک فرایند معنابخشی است که در معنی‌دادن به زندگی نقش مهمی ایفا می‌کند، تجربه از خلال ساختار روایی بر ساخته شده و معنی‌دار می‌شود و روایت وضعیت بشر را انعطاف‌پذیر ساخته و امکان به پرسش کشیدن آن را فراهم می‌کند (اسپارکس و اسمیت، ۲۰۰۸). هدف رویکرد بر ساخت‌گرایی، فهم عناصر بر سازنده این داستان‌هاست (اسین، فتحی و اسکوایر، ۲۰۱۳).

البته همان‌طور که گفته شد، در بر ساخت‌گرایی، می‌توان از رویکردی روان‌شناختی نیز در کنار رویکرد جامعه‌شناختی سخن به میان آورد. به تعبیر کامل‌تر در بر ساخت‌گرایی روایی خرد که به آن بر سازنده‌گرایی<sup>۱</sup> روایی نیز گفته می‌شود، بر سوژکتیویته، انسجام، خودبودن<sup>۲</sup> و تجربه تأکید می‌شود. و وجود درونی انسان‌ها از خلال داستان‌هایی که می‌گویند قابل‌دسترس و قابل

1. Constructivism  
2. Selfhood

3. Reflective thinking

آنچه مسلم است، انتخاب از بین روش‌های تحقیق، بیش از آنکه انتخابی بین درست و نادرست باشد، انتخابی است که باید از تناسب کافی و موجه با مفروضات پژوهش برخوردار بوده و محقق با آگاهی و تأمل به آن مبادرت ورزیده باشد.

### داستان مسیر شغلی: کاربردی روش تحقیق روایی در مطالعات مدیریت

پس از مرور اجمالی روش‌های تحقیق روایی و بنیان‌های فلسفی و نظری هر یک، در این بخش، به جریان‌های مطالعاتی در بررسی مسیر شغلی و نحوه شکل‌گیری دیدگاه روایی به مفهوم مسیر شغلی پرداخته می‌شود.

#### مطالعات مسیر شغلی

در مسیر مطالعات مسیر شغلی می‌توان از سه پارادایم سخن به میان آورد: پارادایم اول پارادایم خصیصه‌های فردی که در آن ویژگی‌های شخصیتی ثابت افراد، با الزامات شغلی، متناسب‌سازی می‌شد. پارادایم دوم پارادایم رشد که در آن افراد، دیگر واجد خصیصه‌های ثابت نیستند، بلکه در طول مسیر شغلی رشد می‌کنند؛ و پارادایم روایت یا داستان مسیر شغلی که در آن مسیر شغلی داستانی است که افراد در خصوص کارهایی که به آنها مشغول‌اند می‌گویند. در اینجا تمرکز بر محتوای یگانه و منحصربه‌فرد داستان‌های افراد است؛ (ساویکاس، ۲۰۱۳). از این منظر، مسیر شغلی، نه خود رفتار در حرفه و شغل که تأمل و خوداندیشی فرد بر این رفتار است. و این تأمل است که فرد را از کنشگر مسیر شغلی، به سوژه داستان مسیر شغلی‌اش بدل می‌کند. فرد داستان خودش را می‌گوید، داستانی که واجد انسجام، هدف و پیوستگی است (ساویکاس، ۲۰۱۱). روش‌های روایی در بررسی مسیر شغلی، به افراد اجازه می‌دهند خودشان را در قالب نویسندگانی که تجربه و زندگی‌شان را به شکل داستان مفهوم‌پردازی می‌کنند، فهم کنند. نظریه بر ساخت مسیر شغلی اساساً به این می‌پردازد که افراد چگونه مسیرهای شغلی‌شان را در قالب داستان و روایت برمی‌سازند و آنها در این قالب فهم می‌کنند (دل کورسو و رفوس، ۲۰۱۱).

از دهه‌های پایانی قرن گذشته و آغاز قرن جدید بود که پارادایم سوم مطرح شد و نگاه غالب به مسیر شغلی از منظری برساخت‌گرایانه به چالش کشیده شد. یانگ و کالین از پیشگامان این تغییر نگاه بودند. آنها مسیر شغلی را یک سازه یا یک برساخته تلقی کردند که یک روایت آشکارشونده به آن انسجام بخشیده و معنی می‌دهد. در برساخت‌گرایی، زبان نقش کلیدی دارد. از طریق و خلال زبان است که گفتمان‌ها برساخته

ابعاد دوگانه دیویی اضافه کرده‌اند: مکان‌مندی (که می‌توان آن را با مفهوم موقعیت نزد دیویی معادل دانست). در واقع، از خلال داستان است که افراد در طول زمان، بین امر درونی و بیرونی و بین مکان‌ها و موقعیت‌های مختلف، انسجام ایجاد می‌کنند (داونی و کلاندینین، ۲۰۱۰).

پس با این حساب دیگر هدف از جستار روایی، رسیدن به یک بازنمایی وفادارانه از واقعیت، مستقل از سوژه قابل شناسایی نیست، بلکه ایجاد رابطه‌ای جدید بین فرد و محیط او و یافتن راهی نو برای مواجهه با آن است (کلاندینین و مورفی، ۲۰۰۹).

اما این نگرش سوژه باور به روایت نیز از گزند نقدها مصون نمانده است. تا آنجا که اتکینسون جستار روایی را مسیری بن‌بست معرفی کرده (اتکینسون، ۱۹۹۷) و درصدد نجات تحقیقات مبتنی بر روایت از دست چنین جریان‌اتی برآمده (اتکینسون و دلامونت، ۲۰۰۶) و استراسون این نگاه را نه یک نگاه توصیفی که یک نگاه تجویزی خوانده و از مقابله و مخالفت با آن سخن به میان آورده است (استراسون، ۲۰۰۴).

اتکینسون معتقد است رواج روایت در سال‌های اخیر را می‌توان متأثر از دو جریان دانست: یکی دغدغه جریان جامعه‌شناسی امریکایی نسبت به زندگی و جایگاه ممتاز سوژه در تجربه آن؛ و دیگری نقشی که در سال‌های اخیر بر دوش تحقیقات مبتنی بر روایت نهاده شده است: نقش اعطای صدا به افراد خاموش مانده در جامعه و تمایل به برقراری عدالت درخصوص تجارب شخصی سوژه‌های داستان‌سرا. در اینجا است که متدولوژی تحقیق روایت، به‌نوعی استقبال رمانتیک از سوژه فردی بدل می‌شود. و بعضاً در برخی از این تحلیل‌ها، آنچه نابود می‌شود امر اجتماعی است؛ و همه‌چیز به امر شخصی و انفرادی فرو کاسته می‌شود (اتکینسون، ۱۹۹۷). از نظر او روایت به ابزار اصلی تقلیل و فروکاست اندیشه اجتماعی بدل شده است. یعنی روش تحلیلی که از طریق آن امر اجتماعی به امر فردی، کنش اجتماعی به تجربه فردی و هویت اجتماعی به اعطای صدا فرو کاسته می‌شود. و این در حالی است قطع توجه از زمینه اجتماعی و فرهنگی روایت‌های فردی، تحلیل ناقص آنها را به دنبال خواهد داشت (اتکینسون، ۲۰۰۹). هیچ‌گاه نباید از نظر دور داشت که تجربه افراد در روایت‌های شخصی‌شان، به طرق مختلفی برساخته می‌شود؛ طریقی که ریشه در قواعد و قراردادهای فرهنگی و اجتماعی دارند (اتکینسون و دلامونت، ۲۰۰۶).

آنچه از بحث پیشین می‌توان نتیجه گرفت، تفاوت بنیادین در روش‌های مختلف تحقیق روایت، در نگاه به سوژه است.

وراثت، به آن دسته از منابع و یا حتی نقاط ضعفی اشاره دارد که فرد از گذشته به ارث برده است؛ مثل توانایی‌های ذاتی، شخصیت، جنسیت، پیشینه اجتماعی و آموزش. این استعاره بیانگر آن دسته از ویژگی‌هایی است که فرد با خود به شغل می‌آورد و به‌سادگی قابل‌تغییر نیست. چرخه، توالی‌ای از رویدادها یا پدیده‌هاست که در دوره‌ای از زمان تکمیل می‌شود. این چرخه می‌تواند بیانگر نوعی ریتم در مسیر شغلی فرد باشد. در حالی که دو استعاره قبلی، به ویژگی‌های تحمیلی بر فرد اشاره داشتند، استعاره کنش بر تلاش‌ها، توانایی‌ها، خواست، اقدامات و تصمیم‌گیری فرد تأکید دارد. استعاره تناسب، بیانگر نسبتی بین فرد و ویژگی‌های شغلی اوست، گویی هرکسی را بهر کاری ساخته‌اند. استعاره سفر بر تغییر و جابجایی تأکید دارد، چه جابجایی بین سازمان‌ها و کارها و چه جابجایی در نقش‌های مختلف در یک سازمان. اما با این جابجایی‌ها، انتظاراتی که فرد از خود و شغلش دارد و انتظاراتی که دیگران از او دارند نیز تغییر می‌کند و این مفهوم در استعاره نقش به‌خوبی نمایان می‌شود. مسیر شغلی فرد تنها با دانسته‌هایش تعیین نمی‌شود، بلکه افرادی را که می‌شناسد و او را می‌شناسند نیز در این مسیر اهمیت دارند و این ایده در استعاره رابطه صورت‌بندی شده است. اما فرد در طول مسیر شغلی، تجربه می‌اندوزد، تخصص کسب می‌کند، به شهرت دست می‌یابد و منابع خود را ارتقا می‌دهد. بنابراین، می‌توان مسیر شغلی را مسیر جمع‌آوری و افزایش منابع نیز دانست. اما آخرین استعاره، که بیانگر یکی از جدیدترین دیدگاه‌ها نسبت به مسیر شغلی نیز هست، استعاره داستان است؛ که موضوع اصلی پژوهش حاضر است.

براساس نگاه روایتی و داستان به مسیر شغلی، مسیر شغلی پدیده‌ای فردی و اجتماعی است که شامل یک‌زبان مشترک است که قرار است آن ویژگی هرمنوتیکی غیرقابل‌تقلیل مسیر شغلی را متجسم و متجلی کند و این زبان مشترک همان روایت یا داستان است. روایت یک بستر انسجام‌بخش به دست می‌دهد؛ ظرفی است برای معنی و برای استمرار بودن. در زمان تغییرات مهم، ازجمله تغییر در مسیر شغلی، داستان مسیر شغلی است که ثبات می‌بخشد و به تجربیات هیجانی شکل می‌دهد. همین داستان است که به فرد امکان می‌دهد بی‌نظمی و آشوب را تجربه کرده و آنها را پیش‌نیاز ضروری تغییر قلمداد کند. روایت، یکی از بهترین استعاره‌ها [برای مسیر شغلی] است، استعاره‌ای که می‌تواند توصیفی از پدیده به دست دهد، مرزهای آن را تعیین کند و امکان ارتباط بین پژوهشگران آن حوزه را برقرار کند (مک‌ایون، ۲۰۱۲)

می‌شوند تا رویدادها، امور و افراد را بازنمایی کنند. از این منظر است که محصولات زبانی، ازجمله داستان و روایت در برساخت واقعیت و بازنمایی برساننده آن، نقش اساسی ایفا می‌کنند (شولتسیس و والاس، ۲۰۱۲). از منظر برساخت‌گرایی، تجربه سوژکتیو فرد واجد انسجام زمانی و مکانی است. از این منظر آنچه به خود فرد انسجام می‌بخشد، چیزی جز یک روایت نیست، داستانی که فرد از طریق آن به تجربیاتش ساختار می‌بخشد و البته واجد منطق درونی یا گرامر زبان است (پر، ۲۰۱۵). البته یانگ و کالین (۲۰۰۴) بین برساخت‌گرایی و برساننده‌گرایی تمایز قائل شدند؛ با این نکته که مبنای برساخت معرفت در برساننده‌گرایی ذهن فرد و در برساخت‌گرایی، فرایندهای اجتماعی است. هرچند غالب نظریه‌پردازان برساخت‌گرا در حوزه مسیر شغلی، بر نقش عاملیت انسانی در مسیر شغلی تأکید کرده و آن را از نظر دور نداشته‌اند (یانگ و والچ، ۲۰۰۴). با این تعبیر، به نظر می‌رسد برساننده‌گرایی و روایت می‌تواند بر ناتوانی روش‌های سنتی در فهم معنای مسیر شغلی چیره شود، چراکه با برساخت معنی، معرفت و تجربه نزد افراد سرورکار دارد (بوجولد، ۲۰۰۴).

با طرح این دیدگاه‌های جدید نسبت به مسیر شغلی، درواقف اپیستمولوژی‌های جدیدی نیز مطرح و به کار گرفته می‌شوند. البته پژوهشگران و فعالان عرصه مسیر شغلی اپیستمولوژیست نیستند، ولی در واکنش به مسائل دیرپا و پرسابقه این حوزه، تغییر نگاه و رویکرد می‌دهند. یکی از این مسائل عبارت است از دوگانگی میان مسیر شغلی عینی و بیرونی و مسیر شغلی ذهنی و درونی؛ مسئله دیگر جدا ماندن و دور شدن نظریه‌های مسیر شغلی از تجربه واقعی و زیسته افراد از شغل‌شان است: اینکه آنها آن را چگونه تجربه می‌کنند، چطور با مشکلات آن کنار می‌آیند و چگونه به آن معنی می‌دهند. این مسائل پژوهشگران و حرفه‌ای‌های این حوزه را به حرکت به سمت رویکردهای برساخت‌گرایی و برساننده‌گرایی سوق داده است. از این منظر، معرفت، توسط افراد برساخته می‌شود و انعکاسی از واقعیت بیرونی که مستقل از برسانندگان آن وجود دارد، نیست (یانگ و پاپادیاک، ۲۰۱۲).

شاید یکی از بهترین راه‌ها برای مواجهه با دیدگاه‌های متفاوت نسبت به مسیر شغلی، آشنایی با استعاره‌هایی است که برای مسیر شغلی مطرح شده است.

اینکسون (۲۰۰۴) در مقاله‌ای بسیار مهم، نه استعاره مهم پیرامون مسیر شغلی را صورت‌بندی کرد که عبارت‌اند از: وراثت، چرخه، کنش، تناسب، سفر، نقش، رابطه، منبع و نهایتاً داستان.

داده شده و یکی از پرکاربردترین روش‌های تحلیل ساختاری برای روایت‌های شخصی است، استفاده می‌شود. در تحلیل لباف، داستان به شش عنصر ساختاری اصلی تقسیم شده و هر یک از این عناصر در تحلیل داستان نقش خاصی ایفا می‌کنند. این عناصر عبارت‌اند از:

چکیده<sup>۱</sup>: خلاصه‌ای از داستان را می‌گوید و فشرده‌ای از نکته اصلی داستان است؛ جهت‌گیری<sup>۲</sup>: شرکت‌کنندگان و موقعیت‌های زمانی و مکانی روایت مشخص می‌کند؛ کنش گره‌افکن<sup>۳</sup>: هسته اصلی روایت است؛ ارزیابی<sup>۴</sup>: همه ابزارهایی است که برای به اثبات رساندن و بیان نکته اصلی روایت از آنها استفاده می‌شود؛ حل بحران<sup>۵</sup>: نتیجه پیرنگ داستان است؛ و پایانه<sup>۶</sup>: پایان داستان است که آن را به زمان حال می‌رساند و اتمام روایت را نشان می‌دهد.

برای تحلیل محتوا در روش روایی از تحلیل تم استفاده می‌شود. اما درخصوص تحلیل تم در بررسی محتوای روایت یک نکته شایان ذکر است. پولکینگورن (۱۹۹۵) معتقد است در تحقیقات روایی، به دو شکل می‌توان به تحلیل تم پرداخت: (۱) روش نظریه-بنیاد که در آن پژوهش‌گر نظریه‌ای را مبنا قرار داده و در متن روایت به دنبال نمونه‌هایی برای آن می‌شود (۲) استقرایی که در آن مفاهیم و تم‌ها، با خوانش‌ها و بررسی‌های مکرر متن و بدون اتکا به پیشینه نظری به دست می‌آیند. در این پژوهش، محققان برای پاسخ به سؤالات تحقیق، از تحلیل استقرایی تم استفاده کرده‌اند. در روش لیبلش، ماشیچ و زیبر (۱۹۹۸) و تحلیل تم روایت‌ها، جستجو برای تقابل‌ها و تعارضاتی که درون متن وجود دارد، بسیار آگاهی‌بخش است؛ چراکه به نظر چندلر (۲۰۰۷)، اساساً معنی از دل همین تقابل‌هاست که شکل می‌گیرد و بر ساخته می‌شود.

درخصوص کیفیت تحقیق روایی نیز، دیگر مفاهیمی نظیر روایی و پایایی تحقیقات پوزیتیویستی کاربرد ندارد؛ بلکه لو (۲۰۱۳) معتقد است تحقیقات روایی که در پارادایم بر ساخت‌گرایانه انجام می‌شوند، باید سه معیار کیفیت را رعایت کنند: وثوق‌پذیری<sup>۷</sup>، واقع‌نمایی<sup>۸</sup> و سودمندی<sup>۹</sup>.

روش‌های روایی در بررسی مسیر شغلی، به افراد اجازه می‌دهند خودشان را در قالب نویسندگانی فهم کنند که تجربه و زندگی‌شان را به شکل داستان مفهوم‌پردازی می‌کنند. این رویکرد یک تغییر پارادایم است از روش‌های عینی سنتی به سمت روش‌های ذهنی: روش‌های عینی مدرنیستی که در آن فرد مجموعه‌ای از عناصری قابل اندازه‌گیری قلمداد می‌شود و نمی‌تواند آن پویایی‌ها، زمینه‌مندی‌ها و اجتماعی بر ساختگی‌های واقعیت‌ها را درک کند. نظریه بر ساخت مسیر شغلی اساساً به این می‌پردازد که افراد چگونه و چرا مسیرهای شغلی‌شان را در قالب داستان و روایت برمی‌سازند (دل کورسو و رفوس، ۲۰۱۱).

پس در این دیدگاه، داستان و روایت، در بررسی مسیر شغلی افراد اهمیت زیادی دارد. تأکید این دیدگاه، بر این است که افراد در زندگی‌شان دائماً مشغول معنابخشی هستند. و این معنابخشی از خلال یک روایت رخ می‌دهد. بنابراین، در این دیدگاه، محتوا و ساختار روایت، از عوامل مهمی هستند که در بررسی مسیر شغلی افراد باید مدنظر قرار گیرند (هارتوگ، ۲۰۱۳).

با همین نگاه است که تحقیق حاضر، برای یافتن پاسخ به سؤالات پژوهش روش تحقیق روایی با رویکرد بر سازنده‌گرایی را انتخاب کرده تا معنایی را که افراد به مسیر شغلی‌شان می‌دهند، از خلال داستانی که از مسیر شغلی‌شان تعریف می‌کنند، فهم کند.

### روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق مورد استفاده در پژوهش حاضر، روش تحقیق روایی با رویکرد بر سازنده‌گرایی است. روایت یا داستان، از دو منظر می‌تواند موضوع پژوهش قرار بگیرد: ساختار و محتوا. در همین راستا، لیبلش، ماشیچ و زیبر (۱۹۹۸) نیز یک ماتریس دوبعدی را برای تحلیل روایی پیشنهاد می‌کنند که یک بُعد به ساختار و محتوا و یک بُعد کل داستان یا جزئی از آن اشاره دارد. بنابراین ماتریس، محقق می‌تواند تمرکز پژوهش را بر کل یا بخشی از یک روایت و بر فرم یا محتوای آن معطوف کند. در این تحقیق، چون کل یک داستان مسیر شغلی افراد موضوع بررسی است، پژوهش‌گران هم بر ساختار و هم بر محتوای کلی داستان متمرکز شده‌اند.

پیشینه تحلیل ساختار به روایت‌شناسی و خاستگاه آن در مطالعات ادبی باز می‌گردد (رابرت و شنهاف، ۲۰۱۴). در این تحقیق، برای تحلیل ساختاری، مدل لباف (۱۹۷۲) که در لیبلش، ماشیچ و زیبر (۱۹۹۸) و رایسمن (۲۰۰۸) نیز به آن ارجاع

1. Abstract
2. Orientation
3. Complicating Action
4. Evaluation
5. Resolution
6. Coda
7. Trustworthiness
8. Verisimilitude
9. Utility



اما با توجه به محدودیت‌های موجود، در بخش بعدی، به بررسی ساختاری و محتوایی تنها دو نمونه از داستان‌ها اشاره می‌شود. شایان ذکر است در پاسخ به سؤال اول، تحلیل ساختاری با استفاده از مدل لباف انجام شده و در پاسخ به سؤال دوم و سوم، از تحلیل تم استقرایی و جستجو برای تقابل‌های درون‌متن استفاده شده است. به‌علاوه، به‌طور خاص برای پاسخ‌گویی به سؤال سوم که مستلزم مقایسه ساختارهای داستان‌های طرح شده است، از روش نمودار ارزیابی که توسط گرگن و گرگن (۱۹۸۶) مطرح شده و توسط لیبلیش و همکاران (۱۹۹۸) و سرماک (۲۰۰۴) به کار گرفته شده استفاده شد.

ضمناً درخصوص ابزار گردآوری اطلاعات از مشارکت‌کنندگان نیز باید اشاره شود در تحقیقات روایی که هدف، استخراج و رسیدن به داستان‌هایی از افراد درخصوص پدیده‌های مهم زندگی است، ابزار اصلی تحقیق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته است. در این تحقیق پژوهش‌گر با یک سؤال اصلی از مشارکت‌کنندگان در تحقیق خواست تا داستان مهم‌ترین تجربه‌مسیر شغلی‌شان را بیان کنند. در این میان و در فرایند بیان داستان، بعضاً گفت‌گوهایی میان پژوهش‌گر و مشارکت‌کننده صورت می‌گرفت که پژوهش‌گر تلاش می‌کرد این گفت‌وگوها حداقلی بوده و در روند بیان داستان از سوی راوی خللی وارد نکنند؛ و هر نکته‌ای خارج از داستان در حال بیان، به پس از پایان مصاحبه پژوهش موکول شود. مصاحبه‌های این تحقیق در زمانی بین ۵۰ تا ۹۵ دقیقه صورت پذیرفت و مصاحبه‌ها پس از انجام، پیاده‌سازی شدند، مورد تحلیل ساختاری قرار گرفتند، پیکره اصلی داستان شناسایی شد و مورد تحلیل محتوا قرار گرفت؛ و سؤالات تحقیق با استفاده از تحلیل‌های ساختاری و محتوایی پاسخ داده شدند.

## یافته‌های پژوهش

### داستان اول

راوی، مرد، ۳۱ ساله، فارغ‌التحصیل مقطع دکتری منابع انسانی است. او به‌عنوان اولین تجربه تمام‌وقت کاری، ریاست مؤسسه‌ای آموزشی - فرهنگی را می‌پذیرد؛ مؤسسه‌ای که دچار تغییر مالکیت شده و نیاز به ثبات و سامان‌دهی دارد. اما در اثنای اشتغال در مؤسسه، از وجود رقیبی در سازمان مطلع می‌شود که با او همکاری نمی‌کند و بنا دارد با کارشکنی و بدگویی، زمینه را برای تخریب و حذف وی از سازمان فراهم آورد. راوی که به این نتیجه می‌رسد که تداوم حضور رقیب امکان فعالیت بیشتر در سازمان را ندارد، تصمیم می‌گیرد با ارائه عملکردی مطلوب

و وثوق‌پذیری به روش‌های مختلفی قابل حصول است. در تحقیق حاضر از چهار روش برای وثوق‌پذیری تحقیق استفاده شده است: درگیری طولانی‌مدت با مشارکت‌کنندگان<sup>۱</sup>، مرور توسط همکاران پژوهش‌گران<sup>۲</sup>، چک کردن توسط مشارکت‌کنندگان<sup>۳</sup>، توصیف غنی. لو (۲۰۱۳) معیار واقع‌نمایی را باورپذیری داستان‌ها معرفی می‌کند: داستان‌های مورد بررسی در این پژوهش که همگی از دل تجربیات شغلی مصاحبه‌شوندگان به دست آمده‌اند، معیار واقع‌نمایی را به‌خوبی برآورده می‌سازند. اما لو (۲۰۱۳)، از معیار سودمندی نیز سخن به میان می‌آورد؛ وی معتقد است تحقیق زمانی معیار سودمندی را برآورده می‌سازد که از موقعیت‌هایی که در داستان به آنها اشاره می‌شود فهم بهتر و غنی‌تر و کامل‌تری به دست دهد و توصیف و تفسیری فراتر از آنچه در متن داستان وجود دارد ارائه کند. از این منظر نیز، با توجه به فهم‌های جدید و بینش‌آفرینی که از دل تحلیل داستان‌های مسیر شغلی به دست آمده، تحقیق حاضر توانسته معیار سودمندی را برآورده سازد.

در تحقیق کیفی، نمونه‌گیری به روش تحقیقات کمی موضوعیت ندارد، بلکه بحث بر سر انتخاب مشارکت‌کنندگان در تحقیق است. در این تحقیق، با توجه به موضوع پژوهش که بررسی داستان مسیر شغلی افراد است، مشارکت‌کنندگان در پژوهش به شیوه‌ای هدفمند و قضاوتی انتخاب شده‌اند. با توجه به اینکه داستان و تجربه‌هایی مفیدترند که حاکی یک تغییر مهم در مسیر شغلی افراد باشند، بنابراین افرادی جهت مشارکت در پژوهش به‌عنوان آگاهنده انتخاب شدند که داستان مسیر شغلی‌شان واجد غنای کافی برای بررسی و البته تنوع باشد. مشخصاً هدف این تحقیق کیفی تعمیم نتایج یا انتخاب نمونه‌ای که معرف جامعه بزرگ‌تر باشد نیست، اما برای آنکه طیف تجربه‌های شغلی مورد بررسی گسترده و غنی باشد، در مشارکت‌کنندگان افرادی از هر دو جنسیت و شاغل در هر دو بخش خصوصی و دولتی انتخاب شدند. بر این اساس، تعداد ۱۲ نفر از فارغ‌التحصیلان دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، به‌عنوان مشارکت‌کنندگان در تحقیق انتخاب شدند و هدف پژوهش‌گر این بود که در حد امکان حداکثر تنوع در میان مشارکت‌کنندگان تحقیق وجود داشته باشد؛ تا غنای کافی برای پاسخ‌گویی به سؤالات تحقیق در داستان‌های مسیر شغلی آنها وجود داشته باشد و با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، تلاش شد تا داستان تجربه آنها از مسیر شغلی استخراج شود؛

1. Prolonged Engagement
2. Peer Review
3. Member Checking

هم اوضاع آشفته رو سامون دادم و هم بیشتر پروژه‌ها رو هم با کیفیت تموم کردم (ارزیابی)  
من که اومدم بیرون اون طرف اونجا رئیس شد (جهت‌گیری)  
ولی بعد از مدت کوتاهی به چنان اختلافی خوردن  
(کنش‌گرافکن)

که دیگه نتونست اونجا بمونه (ارزیابی)  
از اونجا اومد بیرون (حل بحران)  
و دیگه پاش هم اونجا نداشت (ارزیابی)

راوی در چکیده، با اشاره به شیرین بودن تجربه، فشردگی محتوای داستان و نکته اصلی و معنی آن را برای مخاطب بیان می‌کند. وی سپس در جهت‌گیری‌ها، سازمان و پیشینه آن و وضعیت آن را در زمان ورود خودش به تصویر می‌کشد و علاوه بر آن دو شخصیت اصلی را معرفی می‌کند، یکی مالک و یکی همکار رقیب. این دو شخصیت بعداً در کنش‌گرافکن نقش‌های اصلی را به عهده خواهند داشت. راوی پیش از کنش‌گرافکن با یک جهت‌گیری و یک ارزیابی درخصوص پروژه‌های سازمانی، وضعیت مواجهه خود با رقیب را توصیف می‌کند؛ وضعیتی که در کنش‌گرافکن به درگیری می‌انجامد. ارزیابی‌های بعد از کنش‌گرافکن گویای اطمینان راوی از نیت سوء رقیب و تأثیرات رفتارهای کارشکنانه او بر خویش است که احتمال می‌دهد در آینده اوضاع برای او غیرقابل تحمل شود. راوی، در نتیجه ارزیابی موقعیت، تصمیم می‌گیرد برای حل بحران، از سازمان خارج شود، اما پیش از آن یک عملکرد خوب از خود به یادگار بگذارد. بعد از انجام موفق پروژه، با استعفا بحران حل می‌کند؛ و ارزیابی وی از کل این داستان رضایت است، رضایتی که علی‌رغم از دست دادن درآمد، به لطف عملکرد مطلوبش حاصل شده است.

راوی داستان دوم را برای اثبات ارزیابی‌های داستان اول می‌گوید: در ابتدا، در جهت‌گیری، رقیب، همان‌طور که او پیش‌بینی کرده بود، رئیس می‌شود؛ بعد در کنش‌گرافکن با مالک (که در داستان اول به نزدیک بودن آن دو اشاره کرده) به اختلاف برمی‌خورد و پس از ارزیابی عدم امکان تداوم همکاری با سازمان، حل بحران خروج رقیب از سازمان خواهد بود.

### پاسخ به پرسش دوم تحقیق: معنای مسیر شغلی با استفاده از تحلیل محتوایی داستان

با بررسی داستان مذکور، تم‌های زیر از آن استخراج می‌شود:  
۱- عملکرد:

مالک قبلی و تیم اجرایی‌اش خوب عمل نکرده بودن و وضعیت آشفته‌ای داشت.

از خویش، توانایی‌هایش را اثبات و سازمان را ترک کند. نهایتاً پس از یک فعالیت کاری مناسب و اثبات توانایی‌ها، در شرایطی که از تصمیم خویش راضی است، با سازمان قطع همکاری می‌کند.

### پاسخ به پرسش اول تحقیق: تشخیص عناصر ساختاری داستان با استفاده از مدل لباف

این اولین تجربه حرفه‌ای و تمام وقت من بود که اتفاقاً خیلی هم شیرین بود (چکیده)

شغلی که پیشنهاد شد، ریاست یک سازمان کوچک فرهنگی بود. یک مرکزآموزشی- فرهنگی که پرسنل زیادی نداشت. مالکیت‌اش تغییر کرده بود؛ مالک قبلی و تیم اجرایی‌اش خوب عمل نکرده بودن و وضعیت آشفته‌ای داشت؛ مالک جدید تیم قبلی رو کنار گذاشته بود، هرچند در سطوح پایین یکی دو نفر باقی مانده بودن (جهت‌گیری)

تو اولین جلسات با مالک جدید احساس کردم آدم خودرأی و مستبدیه. اما چون محیط فرهنگی-آموزشی بود، سازمان هم خیلی بزرگ نبود، درآمدش هم قابل قبول بود، قبول کردم که برم (ارزیابی)  
تو تیم مالک جدید، یه نفری بود که تو سازمان‌های دیگه باهش سابقه همکاری داشت، تحصیلات بالایی هم داشت (جهت‌گیری)

احساس می‌کرد حق اون‌ه که رئیس اینجا باشه؛ و البته ارتباط نزدیکی هم با مالک داشت (ارزیابی)

اونجا باید یه سری پروژه‌ها را انجام می‌دادیم (جهت‌گیری)  
تو این پروژه‌ها تقریباً همه همکارا، غیر از این یه نفر همراه بودن و کمک می‌کردن (ارزیابی)

اما تو یکی از این پروژه‌ها بود که سر یه مسئله کم‌اهمیت با اون آدم کارم به درگیری کشید (کنش‌گرافکن)

و کم‌کم فهمیدم که فقط دنبال کارشکنی و مداخله و بدگوییه؛ این آدم، از نزدیکای مالک بود؛ و مالک هم آدم خودرأیی بود که از این حرف‌شنوی داشت؛ بدگوییه‌ها و کارشکنی‌های این، کاررو به جایی رسوند که داشت شرایط برام غیرقابل تحمل می‌شد (ارزیابی)

تصمیم گرفتم یه پروژه رو با کیفیت خیلی خوب به انجام برسونم و بعد از سازمان پیام بیرون؛ پروژه رو خیلی خوب جمعش کردم و همه راضی بودن (ارزیابی)

بعدش استعفا دادم (حل بحران)

با اینکه کار و درآمد رو از دست دادم، اما از تصمیمی که گرفته بودم راضی بودم؛ به‌عنوان اولین تجربه کاریم خوب بود،

دوگانه عملکرد- روابط در ذهن راوی نیست. راوی برای مسائل مربوط به عملکرد، سهم ناچیزی قائل است و درگیری را ناشی از عملکرد نمی‌داند. بعد از آن نیز، ارزیابی‌هایش از رقیب، حول روابط سامان می‌یابد: بدگویی و مداخله. او به‌ظاهر از کارشکنی رقیب (عملکرد) نیز سخن می‌گوید، اما وقتی به موفقیت پروژه‌هایش اشاره می‌کند، تلویحاً نقش رقیب در عملکرد را بی‌اهمیت جلوه می‌دهد، چراکه در ذهن او عملکرد به‌اندازه روابط میان فردی اهمیت ندارد. نکته جالبی که در ارزیابی وی از عملکرد خویش وجود دارد، این است که کیفیت پروژه‌ها را به «رضایت همه» منتسب می‌کند و اینجاست که به‌وضوح مشخص می‌شود در دوگانه عملکرد- روابط، دغدغه اصلی راوی روابط است، هرچند تظاهر می‌کند عملکرد برایش مهم‌تر است. جالب اینکه در داستان دوم نیز دلیل ترک سازمان توسط رقیبی که حالا رئیس هم شده را نه عملکرد ضعیف یا نامطلوب وی که اختلافات او عنوان می‌کند و کماکان روابط در ذهن راوی نقش مهم‌تری از عملکرد دارد.

با توجه به نکات یاد شده، می‌توان رضایت راوی را نیز مورد بازنگری قرار داد: او مدعی است رضایت‌اش از ترک سازمان، به سبب داشتن عملکرد خوب بوده، در حالی که با استدلال فوق، می‌توان گفت رضایت وی از ترک سازمان به این دلیل بوده که پیش از آن که بدگویی‌های رقیب سبب شود بین او و مالک درگیری رخ دهد توانسته در فضایی آرام سازمان را ترک کند.

با توجه به تحلیل محتوایی، تم‌های استخراج شده و نکات فوق‌الذکر، می‌توان گفت معنای مسیر شغلی در این داستان براساس تقابل روابط-عملکرد استوار است. رضایت راوی بر روابط میان فردی استوار است و نه عملکرد. وی عملکرد را هم براساس روابط میان فردی تعریف می‌کند و درنهایت نیز برای آن که تداوم حضور وی در سازمان باعث ایجاد روابط مخرب نشود سازمان را ترک می‌کند.

#### پاسخ به پرسش سوم تحقیق: نمودار ارزیابی

درخصوص سؤال سوم نیز با توجه به نکات گفته شده در تحلیل ساختاری، می‌توان ارزیابی راوی از مسیر شغلی‌اش به شکل نمودار زیر نمایش داد:

پروژه رو خیلی خوب جمعش کردم و همه راضی بودن اوضاع آشفته رو سامون دادم و هم بیشتر پروژه‌ها رو هم با کیفیت تموم کردم.

۲- روابط میان فردی:

تو اولین جلسات با مالک جدید احساس کردم آدم خودرأی و مستبدیه تقریباً همه همکارا، غیر از این یه نفر همراه بودن سر یه مسأله کم‌اهمیت با اون آدم کارم به درگیری کشید البته ارتباط نزدیکی هم با مالک داشت فقط دنبال کارشکنی و مداخله و بدگویی

مالک هم آدم خودرأیی بود که از این حرف‌شنوی داشت بدگویی‌ها و کارشکنی‌ای این، کاررو به جایی رسوند که داشت شرایط برام غیرقابل تحمل می‌شد بعد از مدت کوتاهی به چنان اختلافی خوردن.

با توجه به تحلیل محتوایی و تم‌های استخراج شده، تقابل اصلی داستان، تقابل روابط میان فردی- عملکرد است، هم‌چنین می‌توان آن از تقابل راوی- رقیب نیز در داستان سخن گفت. مشخصاً شخصیت‌های اصلی داستان، راوی و رقیب او هستند؛ اما تقابل دیگری که داستان براساس آن پیش می‌رود، تقابل روابط-عملکرد است که نیاز به بررسی دقیق‌تری دارد.

راوی مدعی است دلیل رضایت‌اش از این تجربه شغلی، عملکرد مطلوبی است که از خود به‌جا گذاشته، اما بررسی دقیق‌تری که او در متن به عملکرد می‌دهد، عکس این نکته را آشکار می‌سازد.

او از همان ابتدا در معرفی سازمان، از فرهنگی بودن صحبت می‌کند، «فرهنگی بودن» که به طریق مجاز مرسل بر روابط مناسب میان افراد دلالت دارد. او بلافاصله به کم بودن «تعداد پرسنل» اشاره می‌کند. گویی سازمان در نگاه او چیزی جز افراد و ارتباط میان آنها نیست. بلافاصله پس از آن نیز، وقتی از تغییراتی که مالک جدید در سازمان اعمال کرده سخن می‌گوید، بر جابجایی افراد تأکید می‌گذارد: آنها که رفته‌اند و آنها که مانده‌اند. در ادامه، در توصیف جلسه با مالک، آنچه به آن اشاره می‌شود «خودرأیی و مستبدبودن» مالک است و نه هیچ چیز دیگر. پس از آن در معرفی رقیب بر سابقه همکاری وی با مالک و نزدیک بودن ارتباط آن دو تأکید می‌کند. حتی وقتی برای نخستین بار از عملکرد صحبت می‌کند و به پروژه می‌پردازد، به ارتباط همکارانه و همراهی اعضا، غیر از رقیب، اشاره می‌کند. از همه مهم‌تر در کنش گره‌افکن، تقابل میان «مسئله کم‌اهمیت» و «درگیری»، چیزی غیر از انعکاس اهمیت

از همون اول می‌دونستم که طرف این‌کاره نیست و نمی‌تونه دووم بیاره. از همون روزای اول می‌دیدم که اشتباه‌های فاحشی می‌کنه؛ اما نمی‌تونستم مستقیم بهش بگم. از یه طرف بالاتر از من بود و از طرف دیگه ممکن بود احساس کنه بهش حسادت می‌کنم (ارزیابی)

اما من پاپس نکشیدم، سعی کردم رابطه‌مو با مدیرعامل نزدیک‌تر کنم و بهش بگم که این آدم با اشتباهاش ممکنه شرکت رو به خطر بندازه. هر اشتباهی که به چشم می‌اومدو به مدیرعامل می‌گفتم (حل بحران)

اون خیلی تلاش می‌کرد کاراشو بی‌ایراد جلوه بده؛ خب تو بعضی کارا هم موفق بود؛ اما مدیرعامل خیلی آدم منطقی و نکته‌سنجی بود و کم‌کم وقتی دید من بهتر از اون به کار مسلطم و ضعف‌ها رو تشخیص می‌دم، اعتمادش به من بیشتر شد. اون هر روز بیشتر اشتباه می‌کرد و من هرروز بیشتر توانایامو ثابت می‌کردم (ارزیابی)

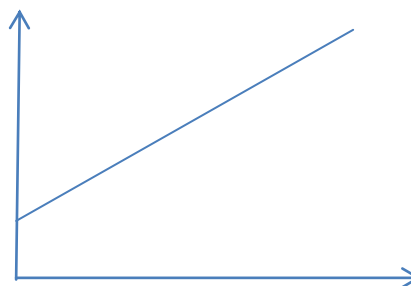
تا اینکه یه روز اشتباهای این آدم مدیرو کلافه کرد و بیرونش کرد (حل بحران) و من خیلی زود به چیزی که حقم بود رسیدم (ارزیابی)

راوی در چکیده از یک موفقیت حرف می‌زند، یعنی محتوای داستان و انگیزهٔ راوی از بیان آن، اشاره به همین موفقیت است. او در جهت‌گیری و ارزیابی اولیه، وضعیت خود و سازمان را توصیف می‌کند تا مخاطب را به سمت مشکلی که در کنش گره‌افکن قصد طرح آن را دارد، هدایت کند. در کنش گره‌افکن، فرد دیگری، به جای راوی، پستی را که او آن را حق خود می‌دانسته، اشغال می‌کند و جهت‌گیری و ارزیابی پیشین همه در جهت موجه جلوه دادن این استحقاق عمل می‌کرده‌اند. البته در دل این کنش گره‌افکن نیز دو ارزیابی وجود دارد یکی تعجب راوی و دیگری تجربهٔ کمتر رقیب. در ارزیابی بعدی عملکرد رقیب را زیر سؤال می‌برد و برای تذکر ندادن به او دو دلیل می‌آورد؛ و با این دلایل اقدامش را در حل بحران توجیه می‌کند: ارتباط با مدیر و نقد رقیب نزد وی. او دوباره ارزیابی دیگری می‌کند و با نکته‌سنج و منطقی معرفی کردن مدیر، اقدام بعدی در جهت حل بحران را موجه جلوه می‌دهد. درنهایت نیز پیروزی خود در حذف رقیب را رسیدن به آنچه حق خود می‌دانسته ارزیابی می‌کند.

**پاسخ به پرسش دوم تحقیق: معنای مسیر شغلی**

**با استفاده از تحلیل محتوایی داستان**

با بررسی داستان مذکور، تم‌های زیر از آن استخراج می‌شود:



شکل ۱. نمودار ارزیابی داستان اول

## داستان دوم

راوی، زنی ۳۷ ساله، دارای مدرک کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی است. او که مدت نسبتاً زیادی است در یک شرکت بازرگانی مشغول به کار است، پس از خروج مقام مافوق از سازمان، تصور می‌کند جایگاه او به وی خواهد رسید. اما در کمال تعجب وی، فرد دیگری که راوی او را شایسته نمی‌بیند این جایگاه را اشغال می‌کند. راوی، اشتباهات و ایراداتی در کار او می‌بیند، اما نگران از القای حس حسادت، این اشتباهات را نه به خود فرد که به مدیر منتقل می‌کند. راوی بر این باور است که فرد تازه‌وارد در جایگاه مافوق، اشتباهات مکرری مرتکب می‌شود و او از انعکاس هیچ‌یک از آنها نزد مدیر نمی‌گذرد، چرا که ممکن است سازمان به خطر بیفتد. انعکاس مکرر این اشتباهات مدیر را قانع می‌کند که فرد تازه‌وارد را پس از مدتی کنار بگذارد و راوی را به جایگاهی که خود حق خویش می‌پنداشته منصوب کند. راوی از تصمیمی که گرفته و اقدامی که انجام داده رضایت دارد.

**پاسخ به پرسش اول تحقیق: تشخیص عناصر**

**ساختاری داستان با استفاده از مدل لباف**

می‌خوام قضیهٔ یه موفقیت شغلی رو که این اواخر به دست آوردم تعریف کنم (چکیده)

چند سال بود تو یه شرکت بازرگانی کار می‌کردم. از سطوح پایین شروع کرده بودم و رسیده بودم به جایگاه کارشناس ارشد. بالا دستم یه نفر بود که کم‌کم داشت از سازمان می‌رفت (جهت‌گیری)

منم هم تحصیلاتشو داشتم، هم سابقه‌شو، هم تجربه‌شو و هم عملکردم قابل قبول بود و فکر می‌کردم اولین گزینه برای اون جایگاه خودمم (ارزیابی)

حتی مدیرعامل یه چند باری تلویحی اینو به من گفته بود (جهت‌گیری)

اما در کمال تعجب دیدم که یکی دیگه رو اونجا گذاشتن که تجربهٔ کاری‌اش از من کمتر بود (کنش گره‌افکن)

لذا، در محور جانشینی، مجبور است فرد دیگری را جایگزین مدیر کند و بی‌منطقی و ضعف را به او نسبت دهد. اما این انتخاب باید مبنایی موجه داشته باشد و راوی موجه‌ترین انتخاب را در رقیب می‌بیند. رقیب، موضوع اتهام راوی قرار می‌گیرد و اشتباه، کارنا بلدی و ضعف مدیر، همه و همه به او منتسب می‌شوند. پس راوی در لایه زیرین داستان، مدیر را غیرمنطقی می‌داند و فقط برای پیشرفت داستان و توجیه موفقیت خود در داستان برای مخاطب، منطقی را به او نسبت می‌دهد. بنابراین، نگاه راوی به مدیر و عملکرد او در سازمان و معنایی که او به مسیر شغلی خود در این سازمان می‌دهد این است که شیوه اداره سازمان، ارتقا، انتصاب و سایر موارد غیرمنطقی است و حتی خود او هم با همین روند غیرمنطقی ارتقا یافته و موفق شده، نکته‌ای که راوی در سراسر داستان سعی دارد آن را پنهان کند و معکوس جلوه دهد.

پس با این استدلال تقابل ظاهری داستان، یعنی راوی - رقیب، جایگزینی برای تقابل واقعی راوی - مدیر شده است. پس جدال اصلی داستان جدال راوی - مدیر است. راوی در این مواجهه، از استعاره پا پس نکشیدن استفاده می‌کند. استعاره‌ای که حاکی از فضای رقابت جنگجویانه بین او و مدیر است و گویی این رقابت فقط با تلفات به پایان می‌رسد. ضمناً او بلافاصله پس از پاپس‌نکشیدن از مدیر صحبت می‌کند: عرصه نزاع، عرصه مواجهه راوی - مدیر است. او از این جدال «پا پس نمی‌کشد» و با گوشزد کردن اشتباهات رقیب (که روی محور جانشینی می‌توان آن را اشتباهات مدیر دانست) مدیر را «کلافه می‌کند» تا سرانجام اشتباهش را اصلاح کند.

با توجه به تحلیل محتوا، تم‌های استخراج شده، آنچه معنای اصلی داستان را می‌سازد، تقابل منطقی - بی‌منطقی است که راوی به گونه‌ای متناقض نما سعی می‌کند هر دو را به مدیر نسبت دهد. در نگاه راوی، مسیر شغلی فرایندی بی‌منطق است که رقابتی جنگ‌گونه در آن جاری است و ارتقای شغلی، غنیمت پیروز این جنگ بی‌منطق است.

### پاسخ به پرسش سوم تحقیق: نمودار ارزیابی

با توجه به نکات گفته شده در تحلیل ساختاری، می‌توان ارزیابی راوی از مسیر شغلی‌اش به شکل تصویر زیر نمایش داد:

۱- رفتار منطقی: فکر می‌کردم اولین گزینه برای اون جایگاه خودمم؛ حتی مدیرعامل یه چند باری تلویحی اینو به من گفته بود... در کمال تعجب دیدم که یکی دیگه رو اونجا گذاشتن

مدیرعامل خیلی آدم منطقی و نکته‌سنجی بود.

۲- ارتقای شغلی: از سطوح پایین شروع کرده بودم و رسیده بودم به جایگاه کارشناس ارشد

فکر می‌کردم اولین گزینه برای اون جایگاه خودمم

من خیلی زود به چیزی که حقم بود رسیدم

با توجه به تحلیل محتوایی و تم‌های استخراج شده، رقابت بر سر ارتقای شغلی است. بر همین مبنا شاید اصلی‌ترین تقابلی که در نگاه اول به نظر می‌رسد، تقابل راوی - رقیب باشد که در پایان داستان راوی به رقیب پیروز می‌شود. اما بررسی دقیق‌تر تقابل بنیادین‌تری را در داستان آشکار می‌کند، تقابل منطق - بی‌منطقی که در تم‌ها احصا شده است.

راوی در قسمتی از داستان که مدیر به او اعتماد کرده و گزارش‌های او درباره رقیب را می‌شنود و می‌پذیرد، از مدیر با عنوان «منطقی و نکته‌سنج» یاد می‌کند. در ابتدای داستان نیز با توجیهاتی منطقی (سابقه، تحصیلات، تجربه) قصد دارد استحقاق خود برای جایگاه مورد بحث در داستان را اثبات کند. اما در کنش گره‌افکن، راوی با تعجب از تصمیمی که برای انتصاب رقیب گرفته شده سخن می‌گوید؛ و با توجه به اینکه انتخاب و انتصاب فرد توسط مدیر صورت پذیرفته، پس این اقدام مدیر از نظر راوی عملی غیرمنطقی است. این تعارضی است که کل داستان راوی بر آن بنا شده است: مدیر منطقی که حرف‌ها و استدلال‌ها مرا می‌شنود و می‌پذیرد، در برابر مدیر غیرمنطقی که فرد ناشایسته‌ای را در جایگاهی که حق او نیست می‌گمارد. اما راوی نمی‌تواند این بی‌منطقی را آشکارا به مدیر نسبت دهد؛ چون در آن صورت داستان پیش نخواهد رفت: در زمانی که مدیر بی‌منطقی دارد و انتصاب‌ها و ارتقاها بدون منطق صورت می‌گیرد، دیگر عدالت و استحقاق معنایی نخواهد داشت و علاوه بر بر گذشته راوی (که از سطوح پایین به سطح فعلی رسیده)، آینده او در داستان (انتقال اشتباهات رقیب به مدیر و زمینه‌سازی برای برکناری وی و بازپس‌گیری حق) نیز توجیه خود را از دست می‌دهند. این نکته را می‌توان از فعل بدون فاعلی که برای انتصاب رقیب به کار می‌برد نیز دریافت: او به‌صراحت نمی‌گوید که مدیر رقیب را در آن پست منصوب کرده و از ذکر فاعل تعمداً اجتناب می‌ورزد.

حکایت دارند (لیز، ۲۰۰۴؛ ان جی و همکاران، ۲۰۰۵؛ کانورس و همکارانش، ۲۰۱۲؛ فن درهودست، ۲۰۱۶، ژو و همکارانش، ۲۰۱۶).

**۳- آمادگی مقابله:** آمادگی مقابله که می‌توان مفهوم آن را در ایده‌انطباق‌پذیری شغلی نیز دید، از عوامل مهم در مسیر شغلی و موفقیت در آن هستند. هرچند سبک مقابله و نحوه مواجهه با اتفاقات و رویدادهای مسیر شغلی حائز اهمیت است، اما آمادگی برای مقابله خود در مسیر شغلی مفهومی مهم و مؤثر است. تحقیقات متعددی تأثیر میان آمادگی برای انطباق و مقابله و مسیر شغلی و موفقیت در آن را بررسی کرده و به نقش آن اذعان کرده‌اند (پولاکوس و همکاران، ۲۰۰۰؛ گریفین و هسکت، ۲۰۰۳؛ بریسکو، ۲۰۱۲؛ تلنتینو و همکاران، ۲۰۱۴؛ زاچر، ۲۰۱۴).

**۴- جایگاه شغلی:** تحقیقات گذشته بر اهمیت جایگاه شغلی در رضایت فرد از کار و مسیر شغلی و نیز در موفقیت ادراک‌شده مسیر شغلی‌اش تأکید دارند (رابی، ۱۹۹۸؛ پاتون و کرید، ۲۰۰۷؛ دافی، ۲۰۱۰؛ ون اسچ و شوالینگ، ۲۰۱۷).

**۵- آسیب روانی:** آسیب روانی یکی از مهم‌ترین موضوعات مورد بررسی در تحقیقات سازمانی و رفتار در سازمان بوده است (اسپوکان، ۱۹۸۹؛ لومن، ۱۹۹۷؛ استراسر و همکاران، ۲۰۰۸؛ واکر ۳ و پترسون، ۲۰۱۲؛ فن و همکاران، ۲۰۱۵).

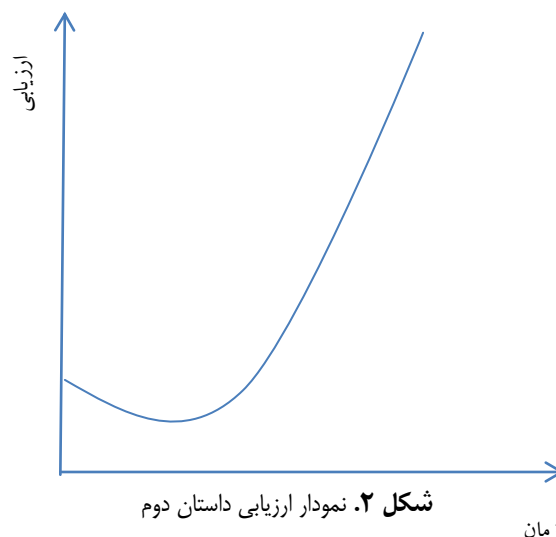
در داستان‌های مورد بررسی نیز، تعدادی از روایان، ابتلا به آسیب روانی را به دلیل تنش‌های شغلی و نگرانی‌ها و فراز و نشیب‌های مسیر شغلی‌شان، به‌عنوان یکی از رویدادها و عناصر مهم داستان مسیر شغلی، مورد تأکید و اشاره قرار دادند.

در مقام جمع‌بندی می‌توان گفت، داستان‌های مسیر شغلی مشارکت‌کنندگان در تحقیق فوق، با استفاده از تم‌های مذکور و به‌ویژه تم‌های پرتکرارتر، معنی پیدا می‌کند و قابل فهم می‌شود؛ و با توجه به رویکرد برساننده‌گرایی مورد استفاده در تحقیق حاضر، می‌توان از اهمیت موارد فوق در ذهن مشارکت‌کنندگان در تحقیق سخن به میان آورد.

درخصوص پرسش سوم تحقیق، شایان ذکر است، بررسی همه ۱۲ داستان مسیر شغلی مورد بررسی و نمودار ارزیابی افراد از آنها، پژوهشگران را به چهارگونه داستان مسیر شغلی رهنمون شد که در ادامه به آنها پرداخته می‌شود:

### گونه اول: داستان صعود

در این گونه داستانی، ارزیابی کلی راوی از مسیر شغلی با توجه به تحلیل ساختاری، ارزیابی مثبت و روبه بالایی است. البته در برخی از این داستان‌ها، در بعضی دقیق داستان، ارزیابی راوی



### جمع‌بندی یافته‌های حاصل از بررسی داستان‌ها

جمع‌بندی تم‌های مستخرج از تمام ۱۲ داستان مورد بررسی، حکایت از وجود تم‌های زیر در داستان‌های مسیر شغلی افراد داشت:

تجربه، آمادگی مقابله، آسیب روانی، عملکرد، ثبات و تکرار، کنترل، جایگاه شغلی، رقابت، روابط میان فردی، تناسب علاقه-شغل، انگیزه، محدودیت‌های اداری، بی‌تفاوتی، درآمد، پیشرفت، مسئولیت، ضرورت مالی.

اما از میان تم‌های مذکور، ۵ تم پرتکرار عبارت بودند از:

**۱- روابط میان فردی:** روابط میان فردی، از عوامل مهم سازمانی است که تأثیر چشم‌گیری بر افراد و عملکرد آنها در سازمان دارد (کاملی و همکارانش، ۲۰۰۹). تحقیقات متعددی تأثیر روابط میان فردی، اعم از مطلوب و مخرب و تعارض آلود را بر مسیر شغلی و رضایت فرد از آن بررسی و از وجود رابطه میان این دو حکایت کرده‌اند (چن و همکاران، ۲۰۱۵؛ کرید و همکاران، ۲۰۱۷؛ ژائو و همکارانش، ۲۰۱۵). در داستان‌های مورد اشاره نیز روابط میان فردی نقش مهمی در مسیر شغلی افراد داشت و به تعبیری یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های افراد در مسیر شغلی‌شان بود. در مجموع روابط میان فردی نقش مهمی در ارزیابی افراد از مسیر شغلی‌شان و معنابخشی به آن داشت که با نتایج تحقیقات مذکور سازگار است (بوزاینلوس، ۲۰۰۸؛ کاملی و همکارانش، ۲۰۰۹؛ چن و همکارانش، ۲۰۱۵؛ کرید و همکارانش، ۲۰۱۷؛ ژائو و همکارانش، ۲۰۱۵).

**۲- کنترل:** کنترل، یکی دیگر از تم‌های مستخرج از تحلیل محتوایی بود که رابطه میان این مفهوم و مسیر شغلی نیز در ادبیات مورد بررسی قرار گرفته است. تحقیقات، از وجود رابطه میان کنترل و مسیر شغلی، رضایت از آن و موفقیت در آن

راوی بر عملکرد، ارتباطات میان فردی تم اصلی مورد تأکید وی در داستان بود و معنای وی به مسیر شغلی و ارزیابی رضایت‌مندان‌اش از آن ناشی از همین ارتباطات بود، نه عملکرد. در داستان دوم نیز، تأکید اصلی داستان، بر تقابل منطقی - غیرمنطقی استوار بود و معنای فرد به داستان مسیر شغلی‌اش از همین تقابل سرچشمه می‌گرفت.

علاوه‌بر دو نمونه مورد اشاره در نوشتار حاضر، یافته‌های حاصل از بررسی ۱۲ داستان، حاکی از اهمیت برخی تم‌ها در داستان‌های مسیر شغلی افراد است که از آن میان تم‌های روابط میان فردی، کنترل، آمادگی مقابله، جایگاه شغلی و آسیب روانی بیش از بقیه تکرار شده و مورد تأکید مشارکت‌کنندگان قرار گرفته‌اند که این خود حاکی از اهمیت این نکات در ذهن مشارکت‌کنندگان در تحقیق است؛ با توجه به نکته مزبور می‌توان گفت در ذهن مشارکت‌کنندگان تحقیق، مسائل میان فردی و انسانی بیش از مسائل عملکردی و موارد مربوط به شغل، در داستان مسیر شغلی‌شان نقش ایفا می‌کند و برجستگی دارد. نکته‌ای که می‌توان آن را در کار ویژه‌های مختلف منابع انسانی، از جذب و استخدام گرفته تا طراحی شغل، انگیزش، ارتقا و سایر موارد مدنظر قرار داد و به نتایج مطلوب‌تری در این زمینه دست پیدا کرد.

هم‌چنین بررسی نمودار ارزیابی داستان‌ها نیز از وجود چهار گونه داستان مسیر شغلی حکایت دارد که نشان‌دهنده ساختار کلی تجربه پدیده مسیر شغلی در ذهن مشارکت‌کنندگان تحقیق است.

با توجه به نکات مطروحه، به نظر می‌رسد رویکرد تحلیل روایت با نگاهی بر سازنده‌گرایانه امکان فهم و بررسی عمیق پدیده‌های سازمانی، به‌ویژه داستان‌های مسیر شغلی را فراهم آورده و حتی فرصتی برای مداخله در جهت تغییر و بهبود آنها نیز به دست می‌دهد. نکته پایانی، تأکید مجدد به‌ضرورت تناسب مفروضات زیربنایی پژوهش با روش تحقیق مورد استفاده است؛ در این پژوهش که سوژه‌ها و نقش آنها در معنابخشی مورد تأکید بود، از روشی در دل پارادایم بر سازنده‌گرایی استفاده شد که نتایج آن روان‌شناختی بودند؛ و مسلماً برای تحقیق در زمینه‌های جامعه‌شناختی روایت‌های مسیر شغلی و خزانه‌های روایی افراد، باید از روش‌های تحقیق روایی دیگری که ریشه در پارادایم برساخت‌گرایی اجتماعی دارند، استفاده کرد.

از تجربه مسیر شغلی مثبت نبوده، اما این ارزیابی سبب نشده که ارزیابی راوی از کل داستان تماماً مثبت نباشد.

### گونه دوم: داستان فراز و نشیب

در این گونه داستانی، داستان راوی واجد فراز و نشیب است که در آنها ارزیابی‌های وی منفی و مثبت می‌شود.

### گونه سوم: داستان بی تفاوتی

در این گونه داستانی، داستان راوی حاکی از نوعی بی‌تفاوتی وی به مسیر شغلی و گسست هیجانی - شناختی از آن است؛ به همین دلیل این گونه را می‌توان داستان‌های بی‌تفاوتی نسبت به مسیر شغلی نامید.

### گونه چهارم: داستان افول

در این گونه داستانی، ارزیابی راوی از داستان مسیر شغلی بیانگر کم و بیش تماماً افول و نزول است.

## بحث و نتیجه‌گیری

بررسی دو نمونه از داستان‌های مسیر شغلی با استفاده از روش تحلیل روایت (ساختاری و محتوایی)، حاکی از این است که با نگاه بر سازنده‌گرایی، استفاده از روش روایی و توجه به ابزارهای زبانی و داستانی که افراد در بیان داستان مسیر شغلی خویش به کار می‌گیرند و نیز عطف توجه به هر دو وجه ساختاری و محتوایی این داستان‌ها، می‌تواند فهم غنی‌تر و کامل‌تری از داستان مسیر شغلی و معنایی که افراد به آنها می‌دهند به دست دهد. از این منظر، تحقیق حاضر، یکی از مهم‌ترین معیارهای تحقیقات روایی بر سازنده‌گرایانه، یعنی سودمندی که معادل فهم بیشتر و ژرف‌تری از معنای افراد به پدیده‌هاست، برآورده می‌سازد.

اساساً هدف از رویکردهای بر سازنده‌گرایانه رسیدن به همین معنی‌های عمیق و ژرفی است که افراد به پدیده‌ها می‌دهند و علاوه‌بر آن فرصتی است که این رویکردها برای بحث، بررسی، تأمل و بهبود این معنی‌ها در اختیار می‌نهند. ارائه معنی‌های به دست آمده به خود افراد، فرصتی را برای فهم هر چه بیشتر از خود، دیگران و پدیده مورد بررسی فراهم آورده و امکان تغییر در این معنی را هم به لحاظ ساختاری (تغییر در جهت‌گیری داستان، کنش گره‌افکن داستان و ارزیابی آن) و هم به لحاظ محتوایی (تم‌ها و تقابل‌های مورد تأکید در داستان) پیش می‌نهد. در هر دو داستان مسیر شغلی فوق، این نکات قابل مشاهده است: در داستان اول، برخلاف تأکید ظاهری

## References

Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. New

York: Cambridge University Press.  
Atkinson, P. (1997). "Narrative turn or blind

- alley?”. *Qualitative health research*, 7(3), 325-344.
- Atkinson, P. (2009). “Illness narratives revisited: the failure of narrative reductionism”. *Sociological Research Online*, 14(5), 16.
- Atkinson, P. & Delamont, S. (2006). “Rescuing narrative from qualitative research”. *Narrative inquiry*, 16(1), 164-172.
- Bozionelos, N. (2003). “Intra-organizational network resources: Relation to career success and personality”. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(1), 41-66.
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P. & Murphy, W. M. (2012). “Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations”. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 308-316.
- Bruner, J. (1986). Two modes of thought. *Actual minds, possible worlds*, 11-43.
- Bujold, C. (2004). “Constructing career through narrative”. *Journal of vocational behavior*, 64(3), 470-484.
- Burr, V. (2015). *Social constructionism*. Routledge.
- Carmeli, A., Brueller, D. & Dutton, J. E. (2009). “Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety”. *Systems Research and Behavioral Science*, 26(1), 81-98.
- Cermák, I. (2004). Genres of Life-Stories. In: Narrative, Memory & Identity: Theoretical and Methodological Issues. University of Huddersfield, *Huddersfield*, 211-221.
- Chandler, D. (2007). The basics: semiotics. *London and New York: Routledge*.
- Chen, M. H., Chang, Y. Y. & Lo, Y. H. (2015). “Creativity cognitive style, conflict, and career success for creative entrepreneurs”. *Journal of Business Research*, 68(4), 906-910.
- Clandinin, D. J. (2006). “Narrative inquiry: A methodology for studying lived experience”. *Research studies in music education*, 27(1), 44-54.
- Clandinin, D. J. & Murphy, M. S. (2009). “Comments on Coulter and Smith: Relational ontological commitments in narrative research”. *Educational Researcher*, 38(8), 598-602.
- Cochran, L. R. (1990). “Narrative as a paradigm for career research”. *Methodological approaches to the study of career*, 71-86.
- Converse, P. D., Pathak, J., DePaul-Haddock, A. M., Gotlib, T. & Merbedone, M. (2012). “Controlling your environment and yourself: Implications for career success”. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 148-159.
- Creed, P. A., Hood, M. & Hu, S. (2017). Personal orientation as an antecedent to career stress and employability confidence: The intervening roles of career goal-performance discrepancy and career goal importance”. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 79-92.
- Dawson, P. (2017). How Many ‘Turns’ Does it Take to Change a Discipline: Narratology and the Interdisciplinary Rhetoric of the Narrative Turn. *Emerging Vectors of Narratology*. Eds Per Krogh Hansen, John Pier, Philippe Roussin and Wolf Schmid. *Narratologia series*. Berlin: De Gruyter, 405-34.
- Del Corso, J. & Rehfuss, M. C. (2011). “The role of narrative in career construction theory”. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 334-339.
- Downey, C. A. & Clandinin, D. J. (2010). Narrative inquiry as reflective practice: Tensions and possibilities. In *Handbook of reflection and reflective inquiry*. 383-397.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430.
- Esin, C., Fathi, M. & Squire, C. (2013). Narrative analysis: The constructionist approach. *The Sage handbook of qualitative data analysis*, 203-216.
- Fan, L. B. Blumenthal, J. A., Watkins, L. L. & Sherwood, A. (2015). “Work and home stress: associations with anxiety and depression symptoms”. *Occupational Medicine*, 65(2), 110-116.
- Gergen, K. J. & Gergen, M. M. (1986). Narrative form and the construction of psychological science.
- Griffin, B. & Hesketh, B. (2003). “Adaptable behaviours for successful work and career adjustment”. *Australian Journal of psychology*, 55(2), 65-73.
- Hartung, P. J. (2013). Career as story: Making



- the narrative turn. *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice*, 33-52.
- Hyvärinen, M. (2010). Revisiting the narrative turns. *Life Writing*, 7(1), 69-82.
- Inkson, K. (2004). Images of career: Nine key metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 96-111.
- Kreiwirth, M. (1992). "Trusting the tale: The narrativist turn in the human sciences". *New Literary History*, 23(3), 629-657.
- Kreiwirth, M. (2005). *Narrative turn in the humanities*. Routledge encyclopedia of narrative theory, 377-382.
- Labov, W. (1972). *Language in the inner city: Studies in the Black English vernacular*. University of Pennsylvania Press.
- Lease, S. H. (2004). "Effect of locus of control, work knowledge, and mentoring on career decision-making difficulties: Testing the role of race and academic institution". *Journal of Career Assessment*, 12(3), 239-254.
- Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R. & Zilber, T. (1998). *Narrative research: Reading, analysis, and interpretation* (Vol. 47). Sage.
- Loh, J. (2013). "Inquiry into issues of trustworthiness and quality in narrative studies: A perspective". *The Qualitative Report*, 18(33), 1.
- Lowman, R. L. (1997). "Career assessment and psychological impairment: Integrating inter-domain and work dysfunctions theory". *Journal of Career Assessment*, 5(2), 213-224.
- McIlveen P. (2012) Extending The Metaphor of Narrative to Dialogical Narrator. In: McIlveen P., Schultheiss D.E. (eds) *Social Constructionism in Vocational Psychology and Career Development*. Career Development Series (Connecting Theory and Practice), vol 4. SensePublishers, Rotterdam.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2005). "Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis". *Personnel psychology*, 58(2), 367-408.
- Patton, W. & Creed, P. (2007). "The relationship between career variables and occupational aspirations and expectations for Australian high school adolescents". *Journal of Career Development*, 34(2), 127-148.
- Polkinghorne, D. E. (1988). *Narrative knowing and the human sciences*. Suny Press.
- Polkinghorne, D. E. (1995). "Narrative configuration in qualitative analysis". *International journal of qualitative studies in education*, 8(1), 5-23.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A. & Plamondon, K. E. (2000). "Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance". *Journal of applied psychology*, 85(4), 612.
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. Sage.
- Robert, D. & Shenhav, S. (2014). "Fundamental assumptions in narrative analysis: Mapping the field". *The qualitative report*, 19(38), 1-17.
- Robie, C., Ryan, A. M., Schmieder, R. A., Parra, L. F. & Smith, P. C. (1998). "The relation between job level and job satisfaction". *Group & Organization Management*, 23(4), 470-495.
- Sarbin, T. R. (1986). *Narrative psychology: The storied nature of human conduct*. Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.
- 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. (2011). The self in vocational psychology: Object, subject, and project. *Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts*, 17-33.
- Savickas, M. L. (2013). "The 2012 Leona Tyler Award Address: Constructing Careers—Actors, Agents and Authors Ψ". *The Counseling Psychologist*, 41(4), 648-662.
- Schultheiss D.E., Wallace E. (2012) An Introduction to Social Constructionism in Vocational Psychology and Career Development. In: McIlveen P., Schultheiss D.E. (eds) *Social Constructionism in Vocational Psychology and Career Development*. Career Development Series (Connecting Theory and Practice), vol 4. SensePublishers, Rotterdam
- Sclater, S. D. (2003). What is the subject?. *Narrative Inquiry*, 13(2), 1-14.
- Sparkes, A. C. & Smith, B. (2008). Narrative constructionist inquiry. *Handbook of*

- constructionist research, 1999, 295-314.*
- Spokane, A. R. (1989). Are there psychological and mental health consequences of difficult career decisions?. *Journal of Career Development, 16*(1), 19-23.
- Stead, G. B., Perry, J. C., Munka, L. M., Bonnett, H. R., Shibana, A. P. & Care, E. (2012). Qualitative research in career development: Content analysis from 1990 to 2009. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 12*(2), 105-122.
- Strauser, D. R., Lustig, D. C. & Çiftçi, A. (2008). Psychological well-being: Its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. *The Journal of Psychology, 142*(1), 21-35.
- Strawson, G. (2004). Against narrativity. *Ratio, 17*(4), 428-452.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P. & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 39-48.
- Van der Horst, A. C., Klehe, U. C. & Van der Heijden, B. I. (2017). Adapting to a looming career transition: How age and core individual differences interact. *Journal of Vocational Behavior, 99*, 132-145.
- van Osch, Y. & Schaveling, J. (2017). The Effects of Part-Time Employment and Gender on Organizational Career Growth. *Journal of Career Development, 0894845317728359*.
- 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.
- Weinberg, D. (2008). The philosophical foundations of constructionist research. *Handbook of constructionist research, 13-39*.
- Winters, A., Meijers, F., Harlaar, M., Strik, A., Baert, H. & Kuijpers, M. (2013). The narrative quality of career conversations in vocational education. *Journal of Constructivist Psychology, 26*(2), 115-126.
- Young, R. A. & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of vocational behavior, 64*(3), 373-388.
- Young R.A., Popadiuk N.E. (2012) Social Constructionist Theories in Vocational Psychology. In: McIlveen P., Schultheiss D.E. (eds) Social Constructionism in Vocational Psychology and Career Development. Career Development Series (Connecting Theory and Practice), vol 4. SensePublishers, Rotterdam
- Young, R. A. & Valach, L. (2004). The construction of career through goal-directed action. *Journal of Vocational Behavior, 64*(3), 499-514.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 21-30.
- Zhao, S., Liu, L. & Chen, H. (2015). Factors influencing the occupational well-being of experienced nurses. *International Journal of Nursing Sciences, 2*(4), 378-382.
- Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K. & Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 124-130.

