



Journal Website

Article history:

Received 23 September 2024

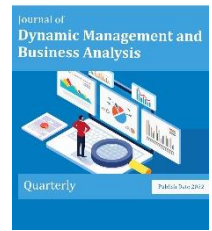
Revised 09 November 2024

Accepted 24 November 2024

Published online 17 Dec. 2024

Dynamic Management and Business Analysis

Volume 3, Issue 5, pp 77-95



E-ISSN: 3041-8933

Identifying and Prioritizing Antecedents and Consequences of Career Path Resilience in Banking Industry Employees: A Mixed-Method Approach (Case Study: Tejarat Bank, Gilan Province)

Nadiya Amini¹ , Musa Rezvani Chamanzamin² *, Morteza Hazrati³ , Nima Ranji³

1. PhD Student, Department of Public Administrations, Astara Branch, Islamic Azad University, Astara, Iran.

2. Assistant Professor. Department of Public Administration, Astara Branch, Islamic Azad University, Astara, Iran (Corresponding author).

3. Assistant professor. Department of public administration, Anzali Branch, Islamic Azad university, Anzali, iran.

* Corresponding author email address: m.rezvani@iau-astara.ac.ir

Article Info

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Amini N, Rezvani Chamanzamin M, Hazrati M, Ranji N. (2024). Identifying and Prioritizing Antecedents and Consequences of Career Path Resilience in Banking Industry Employees: A Mixed-Method Approach (Case Study: Tejarat Bank, Gilan Province). *Dynamic Management and Business Analysis*, 3(5), 77-95.

<https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.20452.23.1185>



© 2024 the author(s). Published by Knowledge Management Scientific Association. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License.

ABSTRACT

Objective: The present study aims to identify and rank the antecedents and consequences of career path resilience among employees in the banking industry.

Methodology: This research is applied in terms of its objective and classified as a mixed-method study within the deductive-inductive paradigm. The qualitative population comprises university professors and experts in public management and human resource management. For this segment, purposive sampling was employed, resulting in 21 participants. The quantitative population includes senior, middle, and human resource managers, as well as branch managers of Tejarat Bank, with a sample size of 47 determined using non-probability convenience sampling.

Findings: In the qualitative phase, data obtained from interviews were analyzed using MaxQda 2020 software and coding methods. The quantitative phase and final analysis employed the fuzzy Delphi method. Based on the exploratory interviews, 28 factors were identified as antecedents and consequences of career path resilience, which were subsequently ranked through quantitative research.

Conclusion: The results indicate that environmental awareness, coping strategies, and career path evaluation are the most critical antecedents of career path resilience. Among the consequences, psychological well-being, promotability, and enhanced problem-solving capacity are the most significant outcomes of career path resilience.

Keywords: Resilience, Career Path, Tejarat Bank, Fuzzy Delphi.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The evolving complexities of workplace environments, characterized by economic pressures, rapid technological advancements, and market volatility, necessitate employees' resilience to adapt and thrive amid uncertainty. Career path resilience is a crucial factor in navigating these challenges, enabling individuals to flourish in dynamic professional landscapes. Defined as a process of sustained growth and adaptation despite career disruptions, resilience is central to career motivation and success (Lee et al., 2018). High resilience enhances employees' ability to cope with adversity, maintain motivation, and pursue career goals despite setbacks (Mishra & McDonald, 2017).

Research underscores the significance of resilience in fostering psychological well-being, promotability, and decision-making capabilities (Abele et al., 2016; Han et al., 2021). For instance, resilient employees tend to exhibit greater job satisfaction and adaptability, contributing to their professional and personal well-being. This study aims to identify and prioritize antecedents and consequences of career path resilience among banking sector employees, using a mixed-method approach to fill existing research gaps in the context of Iranian banking.

Methodology

This study employed a mixed-method research design within a deductive-inductive framework. The qualitative phase included interviews with 21 academic experts and professionals in public and human resource management, selected through purposive sampling. Data from interviews were analyzed using MaxQDA 2020 software and thematic coding.

For the quantitative phase, a sample of 47 senior and middle managers, human resource professionals, and branch managers from Tejarat Bank was selected using non-probability convenience sampling. The fuzzy Delphi method was applied to prioritize the identified factors. Data validation included methods such as CVR testing, Cohen's kappa coefficient, and confirmatory analysis to ensure reliability and accuracy.

Findings

The study identified 28 factors categorized as antecedents and consequences of career path resilience. Key antecedents included environmental awareness, strategic coping mechanisms, and effective career evaluation. Meanwhile, psychological well-being, promotability, and problem-solving capacity emerged as the most significant consequences.

Quantitative analysis highlighted environmental awareness as the highest-ranked antecedent, emphasizing its critical role in career adaptability. Other pivotal antecedents included setting realistic goals, leveraging strategic resources, and fostering adaptive responses. Among consequences, psychological well-being was most prominent, followed by professional growth potential and enhanced decision-making capabilities.

Discussion and Conclusion

The findings align with prior research emphasizing the role of resilience in career development and organizational outcomes ([Ahmad et al., 2019](#); [Seibert et al., 2016](#)). Resilience not only mitigates stress and enhances career satisfaction but also fosters organizational loyalty and performance. The results also resonate with studies suggesting that psychological well-being is a primary outcome of resilient career management, as it supports employees' ability to navigate career disruptions ([Lyons et al., 2015](#); [Tokbaeva & Achtenhagen, 2021](#)).

This study contributes to the literature by offering a comprehensive framework of antecedents and consequences specific to the banking industry, addressing a critical gap in resilience research. Practical implications include fostering an adaptive organizational culture, promoting training programs focused on resilience, and leveraging strategic career planning to enhance employee satisfaction and productivity.

Future research should explore the application of these findings across diverse industries and geographies, incorporating longitudinal studies to assess the long-term impacts of career path resilience strategies. This study serves as a foundation for policymakers and HR practitioners seeking to improve workforce adaptability and performance in volatile economic landscapes.



شناسایی و الویت‌بندی پیشایندها و پسایندهای تاب‌آوری کارراهه شغلی در کارکنان صنعت بانکداری: رویکرد آمیخته (مورد مطالعه: بانک تجارت استان گیلان)

نادیا امینی^۱، موسی رضوانی چمن زمین^{۲*}، مرتضی حضرتی^۳، نیما رنجی^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد آستارا، دانشگاه آزاد اسلامی، آستارا، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد آستارا، دانشگاه آزاد اسلامی، آستارا، ایران.

۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد انزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، انزلی، ایران.

* ایمیل نویسنده مسئول: m.rezvani@iau-astara.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله

پژوهشی/اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

امینی ن، رضوانی چمن زمین م، حضرتی م، رنجی ن. (۱۴۰۳). شناسایی و الویت‌بندی پیشایندها و پسایندهای تاب‌آوری کارراهه شغلی در کارکنان صنعت بانکداری: رویکرد آمیخته (مورد مطالعه: بانک تجارت استان گیلان). *مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار*. ۳(۵)، ۷۷-۹۵.



© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده(گان) است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY 4.0) صورت گرفته است.

هدف: هدف پژوهش حاضر شناسایی و رتبه‌بندی پیشایندها و پسایندهای تاب‌آوری کارراهه شغلی در کارکنان صنعت بانکداری می‌باشد. **روش‌شناسی:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نوع شناسی پژوهش در زمره پژوهش‌های آمیخته با رویکرد کیفی و کمی در پارادایم قیاسی-استقرایی است. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی اساتید دانشگاهی و خبرگان در حوزه مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی است که با توجه به هدف پژوهش، نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت هدفمند و به تعداد ۲۱ نفر انجام شد. جامعه آماری بخش کمی مدیران ارشد، میانی، مدیران منابع انسانی و مدیران شعب بانک تجارت می‌باشند که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس حجم نمونه ۴۷ نفر تعیین شد. در بخش کیفی، داده‌های کیفی بدست آمده از مصاحبه‌ها با استفاده از نرم افزار MaxQda ۲۰۲۰ و روش کدگذاری و بخش کمی پژوهش و تحلیل نهایی با استفاده از روش دلفی فازی انجام شد. **بیافته‌ها:** با استفاده از داده‌های کیفی به دست آمده از مصاحبه‌های اکتشافی پیشایندها و پسایندهای تاب‌آوری کارراهه شغلی در قالب ۲۸ عامل مشخص و سپس با استخراج این عوامل، از طریق پژوهش کمی رتبه‌بندی شدند. **نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نشان می‌دهد هوشیاری محیطی، اتخاذ تدابیر مقابله‌ای و ارزیابی کارراهه شغلی مهمترین پیشایندهای تاب‌آوری کارراهه شغلی می‌باشند. از بین پسایندهای تاب‌آوری کارراهه شغلی نیز سلامت روانشناختی، ارتقا‌پذیری و ارتقا ظرفیت حل مسئله مهمترین پسایندهای تاب‌آوری کارراهه شغلی می‌باشند.

کلیدواژه‌گان: تاب‌آوری، کارراهه شغلی، بانک تجارت، دلفی فازی.

مقدمه

در دنیای رقابتی کنونی فشارهای اقتصادی، بازارهای به سرعت در حال رشد و پیشرفت تکنولوژی، کارکنان را در یک محیط کاری چالش برانگیز قرار داده است که مشخصه آن تغییر تقاضاهای کاری، ابهام نقش و افزایش سطوح ناامنی شغلی است (Aghaei Ghaleche, 2023; Callanan et al., 2017; Han et al., 2021; Khodabakhshi, 2024; Lee et al., 2018; Moradpour et al., 2024; Golparvar & Parsakia, 2023). برای رویارویی با این آشفتگی، کارکنان باید تاب آوری و ظرفیت سازگاری با تغییرات محل کار را نشان دهند (King et al., 2016).

تاب آوری کارراهه شغلی به عنوان «فرایند رشد مستمر و سازگاری/شکوفایی در شغل علیرغم چالش ها، تغییر رویدادها و اختلالات در طول زمان» تعریف می شود (Le et al., 2024; Lim et al., 2020; Mishra & McDonald, 2017). تاب آوری کارراهه شغلی جزء اصلی انگیزه شغلی است (London, 1983; London & Noe, 1997) و همواره به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده کلیدی موفقیت شغلی تصور شده است (Rossier et al., 2017). تئوری انگیزش شغلی پیشنهاد می‌کند که تاب‌آوری کارراهه شغلی جزء کلیدی انگیزه شغلی است که نقش اصلی را در پیش‌بینی تصمیمات و رفتارهای مرتبط با شغل ایفا می‌کند. تاب آوری کارراهه شغلی منعکس کننده مؤلفه پایداری انگیزه شغلی است و با توانایی قوی برای سازگاری با محیط در حال تغییر و مقابله با شرایط نامطلوب شناخته می‌شود. در نتیجه سطح بالای پشتکار و سازگاری، افرادی که در کارراهه شغلی تاب آوری لازم را دارند، برای غلبه بر موانع و اختلالات شغلی (مانند موانع دستیابی به اهداف شغلی، عدم اطمینان و روابط ضعیف با همکاران) عملکرد بهتری را ارائه می‌دهند (Arun Kumar et al., 2024; Caza & Milton, 2012). تاب‌آوری کارراهه شغلی که ریشه در مفاهیم انگیزشی، از جمله خودکارآمدی، نیاز به موفقیت و سرسختی دارد در رفتارهای هوشمندانه منعکس می‌شود. تاب آوری به کارکنان این امکان را می‌دهد تا نقاط قوت و ضعف خود را ارزیابی کنند و به دنبال فرصتهایی برای ارتقای مهارت‌های خود باشند تا بتوانند به سرعت به چالش‌های احتمالی شغلی واکنش نشان دهند (Mishra & McDonald, 2017). چیاپرو و همکاران (۲۰۰۶) در مطالعه خود بر روی ۱۲۷ کارمند که رابطه بین تاب آوری کارراهه شغلی و مدیریت شغلی را مورد آزمایش قرار دادند، دریافتند که تاب آوری در کارراهه شغلی به طور مثبت با نمایش رفتارهای خود مدیریتی شغلی مرتبط است و تأثیرات پیش فعالی کارکنان را واسطه می‌کند. در تفسیر این یافته‌ها، آن‌ها اظهار داشتند که تاب‌آوری کارراهه شغلی «تعهد طولانی‌مدت و پشتکار لازم برای مشارکت در خود مدیریتی شغلی را گرد هم می‌آورد» (Chiaburu et al., 2006). تاب‌آوری کارراهه شغلی علاوه بر کاهش ادراکات استرس کاری، موفقیت شغلی کارکنان را افزایش می‌دهد، که در نتیجه ادراک آن‌ها از بهزیستی محیط کار ارتقا می‌یابد. موفقیت شغلی ساختاری چندوجهی است که شامل اجزای عینی و ذهنی است. موفقیت شغلی ذهنی به واکنش افراد به تجربه شغلی آن‌ها اشاره دارد و اغلب به عنوان رضایت شغلی عملیاتی می‌شود. معیارهای عینی موفقیت شغلی دستاوردهای قابل تأیید مستقیم تری مانند درآمد شغلی و سایر شاخص‌های پیشرفت شغلی را ارزیابی می‌کند (به عنوان مثال، سطح شغل و نرخ ترفیع) (Heslin, 2005; Lee et al., 2018; Tokbaeva & Achtenhagen, 2021). افرادی که در طول سال‌های کاری تاب آور هستند مسئولیت مدیریت حرفه خود را بر عهده می‌گیرند و به رشد حرفه‌ای خود اختصاص می‌دهند (Waterman et al., 1994). این کارکنان نه تنها در مواجهه با مشکلات شغلی سازگارتر هستند، بلکه در برنامه ریزی شغلی خود نیز روشمند هستند و مایلند برای دستیابی به اهداف شغلی خود ریسک کنند. این افراد به دلیل تمایل قوی‌ترشان به عقب نشینی از ناملایمات و پافشاری در دستیابی به اهداف شغلی، از شغل خود رضایت بیشتری دارند. از آنجایی که مرزهای بین کار و سایر حوزه‌های زندگی قابل نفوذ هستند، رضایت از کار ممکن است

در سایر حوزه‌های زندگی‌شان تأثیر بگذارد. در واقع، مطالعات نشان داده‌اند که سطوح بالاتر موفقیت شغلی می‌تواند رفاه کارکنان را افزایش دهد (Abele et al., 2016).

پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه تاب‌آوری کارراهه شغلی نشان می‌دهند که این مفهوم نقش مهمی در بهبود رضایت شغلی، موفقیت شغلی، و بهزیستی روانشناختی ایفا می‌کند. هان و همکاران (۲۰۲۱) تأثیر تاب‌آوری کارراهه شغلی بر رضایت از زندگی را با توجه به شاخص‌های موفقیت شغلی و استرس کاری بررسی کردند و دریافتند که تاب‌آوری کارراهه شغلی با رضایت از زندگی رابطه مثبتی دارد (Han et al., 2021). توکباوا و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی نقش تاب‌آوری کارراهه شغلی در پیشرفت زنان در صنعت فناوری اطلاعات در سوئد پرداختند و نشان دادند که این ویژگی می‌تواند به غلبه بر موانع جنسیتی کمک کند (Tokbaeva & Achtenhagen, 2021). احمد و همکاران (۲۰۱۹) ارتباط بین شایستگی شغلی، تاب‌آوری کارراهه شغلی، و موفقیت شغلی را مورد مطالعه قرار دادند و اثبات کردند که تاب‌آوری شغلی می‌تواند رابطه بین شایستگی شغلی و موفقیت را تقویت کند (Ahmad et al., 2019). روزیر و همکاران (۲۰۱۷) بر اهمیت سازگاری شغلی و تاب‌آوری کارراهه شغلی در طراحی مسیر شغلی موفق تأکید کردند و بیان داشتند که این عوامل به افراد در مقابله با محدودیت‌ها و بهره‌برداری از منابع محیطی کمک می‌کنند (Rossier et al., 2017). سیرت و همکاران (۲۰۱۶) به توسعه تاب‌آوری و سازگاری کارراهه شغلی پرداختند و بر اهمیت آمادگی برای شوک‌های شغلی تأکید کردند (Seibert et al., 2016). لیونز و همکاران (۲۰۱۵) نیز نقش میانجی تاب‌آوری کارراهه شغلی را در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، جهت‌گیری شغلی مدرن، و رضایت شغلی بررسی کردند و نشان دادند که تقویت این ویژگی می‌تواند به‌ویژه برای افرادی با نگرش‌های مدرن نسبت به کار تأثیر بسزایی بر رضایت شغلی داشته باشد (Lyons et al., 2015).

تاب‌آوری در دنیایی که دائماً در حال تغییر است، امنیت را به ارمغان می‌آورد. تاب‌آوری به معنای پیش‌بینی خطرات و احساس اطمینان در برابر تغییر است. تاب‌آوری شامل محدود کردن آسیب در زمان‌های آشفته، جذب ضربه‌های مهلک، جمع‌بندی مجدد و بازگشت به عقب در هنگام وقوع بدترین حالات است. این توانایی شروع احساس بهتر و تقویت اعتماد به نفس پس از یک شکست است. تاب‌آوری، شناسایی روندها و تبدیل آن‌ها به فرصت است. کارکنانی که تاب‌آوری لازم را در مسیر شغلی خود دارند در برابر میل به گرفتار شدن در گذشته مقاومت کرده و در عوض به آینده نگاه می‌کنند و به یادگیری ادامه می‌دهند. این کارکنان رفتارها، نگرش‌ها و الگوهای کاری را یاد می‌گیرند که به آن‌ها اجازه می‌دهد حتی در زمان‌های سخت یا نامشخص به مسیر خود ادامه داده و رشد کنند در محیطی که هیچ شاخصی ثابت نمی‌ماند و روش‌های قدیمی ممکن است دیگر جواب ندهند هنگامی که تاب‌آوری به دست می‌آید، می‌توان مسیر شغلی موفق تری ایجاد کرد. این مؤلفه عامل مهمی در کار و ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز است و به حس غلبه بر موانع و سختی که اعتماد به نفس فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد اشاره دارد. تاب‌آوری مسیر شغلی از جمله متغیرهای مهم شغلی است که به عنوان مجموعه‌ای از منابع و واکنش‌های آمادگی تقابلی تعریف شده است که اشخاص به منظور برنامه ریزی، بررسی و تصمیم‌گیری در مورد امکانات شغلی آینده از آن استفاده می‌کنند و آن را فعال می‌سازند. همچنین به عنوان ساختاری چندبعدی قلمداد می‌شود که با ظرفیت متغیر افراد در جهت تغییر و تحولات موفقیت‌آمیز ارتباط دارد؛ به طوری که می‌توان گفت تاب‌آوری مسیر شغلی این امکان را می‌دهد تا فرد به خوبی از عهده وظایف و تکالیف ارتقا و رشد برآید و سازگاری کافی با چالش‌های نوظهور داشته باشد. تاکنون پژوهش قابل‌اعتنایی در داخل کشور به بررسی تاب‌آوری کارراهه شغلی در صنعت بانکداری نپرداخته است. بسیاری از کارکنان صنعت بانکداری سال‌ها در مسئولیت‌های ثابت و اشباع شده می‌مانند و در مواجهه با موانع و چالش‌های مسیر شغلی منفعلانه عمل می‌کنند. ضرورت پژوهش حاضر در آگاه‌سازی کارکنان از اهمیت تاب‌آوری در دوران اشتغال و شناسایی ابعاد آن است. تغییراتی که چه بسا در صورت تحلیل صحیح و سازگاری تبدیل به فرصت ارتقا در نردبان سلسله مراتب سازمان شود. لذا پژوهش

حاضر ضمن پوشش خلا تحقیقاتی، ادبیات حوزه پژوهش را توسعه خواهد داد. با توجه به مطالب بیان شده این پژوهش قصد دارد پیشایندها و پسایندهای تاب آوری کارراهه شغلی را با رویکردی آمیخته شناسایی و الویت بندی نماید.

روش پژوهش

این پژوهش بر پایه پژوهش آمیخته و به صورت کیفی و کمی در پارادایم قیاسی-استقرایی است. روش تحقیق حاضر دلفی فازی است. در این روش داده‌های ذهنی افراد خبره به داده‌های تقریباً عینی تبدیل میشود. اساس روش دلفی یک فرایند ساختارمند برای جمع آوری و مختصرسازی دانش به دست آمده از گروه خبرگان است (Neal & Biberman, 2003). مزیت روش دلفی فازی در توجه به هر یک از نظرات و یکپارچه نمودن آن‌ها برای دستیابی توافق گروهی است (Kuo & Chen, 2008). جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی کلیه اساتید دانشگاهی و خبرگان در حوزه مدیریت منابع انسانی و مدیریت دولتی بود که با توجه به هدف پژوهش، نمونه گیری در این پژوهش به صورت هدفمند با استفاده از تکنیک گلوله برفی و به تعداد ۲۱ نفر انجام شده است. تعیین حجم نمونه با استفاده از اصل اشباع نظری صورت گرفته است به نحوی که پس از انجام مصاحبه با نفرات نوزدهم و بیستم دیگر عامل جدیدی شناسایی نگردید و فرایند مصاحبه با نفر بیست و یکم به پایان رسید. مصاحبه‌ها در بخش کیفی به صورت چهره به چهره و با سوالات باز انجام شد و سپس با استفاده از فرآیند کدگذاری پیشایندها و پسایندها شناسایی شدند. برای اطمینان از صحت کدگذاری و استخراج مفاهیم، کدهای بدست آمده از مصاحبه‌ها مجدداً در اختیار مصاحبه شوندگان قرار گرفت تا از تأیید کدهای استخراج شده توسط مصاحبه شوندگان اطمینان حاصل شود. هدف رسیدن به ایده اصلی مصاحبه شونده است. جامعه آماری بخش کمی مدیران ارشد، میانی، مدیران منابع انسانی و مدیران شعب بانک تجارت است که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی دردسترس حجم نمونه ۴۷ نفر تعیین شده است. کفایت نمونه با استفاده از آزمون KMO بررسی و تایید شد. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه بود که روایی و پایایی با استفاده از شاخص CVR، آزمون کاپای کوهن و آزمون مجدد تأیید شد. برای سنجش شاخص CVR، میزان ضروری بودن مفاهیم مورد سوال قرار گرفت. نتایج فرمول برای همه شاخص‌ها بالاتر از ۰/۷۶ بوده که حکایت از روایی محتوایی مناسب دارد. در آزمون کاپا کوهن نیز با توجه به میزان عدد معنی داری و مقدار آزمون که بالاتر از ۶۰ درصد است نشان دهنده پایایی لازم است. اعتبار محتوای پرسشنامه این مطالعه با بهره‌گیری از نظرات تخصصی پنج نفر از افراد مطلع به موضوع پژوهش مورد تایید قرار گرفت.

جدول ۱

نسبت روایی محتوا و شاخص کاپا کوهن به تفکیک

متغیر	کاپا	روایی محتوا	متغیر	کاپا	روایی محتوا
هوشیاری محیطی	۰/۸۵	۰/۸۳	سلامت روانشناختی	۰/۸۷	۰/۷۹
مدیریت تنش	۰/۸۰	۰/۹۱	ارتقاپذیری	۰/۷۲	۰/۹۳
تحلیل SWOT	۰/۶۵	۰/۸۷	ارتقا کیفیت زندگی کاری	۰/۷۱	۰/۷۴
اهداف واقع گرایانه و شفاف	۰/۶۳	۰/۷۶	خودکارآمدی راهبردی	۰/۶۹	۰/۷۷
اتخاذ تدابیر مقابله ای	۰/۶۲	۰/۸۱	هویت حرفه ای	۰/۷۱	۰/۸۹
بهره گیری از منابع مقابله ای	۰/۷۱	۰/۸۱	ارتقا آگاهی شغلی	۰/۷۳	۰/۹۰
فرصت ورزی	۰/۷۸	۰/۸۲	ثبات شغلی	۰/۶۹	۰/۷۵
چشم انداز استراتژیک	۰/۸۲	۰/۷۴	تصمیمات هوشمندانه	۰/۹۴	۰/۸۶
خوش بینی اکتسابی	۰/۶۶	۰/۷۷	خودبرتری بینی روانشناختی	۰/۸۲	۰/۸۴



توانمند سازی	۰/۷۴	۰/۷۴	انطباق پذیری	۰/۸۶	۰/۸۴
الگوهای تعاملی اثربخش	۰/۸۸	۰/۷۹	تمرکز بر مسائل محوری	۰/۷۵	۰/۸۳
ارزیابی کارراهه شغلی	۰/۷۱	۰/۸۲	ارتقا ظرفیت حل مسئله	۰/۶۸	۰/۷۴
واکنش تطبیقی	۰/۶۹	۰/۷۵	انگیزش شغلی	۰/۶۶	۰/۷۷
ذهن آگاه	۰/۹۴	۰/۸۶	ارتقا کارآیی عملیاتی	۰/۷۴	۰/۷۴

از آنجا که پژوهش حاضر یک پژوهش آمیخته با رویکرد اکتشافی است، ابتدا باید مطالعه کیفی صورت گیرد و پس از آن مطالعه کمی انجام شود. از این رو، داده‌های کیفی با استفاده از نظرات خبرگان و تا سرحد اشباع اطلاعات و نیل به کفایت نظری بررسی و سپس مطالعه کمی انجام شد. در بخش کیفی، داده‌های کیفی بدست آمده از مصاحبه با استفاده از نرم افزار MaxQda ۲۰۲۰ و روش کدگذاری و بخش کمی پژوهش و تحلیل نهایی، با استفاده از روش Delphi fuzzy انجام شد. با استفاده از داده‌های کیفی به دست آمده از مصاحبه‌های اکتشافی پیشایندها و پسایندهای تاب‌آوری کارراهه شغلی مشخص و سپس با استخراج این عوامل، از طریق پژوهش کمی اولویت‌بندی می‌شوند.

یافته‌ها

مصاحبه‌ها در بخش کیفی به صورت چهره به چهره و با سوالات باز انجام شد و سپس با استفاده از فرآیند کدگذاری پیشایندها و پسایندها شناسایی شدند. در توضیح شیوه استخراج پیشایندها و پسایندهای تاب‌آوری کارراهه شغلی گفتنی است که این امر با بررسی متون مصاحبه‌ها با کمک نرم افزار MaxQda ۲۰۲۰ و کدگذاری آن‌ها انجام شد. بر این اساس، مصاحبه که مشتمل بر پنج سؤال اصلی بود، پس از ارائه توضیحات لازم به اعضای نمونه صورت گرفت. سپس متن مصاحبه‌های انجام شده تحلیل شد.

برای اطمینان از صحت کدگذاری و استخراج مفاهیم، کدهای بدست آمده از مصاحبه‌ها مجدداً در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت تا از تأیید کدهای استخراج شده توسط مصاحبه‌شوندگان اطمینان حاصل شود. هدف رسیدن به ایده اصلی مصاحبه‌شونده بود.

جدول ۲

کدهای محوری و انتخابی

هوشیاری محیطی	ادراک هوشمندانه آگاهی از تغییرات	سلامت روانشناختی	بهزیستی روانشناختی آرامش ذهنی
مدیریت تنش	راهبردهای تنش زدایی ارتقا تاب‌آوری روانشناختی مدیریت چالش‌های بین فردی و بین واحدی	ارتقاپذیری	ترسیم مسیر ارتقا بهره‌گیری از فرصت‌های کلیدی برای ارتقا سلسله‌مراتبی ترغیب به سطوح عملکردی بالا توسعه محیط کار
تحلیل SWOT	تحلیل و شناخت صحیح از نقاط ضعف و قوت	ارتقا کیفیت زندگی کاری	فرصت‌های رشد امنیت شغلی
			مدیریت مشارکتی رضایتمندی شغلی غنای‌سازی شغلی شرایط کاری مطمئن راهبردهای مقابله با تضاد کار-خانواده

ارگونومی محیط کار					
فرهنگ تعالی					
ایجاد تیم‌های کاری					
خودتحقق بخشی	خودکارآمدی راهبردی	اهداف قابل دسترس	اهداف واقع گرایانه و		
باور به توانایی‌ها		مقابله با وهم سازمانی	شفاف		
سازماندهی محیط					
تعادل					
ابراز وجود					
تفکر چند بعدی	هویت حرفه‌ای	تلاش‌های مستمر (افکار، رفتارها، راهبردها) در راستای	انتخاب تدابیر مقابله‌ای		
بینش راهبردی		مواجهه با رویدادها			
ارتباط با حرفه					
درک فلسفه و مأموریت فردی	ارتقا آگاهی شغلی	ویژگی‌های شخصیتی موجود برای مواجهه با رویدادها مانند	بهره‌گیری از منابع مقابله‌ای		
تبیین اهداف شخصی		عزت نفس	ای		
اطلاع از نقاط قوت و ضعف		احساس تسلط بر موقعیت			
تحلیل بازخوردها		سیک‌های شناختی			
		منبع کنترل			
		خوداثربخشی و توانایی حل مسئله			
استمرار رشد	ثبات شغلی	شناخت زمان و مکان مناسب	فرصت‌ورزی		
اهمیت ثبات نسبی در شرایط متلاطم		بهره‌گیری از فرصت‌ها			
انتخاب بهترین مسیر	تصمیمات هوشمندانه	پیش‌بینی رویدادها	چشم‌انداز استراتژیک		
بهره‌گیری از تجارب قبلی		تحلیل سناریوهای گوناگون			
اندوخته اطلاعاتی					
باور به شایستگی‌ها	خودبهرتربینی	ارتقا توانایی دید مثبت	خوش‌بینی اکتسابی		
عزت نفس	روانشناختی	به چالش کشیدن افکار منفی			
حفظ تصویر مثبت		تمایل به ایجاد تغییرات مثبت			
خوداتکایی					
مشارکت فعال					
بالا رفتن آستانه تحمل	انطباق‌پذیری	توانمندسازی روانشناختی	توانمندسازی		
سازگاری با رخدادها		توانمندسازی ساختاری			
تبیین هدفمند استراتژی‌ها	تمرکز بر مسائل	نگرش آینده‌نگر در روابط	الگوهای تعاملی اثربخش		
توسعه پایدار کارراه شغلی	محوری	ارتباطات سازنده			
تمرکز بر مسیرهای مطمئن		تعاملات دو جانبه			
		مقابله با تعارضات بین فردی			
		توسعه تعاملات بین واحدی			
		جلوگیری از سوگیری و تعصبات			
شناسایی راه‌حل‌های بهینه و سازگار	حل	تبیین و تعریف صحیح اهداف شغلی	ارزیابی کارراه شغلی		
تهیه و تنظیم برنامه‌های عملی	مسئله	تشریح محتویات و مندرجات شغل			
		تعیین نیازهای توسعه فردی			
		تدوین طرح و برنامه توسعه فردی			
اشتقاق در طی کردن نردبان ترقی	انگیزش شغلی	عکس‌العمل‌های مناسب شرایط	واکنش تطبیقی		
تمایل به کسب مهارت‌های کاربردی		انتخاب رویکردهای مقابله‌ای در جهت کاهش تنش			
		راهبردهایی در راستای حفظ خونسردی			
کارآیی مبتنی بر زمان	ارتقا کارآیی عملیاتی	مشاهده کامل رویدادها بدون قضاوت	ذهن آگاه		
کارآیی مبتنی بر هزینه		کنکاش‌آنی			
		دوری از اتفاقات گذشته و تمرکز بر حال و آینده			
		رابطه‌ای عمیق و واقع‌گرایانه با جریان‌های زندگی			



خود تنظیمی
ارتقا کیفیت هوشیاری محیطی
مدیریت زمان
مقابله با حواس پرتی

بر اساس تحلیل مصاحبه‌ها، کدهای نهایی و انتخابی استخراج گردید. پیشایندها و پسایندهای تاب‌آوری کارراهه شغلی به شرح زیر است.

جدول ۳

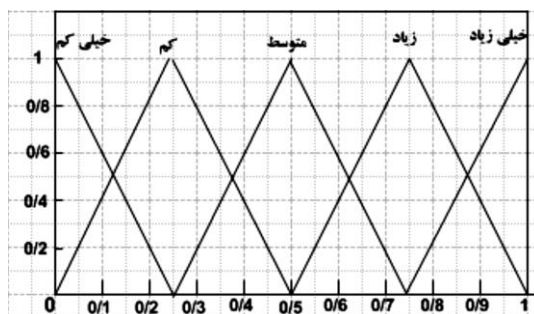
پیشایندها و پسایندهای تاب‌آوری کارراهه شغلی

پیشایندها	پسایندها
هوشیاری محیطی	سلامت روانشناختی
مدیریت تنش	ارتقاپذیری
تحلیل SWOT	ارتقا کیفیت زندگی کاری
اهداف واقع‌گرایانه و شفاف	خودکارآمدی راهبردی
اتخاذ تدابیر مقابله‌ای	هویت حرفه‌ای
بهره‌گیری از منابع مقابله‌ای	ارتقا آگاهی شغلی
فرصت‌ورزی	ثبات شغلی
چشم‌انداز استراتژیک	تصمیمات هوشمندانه
خوش‌بینی اکتسابی	خودبرتربینی روانشناختی
توانمندسازی	انطباق‌پذیری
الگوهای تعاملی اثربخش	تمرکز بر مسائل محوری
ارزیابی کارراهه شغلی	ارتقا ظرفیت حل مسئله
واکنش تطبیقی	انگیزش شغلی
ذهن آگاه	ارتقا کارآیی عملیاتی

بعد از مصاحبه با اعضای نمونه، پیشایندها و پسایندهای تاب‌آوری کارراهه شغلی در قالب پرسش‌نامه با هدف کسب نظر خبرگان راجع به میزان موافقت آن‌ها با عوامل طراحی می‌شود، خبرگان از طریق متغیرهای کلامی خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، میزان موافقت خود را با درجه اهمیت عوامل ابراز می‌کنند. از آنجا که خصوصیات متفاوت افراد بر تعابیر ذهنی آن‌ها نسبت به متغیرهای کیفی اثرگذار است، با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان با ذهنیت یکسان به پرسشها پاسخ می‌دهند. این متغیرها به صورت زیر به شکل اعداد فازی مثلثی تعریف شده‌اند.

شکل ۱

تعریف متغیر زبانی



در جدول ۴ نیز نحوه تبدیل متغیرهای کلامی به عدد فازی مثلثی و عدد فازی قطعی شده نشان داده شده است.

جدول ۴

جدول اعداد فازی مثلثی

متغیرهای کلامی	عدد فازی مثلثی	عدد فازی قطعی شده
خیلی زیاد	(۰.۷۵, ۱, ۱)	۰.۷۵
زیاد	(۰.۵, ۰.۷۵, ۱)	۰.۵۶۲۵
متوسط	(۰.۲۵, ۰.۵, ۰.۷۵)	۰.۳۱۲۵
کم	(۰, ۰.۲۵, ۰.۵)	۰.۰۶۲۵
خیلی کم	(۰, ۰, ۰.۲۵)	۰.۰۶۲۵

اعداد فازی قطعی شده در جدول ۴ با استفاده از رابطه مینکوسکی به شکل رابطه یک محاسبه شده اند (β حد بالای عدد فازی مثلثی، α حد وسط عدد فازی مثلثی، m حد پایین عدد فازی مثلثی).

رابطه ۱:

$$x = m + \frac{\beta - \alpha}{4}$$

در نظرسنجی مرحله اول، پیشایندها و پسایندهای تاب آوری کارراهه شغلی که با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته شناسایی شده، در قالب پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار می گیرد و با توجه به گزینه پیشنهادی و متغیرهای زبانی تعریف شده، نتایج حاصل از بررسی پاسخهای قیدی شده در پرسشنامه برای به دست آوردن میانگین فازی پیشایندها و پسایندهای تاب آوری کارراهه شغلی مورد تحلیل قرار می گیرند. برای محاسبه میانگین فازی از روابط زیر استفاده می شود.

$$A_i = (a_1^{(i)}, a_2^{(i)}, a_3^{(i)}), i = 1, 2, 3, \dots, n$$

$$A_{ave} = (m_1, m_2, m_3) = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_1^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_2^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_3^{(i)} \right)$$

در این رابطه A_i بیانگر دیدگاه خبره i ام و A_{ave} بیانگر میانگین دیدگاههای خبرگان است. پس از جمع آوری پرسشنامه ها، تعداد پاسخهای داده شده به هر مولفه مورد شمارش و تحلیل قرار گرفت که در نظر سنجی مرحله اول نتایج شمارش پاسخهای داده شده به شرح زیر است.



جدول ۵

نتایج شمارش پاسخ‌های مرحله نخست نظرسنجی

پسایندهای تاب آوری کارخانه شغلی						پیشایندهای تاب آوری کارخانه شغلی					
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	متغیرها	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	متغیرها
۳	۰	۰	۲	۴۲	سلامت روانشناختی	۰	۲	۱	۲	۴۲	هوشیاری محیطی
۲	۳	۱	۳	۳۸	ارتقاپذیری	۱	۰	۲	۵	۳۹	مدیریت تنش
۴	۱	۰	۴	۳۸	ارتقا کیفیت زندگی کاری	۳	۲	۰	۳	۳۹	تحلیل SWOT
۲	۲	۰	۲	۴۱	خودکارآمدی راهبردی	۱	۳	۲	۵	۳۶	اهداف واقع‌گرایانه و شفاف
۴	۱	۰	۳	۳۹	هویت حرفه‌ای	۰	۲	۳	۵	۳۷	اتخاذ تدابیر مقابله‌ای
۲	۳	۱	۳	۳۸	ارتقا آگاهی شغلی	۱	۰	۴	۶	۳۶	بهره‌گیری از منابع مقابله‌ای
۰	۱	۴	۶	۳۶	ثبات شغلی	۲	۱	۰	۴	۴۰	فرصت‌ورزی
۲	۱	۳	۲	۳۹	تصمیمات هوشمندانه	۲	۱	۳	۱	۴۰	چشم‌انداز استراتژیک
۲	۳	۱	۳	۳۸	خودبرتربینی روانشناختی	۲	۲	۳	۳	۳۷	خوش‌بینی اکتسابی
۱	۱	۲	۶	۳۷	انطباق‌پذیری	۰	۲	۴	۶	۳۵	توانمندسازی
۰	۳	۴	۴	۳۶	تمرکز بر مسائل محوری	۱	۳	۰	۲	۴۱	الگوهای تعاملی اثربخش
۲	۳	۰	۱	۴۱	ارتقا ظرفیت حل مسئله	۱	۰	۲	۵	۳۹	ارزیابی کارخانه شغلی
۳	۲	۰	۳	۳۹	انگیزش شغلی	۲	۱	۳	۲	۳۹	واکنش تطبیقی
۱	۳	۲	۵	۳۶	ارتقا کارآیی عملیاتی	۱	۱	۲	۶	۳۷	ذهن آگاه

پس از مشخص شدن تعداد پاسخ‌های داده شده به هر عامل و بعد از محاسبه میانگین فازی مثلی برای عوامل از فرمول مینکوسکی، اعداد فازی قطعی شده برای هر مولفه محاسبه می‌شود. نتایج حاصل از میانگین فازی و فازی زدایی مولفه‌ها به شرح زیر است.

جدول ۶

میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظر سنجی مرحله اول

فازی زدایی شده	میانگین فازی مثلی	متغیرها (پسایندها)	فازی زدایی شده	میانگین فازی مثلی	متغیرها (پیشایندها)
۰.۹۴۱	(۰.۸۷۵, ۰.۶۵۱, ۰.۹۱۹)	سلامت روانشناختی	۰.۹۸۴	(۰.۹۶۶, ۰.۹۱۰, ۰.۹۵۵)	هوشیاری محیطی
۰.۸۸۱	(۰.۸۰۳, ۰.۵۸۹, ۰.۸۸۲)	ارتقاپذیری	۰.۹۶۲	(۰.۸۸۳, ۰.۶۴۲, ۰.۹۵۱)	مدیریت تنش
۰.۸۷۸	(۰.۷۹۴, ۰.۵۸۰, ۰.۸۷۵)	ارتقا کیفیت زندگی کاری	۰.۷۳۸	(۰.۷۷۶, ۰.۵۶۲, ۰.۸۴۸)	تحلیل SWOT
۰.۹۱۰	(۰.۸۷۵, ۰.۶۲۵, ۰.۹۰۷)	خودکارآمدی راهبردی	۰.۸۸۸	(۰.۸۰۳, ۰.۵۶۱, ۰.۹۰۱)	اهداف واقع‌گرایانه و شفاف
۰.۸۷۵	(۰.۸۰۱, ۰.۵۸۳, ۰.۸۷۶)	هویت حرفه‌ای	۰.۸۴۱	(۰.۷۹۹, ۰.۵۷۱, ۰.۸۹۳)	اتخاذ تدابیر مقابله‌ای
۰.۸۸۶	(۰.۸۰۳, ۰.۵۷۱, ۰.۸۷۹)	ارتقا آگاهی شغلی	۰.۹۲۴	(۰.۸۳۹, ۰.۵۹۸, ۰.۹۳۷)	بهره‌گیری از منابع مقابله‌ای
۰.۹۳۵	(۰.۸۴۸, ۰.۵۹۸, ۰.۹۴۶)	ثبات شغلی	۰.۹۳۹	(۰.۸۶۶, ۰.۶۳۳, ۰.۹۲۸)	فرصت‌ورزی
۰.۹۰۶	(۰.۸۳۰, ۰.۵۹۸, ۰.۹۰۸)	تصمیمات هوشمندانه	۰.۹۱۲	(۰.۸۳۹, ۰.۶۰۷, ۰.۹۰۱)	چشم‌انداز استراتژیک
۰.۸۸۱	(۰.۸۰۳, ۰.۵۸۹, ۰.۸۸۲)	خودبرتربینی روانشناختی	۰.۸۷۵	(۰.۷۹۴, ۰.۵۶۲, ۰.۸۸۳)	خوش‌بینی اکتسابی
۰.۹۳۰	(۰.۸۴۸, ۰.۶۰۷, ۰.۹۳۷)	انطباق‌پذیری	۰.۹۱۰	(۰.۸۲۱, ۰.۵۷۱, ۰.۹۲۸)	توانمندسازی
۰.۷۸۹	(۰.۸۱۲, ۰.۵۶۲, ۰.۸۷۵)	تمرکز بر مسائل محوری	۰.۹۳۹	(۰.۸۶۶, ۰.۶۲۵, ۰.۹۱۹)	الگوهای تعاملی اثربخش
۰.۹۲۸	(۰.۸۹۲, ۰.۶۰۷, ۰.۹۲۳)	ارتقا ظرفیت حل مسئله	۰.۹۵۹	(۰.۸۸۹, ۰.۶۴۲, ۰.۹۶۱)	ارزیابی کارخانه شغلی
۰.۹۱۰	(۰.۸۲۱, ۰.۵۷۱, ۰.۹۲۸)	انگیزش شغلی	۰.۹۰۶	(۰.۸۳۰, ۰.۵۹۸, ۰.۹۰۸)	واکنش تطبیقی
۰.۸۴۱	(۰.۷۹۹, ۰.۵۷۱, ۰.۸۹۳)	ارتقا کارآیی عملیاتی	۰.۸۸۶	(۰.۸۰۳, ۰.۵۷۱, ۰.۸۷۹)	ذهن آگاه

پس از انجام مرحله اول نظرسنجی لازم است مرحله دوم نیز انجام شود تا نتایج هر دو مرحله با هم مقایسه و نتیجه مشخص شود.

در نظر سنجی مرحله دوم نتایج شمارش پاسخ‌های داده شده به مولفه‌های شناسایی شده به شرح **جدول ۷** است.

جدول ۷

نتایج شمارش پاسخ‌های مرحله دوم نظرسنجی

پیشایندهای تاب آوری کارراهه شغلی						پسایندهای تاب آوری کارراهه شغلی					
متغیرها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	متغیرها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
هوشیاری محیطی	۴۳	۲	۰	۲	۰	سلامت روانشناختی	۴۲	۳	۰	۰	۲
مدیریت تنش	۳۹	۵	۲	۰	۱	ارتقاپذیری	۳۸	۳	۱	۳	۲
تحلیل SWOT	۳۹	۳	۰	۲	۳	ارتقا کیفیت زندگی کاری	۳۸	۴	۰	۱	۴
اهداف واقع گرایانه و شفاف	۳۶	۵	۲	۳	۱	خودکارآمدی راهبردی	۴۱	۲	۰	۲	۲
اتخاذ تدابیر مقابله ای	۳۷	۵	۳	۲	۰	هویت حرفه ای	۳۹	۳	۱	۳	۴
بهره گیری از منابع مقابله ای	۳۶	۶	۴	۰	۱	ارتقا آگاهی شغلی	۳۸	۳	۱	۳	۴
فرصت ورزی	۴۰	۴	۰	۱	۲	ثبات شغلی	۳۶	۶	۴	۱	۰
چشم انداز استراتژیک	۴۰	۱	۳	۱	۲	تصمیمات هوشمندانه	۳۹	۲	۳	۱	۲
خوش بینی اکتسابی	۳۷	۳	۳	۲	۲	خودبرتربینی روانشناختی	۳۸	۳	۱	۳	۲
توانمند سازی	۳۵	۶	۴	۲	۰	انطباق پذیری	۳۷	۶	۲	۱	۱
الگوهای تعاملی اثربخش	۴۱	۲	۰	۳	۱	تمرکز بر مسائل محوری	۳۶	۴	۴	۳	۰
ارزیابی کارراهه شغلی	۳۹	۵	۲	۰	۱	ارتقا ظرفیت حل مسئله	۴۱	۱	۰	۳	۲
واکنش تطبیقی	۳۹	۲	۳	۱	۲	انگیزش شغلی	۳۹	۳	۰	۲	۳
ذهن آگاه	۳۷	۲	۰	۲	۲	ارتقا کارآیی عملیاتی	۳۶	۳	۳	۲	۲

پس از مشخص شدن تعداد پاسخ‌های داده شده به هر مولفه در مرحله دوم و بعد از محاسبه میانگین فازی مثلی برای مولفه‌ها از فرمول مینکوسکی، اعداد فازی قطعی شده برای هر مولفه محاسبه می‌شود. نتایج حاصل از میانگین فازی و فازی زدایی مولفه‌ها در مرحله دوم به شرح زیر است.

جدول ۸

میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظر سنجی مرحله دوم

متغیرها	میانگین فازی	فازی زدایی شده	متغیرها	میانگین فازی	فازی زدایی شده
(پیشایندها)	مثلی		(پسایندها)	مثلی	
	(m, α, β)			(m, α, β)	
هوشیاری محیطی	(۰.۸۸۳, ۰.۶۴۲, ۰.۹۴۶)	۰.۹۸۳	سلامت روانشناختی	(۰.۸۴۹, ۰.۶۳۶, ۰.۹۲۸)	۰.۹۳۹
مدیریت تنش	(۰.۸۸۲, ۰.۶۴۰, ۰.۹۵۱)	۰.۹۵۹	ارتقاپذیری	(۰.۸۱۴, ۰.۵۸۹, ۰.۹۰۸)	۰.۸۸۶
تحلیل SWOT	(۰.۷۸۵, ۰.۶۷۲, ۰.۸۷۵)	۰.۷۵۲	ارتقا کیفیت زندگی کاری	(۰.۸۲۱, ۰.۵۸۹, ۰.۹۰۱)	۰.۸۷
اهداف واقع گرایانه و شفاف	(۰.۸۰۵, ۰.۵۶۲, ۰.۹۱۳)	۰.۸۹۰	خودکارآمدی راهبردی	(۰.۸۴۱, ۰.۶۱۹, ۰.۹۰۱)	۰.۹۱۲
اتخاذ تدابیر مقابله ای	(۰.۸۲۱, ۰.۵۹۸, ۰.۹۰۱)	۰.۸۸۵	هویت حرفه ای	(۰.۸۱۲, ۰.۵۸۹, ۰.۸۸۳)	۰.۸۸۱
بهره گیری از منابع مقابله ای	(۰.۸۴۰, ۰.۵۸۹, ۰.۹۴۶)	۰.۹۲۸	ارتقا آگاهی شغلی	(۰.۸۱۲, ۰.۵۸۹, ۰.۸۸۳)	۰.۸۸۱
فرصت ورزی	(۰.۸۶۶, ۰.۶۲۲, ۰.۹۳۷)	۰.۹۴۱	ثبات شغلی	(۰.۸۵۰, ۰.۵۹۲, ۰.۹۳۷)	۰.۹۳۳



۰.۸۰۸	(۰.۸۳۲, ۰.۵۹۷, ۰.۹۱۰)	تصمیمات هوشمندانه	۰.۹۱۷	(۰.۷۸۹, ۰.۶۳۵, ۰.۹۰۳)	چشم انداز استراتژیک
۰.۸۷۵	(۰.۸۰۴, ۰.۵۸۰, ۰.۸۹۱)	خودبرتربینی روانشناختی	۰.۸۷۰	(۰.۷۹۳, ۰.۵۷۱, ۰.۸۷۵)	خوش بینی اکتسابی
۰.۹۲۶	(۰.۸۴۷, ۰.۶۱۶, ۰.۹۲۸)	انطباق پذیری	۰.۹۰۴	(۰.۸۲۳, ۰.۵۸۰, ۰.۹۱۰)	توانمند سازی
۰.۷۹۷	(۰.۸۲۱, ۰.۵۹۸, ۰.۸۸۲)	تمرکز بر مسائل محوری	۰.۹۳۷	(۰.۸۶۹, ۰.۶۲۳, ۰.۹۲۸)	الگوهای تعاملی اثربخش
۰.۹۲۴	(۰.۸۴۸, ۰.۶۲۴, ۰.۹۱۲)	ارتقا ظرفیت حل مسئله	۰.۹۶۲	(۰.۸۷۲, ۰.۶۴۱, ۰.۹۵۲)	ارزیابی کارراهه شغلی
۰.۹۱۰	(۰.۸۲۱, ۰.۵۷۱, ۰.۹۲۸)	انگیزش شغلی	۰.۹۰۶	(۰.۸۳۰, ۰.۵۹۸, ۰.۹۰۸)	واکنش تطبیقی
۰.۸۴۱	(۰.۷۹۹, ۰.۵۷۱, ۰.۸۹۳)	ارتقا کارآیی عملیاتی	۰.۸۸۶	(۰.۸۰۳, ۰.۵۷۱, ۰.۸۷۹)	ذهن آگاه

پس از اینکه هردو مرحله نظرسنجی انجام شد، لازم است که اختلاف میان میانگین فازی زدایی شده پیشایندها و پسایندهای تاب آوری کارراهه شغلی مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد. بررسی اختلاف میانگین فازی زدایی شده پیشایندها و پسایندهای تاب آوری کارراهه شغلی در مرحله اول و دوم به شرح **جدول ۹** است.

جدول ۹

اختلاف میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم نظر سنجی

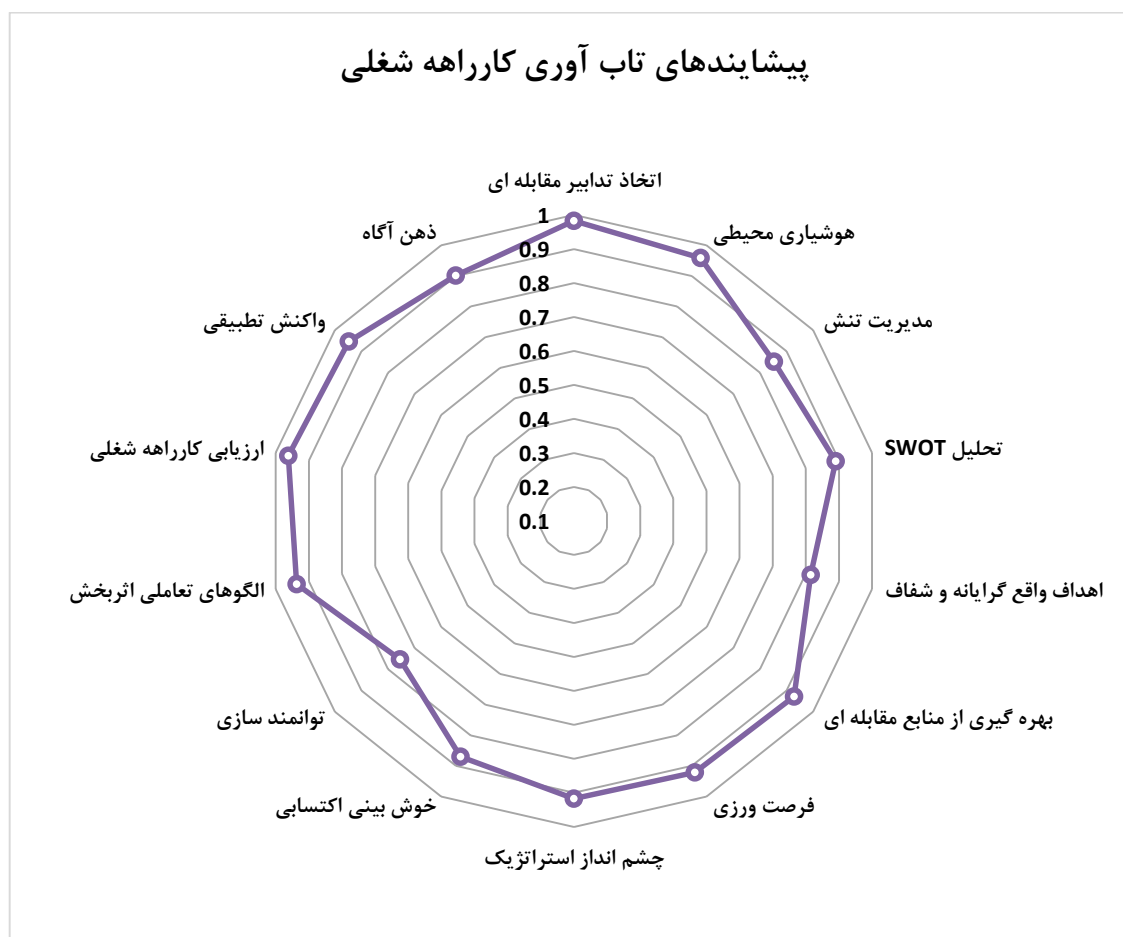
اختلاف میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم	میانگین فازی زدایی شده مرحله دوم	میانگین فازی زدایی شده مرحله اول	اختلاف میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم	میانگین فازی زدایی شده مرحله دوم	میانگین فازی زدایی شده مرحله اول	متغیرها (پسایندها)
۰.۰۲	۰.۹۳۹	۰.۹۴۱	سلامت روانشناختی	۰.۰۱	۰.۹۵۹	هوشیاری محیطی
۰.۰۵	۰.۹۳۳	۰.۸۸۱	ارتقا پذیری	۰.۰۳	۰.۸۵۲	مدیریت تنش
۰.۰۱۲	۰.۸۷	۰.۸۷۸	ارتقا کیفیت زندگی کاری	۰.۰۱۴	۰.۸۹۰	تحلیل SWOT
۰.۰۲	۰.۸۸۶	۰.۹۱۰	خودکارآمدی راهبردی	۰.۰۲	۰.۸۱۵	اهداف واقع گرایانه و شفاف
۰.۰۶	۰.۸۷	۰.۸۷۵	هویت حرفه ای	۰.۰۴۴	۰.۹۸۳	اتخاذ تدابیر مقابله ای
۰.۰۵	۰.۹۱۲	۰.۸۸۶	ارتقا آگاهی شغلی	۰.۰۴	۰.۹۲۸	بهره گیری از منابع مقابله ای
۰.۰۲	۰.۸۸۱	۰.۹۳۵	ثبات شغلی	۰.۰۲	۰.۹۲۱	فرصت ورزی
۰.۰۲	۰.۸۸۱	۰.۹۰۶	تصمیمات هوشمندانه	۰.۰۵	۰.۹۱۷	چشم انداز استراتژیک
۰.۰۶	۰.۸۷۵	۰.۸۸۱	خودبرتربینی روانشناختی	۰.۰۵	۰.۸۷۰	خوش بینی اکتسابی
۰.۰۴	۰.۹۲۶	۰.۹۳۰	انطباق پذیری	۰.۰۶	۰.۷۵۴	توانمند سازی
۰.۰۸	۰.۷۹۷	۰.۷۸۹	تمرکز بر مسائل محوری	۰.۰۲	۰.۹۳۷	الگوهای تعاملی اثربخش
۰.۰۴	۰.۹۲۶	۰.۹۲۸	ارتقا ظرفیت حل مسئله	۰.۰۳	۰.۹۶۲	ارزیابی کارراهه شغلی
۰.۰۵	۰.۸۷۵	۰.۸۷۵	انگیزش شغلی	۰.۰۵	۰.۹۴۷	واکنش تطبیقی

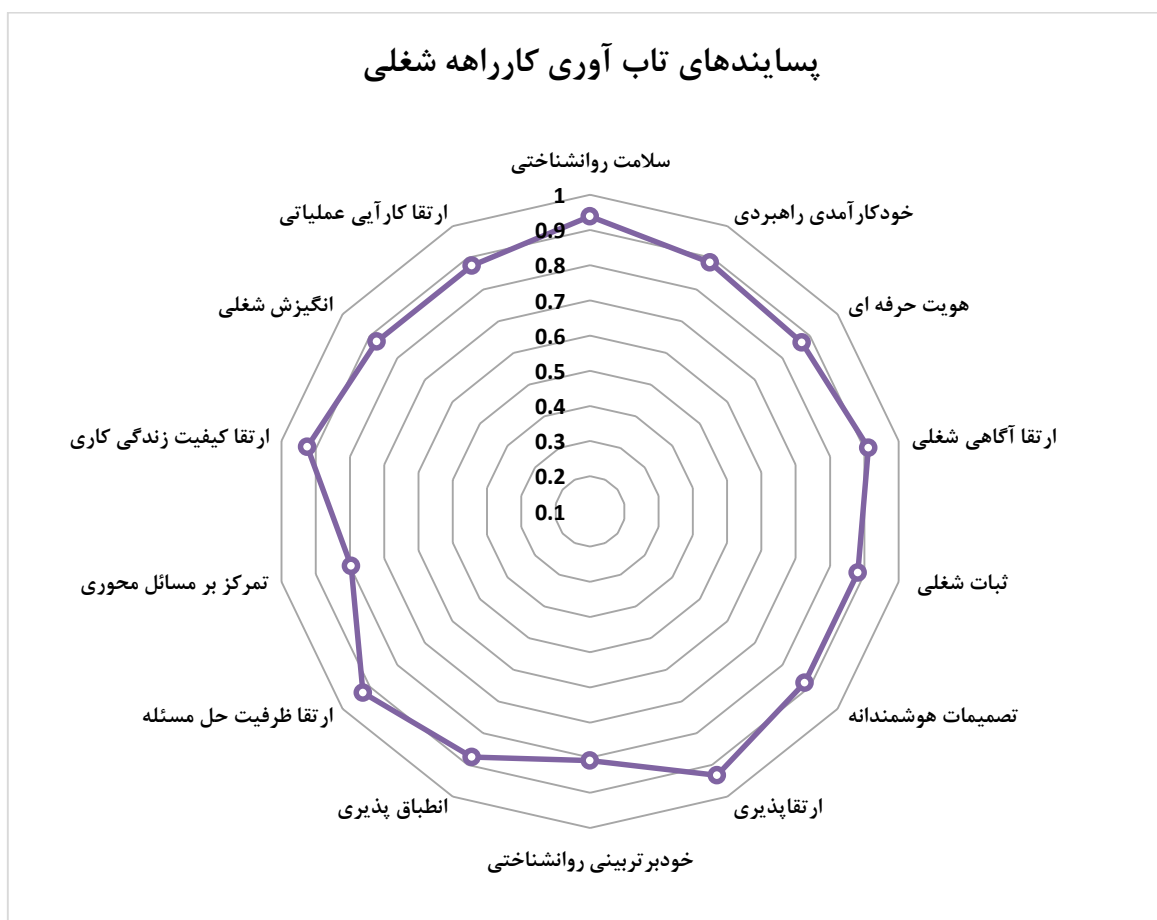
۰.۰۲	۰.۸۷۵	۰.۹۳۹	ارتقا	کارآیی	۰.۰۵	۰.۹۰۱	۰.۸۸۶	ذهن آگاه
عملیاتی								

با توجه به دیدگاه‌های ارائه شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج مرحله دوم، در باشد در صورتی که اختلاف بین میانگین فازی زدایی شده در دو مرحله کمتر از ۰,۱ باشد، در این صورت فرآیند نظر سنجی متوقف می‌شود. با توجه به اینکه اختلاف میانگین فازی زدایی شده نظر خبرگان در دو مرحله کمتر از ۰,۱ می‌باشد، خبرگان در مورد پیشایندها و پسایندهای تاب آوری کارراهه شغلی به اجماع رسیدند. این بدان معنی است که خبرگان نسبت به پیشایندها و پسایندهای تاب آوری کارراهه شغلی شناسایی شده در پژوهش نگاه تقریباً یکسانی داشته‌اند. با توجه به مطالب عنوان شده، اولویت پیشایندها و پسایندهای تاب آوری کارراهه شغلی در قالب نمودارهای زیر نشان داده شده است.

شکل ۲

الویت بندی پیشایندهای تاب آوری کارراهه شغلی





بحث و نتیجه‌گیری

کارکنان به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان‌ها نقش محوری در دستیابی به چشم‌انداز ترسیم شده و بقا در محیط متلاطم امروزی را ایفا می‌کنند. تاب‌آوری کارراهه شغلی یک پدیده پیچیده است که شامل تعامل بین ویژگی‌های فردی و زمینه است. تاب‌آوری کارراهه شغلی هنگامی که افراد با تغییر، ناملازمات و یا اختلالاتی مواجه می‌شوند که همه آن‌ها ممکن است پیش‌بینی شده یا غیرقابل پیش‌بینی باشند، اهمیت پیدا می‌کند. در تاب‌آوری کارراهه شغلی مفهوم زمان اهمیت پیدا می‌کند، زیرا یک شغل توالی در حال تکامل تجربه کاری یک فرد در طول زمان است. از این رو پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه‌بندی پیشایندها و پسایندهای تاب‌آوری کارراهه شغلی کارکنان صنعت بانکداری با استفاده از روش دلفی فازی انجام پذیرفت. ابتدا پیشایندها و پسایندهای تاب‌آوری کارراهه شغلی با استفاده از مصاحبه با خبرگان استخراج شد. سپس با طراحی پرسشنامه با طیف‌های مشخص، نظرات مدیران در مورد این عوامل پرسیده شد. سرانجام نظرات مدیران با استفاده از روش فازی تحلیل و عوامل رتبه‌بندی شدند. پیشایندهای تاب‌آوری کارراهه شغلی شامل هوشیاری محیطی، مدیریت تنش، تحلیل SWOT، اهداف واقع‌گرایانه و شفاف، اتخاذ تدابیر مقابله‌ای، بهره‌گیری از منابع مقابله‌ای، فرصت‌ورزی، چشم‌انداز استراتژیک، خوش‌بینی اکتسابی، توانمندسازی، الگوهای تعاملی اثربخش، ارزیابی کارراهه شغلی، واکنش تطبیقی و ذهن آگاه می‌باشند. پسایندها یا پیامدهای

تاب آوری کارراهه شغلی نیز شامل سلامت روانشناختی، ارتقاپذیری، ارتقا کیفیت زندگی کاری، خودکارآمدی راهبردی، هویت حرفه ای، ارتقا آگاهی شغلی، ثبات شغلی، تصمیمات هوشمندانه، خودبرتری، روانشناختی، انطباق پذیری، تمرکز بر مسائل محوری، ارتقا ظرفیت حل مسئله، انگیزش شغلی و ارتقا کارآیی عملیاتی می‌باشند. نتایج پژوهش نشان داد هوشیاری محیطی، اتخاذ تدابیر مقابله‌ای و ارزیابی کارراهه شغلی مهمترین پیشایندهای تاب آوری کارراهه شغلی می‌باشند. از بین پسایندهای تاب آوری کارراهه شغلی نیز سلامت روانشناختی، ارتقاپذیری و ارتقا ظرفیت حل مسئله مهمترین پسایندهای تاب آوری کارراهه شغلی می‌باشند. نتایج حاصل از پیشایندهای تاب آوری کارراهه شغلی با نتایج پیشین (Ahmad et al., 2019; Seibert et al., 2016) مطابقت و هم خوانی دارد. همچنین نتایج حاصل از پسایندهای تاب آوری کارراهه شغلی با تحقیقات گذشته (Lyons et al., 2015; Tokbaeva & Achtenhagen, 2021) مطابقت دارد.

با توجه به مطالب گفته شده پیشنهاداتی ارائه می‌گردد:

- پیشنهاد می‌گردد با استفاده از تبیین و تعریف صحیح اهداف شغلی، تشریح محتویات و مندرجات شغل، تعیین نیازهای توسعه فردی و تدوین طرح و برنامه توسعه فردی ارزیابی دقیقی از کارراهه شغلی به دست آید.
 - پیشنهاد می‌گردد با اتخاذ تدابیر مقابله و بهره گیری از منابعی نظیر ویژگی‌های شخصیتی موجود برای مواجهه با رویدادها مانند عزت نفس، احساس تسلط بر موقعیت، سبک‌های شناختی و منبع کنترل خوداثربخشی انعطاف لازم را کسب کنند.
 - با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد کارکنان با ادراک هوشمندانه و آگاهی از تغییرات تحلیل صحیحی از محیط داشته و از ظرفیت بخش یا واحد خود به نحو احسن استفاده کنند.
 - پیشنهاد می‌گردد در راستای دستیابی به ظرفیت مستمر ارتقاپذیری ترسیم مسیر ارتقا، بهره گیری از فرصت‌های کلیدی برای ارتقا سلسله مراتبی، سطوح عملکردی بالا و توسعه محیط کار مد نظر قرار گیرد.
 - در نهایت پیشنهاد می‌گردد محققان با استفاده از تکنیک‌های تصمیم گیری چندمتغیره روابط متغیرهای شناسایی شده در پژوهش حاضر را سطح بندی کرده و میزان تاثیر هریک را بسنجند.
- در پژوهش حاضر، محققان با محدودیت‌هایی مواجه بودند؛ از جمله کمبود اطلاعات پایه و سوابق تحقیقاتی پیرامون موضوع که این مقاله می‌تواند در توسعه ادبیات مورد بحث و کمک به محققان موثر باشد، احتمال برداشت متفاوت پاسخ دهندگان از پرسش‌ها به دلیل عواملی از قبیل تعصب فردی و سطح تحصیلات.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.



داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

References

- Abele, A. E., Hagmaier, T., & Spurk, D. (2016). Does career success make you happy? The mediating role of multiple subjective success evaluations. *Journal of Happiness Studies*, 17, 1615-1633. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9662-4>
- Aghaei Ghaleche, S. (2023). Maintenance of Employees and Its Impact on Organizational Performance with the Moderation of Sustainable Competitive Advantage. *Dynamic Management and Business Analysis*, 1(1), 45-58. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2022641.1012>
- Ahmad, B., Latif, S., Bilal, A. R., & Hai, M. (2019). The mediating role of career resilience on the relationship between career competency and career success: an empirical investigation. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. <https://doi.org/10.1108/APJBA-04-2019-0079>
- Arun Kumar, P., Nivethitha, S., & Vilvanathan, L. (2024). Empowering employees, empowering the environment: green HRM's journey to happiness, resilience and feedback seeking. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 7(2), 1130-1147. <https://doi.org/10.1108/JHTI-11-2023-0800>
- Callanan, G. A., Perri, D. F., & Tomkowicz, S. M. (2017). Career management in uncertain times: Challenges and opportunities. *Career Development Quarterly*, 65, 353-365. <https://doi.org/10.1002/cdq.12113>
- Caza, B. B., & Milton, L. P. (2012). Resilience at work: Building capability in the face of adversity. In *The Oxford Handbook of Positive Scholarship*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0068>
- Chiaburu, D. S., Baker, V. L., & Pitariu, A. H. (2006). Beyond being proactive: What (else) matters for career self-management behaviors? *Career Development International*, 11, 619-632. <https://doi.org/10.1108/13620430610713481>
- Golparvar, M., & Parsakia, K. (2023). Building Resilience: Psychological Approaches to Prevent Burnout in Health Professionals. *KMAN Counseling & Psychology Nexus*, 1(1), 159-166. <https://doi.org/10.61838/kman.psychnexus.1.1.18>
- Han, Y., Chaudhury, T., & Sears, G. J. (2021). Does Career Resilience Promote Subjective Well-Being? Mediating Effects of Career Success and Work Stress. *Journal of Career Development*, 48(4), 338-353. <https://doi.org/10.1177/0894845319851875>
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136. <https://doi.org/10.1002/job.270>
- Khodabakhshi, N. (2024). Examining the Impact of Organizational Democracy on the Citizenship Behavior of Employees in the Foundation for the Needy, with the Mediating role of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Dynamic Management and Business Analysis*, 2(4), 64-73. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2022329.1017>
- King, D. D., Newman, A., & Luthans, F. (2016). Not if, but when we need resilience in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 782-786. <https://doi.org/10.1002/job.2063>
- Kuo, Y. F., & Chen, P. C. (2008). Constructing performance appraisal indicators for mobility of the service industries using fuzzy Delphi method. *Expert Systems with Applications*, 35, 1930-1939. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2007.08.068>
- Le, N. H., Mai, M. Q. T., & Le, K. G. (2024). Mindfulness, resilience and the happiness of service employees working from home. *Journal of Services Marketing*, 38(4), 460-473. <https://doi.org/10.1108/JSM-03-2023-0109>
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335-359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Lim, D. H., Hur, H., Ho, Y., Yoo, S., & Yoon, S. W. (2020). Workforce Resilience: Integrative Review for Human Resource Development. *Performance Improvement Quarterly*, 33(1), 77-101. <https://doi.org/10.1002/piq.2131>
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8, 620-630. <https://doi.org/10.2307/258263>



- London, M., & Noe, R. A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5, 61-80. <https://doi.org/10.1177/106907279700500105>
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. W. (2015). Resilience in the modern career. *Career Development International*, 20(4), 363-383. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0024>
- Mishra, P., & McDonald, K. (2017). Career resilience: An integrated review of the empirical literature. *Human Resource Development Review*, 16, 207-234. <https://doi.org/10.1177/1534484317719622>
- Moradpour, Z., Madhooshi, M., Safaie, A. H., & Yahyazadeh Far, M. (2024). Structural Interpretive Modeling of the Thought Pattern of Successful Entrepreneurs in Iran's Industry. *Dynamic Management and Business Analysis*, 2(4), 212-224. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2035663.2414>
- Neal, J., & Biberman, J. (2003). Introduction: the leading edge in research on spirituality and organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 363-366. <https://doi.org/10.1108/09534810310484127>
- Rossier, J., Ginevra, M. C., Bollmann, G., & Nota, L. (2017). The importance of career adaptability, career resilience, and employability in designing a successful life. In *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 65-82). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_5
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Heslin, P. A. (2016). Developing career resilience and adaptability. *Organizational Dynamics*, 45(3), 245-257. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.009>
- Tokbaeva, D., & Achtenhagen, L. (2021). Career resilience of female professionals in the male-dominated IT industry in Sweden: Toward a process perspective. *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12671>
- Waterman, R. H., Waterman, J. A., & Collard, B. A. (1994). Toward a career resilient workforce. *Harvard business review*, 72, 87-95. <https://hbr.org/1994/07/toward-a-career-resilient-workforce>