

Research Paper

Prediction of objective and subjective career success by career anchors among lawyers and jurists

Fatemeh Samiee<sup>1</sup>

1. Assistant Professor, Department of Counseling, Faculty of Education & Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

**Citation:** Samiee F. Prediction of objective and subjective career success by career anchors among lawyers and jurists. J of Psychological Science. 2022; 20(107): 1979-1992.

URL: <https://psychologicalscience.ir/article-1-1028-fa.html>



ORCID



doi [10.52547/JPS.20.107.1979](https://doi.org/10.52547/JPS.20.107.1979)

ARTICLE INFO

ABSTRACT

**Keywords:**

Career success,  
Career anchors,  
Lawyers,  
Jurists

**Background:** Various research has been done about job success in different strata of society. But, there is little research that has examined the career success of lawyers and jurists.

**Aims:** The study aimed to predict career success (subjective and objective) through career anchors among lawyers and jurists in Isfahan in the year 2019.

**Methods:** A descriptive-correlational design was utilized to study. Thus, 152 lawyers (65 females and 87 male) were selected through convenience sampling and answered to the study instruments that consisted of Career Success Questionnaire (Samiee et al., 2014) and Career Anchors Questionnaire (Schien, 1985). The data were analyzed using Pearson's correlation and multiple regression analysis.

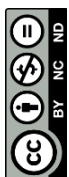
**Results:** The results of descriptive statistics showed that the highest career anchor was technical and functional competencies, and then, service and lifestyle related to work-family balance among lawyers and Jurists. Besides, the prevalence of subjective career success was more than objective career success. Also, technical and functional competencies, independence and service predicted of subjective career success ( $p < 0.05$ ). Moreover, technical and functional competencies and challenge predicted objective career success ( $p < 0.05$ ), which explained 20 and 15 per cent of the variances of subjective career success and objective career success.

**Conclusion:** Based on the results of this study it can be concluded that the subjective and objective career success could be increased by increasing competencies, independence and challenging cases among lawyers and jurists.

Received: 17 Nov 2020

Accepted: 03 Jan 2021

Available: 21 Jan 2022



\* **Corresponding Author:** Fatemeh Samiee, Assistant Professor, Department of Counseling, Faculty of Education & Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

E-mail: [f.samiee@edu.ui.ac.ir](mailto:f.samiee@edu.ui.ac.ir)

Tel: (+98) 3137935413

2476-5740/ © 2021 The Authors. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

## Extended Abstract

### Introduction

Introduced by van Manen and Schein in the 1970s, the concept of career success measures one's perception and evaluation of their career performance and has two dimensions: objective and subjective. Many researchers assume the objective dimension to be more important than the subjective one since the former involves external variables of a job, such as salary, security, vacation, promotion, and organizational position change. These are determined by society and represent a prerequisite of career success. The subjective dimension, refers to one's perception of experiences such as progress, demand and value realization, perceived security, and freedom achieved in the career. These experiences or internal criteria can influence career adaptability, compatibility, and development. The objective (external) and subjective (internal) dimensions of career success play a key role in mental health and quality of work life in all careers, particularly lawyers.

Anchors are internal components of a career. They arise from the personal life experiences of an individual and help concentrate their energy on a certain objective. Hence, they enhance motivation to fulfill career activities and provide wide resources and career dynamics, leading to career success. Anchors are the frontline of making decisions that create mobility, dynamism, activity, and career. Thus, the career future of an individual may be predicted based on their career anchor size and type. Schein (1996) proposed eight career anchors, including (1) independence, which enables individuals to fulfill tasks in their way, (2) job security, which refers to the confidence that an individual will stay at the same geographical position to fulfill their tasks, (3) technical/functional competencies, in which knowledge, skills, and experience are the most important factors, (4) general management competencies (individuals with general management competencies promote to higher positions, can observe the behavior and efforts of others, and establish coordination and organization, (5) entrepreneurial creativity, in which businesses are

launched proportionately to creativeness, (6) service and dedicated (serving and dedicated individuals are willing to work for others under their value system to improve others' lives, (7) pure challenge, where there are pleasurable efforts to handle crises and overcome problems, and (8) lifestyle based on the work-family balance (those with this career anchor seek to bring a balance between their career, personal, and family concerns and have flexibility and individual growth. Schein (1996) believed that career anchors could influence selection, decision-making, and objective and subjective career success. Since lawyers have rarely been investigated in psychological and consulting studies on career success and career anchors, the present study seeks to realize whether the career anchor type could predict the objective and subjective career success of lawyers.

### Method

The present work adopted a correlational methodology. The statistical population consisted of lawyers in Isfahan, Iran. The career success questionnaire of Samiee et al. (2014) was employed to collect data. It involves twelve items and measures career success in the objective and subjective dimensions. Items 1-6 measure salary satisfaction, organizational promotion, and received benefits (i.e., objective career success), while Items 7-12 evaluate progress, security, growth, freedom, and balance (subjective career success). Cronbach's alpha was used to evaluate the reliability of the questionnaire. The reliability was calculated to be 0.70 for objective career success and 0.72 for subjective career success. Schein's (1996) career anchor questionnaire was also utilized. It consisted of 40 items measuring career anchors. Its sub-measures include technical/functional (Items 1-5), general management (6-10), independence (11-15), entrepreneurial creativity (16-20), job security (21-25), service and dedication (26-30), pure challenge (31-35), and lifestyle under the work-family balance (36-40). Cronbach's alpha was utilized to evaluate the reliability of Schein's questionnaire. The overall reliability was obtained to be 0.8 for the questionnaire. Also, the alpha was measured to be 0.36, 0.61, 0.56, 0.71, 0.64, 0.73, 0.78, and 0.66 for technical/functional competencies, general

management, entrepreneurial creativity, independence, job security, pure challenge, service/dedication, and lifestyle, respectively. The data were analyzed using the Pearson Correlation Coefficient and Multiple Regression (stepwise) in SPSS-23.

### Results

The findings revealed significant relationships of technical/functional competencies, service/dedication, and pure challenge with objective career success ( $p < 0.001$ ). All the career anchors, except for general management and job security, were found to be significantly related to subjective career success ( $p < 0.001$ ). Moreover, based on  $\Delta R^2$ , it can be said that technical/functional competencies explained 11% of the objective career success variance ( $F = 19.34$ ,  $p < 0.001$ ), while the pure challenge anchor had only a 4% contribution to the prediction. In other words, the combination of technical/functional competencies and pure challenge explained 15% of the objective career success variance ( $F = 13.62$ ,  $p < 0.001$ ). According to  $\Delta R^2$ , it can be said that technical/functional competencies explained 14% of the subjective career success variance ( $F = 24.72$ ,  $p < 0.001$ ), and the independence anchor improved the prediction by only 4%. The addition of the service/dedication anchor to the model led to a 2% improvement in the predictive power. Thus, the combination of technical/functional competencies and independence explained 18% of the subjective career success variance ( $F = 17.06$ ,  $p < 0.001$ ), while the combination of independence, technical/functional competencies, and service/dedication explained 20% of the subjective career success variance ( $F = 12.94$ ,  $p < 0.001$ ). Furthermore, it can be said that technical/functional competencies ( $\beta = 0.22$ ,  $t = 2.58$ ) had a greater effect than independence ( $\beta = 0.19$ ,  $t = 2.54$ ) and service/dedication ( $\beta = 0.17$ ,  $t = 2.00$ ) on the subjective career success prediction of lawyers.

### Conclusion

The present study aimed to predict the subjective and objective career success of lawyers based on career anchors. The findings indicated that technical/functional competencies and pure challenge, among other career anchors, had the

greatest effects on the prediction of objective career success, whereas technical/functional competencies, independence, and service/dedication had the largest contributions to the prediction of subjective career success. Therefore, technical/functional competencies predicted both objective and subjective career success. Technical/functional competencies are a talent-based anchor. Those who have the technical/functional competency anchor seek to develop their talents, achieve lifelong learning, and enhance their knowledge and skills since survival in today's ever-changing world is dependent on enhancing legal knowledge and professional skills. Also, lawyers are offered more challenging cases when they improve in professional knowledge, skill, and experience, obtaining a higher position in their job. This results in objective success (i.e., income, promotion, and benefits) and, consequently, job satisfaction and subjective success. Moreover, legal practice is a complicated job with high social responsibility in complicated, stressful situations. Lawyers chose their job to achieve high-level professional objectives and seek to demonstrate their technical and functional competencies in daily life since they realize that their expertise and skills could push them toward professional growth. Also, the job, communication, commitment, received support, and related activities can induce a sense of pleasure and competence.

It was also found that pure challenge contributed to the prediction of objective career success. In this respect, it can be said that it is essential to deal with career challenges, apart from specialized knowledge and technical/functional competencies, in legal practice. Pure challenge is a value-based anchor. Value-based career anchors are related to occupational and organizational identity. Those who can meet their occupational or organizational demands through their values receive incentives from the organization. These incentives may be in a financial form. In other words, legal practice is a challenging job. A lawyer understands the nature and social dimensions of their job and the associated challenges. They pursue their goals, interests, and demands, and this creates personal motives for professional growth. Therefore, challenges are

believed to be a sign of career success and increase in number in the future.

As pure challenge was found to be the second-largest predictor of objective career success, independence was derived to be the second-largest predictor of subjective career success. In this respect, it can be said that independence is a demand-based anchor. Independence and judicial immunity are basic requirements of legal practice and are mentioned in legal documents. Independent lawyers have higher satisfaction with adhering to morals, realizing professional growth, and achieving professional objectives and a good feeling for fulfilling their job. Internal satisfaction is subjective career success. Service and dedication were found to be the third-largest predictor of subjective career success. Working for others to improve their lives becomes important based on the values of society in the service/dedication anchor. Professional and dynamic motives appear among layers based on a complicated set of interests, demands, values, the desire for justice, the love of the truth, patriotism, and idealism. These motives are strongly influenced by subjective factors. Legal practice is a purposeful profession. This can manifest in the tendency to serve, establish

social justice, and support the rights and interests of citizens. Thus, subjective career success can be affected by the extent to which service and dedication are realized in a lawyer. As a result, it can be concluded that talent, value, and demand are important in the career success prediction of lawyers. In other words, legal practice is a multi-dimensional profession and can develop talents and values and meet demands.

### Ethical Considerations

**Compliance with ethical guidelines:** In this study, one of the ethical considerations was that the participants participated in the research consciously and voluntarily and were free to refuse from this research. Also, they were reminded that the questionnaires were anonymous and data would be analyzed collectively.

**Funding:** This research has been done without receiving funds.

**Authors' contribution:** In this research, Fatemeh Samiee developed the original idea, abstracted and analyzed data, wrote the manuscript, and is guarantor.

**Conflict of interest:** This study does not have anything conflict of interest.

**Acknowledgments:** The author would like to thank all the lawyers and jurists who assisted in this research.

## پیش بینی موفقیت شغلی عینی و فاعلی و کلا و حقوقدانان براساس لنگرگاه‌های مسیر شغلی

فاطمه سمیعی\*

۱. استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

## چکیده

## مشخصات مقاله

**زمینه:** مطالعات مختلفی بر موفقیت شغلی در اقشار مختلف جامعه پرداخته است. اما کمتر پژوهشی را می‌توان یافت که موفقیت شغلی و کلا و حقوقدانان را بررسی نموده باشد.

**هدف:** پیش‌بینی موفقیت شغلی عینی و فاعلی بر اساس لنگرگاه‌های مسیر شغلی در و کلا و حقوقدانان شهر اصفهان در سال ۱۳۹۷ بود. **روش:** طرح پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. به این منظور، ۱۵۲ نفر از و کلا و حقوقدانان (۶۵ زن و ۸۷ مرد) به شیوه در دسترس انتخاب شدند و دو پرسشنامه‌ی موفقیت شغلی (سمیعی و همکاران، ۱۳۹۳) و لنگرهای مسیر شغلی (شاین، ۱۹۸۵) را تکمیل نمودند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج حاصل از آمار توصیفی نشان داد شایستگی فنی - کارکردی در بین و کلا و حقوقدانان در رتبه اول، خدمت و فداکاری در مرتبه دوم و سبک زندگی با محوریت تعادل کار - خانواده در رتبه سوم قرار داشت. همچنین، میانگین موفقیت شغلی فاعلی بالاتر از میانگین موفقیت شغلی عینی بود. علاوه بر این، از بین هشت بعد لنگرگاه‌های مسیر شغلی، سه بعد شایستگی، استقلال و خدمت و فداکاری پیش‌بینی کننده معنی‌دار ( $p < 0/05$ ) موفقیت شغلی فاعلی و دو بعد شایستگی و چالش پیش‌بینی کننده معنی‌دار ( $p < 0/05$ ) موفقیت شغلی عینی بودند. به طوری که توانستند ۲۰ و ۱۵ درصد از واریانس موفقیت شغلی را تبیین کنند.

**نتیجه‌گیری:** براساس یافته‌های پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که با افزایش شایستگی‌ها و نیز دادن استقلال بیشتر و ارجاع پرونده‌های چالشی به و کلا و حقوقدانان می‌توان موفقیت شغلی فاعلی و عینی را در آنها افزایش داد.

## کلیدواژه‌ها:

موفقیت شغلی،

لنگرگاه‌های مسیر شغلی،

و کلا،

حقوقدانان

دریافت شده: ۱۳۹۹/۰۸/۲۷

پذیرفته شده: ۱۳۹۹/۱۰/۱۴

منتشر شده: ۱۴۰۰/۱۱/۰۱

\* نویسنده مسئول: فاطمه سمیعی، استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

رایانامه: f.samiee@edu.ui.ac.ir

تلفن: ۰۳۱-۳۷۹۳۵۴۱۳

## مقدمه

موفقیت شغلی<sup>۱</sup>، مفهومی است که اولین بار توسط وان‌مانن و شاین در دهه هفتاد مطرح شد و دربرگیرنده ادراک و ارزشیابی فرد از عملکرد شغلی خود است و دارای دو بعد عینی و فاعلی می‌باشد (اسپورک، هرسچی و درایز، ۲۰۱۹). رسیدن به نتایج موردنظر و عالی حاصل موفقیت مسیر شغلی در زندگی است. پیشرفت، قدرت، تخصص، تحصیل، کارآفرینی، یادگیری، کسب مهارت‌ها، استقلال، خودکنترلی، توانایی‌ها و شایستگی‌های جدید، درآمد، پول، استخدام‌پذیری، امنیت، رضایت، عزت نفس، خودشکوفایی و کیفیت زندگی و تعادل بین زندگی و کار بر عملکرد حرفه‌ای اثر داشته و از نتایج موفقیت مسیر شغلی است (شورم و همکاران، ۲۰۱۷).

بسیاری از پژوهشگران (لانگ و کل، ۲۰۲۰) بعد فاعلی موفقیت شغلی را مهمتر از بعد عینی آن می‌دانند. زیرا بعد عینی شامل متغیرهای بیرونی یک شغل مانند حقوق، امنیت، مرخصی، ترفیع و تغییر پست سازمانی است که توسط جامعه تعیین و ارزش‌گذاری می‌شود و شرط اولیه موفقیت مسیر شغلی است (مارتین - لئون و همکاران، ۲۰۱۸). برعکس، بعد فاعلی موفقیت مسیر شغلی، به ادراک فرد از تجربه‌هایی مانند پیشرفت، تحقق نیازها و ارزش‌ها، احساس امنیت و آزادی اطلاق می‌شود که در مسیر شغلی بدست می‌آید. این تجربه‌ها یا ملاک‌ها می‌تواند در حیطه انطباق‌پذیری، سازگاری و رشد مسیر شغلی مطرح و مؤثر باشد. وجود دو بعد عینی و فاعلی موفقیت شغلی در بهداشت روانی و کیفیت زندگی کاری همه‌اشار بخصوص و کلا و حقوقدانان نقش بسزایی دارد.

موفقیت مسیر شغلی دارای ابعاد مختلفی مانند پیشرفت، امنیت، ترفیع، آزادی و تعادل است (سمیجن، واندرهیجدن و دیوکلر، ۲۰۲۰). در کنار عینیت و ذهنیت موفقیت افراد، مسیر شغلی هم دربردارنده ویژگی‌های بیرونی و درونی است. ویژگی‌های بیرونی یک شغل ارتقاء، پاداش، ترفیع، حقوق و مزایا است که بنظر اسمل و همکاران (۲۰۱۹) از ویژگی‌های درونی مسیر شغلی مهم‌ترند. در حالی که در بسیاری مواقع ویژگی‌های درونی مسیر شغلی تعیین‌کننده‌تر هستند (یزدانی و همکاران، ۱۴۰۰). یکی از قسمت‌های درونی مسیر شغلی، لنگرگاه‌های مسیر شغلی<sup>۲</sup> است. لنگرگاه‌های

مسیر شغلی، برخاسته از تجربیات زندگی شغلی یک فرد هستند و کمک می‌کنند تا نیروی فرد یک‌جا و بر روی یک هدف ثابت نگه داشته شود. از این‌رو، می‌توانند باعث افزایش انگیزه در انجام فعالیت‌های شغلی (میرزائیان و مهداد، ۱۳۹۶)، تأمین منابع گسترده و پویایی مسیر شغلی (تایلر و جوشی، ۲۰۱۹) گردند و این خود منجر به بروز موفقیت شغلی می‌شود. لنگرگاه‌ها، خط مقدم انتخاب و تصمیم‌گیری هستند. لذا، می‌توان آینده‌ی مسیر شغلی افراد را طبق نوع و میزان لنگرگاه‌هایشان پیش‌بینی نمود (شاین، ۱۹۹۶). لنگرگاه‌های مسیر شغلی با مفاهیم مختلفی مانند اهداف شغلی<sup>۳</sup> (فردی، های، هوگس و کوسانوویچ، ۲۰۱۹) و جهت‌گیری مسیر شغلی<sup>۴</sup> (کولکو و تیمچنکو - میخالییدی، ۲۰۱۹) رابطه دارند. به طوری که اهداف، جهت‌گیری و لنگرگاه‌های مسیر شغلی که در پژوهش‌های گوناگون مورد بررسی قرار گرفته‌اند، جزئی از بعد درونی موفقیت شغلی را تشکیل داده است.

شاین (۱۹۹۶) معتقد است هشت نوع لنگر مسیر شغلی وجود دارد که عبارتند از: ۱. استقلال که به افراد اجازه می‌دهد که کارها را به روش خود انجام دهند. ۲. امنیت شغلی و ماندن در یک مکان جغرافیایی ثابت برای انجام وظایف شغلی است. امنیت شغلی، امنیت مالی را به دنبال دارد. ۳. شایستگی فنی و کارکردی: با داشتن این لنگر مسیر شغلی، افزایش معلومات، مهارت و تخصص حرف اول را می‌زند. چالش‌ها و مسائل در کار، اهمیت پیدا می‌کند و افراد فنی‌تر و ماهرتر خواهند شد. ۴. شایستگی مدیریتی عمومی: افراد واجد لنگر مسیر شغلی شایستگی مدیریتی عمومی، به پست‌ها و سمت‌های بالاتر ارتقاء پیدا خواهند کرد و این لنگر آنها را توانمند می‌سازد تا تلاش و رفتار دیگران را ببینند و هماهنگی و سازماندهی ایجاد کنند. ۵. خلاقیت کارآفرینانه: در این لنگر مسیر شغلی، راه‌اندازی کسب و کار به اندازه‌های که خلاقیت اجازه می‌دهد، وجود دارد. کسب و کار کمک می‌کند تا قدرت و کنترل بیشتری به دست آید. معمولاً، افراد واجد این لنگر مسیر شغلی، درآمد بالایی دارند. ۶. خدمت و فداکاری: افراد خادم و فداکار، برای دیگران کار می‌کنند. کارهایی که مطابق سیستم ارزشی آن‌ها باشد و زندگی مردم را بهبود بخشد. ۷. چالش محض: در این لنگر، تلاش لذت‌بخش برای حل مسائل و بحران‌های سخت و غلبه بر مشکلات وجود دارد. افراد به دنبال مسائل سخت، پیچیده و جدید می‌روند

1. career success

2. career anchors

3. career goals

4. career orientation

باشد. در پژوهش‌های مختلف، لنگرگاه‌های شغلی افرادی که مانند وکلا، دارای موقعیت‌های شغلی سطح بالا هستند، سنجیده شده است. بطوری که، یوانگ (۲۰۰۷)، پژوهشی بر روی ۱۱۷ مدیر انجام داد و اولویت لنگرهای مسیر شغلی‌شان را بر اساس میانگین ابتدا سبک زندگی، خلاقیت کارآفرینانه و استقلال، سپس خدمت، چالش محض، شایستگی فنی - کارکردی، امنیت و در آخر ثبات و شایستگی مدیریتی به دست آورد. همچنین مطالعه دیگر او، نشان داد که آرزوی خلاقیت و کارآفرینی اول و آرزوی سبک زندگی در مرتبه آخر است. در پژوهش سمیعی، صادقان و عابدی (۱۳۹۳)، که لنگرگاه‌ها و موفقیت شغلی مدیران شرکت پلی‌اکریل را مورد بررسی قرار داد، لنگرهای خلاقیت، شایستگی فنی - کارکردی، تعادل کار - خانواده، چالش محض، امنیت، مدیریت عمومی و استقلال به ترتیب قرار داشتند. ایگباریا، کاسیه و سیلور (۱۹۹۹) هم نشان دادند که بین جهت‌گیری کارآفرینانه، چالش محض و مدیریت با درگیری شغلی، بصیرت شغلی و تعهدکاری و نیز بین امنیت، سبک زندگی و خدمت با رضایت شغلی ارتباط مثبت وجود دارد. بنابراین، با توجه به مطالعات قبلی و طبق نظر شاین (۱۹۹۶) که معتقد است لنگرگاه‌های مسیر شغلی می‌توانند در انتخاب و تصمیم‌های شغلی تعیین‌کننده باشد و در نهایت به موفقیت مسیر شغلی فاعلی و عینی منجر گردند و نیز با توجه به اینکه وکلا و حقوقدانان جزو گروهی هستند که کمتر در مطالعات روانشناختی و مشاوره‌ای به آنها پرداخته شده است و دو متغیر موفقیت و لنگرهای مسیر شغلی در این گروه تاکنون بررسی نشده است، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا نوع لنگر مسیر شغلی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده موفقیت شغلی عینی و فاعلی و کلا و حقوقدانان باشند؟

## روش

**الف) طرح پژوهش و شرکت‌کنندگان:** این پژوهش یک مطالعه همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه وکلا و حقوقدانان شهر اصفهان بودند که از میان آنها به شیوه نمونه‌گیری در دسترس، تعداد ۱۵۲ نفر (۶۵ زن و ۸۷ مرد) به عنوان نمونه انتخاب شدند. معیارهای ورود به پژوهش، تحصیل در رشته حقوق تا مقطع دکتری، قصد یا اقدام جهت گرفتن یا داشتن پروانه وکالت و معیارهای خروج از پژوهش، ناقص بودن پرسشنامه‌ها و نداشتن مدرک دکتری بود.

و برای آنها راه‌حل پیدا می‌کنند. ۸ سبک زندگی با محوریت تعادل کار - خانواده: کسانی که این لنگر مسیر شغلی را داشته باشند؛ به دنبال این هستند که بین دغدغه‌های شغلی، فردی و خانوادگی خود تعادل برقرار کنند. جهت‌گیری، هدف و تلاش فرد در شغل و زندگی بستگی به لنگرهای مسیر شغلی او دارد. در پژوهش محمدی‌مقدم، دهناد، دلاور و علی‌پور درویشی (۱۳۹۸)، راهبردهای فردی و سازمانی جهت لنگرهای مسیر شغلی کارکنان از طریق پژوهش کیفی به روش دلفی و مصاحبه با ۱۵ نفر از خبرگان کشف شد. راهبردهای فردی شامل جانشین‌پروری، مدیریت استعداد، توانمندی شناختی، شناسایی شایستگی‌ها، توسعه و آموزش آنها بودند. پژوهش لمبرت، هربرت و روئول (۲۰۲۰) که بر روی لنگرهای مسیر شغلی ۵۰۰ نفر از حسابداران براساس نظریه شاین انجام شد، نشان داد که در دنیای جدید کاری، لنگرهای مدیریت عمومی، مهارت رهبری و شبکه‌سازی جهانی اهمیت زیادی دارد.

دمچنکو (۲۰۱۹)، طی پژوهش مروری خود با هدف شناسایی انگیزه‌های ورود به شغل وکالت، به این نتیجه رسید که یک وکیل باید شایستگی شناختی، هوش هیجانی، توانایی برقراری ارتباط، گفتگو، مدیریت، کسب رضایت، انگیزهی پیشرفت، ترغیب، کاهش تعارضات و کارگروهی را داشته باشد. گزارشی از مرکز قضایی و حقوقی کارولینای جنوبی (۲۰۰۸) اعلام کرد که وکلا و حقوقدانان در گرایش‌ها و مسیرهای شغلی متفاوت باید هم‌خوان با محیط کاری خود باشند و برخی ویژگی‌های شخصیتی برای افزایش رضایت شغلی آنها لازم است. این ویژگی‌ها می‌تواند علاوه بر انگیزهی پیشرفت نه تنها در ابعاد مادی و عینی بلکه پیشرفت ذهنی، خودانگیختگی برای کار بخصوص کار داوطلبانه و عزت‌نفس بالا باشد. از طرف دیگر، این مرکز ارزش‌های کاری یا به نوعی لنگرگاه‌های مسیر شغلی که باید یک وکیل داشته باشد را اعلام نموده است. ارزش‌ها شامل تعهدکاری، امانت، صداقت، درستی، خلاقیت، عدم قضاوت آنی، توانایی کارکردن با گروه‌های مختلف، انعطاف‌پذیری، توانایی کارکردن با منابع محدود، توانایی خدمت‌رسانی به افراد بی‌بضاعت، توانایی خوب گوش دادن، دانش تکنیکی گفتگو و خوب صحبت کردن در جمع است. در این راستا، پژوهش اشنايدر (۲۰۱۵) بر روی وکلا نشان داده است که برای موفقیت در شغل وکالت باید هفت ویژگی تفکر چندبعدی، توانایی انتقاد، استقلال، سرسختی، نظم، سخت‌کوشی و ارتباطات خوب وجود داشته

**ب) ابزار**

در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد.

پرسشنامه موفقیت شغلی<sup>۱</sup>: این پرسشنامه توسط سمیعی و همکاران (۱۳۹۳) ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۱۲ گویه است و موفقیت مسیر شغلی را در دو بعد عینی و فاعلی اندازه‌گیری می‌کند. شش گویه (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶) مربوط به رضایت از حقوق، ارتقاء، پست سازمانی و مزایای دریافتی و در کل موفقیت شغلی عینی است و شش گویه (۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱ و ۱۲) مربوط به پیشرفت، امنیت، رشد، آزادی و تعادل و در کل موفقیت شغلی فاعلی می‌باشد. نمره‌گذاری آن به شکل لیکرت از کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱ می‌باشد و نمره کل از جمع نمره گویه‌ها بدست می‌آید. حداکثر نمره در موفقیت عینی و فاعلی به صورت جداگانه ۳۰ و حداقل ۶ می‌باشد. در پژوهش سمیعی و همکاران (۱۳۹۳)، درستی آزمایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط پنج متخصص مشاوره شغلی تأیید شد و برای قابلیت اعتماد آن، مقدار ۰/۸۹ و ۰/۸۱ برای موفقیت عینی و موفقیت فاعلی بدست آمده است. همچنین رضوانیان و سمیعی (۱۳۹۵) مقادیر ۰/۷۵ و ۰/۸۷ را بدست آوردند. قابلیت اعتماد این پرسشنامه در این پژوهش، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و مقدار ۰/۷ برای موفقیت شغلی عینی و ۰/۷۲ برای موفقیت شغلی فاعلی بدست آمد.

پرسشنامه لنگرگاه‌های مسیر شغلی<sup>۲</sup>: نوع و میزان لنگرگاه‌های مسیر شغلی با استفاده از پرسشنامه‌ی ۴۰ سؤالی که توسط شاین (۱۹۸۵) طراحی شده است، اندازه گرفته شد. این پرسشنامه، دارای هشت زیرمقیاس شایستگی فنی - کارکردی (سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵)، مدیریت عمومی (سؤالات ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰)، استقلال (سؤالات ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵)، خلاقیت کارآفرینانه (سؤالات ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰)، امنیت شغلی (سؤالات ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴ و ۲۵)، خدمت و فداکاری (سؤالات ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹ و ۳۰) چالش محض (سؤالات ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴ و ۳۵) و سبک زندگی با محوریت تعادل کار - خانواده (۳۶، ۳۷، ۳۸، ۳۹ و ۴۰) است. پاسخ‌هایی که به هر گویه داده شده بر اساس مقیاس لیکرت از یک = کاملاً مخالفم تا پنج = کاملاً موافقم نمره‌گذاری شد. قابلیت اعتماد این پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ در هر حیطه به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۸۴، ۰/۹۴، ۰/۷، ۰/۷۸، ۰/۷، ۰/۷ و ۰/۶۹ و به طور کلی ۰/۸۹ برآورد شده است. علاوه بر این، میزان آلفای کرونباخ در

این پژوهش، در حیطه شایستگی فنی - کارکردی ضریبی برابر ۰/۶۷، در مدیریت عمومی برابر ۰/۶۷، در خلاقیت کارآفرینانه برابر ۰/۵۸، در استقلال برابر ۰/۵۴، در امنیت شغلی برابر ۰/۵۴، در چالش محض برابر ۰/۷۷، در خدمت و فداکاری برابر ۰/۸۲ و در سبک زندگی برابر ۰/۷۳ بدست آمد. جهت اجرای پژوهش فوق، محقق و همکاران آموزش دیده او به دفتر و کلا و حقوقدانان مراجعه کردند و پرسشنامه‌ها را در اختیار آنها قرار دادند و توضیحات لازم پیرامون نحوه پر کردن پرسشنامه‌ها به آنها داده شد. برخی از وکلا در همان موقع پرسشنامه‌ها را تکمیل و برگرداندند و برخی هم خواستند که در وقت دیگری آن را پر نمایند و سپس تحویل پژوهشگر یا همکاران او دهند. هر پرسشنامه ۳۰ الی ۴۵ دقیقه از وقت شرکت کنندگان را به خود اختصاص داد. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه (گام به گام) در نرم‌افزار SPSS-۲۳ تحلیل شدند.

**یافته‌ها**

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه به این صورت بود که ۴۷ نفر (۳۰/۹ درصد) مجرد و ۱۰۵ نفر (۶۹/۱ درصد) متأهل، ۸۱ نفر (۵۳/۳ درصد) سابقه یکسال، ۳۶ نفر (۲۳/۷ درصد) سابقه دو سال، ۱۵ نفر (۹/۹ درصد) سابقه سه سال، ۱۹ نفر (۱۲/۵ درصد) سابقه چهارسال داشتند و یک نفر هم سابقه خود را اعلام نکرده بود. در واقع میانگین سابقه وکلا و حقوقدانان ۱/۸۱ و انحراف معیار ۱/۰۵ بود. میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس ضریب همبستگی انواع لنگرگاه‌های مسیر شغلی و کلا و حقوقدانان در جدول ۱ آمده است.

1. career success questionnaire

2. career anchors questionnaire



جدول ۱. میانگین، انحراف استاندارد و همبستگی درونی ابعاد لنگرگاه‌های شغلی و کلا و حقوقدانان

متغیرها	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱ شایستگی فنی - کارکردی	۲۲/۵۳	۲/۴۲	-									
۲ مدیریت عمومی	۱۸/۵۲	۳/۹	۰/۲۸**	-								
۳ امنیت شغلی	۱۹/۴۲	۳/۴۴	۰/۱۲	۰/۲۵**	-							
۴ خلاقیت کارآفرینانه	۲۰/۶۴	۲/۹۶	۰/۴۲**	۰/۴۳**	۰/۱۱	-						
۵ استقلال	۲۰/۷۹	۲/۸	۰/۳۱**	۰/۲۴**	-۰/۱۵	۰/۳۷**	-					
۶ خدمت و فداکاری	۲۱/۴۹	۳/۰۶	۰/۵۱**	۰/۲۹**	۰/۱۶**	۰/۴۴**	۰/۲۸**	-				
۷ چالش محض	۲۰/۵۷	۳/۳۵۱	۰/۲۸**	۰/۴۶**	۰/۱۳	۰/۳۹**	۰/۲۷**	۰/۵۷**	-			
۸ سبک زندگی با محوریت تعادل کار - خانواده	۲۱/۳۸	۳/۰۵	۰/۳۷**	۰/۲۷**	۰/۱۳	۰/۴۳**	۰/۳۶**	۰/۴۶**	۰/۴۰**	-		
۹ موفقیت شغلی عینی	۱۴/۵۷	۵/۲۷	۰/۳۳**	۰/۱۵	۰/۰۳	۰/۱۴۰	۰/۲۳**	۰/۲۵**	۰/۲۸**	۰/۸۴	-	
۱۰ موفقیت شغلی فاعلی	۲۲/۱۲	۵/۸۴	۰/۳۷**	۰/۱۳	۰/۰۳	۰/۲۷**	۰/۳۱**	۰/۳۴**	۰/۲۲**	۰/۲۵**	۰/۶۳**	-

\*\*  $p < 0.001$ 

همانگونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بین شایستگی فنی - کارکردی، استقلال، خدمت و فداکاری و چالش محض با موفقیت شغلی عینی رابطه معنی‌دار ( $P < 0.001$ ) وجود داشت و نیز بین همه ابعاد لنگرگاه‌های مسیر شغلی به جز مدیریت عمومی و امنیت شغلی با موفقیت شغلی فاعلی رابطه معنی‌دار وجود داشت ( $P < 0.001$ ). نتایج حاصل از پیش‌بینی موفقیت شغلی عینی و فاعلی براساس لنگرگاه‌های مسیر شغلی با استفاده از تحلیل رگرسیون گام به گام در جدول ۲ و ۳ آمده است. جهت رعایت پیشفرض‌های آماری، به بررسی هم‌خطی چندگانه متغیرها با آزمون ضریب تحمل (Tolerance)، شاخص تورم واریانس (VIF) و نرمال بودن داده‌ها پرداخته شد. آزمون ضریب تحمل (T)، تحمل نسبی از یک متغیر پیشین است که توسط متغیرهای پیشین دیگر تبیین نمی‌شود و بین ۰ تا ۱ در نوسان است و هرچه مقدار آن به ۱ نزدیکتر شود، میزان هم‌خطی کمتر است. در این پژوهش، ضرایب تحمل زیر ۱ قرار دارد (جدول ۲ و ۳). همچنین، عامل تورم واریانس (VIF)، از تقسیم عدد ۱ بر ضریب تحمل به دست می‌آید. هرچه

مقدار تورم واریانس از ۲ بیشتر باشد، میزان هم‌خطی بیشتر است و نباید از ۱۰ بالاتر رود. میزان عامل واریانس (VIF) در این پژوهش قابل قبول است (به جداول ۲ و ۳ مراجعه شود). علاوه بر این، نتایج آزمون نرمال بودن کولموگروف - اسمیرنوف در مورد متغیرهای موفقیت مسیر شغلی عینی ( $P = 0.06$ )، موفقیت مسیر شغلی فاعلی ( $P = 0.17$ )، شایستگی فنی - کارکردی ( $P = 0.08$ )، مدیریت عمومی ( $P = 0.11$ )، امنیت شغلی ( $P = 0.06$ )، خلاقیت کارآفرینانه ( $P = 0.14$ )، استقلال ( $P = 0.12$ )، خدمت و فداکاری ( $P = 0.16$ )، چالش محض ( $P = 0.07$ ) و سبک زندگی با محوریت تعادل کار - خانواده ( $P = 0.06$ ) نشان داد که توزیع داده‌ها نرمال است.

جدول ۲. پیش‌بینی موفقیت شغلی عینی براساس لنگرهای مسیر شغلی

مرحله	ابعاد لنگرهای مسیر شغلی	B	$\beta$	t	P	R2 $\Delta$	R(R <sup>2</sup> ) F(p)	VIF	Tolerance
۱	شایستگی فنی - کارکردی	۰/۷۴	۰/۳۳	۴/۳۹	۰/۰۰۱	۰/۱۱	(۱۱/۰) ۳۳/۰ (p < ۰/۰۰۱) ۳۴/۱۹	۰/۱	۰/۱
۲	شایستگی فنی - کارکردی چالش محض	۰/۶۱	۰/۲۷	۳/۵۴	۰/۰۰۱	۰/۰۴	(۱۵/۰) ۳۹/۰ (p < ۰/۰۰۱) ۶۲/۱۳	۱/۰۸	۰/۹۲

کارکردی و چالش محض با یکدیگر ۱۵ درصد واریانس موفقیت شغلی عینی را تبیین می‌کنند ( $F=13/62, P<0/001$ ). براساس مقادیر ضرایب استاندارد بتاهای جدول میتوان بیان کرد که شایستگی فنی - کارکردی ( $\beta=0/27, t=3/54$ ) نسبت به چالش محض ( $\beta=0/20, t=2/66$ ) نقش مهمتری در پیش‌بینی موفقیت شغلی عینی در وکلا و حقوقدانان داشت.

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که براساس R2 $\Delta$  از میان لنگرهای مسیر شغلی، لنگر شایستگی فنی و کارکردی در مرحله اول ۱۱ درصد واریانس موفقیت شغلی عینی را تبیین می‌کند ( $F=19/34, P<0/001$ ). در مرحله دوم، اضافه شدن لنگر چالش محض توانست فقط چهار درصد به میزان پیش‌بینی کمک نماید. به عبارت دیگر، لنگرهای شایستگی فنی -

جدول ۳. پیش‌بینی موفقیت شغلی فاعلی براساس لنگرهای مسیر شغلی

مرحله	ابعاد لنگرهای مسیر شغلی	B	$\beta$	t	P	R2 $\Delta$	R(R <sup>2</sup> ) F(p)	VIF	Tolerance
۱	شایستگی فنی - کارکردی	۰/۹۱	۰/۳۷	۴/۹۷	۰/۰۰۱	۰/۱۴	(۱۴/۰) ۳۷/۰ (p < ۰/۰۰۱) ۷۲/۲۴	۰/۱	۰/۱
۲	شایستگی فنی - کارکردی استقلال	۰/۷۴	۰/۳۰	۳/۹۴	۰/۰۰۱	۰/۰۴	(۱۸/۰) ۴۳/۰ (p < ۰/۰۰۱) ۰۶/۱۷	۱/۱۰	۰/۹۰
۳	شایستگی فنی - کارکردی استقلال خدمت و فداکاری	۰/۴۰	۰/۱۹	۲/۵۴	۰/۰۱	۰/۰۲	(۲۰/۰) ۴۵/۰ (p < ۰/۰۰۱) ۹۴/۱۲	۱/۴۱	۰/۷۰

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که براساس R2 $\Delta$  از میان لنگرهای مسیر شغلی، لنگر شایستگی فنی و حرفه‌ای در مرحله اول ۱۴ درصد واریانس موفقیت شغلی فاعلی را تبیین می‌کند ( $F=24/72, P<0/001$ ). در مرحله دوم، اضافه شدن لنگر استقلال توانست فقط چهار درصد میزان پیش‌بینی را افزایش دهد و در مرحله سوم، اضافه شدن لنگر خدمت و فداکاری به معادله، ۲ درصد به قدرت پیش‌بینی کمک نمود. به عبارت دیگر، لنگرهای شایستگی فنی - کارکردی و استقلال با یکدیگر ۱۸ درصد ( $P<0/001$ )،

فداکاری ۲۰ درصد ( $F=12/94, P<0/001$ ) از واریانس موفقیت شغلی فاعلی را تبیین می‌کنند. همچنین، براساس مقادیر ضرایب استاندارد بتاهای جدول می‌توان بیان کرد که شایستگی فنی - کارکردی ( $t=2/58, \beta=0/22$ ) نسبت به استقلال ( $t=2/54, \beta=0/19$ ) و خدمت و فداکاری

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، پیش‌بینی موفقیت شغلی عینی و فاعلی و کلا و حقوقدانان براساس لنگرهای مسیر شغلی آنها بود. یافته‌ها نشان داد که از میان ابعاد لنگرهای مسیر شغلی، شایستگی فنی - کارکردی و چالش محض به ترتیب در پیش‌بینی موفقیت شغلی عینی و شایستگی فنی - کارکردی، استقلال و خدمت و فداکاری در پیش‌بینی موفقیت شغلی فاعلی نقش داشتند. نتایج حاصل از این پژوهش از نظر زیربنایی با پژوهش یووانگ (۲۰۰۷)، اسپورک و همکاران (۲۰۱۹)، فردی و همکاران (۲۰۱۹)، لاتنگ و کل (۲۰۲۰) و محمدی‌مقدم و همکاران (۱۳۹۸) هم‌خوانی دارد.

شغل و کالت با چالش همراه است. یک وکیل و حقوقدان، شرایط، ماهیت و ابعاد اجتماعی شغل خود را درک نموده و از مسائل و مشکلات آن آگاه‌ست. وی به دنبال اهداف آرمانی، علایق، اعتقادات و نیازهای خود می‌رود و این باعث شکل‌گیری انگیزه‌های شخصی و رشد حرفه‌ای در او می‌گردد. بنابراین، وجود چالش را از علایم موفقیت شغلی می‌دانند (ترامل، ۲۰۲۰). همان‌گونه که چالش محض بعنوان دومین متغیر، پیش‌بینی‌کننده موفقیت شغلی عینی بود، استقلال توانست جهت پیش‌بینی موفقیت شغلی فاعلی در مرتبه دوم وارد معادله گردد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که استقلال یک لنگر نیازمحور است. استقلال و مصونیت و کلا در متون و اسنادهای حقوقی ذکر شده و از اصول اساسی و مورد نیاز شغل و کالت است. چنانچه استقلال و کلا و حقوقدانان تأمین گردد، درک و رضایت بیشتری نسبت به رعایت اصول اخلاقی، پیشرفت در کارشان، رشد و ترقی و رسیدن به اهداف شغلی خود و نیز حس خوب انجام فعالیت‌های شغلی را پیدا خواهند کرد (چو و کالوارد، ۲۰۲۰). احساس رضایت درونی، همان موفقیت شغلی ذهنی است. بعد از شایستگی فنی - کارکردی و استقلال، خدمت و فداکاری به عنوان سومین متغیر، جهت پیش‌بینی موفقیت شغلی ذهنی در کنار دو متغیر دیگر قرار گرفت. در لنگر خدمت و فداکاری، کارکردن برای دیگران و بهبود زندگی آنها براساس ارزش‌های جامعه اهمیت می‌یابد. به گفته‌ی یابولونسکا و سیروخا (۲۰۲۰)، انگیزه‌ی حرفه‌ای و پویای و کلا و حقوقدانان، براساس مجموعه‌ای پیچیده از علایق، نیازها، ارزش‌ها، میل به عدالت، عشق به حقیقت، وطن‌دوستی و آرمان‌خواهی شکل می‌گیرد. انگیزه‌ای که بسیار تحت تأثیر عوامل ذهنی قرار دارد. لذا، با توجه به اینکه یکی از ویژگی‌های شغل و کالت، هدفمندی آن است، این می‌تواند در تمایل به خدمت، برقراری عدالت اجتماعی، حمایت از حقوق و منافع شهروندان تجلی یابد. پس موفقیت شغلی فاعلی می‌تواند تحت تأثیر میزان تحقق متغیر خدمت و فداکاری در و کلا قرار گیرد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که در پیش‌بینی موفقیت شغلی و کلا و حقوقدانان هر سه لنگر مسیر شغلی استعداد، ارزش و نیاز وجود دارد. به عبارت دیگر، و کالت شغلی چندبعدی است و انجام فعالیت‌های شغلی آن می‌تواند استعداد و ارزش‌های فرد را شکوفا سازد و نیازهای او را برطرف نماید. از جمله محدودیت‌های این پژوهش انجام آن در شهر اصفهان و نمونه‌ای از و کلا و حقوقدانان با سابقه یک تا چهار سال و مدرک دکتری بود. در پایان،

بعد شایستگی فنی و کارکردی از لنگرهای مسیر شغلی بعنوان اولین متغیر توانست هر دو نوع موفقیت شغلی عینی و فاعلی را پیش‌بینی نماید. شایستگی فنی - کارکردی، یک لنگر استعداد محور است. افرادی که دارای لنگر مسیر شغلی شایستگی فنی - کارکردی هستند، به دنبال شکوفایی استعدادهای نهفته‌ی خود، یادگیری مادام‌العمر، افزایش دانش، معلومات و مهارت تخصصی خود هستند. زیرا ماندگاری و بقای آن‌ها در دنیای پر از تحول و تغییر دنیای امروزی وابسته به افزایش دانش حقوقی و مهارت حرفه‌ای آنها در سطح مطلوب است (کوروتز و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین، هرچه میزان دانش، سابقه و مهارت و کلا افزایش یابد، میزان ارجاع پرونده‌های تخصصی و پرچالش به آن‌ها بالاتر رفته و بدنیال آن و کلا، از جایگاه بالاتری در شغل خود برخوردار خواهند شد و این خود موفقیت عینی (درآمد، ارتقاء شغلی، مزایا) و به دنبال آن احساس رضایت شغلی و موفقیت فاعلی را به دنبال دارد. از طرف دیگر، و کالت جزء مشاغل سطح بالا همراه با پیچیدگی، مسئولیت‌های اجتماعی زیاد، کارکردن در موقعیت‌های استرس‌زا و پرچالش (یابولونسکا و سیروخا، ۲۰۲۰) می‌باشد. و کلا و حقوقدانانی که این شغل را انتخاب کردند، دارای اهداف شغلی سطح بالا و در فعالیت‌های روزمره به دنبال ابراز شایستگی‌های فنی و کارکردی خود هستند. زیرا می‌دانند دانش تخصصی و مهارت می‌تواند آنها را به رشد حرفه‌ای‌شان نزدیک نماید. همچنین، نوع شغل، برقراری ارتباط، تعهدی که فرد به شغل دارد، حمایت‌هایی که در شغل دریافت میکند و انجام فعالیت‌های مربوط به آن می‌تواند به فرد لذت دهد و در او احساس شایستگی ایجاد نماید (ایبرامو، ۲۰۲۰).

یافته دیگر پژوهش این است که بعد از لنگر شایستگی فنی و کارکردی، چالش محض هم توانست وارد معادله شود و موفقیت شغلی عینی را پیش‌بینی نماید. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در موفقیت شغلی برای و کلا علاوه بر وجود دانش تخصصی و شایستگی فنی - کارکردی، دست و پنجه نرم کردن با چالش‌های شغل از اهمیت زیادی برخوردارست (یابولونسکا و سیروخا، ۲۰۲۰). چالش محض، یک لنگر ارزش‌محورست. لنگرهای مسیر شغلی ارزش‌محور با هویت شغلی و سازمانی رابطه دارند. چنانچه افراد بتوانند نیازهای شغلی یا سازمانی خود را از طریق ارزش‌هایشان برآورده سازند (براون و لنت، ۲۰۰۵)، از طرف سازمان یا شغل خود تشویق می‌شوند. تشویقی که می‌تواند جنبه‌های مادی هم داشته باشد. به عبارت دیگر، ماهیت

### ملاحظات اخلاقی

**پیروی از اصول اخلاق پژوهش:** از ملاحظات اخلاقی این پژوهش این بود که مشارکت کنندگان، آگاهانه و داوطلبانه در پژوهش شرکت نمودند و در انصراف از شرکت در پژوهش آزاد بودند. همچنین، به آنها یادآور شد که پرسشنامه‌ها بدون نام بوده و داده‌ها بصورت جمعی تحلیل خواهد شد و هیچ‌گونه ضرر مادی و معنوی متوجه آنها نخواهد شد.

**حامی مالی:** این پژوهش، بدون دریافت کمک مالی انجام شده است.

**نقش هر یک از نویسندگان:** خانم فاطمه سمیعی، ایده اصلی پژوهش را ارائه داده است، داده‌ها را تجزیه و تحلیل نموده، مقاله را نوشته و تضمین‌کننده پژوهش می‌باشد.

**تضاد منافع:** این پژوهش، دارای تضاد منافع نمی‌باشد.

**تشکر و قدردانی:** نویسنده از کلیه و کلا و حقوقدانان که در انجام این پژوهش، یاری رساندند، تشکر و قدردانی می‌نماید.

براساس یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود سیستم قضایی کشور جهت احساس موفقیت شغلی و کلا و حقوقدانان، به لنگرگاه‌های مسیر شغلی آنها بخصوص در ابعاد شایستگی فنی و کارکردی، چالش، استقلال و خدمت و فداکاری توجه کنند و شرایط کاری آنها را به شکلی فراهم نمایند که و کلا بتوانند یادگیری مداوم داشته باشند و با افزایش دانش تخصص خود شایستگی‌های خود را به منصفه ظهور گذارند. همچنین، با امنیت خاطر بتوانند پرونده‌های پرچالش را انتخاب کرده، استقلال فکری و اجرایی آنها در روند بررسی پرونده‌های قضایی حفظ گردد. علاوه بر این، نقش و کلا و حقوقدانان در رشد و پیشرفت کشور و خدمات مؤثری که به جامعه عرضه می‌کنند، برای مردم روشن گردد.

## References

- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005). *Career development and counseling. Putting theory and research to work*. Canada: John Wiley & Sons. [Link]
- Chow, D. Y. L., & Calvard, T. (2021). Constrained morality in the professional work of corporate lawyers. *Journal of Business Ethics*, 170(1), 213-228. [Link]
- Demchenko, D. I. (2019). Motivation in the process of training future lawyers foreign language. *VIRTUS*, 30, 83-85. [Link]
- Fraday, K. K., High, K., Hughes, C., & Kosanovich, M. (2019, 16-19 October). Using career orientations to map professional formation in engineering technology. In *2019 IEEE Frontiers in Education Conference (FIE)* (pp. 1-5). IEEE. [Link]
- Ibragimova, S. (2020). The development of communicative competence in the future lawyers. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 8(3), 48-50. [Link]
- Igbaria, M., Kassicieh, S. K., & Silver, M. (1999). Career orientations and career success among research and development, and engineering professionals. *Journal of Engineering and Technology Management*, 16(1), 29-54. [Link]
- Koruts, U. Z., Petkov, V. P., Nazymko, E. S., Denysova, T. A., & Oliinyk, U. M. (2020). Formation of lifelong learning competences in the process of professional training of future lawyers. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(4), 130-152. [Link]
- Kulko, V., & Timchenko-Mikhailidi, N. (2019). Research of career orientations of future philologists in higher educational establishment. *Міжнародний науковий журнал Науковий огляд*, 4(57), 138-144. [Link]
- Lambert, S. A., Herbert, I. P., & Rothwell, A. T. (2020). Rethinking the career anchors inventory framework with insights from a finance transformation field study. *The British Accounting Review*, 52(2), 1-47. [Link]
- Lang, J. W., & Kell, H. J. (2020). General mental ability and specific abilities: Their relative importance for extrinsic career success. *Journal of Applied Psychology*, 105(9), 1047-1061. [Link]
- Legal Justice Center (2008). *Careers in public interest law*. Retrieved from: <http://www.coachingforchange.com/pub28.html>. [Link]
- Martínez-León, I. M., Olmedo-Cifuentes, I., Ramón-Llorens, C. (2018). Work, personal and cultural factors in engineers' management of their career satisfaction. *Journal of Engineering and Technology Management*, 47, 22-36. [Link]
- Mirzaeian, A., & Mahdad, Ali. (2017). Predicting job effort and organizational citizenship behaviors through job motivation dimensions. *Journal of Psychological Achievements*, 24 (1), 111-126. (Persian). [Link]
- Mohammadi Moghadam, Y., Dehnad, M., Delavar, A., & Alipour Darvishi, Z. (2019). Develop strategies for anchoring the career path of employees. *Strategic Management Studies of National Defense*, 3(10), 418-449. (Persian). [Link]
- Rezvanian, F., & Samiee, F. (2016). Objective & subjective career success: Role of career aspirations, personality and spirituality. *Biannual Journal of Applied Counseling*, 6(1), 23-36. (Persian). [Link]
- Samiee, F., Sadeghian, A., & Abedi, M. (2014). Manager's aspirations and success. *Journal of Research in Human Resources Management*, 6(1), 53-77. (Persian). [Link]
- Schein, E. H. (1985). *Career anchors: Discovering your real values*. San Diego: CA, University Associates. [Link]
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 80-89. [Link]
- Schworm, S. K., Cadin, L., Carbone, V., Festing, M., Leon, E., Muratbekova-Touron, M. (2017). The impact of international business education on career success-Evidence from Europe. *European Management Journal*, 35, 493-504. [Link]
- Semeijn, J. H., Van der Heijden, B. I. J. M., & De Beuckelaer, A. (2020). Personality traits and types in relation to career success: An empirical comparison using the big five. *Applied Psychology*, 69(2), 538-556. [Link]
- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Dello Russo, S., Dickmann, M., Dysvik, A., Martina Gianecchini, M., Kaše, R., Mila Lazarova, M., & Rozo, P. (2019). Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 105-122. [Link]
- Snyder, P. (2015). Super women lawyers: A study of character strengths. *Arizona Summit Law Review*, 8(3), 261-316. [Link]

- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35-69. [\[Link\]](#)
- Taylor, J., & Joshi, K. D. (2019). Joining the crowd: The career anchors of information technology workers participating in crowdsourcing. *Information Systems Journal*, 29(3), 641-673. [\[Link\]](#)
- Trammell, R. S. (2020). What do practicing lawyers need to know about technology? *Wiley Interdisciplinary Reviews: Forensic Science*, 2(4), 1-9. [\[Link\]](#)
- Yablonska, T., & Sirokha, L. (2020). The peculiarities of career crises of lawyers: Psychological and social aspects. *Roczniki Teologiczne*, 67(1), 129-144. [\[Link\]](#)
- Yazdani, A. H., Najafi, M., AminBaidokhti, A. A., Mohammadyfar, M. A., & Rahimian Boogar, I. (2021). The effectiveness of organizational intelligence training program on job satisfaction and job motivation in employees. *Psychological Science*, 20(99), 379-390. (Persian). [\[Link\]](#)
- YuWong, A.L. (2007). Making career choice: A study of Chinese managements. *Journal Human Relations*, 60(8), 1211-1233. [\[Link\]](#)