

לנווט עם מצפן המשמעות בשבילי החיים והקריירה: על משמעות וייעוץ קריירה

פנינית רוסו-נצר¹

"אין טעם לשאול האם לחיים יש משמעות, אלא יש להשיב תשובה לשאלה הזו תוך כדי לקיחת אחריות לחיים. מכך נובע שהתשובה לעולם לא תינתן במילים, אלא במעשים... המקצוע עצמו אינו הופך את האדם לבלתי ניתן להחלפה. הוא רק מעניק לו הזדמנות להיות כזה... החד-פעמיות והייחודיות תמיד תלויות באדם: מי העובד, איך הוא עובד, ולא במה שהוא עוסק." - ויקטור פרנקל, "הרופא והנפש"

תקציר: החיפוש אחר מהות, סיבה, פשר לקיום הוא ייחודי לאדם. ללא כיוון או מטרה משמעותית, אין טעם והנעה לפעול. בספרות המחקרית ניתן למצוא עדות אמפירית רחבה לקשר בין משמעות בחיים למיטביות ובריאות נפשית ופיזית מחד, וכגורם מגן לחוסן בהתמודדות עם קשיים ומצבי סיכון מאידך. על אף ההכרה בחשיבות הרבה של הנושא בתחומים רבים ומשיקים, לא ניתן מספיק מקום לתכנים אלה בהכשרת יועצי קריירה. נושא המשמעות רלוונטי במיוחד כיום בהתמודדות עם מורכבויות ייחודיות לעולם של ימינו המאופיין באי יציבות, חוסר וודאות, טכנולוגיה, קצב מהיר, מגיפות, מלחמות ומשברים בלתי צפויים.

משמעות בחיים – הגדרות, המשגות ומחקר

בספרות התיאורטית והמחקרית התפתחו הגדרות מגוונות למושג המשמעות. הגדרות אלה מקיפות היבטים רגשיים, קוגניטיביים, מוטיבציוניים, התנהגותיים, חווייתיים, קיומיים ועוד, וממחישות את האתגר בהמשגת מבנה מופשט, מורכב ורב-מימדי מעין זה. בשנים האחרונות החלו להתגבש הגדרות קונספטואליות אינטגרטיביות (George & Park, 2016; Martela & Steger, 2016; Steger, 2012), אשר כוללות שלושה מימדים מרכזיים במשמעות: פשר והבנה (Comprehension), תכלית ומטרה (Purpose), ותחושת ערך (Mattering). על בסיס זה, משמעות מוגדרת כתחושה של האדם שחיו מובנים ויש בהם סדר, רצף והמשכיות, שהוא מכוון לקראת מטרה ראויה ושחיו בעלי ערך וחשיבות. שלושת מוקדים אלה, שניתנים לבחינה אמפירית באופן עצמאי ומשולב, מהווים תשתית חשובה ליישום בזירות שונות:

¹ ד"ר פנינית רוסו-נצר, ראש החוג לחינוך וראש המעבדה לחוסן נפשי והתפתחות מיטבית במעגל החיים במכללה האקדמית אחוה; ראש תכנית ההכשרה ללוגותרפיה באוניברסיטת תל-אביב וראש מכון מצפן למחקר, פיתוח ויישום משמעות בחיים.

פשר והבנה (making sense)

המרכיב הראשון - הקוגניטיבי יותר - פשר והבנה (*making sense*)—מתייחס לתחושה של האדם שאירועי וחוויות חיים משתלבים יחד לכדי שלם קוהרנטי, כחלק מרצף ומהיסטוריה, המקנה תחושת עוגן, המשכיות ושייכות להקשר רחב יותר מהקיום הפרטי. כך למשל, עבודה על סיפורי חיים, או סקירת חיים (*life review*) מאפשרת רפלקציה, העלאת תובנות, ו"חיבור נקודות" באשר לנקודות מפנה, בחירות ומקורות משמעות (Haber, 2006; Routledge et al., 2017; Staudinger, 2001). מוקד זה נמצא בהלימה גם עם גישות מרכזיות בתחום ייעוץ קריירה המדגישות את חקר העצמי והסביבה כמאפשרים גיבוש תובנות, מודעות והרחבת הבנת מושג העצמי לאורך החיים כתהליך דינמי וגמיש (Super, 1980; Super et al., 1996). תיאוריית "עיצוב החיים" (*life-design approach*) של סאביקס, למשל, מתמקדת באופן ספציפי בחשיבות העבודה עם סיפורי חיים לבניית נרטיב קוהרנטי לזהות התעסוקתית של הפרט, ומציעה לכוון את תשומת הלב בתהליכי מציאת משמעות של הנועצים בחוויות העבר, הווה, ועתיד שלהם (Savickas et al., 2009). בהקשר לכך, עבודה על סיפור הקריירה האישי מאפשרת לנועץ לחקור ולהבין את הבחירות, הצמתים, נקודות המפנה, ההזדמנויות והחרטות בשלבי ההתפתחות השונים כ"רמזי משמעות" באשר לערכים ומשאבים אישיים, כחלק מרצף היסטורי ומשפחתי רחב ומחזקת את המודעות העצמית, הרציפות ותחושת השייכות שלהם.

תכלית ומטרה (purpose)

המרכיב השני—תכלית ומטרה (*purpose*)—מהווה את המרכיב המוטיבציוני שמקנה תחושת מטרה, כיוון, הנעה ותכלית. כאשר יש לאדם מטרה משמעותית שמניעה אותו, כשברורה לו תכלית מעשיו, הוא מסוגל לשאת תסכול, מאמץ ואתגר. מחויבות למטרה אינטרינזית שיש לה משמעות אישית עבור האדם מחזקת את ההערכה העצמית ומספקת תחושת מסוגלות עצמית ושליטה בחיים. בכך היא מאפשרת מענה על הצרכים הפסיכולוגיים הבסיסיים ביותר שלנו כצורך באוטונומיה, מסוגלות עצמית ותחושת שייכות (Kasser & Ryan, 1993) ומעלה את רמות הרווחה הנפשית, החיוניות והתרומה לטובת משהו גדול יותר מהעצמי הפרטי (Ryff & Singer, 1998; Seligman, 2011). לעומת זאת, היעדר מטרה או מרדף אחר מטרות חיצוניות שאינן מבוססות ערכים אישיים, מרוקן פעמים רבות את תחושת הסיפוק, החיבור והמשמעות (Levine, 2008) ועלול לעורר תחושות חרדה וריקנות (או ריק קיומי - *existential vacuum* בהגדרתו של פרנקל; Frankl, 1969) אשר באות לידי ביטוי בעיקר בשעמום או בניתוק. מוקד זה נמצא בהלימה עם תיאוריות ומחקרים המדגישים את נושא הייעוד והשליחות (*calling*) בעבודה (Duffy & Dik, 2013), ככרוכה במחויבות למטרה בעלת ערך, תחושת תכלית ותרומה רחבה.

תחושת ערך (mattering)

המרכיב השלישי—המרכיב הקיומי והרגשי, תחושת ערך (*Mattering*) מתייחס לתחושה של האדם שקיומו בעל ערך וחשיבות (George & Park, 2014) ושיש לו "עקבות" וחותרם בעולם. מחקרים רבים הצביעו על חשיבות התחושה שהמעשים שלנו בעלי נראות בעולם, שאנחנו לא "שקופים", להתפתחות הנפשית שלנו, החל מגיל צעיר, ובמיוחד לפיתוח הדימוי העצמי ותחושת הנראות והערך העצמי. תחושת ערך ונראות כרוכה בנוכחות אקטיבית ובביטוי עצמי במעגל זיקה נתון, כגון משפחה, קהילה או ארגון. במצב של חוסר ערך, האדם חש שמאמציו אינם נראים וראויים והדבר מוביל לתחושת ניתוק וניכור, המעידים פעמים רבות על הצורך האנושי ואף הזעקה להדהוד, לערך ולמשמעות שאינם מקבלים ביטוי.

שלושה מוקדים אלה, שניתנים לבחינה אמפירית באופן עצמאי ומשולב, מהווים תשתית חשובה ליישום בעולם העבודה והארגונים. כך, למשל, ניתן לסייע לארגון לקדם תחושת פשר וכיוון למאמצי העובדים

בזיקה רחבה יותר מתוך חיבור בין העשייה לבין זהות האדם וביטוי הערכים שלו; לחזק תחושת תכלית, כיוונית והשפעה; ותחושת ערך ומטרה, מתוך הכרה ונראות של החותם האישי שלהם. בהקשר זה, מחקרים מראים כי כאשר האדם חווה התאמה בין העשייה שלו לבין הארגון, גדל הסיכוי לחוות משמעות בעבודה. באופן רחב יותר, מחקרים מראים באופן עקבי שלמשמעות יש השפעה עמוקה ומתמשכת על חיינו, ותרומה חשובה לרווחה הנפשית שלנו, להתמודדות ולחוסן הנפשי שלנו, כמו גם לבריאות הפיזית שלנו כולל אריכות ימים (לסקירה, ראה Czekięda et al., 2017). למשל, מחקרים הראו שמשמעות נמצאה קשורה באופן הדוק עם רגש חיובי, שביעות רצון מהחיים, אופטימיות, תפיסה עצמית חיובית ומקבלת, חיוניות, הסתגלות וגמישות פסיכולוגית, וגם עם השלכות פסיכו-חברתיות כגון אמפתיה, חמלה ונדיבות.

משמעות כשהקן מרכזי בעולם העבודה החדש

היבטים ארגוניים

בשני העשורים האחרונים נושא המשמעות בעולם העבודה ובפרט בארגונים וחברות תופס יותר ויותר מקום מרכזי במחקר האקדמי, בשיח הציבורי ובחויית הפרט והארגון. החשיבות הגוברת לנושא מודגשת בשל השינויים והשיבושים המאפיינים את העידן הנוכחי בכלל ועולם העבודה בפרט. המשגות מגוונות הוצעו לתיאור קצב השינויים המהיר, ריבוי האפשרויות, חוסר הוודאות בשווקים בעולם, משבר גיוס, התפתחויות טכנולוגיות ושינויים חברתיים גלובליים המעצימות את הצורך בתחושת ערך, תכלית ומשמעות.

בין מושגים אלה ניתן למנות את מושג ה-VUCA² (המתייחס לעולם המאופיין בתנודתיות, חוסר ודאות, מורכבות ועמימות) ומושג ה-BANI³ (שביריות, חרדה, חוסר לינאריות וחוסר מובנות). בנוסף לכך, מגיפת הקורונה הביאה איתה דגש מוגבר על הצורך בתחושת משמעות לאור תופעות כגון גל התפטרות המוני, התפוררות מחוברות ארגונית, שחיקה גוברת וחוסר מוטיבציה של עובדים ("ההתפטרות השקטה"). סקרים רבים מצביעים על משבר משמעות מעמיק בעולם העבודה בקרב ארגונים, המתבטא למשל בפער בין הצורך של עובדים לחוש משמעות ומטרה בעבודתם לבין תחושתם שהארגון בו הם עובדים אינו מאפשר זאת עבורם. לדוגמא, בסקר האחרון של חברת מקינזי, 82% מהעובדים דיווחו על החשיבות של חויית משמעות בעבודה עבורם, אולם רק 42% דיווחו שהם חשים כי החזון הארגוני של החברה בה הם עובדים משמעותי עבורם וכי הם חשים זיקה אליו. ההתערעורת של תחושת המשמעות והחיבור של עובדים לארגון נמצא כגורם מוביל לחויית חוסר מעורבות, ניכור, ועזיבה של הארגון.

מנגד, סקרים על מאות אלפי עובדים בצפון אמריקה, אירופה ואסיה מצביעים על כך כי יותר ממחצית מהעובדים היו מוכנים לוותר על הסטטוס שלהם או לרדת בשכר למען עבודה "שתורמת למשהו חשוב או משמעותי יותר". ובהתאם, מחקרים שסקרו דרגי ניהול שונים בארגונים הראו כי 63% מחברי דירקטוריון (board directors), 72% ממנהלי הביניים (middle managers) ו-69% ממנהלים בכירים (senior managers and directors) דיווחו שהם "מחפשים יותר משמעות בחיי העבודה שלהם". בהתאם, השפה הארגונית של ניהול ובקרה של תגמולים עוברת שינוי מהותי בשנים האחרונות במחקר ובשטח לשיח ארגוני על מנהיגות מקדמת משמעות, ערכים ותכלית. מעבר ליעדים, תפוקה ותגמול כלכלי, מתחדדת ההבנה כי יש צורך לתת מענה לצרכים העמוקים של עובדים וארגונים בתחושת פשר, כיוון, ערך, מטרה וחיבור בין ביטוי אישי לחזון הארגוני, כמניע ומנוע לפעולה. בהתאם לכך, מודלים מגוונים הוצעו לאחרונה לטיפוח שיח ארגוני מקדם משמעות ותהליכי עבודה המכוונים לחזק את החיבור הבין האישי לארגוני באמצעות צירים

² VUCA—Volatile, Uncertain, Complex, and Ambiguous

³ BANI: Brittle, Anxious, Non-Linear, and Incomprehensible

רחבים המתווים אסטרטגיות פעולה: צירי מיקוד בעצמי-מיקוד באחר (Self-Others) וצירי עשייה-הוויה (Doing-Being) (ראה Lips-Wiersma & Morris, 2009).

היבטים ממוקדים בברט

מחקרים רבים מצביעים על התרומה הרחבה של תחושת משמעות בעבודה לשביעות רצון בעבודה, תפקוד מיטבי, מעורבות, מחויבות ארגונית, מנהיגות ומוטיבציה (Allan et al., 2019; Duffy et al., 2014; Fairlie, 2011; Lips-Wiersma & Wright, 2012). כמו גם דימוי עצמי, חוסן נפשי, פחות שחיקה ובריאות פיזית טובה יותר (Allan et al., 2017; Arnold et al., 2007). אנשים התופסים את עבודתם כ"שליחות" מדווחים על השפעות חיוביות יותר בעבודה ובחיים בכלל מאלו שמתמקדים בעיקר בהיבטים של פרנסה והתקדמות בעבודתם (Duffy & Dik, 2013).

במקביל לעדויות אמפיריות רחבות אלה, בשנים האחרונות נושא המשמעות תופס מקום מרכזי יותר ויותר גם בפרקטיקות של ייעוץ קריירה (Arnoux-Nicolas et al., 2018; Savickas et al., 2009), במיוחד נוכח העיסוק בשאלות קיומיות של משמעות בחיים בכלל ובזיקה תעסוקתית בפרט (Guichard, 2016) לאור זאת, עולה הצורך בהבניית מענים והתערבויות המותאמות לצרכים אלו במסגרת תהליכי ייעוץ קריירה (Savickas et al., 2009). בהקשר לכך, מדגיש כהן (Cohen, 2003) את הרלוונטיות של חקירה ובירור של תמות קיומיות במסגרת פרקטיקות ייעוץ קריירה על מנת לסייע לנועצים "למצוא משמעות אישית וקיום אותנטי בעיסוק הנבחר" (p. 207). להלן יוצעו כמה כיוונים והצעות ליישומים והשלכות אפשריות במסגרת תהליכי ייעוץ קריירה.

נתיבי השמעות

לפי הלוגותרפיה (Frankl, 1969), ניתן למצוא משמעות בשלושה נתיבים מרכזיים:

יצירה - מעורבות בעשייה, יצירה, נתינה, או עבודה שמהווה ביטוי לייחודיות ולעקבות שלנו בעולם; **הוויה** - של יופי, אומנות, טבע, מערכות יחסים; **ונקיטת עמדה** - כיצד אנחנו מתייחסים ומגיבים למה שקורה לנו, במיוחד כלפי הדברים שאין ביכולתנו לשנות. במיוחד במצבי משבר, אתגר וסבל, האדם מסוגל למצוא משמעות לחייו בזכות העמדה או הגישה בה הוא נוקט.

שלושת הנתיבים למציאת משמעות שמציעה הלוגותרפיה הם אמצעי טוב לכוון נועצים באופן אקטיבי - אם באמצעות יצירה, נתינה, עידוד מעורבות פעילה בקהילה למשל באמצעות התנדבות (נתיב היצירה), אם באמצעות שימת לב לחוויות שלהם במערכות יחסים, טבע, אומנות, שיר אהוב שמרחיב את הלב או שקיעה מיוחדת (נתיב החוויה), ואם במודעות לשינוי גישה או המשגה מחדש של האופן בו הם חווים את מערכות היחסים, העבודה, העתיד או העבר שלהם ולסייע להם למצוא הזדמנויות, אפשרויות חדשות ומשמעות גם בסיטואציות מאתגרות (נתיב נקיטת העמדה). ניתן גם לשלב שאלות סוקראטיות לגילוי משמעות במסגרת שיח ייעוצי באמצעות חקירה של הבחירות של הנועץ (נתיב הערכים היצירתיים), החוויות שלו (נתיב הערכים החווייתיים) ותפיסות העולם שלו (נתיב ערכי הגישה ונקיטת העמדה). לדוגמא:

✔ **באשר לנתיב היצירתי** - "במה אתה מוכשר?" "היכן אתה מרגיש במיטבך?" "מתי אתה מקבל מחמאות מהסובבים אותך?" "איך תרצה להיזכר?" "מה ייחודי בך?"

✔ **באשר לנתיב החווייתי** - "מה משמח אותך?" "מה מעורר בך התלהבות?" "תוכל לספר על חוויות משמעותיות שקרו לך לאחרונה?"

✔ **באשר לנתיב נקיטת העמדה** - "כיצד אתה מגיב לדברים שלא בשליטתך ושלא ניתן לשנות?" "כשאתה מרגיש מתוסכל מה אתה עושה?"

באמצעות השימוש בשאלות רפלקטיביות מעין אלו ניתן לזהות מילות מפתח בתוך השיח שיכולות

לסייע באיתור הערכים שנמצאים בגרעין המשמעות של הנועץ, ולכוון אותו בהתאם לעיגון ערכים אלו באמצעות עיצוב תפקיד (Job crafting) בתחומי עיצוב מטלות, דרישות התפקיד, מסגור ועיצוב מערכות היחסים הכרוכים בו (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

לוגו-עוגן: טכניקת ה"לוגו-עוגן" (logoanchor /logohook), "מכוונת אל חוויה עשירה במשמעות בעבר או בעתיד ועושה שימוש בדמיון כעוגן בהווה. חקר עצמי לגילוי עוגני משמעות יכול לכלול הכוונת הנועץ אל עבר זיהוי זיכרונות וחוויות ילדות משמעותיים, פעילויות שהעניקו לו בעבר אנרגיה ותחושת "זרימה" או כאלה שאפשרו לו תחושה שהוא "הכי הוא". חקר התנסויות עבר בעלות משמעות מאפשר גם גילוי פנטזיות ושאפיות לא ממומשות, וגם תזכורת כי הוא כבר חווה רגעים וחוויות אשר הוכיחו לו, לעיתים בהבזק, כי לחיים יש משמעות ובכוחו לזהות את מרכיביהן של חוויות אלו ולהביא מהמהות שחווה גם לחייו בהווה. לאחר שהיועץ מסייע לנועץ להעלות חוויות כאלה "על פני השטח", ניתן להתבונן עליהן באמצעים יצירתיים כגון ציור וכתובה, במטרה לעורר כמה שיותר חושים המעורבים בחוויית העוגן (ראה רוסו-נצר ומעוז-ישראל, 2021).

תיעודף משמעות: כיוון חשוב נוסף הוא תיעודף משמעות ומיפוי מוקדי משאבים כאסטרטגיה ביעוץ קריירה. נמצא כי אנשים אשר מחפשים משמעות באופן פעיל ובחרים לעגן חיפוש זה בהתנהגות מכוונת כחלק מהשגרה שלהם באופן בו הם מארגנים את חיי היום-יום שלהם, חווים יותר משמעות ורווחה נפשית במדדים מגוונים (Russo-Netzer, 2018). במילים אחרות, האופן בו אנשים משקיעים את משאבי הזמן והאנרגיות שלהם בחיי היום-יום מלמד רבות על הערכים החשובים בעיניהם. הדבר דורש מודעות ותרגום מכוון של הערכים והפעילויות המשמעותיות הנגזרות מהם לכדי התנהלות יומיומית. באופן זה שאלת המשמעות לא נותרת שאלה מופשטת, כללית או פילוסופית, אלא מהווה שאלה קונקרטית ואישית המתייחסת לאופן בו אנחנו חווים את היום-יום שלנו אשר יש לה קשר הדוק לעדיפויות שלנו, לבחירות היומיומיות שאנחנו עושים ביחס להשקעת הזמן והמשאבים שלנו.

חיפוי מוקדי משאבים

בהקשר זה ניתן למפות יחד עם הנועץ את המוקדים שבהם מושקעים המשאבים המתכלים של זמן

ואנרגיה -

- ✔ איך נראה יום טיפוסי שלך?
- ✔ אם לחוות יותר משמעות היה בעדיפות עליונה עבורו, מה זה היה אומר בחיי היום-יום שלך?
- ✔ האם משהו היה משתנה? במה היה משקיע פחות (או יותר) זמן?
- ✔ האם מערכות היחסים שלו היו משתנות? איך?
- ✔ מה מידת ההלימה בין ה-to-do list שלו לבין הערכים האישיים ומקורות המשמעות שלו?
- ✔ כיצד אפשר להשתמש ברשימת המשימות שלו או בארגון הלו"ז השבועי שלו כדי לצקת יותר משמעות לחייו?

כך לדוגמה, אם צמיחה והתפתחות אישית משמעותיים עבורו, תרגום הערכים האלו לכדי פעילויות יומיומיות, כמו הקשבה להרצאות מעוררות השראה או טיפוח תחביב חדש ותחום עניין, יאפשר לו לממש את הערכים האלו בפועל, ואף לחדד תחומי עניין שיוכלו לסייע בהמשך לדיוק בחירת קריירה.

בהקשר זה חשוב לעודד את הנועץ לתת את הדעת לחשיבות של הרחבת גיוון מקורות המשמעות בחייו. ב"מגוון" הכוונה ל עד כמה שונים ומגוונים מקורות המשמעות שלו, מה שיכול לשמש כמעין בולם זעזועים (buffer) בנסיבות בהן תחום או מקור משמעות מסוים מאוים על-ידי אירועי החיים, ומקורות משמעות אחרים יכולים עדיין לשמש משמעות לחיים ולפצות על כך. למשל, אם עבור הנועץ הילדים הם

מקור משמעות מרכזי והוא עומד בפני שלב "הקן המתרוקן" או עובד אשר מקום עבודתו הוא עבורו מקור משמעות דומיננטי וכרגע נמצא בחל"ת בשל מצב משבר כגון מגיפה או מלחמה, חשוב שיוכל למפות תחומי חיים ומקורות משמעות נוספים. מקורות משמעות כגון חברים, תחביבים, לימודים להתפתחות אישית או התנדבות, עשויים לפצות על האובדן הזמני של מקור משמעות מסוים, תהליך אשר נקרא בספרות "fluid compensation" - הפיצוי הגמיש (Proulx & Heine, 2006), שמשקף את היכולת של האדם להסתגל לנסיבות החיים המשתנות כך שעדיין ניתן להפיק משמעות ממקורות משמעות אחרים. בהקשר זה ניתן לחפש עמם מקורות משמעות גם בנתיבים לא-תעסוקתיים (כגון אמנות, דת, משפחה, תחביבים).

סיכום

העולם משתנה וממשיך להשתנות במהירות ובאופן דרמטי, אך הצרכים המהותיים של בני אדם לא השתנו. שאלת המשמעות היא אחת השאלות הקריטיות ביותר לפרטים ולארגונים השואפים להתפתח ולהיענות לאתגרי המחר, לא רק בטווח הקצר, אלא כשפה וכמטרה בפני עצמה לטווח הארוך. הבנת תפקידה של משמעות בהתפתחות קריירה קריטית לחיזוק תחושת הכיוונית לחיים, המטרה, הרווחה הנפשית והמימוש המקצועי של הנועצים. פיתוח של התערבויות ייעוץ קריירה אינטגרטיביות שהן רגישות לנושאים של משמעות בחיים ובעבודה מהווה כיוון חשוב להמשך מחקר ויישום בתחום זה.

מקורות

- רוסו-נצר, פ. ומעוז ישראל, ד. (2021). משמעות מחפשת אדם. הוצאת שתיים.
- Allan, B. A., Owens, R. L., & Duffy, R. D. (2017). Generation me or meaning? Exploring meaningful work in college students and career counselors. *Journal of Career Development, 44*(6), 502–515.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies, 56*(3), 500–528.
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Baatouche, N., Bernaud, J. L., Lepez, S., & de la Faye, B. (2018). Meaning-centered career intervention for college students. In V. Cohen-Scali, J. Rossier, & L. Nota (Eds.), *New perspectives on career counseling and guidance in Europe: Building careers in changing and diverse societies* (pp. 133–146). Springer.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 193.
- Cohen, B. N. (2003). Applying existential theory and intervention to career decision-making. *Journal of Career Development, 29*, 195–209.
- Czekierda, K., Banik, A., Park, C. L., & Luszczynska, A. (2017). Meaning in life and physical health: Systematic review and meta-analysis. *Health Psychology Review, 11*(4), 387–418.

- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, *83*(3), 428–436.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2014). Living a calling and work well-being: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, *61*(4), 605.
- Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. *Advances in developing human resources*, *13*(4), 508–525.
- Frankl, V. E. (1969). *The will to meaning: Foundations and applications of logotherapy*. New American Library.
- George, L. S., & Park, C. L. (2014). Existential mattering: bringing attention to a neglected but central aspect of meaning? In A. Batthyany & P. Russo-Netzer, P. (Eds.), *Meaning in positive and existential psychology* (pp. 39–51). Springer.
- George, L. S., & Park, C. L. (2016). Meaning in life as comprehension, purpose, and mattering: Toward integration and new research questions. *Review of General Psychology*, *20*(3), 205–220.
- Haber, D. (2006). Life review: Implementation, theory, research, and therapy. *The International Journal of Aging and Human Development*, *63*(2), 153–171.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*, *65*, 410–422.
- Levine, P. (2008). The civic engagement of young immigrants: Why does it matter? *Applied Development Science*, *12*(2), 102–104.
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2017). *The map of meaning: A guide to sustaining our humanity in the world of work*. Routledge.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, *37*(5), 655–685.
- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, *11*, 1–15.
- Proulx, T., & Heine, S. J. (2006). Death and black diamonds: Meaning, mortality, and the meaning maintenance model. *Psychological Inquiry*, *17*(4), 309–318.
- Routledge, C., Roylance, C., & Abeyta, A. A. (2017). Further exploring the link between religion and existential health: The effects of religiosity and trait differences in mentalizing on indicators of meaning in life. *Journal of Religion and Health*, *56*(2), 604–613.
- Russo-Netzer, P. (2018). Prioritizing meaning as a pathway to meaning in life and general well-being. *Journal of Happiness Studies*, *20*(6), 1863–1891.

- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1–28.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250.
- Staudinger, U. M. (2001). Life reflection: A social–cognitive analysis of life review. *Review of General Psychology*, 5(2), 148.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish*. Free Press.
- Steger, M. F. (2012). Experiencing meaning in life. In P. T. P. Wong (Ed.), *The human quest for meaning* (pp. 165–184). Routledge.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 121–178). Jossey-Bass.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.