

مطالعه فرایند و ماهیت هویت‌یابی شغلی در نوجوانان دختر: یک مطالعه داده‌بنیاد

شیرین بیرانوند^۱، آناهیتا خدابخشی کولایی^۲، محمدرضا فلسفی‌نژاد^۳، مهدی زارع بهرام‌آبادی^۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مطالعه فرایند و ماهیت هویت‌یابی شغلی نوجوانان دختر انجام شد. روش پژوهش پژوهش حاضر کیفی و داده‌بنیاد است. شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر شامل نوجوانان دختر مقطع متوسطه مدارس شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بودند که از طریق نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. اطلاعات به کمک مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با بیست نفر از نوجوانان، جمع‌آوری و با روش تحلیل استراوس و کوربین، مقوله‌ها و طبقات اولیه استخراج و تحلیل شد. از تحلیل داده‌ها، سه مضمون اصلی: «کشف وجود»، «رشد خویشتن»، «فاکتورهای انتخاب شغل»، به‌دست آمد. با بررسی تجربیات و ارزیابی دیدگاه‌های نوجوانان، آموزش نوجوانان برای دستیابی دقیق‌تر به اهداف شغلی و تصمیم‌گیری آگاهانه ضروری به‌نظر می‌رسد. درک تجربه‌ها، باورها و نگرش‌های نوجوانان، به درک آگاهانه و جامعی از نیازها و خواسته‌های آن‌ها در زمینه هویت شغلی و خودشناسی و تصمیم‌گیری شغلی منجر می‌شود. کمک به خودشناسی و کشف خویشتن در پیدا کردن هویت شغلی و پیشگیری از آسیب‌های روانی و اجتماعی مؤثر به‌نظر می‌آید. از دیدگاه‌های نوجوانان این‌چنین برمی‌آید که تشویق و حمایت و آموزش‌های هدفمند خانواده نقش انکارناپذیری در ایجاد هویت شغلی نوجوانان دارد که در این زمینه آگاه‌سازی والدین تأثیر فراوانی در

۱. دانشجوی دکتری تخصصی رشته مشاوره، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. دانشیار، گروه روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه خاتم، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). a.khodabakhshid@khatam.ac.ir

۳. دانشیار، گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۴. دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

شکل‌گیری هویت شغلی نوجوانان دارد و از سردرگمی در هویت شغلی پیشگیری می‌کند. مدرسه و آموزش‌های دوره ابتدایی و راهنمایی زمینه را برای کشف و جست‌وجو در باب شناسایی خویشتن و آشناسازی با مشاغل می‌تواند فراهم کند که مسیر شکوفایی و موفقیت در تصمیم‌گیری شغلی را برای نوجوان تسریع و هموار می‌کند.

واژه‌های کلیدی: تصمیم‌گیری شغلی، نوجوانان، هویت شغلی، آگاهی‌افزایی، دختران، مطالعه داده‌بنیاد.

A Study of the Process and Essence of Job Identification in Female Grounded Theory

Shirin Beiranvand¹,
Anahita Khodabakhshi-Koolae²,
Mohamadreza Falsafinezhad³
Mehdi Zare Bahramabadi⁴

Abstract

The aim of this survey was to study the process and essence of job identification of female adolescents. The present study was grounded theory study. The participants of the study included high school girls in Khorramabad City in the academic year 2021. they were selected through purposive sampling. Data were collected by semi-structured interviews with 20 adolescents. then, the data were extracted and analyzed by Strauss and Corbin analysis. The results were identified in three main categories: self-discovery, self-growth, and job choice factors from the perspective of adolescents. By examining the experiences and evaluating the adolescents' perspectives, it seems necessary to educate the adolescents to achieve more accurate career goals and make informed decisions. Understanding adolescents' experiences, beliefs, and attitudes leads to a conscious and comprehensive understanding of their needs and in the field of job identity, self-knowledge, and career decision-making. Helping self-knowledge and self-discovery seems to be effective in finding a job identity and preventing psychological and social harm. School and elementary and middle school education can pave the way for self-discovery and job recognition, which accelerates the path to prosperity and success in career decision-making for adolescents.

Keywords: job decision making, adolescents, job identity, awareness raising, a Grounded theory study ,girls

-
1. PhD Student in Counseling, Sciences and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
 2. Associate Professor, Department of Psychology and Educational Sciences, Faculty of Humanities, Khatam University, Tehran, Iran.
a.khodabakhshid@khatam.ac.ir,(corresponding Author).
 3. Associate Professor, Department of Measurement, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Allameh Tabatabaie University, Tehran, Iran.
 4. Associate Professor, Department of Counseling, Department of Measurement, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Allameh Tabatabaie University, Tehran, Iran.

مقدمه

هویت^۱ و مسائل مربوط به آن یکی از مسائل مهم دوره نوجوانی است. برای دستیابی به هویت، نوجوانان با چالش‌ها و دشواری‌های فراوانی مواجه هستند که وجود همین موانع متعدد، باعث سردرگمی و ایجاد بحران در هویت نوجوان می‌شود.

یکی از اصلی‌ترین این چالش‌ها، نبودن الگوی مشخص برای دستیابی به هویت و دسترسی به خویشتن است که بتواند فرایند هویت‌یابی را برای آن‌ها تسهیل کند. اما اصلی‌ترین مانعی که هر نوجوان برای رسیدن به هویت‌یابی با آن مواجه است، عدم شناخت خویشتن است که می‌تواند برای هر فرد در مسیر زندگی بزرگسالی‌اش فجایعی به بار آورد و باعث شود فرصت‌های مهم زندگی از دست برود که در نهایت به ایجاد احساس سرخوردگی و بی‌کفایتی و ناکارآمدی منجر می‌شود و فرد سلامت روان خود را از دست می‌دهد. از سوی دیگر شناخت خویش در دوره نوجوانی می‌تواند مسیر زندگی بزرگسالی را خوشایند و هموار کند و در فرد احساس کفایت و شکوفایی ایجاد کند که می‌تواند به آسایش روانی و روابط بین‌فردی موفق منجر شود.

هویت شغلی بخش مهمی از مجموعه هویت غالب افراد اعم از پیر و جوان را شکل می‌دهد و از دوره کودکی شروع به شکل گرفتن می‌کند. اما درواقع، در نیمه دوم دوره نوجوانی یعنی ۱۵ تا ۲۰ سالگی به تدریج انتخاب شغل به مسئله بااهمیتی تبدیل می‌شود و کوشش فرد در این دوره برای تعریف خود و کشف هویت شخصی و استحکام‌بخشی به آن، عنصر اصلی در شکل‌گیری هویت شغلی می‌شود (لطف‌آبادی، ۱۳۸۷). هویت شغلی نگرانی فراگیری برای نوجوان است، که اغلب قبل از حوزه‌های دیگر هویت، خود را به صورت برجسته‌تر نشان می‌دهد (انثیس^۲، ۲۰۱۴). برخورداری از یک هویت شغلی قطعی، یا یک تصویر روشن و باثبات از اهداف، علایق، شخصیت و توانایی‌های شخصی، به تصمیم‌گیری شغلی مناسب و اعتماد به توانایی شخصی در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با شغل، کمک می‌کند (هایت^۳، ۲۰۰۱).

امروزه هویت شغلی^۲ در جوامع پیشرفته بسیار مورد توجه قرار گرفته است و به نظر می‌رسد ایجاد هویتی قوی، خودخواسته، مثبت و منعطف می‌تواند به موفقیت شغلی،

1. identity
2. job identity
2. Anthis
3. Hitt

سازگاری اجتماعی و سلامت روانی منجر شود (شوارتز، ۲۰۱۱، به نقل از شاهوردی، ۱۳۹۵). داشتن شغل موردعلاقه و متناسب با فرد، یکی از اصلی‌ترین راه‌های رسیدن به سلامت روان و سبک زندگی سالم است. هر انسانی به ذات، تمایل دارد رشد نماید و شکوفا شود، بودن در مسیر شغلی متناسب با توانمندی‌ها و رغبت‌ها می‌تواند فرد را به خودشکوفایی برساند. اگر فرد در مسیر شکوفایی خویشتن با موانعی مواجه شود و نتواند به مقصدی که مدنظر داشته برسد، احساس بی‌کفایتی می‌کند و مغموم و دل‌سرد و سرخورده می‌شود. در جامعه، بسیار با بزرگ‌سالانی مواجه هستیم که حسرت‌های فراوان و آرزوهای سرکوب‌شده‌ای در ارتباط با انتخاب شغل خود دارند و اگر به عقب برگردند مسیرهای شغلی و کاری متفاوتی را درپیش می‌گیرند و به دلیل همین عدم تناسب با شغل، احساس بی‌کفایتی و سرخوردگی و ناکارآمدی دارند که اثرات جبران‌ناپذیری هم بر سلامت روان فرد و هم سلامت روان خانواده و به طبع سلامت روان جامعه دارد. فردی که احساس می‌کند به حق خود نرسیده است و نارضایتی و احساس ناکارآمدی تجربه می‌کند، در روابط بین‌فردی نمی‌تواند موفق عمل کند و این رنج حاصل از بی‌کفایتی که فرد دارد، دامن‌گیر دیگر اعضای خانواده می‌شود و سلامت روان و آسایش روان‌شناختی خانواده را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. در شرایطی که فراوانی این بی‌کفایتی و عدم رضایت از خویشتن در افراد وجود دارد، عجیب نیست که جامعه‌ای داشته باشیم با افراد و خانواده‌های آسیب‌دیده از مشکلات ناشی از نارضایتی شغلی و اقتصادی و به طبع اثرات آن بر روابط بین‌فردی در خانواده. سلامت روان فرد و خانواده و جامعه مانند یک زنجیره به هم پیوسته عمل می‌کند که همدیگر را تحت‌تأثیر قرار می‌دهند. وقتی در جامعه افراد در مسیر خودشکوفایی و رشد خویشتن قرار بگیرند به طبع سلامت روان خانواده و جامعه رشد پیدا می‌کند. اولین قدم در انتخاب شغل مناسب، هویت‌یابی و خودشناسی است. فرد لازم است با آگاهی کامل از علایق و سلیق خود در مسیر انتخاب شغل قدم بردارد. عدم توجه به مبناهای انتخاب شغل مناسب، تبعات مختلفی مثل فرسودگی جسمی و روانی، دل‌زدگی از محیط، افسردگی، بی‌هدفی، اختلال در کارکردهای اجتماعی، فردی، خانوادگی و فرسودگی شغلی را در پی خواهد داشت. زیربنای هر انتخابی، شناخت است. درواقع هر قدر این انتخاب حساس‌تر باشد می‌بایست شناخت، عمیق‌تر و دقیق‌تری صورت گیرد. انتخاب شغل و تصمیم‌گیری شغلی از جمله انتخاب‌های سرنوشت‌ساز زندگی هر فرد است که مسیر آینده او را تعیین می‌کند و برای

رسیدن به موفقیت در این راه می‌بایست گام‌های صحیح برداشته شود که گام نخست در انتخاب شغل، شناخت خود یا همان خودشناسی و هویت‌یابی است که متشکل است از شناخت واقعی و درست از خصوصیات فردی، توانایی‌ها، استعدادها، علایق، انگیزه‌ها و رغبت‌ها (عابدی، ۱۳۹۰).

هویت شغلی از ابعاد و جهات مختلفی مورد توجه قرار گرفته است. برخی پژوهش‌های که در ایران صورت گرفته است در زمینه ابعاد هویت شغلی و هویت شغلی مغشوش می‌باشد. شاهوردی و حیدری (۱۳۹۵) به بررسی هویت شغلی و ابعاد و مؤلفه‌های آن پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که هویت شغلی اکثریت شاغلان کشور در حد متوسط است، ولی میانگین هویت شغلی در مردان بیشتر از زنان و در جوان بیشتر از بزرگسالان است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که نقش هویت شغلی در جامعه ما بسیار کم‌رنگ است، ولی نتایج به دست آمده در مورد هویت شغلی افراد جوان نشان می‌دهد که نقش و اهمیت این عنصر به تدریج در حال برجسته شدن است. پژوهش‌هایی در ایران در زمینه تصمیم‌گیری شغلی انجام شده است. عراقی (۱۳۹۳) اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر افکار ناکارآمد شغلی و هویت شغلی دانشجویان را بررسی کرده است. نتایج این پژوهش با استفاده از تحلیل واریانس چندمتغیره نشان داد که آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر کاهش افکار ناکارآمد شغلی و نیز کاهش میزان هویت مغشوش دانشجویان به طور معناداری مؤثر بوده است.

برخی دیگر از پژوهش‌ها، به بررسی پایگاه‌های هویت و ارتباط آن با مؤلفه‌های شغلی پرداختند، برای مثال، کاموسی (۱۳۹۲) رابطه بین پایگاه‌های هویت و خودپنداره شغلی با مشکلات تصمیم‌گیری دانش‌آموزان را بررسی کرد. نتایج تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد که بین پایگاه‌های هویت و مشکلات تصمیم‌گیری شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد و بین خودپنداره شغلی و مشکلات تصمیم‌گیری شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. در پژوهشی دیگر، تدین (۱۳۹۹) به بررسی اثر مشاوره شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی نوجوانان پرداخت. مطالعه شامل ۳۰ نفر از جامعه دانش‌آموزان پسر پایه دوازدهم در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ در دو گروه در شهر مشهد بود. یافته‌های پژوهش در مرحله پس‌آزمون نشان داد بین دو گروه آزمایش و گواه از نظر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی تفاوت معناداری وجود دارد (P>0/05).

در بررسی مطالعات انجام‌شده در خارج از کشور، پژوهش‌های به شکل‌گیری هویت شغلی و دگرگونی هویت شغلی نوجوانان پرداخته است، برای مثال، بتول^۱ و قیاس^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی شکل‌گیری هویت شغلی در نوجوانان و عوامل مؤثر بر آن پرداختند. تجزیه و تحلیل‌ها نشان داد (کشف و جست‌وجو، تعهد و بازنگری) عوامل اثرگذار در شکل‌گیری هویت شغلی هستند. هم‌چنین هشت فاکتوری که در شکل‌گیری هویت شغلی اثرگذار بود عبارت‌اند از (نفوذ والدین، تأثیر هم‌سالان، جهت‌گیری مذهبی، رسانه، ملیت، شرایط اقتصادی، تأثیر معلمان و ترجیحات شغلی).

مارسیا (۲۰۰۲) معتقد است که در طول دوره نوجوانی، فرد همواره حول محور هویت‌یابی از سردرگمی هویت به دستیابی هویت و از بحران‌زدگی به سمت ثبات و آرامش در سیلان و تعلیق است (مک‌مینون^۳ و مارسیا^۴، ۲۰۰۲). مفهوم هویت با توجه به دو بُعد کاوش‌گری و تعهد، آن را در چند بُعد از جمله در حیطه شغل که جنبه مهمی از هویت فرد را تشکیل می‌دهد بررسی کرد. صاحب‌نظران بررسی و کشف مهارت‌ها، ارزش‌های شخصی، فرصت‌های شغلی و اجتماعی موجود را مطابق با علایق و توانایی‌های فردی و خواسته‌های جامعه می‌دانند و تعهد به آن را نشان‌دهنده شکل‌گیری هویت شغلی تلقی می‌کنند (پونوماروا و شاکارین^۵، ۲۰۲۱).

هویت نوجوان امروز، به دلیل دگرگونی‌های تکان‌دهنده و روزافزون و جهنده و غیرقابل‌پیش‌بینی، دچار بحران‌های شناختی فراوانی شده و همین امر باعث شده چالش‌ها و دشواری‌های فراوانی بر سر راه رسیدن به هویت‌یابی و هویت‌یابی شغلی نوجوانان ایجاد شود. علاوه بر این، مشخص نبودن یک الگو که فرایند رسیدن به هویت‌یابی شغلی را تسهیل کند، خلأیی درخور توجه است. الگوی آگاهی‌بخشی انتخاب شغل مناسب، نوجوانان را در زمینه هویت‌یابی و هویت‌یابی شغلی و زمینه‌سازی مؤثر در تصمیم‌گیری شغلی یاری می‌کند. برای دسترسی و شناخت هویت نوجوان معاصر نیاز است تمرکز بیشتری بر آموزش‌های مؤثر و کاربردی در زمینه خویشتن‌شناسی، شناخت ویژگی‌ها و صفات شخصیتی، رغبت‌ها و توانمندی‌ها ایجاد شود تا از به‌وجود آمدن بزرگسالانی ناکارآمد و

1. Batool

2. Ghayas

3. Mackinnon

4. Marcia

5. Ponomareva & Shkurin

ناخشنود و سرخورده از انتخاب نامناسب شغل و تحصیل و آسیب‌های روانی احتمالی پیشگیری شود. عدم رضایت و تطابق فرد با تکالیف اصلی زندگی‌اش (هم‌چون شغل و تحصیل) به ایجاد سرخوردگی و آسیب‌های روانی و نارضایتی‌های شدیدی در سایر زمینه‌های زندگی فردی و اجتماعی منجر می‌شود و به‌وفور دیده می‌شود بزرگ‌سالان ناکارآمد و ناخرسندی، که رمقی برای ادامه راه ندارند و به‌دلیل ناهماهنگی که با شغل و دیگر انتخاب‌های مهمشان دارند، نمی‌تواند مؤثر، خودشکوفا و کارآمد باشند.

با توجه به اینکه تحقیقات و مطالعات پیشین بیشتر در زمینه تعهد شغلی، رضایت شغلی، هویت شغلی مغشوش و ابعاد هویت شغلی متمرکز بوده‌اند، و کمتر پژوهشی به جنبه مطالعه فرایند شکل‌گیری هویت‌یابی شغلی توجه کرده است، بنابراین برای درک عمیق‌تر و تعمق بیشتر در این خصوص و از آنجا که پیشگیری بسیار کم‌هزینه‌تر و نیازمند به صرف انرژی و زمان کمتری است، انجام پژوهش‌هایی از این دست، برای کمک به هویت‌یابی نوجوانان و دستیابی به هویت شغلی و ایجاد الگویی برای انتخاب شغل آگاهانه و تصمیم‌گیری شغلی مؤثر، ضروری به‌نظر می‌رسد. این پژوهش، کمک به هویت‌یابی و هویت‌یابی شغلی در نوجوانان را برای پیشگیری از آسیب‌های دوران بزرگ‌سالی، ضرورت و اولویت در جامعه امروز می‌داند که می‌تواند شامل این موارد باشد:

نارضایتی شغلی و بازدهی پایین در محیط‌های شغلی، احساس ناکارآمدی و بی‌کفایتی شغلی و آسیب‌های روانی فردی و اجتماعی، تأثیرات نارضایتی و ناکامی شغلی بر خانواده و روابط بین‌فردی و اجتماعی، سردرگمی هویت و ایجاد هویت ناموفق، تجربه نکردن خودشکوفایی و خودکارآمدی، عدم رضایت از خویشتن و ناتوانی در خلاقیت و شکوفایی.

فواید این تحقیق، کمک به هویت‌یابی نوجوانان (خویشتن‌شناسی و شناخت توانمندی‌ها و رغبت‌ها و صفات شخصیتی)، دسترسی به هویت موفق شغلی و تحصیلی، کمک به ایجاد هویت موفق شغلی در نوجوانان و جلوگیری از تجربه شکست و ناکامی در زمینه هویت شغلی در بزرگ‌سالی، پیشگیری از آسیب‌های روانی ناشی از شکست در هویت شغلی در دوران بزرگ‌سالی، پیشگیری از به‌هدر رفتن سرمایه‌های ملی و اقتصادی و صرفه‌جویی در وقت، کمک به سلامت روان افراد در زمینه ایجاد هویت شغلی موفق و کمک به سلامت روان خانواده و جامعه است.

به‌طور کلی هدف تحقیق، مطالعه چالش‌ها بر سر راه هویت‌یابی شغلی در نوجوانان دختر، و همچنین ارائه پیشنهاداتی به‌منظور تناسب و هماهنگی رغبت‌های شغلی با

توانمندی‌های فردی نوجوان، انتخاب شغل آگاهانه بر مبنای شناخت هویت خویشتن و کشف نقاط قوت و ضعف است. همچنین هدف‌های دیگری که مدنظر این پژوهش است مشخص کردن فرایندهای رسیدن به هویت‌یابی شغلی، مشخص کردن عوامل تسهیل‌کننده و موانع هویت‌یابی شغلی در نوجوان دختر است. سؤالاتی که این تحقیق می‌تواند به آن پاسخ دهد شامل: چالش‌های هویت‌یابی شغلی نوجوانان دختر چیست؟ فرایندهای رسیدن به هویت‌یابی شغلی چگونه است؟ عوامل تسهیل‌کننده و موانع رسیدن به هویت شغلی نوجوان چیست؟

روش

طرح پژوهش حاضر کیفی و روش پژوهش داده‌بنیاد است، قلمرو پژوهش، شامل نوجوانان دختر کلاس یازدهم که در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ در شهر خرم‌آباد مشغول به تحصیل بودند. با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند، بیست نفر از نوجوانان دختر کلاس یازدهم، به‌عنوان شرکت‌کنندگان در پژوهش انتخاب شدند، که با اجرای مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و تا رسیدن به اشباع و کفایت اطلاعات، نمونه‌گیری ادامه یافت. طی فرایند مصاحبه از نوجوانان شرکت‌کننده خواسته می‌شد همسالان خود را برای شرکت در پژوهش معرفی کنند. معیارهای ورود به پژوهش شامل: رضایت برای شرکت در پژوهش، نوجوانان شرکت‌کننده در کلاس یازدهم مشغول به تحصیل باشند. در مقطع متوسطه مشغول به تحصیل باشد.

ابزار

با توجه به اینکه شیوه اصلی گردآوری داده‌ها در روش داده‌بنیاد، استفاده از مصاحبه است، در این پژوهش، از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته به‌منظور گردآوری اطلاعات استفاده شد. مصاحبه نیمه‌ساختاریافته ابزاری متداول برای جمع‌آوری داده‌ها از طریق تعامل مستقیم کلامی میان مصاحبه‌گر و مصاحبه‌شونده است. مصاحبه‌ها شامل سؤالاتی به‌شکل بازپاسخ بود که به‌منظور دریافت و گردآوری دیدگاه‌ها و عقاید نوجوانان شرکت‌کننده در پژوهش تنظیم شد، درحالی‌که ساختار کلی مصاحبه برای همه شرکت‌کنندگان یکسان در نظر گرفته شده بود، اما مصاحبه‌کننده در مواردی، سؤال‌های دیگری به‌منظور دستیابی به داده‌ها و

اطلاعات دقیق‌تر پرسید. سؤالات مصاحبه از قبل مشخص شد و از تمام پاسخ‌دهندگان پرسش‌های مشابه پرسیده می‌شد، اما آن‌ها آزاد بودند که سؤالات را به هر طریقی که می‌خواهند پاسخ دهند. نمونه‌ای از سؤالات مصاحبه: به نظر شما انتخاب شغل مناسب چگونه بر زندگی فرد تأثیر می‌گذارد؟ ویژگی‌ها و توانمندی‌هایی که در خود می‌بینید چگونه می‌توانند در انتخاب شغل و تصمیم‌گیری مناسب به شما کمک کنند؟ برای اینکه بتوانید هویت شغلی‌تان را کشف کنید، فکر می‌کنید به چه مواردی نیاز دارید که بتوانید خودتان را بهتر بشناسید و شغل مناسب با توانمندی‌ها و نقاط ضعف خود بیابید؟ برای رعایت ملاحظات اخلاقی در پژوهش‌های کیفی، مصاحبه‌ها به صورت داوطلبانه انجام شد و برای ضبط مصاحبه‌ها از شرکت‌کنندگان در پژوهش اجازه گرفته شد و مصاحبه‌شوندگان از نتیجه پژوهش نیز مطلع شدند.

روش

با توجه به اینکه طرح تحقیق کیفی و روش پژوهش داده‌بنیاد است و از آنجا که این روش، یک رویکرد استقرائی برای کشف مفاهیم دارد و سازوکاری ارائه می‌دهد تا مفاهیم مهم پژوهش، بر مبنای داده‌ها شناسایی شوند. بر این اساس، در وهله اول، از تعدادی نوجوانان دختر با توجه به معیارهای ورود پژوهش، دعوت به عمل آمد، و طی فرایند مصاحبه از آن‌ها خواسته شد، همسالانی را که داوطلب هستند به پژوهش معرفی کنند. در ابتدای مصاحبه، پژوهشگر به معرفی خود و موضوع تحقیق پرداخت. برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات، با نوجوانان دختر مصاحبه و از افراد یک سری سؤالات واحد پرسیده شد. سؤالات ب اساس اهداف پژوهش به حیطه‌هایی تقسیم شد. پس از اتمام مصاحبه‌ها، جواب‌ها دسته‌بندی و بررسی شدند و اطلاعات مورد نیاز به دست آمد و داده‌ها گردآوری شدند. رضایت‌نامه برای انجام مصاحبه‌ها و ضبط آن‌ها، ورود و خروج داوطلبان شرکت‌کنندگان، محفوظ ماندن نام و شماره‌ها و نشانی افراد از شرکت‌کنندگان به صورت کتبی اخذ شد. مصاحبه‌های ضبط‌شده به طور کامل پیاده‌سازی شدند و نگارش کامل آن‌ها انجام شد. پیاده‌سازی و نگارش مصاحبه‌ها توسط نویسندگان مقاله انجام شد. حداقل زمان مصاحبه ۴۵ دقیقه و حداکثر ۶۵ دقیقه و در مجموع زمان کل مصاحبه‌ها ۱۱۰۰ دقیقه بود. مصاحبه‌ها از ۱ مهرماه سال ۱۴۰۰ تا ۵ آبان ماه ۱۴۰۰ و در بازه زمانی ۳۵ روزه به طول انجامید. ۱۵ تا از مصاحبه‌ها به صورت حضوری و در مرکز مشاوره در محیط آرام صورت گرفت و ۵ تا از مصاحبه‌ها

هم از طریق تماس تصویری با تعیین وقت قبلی برگزار شد. در پژوهش حاضر، سؤالات مصاحبه حول محور هویت‌یابی شغلی، موانع و چالش‌های پیش‌روی رسیدن به هویت شغلی منسجم و تأثیر هویت‌یابی بر تصمیم‌گیری شغلی بودند. قلمرو پژوهش شامل بیست نفر از نوجوانان دختر مقطع متوسطه مدارس شهر خرم‌آباد بود، که در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ مشغول به تحصیل بودند. با توجه به اینکه از روش نمونه‌گیری که به شیوه هدفمند بود استفاده شد، نمونه‌گیری زمانی به اتمام رسید که داده‌ها به مرحله اشباع نزدیک شدند. ابتدا داده‌های خام سازماندهی و بررسی همه‌جانبه شدند، سپس با استفاده از روش استراوس-کوربین (۱۹۹۴) که طی ۳ مرحله صورت می‌گیرد داده‌ها بررسی شدند. مرحله ۱ کدگذاری باز که مفاهیم شناسایی شدند و ویژگی‌های آن‌ها بررسی شد، در مرحله ۲، یعنی کدگذاری محوری، مفاهیم حول محور مقوله‌ها دسته‌بندی شد، و ویژگی‌ها و ابعاد حاصل از کدگذاری باز، بررسی شده و هر کدام در دسته خود قرار گرفتند و در مرحله ۳ کدگذاری گزینشی داده‌ها انجام شد و پس از استخراج، مضامین مشترک و مرتبط با هم در قالب مقوله‌های فرعی و اصلی ترکیب شدند و در نهایت ۳ طبقه اصلی به‌دست آمد.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش با کد اخلاق IR.IAU.SRB.REC.1400.247 در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران ثبت شده است.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در بخش کیفی شامل سن و رشته تحصیلی نوجوان، شغل و تحصیلات والدین، وضعیت اقتصادی خانواده، و اینکه نوجوان فرزند چندم در خانواده است بررسی شد و اطلاعات آن در جدول شماره ۳ مطرح شد. همان‌طور که مشاهده می‌شود رنج سنی نوجوانان شرکت‌کننده از ۱۶ سال و ۶ ماه تا ۱۸ سال هست که همگی یا در آستانه ورود به کلاس یازدهم بودند یا کلاس یازدهم را تمام کردند. ۱۳ نفر از شرکت‌کنندگان در رشته تجربی، ۳ نفر در رشته علوم انسانی، ۲ نفر در رشته ریاضی و ۱ نفر هم در رشته معماری مشغول به تحصیل بودند. ۱۴ نفر از مادران نوجوانان خانه‌دار بودند و ۷ نفر آن‌ها در مشاغل مختلف مشغول به کار بودند. ۹۶ نفر از پدران نوجوانان در مشاغل اداری و ۱۴ نفر در مشاغل کارمندی مشغول بودند. ۹ نفر از

جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نوجوانان دختر شرکت‌کننده در بخش کیفی پژوهش

شماره	سن	رشته تحصیلی	شغل پدر	شغل مادر	تحصیلات پدر	تحصیلات مادر	تعداد فرزندان	فرزند چندم	وضعیت اقتصادی
۱	۱۷ سال	علوم انسانی	نظامی	خانه دار	لیسانس	دیپلم	دو فرزند	فرزند اول	متوسط
۲	۱۷ سال	تجربی	کارمند بانک	معلم	کاردانی	کارشناسی	دو فرزند	فرزند اول	خوب
۳	۱۶ سال و ۷ ماه	ریاضی	قاضی	فرهنگی	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	سه فرزند	فرزند دوم	خوب
۴	۱۷ سال	تجربی	آزاد	کارمند	کارشناسی	کارشناسی	دو فرزند	فرزند اول	خوب
۵	۱۷ سال	تجربی	کارمند	خانه دار	دکتری	دیپلم	سه فرزند	فرزند سوم	خوب
۶	۱۸ سال	تجربی	آزاد	آزاد	سیکل	سیکل	چهار فرزند	فرزند سوم	متوسط
۷	۱۷ سال	انسانی	معلم	خانه دار	کارشناسی	کاردانی	دو فرزند	فرزند اول	متوسط
۸	۱۷ سال	تجربی	آزاد	خانه دار	سیکل	سیکل	پنج فرزند	فرزند چهارم	متوسط
۹	۱۶ سال و ۸ ماه	فنی-معماری	کارمند	معلم	کارشناسی	کارشناسی	دو فرزند	فرزند دوم	خوب
۱۰	۱۷ سال	ریاضی	کارمند	خانه دار	دیپلم	دیپلم	تک فرزند	-	متوسط
۱۱	۱۷ سال	تجربی	کارمند	خانه دار	دیپلم	دیپلم	سه فرزند	فرزند سوم	متوسط
۱۲	۱۷ سال	تجربی	آزاد	خانه دار	سیکل	دیپلم	سه فرزند	فرزند سوم	متوسط
۱۳	۱۷ سال	تجربی	آزاد	خانه دار	دیپلم	دیپلم	سه فرزند	فرزند اول	متوسط
۱۴	۱۸ سال	تجربی	آزاد	خانه دار	سیکل	سیکل	پنج فرزند	فرزند چهارم	متوسط
۱۵	۱۶ سال شش ماه	تجربی	نظامی	خانه دار	دیپلم	دیپلم	چهار فرزند	فرزند اول	متوسط
۱۶	۱۶ سال نه ماه	تجربی	نظامی	خانه دار	دیپلم	دیپلم	سه فرزند	فرزند اول	متوسط
۱۷	۱۶ سال هشت ماه	انسانی	نظامی	خانه دار	کارشناسی	کارشناسی	دو فرزند	فرزند اول	متوسط
۱۸	۱۷ سال	تجربی	معلم	خانه دار	کارشناسی	دیپلم	دو فرزند	فرزند دوم	متوسط
۱۹	۱۷ سال	تجربی	بازنشسته سپاه	فرهنگی	کارشناسی	کارشناسی	دو فرزند	فرزند دوم	متوسط
۲۰	۱۷ سال	تجربی	آزاد	خانه دار	دیپلم	دیپلم	دو فرزند	فرزند اول	متوسط

نوجوانان فرزند اول بودند، ۴ نفر فرزند دوم، ۴ نفر فرزند سوم و دو نفر فرزند چهارم و یک نفر هم تک‌فرزند بودند. ۹ تا از خانواده‌های نوجوانان دو فرزند، ۶ خانواده سه فرزند، دو خانواده چهار فرزند، یک خانواده پنج فرزند و یک خانواده هم تک‌فرزند بودند. سطح اقتصادی اکثر خانواده‌های نوجوانان در حد خوب و متوسط بود.

از داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته که به روش کیفی داده‌بنیاد تحلیل شدند، پس از فرایند کدگذاری، از کل مصاحبه‌ها ۲۰۴ کد باز، ۱۶ کد محوری استخراج شد و ۳ کد گزینشی (کشف خود، رشد خویشتن، فاکتورهای انتخاب شغل) از دیدگاه‌های نوجوانان شرکت‌کننده به‌دست آمد. به این صورت که طبقه اصلی کشف وجود شامل (کشف استعدادها، نقاط قوت، نقاط ضعف، پتانسیل‌های ذهنی، شخصیت‌شناسی) و طبقه اصلی رشد خویشتن شامل (خودشکوفایی فردی و شغلی، تطابق شغل با شخصیت فرد، توانگری اقتصادی، و خودشکوفایی اجتماعی) و طبقه اصلی فاکتورهای انتخاب شغل از دیدگاه نوجوانان (شامل نقش خانواده، معیارهای شغلی فردی، الگوی شغلی فردی، معیارهای انسان‌دوستانه مشاغل، شغل‌شناسی، و اسطوره‌های شغلی) است. طبقات اولیه به‌دست‌آمده با یکدیگر در ارتباط بودند و به فهم ماهیت هویت‌یابی شغلی نوجوانان کمک می‌کنند. این یافته‌ها ماهیت و فرایند هویت‌یابی شغلی نوجوانان را نشان می‌دهد. طبقات اصلی، فرعی و واحدهای معنایی در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲ کدهای باز، محوری و گزینشی

کدهای باز	کدهای محوری	کدهای گزینشی
شناسایی استعدادها و توانمندی‌های وجودی	کشف استعدادها	کشف خود
شناسایی ویژگی‌ها و نقاط قوت شخصیت	نقاط قوت	
شناسایی توانمندی‌های ذهنی	پتانسیل‌های ذهنی	
شناسایی نقاط ضعف و ویژگی‌های منفی	نقاط ضعف	
شناسایی سبک‌های شخصیتی	شخصیت‌شناسی	
کشف خویشتن و پیدا کردن هویت من	شخصیت‌شناسی	
نظم، هدفمندی و جهت‌دار شدن زندگی	خودشکوفایی (فردی)	رشد خویشتن
معنای زندگی انسان	خودشکوفایی (فردی)	
باعث استقلال مالی و رفاه اقتصادی	خودشکوفایی (شغلی)	
باعث رشد و یادگیری و شکوفایی و پویایی	خودشکوفایی (فردی)	
زندگی فرد		
باعث ایجاد اعتماد به نفس و عزت نفس	خودشکوفایی (فردی)	

ادامهٔ جدول ۲

کدهای باز	کدهای محوری	کدهای گزینشی
رشد شأن اجتماعی و جایگاه اجتماعی	خودشکوفایی (فردی)	
افزایش کیفیت زندگی و رضایت از زندگی	خودشکوفایی (فردی)	
کمک کردن به خود و خانواده و هم‌نوعان	خودشکوفایی (فردی و شغلی)	
اقتدار و قدرت برای فرد به همراه	خودشکوفایی (فردی)	
طراوت و انگیزه داشتن فرد در زندگی	خودشکوفایی (فردی)	
هارمونی بین فرد و زندگی و شغل	شغل متناسب	
رشد توانمندی‌های فردی و اجتماعی	شغل متناسب	
ارتقای سطح کیفی زندگی فردی و اجتماعی	شغل متناسب	
افزایش رضایت در روابط بین‌فردی و خانوادگی	شغل متناسب	
افزایش اعتبار و شأن اجتماعی	شغل متناسب	
ارتقای سلامت روان	شغل متناسب	
ارضای نیازهای روحی فرد	شغل متناسب	
انگیزهٔ شغلی بالاتر	شغل متناسب	
بالاتر رفتن رضایت فرد از زندگی	شغل متناسب	
استقلال مالی	توانگری اقتصادی	
کمک مالی به خانواده و هم‌نوعان	توانگری اقتصادی	
ارضای نیازهای مالی فرد	توانگری اقتصادی	
ایجاد امکانات مالی و رفاهی	توانگری اقتصادی	
کسب درآمد	توانگری اقتصادی	
افزایش اعتبار و شأن اجتماعی	خودشکوفایی اجتماعی	
افزایش رضایت در روابط بین‌فردی و روابط اجتماعی	خودشکوفایی اجتماعی	
ارتقای سطح کیفی زندگی اجتماعی	خودشکوفایی اجتماعی	
رشد روابط اجتماعی	خودشکوفایی اجتماعی	
حمایت خانواده در جهت آزادی در انتخاب شغل	نقش خانواده	فاکتورهای انتخاب شغل
آشناسازی خانواده با مشاغل	نقش خانواده	
حمایت و تشویق اقوام درجه ۲	نقش خانواده	
تجربیات خانواده به‌عنوان منبع اطلاعات شغلی	نقش خانواده	
علاقه به یک شغل خاص	معیارهای شغلی فردی	
حمایت و تشویق خانواده	معیارهای شغلی فردی	

ادامه جدول ۲

کدهای باز	کدهای محوری	کدهای گزینشی
حمایت جامعه از مشاغل	معیارهای شغلی فردی	معیارهای شغلی فردی
الگوها و اسطوره‌ها	معیارهای شغلی فردی	معیارهای شغلی فردی
سنجش توانایی‌ها و استعدادها	معیارهای شغلی فردی	معیارهای شغلی فردی
تأثیر دوستان و همسالان	معیارهای شغلی فردی	معیارهای شغلی فردی
محیط زندگی فرد	معیارهای شغلی فردی	معیارهای شغلی فردی
هدف‌گذاری شغلی و برنامه‌ریزی	معیارهای شغلی فردی	معیارهای شغلی فردی
تلاش‌گری و هدفمندی	معیارهای شغلی فردی	معیارهای شغلی فردی
شغل‌شناسی	معیارهای شغلی فردی	معیارهای شغلی فردی
متخصصان باتجربه	معیارهای شغلی فردی	معیارهای شغلی فردی
معلم‌ها و مشاوران	معیارهای شغلی فردی	معیارهای شغلی فردی
فرد خاصی برایم الگو نبوده	الگوهای شغلی فردی	الگوهای شغلی فردی
معلم‌ها	الگوهای شغلی فردی	الگوهای شغلی فردی
پزشکان	الگوهای شغلی فردی	الگوهای شغلی فردی
مهندسان خارجی و ایرانی	الگوهای شغلی فردی	الگوهای شغلی فردی
اقوام	الگوهای شغلی فردی	الگوهای شغلی فردی
بازیگران	الگوهای شغلی فردی	الگوهای شغلی فردی
آموزش مشاغل در مدارس از دوران کودکی	شغل‌شناسی	شغل‌شناسی
تطابق شغل با خصوصیات فردی و شخصیتی	شغل‌شناسی	شغل‌شناسی
مشاوره با متخصصان مشاغل	شغل‌شناسی	شغل‌شناسی
آشناسازی خانواده با مشاغل	شغل‌شناسی	شغل‌شناسی
معرفی مشاغل از طریق رسانه‌های اثرگذار	شغل‌شناسی	شغل‌شناسی
خوشحال کردن آدم‌ها	معیارهای انسان‌دوستانه مشاغل	معیارهای انسان‌دوستانه مشاغل
مفید بودن	معیارهای انسان‌دوستانه مشاغل	معیارهای انسان‌دوستانه مشاغل
کمک کردن به مردم	معیارهای انسان‌دوستانه مشاغل	معیارهای انسان‌دوستانه مشاغل
خدمت کردن به مردم	معیارهای انسان‌دوستانه مشاغل	معیارهای انسان‌دوستانه مشاغل
مسلط و متخصص بودن الگوها	اسطوره‌های شغلی	اسطوره‌های شغلی
اخلاق و منش انسانی الگوها	اسطوره‌های شغلی	اسطوره‌های شغلی
اعتبار بالای اجتماعی الگوها	اسطوره‌های شغلی	اسطوره‌های شغلی
موفقیت شغلی الگوها	اسطوره‌های شغلی	اسطوره‌های شغلی
اقتدار و توانمندی الگوها	اسطوره‌های شغلی	اسطوره‌های شغلی
درآمد و استقلال مالی الگوها	اسطوره‌های شغلی	اسطوره‌های شغلی
سخت‌کوشی و تلاشگر بودن الگوها	اسطوره‌های شغلی	اسطوره‌های شغلی
علاقه‌مندی به الگوها	اسطوره‌های شغلی	اسطوره‌های شغلی

هر کدام از درون‌مایه‌های اصلی به همراه طبقات فرعی که در جدول ۲ ارائه شده است بیانگر یافته‌های بخش کیفی برای ماهیت و فرایند هویت‌یابی شغلی نوجوانان است که به‌طور مبسوط ارائه می‌شود و پاسخ سؤالات بخش کیفی پژوهش را تشکیل می‌دهد.

یافته‌های مربوط به سؤالات پژوهش

سؤال ۱: دیدگاه نوجوانان درباره کشف خویشتن چگونه است؟

یکی از درون‌مایه اصلی به‌دست‌آمده از مصاحبه‌های شرکت‌کنندگان این پژوهش، در باب کشف خویشتن بود، که خود از چهار طبقه تشکیل شده است و شامل شناسایی استعدادها و توانمندی‌ها، شناسایی نقاط قوت و مثبت، شناسایی نقاط ضعف و منفی، پتانسیل‌های ذهنی، شخصیت‌شناسی است.

الف) شناسایی استعدادها و توانمندی‌ها: استعداد مجموعه‌ای از توانایی‌هایی است که در فرهنگ‌های خاص، با ارزش به‌شمار می‌رود. بعضی از نوجوانان شناخت کافی و کاملی از استعدادهایشان داشتند و راحت می‌توانستند درباره آن‌ها صحبت کنند و بعضی از آن‌ها به‌سختی می‌توانستند استعدادهای خود را شناسایی کنند و تعدادی هم خود را فاقد استعداد مشخص می‌دانستند. از میان شرکت‌کنندگان در این پژوهش ۹ نفر توانسته‌اند استعداد ورزشی خود را کشف کنند. برای مثال شرکت‌کننده شماره ۱۲ مطرح کرد که «من در زمینه ورزش ژیمناستیک استعداد ویژه دارم و بارها در مسابقات مقام کسب کرده‌ام»، یا شرکت‌کننده شماره ۱۹ اشاره کرد «من در رشته والیبال استعداد خاص دارم و عضو تیم استان هستم». همچنین ۸ نفر از شرکت‌کنندگان توانسته بودند استعداد هنری و ادبی (موسیقی، بازیگری، گویندگی و نویسندگی) خود را کشف کنند. برای مثال من استعداد بالایی در زمینه نویسندگی و گویندگی دارم و از کودکی به‌عنوان مجری و کار دوبله مشارکت دارم (شرکت‌کننده شماره ۱). شرکت‌کننده شماره ۱۸ بیان داشت «مهارت بالایی در نوشتن دارم و احساساتم را بر روی کاغذ به‌خوبی می‌توانم به رشته تحریر درآورم».

ب) شناسایی نقاط و ویژگی‌های مثبت: توصیف دیگری که افراد در ارتباط با خود داشتند در حیطه نقاط قوت بود و معمولاً نیازی نمی‌دیدند درباره آن صحبت کنند. چون معتقد بودند بیان ویژگی مثبت تعریف از خود است. پس از بررسی داده‌ها، ۹ نفر از شرکت‌کنندگان اشاره کردند که مهربان و دلسوز هستند، ۷ نفر از شرکت‌کنندگان اشاره کردند که پرتلاش و سخت‌کوش هستند، ۶ نفر معتقد بودند که خونگرم هستند، ۵ نفر خود

را منظم و دقیق می‌دانستند. «من خونگرم و خاکی هستم و با همه قلبم با آدم‌ها برخورد می‌کنم، این رو نقطه قوتم می‌دانم (شرکت‌کننده شماره ۳). «ناامید نمی‌شوم و تاب‌آوری بالایی دارم» (شرکت‌کننده شماره ۷).

ج) شناسایی نقاط ضعف و منفی: از دغدغه‌های مهم نوجوانان صحبت کردن درباره نقاط ضعفشان بود که در خیلی از موارد احساس شرم داشتند و تمایل نشان می‌دادند که بتوانند برای برطرف کردن آن‌ها کاری انجام دهند. در حیطه نقاط و ویژگی‌های منفی، ۷ نفر خود را عصبی معرفی کردند، ۶ نفر معتقد بودند زودرنج هستند، ۶ نفر اعتماد به نفس خودشان را کم ارزیابی کردند، ۴ نفر بیان کردند که نمی‌توانند در مورد احساساتشان صحبت کنند، ۵ نفر معتقد بودند که مدیریت زمان ضعیفی دارند. ۳ نفر بیان کردند که نامنظم هستند. برای مثال شرکت‌کننده شماره ۱۹ اظهار داشت «خلقم عوض می‌شود، یک روز بدم و یک روز خوبم، مدیریت زمانم ضعیف است، برنامه می‌نویسم، اما به برنامه‌هام عمل نمی‌کنم». شرکت‌کننده شماره ۶ اشاره کرد «خیلی خجالتی هستم و در جمع‌ها صحبت نمی‌کنم».

د) پتانسیل‌های ذهنی: در این حیطه نوجوانان شرکت‌کننده راحت‌تر می‌توانستند پتانسیل‌های خود را شناسایی کنند و معمولاً جزو اولین پتانسیل‌ها بحث هوش و یادگیری را مطرح می‌کردند. ۷ نفر از شرکت‌کنندگان به یادگیری بالا در خود اشاره کردند به‌ویژه زمانی که یادگیری در جهت رغبت فردی باشد. ۷ نفر از شرکت‌کنندگان هوش خود را بالا معرفی کردند. برای مثال «درس‌ها را خیلی سریع یاد می‌گیرم و همیشه شاگرد اول هستم» (شرکت‌کننده شماره ۱۶).

ه) شخصیت‌شناسی: در این مورد ۵ نفر از نوجوانان خود را درون‌گرا و ۴ نفر هم خود را برون‌گرا معرفی کردند. برای مثال «من درون‌گرا هستم و خیلی نمی‌توانم حرف دلم و احساساتم رو برای دیگران مطرح کنم» (شرکت‌کننده شماره ۱۹). شرکت‌کننده شماره ۵ مطرح کرد «من آدمی هستم که خیلی ذهنم درگیر فکرها هست و احساساتم رو با کسی به اشتراک نمی‌گذارم». شرکت‌کننده شماره ۱۴ بیان کرد «به عقیده من شغل می‌تواند روی شخصیت ما تأثیر بگذارد». شرکت‌کننده شماره ۶ اشاره کرد «خیلی خجالتی هستم و زیاد با کسی صحبت نمی‌کنم و بیشتر در خلوت خودم هستم».

سؤال ۲) تجارب نوجوانان درباره رشد خویش چگونه است؟

دومین درون‌مایه اصلی به دست آمده از مصاحبه‌های شرکت‌کنندگان این پژوهش، رشد خویش‌شناسی است که این درون‌مایه اصلی شامل (خودشکوفایی فردی و شغلی، شغل

متناسب، توانگری اقتصادی و خودشکوفایی اجتماعی) است.

الف) خودشکوفایی فردی و شغلی: دیدگاه نوجوانان در زمینه شغل بیشتر بر حول محتوای رشد و پیشرفت فرد در زندگی متمرکز بود. برای مثال شرکت کننده شماره ۱۹ معتقد بود که «شغل از دیدگاه من، زندگی فرد را در همه جهات رو به جلو می‌برد». شرکت کنندگان شماره ۳ و ۴ و ۶ و ۱۱ و ۱۷ و ۱۸ معتقد بودند، شغل باعث می‌شود فرد بتواند به خود اتکا کند و روی پای خود بایستد. برای مثال «من معتقدم که شاغل بودن و شغل داشتن هم استقلال فردی را بالا می‌برد هم استقلال اجتماعی را و هم می‌توانیم روی پای خودمان بایستیم». شرکت کنندگان شماره ۵ و ۲۰، شغل را هدف زندگی می‌دانستند. شرکت کننده شماره ۱۳ بیان کرد «شغل باعث می‌شود من احساس اعتماد به نفس و عزت نفس بالاتری داشته باشم».

ب) شغل متناسب: در بحث تناسب شغلی، نوجوان شرکت کننده در پژوهش، بیشتر بر بُعد کسب احترام اجتماعی از طرف جامعه به فرد متخصص، کارایی و موفقیت بیشتر، درآمد بالاتر و انگیزه و رضایت بیشتر از زندگی تأکید داشتند. برای مثال ۷ نفر از شرکت کنندگان اشاره کردند شغل متناسب باعث بالا رفتن جایگاه اجتماعی فرد می‌شود. شرکت کنندگان شماره ۲، ۴، ۵، ۸ و ۱۲ معتقد بودند شغل مناسب توانمندی‌های فردی را ارتقا می‌دهد. ۷ نفر نیز اشاره کردند شغل متناسب باعث افزایش درآمد می‌شود. شرکت کنندگان ۵ و ۱۵ و ۲۰ به رابطه رضایت از زندگی با شغل متناسب اشاره داشتند. برای مثال «به نظر من شغل باعث می‌شود فرد با افراد مهم جامعه ارتباط برقرار کند، مردم احترام بیشتری به فرد متخصص می‌گذارند و در جایگاه اجتماعی و رفتار اجتماعی تأثیر زیادی دارد» (شرکت کننده شماره ۱۳).

ج) توانگری اقتصادی: یکی از اصلی‌ترین نکاتی که در گفت‌وگوهای اکثریت نوجوانان مطرح بود بحث امکانات اقتصادی است که به واسطه داشتن شغل ایجاد می‌شود. ۹ نفر از شرکت کنندگان این باور را داشتند که شغل باعث استقلال مالی می‌شود. ۶ نفر از شرکت کنندگان به این اشاره داشتند که شغل باعث ایجاد درآمد مشخص می‌شود. شرکت کنندگان ۱، ۱۶ و ۱۹ شغل را باعث رفاه زندگی انسان می‌دانستند. در بحث توانگری اقتصادی شرکت کننده شماره ۵ بیان کرد «شغل علاقه‌مندی است که می‌توان از آن رفاه کسب کرد». شرکت کننده شماره ۱۶ اظهار داشت: همه باید برای شغل تلاش کنند چون استقلال مالی تنها از طریق شغل ایجاد می‌شود».

(د) خودشکوفایی اجتماعی: در بحث درون مایه اصلی رشد خویشتن، نوجوانان تأکید فراوانی به مسئله رشد اجتماعی افراد در مواجهه با مشاغل داشتند. ۹ نفر از شرکت کنندگان شغل را باعث استقلال اجتماعی می دانستند. ۸ نفر اشاره کردند شغل باعث گسترش ارتباطات فرد با دیگران می شود. ۶ نفر معتقد بودند شغل باعث می شود فرد با افراد مهم جامعه ارتباط پیدا کند. ۸ نفر باور داشتند شغل باعث فعال شدن توانمندی اجتماعی افراد می شود. ۷ نفر مطرح کردند شغل ارزش و جایگاه اجتماعی فرد را بالا می برد. شرکت کنندگان ۷، ۹، ۱۳، ۱۵ و ۱۷ معتقد بودند شغل باعث افزایش احترام و علاقه دیگران می شود. برای مثال شرکت کننده شماره ۱۷ مطرح کرد «شغل برای وجه اجتماعی فرد و خانواده فرد خیلی مهم است و باعث می شود دیگران به فرد شاغل احترام بگذارند». شرکت کننده شماره ۸ بیان کرد «به نظر من شغل باعث می شود از نظر دیدگاه اجتماعی خیلی رشد کنیم».

سؤال ۳: دیدگاه نوجوانان شرکت کننده در پژوهش درباره فاکتورهای انتخاب شغل چگونه است؟

سومین درون مایه اصلی به دست آمده از دیدگاه های شرکت کنندگان، فاکتورهای انتخاب شغل است که خود شامل ۶ طبقه (نقش خانواده، معیارهای شغلی فردی، عوامل انسان دوستانه مشاغل، الگوهای شغلی فردی، شغل شناسی، اسطوره های شغلی) است. الف) نقش خانواده: در ارتباط با بحث خانواده نوجوانان معتقدند بودند که خانواده تأثیر بسیار مهمی در دیدگاه شغلی و انتخاب شغل افراد دارد. در همین باب، ۱۰ نفر از نوجوانان شرکت کننده اعلام کردند که خانواده حمایت کامل از دیدگاه شغلی آنها دارند و آزادی انتخاب را به خود فرد داده اند. شرکت کنندگان شماره ۷، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۷ و ۲۰ معتقدند بودند اقوام درجه دوم در دیدگاه شغلی آنها اثر بخش بودند. شرکت کننده ۷، ۱۰، ۱۲، ۱۳ و ۱۵ بیان کردند تجربیات خانواده باعث ایجاد آشنایی و دیدگاه شغلی در آنها شده است. برای مثال «مادر من از همه نظر مشوق من است و حمایت می کند که در رشته پرستاری موفق شوم». شرکت کننده شماره ۱۰ «عمه و عموی من مشوق من هستن و من را تشویق می کنند که در مسیر علاقه مندم بروم».

ب) معیارهای شغلی فردی: در بحث معیارهای که هر فرد برای انتخاب شغل مدنظر دارد رغبت و علاقه فرد فاکتوری بود که توسط شرکت کنندگان تأکید شد. ۹ نفر از شرکت کنندگان بیان کردند که علاقه فاکتور مهمی در انتخاب شغل برای آنهاست.

شرکت کنندگان شماره ۲، ۴، ۸، ۹، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۱۶ و ۱۸ اشاره کردند که برای انتخاب شغل باید توانایی و استعداد مورد نیاز آن شغل را دارا باشی. ۴ نفر از شرکت کنندگان به نقش خانواده اشاره کردند و شرکت کنندگان شماره ۴، ۹، ۱۱، ۱۴ و ۱۵ هدف گذاری شغلی را در انتخاب شغل مهم دانستند. «من از بچگی به شغل معماری داخلی علاقه داشتم و همیشه مدام دکور اتاقم رو عوض می کردم و در آینده هم می خواهم رشته معماری داخلی را انتخاب کنم» (شرکت کننده شماره ۱۰). «وقتی فردی با توجه به استعداد و توانایی هایش شغل خود را انتخاب می کند می تواند بهتر کار کند و همین باعث موفقیت فرد می شود».

ج) الگوهای شغلی فرد: در زمینه الگوی شغلی هر فرد، تعداد ۷ نفر معتقد بودند فرد خاصی الگویشان نبوده است. برای مثال «الگوی شغلی خاصی نداشتم و فقط به خودم فکر می کنم» (شرکت کننده شماره ۱۱). ۳ نفر از شرکت کنندگان اظهار داشتند بازیگران الگوی شغلی آن‌ها بودند. «برای من آقای شهاب حسینی الگو بودند چون هم بازیگر توانمند و موفق و هم اهل مطالعه هستند» (شرکت کننده شماره ۱۴). ۴ نفر از شرکت کنندگان بیان کردند که معلمان الگوی شغلی آن‌ها هستند. شرکت کننده شماره ۱ بیان کرد «معلم‌ها از دوران کودکی برای من خیلی انسان‌های مهمی بودند». دو نفر مهندسان ایرانی و خارجی را الگوی شغلی خود قرار دادند، «اینکه مهندسان ایرانی در سطح بین‌المللی موفق هستند و در شرکت‌های بزرگ کار می کنند برای من الگوی شغلی بود» (شرکت کننده شماره ۱۰). ۵ نفر از شرکت کنندگان، پزشکان و کادر درمانی را الگوی شغلی خود می دانستند، برای مثال «دکتر خانوادگی ما الگوی شغلیم بودند چون هم سخت کوش و هم مهربان بودن و همه اقوام و فامیل قبولشان داشتن» (شرکت کننده شماره ۲۰).

د) شغل‌شناسی: در بحث فاکتورهای انتخاب مشاغل، شغل‌شناسی به عنوان گزینه تأثیر گذاری مطرح شد. در ارتباط با آموزش مشاغل از دوران کودکی، شرکت کننده شماره ۱۹ بیان کرد «اگر از دوران ابتدایی به کودکان آموزش داده شود، هر کسی خیلی زودتر می تواند متوجه شود که به چه شغلی علاقه دارد و در چه مشاغلی توانمند است». در بُعد سنجش توانایی‌ها و استعدادها، «برای اینکه بتوانیم شغل مناسب انتخاب کنیم باید ببینیم آیا در آن کار استعداد داریم» (شرکت کننده شماره ۱). در بُعد مشاوره با متخصصان مشاغل، تعدادی از نوجوانان بر این باور بودند که مشاوره داشتن با افرادی که در شغل مورد نظر آن‌ها متخصص است خیلی می تواند کمک کننده باشد. مثال «مشاوره گرفتن از فرد متخصص در رشته مورد علاقه‌مان می تواند اثر گذار باشد» (شرکت کننده شماره ۷). در

حیطه آشناسازی مشاغل توسط خانواده تعدادی از شرکت‌کنندگان این نظر را داشتند که تجربه و آشنایی اعضای خانواده در شغل خاصی به آن‌ها در انتخاب شغل آینده کمک کرده است. برای مثال «خواهران من که در کادر درمان مشغول فعالیت هستند آگاهی من رو نسبت به این مشاغل بالا بردند و علاقه‌مند شدم پزشکی را انتخاب کنم» (شرکت‌کننده شماره ۱۵). در ارتباط معرفی مشاغل از طریق رسانه‌های اثرگذار، تعدادی از نوجوان به یادگیری و آشنایی از طریق رسانه‌هایی مانند سایت‌های آموزشی و کتاب اشاره کردند. شرکت‌کننده شماره ۱۴ مطرح کرد «مطالعه کتاب و مطالب مکتوب برای من در بحث انتخاب شغل کمک‌کننده بوده است».

ه) معیارهای انسان‌دوستانه مشاغل: در بُعد فاکتورهای انسان‌دوستانه در تعدادی از نوجوانان به عنوان عامل مهمی در انتخاب شغل در نظر گرفته می‌شد. اکثراً مفید بودن و خدمت کردن به مردم و خوشحال کردن و مؤثر بودن برایشان یکی از اولویت‌های انتخاب شغلشان بود. «خیلی کمک کردن و حل کردن مشکلات دیگران را دوست دارم» (شرکت‌کننده شماره ۱۸). همچنین شرکت‌کننده شماره ۷ در همین ارتباط می‌گوید «مفید بودن و نجات‌بخش بودن برای دیگران خیلی لذت‌بخش است».

و) اسطوره‌های شغلی: از داده‌های به‌دست آمده از مصاحبه‌های نوجوان مشخص شد دلایلی که خود را در مشاغل خاصی تصور می‌کنند یا افرادی را به عنوان الگوی شغلی برمی‌گزینند، شامل این موارد است (مسلط و متخصص بودن الگوها، اخلاق و منش انسانی الگوها، اعتبار بالای اجتماعی الگوها، موفقیت شغلی الگوها، اقتدار و توانمندی الگوها، درآمد و استقلال مالی الگوها، سخت‌کوشی و تلاش گر بودن الگوها، علاقه‌مندی به الگوها). در این حیطه برای مثال شرکت‌کننده شماره ۱۰ مطرح کرد «موفقیت و متخصص بودن مهندسان شاغل در شرکت‌های بین‌المللی باعث شد که خودم را در شغل مهندسی معماری تصور کنم». از منظر دیگر به‌طور مثال «زندگی اقوامی که مشاغلی مانند دندان‌پزشکی و پزشکی داشتند و از نظر مالی موفق بودند، برای من انگیزه‌بخش بود» (شرکت‌کننده شماره ۲۰).

بحث و نتیجه‌گیری

مضامین به‌دست آمده از مصاحبه با شرکت‌کنندگان، تلاشی در جهت رسیدن به هدف اصلی مطالعه یعنی ماهیت و فرایند هویت‌یابی شغلی نوجوانان بود. تمام مضامین به‌دست

آمده پاسخ به این سؤال را مشخص می‌کند که هویت‌یابی شغلی در نوجوانان چگونه ایجاد می‌شود و چه عواملی بر آن اثرگذار است.

یکی از درون‌مایه اصلی به‌دست آمده از مصاحبه‌های شرکت‌کنندگان این پژوهش، در باب کشف خویشتن بود، که خود از چهار طبقه تشکیل شده است و شامل (شناسایی استعدادها و توانمندی‌ها، شناسایی نقاط قوت و مثبت، شناسایی نقاط ضعف و منفی، پتانسیل‌های ذهنی و شخصیت‌شناسی) است. این درون‌مایه اصلی هم‌راستا با پژوهش رید^۱ و اسکار^۲ (۲۰۱۰) که با ارائه مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد التقاطی به ۸۲ دانشجو با تمرکز بر مهارت‌های خودشناسی (شناسایی ارزش‌ها، توانمندی‌ها، رؤیایر دازی‌های شغلی، پیشرفت‌گرایی و...) و حل مسئله نشان دادند که آموزش این مهارت‌ها خودکارآمدی شغلی دانشجویان را افزایش داده است. همچنین در پژوهشی دیگر به نقش مشاوره و راهنمایی در پیدا کردن هویت شغلی و تصمیم‌گیری شغلی اشاره می‌کند، از این منظر، کیونن^۳ (۲۰۱۳) اثرات راهنمایی انتخاب شغل در توسعه هویت شغلی را موردبررسی قرار داده است. وی سطوح توسعه هویت را قبل و بعد از راهنمایی شغلی با یکدیگر مقایسه کرده است. در بررسی کیونن یک گروه از دانش‌آموزان هم‌سن و هم‌سطح از نظر تحصیلات یکسان انتخاب شدند و بعد از راهنمایی شغلی، همان‌گونه که انتظار می‌رفت شرکت‌کنندگان افزایش قابل توجه شناخت درباره شخصیت و هویت شغلی از خود نشان دادند. از این منظر، آنچه می‌تواند موجب کشف خویشتن در دوره نوجوانی شود ارائه آموزش‌های مؤثر در زمینه شناسایی نقاط قوت و ضعف و پیدا کردن پتانسیل‌ها و توانمندی‌های وجودی است که می‌تواند باعث شود نوجوان مسیر اصلی منطبق با خویشتن خویش را کشف کند. پژوهش‌های رید و اسکار (۲۰۱۰) و کیونن (۲۰۱۳) اثرات راهنمایی و مشاوره شغلی را در کشف و توسعه هویت شغلی نوجوانان را تأیید می‌کنند.

درون‌مایه دیگر بحث رشد خویشتن است که شامل خودشکوفایی فردی، خودشکوفایی شغلی، خودشکوفایی اجتماعی، توانگری اقتصادی، شغل متناسب است. این درون‌مایه می‌تواند با نظریات مازلو^۴ (۱۹۵۴)، ترجمه رضوانی، (۱۳۷۶) در ارتباط یا هرم

1. Reed
2. Skaar
3. Kunnen
4. Maslow

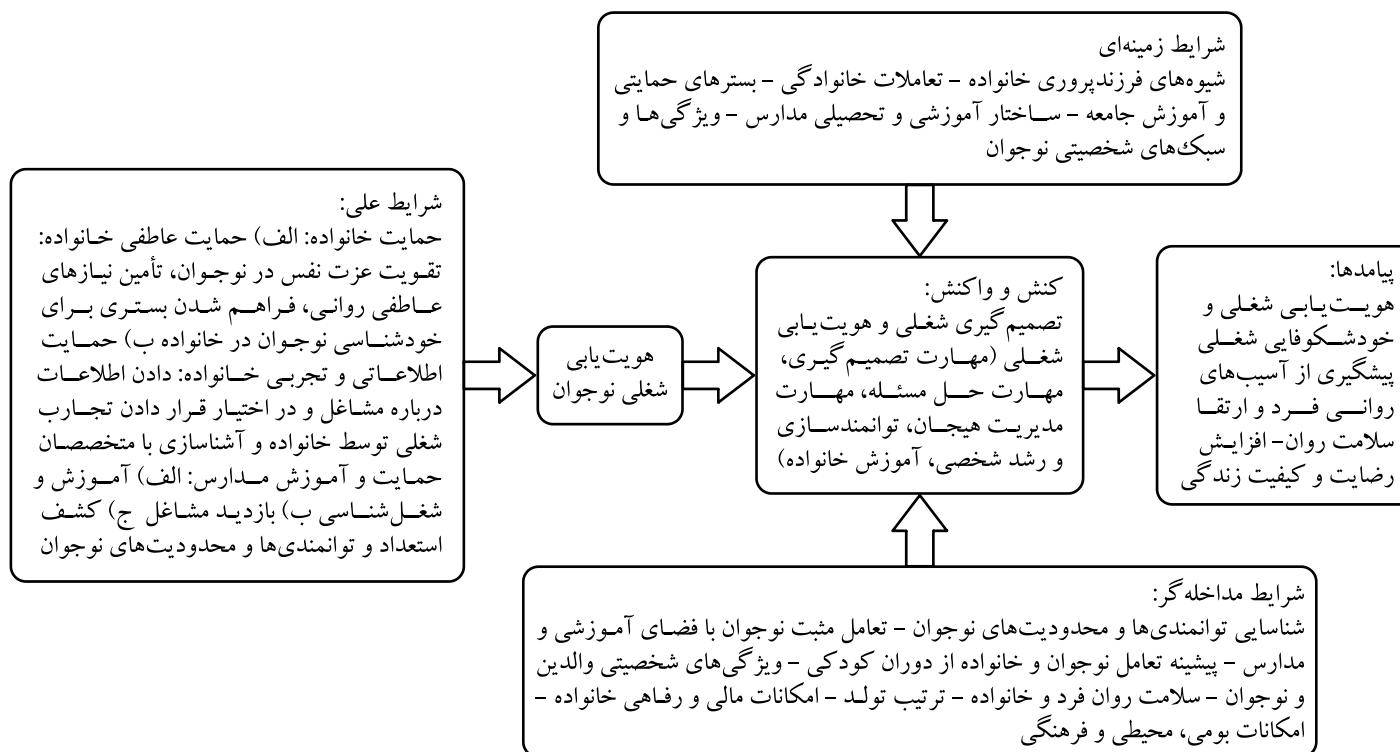
نیازها و پژوهش‌های بیتل^۱ (۲۰۱۵) و اردان^۲ و اکان^۳ (۲۰۱۷) در باب خودشکوفایی بر مبنای هرم مازلو همسو باشد. نیاز به خودشکوفایی عالی‌ترین نیازهاست و احتیاج آدمی را به درک حقایق و درک زیبایی نشان می‌دهد و به بروز و ظهور استعدادها و ذوق او میدان می‌دهد. این نیاز همان تجلی و تکامل است، نیازی که براساس آن، همه ما می‌خواهیم به موقعیتی برسیم که احساس می‌کنیم شایستگی آن را داریم. نیاز به خود شکوفایی عبارت است از: تمایل به بالفعل کردن استعدادهای بالقوه. به عقیده مازلو خودشکوفایی به‌عنوان تلاش فرد برای رسیدن به حداکثر پتانسیل‌های درونی است (بیتل، ۲۰۱۵). وقتی فرد در مسیر شغلی متناسب با خویشتن خویش قرار می‌گیرد رشد فردی در همه ابعاد از جمله ابعاد فردی و اجتماعی و اقتصادی صورت می‌گیرد و در نتیجه این همخوانی رضایت فرد از زندگی بالا می‌رود. این نتیجه را می‌توان تأیید تئوری‌های مزلو، بروفی و هرزبرگ دانست که معتقدند هر فردی از داشتن یک شغل علاوه بر نیازهای مادی به دنبال رشد و پیشرفت، بروز خلاقیت و استعدادها و به عبارتی شکوفایی خود است. بنابراین برای دستیابی به رشد خویشتن در نوجوانان ضروری است، از کودکی و در درون خانواده و مدرسه زمینه‌های برای رشد و به تبع خودشکوفایی فردی و شغلی فراهم شود که به رضایت از زندگی و آسایش روانی در دوران بزرگسالی منجر می‌شود.

یکی دیگر از درون‌مایه‌های اصلی به‌دست آمده فاکتورهای انتخاب شغل است که خود شامل نقش خانواده، معیارهای شغلی فردی، الگوهای شغلی، معیارهای انسان دوستانه مشاغل، اسطوره‌های شغلی و شغل‌شناسی است و این عوامل از محورهای گفت‌وگو با نوجوانان شرکت‌کننده در پژوهش بود که باعث ایجاد هویت شغلی و در نهایت سوق دادن نوجوانان به سمت انتخاب شغل می‌شدند. در بررسی مطالعات انجام‌شده در خارج از کشور، پژوهش‌هایی به شکل‌گیری هویت شغلی و دگرگونی هویت شغلی نوجوانان پرداخته است، برای مثال، بتول و قیاس (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی شکل‌گیری هویت شغلی در نوجوانان و عوامل مؤثر بر آن پرداختند. تجزیه و تحلیل‌ها نشان داد (کشف و جست‌وجو، تعهد و بازنگری) عوامل اثرگذار در شکل‌گیری هویت شغلی هستند. همچنین هشت فاکتوری که در شکل‌گیری هویت شغلی اثرگذار

1. Beitel
2. Ordun
3. Akun

بود عبارت بودند از نفوذ والدین، تأثیر هم‌سالان، جهت‌گیری مذهبی، رسانه، ملیت، شرایط اقتصادی، تأثیر معلمان و ترجیحات شغلی. از این منظر تجربه و دانش خانواده در زمینه مشاغل مختلف و آگاه‌سازی و ارائه اطلاعات می‌تواند در شکل‌گیری هویت شغلی نوجوانان مؤثر باشد بنابراین آموزش و آگاه‌سازی خانواده‌ها به منظور هدایت شغلی نوجوانان ضروری به نظر می‌رسد. آموزش‌ها و مشاوره و راهنمایی شغلی می‌تواند باعث شود که نوجوان بهتر هویت شغلی خود را کشف کند و معیارهای شغلی و الگوها و اسطوره‌های شغلی را بررسی کند. شناخت مشاغل و ارائه امکانات آموزشی توسط خانواده و مدارس از دوره کودکی به تطبیق دقیق‌تر هویت فردی و شغل موردعلاقه منجر می‌شود. بنابراین آموزش مشاغل، آگاه‌سازی و آموزش خانواده‌ها، ارائه مشاوره و راهنمایی شغلی از دوران کودکی و ابتدایی می‌تواند مسیر دستیابی به هویت شغلی و درآمد انتخاب شغل را برای نوجوانان هموارتر کند.

در این بخش از گزارش پژوهش به تشریح هریک از عوامل تشکیل‌دهنده الگوی مفهومی مذکور می‌پردازیم. شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، کنش و واکنش‌ها و پیامدها در قالب الگوی مفهومی آگاهی‌بخشی و آمادگی تصمیم‌گیری شغلی برای هویت‌یابی شغلی نوجوانان مشخص شدند. شرایط علی به شرایطی گفته می‌شود که بر پدیده محوری و هسته مرکزی پژوهش تأثیرگذار بوده یا به وقوع پدیده محوری منجر می‌شود و از دیدگاه کرسول (۲۰۰۷)، ترجمه دانایی فرد و کاظمی، (۱۴۰۰) عواملی هستند که موجب ایجاد پدیده محوری می‌شوند. در پژوهش حاضر، شرایط علی شامل (حمایت خانواده و حمایت و آموزش در مدارس) است. حمایت خانواده یعنی الف) حمایت عاطفی خانواده که شامل: تقویت عزت نفس در نوجوان، تأمین نیازهای عاطفی و روانی نوجوان، فراهم شدن بستری برای خودشناسی نوجوان در خانواده ب) حمایت اطلاعاتی و تجربی خانواده که شامل دادن اطلاعات درباره مشاغل و در اختیار قرار دادن تجارب شغلی توسط خانواده و آشناسازی با متخصصان در زمینه مشاغل موردتوجه نوجوان است. حمایت خانواده بدین دلیل شرایط علی در نظر گرفته شدند که حمایت و تشویق و دادن اطلاعات از جانب خانواده منجر به بستری برای خودشناسی و شکل‌گیری مؤثر هویت شغلی می‌شود و همچنین آموزش‌ها و حمایت‌های مدارس در ایجاد دانش نسبت به خود و کشف استعدادها و توانمندی‌ها و شناخت مشاغل و در نهایت تصمیم‌گیری آگاهانه شغلی نوجوانان مؤثر است که به شناسایی مقوله اصلی کشف خویشتن منجر می‌شود.



شکل ۱ الگوی مفهومی آگاهی‌بخشی و آمادگی تصمیم‌گیری‌های شغلی

در این پژوهش شرایط زمینه‌ای شامل شیوه‌های فرزندپروری خانواده، تعاملات خانوادگی، بسترهای حمایتی و آموزشی جامعه، ساختار آموزشی و تحصیلی مدارس، ویژگی‌ها و سبک‌های شخصیتی نوجوان می‌شود. روش‌های فرزندپروری والدین و تعامل‌های حاکم و جاری بر روابط خانواده و نوجوان، بسترهایی که جامعه برای یادگیری و آموزش نوجوان فراهم می‌کند و کارکرد و ساختار مدارس در زمینه رسیدن به خودشناسی و یادگیری مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی و ویژگی‌های شخصیتی که نوجوان دارد همگی بستری برای شکل‌گیری مؤثر هویت شغلی و به تبع تصمیم‌گیری آگاهانه شغلی هستند.

شرایط مداخله‌گر شرایط کلی و وسیعی هستند که بر چگونگی فرایندها و راهبردها اثر می‌گذارند. این شرایط به عنوان بستری عمل می‌کنند که باعث تشدید یا تضعیف پدیده می‌شوند. در این پژوهش تسهیل‌کننده‌ها و بازدارنده‌های محیطی شامل موضوعاتی مانند شناسایی توانمندی‌ها و محدودیت‌های نوجوان، تعامل مثبت نوجوان با فضای آموزشی و مدارس، پیشینه تعامل نوجوان و خانواده از دوران کودکی، ویژگی‌های شخصیتی والدین و نوجوان، سلامت روان فرد و خانواده، ترتیب تولد، امکانات مالی و رفاهی خانواده، امکانات بومی، محیطی و فرهنگی هستند که در نهایت به شکل‌گیری مقوله اصلی فاکتورهای انتخاب شغل منجر می‌شود.

کنش و واکنش شامل رفتارها، واقعیت‌ها و تعاملات هدف‌داری هستند که تحت تأثیر شرایط مداخله‌گر و شرایط زمینه‌ای حاصل می‌شوند. راهبردها و استراتژی‌های ایجا شده در واقع کنش‌هایی هستند که در پاسخ به پدیده هسته‌ای یا مرکزی صورت می‌پذیرد و برای کنترل، اداره و برخورد با پدیده مرکزی ارائه می‌شود. در این پژوهش استراتژی‌ها شامل تصمیم‌گیری شغلی و هویت‌یابی شغلی، مهارت تصمیم‌گیری، مهارت حل مسئله، مهارت مدیریت هیجان، توانمندسازی و رشد شخصی، آموزش خانواده است.

در الگوی استخراج شده در پژوهش حاضر هدف از تمامی فعالیت‌ها و مقوله‌های به‌دست آمده از آن، تصمیم‌گیری شغلی آگاهانه است. برای رسیدن به این هدف، هویت‌یابی شغلی نوجوان، پدیده مرکزی است که مورد توجه و خواست نوجوانان است. اشتراس و کوربین (مکی‌پور و همکاران، ۲۰۲۱) ویژگی‌هایی را برای پدیده محوری بیان می‌کنند. ویژگی‌های پدیده محوری عبارت‌اند از: مرکزیت مقوله، تکرار وقوع، وضوح در

توصیف و قدرت انتزاعی بالقوه و از دیدگاه کرسول (مکی‌پور و همکاران، ۲۰۲۱) پدیده‌ای است که مشارکت‌کنندگان به‌طور گسترده از آن بحث کرده‌اند یا اهمیت و جذابیت مفهومی خاصی دارد.

پیامدها، خروجی‌های استخراج‌شده از به‌کارگیری استراتژی‌ها و راهبردها هستند. راهبردهایی که برای هویت‌یابی شغلی مؤثر به‌منظور تصمیم‌گیری شغلی آگاهانه به‌کار برده شده است. خروجی این پیامدها به هویت‌یابی شغلی و خودشکوفایی شغلی، پیشگیری از آسیب‌های روانی و ارتقای سلامت روان، افزایش رضایت و کیفیت زندگی منجر می‌شود که درنهایت به مقوله اصلی رشد خویشتن منجر می‌شود.

شرکت‌کنندگان در پژوهش اطلاعات و تجربیات منحصربه‌فرد خودشان را ارائه کردند و نتایج پژوهش نشان داد که دیدگاه و نظرات و اطلاعات نوجوانان درباره ماهیت و فرایند هویت شغلی، متفاوت و پراهمیت است. آنچه از دیدگاه نوجوانان برداشت می‌شود نقش پررنگ و اثرگذار خانواده و مدرسه است که ضرورت حمایت و آموزش را، از دوران کودکی و ابتدایی خاطر نشان می‌کند. تشویق و حمایت و آموزش‌های هدفمند خانواده نقش انکارناپذیری در ایجاد هویت شغلی نوجوانان دارد که در این زمینه آگاه‌سازی والدین تأثیر فراوانی در شکل‌گیری هویت شغلی نوجوانان دارد و از سردرگمی در هویت شغلی پیشگیری می‌کند. مدرسه و آموزش‌های دوره ابتدایی و راهنمایی زمینه را برای کشف و جست‌وجو در باب شناسایی خویشتن و آشناسازی با مشاغل می‌تواند فراهم کند که مسیر شکوفایی و موفقیت را برای نوجوان تسریع و هموار می‌کند. پژوهش‌های انجام‌شده در کشورهای دیگر، در بُعدهای آموزش و پیشگیری در زمینه هویت‌یابی شغلی نوجوانان نشان می‌دهد، مشاوره‌های شغلی و برنامه‌های شناسایی مشاغل از دوران کودکی، آموزش‌های مبتنی بر خودشناسی و کشف استعدادها می‌تواند به نوجوانان در رسیدن به هویت شغلی مشخص کمک کند. انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی روبه‌رو بوده است، نخست آنکه این پژوهش صرفاً بر دانش‌آموزان دختر انجام شده است. دوم اینکه بعضی از دانش‌آموزان از مراجعه حضوری ترس داشتند و تعدادی از آن‌ها به‌صورت مجازی و با استفاده از تماس تصویری مصاحبه شدند. این موضوع نیازمند پژوهش دیگری در زمینه بررسی دیدگاه‌های دانش‌آموزان هم‌پسر و هم‌دختر است که به‌دلیل محدودیت‌های موجود برای پژوهشگر امکان بررسی هر دو گروه نبود.

قدردانی

پژوهشگران از تمامی دانش‌آموزانی که وقت خود را در اختیار این پژوهش قرار دادند و ما را یاری کردند کمال تشکر و قدردانی را داریم.

منابع

- تدین، ف. (۱۳۹۹). اثربخشی مشاوره شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی نوجوانان. ششمین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی، مشاوره و علوم تربیتی. <https://civilica.com/doc/1042137>.
- جهانبخشی، ز.، خوش‌کنش، ا.، شریفی، م.، و خاص‌محمدی، م. (۱۳۹۱). اثربخشی برنامه آماده‌سازی شغلی به روش گروهی بر هویت شغلی مغشوش و سبک تصمیم‌گیری دانشجویان دختر مقطع کارشناسی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴(۱۲)، ۷۹-۹۶.
- دوباتن، آ. (۱۹۶۹). *شغل مورد علاقه من*. ترجمه م. ه. حاجی بیگلو (۱۳۹۹). تهران: مدرسه زندگی.
- سلطانی، م.، عابدی، م. ر.، نیلفروشان، پ.، و ییگدلی، ا. (۱۳۹۵). بررسی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانش‌آموزان دبیرستانی مبتلا به ناتوانی جسمی به شیوه زمینه‌ای. *روان‌شناسی بالینی*، ۸(۳)، ۴۹-۵۹.
- شاوردی، ت.، و حیدری، ح. (۱۳۹۵). ابعاد و مؤلفه‌های هویت شغلی؛ ارائه الگوی سنجش. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۸(۲۸)، ۱۱۴-۱۴۱.
- عابدی، ش. (۱۳۹۰). *انتخاب شغل آگاهانه رشته تحصیلی و شغل*. تهران: فلسفه.
- عراقی، و. (۱۳۹۳). *اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر افکار ناکارآمد شغلی و هویت شغلی دانشجویان*. پایان‌نامه جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد مشاوره شغلی. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی. دانشگاه علامه طباطبائی.
- قاسمی، ز.، صفاری‌نیا، م.، و فرحبخش، ک. (۱۳۹۰). اثربخشی آموزش هدفگذاری شغلی بر انتخاب شغل و مشکلات تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان کارشناسی سال آخر رشته روان‌شناسی دانشگاه پیام نور. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۸(۴۱)، ۵۵-۵۵.
- قربان‌پور، ا.، شفیق‌آبادی، ع.، فرحبخش، ک.، و دلاور، ع. (۱۳۹۵). تدوین برنامه تصمیم‌گیری شغلی مبتنی بر تلفیق نظریه یادگیری اجتماعی با نظریه پردازش اطلاعات شناختی و مقایسه اثربخشی آن با الگوی چندمحوری مطالعه موردی رفتار کارآفرینانه دانشجویان علمی کاربردی. *کار و جامعه*، ۱۹۲، ۵۱-۶۴.
- کاموسی، ع. (۱۳۹۲). *رابطه پایگاه‌های هویت و خودپنداره شغلی با مشکلات تصمیم‌گیری شغلی دانش‌آموزان دوم دبیرستان شهر تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی. دانشگاه علامه طباطبائی.
- کرسول، ج. د. (۲۰۰۷). *پویش کیفی و طرح پژوهش*. ترجمه ح. دانایی‌فرد و ح. کاظمی (۱۴۰۰). تهران: ویرایش.
- لطف‌آبادی، ح. (۱۳۸۷). *روان‌شناسی رشد (۲) نوجوانی، جوانی و بزرگسالی*. تهران: سمت.
- مازلو، ا. ا. ج. (۱۹۵۴). *انگیزش و شخصیت*. ترجمه ا. رضوانی (۱۳۷۶). تهران: آستان قدس رضوی.

- Anthis, K. (2014). Hope, Will, Purpose, Competence, and Fidelity: Ego strengths as predictors of career identity. *Identity, 14*(2), 153-162.
- Batool, S., & Ghayas, S. (2020). Process of career identity formation among adolescents: components and factors. *Heliyon, e04905*, 2405-8440.
- Beitel, M., Wald, L. M., Midgett, A., Green, D., Cecero, J. J., Kishon, R., & Barry, D. T. (2015). Humanistic experience and psychodynamic understanding: empirical associations among facets of self-actualization and psychological mindedness. *Person-Centered & Experiential Psychotherapies, 14*(2), 137-148.
- Creswell, J. W. Hanson, W. E. Plano, V. L. C. & Morales, A. (2007). Qualitative research designs selection and implementation. *The Counseling Psychologist, 35*(2), 236-264
- Dellas, M., & Jernigan, L. P. (1987). Occupational identity status development, gender comparisons, and internal external control in first- year air force cadets. *Journal of Youth and Adolescence, 16*(6), 587-600.
- Hitt, M. A., Ireland R. D., & Hoskisson, R. E. (2001). Strategic Management: Competitiveness and Globalization. South- Western College Publishing.
- Kelley, K., Clark, B., Brown, V., & Sitzia, j. (2003). Good practice in the conduct and reporting of survey research. *International Journal for Quality in Health Care, 39*, 261-66.
- Khodabakhshi-Koolae, A. (2020). Comparison of psychological hardiness and resiliency of employed and unemployed female-headed household. *Journal of Client-Centered Nursing Care, 6*(1), 7-12.
- Kunnen, E. S. (2013). The Effects of Career Choice Guidance on Identity Development. *Education Research International, 2013*, 901718.
- Kraus, L. J., & Hughey, K. F. (1999). The Impact of an Intervention on Career Decision-making Self Efficacy and Career Indecision. *Professional School Counseling, 2*, 384-390.
- kulcsar, V., & Dobrea, A. (2020). Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. *Journal of Vocational Behavior, 116*, part A, 103346.
- Reed, T. L., & Skaar, N. R. (2010). An outcome study of career decision self-efficacy and indecision in an undergraduate constructivist career course. *Journal of Career Development Quarterly, 59*, 42-53.
- Mackinnon, J. L., & Marcia, J. E. (2002). Concurring patterns of women's identity status, attachment styles, and understanding of children's development". *International Journal of Behavioral Development, 25*(1), 70-80.
- Makipour, S., Shafiabady, A., Falsafinejad, M. R., & Khodabakhshi-koolae, A. (2021). Female Managers' Experiences of Work-family Enrichment Realization: A Grounded Theory Study. *Journal of Client-Centered Nursing Care, 7*(2), 109-122.
- Marcia, J. E. (2002). Identity and psychosocial development in adulthood. *Identity: An international journal of theory and research, 2*(1), 7-28.
- Ordun, G., & Akün, F. A. (2017). Self actualization, self efficacy and emotional intelligence of undergraduate students. *Journal of Advanced Management Science, 5*(3), 170-175.
- Ponomareva, O., & Shkurin, D. (2021). Employee Job Satisfaction Under Digitalization: A Gender Aspect. In Digital Transformation and New Challenges (pp. 239-251). Springer, Cham.