

تدوین الگوی فرایندی رشد شغلی دانش‌آموزان

مجتبی حقانی زمیدانی^۱، آتوسا کلانترهرمزی^۲، مهدی زارع بهرام‌آبادی^۳، حسین سلیمی بجستانی^۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تدوین و اعتباریابی الگوی فرایندی رشد شغلی دانش‌آموزان انجام شد. روش پژوهش، کیفی بود که از دو روش تحلیل مضمون و نظریه زمینه‌ای استفاده شد. جمعیت مورد مطالعه، شامل دو گروه بودند: (۱) اسناد، شامل متون تخصصی (کتاب و مقالات) منتشر شده مرتبط با حوزه مشاوره شغلی و مشاوره مدرسه در بازه زمانی ۱۰ سال اخیر (از سال ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰)؛ (۲) متخصصان و کارشناسان حوزه مشاوره مدرسه و مشاوره شغلی که شامل دو گروه بودند: الف) اساتید دانشگاه‌ها و صاحب‌نظران؛ ب) کارشناسان هسته‌های مشاوره و مشاوران مدارس. در بخش اسناد مکتوب، با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند و در نظر داشتن معیارهای ورود، ۷ کتاب و ۱۴ مقاله مرتبط در حوزه رشد شغلی دانش‌آموزان مورد استفاده قرار گرفتند. همچنین با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ملاکی، ۲۱ نفر (۹ متخصص در حوزه مشاوره شغلی و مدرسه و ۱۲ نفر از مشاوران مدارس) جهت شرکت در پژوهش انتخاب شدند. روش‌های گردآوری داده‌ها، شامل مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. متون تخصصی، با روش تحلیل مضمون ۶ مرحله‌ای براون و کلارک؛ و داده‌های حاصل از مصاحبه، با بهره‌گیری از روش تحلیل مقایسه مداوم استراوس و کوربین در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در گام اول مضامین متون تخصصی (۲۲۷ مقوله فرعی و ۳۲ مقوله اصلی)، و در گام دوم، مضامین مصاحبه با مشارکت کنندگان (۲۲۷ کد محوری و ۴۳۹ کد باز)، تحلیل و استخراج شد. در گام سوم، ۶۶۶ مقوله فرعی و ۸۲ مقوله اصلی حاصل با یکدیگر ادغام و ترکیب شدند. مضامین هسته‌ای

^۱ دانشجوی دکتری مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

^۲ دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
نویسنده مسئول: (At.kalantar@yahoo.com)

^۳ دانشیار گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

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

حاصله عبارت بودند از: «تعیین‌کننده‌های فردی»؛ «تعیین‌کننده‌های محیطی بلافصل»؛ «تعیین‌کنندگی نظام‌های کلان ملی و فراملی»؛ «تدارک بسترهای اکتشافی؛ آماده‌سازی و طراحی زندگی؛ ایفای نقش نظام‌های خانواده-مدرسه؛ و اقدامات ملی» و «پیامدهای فردی و غیر فردی» که محورهای اصلی الگو، به ترتیب شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها را تشکیل دادند. در نتیجه می‌توان گفت رشد شغلی، فرایندی است که می‌بایست از ابتدای دوره دانش‌آموزی مورد توجه قرار گیرد و به عنوان بخشی از برنامه جامع راهنمایی مدرسه و رشد یکپارچه و همه‌جانبه قلمداد شود.

کلیدواژه‌ها: رشد شغلی، الگوی فرایندی، تحلیل مضمون، نظریه زمینه‌ای، دانش‌آموزان.

Developing the process pattern of Career development in Students

Mojtaba Haghani zemeydani^۱ Atoosa Kalantar Hormozi^۲ Mehdi Zare Bhram Abadi^۳ Hossein

۴

Abstract

The current research was conducted with the aim of developing the process pattern of career development in students. The research method was qualitative and two methods of theme analysis and grounded theory were used. The studied community included two groups: 1) documents, including texts (books and articles) related to career counseling and school counseling that were published in the last 10 years (from 2011 to 2021) ; 2) Specialists and experts in the field of school counseling and career counseling, which included two groups: a) university professors and experts in relation to the research topic; b) Experts of counseling centers and school counselors. In the section of documents, using the purposeful sampling method and pay attention to the entry criteria, 7 books and 14 related articles were used in the field of students' career development. 21 people (9 experts in the field of career and school counseling and 12 school counselors) were selected to participate in the research by using a purposive sampling method. Data collection methods included library studies (in the thematic analysis section) and semi-structured interviews (in the interviewing section). Texts, with the 6-step theme analysis method of Braun and Clark; And the data obtained from the interview were analyzed using the method of constant comparative analysis of Strauss and Corbin in three stages of open, axial and selective coding. In the first step, the themes of texts (227 subcategories and 32 main categories), and in the second step, the themes of interviews with the participants (227 axial codes and 439 open codes) were analyzed and extracted. In the third step, the resulting 666 sub-categories and 82 main categories were merged and combined. The resulting core themes were: "individual determinants"; "immediate environmental determinants"; "Determination of macro-national and transnational systems"; "Preparation of exploratory platforms; preparation and life design; playing the role of family-school systems; and national actions" and "individual and non-individual consequences" which formed the main axes of the model (causal, contextual, intervening conditions, strategies and consequences). The

^۱ PhD student in Counseling, Allameh Tabatabaei University, Tehran. Iran.

^۲ Associate Professor, Department Of Counseling, Faculty Of Psychology and Education, Allameh, Tabataba'i University, Tehran, Iran

^۳ Associate Professor, Research Institute for Humanities Research and Developmen

^۴ PhD Counseling, Associate Professor, Department of counselling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

result indicates that career development is a process that should be considered from the beginning of the student period and considered as a part of the comprehensive school guidance program and integrated and comprehensive development.

Keywords: Career development, process model, theme analysis, grounded theory, students.

مقدمه

به علت نیازهای در حال افزایش و متغیر دانش آموزان و به نسبت پویایی‌های محیط زندگی فعلی آن‌ها، مدارس باید از رسیدگی صرف به نیازهای تحصیلی خودداری نمایند و ویژگی‌هایی را رشد دهند که آنها را برای برخورد با چالش‌ها و فرصت‌های زندگی آماده و رشدی یکپارچه، همه‌جانبه و متعادل را در آنها ایجاد کند (رضایی مدنی، کلانترهمزی و نعیمی، ۱۳۹۸). یکی از بسترهای مطلوب، جهت تحقق این مهم، برنامه‌های راهنمایی و مشاوره است که مسئولیت فنی اجرای آن با مشاوران مدارس بوده و متوکی هدایت دانش آموزان در مسیرهای گوناگون رشدی است (وجدانی همت، سلیمی بجستانی، کلانترهمزی و فرحبخش، ۱۴۰۰). به منظور شفاف‌سازی نقش مشاور مدرسه، نهادهای بین‌المللی، همچون انجمن مشاوره مدرسه آمریکا^۱ (ASCA) و انجمن ملی رشد شغلی آمریکا^۲ (NCDA) اجرای برنامه جامع رشدی در دوره‌های مختلف تحصیلی از مقطع ابتدایی تا پایان متوسطه دوم را پیشنهاد نموده‌اند. هدف این برنامه‌ها کمک به دانش آموزان در زمینه رشد تحصیلی و شخصی-اجتماعی است تا بتوانند عضو مفیدی در جامعه باشند و به حداکثر توان بالقوه خود دست یابند. رشد شغلی نیز از جمله محورهای یکپارچه‌سازی تمامی نقش‌های زندگی محسوب می‌شود (تراویس^۳، ۲۰۲۰). رشد شغلی، به‌عنوان یکی از پایه‌های حرفه‌ای و مسئولیت اصلی مشاوران مدارس، برنامه مشاوره‌ای است برای فراگیری مهارت‌ها، رفتارها و دانشی که به دانش آموزان اجازه می‌دهد تا بتوانند انتقال موفق را از مدرسه به محیط کار و از شغلی به شغل دیگر تجربه کنند (کاللی^۴، ۲۰۱۵). از این‌رو، رشد شغلی فرایندی مادام‌العمر، پیوسته و پیشرونده بوده و از کودکی تا دانشگاه و بزرگسالی را در بر می‌گیرد و رویدادی مقطعی و آنی نیست و از چهار مهارت طرح‌ریزی، مکاشفه، اطلاعات درباره دنیای کار و تصمیم‌سازی تشکیل شده است (واتسون، نوتا و مک ماهون^۵، ۲۰۱۵). رشد شغلی و رشد شخصی یک مقصد مشترک دارند. درک همین مفهوم از رشد شغلی دیدگاه

-
۱. American School Counselor Association
 ۲. National Career Development Association
 ۳. Travis
 ۴. Kaleli
 ۵. Watson, Nota & McMahon

یکپارچه‌ای را ارائه می‌دهد که بر اساس آن توفیق در هر یک از نقش‌های زندگی زمینه‌ساز موفقیت در سایر نقش‌ها خواهد بود (توماس، لارسون، سولبرگ و مارتین^۱، ۲۰۱۷).

بر پایه نظریات سوپر^۲، گاتفردسون^۳ و گینزبرگ^۴ که با عنوان نظریات فرایندی و رشدی شناخته می‌شوند، رشد و پیشرفت مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم برای طرح‌ریزی زندگی / شغل^۵، باید زود هنگام و از کودکی شروع شود؛ بنابراین اگر آموزش و پرورش فرصت‌های رشد خرده مهارت‌های مورد نیاز برای طراحی چشم‌انداز زندگی شغلی^۶ برای جامعه دانش‌آموزی را ایجاد نماید، امکان شکوفایی استعدادها و قابلیت‌های آنها در کلیه ابعاد را فراهم می‌کند؛ از این رو یکی از مهم‌ترین نگرانی‌ها در این حوزه عملکرد نظام‌های آموزشی کنونی است که سؤالات مهمی را مطرح می‌سازد: آیا مدارس و مؤسسات آموزشی توانسته‌اند در خلال آموزش‌هایی که ارائه می‌کنند، دانش، مهارت و توانمندی‌های لازم جهت برتری در محیط‌های کاری را در دانش‌آموزان ایجاد کنند؟ آیا تجارب مورد نیاز در راستای رشد شغلی در مدرسه ایجاد می‌شود؟ آیا دانش‌آموزان برای چالش‌های زندگی در قرن حاضر آماده می‌شوند؟ و به عنوان سؤال اساسی آیا مدارس دانش‌آموزان را برای آینده پرورش می‌دهند؟ این سؤالات کاملاً به آموزش و پرورش، مدارس و برنامه‌های راهنمایی مورد نظر بستگی دارد (برنز^۷، ۲۰۰۷).

برنامه‌های مرتبط با شغل در مدارس مستلزم توسعه الگوها و راهبردهای دقیقی برای تلفیق برنامه‌های درسی است که فرایند وصول به این هدف را تشریح و میسر سازد. اما مطالعات در ایران هر کدام به جنبه‌های خاصی از محتوای رشد شغلی دانش‌آموزان به صورت مجزا - نه به شکل فرایندی - پرداخته‌اند. برای مثال نتایج پژوهش صادقی و همکاران (۱۳۹۱)؛ ابراهیمی (۱۳۹۵)؛ خراسانی و همکاران (۱۳۹۵)؛ گل‌پیچ و همکاران

۱. Thomas, Larson, Solberg & Martin

۲. Super

۳. Gottfredson

۴. Ginzberg

۵. Life / career planning

۶. career life prespective

۷. Berns

(۱۳۹۷) و آزادفارسانی و همکاران (۱۳۹۸) بیانگر این مطلب است که عملکرد مشاوران از دیدگاه دانش آموزان و والدین آنها در محور رشد شغلی، بیشتر متمرکز بر معرفی و انتخاب رشته‌های تحصیلی است و وسایل ارتباط جمعی، برنامه‌های هفته‌ی مشاغل، درس برنامه‌ریزی تحصیلی و شغلی نیز هر کدام به صورت مقطعی به این مهم پرداخته‌اند. برخی دیگر از پژوهشگران نیز در تحقیقات خود، یکی از چالش‌های پایدار برنامه رسمی هدایت تحصیلی را آشنا نبودن دانش آموزان با شرایط عملی اشتغال می‌دانند (صادقی، ۱۳۹۰؛ رضایی مدنی و همکاران، ۱۳۹۸). این وضعیت گاه به یک بحران قابل توجه در حوزه آموزشی مدارس منجر شده است که عموماً به آن «شکاف مهارت‌ها» گفته می‌شود که نشان می‌دهد بین اقتضات محیط‌های شغلی و آموزش‌های مدارس، یک حلقه مفقوده وجود دارد (گرگال، کانی و هارت^۲، ۲۰۱۹).

ایجاد و کاربرد نظریه‌ها و الگوهای رشد شغلی باید منوط به سازگاری و تطابق با ارزش‌های فرهنگی و شرایط اجتماعی باشد (زونکر، ۲۰۰۶). لذا این بر عهده مؤسسات دانشگاهی و پژوهشی است که در راستای پرکردن شکاف‌های علمی موجود دست‌اندرکار شوند و با تدوین الگوهای مناسب، دانش آموزان را برای انتقال موفقیت‌آمیز از مدرسه به دنیای کار و زندگی آینده آماده سازند. در همین راستا یکی از ارکان و مؤلفه‌های سند تحول بنیادین - به عنوان قانون اساسی آموزش و پرورش - نظام راهنمایی و مشاوره جهت ارائه خدمات تخصصی به دانش آموزان است. در این سند، راهنمایی شامل سه حیطه تحصیلی، تربیتی (سازشی) و شغلی معرفی شده و به آماده‌سازی دانش آموزان برای اشتغال و فرایندی بودن این مسئله تصریح شده است (تمسکی، ۱۳۹۹). طراحی و اجرای الگوی بالندگی شغلی - حرفه‌ای از مطالبات این سند است. در ساحت‌های شش‌گانه تربیتی این سند به صورت عام و به صورت ویژه در ساحت تربیت اقتصادی و حرفه‌ای، به تدبیر امر معاش و زندگی اقتصادی با درک موقعیت اقتصادی خود و جامعه و تلاش برای بهبود پیوسته آن با کسب شایستگی‌های حوزه کار و اقتصاد تأکید شده که از جمله دغدغه‌های پژوهشگر است. «برنامه درسی ملی» نیز به عنوان یکی از زیرنظام‌های اصلی سند تحول بنیادین و به منزله نقشه جامع یادگیری، حیطه کار و اشتغال را به عنوان یکی از حوزه‌های مهم تربیت و

۱. skills gap

۲. Grigal, Cooney & Hart

یادگیری مدنظر قرار داده است. با این حال تحقیقات پراکنده و الگوهای محدود و فاصله زیاد بین دستورالعمل‌های ابلاغی وزارتخانه و اجرای صحیح آن‌ها از سویی و سرفصل‌هایی کلی از مبانی نظری سند تحوّل بنیادین و سایر اسناد بالادستی از سوی دیگر، نظام تعلیم و تربیت کشور را از داشتن الگوی نظام راهنمایی و مشاوره مدرسه که اهمیت آمادگی و رشد شغلی در آن تصریح شده باشد، بی‌نیاز نمی‌سازد؛ چرا که در بُعد نظر و عمل، برنامه‌ریز و مشاور باید بداند که چه «موضوعی» را به چه «شیوه‌ای» و برای چه «سن و مقطعی» تهیه و تنظیم کند و این امر برخاسته از الگو و نقشه راه است.

بر این اساس و با توجه به اینکه از جمله رسالت‌ها و مأموریت‌های حوزه و دانشگاه، تولید علم و ابداع نظریه‌های مبتنی بر فرهنگ ایرانی-اسلامی است، به نظر می‌آید تدوین الگوی فرایندی رشد شغلی دانش‌آموزان که با آخرین یافته‌ها و پژوهش‌های علمی نیز منطبق و همسو باشد، ضرورتی انکارناپذیر است. همچنین با در نظر گرفتن اینکه اکثر پژوهش‌های موجود در حوزه رشد شغلی از روش‌های کمی استفاده کرده و به توصیفات عمیق و غنی در این زمینه منجر نشده‌اند؛ لذا در این مطالعه با استفاده از روش‌های پژوهش کیفی، فرایند رشد شغلی دانش‌آموزان مورد مطالعه قرار خواهد گرفت.

روش

پژوهش حاضر، کیفی بود و دو روش تحلیل مضمون و نظریه زمینه‌ای^۱ در آن مورد استفاده قرار گرفت. جامعه مورد مطالعه، شامل دو گروه بودند: (۱) اسناد، شامل متون تخصصی (کتاب و مقالات) مرتبط با حوزه مشاوره شغلی و مشاوره مدرسه که در بازه زمانی ۱۰ سال اخیر (از سال ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰) منتشر شده بودند؛ (۲) متخصصان و کارشناسان حوزه مشاوره مدرسه و مشاوره شغلی که شامل دو گروه بودند: الف) اساتید دانشگاه‌ها و صاحب‌نظران در رابطه با موضوع پژوهش؛ ب) کارشناسان هسته‌های مشاوره و مشاوران مدارس.

در بخش اسناد مکتوب، با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند و در نظر داشتن معیارهای ورود، ۷ کتاب و ۱۴ مقاله مرتبط در حوزه رشد شغلی دانش‌آموزان مورد استفاده قرار گرفتند. جهت انتخاب پژوهش‌های مرتبط طیف گسترده‌ای از کلیدواژگان شامل «رشد شغلی، رشد مسیر شغلی، توسعه حرفه‌ای، الگوی رشد شغلی، هدایت مسیر شغلی و

۱. Grounded theory

تحوّل شغلی» انتخاب و در پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر مورد جستجو قرار گرفتند. محدوده زمانی جستجو از ۱ الی ۳۰ دی ماه ۱۴۰۰ بود. معیارهای ورود برای انتخاب مطالعات، شامل مقالات پژوهشی اصیل به زبان فارسی بود که دوره‌های کودکی و نوجوانی را پوشش می‌دادند. مطالعاتی که بر شرکت کنندگان بزرگ‌تر از ۱۸ سال تکیه داشتند و امکان دسترسی به متن کامل آنها فراهم نبود، از فرایند بررسی حذف شدند. از میان ۲۲۱، مطالعه فارسی‌بازایی شده، ۱۳۵ مطالعه غیر تکراری شناسایی و به دلیل نقصان اطلاعاتی و عدم توان پاسخگویی به هدف پژوهش، تعداد ۱۲۱ مورد از این منابع حذف و در نهایت ۱۴ مورد، در گزینش نهایی حضور داشتند. روش نمونه‌گیری هدفمند ملاکی (به همراه روش گلوله‌برفی^۱) جهت انتخاب نمونه در بخش مصاحبه‌شوندگان استفاده شد. مشارکت کنندگان شامل ۲۱ نفر (۹ متخصص در حوزه مشاوره شغلی و مدرسه و ۱۲ نفر از مشاوران مدارس) بودند. ملاک‌های انتخاب نمونه در گروه اساتید دانشگاه‌ها شامل: داشتن فعالیت‌های علمی (پژوهش، تألیف و ترجمه) و عملی و صاحب‌نظر بودن در یکی از حوزه‌های مشاوره مدرسه و مشاوره شغلی (یا هر دو حوزه) بود. همچنین ملاک‌های ورود برای مشاوران مدارس شامل: داشتن حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد در رشته‌های مشاوره مدرسه، مشاوره شغلی و مشاوره؛ دارا بودن حداقل ۱ سال سابقه کار به‌عنوان مشاور مدرسه؛ تمایل به همکاری در انجام پژوهش؛ وقت کافی و رضایت کامل جهت انجام مصاحبه بود.

برای گردآوری داده‌ها، از روش بررسی و دقت در کلمات و عبارات و نیز تعمق در متون به همراه روش فیش‌برداری و ترسیم جداول تحلیل مضمون، جهت استخراج مضامین و عبارات مرتبط با موضوع پژوهش در متن مقالات و کتب استفاده شد. همچنین به منظور دستیابی عمیق‌تر و درک دیدگاه‌های متخصصان و مشاوران مدارس از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته^۲ استفاده خواهد شد. این نوع مصاحبه با استفاده از «راهنمای مصاحبه»^۳ صورت گرفت. پس از انجام دو مصاحبه اولیه، پروتکل مصاحبه توسط تیم راهبری، مورد تجدید نظر قرار گرفت. از جمله سؤالات محوری عبارت بودند از: «چه برداشتی از عبارت

۱. Snowball

۲. Semi-structured interview

۳. interview guide

«فرایند رشد شغلی دانش‌آموزان» دارید؟ عوامل بسترساز رشد شغلی دانش‌آموزان شامل چه مواردی است؟ به طور ویژه، مدرسه چه نقشی در رشد شغلی دانش‌آموزان به تفکیک مقاطع تحصیلی دارد؟ هدف از رشد شغلی در مقاطع تحصیلی به تفکیک، شامل چه مواردی است؟ برای دسترسی به اهداف و مقاصد رشد شغلی، چه راهبردهایی را باید در نظر داشت؟». همچنین هر پاسخ مصاحبه‌شونده با سؤال‌های کاوشی^۱ نظیر «این مطلب یعنی چه؟»، «می‌شود منظورتان را واضح‌تر بیان کنید؟»، و «لطفاً بیشتر توضیح دهید»، مورد بررسی بیشتر قرار گرفت. در پایان هر مصاحبه از همه مشارکت‌کنندگان این سؤال پرسیده شد که «آیا چیز دیگری هست که بخواهید بگویید؟ تا جایی که امکان دارد مطلبی ناگفته نمانده باشد». مصاحبه‌ها، به صورت آنلاین، در بستر وب^۲ و در فضای اسکای روم^۳ انجام و با استفاده از نرم‌افزار Ocam (نرم‌افزاری برای ضبط صفحه‌دسکتاپ^۴ کامپیوتر)، ضبط و بعد از انجام هر مصاحبه به دقت روی کاغذ به صورت کلمه به کلمه پیاده‌سازی شد. میانگین مدت زمان مصاحبه‌ها ۵۰ دقیقه بود.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های متنی از روش تحلیل مضمون^۵ ۶ مرحله‌ای براون و کلارک^۶ (۲۰۱۲) استفاده شد که شامل این مراحل است: (۱) آشنایی با داده‌ها؛ (۲) ایجاد کدهای اولیه و کدگذاری؛ (۳) جستجو و شناخت مضامین؛ (۴) ترسیم شبکه مضامین؛ (۵) تحلیل شبکه مضامین و (۶) تدوین گزارش. همچنین سعی شد تا شواهد کافی و مناسبی در مورد مضامین موجود در داده‌ها فراهم شود. جهت تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه، از روش تحلیل مقایسه‌ی مداوم استراوس و کوربین^۷ (۲۰۱۴) در سه مرحله کدگذاری باز^۸،

-
۱. Probing questions
 ۲. Web
 ۳. Skyroom
 ۴. desktop
 ۵. thematic analysis
 ۶. Braun & Clarke
 ۷. Corbin & Strauss
 ۸. open coding

محوری^۱ و گزینشی^۲ استفاده شد. در سطح اول کدگذاری و تحلیل داده‌ها، تلاش شد تا در ابتدا داده‌ها از همدیگر مجزا (تقطیع) شوند. از این رو عبارات و جملات (کلمات منفرد یا مجموعه‌ای کوچک از چند کلمه) بر اساس واحدهای معنایی، دسته‌بندی شدند تا مفاهیم (کدها) به آنها ضمیمه شوند. در سطح دوم کدگذاری، پالایش و تفکیک مقوله‌های به دست آمده از کدگذاری باز صورت گرفت و روابطی بین مقوله‌ها کشف و برقرار شد. در سطح سوم تحلیل داده‌ها، سعی پژوهشگر بر آن بود تا محوریت داده‌ها را کشف و طبقه مرکزی یا مفهومی را که محل ارجاع سایر طبقات و مرتبط با آنها باشد به عنوان مفهوم مرکزی انتخاب نماید. در این مرحله، کدگذاری محوری در سطحی انتزاعی‌تر، ادامه یافت و پیوند هر دسته‌بندی با سایر گروه‌ها تشریح شد.

برای افزایش دقت و صحت مطالعه در بخش مصاحبه با مشارکت کنندگان، از معیارهای چهارگانه گوبا و لینکلن^۳ (۲۰۰۰؛ به نقل از: محمدپور، ۲۰۱۵) استفاده شد. جهت ارزیابی روایی^۴، رابطه‌ای اعتمادآميز با مشارکت کنندگان برقرار شد. برای اعتبار و تأییدپذیری^۵، درگیری طولانی مدت محققان با داده‌ها صورت گرفت. همچنین بررسی هم‌تا و بررسی کارشناسان^۶ اعمال شد. برای تأیید^۷ داده‌ها، پس از تحلیل، متن مصاحبه به شرکت کنندگان بازگردانده شد و نظرات آنها در فرایند کار لحاظ گردید. برای جنبه قابلیت اطمینان^۸، کدگذاری توسط چند کدگذار (استاد راهنما و اساتید مشاور و دو دانشجوی دکتری مشاوره) بررسی شد. برای انتقال‌پذیری^۹ از بررسی کارشناسی،

۱. axial coding
۲. selective coding
۳. Goba & Lincoln
۴. validity
۵. Credibility and Confirmability
۶. peer review and expert review
۷. confirmation
۸. Dependability
۹. Transferability

نمونه‌گیری هدفمند و نمونه‌گیری ناهمگن^۱ استفاده شد. این مطالعه نیز با مشارکت تیم تحقیقاتی و چند داور تأیید شد و پیشنهادات و نظرات آنها در فرایند تحلیل گنجانده شد. گردآوری و تحلیل هم‌زمان داده‌ها و رعایت حرکت مکرر رفت و برگشتی بین داده‌ها و کدها نیز ملاک دیگری جهت تضمین اعتبار پژوهش بود. در نهایت شبکه مضامین به دست آمده در اختیار ۲ نفر از اساتید رشته مشاوره قرار گرفت و براساس نظرات آنان، مضمون‌های حاصله، اصلاح شد. برخی از ملاحظات اخلاقی پژوهش به اختصار عبارت بودند از: رعایت اصل محرمانگی و رازداری، جهت حفظ اطلاعات شخصی و آزادی بیان و جلوگیری از سوگیری مطلوبیت اجتماعی؛ رعایت اصل امانتداری و عدم دخل و تصرف در واژه‌ها و عبارات و متون مورد استفاده؛ و عدم وارد کردن آسیب (مالی، جانی، اخلاقی و غیره) به مشارکت‌کنندگان.

یافته‌ها

مصاحبه‌شوندگان پژوهش شامل ۲۱ نفر (۹ نفر از اساتید دانشگاه و ۱۲ نفر از مشاوران مدارس) بودند. از این تعداد مجموعاً ۵ نفر زن (۲۳٪/۸۰) و ۱۶ نفر مرد (۷۶٪/۱۹) بودند. دامنه سنی شرکت‌کنندگان از ۲۸ سال تا ۵۶ سال بود (میانگین و انحراف معیار به ترتیب ۳۸/۶۳ و ۷/۳۷). از این تعداد ۷ نفر عضو هیئت علمی دانشگاه با تحصیلات دکتری مشاوره (۳۳٪/۳۳) و ۱۴ نفر باقیمانده، ۵ نفر فوق‌لیسانس مشاوره (۲۳٪/۸۰) و ۹ نفر نیز کاندیدای دکتری مشاوره (۴۲٪/۸۵) بودند. سایر اطلاعات جمعیت‌شناختی در جدول ۱ و ۲ ارائه شده است:

جدول ۱ اطلاعات جمعیت‌شناختی اساتید دانشگاه

کد	تحصیلات	سن	دانشگاه	مرتبه علمی	محل سکونت	وضعیت تاهل	مدت مصاحبه
۱	دکتری مشاوره	۴۲	هیئت علمی مشاوره مؤسسه سمت	دانشیار	تهران	متاهل	۴۶:۴۹
۲	دکتری مشاوره شغلی	۴۹	هیئت علمی مشاوره دانشگاه اصفهان	دانشیار	اصفهان	متاهل	۴۴:۰۸:۱
۳	دکتری مشاوره	۵۶	هیئت علمی مشاوره دانشگاه	دانشیار	تهران	متاهل	۱۵:۲۷:۱

۱. heterogeneous sampling

۲. social desirability bias

۱۷:۲۸:۱	متأهل	تهران	-	علامه طباطبایی دکتری مشاوره ۳۳ دکتری مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی
۰۳:۵۲	متأهل	اصفهان	دانشیار	دکتری مشاوره ۵۰ هیئت علمی مشاوره دانشگاه اصفهان
۱۷:۱۷:۱	متأهل	شهرکرد	دانشیار	دکتری مشاوره ۴۹ هیئت علمی مشاوره دانشگاه شهرکرد
۲۱:۵۶	متأهل	تهران	-	دکتری مشاوره ۳۵ دکتری مشاوره از دانشگاه علامه طباطبایی
۰۰:۴۷	متأهل	تهران	استادیار	دکتری مشاوره ۳۶ هیئت علمی مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی
۰۳:۰۸:۱	متأهل	بجنورد	استادیار	دکتری مشاوره ۳۷ هیئت علمی مشاوره دانشگاه بجنورد

جدول ۲ اطلاعات جمعیت شناختی مشاوران مدارس

کد	تحصیلات	سن	دانشگاه	سابقه کار	محل سکونت	وضعیت تاهل	مدت مصاحبه
۱۰	فوق لیسانس مشاوره	۳۲	علامه طباطبایی	۱	تهران	متأهل	۳۴:۰۲:۱
۱۱	فوق لیسانس مشاوره	۳۰	علامه طباطبایی	۱	کرج	متأهل	۰۰:۵۰
۱۲	کاندید دکتری مشاوره	۳۰	چمران اهواز	۲	اهواز	مجرد	۳۱:۴۸
۱۳	کاندید دکتری روان شناسی	۳۸	دانشگاه شاهد	۱۱	کرج	متأهل	۴۱:۴۷
۱۴	کاندید دکتری مشاوره	۳۸	خوارزمی تهران	۱۷	تاکستان	مجرد	۳۸:۵۸
۱۵	کاندید دکتری مشاوره	۴۲	چمران اهواز	۲۲	اصفهان	متأهل	۵۵:۴۵
۱۶	کاندید دکتری مشاوره	۳۶	محقق اردبیلی	۱۹	تبریز	متأهل	۰۹:۱۲:۱
۱۷	کاندید دکتری مشاوره	۳۵	علامه طباطبایی	۱۶	نور آباد	متأهل	۰۷:۰۴:۱
۱۸	فوق لیسانس مشاوره	۲۸	علامه طباطبایی	۸	فریمان	متأهل	۰۰:۳۶
۱۹	فوق لیسانس مشاوره	۳۷	چمران اهواز	۱	تهران	مجرد	۳۸:۲۰:۱
۲۰	کاندید دکتری مشاوره	۳۱	فردوسی مشهد	۴	دامغان	متأهل	۰۹:۱۴:۱
۲۱	فوق لیسانس مشاوره	۴۱	چمران اهواز	۱۶	اهواز	متأهل	۲۶:۳۷
مجموع زمان مصاحبه با اساتید دانشگاه و مشاوران مدارس ۱۲۰۴ دقیقه							

جهت تدوین و توسعه الگو در گام اول مضامین متون تخصصی از ۷ کتاب و ۱۴ مقاله مرتبط با رشد شغلی، استخراج شد. در این مرحله ۲۲۷ مقوله فرعی و ۳۲ مقوله اصلی به دست آمد. همچنین در گام دوم، مضامین مصاحبه با مشارکت کنندگان (۲۲۷ کد محوری و ۴۳۹ کد باز)، تحلیل و استخراج شد. در گام سوم، ۶۶۶ مقوله فرعی و ۸۲ مقوله اصلی حاصل با یکدیگر ادغام و ترکیب و اجزای الگوی رشد شغلی را تشکیل دادند. در ادامه به دلیل گستره نتایج حاصل از این پژوهش، از ذکر یافته‌های مختص هر مرحله خودداری و صرفاً یافته‌های حاصل از گام سوم (تلفیق مقولات) ذکر خواهد شد.

شرایط علی الگو: تعیین کننده‌های فردی

انسان‌ها از نظر جسمانی، روانی و اجتماعی با یکدیگر متفاوت‌اند. هر فرد الگوی سازمان یافته‌ای از ویژگی‌ها شامل توانایی‌ها، رغبت‌ها و خصوصیات شخصیتی نسبتاً ثابت است که او را مستعد انجام برخی مشاغل خواهد کرد. در واقع باید این گونه گفت که کلیه خصوصیات فردی نظیر وضع جسمانی، هوش، توانایی‌های خاص، رغبت‌ها، و ارزش‌ها در زمره عوامل فردی قرار می‌گیرند. یکی از مهم‌ترین عوامل بنیادی اثرگذار در رشد شغلی افراد، ودیعه‌های ذاتی و آورده‌های ارثی آنهاست. عوامل روان‌شناختی انسان، در تعامل با سایر عوامل فردی و غیر فردی، نقش تعیین کننده‌ای در سیر و سفر شغلی افراد ایفا می‌کند. سیر تحول و رشد، در کنار سایر مؤلفه‌ها، یکی از ارکان طرح‌ریزی در فرایند رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان به شمار می‌رود. به طور کلی تعداد ۶ مقوله اصلی به دست آمده از ۳۴ مقوله فرعی در بخش تحلیل مضمون متون تخصصی، به همراه ۶ کد محوری حاصل از ۴۴ کد باز در بخش تحلیل مصاحبه‌ها، براساس معانی و مفاهیم مشترک تلفیق و مضمون هسته‌ای شرایط علی الگو حاصل شد که در جدول ۳ ارائه شده است:

جدول ۳ تلفیق مقولات متون و مصاحبه‌ها جهت دستیابی به شرایط علی الگوی فرایندی رشد شغلی دانش‌آموزان

شرایط علی			
منابع	مقولات فرعی	مقولات اصلی	مضمون هسته‌ای
مصاحبه‌ها متون و	معلولیت جسمی و ذهنی؛ سلامت و بیماری توارث ژنتیکی؛ وضعیت و خصوصیات جسمانی؛	عوامل زیستی-ژنتیکی	تعیین کننده‌های فردی

	مصاحبه‌ها	جنسیت زیست‌شناختی؛ استعداد ژنتیکی و پتانسیل‌های درونی؛ توانایی‌های شناختی و هوش
	متون تخصصی	وضعیت سلامت روانی؛ جهان‌بینی و هستی‌شناسی؛ خودآرامی
عوامل روان‌شناختی	متون و مصاحبه‌ها	تیپ‌ها و ویژگی‌های شخصیتی؛ رغبت‌ها و علایق؛ ارزش‌ها (نظام ارزشی)؛ مجموعه و سلسله‌مراتب نیازها؛ سبک‌های هویتی؛ سبک‌های دلبستگی؛ تفاوت‌های فردی؛ خویشتن‌پنداره شخصی، شغلی و اجتماعی؛ عوامل شناختی (باورها، سازه‌ها، کلیشه‌ها و طرحواره‌ها)؛ عوامل عاطفی و هیجانی؛ آمال و آرزوها؛ انتظارات و اهداف تخیلی؛ نگرش‌ها؛ اعتقادات اخلاقی و مذهبی؛ گرایش‌های هشیار و ناهشیار؛ انگیزه‌ها؛ روایت‌های شغلی؛ خودکارآمدی
عوامل رشدی و تحولی	مصاحبه‌ها متون و مصاحبه‌ها	شرایط پیش از تولد؛ دوره سنی (رشد جسمانی) رشد و تحول شناختی؛ رشد روانی-اجتماعی؛ تاریخچه و اتفاقات چرخه زندگی
۲۹۰	جمع فراوانی مفاهیم اولیه / کدهای باز	

شرایط زمینه‌ای الگو: تعیین‌کننده‌های محیطی بلافصل

تعیین‌کننده‌های محیطی، به نقش نظام‌های پیرامونی در فضای زندگی فرد اشاره دارد. در واقع افراد در نظام‌های اجتماعی متعامل و متعدد ولی مستقلاً مأوا دارند که بر طرز رفتارشان تأثیر می‌گذارند. طبق نظریه بوم‌شناسی^۱ اجتماعی، چهار سطح یا نظام پیرامونی وجود دارد و هر یک از این سطوح، دربرگیرنده سطح‌های قبلی است و بر آن نفوذ دارد: نظام فرد یا شخص (میکروسیستم)؛ نظام میانی (مزوسیستم) شامل خانواده، گروه همسالان، هم‌مدرسه‌ای‌ها، طایفه و غیره؛ نظام بیرونی (ماکروسیستم) که شامل دوستان خانوادگی، خانواده گسترده و فامیل، همسایگان، محل کار، رسانه‌ها و غیره است و نظام کلان (ماکروسیستم) که عبارت است از: مجموع ایدئولوژی‌های ابرازشده و الگوسازی شده به وسیله گروه اجتماعی-فرهنگی. در این پژوهش از تعداد ۵ مقوله اصلی به دست آمده از ۳۱ مقوله فرعی در بخش تحلیل مضمون متون تخصصی، به همراه ۱۰ کد محوری حاصل از

۱. Ecological

۶۴ کد باز در بخش تحلیل مصاحبه‌ها، براساس معانی و مفاهیم مشترک تلفیق و مضامین هسته‌ای شرایط زمینه‌ای حاصل شد که در جدول ۴ ارائه شده است:

جدول ۴ تلفیق مقولات متون و مصاحبه‌ها جهت دستیابی به شرایط زمینه‌ای الگوی فرایندی رشد شغلی دانش‌آموزان

شرایط زمینه‌ای			
منابع	مقولات فرعی	مقولات اصلی	مضمون هسته‌ای
متون و مصاحبه‌ها	فرهنگ و فضای خانواده؛ نظام تربیتی و نگرش‌های فرزندپروری؛ تعاملات اعضای خانواده؛ روابط والد-فرزندی؛ نگرش‌های اعضای خانواده؛ انتظارات والدین و سایر اعضا از فرد؛ ارزش‌های خانواده و والدین (شرایط ارزش)؛ پیشینه شغلی-تحصیلی اعضای خانواده؛ تحمیل گزینه‌های شغلی و تحصیلی از سوی خانواده؛ تأثیرات غیرمستقیم و ناخودآگاه خانواده؛ وضع اقتصادی و رفاه خانواده؛ منابع و امکانات خانواده؛ آرزوها و حسرت‌های والدین؛ حمایت اجتماعی و اقتصادی خانواده؛ سازه‌ها و باورهای شغلی خانواده	بسترهای خانوادگی	تعیین‌کننده‌های محیطی بلافضل
مصاحبه‌ها	زیرمنظومه خواهر و برادری (همشیره‌ها)؛ ویژگی‌های شخصیتی والدین؛ تأثیر خانواده گسترده و اعضای فامیل؛ جمعیت و تعداد اعضای خانواده؛ روایت‌سازی و گفتمان‌های شغلی در خانواده؛ پیشینه اجتماعی خانواده؛ سلامت و بیماری والدین؛ دلگرم یا دلسرد کردن		
متون	حمایت عاطفی خانواده؛ ترتیب تولد؛ تایخچه بین نسلی خانوادگی		
متون و مصاحبه‌ها	امکانات و فضای مدرسه؛ یادگیری مشاهده‌ای و تقویت جانشینی؛ تجارب یادگیری و دسترس‌پذیری به تجارب متنوع؛ خاطرات اولیه	بسترهای آموزشی و یادگیری	
مصاحبه‌ها	غنا محیط مدرسه؛ دوره‌های آموزشی و مهارتی؛ نقش معلمان و دبیران؛ تحمیل گزینه‌های شغلی-تحصیلی از سوی مدرسه (هدایت تحصیلی)؛ نظام تربیتی و سطح تحول آموزشی مدارس		

شرایط زمینه‌ای			
منابع	مقولات فرعی	مقولات اصلی	مضمون هسته‌ای
متون و مصاحبه‌ها	همتایان و همکلاسی‌ها؛ دیگران مهم و افراد کلیدی؛ الگوهای واقعی و تخیلی	بسترهای ارتباطی	
مصاحبه‌ها	گفتمان‌های درون دوستی و سقف آرزوهای شغلی آنان؛ مراجع قدرت		
	جمع فراوانی مفاهیم اولیه / کدهای باز		۲۳۹

شرایط واسطه‌ای الگو: تعیین‌کنندگی نظام‌های کلان ملی و فراملی

در بخش شرایط زمینه‌ای، به عوامل ویژه‌ای که در محیط بلافصل نقش ایفا می‌کردند، اشاره شد. در این بخش، شرایط بسترسازی که عمومی‌تر و کلی‌ترند و علاوه بر رشد مسیر شغلی، سایر ابعاد و وجوه زندگی انسان‌ها و به طور کلی جهان پیرامون را متأثر می‌سازند مورد بررسی قرار می‌گیرند. این امور به عوامل تعیین‌کننده بیرونی و کلان در انتخاب شغل اشاره دارند. در نهایت تعداد ۵ مقوله اصلی به دست آمده از ۳۱ مقوله فرعی در بخش تحلیل مضمون متون تخصصی، به همراه ۱۰ کد محوری حاصل از ۶۴ کد باز در بخش تحلیل مصاحبه‌ها، براساس معانی و مفاهیم مشترک تلفیق و مضامین هسته‌ای شرایط مداخله‌گر الگو حاصل شد که در جدول ۵ ارائه شده است:

جدول ۵ تلفیق مقولات متون و مصاحبه‌ها جهت دستیابی به شرایط مداخله‌گر الگوی فرایندی رشد شغلی دانش‌آموزان

شرایط مداخله‌گر			
منابع	مقولات فرعی	مقولات اصلی	مضمون هسته‌ای
متون و مصاحبه‌ها	بافت اجتماعی؛ منزلت و پایگاه اجتماعی مشاغل؛ ارزش‌های اجتماعی		
متون	طبقه اجتماعی-اقتصادی؛ القای کلیشه‌ها و افکار قالبی در مورد مشاغل	بسترهای اجتماعی	تعیین‌کنندگی نظام‌های کلان ملی و فراملی
مصاحبه‌ها	گفتمان‌های اجتماعی؛ اینترنت و شبکه‌های اجتماعی مجازی؛ رسانه‌های گروهی؛ جامعه‌پذیری		

	جنسیتی	
	متون و	نظام سیاسی و نوع حکومت؛ صلح و ثبات سیاسی؛
	مصاحبه‌ها	سیاست‌های اشتغال؛ سیاست‌های نظام آموزش و پرورش؛ تغییرات قانونی و حقوقی در کشور؛ نظام اقتصادی؛ عرضه و تقاضا و شرایط بازار کار ملی و جهانی؛ میزان رشد فناوری و صنعتی شدن
بسترهای اقتصادی-سیاسی	متون	وقوع بحران‌های اقتصادی
	مصاحبه‌ها	ارزش‌های اقتصادی
	متون و	بافت تاریخی؛ روح زمانه؛ وضع جغرافیایی و اقلیم
بسترهای تاریخی-جغرافیایی	مصاحبه‌ها	
	متون	امکانات محیط زندگی؛ شرایط آب‌وهوایی
	متون و	بافت فرهنگی و آداب و رسوم؛ ارزش‌های فرهنگی؛ میزان فرهنگ‌پذیری؛ کلیشه‌های جنسیتی؛ چهره‌های مشهور (سلبریتی‌ها)؛ جهانی شدن و تبادلات بین‌فرهنگی
بسترهای فرهنگی	متون	نژاد و قومیت؛ اقلیت‌های دینی-فرهنگی؛ تبعیض
	مصاحبه‌ها	بسترهای مذهبی و دینی؛ گفتمان‌های فرهنگی؛ محدودیت‌های اجتماعی-فرهنگی در مسیر شغلی
	زنان	
۱۲۶	جمع فراوانی مفاهیم اولیه / کدهای باز	

راهنمای الگو

تعداد ۱۱ مقوله اصلی به دست آمده از ۱۲۰ مقوله فرعی در بخش تحلیل مضمون متون تخصصی، به همراه ۱۸ کد محوری حاصل از ۲۴۱ کد باز در بخش تحلیل مصاحبه‌ها، براساس معانی و مفاهیم مشترک تلفیق و مضامین هسته‌ای راهنمای الگوی فرایندی رشد شغلی دانش‌آموزان حاصل شد که در جدول (۶) ارائه شده است:

الف) تدارک بسترهای اکتشافی: رشد شغلی، نیازمند پرورش مهارت‌های کاوشگری و مکاشفه است. با نگاه فرامدرن فراگیر در بازار کار قرن ۲۱، دانش‌آموزان می‌بایست فرایند «خودشناسی و انتخاب شغل» را به عنوان پروژه‌ای در نظر بگیرند که به تدریج در حال تکمیل و در ادامه مستلزم بازنگری‌های متعدد است.

ب) آماده‌سازی شغلی و طراحی زندگی. آمادگی شغلی، پل یا مرحله مقدماتی است که نشان‌دهنده گذر از زندگی دانش‌آموزی در محیط مدرسه به دنیای کار است. در طراحی زندگی، فرد با قبول خودمختاری و مسئولیت‌پذیری، تلاش می‌کند تا مصالحی را که طبیعت و تربیت در اختیار او قرار داده، در یکدیگر ترکیب نموده، تصمیمات سازنده‌ای بگیرد و معمار سرنوشت خود باشد.

ج) ایفای نقش نظام‌های خانواده-مدرسه. رشد شغلی افراد، سال‌ها قبل از تولد شروع شده است. این مسئله زمانی معنا می‌یابد که نقش والدین و سایر اعضای خانواده هسته‌ای و گسترده را مدنظر قرار دهیم. همچنین سال‌های طولانی حضور دانش‌آموزان در مدرسه، نیازمند طرح‌ریزی هدفمند و اجرای برنامه‌های مرتبط با رشد شغلی در مدارس است.

د) اقدامات ملی. با توجه به تأکیدات حاکمیتی در مورد اهمیت کار، اشتغال و تولید، به نظر باید در سطح کشوری برنامه‌هایی به اجرا درآید. سیاست‌های اشتغال کشوری، منطقه‌ای و استانی با توجه به ظرفیت‌های بومی و آمایش سرزمینی و اطلاعات این‌چنینی اگر با نظام راهنمایی شغلی ترکیب شود، شاهد هدایت تحصیلی-شغلی کاراتری خواهیم بود.

جدول ۶ تلفیق مقولات متون و مصاحبه‌ها جهت دستیابی به راهبردهای الگوی فرایندی رشد شغلی دانش‌آموزان

راهبردها			
منابع	مقولات فرعی	مقولات اصلی	مضمون هسته‌ای
متون و مصاحبه‌ها	شناخت نقاط قوت، استعدادها و توانایی‌های منحصر به فرد؛ تجلی و شناسایی استعداد در بستر تجربه؛ در جستجوی جریان و غرقگی	مکاشفه شخصی	تدارک بسترهای اکتشافی
مصاحبه‌ها	گشوده و باز بودن نسبت به تجارب؛ شخصیت‌شناسی شغلی؛ شناخت نقش‌های مختلف زندگی		
متون	خودنظاره‌گری و خودثبیتی؛ خودکاوی و تعمق بر		

راهبردها				
منابع	مقولات فرعی	مقولات اصلی	مضمون هسته‌ای	
متون و مصاحبه‌ها	تجارب؛ شرح حال نویسی و خودزندگینامه (اتوبیوگرافی)؛ روشن‌سازی (ارزش‌ها، علایق و...)؛ مشاهده و مصاحبه‌های مشاوره‌ای؛ ارائه بازخورد	فعالیت‌های اکتشافی تجربه‌بنیاد (تجربه‌گری)؛ بازدید، سفر میدانی، گردش علمی و اردوهای شغلی؛ مصاحبه با صاحبان حرف و مشاغل؛ نمایشگاه‌های معرفی مشاغل؛ کسب و افزایش اطلاعات شغلی؛ مطالعه جزوات، بروشورها و کتب؛ کار پاره‌وقت و اشتغال در ایام فراغت؛ کارآموزی و کارورزی؛ آشنایی با نیازهای شغلی فعلی و آینده بازار کار ملی و بین‌المللی؛ شناخت محیط‌های شغلی و طبقات مشاغل؛ شناسایی نظام آموزشی-تحصیلی آشنایی با معنای کار؛ آشنایی با مفهوم درآمد و بهره‌وری؛ آینده‌پژوهشی روند دنیای مشاغل	مکاشفه شغلی و آموزشی	
متون	بازی و ایفای نقش؛ ترسیم شجره‌نگار شغلی (ژنوگرام) آموزش مهارت‌ها، نگرش‌ها و دانش‌های پایه؛ آموزش شایستگی‌های آمادگی شغلی و مهارت‌های نرم؛ تعلیم راهبردها و فنون کاریابی؛ اهتمام به یادگیری مادام‌العمر؛ آموزش کارآفرینی؛ آموزش خودنظم‌بخشی و تنظیم هیجانات؛ آموزش شبکه‌سازی شغلی؛ یادگیری مهارت‌های شغلی خاص؛ آموزش مهارت شکار و نگهداری شغل؛ آموزش مهارت‌های بین‌فردی؛ آموزش جرئت‌ورزی و ابراز وجود؛ آموزش خوش‌بینی؛ آموزش و پرورش خلاقیت؛ پرورش تفکر نقادانه؛ افزایش ظرفیت انعطاف‌پذیری، تحمل ابهام و ریسک‌پذیری؛ آموزش رزومه‌نویسی؛ توانمندسازی شغلی؛ آموزش فرمول کسب‌وکار؛ آموزش و انتقال ارزش‌های اخلاق کار؛ ارتقای تاب‌آوری و صبر؛ به چالش کشیدن کلیشه‌های شغلی؛ آموزش‌های مبتنی بر رسانه و مدیا؛ کسب اعتماد به نفس جهت خروج از منطقه امن			
متون و مصاحبه‌ها	آموزش مهارت‌های بین‌فردی؛ آموزش جرئت‌ورزی و ابراز وجود؛ آموزش خوش‌بینی؛ آموزش و پرورش خلاقیت؛ پرورش تفکر نقادانه؛ افزایش ظرفیت انعطاف‌پذیری، تحمل ابهام و ریسک‌پذیری؛ آموزش رزومه‌نویسی؛ توانمندسازی شغلی؛ آموزش فرمول کسب‌وکار؛ آموزش و انتقال ارزش‌های اخلاق کار؛ ارتقای تاب‌آوری و صبر؛ به چالش کشیدن کلیشه‌های شغلی؛ آموزش‌های مبتنی بر رسانه و مدیا؛ کسب اعتماد به نفس جهت خروج از منطقه امن	آموزش و مهارت‌افزایی	آماده‌سازی و طراحی زندگی	
مصاحبه‌ها	نهادینه‌سازی روحیه کار تیمی؛ ارتقای مهارت تاب‌آوری؛ آموزش فرمول کسب‌وکار			

راهبردها			
منابع	مقولات فرعی	مقولات اصلی	مضمون هسته‌ای
متون و مصاحبه‌ها	هشیاری‌افزایی شغلی؛ ایجاد و توسعه دغدغه شغلی؛ تحریک و تقویت حس کنجکاوی و جستجوگری؛ اتخاذ نگاه فرایندی به رشد شغلی؛ تشکیل جهان‌بینی و چشم‌انداز شغلی؛ اهتمام به مفاهیم عمر و زندگی آینده؛ شروع زودهنگام آموزش‌های شغلی از ابتدایی و پیش از آن؛ آموزش مهارت‌های حل مسئله و تصمیم‌گیری؛ پرورش قدرت تحلیل گزینه‌های شغلی و مسیریابی؛ طرح‌ریزی تجسمی-تخیلی و ماکت‌سازی آینده؛ تمرینات برنامه‌ریزی و تهیه برنامه شغلی فردی؛ هدف‌گذاری واقع‌بینانه شغلی؛ مربی‌گری و کوچینگ	طرح‌ریزی شغلی	
مصاحبه‌ها	طراحی زندگی		
متون	بهره‌گیری از برنامه‌های مشاوره شغلی رایانه‌ای		
متون و مصاحبه‌ها	هشیاری هم‌افزایی و ایجاد دغدغه در والدین در زمینه حوزه رشد همه‌جانبه فرزندان؛ حمایت خانواده از فرایند تجربه و مکاشفه؛ دلگرم‌سازی و ترغیب (تزریق انگیزه و امید)؛ احترام گذاشتن به خودمختاری، رشد استقلال و حق انتخاب فرزندان؛ غنی‌سازی شغلی محیط رشد فرزند	انجام حمایت‌های خانوادگی	
مصاحبه‌ها	اولویت دادن خانواده‌ها به تربیت شغلی؛ آموزش مبانی علمی و عملی برای خانواده‌ها جهت شناسایی و پرورش استعدادها؛ آموزش به خانواده در مورد نحوه برخورد با نشانگان شغلی فرزندان؛ گشودگی و انعطاف‌پذیری والدین؛ ارائه حمایت‌های عاطفی و اطلاعاتی؛ بسترسازی روند خودکفایی و مسئولیت‌پذیری در فرزندان؛ دادن حق اشتباه و تجربه کردن؛ مطالبه‌گری از مدرسه در راستای رشد شغلی؛ پخش فیلم و انیمیشن‌های شغلی	ایفای نقش نظام‌های خانواده-مدرسه	
متون و مصاحبه‌ها	اهتمام به اجرای برنامه جامع راهنمایی مدرسه؛ اتخاذ نگاه یکپارچه و فرایندی به رشد همه‌جانبه (شغلی، تحصیلی، شخصی/اجتماعی)؛ القای شغل (تلفیق برنامه درسی و شغلی) بسترسازی کشف و مدیریت استعداد با نگاه فرایندی؛ تأسیس مرکز ارائه اطلاعات شغلی (مرکز رشد شغلی)؛ دغدغه‌مندی و ایفای نقش معلمان و اولیای مدرسه؛	برنامه‌های مرتبط با شغل در مدرسه	

راهبردها			
منابع	مقولات فرعی	مقولات اصلی	مضمون هسته‌ای
			تشکیل آرشیو اطلاعاتی و پایگاه داده؛ برنامه معرفی مشاغل (دعوت از شاغلان جهت ایراد سخنرانی)؛ تشکیل پرونده و پورتفولیوی رشد شغلی؛ کاربردی کردن مباحث درسی (عمل محوری) و اجتناب از حافظه‌گرایی صرف؛ اتصال تحصیل، کار و زندگی؛ جدیت در اجرای هفته مشاغل؛ ایفای نقش ویژه توسط مشاور مدرسه (به عنوان راهبر تحول)؛ اهمیت ویژه معاونت پرورشی مدارس در پشتیبانی از فرایندهای رشدی؛ مداخلات راهنمایی، مشاوره‌ای و درمانی فردی و گروهی؛ درمان اختلالات و مشکلات جسمی-ذهنی؛ آموزش پیوسته ارکان مدرسه در زمینه اصول و فنون راهنمایی تحصیلی-شغلی؛ تغییر و اصلاح شیوه‌های عمل به بخشنامه‌ها و طرح‌های موجود؛ دوری از بخشنامه‌زدگی و شعارزدگی؛ مشاهدات همه‌جانبه رفتاری دانش‌آموزان؛ توجه به هوش‌های چندگانه و دوری از ضریب هوشی صرف
مصاحبه‌ها			کوتاه شدن دیوار مدرسه و جامعه (محیط پیرامون)؛ بهره‌گیری از تعطیلات تابستانه جهت تبدیل مدرسه به بازارچه و نمایشگاه مشاغل؛ راهنمایی گروهی شغلی کلاسی و گروهی؛ دوری از ایدئال‌گرایی و توجه به عملیاتی کردن ایده‌ها؛ ساخت کاردستی؛ ارائه واحد شناسایی مشاغل؛ اجتناب از سرفصل‌زدگی و متناسب‌سازی آموزش‌ها با نیازها و تفاوت‌های فردی؛ اجرای دوره‌های فوق برنامه و مکمل؛ الگوگیری از مدارس موفق؛ انشاء و مقاله‌نویسی
	متون		اجرای طرح‌های از مدرسه تا کار
			تمرکززدایی از نظام آموزشی و تفویض اختیار به مناطق و مدیران مدارس؛ تجدید نظر در اجرای هدایت شغلی-تحصیلی و تلاش برای فرایندی کردن آن؛ فراهم‌سازی منابع و امکانات عمل به دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های موجود؛ ضرورت وجود مشاور در ابتدایی؛ مجهزسازی مدرسه به امکانات و ابزارهای رشد شغلی؛
		اقدامات وزارت آموزش و پرورش	اقدامات ملی

راهبردها			
منابع	مقولات فرعی	مقولات اصلی	مضمون هسته‌ای
		<p>آسیب‌شناسی عدم اجرای مطلوب طرح‌های موجود؛ اتخاذ نگاه اکوسیستمی و بوم‌شناختی؛ بهره‌گیری از خدمات بخش خصوصی؛ تخصیص بودجه و اعتبارات لازم به رشد شغلی؛ بازتعریف استانداردهای تعلیم و تربیت؛ تضمین اجرایی شرایط شغلی رشته‌های فنی و حرفه‌ای و کارودانش؛ تجدید نظر در محتوا و سرفصل دروس مدارس؛ تولید محتوای شغلی برای مدارس؛ اقدامات فرادستگاهی و هم‌افزایی بین وزارتین؛ الگوگیری از تجارب موفق بین‌المللی و طراحی الگوهای بومی؛ آمایش سرزمینی و برنامه‌های متناسب با زیست‌بوم؛ در نظر داشتن تنوع و تفاوت فرهنگی در برنامه‌ریزی‌های خرد و کلان؛ رعایت عدالت آموزشی؛ اهمیت متقاعدسازی مسئولان و دست‌اندرکاران امر</p>	
متون		<p>تأسیس پایگاه اطلاع‌رسانی و خدماتی جامع رشد شغلی؛ ایجاد مرکز پژوهش ملی در هدایت شغلی؛ ایجاد شبکه شغلی ملی؛ ایجاد باشگاه‌های شغلی؛ تدوین سیاست‌های رشد شغلی دانش‌آموزان؛ تبیین عملیاتی اسناد بالادستی؛ طراحی برنامه‌های بلندمدت و چشم‌انداز شغلی؛ برنامه‌ریزی برای هم‌افزایی ارکان مدرسه، خانواده و جامعه؛ تشویق مشارکت‌های مردمی؛ هماهنگی و وحدت کلمه نظام‌های دخیل؛ ایفای نقش توسط صنایع و نهادهای تجاری (ارتباط صنعت و نظام آموزشی)؛ اصلاح برنامه جذب و تربیت معلم؛ تحقق شعار هر پایه؛ یک مهارت شغلی (کارودانش برای کلیه رشته‌ها)</p>	
متون و مصاحبه‌ها		<p>ترویج فرهنگ کار، تلاش و اشتغال؛ تغییر نگاه والدین و مسئولان و آماده‌سازی افکار عمومی جامعه؛ استفاده از ظرفیت رسانه‌های گروهی و صداوسیما؛ ترسیم راه‌های متعدد موفقیت و دوری از نگاه فقط تحصیل؛ اعتباربخشی به کلیه مشاغل مشروع</p>	فرهنگ‌ساز از رشد شغلی
مصاحبه‌ها		<p>کلیشه‌زدایی جنسیتی غیرضروری از مشاغل و رشته‌ها؛ تبلیغ نگرش‌های ضد تبعیض؛ تربیت اخلاقی و رعایت</p>	

راهبردها			
منابع	مقولات فرعی	مقولات اصلی	مضمون هسته‌ای
			حقوق دیگران و مقررات اجتماعی و اخلاق کار؛ ترویج ارزش‌های دینی و مذهبی در ارتباط با کار و تلاش؛ نکوهش تنبلی و اهمال‌کاری؛ اصلاح ذهنیت‌های محدودکننده و ترسیم راه‌های گوناگون موفقیت

پیامدهای الگو: پیامدهای فردی و غیرفردی

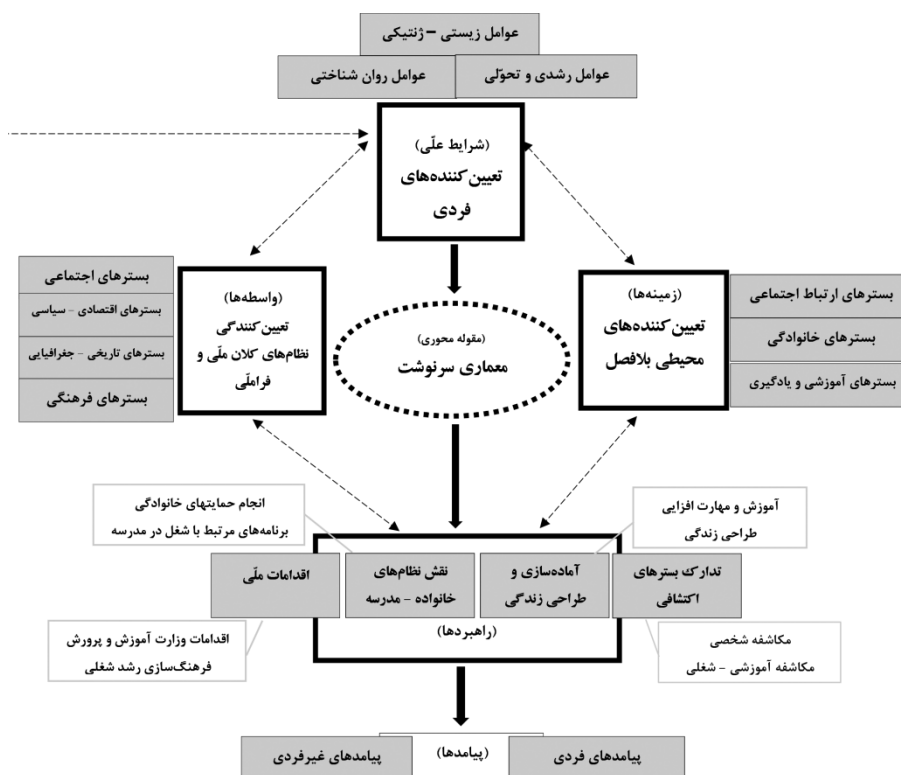
پیامدهای رشد شغلی مطلوب، در ابعاد فردی و غیر فردی قابل طبقه‌بندی است. در واقع مسافر مسیر شغلی که در معرض راهبردهای پرورش‌دهنده رشد قرار بگیرد، می‌تواند به پیامدهای اثبات‌گرایانه و برساخت‌گرایانه مورد نظر در نظریه‌های رشد شغلی دست یابد. از سویی می‌تواند به انتخاب شغل مناسب موفق شود و بین شاکله شخصیتی و شغل، تطابق ایجاد نماید. همچنین تکالیف حوزه رشد شغلی را متناسب با سن و دوره تحولی (رشدی) انجام دهد و به بلوغ و پختگی شغلی برسد؛ و مهم‌تر از همه انطباق‌پذیری شغلی است که قدرت انعطاف‌پذیری و پایداری در مسیر شغلی را شامل می‌شود. در نهایت تعداد ۱۱ مقوله اصلی به دست آمده از ۱۲۰ مقوله فرعی در بخش تحلیل مضمون متون تخصصی، به همراه ۱۸ کد محوری حاصل از ۲۴۱ کد باز در بخش تحلیل مصاحبه‌ها، براساس معانی و مفاهیم مشترک تلفیق شده و مضامین هسته‌ای راهبردهای الگوی فرایندی رشد شغلی دانش‌آموزان حاصل شد که در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷ تلفیق مقولات متون و مصاحبه‌ها جهت دستیابی به پیامدهای الگوی فرایندی رشد شغلی دانش‌آموزان

پیامدها			
منابع	مقولات فرعی	مقولات اصلی	مضمون هسته‌ای
متون و مصاحبه‌ها	زمینه‌سازی انتخاب شغل مناسب و هوشمندانه؛ بسترسازی موفقیت، رضایت و سازگاری شغلی؛ محدودسازی انتخاب‌ها و مصالحه	تطبیق و متناسب‌سازی	پیامدهای فردی و غیر فردی

	مسیریابی و ساخت جهت‌یاب (دیدگاه کاری-دیدگاه زندگی)؛ ارتقای رضایت از زندگی؛ اشتیاق و موفقیت تحصیلی؛ کسب آمادگی‌های شغلی	مصاحبه‌ها
	تحقق خود و خودشکوفایی؛ رشد یکپارچه ابعاد وجودی	متون و مصاحبه‌ها
بلوغ شغلی	رشد احساس خودمختاری و خودکفایی؛ خودباوری؛ رشد شغلی مستمر؛ رشد انسان سالم	مصاحبه‌ها
	تشکیل هویت مسیر شغلی؛ اشتغال‌پذیری؛ انطباق‌پذیری مسیر شغلی؛ رشد حس ارزشمندی و معنا	متون و مصاحبه‌ها
انطباق‌پذیری شغلی	مدیریت و کنترل مسیر شغلی؛ خودآفرینی؛ کارآفرینی و خوداشتغالی؛ تشکیل جهان‌بینی و چشم‌انداز مسیر شغلی؛ رشد احساس اطمینان و اعتماد	مصاحبه‌ها
پیامدهای ملی و اجتماعی	شکوفایی جامعه و پیشرفت کشور؛ اقتصاد پویا؛ کاهش آسیب‌های اجتماعی؛ کوچک‌سازی دولت؛ کاهش نرخ بیکاری؛ پرورش و تأمین نیروی انسانی	مصاحبه‌ها
	کارآمد؛ دوری از مدرک‌گرایی؛ تشکیل زود هنگام‌تر خانواده	
۱۰۰	جمع فراوانی کدهای باز	

بر اساس یافته‌های مبتنی بر تحلیل اسناد، متون تخصصی و مصاحبه‌ها، الگوی فرایندی رشد شغلی دانش‌آموزان به دست آمد و ویژگی‌های آن مشخص شد. مطابق با جداول ۱ الی ۷، مقولات هسته‌ای و مضامین اصلی، در ذیل ابعاد اصلی الگو طبقه‌بندی شدند. عصاره و چکیده الگوی مفهومی استخراج شده در شکل ۱ قابل مشاهده است:



شکل ۱ الگوی استخراج‌شده حاصل از تحلیل مضمون متون تخصصی و مصاحبه‌ها

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر تدوین و ارائه الگوی فرایندی رشد شغلی دانش‌آموزان بود. در این پژوهش پس از تلفیق مقولات به دست آمده از متون تخصصی و مصاحبه‌های انجام‌شده با متخصصان و کارشناسان حوزه مشاوره مدرسه مشاوره شغلی، ۶۶۶ مقوله فرعی و ۸۲ مقوله اصلی حاصل شد. مضامین هسته‌ای حاصله که محورهای اصلی الگو را تشکیل دادند در ادامه مورد تشریح و تبیین قرار خواهند گرفت.

تعیین‌کننده‌های فردی. این مضمون اصلی که شرایط علی الگو را تشکیل می‌دهد، دربرگیرنده سه مضمون فرعی «عوامل زیستی-ژنتیکی؛ روان‌شناختی و عوامل رشدی و تحوّل» بود. کلیه نظریه‌های رشد شغلی، عوامل شخصی را در رشد شغلی دخیل دانسته‌اند. نتایج برخی تحقیقات حاکی از تأثیر عوامل ژنتیکی بر رشد علائق شغلی است که در نظریه

یادگیری اجتماعی تصمیم‌گیری شغلی^۱ (کرامبولتز^۲ و همکاران، ۱۹۷۶؛ به نقل از: زونکر، ۲۰۰۶) نیز مهم تلقی می‌شود. پژوهش‌های زیادی نیز عوامل اثرگذار درونی و روان‌شناختی بر انتخاب شغل را بررسی کرده‌اند. در بسیاری از پژوهش‌ها علایق شخصی (پولینوا^۳ و همکاران، ۲۰۱۸)؛ علایق شغلی (اتیتسوگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۸)؛ مهارت‌ها، شایستگی‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی (متقی دستنایی و شاه‌سیاه، ۱۴۰۰؛ فن و همکاران^۵، ۲۰۱۲)؛ انگیزه پیشرفت فردی (چیونگ و آرنولد^۶، ۲۰۱۴)؛ چشم‌انداز و دورنمای شغل^۷ (چویی و کیم^۸، ۲۰۱۳)؛ باورهای خودکارآمدی؛ انتظارات پیامد (هوی و لنت^۹، ۲۰۱۸)؛ جهت‌گیری هدف، اعتماد به نفس و عدم وابستگی؛ آرزوهای شغلی (گوآن^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۵)؛ منبع کنترل درونی (پولینوا و همکاران، ۲۰۱۸)؛ خوش‌بینی (شین و کلی^{۱۱}، ۲۰۱۳)؛ ترجیحات شخصی (لی^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۵) و غیره به عنوان عوامل اثرگذار بر انتخاب شغل شناسایی شده‌اند. نظریه پردازش اطلاعات شناختی (CIP)^{۱۳}، تأثیر شناخت، عاطفه و رفتار را در انتخاب شغل و رشد شغلی مدنظر قرار داده است (سامپسون^{۱۴} و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین خاطرنشان شده است که دلبستگی بر جهت‌گیری و آرزوهای شغلی اثرگذار است (ویستون و کلر، ۲۰۰۴). لازم توضیح داده که مبنایی که برنامه‌های رشد

۱. social learning theory of career decision-making (SLTCDM)

۲. Krumboltz

۳. Polonova

۴. Atitsogbe

۵. Fan

۶. Cheung & Arnold

۷. job prospect

۸. Choi & Kim

۹. Hui & Lent

۱۰. Guan

۱۱. Shin & Kelly

۱۲. Li

۱۳. cognitive information processing (CIP)

۱۴. Sampson

شغلی از آن پیروی می‌کند، بر اساس رشد و فرایند تحول انسان است. پیچیدگی تصمیم‌گیری شغلی با افزایش سن، بیشتر می‌شود (هاوارد و والش^۱، ۲۰۱۱). این امر گویای اهمیت عوامل شخصی (ارگانیزم) در ارتباط و تعامل با بسترهای بیرونی و زمینه‌های اثرگذار است که در ادامه مورد توجه قرار می‌گیرد. با این حال ودیعه‌های ذاتی و آمادگی‌های زیستی و روان‌شناختی که در روند و فرایند تحول نمایان می‌شود زیربنا و خمیرمایه‌ای است که عوامل محیطی و پیرامونی، بر آن استوار می‌شود.

تعیین‌کننده‌های محیطی بلافصل. «بسترهای خانوادگی، بسترهای آموزشی و یادگیری؛ و بسترهای ارتباطی» مقوله‌های اصلی این مضمون و شرایط زمینه‌ای الگو را تشکیل می‌دادند. شخص در حال رشد کسی است که در کانون چندین نظام محیطی متعامل قرار دارد (شافر و کیپ^۲، ۲۰۱۳). در واقع رفتارهای تصمیم‌گیری شغلی باید در بافت محیطی درک شود (گل‌پیچ و همکاران، ۱۳۹۸). از دیدگاه بافتی-رشدی، تعاملات فی‌مابین ارگانیزم و بافت از بدو تولد آغاز و بالتبع، رشد شغلی نیز در مراحل ابتدایی رشد کودک شروع می‌شود. طبق نظریه شناختی-اجتماعی رشد شغلی (SCCT)^۳ خودکارآمدی شغلی هم تحت تأثیر متغیرهای فردی و هم تحت تأثیر عوامل زمینه‌ای مانند سابقه خانوادگی و تجربیات یادگیری است. بافت بیرونی مانند والدین، معلمان و دوستان نه تنها فرصت‌هایی را ایجاد می‌کنند؛ بلکه همچنین می‌توانند انتخاب دانش‌آموزان در حوزه‌های شغلی را محدود کنند. ولگیتو^۴ (۲۰۱۰؛ به نقل از جارکاوی^۵، ۲۰۱۶) در طرح‌ریزی شغلی برای دانش‌آموزان آینده، تأکید می‌کند که این امر نیازمند درک پتانسیل‌های موجود در خود فرد، جامعه و محیطش است؛ که تأکیدی بر اهمیت بافت و زمینه رشدی است. تأثیر قابل ملاحظه عوامل خانوادگی، به ویژه در فرهنگ‌های جمع‌گرا، بر انتخاب شغل، یافته‌ای است که در پژوهش‌های زیادی تکرار شده است (فواد و

۱. Howard & Walsh

۲. Shaffer & Kipp

۳. Social Cognitive Career Theory (SCCT)

۴. Wlgito

۵. Jarkawi

همکاران^۱، ۲۰۱۶). از سویی معلمان و مربیان چهره‌های مهمی در فرایند تصمیم‌گیری شغلی هستند (چونگ و آرنولد، ۲۰۱۴). الیسون و پاتریک^۲ (۲۰۰۸) مدرسه را به عنوان کانون عمدهٔ مداخلات رشد شغلی سازمان‌یافته می‌دانند. پویایی‌های مدرسه که شامل ارتباط با گروه همسالان و تجارب آنان، تعامل با معلمان، محتوای آموزشی، در معرض قرار گرفتن مداخلات شغلی و غیره است همگی بر ارتقای رشد شغلی دانش‌آموزان مؤثرند. فن و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهش خود نشان دادند که انتخاب‌های شغلی دانش‌آموزان هنگام کنکری توسط گروه همتایان از طریق قیاس و تطابق اجتماعی صورت می‌پذیرد (لی و همکاران، ۲۰۱۵). همهٔ این موارد، عوامل ویژه‌ای هستند که در محیط بلافصل دانش‌آموز حضور دارند و رشد شغلی وی را متأثر می‌سازند. در ادامه نقش عوامل کلان‌تر بررسی می‌شود.

تعیین‌کنندگی نظام‌های کلان ملی و فراملی. این مضمون به «بسترهای اجتماعی؛ بسترهای اقتصادی-سیاسی؛ تاریخی جغرافیایی؛ و فرهنگی» و شرایط واسطه‌ای الگو اشاره دارد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که وضعیت اجتماعی-اقتصادی، جنسیت، نژاد / قومیت و جغرافیا بر فرایند رشد شغلی تأثیرگذار است (دانکل^۳، ۱۹۹۶). دونالد سوپر (۱۹۹۰) به نقل از: پاتن و مک ماهون، ۲۰۰۶) تجربیات یادگیری، قومیت وضعیت اجتماعی-اقتصادی، خانواده، جغرافیا، شانس و غیره را بر فرایند رشد شغلی مؤثر می‌داند. این سازه‌ها با ارائهٔ مدل قوس^۴ وی برجسته شده است. در نظریهٔ پردازش اطلاعات شناختی (CIP) نیز به تأثیر عوامل خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی و سازمانی در انتخاب شغل و رشد شغلی در سراسر مسیر زندگی پرداخته شده است (سمپسون و همکاران، ۲۰۲۰). تأثیر بسترهای اجتماعی بر رشد شغلی در اظهارات واتسون، نوتا و مک ماهون^۵ (۲۰۱۵) و بیمروز^۶ (۲۰۱۸) نشان داده شده است. آنها با تأکید بر دیدگاه جامعه‌شناختی معتقدند که ساختار فرصت‌ها در یک

۱. Fouad et al.

۲. Eliason & Patrick

۳. Dunkle

۴. Archway Model

۵. Watson & McMahan

۶. Bimrose

محیط - گرچه افراد را مجبور نمی‌کند- اما می‌تواند به شدت انتخاب‌های شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. در واقع در کنار فرصت‌هایی که محیط بلافصل برای کودکان ایجاد می‌کند، محیط روانی-اجتماعی نامطلوب به عنوان مثال نامساعد بودن وضعیت اجتماعی-اقتصادی یا ناعدالتی اجتماعی می‌تواند منابع روانی افراد برای تصمیم‌گیری شغلی را کاهش دهد (دافی، بالستین، دیمیر و آتین^۱، ۲۰۱۶). اهمیت طبقه و پایگاه اجتماعی-اقتصادی بر رشد شغلی، در پژوهش‌های لیندستروم و همکاران^۲ (۲۰۰۷) و دوایل^۳ (۲۰۱۱) نیز مورد تأکید قرار گرفته است. بسیاری از پژوهش‌ها (برای مثال سالم^۴ و همکاران، ۲۰۱۴؛ اسکافری^۵ و همکاران، ۲۰۱۸) به نقش رسانه‌های جمعی، به ویژه تلویزیون، وبلاگ‌ها، و شبکه‌های اینترنتی در رشد شغلی تأکید کرده‌اند. این پژوهشگران تأکید کرده‌اند که امروزه کودکان و نوجوانان، مفهوم زندگی واقعی و دنیای مشاغل را از رسانه‌ها می‌آموزند. بافت اجتماعی-اقتصادی و بازار کار به دلیل تأثیر آنها بر دسترس‌پذیری شغل^۶ اهمیت ویژه‌ای دارند (متز^۷ و همکاران، ۲۰۰۹). مطالعات نشان داده‌اند که تصمیمات شغلی تحت تأثیر بازارهای کار، به ویژه در جوامع جمع‌گرا هستند (باکار^۸ و همکاران، ۲۰۱۴). جوانان در آرزوها و انتخاب‌های شغلی خود به دلیل روندهای غالب بازار کار، مانند حقوق (آکوسا-توماسی^۹ و همکاران، ۲۰۱۸)، مشاغل دارای پرستیژ و اعتبار اجتماعی^{۱۰}، فرصت‌های ترفیع و دسترسی به شغل محدود می‌شوند (آیتسوگبه و همکاران، ۲۰۱۸). در همین ارتباط نظریه شناختی اجتماعی رشد شغلی^{۱۱} بر تأثیر غالب

۱. Duffy, Blustein, Diemer, & Autin
۲. Lindstrom et al.
۳. Doyle
۴. Saleem
۵. Escoffery
۶. job availability
۷. Metz
۸. Bakar
۹. Akosah-Twumasi
۱۰. prestigious jobs
۱۱. Social Cognitive Career Theory (SCCT)

متغیرهایی مانند نیاز اقتصادی بر فرایندهای تصمیم‌گیری شغلی نوجوانان تأکید می‌کند (لنت و براون، ۲۰۱۳). همان‌طور که برونفنبرنر^۱ (۱۹۷۹؛ به نقل از: زونکر، ۲۰۰۶) و ساویکاس (۱۹۹۷؛ به نقل از: بیجوو و بانجوا^۲، ۲۰۰۶) اشاره می‌کنند، تمام عوامل در بافت با هم ترکیب می‌شوند تا حوزه‌های تأثیر بر شناخت، عواطف، تصمیمات و اقدامات شغلی را شکل دهند.

تدارک بسترهای اکتشافی؛ آماده‌سازی شغلی و طراحی زندگی؛ ایفای نقش نظام‌های خانواده-مدرسه؛ و اقدامات ملی. این مضامین راهبردهای شناسایی شده در حوزه فرایند رشد شغلی دانش‌آموزان محسوب می‌شوند. جنبه‌های کلیدی اکتشاف، شناخت خود و دنیای شغلی است. مرکزیت این دو حوزه، سنگ‌بنای اکثر نظریه‌های رشد شغلی است. نظریه پردازش اطلاعات شناختی^۳، دانش درباره خود (خودآگاهی) و دانش شغلی را از اساسی‌ترین دانش‌ها در طرح‌ریزی‌های شغلی می‌داند (ریردون، لنز، سامپسون و پترسون^۴، ۲۰۱۱). نتایج پژوهش‌های علی و شاه^۵ (۲۰۱۳)؛ توماس و همکاران (۲۰۱۷) و عبدالله^۶ و همکاران (۲۰۱۸)؛ رابطه بین مکاشفه خود، خوش‌بینی، عزت نفس، پویایی و تصمیم‌گیری شغلی کارآمد را نشان داده است. اکتشاف شغلی به عنوان نوعی رفتار خودتنظیمی، پایه و اساس یادگیری رشد شغلی و موفقیت تحصیلی است (اولویرا و آرایو^۷، ۲۰۲۱). کاوش شغلی به عنوان مؤلفه مرکزی در مدل اجتماعی-شناختی خودمدیریتی شغلی^۸ است (لنت و براون^۹، ۲۰۱۳). پژوهشگران زیادی همچون سووت و متز^{۱۰} (۲۰۱۴)؛ چن و لیو^{۱۱}

-
۱. Bronfenbrenner
 ۲. Bojuwoye & Mbanjwa
 ۳. Cognitive Information Processing (CIP)
 ۴. Reardon, Lenz, Sampson & Peterson
 ۵. Ali & Shah
 ۶. Abdullah
 ۷. Oliveira & Araújo
 ۸. social-cognitive model of career self-management
 ۹. Lent & Brown
 ۱۰. Sovet & Metz
 ۱۱. Chen & Liew

(۲۰۱۵)؛ و عبدالله و همکاران (۲۰۱۸) یکی از عوامل مهم مؤثر بر تصمیم‌گیری شغلی کارآمد را کاوش شغلی می‌دانند که موجبات سازگاری شغلی و تقویت شایستگی‌های اشتغال‌پذیری^۱ را فراهم می‌سازد. آنچه لازمه طرح‌ریزی است، درگیری ذهنی دانش‌آموزان با آینده شغلی است؛ در واقع حس کنجکاوی کودکان باید نسبت به دنیای مشاغل تحریک شود تا آرزوهای شغلی آنان شکل بگیرد (زونکر، ۲۰۰۶). پس از تحریک حس کنجکاوی و ایجاد دغدغه، دانش‌آموزان نیازمند مهارت‌های تصمیم‌گیری هستند (عبدالله و همکاران، ۲۰۱۸). پروفیلی و لی^۲ (۲۰۱۲) تجدید نظر در مسیر شغلی را فرایندی مورد نیاز برای مسیرهای شغلی متعدد و چندگانه امروز می‌دانند که نیاز مبرمی به آموزش مهارت‌های انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری^۳ دارد. مطابق نتایج پژوهش‌ها، آموزش و تمرین مهارت‌های تهیه و حفظ شغل (گرین و استف^۴، ۲۰۱۲)؛ مصاحبه شغلی (الکساندر و هیرش^۵، ۲۰۱۲)؛ کارآفرینی (همیلتون^۶ و همیلتون، ۲۰۱۲)؛ افزایش آگاهی‌های شغلی؛ کسب مهارت‌های بین فردی، مهارت‌های امنیت فردی (ابراهیمی، ۱۳۹۵؛ گالنت و ژائو^۷، ۲۰۱۱)؛ برای رشد شغلی دانش‌آموزان بسیار مهم است. حمایت از دانش‌آموزان در یادگیری مهارت‌های اساسی شغلی که مهارت‌های نرم^۸ یا مهارت‌های مورد نظر کارفرمایان نامیده می‌شوند، در بسیاری از محیط‌های کاری مفید هستند. همچنین دانش‌آموزان نیز باید در آغاز یادگیری مهارت‌های خاص شغلی پشتیبانی شوند. در این راستا، برنامه‌های رشد شغلی می‌تواند فرصت‌هایی را برای ایجاد مهارت‌های فنی / حرفه‌ای^۹ با کیفیت بالا که شامل دریافت گواهی‌نامه‌های معتبر باشد تدارک ببیند (هالپرن، ۲۰۱۲). گیسبرس و

۱. employability

۲. Porfeli & Lee

۳. adaptability

۴. Greene & Staff

۵. Alexander & Hirsch

۶. Hamilton

۷. Gallant & Zhao

۸. soft skills

۹. technical/vocational skills

هندرسون^۱ (۲۰۰۱، به نقل از: زونکر، ۲۰۰۶) از برنامه‌های رشد شغلی به عنوان بخش لاینفک و جدایی‌ناپذیر برنامهٔ درسی مدرسه^۲ حمایت کرده است. چارچوب «اتصال مدرسه به کار و به زندگی»^۳ تأکید می‌کند که فرصت‌های یادگیری رشد شغلی و حرفه‌ای باید برای کمک به دانش‌آموزان برای توسعهٔ مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم جهت انطباق با هر یک از گذارهای مرتبط با مدرسه، کار و زندگی طراحی شود (سولبرگ^۴ و همکاران، ۲۰۰۲). حمایت و بسیج منابع اجتماعی جهت تسهیل رشد شغلی جوانان، امری حیاتی است که در بستر مشارکتی خانواده-مدرسه و جامعه رخ می‌دهد (پروفیلی و لی، ۲۰۱۲؛ بکشی و جوشی، ۲۰۱۴). به طور خاص مطالعات اومن^۵ (۲۰۲۱) و بروان^۶ و همکاران (۲۰۱۸) بیانگر نقش مهم والدین و حمایت خانوادگی در رشد شغلی است که به ویژه در فرهنگ‌های جمع‌گرا، مورد تأکید پژوهش‌هاست. برخی پژوهش‌ها (همچون هوی و لنت، ۲۰۱۸) خاطرنشان کرده‌اند که دانش‌آموزانی که قویاً از ارزش‌های آسیایی تبعیت می‌کنند، به احتمال زیادتر، حمایت‌های خانوادگی بیشتری جهت دنبال کردن مشاغل مرتبط با علوم دریافت می‌کنند. در پژوهش آکوسا-توماسی و همکاران (۲۰۲۱) شرکت‌کنندگان دو نقش اصلی والدین در انتخاب مسیر شغلی را شامل دلگرم‌سازی و ترغیب^۷ (عشق فداکارانه، الگوسازی و ارائه مشورت/راهنمایی^۸)؛ و حمایت (مالی، عاطفی و اجتماعی) می‌دانستند که به فرایند تصمیم‌گیری شغلی آنها کمک کرده است. این نقش‌ها به درک عمیقی از مسئولیت‌های مراقبتی، حمایتی و پرورشی والدین و متعاقباً ارگان‌های اجتماعی مرتبط بود.

پیامدهای فردی و غیرفردی. پیامدهای رشد شغلی دانش‌آموزان در دو طبقهٔ پیامدهای فردی و غیرفردی قابل تقسیم است. پژوهش‌ها نقش رشد شغلی را در سازه‌های

۱. Gysbers & Henderson
۲. school curriculum
۳. school-to-work-to life (STWL)
۴. Solberg
۵. Oomen
۶. Brown
۷. encouragement
۸. advice/guidance

مهمی چون کیفیت زندگی کاری (چن، چانگ و یه^۱، ۲۰۰۶)، رفتار شهروندی-سازمانی (ناوایی و هریس^۲، ۲۰۱۷)، رضایت شغلی و غیره نشان داده‌اند. شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد رشد شغلی دوران کودکی با سازگاری تحصیلی، انگیزه و موفقیت تحصیلی مرتبط است (پروفیلی و همکاران، ۲۰۱۳). چنین شواهدی از امکان تقویت ارتباطات بین رشد شغلی دوران کودکی و زمینه‌های موفقیت تحصیلی حمایت می‌کند. اکتشاف شغلی همچنین ممکن است به افراد کمک کند تا قابلیت‌ها / منابع، دانش و توانایی‌های مرتبط با شغل را ایجاد کنند. برای مثال، چئونگ و آرنولد (۲۰۱۴) دریافتند که اکتشاف شغلی به دانشجویان دانشگاه هنگ‌کنگ کمک کرد تا اطلاعات شغلی و دانش بیشتری از خودشان و زمینه‌های کاری به دست آورند. از آنجا که فعالیت‌های اکتشاف شغلی فرصتی را برای افراد جهت کسب دانش و توسعه قابلیت‌ها فراهم می‌کند، جای تعجب نیست که تحقیقات شغلی نیز اشتغال‌پذیری افراد را افزایش دهد (فورستنلچنر^۳ و همکاران، ۲۰۱۴؛ پروسکوا^۴ و همکاران، ۲۰۱۵). محققان همچنین تأکید می‌کنند که فرایند اکتشاف شغلی به افراد کمک می‌کند تا خودپنداره‌شان را ساخته و بازسازی کنند؛ علایق منسجم و روشنی را توسعه دهند و مسیرهای شغلی آینده را روشن سازند (ساویکاس^۵، ۲۰۰۲). پروسکوا و همکاران (۲۰۱۵) دریافتند که نوجوانان تمایل به نشان دادن هویت شغلی و حرفه‌ای روشن‌تری دارند؛ وقتی که درگیری اکتشاف شغلی‌شان بیشتر می‌شود. به طور مشابه، لوکاس و هانت^۶ (۲۰۰۲) دریافتند که همبستگی مثبتی بین اکتشاف شغلی و دستاورد هویت در میان دانشجویان وجود دارد از کودکی به بعد، افراد از شکل‌های عمیق اکتشاف شغلی به سمت کسب اطلاعات در مورد خود و محیط، حل مشکلات، تصمیم‌گیری، و انطباق با چالش‌های موقعیتی و رشدی پیش می‌روند. این امر تسهیل‌گر فرایند انطباق‌پذیری مسیر

-
۱. Chen, Chang & Yeh
 ۲. Naway & Haris
 ۳. Forstenlechner
 ۴. Praskova
 ۵. Savickas
 ۶. Lucas & Hunt

شغلی خواهد شد (پروفیلی و اسکوریکوف^۱، ۲۰۱۰). علاوه بر این موارد که تمرکز بیشتری بر پیامدهای فردی دارند؛ رشد شغلی و دستیابی بلوغ شغلی و انطباق پذیری شغلی بر بهزیستی فردی و اجتماعی افراد تأثیر گذار است. همچنین کاهش آسیب‌های اجتماعی، داشتن اقتصادی پویا، پرورش و تأمین نیروی انسانی کارآمد و سایر پیامدهای ملی، موجبات شکوفایی جامعه و پیشرفت کشور را فراهم می‌کنند.

در یک جمع‌بندی می‌توان گفت که یک فرد در طرح‌ریزی شغلی نمی‌تواند از تأثیر عوامل درونی (داخلی) و بیرونی (خارجی) جدا شود. عوامل درونی عبارت‌اند از: ارزش‌های زندگی، سطح هوش، استعداد ویژه، علاقه، ویژگی‌ها و خصایص، دانش، و سرشت و فطرت. عوامل خارجی یا بیرونی تأثیر گذار در طرح‌ریزی شغلی نیز از نظر وی عبارت‌اند از: مردم، وضعیت اجتماعی-اقتصادی کشور یا منطقه، وضعیت اقتصادی خانواده، تأثیر تمام اعضای خانواده گسترده و هسته‌ای، آموزش، ارتباط با همسالان و تقاضاهای محیط شغلی. این عوامل را می‌توان به لحاظ نظری از یکدیگر متمایز کرد، اما در واقعیت نمی‌توان آن‌ها را از هم جدا کرد. زیرا به طور هم‌زمان این عوامل یک شخصیت منحصر به فرد شغلی را شکل می‌دهند. از این رو، می‌توان گفت رشد شغلی یک فرایند بر ساخت اجتماعی است که شامل تعاملات پیچیده میان ساختارها، نیروها و نظام‌های مختلف است که همگی حوزه‌های تأثیر را تشکیل می‌دهند. گرچه ماهیت تفسیری و انعطاف‌پذیری بالا در تحلیل مضمون یک مزیت است؛ اما همین امر می‌تواند به عنوان محدودیت نیز در نظر گرفته شود. چرا که پژوهشگر اغلب خود به تنهایی ناچار است تصمیم بگیرد که به چه محتوایی در داده‌ها تمرکز کند. همچنین از آنجا که تعداد مقالات کیفی در حوزه رشد شغلی دانش‌آموزان در کشور بسیار اندک بود، پیشنهاد می‌شود تا مطالعات کیفی بیشتری در مورد این موضوع به انجام برسد تا درک عمیقی از تأثیرات عوامل مختلف بر انتخاب شغلی دانش‌آموزان ارائه و امکان استنتاج علی فراهم شود.

یادآوری

* مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی با شناسه اخلاق پژوهش شناسه اخلاق IR.ATU.REC.1399.071 است.

منابع

- ابراهیمی، ث. (۱۳۹۵)، بررسی عملکرد مشاوران مدارس در رشد تحصیلی، شخصی / اجتماعی و شغلی دانش‌آموزان از دیدگاه دانش‌آموزان و والدین آنها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- آزادفارسانی، ی.، فرحبخش، ک.، شفیع‌آبادی، ع.، سلیمی بجستانی، ح. و ربیعی، م. (۱۳۹۸)، «تجارب دانشجویان موفق از مسیر رشدی انتخاب شغل: یک پژوهش کیفی»، مشاوره شغلی و سازمانی، ۲(۲)، ۸۳-۱۰۸.
- تمسکی، م. (۱۳۹۹)، «مدل‌های نظام راهنمایی مورد نیاز تحول بنیادین آموزش و پرورش»، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۱ (۴۲): ۱۷۲-۱۷۳.
- خراسانی، ن.، عابدی، م. ر.، و صادقی، ا. (۱۳۹۵)، «نیازسنجی مسیر شغلی کودکان پیش‌دبستانی»، فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش‌های مشاوره، ۱۵ (۵۹)، ۹۷-۱۱۸.
- رضایی مدنی، م.، کلاترهرمزی، آ. و نعیمی، ا. (۱۳۹۸)، بررسی فرایند هدایت تحصیلی نوین از منظر مشاوران مدارس، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۰ (۹۳)، ۷۲-۸۱.
- زونکر، و. جی (۲۰۰۶)، مشاوره شغلی: رویکرد کل‌نگر. ترجمه علی محمد نظری، فرشاد محسن‌زاده و علیرضا بوستانی‌پور (۱۳۸۸)، تهران: سمت، ج ۱.
- صادقی، ا.، باغبان، ا.، بهرامی، ف.، احمدی، س. ا.، و مولوی، ح. (۱۳۹۱)، «بررسی عوامل مؤثر بر رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان سوم راهنمایی تا پیش‌دانشگاهی شهر اصفهان، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی، ۱۴ (۱)، ۱-۱۸.
- گل‌بیچ، ز.، نظری، ع. م.، تاجیک‌اسماعیلی، ع. ا.، و کسای اصفهانی، ع. ا. (۱۳۹۷)، «عوامل والدینی مؤثر بر رشد شغلی: یک مطالعه کیفی»، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰ (۳۴)، ۱۱۳-۱۳۶.
- متقی دستنائی، ش.، و شاه‌سیاه، ن. (۱۴۰۰)، «بررسی نقش میانجی جهت‌گیری انگیزشی در ارتباط بین ابعاد شخصیت و مشاغل بدون مرز»، روان‌شناسی فرهنگی، ۵ (۲)، ۱۶۷-۱۴۳.
- وجدانی همت، م.، سلیمی بجستانی، ح.، کلاترهرمزی، آ.، و فرحبخش، ک. (۱۴۰۰)، «تدوین الگوی جامع هدایت تحصیلی دانش‌آموزان مبتنی بر رویکرد رشدی»، روان‌شناسی فرهنگی، ۵ (۱)، ۲۴-۵۸.
- Abdullah, N., Hussin, N., Shonubi, O. A., Ghazali, S. R., & Talib, M. A. (2018). Career decision-making competence, self-knowledge, and occupational exploration: a model for university students. *Journal of Technical Education and Training*, 10 (1), 234-248.
- Akosah-Twumasi, P., Alele, F., Smith, A. M., Emeto, T. I., Lindsay, D., Tsey, K., & Malau-Aduli, B. S. (2020). Prioritising family needs: a grounded theory of acculturation for sub-Saharan African migrant families in Australia. *Social Sciences*, 9 (2), 17.
- Akosah-Twumasi, P., Emeto, T. I., Lindsay, D., Tsey, K., & Malau-Aduli, B. S. (2021). Restrictive reciprocal obligations: Perceptions of parental role in career choices of sub-Saharan African migrant youths. *Frontiers in Psychology*, 12, 576193.
- Alexander, K. P., & Hirsch, B. J. (2012). Marketable job skills for high school students: What we learned from an evaluation of After School Matters. *New Directions for Youth Development*, 2012 (134), 55-63.
- Ali, U., & Shah, E. (2013). Career decision difficulty as a predictor of environmental mastery and self-esteem in college students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1119-

- 1123.
- Atitsogbe, K. A., Moumoula, I. A., Rochat, S., Antonietti, J. P., & Rossier, J. (2018). Vocational interests and career indecision in Switzerland and Burkina Faso: Cross-cultural similarities and differences. *Journal of Vocational Behavior, 107*, 126-140.
- Bakar, A. R., Mohamed, S., Suhid, A., & Hamzah, R. (2014). So You Want to Be a Teacher: What Are Your Reasons? *International Education Studies, 7* (11), 155-161.
- Berns, R. M. (2007). *Child, family, school, community*. Wadsworth Publishing Company.
- Bimrose, J. (2018). *Choice or constraint? Sociological career theory contemporary theories of career development* (pp. 166–179). Routledge.
- Bojuwoye, O., & Mbanjwa, S. (2006). Factors impacting on career choices of Technikon students from previously disadvantaged high schools. *Journal of Psychology in Africa, 16* (1), 3-16.
- Braun, V. & Clarke, V. (2012) *Thematic analysis*. In H. Cooper, APA handbook of research methods in psychology, Vol. 2: (pp. 57-71).
- Brown, S. D., Roche, M., Abrams, M., Lamp, K., Telander, K., Daskalova, P., ... & Massingale, M. (2018). Relationships among supports and barriers and career and educational outcomes: A meta-analytic investigation. *Journal of Career Assessment, 26* (3), 395-412.
- Chen, L. S., & Liew, S. A. (2015, February). Factors influencing career decision-making difficulties among graduating students from Malaysian private higher educational institutions. In *Proceedings of 8th Asia-Pacific Business Research Conference. Proceedings of 8th Asia-Pacific Business Research Conference, (February)*.
- Chen, T. Y., Chang, P. L., & Yeh, C. W. (2006). The effects of career development programs on R&D personnel in Taiwan. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 44* (3), 318-341.
- Cheung, R., & Arnold, J. (2014). The impact of career exploration on career development among Hong Kong Chinese university students. *Journal of College Student Development, 55* (7), 732-748.
- Choi, K., & Kim, D. Y. (2013). A cross cultural study of antecedents on career preparation behavior: Learning motivation, academic achievement, and career decision self-efficacy. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 13*, 19-32.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2014). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Sage publications.
- Doyle, E. (2011). Career development needs of low socio-economic status university students. *Australian Journal of Career Development, 20* (3), 56-65.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 63* (2), 127.
- Dunkle, J. H. (1996). Toward an integration of gay and lesbian identity development and Super's life-span approach. *Journal of Vocational Behavior, 48*, 149–159.
- Eliason, G. T., & Patrick, J. (Eds.). (2008). *Career development in the schools*. IAP.
- Escoffery, C., Kenzig, M., Hyden, C., & Hernandez, K. (2018). Capitalizing on social media for career development. *Health promotion practice, 19* (1), 11-15.
- Fan, W., Cheung, F. M., Leong, F. T., & Cheung, S. F. (2012). Personality traits, vocational interests, and career exploration: A cross-cultural comparison between American and Hong Kong students. *Journal of Career Assessment, 20* (1), 105-119.
- Forstenlechner, I., Selim, H., Baruch, Y., & Madi, M. (2014). Career exploration and perceived employability within an emerging economy context. *Human Resource Management, 53* (1), 45-66.
- Fouad, N. A., Kim, S. Y., Ghosh, A., Chang, W. H., & Figueiredo, C. (2016). Family influence on career decision making: Validation in India and the United States. *Journal of Career Assessment, 24* (1), 197-212.
- Gallant, D. J., & Zhao, J. (2011). High school students' perceptions of school counseling services: awareness, use, and satisfaction. *Counseling Outcome Research and Evaluation,*

- 2 (1), 87-100.
- Greene, K. M., & Staff, J. (2012). Teenage employment and career readiness. *New directions for youth development*, 2012 (134), 23-31.
- Grigal, M., Cooney, L., & Hart, D. (2019). Promoting College and Career Readiness with Middle School Youth with Disabilities: Lessons Learned from a Curriculum Development Project. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 42 (1), 64-71.
- Guan, Y., Chen, S. X., Levin, N., Bond, M. H., Luo, N., Xu, J., ... & Han, X. (2015). Differences in career decision-making profiles between American and Chinese university students: The relative strength of mediating mechanisms across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 46 (6), 856-872.
- Hamilton, S. F., & Hamilton, M. A. (2012). Development in youth enterprises. *New directions for youth development*, 2012 (134), 65-75.
- Howard, K. A., & Walsh, M. E. (2011). Children's conceptions of career choice and attainment: Model development. *Journal of Career Development*, 38 (3), 256-271.
- Hui, K., & Lent, R. W. (2018). The roles of family, culture, and social cognitive variables in the career interests and goals of Asian American college students. *Journal of counseling psychology*, 65 (1), 98.
- Jarkawi, H. (2016). planning a friendly career of students through strategyc approach in smk shuhada banjarmasin.
- Kaleli, Ö. (2015, July). High School Students' Perceptions of the American School Counselor Association's ASCA (Career Development Domain Model in a "School Counseling Services" setting in Albania. in *international academic conference on social sciences* (p. 28).
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology*, 60 (4), 557.
- Li, X., Hou, Z. J., & Jia, Y. (2015). The influence of social comparison on career decision-making: Vocational identity as a moderator and regret as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 10-19.
- Lindstrom, L., Doren, B., Metheny, J., Johnson, P., & Zane, C. (2007). Transition to employment: Role of the family in career development. *Exceptional children*, 73 (3), 348-366.
- Lucas, M., & Hunt, P. (2002). Career exploration of academically dismissed students: A developmental view. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 3 (4), 319-331.
- Metz, A. J., Fouad, N., & Ihle-Helledy, K. (2009). Career aspirations and expectations of college students: Demographic and labor market comparisons. *Journal of Career Assessment*, 17 (2), 155-171.
- Mohsenpour, M. (2015). Evaluation of qualitative data. *Beyhagh*, 16 (2), 50-55.
- Naway, F. A., & Haris, I. (2017). The effect of career development, perception of organizational justice and job satisfaction on teacher's organizational citizenship behavior. *International Review of Management and*
- Oliveira, Í. M., & Araújo, A. M. (2021). Career exploration as a foundation for career developmental learning and academic success in childhood. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1-20.
- Oomen, A. (2021). Involving Students, Parents and Community in Career Development Services in Secondary Schools. *The Journal for Specialists in Group Work*, 46 (1), 32-47.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). Career development and systems theory: A new relationship (2nd ed). Belmont, CA, US: Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Polenova, E., Vedral, A., Brisson, L., and Zinn, L. (2018). Emerging between two worlds: a longitudinal study of career identity of students from Asian American immigrant families. *Emerg. Adulthood*. 6, 53-65.

- Porfeli, E. J., & Lee, B. (2012). Career development during childhood and adolescence. *New directions for youth development*, 2012 (134), 11-22.
- Porfeli, E. J., & Skorikov, V. B. (2010). Specific and diverse career exploration during late adolescence. *Journal of Career Assessment*, 18 (1), 46-58.
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Career identity and the complex mediating relationships between career preparatory actions and career progress markers. *Journal of vocational behavior*, 87, 145-153.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson Jr, J. P., & Peterson, G. W. (2011). Big questions facing vocational psychology: A cognitive information processing perspective. *Journal of Career Assessment*, 19 (3), 240-250.
- Saleem, N., Hanan, M. A., Saleem, I., & Shamshad, R. M. (2014). Career Selection: Role of Parent's Profession, Mass Media and Personal Choice. *Bulletin of Education and Research*, 36 (2), 25-37.
- Sampson, J. P., Osborn, D. S., Bullock-Yowell, E., Lenz, J. G., Peterson, G. W., Reardon, R. C., Dozier, V. C., Leierer, S. J., Hayden, S. C. W., & Saunders, D. E. (2020). *An introduction to CIP theory, research, and practice* (Technical Report No. 62). Florida State University, Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development. <http://fsu.digital.flvc.org/islandora/object/fsu%3A749259>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of Vocational behavior. In D. Broun & Associates. *Career choice and development* (4 th ed, pp. 149-205).
- Shaffer, D. R., & Kipp, K. (2013). *Developmental psychology: Childhood and adolescence*. Cengage Learning.
- Shin, Y. J., & Kelly, K. R. (2013). Cross- cultural comparison of the effects of optimism, intrinsic motivation, and family relations on vocational identity. *The Career Development Quarterly*, 61 (2), 141-160.
- Solberg, V. S., Howard, K. A., Blustein, D. L., & Close, W. (2002). Career development in the schools: Connecting school-to-work-to-life. *The Counseling Psychologist*, 30 (5), 705-725.
- Sovet, L., & Metz, A. J. (2014). Parenting styles and career decision-making among French and Korean adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 84 (3), 345-355.
- Thomas, J., Larson, M., Solberg, V. S., & Martin, J. (2017). *Providing Quality Career Development within Youth Development & Leadership Programs*. Info Brief. Issue 45. National Collaborative on Workforce and Disability for Youth.
- Travis, K. P. (2020). *The Impact of Career Development Education on the Career Awareness of Fifth Grade Public School Students toward Career Choice* (Doctoral dissertation, Widener University).
- Watson, M., Nota, L., & McMahon, M. (2015). Evolving stories of child career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15 (2), 175-18.