



Designing a Career Development Model for Female Students: A Grounded Theory Approach

Mahnaz Kahrizeh¹ , Fatemeh Samiee^{1*} 

1. Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

*Corresponding Author: Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. Email: f.samiee@edu.ui.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received: 08 Sep 2023
Revised: 22 Oct 2023
Accepted: 19 Dec 2023
Published: 02 Oct 2026

Keywords:
*Career Development,
Grounded Theory,
Students.*

ABSTRACT

The objective of this research was to identify the components of career development in secondary school students and to analyze the strategies, causal, intervening, background conditions, and consequences of career development. The present research methodology is a qualitative and practical form of grounded theory. The population of this study comprised all female pupils enrolled in the second secondary school in Tehran during the academic year 2022-2023. The theoretical form of purposeful sampling was employed until the theoretical saturation limit was reached, and subsequently, 30 female students were selected. Semi-structured interviews were administered to the participants. The theme analysis method of Corbin and Strauss (2014) was implemented to analyze the data. The analysis of data resulted in the development of 15 primary themes including the development components of students' career paths, background factors (social, individual, and cultural contexts), causal factors (external and internal factors), and intervention factors. (Organizational obstacles, role of peers and social problems, individual problems), strategies (individual empowerment, career path empowerment, family empowerment), and outcomes (improving individual mental health, improving family mental health, and social progress), 44 sub-themes and 360 codes were opened. In sum, the results of this investigation demonstrated that the development of students' career paths necessitates the multifaceted attention of the family, individual, society, and educational institution. The path of career development cannot be determined by any of these institutions in isolation.

Cite this article: Kahrizeh, M., & Samiee, F. (2026). Designing a Career Development Model for Female Students: A Grounded Theory Approach. *Journal of Applied Psychological Research*, 17(3), 165-185. <https://doi.org/10.22059/japr.2026.363966.644713>



© Author(s) retain the copyright.

DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2026.363966.644713>

Publisher: University of Tehran Press.

Designing a Career Development Model for Female Students: A Grounded Theory Approach

Extended Abstract

Aim

In recent years, the importance of preparing students for the world of work has increased due to economic development and the challenges of employment (Gati, 2013). As a key institution in this process, the education system plays an important role in fostering students' abilities and preparing them for their future roles. In this context, career development is a continuous and lifelong process involving the exploration and processing of information about oneself, educational and occupational options, and life roles (Gati, 2013).

Career development is particularly important during adolescence, when students experience major psychological, social, and developmental changes and begin to form their identity and make important educational and occupational decisions (Aizpitarre et al., 2019). Research indicates that career development accelerates during adolescence and represents an important developmental process during the high-school years (Sadeghi et al., 2012). Super's (1990) developmental perspective also emphasizes career planning, self-awareness, and the gradual development of career-related attitudes and choices during this period.

Despite its importance, insufficient attention to students' career development, limited specialized training for teachers and counselors, and inadequate educational resources remain important challenges (Navidi, 2018; Fan & Leong, 2016). Previous studies have identified personal, familial, educational, social, and economic factors as influential in career development (Azadfarsani et al., 2019; Corr & Mutinelli, 2017). However, existing theories and studies have generally focused on specific dimensions of career development, and a comprehensive framework that integrates causal, contextual, and intervening conditions, strategies, and consequences, particularly within the Iranian cultural context, remains limited.

Therefore, identifying the components of career development among female upper-secondary school students and developing a culturally appropriate conceptual framework can contribute to a more comprehensive understanding of their career development needs and provide a basis for more effective educational and career counseling. Accordingly, this study aimed to identify the components of career development among female upper-secondary school students in terms of causal, contextual, and intervening conditions, strategies, and consequences within the Iranian cultural context.

Methodology

This basic qualitative study employed a systematic grounded theory approach based on the paradigm model of Corbin and Strauss (2014). The study population comprised all female upper-secondary school students in Tehran during the 2022–2023 academic year. Participants were selected through purposeful theoretical sampling, which continued until theoretical saturation was reached, resulting in a final sample of 30 students.

Data were collected through individual semi-structured interviews consisting initially of five open-ended questions. The interview protocol was developed based on the opinions of five experts (four career counseling specialists and one qualitative researcher) and was reviewed for content validity. The interviews were conducted face-to-face in school counseling rooms, lasted 45–90 minutes, and were audio-recorded with participants' consent. Interview transcripts were reviewed and approved by the participants before analysis.

Data were analyzed using the three-stage coding process of grounded theory, including open, axial, and selective coding. In accordance with theoretical sampling, findings from earlier interviews guided the selection of subsequent participants and refinement of interview questions until theoretical saturation was achieved. To enhance the trustworthiness of the findings, participant review and researcher triangulation were employed, with the coding process and extracted categories reviewed by qualitative researchers. Finally, the relationships among the emerging categories were examined within the Corbin and Strauss paradigm model to develop the conceptual model of students' career development.

Findings

Analysis of the interview data resulted in 360 open codes, 44 subcategories, and 15 main categories organized around the core phenomenon of students' career development. The findings were structured according to the paradigm model of Corbin and Strauss and comprised contextual conditions, causal conditions, intervening conditions, strategies, and consequences, as summarized in Table 1.

Table 1. Summary of the Paradigm Model of Students' Career Development

Paradigm Component	Main Categories	Key Subcategories/Examples
Contextual Conditions	Social, Individual, and Cultural Contexts	Career awareness; educational environment; psychological factors; family support; media and values; significant others
Causal Conditions	External and Internal Factors	Work environment; career self-determination; organizational career development opportunities; intrinsic needs; self-regulation; personal values
Intervening Conditions	Organizational Barriers; Peer Role; Social Problems; Individual Problems	Workplace barriers; negative peer influence; social and educational problems; emotional, cognitive, behavioral, and family barriers
Strategies	Individual Empowerment; Career-Path Empowerment; Family Empowerment	Life skills; professional ethics; person-career fit; supportive family relationships; family-education-leisure balance
Consequences	Improved Individual Mental Health; Improved Family Well-Being; Social Progress	Well-being; sense of agency; quality of life; family functioning; social responsibility; improved school performance; job satisfaction

The contextual conditions included social contexts, such as career awareness and a supportive educational environment; individual contexts, including psychological and family factors and successful role models; and cultural contexts, including the influence of media, ethical values, and significant others. Causal conditions comprised external factors, such as the work environment, career self-determination, and opportunities for organizational career development, as well as internal factors, including intrinsic needs, self-regulation, and attention to personal values.

Intervening conditions consisted of organizational barriers, peer influences, social problems, and individual problems. These included workplace tensions, ineffective organizational performance, negative peer influences, educational and social difficulties, and emotional, cognitive, behavioral, and family-related barriers. Strategies involved individual empowerment through emotion- and problem-focused strategies, career-path empowerment through professional ethics, career transformation, and person-environment congruence, and family empowerment through family-academic life balance and the creation of a supportive family environment.

The consequences included improved individual mental health, improved family well-being, and social progress. These outcomes were reflected in greater well-being, sense of agency, quality of life, use of personal abilities, family functioning, fulfillment of family needs, social responsibility, improved school performance, and job satisfaction.

Based on these findings, a conceptual model of career development among female upper-secondary school students was developed, linking the core phenomenon with its causal, contextual, and intervening conditions, strategies, and consequences.

Conclusion

The findings indicate that students' career development is a multidimensional process shaped by social, individual, cultural, family, educational, and occupational factors. Consistent with social learning perspectives and previous research (Kendall, 2017; Kenny & Medvide, 2013), family support, peers, media, school and counseling environments, cultural values, career information, and individual characteristics such as motivation, self-confidence, self-regulation, and personal values contribute to career development. Conversely, organizational barriers, negative peer influences, social and educational problems, and emotional, cognitive, behavioral, and family difficulties may hinder or delay this process.

The findings further showed that individual, career-path, and family empowerment are important strategies for facilitating career development, including life skills, emotional regulation, resilience, planning, problem solving, self-knowledge, professional ethics, person-career fit, occupational information, and supportive family relationships. Career development was associated with improved individual mental health, family well-being, and social progress, including greater well-being, quality of life, family functioning, social responsibility, improved school performance, and job satisfaction. Overall, career development requires coordinated attention from individuals, families, educational institutions, and society, and cannot be determined by any single institution.

The study was limited to female upper-secondary school students in Tehran, which may restrict the transferability of the findings to other populations, particularly male students. Future research should examine parents' perspectives, test the proposed model among male students, and use mixed-method designs and career-development questionnaires to further validate the findings.

Keywords: Career Development, Grounded Theory, Students.

Ethical Considerations

This study received ethical approval from the Research Ethics Committee of the University of Isfahan (Ethics Code: IR.UI.REC.1401.0409). Participants entered the study after providing written informed consent and were free to withdraw from the interviews at any time. They were assured that the data would be analyzed collectively and kept confidential. The interviews were recorded anonymously and identified using codes rather than participants' names. Participants were also assured that participation in the interviews would not cause them any harm and that the researcher was committed to protecting their personal and social interests

Acknowledgments and Funding

The authors gratefully acknowledge all students who participated in this study. This research received no financial support from any institution or organization

Conflict of Interest

The authors declare that there is no conflict of interest related to this article.

Cite this article: Kahrizesh, M., & Samiee, F. (2026). Designing a Career Development Model for Female Students: A Grounded Theory Approach. *Journal of Applied Psychological Research*, 17(3), 165-185.
<https://doi.org/10.22059/japr.2026.363966.644713>



© Author(s) retain the copyright.

DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2026.363966.644713>

Publisher: University of Tehran Press.

طراحی الگوی بالندگی مسیر شغلی دانش آموزان دختر: نظریه داده بنیاد

مهناز کهریزه^۱✉، فاطمه سمیعی^{۱*}✉

۱. گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

*نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. رایانامه: f.samiee@edu.ui.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۷/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۲۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۷/۱۰

کلیدواژه ها:

بالندگی مسیر شغلی،

دانش آموزان،

نظریه داده بنیاد.

این پژوهش با هدف شناسایی مؤلفه های بالندگی مسیر شغلی دانش آموزان متوسطه دوم و واکاوی راهبردها، شرایط علی، مداخله گر، زمینه ای و پیامدهای بالندگی شغلی انجام شد. پژوهش کاربردی و روش کیفی و نظریه آن داده بنیاد بود. جامعه پژوهش شامل کلیه دانش آموزان دختر دوره متوسطه دوم شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. نمونه گیری به صورت هدفمند از نوع نظری بود و تا مرز اشباع نظری و در نهایت انتخاب ۳۰ دانش آموز دختر ادامه یافت. با شرکت کنندگان مصاحبه های نیمه ساختاریافته صورت گرفت. به منظور تحلیل داده ها از روش تحلیل مضمون کوربین و اشتراوس (۲۰۱۴) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها به تولید ۱۵ مضمون اصلی شامل مؤلفه های بالندگی مسیر شغلی دانش آموزان انجامید که عبارتند از: عوامل زمینه ساز (بسترهای اجتماعی، بسترهای فردی و بسترهای فرهنگی)، عوامل علی (عوامل بیرونی و عوامل درونی)، عوامل مداخله گر (موانع سازمانی، نقش همسالان و مشکلات اجتماعی و مشکلات فردی)، راهبردها (توانمندسازی فردی، توانمندسازی مسیر شغلی، توانمندسازی خانوادگی) و پیامدها (ارتقای سلامت روان فردی، ارتقای سلامت روان خانوادگی و پیشرفت اجتماعی). همچنین ۴۴ کد محوری و ۳۶۰ کد باز به دست آمد. در مجموع نتایج این پژوهش نشان داد بالندگی مسیر شغلی دانش آموزان نیازمند توجه چندجانبه خانواده، فرد، جامعه و نهاد آموزش و پرورش است و هیچ یک از این نهادها به تنهایی نمی توانند مسیر بالندگی شغلی را رقم بزنند.

استناد: کهریزه، م. و سمیعی، ف. (۱۴۰۵). طراحی الگوی بالندگی مسیر شغلی دانش آموزان دختر: نظریه داده بنیاد. فصل نامه پژوهش های کاربردی روانشناختی، ۱۷(۳)، ۱۶۵-۱۸۵.

<https://doi.org/10.22059/japr.2026.363966.644713>

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران

DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2026.363966.644713>

© نویسندگان.



۱. مقدمه

در سال‌های اخیر، با توجه به اهمیت توسعه اقتصادی و چالش‌های ورود به دنیای کار، توسعه آموزش و ارتقای دانش و مهارت ورود به دنیای کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (گتی^۱، ۲۰۱۳). یکی از ارگان‌های مؤثر در این زمینه سازمان آموزش و پرورش است که در جهت رشد همه‌جانبه افراد و تربیت انسان‌های سالم، کارآمد و مسئول فعالیت می‌کند. دانش‌آموزان به‌عنوان رکن اساسی نظام آموزشی کشور، در دستیابی به اهداف نظام آموزشی نقش و جایگاه ویژه‌ای دارند و شکوفاتر کردن و به‌فعلیت‌رساندن استعدادهای آنان مستلزم به‌دست‌آوردن شناخت عمیق و چندجانبه از آن‌ها است.

در این راستا یکی از مفاهیم مهم و قابل‌توجه، بالندگی مسیر شغلی^۲ است؛ مجموعه‌ای از عوامل روان‌شناختی، اجتماعی، تحصیلی، فیزیکی و اقتصادی که به‌صورت تصادفی با هم ترکیب می‌شوند و مسیر شغلی افراد را شکل می‌دهند (زونکر^۳، ۱۳۹۸). از سوی دیگر بالندگی مسیر شغلی، فرایندی پیوسته و مادام‌العمر از تجربیات رشدی است که بر جستجو، کسب و پردازش اطلاعات درباره خود، گزینه‌های تحصیلی و شغلی، سبک‌ها و نقش‌های زندگی تمرکز دارد (گتی، ۲۰۱۳). دیویس^۴ (۲۰۰۵) در مطالعات خود رشد مسیر شغلی را عاملی در جهت روشن‌شدن آینده و قرارگرفتن افراد در مسیر شغلی عنوان می‌کنند که سبب می‌شود افراد بتوانند اشتغال‌پذیری^۵ را افزایش دهند و با جسارت با دیگران رقابت کنند. از سوی دیگر، به‌گفته متخصصان و صاحب‌نظران آموزش و پرورش، یکی از خلأهای عمده در سیستم آموزش و پرورش در ایران، بی‌توجهی به مسیر شغلی دانش‌آموزان و آماده‌نکردن آن‌ها برای اشتغال در آینده است (نویدی، ۱۳۹۷). از آنجا که فرایند انتخاب شغل به‌صورت کاملاً تدریجی اتفاق می‌افتد، محیط‌های فرهنگی-اجتماعی در دوران کودکی تا اوایل جوانی نقش فعالی در آن ایفا می‌کنند. این در حالی است که موانع و مشکلات آموزشی و پرورشی نظیر ناهمسانی مدارس، کمبود امکانات، نبود نیروی متخصص در این حوزه و کمبود آگاهی مانع آموزش بالندگی شغلی افراد می‌شود (زونکر، ۱۳۹۸). سوپر^۶ (۱۹۹۰) یکی از نظریه‌پردازان رشد مسیر شغلی است. در الگوی او طرح‌ریزی شامل خودمختاری، چشم‌انداز زمان و عزت‌نفس است. خودمختاری از داشتن احساس کنترل بر انتخاب مسیر شغلی، پذیرش و مسئولیت انتخاب معنا می‌یابد. چشم‌انداز زمان یعنی نیاز افراد به بررسی تجربی که در طول زمان درمورد مسیر شغلی به آن رسیده‌اند. همچنین عزت‌نفس به معنای کنترل و درک طراحی مسیر شغلی است. در این خصوص نکته مهم اهمیت رشد مسیر شغلی است. سازه زیربنایی نظریه رشد مسیر شغلی سوپر (۱۹۹۰) اشاره به این موضوع دارد که اگر فرد، مراحل آن را با موفقیت طی کند، در اشتغال‌پذیری^۷ او مؤثر است (نیپ^۸، ۲۰۰۸). نکته قابل‌توجه در نظرنگرفتن موضوعات فرهنگی، خانوادگی و نقش مدارس در این نظریه است که خلأ نظری درخصوص آن احساس می‌شود.

سایر نظریات نیز به موضوع بالندگی مسیر شغلی پرداخته‌اند و هرکدام دارای خلأهای نظری هستند؛ به‌گونه‌ای که در نظریه خصیصه‌عامل^۹ حالت ایستایی حاکم است؛ چرا که این نظریه فقط به ویژگی‌های فردی می‌پردازد و توجهی به فرایند بالندگی شغلی ندارد (پاتون و مک‌ماهون^{۱۰}، ۲۰۱۴). در نظریه رشدی گینزبرگ و همکاران^{۱۱} (۱۹۵۱) نیز به چهار عامل مؤثر بر انتخاب شغل اشاره شده است. این عوامل عبارت‌اند از: عوامل شخصی (رغبت، استعداد، ارزش‌ها)، واقعیت‌های محیطی (مانند خانواده، بازار کار)، عوامل راهنما (افراد مهم مانند والدین، معلمان و دوستان) و سیستم تربیتی. باین‌حال به عوامل فرهنگی و اینکه هرکدام از عوامل ذکرشده در بالندگی مسیر شغلی نیز نقش دارند یا خیر اشاره‌ای نشده است. طبق نظریه شناختی-اجتماعی^{۱۲} نیز

1. Gati
2. career development
3. Zunker, V. G.
4. Dawis
5. employability
6. Super
7. employability
8. Knipp
9. trait and factor approach
10. Patton & McMahon
11. Ginzberg et al.
12. social cognitive theory

مسیرهای انتخاب شغل به صورت دروندادهای شخصی (استعداد، شخصیت، جنسیت و قومیت) و عوامل زمینه‌ای است که با هم بر تجارب یادگیری فرد تأثیر می‌گذارند (زونکر، ۱۳۹۸)؛ بنابراین به نقش راهبردها، عوامل مداخله‌گر و پیامدها اشاره‌ای نشده است. طبق نظریات مطرح‌شده، خلأ نظری رویکردی که به تمام ابعاد بالندگی مسیر غلی پردازد احساس می‌شود. از آنجا که بالندگی به رشد کمی و کیفی افراد توجه دارد و نیازمند کاوش در کیفیت مسیر بالندگی است (پرنت-کلرمنت^۱، ۱۹۹۳)، طرح مفهومی این پژوهش توجه به تمام ابعاد بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان (عوامل زمینه‌ساز، عوامل علی، عوامل مداخله‌گر، پیامدها و راهبردها) متناسب با فرهنگ ایران و واکاوی نظرات آنان است تا از این طریق بتوان نگاهی جامع و تحلیلی گسترده از موضوع داشت. این امر می‌تواند به درک نیاز دانش‌آموزان و رفع عوامل مداخله‌گر و مانع در پاسخگویی به نیاز دانش‌آموزان کمک کند.

از طرف دیگر، گروهی که لازم است بالندگی مسیر شغلی آن‌ها مورد توجه قرار گیرد، نوجوانان دانش‌آموز هستند؛ زیرا نوجوانی مرحله‌ای حساس در رشد جسمانی، روان‌شناختی، هیجانی و اجتماعی دانش‌آموزان است و تلاش برای هویت‌یابی و تشکیل یک مفهوم باثبات از خود در کنار تلاش برای کسب استقلال و نداشتن وابستگی از ویژگی‌های عمده این دوران است (ایزپیتارته و همکاران^۲، ۲۰۱۹). پژوهش‌ها نشان داده است که رشد مسیر شغلی در طول دوره نوجوانی شتاب می‌گیرد و می‌تواند یکی از پویایی‌های مهم دوران دبیرستان باشد (صادقی و همکاران، ۱۳۹۱). موفقیت و پیشرفت در تحصیل و مسیر شغلی، به سلامت روانی دانش‌آموزان کمک می‌کند؛ به‌طوری‌که عدم موفقیت تحصیلی و فشارهای روانی ناشی از آن، بهداشت روانی را بر هم می‌زند و دانش‌آموزان و جامعه را متحمل خسارت‌های جبران‌ناپذیری در آینده شغلی می‌کند (نامدار و همکاران، ۱۳۹۹). بسیاری از دانش‌آموزان ممکن است دوران دبیرستان را بدون کسب بینشی از خودشان یا اینکه چطور علایق گذشته و حال آن‌ها می‌تواند به رقم‌زدن آینده آن‌ها کمک کند، پشت سر بگذارند (ذبیحی جلالی‌زواره و همکاران، ۱۳۹۸). یکی از اهداف اصلی نظام آموزش و پرورش، تبدیل دانش‌آموزان به شهروندان مؤثر و رشد همه‌جانبه آن‌ها است و مدرسه به‌عنوان یک محیط فرهنگی-اجتماعی از کودکی تا جوانی می‌تواند نقش فعالی در تربیت شغلی ایفا کند (زونکر، ۱۳۹۸). علاوه‌براین، انتخاب‌های گوناگونی که در دوران کودکی و نوجوانی و به‌خصوص در حیطه تحصیل صورت می‌پذیرد، در راستای آماده‌شدن دانش‌آموزان برای انتخاب شغل آینده است؛ بنابراین، به‌نظر می‌رسد کیفیت حرکت در مسیر شغلی بر غنای انتخاب و تصمیم‌های فرد اثر داشته باشد.

برخی از مطالعات بر نقش تجربه‌های اولیه دوران کودکی در شکل‌گیری رشد شغلی آینده افراد تأکید دارند (گل‌پیچ و همکاران، ۱۳۹۸؛ رانی^۳، ۲۰۱۴)؛ درحالی‌که دیگر پژوهش‌ها، ابعاد اجتماعی، روان‌شناختی و اقتصادی را مؤثر می‌دانند (کور و موتلی^۴، ۲۰۱۷). آزادفارسانی و همکاران (۱۳۹۸) نشان دادند عواملی مانند ویژگی‌های فردی، خانوادگی، جو محیط آموزشی، طبقه اجتماعی-اقتصادی، داشتن الگو، تجارب رشدی، مهارت‌های فراشناختی، میزان آمادگی، میزان اطلاعات، انگیزه پیشرفت، مهارت تصمیم‌گیری، نگرش مثبت به شغل و تحصیل، شناخت تأثیر شغل بر زندگی و شناخت تأثیر نیازهای جامعه بر ماهیت و ساختار شغل نقش مهمی در رشد افراد در مسیر رشدی انتخاب شغل ایفا می‌کنند. همچنین پیامد موفقیت در رشد مسیر شغلی، رسیدن به نتایج مطلوب در زندگی است. نتایجی که به راهبردهایی منجر می‌شود که عبارت‌اند از: پیشرفت در حیطه‌های ریاست، قدرت، تخصص، تحصیل، استقلال، خودکنترلی، کارآفرینی، یادگیری، کسب مهارت‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌های جدید، تأمین نیازهای فیزیولوژیک، درآمد، پول، امنیت و توانایی استخدام، تأمین نیازهای روان‌شناختی در حیطه‌های رضایت، عزت‌نفس، بازیابی، خودشکوفایی و کیفیت زندگی و تعادل بین زندگی و کار (اسچورم و همکاران^۵، ۲۰۱۷). عبدی‌زرین و همکاران (۱۳۹۸) نشان دادند هرچه عوامل زمینه‌ای انگیزش تحصیلی در دانش‌آموزان بیشتر باشد، رشد مسیر شغلی فراهم‌تر می‌شود و هرچه اهمال‌کاری تحصیلی فزونی یابد، دانش‌آموزان از رشد مسیر شغلی کمی برخوردار می‌شوند. همچنین اسمیت و وود^۶ (۲۰۲۰) به

1. Perret-Clermont

2. Aizpitarte et al.

3. Rani

4. Corr & Mutinelli

5. Schworm et al.

6. Smith & Wood

بررسی بالندگی مسیر شغلی در میان دانش‌آموزان پرداختند. آنچه از این تحقیق به‌دست آمد این بود که دانش‌آموزان برای درک دنیای کار، شناسایی رغبت و ارزش‌های خود به مشاوره رشد مسیر شغلی نیز نیاز دارند. برنامه‌ریزی تحصیلی و بالندگی مسیر شغلی برای دانش‌آموزان، فرایندی مهم و پیچیده و نیازمند توجه عمیق است.

بنابراین، با عنایت به اینکه مشاوره مسیر شغلی نوجوانان و به‌خصوص دانش‌آموزان به‌ندرت مورد توجه بوده (نویدی، ۱۳۹۷) و نیز با توجه به نبود آموزش‌های تخصصی در ارتباط با بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان برای مربیان و مشاوران (فان و لنگ^۱، ۲۰۱۶) و دردسترس نبودن چشم‌انداز روشنی از وضعیت کمی و کیفی بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان براساس فرهنگ ایرانی، کشف مؤلفه‌های بالندگی شغلی دانش‌آموزان و ارائه الگوی مفهومی برای برنامه‌ریزی‌های دقیق‌تر اهمیت دوچندان می‌یابد. همچنین امروزه زنان حضور بیشتری در مشاغل مختلف دارند و طبق پژوهش دمارتینو و بارباتو^۲ (۲۰۰۳) زنان بیشتر از مردان برای عوامل متفاوت رضایت و بالندگی شغلی ارزش قائل هستند. به‌علاوه زنان در شغل خود به دنبال ایجاد تعادل بین کار، خانواده و جامعه هستند. به این ترتیب می‌توانند ابعاد وسیع‌تری از مؤلفه‌های بالندگی را گزارش کنند (جوفی و اسکیس^۳، ۱۹۸۳). با توجه به آنچه گفته شد، این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که مؤلفه‌های بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان دختر متوسطه دوم از نظر عوامل زمینه‌ای، شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها کدام است.

۲. روش

۲-۱. جامعه، نمونه و روش اجرا

روش این پژوهش از لحاظ هدف بنیادی و از نظر ماهیت، کیفی براساس نظریه داده‌بنیاد^۴ است. به همین سبب از رویکرد نظریه داده‌بنیاد استفاده شد که از طریق آن، امکان تئوری‌سازی در همه حوزه‌ها فراهم می‌آید و نظریه‌ای براساس الگوهای رفتار افرادی که با مسئله خاصی درگیرند، تولید می‌شود (لاروسا^۵، ۲۰۰۵). در این نظریه، پنج الگوی پارادایمی وجود دارد که در این پژوهش از الگوی پارادایمی سیستماتیک کوربین و اشتراوس^۶ (۲۰۱۴) استفاده شد. این الگوی پارادایمی در شش مقوله متغیر کانونی یا مقوله اصلی، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها صورت‌بندی شده است.

جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه دوم شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ است که به روش نمونه‌گیری هدفمند^۷ از نوع نظری^۸ انجام گرفت. پس از مصاحبه با ۳۰ دانش‌آموز دختر، اشباع نظری حاصل و نمونه‌گیری متوقف شد. برای انتخاب نمونه‌ها، ابتدا به یکی از مدارس منطقه ۵ تهران مراجعه و هدف مصاحبه برای مدیران و مسئولان تشریح شد. سپس دانش‌آموزانی که به مصاحبه تمایل داشتند، در اتاق مشاوره مدرسه حاضر شدند.

۲-۲. ابزارهای پژوهش

به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها، از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته^۹ به‌صورت انفرادی و مشتمل بر پنج سؤال اولیه بازپاسخ استفاده شد. سؤالات اصلی مصاحبه براساس نظر پنج متخصص باتجربه (چهار متخصص مشاوره شغلی و یک پژوهشگر کیفی) و آگاه به موضوع در این زمینه و براساس اصول پروتکل‌نویسی مصاحبه (بنی‌اسد و صالحی، ۱۳۹۸) توسط محققان ساخته شد تا دارای روایی محتوایی^{۱۰} کافی باشد و پس از تأیید متخصصان درخصوص روایی آن، مورد استفاده قرار گرفت. دو نمونه از سؤالات مصاحبه عبارت بودند از: چه عواملی در رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان دخالت دارد؟ و رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان چه پیامدهایی

1. Fan & Leong

2. DeMartino & Barbato

3. Geoffee & Scase

4. grounded theory

5. LaRossa

6. Corbin, J., & Strauss, A.

7. purposeful

8. theoretical sampling

9. semi-structured interview

10. content validity

دارد؟ به عبارتی ابتدا به روش هدفمند، چند دانش آموز دختر به عنوان نمونه های ابتدایی انتخاب شدند. بعد از مصاحبه، مصاحبه ها کدگذاری و تحلیل شدند. مقوله هایی که در کدگذاری مصاحبه های اولیه به دست آمدند، مبنای قرار گرفتند و برای پرکردن شکاف ها در این مقوله ها، نمونه های بعدی به روش هدفمند انتخاب شدند. درواقع کدهای به دست آمده از مصاحبه های اولیه، مبنای انتخاب نمونه های بعدی بودند و نتایج کدگذاری مصاحبه بعدی، مبنای انتخاب نمونه پس از آن بوده است. به این معنی که براساس آنچه از هر مصاحبه به دست می آمد، به منظور پرکردن شکاف مقوله های حاصل، تغییرات مورد نظر در سؤالات اعمال شد و مصاحبه بعدی با نمونه ای که به این منظور انتخاب می شد، انجام می گرفت. این فرایند که نمونه گیری نظری نامیده می شود، تا رسیدن به اشباع نظری^۱ ادامه یافت (محمدی و ربانی، ۱۳۹۷).

۲-۳. شیوه اجرا و تجزیه و تحلیل اطلاعات

پس از اخذ معرفی نامه دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه اصفهان، مدارسی به عنوان حوزه مورد مطالعه مشخص شدند. در آن مدارس، دانش آموزانی که می توانستند پژوهشگر را در دستیابی به اهداف پژوهش یاری رسانند شناسایی شدند. برای مصاحبه از آن ها دعوت و رضایت نامه کتبی اخذ شد. مصاحبه با دانش آموزان در مدارس آنان و در اتاق مشاوره انجام گرفت و با رضایت آن ها ضبط شد. تمامی مصاحبه ها توسط پژوهشگر در بازه زمانی ۴۵-۹۰ دقیقه ای به صورت حضوری صورت گرفت. سپس متن مصاحبه ها توسط همکاران پژوهشگر مکتوب شد. متن مصاحبه ها به رؤیت مصاحبه شونده گان رسید و بعد از تأیید نهایی وارد مرحله تجزیه و تحلیل شد. همچنین برای افزایش دقت یافته های حاصل از مصاحبه، از روش مثلث سازی^۲ (طباطبایی و همکاران، ۱۳۹۲) استفاده شد. به این صورت که تمام مراحل انجام پژوهش کیفی، کدگذاری ها و استخراج مقوله ها به رؤیت و تأیید دو نفر از پژوهشگران کیفی رسید.

تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از تحلیل نظریه داده بنیاد و روش سه مرحله ای کوربین و اشتراوس (محمدپور، ۱۳۹۲؛ ص ۷۷) صورت گرفت. سه مرحله تحلیل داده های کیفی عبارت بودند از: کدگذاری باز شامل شناسایی، نام گذاری، طبقه بندی و توصیف پدیده، کدگذاری محوری شامل مرتبط کردن کدها به یکدیگر و کدگذاری انتخابی شامل انتخاب یک مقوله اصلی و مرتبط کردن سایر مقوله ها به آن (فراستخواه، ۱۴۰۰). در کدگذاری باز، پژوهشگر خطبه خط با داده ها حرکت می کند، به هر داده، یک کد الصاق می کند و می بیند که داده ها به پژوهشگر چه می گوید. در کدگذاری گزینشی، کدهای باز دسته بندی می شوند و تشکیل مقوله های بزرگ تر را می دهند و براساس یک مقوله هسته ای نظریه را شکل می دهند. در کدگذاری نظری نیز مقوله ها با هم مرتبط می شوند و ارتباط بین مقوله ها مد نظر قرار می گیرد. به این ترتیب پژوهشگر می تواند کشف کند که نظریه ساختن از طریق کشف سازه ها، مرتبط کردن آن ها با یکدیگر و بررسی ماهیت رابطه مقوله ها با یکدیگر به وقوع می پیوندد. همچنین داشتن حساسیت نظری در مرحله کدگذاری نظری از شروط قابل توجه در این روش است (محمدی و ربانی، ۱۳۹۷). به این معنی که پژوهشگر باید در این مرحله از کدگذاری در نظریه ها و پژوهش های مرتبط با موضوع مورد مطالعه غوطه ور شود و با در نظر گرفتن بافت و بستر شکل گیری نظریه، نظریه در حال ظهور را غنی تر سازد. البته نظریه ظهور یافته صرفاً براساس داده های به دست آمده از نمونه مورد مطالعه است و نمی تواند هیچ گونه ادعایی مبنی بر تعمیم پذیری داشته باشد.

در مسیر ساختن نظریه نهایی برای تأمین پایایی داده ها، کدهای استخراج شده به چند پژوهشگر دیگر هم ارائه شد تا نظرات آن ها در تأیید یا تعدیل کدها کمک کننده باشد. این امر به منظور افزایش اعتماد پذیری یا قابلیت اعتماد^۳ براساس اصل زاویه بندی تحلیل یا پژوهشگر^۴ انجام گرفت. همچنین در تمام مراحل کدگذاری و تجزیه و تحلیل داده ها تلاش شد تا براساس اصل برازش^۵، دیگرام نظری ارائه شده از داده ها ظهور یابد و به داده ها تحمیل نشود. معیار ارتباط نیز برای افزایش اعتماد پذیری یافته ها

1. theoretical saturation

2. triangulation

3. trustworthiness

4. investigator triangulation

5. fitness

پیشنهاد می‌کند تا درمورد مقوله‌های ظهوریافته، شواهد کافی مانند نقل‌قول‌های متعدد و مستقیم از مشارکت‌کنندگان ارائه شود (محمدی و ربانی، ۱۳۹۷). در فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها، درنهایت دیاگرام نظری برای دانش‌آموزان تهیه شد.

۳. یافته‌ها

۳-۱. توصیف جمعیت‌شناختی

جدول ۱. مشخصات جمعیت‌شناختی دانش‌آموزان شرکت‌کننده

ردیف	سن	پایه تحصیلی	رشته تحصیلی	تحصیلات پدر	شغل پدر	شغل مادر	تحصیلات مادر	تعداد فرزندان والدین
۱	۱۷	یازدهم	انسانی	فوق دیپلم	کارمند	خانه‌دار	دیپلم	۲
۲	۱۷	یازدهم	ریاضی	لیسانس	مهندس	خانه‌دار	دیپلم	۱
۳	۱۷	یازدهم	انسانی	دیپلم	آزاد	خانه‌دار	دیپلم	۲
۴	۱۸	دوازدهم	ریاضی	لیسانس	مهندس	خانه‌دار	لیسانس	۱
۵	۱۷	یازدهم	انسانی	فوق لیسانس	آزاد	وکیل	لیسانس	۱
۶	۱۸	دوازدهم	تجربی	سیکل	آزاد	خانه‌دار	دیپلم	۱
۷	۱۸	دوازدهم	تجربی	دکتر	کارمند	خانه‌دار	دیپلم	۲
۸	۱۷	یازدهم	ریاضی	دیپلم	کارگر	خانه‌دار	دیپلم	۲
۹	۱۷	یازدهم	تجربی	فوق دیپلم	کارمند	وکیل	لیسانس	۲
۱۰	۱۸	دوازدهم	انسانی	دیپلم	آزاد	خانه‌دار	دیپلم	۲
۱۱	۱۸	دوازدهم	انسانی	دیپلم	آزاد	خانه‌دار	دیپلم	۳
۱۲	۱۸	دوازدهم	تجربی	دیپلم	آزاد	خانه‌دار	دیپلم	۳
۱۳	۱۶	یازدهم	ریاضی	دیپلم	آزاد	آزاد	لیسانس	۲
۱۴	۱۸	دوازدهم	تجربی	دیپلم	کارمند	خانه‌دار	دیپلم	۲
۱۵	۱۸	دوازدهم	تجربی	فوق دیپلم	کارمند	کارمند	فوق دیپلم	۲
۱۶	۱۶	یازدهم	ریاضی	دیپلم	آزاد	آزاد	لیسانس	۲
۱۷	۱۸	دوازدهم	انسانی	لیسانس	مهندس	کارمند	لیسانس	۱
۱۸	۱۷	دوازدهم	ریاضی	دیپلم	آزاد	خانه‌دار	دیپلم	۲
۱۹	۱۷	یازدهم	انسانی	دیپلم	آزاد	خانه‌دار	سیکل	۱
۲۰	۱۷	یازدهم	تجربی	لیسانس	کارمند	کارمند	لیسانس	۲
۲۱	۱۸	دوازدهم	ریاضی	دیپلم	آزاد	خانه‌دار	دیپلم	۲
۲۲	۱۷	یازدهم	تجربی	لیسانس	کارمند	آزاد	دیپلم	۲
۲۳	۱۷	یازدهم	انسانی	دیپلم	آزاد	خانه‌دار	سیکل	۲
۲۴	۱۷	یازدهم	ریاضی	دیپلم	آزاد	خانه‌دار	دیپلم	۲
۲۵	۱۸	دوازدهم	ریاضی	لیسانس	کارمند	خانه‌دار	دیپلم	۱
۲۶	۱۸	دوازدهم	ریاضی	لیسانس	کارمند	آزاد	لیسانس	۲
۲۷	۱۸	دوازدهم	تجربی	دیپلم	آزاد	آزاد	دیپلم	۲
۲۸	۱۶	یازدهم	تجربی	دیپلم	کارمند	خانه‌دار	دیپلم	۲
۲۹	۱۷	یازدهم	ریاضی	دیپلم	آزاد	خانه‌دار	دیپلم	۲
۳۰	۱۷	یازدهم	ریاضی	لیسانس	کارمند	خانه‌دار	دیپلم	۲

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، دانش‌آموزان در بازه سنی ۱۶-۱۸ سال و پایه یازدهم و دوازدهم بودند. ۸ نفر در رشته انسانی، ۱۲ نفر در رشته ریاضی و ۱۰ نفر در رشته تجربی تحصیل می‌کردند. تحصیلات والدین از سیکل تا دیپلم متغیر بود. میانگین تعداد فرزندان نیز ۱/۸ بود.

۳-۲. کدهای باز، محوری و انتخابی عوامل زمینه‌ای بالندگی مسیر شغلی

در ادامه یافته‌های پژوهش براساس پاسخگویی به سؤالات آورده شده است.

۱. عوامل زمینه‌ای بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان متوسطه دوم از نگاه دانش‌آموزان چیست؟

جدول ۲. کدگذاری باز، محوری و انتخابی عوامل زمینه ای بالندگی مسیر شغلی

نقل قول ها	کدهای باز	کدهای محوری	کد انتخابی
شرایط جامعه هم گاهی اوقات می تونه موفقیت ساز بشه. همین که تو از همه مشاغل خبر داشته باشی و حتی از نزدیک ببینی، خیلی تو انتخاب و رشد شغلی مهمه (۱).	تأکید بر آگاهی دادن به دانش آموزان، تأکید بر ضرورت وجود مشاغل، تأکید بر باز دیده های میدانی، تجربه شغلی در مشاغل مختلف	شناخت مشاغل	
مدرسه و دوستان خوب، دوستانی که آدم رو امیدوار می کنن خیلی مهمن. تشویق هایی که در زمان کارنامه گرفتن دریافت می کنیم، خوب این ها مهمن (۲).	محیط آموزشی سالم، تشویق به کار تیمی، ایجاد تجارب مثبت یادگیری، حمایت کارکنان مدرسه، روابط مناسب با همسالان، رقابت سازنده در مدارس، پرورش نوع دوستی، حضور در مدرسه خوب	جو شناختی - هیجانی مدارس	بسترهای اجتماعی
وضعیت کشور و آموزش و پرورش و سختی آزمون های ورودی هم می تونن مؤثر باشن. اگر مهارت های لازم رو یاد بگیریم و برنامه ریزی داشته باشیم، می ریم به سمت موفقیت (۱۲).	همخوانی ارزش های شغلی با ارزش های فردی، همخوانی ارزش های فردی با ارزش های جامعه، همخوانی ارزش های خانوادگی با ارزش های شغلی	همخوانی ارزشی	
من اگه بین شخصیت و شغلم هماهنگی باشه، عاشقش می شم؛ یعنی اینکه مثلاً من آدم برون گرایی هستم، شغلم هم همین باشه (۱۳).	یادگیری مهارت ها، شرکت در کلاس های فوق برنامه، شرکت در کلاس های مهارت افزایی، برنامه ریزی متناسب با توانایی ها	آموزش های فوق برنامه	
انگیزه هم خیلی زیاده؛ یعنی وقتی که یه چیزی رو می خوام، می تونم به خودم انگیزه رو بدم که ادامه بدم (۱۳).	برخورداری از امید و انگیزه، مثبت نگری، شناخت خود، شفقت با خود، داشتن انگیزه مستمر، حس ارزشمندی، حفظ اعتماد به نفس، اجازه خطا دادن به خود، تاب آوری فراوان، توان تنظیم هیجانی، اضطراب کم، جامع نگری، علاقه مندی، خودمختاری، کمال گرایی، برخورداری از آرامش، احساس امنیت، نقش بلوغ و نوجوانی	عوامل روان شناختی	
پدرم که نظارش بر اینه که من برم مهندسی IT بشم، اما اجباری برام نداره. مادر هم می گه هر چی که دوست داری برو، من تو رو حمایت می کنم، اون ها می دونن که من هر انتخابی که بکنم، اتفاقات بعدیش رو در نظر گرفته ام و متوجهش هستم. هیچ وقت تحت فشار نبوده ام (۱۴).	حمایت خانواده از استقلال فرزند، هم راستایی ارزش های خانواده با کار فرزند، پشتیبانی از شغل فرزند، عدم تحمیل فشار، سرکوب نکردن توانایی های فرزند، حمایت مادر از فرزند دختر، نقش خانواده و بستگان در انتخاب ها، حمایت خانواده از تصمیمات فرزندان	بسترهای فردی	
چون معلم های خوبی داشتم، علاقه زیادی پیدا کردم و هنوز هم علاقه مندم، البته وجود خاله هام به عنوان معلم های خوب و نمونه بی تأثیر نبوده. اون ها همیشه الگوی من بودن (۱۱).	تعین و تأیید الگوهای موفق شغلی و خانوادگی، فرزند پروری مقتدرانه، نقش مفید دوره کودکی	عوامل خانوادگی	
خب برای من جامعه و افرادش خیلی مهم هستن. اینکه بتونم به سهم خود باعث پیشرفت جامعه بشم برام ارزشمند (۱۶).	بی توجهی به کلیشه های فرهنگی، برخورداری از دید انتقادی، توجه به شایستگی افراد نه سن، برخورداری از تجربه، ارائه امکانات اطلاعاتی مناسب توسط رسانه ها، نقش فیلم ها	الگوگیری موفق	
من شبکه مستند خیلی دوست داشتم؛ مثلاً آخرهای شب ساعت ۹ که می شد، یه سری مستند نشون می داد و بیشتر از اون تأثیر می گرفتم، به خاطر همین خیلی عوض می شد (۶).	اهمیت نقش کمک به دیگران، روحیه شفقت به دیگران، درک همکاران، برخورداری از علاقه اجتماعی، میزان تعهد شغلی	نقش رسانه ها	
البته الان دارم به رشته های پیراپزشکی هم فکر می کنم. خب این چیزی بوده که از بچگی بهش علاقه داشتم. پرستش این شغل ها رو دوست دارم. کمک کردن به افراد آسیب دیده و درمان کردن اون ها منو راضی می کنه (۷).	بی توجهی به صحبت های منفی اطرافیان، دریافت تشویق از اطرافیان، انتخاب اطرافیان مناسب، حمایت اطرافیان، مکاشفه در روابط بین فردی	نقش اخلاق	بستر فرهنگی
اطرافیان هم در رشد تو تأثیر دارن. بالاخره اگه مانع بشن، ممکنه تو متوقف بشی. در اطراف خودت اگه آدم هایی پیدا کنی که کمکت کنن و باعث بشن رشد پیدا کنی هم باید وجود داشته باشن. اطرافیان مثلاً دوستان، خانواده و یا کسانی که باهاشون کار می کنی (۸).		نقش اطرافیان	

۳-۳. کدهای باز، محوری و انتخابی عوامل علی بالندگی مسیر شغلی

۲. شرایط علی بالندگی مسیر شغلی دانش آموزان متوسطه دوم از نگاه دانش آموزان چیست؟

جدول ۳. کدگذاری باز، محوری و انتخابی عوامل علی بالندگی مسیر شغلی

نقل قول ها	کدهای باز	کدهای محوری	کد انتخابی
من تصور می کنم اگر توی محیط کارم اعتماد و انگیزه باشه، باعث می شه پیشرفت کنم (۹).	همکاری و اعتماد متقابل بین همکاران، تعامل مثبت با یکدیگر، کمک گرفتن از همکاران، ایجاد شرایط یادگیری، توجه به تفاوت های فردی، گوش دادن به نظرات یکدیگر، متناسب سازی علاقه و شغل افراد، احقاق حقوق افراد، کفایت درآمدی، ارتقا و فرصت های شغلی جدید، ایجاد انگیزه در محیط کار	محیط شغلی	عوامل بیرونی
اگر همو قبول داشته باشیم و به تفاوت های هم احترام بذاریم، باعث رشد می شه (۱۰).	رهایی از کلیشه های رشتنا، توجه نکردن به کلیشه های جنسیتی	خودتعیین گری در مسیر	

نقل قول‌ها	کدهای باز	کدهای محوری	کد انتخابی
ساختمون! منم می‌گم کی گفته می‌خوام برم با عمله سروکله بزنم؟ چرا همچین فکری می‌کنید؟ این‌ها اذیت می‌کنه. این تفکری که دخترها چرا باید برن همچین رشته‌ای بخونن. من همیشه با خودم گفتم که دختر می‌تونه بره حتی رشته مکانیکی بخونه (۲).	در انتخاب رشته، تمرکز بر انتخاب و اهداف، آگاهی‌دادن به خانواده‌ها در مورد رشته‌های مختلف، جامع‌نگری در انتخاب رشته، دخالت‌نکردن دیگران در انتخاب رشته	شغلی	
تنها چیزی که اذیت می‌کنه ما رو، این بی‌عدالتی در درس‌خوندنه؛ مثلاً بچه‌های تیزهوشان و مدارس غیرانتفاعی به واسطه پولی که می‌دن از ما جلوتر می‌افتن. خب این انصاف نیست. یا بچه‌هایی که سهمیه دارن هم به نظرم حق ما رو می‌خورن. این اذیت می‌کنه ماها رو. و انگیزه رو از خیلی از ماها داره می‌گیره (۵).	برقراری عدالت آموزشی، عینی‌کردن مشاغل، اطلاع‌رسانی رایگان در مورد مشاغل، امکانات تفریحی مفید، فراهم‌آوردن مشاوران تحصیلی خبره، استخدام معلمان دلسوز و آگاه، توجه به ظرفیت هوشی دانش‌آموزان و مطالب درسی، وجود وسایل کمک‌آموزشی در مدارس، کاهش تأثیر سهمیه‌ها	مسیرسازی از سوی سازمان	
با توجه به جامعه‌ای که ما داریم، به قسمتی هم مادیات در نظرم بوده؛ چون بالاخره من ترجیح می‌دم به آدم مستقلی در آینده باشم و خب با توجه به این استقلال باید منبع درآمد خوبی داشته باشم (۱۵).	استقلال مالی، حس مفیدبودن، هدفمندی، اعتماد به خود، حفظ انگیزه، درک واقعیت‌های محیطی، حضور ذهن، مرزبندی در روابط پذیرش مسئولیت، پذیرش شرایط، تاب‌آوری، مدیریت احساسات منفی، انضباط شخصی	نیازهای درونی	خودتنظیمی
یه جورهایی مسئولیت کاری هم برام مهمه. در قبال افراد و چیزی که تحویلشون می‌دم، احساس مسئولیت می‌کنم (۲۲).	معنایابی با یافتن شغل، ارزشمند دانستن شغل، همخوانی ارزش‌ها با شرایط شغلی، رفع نیازهای مالی خانواده، توجه‌نکردن صرف به کمبودها، جدیت در کار، پیشرفت جامعه	توجه به ارزش‌های درونی	عوامل درونی
به نظر من کسی که کار داره نگاه‌کردنش یه جور دیگه‌ست به دنیا. انگار داری از یه زاویه دیگه به دنیا نگاه می‌کنی. حس ارزشمندی داری و می‌تونی به خانواده‌ت کمک کنی (۴).			

۳-۴. کدهای باز، محوری و انتخابی شرایط مداخله‌گر بالندگی مسیر شغلی

۳. شرایط مداخله‌گر بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان متوسطه دوم از نگاه دانش‌آموزان چیست؟

جدول ۴. کدگذاری باز، محوری و انتخابی عوامل مداخله‌گر بالندگی مسیر شغلی

نقل قول‌ها	کد باز	کد محوری	کد انتخابی
من اگه برم سرکار و بینم فشار کارم زیاده یا استرس کار بالاست درجا می‌زنم و رشدی ندارم (۲۰).	ارتباط ناکارآمد بین همکاران، فشار کار، غیرارزشی شدن کار، ساعات طولانی کار، حجم زیاد کار، استرس شدید شغلی	تنش در محیط کار	
خیلی از محیط‌های کاری تبعیضی با آدم برخورد می‌کنن. انگار یکی که رئیس و بقیه نوکرن. این جور کارها پیشرفت نمی‌کنن (۲۱).	نگاه مادی به کار، بی‌توجهی به رشد فردی، ناکارآمدی سیستم ارزیابی، برخوردهای تبعیض‌گرا	عملکرد ناکارآمد	موانع سازمانی.
چون بابامو خیلی جابه‌جا کردن. دیدم انگار نمی‌تونه توی شغلش رشد کنه و همه‌ش تحت فشاره (۲۳).	تحمل فشار بیرونی زیاد، ناکارآمدی افراد، جابه‌جایی نقش‌ها	ضعف مدیریت منابع انسانی	
دوست و رفیق درس‌نخون هم می‌تونه باعث بشه پیشرفت نکنیم (۱۱).			
خب دوست هم تأثیرگذاره. می‌گن اگر با چهار تا آدم خوب بگردی، شما پنجمی می‌شی. خب اونم تأثیرگذاره (۶).	پیشنهاد‌های ناپه‌نجار، لجبازی در روابط، دور شدن از محیط تحصیل و کار، انجام رفتارهای ناپه‌نجار، شکل‌گیری هویت ناموفق، ناامیدی از تحصیل	دوستان ناباب	نقش همسالان
تا سال کنکور خیلی مهمه که تو پیشنهادهای بد دوست‌هاتو مثل سیگار کشیدن یا مهمون‌های زیاد رد کنی و جلوی ناامیدشدنتو بگیری (۲۵).			
در کل کلاسداری و مدیریت تدریس کار سخته که معلم‌های ما اون رو بلدن. البته ما چند سال هم مجازی بودیم، خب خیلی با معلمان در ارتباط نبودیم. کلاً درباره رشته خاصی که باهامون حرف نمی‌زدن و فقط سرمون شبانه‌روز توی گوشی بود (۲۶).	به هم‌ریختگی برنامه‌ها در آموزش مجازی، نبود زیرساخت‌های درست، استفاده افراطی از فضای مجازی	آموزش مجازی	
این اوضاع اقتصادی که ما داریم، خیلی روی من تأثیر داشته و منو مصمم‌تر کرده به مهندسی. چون که باعث می‌شه یه مدرک بهتر و یه شغل پول‌سازتر داشته باشم (۸).	نگاه به شرایط اقتصادی جامعه، نگاه به اتفاقات غیرمنتظره در جامعه، بی‌عدالتی آموزشی، ناکارآمدی کنکور، اوضاع نامطلوب کشور، سختی کنکور، کاهش ظرفیت دانشگاه‌ها، محیط تنش‌زا، مدرک‌محور بودن جامعه، فکر کردن به مهاجرت	ناامیدی اجتماعی	مشکلات اجتماعی
	درک‌نشدن توسط کارکنان مدارس، سخت‌گیری افراطی، مهیا نبودن محیط مناسب مطالعه	ناکارآمدی مدارس در مسیرسازی شغلی	

نقل قول ها	کد باز	کد محوری	کد انتخابی
بعضی از معلم ها الکی سخت می گیرن و به عده شون که اصلاً ما رو درک نمی کنن (۲۷).			
اینکه دوروبرت کسانی نباشن که حمایت کنن و این باعث ناامیدی می شه و نمی ذاره موفق بشی (۱).			
گاهی فکر می کنم چون سمت علاقه مندی، سردرگم، بی انرژی هستم و فکرم درگیره و کلاً فکرهای منفی میاد سراغم (۲۸).			
خانواده گاهی نمی فهمن تو نوجوونی، درکت کنن یا اینکه تو رو تحت فشار نذارن. همه ش دخالت می کنن و خوب روابط به هم می خوره. آدم توی هویتش می مونه. توی انتخابش می مونه و از واقعیت دور می شه (۲۹).			
گفتن اینکه «تو نمی تونی» هم مهمه و در افراد مختلف اثرات متفاوتی رو به جا می ذاره. به سری از آدم ها هستن که وقتی اینو می شنون می خورن زمین و اعتماد به نفسشون رو از دست می دن. به سری ها هم هستن که وقتی می شنون تو نمی تونی، بتدریج می کنن و می خوان ثابت کنن که می تونن. یا اینکه اگه خودت هم وسط راه خسته بشی و ول کنی هم می تونه مانع باشه (۱۳).			
تنهایی، ناامیدی، اضطراب زیاد، اعتماد به نفس کم، پذیرش مشروط خود و دیگران، ترس از نقص، اهمال کاری، احساس شرم، تضاد در هویت، سردرگمی ارزشی، سازگاری اندک، ترس از شکست، نشخوار فکری، استفاده بی رویه از انرژی روانی و جسمی، صرف انرژی بیش از حد، نبود حمایت عاطفی، خستگی		موانع هیجانی	
بی توجهی به توانایی و علاقه، رویا پردازی افراطی، نداشتن واقعیت نگری، خودگویی های منفی، دوسوگرایی، اعتقاد به شانس، سردرگمی ارزش های فردی، تضاد ارزش های اجتماعی، تفکرات منفی، سردرگمی تحصیلی، خودپنداره ضعیف، نداشتن آینده نگری، حواس پرتی، مشغولیت ذهنی		موانع شناختی	مشکلات فردی
درک نشدن دوره نوجوانی توسط خانواده، نبود حمایت مالی خانواده، تحمیل فشار، دخالت افراطی خانواده، رفتارهای مخرب خانواده، تنش با خانواده، کنترل گری خانواده، پریشانی در خانواده، نقش دوسوگرایی خانواده، تنبیه توسط خانواده، طلاق والدین		نقش خانواده گسترده	
نداشتن برنامه ریزی، لجبازی، اهمال کاری، مدیریت نکردن زمان، تمرین کم، تست زنی کم، فرسودگی تحصیلی، رقابت ناسالم، بی هدفی، مقایسه گری، تسلیم شدن، تعویض علایق		موانع رفتاری	

۳-۵. کدهای باز، محوری و انتخابی راهبردهای بالندگی مسیر شغلی

۴. راهبردهای بالندگی مسیر شغلی دانش آموزان متوسطه دوم از نگاه دانش آموزان چیست؟

جدول ۵. کدگذاری باز، محوری و انتخابی راهبردهای بالندگی مسیر شغلی

نقل قول ها	کدهای باز	کدهای محوری	کد انتخابی
سخت کوشی و واقع بینی هم لازمه به نظرم. گفتیم که خیلی از دانشجوها خسته می شن و وسط کار وا می دن. خوب باید قبول کنیم که هیچی آسون به دست نمیاد و اگه قرار باشه شما به معمار خوب بشید، مسلماً آزمون و خطا لازمه. شما تازه وارد این کار شدی و فقط باید تمرین و تمرین داشته باشی (۱۹).	همدلی با دانش آموزان، تلاش برای حال خوب افراد، حفظ اعتماد به نفس دانش آموزان، توجه به علایق، توجه به آرامش خود، استفاده از تجربه دیگران، کمک به دیگران، رابطه حسنه، کاهش اضطراب، ارتقای تاب آوری، صبر، بخشایشگری، گوش دادن فعال، توجه به اینجا و اکنون	راهبردهای هیجان محور	
من از اینکه رتقم پیش مشاوره، ارتباطاتمو قوی کردم و جرتم زیاد شد خیلی راضی ام. می دونم توی شغلم کم کم می کنه (۱۳).	ارتقای فردی مهارت های زندگی، پایبندی به روتین و تداوم تمرین، پشتکار، اولویت بندی، برنامه ریزی، مدیریت اضطراب، حل مسئله، گسترش مهارت های ارتباطی، قدرت تحلیل و تمرکز، افزایش قدرت حافظه، آینده نگری، عبرت از گذشته، مهارت های جسمانی، یادگیری فنون مورد نیاز، مهارت جرئت ورزی، مهارت انتقادگری، توجه به سلامت روان، مکاشفه، مطالعه، یادگیری دانش نظری، مهارت تصمیم گیری، مهارت برنامه ریزی، کارآموزی، مراجعه به مشاور، خودشناسی، ترمیم طرحواره ها، تمایز یافتگی	توانمندسازی فردی	
اگر من بتونم همکاری رو درک کنم و دنبال یادگیری باشم، می تونم خوب تصمیم بگیرم و طبق برنامه پیشرفت کنم. خوب برای موفقیت توی شغلم این ها لازمه (۱۷).	رهبری مقتدرانه، عدم تحمیل عقاید، عدم قضاوت دیگران، ایجاد فضای شغلی حمایتی، حل خلاقانه تعارضات، روشن سازی اهداف، احترام به یکدیگر، تعهد شغلی، ارزش دهی به تلاش ها، توجه کردن به مشکلات کاری	راهبردهای مسئله محور	
به نظرم اگه توی محیط کار رهبر کاربیلد باشه که دیگران رو قضاوت نکنه و مشکلات رو حل کنه، رشد شغلی ممکن می شه (۴).	کارکنان، رعایت منشور اخلاقی، احترام به علایق	پرورش اخلاق حرفه ای	
کاری که می شه برای رشد شغلی انجام داد اینکه به هم احترام بذاریم و عقاید همو قبول داشته باشیم. در ضمن محیط هرچقدر جذاب تر، بازدهی کار هم بیشتر (۵).	ایجاد جذابیت شغلی، خوش بینی به زندگی، هماهنگی بین ویژگی های فردی و شغلی، توجه به جایگاه خود، پاداش دادن، قبول مشکل و مسئولیت پذیری، درونی کردن شاخص های ارزشمندی، حسن برخورد، ایجاد محیطی پویا و مشارکتی، دادن امکانات به کارکنان	توانمندسازی مسیر شغلی	
من می گم محیط کار باید پویا باشه؛ یعنی همه فعال باشن. رئیس به نیازهای همه توجه کنه. از هرکسی هر توانایی داره استفاده بشه (۲۰).			
کلاً محیط شغلی اگه شاد باشه و تشویقی بدن به کارکنان، اون ها			

نقل قول‌ها	کدهای باز	کدهای محوری	کد انتخابی
هم پیشرفت می‌کنن (۲۱).	دادن اطلاعات لازم، کم کردن فشارهای محیطی، توجه به نیازهای فردی، رعایت سلسله‌مراتب شغلی، توجه به رغبت‌ها، توجه به استعدادها و شغل، بهره‌مندی از ظرفیت هوشی، تبدیل توانایی‌ها به عمل	همخوانی محیط و شخصیت	
اگه تو خانواده اعضا برای هم وقت بنارن و از هم حمایت کنن، خوب حرف‌هایی ردوبدل می‌شه دیگه. اینو بچه یاد می‌گیره و توی کارشم انجام می‌ده (۲۶).	هماهنگی زمان تفریح با برنامه مطالعاتی فرزند، وقت‌گذاشتن اعضای خانواده (کتاب‌خواندن، حرف‌زدن، بازی کردن، گردش‌رفتن)، ایجاد محیط حمایتی در خانه، داشتن تجارب مشترک لذت‌بخش، توجه به کنکور در کنار تفریحات، برنامه‌ریزی برای ایجاد تعادل بین درس و تفریح	تعادل زندگی خانوادگی-تحصیلی	توانمندسازی خانوادگی
خانواده‌ها باید این‌جوری باشن (۲۸).	غیرجنسیتی کردن کارهای خانه، تقسیم نقش‌ها، انعطاف‌پذیری در برنامه‌ها، هماهنگ کردن رفت‌وآمدها	ایجاد محیط حمایتی	
من سال کنکور هستم. خانواده خیلی به تفریحم مثل درسم اهمیت می‌دن. این یعنی تعادل. توی کار هم باید تعادل باشه (۲۹).			

۳-۶. کدهای باز، محوری و انتخابی پیامدهای بالندگی مسیر شغلی

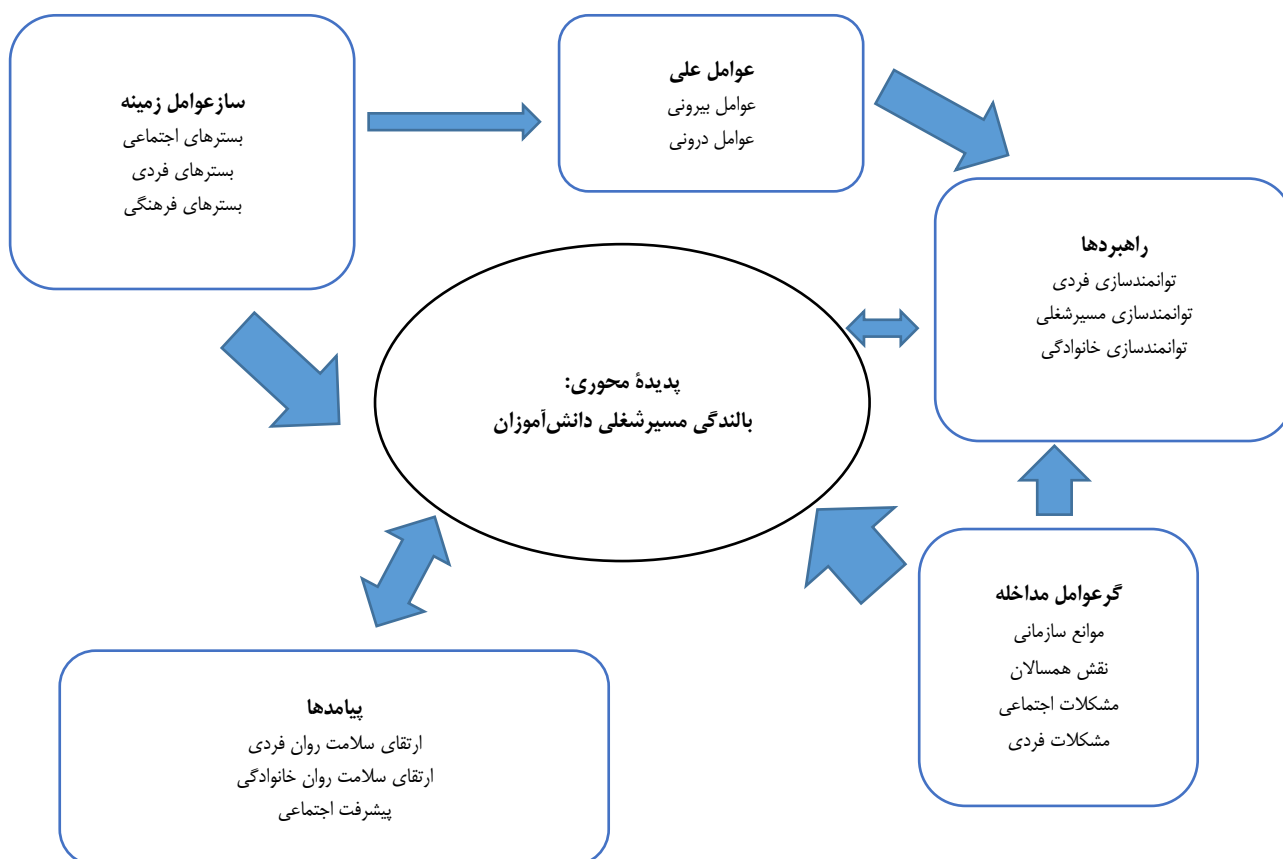
۵. پیامدهای بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان متوسطه دوم از نگاه دانش‌آموزان چیست؟

جدول ۶. کدگذاری باز، محوری و انتخابی پیامدهای بالندگی مسیر شغلی

نقل قول‌ها	کدهای باز	کدهای محوری	کد انتخابی
به نظر من پیامدش اینه که آدم به آسایش و آرامش می‌رسه و حس می‌کنه از توانایی‌هاش استفاده کرده. می‌ره به سمت زندگی عالی (۱۱).	توجه به ترجیحات شغلی، رشد مهارت‌ها، رفاه شخصی، موفقیت شغلی، توجه به ارتقای شغلی، احساس توانمندی، حس سعادت‌مندی، آسودگی خیال، قدردانی از خود، حس خودشکوفایی	بهریستی	
اینکه تو فعالی و می‌تونی از پس شکست‌ها بریایی و روی دیگران هم تأثیر داشته باشی یعنی پیامدهای خوب (۲۱).	حرکت روبه‌جلو زندگی، تاب‌آوری بیشتر، ظرفیت عبور از شکست، توجه به آزادی فرد در خانواده	احساس عاملیت	ارتقاء سلامت روان فردی
وقتی توی مسیر بالندگی قرار بگیری، جلوی هدررفتن انرژی‌تو می‌گیری و می‌تونی از نتیجه کارت لذت ببری (۲۳).	معنادگی به زندگی، سبک زندگی جدید، تخلیه هیجانی، مدیریت سطح انرژی، شفافیت برنامه زندگی، پذیرش نقش‌های گوناگون، اثرگذاری بر اطرافیان، راهنمایی دیگران، کاهش اضطراب، حس رضایت از جهان، لذت‌بردن از نتیجه کار	افزایش کیفیت زندگی	
اینکه تو از خودت و دنیات راضی هستی و کمتر سراغ کارهای بد می‌ری. تو می‌شی آدم سالم. بهترین پیامد رشد شغلیه (۲۵).	جولگیری از هزر رفتن انرژی روانی، افزایش ظرفیت روانی، کسب تجربه، داشتن پایگاه اجتماعی، افزایش تمرکز، دوری از موادمخدر، نشخوار فکری کمتر، امکان شکل‌گیری رفتارهای سالم	بهره‌مندی توانایی‌ها	
خیلی مهمه. چون ما توی اون مسیری که قرار گرفتیم، نباید از چیزی که انتخاب کردیم بشیمون بشیم و چون تا اونجای مسیر رو اومدی تقریباً نصف موفقیتت رو به‌دست آوردی، باید تلاش کنی تا به موفقیت بیشتری برسی (۱۵).	مشورت‌دهی در محیط خانواده، سازگاری بهتر، رضایت از زندگی خانوادگی، سرحال‌تربودن فرزندان، گسترش حال خوب به خانواده، پرداختن به روابط خانوادگی، احساس آرامش در خانه	بهریستی خانوادگی	ارتقاء سلامت روان خانوادگی
اینکه خانواده بهت اعتماد می‌کنن و نگرانی‌شون درمورد تو کم می‌شه، بهترین پیامد می‌تونه باشه (۱۷).	موفقیت در زندگی خانوادگی، توجه به نیازهای تک‌تک اعضای خانواده، پایداری رابطه	رفع نیازهای خانواده	
معلم‌ها به کارشون علاقه‌مند می‌شن. از کارشون لذت می‌برن و دانش‌آموزان هم اطلاعات بروزتر و بهتری دریافت می‌کنن (۸).	اعتماد خانواده، نگرانی کمتر خانواده، عجین‌شدن با کار، تمرکز بر فعالیت (مربوط به خانواده یا شغل)، جبران زحمات والدین	عملکرد خوب خانواده	
آگاهی توی جامعه بیشتر می‌شه و خوب خیلی از کمبودها جبران می‌شه و محصولات جدید هم تولید می‌شه. این تفکرات مسخره هم می‌ره کنار (۲۷).	پیشگیری از مشکلات، فراهم کردن زندگی خوب برای دیگران، کمک به جامعه، تسلط‌داشتن به کار، عملکرد شغلی مطلوب، جبران کمبودها، تعویض تفکرات کلیشه‌ای، کمک به پیشرفت فناوری، افزایش تمرکز و بازدهی، توجه به حقوق زنان، تخصیص وقت بیشتر برای افزایش مهارت، انجام کمک‌های خیریه، تولید محصول جدید	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	پیشرفت اجتماعی
معلم‌ها به کارشون علاقه‌مند می‌شن. از کارشون لذت می‌برن و دانش‌آموزان هم اطلاعات بروزتر و بهتری دریافت می‌کنن (۸).	انجام خدمات حمایتی-اطلاعاتی بیشتر، نقش کمکی معلمان، رضایت بیشتر از عملکرد معلمان، توجه به سبک تدریس مناسب، توجه به آینده شغلی دانش‌آموزان توسط معلمان، نقش مشوقی معلمان، رضایت بیشتر از مشاوران مدارس، ارائه اطلاعات درمورد دانشگاه‌ها، به‌روزر بودن اطلاعات، رضایت آموزشی	بهبود عملکرد مدارس	
هم می‌ره کنار (۲۷).	لذت از شغل، استقلال شغلی، افزایش آگاهی	رضایت‌مندی شغلی	

به‌منظور تدوین مدل بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان، در بخش کیفی پژوهش دو گام انجام گرفت. گام اول: تمرکز بر مفاهیم، مقوله‌ها و مضامین ظهوریافته از تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه با دانش‌آموزان در بخش کیفی پژوهش و انتخاب دیدگاه نظری مناسب با مفاهیم، مقوله‌ها و مضامین به‌دست‌آمده. براین‌اساس عوامل زیر در بالندگی شغلی نقش دارند: طبق نظریهٔ خصیصه‌عامل عوامل فردی و محیطی، طبق نظریهٔ رشدی گینزبرگ و همکاران (۱۹۵۱) عوامل شخصی (رغبت، استعداد، ارزش‌ها)، واقعیت‌های محیطی (مانند خانواده، بازار کار)، عوامل راهنما (افراد مهم مانند والدین، معلمان، و دوستان) و سیستم تربیتی، طبق نظریهٔ شناختی-اجتماعی، دروندادهای شخصی (استعداد، شخصیت، جنسیت، قومیت) و عوامل زمینه‌ای. طبق نظریهٔ یادگیری اجتماعی نیز چهار عامل مواهب ژنتیکی و توانایی‌های خاص، شرایط و رویدادهای محیطی، تجارب یادگیری و مهارت‌های انجام‌وظیفه در بالندگی شغلی مؤثرند؛ بنابراین شاکله‌ای کلی از عوامل مهم علی، زمینه‌ساز و مداخله‌گر در ذهن پژوهشگران شکل گرفت. در ادامه تعداد نظریاتی که به راهبردها و پیامدهای بالندگی شغلی اشاره کرده بودند، اندک بود و براساس همان مؤلفه‌های فردی، اجتماعی و خانوادگی طبقه‌بندی شدند. گام دوم: تأیید مدل بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان دختر از دیدگاه کارشناسان و متخصصان. براین‌اساس مدل طراحی‌شده در اختیار همان پنج نفری که در تدوین سؤالات ما را یاری کرده بودند، قرار گرفت و همگی روی مدل تدوین‌شده توافق داشتند.

درنهایت، عوامل علی، زمینه‌ساز، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای مسیر رشد شغلی دانش‌آموزان به‌صورت شکل ۱ شناسایی و ترسیم شد.



شکل ۱. الگوی مفهومی بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان

۴. بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش شناسایی مؤلفه‌های بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان متوسطه دوم و واکاوی راهبردها، شرایط علی، مداخله‌گر، زمینه‌ای و پیامدهای بالندگی شغلی بود. در بالندگی، پیشرفت افراد هم جنبه کمی دارد و هم کیفی. هم بر عملکرد تأکید دارد و هم فرایندی درونی است. برخلاف رشد^۱ که فقط پیشرفت عمودی و کمی است، بالندگی بر ساختار و فرایند بیرونی نیز تأکید دارد. همچنین تمرکز رشد بر یک سطح و حوزه است؛ درحالی‌که بالندگی ناظر به سطوح و ابعاد مختلف است (پرن-کلرمنت، ۱۹۹۳). درخصوص عوامل زمینه‌ساز بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان شامل بسترهای اجتماعی، بسترهای فردی و بسترهای فرهنگی می‌توان گفت مسیر شغلی گستره بزرگی از زندگی را دربرمی‌گیرد. به این معنا که از کودکی آغاز می‌شود و تا اواخر بزرگسالی ادامه می‌یابد. به این ترتیب، این مفهوم ماهیتی پویا و درحال‌تغییر دارد (لنت و براون^۲، ۲۰۲۱). طبق نظریه یادگیری اجتماعی تصمیم‌گیری شغلی^۳، چهار عامل در تصمیم‌گیری و انتخاب شغلی افراد مؤثرند. این چهار عامل عبارت‌اند از: مواهب ژنتیکی و توانایی‌های خاص^۴ (مانند جنسیت، نژاد، ظاهر، هوش، توانایی‌های هنری-ورزشی)، شرایط و رویدادهای محیطی (مانند شرایط اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی)، یادگیری^۵ و مهارت‌های انجام‌وظیفه^۶. در پژوهش حاضر نیز مشارکت‌کنندگان اذعان کردند که برای بالندگی، توجه جامعه، فرهنگ و انگیزه فردی مورد نیاز است. اگر فردی انگیزه و امید داشته باشد، می‌تواند تاب‌آوری داشته باشد و با دید مثبت و حس ارزشمندی مسیر شغلی را طی کند (کونکل-زیبل و همکاران^۷، ۲۰۱۸). در این راستا کندال^۸ (۲۰۱۷) نشان داد نگرش دانش‌آموزان در ارتباط با رشد مسیر شغلی تحت تأثیر والدین، همسالان، رسانه‌ها، فعالیت‌های خارج از مدرسه و تأثیرات محیط فیزیکی مانند معلم و مشاوره مدرسه است. در این میان اهمیت عامل خانوادگی در رشد شغلی یکی از عوامل بااهمیت است که نمی‌توان تأثیر آن را به هیچ وجه نادیده گرفت. این عامل می‌تواند حتی به اندازه رغبت‌ها و حتی ارزش‌های فرزند بر مسیر رشد شغلی فرد اثرگذار باشد (ذبیحی جلالی زواره و همکاران، ۱۳۹۸). طبق نظریه تربیت والدینی آنارو^۹، تجارب دوران کودکی و نوع تربیت والدین در شکل‌گیری مسیر شغلی آینده افراد نقش دارد. این نظریه نشان می‌دهد وضعیت ارضای نیازها، ارتباط با کودک و فضای خانواده پیش‌بین‌های مهمی درخصوص مسیر شغلی کودک است (سمیعی و همکاران، ۱۳۹۹)؛ زیرا حمایت خانوادگی بر نوع دسترسی به فرصت‌های مسیر شغلی و تسهیلات تحصیلی اثر می‌گذارد. والدین نیز به‌عنوان منبع اولیه حمایت اجتماعی روی خودکارآمدی مسیر شغلی، پیامدهای مورد انتظار، رشد علائق مسیر شغلی و اهداف تأثیرگذارند (کنی و مدوید^{۱۰}، ۲۰۱۳). در کنار این موضوع، نوجوانی دوره‌ای از ایجاد تغییرات جسمی، شناختی، اجتماعی-عاطفی، محیطی و یک دوره پویا و هیجانی برای افراد است که شامل افزایش توانایی در تفکر، شروع بلوغ و تغییر در روابط با خانواده، دوستان، مدرسه و اجتماع، انتظارات همسالان، خانواده و جامعه، نقش‌های خانوادگی، مسئولیت‌ها، تلاش در جهت کسب نقش‌های عاطفی و اجتماعی جدید، مدیریت تکالیف زندگی بدون وابستگی بیش‌ازحد به دیگران و ایجاد جهت‌گیری جدیدی برای آینده به‌عنوان بزرگسالان مستقل و مولد است (بالتس و شای^{۱۱}، ۲۰۱۳)؛ بنابراین باید برای نوجوانان همخوانی ارزشی و فرصت برای شناخت مشاغل به‌وجود آید تا بتوانند تصمیم درستی بگیرند. طبق یافته جیانگ^{۱۲} (۲۰۱۷) اطرافیان و حمایت اجتماعی نظیر دریافت تشویق از اطرافیان، انتخاب اطرافیان مناسب و حمایت اطرافیان بر رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان نقش مؤثری دارند و می‌توانند به شناخت فرد از خود و محیط کمک کنند. درنهایت پژوهش هویو و همکاران^{۱۳}

1. growth

2. Lent & Brown

3. social learning career theory

4. genetic endowment and special abilities

5. learning experiences

6. task-approach skills

7. Conkel-Ziebell et al.

8. Kendall

9. Anna Roe

10. Kenny & Medvide

11. Baltes & Schaie

12. Jiang

13. Hou et al.

(۲۰۱۸) که به موضوع فرهنگ پذیری و بالندگی مسیر شغلی پرداختند، نشان داد ۷۱ درصد واریانس هویت شغلی دانش آموزان داخلی توسط افکار شغلی ناکارآمد و فرهنگ پذیری تبیین می شود؛ در حالی که افکار شغلی ناکارآمد تنها پیش بینی کننده معنادار هویت حرفه ای برای دانش آموزان خارج از ایران بود؛ موردی که در پژوهش حاضر نیز تحت مضامین نداشتن توجه به کلیشه های فرهنگی، برخورداری از دید انتقادی، توجه به شایستگی افراد نه سن، داشتن تجربه، ارائه امکانات اطلاعاتی مناسب توسط رسانه ها و نقش فیلم ها اشاره شد.

درخصوص عوامل علی بالندگی مسیر شغلی دانش آموزان که شامل عوامل بیرونی و عوامل درونی است، می توان گفت نظریه یادگیری اجتماعی رشد نوجوانان را از یک طرف به محیط فیزیکی، خانواده، گروه همسالان و سایر تأثیرات اجتماعی مربوط می داند و از طرف دیگر معتقد است توانایی های شناختی، خصوصیات جسمی، باورها و نگرش های نوجوانان تأثیر می گذارد و این دو عامل محیطی و شناختی در ارتباط متقابل با رفتارهای فرد است (لطف آبادی، ۱۳۹۸). وقتی تعلق داشتن به یک سازمان معتبر، احترام اجتماعی را به همراه داشته باشد و فضای سالم سازمان به فرد حس خودمختاری و کنترل بدهد، خودبه خود خلاقیت های فردی در سایه رشد توانمندی امکان بروز می یابد. از سوی دیگر، با برطرف شدن نیازهای اولیه در هرم مازلو، مثل نیازهای مادی، تناسب درآمد با مخارج، امنیت شغلی و اقتصادی نوبت به درخواست نیازهای مهم تر روانی مثل احترام، هیجانات مثبت، دیدن نتایج دلپذیر کار، دریافت قدردانی از دیگران و حس مفید بودن می رسد (دشتی، ۱۴۰۱). روان شناسی وجودی نیز بر امکانات انسان در درون واقعیت تمرکز می کند و اهمیت تعالی و معنای زندگی را برجسته می کند. تأکید بر پتانسیل های انسانی در روان شناسی انسان گرا و اگزیستانسیال به توسعه روان شناسی مثبت کمک کرد که به یک مفهوم تبدیل شد. «زندگی خوب» به معنای استفاده از نقاط قوت خود برای ایجاد شادی واقعی و لذت فراوان است. افراد عوامل فعالی در نظر گرفته می شوند که می توانند زندگی خود را ارتقا دهند و شادی و رضایت را از طریق تصمیم های خود دنبال کنند (واترمن^۱، ۲۰۱۳). در پژوهش حاضر نیز مشارکت کنندگان بیان کردند که اگر در مسیر شغلی نیازهایی مانند استقلال مالی، حس مفید بودن، هدفمندی، اعتماد به خود، حفظ انگیزه، درک واقعیت های محیطی، حضور ذهن و مرزبندی در روابط رعایت شود، می توانند به بالندگی برسند؛ چرا که به این ترتیب حقایق و واقعیت های مربوط به نیازها و تصمیم گیری های خود را درک می کنند و به خود اعتماد و اتکا دارند. نوجوان با باور خود عنان زندگی را خود در دست می گیرد و به سلامت روان نزدیک می شود (براندن^۲، ۱۳۹۸). همچنین موفقیت در رشد مسیر شغلی، رسیدن به نتایج مطلوب در زندگی است؛ نتایجی که شامل پیشرفت در حیطه های ریاست، قدرت، تخصص، تحصیل، استقلال، خودکنترلی، کارآفرینی، یادگیری، کسب مهارت ها، توانایی ها و شایستگی های جدید، تأمین نیازهای فیزیولوژیک، درآمد، پول، امنیت و توانایی استخدام، تأمین نیازهای روان شناختی در حیطه های رضایت، عزت نفس، بازیابی، خودشکوفایی و کیفیت زندگی و تعادل بین زندگی و کار است (اسچورم و همکاران، ۲۰۱۷). به این ترتیب محیط های فرهنگی-اجتماعی در دوران کودکی تا اوایل جوانی نقش فعالی ایفا می کنند. اگر محیط شغلی فعال، جذاب و قابل اعتماد باشد، فرد به سمت رشد پیش می رود (زونکر، ۱۳۹۸)؛ مضامینی که در صحبت های مشارکت کنندگان پژوهش حاضر مبنی بر وجود محیط شغلی خوب، خودتعیین گری و مسیرسازی رشد شغلی دیده می شد.

مضمون اصلی بعدی عوامل مداخله گر بالندگی مسیر شغلی دانش آموزان شامل موانع سازمانی، نقش همسالان و مشکلات اجتماعی و مشکلات فردی بود. موانع سازمانی به معنای نبود شایسته سالاری، ناامنی شغلی، کمبود منابع و گستردگی الزامات شغلی، کم توجهی به کارکنان و کنترل و ارزیابی ناکارآمد عملکرد اشاره دارد (دشتی، ۱۴۰۱). پژوهش ها نقش رشد شغلی را در سازه های مهمی مانند کیفیت زندگی کاری، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت مسیر شغلی نشان داده اند (چن و همکاران^۳، ۲۰۰۶؛ ناوی و هریس^۴، ۲۰۱۷). طبق نظریه سازگاری کاری (۲۰۰۵) نیز تناسب شخص-محیط به ارتباط متقابل کارکنان و محیط کاری با یکدیگر می پردازد. اگر محیط کاری تنش زا باشد و فشار وجود داشته باشد، عملکرد سازگاران^۴ افراد کمتر می شود

1. Waterman
2. Branden, N.
3. Chen et al.
4. Naway & Haris, I.

(سو و همکاران^۱، ۲۰۱۵). از سوی دیگر در نوجوانی فرد تمایل دارد به فردیت خود توجه کند و چرخشی قابل توجه نیز به سوی همسالان پیدا می‌کند (کیو و همکاران^۲، ۲۰۱۵). فتاحی‌زاده (۱۳۹۸) نشان داد مسیر مستقیم کیفیت رابطه با همسالان و ارتباط والد-فرزند به مهارت‌های اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و کیفیت ارتباط با همسالان به رشد شغلی معنی‌دار است. هرچقدر کیفیت روابط والد-فرزند بهتر باشد، فرزندان کمتر به رفتارهای مخرب تن می‌دهند. در پژوهش حاضر نیز شرکت‌کنندگان اشاره کردند که دوستان ناباب می‌توانند بالندگی شغلی آنان را دچار وقفه کنند. همچنین بحران کووید-۱۹ توانست در زمان نسبتاً کوتاه، شرایط زندگی و رفتارها را تغییر دهد و دغدغه‌های تازه‌ای در جامعه امروز پدید آورد. یکی از حوزه‌های متأثر از کووید-۱۹، آموزش و تعلیم و تربیت بود؛ درحالی‌که تا قبل از آن، در بیشتر مواقع معلمان در کلاس خود حاضر می‌شدند و با استفاده از روش‌های کلاسیک و به‌طور خاص روش سخنرانی به امر تدریس می‌پرداختند، ولی در زمان کرونا معلمان، والدین و دانش‌آموزان با وضعیتی جدید روبه‌رو شدند؛ به‌طوری‌که ادامه تحصیل به‌صورت ویژه با استفاده از ابزارهای ارتباطی از راه دور ممکن بود و معلمان، والدین و دانش‌آموزان مجبور بودند سبک‌های قبلی خود را متناسب با این فضا تغییر دهند. به این ترتیب آسیب‌هایی مانند استفاده افراطی از موبایل و آشتگی در آموزش به‌وجود آمد (هوبر و هلم^۳، ۲۰۲۰). در کنار این امر اگر ناامیدی اجتماعی و ناکارآمدی مدارس نیز اضافه شود، شرایط را برای بالندگی مسیر شغلی سخت‌تر می‌کند؛ چرا که ابعاد اجتماعی، روان‌شناختی، اقتصادی بر بالندگی شغلی مؤثرند (کور و موتلی، ۲۰۱۷). همچنین موانع فردی در این امر مهم و تأثیرگذارند. به عبارت دیگر، براساس پژوهش‌های مختلف، ابعاد رشدی در دوره نوجوانی به فیزیولوژیکی، شناختی، هیجانی و اجتماعی تقسیم‌بندی می‌شود که در این دوره تغییر می‌کند (ذبیحی جلالی زواره و همکاران، ۱۳۹۸). اگر این ابعاد به‌سمت تنهایی، ناامیدی، اضطراب زیاد، بی‌توجهی به توانایی و علاقه، رویاپردازی افراطی، عدم واقع‌نگری، اهمال‌کاری و لجبازی پیش رود، مانعی برای بالندگی مسیر شغلی به‌حساب می‌آید. در این میان کیفیت رابطه والد-فرزند، تکالیف چالش‌برانگیز و پیچیده مورد نیاز در انتخاب‌های مسیر شغلی را برای فرد تسهیل می‌کند و از این جهت به ارتقای رشد شغلی منجر می‌شود. برعکس، اگر خانواده درک نکند، حمایت مالی نداشته باشد، تحمیل فشار کند و دخالت افراطی داشته باشد، فرزند از بالندگی بازمی‌ماند (گوان و همکاران^۴، ۲۰۱۶).

مضمون اصلی بعدی درخصوص راهبردهای بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان شامل توانمندسازی فردی، توانمندسازی مسیر شغلی و توانمندسازی خانوادگی بود. باور به توانمندی به معنای اطمینان به عملکرد ذهن است؛ یعنی باور کنیم توانایی فکر کردن، درک کردن، آموختن و انتخاب کردن داریم. نوجوانان با باور کردن خود و تکیه بر توانمندی‌هایشان درهای غلبه بر مشکلات زندگی را به روی خود باز می‌کنند. به این طریق حقایق و واقعیت‌های مربوط به نیازها و تصمیم‌گیری‌های خود را درک می‌کنند و به خود اعتماد و اتکا دارند. در این مرحله، نوجوان با باور خود عنان زندگی را خود در دست می‌گیرد و دارای سلامت روان می‌شود (براندن، ۱۳۹۸). در تبیین این مضمون می‌توان گفت طبق نظریه لازاروس و فولکمن^۵ (۱۹۸۴) توانمندی قابلیت مقابله، مهارت‌های شناختی، رفتاری و هیجانی مدیریت در موقعیت تنیدگی‌زا است. فولکمن و همکاران دو دسته از راهبردهای کلی مقابله را برشمرده‌اند: راهبردهای مقابله مسئله‌محور و راهبردهای مقابله هیجان‌محور (فولکمن و همکاران^۶، ۱۹۷۹). راهبردهای مقابله مسئله‌محور عبارت‌اند از: روش‌های فعال حل مسئله که برای حل رابطه استرس‌زا بین خود و محیط مورد استفاده قرار می‌گیرد (کومپاس و همکاران^۷، ۲۰۰۱). عمده‌ترین این راهبردها عبارت‌اند از: مقابله رویارویی به معنی تلاش‌های فعال برای تغییر موقعیت، جستجوی حمایت اجتماعی به معنای تلاش در جهت کسب حمایت هیجانی و اطلاعاتی از دیگران و راهبرد حل مسئله. راهبردهای مقابله هیجان‌محور عبارت‌اند از شیوه‌هایی که براساس آن، افراد به سطح بهینه‌ای از تنظیم هیجانی و توانایی برخورد با موقعیت‌ها و احساسات شدید بحرانی دست می‌یابند. مهم‌ترین این راهبردها عبارت‌اند از:

1. Su et al.
2. Qu et al.
3. Huber & Helm
4. Guan et al.
5. Lazarus & Folkman
6. Folkman et al.
7. Compas et al.

خویشن داری، فاصله گیری، ارزیابی مجدد سازگاری و راهبرد اجتناب یا گریز (سارنی^۱، ۱۹۹۹). در این مطالعه، هم راهبردهای هیجان محور نظیر همدلی با دانش آموزان، تلاش برای حال خوب افراد، کمک به دیگران، بخشایشگری، گوش دادن فعال و توجه به اینجا و اکنون به دست آمد و هم راهبردهای مسئله محور مانند ارتقای فردی مهارت های زندگی، اولویت بندی، برنامه ریزی، مدیریت اضطراب و حل مسئله حاصل شد. در این راستا از دیدگاه جلالی و صادقی (۱۳۹۹) استفاده از توانمندی ها در این مسیر با آگاهی از ارزش ها، علایق و توانمندی های خود، تصمیم گیری های شغلی را آسان تر می کند. این توانمندسازی باید فردی و شغلی باشد. به این صورت فرد می تواند از توانمندی های خود نهایت استفاده را ببرد. از سوی دیگر، برای اینکه فرد بتواند در محیط کاری و خانوادگی خود رشد کند، باید دائماً یادگیرنده باشد و توان و تواضع لازم برای یادگیری را داشته باشد. یکی از فعالیت های مشترک در محیط های کاری و خانوادگی، معاشرت با دیگران و ایجاد محیط حمایتی در خانه است (لاچمن و گنزالس-مورالس^۲، ۲۰۱۳). صادقی و همکاران (۱۳۹۱) نیز به نقش حمایت خانواده در رشد مسیر شغلی اشاره کردند؛ بنابراین طبق یافته های پژوهش حاضر، استفاده از توانایی فردی، اجتماعی و شغلی در کنار خانواده می تواند بالندگی را برای افراد رقم بزند.

در نهایت بالندگی مسیر شغلی پیامدهایی مانند ارتقای سلامت روان فردی، ارتقای سلامت روان خانوادگی و پیشرفت اجتماعی دارد. نوردنمارک و همکاران^۳ (۲۰۲۰) نشان دادند تأثیر نحوه تعامل زندگی خانوادگی و شرایط کاری نقش مهم تری در احساس بهزیستی افراد ایفا می کند تا شرایط خانوادگی و شرایط کاری به تنهایی. درواقع سلامت روان بیشتر در گرو تعامل بهینه بین کار و زندگی خانوادگی است. هرچه افراد از رشد شغلی بیشتری برخوردار باشند، سلامت روان آنان نیز بیشتر می شود؛ بنابراین محیط کار بالنده محیطی است که ضمن تأمین سلامت جسمی، سلامت روان شناختی کارکنان را نیز تأمین و فراهم کند. عوامل محیطی تأمین کننده سلامت روان شناختی کارکنان عبارت اند از: خودمختاری، استفاده از مهارت ها، اهداف عینی، تنوع محیطی، شفافیت سازمانی، درآمد متناسب، امنیت جسمی، فرصت تماس با دیگران، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند. درواقع اگر در سازمان ها، سلامت روان شناختی زیادی وجود داشته باشد، با استفاده از منابع می توان استعدادهای اعضا را در زمان مناسب و با صرف حداقل هزینه به فعل تبدیل کرد و از آن ها برای افزایش بهره وری سازمانی بهره گرفت (تامپسون و همکاران^۴، ۲۰۱۵). اگر این شرایط مهیا باشد، در جامعه نیز پیشرفت صورت می گیرد. طبق یافته های پژوهش حاضر نیز بهزیستی خانوادگی، رفع نیازهای خانواده، عملکرد خوب خانواده، مسئولیت پذیری اجتماعی، بهبود عملکرد مدارس و رضایتمندی شغلی رقم می خورد.

درمجموع می توان گفت بالندگی مسیر شغلی از عوامل متعددی تأثیر می پذیرد و تأثیر زیادی بر سایر ابعاد شغلی و فعالیت های اجتماعی دارد. در این میان موانع مداخله گری نیز می توانند بالندگی مسیر شغلی را به تأخیر اندازند. با اینکه این پژوهش از لحاظ زیربنای نظری دارای نوآوری است، اما با محدودیت هایی نیز مواجه بود. اول آنکه این پژوهش روی دانش آموزان دختر شهر تهران صورت گرفت و خصوصیات فردی، عوامل فرهنگی و سبک زندگی مشارکت کنندگان این پژوهش می تواند در گروه پسران، نتایج را با سایر پژوهش ها متفاوت کند. همچنین با توجه به اینکه جامعه آماری دانش آموزان بودند، تا حدی فشار کاری و انگیزه اندک در همکاری دیده می شد. برای پژوهش های آینده پیشنهاد می شود بالندگی مسیر شغلی از دیدگاه والدین نیز بررسی شود. با توجه به آنکه تحقیقی درباره بالندگی شغلی دانش آموزان پسر انجام نشده، پیشنهاد می شود مطالعه بعدی درباره تبیین مفهومی بالندگی شغلی دانش آموزان پسر انجام شود. همچنین اجرای روشی ترکیبی برای این موضوع و استفاده از پرسشنامه بالندگی مسیر شغلی پیشنهاد می شود.

۵. ملاحظات اخلاقی

این پژوهش از کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه اصفهان شناسه اخلاق به شماره IR.UI.REC.1401.0409 را دریافت کرد. همچنین شرکت کنندگان با رضایت کتبی وارد فرایند پژوهش شدند و در طول مصاحبه آزادی انصراف از ادامه کار را داشتند.

1. Saarni

2. Luchman & Gonzales-Morales

3. Nordenmark et al.

4. Thompson et al.

به افراد اطمینان داده شد که داده‌ها به‌صورت جمعی و محرمانه تحلیل خواهد شد و مصاحبه‌ها بدون نام ضبط و با کد مشخص می‌شود. هیچ‌گونه آسیبی از این مصاحبه به آن‌ها وارد نخواهد شد و پژوهشگر ضامن حفظ منافع شخصی و اجتماعی آن‌ها خواهد بود.

۶. سیاست‌گذاری و حمایت مالی

از همه دانش‌آموزانی که در این پژوهش مشارکت کردند، قدردانی می‌شود. این پژوهش حمایت مالی از سوی نهاد یا سازمانی دریافت نکرده است.

۷. تعارض منافع

در این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

منابع

- آزادفارسانی، ی.، فرحبخش، ک.، شفیع‌آبادی، ع.، سلیمی‌جستانی، ح.، و ربیعی، م. (۱۳۹۸). تجارب دانشجویان موفق از مسیر رشدی انتخاب شغل: یک پژوهش کیفی. *مشاوره شغلی-سازمانی*، ۱۱ (۳۸)، ۸۳-۱۰۸. <https://doi.org/10.29252/jcoc.11.1.83>
- براندن، ن. (۱۳۹۸). *روان‌شناسی عزت نفس*. ترجمه مهدی قراچه داغی (انتشار به زبا اصلی - ۱۹۹۵). چاپ بیست‌وهشتم، تهران: نشر نخستین.
- بنی‌اسد، ع. و صالحی، ک. (۱۳۹۸). مقدمه‌ای بر اصول و فرایند ساخت و رواسازی پروتکل مصاحبه. *مجله نامه آموزش عالی*، ۱۲ (۴۶)، ۲۰۳-۱۷۷. https://journal.sanjesh.org/article_36128.html
- جلالی، م. و صادقی، ا. (۱۳۹۹). بررسی اثربخشی طراحی مسیر شغلی بر رشد مسیرشغلی و اشتیاق تحصیلی دانشجویان. *مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۳ (۵)، ۴۳۱-۴۲۲. <http://edcbmj.ir/article-1-1989-fa.html>
- دشتی، ا. (۱۴۰۱). طراحی و اعتباریابی الگوی اشتیاق شغلی-خانوادگی در میان شاغلین متأهل. *رساله دکتری مشاوره*، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبائی. تهران، ایران.
- زونکر، وی. جی. (۱۳۹۸). *مشاوره شغلی، رویکرد کل نگر*. ترجمه علی محمد نظری، فرشاد محسن زاده و علیرضا بوستانی پور (اصل کتاب - چاپ نهم سال ۲۰۱۶). تهران: انتشارات سمت.
- ذبیحی جلالی زواره، ا.، کاظمیان، س. و کسایی، ع. (۱۳۹۸). بررسی کیفی باورهای مسیررشد شغلی دانش‌آموزان دبیرستان. *مجله علوم روانشناختی*، ۱۸ (۸۴)، ۲۲۷۸-۲۲۷۳. <http://psychologicalscience.ir/article-1-573-fa.html>
- سمیعی، ف.، باغبان، ا.، عابدی، م.ر. و حسینیان، س. (۱۳۹۹). *نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی*. چاپ سوم. اصفهان: نشرجهاد دانشگاهی.
- صادقی، ا.، باغبان، ا.، بهرامی، ف.، احمدی، ا. و مولوی، ح. (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر رشد مسیرشغلی دانش‌آموزان سوم راهنمایی تا پیش‌دانشگاهی شهر اصفهان. *مجله دستاوردهای روان‌شناختی*، ۱۹ (۱)، ۱۸-۱.
- https://psychac.scu.ac.ir/article_11730.html
- فتاحی‌زاده، خ. (۱۳۹۸). برانزندی مدل علی رشد شغلی براساس کیفیت ارتباط باهمسالان و کیفیت رابطه والدفرزندی با میانجی‌گری مهارت‌های اجتماعی. *دانشکده علوم انسانی، پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره*، دانشگاه رازی. کرمانشاه، ایران.
- فرستخواه، م. (۱۴۰۰). *روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی با تأکید بر نظریه برپایه (گراند تئوری GTM)*، چاپ سیزدهم، انتشارات آگاه، تهران.
- عبدی‌زرین، س.، شریفی‌نا، س. و اکبرزاده، م. (۱۳۹۸). رشد مسیر شغلی مبتنی بر امید براساس اهمال‌کاری و انگیزش تحصیلی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱ (۴۰)، ۱۱۵-۱۳۶. <https://doi.org/10.29252/jcoc.11.3.115>
- طباطبائی، ا.، حسنی، پ.، مرتضوی، ح. و طباطبائی‌چهر، م. (۱۳۹۲). راهبردهایی برای ارتقاء دقت علمی در تحقیقات کیفی. *مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی*، ۵ (۳)، ۶۷۰-۶۶۳. <http://journal.nkums.ac.ir/article-1-403-fa.html>
- گل‌پیچ، ز.، نظری، ع. م.، تاجیک اسماعیلی، ع. و کسایی اصفهانی، ع. (۱۳۹۸). طراحی الگوی فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی: نظریه داده بنیاد. *نشریه علمی فرهنگی تربیتی زنان و خانواده*، ۱۴ (۴۹)، ۵۴-۲۵. https://cwfs.ihu.ac.ir/article_205026.html
- لطف‌آبادی، ج. (۱۳۹۸). *روان‌شناسی رشد (۲): نوجوانی، جوانی و بزرگسالی*. چاپ شانزدهم، تهران: نشر سمت.

- محمدی، ن. و ربانی، ع. (۱۳۹۷). دیالکتیک فضاهای معنایی؛ فهم تجربه حضور فیس‌بوکی سوزدهای مجازی. *فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات*، ۱۴ (۵۲)، ۹۱-۱۲۰. https://www.jcsc.ir/article_33209.html
- محمدپور، ا. (۱۳۹۲). روش تحقیق کیفی ضد روش‌ها. چاپ اول. تهران: نشر انتشارات جامعه‌شناسان.
- نامدار، ا.، کریمی، س.، ضیایی، گ. و عباسی، ن. ز. (۱۳۹۹). تأثیر آموزش مشاوره تحصیلی گروهی بر احساس تعلق به مدرسه و اشتیاق تحصیلی دانش آموزان. *مجله رویش روانشناسی*، ۹ (۷)، ۷۷-۸۴. <http://frooyesh.ir/article-1-2033-fa.html>
- نوبدی، ا. (۱۳۹۷). هدایت تحصیلی در نظام آموزش و پرورش ایران: تجارب عملی و چالش‌های پایدار. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۳۴ (۱)، ۳۴-۹. <http://qjoe.ir/article-1-902-fa.html>

References

- Abdi zarrin, S., Sharifiana, S., & Akbarzadeh, M. (2019). Hope to get a job: The role of academic procrastination and academic motivation. *Career and Organizational Counseling*, 11(40), 115-136. <https://doi.org/10.29252/jcoc.11.3.115> (In Persian)
- Aizpitarte, A., Atherton, O. E., Zheng, L. R., Alonso-Arbiol, I. & Robins, R.W. (2019). Developmental precursors of relational aggression from late childhood through adolescence. *Child Development*, 90(1), 117-126. <https://doi.org/10.1111/cdev.13166>.
- Azadfarsani, Y., Farahbakhsh, K., Shafiabadi, A., Salimibajestani, H., & Rabiei, M. (2019). Successful students' experiences about growth path of career selection: A qualitative research. *Career and Organizational Counseling*, 11(38), 83-102. <https://doi.org/10.29252/jcoc.11.1.83> (In Persian)
- Baltes, P. B., & Schaie, K. W. (2013). *Life-span developmental psychology: Personality and socialization*. Academic Press.
- Baniasadi, A., & Salehi, K. (2019). Introduction on the principles and process of construction and validation of the interview protocol. *Higher Education Letter*, 12(46), 177-203. https://journal.sanjesh.org/article_36128.html?lang=en (In Persian)
- Branden, N. (2018). *Psychology of self-esteem* (28th ed). (M. Gharecheh Daghi Trans.). Tehran: Nakhostin. (Original work published 1995). (In Persian)
- 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. <https://doi.org/10.1177/1038411106069415>
- Compas, B. E., Conner-Smith, J. K., Saltzman, H., Thomsen, A. H., & Wadsworth, M. E. (2001). Coping with stress during childhood and adolescence: Problems, progress, and potential in theory and research. *Psychological Bulletin*, 127, 87-127. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11271757/>
- Conkel-Ziebell, J. L., Turner, S. L. & Gushue, G. V. (2018). Testing an integrative contextual career development model with adolescents from high-poverty urban areas. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 220-232. <https://doi.org/10.1002/cdq.12144>
- Corbin, J., & Strauss, A. (2014). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (4th ed.). Sage publications. <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/basics-of-qualitative-research/book235578#preview>
- Corr, P. J., & Mutinelli, S. (2017). Motivation and young people's career planning: A perspective from the reinforcement sensitivity theory of personality. *Personality and Individual Differences*, 106, 126-129. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.10.043>
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota theory of work adjustment. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory to work* (pp. 3-23). Hoboken, NJ: John Wiley. <https://psycnet.apa.org/record/2004-21312-001>
- Dashti, A. (2022). Designing and validating the career-family passion model among married workers *Doctoral dissertation in counseling*, Allameh-Tabatabai University. (In Persian)
- DeMartino, R. & Barbato, R. (2003) Differences between women and men MBA entrepreneurs: Exploring family flexibility and wealth creation as career motivators. *Journal of Business Venturing*, 18(6), 815-832. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(03\)00003-X](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(03)00003-X)

- Fan, W., & Leong, F. T. L. (2016). Introduction to the special issue: Career development and intervention in Chinese contexts. *The Career Development Quarterly*, 64(3), 192-202. <https://doi.org/10.1002/cdq.12054>
- Fatahizadeh, K. H. (2018). Suitability of the causal model of career growth based on the quality of communication with peers and the quality of parent-child relationship with the mediation of social skills. *Master's Thesis in Counseling*, Razi University. (In Persian)
- Folkman, S., Schaefer, C., & Lazarus, R. S. (1979). Cognitive processes as mediators of stress and coping. In V. Hamilton & D. M. Warburton (Eds.), *Human stress and cognition* (pp. 265-298). Chichester, England: Wiley.
- Farstakh, M. (2021). *Qualitative research method in social sciences with emphasis on grounded theory (Ground Theory GTM)*, Tehran: Aghat Publications. (In Persian)
- Gati, I. (2013). Advances in career decision making. In W. B. Walsh, M. L. Savickas, & P. J. Hartung (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (4th ed., pp. 183-215). Routledge/Taylor & Francis Group. <https://psycnet.apa.org/record/2013-19402-008>
- Geoffee, R. & Scase, R. (1983). Business ownership and women's subordination: A preliminary study of female proprietors. *The Sociological Review*, 31(4), 625-648. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1983.tb00724.x>
- Ginsberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: an approach to a general theory*. Columbia University Press. <https://psycnet.apa.org/record/1952-00363-000>
- Golpich, Z., Nazari, A. M., Tajik Ismaili, A., & Kassaei Isfahani, A. (2020). Development of a model of family processes affecting job promotion: Grounded theory. *The Women and Families Cultural-Educational*, 14(49), 25-54. https://cwfs.ihu.ac.ir/article_205026.html?lang=en. (In Persian)
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94(1), 114-123. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.018>
- Hou, P.C., Osborn, D. S. & Sampson, J. P. (2018). Acculturation and career development of international and domestic college students. *The Career Development Quarterly*, 66(4), 344-357. <https://doi.org/10.1002/cdq.12155>
- Huber, S. G., & Helm, C. (2020). COVID-19 and schooling: evaluation, assessment and accountability in times of crises—Reacting quickly to explore key issues for policy, practice and research with the school barometer. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 32(2), 237-270. <https://doi.org/10.1007/s11092-020-09322-y>
- Jalali, M., & Sadeghi, A. (2020). The effect of program career design on career development and students' educational engagement. *Education Strategies in Medical Sciences*, 13(5), 422-431. <http://edcbmj.ir/article-1-1989-en.html> (In Persian)
- Jiang, Z. (2017). Social support and career psychological states: An integrative model of person-environment fit. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 219-237. <https://doi.org/10.1177/1069072715621019>
- Kendall, K. A. (2017). Stem vocational socialization and career development in middle schools. *Doctoral Thesis in Education*, Faculty of Trevecca Nazarene University. [ProQuest Dissertations](https://proquest.com/docview/238484844)
- Kenny, M. E., & Medvide, M. B. (2013). Relational influences. In Brown S. D., Lent R. W. (Eds), *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work* (2nd edition, pp 329-356). John Wiley.
- Knipp, T. P. (2008). Perceptual constructs of high school students as independent educational consumers: Self-efficacy and career maturity as predictors of school choice in high school students. *Doctoral Thesis in Education*, Union University. [Proquest, Dissertation or Thesis](https://proquest.com/docview/238484844)
- Larossa, R. (2005). Grounded Theory methods and qualitative family research. *Journal of Marriage and Family*, 67, 837-857. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00179.x>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.

- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2021). Career development and counseling: An introduction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 1-30). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons. <https://doi.org/10.1002/9781394258994.ch1>
- Lotfabadi, H. (2018). *Developmental psychology: Adolescence, youth and adulthood*. Tehran: Samt Publishing House. (In Persian)
- Luchman, J. N., & Gonza'lez-Morales, M. G. (2013). Demands, control and support: A meta-analytic review of work characteristics interrelationships. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 37-52. <https://doi.org/10.1037/a0030541>
- Mohammadi, N., & Rabbani, A. (2017). Dialectic of semantic spaces; Understanding the Experiences of Virtual's Subjects on Facebook. *Cultural Studies & Communication*, 14(52), 91-120. https://www.jcsc.ir/article_33209.html?lang=en (In Persian)
- Mohammadpour, A. (2012). *Qualitative research method against method 1*. First edition. Tehran: Publishing House of Sociologists. (In Persian)
- Namdar, A., Karimi, S., Zyaie, G., & Abbasi, N. Z. (2020). The effect of teaching academic group counseling on the sense of connectedness with school and academic engagement of students. *Rooyesh*, 9 (7), 77-84. <http://frooyesh.ir/article-1-2033-en.html> (In Persian)
- Navidi, A. (2018). Academic guidance in Iranian educational system: Practical experiences and lasting challenges. *Quartely Journal of Education*, 34(1), 9-34. <http://qjoe.ir/article-1-902-en.html> (In Persian)
- Naway, F. A., & Haris, I. (2017). The effect of career development, perception of organizational justice and job satisfaction on teachers' organizational citizenship behavior. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 17-21. Retrieved from <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/3937>
- Nordenmark, M., Almén, N., & Vinberg, S. (2020). Work/family conflict of more importance than psychosocial working conditions and family conditions for mental wellbeing. *Societies*, 10(3), 67. <https://doi.org/10.3390/soc10030067>
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2), SensePublishers Rotterdam. <https://doi.org/10.1007/978-94-6209-635-6>
- Perret-Clermont, A. N. (1993). What is it that develops? *Cognition and Instruction*, 11(3-4), 197-205. <https://DOI: 10.1080/07370008.1993.9649020>
- Qu, Y., Fuligni, A. j., Galvan, A & Telzer, E. H. (2015). Buffering effect of positive parent-child relationships on adolescent risk taking: A longitudinal neuroimaging investigation. *Developmental Cognitive Neuroscience*, 15(1), 26-34. <https://doi.org/10.1016/j.dcn.2015.08.005>
- Saarni, C. (1999). The development of emotional competence. New York: Guildford Press. <https://psycnet.apa.org/record/1999-02379-000>
- Sadeghi, A., Baghban, I., Bahrami, F., Ahmadi, A., & Molavi, H. (2012). The study of factors that affect students' (8-12) career development in Isfahan. *Psychological Achievements*, 19(1), 1-18. https://psychac.scu.ac.ir/article_11730.html?lang=en (In Persian)
- Samiee, F., Baghban, A., Abedi, M. R., & Hosseinian, S. (2019). *Career counseling theories*. Isfahan: Academic Jihad. (In Persian)
- Schworm, S. K., Cadin, L., Carbone, V., Festing, M., Leon, E., & Muratbekova-Touron, M. (2017). The impact of international business education on career success—evidence from Europe. *European Management Journal*, 35(4), 493-504. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2017.02.009>
- Smith, C. K., & Wood, S. M. (2020). Supporting the career development of gifted students: New role and function for school psychologists. *Psychology in the Schools*, 57(10), 1558-1568. <https://doi.org/10.1002/pits.22344>
- Su, R., Murdock, C., & Rounds, J. (2015). Person-environment fit. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Vol. 1. Foundations* (pp. 81-98). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14438-005>

- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks & Associates (eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Rani, B. S. (2014). Impact of parenting styles on career choices of adolescents. *Journal of Education and Social Policy*, 1(1), 19-22. <https://jesp.thebrpi.org/journal/index/2125>
- Tabatabaee, A., Hasani, P., Mortazavi, H., & Tabatabaeichehr, M. (2013). Strategies to enhance rigor in qualitative research. *Journal of North Khorasan University of Medical Sciences*, 5(3), 663-670. <http://dx.doi.org/10.29252/jnkums.5.3.663> (In Persian)
- Thompson, K. R., Lemmon, G., & Walter, T. J. (2015). Employee engagement and positive psychological capital. *Organizational Dynamics*, 44(3), 185-95. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.05.004>
- Waterman, A. S. (2013). The humanistic psychology–positive psychology divide: Contrasts in philosophical foundations. *American Psychologist*, 68(3), 124–133. <https://doi.org/10.1037/a0032168>
- Zabihi Jalali Zavareh, E., Kazemian, S., & Kasaei, A. (2019). Qualitative study of beliefs in the career development of high school students. *Journal of Psychological Science*, 18(84), 2273-2278. <http://psychologicalscience.ir/article-1-573-en.html> (In Persian)
- Zunker, V. G. (2018). *Career counseling: Holistic approach*. (A. L. Nazari, Manshai, F. Mohsenzadeh, & A. Bustanipour, Trans.). Tehran: Samt Press. (Original work published 2016) (In Persian)