

طراحی الگوی بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان براساس نظر متخصصان

Designing the Career Development of Students based on Professionals' Opinion

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۱۱، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۲/۱۱/۱۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۲/۰۲

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

M.Kahrizeh., (Ph.D Student), & F.Samiee.,
(Corresponding Author)

مهناز کهریزه^۱ و فاطمه سمیعی^{۲*} 

چکیده

Abstract

Aim: This research was conducted with the aim of identifying the components of career development of secondary school students based on the opinion of experts and discovering the strategies, causal, intervening, background conditions and consequences of career growth. **Method:** The current research is applied and qualitative type of grounded theory. The community of this research included all career counseling specialists and teachers in Tehran and Isfahan in the academic year of 2022-2023. Sampling was purposeful of theoretical type and continued until the limit of theoretical saturation and finally selection of 15 experts. The participants were subjected to semi-structured interviews. In order to analyze the data, thematic analysis method was used. **Results:** Data analysis led to the production of 15 main themes, including the growth components of students' career paths, individual changes, community changes, short-term concerns, long-term concerns, background factors. Factors (family, education and macro systems), causal factors (individual factors and society factors), intervening factors (family and school dysfunction), strategies (issue-oriented and emotion-oriented) and Results (individual growth and community growth) 41 core codes and 336 codes were opened. **Conclusion:** The results of the research showed that the development of the students' career path requires the multi-faceted attention of the family, the individual, the society and the educational institution, and each of these institutions alone cannot determine the path of career development. In fact, the society observes the greatest impact of the development career, because students are considered as the future builders of the society.

Key words: Development, Career, Students, Professionals

هدف: این پژوهش با هدف شناسایی مؤلفه‌های بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان متوسطه دوم براساس نظر متخصصان و کشف راهبردها، شرایط علی، مداخله‌گر، زمینه‌ای و پیامدهای بالندگی مسیر شغلی انجام شد. **روش:** پژوهش حاضر کاربردی و از نوع کیفی نظریه داده‌بنیاد می‌باشد. جامعه این پژوهش شامل کلیه متخصصان مشاوره شغلی و معلمان شهر تهران و اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند از نوع نظری بود و تا مرز اشباع نظری و نهایتاً انتخاب ۱۵ متخصص انجام یافت. شرکت‌کنندگان مورد مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته قرار گرفتند. به منظور تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد. **یافته‌ها:** تجزیه و تحلیل داده‌ها منجر به تولید ۱۵ مضمون اصلی شامل مؤلفه‌های بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان، تغییرات متعلق به فرد، تغییرات متعلق به اجتماع، دغدغه‌های کوتاه مدت، دغدغه‌های بلند مدت، عوامل زمینه‌ساز (خانواده، آموزش و پرورش و سیستم‌های کلان)، عوامل علی (عوامل مربوط به فرد و عوامل مربوط به جامعه)، عوامل مداخله‌گر (ناکارآمدی خانواده و مدرسه)، راهبردها (مسئله‌محور و هیجان‌محور) و پیامدها (رشد فردی و رشد جامعه) ۴۱ کد محوری و ۳۳۶ کد باز شد. **نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نشان داد که ارتقاء بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان تحت تأثیر عوامل چندگانه و تعامل خانواده، فرد، جامعه و مدرسه قرار دارد. بنابراین، پیشنهادهای مورد نیاز نهاد آموزش و پرورش، در مسیر تربیت دانش‌آموزان به برنامه‌های مسیرشغلی آنها هم توجه داشته باشند و برنامه‌های تربیتی مداوم و منظم برای خانواده و کارکنان در کنار دانش‌آموزان داشته باشند.

کلمات کلیدی: بالندگی، مسیر شغلی، دانش‌آموزان، متخصصین

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

۲. نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

f.samiee@edu.ui.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0003-2235-7169>



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

در عصر حاضر آموزش و پرورش و به طور کلی تحصیل بخش مهمی از زندگی افراد را شامل می‌شود که کمیت و کیفیت آن تحصیل نقش مهمی در آینده تحصیلی، شغلی و اجتماعی دانش‌آموزان ایفاء می‌کند (شیخ‌الاسلامی و امیدوار، ۱۳۹۶). بالندگی مسیر شغلی^۱ از جمله موضوعات شایان توجه است که در جدیدترین تعریف اشاره شده است بالندگی شغلی، مسیرهای شغلی افراد را توصیف و پیش‌بینی می‌کند و تغییرات بهنجار بین مراحل شغلی را در نظر دارد (دیمیتروا و یوم^۲، ۲۰۲۱). همچنین می‌توان گفت بالندگی مسیر شغلی فرایندی است که بخش بزرگی از گستره زندگی شخص را در برمی‌گیرد که از کودکی آغاز می‌شود و تجربیات رسمی و غیررسمی که منجر به رشد استعدادها، رغبت‌ها، ارزش‌ها و اطلاعات دنیای کار می‌شود را تشکیل می‌دهد و در بزرگسالی از طریق توسعه رفتار مسیر شغلی تداوم می‌یابند، برای مثال ورود و سازگاری با کار طی زمان و با گذار، سازگاری و بازنشستگی روان‌تر می‌شود (لنت و براون^۳، ۲۰۱۳). دیوس^۴ و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعات خود بالندگی مسیرشغلی را عاملی در جهت روشن شدن آینده و قرار گرفتن افراد در مسیر انتخاب عنوان می‌کنند که باعث می‌شود افراد بتوانند اشتغال‌پذیری مراحل آتی را در خود بالا برده و با جسارت با دیگران رقابت کنند. چراکه بالندگی مسیر شغلی فرایند پیوسته و پیشرونده است و از عامل خودآگاهی، کشف و طرح‌ریزی تشکیل شده است (دی‌جانگ، کیمبی و اسپچت^۵، ۲۰۲۳).

سوپر^۶ (۱۹۹۰) نیز یکی از نظریه پردازان رشد مسیرشغلی است که در این زمینه افراد را با الگویی پنج سطحی توضیح داده، در این الگو طرح‌ریزی شامل خودمختاری، چشم انداز زمان و عزت نفس است. خودمختاری از داشتن احساس کنترل بر روی انتخاب مسیرشغلی، پذیرش و مسئولیت انتخاب، معنا می‌یابد. چشم‌انداز زمان نیاز افراد به بررسی تجاربی است، که در طول زمان در مورد مسیرشغلی به آن رسیده‌اند. همچنین عزت نفس به معنای کنترل و درک طرح‌ریزی مسیرشغلی می‌باشد. در این خصوص نکته مهم اشاره به اهمیت رشد مسیرشغلی و اینکه سازه زیربنایی نظریه رشد مسیرشغلی سوپر اشاره به این موضوع دارد که اگر فرد، مراحل آن را با موفقیت طی کند، در اشتغال‌پذیری^۷ وی مؤثر است (کنپ^۸، ۲۰۰۸). عبدی‌زرین و

1 career development

2 Dimitrova & Wiium

3 Lent & Brown

4Devos

5 De Jong, Kimby & Specht

6 Super

7 Employability

8 Knipp

همکاران (۱۳۹۸) نشان دادند هرچه انگیزش تحصیلی در دانش‌آموزان بالاتر باشد، رشد مسیرشغلی فراهم‌تر می‌گردد و هرچه اهمال‌کاری تحصیلی افزونی یابد، دانش‌آموزان از رشد مسیر شغلی کمی برخوردار می‌گردند.

در زمینه بالندگی مسیر شغلی، یکی از گروه‌های سنی قابل توجه، فراگیرانی هستند که در مقطع متوسطه دوم و سن نوجوانی تحصیل می‌کنند. چراکه نوجوانی یکی از مراحل حساس رشد در فراخوانی زندگی و رشد جسمانی، روانشناختی، هیجانی و اجتماعی دانش‌آموزان بوده و تلاش برای هویت‌یابی و تشکیل یک مفهوم باثبات از خود در کنار تلاش برای کسب استقلال و عدم وابستگی از ویژگی‌های عمده این دوران است (ایزپیتارته^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). نوجوانان بهترین سال‌های عمر خود را در مدرسه می‌گذرانند و تجربه هر گونه شکست یا موفقیت در این دوران، تأثیری عمیق بر نگرش مثبت یا منفی آن‌ها از خود و توانایی‌هایشان بر جا می‌گذارد. موفقیت و پیشرفت در تحصیل علاوه بر رشد علمی به سلامت روانی دانش‌آموزان نیز کمک می‌کند. از سوی دیگر، عدم موفقیت تحصیلی و فشارهای روانی ناشی از آن، بهداشت روانی را برهم زده، دانش‌آموز و جامعه را متحمل خسارت‌های جبران‌ناپذیری در آینده شغلی می‌نماید (نامدار و همکاران، ۱۳۹۹). بسیاری از دانش‌آموزان ممکن است دوران دبیرستان را بدون کسب بینشی نسبت به خودشان یا اینکه چطور علایق گذشته و حال آن‌ها می‌تواند به رقم‌زدن آینده آن‌ها کمک کند، پشت سر بگذارند (ذبیحی‌جلالی‌زواره و همکاران، ۱۳۹۸). در حالیکه رشد مسیر شغلی در طول دوره‌ی نوجوانی شتاب می‌گیرد و یکی از پویایی‌های مهم دوره دبیرستان است، بیشتر نظریه‌های مسیر شغلی به رشد شغلی در سال‌های دوره دبیرستان به عنوان مرحله ثبات^۲ توجه داشته‌اند (صادقی و همکاران، ۱۳۹۱). به نظر می‌رسد که در حال حاضر، اگر چه مدارس موقعیت بی‌نظیری برای تأثیرگذاری بر اجرای آیین‌نامه‌ها و فراهم کردن زمینه‌های رشد و پیشرفت معلمان، کارکنان و دانش‌آموزان مدرسه دارند ولی ساختار دیوان‌سالارانه و جو خشک سازمان آموزش و پرورش و تصویب قوانین گوناگون مانع رشد شغلی معلمان از یکسو و دانش‌آموزان از سوی دیگر شده است (اشرفی و زین‌آبادی، ۱۳۹۶). فان و لنگ^۳ (۲۰۱۶) بیان کردند فقدان آموزش و آموزش حرفه‌ای برای محققان، شاغلین، مربیان و مشاوران؛ نگرش مثبت کمتری نسبت به مشاوره شغلی و آموزش بالندگی مسیرشغلی ایجاد کرده است. در واقع مشاور مدرسه در دبیرستان و همین‌طور متخصصان شغلی، نقش مهمی در کمک به دانش‌آموزان در آغاز و تکمیل فرایند تصمیم‌گیری ایفا می‌کند. این کمک‌ها در قالب فعالیت‌های مدرسه، نمرات و نتایج آزمون‌ها، کار یا تجربه داوطلبی، برنامه

1 Aizpitarte

2 consisting of stage

3 Fan & Leong

طراحی الگوی بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان براساس نظر متخصصان

تحصیلی یا واحدهای به اتمام رسیده، سرگرمی‌ها یا علایق خارج از مدرسه و برنامه‌های برنامه‌ریزی شده برای آینده است. این برنامه‌ها هر ساله باید به روز شوند و مشاور مدرسه باید اطلاعات لازم را داخل پوشه نگهداری کند. هنگامی که دانش‌آموز به پایه دوازدهم رسید، باید اطلاعات کافی برای کمک به دانش‌آموز جويا کار و دانشگاه داشته باشد (چون- چن^۱، ۲۰۲۰).

از سوی دیگر، پژوهش‌ها نقش رشد شغلی را در سازه‌های مهمی چون کیفیت زندگی کاری، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت مسیر شغلی نشان داده‌اند (اسچلسینگر^۲ و همکاران، ۲۰۲۱؛ ناوی و هریس^۳، ۲۰۱۷). همچنین موفقیت در رشد مسیرشغلی، رسیدن به نتایج مطلوب در زندگی است. نتایجی که شامل پیشرفت در حیطه‌های ریاست، قدرت، تخصص، تحصیل، استقلال، خودکنترلی، کارآفرینی، یادگیری، کسب مهارت‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌های جدید، تأمین نیازهای فیزیولوژیکی، درآمد، پول، امنیت و توانایی استخدام، تأمین نیازهای روان شناختی در حیطه‌های رضایت، عزت نفس، بازیابی، خودشکوفایی و کیفیت زندگی و تعادل بین زندگی و کار است (اسچورن^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). در فرایند رشد مسیرشغلی، متخصصان و مشاوران مسیر زندگی علاقه‌مندند دریابند، چطور می‌توانند در این مسیر به افراد کمک موثرتری نمایند و افراد را در طی کردن مسیر زندگی و شغلی خویش به گونه‌ای مطلوب یاری برسانند (وانگ و ونبرگ^۵، ۲۰۱۷). به همین خاطر در پژوهش حاضر از نظر متخصصان بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان مورد واکاوی گرفت تا از تجارب آنان در این مسیر استفاده شود.

بنابراین، با عنایت به اینکه مشاوره مسیرشغلی نوجوانان و بخصوص دانش‌آموزان به ندرت مورد توجه بوده (چالش‌های فرایند هدایت تحصیلی در نظام آموزش و پرورش ایران، ۱۴۰۰) و نیز، فقدان آموزش‌های تخصصی در ارتباط با بالندگی مسیرشغلی دانش‌آموزان برای مربیان و مشاوران (بوش^۶ و همکاران، ۲۰۲۰) و در دسترس نبودن چشم‌انداز روشنی از وضعیت کمی و کیفی بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان براساس فرهنگ ایرانی، اهمیت کشف مؤلفه‌های بالندگی شغلی دانش‌آموزان و ارائه یک الگوی مفهومی را جهت برنامه‌ریزی‌های دقیق‌تر دوچندان می‌کند. با توجه به آنچه گفته شد، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که "مؤلفه‌های بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان متوسطه دوم از نظر متخصصان براساس عوامل زمینه‌ای، شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها کدام است؟"

- 1 Chun-Chen
- 2 Schlesinger
- 3 Naway & Haris
- 4 Schworm
- 5 Wang & Wanberg
- 6 Bosch

روش

جامعه، نمونه و روش اجرا

این پژوهش یک مطالعه کیفی براساس نظریه داده‌بنیاد^۱ بود. در این نظریه، پنج الگوی پارادایمی وجود دارد که در این پژوهش از الگوی پارادایمی سیستماتیک کوربین و اشتراوس^۲ (۱۹۹۸) به نقل از فراستخواه، (۱۴۰۰) استفاده شد. این الگوی پارادایمی در شش مقوله متغیر قانونی یا مقوله‌ی اصلی، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها صورت بندی شده است.

جامعه‌آماری این پژوهش، شامل کلیه متخصصان مشاوره شغلی و معلمان شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود که به روش نمونه‌گیری هدفمند^۳ از نوع نظری^۴ انجام گرفت. نمونه‌ها بدین گونه انتخاب شدند که از میان کلیه‌ی مشاوران شغلی و دبیران که به کار در زمینه‌ی شغلی-تحصیلی بودند براساس ملاک‌های ورود انتخاب صورت گرفت. ملاک‌های انتخاب این گروه از مشارکت‌کنندگان شامل: ساکن شهر تهران یا اصفهان، مدت سابقه فعالیت حداقل ۵ سال، دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری و تمایل به شرکت در مصاحبه بود. در پژوهش حاضر پس از انجام مصاحبه با ۱۵ متخصص، اشباع نظری حاصل و نمونه‌گیری متوقف شد. مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش در جدول ۱ ذکر شده است.

جدول ۱: مشخصات جمعیت‌شناختی متخصصان شرکت‌کننده

ردیف	جنسیت	سن	تحصیلات	شغل	مدت سابقه
۱	خانم	۴۵	کارشناسی ارشد	معلم	۱۵ سال
۲	خانم	۴۸	کارشناسی ارشد	مشاور	۲۴ سال
۳	خانم	۴۰	دکتری	مشاور	۱۵ سال
۴	خانم	۴۶	کارشناسی ارشد	معلم	۲۳ سال
۵	خانم	۵۰	کارشناسی ارشد	معلم	۳۰ سال
۶	خانم	۶۰	دکتری	مشاور	۳۵ سال
۷	آقا	۵۵	دکتری	مشاور	۳۰ سال
۸	آقا	۴۰	دکتری	مشاور	۱۵ سال
۹	خانم	۴۲	کارشناسی ارشد	معلم	۲۴ سال
۱۰	خانم	۴۸	کارشناسی ارشد	معلم	۲۳ سال

1 grounded theory

2 Corbin & Strauss.

3 purposeful

4 theoretical Sampling

ردیف	جنسیت	سن	تحصیلات	شغل	مدت سابقه
۱۱	خانم	۳۵	دکتری	مشاور	۱۰ سال
۱۲	خانم	۳۸	دکتری	مشاور	۱۵ سال
۱۳	خانم	۳۵	کارشناسی ارشد	معلم	۸ سال
۱۴	آقا	۳۶	کارشناسی ارشد	مشاور	۱۲ سال
۱۵	آقا	۳۹	کارشناسی ارشد	مشاور	۱۵ سال

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود تعداد ۱۵ معلم و متخصصان با میانگین سنی ۴۳/۸ سال مورد مصاحبه قرار گرفتند. تعداد ۹ نفر (۶۰ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۶ نفر (۴۰ درصد) دارای تحصیلات دکتری بودند. میانگین مدت سابقه کاری شرکت‌کنندگان نیز ۱۹/۶ سال بود.

ابزار پژوهش

جهت جمع‌آوری داده‌ها، از مصاحبه نیمه ساختاریافته^۱ به صورت انفرادی و مشتمل بر ۵ سؤال اولیه بازپاسخ استفاده شد. "چه عواملی در رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان دخالت دارد؟" و "رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان چه پیامدهایی دارد؟" دو نمونه از سؤالات مصاحبه هستند. سؤالات مصاحبه به رؤیت پنج متخصص (چهار متخصص مشاوره شغلی و یک پژوهشگر کیفی) رسید و روایی آن تأیید شد. روش اجرا به این صورت بود که با داشتن معرفی‌نامه از دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان به اداره آموزش و پرورش شهر تهران و مراکز مشاوره خصوصی، مدارس بعنوان حوزه مورد مطالعه مشخص شدند. در آن مدارس، معلمان و مشاورینی که می‌توانستند پژوهشگر را در دستیابی به اهداف پژوهش یاری رسانند شناسایی شدند و برای انجام مصاحبه از آن‌ها دعوت بعمل آمد و رضایت نامه کتبی اخذ شد. مصاحبه با متخصصین در اتاق مشاوره انجام و با رضایت آن‌ها ضبط شد. تمامی مصاحبه‌ها توسط پژوهشگر در بازه زمانی ۴۵-۹۰ دقیقه‌ای به صورت حضوری صورت گرفت. سپس مصاحبه‌ها توسط پژوهشگر پیاده‌سازی شد. متن تایپ شده مصاحبه‌ها به رؤیت مصاحبه‌شوندگان رسید و بعد از تأیید نهایی وارد مرحله تجزیه و تحلیل گردید. همچنین، برای افزایش دقت یافته‌های حاصل از مصاحبه، از روش مثلث‌سازی^۲ (طباطبایی، حسنی، مرتضوی و طباطبایی، ۱۳۹۲) استفاده شد. به این صورت که تمام

1 semi-structured interview

2 triangulation

مراحل انجام پژوهش کیفی، کدگذاری‌ها و استخراج مقوله‌ها به رؤیت و تأیید دو نفر از پژوهشگران کیفی رسید.

تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از تحلیل نظریه داده بنیاد و روش سه مرحله‌ای کوربین و اشتراوس (محمدپور، ۱۳۹۲) صورت گرفت. کدگذاری باز شامل شناسایی، نامگذاری، طبقه‌بندی و توصیف پدیده، کدگذاری محوری شامل فرایند مرتبط ساختن کدها به یکدیگر و کدگذاری انتخابی شامل انتخاب یک مقوله اصلی و مرتبط ساختن سایر مقوله‌ها به آن، سه مرحله تحلیل داده‌های کیفی بودند (فراستخواه، ۱۴۰۰). از آنجایی که مقوله‌هایی که در کدگذاری مصاحبه‌های ابتدایی بدست آمدند، به عنوان مبنا قرار گرفتند و برای پر کردن شکاف‌های موجود در این مقوله‌ها، نمونه‌های بعدی به روش هدفمند انتخاب شدند. در واقع کدهای بدست آمده از مصاحبه‌های ابتدایی مبنای انتخاب نمونه‌های بعدی بودند و نتایج حاصل از کدگذاری مصاحبه بعدی، مبنای انتخاب نمونه پس از آن بوده است. بدین معنی که براساس آنچه از هر مصاحبه بدست می‌آمد، به منظور پر کردن شکاف مقوله‌های حاصله، تغییرات مورد نظر در سؤالات اعمال گردیده و مصاحبه بعدی با نمونه‌ای که به این منظور انتخاب می‌گردید، انجام شد. این فرایند، که نمونه‌گیری نظری نامیده می‌شود تا رسیدن به اشباع نظری^۱، ادامه یافت (محمدی و ربانی، ۱۳۹۷). در مسیر ساختن مدل نهایی تلاشی شد تا کدهای استخراج شده به چند پژوهشگر دیگر هم ارائه شود تا نظرات آن‌ها در تأیید یا تعدیل کدها کمک کننده باشد. این امر به منظور افزایش اعتمادپذیری یا قابلیت اعتماد^۲ براساس اصل زایه‌بندی تحلیل یا پژوهشگر انجام گرفت. همچنین در تمام مراحل کدگذاری و تجزیه و تحلیل داده‌ها تلاش شد تا براساس اصل برازش^۳، دیگرام نظری ارائه شده از داده‌ها ظهور یابد و بر داده‌ها تحمیل نشود. معیار ارتباط نیز برای افزایش اعتمادپذیری یافته‌ها پیشنهاد می‌کند تا درمورد مقوله‌های ظهور یافته، شواهد کافی مانند نقل قول‌های متعدد و مستقیم از مشارکت‌کنندگان ارائه شود (محمدی و ربانی، ۱۳۹۷). در فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها، در نهایت، دیگرام نظری برای دانش‌آموزان از منظر متخصصان ظهور یافت. لازم به ذکر است ملاحظات اخلاقی که در این پژوهش مد نظر قرار گرفت این بود که این پژوهش از کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه اصفهان شناسه اخلاق به شماره IR.UI.REC.1401.0409 را دریافت نمود. همچنین، شرکت‌کنندگان با رضایت‌نامه کتبی وارد فرایند پژوهش شدند و در طول مصاحبه آزادی انصراف از ادامه کار را داشتند. علاوه بر این، به آن‌ها اطمینان داده شد که داده‌ها بصورت جمعی و محرمانه تحلیل خواهد شد و مصاحبه‌ها

1 theoretical saturation

2 trustworthiness

3 fitness

طراحی الگوی بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان براساس نظر متخصصان

بدون نام ضبط و با کد آن‌ها مشخص می‌شود و نیز هیچگونه آسیبی از این مصاحبه به آن‌ها وارد نخواهد شد و پژوهشگر به دنبال حفظ منافع شخصی و اجتماعی آن‌ها خواهد بود.

یافته‌ها

در پاسخ به سوال اول مصاحبه مبنی بر نظر شما نسبت به بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان در چند سال اخیر چگونه است؟ نتایج حاصل از کدهای باز، محوری و انتخابی در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲: کدگذاری باز، محوری و انتخابی مولفه‌های مهم بالندگی مسیر شغلی

نقل قول‌ها	کدهای باز	کدهای محوری	کد انتخابی
خیلی وقتا سرکلاس شده که بپرسن خانم درآمد شما چنده؟ آیا از شغل تون راضی هستین یا نه؟ آیا میشه با شغل معلمی از پس هزینه‌ها برآمد یا نه؟ خب این سوالات نشون میده که دیگه بچه‌ها فقط دنبال داشتن شغل نیستن یا فقط دنبال این نیستن که حالا برن به رشته‌ی دانشگاهی رو انتخاب کنن تا بعدا ببینن چی پیش میاد. دنبال این هستن که شغلی رو انتخاب کنن که بشه باهانش زندگی رو چرخوند (۱).	همانگی توانایی و علایق، تغییر ضریب هوشی دانش‌آموزان، توجه به شکوفایی استعدادها، عدم بکارگیری استعداد	استعدادهای	
اگر بخوایم با توجه به سالهای اخیر بررسی کنیم باید بگم که نوجونا بیشتر گرایش پیدا کردن به شغل‌هایی که استقلال فردی رو بتونن توش تجربه بکنن (۳). استنباط فردی من اینه که در حوزه ارزش‌ها، نگرش‌های دینی و مذهبی بچه‌ها تا حدودی کم‌رنگ شده (۷). ارزش‌ها متناسب با	توجه به درآمد شغلی، آگاهی از شرایط شغل، پویایی شغل، تاثیرگذاری شغلی، داشتن پایگاه اجتماعی، تغییر ارزش‌های اخلاقی، تغییر ارزش‌های اعتقادی، گرایش به استقلال طلبی، تغییر ارزش‌های مادی، تغییر ارزش‌های معلمان، عدم انعطاف در ارزش‌ها، تاثیر دوران کودکی، کم‌رنگی ارزش‌های انسانی، عدم توجه به مهارت‌های زندگی، تفاوت ارزش‌های آموزشی در کشورهای مختلف، معرفت درونی، کاهش ارزش علم، کاهش ارزش‌های علمی، پرتنگی ارزش‌های خودخواهانه	ارزش‌ها	تغییرات متعلق به فرد

کد انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز	نقل قول‌ها
	<p>پرس و جو زیاد، تغییر علائق شغلی، توجه به هنرستان به دلیل ورود زود به بازار کار، توانایی انجام کارهای عملی، افزایش انگیزه، تمایل به درآمد بالا، تمایل به تحصیلات بالا، تمایل کم به کارافرینی، تمایل به شغل‌های آزاد، اشتغال سریع به جای تحصیل، تغییر رشته به دلیل انتخاب نادرست، رغبت‌ها متاثر از تکنولوژی، عدم تمایل به مشاغل دولتی، تمایل به دانشگاه فرهنگیان</p>		<p>داده‌های جامعه تغییر پیدا می‌کنه. ارزش‌ها چون مبتنی بر نیازها شکل میگیرن این نیازها هر چی ارضا نشن ارزش‌ها به سمت بولد شدن میرن. وقتی ملت یه جامعه در هرم مزلو میان پایین، معنی نداره که این جامعه در ارزش علمی که بالاترین ارزش هست پیشرفت کنه. حالا ارزش علمی فقط منظورمون مدرک نیست بلکه به معنای کنجکاوی لازم و گیرایی بهتره. ارزش اجتماعی و اقتصادی الان اومده بالاتر. بعد از اون ارزش سیاسی و مذهبی هستن (۸). به موضوع دیگه</p>
نگرش‌ها	<p>خودانتخاب گری، آینده نگری شغلی، خوشبینی نسبت به انتخاب رشته، عدم مدرک گرایی، هدف گرایی، ایده گرایی، ذهن خلاق، ثبات پایین شغلی، واقع بینی باتوجه به تجربیات</p>		<p>اینه که توی نسل ما همچنان رشته انسانی ارزشمند بود و رشته ریاضی و تجربی خیلی رتبه بالایی میخواست و نسل بعدی تجربی خیلی طرفدار پیدا کرد و بنظر می‌رسه این نسل الان یا خیلی توی فکر مهاجرت هستن یا</p>
اولویت‌ها	<p>توجه به کارهای هنری، اولویت با یادگیری مهارت‌ها، توجه رشته های تجربی، توجه به قبولی در دانشگاه ها، انتخاب شغل معلمی، اولویت رشته های فنی و حرفه ای، توجه به نظر دوستان، کاهش جذابیت سابق رشته ریاضی، توجه به پزشکی و پرستاری، توجه به وکالت، الگوهای نیابتی</p>		<p>نسل هنری هستن یعنی خیلی به هنرستان اقبال پیدا کردن (۱۱). از طرف دیگه اکثرا از پایه یازدهم کلاسهای کنکور رو شرکت می‌کنن و پیگیر کنکور شون هستن. توی آزمونهای ماهانه شرکت می‌کنن و خودشون رو می‌سنجن. بارها شده نمونه سوال آزمون ماهانه یا هفتگی شون رو که برای آمادگی</p>
رفتارها	<p>برنامه ریزی تحصیلی، شرکت در کلاس‌های کنکور، شرکت در آزمون‌ها، آشنایی با دنیای مشاغل، مهاجرت، مشورت‌گری، انتقادگری، اهمالکاری، برخورد راحت با مسائل، افت تحصیلی،</p>		<p>کنکور شرکت کردن میارن و از من میخوان که براشون بگم که چرا این گزینه درسته و به چه دلیله (۲).</p>

نقل قول‌ها	کدهای باز	کدهای محوری	کد انتخابی
	بیان آزادانه، پرسشگری، اشتغال دانش‌آموزان		
الان دانش‌آموزان مستعدتر به نظر میرسن البته گفتم بخشی از اون مدیون پیشرفت تکنولوژی و رسانه‌ست (۱). موسسه‌ها و مشاورین تحصیلی خیلی ازین مسیره‌ها رو براشون هموار کردن (۳). این تغییر در هر دوره و عرصه‌ای هست. نسل جدید و قدیم که میگن همینه دیگه. الان تفاوت نسل ما با پدر و مادرمون چقدر زیاده. خب همین اندازه تفاوت هم بین ما و این نسل جدید وجود داره. الان بچه‌های ما هم وقتی برگتر بشن و بچه‌دار بشن خب اونا هم متفاوت خواهند بود (۲). اگه بخوام مقایسه کنم بین دو نسل اخیر بچه‌ها، فکر کنم بچه‌ها دارن به سمتی پیش میرن که بود و نبود چیزایی براشون اهمیتی نداره. همچنین سبک زندگیها الان عوض شده و همه وابسته به موبایل شدن (۴).	حمایت‌های بشر دوستانه، دسترسی گسترده به اطلاعات، یاددهی بهتر	حمایت‌های اجتماعی	
	پیشرفت تکنولوژی، تغییر در محتوای برنامه آموزشی	تغییر امکانات محیطی	
	تغییر سبک خانواده، برنامه ریزی بیشتر توسط دانش‌آموزان نسل گذشته، ارزش‌گذاری بیشتر برای درس در گذشته، ارزشمندی درس خواندن در گذشته، عدم توجه به پایگاه اجتماعی خانواده، وابستگی به موبایل، کمبود اطلاعات نسل جدید، نبود واقع‌گرایی	تفاوت‌های نسلی	تغییرات متعلق به اجتماع

بر اساس جدول ۲ متخصصین اعتقاد داشتند بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان در طول چند سال اخیر دچار تغییراتی در حوزه فردی شامل تغییر در استعدادها، ارزش‌ها، رغبت‌ها، اولویت‌ها، نگرش‌ها و رفتارها شده است. همچنین در بعد اجتماعی نیز حمایت‌های اجتماعی، تغییر امکانات محیطی و تفاوت‌های نسلی قابل مشاهده است. لذا بالندگی مسیر شغلی نیازمند بازبینی جدی بر مبنای جامعه امروزی می‌باشد. بر همین اساس به سراغ سوال دوم و دغدغه‌های دانش‌آموزان امروزه پرداخته شد.

۲. در حال حاضر دانش‌آموزان در مسیر بالندگی شغلی چه دغدغه‌هایی دارند؟

جدول ۳: کدگذاری باز، محوری و انتخابی دغدغه‌های بالندگی مسیر شغلی

کد انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز	نقل قول‌ها
		<p>هجوم اطلاعات، تاثیر تلکنولوژی بر سبک زندگی، نگاه کلیشه‌ای به برخی رشته‌ها، تاثیرپذیری از فضای مجازی، تاثیر کرونا، کیفیت پایین آموزش مجازی، تبلیغات</p>	<p>این نسل پر سوالی شده و سوالاتشون بدون پاسخ می‌مونه. رسانه ما خیلی موفق نیست (۱۱). اینکه توی سریال‌ها و رسانه‌های اجتماعی در مورد مشاغل چی گفته میشه باز دوباره خیلی موثره (۵). البته کرونا هم باعث شد که بچه‌ها به مقداری از مسیر منحرف بشن (۹). برای دغدغه کنکور هم خوب دوست دارن دانشگاه خوب و شهر محل زندگی خودشون قبول بشن مثلا بچه‌های تهران دوست دارن همین جا قبول بشن یا جاهای دیگه هم همین‌طور (۲). نگرانی بچه‌های قبل این بود که شغلی که انتخاب می‌کنن، متناسب با روحیات و توانمندی‌هاشون باشه. اما الان بچه‌ها، باز خودشون به این خودآگاهی رسیدن که بتونن به شغل مناسبی رو انتخاب کنن (۳). از همه مهمتر دغدغه تقلب‌هایی که در این چند سال اخیر در کنکورها خصوصا در رشته تجربی رخ داده، وجود داره. خیلی ازینا رو درگیر کرده (۵).</p>
	مسائل مربوط به کنکور	<p>دقت زیاد در انتخاب رشته، دغدغه قبولی در کنکور، مشخص نبودن اهداف، سردرگمی تحصیلی، فشردگی دروس، تعطیلات افراطی، عقب افتادن دانش آموزان، دغدغه کلاس‌های فوق برنامه، دغدغه تقلب، دلمشغولی پشت کنکور، ایجاد امیدگی برای کنکور توسط خانواده، شرکت‌کنندگان کنکور</p>	
دغدغه‌های کوتاه مدت		<p>رسیدن به خودآگاهی، رسیدن به پول، نیازبه قدرت، نیازبه رشد، عدم پذیرش مسئولیت، مشکلات مالی، نیازهای سرکوب شده، رفع کمبودهای خانواده با درآمد آتی، توجیحات عدم موفقیت، سستی در تصمیم‌گیری، ترس از عدم موفقیت، کمبود اطلاعات شغلی، بی‌توجهی به اولویت بندی افراد، منفعل به دلیل توجه</p>	
	مسائل شخصی		

کد انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز	نقل قول‌ها
		به شانس، کشف، وضعیت خلقی فرد	
	معنایابی برای آینده	استقلال، لذت و تفریح در کنار شغل، تحلیل وقایع اجتماعی	ولی باید بگم با توجه به مسائل اقتصادی روز بچه‌ها یه خرده واقع‌بین‌تر شدن و هم دخترها و هم پسرها زودتر میخوان به استقلال مالی برسن (۶). بچه‌ها دوست دارن یه کاری باشه که هم لذت ببرن و در کنارش برنامه‌های دیگه خودشون رو هم داشته باشن (۳). همین جذب شدن با توجه به مدرکی که گرفتن. یعنی در اون چیزی که دوست دارن، جذب بشن در اون شغل. مثلاً اگر مهندسی عمران یا برق داره در شغل مربوط به خودش جذب بشه (۲). به دلیل اینکه مشاغل محدودن و رقابت زیاده و اینکه افراد بتونن دقیقاً با برنامه ریزی خودشون به اون مشاغل دست پیدا کنن بنظر من درصد زیادیه (۷). از طرف دیگه هم آشنفتگی‌های اجتماعی و سیاسی هم وجود داره که ذهن بچه‌ها رو برای شغل آینده آشفته کرده (۱۴). بچه‌هایی که هنرستان میرن چون کارورزی دارن یه سری مهارتها رو یاد می‌گیرن که زودتر به شغل برسن. باید برای بقیه هم برای اینکه دغدغشون کم بشه/اینکارو کرد (۱۵).
دغدغه‌های بلند مدت	آینده شغلی	جذب دستگاه‌های اجرایی، همراستایی شغل و مدرک، یادگیری مهارتها، رقابت روی مشاغل، آشفنتگی‌های اجتماعی و سیاسی	

طبق جدول ۳ از تحلیل مصاحبه‌های بعمل آمده مشخص شد متخصصان اعتقاد دارد دانش‌آموزان امروزه برای بالندگی مسیر شغلی خود دغدغه‌های کوتاه مدت شامل تاثیر رسانه‌ها، مسائل مربوط به کنکور و مسائل شخصی دارند. همچنین دغدغه‌های بلند مدت شامل معنایابی برای آینده و آینده شغلی را دارند.

۳. شرایط علی بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان از نگاه متخصصان چه مواردی هستند؟

جدول ۴: کدگذاری باز، محوری و انتخابی عوامل علی بالندگی مسیر شغلی

کد انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز	نقل قول‌ها
اهمیت بالندگی بر شغل	رضایت شغلی	رضایت مخاطبین، رضایت سازمانی، سازگاری	خب رشد و پیشرفت در شغل باعث چند چیز همیشه یکی رضایت شاغل دیگری رضایت ارباب رجوع و آخر سر باعث رضایت اداره یا سازمان مربوطه میشه. هر چه که فرد شاغل بالندگی داشته باشه رضایتش از شغلش بیشتر میشه (۱). این بهش انگیزه بیشتر برای بهتر کار کردن میده و این چرخه همین طور ادامه پیدا می‌کنه (۱۳). شما وقتی میخوای احوال کسی رو بررسی، معمولاً میبینی که اون طرف چکارست. یعنی شاکله شخصیت، مقدار زیادیش بستگی داره به اون جایگاه اجتماعی-شغلی (۶). در مراحل پایانی مسیر شغلی یه پوچی خیلی فحیعی وجود داره. اگه نظریه سوپر رو بیاریم اینجا و نگاه کنیم در افول می‌بینیم. چرا بالندگی مهمه خب بخاطر اینکه ما میخواییم در آینده از پوچی و بیاس جلوگیری کنیم (۸). رضایت شخصی که در نتیجه بالندگی فرد بوجود می‌آید کارایی و میزان تاثیرگذاری من رو افزایش خواهد داد (۱۴). هم شرط رضایت فرد رو افزایش میده و هم به نوعی با توجه به دل بستگی که به اون شغل پیدا میکنه باعث میشه که اون شغل رو به شکل مناسب‌تر و بهتری بر عهده بگیره (۷).
		ارتقا شغلی، افزایش اطلاعات شغلی، انگیزه شغلی، مسئولیت کاری	شخصیت، عضو فعال جامعه، خودارزشمندی، دل بستگی به شغل، جلوگیری از پوچی، تاثیر گذاری

نقل قول‌ها	کدهای باز	کدهای محوری	کد انتخابی
ممکنه جامعه امروز نسبت به قبیل به یک سری از شغل‌های جدیدتری میدون بده. و همین امر باعث میشه که بچه‌ها به اون شغل‌ها هم فکر کنن (۱). خیلی کلی‌تر در نظر بگیریم در جامعه امروزی خیلی به زنان و نقش اون‌ا در جامعه بها داده میشه. الان نسبت به قبیل زنان شاغل بیشتری وجود دارن. زنان آزادی بیشتری نسبت به سابق دارن (۲). خیلی از مشاغل به مرور زمان از بین میرن به تناسب شرایط و خیلیا هم متولد میشن. خب این واقعیت رو هم بچه‌ها باید بدونن و ما معتقدیم که هیچ کسی برای یک شغل خلق نشده. توانمندی‌های بچه‌ها میتونه چندجانبه باشه (۶). بنابراین بالندگی هم به فرد اعتمادبہ نفس رو میده و اتکا به خودش رو بالا میره حس کارایی و خودکارآمدی رو افزایش میده (۱۰). بالندگی نتیجتاً فرسودگی شغلی من رو کاهش میده (۱۲).	توجه به مشاغل جدید، ایجاد شغل‌های جدید، به روز بودن اطلاعات، برقراری ارتباط اجتماعی، رشد سرمایه انسانی، توجه به حذف برخی مشاغل گذشته، انعطاف پذیری جامعه در برخورد با مشاغل، کاهش فرسودگی شغلی	مسیرسازی شغلی	اهمیت بالندگی بر جامعه
توجه به مشاغل زنانه، تاب‌آوری در برابر مشکلات، خودکارآمدی		حضور زنان	

درخصوص اهمیت بالندگی و عوامل علی بالندگی مسیر شغلی طبق جدول شماره ۴ می‌توان گفت، طبق صحبت‌های شرکت‌کنندگان عوامل مربوط به شغل و جامعه به عنوان علت‌های مهم بالندگی مسیر شغلی محسوب می‌شود. در حقیقت مجموعه‌ای از عوامل بیرونی برای دانش‌آموزان مهم هستند.

۴. به نظر شما چه عواملی میتوانند زمینه‌ساز باشند تا دانش‌آموزان در مسیر رشد شغلی قرار

بگیرند؟

جدول ۵: کدگذاری باز، محوری و انتخابی عوامل زمینه‌ساز بالندگی مسیر شغلی

نقل قول‌ها	کدهای باز	کدهای محوری	کد انتخابی
نسبت به قبل دخالت کمتری در انتخاب رشته بچه‌ها دارن و اجازه میدن که بچه‌ها خودشون انتخاب کنن (۱). به سری محدودیت‌هایی که هست اونا برداشته بشه. خانواده بچه رو تشویق کنن و بهش امید بدن (۲). ولی الان خانواده‌ها خیلی به بچه‌هاشون میرسن از بچگی کتاب داستان میخوانن و مهد میرن و اینا. که اینا باعث میشن این نسل باهوش‌تر به نظر بیان (۵). اما در مورد رغبت میتونم بگم که رغبت شون برای انتخاب شغل کمتر شده. بخاطر اینکه خانواده‌ها براشون رفاه زیادی رو فراهم کردن (۱۴). اینجا بحث خودشناسی و خودآگاهی مطرح میشه. اینکه چقدر خودشون رو می‌شناسن و چقدر نسبت به توانایی‌های خودشون آگاهی دارن (۱۵). تحقیقاتی که اخیرا در حیطه کمال‌گرایی صورت گرفته، که نشان میده هر چقدر خانواده‌ها با بچه‌ها بیشتر درگیر میشن، سطح کمال‌گرایی بچه‌ها هم بیشتر میشه. یعنی الان اون سطح کمال‌گرایی بدخیم بچه‌ها خیلی زیاد شده و این برگرفته از سبک تربیتی والدین و انتظار اونا برای اینکه رشد و پیشرفت خوبی داشته باشند (۱۳).	انگیزه‌دهی، ایجاد امید شخصی، دخالت کمتر خانواده ها، بهره گیری از استعدادها، تشویق، شرایط اقتصادی، لغو محدودیت- های بی فایده، تاثیر کتابخوانی، عدم مقایسه گری، ارائه اطلاعات منطقی به فرزندان، حفظ حیثیت و آبروی خانواده، سبک فرزندپروری قاطع	نقش حمایتی	کد انتخابی
کاهش اعتمادبه‌نفس، تامین رفاه افراطی توسط خانواده ها، نحوه فرزندپروری، انتظارات بالا، تحصیلات خانواده، کمالگرایی	خانواده	نقش دوسوگرا	
خودشناسی، ارتقا اعتماد به نفس، مشارکت، هدفمندی	تقویت من فعال		
در سطح کلان به سیاست‌گذاری‌هایی باشه، خب بچه اینا رو می‌بینن و امیدواری اینطوری بین‌شون پخش میشه. یعنی بچه داره می‌بینن که میتونه اوقات فراغت داشته باشه و میتونه ارزش استفاده کنه (۲). مشاوران هم همینطورن. بعضیا هستن که تعیین تکلیف میکنن برای بچه‌ها یا انتخاب میکنن. چون ما مدام در تشویق‌کنندگی، امیدواری، مشارکت خانواده و مدرسه، استفاده درست از اوقات فراغت، اهمیت آموزش ضمن خدمت، چارچوب بندی مدارس، سرمایه گذاری روی شایستگی، شناخت توانمندها و	آموزش و پرورش	پویایی مدرسه	

نقل قول‌ها	کدهای باز	کدهای محوری	کد انتخابی
آموزش‌های ضمن خدمت و وبینارها شرکت می‌کنیم و بر این نکته تاکید همیشه، خب ما هم خیلی رعایت می‌کنیم	محدودیتها، استعدادیابی دانش آموزان، جو مثبت مدرسه		
(۹). معلمان می‌توانند با رفتار مناسب و همدلی کردن و فهمیدن بچه‌ها برای اونا هم الگوی مناسبی باشن و هم مشوق خوبی باشن (۱۲). با برگزاری جلسات با خانواده‌ها اونا رو توجیه کنن که جو خانواده رو برای بچه‌ها آروم نگه دارن (۱۳). مشاور رابطه خوبی داره و مسایلیش محرمانه می‌مونه، حالا میره پیش مشاور	درک دانش آموزان، الگودهی مناسب، توجه به صحبت های دانش آموزان در کنار درس، تاثیر سبک تدریس، تاثیر تیپ شخصیتی معلمان، ارجاع به موقع دانش آموزان، مدیریت کلاس	عاملیت معلم	
(۶). یا مشاور با ما و همکارانم حرف میزد و این موضوع رو، خب خیلی کمک میکرد. هم بچه کمتر رنج می‌کشید هم سریعتر به اون هدفش میرسید (۴).	مشاوره گروهی با خانواده ها، مشاوره فردی، تخلیه هیجانی، راهنمایی شغلی، کمک به تصمیم گیری دانش آموزان، تاثیر رویکرد مشاوره، محدودیت زمانی مشاوران، مشاوره سطحی در مدارس، از مونهای شخصیتی، اهمیت جلسات همکاران مدرسه با مشاور، انتقال اطلاعات به والدین و اصلاح رفتار، توجه به مشاوره مستمر در دوران تحصیلی، پویایی بیشتر مشاوران، مداخله اثربخش تر، تعداد کافی مشاوران، خبرچینی مشاور	عاملیت مشاور	
جامعه روی شغل‌هایی که فرد بتونه استقلال داشته باشه و این بحث اشتغال و نوآوری و کارآفرینی رو خیلی دامن میزنه (۳). جامعه اگه بیاد و جایگاه هر کسی رو همونجوری که هست، تعیین کنه و شایسته سالاری باشه و هر کی جای	اشتغال پذیری، رشد کارآفرینی، روشن سازی دانشگاه‌ها، قدردانی از افراد تحصیلکرده، برنامه ریزی اجتماعی، تدبیر اجتماعی، روشن سازی موقعیت‌های	تحرك اجتماعي	سیستم‌های کلان

کد انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز	نقل قول‌ها
		اقتصادی، ایجاد یک واحد درسی اشنایی با مشاغل، تنوع مشاغل، فرهنگ‌سازی، مشاغل اینترنتی	<p>خودش باشه، با توجه به اون تحصیلاتی که داره شغلش رو داشته باشه، خیلی موثرتر خواهد بود (۴). چیزی به عنوان یک واحد درسی که به عنوان مشاور تحصیلی شغلی که بچه‌ها ببینن، در سطوح مختلف و لاقفل در دبیرستان، وجود نداره هنوز (۶). جامعه هم مهمه. اولاً شغل‌های خاصی که شاید خیلی زحمت و دردسر داره در جامعه ارزش و اعتبار بیشتری برخورداره (۷). در مورد عوامل بیرونی یه سری سیاست‌گذاری‌های کلان مملکتی باید بیاد و درست بشه. اگه میخواییم دانش‌آموز توی مسیر انتخاب درست و بالندگی بیفته من مخالفم که همه توپ‌ها رو بندازیم توی زمین فرد. بلکه سیستم هم باید تغییراتی داشته باشه (۸). اگر افراد خودشناسی درست و استانداردی داشته باشن و در مسیر خودشون آینده‌ای رو هم ببینن که یه سری شواهدی هم به سمت‌شون میاد ولی جامعه اون کفایت لازم رو نداشته باشه پس کار درست از آب درنمیاد. (ایرانیان همچنان منتظرن مسیر شغلی‌شون گارانتی بشه و چون این گارانتی وجود نداره دیگه قاطی پاتی میشن (۹).</p>
	شایسته‌گزینی	قرارگیری افراد متناسب باصلاحیت، قوانین است‌خددامی، سیاست‌گذاری‌های کلان مملکتی، حاکمیت	

طبق جدول ۵ عوامل زمینه ساز بالندگی مسیر شغلی شامل نقش خانواده (نقش حمایتی، نقش دوسوگرا و تقویت من فعال)، نقش آموزش و پرورش (پویایی مدرسه، عاملیت معلم و عاملیت مشاور) و نقش سیستم‌های کلان (تحرک اجتماعی و شایسته‌گزینی) می‌باشد. بر این اساس می‌توان گفت طبق نظر متخصصان برای بالندگی در مسیر شغلی نیازمند توجه به همه ابعاد تاثیرگذار می‌باشد.

۵. به نظر شما چه عواملی میتوانند مداخله‌گر باشند تا دانش‌آموزان در مسیر رشد شغلی قرار

نگیرند؟

جدول ۶: کدگذاری باز، محوری و انتخابی عوامل مداخله‌گر بالندگی مسیر شغلی

نقل قول‌ها	کدهای باز	کدهای محوری	کد انتخابی
<p>پدر و مادر ایرادگیر، اونایی که مدام از بچه‌هاشون انتقاد می‌کنن یا بچه شون رو با این و اون مقایسه می‌کنن خیلی بچه‌ها رو داغون می‌کنه (۱). یا خانواده‌هایی که سطح توقع‌شون با استعداد و توانایی دانش‌آموز هماهنگی نداره خیلی اون رو ناامید می‌کنه و طبیعی که اون هم از دست از تلاش و کوشش برداره (۲). حالا یا خودشون به اون چیزی که خواستن نرسیدن و میخوان بچه‌هاشون برسن (۵). خب همین ناامیدی که عرض کردم، چون بنظر من همه عوامل دیگه پشت این عوامل هستند و حضور دارن. در واقع اصلی‌ترین همیننه. مثلاً من صبح که از خواب بیدار میشم وقتی امیدوار باشم که برنامه‌ای که دارم و چیدم طبق اون برنامه میتونم عمل کنم. برم یه دفعه و ببینم که یه مانعی سر راهم سبز شد که اصلاً شاخ درآوردم که این دیگه چیه، خب این موانع جلو رشد و پشرفت منو در هر کاری می‌گیرن (۶). خب بچه‌هایی که با زور وارد یه رشته میشن در طول این مدت چند سال همش در عذابن و در معرض قضاوت هستن. هم از طرف دبیران و هم از جانب هم‌کلاسی‌ها و هم خانواده (۷). این کنجکاوی که بخواد دانش‌آموز رو برای طراحی مسائل شغلیش، خیلی</p>	<p>انتقاد افراطی از فرزند، مقایسه‌گری، ایجاد ناامیدی در فرزند، سخت‌گیری خانواده، ایده آل‌گرایی خانواده، عدم پذیرش فرزند در خانواده، دلزدگی</p>	<p>تعاملات منفی</p>	<p>ناکارآمدی خانواده</p>
	<p>جبران تحصیلی خانواده‌ها توسط فرزند، عدم تحمل شکست، عدم هدفمندی، اجبار و فشار خانواده، عدم کنجکاوی شغلی، افزایش اضطراب‌ها</p>	<p>عدم تمایز یافتگی</p>	

نقل قول‌ها	کدهای باز	کدهای محوری	کد انتخابی
کم می‌بینیم که همین هم برگرفته از بی‌انگیزگی اواناست (۱۴).			
شاید امکانات مدارس فرق می‌کند، مثلا مدارس دولتی یا غیردولتی یا نمونه دولتی‌ها و تیزهوشان (۲). در آموزش و پرورش می‌گن که باید بیشتر به پرورشش پرداخته بشه ولی متاسفانه بیشتر آموزشه و پرورشش هم اون چیزی که نیازه و مد نظر است، نیست (۴). واقعا بچه‌ها بی‌تربیت بودن. من به درس‌شون کار ندارم اصلا یه حرفایی به هم می‌زدن که من فکر نمی‌کردم که شنیده باشم (۵). شاید دیدن که الان دوره، دوره‌ای نیستش که بخوان با توجه به رشته‌شون جذب بشن (۶). فقط درس ریاضی رو خوب می‌خونه و نمره بالا میاره و این همیشه ملاک ارزیابی و میاد توی رشته ریاضی (۹). یکی از مانع‌های بزرگ تبعیض‌های ادراک شده اجتماعی در این نسل میتونه باشه. فرد با خودش فکر میکنه من چه پیش برم چه نرم به نتیجه‌ای نمی‌رسم (۱۱).	تزیق بی انگیزگی به دانش آموزان، دوسوگرایی معلمان، تفاوت در امکانات آموزشی مدارس، ابهام در آینده شغلی، عدم تطبیق ویژگی‌های شخصیتی و شغلی، عدم توجه به بعد پرورش، کاهش سطح تربیتی دانش آموزان، نوع مدرسه، کمبودسرمایه‌های روان‌شناختی	نقش منفی مدرسه	
عدم مناسب سازی رشته با بازارکار، اشکال در تربیت معلمان، بی برنامه‌گی، عدم اشتغال یابی، کمبود وجدان کاری، کیفیت پایین آموزشی مدارس دولتی، عدم آگاهی نسبت به رشته تحصیلی، عدم یاددهی مهارت، عدم کاربردی بودن دروس، فقدان افراد رو راست و صادق	ارزیابی متمرکز بر نمره، عدم شایسته سالاری، فقر اقتصادی، فقر فرهنگی، مافیاقدرت، تبعیض‌های ادراک شده اجتماعی، ناکافی بودن سنجش	کمبودهای آموزشی	ناکارآمدی مدرسه

در این میان طبق تحلیل‌های انجام شده اگر خانواده و مدرسه ناکارآمد باشند، بالندگی دانش‌آموزان متوقف و یا به تاخیر می‌افتد و این دو مورد از موانع اصلی بالندگی مسیر شغلی محسوب می‌شود.

۶. به نظر شما چه راهبردهایی میتوانند دانش‌آموزان را در مسیر رشد شغلی قرار دهند؟

جدول ۷: کدگذاری باز، محوری و انتخابی راهبردهای بالندگی مسیر شغلی

کد انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز	نقل قول‌ها
		آموزش مسئولیت پذیری، یادگیری استقلال، آموزش برقراری ارتباط، مدیریت خود، حل مساله، یادگیری مستمر، خودآگاهی، مهارت تصمیم‌گیری، مدیریت خانواده، هویت اجتماعی، مهارت‌های جرات‌ورزی، فن بیان	حالا این از طریق آموزش مهارتهایی در مدارس میتونه باشه که این مهارتها شامل خودآگاهی، شایسته سالاری، شناخت استعداد و توانمندی‌شون میشه (۲). فرهنگ مشاغلی که ما تهیه کردیم میتونه منبع خوبی باشه برای مطالعه کردن توسط دانش‌آموزان که مشاوران میتونن اون رو پیشنهاد بدن و این درس اصلا نباید مردودی داشته باشه (۶). بچه‌ها فرضا شما میخواید آرایشگر بشید، خب آرایشگر زیاده ولی اونیه که فن بیان داره، حسن برخورد و صبوری داره میتونه مشتری بیشتری رو جذب کنه (۹). از اون نقشی که روان‌شناس و مشاور در مدرسه داره، اجرا بشه و براشون یه سری کارگاه‌هایی از جنس کارگاه رشد مسیر شغلی گذاشته بشه تا بتونن نسبت به توانمندی‌های خودشون آگاهی پیدا کنن، ضمن اینکه آگاهی پیدا کنن نسبت به شغل‌هایی که موجوده. یعنی ما یه مرحله داریم که فرد باید خودش رو بشناسه (۱۴). اما بازم میتونن بروشورهایی درست کنن یا دعوت کنن از صاحبان مشاغل مختلف که بیان و برای بچه‌ها حرف بزنن (۱۵). در این دوران شبکه‌سازی‌ها خیلی تعیین‌کننده‌ست. مثل اینکه تو کامپیوتر بلدی و دوست بابات میگه که بیا توی شرکت من. بعد کارت که خوب باشه به جاهای دیگه‌ای هم دعوت میشه. پس اون نقطه اولیه باید باشه. فرد اگه شبکه‌سازیش ضعیف باشه کم میاره. ولی شبکه‌سازی اولیه رو هر فردی به عنوان
		پذیرش خود، پذیرش دیگران، گوش‌دادن، ارزشمندی شغل، حسن برخورد و صبوری	
راهبردهای مساله محور		کارورزی، کارآفرینی، تدریس بهتر، متناسب سازی علاقه با توانمندی، برگزاری کارگاه‌ها، آگاهی از مشاوره و روانشناسی، دعوت از صاحبان مشاغل، تهیه فرهنگ مشاغل، فرصت سخنوری، شبکه‌سازی‌ها، زبان و کامپیوتر	

کد انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز	نقل قول‌ها
			سرمایه اجتماعی نیاز داره. بعضی‌ها بخاطر موقعیت اجتماعی که دارن این شبکه برانشون ساخته میشه. (۱۱).
		دیدن مشاغل مرتبط با رشته، تهیه بروشور، مهارت‌های حسی- حرکتی، تجسم فضایی، سرگرم کننده مهارت‌های مبتنی بر هوش هیجانی، سواد رسانه	مهارتی که باید به یه شغل مشخص منجر بشه. مثلاً فرد آگه فرد میخواد نجار بشه باید مهارت‌های حسی- حرکتی خودش رو ارتقا ببخشه. اگر میخواد توی بحث هنر بره باید تجسم فضاییش تقویت بشه (۷). همینکه برن و از نزدیک شغل‌های مختلفو ببینن خودش خیلی کمک کننده هست (۱۴). دانش‌آموزی که در مسیر داره میره جلو اول باید با واقعیت خودش روبرو بشه. یعنی مهارت‌های مبتنی بر هوش هیجانی رو باید یاد بگیره (۸). از لحاظ اطلاعات بهتره که به دانش‌آموز یاد بدیم که اطلاعات تمیز رو از کثیف جدا بکنه. ما در این چند سال اخیر باید سواد رسانه رو خیلی ارتقا بدیم چون توی رسانه میتونن به سری چیزا رو بد جلوه بدن. حالا این رسانه میخواد حکومتی باشه یا غیرحکومتی. پس سواد رسانه ای مهمه که اینا باید یاد بگیرن که اطلاعات رو از منبع درستش دریافت کنه (۱۵). بچه‌ها از طریق پیاده‌روی و ورزش کردن میتونن وقتایی که درمورد آینده شغلی مضطرب میشن کنترل کنن (۱۰). گوش دادن به آهنگ خیلی انرژی منفی رو خالی میکنه (۱۲).
راهبردهای هیجان‌محور		سلامتی بهداشت، پیاده‌روی، گوش دادن به ورزش موسیقی، باشگاه رفتن	

راهبردهای مساله‌محور و هیجان‌محور به عنوان راهبردهای مهم در بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان به حساب می‌آید. در حقیقت طبق نظر متخصصان زمانی که دانش‌آموزان مهارت‌های زندگی را آموزش ببینند، به مرحله پذیرش و عملیاتی برسند، و در کنار این‌ها فعالیت‌های سرگرم کننده نیز داشته باشند، بالندگی شغلی بهتر رخ می‌دهد.

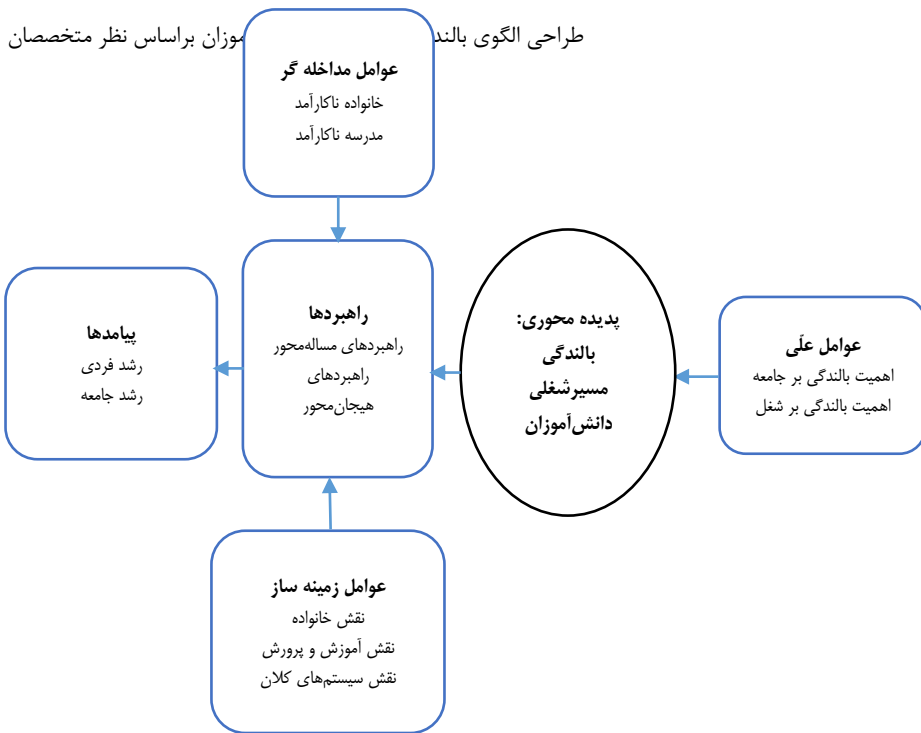
۷. به نظر شما بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان چه پیامدهایی می‌تواند داشته باشد؟

جدول ۸: کدگذاری باز، محوری و انتخابی پیامدهای بالندگی مسیر شغلی

کد انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز	نقل قول‌ها
	هویت‌یابی	پیوند شغل و هویت فردی، شکل‌گیری شخصیت در نوجوانی، تاثیر شغل بر شخصیت، رسیدن به خودشکوفایی، مکاشفه، کسب اعتمادبه نفس	تقریباً هویت هر کسی با شغلش مشخص می‌شود. ما وقتی با یکی آشنا می‌شویم یا در مورد کسی حرف می‌زنیم بعد از پرسیدن سن و سالش می‌پرسیم طرف چکارست. این‌ها که شغل در زندگی‌شان موند از اهمیت چشم‌گیری برخورداره (۱).
رشد فردی	بهبود عملکرد	به روز بودن، شکل‌گیری ارتباط بهتر، تعادل کار و زندگی، ارتقاءسواد، یادگیری مشاهده‌ای، اشتیاق شغلی، بهره‌وری، گوش‌دادن، رابطه حسنه، تربیت شاگردهای خوب	تاثیر متقابل روی دیگران و روی اون محیط کاری داره و به عنوان یک فرد شکوفایی ظاهر بشه که حتی باعث رشد استعداد و توانمندی‌های افراد خود سازمان بشه (۲). تعادل کار و زندگی برای فرد فراهم می‌شه (۳). بالندگی شغل فرد قطعاً از راه یادگیری مشاهده‌ای تاثیر بر دیگر افراد خواهد داشت. افرادی که نظاره‌گر اون هستند و باهاش در ارتباط هستن رو سوق میده به سمتی که در اون حوزه موفق است (۷). جلوی پوچیش گرفته می‌شه. اشتیاق شغلیش میره بالا. وقتی در مورد اشتیاق حرف می‌زنیم به مولفه درونی است (۸). نقش یه منتور شاگردهای خیلی خوبی رو تربیت کنه و این علم و دانش و تجربه همین طور وسعت و گستردگی پیدا میکنه (۱۱).
رشد جامعه		ایجاد انرژی مثبت، تربیت نسل پر بار، دریافت تشویق، رضایت از زندگی، رضایت شغلی، پیشگیری از مشکلات، پیگیری از هدر رفتن سرمایه انسانی، پیشگیری از مشکلات اقتصادی، منزلت اجتماعی،	بالندگی شغلی، رضایت شغلی ایجاد می‌کنه که اون هم رضایت شخصی، اجتماعی و خانوادگی رو بوجود میاره. کسی که از خودش راضیه و میدونه این شغلی که انتخاب کرده مناسبه و در اون موفقه خب احساسش با آدمی که فقط از سر اجبار و بخاطر اینکه فقط

کد انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز	نقل قول‌ها
	<p>رفع بی‌تصمیمی‌های شغلی، محبوبیت، معروفیت، صادرات</p> <hr/> <p>کاهش روان رنجوری، شادکامی و خوشبختی، ارتقاء سلامت روان آرامش دهی، کاهش آشفتگی، جامعه کاهش تحکم</p>		<p>امرار معاش بکنه، خب زمین تا آسمون فرق میکنه (۶). یکیش همین انتخاب نادرست شغل و دیرتر رسیدن به اون چیزی که فرد میخواد برسه با توجه به رغبتها و استعدادهاش (۷). یه پزشک رو می‌بینی که در راستای بالندگی داره قدم برمیداره و رفتاراش با مریضاش خیلی خوب هست. خب این به اون فامیلش معرفیش میکنه و اون به یکی دیگه و همینطوری به معروفیت و محبوبیت نزدیک میشه (۹). وقتی بتونه شغلش رو خوب انجام بده و در اون رشد کنه، می‌بینیم که سطح مؤلفه‌های روان رنجوری فرد کاهش پیدا میکنه و اون استرس‌ها و عدم تعادل‌هایی که فرد ممکنه داشته باشه کمتر میشه (۳). همچنین رضایت از تعادل در کار و زندگی فرد هم وجود خواهد داشت. اینا خودش باعث شادکامی و خوشبختی در زندگی فرد میشن (۵). همه اینا میتونه به فرد یه آرامش و یه زندگی مناسب بده. و شادکامی یعنی من یه آدم موفق بودم و این احساس، یه احساس مهمیه (۱۵).</p>

در نهایت طبق تحلیل‌های انجام شده بالندگی مسیر شغلی برای دانش‌آموزان رشد فردی و اجتماعی را به همراه دارند. در ادامه دیاگرام مربوط به بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان از نگاه متخصصان ارائه شده است.



شکل ۱: الگوی مفهومی ایجاد بالندگی مسیر شغلی متخصصان

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش شناسایی مؤلفه‌های بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان متوسطه دوم از منظر متخصصان و واکاوی راهبردها، شرایط علی، مداخله‌گر، زمینه‌ای و پیامدهای آن بود. اولین مضمون به دست آمده تغییرات متعلق به فرد و جامعه در بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان بود. در تبیین این مضمون می‌توان گفت، طبق نظریه برساخت‌گرایی ساویکاس^۱ (۲۰۰۵)، سرعت تغییر افراد و محیط‌ها در قرن بیست و یکم بسیار زیاد است. این تغییرات سریع، قطعاً به انطباق‌پذیری شغلی نیاز دارد. انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل نگرش‌ها، رفتارها و صلاحیت‌هایی است که افراد برای سازگاری با تغییراتی که در رشد شغلی اتفاق می‌افتد؛ مورد استفاده قرار می‌دهند. داشتن این نگرش‌ها، رفتارها و صلاحیت‌ها، فرایند تغییر محیط و منطبق کردن خود را برای این که فرد خودپنداره را اجرا کند افزایش می‌دهد. از سوی دیگر طبق نظریه تعادل تغییرات زیستی در دوره نوجوانی، و فشارهای درونی

1 Savickas's career construction theory

و انتظارات اجتماعی همراه آن‌ها احتمالاً بالاتر از بلاتکلیفی، خودناباوری و ناامیدی را در تمام نوجوانان ایجاد می‌کند. تجربیات قبلی و جاری نوجوان بر موفقیت او در غلبه بر این چالش‌ها تاثیر می‌گذارد. هر چه محیط اجتماعی به نوجوانان در رسیدن به مسئولیت‌های بزرگسالی بیشتر کمک کند، آنان بهتر سازگار می‌شوند. به رغم تنش‌های زیستی و بلاتکلیفی درباره آینده که نوجوانان احساس می‌کنند، اغلب آنان با موفقیت از پس این دوره برمی‌آیند (لطف‌آبادی، ۱۳۹۵). بر همین اساس جلالی و صادقی (۱۳۹۹) به این نتیجه رسیدند که اگر فرد در این مسیر آگاهی از ارزش‌ها، علایق و توانمندی‌های خویش داشته باشد، با جرات و شهامت بیشتری اقدام به تصمیم‌گیری‌های شغلی نمایند. بنابراین همانطور که پژوهش حاضر به این نتیجه رسید امروزه بالندگی مسیر شغلی متأثر از تغییراتی است که فرد در حوزه استعدادها، ارزش‌ها، رغبت‌ها، اولویت‌ها، نگرش‌ها، رفتارها، حمایت‌های اجتماعی، تغییر امکانات محیطی و تفاوت‌های نسلی تجربه می‌کند. اگر دانش‌آموزان از این تغییرات آگاهی داشته باشند، بالندگی شغلی برایشان هموار خواهد شد.

در ادامه طبق یافته‌های به دست آمده از مصاحبه با شرکت‌کنندگان مشخص شد دانش‌آموزان دغدغه‌های کوتاه‌مدت و بلند مدت در بالندگی مسیر شغلی خود دارند. طبق نظر ساویکاس و پورفلی^۱ (۲۰۱۱)، دغدغه یعنی جهت‌گیری به سمت آینده. کسی که دغدغه شغلی ندارد، نسبت به مسیر شغل و آینده‌ی خود بی‌تفاوت است و هیچ‌گونه طرح و برنامه‌ای ندارد. چنین فردی در مسیر خود سر درگم ست. در این نظریه، فردی که دارای کنجکاو است، علاقه زیادی به دانستن در مورد خود و دنیای اشتغال دارد (عابدی و حق‌شناس، ۱۳۹۹). بر این مبنا سوپر (۱۹۹۰) نیز اشاره می‌کند، نقش‌های زندگی در طول مراحل زندگی به لحاظ اهمیت تغییر می‌کنند و هر یک دغدغه‌های خاص خود را دارند، با یکدیگر تعامل داشته و برهم تأثیر می‌گذارند. افرادی از عهده‌ی تجربیات، فرصت‌ها و فعالیت‌ها برمی‌آیند که از برنامه‌ریزی و نگرش امیدوارانه درباره آینده برخوردار باشند. توجه ناکافی به امید برای آینده اغلب باعث نزول هیجانات منفی و رفتارهای پرزحمت می‌شود. مشاوران از مداخلات چشم‌انداز زمان با تأکید بر آگاهی، رشد خوش‌بینی و افزایش رفتار و جهت‌گیری مبتنی بر برنامه‌ریزی به سمت آینده استفاده می‌کنند تا دغدغه‌ی مسیر شغلی را افزایش دهند (هارتونگ و کادارت^۲، ۲۰۱۸). بنابراین بنابراین طبق یافته‌های پژوهش حاضر اگر دانش‌آموزان بتوانند از دغدغه‌های کوتاه‌مدت مربوط به کنکور و عوامل شخصی بکاهند و به دنبال معنایی برای آینده شغلی خود باشند، می‌توانند هدفمندانه در بالندگی شغلی قرار گیرند. چراکه بالندگی شغلی به عنوان فرایند معنادهی به زندگی، یادگیری و کار در طول

1 Porfeli

2 Hartung & Cadaret

طراحی الگوی بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان براساس نظر متخصصان

عمر تعریف شده است. لذا به منظور کمک مؤثر به مراجعان در جهت روشن‌سازی خودپنداره و استفاده از آن (خودپنداره) در دنیای اشتغال، مشاوران شغلی نیازمند کشف دغدغه‌های زندگی مراجعان هستند. پیوی^۱ (۱۹۹۷) با استفاده از مفهوم اجتماعی-پویا کوشیده است تا رویکرد فلسفی خود را در عرصه مشاوره با نگرشی به انسان‌ها به عنوان موجوداتی اجتماعی و دائماً در حال تغییر نگاه کند و براین اساس انسان برای خلق معنا در زندگی‌اش تلاش می‌کند و دغدغه‌های مسیر شغلی کمک می‌کند طرح‌ریزی زندگی دقیق‌تر اتفاق افتد. در پژوهش حاضر نیز مشخص شد دانش‌آموزان امروزه برای بالندگی مسیر شغلی خود دغدغه‌های کوتاه مدت شامل تاثیر رسانه‌ها، مسائل مربوط به کنکور و مسائل شخصی دارند. همچنین دغدغه‌های بلند مدت شامل معنایابی برای آینده و آینده شغلی را دارند. در این ارتباط، پژوهش‌های انجام گرفته نشان داده‌اند افرادی که احساس می‌کنند شغلشان معنادار است، تعهد شغلی بالاتر؛ سطح بالاتری از رضایت و خشنودی شغلی، تلاش و انسجام واحد کاری را گزارش می‌کنند. همچنین گفته می‌شود که آن‌ها در زندگی از بهزیستی بیشتر برخوردارند (آرنولد^۲ و همکاران، ۲۰۰۷). به طور کلی معناداری به عنوان یکی از منابع اصلی و ریشه‌ای انگیزش درونی، توجه نظریه‌پردازان و محققان در عرصه روانشناسی صنعتی سازمانی و رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است؛ زیرا کار جزئی از هویت انسان است که می‌تواند تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر زندگی شخصی و کاری فرد به جای بگذارد. معناداری در کار، ریشه در اندیشه‌های فرانکل دارد؛ به نظر وی دلیل احساس پوچی و ناامیدی در زندگی نداشتن معنا در زندگی است. معناداری حاصل ادراکات شخصی فرد یا هنجارها و ادراکات اجتماعی مشترک و یا هر دوست (پرت و آشفورث^۳، ۲۰۰۳). معناداری در کار به عنوان ارزش مقصود یا هدف کار و قضاوت درباره تناسب آن با استانداردها و آرمان‌های افراد تعریف شده شامل تناسب بین پیش شرط‌های نقش کار و عقاید، ارزش‌ها و رفتارهاست. ابعاد عمومی معناداری کار عبارتند از داشتن مقصود یا هدف، استقلال، کنترل، چالش، پیشرفت، شایستگی، مهارت، تعهد، اشتیاق، سازندگی یا ارائه خدمت به دیگران، خودشکوفایی، رشد و تحقق هدف و زندگی کردن بر اساس ارزش‌ها و اهداف خود (فیرلی^۴، ۲۰۱۱). در پژوهش حاضر نیز معنایابی شامل استقلال، لذت و تفریح در کنار شغل، تحلیل وقایع اجتماعی بود. درخصوص عوامل علی بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان که شامل عوامل مرتبط با شغل و جامعه می‌باشد می‌توان چنین تبیین کرد که وقتی تعلق داشتن به یک سازمان معتبر، احترام

1 Peavy

2 Arnold

3 Pratt & Ashforth

4 Fairlie

اجتماعی را به همراه داشته باشد، فضای سالم سازمان به فرد حس خودمختاری و کنترل بدهد، خودیخود خلاقیت‌های فردی در سایه رشد توانمندی امکان بروز می‌یابد (دشتی، ۱۴۰۱). طبق نظریه محدودیت و سازش گاتفردسون^۱ (۲۰۰۵) خودپنداره دارای دو بعد است: خودپنداره اجتماعی (ادراک فرد از جنسیت و پایگاه اجتماعی) و خودپنداره روان‌شناختی (ادراک فرد از هوش، رغبت، ارزش‌ها، شخصیت). فرد برای تطبیق اجزا اصلی یک شغل با خودپنداره‌اش (خودپنداره اجتماعی و روان‌شناختی) از نقشه شناختی کارها^۲ استفاده می‌کند. منظور از نقشه شناختی کارها این است که افراد در ذهن خود ابعاد اصلی یک شغل بخصوص مردانه-زنانه بودن^۳، سطح پرستیژ^۴ شغل، و زمینه کاری^۵ را تشخیص می‌دهند. این نقشه شناختی، سه بعدی است و آن سه بعد، جنسیت، سطح پرستیژ و زمینه کاری است (نایلز و هریس -بولسبی،^۶ ۲۰۱۷). اگر به فرد شغلی پیشنهاد شود او در ابتدا آن شغل را در نقشه شناختی خود موقعیت‌یابی می‌کند؛ اگر آن شغل با خودپنداره‌اش هماهنگ نباشد آن شغل را رد می‌کند (زونکر،^۷ ۲۰۰۶؛ نقل از سمیعی، باغبان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۹). در پژوهش حاضر نیز مشارکت‌کنندگان بیان کردند که اگر دانش‌آموزان در مسیر شغلی انگیزه، رضایت و هویت شغلی را به دست آورند، می‌توانند به بالندگی برسند. چراکه بدین طریق حقایق و واقعیت‌های مربوط به نیازها و تصمیم‌گیری‌های خود را درک می‌کنند و به خود اعتماد و اتکاء دارند. نوجوان با باور خود عنان زندگی را خود در دست می‌گیرد و دارای سلامت روان می‌شود (براندن^۸، ۱۳۹۸). از سوی دیگر حضور زنان نیز کدمحموری مهم دیگری بود که شرکت‌کنندگان به آن اشاره کردند. در واقع همراه با دگرگونی‌هایی که در جامعه مدرن انجام گرفته، پایگاه اجتماعی زنان نیز دگرگون شده است. صنعت و شهرنشینی به زنان این فرصت را داده است که در خارج از خانه به اشتغال بپردازند. دستیابی زنان به منابع اقتصادی ناشی از کار در خارج از خانه و تسخیر فضاهای تازه اجتماعی به وسیله آنان، دگرگونی‌های جدیدی را ایجاد کرده است که سبب پذیرش نقش‌های متعدد از سمت آنان شده است (فیلیپس^۸، ۲۰۲۳). مطابق با همین نظر در پژوهش حاضر نیز توجه به مشاغل زنانه، تاب‌آوری در برابر مشکلات، خودکارآمدی را مشارکت‌کنندگان می‌خواستند تا از این طریق دختران و زنان نیز بتوانند بالندگی را بهتر طی کنند.

1 Gottfredson's theory of circumscription and compromise

2 cognitive map of occupations

3 masculinity-femininity

4 Prestige

5 field of work

6 Niles&Harris-Bowlsbey

7 Branden, N.

8 Phillips

طراحی الگوی بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان براساس نظر متخصصان

عوامل زمینه‌ساز مسیر شغلی دانش‌آموزان شامل نقش خانواده (نقش حمایتی، نقش دوسوگرا و تقویت من فعال)، نقش آموزش و پرورش (پویایی مدرسه، عاملیت معلم و عاملیت مشاور) و نقش سیستم‌های کلان (تحرک اجتماعی و شایسته‌گزینی) بود. در این خصوص می‌توان گفت مسیر شغلی گستره بزرگی از زندگی را دربرمی‌گیرد. به این معنا که از کودکی آغاز می‌شود و تا اواخر بزرگسالی ادامه می‌یابد. لذا این مفهوم ماهیتی پویا و در حال تغییر دارد (لنت و براون^۱، ۲۰۲۱). طبق نظریه یادگیری اجتماعی تصمیم‌گیری شغلی^۲ (۱۹۹۶) چهار عامل بر تصمیم‌گیری و انتخاب شغلی افراد مؤثر است. این چهار عامل عبارت‌اند از: مواهب ژنتیکی و توانایی‌های خاص^۳ (جنسیت، نژاد، ظاهر فیزیکی، هوش، توانایی‌های هنری-ورزشی و نظایر این‌ها...)، شرایط و رویدادهای محیطی (مانند شرایط اقتصادی-فرهنگی-اجتماعی-سیاسی)، تجربیات یادگیری^۴ و مهارت‌های انجام‌وظیفه^۵. در پژوهش حاضر نیز مشارکت‌کنندگان اذعان داشتند که برای قرارگیری در مسیر بالندگی توجه جامعه، خانواده و آموزش و پرورش مورد نیاز است. در این راستا کندال^۶ (۲۰۱۷) نیز نشان داد نگرش دانش‌آموزان در ارتباط با رشد مسیرشغلی تحت تأثیر والدین، همسالان، رسانه‌ها، فعالیت‌های خارج از مدرسه و تأثیرات محیط فیزیکی مانند معلم و مشاوره مدرسه می‌باشد. در این میان اهمیت عامل خانوادگی در مسیر رشد شغلی یکی از فاکتورهای بااهمیت می‌باشد که نمیتوان تأثیر آن را به هیچ وجه نادیده گرفت، بلکه این فاکتور می‌تواند حتی به اندازه‌ی تأثیر رغبت‌ها و حتی ارزش‌های فرزند بر مسیر رشد شغلی او اثرگذار باشد (ذبیحی‌جلالی‌زواره و همکاران، ۱۳۹۸). طبق نظریه تربیت والدینی آنا روه^۷ تجربیات 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 در خصوص مسیر شغلی کودک است (سمیعی، باغبان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۹). زیرا حمایت خانوادگی نوع دسترسی به فرصت‌های مسیر شغلی و تسهیلات تحصیلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. والدین نیز به‌عنوان منبع اولیه حمایت اجتماعی روی خودکارآمدی مسیر شغلی، پیامدهای مورد انتظار، رشد علائق مسیر شغلی و اهداف اثر می‌گذارند (کنی و مدوید^۸، ۲۰۱۳). در کنار این موضوع نوجوانی دوره‌ای از ایجاد تغییرات جسمی، شناختی، اجتماعی-عاطفی، محیطی و یک دوره پویا و

1 Lent & Brown

2 social learning career theory

3 genetic endowment and special abilities

4 learning experiences

5 task-approach skills

6 Kendall

7 Anna Roe

8 Kenny & Medvide

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 بیش از حد به افراد دیگر و ایجاد جهت‌گیری جدیدی برای آینده به عنوان بزرگسالان مستقل و مولد است (بالتیس و شای، ۲۰۱۳). بنابراین باید برای نوجوانان همخوانی ارزشی و فرصت برای شناخت مشاغل به وجود آید تا بتوانند تصمیم درستی بگیرند. طبق یافته جیانگ^۲ (۲۰۱۷) اطرافیان و حمایت اجتماعی نظیر دریافت تشویق از اطرافیان، انتخاب اطرافیان مناسب، حمایت اطرافیان بر رشد مسیرشغلی دانش‌آموزان نقش مؤثری دارند و می‌توانند به شناخت فرد از خود و محیط کمک کنند. همچنین مدرسه و کارکنان آن می‌توانند نقش مهمی در جهت عامل بودن خود انجام دهند. آموزش و پرورش عهده دار مسؤلیت فراهم ساختن زمینه و محیط سالم برای رشد کیفیات و خصوصیات بی‌مانند هر شخص است. ضمن تعلیم و تربیت فرد فرصت دارد تا به توسعه و گسترش علاقه‌های ویژه، توانایی‌ها و استعدادهای خود بپردازد (دوی و سوتیسنا^۳، ۲۰۱۹). پس می‌توان گفت هدف تعلیم و تربیت تعالی بخشیدن به انسان‌هاست، رسیدن به این هدف، رشد همه جانبه دانش‌آموزان را می‌طلبد. بدین منظور، مجموعه‌ای از برنامه‌ها و فعالیت‌ها در قالب نظام آموزش و پرورش شکل گرفته اند که یکی از آن‌ها برنامه‌های مشاوره است. برنامه‌های مشاوره در مدرسه به منظور هدایت رشد متعادل و همه جانبه دانش‌آموزان طراحی و راهنمایی شده اند. مشاور مدرسه با ایجاد هماهنگی در فعالیت‌های مختلف مدرسه زمینه رشد سالم دانش‌آموزان را فراهم می‌کند. حال اگر در این مسیر مشاور عاملیت خود را به خوبی ایفا نکند، می‌تواند بالندگی دانش‌آموزان را با مشکل روبه رو سازد. نکته لازم بذکر این است که در این مسیر علاوه بر مشاور، به معلمان پویا نیز نیازمندیم. چراکه دانش‌آموزان بیشترین ساعات تحصیلی را با معلمان خود می‌گذرانند. لذا می‌توانند در شناخت دانش‌آموزان نقش مهمی داشته باشند. در حقیقت معلمان از طریق درک دانش‌آموزان، الگودهی مناسب، توجه به صحبت‌های دانش‌آموزان در کنار درس، تاثیر سبک تدریس، تاثیر تیپ شخصیتی معلمان، ارجاع به موقع دانش‌آموزان، مدیریت کلاس می‌توانند عاملیت خود را ایفا کنند. در نهایت سیستم‌های کلان از طریق تحرک و شایسته‌گزینی می‌توانند زمینه‌ساز بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان شوند. چراکه انتخاب و به‌کارگیری شایسته‌ترین افراد در هر شغل، یکی از مهمترین مسائل و تصمیمات است و در این میان اگر در جامعه‌ای نیروهای خلاق و کارآمد در

1 Baltes & Schaie

2 Jiang

3 Dewi & Sutisna

طراحی الگوی بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان براساس نظر متخصصان

امور مختلف به کار گرفته شوند، حس ارزشمندی و توجه به تلاش افراد تقویت می‌گردد (سینگ و پول^۱، ۲۰۱۶). در پژوهش حاضر نیز متخصصان اعتقاد داشتند اگر افراد متناسب باصلاحیت، قوانین استخدامی، سیاست‌گذاری‌های کلان مملکتی، حاکمیت درست باشد، زمینه بالندگی را فراهم می‌آورد.

در ادامه مضمون اصلی بعدی عوامل مداخله‌گر بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان شامل خانواده و مدرسه ناکارآمد بود. به عبارتی اگر تعاملات خانواده منفی باشد و تمایز یافتگی در خانواده وجود نداشته باشد، امکان اینکه فرزندان در مسیر بالندگی قرار بگیرند، کم‌رنگ می‌شود. فتاحی‌زاده (۱۳۹۸) نشان داد هرچقدر کیفیت روابط والد-فرزندی بهتر باشد، فرزندان کمتر به رفتارهای مخرب تن می‌دهند. در پژوهش حاضر نیز شرکت‌کنندگان اشاره داشتند انتقاد افراطی از فرزندان، مقایسه‌گری، ایجاد ناامیدی در فرزندان، سخت‌گیری خانواده، ایده آل‌گرایی خانواده، عدم پذیرش فرزند در خانواده، دلزدگی می‌تواند بالندگی مسیر شغلی آنان را دچار وقفه نماید. لذا کیفیت رابطه والد-فرزندی، درگیر شدن فرد را در تکالیف چالش‌برانگیز و پیچیده مورد نیاز در انتخاب‌های مسیر شغلی تسهیل کرده و از این جهت منجر به ارتقاء رشد شغلی می‌گردد. برعکس آن هم می‌شود؛ اگر خانواده درک نکنند، حمایت مالی نداشته باشد، تحمیل فشار کند و دخالت افراطی داشته باشد؛ فرزند از بالندگی باز می‌ماند (گوان^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). در کنار این امر اگر ناامیدی اجتماعی و ناکارآمدی مدارس نیز اضافه شوند، شرایط را برای بالندگی مسیر شغلی سخت‌تر می‌نمایند. چراکه ابعاد اجتماعی، روانشناختی، اقتصادی بر بالندگی شغلی موثر هستند (کور و موتلی، ۲۰۱۷). مواردی که در پژوهش حاضر نیز حاصل شد.

مضمون اصلی بعدی درخصوص راهبردهای بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان شامل راهبردهای مساله‌محور و هیجان‌محور بود. در تبیین این مضمون می‌توان گفت طبق نظریه لازاروس و فولکمن^۳ (۱۹۸۴) مقابله، مهارت‌های شناختی، رفتاری و هیجانی مدیریت در موقعیت تنیدگی‌زا است. آن‌ها دو دسته از راهبردهای کلی مقابله را برشمرده‌اند: راهبردهای مقابله مساله‌محور و راهبردهای مقابله هیجان‌محور (فولکمن، شافر^۴ و لازاروس، ۱۹۷۹). راهبردهای مقابله مساله‌محور عبارتند از: روش‌های فعال حل مساله که برای حل رابطه استرس‌زای بین خود و محیط مورد استفاده قرار می‌گیرد (کومپاس^۵ و همکاران، ۲۰۰۱). عمده‌ترین این راهبردها عبارتند از: مقابله رویارویی به معنی تلاش‌های فعال برای تغییر موقعیت، جستجوی حمایت

1 Singh & Paul

2 Guan

3 Lazarus & Folkman

4 Schaefer

5 Compas

اجتماعی به معنای تلاش‌ها در جهت کسب حمایت هیجانی و اطلاعاتی از دیگران و راهبرد حل مساله. راهبردهای مقابله هیجان محور عبارتند از: شیوه‌هایی که براساس آن، افراد به سطح بهینه‌ای از تنظیم هیجانی و توانایی برخورد با موقعیت‌ها و احساسات شدید بحرانی دست می‌یابند (سارنی^۱، ۱۹۹۹). در این مطالعه هم راهبردهای هیجان‌محور نظیر دیدن مشاغل مرتبط با رشته، تهیه بروشور، مهارت‌های حسی-حرکتی، تجسم فضایی، مهارت‌های مبتنی بر هوش هیجانی، سواد رسانه به‌دست آمد و هم راهبردهای مساله‌محور مانند آموزش مسئولیت‌پذیری، یادگیری استقلال، آموزش برقراری ارتباط، مدیریت خود، حل‌مساله، یادگیری مستمر، خودآگاهی، مهارت تصمیم‌گیری، مدیریت خانواده، هویت اجتماعی، مهارت‌های جرات‌ورزی، فن بیان حاصل شد. در این راستا جلالی و صادقی (۱۳۹۹) استفاده از توانمندی‌ها در این مسیر با آگاهی از ارزش‌ها، علایق و توانمندی‌های خویش اقدام به تصمیم‌گیری‌های شغلی را آسان‌تر می‌نماید. ایس‌دال^۲ (۲۰۱۹) نیز بیان کرد یکی از نکات اصلی برنامه درسی، توانمندسازی جوانان برای حضور در بازار کار و حمایت از حقوق خود بود. این توانمندسازی باید در جهت فردی و شغلی باشد. چراکه طبق نظریه پارسونز^۳ (۱۹۰۹) رشد مسیر شغلی زمانی اتفاق می‌افتد که فرد خود را بشناسد، محیط کاری را هم بشناسند و بتوانند بین این دو هماهنگی ایجاد نمایند. بدین صورت می‌تواند از توانمندی‌های خود نهایت استفاده را ببرد. از سوی دیگر برای این که فردی بتواند در محیط کاری و خانوادگی خود رشد را تجربه کند، باید دائماً یادگیرنده باشد و توان و تواضع لازم برای یادگیری را داشته باشد. مثلاً یکی از فعالیت‌های مشترک در محیط‌های کاری و خانوادگی، معاشرت با دیگران و ایجاد محیط حمایتی در خانه است (لاچمن، گنزالس و مورالس^۴، ۲۰۱۳). در پژوهش حاضر نیز طبق گفته متخصصان اگر دانش‌آموزان در مسیر شغلی به منظور مدیریت درست و خارج نشدن از مسیر از راهبردهای مساله‌محور و هیجان‌محور می‌تواند بالندگی را رقم بزنند. این امر بدین خاطر نیز مهم است که در گذشته نه چندان دور، عمده دانش‌آموزان بر این تصور بودند که پس از تمام تحصیلاتشان، آماده ورود به دنیای کار می‌شوند، اما برخلاف این طرز فکر تعدادی از آنان راهبردهای درست بالندگی را بلد نبودند و تصویر مبهمی از مسیر شغلی داشتند (گریگال^۵ و همکاران، ۲۰۱۹).

در نهایت بالندگی مسیر شغلی پیامدهایی مانند رشد فردی (هویت‌یابی و بهبود عملکرد) و جامعه (رضایت‌مندی و ارتقاء سلامت روان جامعه) را شامل می‌شود. در تبیین این مضمون

1 Saarni

2 Easdale

3 Parson's

4 Luchman & Gonzales-Morales

5 Grigal

طراحی الگوی بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان براساس نظر متخصصان

می‌توان گفت، بالندگی مسیر شغلی فرایندی مهم از رشد فردی است که در سراسر گستره زندگی ادامه دارد (نازلی^۱، ۲۰۰۷). کونکل-زیبل^۲ و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که با ارتقاء رشد مسیر شغلی می‌توان یک پیش‌بینی قوی جهت هویت حرفه‌ای آتی نوجوانان ایجاد می‌شود. لذا بالندگی می‌تواند فرایند هویت‌یابی افراد را تکمیل نماید. همچنین نوردنمارک، آلمن و وینبرگ^۳ (۲۰۲۰) نشان دادند هرچه افراد از رشد شغلی بیشتری برخوردار باشند، امکان سلامت روان آنان نیز بیشتر می‌شود. در واقع اگر در سازمان‌ها، سلامت روان شناختی در سطح بالایی وجود داشته باشد، با استفاده از منابع موجود می‌توان استعداد‌های بالقوه اعضا را در زمان مناسب و با صرف حداقل هزینه‌ها به فعل تبدیل کرد و از آن‌ها برای افزایش بهره‌وری سازمانی استفاده نمود (تامپسون، لمون و والتر^۴، ۲۰۱۵). اگر این شرایط مهیا باشد در جامعه نیز پیشرفت صورت می‌گیرد. طبق یافته‌های پژوهش حاضر نیز با بالندگی مسیر شغلی فردی و جامعه باهم پیشرفت خواهند کرد. طبق گفته خان (۱۹۹۰) افرادی که احساس رضایتمندی از مسیر شغلی خود داشته باشند، خود را از هر لحاظ (روحی و جسمی) وقف کار می‌کنند. رضایت شغلی فقط دربردارنده حالت‌های ظاهری مثل شوق، تمرکز، بانرژی بودن نیست، بلکه در قالب رفتار نمود پیدا می‌کند، رفتارهایی از جمله اجرای فعالانه، توسعه شغلی، کارکردن فراتر از انتظار، انطباق و سازگاری. طبق یافته‌های پژوهش حاضر نیز با بالندگی مسیر شغلی فردی و جامعه باهم پیشرفت خواهند کرد و رضایتمندی به صورت ایجاد انرژی مثبت، تربیت نسل پربر، دریافت تشویق، رضایت از زندگی، رضایت شغلی، پیشگیری از مشکلات، پیگیری از هدررفتن سرمایه انسانی، پیشگیری از مشکلات اقتصادی، منزلت اجتماعی، رفع بی‌تصمیمی‌های شغلی، محبوبیت، معروفیت، صادرات نمود پیدا می‌کند.

در مجموع می‌توان گفت طبق نظر متخصصان بالندگی مسیر شغلی از عوامل متعدد تأثیر می‌پذیرد و تأثیر قابل توجهی بر بر سایر ابعادی شغلی و فعالیت‌های اجتماعی دارد. در این میان موانع مداخله‌گری نیز می‌توانند بالندگی مسیر شغلی را به تأخیر اندازد. با وجود اینکه این پژوهش از لحاظ زیربنای نظری دارای نوآوری است، اما با محدودیت‌هایی نیز مواجه بود. اول آن که این پژوهش در خصوص نظرات متخصصان شهر تهران و اصفهان صورت گرفت و خصوصیات فردی، عوامل فرهنگی، سبک زندگی مشارکت‌کنندگان این پژوهش می‌تواند نتایج را با سایر پژوهش‌ها متفاوت گرداند. محدودیت دوم این است با توجه به اینکه با متخصصینی روبه‌رو بودیم، تاحدی

1 Nazli

2 Conkel-Ziebell

3 Nordenmark, Almén, N. & Vinberg

4 Thompson, Lemmon & Walter

فشارکاری و کاهش انگیزه در همکاری دیده می‌شد. برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود بالندگی مسیر شغلی را از دیدگاه والدین و دانش‌آموزان نیز مورد بررسی قرار داده شود. همچنین پیشنهاد می‌شود با استفاده از اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها بسته‌ای مشاوره‌ای در خصوص ایجاد بالندگی در دانش‌آموزان انجام گیرد.

ملاحظات اخلاقی پژوهش

تمامی شرکت‌کنندگان برای شرکت در پژوهش رضایت خود را اعلام نمودند و اطمینان لازم در مورد محرمانگی اطلاعات به آن‌ها داده شده است.

سهم نویسندگان

نویسنده مسئول تمامی مراحل فرایند پژوهشی را به همراه دانشجوی مدیریت نمودند.

حمایت مالی

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه دکتری دانشجوی دانشگاه اصفهان و تحت حمایت مالی و معنوی دانشگاه بوده است و از هیچ سازمان دیگری حمایت دریافت نکرده است.

تعارض منافع

یافته‌های این مطالعه هیچ‌گونه تضاد با منافع شخصی یا سازمانی ندارد.

قدردانی

از کلیه متخصصینی که با شرکت خود در پژوهش، به روند اجرای طرح کمک کردند، سپاسگزاری می‌شود.

منابع

- اشرفی، سکینه، و زین‌آبادی، حسن‌رضا. (۱۳۹۶). وظایف مدیران مدارس در جهت تقویت و توسعه کامیابی شغلی معلمان: پژوهش ترکیبی. *دوفصلنامه مدیریت مدرسه*، ۱۵(۱)، ۲۱۵-۱۹۵.
<https://www.magiran.com/p1757116>
- براندن، ناتانیل. (۱۹۹۵). *روان‌شناسی عزت نفس*. ترجمه مهدی قراچه داغی (۱۳۹۸). تهران: نشر نخستین.
<https://www.adinehbook.com/gp/product/9646716350>

طراحی الگوی بالندگی مسیر شغلی دانش‌آموزان براساس نظر متخصصان

- جلالی، مرضیه، صادقی، احمد. (۱۳۹۹). بررسی اثربخشی طراحی مسیر شغلی بر رشد مسیر شغلی و اشتیاق تحصیلی دانشجویان. *مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۳(۵)، ۴۳۱-۴۲۲.
<http://edcbmj.ir/article-1-1989-fa.html>
- دشتی، اعظم. (۱۴۰۱). *طراحی و اعتباریابی الگوی اشتیاق شغلی-خانوادگی در میان شاغلین متأهل*، رساله دکتری مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی.
<https://ped.atu.ac.ir/fa/page/6128/%DA%AF%D8%B1%D9%88%D9%87-%D9%85%D8%B4%D8%A7%D9%88%D8%B1%D9%87>
- ذبیحی جلالی زواره، الهه، کاظمیان، سمیه، کسای، عبدالرحیم. (۱۳۹۸). بررسی کیفی باورهای مسیر رشد شغلی دانش‌آموزان دبیرستان. *مجله علوم روانشناختی*، ۱۸(۸۴)، ۲۲۷۸-۲۲۷۳.
<http://psychologicalscience.ir/article-1-573-fa.html>
- سمیعی، فاطمه، باغبان، ایران، عابدی، محمدرضا، حسینیان، سیمین. (۱۳۹۹). *نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی*. اصفهان: جهاد دانشگاهی. <https://ketab.ir/book/ddba9c94-2c5e-4f6a-95be-6113a96e885c>
- صادقی، احمد، باغبان، ایران، بهرامی، فاطمه، احمدی، احمد، و مولوی، حسین. (۱۳۹۱). بررسی عوامل موثر بر رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان سوم راهنمایی تا پیش‌دانشگاهی شهر اصفهان. *مجله دستاوردهای روانشناختی*، ۴(۱)، ۱۸-۱.
https://psychac.scu.ac.ir/article_11730.html?lang=en
- فتاحی‌زاده، خدیجه. (۱۳۹۸). *برازندگی مدل علی رشد شغلی براساس کیفیت ارتباط باهمسالان و کیفیت رابطه والدفرزندی با میانجی‌گری مهارت‌های اجتماعی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه رازی. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/952abc51c76f54141970eb46332365c9>
- فراستخواه، مقصود. (۱۴۰۰). *روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی با تأکید بر نظریه‌ی برپایه (گراند تئوری GTM)*، تهران: انتشارات آگاه. <https://www.adinehbook.com/gp/product/9644163656>
- عابدی، محمدرضا. و حق‌شناس، لیلا. (۱۳۹۹). *سنجش در مشاوره شغلی*، تهران: نشر سمت. <https://samt.ac.ir/fa/book/5979/>
- عبدی‌زرین، سهراب، شریفیان، سعیده، و اکبرزاده، مهدی. (۱۳۹۸). *رشد مسیر شغلی مبتنی بر امید براساس اهمال‌کاری و انگیزش تحصیلی*. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱(۴۰)، ۱۳۶-۱۱۵.
<https://doi.org/10.29252/JCOC.11.3.115>
- شیخ‌الاسلامی، علی. و امیدوار، عظیم. (۱۳۹۶). *اثر بخشی آموزش تفکر انتقادی بر سبک حل مساله ی (کارآمد و ناکارآمد) دانش‌آموزان*. *روانشناسی مدرسه*، ۹(۶)، ۶۶-۲۹.
<https://doi.org/10.22098/jsp.2017>
- طباطبایی، امیر، حسنی، پرخیده، مرتضوی، حامد، طباطبایی، محبوبه. (۱۳۹۲). *راهبردهایی برای ارتقاء دقت علمی در تحقیقات کیفی*. *مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی*، ۵(۳)، ۶۶۳-۶۷۰.
<http://journal.nkums.ac.ir/article-1-403-fa.html>

- لطف‌آبادی، حسین. (۱۳۹۸). *روان‌شناسی رشد (۲): نوجوانی، جوانی و بزرگسالی*. تهران: نشر سمت.
<https://www.adinehbook.com/gp/product/9644593413>
- محمدی، نریمان، ربانی خوراسگانی، علی. (۱۳۹۷). دیالکتیک فضاهای معنایی؛ فهم تجربه‌ی حضور فیس بوکی سوزه‌های مجازی. *فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات*، ۱۴ (۵۲)، ۱۴۰-۱۰۷
<https://www.sid.ir/paper/372286/fa>
- محمدپور، احمد. (۱۳۹۲). *روش تحقیق کیفی ضد روش ۱*. چاپ اول، نشر انتشارات جامعه‌شناسان، تهران.
<https://www.adinehbook.com/gp/product/6002230607>
- نامدار، امیر، کریمی، سارا، ضیایی، گیتی، عباسی، نازنین. (۱۳۹۹). تاثیر آموزش مشاوره تحصیلی گروهی بر احساس تعلق به مدرسه و اشتیاق تحصیلی دانش‌آموزان. *مجله رویش روانشناسی*، ۷ (۵۲)، ۷۷-۸۵.
<http://frooyesh.ir/article-1-2033-fa.html>
- وینار چالش‌های فرایند هدایت تحصیلی در نظام آموزش و پرورش ایران (۲۳ آذرماه ۱۴۰۰). چالش‌های فرایند هدایت تحصیلی در نظام آموزش و پرورش ایران. تهران: دانشگاه خوارزمی و وزارت آموزش و پرورش.
<https://khabarfarsi.com/ua/113444592>
- 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), 117-26. <https://doi.org/10.1111/cdev.13166>.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193203. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>
- Baltes, P. B., & Schaie, K. W. (2013). *Life-span developmental psychology: Personality and socialization*. Elsevier. <https://shop.elsevier.com/books/life-span-developmental-psychology/baltes/978-0-12-077150-9>
- Bosch, J., Jasso, K., Umeri, M., Ellison, R., Huff, T., Moeckel, S., (2020). *Building bridges and strengthening bonds: Hispanic family engagement and student activity* -- In Proceedings: 16th Annual Symposium on Graduate Research and Scholarly Projects. Wichita, KS: Wichita State University, p.14.
- Chun-Chen, C.H. (2020). Social support, career beliefs, and career self-efficacy in determination of Taiwanese college athletes' career development, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 26, 100-125. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2019.100232>.
- 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, 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*. Sage publications. https://doi.org/10.20696/jagn.11.1_12
- 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, 126-139. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.10.043>
- De Jong D, Kimby E, & Specht L. (2023). Career development: A balance of opportunities and choices. *Hematol Oncol*. 2023 Jun 2. <https://doi.org/10.1002/hon.3193>
- De Vos A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438-447. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2011.05.010>
- Dewi, L., & Sutisna, M. R. (2019). *Designing Project-Based Learning to Develop Students' Creativity in The Fourth Industrial Revolution*. In 8th UPI-UPSI International Conference 2018 (UPI-UPSI 2018) (pp. 119-125). Atlantis Press.
- Dimitrova, R., & Wiium, N. (2021). Handbook of positive youth development: Advancing the next generation of research, policy and practice in global contexts. In *Handbook of Positive Youth Development* (pp. 3-16). Springer, Cham.
- Easdale, E., J. (2019). *Career development for low-income youth: A curriculum*. A thesis presented to the School of Social Work California State University, Long Beach. <https://www.csulb.edu/college-of-health-human-services/school-of-social-work>
- Fan, W., & Leong, F. T. L. (2016). Introduction to the special issue: Career development and intervention in Chinese contexts. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 192-202. <https://doi.org/10.1002/cdq.12054>.
- Folkman, S., Schaefer, C., & Lazarus, R. S. (1979). *Cognitive processes as mediators of stress and Human stress and cognition*. London, England: Wiley. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.839>
- 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. <http://doi.org/10.15241/cs.7.3.238>
- 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>
- Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2018). Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. In K. Maree, *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 15-28). Springer, Cham
- 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*. Dissertation Submitted to the Faculty of Trevecca Nazarene University. <https://www.proquest.com/openview/650483c570138f5e5242b594238044ce/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>

- Kenny, M. E., & Medvide, M. B. (2013). Relational influences on career development. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 329-356. <https://doi.org/10.1177/10690727211067699>
- 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*. Union University.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Speinger. https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-1-4419-1005-9_215
- 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://www.hzu.edu.in/uploads/2020/9/Career%20Development%20and%20Counselin_g_%20Putting%20Theory%20and%20Research%20to%20Work.pdf
- Luchman, J. N., & Gonzá'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>
- 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. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/3937>
- Niles, S.G. & Harris-Bowlesby, J. (2017). *Career development interventions in the 21st century* (5rd ed.). NJ.: Merrill counseling.
- 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>
- Phillips, S. D. (2023). Women and Career Development: Some New Answers, Many More Questions. *The Counseling Psychologist*, 51(6), 862-868. <https://doi.org/10.1177/00110000231173463>
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). *Fostering meaningfulness in working and at work*. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (309–327).
- Saarni, C. (1999). *The development of emotional competence*. New York: Guildford Press. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2538713/>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19 (4), 355-370. <https://doi.org/10.1177/1069072711409342>
- Schlesinger, J., O'Shea, C. & Blesso, J. (2021), Undergraduate student career development and career center services: faculty perspectives. *The Career Development Quarterly*, 69, 145-157. <https://doi.org/10.1002/cdq.12255>
- 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. *Eur Manag J*, 35 (4), 493-504. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2015.133>

- Singh, K., & Paul, K. (2016). Technical or Functional Competency at the Workplace: an Exploratory Study. *Indian Journal of Applied Research*, 6(2),13-26. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:114559935>
- Super, D. E. (1990). *Alife-span, life-space approach to career development*, In D.Brown, L. Brooks, & Associates (EDS.), *Career Choice and development:Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-261).Sanfrancisco: jossey-Bass.
- Taber, B. J., Hartung, P. J., Briddick, H., Briddick, W. C., & Rehfuss, M. C. (2011). Career style interview: A contextualized approach to career counseling. *Career Development Quarterly*, 59, 274–287. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00069.x>
- Thompson, K.R, Lemmon, G, & Walter, T.J. (2015). Employee engagement and positive psychological capital. *Organizational Dynamics*. 44(3),185-95. <https://iranarze.ir/wp-content/uploads/2017/01/E3364.pdf>
- Wang, M., & Wanberg, C. R. (2017). 100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 540-546. <https://doi.org/10.1037/apl0000143>