

تجارب دانشجویان موفق از مسیر رشدی انتخاب شغل: یک پژوهش کیفی

Successful Students' Experiences about growth path of Career
Selection: A Qualitative Research

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۳/۱۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۷/۰۹/۲۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۱۱/۰۲

Y. Azad Farsani, (Ph.D student), K. Farahbakhsh, (Ph.D), A. Shafiabadi, (Ph.D), H. Salimi Bejestani, (Ph.D) & M. Rabiee, (Ph.D)

یاسر آزادفارسانی^۱، کیومرث فرحبخش^۲، عبدالله شفیعی آبادی^۳، حسین سلیمی بجهستانی^۴ و محمد ربیعی^۵

چکیده

Abstract

The aim of this study was to evaluate successful students' lived experiences about the growth path of career selection. This qualitative study was carried out using a phenomenological approach. To this end, 17 successful students who completed four terms of the study were studied through in-depth interviews and explorations. Data was collected, recorded and encoded and categorized in the main categories. The analysis of participants' experiences led to the identification of 510 initial codes, 27 sub-themes and seven main themes including individual factors, environmental factors, self-knowledge, academic skills, decision-making problems, career goals, and career maturity. The results showed that factors such as personality, interests, values, atmosphere of learning environment, socioeconomic class, family, pattern, self-concept, academic self-concept, developmental experiences, planning, meta-cognitive skills, lack of readiness, lack of preparation, lack of information, inconsistent information, low data, inaccurate information, advancement motivation, religious requirement, decision skill, understanding relationship between academic achievement and job planning, positive attitude to job and education, skills in acquiring job information, understanding the impact of work on life and understanding the impact of community needs on the nature and structure of the job plays an important role in the growth of individuals in the process of developing the career path.

Keywords: growth path of career selection., Phenomenology, Lived Experiences

هدف پژوهش حاضر بررسی تجارب زیسته دانشجویان موفق در مسیر رشدی انتخاب شغل بود. این مطالعه به روش کیفی و با استفاده از رویکرد پدیدارشناسی انجام شد. به این منظور ۱۷ نفر از دانشجویان موفق که چهار ترم از تحصیل آنها می‌گذشت با استفاده از مصاحبه عمیق و اکتشافی مورد مطالعه قرار گرفتند. داده‌ها جمع‌آوری، ثبت و کدگذاری شد و در قالب مقوله‌های اصلی طبقه‌بندی گردید. تحلیل تجارب مشارکت‌کنندگان منجر به شناسایی ۵۱۰ کد اولیه، ۲۷ زیرمضمون و هفت مضمون اصلی شامل عوامل فردی، عوامل محیطی، خودشناسی، مهارت‌های تحصیلی، مشکلات تصمیم‌گیری، هدفمندی و بلوغ شغلی شد. نتایج نشان داد که عواملی مانند شخصیت، علائق، ارزش‌ها، جو محیط آموزشی، طبقه اجتماعی-اقتصادی، خانواده، الگو، خودپنداره، خودپنداره تحصیلی، تجارب رشدی، برنامه‌ریزی، مهارت‌های فراشناختی، عدم آمادگی، عدم آمادگی، فقدان اطلاعات، اطلاعات متناقض، اطلاعات کم، کسب اطلاعات به روش نادرست، انگیزه پیشرفت، نیازمندی مذهب، مهارت تصمیم‌گیری، درک رابطه پیشرفت تحصیلی و برنامه‌ریزی شغلی، نگرش مثبت به شغل و آموزش، مهارت در کسب اطلاعات شغلی، شناخت تأثیر شغل بر زندگی و شناخت تأثیر نیازهای جامعه بر ماهیت و ساختار شغل نقش مهمی در رشد افراد در فرآیند مسیر رشدی انتخاب شغل ایفا می‌کنند.

کلید واژه‌ها: مسیر رشدی انتخاب شغل، پدیدارشناسی، تجارب زیسته

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

yaserazad@yahoo.com

۲. دانشیار گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

۳. استاد گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

۴. دانشیار گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

۵. دانشیار گروه مشاوره دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران

مقدمه

مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و آموزش دیده در تغییر از حالت سنتی به صنعتی تاثیر انکارناپذیری داشته است. همه انسان‌ها می‌خواهند شغلی را انتخاب کنند که علاوه بر تامین نیازهای مادی از نظر روانی نیز برای آنان ارضاء کننده باشد. لازمه رسیدن به این هدف‌ها «گماردن افراد در مشاغل مناسب» است که از طریق شناخت فرد و مشاغل و نیازهای شغلی جامعه حاصل می‌شود. در صورتی که مشاغل به افراد بی‌علاقه و یا ناتوان سپرده شود علاوه بر ایجاد نارضایتی فردی و احساس بیهودگی، موجب اتلاف سرمایه‌های کشور نیز می‌شود (شفیع آبادی، ۱۳۹۳). اشتغال در زندگی انسان نقش محوری دارد. شغل فرد عامل اصلی در داستان زندگی اوست و تا حد زیادی تعیین کننده امید و ناامیدی در زندگی است. از طریق کار شیوه‌های ابراز هویت فردی آماده شده و منابع مالی جمع آوری می‌گردد (زونکر^۱، ۱۳۹۴).

انسان از طریق کار کردن علاوه بر ارضاء نیازهای مادی، نیازهای پیوند جویی، تعلق اجتماعی و نیاز به عزت نفس خود را برآورده می‌کند. لازمه اشتغال موفقیت آمیز طرحریزی مناسب شغلی است که تحت تأثیر عواملی نظیر ارزش‌های فردی، واقعیات اجتماعی، عوامل عاطفی و فرصت‌های تربیتی است (شفیع آبادی، ۱۳۹۳). مسیر رشدی انتخاب شغل به‌عنوان مجموعه‌ای از عوامل روانشناختی، اجتماعی، تحصیلی، فیزیکی، اقتصادی و تصادفی تعریف شده که با هم ترکیب و آن را در طول زندگی فرد شکل می‌دهد (پاتون و مک ماهون^۲، ۲۰۱۴). پیشرفت‌های اخیر در زمینه نظریه‌های انتخاب شغل به پذیرش گسترده چشم انداز طول عمر منتج شده است و بسیاری از پژوهشگران تأکید می‌کنند که مسیر رشدی انتخاب شغل فرایندی است که در سراسر زندگی ادامه دارد و این فرایند از دوران کودکی آغاز شده است (هیرسکی، نیلز و آکاس^۳، ۲۰۱۱؛ واتسون، نوتا^۴ و مک ماهون، ۲۰۱۵). سال‌های نه چندان دور عموم دانشجویان، پس از دانش آموختگی، تصور می‌کردند که برای اشتغال به یک کار مادام‌العمر آمادگی کامل دارند. اما دیدگاه متداول امروزی این است که مسیر رشدی انتخاب شغل هرگز پایان نمی‌پذیرد و دانشجویان باید از طریق یک طرح یادگیری مادام‌العمر که شامل رشد همه‌نفس‌های زندگی است، فرآیند مسیر رشدی انتخاب شغل را ارتقاء دهند (زونکر، ۱۳۹۴). همچنین مفهوم مسیر رشدی انتخاب شغل محدود به انتخاب و ورود به شغل نمی‌گردد بلکه کل زندگی فرد را تحت

1. Zunker
2. Patton & McMahon
3. Hirschi, Niles, & Akos
4. Nota

تأثیر قرار می‌دهد و در این رابطه، مسیر رشدی انتخاب شغل و رشد شخصی یک مقصد مشترک دارند (پاتون و مک ماهون، ۲۰۱۴). درک همین مفهوم از مسیر رشدی انتخاب شغل دیدگاه یکپارچه‌ای را ارائه می‌دهد که بر اساس آن توفیق در هر یک از نقش‌های زندگی زمینه ساز موفقیت در سایر نقش‌ها خواهد بود. بنابراین مطالعه زمینه‌ها و عوامل موثر در مسیر رشدی انتخاب شغل صرفاً مبین ورود موفقیت آمیز به بازار کار نخواهد بود بلکه تبیین کننده ابعاد رشدی فرد در سایر زمینه‌های زندگی نیز قلمداد خواهد شد (زونکر، ۱۳۹۴)

در نظریه‌های رشدی انتخاب شغل نیز تاثیر چگونگی رشد انسان در دوره‌های مختلف زندگی بر انتخاب شغل بررسی می‌شود. این گروه از نظریه‌پردازان که انتخاب شغل را فرایندی تکاملی می‌دانند معتقدند که اولاً انسان در تمام ادوار زندگی خود می‌تواند در شغلش تغییر ایجاد کند و ثانياً عواملی نظیر ارزش‌های شخصی، عوامل عاطفی، میزان و نوع تحصیلات و واقعیات اجتماعی در چگونگی تغییر و تحول شغل موثر هستند (شفیع آبادی، ۱۳۹۳). نظریه انتخاب شغل سوپر (۱۹۸۰، ۱۹۵۷) و سازه زیربنایی آن یعنی فرآیند مسیر رشدی انتخاب شغل که مبنای درک و شناخت انتقال از مدرسه به کار است از ابتدا مورد توجه پژوهشگران متعدد در آمریکا (ساویکاس و هارتونگ^۱، ۱۹۹۶؛ سوپر، اوسبرن و لیش، براون، نیلز^۲، ۱۹۹۲) و سایر کشورهای دنیا مثل کانادا (پرون، وندراسک و اسکورکوف^۳، ۱۹۹۸)، استرالیا (لوکان^۴، ۱۹۸۴؛ کلایتون و فلچر^۵، ۱۹۹۴؛ کرید و پاتون، ۲۰۰۳؛ پاتون و کرید، ۲۰۰۱ و پاتون اسپوینر و کرید، ۲۰۰۵)، کره (لی^۶، ۲۰۰۱)، تایلند (هوگز و توماس^۷، ۲۰۰۶) و ایران (شفیع آبادی، ۱۳۵۹) بوده است. سوپر به چگونگی فرآیند مسیر رشدی انتخاب شغل و بلوغ شغلی^۸ بیش از صرف انتخاب شغل توجه دارد. زیرا معتقد است انتخاب شغل یکی از نتایج رشد و بلوغ شغلی است (شفیع آبادی، ۱۳۹۳). ساویکاس (۲۰۰۱)، بلوغ شغلی را آمادگی افراد برای انتخاب شغل، تصمیمات شغلی متناسب با سن و برآمدن از عهده تکالیف رشدی می‌داند (ساویکاس و پرپلی^۹، ۲۰۰۱). همچنین سوپر در نظریه اش، برای تغییرپذیری شغل اهمیت خاصی قائل است. به نظر او خویشتن‌پنداری به علل متعدد دچار تغییر و دگرگونی می‌گردد لذا مسیر رشدی انتخاب شغل هیچگاه ثابت نیست بلکه با توجه به عوامل گوناگون در حال تغییر است. از عوامل دگرگون کننده مسیر رشدی انتخاب شغل

1. Hartung & Savikas
2. Super, Osborne, Walsh, Brown & Niles
3. Perron, Vondaracek & Skorikov
4. Lokan
5. Clayton & Fletcher
6. Lee, K. H
7. Hughs & Thomas
8. Career Maturity

می‌توان فرهنگ، زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی، و توانایی سازش فرد با موقعیت‌های متنوع را نام برد (سوپر، ۱۹۵۱، به نقل از شفیع آبادی، ۱۳۹۳). نرخ بیکاری در کشورهای در حال توسعه نسبت به کشورهای پیشرفته از درصد بالاتری برخوردار است، این شاخص بیانگر این پیام است که سیستم آموزش و پرورش و آموزش عالی کشورمان عملاً نتوانسته است در اکثر دانش‌آموزان و دانشجویان نگرش مثبت نسبت به شغل، نگهداری شغل و رضایت حاصل از آن را به وجود آورد (اکبری، ۱۳۸۸). در این زمینه مداخلات مناسب می‌تواند مفید باشد. همچنین توجه به مسیر رشدی انتخاب شغل از اهمیت زیادی برخوردار است چرا که در واقع مداخلات در این زمینه می‌تواند به حس دانشجویان از تعهدات دانشگاه (کنی^۱، بلوستیم^۲، هاس^۳، جاکسون و پر^۴، ۲۰۰۶)، سطوح عالی از انگیزش (اسکل و گانزالز^۵، ۲۰۰۷) و مسائل انضباطی کمتر (اسکریکو و وندراسک^۶، ۲۰۰۷) کمک کند (به نقل از ذبیحی جلالی زواره، ۱۳۹۶). با توجه به اینکه در کشور ما چشم انداز روشنی از وضعیت مسیر رشدی انتخاب شغل دانشجویان در دست نیست و عوامل مرتبط و پیش‌بینی کننده آن نیز شناسایی نشده و در اختیار نیست، مشاوره مسیر رشدی انتخاب شغل نیازمند شناخت عوامل مرتبط است که در این پژوهش سعی می‌شود به این مهم پرداخته شود. از طرفی شناخت مسیر رشدی انتخاب شغل و سازه‌های زیربنایی آن مبنای درک و شناخت انتقال از دانشگاه به کار است. انتقال از دانشگاه به کار، یک فرایند رشدی است که اکثر جوانان آن را تجربه می‌کنند و مشاوران شغلی معمولاً روی آنچه بیشترین احتمال کمک به فرد مورد نظر در انتقال شغلی موفق را دارد، تمرکز کرده اند. نتایج بررسی پژوهشگران مختلف (کرامبولتز و ورتینگتون^۷، ۱۹۹۹؛ سوانسون و فواد^۸، ۱۹۹۹؛ لنت، بروان و هاکت^۹، ۱۹۹۴ و ساویکاس، ۲۰۰۳) نشان داده است که توجه به مسیر رشدی انتخاب شغل، بلوغ شغلی و مداخله در فرایند مسیر رشدی انتخاب شغل در بهبود گذار از مدرسه به کار، استخدام موفق و آمادگی ورود به دنیای کاری موثر است. بازنگری بر پیشینه نظری و پژوهشی نشان می‌دهد که مسیر رشدی انتخاب شغل یکی از سازه‌های مهم و جذاب در حیطه مشاوره شغلی است. از مباحث مورد توجه پژوهشگران علاقه‌مند به این سازه، تاثیر بافت و زمینه فرهنگی، اجتماعی بر

1. Kenny
2. Bluestein
3. Hasse
4. Jackson & Perry
5. Scheel & Gonzalez
6. Skorikov & Vondracek
7. Kramboltz & Vertington
8. Sowanson & Foud
9. Lent, Brown & Huckt

مسیر رشدی انتخاب شغل در فرهنگ‌های مختلف بوده است (از جمله فلورس^۱، ۲۰۰۸؛ هوگز و توماس، ۲۰۰۶ و لی، ۲۰۰۱). هر چند بررسی فرآیند مسیر رشدی انتخاب شغل دانشجویان و عوامل تأثیرگذار در این فرآیند در انتخاب شغل اهمیت دارد اما پژوهشی که به بررسی دقیق عوامل موثر بر مسیر رشدی انتخاب شغل دانشجویان که توسط الگوهای نظری معرفی شده، در فرهنگ و بافت اجتماعی ایران انجام نشده است و پژوهش‌ها در زمینه مسیر رشدی انتخاب شغل عمدتاً به صورت کمی انجام شده اند؛ به‌عنوان مثال می‌توان به تحقیقات صادقی (۱۳۹۱)؛ کرمانی (۱۳۹۱)؛ رجایی (۱۳۹۰)؛ پاشا (۱۳۹۱) و پژوهش‌های کیفی در این زمینه مانند کاظمی (۱۳۹۴)؛ ذبیحی جلالی (۱۳۹۶) و خزاعی پور (۱۳۹۱) اشاره کرد. با توجه به موارد ذکر شده نتایج پژوهش حاضر به مشاوران شغلی و دانشجویان در درک فرآیند مسیر رشدی انتخاب شغل کمک خواهد کرد. مشاوران شغلی یک توصیف غنی و عمیق از تجارب دانشجویان موفق در مسیر رشدی انتخاب شغل به دست خواهند آورد و همچنین اطلاعاتی را برای دانشجویان در مورد عوامل موثر در مسیر رشدی انتخاب شغل و چگونگی آن فراهم می‌آورد که می‌تواند برای آنها راه‌گشا و کمک‌کننده باشد و به آنها کمک خواهد کرد به پیشرفت تحصیلی خود کمک کنند، نسبت به هدف‌گذاری در مورد حال و آینده خود دغدغه پیدا کنند، نسبت به رشد و بهبود مسیر رشدی انتخاب شغل خود حساس شوند و نهایتاً شرایط بهداشت روانی خود، خانواده و جامعه را فراهم کنند.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش

پژوهش حاضر به روش کیفی و با رویکرد پدیدارشناسی^۲ انجام شد. در این پژوهش، در فرآیند کار، بر توصیف آنچه که افراد بیان می‌کنند تمرکز می‌شود تا منجر به کشف پدیده‌های تازه شود (اسپیزال، استراوبرت و کارپنتر^۳، ۲۰۱۱). مسئله اصلی در کاربرد پدیدارشناسی پاسخ به این سوال است که آیا پدیده مورد نظر نیاز به روشن سازی دارد یا خیر؟ آمادگی برای اشتغال با وجود تمام اهمیتی که دارد، هنوز در ایران، به اندازه کافی روشن نشده است از این رو روش فوق برای مطالعه حاضر انتخاب شد. در این پژوهش بر اساس هدف مطالعه، شرکت‌کنندگان از بین جامعه دانشجویان کارشناسی زن و مرد دانشگاه شهرکرد که معیارهای ورود به مطالعه را داشتند، انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه شامل گذشتن حداقل ۴ ترم از دوران تحصیل بود و نیاز

1. Flores, L. Y.

2. Phenomenology

3. Speziale, H. S., Streubert, H. J., & Carpenter, D. R

بود که مشارکت‌کنندگان تجارب مربوط به مسیر رشدی انتخاب شغل خود را به خاطر بیاورند و متمایل به مشارکت در پژوهش و بازگو کردن تجارب خود در این زمینه باشند. همچنین به جهت اینکه یافته‌های مربوط به مطالعات مرتبط با بلوغ شغلی نشان می‌دهد بلوغ شغلی با گذار مدرسه به دانشگاه سازگار، گذار مدرسه به کار موفق و پیشرفت تحصیلی مرتبط است و به عبارت دیگر دانشجویانی که بلوغ کاملتری داشته‌اند در مسیر رشدی انتخاب شغل مصمم‌تر هستند و به‌طور جدی‌تری به وظایف تحصیلی می‌پردازند (براون، تراماین، هوگزا، تلندر، فان و لنت^۱، نقل از ۲۰۰۷، به نقل از صادقی ۱۳۹۰) نمونه از بین دانشجویان موفق دانشگاه شهرکرد انتخاب شد. بدین گونه که از بین لیست دانشجویان دارای معدل تحصیلی بالای هفده به شیوه نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. نمونه‌گیری هدفمند به انتخاب نمونه‌هایی اشاره دارد که حداکثر دستیابی به پاسخ سوالات را ممکن می‌سازند و می‌توانند در زمینه پدیده مورد نظر اطلاعات جامعی را در اختیار پژوهشگر قرار دهند (کرسول و کلارک^۲، ۲۰۰۷). فرایند گزینش افراد نیز تا زمانی ادامه پیدا کرد که در جریان کسب اطلاعات، هیچ داده جدیدی پدیدار نشد یعنی جمع‌آوری داده‌ها تا حصول اشباع^۳ به ۱۷ نفر رسید. به‌طور معمول در پژوهش‌های پدیدارشناسی، اندازه نمونه، کوچک و به‌طور تقریبی بین ۱۵-۶ نفر است (دنزین و لینکلن^۴، ۲۰۰۵؛ مورس^۵، ۱۹۹۴). به‌منظور رعایت اصول اخلاقی، ابتدا مشارکت‌کنندگان از اهداف و اهمیت پژوهش آگاه شدند و با رضایت آنها جهت ضبط صدا، به آنها اطمینان داده شد که تمام مشخصات آنها محرمانه باقی خواهد ماند. همچنین حق انصراف در تمام فرایند پژوهش به آنها داده شد. تمام مصاحبه‌ها نیز با تعیین زمان مشخص شده از سوی شرکت‌کننده و در مکانی خلوت انجام گرفت. ماهیت اکتشافی پژوهش موجب شد که از روش مصاحبه عمیق و بدون ساختار^۶ استفاده شود. مصاحبه‌ها با یک سوال کلی در مورد تجارب دانشجویی و تحصیلی افراد شروع شد و در مواقع لازم در طول انجام پژوهش از سوالات کاوش‌گرایانه مانند می‌توانید در این باره بیشتر توضیح دهید؟ استفاده شد. مدت مصاحبه‌ها اغلب بین ۲۵-۵۵ دقیقه متغیر بود. زمان و مکان مصاحبه‌ها با کسب توافق با مشارکت‌کنندگان، تعیین می‌شد. داده‌ها در طول یک دوره ۵ ماهه، جمع‌آوری، ثبت، کدگذاری و در قالب مضامین عمده دسته‌بندی گردید. کاستر و پرسبی (۲۰۰۶) مرور جامعی بر ادبیات مربوط به فرایند تحلیل داده‌های پدیدارشناختی انجام دادند و به این نتیجه دست یافتند که تنها

1. Brown, Tramayne, Oxha, Telander, Fan & Lent
2. Creswell, J. W., & Clark, V. L. P
3. Saturation
4. Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S
5. Morse, J. M
6. Deep And Unstructured Interview

سه رویکرد اصلی تحلیل داده‌های پدیدارشناختی توصیفی مورد پذیرش جامعه تخصصی روان‌شناسی وجود دارد که عبارتند از: مدل جیورجی^۱ (۱۹۹۷)، مدل موستاکس^۲ (۱۹۹۴) و روش کلایزی^۳ (۱۹۷۸). از آنجا که هدف مطالعه حاضر، توصیف تجارب دانشجویان موفق در فرایند مسیر رشدی انتخاب شغل بود، از روش تحلیل داده‌های پدیدارشناختی توصیفی کلایزی (۱۹۷۸) استفاده شد. این روش تحلیل از ۷ مرحله تشکیل شده است. بر این اساس در پژوهش حاضر ابتدا متن رونویسی شده هر مصاحبه چندین بار خوانده شد تا مفهومی از کل متن فهمیده شود. در مرحله دوم عبارات و جملات مهم مرتبط با تجربه افراد از پدیده مورد نظر، یعنی مسیر رشدی انتخاب شغل، از متون رونویسی شده استخراج شد. در مرحله سوم فرموله کردن معانی^۴ انجام شد که طی آن مفهوم عبارات مهم توضیح داده شد. در مرحله چهارم تمام معانی فرموله شده در مقوله‌هایی که ساختار منحصربه‌فردی از خوشه‌های تم^۵ هستند، گروه‌بندی شدند. در مرحله پنجم خوشه‌های تم با هم ادغام شدند تا سازه‌های تم مجزا را تشکیل بدهند. با ادغام تمام تم‌های این مطالعه در همدیگر، ساختار کلی پدیده مورد نظر استخراج شد. پژوهشگر از کمک یکی از متخصصان در زمینه کیفی برای بررسی تمامیت یافته‌ها جهت ارایه و تایید توصیف جامع تجربیات مشارکت‌کنندگان از پدیده مورد مطالعه بهره برد. در مرحله ششم تقلیل یافته‌ها انجام شد که بواسطه آن توصیفات زائد، نامناسب و اغراق آمیز از کل بخش زدوده شد. اصلاحاتی نیز انجام شد که رابطه بین خوشه‌های تم و تم‌های استخراج شده از آنها را روشن کند و شامل حذف بعضی از ساختارهای مبهم و دو پهلو که توصیف جامع را تضعیف می‌کردند، شد. در نهایت اعتباریابی^۶ نتایج انجام شد و یافته‌ها به اطلاع مشارکت‌کنندگان رسانده شد و آنها صحت نتایج و مطابقت آنها با تجربیات خود را تایید می‌کردند. بنابراین مطابق نظر هالووی و ویلر^۷ (۲۰۱۳) در مرحله آخر نتایج به مشارکت‌کنندگان بازگردانده و در مورد یافته‌ها از آنها سوال پرسیده و به این ترتیب به داده‌ها اعتبار بخشیده شد. همچنین به منظور صحت و اعتباریابی داده‌های پژوهش از چهار شاخص موثق بودن^۸ اعتبار گویا و لینکلن^۹ (۱۹۸۹) استفاده شد. جهت تضمین قابلیت اعتبار^{۱۰} داده‌ها پس از تحلیل، هر مصاحبه دوباره به شرکت‌کننده بازگشت داده شد و صحت و

1. Giorgi, A. P.
2. Moustakas, C.
3. Colaizzi, P. F.
4. Formulation Of Meanings
5. Theme
6. Validation
7. Holloway, I., & Wheeler, S
8. Truthworthiness
9. Guba, E. G., & Lincoln, Y. S
10. Credibility

سقم مطالب تایید و تغییرات لازم اعمال گردید. جهت تضمین قایلیت تصدیق^۱ سعی بر آن بود که پژوهشگر پیش فرض‌های پیشین خود را تا حد امکان در فرایند جمع‌آوری اطلاعات دخالت ندهد. جهت تضمین قابلیت اطمینان^۲ و کفایت از راهنمایی متخصصان در زمینه کیفی استفاده شد. جهت افزایش قابلیت انتقال^۳، از حضور هر دو جنس، استفاده شد و سعی شد که حتی الامکان از لحاظ مرتبه علمی، نوع رشته و بومی و غیر بومی بودن، با هم متفاوت باشند.

یافته‌های پژوهش

نمونه مورد مطالعه شامل ۱۷ مشارکت‌کننده (۱۱ زن و ۶ مرد) بود. دامنه سنی شرکت‌کنندگان بین ۲۰-۲۵ سال بود. تحلیل تجارب مشارکت‌کنندگان منجر به شناسایی ۵۱۰ کد اولیه^۴، ۲۷ زیر مضمون^۵، مقوله یا درون مایه فرعی و ۷ مضمون اصلی، تم و یا درون مایه اصلی شد که در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: مضامین اصلی و فرعی آشکار شده از تحلیل داده‌ها

مضامین اصلی	مضامین فرعی
عوامل فردی	شخصیت، علایق، ارزش‌ها
عوامل محیطی	جو محیط آموزشی، طبقه اجتماعی-اقتصادی، خانواده، الگو داشتن
خودشناسی	خودپنداره، خودپنداره تحصیلی، تجارب رشدی و بلوغ
مهارت‌های تحصیلی	برنامه‌ریزی، مهارت‌های فراشناختی
مشکلات تصمیم‌گیری	عدم آمادگی، فقدان اطلاعات، اطلاعات متناقض، اطلاعات کم، کسب اطلاعات به شکل نادرست
هدفمندی	انگیزه پیشرفت، نیازمندی، معنا
بلوغ شغلی	مهارت تصمیم‌گیری، درک رابطه پیشرفت تحصیلی و برنامه‌ریزی شغلی، نگرش مثبت به شغل و آموزش، مهارت در کسب اطلاعات شغلی، شناخت تاثیر شغل بر زندگی، شناخت تأثیر نیازهای جامعه بر ماهیت و ساختار شغل

عوامل فردی: مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر به مجموعه عوامل فردی اشاره کردند که شامل مقوله‌هایی همچون شخصیت، علایق و ارزش‌ها می‌شد که هر یک از این عوامل شامل کدهای مرتبط با مقوله خاص خود است. در بحث عوامل مرتبط با شخصیت می‌توان به وجدان

1. Confirmability
2. Dependability
3. Transferability
4. Initial Code
5. Category

گرایی، وظیفه‌گرایی و کمال‌گرایی اشاره کرد. به‌عنوان نمونه در مورد کمال‌گرایی مشارکت‌کننده ۱ می‌گوید: "عوامل زیادی در موفقیت من نقش داشته است. یکی دوتا نبوده است. اما مهمترین آنها شخصیتی - فردی - خانوادگی و محیطی است. شخصیتی یعنی اینکه من کمال‌گرا بوده و علاقه به پیشرفت دارم و همیشه تلاش می‌کنم به جایگاه‌های بالا دست یابم."

در مورد علاقه نیز می‌توان به اشتیاق افراد در باره فعالیت‌های تحصیلی و رشته تحصیلی اشاره نمود. مشارکت‌کنندگان همواره به علاقه خود به رشته تحصیلی خود اشاره می‌کردند. "فکر کنم توی ده دوازده سال دیپلم همیشه شاگرد اول بودم. همه می‌گفتند توی ایران پزشکی خیلی خوبه، پولش خوبه و برو تجربی. باید علاقه باشد دوست نداشتم کل عمرم را صرف پول پزشکی کنم" (مشارکت‌کننده ۳). برآورد فرد از ارزش‌های کار، اشتغال را رضایت بخش می‌کند و توانایی دقیق این برآورد در تعیین موفقیت مسیر رشدی انتخاب شغل بسیار مهم است مشارکت‌کنندگان به انواع ارزش‌های درونی - بیرونی - اجتماعی - فرهنگی - اعتبار اشاره کردند. نقش ارزش‌ها در گفته‌های مشارکت‌کننده (۹) چنین انعکاس یافته است: "قبلا که سنم کمتر بود فکر می‌کردم این بود که درس بخونم که صرفا به جایی برسم و حقوقی داشته باشم. ولی بعدش نه. وقتی اومدم و دروس رو خوندم و چیزهایی یادگرفتم متوجه شدم صرفا پول نیست. من از نظر مالی تأمین هستم و نیازی به پول ندارم و دوست دارم به درد جامعه بخورم."

عوامل محیطی: مشارکت‌کنندگان به مجموعه عوامل محیطی به گونه‌ای اشاره می‌کردند که مرتبط با جو محیط آموزشی، طبقه اجتماعی - اقتصادی، خانواده و الگو داشتن بود. جو محیط آموزشی و تاثیر آن بر افراد توسط مشارکت‌کنندگان مورد تأکید قرار گرفت "دبیرستان در مدرسه تیزهوشان پذیرفته شدم و جو آنجا را خیلی دوست داشتم همه درس می‌خواندند و رقابت می‌کردند و رتبه دوم بودم و واسه کنکور و رشته‌های تاپ تلاش می‌کردند و این تاثیر خوبی بر زندگی ام داشت و زندگی ام سمت و سویی رفت که همیشه دوست داشتم برود." (مشارکت‌کننده ۱۷). نوع امکانات زندگی، وضع اقتصادی و جایگاه طبقه اجتماعی از دیگر مفاهیمی بود که مشارکت‌کنندگان به آن اشاره کردند. مشارکت‌کننده ۱ می‌گوید: "این که از نظر اقتصادی خانواده‌ای در سطح متوسط رو به پایین داشته ام، خودش انگیزه زیادی برای من فراهم می‌کرد" همچنین مشارکت‌کننده ۳ می‌گوید: "اگر روزی بگویم تا دکتری می‌خواهم درس بخوانم مسلما می‌گویند باید تا فوق دکتری بخوانی". درباره خانواده نیز مشارکت‌کنندگان به تجارب کودکی، کیفیت رشد، ارتباط والد - فرزند، تحصیلات والدین اشاره کردند. "از نظر خانوادگی هم حمایت خانواده و راهنمایی‌ها و مشورت‌های آنها در جهت موفقیت من بسیار کمک‌کننده بوده است" (مشارکت‌کننده ۱). تشویق و تقویت دیگران، صحبت مثبت دیگران یا حمایت دیگران از موارد دیگری بود که توسط مشارکت‌کنندگان در فرایند مسیر رشدی انتخاب شغل بدان اشاره گردید. "در بین اساتید کسی

هست که نقش الگو برای من داشته است، استاد جوانی که توی همین استان بوده و خودم را با ایشان مقایسه می‌کنم می‌بینم که شرایط پیشرفت هست " (مشارکت کننده ۸).

خودشناسی: دومین مضمون اصلی استخراج شده در این پژوهش عبارت است از خودشناسی که دارای سه زیر مضمون خودپنداره، خودپنداره تحصیلی، و تجارب رشدی است. در مورد خودپنداره، تصور افراد از علایق، توانایی‌ها و مهارت‌های شخصی و رابطه ویژگی‌های فردی با دستیابی به اهداف از مفاهیمی بود که مشارکت‌کنندگان در مسیر رشدی انتخاب شغل بدان اشاره کردند. در خصوص تصور افراد از علایق، توانایی‌ها و مهارت‌های شخصی خودشان می‌توان به گفته‌های مشارکت‌کننده ۱ اشاره کرد: "خیلی زیاد خودم را می‌شناسم. شاید بهتره بگویم که من بواسطه رشته ام شناخت کاملی از خودم پیدا کرده ام. درس‌هایی که خوانده ام، کلاس‌ها و کارگاه‌هایی که شرکت کرده ام خیلی کمک‌کننده بوده است. اصلاً برخی از دروس ما موضوعش خودشناسی بود و تمرین خیلی خوبی برای من بود. با ضعف‌ها و نقاط قوت خودم همچنین با شخصیت خودم آشنایی بیشتر و بهتری پیدا کردم و با شناخت از خودم بود که متوجه شدم مناسب رشته‌های علوم انسانی هستم و در زمینه کمک به دیگران و راهنمایی آنها می‌توام موفق شوم."

خودپنداره تحصیلی نیز از دیگر مضامین فرعی استخراج شده در این پژوهش است. مفاهیمی چون ادراک دانشجو از صلاحیت‌ها، علائق و موضوعات لذتبخش در محیط آموزشی و تصور دانشجو از خود و مقایسه آن با پیشرفت سایر دانشجویان منجر به استخراج این زیر مضمون گردید. در خصوص ادراک دانشجو از خود در محیط آموزشی و مقایسه آن با پیشرفت سایر دانشجویان می‌توان به گفته‌های مشارکت‌کننده (۲) اشاره کرد: "در دوران ابتدایی همه به دنبال ادامه تحصیل در مدارس خاص بودند، خیلی سختی کشیدم و یک جو خاصی ایجاد شده بود که همه می‌گفتند مدارس خاص بهتره، و من از دو تا مدرسه شهرمون به تنهایی به مدرسه نمونه راه پیدا کردم و با این فرض که موفقیت‌های ابتدایی باعث می‌شوند که موفقیت‌های بعدی تقویت بشوند توی راهنمایی فکر من این بود اینهمه درس خوندم موفق شدیم باید دوباره موفق بشیم و به مدارس خاص راه پیدا کنم و نشستم و خوندم و دبیرستان دوباره به مدرسه نمونه راه یافتم و آنجا جو خاصی برای کنکور ایجاد شده بود و ماهم مدرسه خاص بودیم و انتظارات از ما خیلی بالا بود و خیلی زحمت کشیدم و یکسال از یک تیر تا تیر سال بعد خواندم و همان سال رشته خودم قبول شدم و پشت کنکور نمودم."

نهایتاً مفاهیمی چون چگونگی تغییرات رشدی، آمادگی تحصیلی و بلوغ منجر به استخراج زیر مضمون تجارب رشدی گردید. در خصوص تغییرات رشدی و تاثیرات آن می‌توان به گفته‌های مشارکت‌کننده ۴ اشاره کرد: "ابتدایی که بیشتر به بازی گذشت ولی فرد از همان ابتدا باید استارت بزنه که آینده چه کاره بشه. توی راهنمایی کمی بزرگتر می‌شویم با دبیران سر و کار داریم و چون

دوران بلوغ است ممکن است نابهنجاری‌هایی باشد اما چون رشد کرده ایم می‌توانم کنترل کنیم و توی دبیرستان بچه‌هایی که اهل درس هستند رشته‌های نظری می‌روند و کسانی که اهل کار باشند می‌روند رشته‌های فنی و کار و دانش. و اینجا با نزدیک شدن کنکور دید بچه‌ها تغییر می‌کند و برای آینده بهتر باید برای آن تلاش کنند و شروع می‌کنند به تلاش و از خیلی سرگرمی‌ها هم می‌گذرند. " در مورد بلوغ نیز مشارکت کننده ۱ نیز می‌گوید: "دبیرستان دوره سختی برایم بود. شاید به خاطر مسائل بلوغ بود خیلی سخت گذشت. یادم می‌آید تغییرات خلقی زیادی داشتم و خیلی با مادر و خواهر و برادرم بحث می‌کردم وقت زیادی برای ورزش می‌گذاشتم و به شدت به رشته بدنسازی و وزنه برداری علاقه‌مند شده بودم و وقت زیادی براش می‌گذاشتم و می‌خواستم با بدن ورزیده دیده بشم. "

درخصوص آمادگی تحصیلی نیز مشارکت کننده ۱۶ می‌گوید: "ابتدایی خیلی خوب بود و بیشتر حس محبت و مادرانه بود تا درس خواندن. خیلی بهتر می‌توانستیم دروس را یاد بگیریم به صورت بازی بود و معلم‌ها رو هیچ وقت از یادم نمی‌روند خیلی دوستشان دارم. راهنمایی دوره خوبی نبود، چون نه می‌توانی بگویی داری درس می‌خوانم و هدف دارم نه می‌توانی بازی و بازیگوشی بکنی اما دبیرستان واسه هر دختری سن بلوغ هست و فکرهایی سراغ فرد می‌آید و دوست دارد بیشتر با اجتماع باشد و درس کنار می‌رود تا سال سوم و چهارم که رفتن ریاضی و کنکور وسط می‌آید و فکر دانشگاه رفتن آمد خیلی تغییر کردم اینکه بروم دانشگاه کاره‌ای بشوم و به من افتخار کنند حتی اینکه زندگی مستقلی برای خودم داشته باشم تا اینکه آمدم دانشگاه و خلاف خیلی‌ها که به فکر ازدواج هستند و فکر می‌کنند با ازدواج می‌توانند خوشبخت شوند من نظر مخالفی دارم و وقتی پسرهای الان را می‌بینم به خودم می‌گویم بهتر است خودم درس بخونم و شاغل بشوم. "

مهارت‌های تحصیلی: با توجه به گفته‌های مشارکت‌کنندگان، زیر مضمون‌های برنامه‌ریزی و مهارت‌های فراشناختی زیر مجموعه مضمون اصلی مهارت‌های تحصیلی قرار گرفتند: برنامه همگون با سبک زندگی، برنامه‌ریزی تحصیلی دائم و در اولویت بودن برنامه درسی از مفاهیمی بود که مشارکت‌کنندگان بدان اشاره کردند. "از الان برای ارشد بخوانم که برای ارشد بروم شریف یا یکی از دانشگاه‌های تهران، ولی ترجیح خودم شریف است و ان شاءالله برای دکتری به یکی از کشورهای خارجی بروم" (مشارکت‌کننده ۴).

مشارکت‌کنندگان به برنامه همگون با سبک زندگی نیز اشاره کردند "ساعت دو شروع کردم به درس خواندن تا پنج. یک ساعت صحبت با بچه‌ها و بعدش تا هفت دوباره مطالعه کردم. هفت تا نه و نیم جزوات را به خاطر نزدیک بودن ایام امتحانات مرتب کردم بعد تا دوازده مطالعه کردم سپس تا یک استراحت کردم و یک تا ساعت سه و نیم مطالعه کردم. معمولاً سه چهار ساعت می‌خوابم"

(مشارکت کننده ۹). در بحث مهارت‌های فراشناختی نیز مشارکت‌کنندگان به راهبردهای مطالعه، دانش مربوط به تکلیف یادگیری، دانش مربوط به راهبردهای یادگیری و استفاده از آنها اشاره کردند. مشارکت کننده ۱ درباره راهبردهای یادگیری و استفاده از آنها می‌گوید: "به نظرم باید به سیستم دانشگاه و کتاب‌ها اکتفا نکم و خارج از دانشگاه از افراد متخصص و کارگاه‌ها نیز بهره ببرم و اطلاعاتم را در رشته و شغلی که می‌خواهم به دست بیاورم بالا ببرم و از تکنولوژی نیز غافل نشوم و مراحل مورد نیاز برای انتقال از دانشگاه به بازار کار رو یاد بگیرم". درمورد راهبردهای مطالعه نیز مشارکت کننده ۱۳ بیان می‌کند که: "خود لذت درس خواندن برایم خیلی مهم است. در دوره لیسانس من همون روزی که استاد درس می‌داد مطالعه می‌کردم و مجدد یادآوری می‌کردم و خیلی تأثیر داشت. ولی توی ارشد مطالعه روزانه ملاک نیست و بحث گسترده هست و خود مطالعه برایم لذت بخش هست" همچنین مشارکت کننده ۱۳ در خصوص دانش مربوط به تکلیف یادگیری می‌گوید: "من از بچگی درس خواندن را دوست داشتم ام شبیه گل خوشبویی که بویش را دوست داریم، خود درس را دوست دارم"

مشکلات تصمیم‌گیری: مشارکت‌کنندگان به مجموعه مشکلاتی اشاره می‌کنند که در فرآیند مسیر رشدی انتخاب شغل وجود دارد و شامل عدم آمادگی، فقدان اطلاعات، اطلاعات متناقض، اطلاعات کم، کسب اطلاعات به شکل نادرست بود. مصاحبه‌شوندگان به عدم آمادگی در فرآیند مسیر رشدی اشاره کردند: "با همجنس خودم سازگاری نداشتم و نمی‌توانستم ارتباط برقرار کنم خصوصاً در محیط خوابگاه و خیلی پرخاشگر شده بودم و همین باعث شد کلی از دوستانم را از دست بدهم" (مشارکت کننده ۱۲). یکی دیگر از مشکلاتی که مشارکت‌کننده‌ها بدان اشاره داشتند فقدان اطلاعات راجع به رشته‌ها بود. "در خصوص انتخاب رشته متأسفانه چون کسی نبود که اطلاعات درست و کاملی از رشته‌ها به ما بدهد فقط صرف شنیدن اسم پزشکی و پرستیز و درآمد پزشکی به رشته تجربی علاقه‌مند شدم و بعداً که تغییر رشته دادم تازه متوجه شدم با این که توی تجربی هم می‌توانستم موفق باشم اما درس‌های انسانی رو خیلی زودتر و بهتر می‌فهمیدم و حفظیاتم فوق العاده قوی بود و به خودم می‌گفتم که کاش از اول رفته بودم رشته علوم انسانی را خوانده بودم" (مشارکت کننده ۲). مشکلاتی همانند تناقض خودپنداره و رشته‌ی تحصیلی، سردرگمی در انتخاب، عدم قطعیت از سوی مشارکت‌کنندگان مطرح شد که در زیر مضمون فرعی اطلاعات متناقض دسته‌بندی گردیدند. "در بدو ورود از هر کسی درباره رشته می‌پرسیدم می‌گفتند رشته خوبی نیست، اساتید خوب نیستند و یک نظریات بسیار منفی می‌دادند تا جایی که فکر کردم انصراف بدم و بروم حقوق پیام نور یا دانشگاه آزاد بخونم. بعد گفتم یکی دو ماه تحمل کنم بعد دیدم نه شرایط اونجوری نبود که دیگران می‌گفتند" (مشارکت کننده ۹). یکی دیگر از مشکلات مشارکت‌کنندگان عدم شناخت کافی دانشگاه‌ها و رشته‌های دانشگاهی و شرایط اشتغال رشته‌های

دانشگاهی بود. "قبل از ورود به دانشگاه مشکل انتخاب داشتم و این که چه دانشگاهی را انتخاب کنم. خوب الان فکر می‌کنم باید دانشگاه‌های تهران را انتخاب می‌کردم، فکر می‌کنم اگر تهران بودم سطح سوادم بالاتر می‌رفت" (مشارکت کننده ۷). و نهایتاً نداشتن مشاوران خوب و مجرب، بی‌اطلاعی اطرافیان و راهنمایی‌های نادرست و راهنمایان ناآگاه از جمله مفاهیمی بود که منجر به استخراج زیر مضمون کسب اطلاعات به شکل نادرست گردید. "پشیمانم از اینکه دانشگاه امام صادق (ع) را نرفتم. اون موقع درک درستی از دانشگاه امام صادق (ع) نداشتم. بچه روستا بودم و کسی هم نگفت که دانشگاه امام صادق (ع) چه دانشگاهی است. فقط یک نفر گفت این دانشگاه بورسیه نیست من هم تحقیق نکرده آن را رها کردم و نمی‌دانستم دانشگاه امام صادق (ع) چه دانشگاهی هست" (مشارکت کننده ۹).

هدفمندی: مشارکت‌کنندگان به هدفمندی اشاره می‌کنند که شامل انگیزه پیشرفت، نیازمندی، در جست و جوی معنا بود. در بحث انگیزه پیشرفت می‌توان به اعتماد به نفس، پشتکار و سخت کوشی و آینده نگری اشاره کرد. "من فهمیدم که انسان با تلاش می‌تواند به هر چیزی بخواد برسد، روزی ۴-۵ ساعت بخوابه و دو سه سالی اینجوری تلاش کنه به هر چیزی بخواد می‌تواند برسد، من کارم را تا جایی که بتوانم و بر محدودیت‌ها غلبه کنم ادامه می‌دهم و کار دیگری هم که بخواهم شروع کنم کاری خواهد بود که خودم شروع می‌کنم و نمی‌نشینم و منتظر نمی‌مونم" (مشارکت کننده ۱۳). همچنین تلاش برای انواع نیازهای اجتماعی، اقتصادی و روانی از جمله مفاهیمی بود که مشارکت‌کنندگان بدان اشاره کردند. "قبلاً که سنم کمتر بود فکرم این بود که درس بخوانیم که صرفاً به جایی برسیم و حقوقی داشته باشیم. ولی بعدش نه. وقتی اومدم و دروس رو خوندم و چیزهایی یاد گرفتم متوجه شدم همه چیز صرفاً پول نیست. من از نظر مالی تأمین هستم و نیازی به پول ندارم و دوست دارم به درد جامعه بخورم" (مشارکت کننده ۹). درخصوص جستجو و جوی معنا نیز مشارکت‌کننده ۴ می‌گوید: "من گرایش‌های مذهبی هم دارم و موارد زیادی بوده که گند زدم و خراب کرده‌ام و خدا کمک کرده است و کارها درست شده است و خود خدا گفته وقتی تلاش بکنید و به خدا توکل داشته باشید خدا همه چیز را خودش درست می‌کند و از دین هم که بگذریم این قانون طبیعت است در هر زمینه‌ای تلاش کنید دیر یا زود نتیجه می‌گیرید. و چرا بگوییم نمی‌شود؟ مگر دلیلی جود دارد؟ مگر من از دیگران که می‌روند خارج چیزی کم دارم."

بلوغ شغلی: در نهایت درون مایه‌های بلوغ شغلی مطرح می‌شود که بر اساس پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان شامل درک رابطه پیشرفت تحصیلی و برنامه‌ریزی شغلی، مهارت تصمیم‌گیری، نگرش مثبت به شغل و آموزش، مهارت در کسب اطلاعات شغلی، شناخت تاثیر شغل بر زندگی، شناخت تأثیر نیازهای جامعه بر ماهیت و ساختار شغل بود. مشارکت‌کنندگان

به کرات به ارتباط پیشرفت تحصیلی و برنامه‌ریزی شغلی اشاره می‌کنند "درس خوندن شبیه خونه ساختن می‌مونه. هرچی مقدمات و پایه بهتر و بیشتری فراهم بشه نهایتاً آسایش و رفاه و خوشحالی بیشتری نصیب آدم می‌شود. معتقدم تحصیل به زندگی بعد از تحصیل ارتباط دارد و به نظر من تحصیل با شغل و ازدواج و بچه دار شدن و پیشرفت ارتباط تنگاتنگی داره" (مشارکت کننده ۱). مشارکت‌کنندگان در مسیر رشدی انتخاب شغل همواره به تصمیماتی اشاره می‌کنند که باید گرفته می‌شد، انتخاب مدرسه، انتخاب رشته، انتخاب دانشگاه مفاهیم استخراج شده از متن گفته‌های مشارکت‌کنندگان بود. "خیلی‌ها دنبال تجربی و ریاضی بودن ولی برای من فرق می‌کرد، من دوست داشتم رشته‌ای انتخاب کنم که در ارتباط با انسان‌ها باشد و بتوانم به جامعه خودم و روابط انسانی خدمت کنم و فکر می‌کردم با رشته مشاوره بتوانم این کار را انجام بدهم و من قبل از کنکور رشته‌ی خودم را انتخاب کرده بودم و حتی اگر رتبه یک هم می‌شدم باز هم مشاوره را انتخاب می‌کردم" (مشارکت کننده ۲).

همچنین مشارکت‌کنندگان به اثرات شغل بر زندگی شان اشاره می‌کنند: "شغل نقش مهمی دارد و می‌توانم بگویم مهمترین نقش را دارد. انتخاب شغل روی جنبه‌های دیگر هم تاثیر می‌گذارد. نبود شغل روی ارضای سایر نیازها اثر دارد و فرد فاقد شغل سایر نیازهایش ارضاء نمی‌شود. اگر بخواهم درصد بدهم ادامه تحصیل و سپس انتخاب شغل پنجاه درصد می‌تواند تاثیر داشته باشد" (مشارکت کننده ۲). درباره نگرش مصاحبه‌شوندگان به شغل و آموزش نیز مشارکت کننده ۳ می‌گوید: "تحصیل دید انسان را خیلی باز می‌کند با قبل که خودم را مقایسه می‌کنم خیلی دیدم باز شده است چه از نظر سواد و چه از نظر رفتاری و ارتباطی چون توی یک محیط بزرگتری هستم". مشارکت‌کنندگان در فرایند مسیر رشدی انتخاب شغل به کسب اطلاعات شغلی نیز اشاره می‌کنند: "بیشتر سعی می‌کنم با پرس و جو اطلاعات را درباره مشاغل بدست بیاورم اما از تجارب زیسته خودم نیز استفاده می‌کنم و خیلی وقت‌ها شاغلین مختلف را با هم مقایسه می‌کنم و درآمد، پرستیژ و امکان پیشرفت و رضایت آنها را با هم مقایسه می‌کنم" (مشارکت کننده ۱). و نهایتاً مصاحبه‌شوندگان از تأثیر نیازهای جامعه بر ماهیت و ساختار شغل نیز آگاه بوده و به آن اشاره می‌کنند: "شرایط جامعه کمی سخت شده به همین خاطر کار ما یه کم سخت تر میشه نمی‌توانیم امروز را با گذشته مقایسه کنیم روزی که من هدفم را انتخاب کردم شرایط متفاوت تر از الان بود، مشاوران زیادی تحصیلاتشان تمام شده و وارد رقابت و بازار کار شده‌اند و این کار را سخت تر می‌کند و بایستی بیشتر تلاش کرد و تخصص کسب کرد تا حرفی برای گفتن داشت و با آنها بتوان رقابت کرد" (مشارکت کننده ۲).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش کیفی حاضر با رویکرد پدیدارشناسی به بررسی چیستی تجارب مسیر رشدی انتخاب شغل از دیدگاه دانشجویان موفق پرداخت. تحلیل و کد گذاری یافته‌ها منجر به پیدایش ۷ مضمون اصلی شد که در ادامه به تبیین چگونگی تاثیر این عوامل بر مسیر رشدی انتخاب شغل دانشجویان پرداخته خواهد شد. یکی از درون مایه‌های اصلی آشکار شده در این مطالعه، مجموعه عوامل فردی بود که مفاهیم شخصیت، علایق و ارزش‌های فردی را شامل می‌شود. این یافته‌ها با نتایج مطالعات ناستا^۱ (۲۰۰۷)؛ رید، براچ و هاسا^۲ (۲۰۰۴)؛ دافی و سدلاک^۳ (۲۰۰۷)؛ یزدی و حسینیان (۱۳۸۴)؛ نادری و همکاران (۱۳۸۹) همسو است. بر طبق نظر گینزبرگ و همکاران (۱۹۵۱) مجموعه عوامل ذهنی و عینی که می‌تواند در انتخاب شغل موثر باشد شامل عوامل شخصی، واقعیت‌ها و عوامل راهنما هستند که عوامل شخصی عبارتند از نقاط قوت ذاتی، علایق، اهداف و ارزش‌ها. نتایج تحقیق گینزبرگ و همکارانش (اردبیلی، ۱۳۷۴) نشان داد که گرچه علایق و توانایی‌ها باید در انتخاب شغل مدنظر قرار گیرد اما یک انتخاب موثر شغلی باید همچنین بر نظام ارزشی فرد مبتنی باشد و اگر فرد در طرح ارزش‌های خویش تقویت نمی‌شود نمی‌تواند شغل مناسبی را اتخاذ کند. درون مایه اصلی دیگر مطالعه حاضر، مجموعه عوامل محیطی است که دارای ۴ درون مایه فرعی است؛ جو محیط آموزشی، طبقه اجتماعی- اقتصادی، نقش خانواده و الگو داشتن. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های مختلف، فلسمن و بلوستین (۲۰۰۳)، به نقل از امینیان، (۱۳۸۷)؛ لازو^۴ (۲۰۰۰)؛ سکالبرگ (۱۹۹۴)؛ کرامبولتز و اسچرودر^۵ (۱۹۶۵)؛ عزیزی (۱۳۷۲)؛ کیانی (۱۳۶۹)؛ شریفی (۱۳۷۴) همسو است. در نظریه انتخاب شغل یادگیری اجتماعی کرامبولتز و میشل (۱۹۷۹) شرایط محیطی و حوادث غیر قابل پیش‌بینی و خارج از کنترل دومین عامل مهم در مسیر رشدی انتخاب شغل است (کرامبولتز و هندسون^۶، ۲۰۰۲). انتخاب شغل فعالیتی است پویا و هدفمند که با توجه به خویشتن‌پنداری، میزان ارضای نیازها و توان تصمیم‌گیری در درون شیوه زندگی رخ می‌دهد که عوامل تشکیل دهنده شیوهی زندگی حاصل تعامل عوامل جسمانی- روانی، اجتماعی- اقتصادی و فرهنگی - سیاسی است (شفیع آبادی، ۱۳۹۳). مطالعات نشان می‌دهد که اعضای خانواده به خصوص

1. Nasta. K. A
2. Reed. M. B., Bruch, Monroe., Haase. R.F
3. Duffly, R. D., & Sedlacek, W. E.
4. Luzzo, D. A
5. Krumboltz., J. D., & Schroder, W.W
6. Henderson

والدین، در مسیر رشدی انتخاب شغل فرزندان موثر هستند و به‌عنوان منابع اولیه آن محسوب می‌شوند (سینامون و دان^۱، ۲۰۱۰؛ فلوری، تسیویریکاس، اختر و میدوهاس^۲، ۲۰۱۵؛ اورن، کادوری و تزینر^۳، ۲۰۱۳). کیفیت رابطه والد - فرزندی، درگیر شدن فرد را در تکالیف چالش برانگیز و پیچیده مورد نیاز در انتخاب‌های مسیر رشدی انتخاب شغل تسهیل کرده و از این جهت منجر به ارتقاء رشدیافتگی در مسیر رشدی انتخاب شغل می‌گردد (پی‌گوان و همکاران^۴، ۲۰۱۶؛ خاساونه^۵، ۲۰۱۰). همچنین فرد از زمان تولد، تا مرگ که پایان مسیر رشدی انتخاب شغلش است؛ مداوم و پیوسته، آگاهانه و نا آگاهانه در حال یادگیری به شکل‌های مختلف است. یکی از انواع یادگیری، یادگیری مشاهده‌ای است که از راه دیدن رفتار آنهایی که برای ما اهمیت دارند و نقش الگو برای ما بازی می‌کنند است (هرگنهان^۶، ۱۳۸۵؛ به نقل از سمیعی، باغبان، عابدی، حسینیان، ۱۳۹۱).

دیگر مقوله به دست آمده در این پژوهش خودشناسی است که مفاهیم خودپنداره، خودپنداره تحصیلی و تجارب رشدی را شامل می‌شود. این یافته با نتایج مطالعات کبیریک و تیدمن^۷ (۱۹۶۱)؛ نورل و گریتر^۸ (۱۹۶۰)؛ آرونند و شفیع‌آبادی (۱۳۸۵)؛ لاسکین و پالرمو (۱۹۸۳)؛ کرید و پاتون^۹ (۲۰۰۳) و شولتیس^{۱۰} (۲۰۰۴) همخوانی دارد. یکی از مفاهیم بنیادی نظریه‌های رشدی باور به این دیدگاه است که خصوصیات انسان در مراحل مختلف زندگی تغییر می‌کند و در عین حال انسان، با نقش‌های تغییر یافته در هر مرحله سازگار می‌شود. در این نظریه‌ها خویشتن‌پنداری عامل اصلی و مرکزی انتخاب به حساب می‌آید. خویشتن‌پنداری، نظام ادراکی آگاهانه فرد است که با اعتقادات، ارزش‌ها، رغبت‌ها و استعداد و توانایی‌هایش ارتباط دارد. به عبارت دیگر ارزشیابی فرد در مورد خودش است. خودپنداره در همه زمینه‌ها و فعالیت‌های هدفمند آدمی دخالت دارد از آن جمله، انتخاب شغل (سمیعی و همکاران، ۱۳۹۱). به نظر سوپر و همکارانش (۱۹۶۳)، مسیر رشدی انتخاب شغل که با رشد عمومی هماهنگ است مراحل متعددی را از لحظه تولد تا بازنشستگی طی می‌کند.

1. Cinamon & Dan
2. Flouri, Tsivrikos, Akhtar, & Midouhas
3. Oren, Caduri, & Tziner
4. P. Guan
5. Khasawneh
6. Hergenhahn, B. R. Olson
7. Kibrick, A., & Tiedeman, D. V.
8. Norrell, G., & Greter, H
9. Creed, P. A., & Paton, W
10. Schultheies, D. E

درون مایه اصلی دیگر پژوهش، مهارت‌های تحصیلی بود که شامل زیر مضمون‌های برنامه‌ریزی و مهارت‌های فراشناختی است که نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات سوپر و اوراستریت^۱ (۱۹۶۰)؛ پیکت^۲ (۲۰۰۷) و دلفارد (۱۳۸۶) همسو است. تیدمن (۱۹۶۳)، در نظریه تصمیم‌گیری اشاره می‌کند که مسیر شغلی افراد از سازمان دهی خود، فعالیت هدفمند و تصمیماتی که برخاسته از جدا کردن و وحدت بخشی است، بر می‌خیزد و افراد در شکل‌گیری مسیر شغلی خود نقش فعال و مسلطی داشته که با تصمیم‌گیری، سازشی بین عوامل فردی و عوامل اجتماعی برقرار می‌سازند و این تصمیمات تحت تاثیر تجربیات حاصل از تحصیلات و اشتغال نیز قرار می‌گیرد. دانشجویانی که بلوغ شغلی کاملتری داشته‌اند در مسیر رشدی انتخاب شغل مصمم تر هستند و به‌طور جدی‌تری به وظایف تحصیلی می‌پردازند (براون، تراماین، هوگزا، تلندر، فان و لنت^۳، نقل از ۲۰۰۷، به نقل از صادقی ۱۳۹۰).

درون مایه اصلی دیگری که از این پژوهش آشکار شد، هدفمندی بود که بر اساس پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان شامل مفاهیم انگیزه پیشرفت، نیازمندی و معنا بود. این یافته با نتایج مطالعات سوپر و اوراستریت (۱۹۶۰)؛ هیل^۴ (۲۰۰۹)؛ نجمن^۵ (۱۹۶۰)؛ بلاک و ریچمند^۶ (۱۹۹۷)؛ (الماسی فر، ۱۳۸۸)؛ مدنی فر و همکاران (۱۳۹۴)؛ رسولی و همکاران (۱۳۹۳)؛ کنستانتین و همکاران (۲۰۰۶) همسو است. به اعتقاد سوپر، مهمترین ویژگی افراد دارای بلوغ شغلی، داشتن برنامه هدفمند برای زندگی و تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر اطلاعات و شناخت است (تمبا، ۲۰۱۰). بر طبق نظر تیدمن (۱۹۶۳) هدفمندی مرکز تفکر مسیر رشدی انتخاب شغل است. زمانی که فردی هدف‌گذاری می‌کند یا رفتاری هدفمند انجام می‌دهد؛ در واقع مکانیسم اصلی خود سازمان یافته‌اش را انجام داده و مسیر شغلی خود را مهندسی می‌نماید. این رفتارها مداوم نیستند و موقعی خود را نشان می‌دهند که فرد آمادگی و انرژی لازم برای توسعه مسیر شغلی‌اش را داشته باشد (ساویکاس، ۲۰۰۸). سلسله حوادث متفاوت از تولد تا مرگ، تکالیف رشدی و مراحل مختلفی که باید فرد طی کند و بیش از آن تجربیات اجتماعی گوناگون، همچون حلقه‌های زنجیری جدا هستند که به مسیر شغلی فرد منتقل می‌شوند. افراد می‌توانند بین این رویدادهای جداگانه پلی بزنند. به‌طوری

1. Super, D. E., & Overstreet, P. L
2. Pickett, F. R
3. Brown, Tramayne, Oxha, Telander, Fan & Lent
4. Hill, R. E
5. Nachmann, B
6. Block & Richmond

که همه را از عینک هدف‌های زندگی خود ببینند. این امر به سازگاری بیشتر آنها کمک خواهد کرد. در واقع، هدف‌ها حلقه‌های زنجیر را به هم وصل می‌نماید. فعالیت‌های هدفمند بین زنجیره مفاهیمی که افراد را وادار می‌سازد تا از انقطاع کنونی به وضعیت آینده که دوست دارند؛ حرکت نمایند؛ پیوند برقرار می‌سازد (ساویکاس، ۲۰۰۸، به نقل از سمیعی و همکاران، ۱۳۹۱). در پژوهش مدنی فر و همکاران (۱۳۹۴) مشخص گردید که نمره کلی و تمام خرده مقیاس‌های دینداری، همبستگی مثبت و معناداری با بعد مشورت خواهی از بلوغ شغلی دارند؛ دینداری در بعد انجام واجبات و دوری از محرّمات با دو بعد کنجکاوی و اعتماد به نفس از بلوغ شغلی، همبستگی معناداری دارد.

کنستانتین و همکاران (۲۰۰۶) نیز با استفاده از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته، به پژوهش پیرامون بررسی نقش دین و معنویت بر روی رشد شغلی دانشجویان پرداختند و بیان می‌کنند که عقاید دینی و معنوی دانشجویان و انجام مشاوره با رویکرد استفاده از این مفاهیم، نه تنها می‌تواند آنها را برای هدف‌گذاری رهیافت‌های فعلی شان به‌منظور انتخاب شغل کمک کند، بلکه می‌تواند آنها را در مفهوم بخشی به تصمیم‌سازی شغلی در همه دوران‌های زندگی یاری رساند.

مضمون اصلی دیگری که مشارکت‌کنندگان به آن اشاره کردند مشکلات تصمیم‌گیری است که آنها در طول مسیر رشدی انتخاب شغل با آن مواجه بوده‌اند و نتیجه تحقیق با نتایج تحقیقات شفیع‌آبادی و فرحبخش (۱۳۸۳)؛ نظری (۱۳۸۷) همسومی باشد. مرحله مکاشفه در مسیر رشدی انتخاب شغل تقریباً از بدو ورود به دانشگاه شروع می‌شود. در این دوره هدف‌های شغلی محدودتر و مشخص‌تر می‌گردند. البته هنوز آثار بی‌تصمیمی و بلا تکلیفی در فرد باقی است زیرا رغبت‌های او هنوز مسیر حتمی و قطعی خود را نیافته و امکان تغییر و تحول در آنها وجود دارد. در این دوره فرد دو یا سه رغبت شغلی را که بسیار قوی و شدید هستند به‌عنوان راهنمای فعالیتش بر می‌گزیند و درصدد تحقق آنها بر می‌آید (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۰). گاتفردسون (۲۰۰۵)، معتقد است نوجوانان هنگام تصمیم‌گیری شغلی با سه مشکل اطلاعات اندک، کسب اطلاعات به شکل نادرست و گزینش نامناسب مواجه هستند که از طریق فرایند مصالحه به جای انتخاب بهترین گزینه شغلی، گزینه‌های شغلی خوب را انتخاب می‌کنند.

در نهایت به درون مایه اصلی بلوغ شغلی اشاره می‌شود که نتایج پژوهش با تحقیقات یانجون، ونبینگ و تنگ تینگ^۱ (۲۰۱۲)؛ والکر^۲ (۲۰۱۰)؛ دایلی^۳ (۱۹۶۵)؛ سوپر و اوراستریت (۱۹۶۰)؛ شیرانی نژاد (۱۳۸۴) همسو است. سوپر به چگونگی فرآیند مسیر رشدی انتخاب شغل و بلوغ شغلی بیش از صرف انتخاب شغل توجه دارد. به بیان دیگر، مسیر رشدی انتخاب شغل فرآیندی است که در تمام دوره‌های زندگی ادامه می‌یابد. می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش سن و پیدایش بلوغ شغلی انتخاب‌های فرد درست‌تر و مناسب‌تر می‌شوند. فرد بالغ معمولاً می‌تواند به بهترین وجه از امکانات خود در رسیدن به اهداف استفاده کند (شفیع آبادی، ۱۹۹۳). سرانجام فرد باید در مسیر رشدی انتخاب شغل تصمیم بگیرد و شغلی را که با خودپنداره اش همسو است و نیازهایش را برآورده می‌سازد برگزیند. تصمیم‌گیری عملی است خلاق و هدفمند و پویا که در جهت حل یک مسئله به وقوع می‌پیوندد و کسی می‌تواند درست و به موقع تصمیم بگیرد که در گذشته روش‌های تصمیم‌گیری را آموخته و عمل کرده باشد. بدون شک تصمیم‌گیری جزء تفکیک‌ناپذیر تمام لحظات زندگی روزمره انسان است. پس آموختن آن ضرورتی حتمی است (شفیع آبادی، ۱۳۹۳).

اوسیپو (۱۹۶۸) معتقد است بلوغ شغلی از سازش بین رفتار شغلی حال با رفتار شغلی مورد انتظار در آینده با توجه به سن فرد ناشی می‌شود. بر اساس نظریه سازه مندی ساویکاس (۲۰۰۲)، در طی مراحل رشدی به هر میزان که شخص با یک تکلیف انطباق پیدا کند و آن را با دغدغه‌های مسیر شغلی اش در هم می‌تند؛ سطح بلوغ شغلی او معلوم می‌شود. به عبارت دیگر، پذیرفتن و انجام هر تکلیف در هر سنی، نشان از بلوغ شغلی در مسیر رشدی انتخاب شغل دارد (زونکر، ۱۳۹۴). از آنجا که روش پژوهش حاضر کیفی است محدودیت‌های پژوهش کیفی از جمله عدم حذف سوگیری مشاهده‌گر و مصاحبه‌کننده، عدم کنترل نتیجه‌گیری پژوهشگر و عدم قابلیت تعمیم‌پذیری برای این پژوهش نیز در نظر گرفته شود. نمونه پژوهش حاضر محدود به تجربیات زیسته مسیر رشدی انتخاب شغل دانشجویان موفق کارشناسی بود که بیش از ۴ ترم از تحصیلات دانشگاهی آنها می‌گذشت، به همین دلیل نتایج این پژوهش شامل تجربیات سایر دانشجویان نمی‌شود. همچنین تعمیم نتایج به نمونه‌های غیر دانشجویان باید با احتیاط صورت گیرد. از جمله محدودیت‌های دیگر این پژوهش می‌توان به بافت مکانی که پژوهش در آن انجام شده است اشاره کرد، که

1. Yanjun, M., Wenbing, G., & Tengteng, H
2. Walker, Q. D
3. Dilley, J. S

ویژگی‌های متفاوتی از سایر بافتها در مناطق دیگر می‌تواند داشته باشد، بنابراین تعمیم نتایج این پژوهش به تمامی دانشجویان باید با احتیاط صورت گیرد. هرچند پژوهش حاضر یک مطالعه پدیدارشناسی توصیفی در زمینه رشد مسیر شغلی است ولی به ارتقاء دانش در زمینه چگونگی آمادگی دانشجویان برای اشتغال کمک می‌کند. مقایسه تجربیات زیسته مسیر رشدی انتخاب شغل افراد دانشجو و غیر دانشجو گامی مهم به سوی آزمون اعتبار یافته‌های پژوهش حاضر است. پژوهش حاضر بر اساس تجارب دانشجویان موفق به موضوع پر اهمیت چిستی فرایند مسیر رشدی انتخاب شغل در بافت فرهنگی- اجتماعی کشورمان پرداخت. یافته‌ها نشان داد که رشد دانشجویان در مسیر رشدی انتخاب شغل متأثر از مجموعه عوامل فردی، محیطی، خودشناسی، مهارت‌های تحصیلی، مشکلات تصمیم‌گیری، هدفمندی و بلوغ شغلی است. این یافته‌ها از یک سو لزوم توجه بیشتر به ویژگی‌های فردی، مبانی فرهنگی، ارزشی و اجتماعی تأثیرگذار بر اشتغال را برای افرادی که در حوزه اشتغال جوانان مشغول به فعالیت هستند، یاد آوری می‌کند پیشنهاد می‌گردد که از تمامی مولفه‌های این پژوهش جهت طراحی برنامه‌های مسیر رشدی انتخاب شغل در تمامی مقاطع تحصیلی بهره برداری شود و از سوی دیگر، لزوم انجام پژوهش‌های کیفی بیشتر در زمینه انتخاب شغل و مسیر رشدی انتخاب شغل را در نمونه‌های متنوع تر متذکر می‌شود همچنین جهت گیری پژوهش‌های آینده می‌تواند به سمت سنجش کمی و تعیین برآزش آماري عوامل استخراج شده در پژوهش باشد. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر عوامل موثر اثر گذار بر مسیر رشدی انتخاب شغل می‌توان از آن به‌عنوان تعیین سطح رشد یافتگی جوانان در مسیر رشدی انتخاب شغل و مبنایی برای محتوای برنامه‌های آموزشی آمادگی اشتغال، انتخاب شغل و مشاوره شغلی استفاده کرد.

تشکر و قدردانی

مقاله حاضر مستخرج از رساله دکتری رشته مشاوره می‌باشد. بدین وسیله پژوهشگران مراتب قدردانی خود را از تمامی شرکت کنندگانی که صادقانه، صمیمانه و بدون هیچگونه توقعی در اجرای این پژوهش همکاری داشتند، اعلام می‌دارند.

منابع

- آروند. ژینوس، شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۵). نقش خویشتن پنداره در موفقیت شغلی پزشکان. فصلنامه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی، دوره ۱۶، ۳، ۱۴۱-۱۴۵.
- الماسی فر، محمدرسول. (۱۳۸۸). بررسی رابطه معنویت کاری با فرسودگی شغلی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- امینیان، لیدا. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر آموزش خودکارآمدی بر بلوغ حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه رازی کرمانشاه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- پاشا، شیما. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های مسیر رشد شغلی (خودآگاهی، کشف و طرحریزی) بر خودپنداره تحصیلی و رشد مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- خزاعی پور، محمدناصر. (۱۳۹۱). بررسی رشد شغلی دانش‌آموزان پسر ابتدایی تا دبیرستان شهرستان سر بیسه بر اساس نظریه گینزبرگ. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- ذبیحی جلالی زواره، الهه. (۱۳۹۶). بررسی کیفی عوامل موثر بر مسیر رشد شغلی دانش‌آموزان در آستانه انتخاب رشته. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- رجایی، راشین. (۱۳۹۰). پیش‌بینی رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان دختر دوره‌ی متوسطه شهرستان نجف آباد بر اساس مؤلفه‌های هوش هیجانی و پیشرفت تحصیلی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- زونکر، ورنون جی. (۲۰۰۹). مشاوره شغلی، رویکرد کل نگر. ترجمه: علی محمد نظری، فرشاد محسن زاده و علیرضا بوستانی پور (۱۳۹۴). تهران: انتشارات سمت.
- شریفی، سیروس. (۱۳۷۴). بررسی عوامل موثر در انتخاب رشته‌های تحصیلی و علایق شغلی در دانش‌آموزان مقطع متوسطه شهرستان خرم دره. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۳). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل (با تجدید نظر و اضافات). تهران: انتشارات رشد. چاپ بیست و سوم.
- صادقی، احمد. (۱۳۹۰). سیر و عوامل موثر بر رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان سوم راهنمایی، دبیرستان و پیش‌دانشگاهی. پایان نامه دکتری، دانشگاه اصفهان.
- شیرانی نژاد، شهریار. (۱۳۸۴). بررسی عوامل و اثر بر بلوغ حرفه‌ای کارکنان صدا و سیما مرکز اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
- عزیزی، علی. (۱۳۷۲). بررسی تأثیر زمینه‌های اقتصادی و اجتماعی و موفقیت تحصیلی بر گرایش‌های شغلی دانش‌آموزان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز.

فرحبخش، کیومرث، شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۳). بررسی مسائل و مشکلات انتخاب شغل در گروهی از دانشجویان دانشگاه‌های شهر اصفهان و ضرورت ارائه خدمات مشاوره شغلی از نظر آنها. مجموعه مقالات اولین همایش نقش مشاوره و راهمایی شغلی در بازار کار. تهران: انتشارات استاد ملبورنی.

کاظمی، صدیقه. (۱۳۹۴). بررسی کیفی مراحل رشد انتخاب شغل در پسران ابتدایی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.

کرمانی، نرگس. (۱۳۹۰). مقایسه رشد مسیر شغلی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه اصفهان و دانشجویان ایرانی دانشگاه واترلو کانادا. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

کیانی، جمیله. (۱۳۶۹). بررسی تأثیر وضعیت اقتصادی و شغلی والدین در انتخاب رشته تحصیلی دختران. پایان نامه کارشناسی ارشد، پژوهشنامه خبری وزارت آموزش و پرورش.

مجازی دلفارد، محمد. (۱۳۸۶). اثربخشی آموزش راهبردهای فراشناختی بر خودپنداره شغلی دانش‌آموزان سال سوم دبیرستان منطقه عنبرآباد. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.

نادری، خیرالنساء؛ یزدی، منوره؛ حسینیان، سیمین. (۱۳۸۹). مقایسه رابطه بین خودپنداره، تیپ شخصیتی و آرزوهای شغلی دانش‌آموزان پیش دانشگاهی شهرکرد. مجله تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، ۹(۳۳)، ۳۳-۵۰.

نظری، فرحناز. (۱۳۸۷). سنجش اطلاعات مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه شهرکرد و پیشنهاد الگویی برای ارائه اطلاعات شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

اردبیلی، یوسف. (۱۳۷۴). راهنمایی و مشاوره روش‌های کسب و کاربرد اطلاعات شغلی. تهران: ویرایش.

یزدی، منوره، حسینیان، سیمین. (۱۳۸۴). مقایسه ارزش‌های شغلی زنان و مردان تحصیل کرده دانشگاهی قبل از ورود به بازار کار. فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱(۱)، ۶۰-۵۱.

Cinamon, R. G., & Dan, O. (2010). Parental attitudes toward preschoolers' career education: A mixed-method study. *Journal of Career Development, 37*(2), 519-540 .

Clayton, L., Fletcher, J. (1994). Are realistic types really less career mature? Year 10 differences in career maturity between Hollands work personality types. *Australian journal of Career Development, 3*(1), 29-34 .

Colaizzi, P. F. (1978). Psychological research as the phenomenologist views it, In R. S. Valle & M. King (Eds.), *Existential-Phenomenological Alternatives for Psychology* (pp. 48-71). New York, NY: Oxford University Press .

Constantine, M. G, & et al, (2006). Religion, Spirituality, and Career Developmental in African American College Students: A Qualitive Inquiry, *The Career Development Quarterly, 54*, 227-241.

- Creed, P. A. and Paton, W. (2003). Differences in career attitude and career Knowledge for high school students with and without paid work experience, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 21-33.
- Creswell, J. W. and Clark, V. L. P. (2007). Designing and conducting mixed methods research, New York, NY: Sage Publications.
- Denzin, N. K. and Lincoln, Y. S. (2005). The Sage handbook of qualitative research, New York, NY: Sage Publications.
- Dilley, J. S. (1965). Decision-making ability and vocational maturity, *Personal and guidance Journal*, vol. 44.
- Duffy, R. D. & Sedlacek, W. E. (2007b). What is most important to students' long-term career choices: Analyzing 10-year trends and group differences, *Journal of Career Development*, 34(2), 149-163.
- Flores, L. Y. (2008). Career development research and practice with diverse cultural and gender groups, *Journal of career Development*, 34(3), 215-217 .
- Flouri, E., Tsivrikos, D., Akhtar, R., & Midouhas, E. (2015). Neighbourhood, school and family determinants of children's aspirations in primary school. *Journal of vocational behavior*, 87, 71-79 .
- Giorgi, A. P. (1997). The theory, practice, and evaluation of the phenomenological method as a qualitative research procedure. *Journal of phenomenological psychology*, 28, 235-260.
- 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, 114-123 .
- Guba, E. G. and Lincoln, Y. S (1989), Fourth generation evaluation, New York, NY: Sage Publications.
- Hartung, P. j. Pofeli, E. J. and Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: areview and reconsideration, *Journal of vocational behavior*, 66, 385-419.
- Hill, R. E. (2009). Technical professionals, technical managersand the integration of vocational consciousness, *Human Resource Management* .
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), ۱۸۲- .۱۷۳
- Hockstra, H. A. (2011). "A career roles model of career development", *Journal of vocational behavior*, 159.
- Hoekstra, H. A. (2011). A career roles of career development, *Journal of Vocational Behavior*, Vol 78, pp. 159-173.
- Holloway, I. and Wheeler, S. (2013). Qualitative research in nursing and healthcare, New York: John Wiley & Sons.
- Hughes, C. Thomas, T. (2006). Adapting the Career Development inventory-Australian for cross-cultural research, *Journal of Vocational Behavior*, 69, 276-288 .

- Hughes, C., Thomas, T. (2006). Adapting the career development Inventory Australia for cross-cultural research. *Journal of vocational Behavior*, 69, 276-288.
- Kibrick, A. and Tiedeman, D. V. (1961). Conception of self and perception of role in schools of nursing, *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 8 .
- Kostere, K. and Percy, B. (2006). Five approaches to qualitative research in general psychology, Unpublished manuscript, Capella University, Minneapolis, MN.
- Krumboltz, J. D. and Worthington, R. L. (1999). The school-to-work transition from a learning theory perspective, *The career Development Quarterly*, 47, 312-325 .
- Krumboltz., J. D. and Schroder, W. W. (1965). Promoting career planning through reinforcement, *Personal and guidance Journal*, 44, 19-26 .
- Lee, K. H. (2001). A cross-cultural study of the career maturity of Korean of United States high school student, *Journal of Career Development*, 28, 43-57 .
- Lee, K. H. (2001). Across- cultural study o the career maturity of Korean of united States high school student. *Journal of career development*, 28, 43-57 .
- Lent, R. W. Brown, S. D. and Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance, *Journal of vocational behavior*, 45, 79- 122 .
- Lokan, J. (1984). Manual of the Career Development Inventory-Australian Edition. Melbourne: Australian Council for Educational Reserch .
- Luzzo, D. A. (2000). Identifying the career decision-making need of non-traditional college students, *Journal of Counseling and Development*, 77,135-139.
- Morse, J. M. (1994). Designing funded qualitative research, In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln(Eds.), *Strategies of qualitative inquiry* (pp. 220-235). New York, NY: Sage Publications.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*, New York, NY: Sage Publications.
- Nachmann, B. (1960). Childhood experience and vocational choice in law, dentistry, and social work, *Journal of Counseling psychology*, Vol. 7, 1960.
- Nasta. K. A. (2007). Influence career self efficacy Beliefs on exploration Behaviors, Dissertation for master of science in mental health counseling. University of new york .
- Oren, L., Caduri, A., & Tziner, A. (2013). Intergenerational occupational transmission: do offspring walk in the footsteps of mom or dad, or both? *Journal of vocational behavior*, 83(3), 551-560 .
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2): Springer.
- Patton, W., Spooner-Lane, R., & Creed, P. A. (2005). Validation of the short form of the Career Development Inventory-Australian Version with a Sample of University Students. *Australian Journal of Career Development*, 14, 265-278.

- Perron, J., Vondaracek, F. W., & SKORIKOV, V. B. (1998). Alongitudinal study of vocational maturity ethnic identity development. *Journal of Vocational Behavior, 59*, 409-424 .
- Pickett, F. R. (2007). Examining vocational Exploratory behavior in first- year college student, Dissertation for the degree of doctor of philosophy in the field of counseling psychology. Southern illinois university .
- Reed. M. B. Bruch, Monroe. Haase. R. F. (2004). Five- factor Model of personality and career exploration, *Journal of career Assessment, 12* (3), 223-238.
- Savickas, M, L. (2003). Life portraits from Donald Super's career pattern study, A paper presented at the congress of the international Associaation for education and vocational guidance. Retrieveed march 1, 2008, from http://www.Panorama.Ch/files/3254_savickas.Pdf.
- Savickas, M. L. & Hartung, p. j. (1996). The career Development Inventory in review: Psychometric and research findings. *Journal of career Assessment, 4*(2), 171-188 .
- Savickas, M. L. (1984). Career Maturity: The Construct and its Measurement, *The vocational Guidance Quarterly, 32*(4), 222-231 .
- Schultheies, D. E. (2004). Childhood career development scale: scale construction and psychology properties, *Journal of Career assessment. 12*, 113-134 .
- Seligman, L. (1994). *Developmental Career Counseling & assessment*, Publication Inc .
- Speziale, H. S. Streubert, H. J. and Carpenter, D. R. (2011). *Qualitative research in nursing: Advancing the humanistic imperative*, Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins .
- Super, D. E. and Overstreet, P. L. (1960). *The vocational maturity of ninth grade boys*, New York: Bureau of publication, Teachers College Bureau of Publicatin .
- Super, D. E., Osborne, W. L., Walsh, D. J., Brown, S. D., & Niles, S. G. (1992). *Developmental career assessment and counseling: The C-DAC model. Journal of Counseling and development, 71*, 74-80 .
- Super, D. E. (1990). A life-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.
- Swanson, J. L. and Fouad, N. A. (1999). *Career theory and practice*, Thousand oaks, CA: Sage .
- Themba, M., (2010). *Career Maturity across Career Stages in the South African Military*. M. Sc. Thesis, Faculty of Industrial and Organizational Psychology, University of South Africa, South Africa.
- Walker, Q. D. (2010). *An investigation of the relationship between career maturity, career decision self-efficacy, and self-advocacy of college students with and without disabilities*.

Watson, M., Nota, L., & McMahon, M. (2015). Evolving stories of child career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(2), 175-184 .

Yanjun, M. Wenbing, G. and Tengeng, H. (2012). The relationship among career Maturity, Job Search Intention and Job Search Behavior of College Students, *China Journal of Health Psychology*, 9,074.