

عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی: یک مطالعه کیفی

Parental factors influencing on career development:

Qualitative research

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۴/۲۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۹/۱۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۱/۷

Z. Golpich., (Ph.D Student), A. Mohammadnazari., (Ph.D), A. Tajikemareeli., (Ph.D) & A.R. Kasaeefahani., (Ph.D)

Abstract: Aim recent advancement in the area of factor influencing career development emphasizes on parents' characteristics as the first influential ones in this area. Methods this research is a qualitative research with interpretative phenomenological design. Research population include students of universities and higher education institutes of Bojnord city and sample consists of 13 participants (8 males and 5 females) among students, that their score on career development and career adoptability is one standard deviation higher than mean. This sample was selected by purposeful and snowball sampling. Then, data was collected by semi-structured interview and was coded and analyzed by Dicklman method. Results of interviews' analysis led to extracting 759 primary codes, 23 concepts, and 9 items consisted of emotional support, exploration context, self-regulation context, and self-sufficiency context, career self-efficacy context, going beyond prevailing narratives, information support, guaranteed social relationships, and involvement. While emphasizing on parental factors influencing on career development, results of current research suggest processes by which, children take steps toward career exploration and beds leading to more career developments.

Keywords: career development, parental factors, phenomenology

زینب گل پیچ^۱، علی محمد نظری^۲، عزیزالله تاجیک
اسماعیلی^۳ و عبدالرحیم کسایی اصفهانی^۴

چکیده: هدف پیشرفت‌های اخیر در زمینه‌ی عوامل موثر در رشد شغلی بر ویژگی‌های والدین به‌عنوان نخستین تاثیرگذاران در این مسیر تاکید می‌نمایند. بنابراین هدف از پژوهش حاضر شناسایی عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی می‌باشد. روش این پژوهش کیفی با طرح پدیدار شناسی تفسیری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه دانشجویان دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی شهر بجنورد می‌باشد و نمونه را تعداد ۱۳ مشارکت کننده (۸ مرد و ۵ زن) از این دانشجویان تشکیل می‌دهد که نمره رشد شغلی و انطباق پذیری شغلی آن‌ها یک انحراف معیار بالاتر از میانگین بوده است. این نمونه با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند و گلوله برفی انتخاب گردید و سپس داده‌ها با استفاده از روش مصاحبه‌ی نیمه ساختار یافته جمع آوری و از طریق روش دیکلمن کدگذاری و تحلیل گردید. نتایج تحلیل مصاحبه‌ها منجر به استخراج ۷۵۹ کد اولیه، ۲۳ مفهوم و ۹ مقوله مشتمل بر حمایت عاطفی، بستر اکتشاف، بستر خوگردانی، بستر خودکفایی، بستر خودکارآمدی شغلی، فرارفتن از روایت‌های غالب، حمایت اطلاعاتی، روابط اجتماعی تضمین شده و درگیر شدن می‌باشد. نتیجه‌گیری: ضمن تاکید بر عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی، نتایج پژوهش حاضر بیانگر فرایندهایی است که از طریق آن فرزندان در جهت اکتشاف شغلی و بسترهای منجر به رشد شغلی بیشتر گام برمی‌دارند.

کلید واژه‌ها: پدیدار شناسی، رشد شغلی، عوامل والدینی.

zeinab.golpich@gmail.com

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری دانشگاه خوارزمی

۲. دانشیار دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شاهرود

۳. استادیار گروه مشاوره دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه خوارزمی

۴. استادیار گروه مشاوره دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه خوارزمی

مقدمه

رشد شغلی به عنوان مجموعه‌ای از عوامل روان‌شناختی، اجتماعی، تحصیلی، فیزیکی، اقتصادی و تصادفی تعریف شده که با هم ترکیب و مسیر شغلی افراد را در طول زندگی شکل می‌دهد (پاتون و مک ماهون، ۲۰۱۴). پیشرفت‌های اخیر در زمینه نظریه‌های رشد شغلی به پذیرش گسترده چشم‌انداز طول عمر منتج شده است (واتسون^۱ و مک ماهون، ۲۰۰۵) و بسیاری از پژوهشگران تاکید می‌کنند که رشد شغلی فرایندی است که در سراسر زندگی ادامه دارد و این فرایند از دوران کودکی آغاز شده است (هیرسکی، نیلز و آکاس^۲، ۲۰۱۱؛ برایانت، زونکوویچ و رینولدز^۳، ۲۰۰۶؛ مگناسون و استار^۴، ۲۰۰۰؛ واتسون، نوتال^۵ و مک ماهون، ۲۰۱۵؛ اسکالتیز، کرز، منزلی و گلاسکوک^۶، ۲۰۰۱؛ نازلی^۷، ۲۰۰۰).

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 رشد شغلی هرگز پایان نمی‌پذیرد و دانشجویان باید از طریق یک طرح یادگیری مادام‌العمر که شامل رشد همه نقش‌های زندگی است، فرایند رشد شغلی شان را ارتقا دهند (زونکر، ۱۳۹۴). همچنین مفهوم رشد شغلی محدود به انتخاب و ورود به شغل نمی‌گردد بلکه کل زندگی فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد و در این رابطه، رشد شغلی و رشد شخصی یک مقصد مشترک دارند (پاتون و مک ماهون، ۲۰۱۴). درک همین مفهوم از رشد شغلی 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 بر رشد شغلی 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).

از طرفی یافته‌های تجربی نشان می‌دهد که اعضای خانواده بخصوص والدین، در رشد شغلی فرزندان موثر هستند و به عنوان منابع اولیه آن محسوب می‌شوند (سینامون و دان^۸، ۲۰۱۰؛

1. Patton & McMahon
2. Watson
3. Hirschi, Niles, & Akos
4. Bryant, Zvonkovic, & Reynold
5. Magnuson & Starr
6. Nota
7. Schultheiss, Kress, Manzi, & Glasscock
8. Nazli
9. Cinamon & Dan

عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی: یک مطالعه کیفی

فلوری، تسویوریکاس، اختر و میدوهاس^۱، ۲۰۱۵؛ اورن، کادوری و تزینر^۲، ۲۰۱۳). تعدادی از پژوهش‌ها بر والدین، به‌عنوان عوامل نافذ و تأثیرگذار بر رشد شغلی فرزندان تمرکز کرده‌اند و بیان می‌کنند که تجارب اولیه نقش غیر مستقیم در شکل‌گیری رفتار شغلی بعدی افراد دارد (واتسون و مک ماهون، ۲۰۰۵؛ رانی^۳، ۲۰۱۴). برای مثال افراد سطوح شغلی‌ای که با انتظارات والدینشان مطابقت دارد را انتخاب می‌کنند این‌که مشاغلی که بطور سنتی مشابه شغل مادر باشد را برمی‌گزینند (واتسون و مک ماهون، ۲۰۰۵). رو اشاره می‌کند که تعاملات والد-فرزند در جهت‌گیری شخصیتی و رشد نیازهای روان‌شناختی موثر است و علائق و انتخاب‌های شغلی برخی از راه‌هایی هستند که افراد سعی می‌کنند آن نیازها را ارضا نمایند (رانی، ۲۰۱۴). مگناسون و استار (۲۰۰۰) اظهار کرده‌اند که دانش کودکان درباره مشاغل و درک آنها از دنیای کار، به‌وسیله درجه‌ای که والدینشان آن‌ها را در معرض مشاغل مختلف قرار می‌دهند یا به آنها آموزش می‌دهند شکل می‌گیرد.

در واقع حلقه اتصال مهم بین نظریه و عمل در برقراری یادگیری‌های اولیه^۴، والدین هستند (رینولدز، او و تاپیتزس^۵، ۲۰۰۴). اما با نگاهی به مطالعات انجام گرفته در حوزه رشد شغلی می‌توان دریافت که پژوهش‌ها بیشتر از این‌که برچگونگی آموختن اطلاعات کودکان در مورد دنیای کار تمرکز کنند، بر روی آن‌چه کودکان در مورد آن می‌دانند، متمرکز شده‌اند (هارتونگ، پورفلی و وندرکاک^۶، ۲۰۰۵). این در حالی است که یادگیری یک مفهوم جدید در مسیر شغلی نیست بلکه فرایندی مداوم در سراسر زندگی است که از زمان پارسونز^۷ تلویحا در نظریه‌های شغلی وجود داشته است (واتسون و مک ماهون، ۲۰۰۵). از زمانی که اکتشاف خود و دنیای کار^۸ به عنوان مفهوم سازی پارسونز از تصمیم‌گیری شغلی^۹ پایه‌ریزی شد، یادگیری به‌عنوان اساس نظریه‌های خصیصه‌عامل^{۱۰} و تناسب شخص - محیط^{۱۱} از طریق فرایندهایی مانند سازگاری^{۱۲}

1. Flouri, Tsivrikos, Akhtar, & Midouhas

2. Oren, Caduri, & Tziner

3. Rani

4. Early learning

5. Ou, & Topitzes

6. Hartung, Porfeli, & Vondracek

7. Parsons

8. Exploring self and the world of work

9. Career decision making

10. Trait- and- factor

11. Person- environment fit

12. Adjustment

(دیویس، ۱۹۹۶؛ دیویس و لافکوئیست^۱، ۱۹۷۹ و ۱۹۸۴؛ نقل از واتسون و مک ماهون، ۲۰۰۵) و تقریب های متوالی^۲ (هالند^۳، ۱۹۹۲؛ نقل از واتسون و مک ماهون، ۲۰۰۵) ادامه پیدا کرد. علاوه بر این تعدادی از نظریه های شغلی مبتنی بر نظریه یادگیری اند (مانند لنت، براون و هکت^۴، ۱۹۹۶؛ میشل و کرومبولتز، ۱۹۹۶؛ سوپر، ۱۹۹۰؛ نقل از واتسون و مک ماهون، ۲۰۰۵). سوپر (۱۹۹۰؛ نقل از واتسون و مک ماهون، ۲۰۰۵) بیان کرد که افراد از طریق تعامل با محیط و منابع یادگیری مانند خانواده، مدرسه، جامعه، گروه همسالان، اجتماع، بازار کار و منابعی که در دیگر نظریه های شغلی مشهود است یاد می گیرند (مانند لنت، براون و هکت، ۱۹۹۴، ۱۹۹۶؛ میشل و کرومبولتز^۵، ۱۹۹۶؛ پاتن و مک ماهون، ۱۹۹۹؛ رو، ۱۹۵۶؛ لونبرگ^۶، ۱۹۹۰؛ وندراکک، لرنر و اسکالنبورگ، ۱۹۸۶؛ یانگ، ۱۹۹۶، همگی نقل از واتسون و مک ماهون، ۲۰۰۵). این نظریه ها نه تنها بیان می کنند که رشد شغلی یک فرایند یادگیری تعاملی پویاست، بلکه توصیف می کنند چه سازه مهمی یاد گرفته می شود مانند خودپنداره^۷، بلوغ شغلی^۸، خودکارآمدی^۹ و ارزشها^{۱۰} (سوپر، ۱۹۹۰؛ لنت و همکاران، ۱۹۹۴؛ براون، ۱۹۹۶؛ گاتفردسون، ۱۹۸۱ و ۱۹۹۶؛ سوپر، ۱۹۹۰، همگی نقل از واتسون و مک ماهون، ۲۰۰۵).

تاکید بر نفوذ عوامل والدینی در حالی است که به طور خاص به این موضوع پرداخته نشده که والدین چگونه می توانند در یادگیری این فرایندها توسط فرزندان شان تاثیر گذار باشند. یا والدینی که فرزندان رشد یافته ای به لحاظ شغلی دارند از چه مکانیزم هایی در ارتقای رشد شغلی آنها بهره جسته اند. به عنوان مثال اگر سوپر به مکاشفه، بلوغ شغلی یا خودپنداره اشاره دارد والدین با چه رفتارهای خاصی می توانند کودکان را در اکتشاف، دستیابی به بلوغ شغلی و خودپنداره مثبت یاری رسانند. به عبارتی شکافی که در نظریه های رشد شغلی قابل ملاحظه می باشد این است که اکثر نظریه ها به محتوا یا فرایند رشد شغلی به طور کلی پرداخته اند به عنوان نمونه هالند، دیویس و لاف کوئیست و پارسونز به محتوای یادگیری در رشد شغلی اشاره کرده اند و سوپر، گاتفردسون و گینز برگ در مورد فرایند رشد شغلی به بحث پرداخته اند (پاتن و مک

1. Dawis&Lofquist
2. Successive approximations
3. Holland
4. Lent, Brown & Hackett
5. Mitchell & Krumboltz
6. Lunneborg
7. Self- concept
8. Career maturity
9. Self- efficacy
10. Values

عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی: یک مطالعه کیفی

ماهون، ۲۰۱۴). این در حالی است که هیچ یک از نظریه های موجود به محتوا و فرایند والدینی موثر در رشد شغلی اشاره نکرده اند، این که والدین چه چیزی را و چگونه به کودکان خود منتقل می کنند که در ارتقای رشد شغلی آن ها موثر می باشد.

به علاوه با تامل در خصوص برآیند این پژوهش ضرورت و اهمیت آن مشخص می گردد. چرا که اگر این مفهوم را که کودکان درباره خودشان و دنیا وقتی خیلی کوچک هستند تصمیم گیری می کنند پذیرفته شود، باید این را نیز پذیرفت که رشد مهارت های لازم برای طرحریزی زندگی/ شغل^۱، باید زود هنگام شروع شود. وقتی که کودکان به بزرگسالان جوان تبدیل شوند، آنها برای دنبال کردن فعالانه تصمیم گیری های شغلی متناسب با سن شان آماده خواهند شد. بنابراین اگر والدین فرصت هایی را برای کودکان فراهم کنند تا خرده مهارت های^۲ لازم برای طرحریزی زندگی/ شغل موثر را رشد دهند آنها به فرزندان شان قدرت تبدیل شدن به همه آنچه قابلیت شدن آن را در سراسر زندگی شان و در همه جنبه ها دارند داده اند (مگناسون و استار، ۲۰۰۰). رفتارها و نگرش های خاص والدین با تولد کودک و حتی پیش از تولد او خواسته یا ناخواسته بر شیوه نگرستن کودک به خود، دنیا و اطرافیان، انتخاب ها و مهارت هایش تاثیرگذار است و او را به سمت مسیر شغلی خاصی هدایت می کند. تمامی والدین این تاثیر را در ارتقا یا کاهش رشد شغلی کودکان خود دارند اما در بسیاری مواقع آگاهی چندانی نسبت به چگونگی و نحوه اثرگذاری عملکرد یا نگرششان بر زندگی شغلی فرزندان وجود ندارد. برخی از والدین آگاهانه یا ناآگاهانه از شیوه ارتباطی خاصی با کودک خود استفاده می کنند که پیامد آن ارتقای رشد شغلی است و برخی به عکس از سبک ارتباطی ای پیروی می کنند که پیامدی جز کاهش رشد شغلی به دنبال ندارد. در واقع رشد شغلی یک فرایند است و گام نهادن در مسیر شغلی از همان ابتدای تولد آغاز می شود. بنابراین ضروری است که والدین درک کنند چگونه می توانند شرایط و بستر مناسبی جهت ارتقای رشد شغلی فرزندان شان فراهم سازند. همچنین مرور صلاحیت های مرتبط با رشد شغلی دانشجویان نشان می دهد که صلاحیت هایی نظیر شناخت چگونگی تاثیر عملکرد خانواده بر نقش های زندگی/ شغل و تصمیم گیری شغلی از سوی دانشجویان، شناخت تاثیر مراحل رشد فردی و خانوادگی بر شغل از سوی این افراد، و درک رابطه متقابل بین عوامل خانوادگی و بلوغ تفکر شغلی، جزء ضروری برنامه رشد شغلی دانشجویان می باشد. به عبارت دیگر شناخت عوامل خانوادگی زمینه ساز رشد شغلی بعدا به عنوان صلاحیت هایی در نظر گرفته می شود که دانشجویان برای ارتقای رشد شغلی شان باید به آن ها

1. Life career planning

2. Sub-skills

دست یابند(زونکر، ۱۳۹۴). با توجه به مطالب مطرح شده هدف از پژوهش حاضر شناسایی عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی می‌باشد.

روش پژوهش

مطالعه حاضر به روش کیفی^۱ و با استفاده از رویکرد پدیدارشناسی تفسیری^۲ انجام پذیرفت. هدف تحقیق پدیدارشناسی، تشریح پدیده های خاص یا نمود اشیا به‌عنوان تجربه زیسته^۳ می‌باشد. آنچه مهم است دانسته شود تجربه انسان‌ها و تفسیرهای‌شان از آن تجربه‌هاست. این رویکرد از نظر روش شناختی مستلزم فهم این است که انسان‌ها چگونه برخی پدیده‌ها را به تجربه درمی‌آورند. برای گردآوری چنین داده‌هایی لازم است به مصاحبه عمیق با افرادی پرداخته شود که "بطور مستقیم" پدیده موردنظر را تجربه کرده‌اند یعنی دارای "تجربه زیسته" باشند که در تقابل با تجربه دست دوم است (محمدپور، ۱۳۹۲). تجربه زیسته نشان می‌دهد که چه چیزی در زندگی فرد برای او واقعیت دارد. به علاوه تجربه زیسته به درک فرد از پدیده خاص معنا می‌دهد (اسپیژیل، اشتروبرت و کارپنتر^۴، ۲۰۱۱). در پژوهش حاضر تجربه زیسته اشاره به این مطلب دارد که تجارب دانشجویان در خصوص نحوه تأثیری که والدین‌شان در رشد شغلی آن‌ها داشته‌اند چگونه بوده است.

جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی شهر بجنورد می‌باشد. برای انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفیاستفاده شد. در این روش مواردی که از لحاظ هدف های تحقیق اطلاعات غنی دربردارند، انتخاب می‌شوند (گال، بورگ و گال، ۱۳۹۵). از آنجا که هدف پژوهشگر مصاحبه با دانشجویان رشدیافته به لحاظ شغلی بود، تنها کسانی برای مصاحبه انتخاب شدند که معیارهای ورود به مطالعه را کسب می‌کردند. معیار ورود به مطالعه عبارت بود از: کسب نمره رشد شغلی (براساس پرسشنامه رشد شغلی^۵ CDI و انطباق پذیری شغلی (مقیاس انطباق پذیری شغلی^۶ CAAS) بالا یک انحراف استاندارد بالاتر از میانگین). محل مصاحبه‌ها در یکی از کلینیک‌های مشاوره شهر بجنورد بود. در ابتدای هر مصاحبه، هدف از انجام مصاحبه ذکر و برای ضبط مصاحبه اجازه گرفته می‌شد. در مورد محرمانه بودن اطلاعات و مصاحبه‌های ضبط شده نیز به مشارکت کنندگان اطمینان داده

1. Qualitative
2. Interpretative phenomenological
3. Lived experience
4. Speziale, Streubert, & Carpenter
5. Career Development Inventory
6. Career Adapt-Ability Scale

عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی: یک مطالعه کیفی

شد. نمونه گیری تا حد اشباع نظری یعنی تا جایی که در جریان مصاحبه هیچ داده جدید یا مرتبط به یک مقوله به دست نیامد، ادامه پیدا کرد که در نهایت ۱۳ مشارکت کننده (۸ مرد، ۵ زن) مورد بررسی قرار گرفتند. برای جمع آوری اطلاعات از مصاحبه نیمه ساختاریافته^۱ یا نیمه استاندارد استفاده شد. فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته بر مبنای نظر متخصصان و ادبیات پژوهش تنظیم و پس از آن در یک مطالعه مقدماتی (پایلوت) روایی محتوایی آن مورد بررسی قرار گرفت و با استخراج سوالات متناسب با اهداف پژوهش فرم نهایی مصاحبه نیمه ساختاریافته تدوین گشت. سوالات اصلی عبارت بودند از: ۱- کدام روابط (با مادر، پدر، خواهر یا برادر) به شما در شناخت استعدادها، توانایی ها، علایق و ارزش‌هایتان (و بطور کلی شناخت خودتان) کمک بیشتری کرده است؟ توصیف کنید چطور این رابطه در شناخت شما نسبت به خودتان تاثیرگذار بوده است؟ ۲- کدام روابط (با مادر، پدر، خواهر یا برادر) به شما در شناخت دنیای مشاغل و محیط های شغلی کمک بیشتری کرده است؟ توصیف کنید چطور این رابطه در شناخت شما از دنیای مشاغل تاثیرگذار بوده است؟ ۳- کدام روابط (با مادر، پدر، خواهر یا برادر) به شما در برنامه ریزی برای رسیدن به شغل یا مشاغل دلخواه کمک بیشتری کرده است؟ توصیف کنید چطور این رابطه در برنامه ریزی و تصمیم گیری های شغلی شما تاثیرگذار بوده است؟ در جریان مصاحبه از سوالات کاوشی مانند "بیشتر توضیح دهید" یا "مثال بزنید" یا "منظورتان چیست" استفاده می شد.

با توجه به اینکه در این پژوهش از رویکرد پدیدارشناسی تفسیری استفاده می شود، در نتیجه فرایند تحلیل داده ها با بهره گیری از روش دیکلمن^۲ انجام گرفت. بر اساس این روش متن مصاحبه ها پس از پیاده شدن روی کاغذ، چندین بار مرور شد تا شناخت کلی از آن حاصل شود. سپس برای هر یک از متون مصاحبه خلاصه تفسیری نوشته شد و نسبت به درک و استخراج معانی نهفته در آن از طریق کدگذاری اقدام گردید. در ادامه پژوهشگران در استخراج مضامین به مشارکت و تبادل نظر پرداختند. با تداوم مصاحبه ها، مفاهیم قبلی روشن تر می شد و پرورش می یافت و گاه مفهوم جدید شکل می گرفت. جهت روشن سازی، مقوله بندی و رفع تناقض های موجود در تفسیر، فرایند بازگشت مکرر به متون صورت می گرفت. هدف از تحلیل داده ها استخراج مفاهیم و سپس مقوله ها می باشد. مقوله ها یک سری مشخصه های کلی هستند که معنای محوری مفاهیم، تشابهات و تفاوتها را بازنمایی می کنند. لازم به ذکر است که نمونه

1. Semistructured interview

2. Diekelman

گیری و تحلیل یکی پس از دیگری انجام می گرفت و تحلیل هر مصاحبه کار گردآوری داده ها را در مصاحبه بعدی هدایت می کرد.

در پژوهش های کیفی به جای دو مفهوم اعتبار و روایی از مفهوم قابلیت اعتماد استفاده می شود. در این پژوهش برای رسیدن به معیار قابلیت اعتماد، از سه تکنیک متعارف و بسیار مرسوم استفاده شده است که عبارت اند از: الف) کنترل یا اعتباریابی توسط اعضا که در این روش، از مشارکت کنندگان خواسته می شود تا یافته های کلی را ارزیابی کرده و در مورد صحت آن نظر دهند. ب) مقایسه های تحلیلی به این معنی که به داده های خام رجوع می شود تا ساخت بندی نظریه با داده ها مقایسه و ارزیابی شود. ج) استفاده از تکنیک ممیزی که در این زمینه، چند متخصص در کار نظریه زمینه ای، بر مراحل مختلف کدگذاری، مفهوم سازی و استخراج مقولات نظارت دارند (قدرتی و حسنی، ۱۳۹۴).

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش که به منظور انتخاب مشارکت کنندگان مورد استفاده قرار گرفت عبارت بود از فرم کوتاه پرسشنامه رشد شغلی (CDI) و مقیاس انطباق پذیری شغلی (CAAS). پرسشنامه رشد شغلی را ابتدا سوپر و ساویکاس (۱۹۹۰، نقل از پاتن، کرید و اسپانر-لان^۱، ۲۰۰۵) برای اندازه گیری مفاهیم رشد شغلی تدوین نمودند. در این پژوهش از فرم ۳۳ گویه ای این پرسشنامه که بر روی ۱۷۰ نفر از دانشجویان استرالیایی اجرا گردید، استفاده شد. اعتبار این پرسشنامه در پژوهش پاتون و همکاران (۲۰۰۵) برای خرده مقیاس های آن بین ۰/۶۴ (برای خرده مقیاس استفاده از منابع) تا ۰/۸۷ (برای خرده مقیاس های طرحریزی شغلی و نگرش رشد شغلی) محاسبه گردید. این پرسشنامه در پژوهش (سلیمانیان، گل پیچ و درودی، ۲۰۱۳) بر روی ۵۰۰ نفر دانشجوی اجرا و اعتبار این پرسشنامه بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۱ محاسبه گردید. همچنین پس از تبدیل نمرات به نمره استاندارد Z میانگین آن برابر با ۷۱/۸۰ با انحراف معیار ۶/۴۵ محاسبه گردید. بر همین مبنای مشارکت کنندگان در این پژوهش در صورتی ملاک ورود به مصاحبه پژوهشی را داشتند که نمره رشد شغلی آنان از ۷۹ بیشتر باشد.

مقیاس دیگر که از آن به منظور انتخاب مشارکت کنندگان، استفاده گردید مقیاس انطباق پذیری شغلی است. این مقیاس به سرپرستی مارک ساویکاس در سال ۲۰۱۲ با همکاری ۱۳ کشور دنیا ساخته شد. مقیاس انطباق پذیری شغلی دارای ۲۴ سوال است و چهار بعد را اندازه گیری می کند که عبارتند از: دغدغه، کنترل، کنجکاوی، اعتماد. متوسط ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس انطباق پذیری شغلی را در بین ۱۳ کشور به ترتیب برای مقیاس دغدغه ۸۳/۰، کنترل ۷۴/۰، کنجکاوی ۷۹/۰ و اعتماد ۸۵/۰ به دست آوردند. این ضریب برای

1. Spooner-Lane

عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی: یک مطالعه کیفی

کل مقیاس ۹۲/۰ بوده که در بین ۱۳ کشور نام برده شده از ۸۷/۰ تا ۹۶/۰ متغیر بوده است (صالحی و همکاران، ۱۳۹۳). به منظور گردآوری شواهد مربوط به روائی سازه مقیاس انطباق-پذیری شغلی در ایران، از روش تحلیل عاملی تائیدی استفاده کردند. نتایج حاصله نشان داد که ساختار عاملی مقیاس انطباق‌پذیری شغلی در نمونه مورد نظر تائید می‌شود. پایایی آزمون نیز به روش آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس دغدغه ۷۵/۰، کنترل، ۶۵/۰، کنجکاو ۸۲/۰، اعتماد ۸۰/۰ و برای نمره کل ۹۲/۰ محاسبه شد (صالحیو همکاران، ۲۰۱۴). همچنین میانگین و انحراف استاندارد مقیاس انطباق‌پذیری شغلی که بر روی ۱۰۵۷ نفر از دانشجویان جدیدالورود دانشگاه تهران انجام شد، برای دختران برابر با $10/03 \pm 50/30$ و برای پسران برابر با $49/13 \pm 9/63$ محاسبه گردید (صفری، ربیعی، مصباح و نسرین، ۲۰۱۶). بنابراین افرادی ملاک ورود به مصاحبه پژوهشی را داشتند که نمره انطباق‌پذیری شغلی آنان از ۶۱ بیشتر باشد.

یافته‌های پژوهش

نمونه مورد مطالعه شامل ۱۳ مشارکت‌کننده (۸ مرد و ۵ زن) بود. دامنه سنی شرکت‌کنندگان بین ۱۹-۲۵ سال بود. همچنین تعداد ۸ نفر از این دانشجویان در دانشگاه بجنورد، ۳ نفر در موسسات غیر انتفاعی و ۲ نفر در دانشگاه پیام نور این شهر مشغول به تحصیل بودند. به علاوه شکل اشتغال والدین ۳ نفر از مشارکت‌کنندگان هر دو شاغل و ۱۰ نفر یکی شاغل بودند. شغل پدر ۲ مشارکت‌کننده دولتی و ۱۱ نفر دیگر در مشاغل آزاد مشغول به کار بودند. و شغل مادر ۳ نفر از مشارکت‌کنندگان دولتی و ما بقی خانه‌دار بودند. تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده منجر به شناسایی ۷۵۹ کد اولیه، ۲۳ مفهوم، ۹ مقوله شد.

حمایت عاطفی

این مقوله از تجارب مشارکت‌کنندگانی به دست آمد که در گفته‌های خود از روابط نزدیک و صمیمانه عاطفی با والدین خود سخن گفته‌اند. آن‌ها به رفتارهای حمایت‌کننده به لحاظ عاطفی از سمت والدین خود اشاره کردند. رفتارهایی نظیر گفت و شنود صمیمانه و بدون قضاوت، آرام کردن فرد هنگام مواجهه با مشکلات، ایجاد اعتماد و احساس امنیت، داشتن صداقت، پذیرش در صورت ارتکاب اشتباه، تشویق و بازخورد مثبت توسط مشارکت‌کنندگان بیان شد. در مثال زیر مشارکت‌کننده از گفت و شنود صمیمانه خود با مادرش می‌گوید و توصیف می‌کند که چطور مادرش او را هنگام مواجه شدن با مشکلات آرام می‌کند: "مادر من انقدر مأمَن هست و آرامش بخش هست که من هر مشکلی داشته باشم میرم به مامانم می‌گم. مثلاً اگر مشکلی پیش می‌آید و غصه می‌خوردم اما بروز نمی‌دادم آن قدر می‌آمد می‌گفت چی شده چرا ناراحتی می‌گفتم هیچی می‌گفت من بچم رو می‌شناسم بگو چی شده تا آخر من می‌زدم زیر گریه و می‌گفتم. همیشه میگه

غصه هیچی رو نخور، آدم باید توکل کنه به خدا، درست میشه. من همیشه باهاش صحبت می کنم. میگم مامان امروز اینجوری شد این اتفاق افتاد تو دانشگاه اینجوری شد مامانم به تمام حرفام قشنگ گوش میکنه و باهام میخنده" (مشارکت کننده ۵)

بستر اکتشاف

این مقوله مشتمل بر پنج مفهوم می باشد: بسترسازی جهت تجارب کاری مختلف، بسترسازی برای بازی‌های شغلی، بسترسازی جهت چندمهارتی بودن، بسترسازی برای بروز استعدادها، بسترسازی جهت تجلی علایق فرزند.

اکثر مشارکت‌کنندگان در گفته های خود به رفتارهایی اشاره می‌کردند که والدینشان انجام داده بودند تا بستر اکتشاف را برای فرزندان شان فراهم کنند. رفتارهایی نظیر جستجوی محیط های امن شغلی به همراه فرزند، گشوده بودن در مورد تجارب کاری جدید، فراهم کردن امکان حضور و مشاهده محیط های شغلی گوناگون، کمک برای به عهده گرفتن نقش های مختلف شغلی در بازی ها، بازخورد مثبت در مورد نحوه ایفای نقش شغلی در بازی، مشارکت در بازی های شغلی، تاکید والدین بر یادگیری مهارت های مختلف، بازخورد در مورد قابلیت های فرزند و حمایت مالی و عاطفی از فعالیت های مورد علاقه فرزند، از آن جمله اند. در ادامه مشارکت کننده توصیف می کند که والدینش چگونه شرایط مناسب جهت تجربه کار کردن را برایش فراهم می کردند: " من تو کارهای ساختمانی، تعمیرگاه اتومبیل، کار کردن در سوپرمارکت، لباس فروشی، تعمیر لوازم الکتریکی، آرایشگری و چیزای دیگه تجربه دارم. تقریباً از اول راهنمایی، ۱۲ سالگی شروع به کار کردم. من خیلی دوست داشتم که تجربه کنم. پدر و مادرم جلوم رو نگرفتن که نه نمی خواد تو فقط بشین درست رو بخون. وقتی من دوست داشتم کاری رو انجام بدم اونا کمکم می کردن که اون کار رو پیدا کنم. مثلاً وقتی من دوست داشتم تو مکانیکی کار کنم پدرم اون کار رو برام پیدا کرد. یا پیش میومد که من فقط می گفتم میخوام کار کنم و اونا پیدا میکردن چه کاری" (مشارکت کننده ۱۱)

مشارکت کننده زیر از مشارکت مادرش در بازی های شغلی و دادن بازخورد مثبت او در مورد نحوه ایفای نقش شغلی می گوید: "با مامانم زیاد بازی می کردیم. دکتر می شدم، پلیس، معلم، گوینده خبرو ... خیلی دوست داشتم نقش گوینده اخبار رو بازی کنم. همیشه مامانم می گفت خیلی خوب حرف میزنم. وقتی من دکتر می شدم مامانم مریض می شد و من همیشه بهش می گفتم تو دلت درد میکنه چون زیاد سبزی میخوری. بعد بهش دارو میدادم و اون می گفت دستت درد نکنه خیلی خوب شدم" (مشارکت کننده ۴)

بستر خودگردانی

خودگردانی به توانایی اداره خود ضمن در نظر گرفتن چالش های دنیای کار و ارزیابی واقع بینانه موقعیت ها اشاره دارد. این مقوله از تجارب مشارکت کنندگانی به دست آمد که رفتار والدین خود را اینگونه بر می شمارند: راهنمایی در کنار دادن حق انتخاب به فرزند، احترام و اعتماد به انتخاب های فرزند، سپردن مسئولیت از دوران کودکی، جرأت دادن به فرزند برای تصمیم گیری، توضیح در مورد خطرات و چالش های موجود در جامعه و نحوه مواجهه با آن ها، سوق دادن به سمت دوراندیشی در مورد در مورد جوانب هر کاری. مشارکت کننده زیر در گفته هایش نشان می دهد که چگونه مادرش به او حق انتخاب می دهد: "مامانم ما رو خیلی مستقل بار می آورد. از همون بچگی برای خرید لباس، کفش و... هر جا ما رو می برد می گفت خودتون انتخاب کنید. یک ذره هم دخالت نمی کرد، نظر می داد می گفت اگر اینو بپوشی ممکنه پاهاتو اذیت کنه یا تو این سن شاید خیلی مناسب نباشه، اینجوری راهنمایی می کرد ولی اینطور نبود که بگه حتما باید اینو بخری یا نخری. هر انتخابی که می کردیم مامان همونو برامون می خرید. کار بهمون می سپرد می گفت این کارو شما باید انجام بدید. تو سن راهنمایی دیگه مستقلا به خودمون پول می داد که بریم بیرون برای خودمون خرید کنیم. اینجور نبود که حتما بخواد باهامون بیاد چون خیلی از افراد هستند که تو سنین بالا با مادرشون میرن خرید. اما مامان من حتی تو سن پایین تر هم به خودمون حق انتخاب می داد، اختیار می داد. کارامون رو خودمون انجام بدیم. خیابونا رو بریم بیرون یاد بگیریم" (مشارکت کننده ۵)

مشارکت کننده دیگری از توضیح والدینش در مورد خطرات و چالش های موجود در جامعه و نحوه مواجهه با آن ها می گوید: "توضیح می دادند که محیط جامعه با خونه متفاوته و چه خطرهایی در انتظار شما هست. وقتی مسأله ای براتون پیش اومد چه حرکتی باید انجام بدید چه برخوردی باید داشته باشید همه رو توضیح می دادند. ما رو از جامعه نمی ترسوندند من هیچ وقت از جامعه نترسیدم. همیشه می گفتند این خطرات در مواجهه با این خطرات این حرکتها رو باید انجام بدید" (مشارکت کننده ۳)

بستر خودکفایی

مقوله خودکفایی از تجارب مشارکت کنندگانی به دست آمد که رفتارهای والدین شان آن ها را به سمت استقلال اقتصادی و عدم وابستگی سوق داده است. رفتارهایی از قبیل: انتظار کار کردن توسط فرزند، گفت و گو در مورد مزایای استقلال مالی، در میان گذاشتن تجارب مثبت مربوط به مستقل بودن به لحاظ مالی، توضیح والدین در مورد مضرات وابستگی مالی. در ادامه مشارکت کننده از تاکید پدرش بر استقلال و مضرات وابستگی می گوید: "پدرم تاکید می کنه اگر بخوای موفق باشی باید خودت موفق باشی به پدرت نباید تکیه کنی چون اگه به من تکیه کنی فردا که وارد جامعه بشی مثل یه بچه وارد شدی انگار هیچی نمیدونی و هیچ فایده ای هم نداره که چشمتم به دست پدرت باشه" (مشارکت کننده ۸)

فرا رفتن از روایت های غالب

این مقوله از تجارب مشارکت کنندگانی به دست آمد که در گفته های خود از نگرش مثبت والدین در مورد همه مشاغل و عدم تقسیم بندی جنسیتی مشاغل از سوی والدین صحبت کرده اند. آنها اشاره کردند که والدین آنها رفتارهایی نظیر آنچه در ادامه می آید داشته اند: پرهیز از تقسیم کردن جنسیتی فعالیت ها، ایجاد فضای مشارکت در فعالیت های خانه داری، اشتغال والدین در مشاغل با پرستیژ بالا و پایین در زمان های مختلف و کار کردن متناسب با فراهم بودن فرصت ها نه عناوین شغلی. مشارکت کننده زیر از نگرش مثبت والدینش در مورد همه مشاغل می گوید: "راستش خانواده ما برای همه مشاغل احترام قایل هستن. الان خود من هم اعتقاد اینه که هر کاری حالا چه یک کارگر ساده چه یک پزشک شغلش قابل احترامه تا جایی که نونش حلال باشه. حالا اگه همون پزشک به کارش خیانت کنه دیگه شغلش ارزشی نداره. خانواده من می گفتن این کار سخته این کار آسونه، این کار درآمدش بالاست یا پایینه اما هیچ وقت نمی گفتن این کار در شأن ما نیست. هیچ وقت هیچ کاری رو آر نمیدونستن" (مشارکت کننده ۴)

مشارکت کننده زیر یکی از دانشجویان مرد است که در گفته های خود نشان می دهد که چطور والدینش از تقسیم بندی جنسیتی فعالیت ها پرهیز می کرده اند: "پدرم همیشه میگه مهم اون کار کردنه ست یعنی یک آدم باید کار کنه دیگه فرقی نمی کنه چه کاری. زنانه باشه یا مردانه. پدرم وقتی میومد خونه اگه مامانم غذا درست نکرده بود هیچ وقت نمیگفت چرا غذا درست نکردی خودش غذا درست می کرد. یا خیلی وقتا می شد اگه سر کار نمیرفت خودش پا می شد غذا درست می کرد، ظرف می شست. منم تا قبل از اینکه بیام دانشگاه بدون استثنا خونه رو جارو میزدم هیچ وقت نمیداشتم مامانم دست بزنه. گاهی اوقات هم آشپزی می کنم عاشق آشپزی هستم. مادرم دست تنها نیست همه هستیم" (مشارکت کننده ۹)

روابط اجتماعی تضمین شده

در این مقوله مشارکت کنندگان ضمن اشاره به روابط اجتماعی گسترده خانواده، رفتارهای والدین شان را توصیف می کنند که آن ها را به شیوه ای سنجیده و مناسب در جمع قرار داده است. رفتارهایی از قبیل: درگیر کردن فرزند در روابط اجتماعی متناسب با سن، راهنمایی در مورد روابط اجتماعی مناسب و جزئیات آن والگودهی والدین در مورد رفتارهای اجتماعی. در ادامه مشارکت کننده درباره اینکه چطور مادرش او را درگیر روابط اجتماعی و جزئیات آن کرده توضیح می دهد: "گاهی اوقات شده بود که من وارد یک جمع می شدم و آروم سلام می کردم. مادرم می گفت وقتی وارد جمع میشی بلند سلام کن، دست بده احوالپرسی کن. اونایی که باهاشون صمیمی تری روبروسی کن یا مهمون که میاد تو باید اینکارا رو کنی کی پذیرایی کنی کی جمع کنی و این مسایلی رو برام توضیح می داد. وقتی نوجوان بودم از جمع بدم میومد مامانم به زورم که شده منو می برد تو

عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی: یک مطالعه کیفی

جمع تا به وقتی گوشه گیر نشم منزوی نشم. گاهی با ناراحتی به مامانم می گفتم چرا انقدر دوست داری؟ وقتی میری تو خیابون با هزار نفر احوالپرسی می کنی بدم میاد. حالا به طوری شده که خودم تو خیابون میرم با هزار نفر باید سلام و احوالپرسی کنم" (مشارکت کننده ۵)

بستر خودکارآمدی شغلی

خودکارآمدی شغلی به اعتقاد فرد به توانایی اش در انجام فعالیت های شغلی اشاره دارد. مشارکت کنندگان رفتارهای والدین خود را در این زمینه اینگونه بیان می کردند: تشویق فرزند به رابطه با افراد رشدیافته به لحاظ شغلی و تحصیلی، فراهم کردن بستر مناسب برای تجربه موفقیت شغلی و نه شکست، تاکید بر موفقیت های فرزند، پرهیز از سرزنش در صورت شکست. در مثال زیر مشارکت کننده توصیف می کند که چگونه والدینش او را به رابطه با افراد رشدیافته به لحاظ شغلی و تحصیلی تشویق می کنند: "خیلی براشون مهم هست که فرزندشون کجا میره. کسانی که بیکارن، اعتیاد دارن یا از لحاظ روحی روانی مشکل دارن ما رو منع میکردن از رفت و آمد با اونا. میگفتن از درس و زندگی عقب می مونی. کسانی که تو کارشون موفق بودن مثل دایی م که تو زمینه پیمانکاری کار میکرد یا پسرعموهام که شرکت وارداتی داشتن پدر مادرم تاکید میکردن که با اونا باش تا بتونن بهت کمک کنن و ازشون کار یاد بگیری. یا تو زمینه تحصیلات دوستایی که تو دانشگاه خودمون یا دانشگاه های دیگه موفق بودن می گفتن با فلانی باش که اون موفق هست و میتونه به تو هم کمک کنه." (مشارکت کننده ۸)

حمایت اطلاعاتی

این مقوله به مواردی اشاره می کند که والدین به عنوان منبع اطلاعات عمل می کنند. مشارکت کنندگان رفتارهایی مانند آنچه در ادامه می آید را بیان کردند: راهنمایی در مورد ویژگی های مشاغل، دادن اطلاعات در مورد دنیای کار و نحوه برخورد در محیط کار، ارجاع به منابع اطلاعاتی در صورت محدود بودن اطلاعات، مشورت دادن به فرد به منظور هموار کردن مسیر تصمیم گیری و کمک به فرد در راستای ارزیابی موقعیت ها. در مثال زیر مشارکت کننده نحوه رفتار والدینش را به عنوان منبع اطلاعات یا ارجاع دهنده توصیف می کند: "پدر و مادرم چون تحصیلاتشون بالا نبود مثلا تو زمینه درسی میگفتن پسر من نمیدونم از به آدمی که باسواده و تخصص داره بپرس. اما تو زمینه هایی مثل خرید و فروش که بابام کارش این بود از بابام اطلاعات کسب می کردم. یا زمینه های مذهبی از مادرم می پرسیدم" (مشارکت کننده ۱۰)

درگیر شدن

درگیر شدن به مواردی اشاره می کند که والدین فرزندشان را در انجام فعالیت هایشان همراهی می کنند، همگام آنها هستند و فرزند حضور والدین را در کنار خود حس می کند. مشارکت کنندگان به رفتارهایی نظیر آنچه در ادامه می آید اشاره داشتند: حضور والدین در

محیط شغلی فرزند در ابتدای شروع هر کاری، کمک گهگاهی به فرزند در انجام وظایف شغلی، همراهی با فرزند در انجام فعالیت های فوق برنامه مدرسه، همراهِ شدن با فرزند در انجام فعالیت های تفریحی، کمک به فرزند در انجام کارهای داوطلبانه. مثال زیر نمونه ای از حضور والدین در محیط شغلی فرزند و کمک به او در انجام وظایف شغلی اش می باشد: "پدرم بعضی موقع ها خودش باهام میومد سر کار که من تعجب می کردم یا بعضی وقتا خودش کمک می کرد. خودم می موندم که با این سن و سال اومده کمک می کنه. بخصوص اولش که کار رو شروع می کردم اکثر موقع ها میومد" (مشارکت کننده ۲)

بحث و نتیجه گیری

پژوهش کیفی حاضر با رویکرد پدیدارشناختی به بررسی عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی از دیدگاه دانشجویان رشدیافته به لحاظ شغلی پرداخت. تحلیل و کدگذاری داده ها منجر به پیدایش نه مقوله اصلی شد که در ادامه به تبیین چگونگی نفوذ این عوامل والدینی بر رشد شغلی فرزندان پرداخته خواهد شد.

از دیدگاه دانشجویان رشدیافته به لحاظ شغلی، حمایت عاطفی والدین یکی از عوامل تأثیرگذار بر رشد شغلی آنها بوده است و مفاهیم تشویق و دل بستگی عاطفی ایمن را شامل می شود. این یافته ها با نتایج مطالعات اسکالتیز و همکاران (۲۰۰۱)؛ کویتکوویچ، اممورا و مکک^۱ (۲۰۱۷)؛ بر کوئیتز، بنجامین، اسر و لو^۲ (۲۰۱۲)؛ راموس و لوپز^۳ (۲۰۱۸) همخوانی دارد. مطالعات متعدد از تأثیر مثبت دل بستگی ایمن به والدین بر رشد و سازگاری فرزندان حمایت می کند و آن را به عنوان منبع حمایت در جهت مکاشفه خود و تسلط بر تکالیف رشدی می داند. بر طبق نظر بولستین، پریزیوسو و اسکولتیز (۱۹۹۵) زمانی که افراد در مسیر شغلی خود دست به انتخاب می زنند ممکن است با ترس مواجه شوند، ترس از تعهد یا روبرو شدن با گزینه های شغلی غیرقابل پیگیری. احساس امنیت با کاهش اضطراب و استرس، فرآیند انتخاب شغل و تصمیم گیری را تسهیل می کند و رشد شغلی را ارتقاء می دهد (ایمانوئل^۴، ۲۰۰۹). همچنین کیفیت رابطه والد-فرزندی، درگیر شدن فرد را در تکالیف چالش برانگیز و پیچیده مورد نیاز در انتخاب های مسیر شغلی تسهیل کرده و از این جهت منجر به ارتقاء رشد شغلی می گردد (پی. گوان^۵ و همکاران، ۲۰۱۶؛ خاساونه^۱، ۲۰۱۰).

1. Kvitkovičová, Umemura, & Macek
2. Bercovitz, Benjamin, Asor, & Lev
3. Ramos & Lopez
4. Emmanuelle
5. P. Guan

عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی: یک مطالعه کیفی

یکی دیگر از مقوله‌های حاصل از تجارب شرکت‌کنندگان، فراهم‌سازی بستر اکتشاف توسط والدین می‌باشد. مشارکت‌کنندگان اذعان می‌کردند که والدین شرایط لازم را برای تجارب کاری مختلف فراهم می‌نمودند و بستری را جهت مجهز شدن آنها به مهارت‌های مختلف، مهیا می‌ساختند بگونه‌ای که فرزندان بتوانند استعداد‌های خود را بروز دهند و علایق خود را متجلی سازند. همچنین آنها را درگیر بازی‌های شغلی می‌کردند تا از این طریق با نقش‌های مختلف شغلی آشنا شده و درباره خود و مشاغل به مکاشفه بپردازند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های مختلف (لیو، ماهون و واتسون، ۲۰۱۵؛ ساویتری و دوی^۲، ۲۰۱۵؛ باربل کرک و رودرموند^۳، ۲۰۰۱؛ ویگنولی، بلز، چپلند، دی فیلیپس و گارسیا^۴، ۲۰۰۵؛ کرک^۵، ۲۰۰۲) همسو است. اکتشاف شغلی یکی از مهم‌ترین رفتارهای شغلی است (لین، فرگوسن و ایگارت^۶، ۲۰۰۴) که شامل اکتشاف خود و اکتشاف محیط می‌باشد. افراد از طریق مکاشفه خود علایق، ارزش‌ها و تجاربشان را بررسی می‌کنند و از این طریق، تصویر روشنی درباره اینکه چه کسی هستند و چگونه این ویژگی‌های درونی مسیر شغلی آینده آنها را شکل می‌دهد، به دست می‌آورند (بولستین، ۱۹۸۹؛ و استامپ و همکاران، ۱۹۸۳؛ گوئن^۷ و همکاران، ۲۰۱۵؛ فلوم و بلوستین^۸، ۲۰۰۰) مکاشفه محیط، افراد را قادر می‌سازد که تصمیمات شغلی آگاهانه‌تری را به وسیله جمع‌آوری اطلاعات درباره‌ی مشاغل، سازمان‌ها و حرفه‌ها اتخاذ نمایند (بولستین، ۱۹۹۳، ۱۹۹۶؛ نیمار، ۱۹۸۸؛ سوپردهال، ۱۹۷۸؛ گوئن و همکاران، ۲۰۱۶) فعالیت‌های مرتبط با اکتشاف خود و اکتشاف محیط هر دو، نقش مهمی در کمک به افراد برای تشخیص فرصت‌های شغلی مناسب و دستیابی به استخدام بهتر ایفا می‌کنند. همچنین به فرد کمک می‌کند تا از عهده سختی‌ها و چالش‌های مرتبط با گذارهای مسیر شغلی برآید (هیرسچی^۹، ۲۰۰۹؛ وربل^{۱۰}، ۲۰۰۰؛ گوئن و همکاران، ۲۰۱۵؛ زیکیک و کلهه^{۱۱}، ۲۰۰۶). در این میان رفتارهای حمایتی والدین در مورد تجربه کردن توسط فرزند از طریق برانگیختن ویژگی‌های جستجوگرانه، منجر به ارتقای رفتارهای کاوشگرانه می‌شود (کرک، ۲۰۰۲). همچنین پژوهش کرک و رادرموند (۲۰۰۱) نشان می‌دهد که گشودگی والدین در مورد

1. Khasawneh
2. Sawitri & Dewi
3. Bärbel Kracke & Rodermund
4. Vignoli, Belz, Chapeland, de Fillipis, & Garcia
5. Kracke
6. Linn, Ferguson, & Egart
7. Guan
8. Flum & Blustein
9. Hirschi
10. Werbel
11. Zikic & Klehe

موضوعات مرتبط با نوجوانان و حمایت والدین درباره موضوعات مرتبط با شغل پیش بینی کننده سطح اکتشاف و فعالیتهای جستجوگرانه می باشد.

دیگر مقوله به دست آمده در این پژوهش، بسترسازی در جهت خودگردانی می باشد. خودگردانی فرایندی است که به افراد کمک می کند واکنش های خود را به محرک های درونی و بیرونی مدیریت کنند و بر تکانه ها، هیجان ها و تفکرات در حین انجام تکالیف و تعامل با دیگران کنترل داشته باشند (وهس و بامیستر^۱، ۲۰۰۴). کلیری و زیمرمن (۲۰۰۴) بیان کردند افراد دارای خودگردانی بالا قادر به کنترل محیط خود و دارای انگیزه برای بدست آوردن پیامدهای مثبت می باشند. همچنین خودگردانی بالا، تجارب موفقیت آمیز مرتبط با رشد شغلی را ارتقا می دهد (لنت و براون^۲، ۲۰۱۳) و والدین یک از منابع مهم سرمشق دهی در مورد رفتارهای مرتبط با خودگردانی می باشند (زیمرمن، ۲۰۱۳). از طرفی پژوهش ها نشان می دهد که افراد خودگردان می توانند بر موانع دستیابی به اهدافشان غلبه نمایند (ساه و فلورز^۳، ۲۰۱۷). همچنین بر مبنای نتایج پژوهش مرینو-تجدور، هانتنگز، بوادا-گراو^۴ (۲۰۱۶) خودگردانی از طریق ارتباط با ابعاد انطباق پذیری شغلی، اکتشاف شغلی، تبلور شغلی، تصمیم گیری، مهارت آموزی و کمک در عبور از گذارها می تواند منجر به ارتقای رشد شغلی گردد.

به علاوه یکی دیگر از عوامل والدینی تأثیرگذار بر رشد شغلی بسترسازی برای خودکفایی فرزندان است. والدین با ایجاد محدودیت در تأمین نیازهای مالی فرزندان از یک طرف و سوق دادن آنها به سمت استقلال اقتصادی و عدم وابستگی از طرف دیگر، تلاش می کنند بستر لازم را جهت خودکفا شدن فرزندان شان به لحاظ مالی فراهم کنند. خودکفایی یکی از تکالیف رشدی اولیه برای نوجوانان محسوب می شود که آنها را به دوران بزرگسالی نزدیک می کند. توجه به این گذار توسط والدین مهم است و یک تکلیف ضروری و مهم برای والدین است که خود را متعهد به مراقبت از فرزندان شان برای گذر از این گذار نمایند (سورسی، نوتا، فراری و گینورا^۵، ۲۰۱۴).

همچنین فرا رفتن از روایت های غالب، از دیگر مقوله های به دست آمده در این پژوهش می باشد. مشارکت کنندگان اشاره داشتند که والدین شان از القای کلیشه های جنسیتی و ارزش گذاری کردن مشاغل به صورت خوب و بد پرهیز می کردند. کلیشه های جنسیتی قویاً بر تصور افراد از خودشان تأثیر می گذارد و اغلب افراد آن را جهانی و طبیعی می دانند. شواهد نشان

1. Vohs & Baumeister
2. Lent & Brown
3. Suh & Flores
4. Merino-Tejedor, Hontangas, and Boada-Grau
- 5 Soresi, Nota, Ferrari, & Ginevra

عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی: یک مطالعه کیفی

می‌دهد که جنسیت به انتخاب‌های شغلی جهت می‌دهد و چالش‌های زیادی را در راهنمایی شغلی ایجاد کرده است (سورسی و همکاران، ۲۰۱۴). این تقسیم‌بندی جنسیتی همچنان ادامه دارد و محدودیت‌هایی که افراد به وسیله خودپنداره جنسیتی خودشان برای خود وضع می‌کنند به همان اندازه که اجتماع آنها را محدود کرده است، به ادامه این تقسیم‌بندی جنسیتی کمک می‌کند (بک، فولر و یونیون^۱، ۲۰۰۶). شارف (۲۰۰۶) بیان می‌کند که ارائه اطلاعات شغلی توسط والدین و دیگر تاثیرگذاران در رشد شغلی کودکان باید فارغ از تعصبات و کلیشه‌های جنسیتی باشد تا کودکان و نوجوانان فرآیند محدودسازی خود را بر اساس یک نقشه شناختی واقعی صورت دهند (سمیعی، باغبان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۱). به دیگر معنا زمانی که نقشه شناختی مشاغل فارغ از کلیشه‌ها و ارزش‌گذاری‌ها در ذهن فرد نقش بندد، فرد گزینه‌های شغلی بیشتر و متنوع‌تری برای انتخاب پیش رو دارد.

یکی دیگر از مقوله‌های حاصل از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان این پژوهش، روابط اجتماعی تضمین شده می‌باشد. روابطی که گستردگی مناسبی دارد و با نظارت والدین همراه است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های کوال، کرامر، کرول و کریک^۲ (۲۰۰۲)؛ چان^۳ (۲۰۱۷)؛ مک دوئل، پارک و اسپیتزر^۴ (۲۰۰۲) همخوانی دارد. دلیل تأکید بر حمایت اجتماعی این است که افراد وابسته به محیط اجتماعی‌شان هستند و مبنای موضوعات مرتبط با شغل، هم متغیرهای فردی و هم متغیرهای محیطی می‌باشد. از طرفی مکاشفه خود و مکاشفه محیط هر دو، به انتقال اثرات حمایت اجتماعی بر رشد شغلی کودک کمک می‌کنند (چان^۵، ۲۰۱۷)؛ جیانگ^۶، ۲۰۱۷). کوکس، سادبری، مک گیر و مک برید^۷ (۲۰۰۹) بیان کردند که حمایت اجتماعی ادراک شده از سمت خانواده، همسالان، معلمان و دوستان به افراد کمک می‌کند که مسائل مرتبط با رشد شغلی را مدیریت کنند، همچنین حمایت اجتماعی به صورت مستقیم در اکتشاف شغلی تأثیرگذار است و زمانی که حمایت اجتماعی قوی‌تر باشد، اکتشاف شغلی و طرح‌ریزی شغلی نیز افزایش می‌یابد (راجرز، کرید و گلیندون^۸، ۲۰۰۸). تحقیقات نشان می‌دهد که کمیت و کیفیت تجارب اجتماعی که والدین فرزندانشان را در معرض آن قرار می‌دهند و داشتن فرصت‌هایی برای خلق تجارب

-
1. Beck, Fuller, & Unwin
 2. Kowal, Kramer, Krull, & Crick
 3. Chan
 4. McDowell, Parke, & Spitzer
 5. Chan
 6. Jiang
 7. Cox, Sadberry, McGuire, and McBride
 8. Rogers, Creed, & Glendon

اجتماعی مثبت به رشد شغلی افراد کمک می‌کند (کوال و همکاران، ۲۰۰۲؛ مک دوئل و همکاران، ۲۰۰۲).

همچنین بسترسازی برای خودکارآمدی شغلی، از دیگر عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی می‌باشد که دو مفهوم بسترسازی جهت کسب موفقیت شغلی و ارائه الگوی رشدیافته شغلی را شامل می‌شود. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات فواد و همکاران (۲۰۰۸)؛ گارسیا، رستوبوگ، بوردیا، بوردیا و روکساس^۱ (۲۰۱۵)؛ گوئن و همکاران (۲۰۱۶)؛ لیزا و دالبک^۲ (۲۰۰۹) و ترونر و لاپان^۳ (۲۰۰۲) همسو است. خودکارآمدی شغلی به سطح اطمینان یک فرد به خودش در مورد انجام موفقیت آمیز تکالیف مرتبط با تصمیم‌گیری‌های شغلی اشاره دارد (چان، ۲۰۱۷). تسای، هسو و یانگ^۴ (۲۰۱۷) خاطر نشان ساخته‌اند که از جمله پیامدهای خودکارآمدی شغلی بالا، آمادگی شغلی می‌باشد. همچنین افرادی که خودکارآمدی شغلی بالایی دارند با اعتماد بیشتری بر مشکلات مرتبط با رشد شغلی‌شان، فایق می‌آیند و در جهت دستیابی به اهداف شغلی‌شان تلاش می‌کنند (چان، ۲۰۱۷؛ راجرز و کرید، ۲۰۱۱). از طرفی حمایت والدین می‌تواند خودکارآمدی فرد را افزایش دهد و این امر از طریق مداخله والدین در منابع خودکارآمدی صورت می‌گیرد. به عنوان مثال والدین می‌توانند از طریق کمک به انجام موفقیت آمیز تکالیف توسط فرزندان و تشویق کلامی آن‌ها رشد و افزایش خودکارآمدی را موجب شوند (گارسیا و همکاران، ۲۰۱۵).

به علاوه حمایت اطلاعاتی، یکی دیگر مقوله‌های حاصل شده از تحلیل مصاحبه‌هاست. این یافته با نتایج پژوهش‌های آگبینیو و کالت^۵ (۲۰۱۴)؛ باترهام و لوسلی^۶ (۲۰۱۱)؛ لیو و همکاران (۲۰۱۵)؛ اسکالتیز و همکاران (۲۰۰۱) همخوان می‌باشد. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که برای بسیاری از افراد والدین به عنوان منابع اطلاعاتی در دسترس محسوب می‌شوند که جهت مشورت گرفتن نزد آنها مراجعه می‌کنند. همچنین توصیه‌های والدین منبع مفیدی برای تصمیم‌گیری‌های شغلی - تحصیلی در نظر گرفته می‌شود (آگبینیو و کالت، ۲۰۱۴؛ باترهام و لوسلی، ۲۰۱۱). به علاوه والدین، فرزندان‌شان را در مورد اینکه چطور اهداف شغلی‌شان را تنظیم کنند و یا گزینه‌های شغلی - تحصیلی را بررسی نمایند راهنمایی می‌کنند (گوئن و همکاران، ۲۰۱۶).

1. Garcia, Restubog, Bordia, Bordia, & Roxas
2. Lease & Dahlbeck
3. Turner & Lapan
4. Tsai, Hsu, and Yang
5. Agbenyo & Collett
6. Batterham & Levesley

عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی: یک مطالعه کیفی

از دیدگاه مشارکت کنندگان، درگیر شدن والدین در نقش های مختلفی که بر عهده فرزندان شان می باشد یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر رشد شغلی آنها بوده است. این یافته ها با نتایج مطالعات مختلف گوئن و همکاران (۲۰۱۵)؛ سورسی^۱ و همکاران (۲۰۱۴)؛ تراستی، واتز و اردمن^۲ (۱۹۹۷) همسو است. ویگنولی و همکاران (۲۰۰۵) در مطالعاتی که بر روی دانشجویان انجام دادند، اظهار داشتند درگیر نشدن والدین در امور فرزندان، حل مسائل مربوط به اکتشاف شغلی را با سختی مواجه می کند و تمایل افراد به تعامل با والدینشان را هنگام بررسی امکانات شغلی آینده کاهش می دهد (گوئن و همکاران، ۲۰۱۶). سورسی و همکاران (۲۰۱۴) بیان می کنند که والدین از طریق درگیر شدن در فعالیت های خاص فرزندان نقش مهمی را در رشد شغلی آنها ایفا می کنند. از طرفی والدین باید درگیر فعالیت های فرزندان باشند تا مطمئن شوند که آنها می توانند از فرصت های موجود بهره کافی ببرند.

به عنوان نتیجه گیری از یافته های پژوهش حاضر می توان ضمن تاکید مجدد در خصوص نفوذ والدین در رشد شغلی فرزندان، به این نکته اشاره نمود که پژوهش حاضر توصیف گر محتواها و مکانیسم هایی می باشد که والدین از طریق تجهیز به آنها، می توانند فرزندان رشد یافته ای به لحاظ شغلی تربیت نمایند. در واقع بخش قابل توجهی از رفتار شغلی فعلی هر فرد حاصل وجود یا عدم وجود فرایندهایی است که والدین او در مسیر تربیت شغلی اش به کار بسته اند. با توجه به یافته های پژوهش حاضر پیشنهاد می شود که از تمامی مولفه های این پژوهش جهت طراحی برنامه های رشد شغلی در مقاطع مختلف تحصیلی - از پیش دبستانی تا دانشگاه - بهره برداری شود. هم چنین جهت گیری پژوهش های آینده می تواند به سمت سنجش کمی و تعیین برآزش آماری عوامل استخراج شده در پژوهش حاضر باشد. به علاوه پیشنهاد می گردد که در برنامه های والدگری جهت ارتقای رشد شغلی فرزندان، این عوامل به صورت راهبردهای تربیت شغلی به والدین آموزش داده شود.

تشکر و قدردانی

مقاله حاضر مستخرج از رساله دکتری رشته مشاوره می باشد. 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 می دارند.

1. Soresi
2. Trusty, Watts, & Erdman

منابع

- زونکر، ورنون. جی. (۲۰۰۶). مشاوره شغلی، رویکرد کل نگر. ترجمه: علی محمد نظری، فرشاد محسن زاده و علیرضا بوستانی پور (۱۳۹۴). تهران انتشارات سمت.
- سمیعی، فاطمه؛ باغبان، ایران؛ عابدی، محمدرضا و حسینیان، سیمین (۱۳۹۱). نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی "مسیر تکامل انتخاب شغل" جهاد دانشگاهی (دانشگاه اصفهان).
- صالحی، رضوان؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران و نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۳). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS). فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ۴(۱۶)، صص ۴۹-۶۶.
- صفری، معصومه؛ ربیعی، محمد؛ مصباح، نسیرین (۱۳۹۵). بررسی میزان و عوامل موثر بر انطباق‌پذیری شغلی دانشجویان ورودی جدید دانشگاه تهران در سال ۱۳۹۳. اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی شماره ۳، صص: ۹۴-۸۳.
- گال، مردیت؛ بورگ، والتر و گال، جویس(-). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی. ترجمه: احمدرضا نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۵). سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، دانشگاه شهید بهشتی
- محمدپور، احمد. (۱۳۹۲). روش تحقیق کیفی ضد روش: (منطق و طرح در روش‌شناسی کیفی) تهران: جامعه‌شناسان.
- Agbenyo, H., & Collett, K. (2014). Career advice and guidance in a world where vocational skills matter. In *Handbook of Career Development* (pp. 255-270): Springer.
- Batterham, J., & Levesley, T. (2011). New directions: young people's and parents' views of vocational education and careers guidance. *London, England: City & Guilds Centre for Skills Development*.
- Beck, V., Fuller, A., & Unwin, L. (2006). Safety in stereotypes? The impact of gender and 'race' on young people's perceptions of their post-compulsory education and labour market opportunities. *British Educational Research Journal*, 32(5), 667-686.
- Braunstein-Bercovitz, H., Benjamin, B. A., Asor, S., & Lev, M. (2012). Insecure attachment and career indecision: Mediating effects of anxiety and pessimism. *Journal of vocational behavior*, 81(2), 236-244.
- Bryant, B. K., Zvonkovic, A. M., & Reynolds, P. (2006). Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 149-175.
- Chan, C.-C. (2017). The relationship among social support, career self-efficacy, career exploration, and career choices of Taiwanese college athletes. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*.
- Cinamon, R. G., & Dan, O. (2010). Parental attitudes toward preschoolers' career education: A mixed-method study. *Journal of Career Development*, 37(2), 519-540.

- Cleary, T. J., & Zimmerman, B. J. (2004). Self-regulation empowerment program: A school-based program to enhance self-regulated and self-motivated cycles of student learning. *Psychology in the Schools, 41*(5), 537-550 .
- Cox, R. H., Sadberry, S., McGuire, R. T., & McBride, A. (2009). Predicting student athlete career situation awareness from college experiences. *Journal of Clinical Sport Psychology, 3*(2), 156-181 .
- Emmanuelle, V. (2009). Inter-relationships among attachment to mother and father, self-esteem, and career indecision. *Journal of vocational behavior, 75*(2), 91-99 .
- 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 .
- Flum, H., & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of vocational behavior, 56*(3), (٤٠٤-٣٨٠ .
- Fouad, N. A., Kantamneni, N., Smothers, M. K., Chen, Y.-L., Fitzpatrick, M., & Terry, S. (2008). Asian American career development: A qualitative analysis. *Journal of vocational behavior, 72*(1), 43-59 .
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of vocational behavior, 88*, 10-18 .
- 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 .
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z . . . , Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of vocational behavior, 86*, 95-103 .
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (٢٠٠٥). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of vocational behavior, 66*(3), 385-419 .
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of vocational behavior, 74*(2), 145-155 .
- 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), (١٨٢-١٧٣ ,
- Jiang, Z. (2017). Social Support and Career Psychological States: An Integrative Model of Person-Environment Fit. *Journal of Career Assessment, 25*(2), 219-237 .
- Khasawneh, S. (2010). Factors influencing the career planning and development of university students in Jordan. *Australian Journal of Career Development, 19*(2), 41-48 .
- Kowal, A., Kramer, L., Krull, J. L., & Crick, N. R. (2002). Children's perceptions of the fairness of parental preferential treatment and their socioemotional well-being. *Journal of Family Psychology, 16*(3), 297 .

- Kracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of Adolescence*, 25(1), 19-30 .
- Kracke, B., & Schmitt-Rodermund, E. (2001). Adolescents' career exploration in the context of educational and occupational transitions. *Navigating through adolescence: European perspectives*, 141-165 .
- Kvitkovičová, L., Umemura, T., & Macek, P. (2017). Roles of attachment relationships in emerging adults' career decision-making process: A two-year longitudinal research design. *Journal of vocational behavior* .
- Lease, S. H., & Dahlbeck, D. T. (2009). Parental influences, career decision-making attributions, and self-efficacy: Differences for men and women? *Journal of Career Development*, 36(2), 95-113 .
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557 .
- Linn, P. L., Ferguson, J., & Egart, K. (2004). Career exploration via cooperative education and lifespan occupational choice. *Journal of vocational behavior*, 65(3), 430-447 .
- Liu, J., McMahon, M., & Watson, M. (2015). Parental influence on child career development in mainland China: a qualitative study. *The career development quarterly*, 63(1), 74-87 .
- Magnuson, C. S., & Starr, M. F. (2000). How early is too early to begin life career planning? The importance of the elementary school years. *Journal of Career Development*, 27(2), 8 .
- McDowell, D. J., Parke, R. D., & Spitzer, S. (2002). Parent and child cognitive representations of social situations and children's social competence. *Social Development*, 11(4), 469-486 .
- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., & Boada-Grau, J. (2011). Career adaptability and its relation to self-regulation, career construction, and academic engagement among Spanish university students. *Journal of vocational behavior*, 93, 92-102 .
- Nazli, S. (2007). Career development in primary school children. *Career Development International*, 12(5), 446-462 .
- 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., Creed, P., & Spooner-Lane, R. (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(3), 49-59 .
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2): Springer.
- Ramos, K., & Lopez, F. G. (2018). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of vocational behavior*, 104, 72-85 .
- Rani, B. S. (2014). Impact of parenting styles on career choices of adolescents. *Journal of Education and Social Policy*, 1(1), 19-22 .
- Reynolds, A. J., Ou, S. R., & Topitzes, J. W. (2004). Paths of effects of early childhood intervention on educational attainment and delinquency: A

- confirmatory analysis of the Chicago Child-Parent Centers. *Child development*, 75(5), 1328-1399.
- Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34(1), 163-172.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of vocational behavior*, 73(1), 132-142.
- Sawitri, D. R., & Dewi, K. S. (2015). Academic Fit, Adolescent-Parent Career Congruence, and Career Exploration in University Students. *Procedia Environmental Sciences*, 23, 105-109.
- Schultheiss, D. E. P., Kress, H. M., Manzi, A. J., & Glasscock, J. M. J. (2001). Relational influences in career development: A qualitative inquiry. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 216-241.
- Solimanian, A., Darrodi, H., & Golpich, Z. (2013). Predicting career growth based on the identity styles of higher education students in Bojnord City. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 19(2), 170-171.
- Soresi, S., Nota, L., Ferrari, L., & Ginevra, M. C. (2014). Parental influences on youth's career construction. In *Handbook of career development* (pp. 149-172): Springer.
- Speziale, H. S., Streubert, H. J., & Carpenter, D. R. (2011). *Qualitative research in nursing: Advancing the humanistic imperative*: Lippincott Williams & Wilkins.
- Suh, H. N., & Flores, L. Y. (2017). Relative Deprivation and Career Decision Self-Efficacy: Influences of Self-Regulation and Parental Educational Attainment. *The career development quarterly*, 65(2), 145-158.
- Trusty, J., Watts, R. E., & Erdman, P. (1997). Predictors of parents' involvement in their teens' career development. *Journal of Career Development*, 23(3), 189-201.
- Tsai, C.-T. S., Hsu, H., & Yang, C.-C. (2017). Career decision self-efficacy plays a crucial role in hospitality undergraduates' internship efficacy and career preparation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 21, 61-68.
- Turner, S., & Lapan, R. T. (2002). Career self-efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development. *The career development quarterly*, 51(1), 44-55.
- Vignoli, E., Croity-Belz, S., Chapeland, V., de Phillipis, A., & Garcia, M. (2005). Career exploration in adolescents: The role of anxiety, attachment, and parenting style. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 153-168.
- Vohs, K. D., & Baumeister, R. F. (2004). Understanding self-regulation: An introduction. *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications*, 1-9.
- Watson, M & ,McMahon, M. (2005). Children's career development: A research review from a learning perspective. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 119-132.
- Watson, M., Nota, L., & McMahon, M. (2015). Evolving stories of child career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(2), 175-184.

- Werbel, J. D. (2000). Relationships among career exploration, job search intensity, and job search effectiveness in graduating college students. *Journal of vocational behavior, 57*(3), 379-394.
- Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of vocational behavior, 69*(3), 391-409.
- Zimmerman, B. J. (2013). From cognitive modeling to self-regulation: A social cognitive career path. *Educational psychologist, 48*(3), 135-147.

