

شناسایی طرح‌های شغلی نوجوانان در آستانه فراغت از مدرسه

روژین مرادی فرد^۱

محمدسجاد صیدی^۲

محسن گلمحمدیان^۳

چکیده

کشف منابع شغلی و روند تصمیم‌گیری و عوامل مؤثر بر انتخاب‌های شغلی نوجوانان در شناسایی طرح‌های شغلی آن‌ها دخیل است و می‌تواند به اجرای مداخلات مبتنی بر طرح‌ریزی شغلی مناسب کمک نماید. این پژوهش با رویکرد کیفی و با روش پدیدارشناسی صورت گرفته است. مشارکت کنندگان در این پژوهش شامل ۱۹ نفر از دانش‌آموزان مقطع متوسطه شهر کامیاران بود که در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ انتخاب شدند. همچنین مشارکت این افراد در پژوهش بر اساس رضایت شخصی با توجه به قاعده اشباع نظری بود. داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته گردآوری و در قالب سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تجزیه و تحلیل شد. تحلیل داده‌ها منجر به شناسایی ۳ مقوله کلی عوامل مؤثر بر انتخاب (بازیر مقوله‌های آرامش شغل، مسئولیت کم در شغل، امنیت شغلی، نقش بارز در مسیر شغلی، درآمد بالا، عدم علاقه به تحصیل، رسیدن به شغل در سن پایین، بیکار نماندن، حس قدرت و ابهت، احساس قوی بودن، خود کارآمدی اجتماعی، جایگاه اجتماعی بالا، نفوذ اجتماعی، هیجان شغلی، اثربخش بودن شغل، توجه به شرایط جامعه، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هیجان شغلی)؛ منابع و امکانات (بازیر مقوله‌های قدرت تعامل با دیگران، انگیزه خلاقیت و ابتکار، جسارت و ریسک‌پذیری، ثبات، صداقت، کنجکاو بودن، خودباوری، پشتکار، استعداد، رغبت) و روند تصمیم‌گیری (بازیر مقوله‌های الگوبرداری از خانواده، حمایت مالی خانواده، عملی کردن ایده‌ها، نداشتن هدف و برنامه، اجباری بودن انتخاب، رقابت با همسالان، برنامه‌ریزی، الگوبرداری از اطرافیان، کنکاش و تحقیق کردن) شد. نتایج این پژوهش عوامل مؤثر، روند تصمیم‌گیری و منابع شغلی در شناسایی طرح‌های شغلی نوجوانان را تبیین کرده و تصویر شفاف‌تری از طرح‌های شغلی دانش‌آموزان برای آینده ارائه می‌دهد.

واژه‌گان کلیدی: طرح‌ریزی شغلی، منابع شغلی، عوامل مؤثر بر انتخاب شغل.

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

۲- استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران (نویسنده مسئول)

m.seydi@razi.ac.ir

۳- استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

مقدمه

کار نوجوانی یک دوره زمانی مهم است که طی آن افراد ارزش‌ها، علایق و توانایی‌های خود را شکل می‌دهند و ایده‌های آگاهانه‌ای درباره مشاغل آینده خود پرورش می‌دهند (شارف^۱، ۲۰۱۰). سال‌های نوجوانی جستجوی علایق، توانایی‌ها و ارزش‌های فرد در آمادگی برای کاوش شغلی را در برمی‌گیرد با این وجود، تحقیقات مربوط به برنامه‌ریزی شغلی متمرکز بر درک و نیازهای دانش‌آموزان دوره دبیرستان و پس از دوران دبیرستان است (هیبرت، کمنی و کرچک^۲، ۱۹۹۸). همچنین ظهور بسیاری از تغییرات رشدی در این دوران، افزایش ظرفیت‌های شناختی نوجوانی، درگیری در پروسه رشد شغلی که آن‌ها را قادر به درگیر شدن در رشد شغلی می‌کند و تصمیمات شغلی مهمی که باید برای انتخاب شغلی موفق اتخاذ کنند، دوران نوجوانی را به یکی از مهم‌ترین دوره‌های زندگی در جهت تنظیم مقررات و چشم‌انداز آینده در مدرسه و حرفه تبدیل کرده است (گید، بلومنتال، جفریس، کستلاو و همکاران^۳، ۱۹۹۹؛ پایکوس و سیلوا^۴، ۲۰۰۱).

اشتغال در زندگی انسان نقش محوری، عامل اصلی در داستان زندگی و تعیین‌کننده امید و ناامیدی در زندگی است (زونکر، ۱۳۹۴). اندرا، پیتما، ونوین، ایندوال و همکاران^۵ (۲۰۱۹) نیز معتقدند میزان تأثیری که کنترل عوامل محیطی بر روی افراد دارد در میزان انگیزش و اهداف آن‌ها تأثیرگذار است. برطبق این دیدگاه نوجوانانی که در دستگاه‌های اجتماعی و اقتصادی پایدار رشد می‌کنند دیدگاه شغلی بهتری دارند همچنین انگیزه‌ی بیشتری برای پیشرفت و دنبال کردن اهداف شغلی خود خواهند داشت. لیچنر، تامسیک و سیل برزن^۶ (۲۰۱۶) تحقیقاتی را در مورد اهداف شغلی نوجوان با زمینه‌های فرهنگی و اقتصادی و اجتماعی موردبررسی قراردادند و نتایج مشابهی را گزارش دادند.

1. Sharf

2. Hiebert, Kemeny & Kurchak

3. Giedd, Blumenthal, Jeffries, Castellanos & et al

4. Paixão & Silva

5. Andre, Peetsma, van Vianen, in de Wal & et al

6. Lechner, Tomasik & Silbereisen

همچنین اشتغال مناسب علاوه بر تأمین نیازهای مادی در تأمین نیازهای روانی انسان نقش غیرقابل انکاری دارد و باعث احساس امنیت و ارزشمندی، عزت نفس، خود پنداره و هویت مثبت می‌شود. از سوی دیگر اگر شغلی موردعلاقه انسان نباشد نگرانی، استرس، ناکامی و حتی بیماری‌های جسمانی و روانی در فرد پدیدار می‌شود. یکی از عوامل مؤثر در هویت‌یابی و حضور مؤثر و فعال فرد در جامعه داشتن شغل است. شغل فقط تأمین‌کننده نیازهای مادی نیست بلکه در ایجاد احساس امنیت و هویت باثبات به فرد ضروری است و سبب رشد شخصیت، کسب تجربه و گسترش مهارت‌های ارتباطی افراد می‌گردد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۹؛ نقل از رضایی، شفیع‌آبادی، فلسفی نژاد و عبدی زرین، ۱۳۹۶). پارسونز^۱ (۱۹۰۹) سه اصل کلیدی را در انتخاب شغل درک واضح از خود، آگاهی از طرح‌های مختلف شغل و استدلال واقعی در مورد روابط بین واقعیت‌ها دانست.

طرح‌ریزی شغلی یک استراتژی مهم و مادام‌العمر، انگیزشی در رشد شغلی است که نشان‌دهنده تفکر هدف‌گرا و پیشرفتی از مسیر رفتاری اهداف شغلی است (راجر، کرید و گولدن^۲، ۲۰۱۸). به عبارت دیگر طرح‌ریزی شغلی روندی است به منظور مدیریت فعالانه شغل، بررسی نیازهای رشدی فرد و تصمیم‌گیری در جهت رسیدن به بهترین فرصت‌های شغلی و کمک به شخص در شناسایی عوامل مهم در انتخاب شغل و ایجاد تصویری از مهارت‌ها، علایق و انگیزه است (چمبرز^۳، ۲۰۰۵). طرح‌ریزی شغلی در دهه‌های اول قرن بیست و یکم نشانگر غیرقابل پیش‌بینی بودن و اقتصاد ضعیف شناخته شده بود و در طی دهه‌های گذشته منجر به ایجاد دلسردی و بدبینی نوجوانان شد (بل و بلانچ فلاور^۴، ۲۰۱۱). لذا برخی از شواهد نشان‌دهنده تفاوت‌های فردی در نگرش به طرح‌ریزی شغلی است (کراو دیک و بومن^۵، ۲۰۱۴). نویکیا و فواد^۶ (۲۰۱۳) متغیرهای طرح‌ریزی شغلی را

1. Parsons

2. Rogers, Creed & Glendon

3. Chambers

4. Bell & Blanchflower

Karavdic & Baumann.⁵

6. Novakovic & Fouad

به صورت: ۱) برنامه‌هایی برای یکپارچه‌سازی خانواده و شغل ۲) سن جنسی انتخاب شغل ۳) سطح تحصیلات درخواستی مورد نظر ۴) تعهد شغلی مطرح می‌کنند.

انتخاب طرح‌های شغلی آینده یکی از مهم‌ترین تصمیم‌های شغلی برای نوجوانان است. ادراک آن‌ها در مورد آینده و رشد خود پنداره شغلی، پایه ایی برای اکتشاف شغلی و طرح‌ریزی شغلی فراهم می‌کند. توسعه استقلال فردی، کنترل و ایجاد خود پنداره شخصی که بر پایه ارزش‌ها ایجاد شود نقش مهمی در روند تصمیم‌گیری شغلی نوجوانان دارد، اگرچه نوجوانان به طرح خاصی متعهد نباشند اما علاقه‌مند به کشف گزینه‌های شغلی و تحصیلی آینده خود هستند (باردیک، برن، مگنسن و ویتکو، ۲۰۰۶). برگمن و کیلین (۱۹۹۹) نیز دریافتند نوجوانانی که اعتقاد دارند که انتخاب‌های شغلی باید بر مبنای انتخاب فردی باشد فرصت‌های تحصیلی متنوع و منافع کاری مهمی را به دست خواهند آورد.

لزوم تحقیق در این زمینه شناسایی طرح‌های شغلی دانش‌آموزان دوره متوسطه دومی است که طرح‌ریزی شغلی را داشته‌اند احساس می‌شود. بازنگری بر پیشینه نظری و پژوهشی نشان می‌دهد با توجه به اهمیت طرح‌ریزی شغلی نوجوانانیکه زمان بیشتری در اندیشیدن به آینده در نظر می‌گیرند نسبت به نوجوانانیکه در مورد آینده شغلی خود احتمالات را در نظر نمی‌گیرند، تمایل بیشتر به سمت یادگیری، طرح‌ریزی شغلی، کسب نمرات و تصمیمات شغلی بهتری دارند (تیسر^۱، ۲۰۱۳). همچنین نوجوانان باید فرصت‌های شغلی خود را محدود کنند سپس در جهت بررسی و تجربه کردن این گزینه‌ها تا حد امکان با دید انتقادی گام بردارند. نوجوانی زمان بسیار مهمی از زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهد که در آن نوجوان با چالش‌های زیادی مواجه است. با توجه به اینکه این مقطع زمانی است که می‌باید به دانش‌آموزان برای در اختیار گرفتن زندگی خود و تبدیل شدن به یک عنصر فعال برای شکل دادن آینده خود کمک شود، لازمه شغل موفق، طرح‌ریزی مناسب شغلی است که از مهم‌ترین چالش‌های دوران نوجوانی است که تحت تأثیر ارزش‌های فردی، واقعیات

^۱.Taber

اجتماعی، عوامل عاطفی و فرصت‌های تربیتی قرار خواهد گرفت بنابراین پایین بودن سطح پیش‌بینی شغل، رقابت بیشتر در دنیای کار از عوامل برانگیزاننده انتقال نوجوانان از مدرسه به محیط کاری در جهت پیدایی شغل است با توجه به خلأ پژوهشی در زمینه شناسایی عوامل مؤثر بر انتخاب طرح‌های شغلی دانش‌آموزان، به‌طور خاص در ایران که با بحران بیکاری روبرو است، ضرورت ایجاد مطالعه‌ای نظام‌مند و منسجم در این زمینه احساس می‌شود. لذا توجه به محتوای عمیق و شناختی طرح‌ریزی شغلی استخراج این طرح‌های شغلی جز با روش‌شناسی کیفی امکان‌پذیر نیست بنابراین سؤال پژوهشی ما این است که طرح‌های شغلی نوجوانان در آستانه فراغت از تحصیل چگونه هستند؟

روش پژوهش

این پژوهش با روش پدیدارشناسی که از انواع روش‌های کیفی اکتشافی است انجام شد. جامعه مورد مطالعه ما شامل کلیه مدارس (دوره متوسطه دوم) شهر کامیاران بود که گروه نمونه شامل ۱۹ نفر از دانش‌آموزان (پسر و دختر) بود که به‌صورت داوطلبانه در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ انتخاب شدند (جدول ۱). ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بودند از محصل بودن در مقطع متوسطه دوم، رضایت آگاهانه مشارکت‌کنندگان، رضایت داشتن برای ضبط صدا، توانایی برای انجام مصاحبه، در اختیار داشتن زمان کافی جهت انجام مصاحبه و ملاک‌های خروج را عدم رضایت مشارکت‌کنندگان جهت انجام مصاحبه، نداشتن انگیزه جهت انجام مصاحبه شامل می‌شدند. اطلاعات به روش مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته جمع‌آوری شد و همچنین انجام مصاحبه تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. در این مطالعه ابتدا اقدام به دریافت مجوز حضور در مدارس از آموزش و پرورش شهر کامیاران شد؛ و پیش از انجام مصاحبه، رضایت آگاهانه مشارکت‌کنندگان جهت انجام مصاحبه و ضبط آن‌ها صورت گرفته است؛ و همچنین جهت حفظ اطلاعات و به‌کاربردن آن‌ها صرفاً برای کار پژوهشی به مشارکت‌کنندگان اطمینان خاطر داده شد. پس از دریافت

مجوز به منظور شناسایی طرح‌های شغلی دانش‌آموزان مقطع دوم دبیرستان ۱۹ نفر از آن‌ها با رضایت شخصی و کسب اجازه جهت ضبط مصاحبه‌ها و رعایت اصل محرمانه ماندن اطلاعات، مصاحبه صورت گرفت. در ابتدای پژوهش اهمیت و ضرورت پژوهش برای مشارکت‌کنندگان توضیح داده شد و سپس سؤالات پژوهش با عنوان «برنامه شما برای اتمام دوره دبیرستان چه؟ می‌خواهید چکاره بشید؟ چه گزینه‌های شغلی دارید؟» و «چه کارهایی برای رسیدن به این هدف یا گزینه‌ها تون انجام دادین؟» و «چطوری به این نتیجه رسیدی که برای شما این شغل مناسب است؟ چه نقاط قوتی دارید که برای رسیدن شما به شغلتون کمک میکنه؟» آغاز شد و سپس سؤالات بعدی برای تکمیل مصاحبه و دستیابی به داده‌های غنی‌تر مطرح شد. پژوهشگر بعد از انجام مصاحبه به یادداشت مصاحبه‌ها و تحلیل آن‌ها پرداخته و متوسط زمان هر مصاحبه ۱۵-۳۰ دقیقه بوده است.

یافته‌ها

مصاحبه نیمه ساختاریافته: ابزار گردآوری اطلاعات، مصاحبه نیمه ساختاریافته بود که با روش کیفی صورت گرفته است. کلیه مصاحبه‌ها ضبط شدند، سؤالات مصاحبه بر اساس سؤالات پژوهش بود. داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی بررسی شدند. هدف پژوهش، بازبینی تجارب فردی و آشکار ساختن معانی جدید در مصاحبه‌های صورت گرفته و خلق یک توصیف جامع از پدیده تجربه‌شده برای دستیابی به درک ساختار ذاتی آن و ارائه مفهوم تفسیری از درک پدیده بود.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش

تعداد	جنس	سن	رشته تحصیلی	پایه تحصیلی	گزینه شغلی اصلی
۱	پسر	۱۵	انسانی	اول	معلمی
۲	پسر	۱۵	انسانی	اول	معلمی
۳	پسر	۱۶	انسانی	دوم	آزاد

آزاد	دوم	انسانی	۱۶	پسر	۴
نظامی	دوم	انسانی	۱۶	پسر	۵
نظامی	دوم	انسانی	۱۶	پسر	۶
تربیت بدنی	سوم	انسانی	۱۷	پسر	۷
پزشکی	سوم	تجربی	۱۷	پسر	۸
فوتبالیست	سوم	تجربی	۱۷	پسر	۹
معلمی	سوم	تجربی	۱۷	دختر	۱۰
پزشکی	سوم	تجربی	۱۷	دختر	۱۱
پزشکی	اول	تجربی	۱۵	دختر	۱۲
پزشکی	اول	تجربی	۱۵	دختر	۱۳
تربیت بدنی	دوم	تجربی	۱۶	دختر	۱۴
خلبان	دوم	تجربی	۱۶	دختر	۱۵
پزشکی	دوم	تجربی	۱۶	دختر	۱۶
پزشکی	دوم	تجربی	۱۶	دختر	۱۷
معماری	دوم	سایر رشته‌ها	۱۶	دختر	۱۸
الکترونیک	سوم	سایر رشته‌ها	۱۷	دختر	۱۹

در این پژوهش مشارکت کنندگان با استفاده از سؤالات باز مورد مصاحبه قرار گرفته، ۷ نفر از شرکت کنندگان در رشته انسانی، ۱۰ نفر از شرکت کنندگان در رشته تجربی و ۲ نفر از شرکت کنندگان در سایر رشته‌ها شرکت کردند که از این تعداد ۶ نفر پایه سوم، ۹ نفر پایه دوم و ۴ نفر پایه اول بودند. گزینه‌های شغلی این دانش‌آموزان شامل: افسری، جراحی، پزشکی، دندان‌پزشکی، جراحی پلاستیک، فوتبالیست، معلم، شغل آزاد، روان‌شناس، نظامی، دندان‌پزشک، خلبان، معمار، دبیری زیست، داروسازی، وکیل، الکترونیک و متخصص مغز بود.

پس از انجام مصاحبه و کدگذاری داده‌ها، سه مقوله کلی عوامل مؤثر بر انتخاب (با زیر مقوله‌های آرامش شغل، مسئولیت کم در شغل، امنیت شغلی نقش بارز فرد در مسیر شغلی، درآمد بالا، عدم علاقه به تحصیل، رسیدن به شغل در سن پایین، بیکار نماندن، حس قدرت و ابهت، احساس قوی بودن، خود کارآمدی اجتماعی، جایگاه اجتماعی بالا، نفوذ اجتماعی، هیجان شغلی، اثربخش بودن شغل، توجه به شرایط جامعه، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هیجان شغلی)؛ منابع و امکانات (با زیر مقوله‌های قدرت تعامل با دیگران، انگیزه خلاقیت و ابتکار، جسارت و ریسک‌پذیری، ثبات، صداقت، کنجکاو بودن، خودباوری، پشتکار، استعداد، رغبت) و روند تصمیم‌گیری (با زیر مقوله‌های الگوبرداری از خانواده، حمایت مالی خانواده، عملی کردن ایده‌ها، نداشتن هدف و برنامه، اجباری بودن انتخاب، رقابت با همسالان، برنامه‌ریزی، الگوبرداری از اطرافیان، کنکاش و تحقیق کردن) استخراج شدند. همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، پس از اتمام هر مصاحبه متن مصاحبه‌ها به‌دقت پیاده‌سازی و توسط پژوهشگر تحلیل شد.

جدول ۲: مثال‌های منتخب از جملات مهم مشارکت‌کنندگان در پژوهش

عبارت	معنای فرموله بندی شده
اول فکر می‌کردم سخته. ولی خوب که فکر کردم دیدم یک سرمایه خیلی خوبیه که دارم و بی‌نیاز از بقیه میشم و همه به هم احترام می‌زارن و برام ارزش قائل هستند.	درآمد بالا (یکی از عوامل مؤثر در انتخاب طرح‌های شغلی)
چون پدرم نظامیه و من هم پدرم و کارهاشو می‌دیدم بهش علاقه‌مند شدم و دوس دارم به مردم خدمت کنم و کاری که پدرم انجام می‌داد منم انجام می‌دادم مثلاً باهش مسجد می‌رفتم یا سعی می‌کردم کارهای اشتباهم ترک کنم	تأثیر خانواده (به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر روند تصمیم‌گیری)
به نظرم ویژگی بارز من کنجکاو بودن و همین در پی چالش رفتن که باعث شده سمت شغل جراحی برم و اینکه من حاضر هستم لذت‌های زودگذرم را برای	کنجکاوی (به‌عنوان یکی از منابع و امکانات فرد در انتخاب طرح‌های شغلی)

	رسیدن به لذت‌های بهتر رها کنم و نسبت به حرفای دلسردکننده اطرافیانم بی تفاوت هستم
عدم خودکارآمدی (از عوامل مؤثر بر روند تصمیم‌گیری شغلی)	من از پس رشته‌های دیگه بر نیام و سخته و رقابت بالایی در این رشته هست بنابراین ترجیح دادم رشته ایی که درامدش کمتره اما زودتر میری سرکار و انتخاب کنم و از پیشش بر پیام
رقابت با همسالان (از عوامل مؤثر بر روند تصمیم‌گیری شغلی)	- هنوز که خیلی جوونم و اذیت که نمیشم و بابام تنها بود تو این کار من به خاطر رقابت با پسرای دیگه و گفتم من چیزی از اونا کمتر ندارم رفتم سمت این شغل

عوامل مؤثر بر انتخاب شغل: اشاره مکرر شرکت کنندگان پژوهش به والدین، همسالان، شرایط اقتصادی- اجتماعی، جایگاه اجتماعی و درآمد با پژوهش شفر و دیوید^۱ (۱۹۹۶) همسو است. همچنین یافته‌های پژوهش نیز بر این واقعیت اذعان می‌دارد که از میان عوامل مؤثر بر انتخاب‌های شغل والدین نقش پررنگی در این زمینه دارند (چانگ و سانا^۲، ۲۰۰۳). کد محوری عوامل مؤثر بر انتخاب شغل معلمی در چهار طبقه (آرامش شغلی، مسئولیت کم، امنیت و نقش فرد در مسیر شغلی) دسته‌بندی شد و کد محوری مربوط به منابع فرد حول سه کد (قدرت تعامل، انگیزه، خلاقیت و ابتکار) دسته‌بندی شد و کد محوری مربوط به روند تصمیم حول یک الگوبرداری از خانواده استخراج شد.

آرامش شغل: آرامش به یک حالت روحی-روانی و حالتی درونی اطلاق می‌گردد که نتایج آن را می‌توان در بیرون از خود مشاهده کرد. به بیانی دیگر آرامش به معنای پذیرش چالش‌ها و مشکلات جهان مادی و تلاش در جهت حل آن‌ها از طریق توانمندی‌های خود و

^۱.Shaffer& David

^۲.Chang& Sanna

یا دریافت کمک از دیگران است. لذا نتایج مصاحبه با نوجوانان نشان داد که آن‌ها آرامش در شغل را با تعریف اضداد آن یعنی استرس شغلی مطرح می‌کنند. از نظر آن‌ها جنبه‌های مثبت مشاغلی همچون شغل معلمی علی‌رغم دستمزد پایین و وظایف کاری زیاد، تبیین‌کننده رضایت شغلی و آرامش شغلی است. به‌عنوان مثال دانش‌آموز پسر پایه اول رشته انسانی بیان کرد که «من کار کردن و حرف زدن با بچه‌ها را دوس دارم و از لحاظ روحی از بودن سر کلاس لذت می‌برم»

مسئولیت کم در شغل: یکی از زیر مقوله‌هایی بود که در ارتباط با عوامل مؤثر بر انتخاب شغل استخراج شد. در تعریف این معنا می‌توان گفت عدم مسئولیت‌پذیری، به معنای عدم توانایی در ارضای نیازها و تصمیم‌گیری آگاهانه، نداشتن رفتار صحیح و منطقی است. برای مثال دانش‌آموز پسر پایه اول رشته انسانی که معلمی را انتخاب کرده بیان نمود «و با بچه‌ها سروکار داری یعنی زیاد اذیت نمیشی و بعد منطقه ما معلمش مثل تهران نیستن همش درس بدن. معلمای اینجا فقط ی تکلیفی چیزی میدن دیگه همون میشه شغلشون

امنیت شغلی: امنیت شغلی را می‌توان به‌عنوان امکان یافتن راحت کار در هر مرحله از زندگی تعریف نمود. این متغیر چند مولفه دارد و یکی از آن مولفه فضا یا محیط کار به معنای ثبات کاری است. تعداد زیادی از مشارکت‌کنندگان امنیت شغلی را به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در انتخاب شغل بیان نمودند. یکی از عوامل تبیین‌کننده انگیزه‌های کارکردی فردی در انتخاب شغل امنیت شغلی است. برای مثال، می‌توان به جمله پسر ۱۷ ساله رشته تجربی اشاره کرد «شما اطمینان دارید در آینده دور یا نزدیک، فارغ از دخالت عوامل بیرونی، شغل خود را همچنان خواهید داشت و مثلاً رئیس شما از عملکردتان راضی است و قصد پایان همکاری با شما را ندارد» و «این شغل رو انتخاب کردم چون دیدم که آیندش تضمینه و سریع وارد کار میشی و نگران نیستی که بعد از اتمام دانشگاه کارداری یا نه؟»

نقش فرد در مسیر شغلی: نقش بارز معلم مولفه دیگری بود که توسط نوجوانان شرکت‌کننده در مصاحبه مورد اشاره قرار گرفت. اثربخش بودن معلم، به‌عنوان اعتقادی است که توسط یک معلم وجود دارد که توانایی تأثیر مثبت بر یادگیری دانش‌آموزان را دارد (کیم، لیم و چوی^۱، ۲۰۰۹). در تائید این عامل می‌توان به جمله دانش‌آموز ۱۷ ساله رشته تجربی توجه داشت که بیان کرد «به نظرم معلم می‌تونه در آینده بچه‌ها اثرگذار باشه و کمک بکنه که خلیاشون استعدادشون رو کشف کنند» و «با توجه به تجاریم در مدارس همیشه به خودم میگفتم ای کاش نحوه ی تدریس معلمان اینجوری باشه. ای کاش معلمان به همکلاسیم‌هایم که درس نمی‌خوانند کمک می‌کردند تا دیدگاهشان تغییر کند؛ و همیشه فکر می‌کنم اگر من معلم می‌شدم شاید می‌توانستم این وضعیت رو تغییر بدم. درسته کار کوچک به نظر می‌رسد اما همه‌چیز از من و شما شروع می‌شود. من اگر معلم نمونه باشم همکاران و دوستانم از من الگو می‌گیرند.

قدرت تعامل با دیگران: این مضمون به‌عنوان یکی از منابع فرد در انتخاب شغل اشاره به وضعیتی دارد که در آن تأثیر رفتارهای کنشگر بر رفتارهای دیگران بررسی می‌شود، درواقع دربرگیرنده فرآیندی است که از طریق آن اعمال آشکار، نیت‌های افراد و تأثیر افراد بر دیگران در نظر گرفته می‌شود؛ برای درک بهتر این مضمون به جمله مستخرج از مصاحبه با دانش‌آموز پسر پایه دوم انسانی دقت کنید: «به نظرم یکی از خصلت‌های خوبم توانایی برقراری رابطه خوب با دوستانم و اطرافیانم باشه» و «اگر حرفی و بحثی پیش بیاید توان دفاع از خودم را دارم».

منابع و امکانات فرد: این مضمون به نقاط قوت و توانایی‌های فرد در انتخاب طرح‌های شغلی اشاره دارد و از چند مضمون فرعی تشکیل می‌شود، منابع و امکانات به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در انتخاب شغل می‌توانند انتخاب‌های شغلی و رشد شغلی فرد را تحت تأثیر قرار دهند.

^۱.Kim, Lim & Choi

انگیزه: در تعریف این زیر مقوله می‌توان گفت انگیزه به‌عنوان یک نیروی درونی فعال، تعیین‌کننده اقدامات فردی و نشان‌دهنده تأثیر مستقیم تجربه عاطفی بر رفتار هدفمند است (پارکر، بیندل و استراوس^۱، ۲۰۱۰). برخی از مشارکت‌کنندگان در پاسخ به سؤال مربوط به منابع و امکانات در انتخاب شغل؛ انگیزه را به‌عنوان یک عامل مهم ذکر نمودند. به‌عنوان مثال جمله زیر از دانش‌آموز دختر پایه دوم تجربی بیان‌کننده این مضمون است: «برنامه‌ریزی پیوسته اما مداوم داشتم» و «از خیلی از تفریحاتم و خوش‌گذرانی‌ها گذشتم» در تبیین این یافته می‌توان گفت دانش‌آموزان یکی از منابع اصلی خود را در ایجاد انگیزه؛ تعریف و تمجید معلمان و خانواده دانستند.

خلاقیت و ابتکار: خلاقیت و ابتکار زیر مقوله ایی دیگری از منابع و امکانات فرد بود که توسط مشارکت‌کنندگان ذکر شد و به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی تلقی شده است. هرچند این مضمون در میان سایر کدهای استخراجی چندان برجسته نبود؛ لذا در تأیید این عامل می‌توان به جمله پسر ۱۵ ساله رشته انسانی توجه داشت که بیان نمود: «یک معلم خوب باید این‌قدر خلاق باشه که هرروز دانش‌آموز رو به چالش بکشونه و حرفای دانش‌آموز حتی حرفای خیالیش اجازه بده که بیا بشه و هرروز مطالب جدیدی رو بگه و حتی باعث شه دانش‌آموز استعدادش رو کشف کنه»

الگوبرداری از خانواده: در خانواده نقش‌های متفاوت، مرزهای روان‌شناختی، باورها، ارزش‌ها و سنت‌ها موضوعاتی هستند که بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی اثرگذار هستند. عبارت زیر از دانش‌آموز پسر پایه دوم رشته انسانی گواه این مضمون است «چون پدرم نظامیه و من هم پدرم و کارهاشو می‌دیدم بهش علاقه‌مند شدم و دوس دارم به مردم خدمت کنم» و «کاری که پدرم انجام می‌داد منم انجام می‌دادم مثلاً باهاش مسجد می‌رفتم یا سعی می‌کردم کارهای اشتباهمو ترک کنم» این زیر مقوله از طریق مصاحبه با مشارکت‌کنندگان به میزان قابل توجهی به کاربرده شد.

1. Parker, Bindl & Strauss

کد محوری عوامل مؤثر بر انتخاب شغل آزاد در چهار طبقه (درآمد بالا، عدم علاقه به تحصیل، رسیدن به شغل در سن پایین و بیکار نماندن) دسته‌بندی شد، کد محوری مربوط به منابع فرد حول دوکد (جسارت- ریسک‌پذیری، ثبات) دسته‌بندی شد. همچنین کد محوری مربوط به روند تصمیم‌گیری حول سه کد (حمایت مالی خانواده، عملی کرده ایده‌ها، نداشتن هدف و برنامه) دسته‌بندی شد.

درآمد بالا: درآمد بالا نیز به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر انتخاب شغل توسط برخی از مشارکت‌کنندگان ذکر شد، برای مثال جمله زیر توسط دانش‌آموز پسر ۱۶ ساله رشته انسانی که شغل آزاد را انتخاب کرده بود، به کاربرده شد «اول فکر می‌کردم سخته، ولی خوب که فکر کردم دیدم یک سرمایه خیلی خوبه که دارم و بی‌نیاز از بقیه میشم و همه به هم احترام میزارن و برام ارزش قائل هستن» و یا جمله زیر از دانش‌آموز دختر پایه سوم رشته تجربی «اولویت برای من این بود این قدر پول داشته باشم که از همه لحاظ بی‌نیاز باشم».

عدم علاقه به تحصیل: این مضمون شامل سطح پایینی از برانگیختگی و نارضایتی در تکمیل تکالیف مدرسه، درس خواندن و انگیزش کم در انجام فعالیت‌های مدرسه است (ووگل- والکات، فیورلا، کارپر و شتز، ۲۰۱۲). برخی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش بیان نمودند که رغبتی به تحصیل در مدرسه ندارند و ترجیح آن‌ها گرایش به سمت مشاغلی است که آن‌ها را در قیدوبند مقررات خاص مدرسه قرار نمی‌دهد، کما اینکه این افراد ممکن است مهارت و توانایی خود را برای فعالیت‌های درسی بسیار بالا یا بسیار پایین ارزیابی کنند، لذا هدف آن‌ها از انتخاب مشاغل آزاد ورود سریع به بازار کار است. برای مثال دانش‌آموز پسر پایه دوم رشته انسانی بیان کرد: «من اون شور و علاقه قبلی رو ندارم و محیط مدرسه و این فضا دیگه برام جذابتی نداره»

رسیدن به شغل در سن پایین: برخی از شرکت‌کنندگان پژوهش معتقد بودند که ارضای نیازهای شخصی از جمله داشتن شغل، کسب استقلال مالی و پیمودن مسیر رشد

شغلی باید در سن پایین صورت گیرد. برای مثال دانش آموز پسر پایه دوم رشته انسانی بیان کرد «الآن تنهایی که ۱۶ سالمه وقتی درختام ثمر بدن تو اوج جونی وقتی ۲۰ ساله باشی با هزارتا درخت این خیلی سرمایه خوبیه الآن شغل باغداری اگر ثمره‌اش خوب باشه سالی راحت ۶۰۰ یا ۷۰۰ میلیون درآمد داری چه کارمندی در سال این قدر درآمد داره و یهو پول میاد دستش»

بیکار نماندن: بیکار نماندن عامل دیگری بود که توسط برخی از مشارکت کنندگان در شناسایی عوامل مؤثر بر انتخاب شغل بیان شد؛ که به معنای عدم ادامه کسب و کار یا در دسترس نبودن کار برای افراد مورد اشاره قرار گرفت. به عنوان مثال دانش آموز پسر پایه دوم رشته انسانی بیان کرد «یکی از دلایلی که باعث شده برم سمت این کار این که میگم از بیکاری بهتره حداقلش اینه اگر رشته مورد علاقم رو قبول نشم می تونم برم سرگرم شم».

جسارت و ریسک پذیری: نورتون و ویس^۱ (۲۰۰۹) شجاعت را به عنوان تداوم تلاش علیرغم داشتن احساس ذهنی ترس تعریف کردند. جمله زیر از دانش آموز پسر پایه دوم رشته انسانی گواه بر این مضمون است «چیزی که تو خودم دیدم شجاعتم بود مثلاً شب تا دیروقت آبیاری تنها تو باغ بودم» و یا اینکه دانش آموز دختر پایه دوم که شغل خلبانی را انتخاب نموده دیگر در مصاحبه بیان کرد «با اینکه می دونیم شغل خطرات زیادی داره شب نخوابی داره اما انتخابش می کنم»

ثبات: به عنوان یک ویژگی شخصیتی مرتبه بالاتر، به پشتکار و اشتیاق برای اهداف بلندمدت اشاره دارد (داک و ورث و کوئین^۲، ۲۰۰۹). همچنین به معنی سعی و کوشش در انجام دادن و به پایان رساندن تکالیف، فعالیت‌ها و استقامت در پیش بردن امری تعریف می‌شود. جمله زیر از دانش آموز دختر پایه دوم رشته تجربی گواه بر این مضمون است «سعی دارم بر رفع نقاط ضعف و قوت برنامه تمرکز کنم و کمک از خانواده و اطرافیان

Norton & Weiss.¹

Duckworth & Quinn.²

بگیرم و سعی می‌کنم برنامه به طریقی باشه که برای هرروزم هدف‌گذاری کنم» و یا «سعی می‌کنم از لذت‌ها و تفریحات کم کنم و ساعت مطالعه‌ام را بالا ببرم»

حمایت مالی خانواده: حمایت اجتماعی ادراک‌شده و به‌ویژه حمایت خانواده، نقش اساسی در کاوشگری خود و محیط دارد درواقع زمینه‌ای پایدار برای مواجه‌شدن با رویدادهای استرس‌زا و آینده‌ی شغلی نوجوان مهیا می‌کند. جمله‌های زیر از دانش‌آموز پسر ۱۶ ساله رشته‌ی انسانی تأیید کننده این مضمون هستند «با پدرم همیشه همراه هستم و حقیقتاً بیشتر بر پول پدرم تأکید دارم و پدرم قول داده منو در هر صورت و شرایطی حمایت کنه» و یا جمله زیر از دانش‌آموز دختر ۱۶ ساله رشته‌ی معماری «خانواده‌ام اصلاً به من فشار نیاروند و مجبورم به انتخاب رشته ایی خاص نکردن و همیشه حامی و پشتیبان من بودن»

عملی کردن ایده‌ها: برخی از افراد به عملی کردن ایده‌ها در روند تصمیم‌گیری مسیر شغلی خود اشاره کردند؛ در تأیید این مضمون جمله زیر از دانش‌آموز پسر ۱۶ ساله رشته‌ی انسانی آورده شده است؛ «کلاً می‌خوام بزنم توکار کشاورزی اینا چون ما زمین زیاد داریم و برای سال‌های دیگه ما چاه داریم و آب و اینا یا میندازم زمین رو یونجه و یا مثلاً کشاورزی اینا خیلی براش برنامه ریختیم مثلاً قبلاً ما با وسایل سنتی و ساده آب می‌دادیم اما الان ما دستگاه نصب کردیم که قدرتش بیشتره» و «خانوادم پیشنهاد دادن و من اجراش کردم»

نداشتن هدف و برنامه: مضمون دیگری بود که مشارکت‌کنندگان پژوهش در روند تصمیم‌گیری خود در انتخاب‌های شغلی بیان کردند. هرچند حضور چنین مضمونی در میان مضامینی که انتظار می‌رود منابع و امکانات فرد را گزارش دهد به‌دوراز انتظار است، اما برخی از نوجوانان به این مضمون اشاره ایی داشتند. نوجوانان پسر ۱۶ ساله که مشاغل آزاد را انتخاب نمودند در مصاحبه بر این عقیده بودند که هنوز برنامه و هدفی برای آینده خود ندارند؛ بنابراین واضح است که وقتی از آن‌ها پرسیده شد که «روند تصمیم‌گیری در مسیر انتخاب‌های شغلی شما چیست؟» یا رویه و روش شما به چه طریقی بوده است؟ پاسخی همچون من هدفی ندارم و اصلاً کار خاصی براش انجام ندادم « مواجهه شود؛ لذا در کنار

مشارکت کنندگانی که به برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و کنکاش و تحقیق کردن اشاره کرده بودند، برخی دیگر عدم هدف و برنامه‌ریزی در روند تصمیم‌گیری را بیان کردند.

کد محوری عوامل مؤثر بر انتخاب شغل نظامی در سه طبقه (حس قدرت و ابهت، احساس قوی بودن، خود کارآمدی اجتماعی) دسته‌بندی شده و در کد محوری مربوط به منابع فرد صداقت شغلی استخراج شد؛ همچنین کد محوری مربوط به روند تصمیم‌گیری در دو طبقه (اجباری بودن انتخاب و رقابت با همسالان) دسته‌بندی شد.

حس قدرت و ابهت: از دیگر جنبه‌های شخصیتی مؤثر در انتخاب شغل حس قدرت و ابهت است. در تعریف این مضمون می‌توان به‌عنوان میزان اختیاری و تأثیری که فرد بر اساس خواسته خود، بر دیگران می‌گذارد و پاسخ‌های سازگار باهدف را ایجاد کند (پودروفسکا و کاراکر^۱، ۲۰۱۴). برای مثال: دانش‌آموز ۱۶ ساله رشته انسانی که گزینه اصلی شغلی خود را قاضی بودن می‌دانست بیان کرد: «من این شغل رو به خاطر قدرتی که به هم می‌ده دوس دارم» و «چون شغلیه که مردم ازت حساب می‌برند و روی مردم تسلط داری».

احساس قوی بودن: در تعریف این مقوله می‌توان گفت اقتدار شغلی با آرمان‌های فرهنگی مردانگی که بر قدرت، تسلط، رقابت‌پذیری و بلندپروازی تأکید دارد، تعریف می‌شود (کورتنی^۲، ۲۰۰۰). در تأیید این مقوله جمله زیر از پسر ۱۶ ساله که شغل نظامی را انتخاب کرده، برگزیده شده است «چون ابهت داری و مردم بهت احترام زیادی می‌زارن»

صداقت: صداقت را می‌توان یک ویژگی شخصیتی با انطباق بین حرف-عمل و افکار-احساسات در طول زمان تعریف کرد. شرکت کنندگان در این پژوهش صداقت را به‌عنوان عاملی برای موفقیت شغلی دانسته و صداقت را عمل کردن بر اساس وجدان و مطابق با ارزش‌های جامعه می‌دانستند؛ به‌عنوان مثال جمله زیر از دانش‌آموز دختر ۱۷ ساله رشته تجربی «این من در هر شرایطی روراست هستم و طرف حق هستم» و «همیشه تأکید دارم که

¹ Pudrovska & Karraker.
² Courtenay.

باید بر اساس حقیقت باید زندگی کرد» این مضمون در مقایسه با سایر مضامین کمتر به کار برده شد.

خود کارآمدی اجتماعی: این مضمون به معنی اعتماد فردی به توانایی او در مشارکت در وظایف تعاملی اجتماعی ضروری برای شروع و حفظ روابط بین فردی تعریف شده است برای مثال، یکی از دانش‌آموزان ۱۷ ساله دختر رشته تجربی که معلمی را انتخاب کرده ذکر کرد که «فرد بتواند همه‌ی این موارد را به خاطر بسپارد و در زمان لازم از آن‌ها استفاده کند» و «یک فرد موفق باید توانایی کافی برای کارهای تیمی داشته باشد. ارتباط اجتماعی خوبی داشته باشد»

اجباری بودن انتخاب: برخی از مشارکت‌کنندگان اجباری بودن انتخاب را به‌عنوان روند تصمیم‌گیری در انتخاب شغلی بیان نمودند. به‌عنوان مثال دانش‌آموز دختر ۱۷ ساله رشته انسانی بیان کرد «خانواده همش میگفتن تو باهنر و این چیزا به‌جایی نمی‌رسی و باید شغلی رو انتخاب کنی که فردا آیدت تضمین باشه تو فقط به مشاغل دیگر باید به چشم سرگرمی نگاه کنی».

رقابت با همسالان: در تعریف این مضمون می‌توان گفت رابطه با همسالان رابطه‌ای خاص با درجه‌ای از صمیمیت است که فرصتی برای تمرین مهارت‌های بین فردی، تبادل اندیشه‌ها و تحولات مهم در دوران نوجوانی فراهم می‌کند (مرادی فرد، صیدی و زینعلی، ۱۳۹۹). جمله‌ای که دختر ۱۷ ساله رشته تجربی بیان نمود «به نظرم همکلاسی هم خیلی تأثیرگذار هستن برای هر انسانی؛ و همچنین فکر می‌کنم اکثراً بچه‌ها در ایران برای رقابت رشته‌ای رو انتخاب می‌کنند نه از روی علاقه»

کد محوری عوامل مؤثر بر انتخاب شغل پزشکی در سه طبقه (جایگاه اجتماعی بالا، نفوذ اجتماعی، توجه به شرایط جامعه و مسئولیت‌پذیری اجتماعی) دسته بنده شد و در کد محوری مربوط به منابع فردی کنجکاوی استخراج شد. همچنین در کد محوری مربوط به روند تصمیم‌گیری برنامه‌ریزی مطرح گردید.

جایگاه اجتماعی بالا: از دیگر مضامینی که اثرگذاری آن بر انتخاب شغل تأیید گردید تاثیر جایگاه اجتماعی به معنی قدردانی و احترام اجتماعی شغل بود (اندرسون، هیلدرت و هولندا، ۲۰۱۵). برای مثال جمله زیر از دانش‌آموز ۱۷ ساله رشته تجربی که شغل پزشکی را انتخاب نموده بیان‌کننده این مضمون است «من برام مهمه شغلی که انتخاب می‌کنم که جایگاه بالایی در بین مردم داشته باشه و همه به هم احترام بزارن»

نفوذ اجتماعی: یکی دیگر از مضامین استخراج‌شده که توسط نوجوانان به کاربرده شد نفوذ اجتماعی بود و نقش قابل توجهی در میان سایر کدهای استخراجی داشت. در تأیید این مضمون می‌توان به جمله دختر ۱۵ ساله رشته تجربی اشاره کرد که زمانی که در مورد عوامل مؤثر بر طرح‌هایشان سؤال شد پاسخ داد که «همه بهت احترام میزان و حاضرین هر کاری برات انجام بدن»

توجه به شرایط جامعه: از دیگر موارد استخراج‌شده در رابطه با عوامل مؤثر بر انتخاب شغل توجه به شرایط جامعه بود. جمله زیر بیان‌کننده این مضمون است «با توجه به شرایط حاکم در جامعه و قبولی در رشته‌های پزشکی، داروسازی و دندانپزشکی در دانشگاه، رشته علوم تجربی را انتخاب کردم» نوجوانان در این پژوهش اعتقاد داشتند که با توجه به اینکه بیکاری به یکی از مسائل و مشکلات عمده کشور تبدیل شده است؛ لذا صرفاً هدف از انتخاب مشاغل توجه به نیاز بازار کار بدون دقت به علاقه و توانایی شغلی است.

مسئولیت‌پذیری اجتماعی: این مضمون را می‌توان به‌عنوان یک ارزشی که فراتر از خوداست (مانند خیرخواهی یا جهان‌شمولی) در مقابل ارزش خود افزایشی (مانند لذت‌گرایی، دستاورد و قدرت) در نظر گرفت. عبارت زیر از دانش‌آموزی که شغل نظامی را انتخاب نموده بهترین گواه بر این مضمون است: «من این شغل رو انتخاب کردم چون دوست دارم به مردم خدمت کنم و براشون امنیت و آسایش ایجاد کنم»

کنجکاو بودن: در تعریف این معنا می‌توان گفت کنجکاوی تمایل به یادگیری، فهمیدن چیزهای جدید و درک نحوه کارکرد مسائل مختلف است. برای مثال: جمله زیر از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان ۱۷ ساله رشته تجربی پسر استخراج شد «به نظرم ویژگی بارز من کنجکاوی بود و همین در پی چالش رفتن که باعث شده به شغل جراحی فکر کنم و اصن بینم چیه و چه لذتی داره و اینکه من حاضر هستم لذت‌های زودگذرم را برای رسیدن به لذت‌های بهترها کنم؛ و نسبت به حرفای دلسردکننده اطرافیانم بی تفاوت هستم»

برنامه‌ریزی: برنامه‌ریزی شغلی یکی از شاخص‌های مهم از آمادگی شغلی است که منعکس‌کننده تفکر و برنامه‌ریزی متمرکز بر تحقق اهداف است. جمله زیر از مصاحبه با مشارکت‌کننده دختر ۱۷ ساله رشته تجربی استخراج شد؛ «هرکسی باید به برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت و بلندمدت داشته باشه برای موفقیت و به مرور ساعت مطالعه را افزایش میده»

کد محوری عوامل مؤثر بر انتخاب مشاغل ورزشی شامل هیجان شغلی بود و کد محوری مربوط به منابع فرد در دوطبقه (خودباوری و پشتکار) دسته‌بندی شد. همچنین کد محوری مربوط به روند تصمیم‌گیری حول یک کد، الگوبرداری از اطرافیان بود.

هیجان شغلی: در تعریف این مضمون می‌توان گفت هیجان نمایان‌کننده حالات احساسی و روانی مثبت و منفی در کنار علائم جسمانی است. برخی از نوجوانان مشارکت‌کننده در این پژوهش معتقد بودند که تحصیل در مشاغل فنی را به دلیل تعامل قوی با همکلاسی‌ها و معلمان خود در فراگیری و آموزش مهارت‌ها هرروز و نه صرفاً یادگیری نظری دروس برایشان هیجان‌برانگیز است؛ جمله زیر از دانش‌آموز پسر ۱۷ ساله رشته تجربی که شغل فوتبال‌لیست بودن را انتخاب کرده است نشان‌دهنده این مضمون است «من فضای کاری و محیط ورزشی رو دوس دارم چون نیاز نیست هرروز مطالب تکراری خوندم و همه چی برات تازگی داره و هیجان‌انگیزه و اون فضا واقعاً برام انرژی بخشه» این مضمون نیز یکی دیگر از مضامینی بود که کمتر بدان اشاره شد.

خودباوری: در تعریف این معنا می‌توان گفت خود کارآمدی ارزیابی یا اعتقاد فرد به توانایی خود در انجام اقدامات به‌منظور دستیابی به اهداف شغلی است (بندورا، ۱۹۸۶). برای مثال دانش‌آموز دختر ۱۷ ساله رشته تجربی که شغل پزشکی را برگزیده است بیان کرد که «من از پس این رشته‌های برمیام» و «به خودم و توانایی اطمینان دارم»

پشتکار: این زیر مقوله توسط مشارکت‌کنندگان به معنای استقامت، پایداری، تلاش و مداومت در انجام امور به کار رفت. برخی از مشارکت‌کنندگان یکی از منابع و امکانات خود را انتخاب شغل پشتکار دانستند. جمله زیر از دانش‌آموز پسر که رشته تربیت‌بدنی را انتخاب کرده بیان‌کننده این مضمون است باوجود اینکه عینک داشتم اما هرروز با تمرینات مداوم می‌رفتم باشگاه و بدون عینک تمرین کردن برام سخت بود اما به نظرم ارزششو داره»

الگوپردازی از اطرافیان: در تعریف این مضمون می‌توان گفت الگوپردازی به معنی یک ابزار تعالی کسب‌وکار به‌منظور دریافت نمودن، اقتباس و پیاده‌سازی تجربیات برتر در شغل در جهت دستیابی به عملکرد برتر است. برای مثال می‌توان به بیانات دانش‌آموز دختر ۱۶ ساله که شغل خلبانی را انتخاب کرده دقت نمود «می‌خوام منم مثل فامیلون بتونم ماشین و خونه مورد علاقم رو بخرم» یا جمله زیر «موقع‌هایی که حوصله درس خوندن ندارم میرم زندگی‌نامه افراد موفق و جایگاهشان بین مردم می‌خونم این باعث میشه انگیزه پیدا کنم»

کد محوری عوامل مؤثر بر انتخاب مشاغل فنی حول دو کد (ورود زودهنگام به بازار کار و یادگیری مهارت) دسته‌بندی شد. همچنین کد محوری مربوط به منابع و امکانات حول دو کد (استعداد، رغبت) بود و کد محوری روند تصمیم‌گیری حول یک کد کنکاش و تحقیق بود.

یادگیری مهارت: این مضمون به توانایی انجام یک کار در کوتاه‌ترین زمان ممکن با حداقل خطا و بیشترین کیفیت کاری اشاره دارد. برای مثال جمله دانش‌آموز دختر ۱۷ ساله

رشته الکترونیک تائید کننده این مضمون است: «من دوست دارم یک هنر دستی یاد بگیرم تا اینکه ۴ سال برم دانشگاه و بعدش ممکنه برام کار نباشه»

ورود زودهنگام در بازار کار: برای بسیاری از نوجوانان انتقال از مدرسه برای ورود به دوره‌های کوتاه‌مدت یا بلندمدت بازار کار حائز اهمیت است. جمله زیر از دانش‌آموز دختر ۱۶ ساله رشته معماری تائید کننده این زیر مقوله است «من حوصله خوندن سال‌ها درس خواندن و درنهایت پیر شدن ندارم دوس دارم سریع بامهارتی که یاد گرفتم پول در بیارم» و یا جمله زیر «مشاغل فنی نیاز به درس خوندن زیادی نداره فقط باید تلاش کنم که در حین آموزش مهارت‌های لازم را کسب کنم، سپس با اعتمادبه‌نفس و بدون ترس وارد بازار کار به شرم واز آموخته‌های خود برای کسب درآمد استفاده کنم»

استعداد: یکی از عوامل اثرگذار بر موفقیت یا عدم موفقیت افراد در مشاغل و رشته‌های انتخابی‌شان استعداد است. بدون داشتن استعداد لازم در یک زمینه یا پیشرفتی حاصل نخواهد شد یا روند آن بسیار کند خواهد بود. برخی از مشارکت‌کنندگان استعداد را به‌عنوان منابع فردی خود در انتخاب طرح‌های شغلی در نظر گرفته به‌عنوان مثال دختر ۱۷ ساله رشته تجربی که شغل معلمی را برگزیده بود بیان نمود «من خودم از پایه‌ی سری چیزها در درونم نهفته بود مثل فن بیانم و تواناییم در برقرار ارتباط با دیگران»

رغبت: علایق و اهداف شخصی سازه‌های مهمی در درک انگیزه و رفتار انسان هستند. این زیر مقوله توسط بسیاری از مشارکت‌کنندگان به‌عنوان یکی از منابع اصلی در انتخاب طرح‌های شغلی مطرح گردید؛ برای مثال جمله دانش‌آموزی که رشته معماری را انتخاب نموده: «حقیقتاً اوایلش بهش میلی نداشتم تا اینکه وقتی توی محیط قرار گرفتم دیدم مثلاً کار با ابزار رو دوس دارم» و یا جمله ایی که دانش‌آموز رشته الکترونیک که بیان کرد «رغبت دارم چون خیلی از وسایل برقی رو خودم یاد گرفتم تعمیر کنم اعتمادبه‌نفسم زیاد شد»

کنکاش و تحقیق کردن: برخی از مشارکت‌کنندگان تحقیق کردن را در شناسایی طرح‌های شغلی خود مطرح کردند. یکی از جمله‌هایی که مشارکت‌کنندگانی که رشته پزشکی را انتخاب کرده‌اند به آن اشاره کردند: «من از اقوام و اطرافیان پرسیدم در مورد این شغل و حضوری هم دیدم چند نفر و محیط کارشونو و متوجه شدم با توجه به ویژگی‌های شخصیتی‌ام آیا به درد شغل می‌خورم یا نه؟»

جدول ۳. کدگذاری باز، محوری و انتخابی

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	
الگوهای فرد در انتخاب شغل معلمی	عوامل مؤثر بر انتخاب شغل	آرامش شغل	
		مسئولیت کم در شغل	
		امنیت شغلی	
	منابع فرد در انتخاب شغل	نقش فرد در مسیر شغلی	قدرت تعامل با دیگران
			انگیزه
			خلاقیت و ابتکار
			الگوبرداری از خانواده
روند تصمیم‌گیری			
مشاغل آزاد الگوهای فرد در انتخاب	عوامل مؤثر بر انتخاب شغل	درآمد بالا	
		عدم علاقه به تحصیل	
		رسیدن به شغل در سن پایین	
	منابع فرد در انتخاب شغل	بیکار نماندن	
		جسارت و ریسک‌پذیری	
	روند تصمیم‌گیری	ثبات	
		حمایت مالی خانواده	
		عملی کردن ایده‌ها	
	نداشتن هدف و برنامه		
عوامل مؤثر بر انتخاب شغل	عوامل مؤثر بر انتخاب شغل	حس قدرت و ابهت	
		احساس قوی بودن	
		خود کارآمدی اجتماعی	

الگوهای فرد در انتخاب مشاغل نظامی	منابع فرد در انتخاب شغل	صداقت
	روند تصمیم‌گیری	اجباری بودن انتخاب رقابت با همسالان
الگوهای فرد در انتخاب مشاغل پزشکی	عوامل مؤثر بر انتخاب شغل	جایگاه اجتماعی بالا
		نفوذ اجتماعی
		توجه به شرایط جامعه
		مسئولیت‌پذیری اجتماعی
الگوهای فرد در انتخاب مشاغل پزشکی	منابع فرد در انتخاب شغل	کنجکاو بودن
	روند تصمیم‌گیری	برنامه‌ریزی
الگوهای فرد در انتخاب مشاغل ورزشی	عوامل مؤثر بر انتخاب شغل	هیجان شغلی
	منابع فرد در انتخاب شغل	خودباوری
	روند تصمیم‌گیری	پشتکار الگوبرداری از اطرافیان
الگوهای فرد در انتخاب مشاغل فنی	عوامل مؤثر بر انتخاب شغل	یادگیری مهارت
		ورود زودهنگام در بازار کار
	منابع فرد در انتخاب شغل	استعداد
		روند تصمیم‌گیری

این جدول نیز نشان‌دهنده ۳۸ کدباز است که از ادغام مفاهیم و عبارات به‌دست آمده، در گام بعدی ۱۸ کد محوری مربوط به هر شغل (عوامل مؤثر بر انتخاب شغلی، منابع فرد و روند تصمیم‌گیری) از طریق دسته‌بندی کدهای باز با توجه به وجوه اشتراکی استخراج شدند؛ و در نهایت ۶ کد انتخابی (عوامل مؤثر بر انتخاب شغل معلمی، عوامل مؤثر بر

انتخاب شغل آزاد، عوامل مؤثر بر انتخاب مشاغل نظامی، عوامل مؤثر بر انتخاب مشاغل پزشکی، عوامل مؤثر بر انتخاب مشاغل ورزشی، عوامل مؤثر بر انتخاب مشاغل فنی) از ترکیب کدهای محوری استخراج شد.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف شناسایی طرح‌های شغلی که عنصری اساسی در دوره نوجوانی محسوب می‌شود انجام شد. چراکه نوجوانی یک دوره بحرانی است که در آن گزینه‌های شغلی موردبررسی قرار می‌گیرد و در مورد مشاغل آینده تصمیم‌گیری می‌شود این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال بود که «عوامل مؤثر بر انتخاب، منابع شغلی فرد در رسیدن به شغل و در نهایت روند تصمیم‌گیری به چه صورت است. پس از انجام مصاحبه عمیق و کدگذاری داده‌ها، سه مقوله کلی عوامل مؤثر بر انتخاب (با زیر مقوله‌های آرامش شغل، مسئولیت کم در شغل، امنیت شغلی نقش بارز فرد در مسیر شغلی، درآمد بالا، عدم علاقه به تحصیل، رسیدن به شغل در سن پایین، بیکار نماندن، حس قدرت و ابهت، احساس قوی بودن، خود کارآمدی اجتماعی، جایگاه اجتماعی بالا، نفوذ اجتماعی، هیجان شغلی، اثربخش بودن شغل، توجه به شرایط جامعه، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هیجان شغلی)؛ منابع و امکانات (با زیر مقوله‌های قدرت تعامل با دیگران، انگیزه خلاقیت و ابتکار، جسارت و ریسک‌پذیری، ثبات، صداقت، کنجکاو بودن، خودباوری، پشتکار، استعداد، رغبت) و روند تصمیم‌گیری (با زیر مقوله‌های الگوبرداری از خانواده، حمایت مالی خانواده، عملی کردن ایده‌ها، نداشتن هدف و برنامه، اجباری بودن انتخاب، رقابت با همسالان، برنامه‌ریزی، الگوبرداری از اطرافیان، کنکاش و تحقیق کردن) استخراج شدند.

مسئولیت کم در شغل یکی از زیر مقوله‌های عوامل مؤثر بر انتخاب‌های شغلی برخی از مشارکت‌کنندگان در این پژوهش بود. به نظر می‌رسد عدم تکمیل تکالیف مناسب در هر سطح رشدی حاکی از عدم بلوغ شغلی و در نهایت تصمیم‌گیری شغلی بر اساس

مؤلف‌هایی همچون مسئولیت کم و راحتی در شغل است. همچنین نتایج مصاحبه نشان داد که ویژگی‌های مختلف بلوغ شغلی همچون طرح‌ریزی و پذیرش مسئولیت و آگاهی از جنبه‌های مختلف شغلی این نوجوانان سرشار از نقص و بی‌نظمی در طرح‌های شغلی‌شان است. تبیین دیگری که برای این یافته می‌توان در نظر گرفت نظریه یادگیری اجتماعی بندورا است که بیان می‌کند باورهای خود کارآمدی فرد بر اساس چهار منبع شکل می‌گیرد که عبارت از تجربه‌های جانشین، عملکردهای موفق، ترغیب کلامی، حالت‌های عاطفی و فیزیولوژی است؛ از این رو یکی از این منابع که می‌تواند بر باور خود کارآمدی فرد اثرگذار باشد تجربیات جانشینی فرد از معلم خود است؛ بنابراین الگوهای مؤثر، تأثیر مهمی بر احساس کفایت و شایستگی ما دارند. پژوهشگر سقوط تدریجی جایگاه مشاغل دیگر را در اجتماع علت پایین آمدن خود کارآمدی آن‌ها می‌داند (چونگ؛ چنگ و چانگ^۱، ۲۰۲۱).

به لحاظ تحولی نوجوانان در دوره ای هستند که نیاز به شناسایی طرح‌های شغلی و تحکیم جایگاه شغلی خوددارند. از این رو یکی از پررنگ‌ترین مقوله‌های استخراج شده در میان عوامل مؤثر بر انتخاب طرح‌های شغلی امنیت شغلی بود. آزاده و اهرنجانی (۲۰۱۴) در همین راستا خاطرنشان می‌سازند که امنیت شغلی نقش مهمی در عملکرد کارکنان ایفا می‌کند. مطابق با یافته‌های این مطالعه، نوجوانان معتقد بودند که امنیت شغلی به معنای درآمد ثابت، عدم نگرانی از ضربه مالی، بدهی‌ها و صورت حساب‌ها است، چراکه افزایش استرس به بهره‌وری و کارایی فرد آسیب می‌رساند. اشاره مکرر شرکت‌کنندگان پژوهش به والدین، همسالان، شرایط اقتصادی-اجتماعی، جایگاه اجتماعی و درآمد با پژوهش شفر^۲ (۱۹۹۶) همسو است. همچنین یافته‌های پژوهش نیز بر این واقعیت اذعان می‌دارد که از میان عوامل مؤثر بر انتخاب‌های شغل والدین نقش پررنگی در این زمینه دارند افزون بر آن درآمد به‌عنوان عامل ضروری در کیفیت زندگی کاری در پژوهش تاکور و شارما^۳،

1.Cheng, Cheung & Chung

2.Shaffer

3.Thakur & Sharma

(۲۰۱۹) نیز مطرح گردید. از این رو اکثر مشارکت‌کنندگان تمایل دارند شغلی داشته باشند که از جایگاه اجتماعی خوبی برخوردار باشند. هرچند در عمل بنا به تأثیر عوامل متعدد دیگر ممکن است این تمایل به واقعیت نرسد؛ اما افرادی که این مسئله اولویت بیشتری برای آن‌ها دارد منتظر چنین موقعیت‌هایی بوده و با توجه به شرایط فردی خود تلاش می‌کنند چنین شرایطی را برای خود مهیا کنند. به نظر می‌رسد مقوله اقتدار شغلی که از سخنان مشارکت‌کنندگان دریافت شد به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در انتخاب‌های شغلی اولویت بالایی در دوره نوجوانی دارد. در رابطه با اقتدار شغلی یافته‌های این پژوهش همسو با پژوهش شیمین و رید^۱، (۲۰۰۹) نشان داد که اقتدار شغلی با مزایای ملموسی، از جمله درآمد بیشتر، موقعیت تصمیم‌گیری بهتر، برنامه‌ریزی انعطاف‌پذیرتر همراه است. مهم‌ترین نظریه تبیین‌کننده این مضمون نظریه هالند است که معتقد است انتخاب شغل، بیانگر نوع شخصیت فرد و توانایی در انجام کار است. منابع و امکانات می‌توانند انتخاب‌های شغلی و رشد شغلی فرد را تحت تأثیر قرار دهند. لذا برخی از ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند نقش عوامل حفاظتی یا عوامل خطر برای تصمیم‌گیری شغلی را ایفا کنند. مک کری و همکاران (۱۹۹۹) طی مطالعه‌ای ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و بلاتکلیفی شغلی را نشان دادند. انگیزه نیز توسط بسیاری از مشارکت‌کنندگان به‌عنوان یکی از منابع اصلی در انتخاب طرح‌های شغلی مطرح گردید؛ دوران نوجوانی نشان‌دهنده شناخت نظارتی از ارزیابی فردی و ثبت علایق است. المیدا، اهمتوگلو و چمورو-پرمزیک^۲، (۲۰۱۰) در همین راستا خاطر نشان می‌سازند که انگیزه به‌عنوان یک سازه مهم در رشد شغلی ممکن است جنبه‌های مختلف بلوغ شغلی افراد را فعال نماید، چراکه علایق افراد را به سمت فعالیت‌های خاص می‌کشاند و بر گرایش‌ها و مهارت‌های رفتاری آن‌ها تأثیرگذار است. مهم‌ترین نظریه تبیین‌کننده این مضمون نظریه هالند است که نشان می‌دهد که افراد باعلاقه شغلی خاص

^۱.Schieman, Scott and Sarah Reid

^۲.Almeida, Ahmetoglu & Chamorro-Premuz

تمایل دارند محیط کاری متناسب باعلاقه خود را بر انتخاب نمایند (کانتامنی^۱، ۲۰۱۴). همچنین پشتکار به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی در شناسایی طرح‌های شغلی تلقی شده است؛ از این رو این افراد از سه مؤلفه تعهد، نظم و حرکت مستمر در رسیدن به هدف برخوردار بودند و اعتقاد داشتند که یک انسان سخت‌کوش و موفق به خودش، هدفش و به قول‌هایی که در زندگی برای رسیدن به آرزوهایش داده است وفادار و پایبند است. او تا می‌تواند با تمام وجود به سمت هدفش حرکت کرده و تا زمان رسیدن به آن متعهد و پایبند باشد. مدی، وادوا و هایر^۲، (۱۹۹۶) نیز در همین راستا خاطرنشان می‌سازد که سخت‌کوشی و احساس مسئولیت عوامل مهم در عملکرد تحصیلی است که می‌تواند منجر به رشد خلاقیت و دانش فرد باشد. همچنین رجیبان و اصغری ابراهیم‌آباد (۱۳۹۸) طی مقاله‌ای رابطه بین عملکرد تحصیلی مطلوب و سخت‌کوشی را نشان دادند.

خلاقیت و ابتکار نیز یکی از زیر مقوله‌هایی بود که توسط مشارکت‌کنندگان پژوهش به‌عنوان منابع و امکانات فرد مورد اشاره قرار گرفت که می‌تواند منجر به فعالیت‌های مثبت شود نوجوانی که به این مضمون اشاره کردند اعتقاد داشتند که دانش‌آموزان خلاق مبتکر و منتقد است و تمایل به بیان ایده‌هایش دارد همچنین آن‌ها در حل مسائل خود راه‌حل جدید و ابتکاری را به کار می‌برند. گیسون، فولی و پارک^۳، (۲۰۰۹) در این راستا خاطرنشان می‌سازند که خلاقیت یکی از مهم‌ترین توانایی‌های شناختی که نقش بسیار بارزی در نوآوری و حل مسائل بر عهده دارد. هرچند این مضمون در میان سایر کدهای استخراجی چندان برجسته نبود. روند تصمیم‌گیری نوجوانان به میزان زیادی تحت تأثیر وضع موجود جامعه و خانواده تعیین می‌شوند. خانواده به‌عنوان یکی از پرنفوذترین و اساسی‌ترین عامل در روند تصمیم‌گیری شغلی نوجوانان همواره در پژوهش‌های مرتبط با رابطه بین حمایت خانواده با پیشرفت مسیر شغلی و خود کارآمدی شغلی مورد توجه قرار گرفته است (رایت،

1.Kantamneni

2.Maddi, Wadhwa & Haier

3.Gibson, Folley & Park

پیرو- مک گاورن، بو و وایت^۱، ۲۰۱۴). پرزا و پریسنیتو^۲ (۲۰۰۲) نیز معتقد بودند که حمایت خانواده نقش اساسی در کاوشگری خود و محیط دارد در واقع زمینه‌ای پایدار برای مواجه شدن با رویدادهای استرس‌زا و آینده شغلی نوجوان مهیا می‌کند؛ بنابراین در تبیین این یافته می‌توان گفت که برخی از رفتارهای شغلی والدین از جمله حمایت مرتبط با شغل به منظور حمایت و پشتیبانی فرزند خود در انتخاب‌های شغلی می‌تواند یکی از عوامل مؤثر بر انتخاب شغل است. پایه‌های کسب استقلال، هویت فردی و اجتماعی، ارزش‌های اخلاقی، سازگاری، روحیه مسئولیت‌پذیری و مشارکت‌جویی در خانواده شکل می‌گیرد. تمامی این عوامل نقش تعیین‌کننده‌ای را در نگرش و رفتار حرفه‌ای فرد ایفا می‌کند. مارسینتی و راسیر^۳ (۲۰۱۷) نشان می‌دهند که حمایت عاطفی خانواده و رفتارهای خاص شغلی والدین به‌طور مشترک برای دستیابی به سطحی از حمایت والدین با در نظر گرفتن این دو نوع مهم (احساسی و ابزاری) از نوع حمایت ادراک شده والدین است. پژوهش رایت، پیرو- مک گاورن، بو و وایت^۴، (۲۰۱۴) نیز از رابطه بین حمایت خانواده با پیشرفت مسیر شغلی و خود کارآمدی شغلی خبر می‌دهند. آلدلر-کنستانتین، بسو و نگون^۵، (۲۰۱۳) نیز در همین راستا خاطر نشان می‌سازند حمایت‌های اجتماعی خانواده و دوستان با خود کارآمدی درک شده نوجوانان ارتباط مثبت دارد.

نداشتن هدف و برنامه مضمون دیگری بود که مشارکت‌کنندگان پژوهش در روند تصمیم‌گیری خود در انتخاب‌های شغلی بیان کردند. هر چند حضور چنین مضمونی در میان مضامینی که انتظار می‌رود منابع و امکانات فرد را گزارش دهد به‌دوراز انتظار است، اما برخی از نوجوانان به این مضمون اشاره ایی داشتند. نوجوانان مشارکت‌کننده در مصاحبه بر این عقیده بودند که هنوز برنامه و هدفی برای آینده خود ندارند؛ بنابراین واضح است که

1. Wright, Perrone -McGovern, Boo & White

2. Prezza & Principato

3. Marcionetti & Rossier

4. Wright, Perrone -McGovern, Boo & White

5. Adler-Constantinescu, Beșu & Negovan

وقتی از آن‌ها پرسیده شد که «روند تصمیم‌گیری در مسیر انتخاب‌های شغلی شما چیست؟»، «یا رویه و روش شما به چه طریق بوده است؟» پاسخی همچون من هدفی ندارم و اصلاً کار خاصی برایش انجام ندادم مواجه شود؛ لذا در کنار مشارکت‌کنندگان که به برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و کنکاش و تحقیق کردن اشاره کرده بودند، برخی دیگر عدم هدف و برنامه‌ریزی در روند تصمیم‌گیری را بیان کردند. آن‌ها اظهار کردند که نمی‌دانند در چه زمینه‌هایی استعداد دارند؟ «از کجا باید شروع کنند؟» و «هدفشان از تحصیل چیست؟» و «چرا برخی از کارها را باید بکنند؟» و در نهایت به این نتیجه رسیده بودند که برنامه‌ای برای آینده شغلی خود ندارند و صرفاً قصد دارند تحصیلات خود را تا مقطعی خاص سپری کنند. در واقع شاید بتوان این بی‌هدفی را با بی‌هویتی شغلی تبیین کرد؛ چراکه این نوجوانان هویت حرفه‌ای و تصویری روشن، پایدار و منسجم از علایق، اهداف و توانایی‌های شغلی نداشتند. اگرچه باید توجه داشت که والدین یک عامل زمینه‌ای مهم برای هویت حرفه‌ای، نوجوان است (بتول و قیاس^۱، ۲۰۲۰). پژوهش‌های متعددی نشان داده است که نوجوانان همچنین بر اساس انتظارات والدین و اطلاعاتی که آن‌ها ارائه می‌دهند، نگرش‌ها، رفتارها و مهارت‌های مربوط به شغل را در دوران کودکی و اوایل نوجوانی به‌طور غیرمستقیم از والدین خود می‌آموزند (ژولین^۲، ۱۹۹۹)؛ بنابراین می‌توان گفت که والدین یکی از منابع اصلی نگرش‌های شغلی و هویت شغلی نوجوانان هستند که انتظارات و دیدگاه‌هایشان در خودپنداری‌ها و انتخاب‌های شغلی-آموزشی نوجوانان نمایان است.

محوریت اصلی این پژوهش بر شناسایی طرح‌های شغلی نوجوانان برقرار بود و سعی بر آن بود که بیش از مضامین تکراری بر مضامین پنهان‌شده اشاره شود؛ و عوامل مؤثر بر طرح‌های شغلی دانش‌آموزان را شناسایی نماید. یافته‌های این پژوهش به نکته این مهم اشاره دارد و آن اینکه پژوهشگر طرح‌های شغلی نوجوانان را در قالب سه محور مورد ارزیابی قرارداد؛ نخست

1. Batool & Ghayas

2. Julien

اینکه عوامل مؤثر برگزینش شغلی موردبررسی قرار گرفت که درنهایت ضعف آگاهی از توانمندی‌ها و خودشناسی شخصی و شغلی را آشکار ساخت که چنین انتخابی ماهیتاً نقص در انتخاب طرح‌های شغلی را نمایان خواهد ساخت و طبعاً منجر به عدم رضایت شغلی و درنهایت فرسودگی شغلی در آینده خواهد شد. درعین حال توجه مشاوران شغلی، کارکنان آموزشی و والدین را به دقت و تلاش در حل این مشکل جلب می‌نماید؛ دوم آنکه برخی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش به منابع و امکانات فردی خود (نقاط قوت و ضعف خود) در انتخاب مشاغل تا به حال تفکر ننموده‌اند و بعضاً از وجود این منابع و امکانات آگاه نبودند؛ سوم اینکه روند تصمیم‌گیری برخی از این افراد بر مبنای نظرات القاشده از خانواده و تقلید از همسالان بوده است و تصادفی و ناآگاهانه صورت گرفته است، دقت در کدهای استخراجی این ادعا را تأیید خواهد کرد؛ بنابراین بر اساس یافته‌های این پژوهش، پژوهشگر در پی شناسایی شاخص‌هایی مؤثر بر طرح‌های شغلی است.

این پژوهش در شهر کامیاران انجام شد که فرایند تعمیم دهی را به سایر نوجوانان در حال تحصیل با طرح‌های شغلی متفاوت دشوار می‌کند و همچنین به دلیل اینکه پژوهش پدیدارشناسانه است، باید در تعمیم دهی یافته‌ها و نتایج دقت لازم را به کاربرد. به‌منظور شناسایی طرح‌های شغلی نوجوانان می‌توان در پژوهش‌های آتی طرح‌های شغلی دانش‌آموزان را بر اساس مراحل تحولی ایشان اکتشاف کرد تا به این ترتیب فهم بهتری نسبت به تحولات روان‌شناختی طرح‌ریزی شغلی به دست بیاید؛ بنابراین لزوم برگزاری مشاوره‌های فردی و گروهی با توجه به آگاهی سطح پایین نوجوانان از مشاغل انتخابی خود و انتخاب شغل صرفاً به دلیل درآمد بالا و جایگاه اجتماعی خوب؛ احساس می‌گردد. مشاوران مدرسه برای پیشبرد اهداف و برنامه‌ها باید راهبردها و تمهیدات لازم در زمینه خودآگاهی دانش‌آموزان به‌کاربرده و با مدیریت برنامه‌ها، اطلاعات شغلی لازم را با توجه به نیازهای متفاوت افراد و گروه‌های گوناگون جهت مکاشفه شغلی، طرح‌ریزی شغلی و خودآگاهی دانش‌آموزان و هویت شغلی ارائه دهند. همچنین مشاوران مدرسه می‌توانند

آموزش‌ها و مداخلات روان‌شناختی را برای اصلاح باورها و شناخت‌های غلط دانش‌آموزان در زمینه انتخاب شغل طرح‌ریزی و اجرا کنند.

بنابراین پیشنهاد می‌شود مشاوران مدارس فعالیت‌های راهنمایی خود را مبتنی بر خودآگاهی، مکاشفه شغلی و طرح‌ریزی شغلی طراحی کنند و در جهت تعیین نقش و هدف برنامه‌ی راهنمایی شغلی اقداماتی صورت گیرد و در نهایت مداخلاتی جهت ارزیابی سالانه‌ی پیشرفت طرح‌ریزی شغلی دانش‌آموزان دبیرستانی و یافته‌ها به‌دست آمده صورت گیرد همچنین برنامه‌های آموزشی طرح‌ریزی شغلی به‌منظور یادگیری مفهوم رشد شغلی، اهمیت طرح‌ریزی برای آینده، کشف گزینه‌های شغلی، چگونگی تأثیر رفتارها و نگرش‌های فعلی خود بر آینده شغلی و جمع‌آوری اطلاعات لازم برای شغل موردنظر تدوین گردد و مداخلاتی مبتنی بر اهمیت نقش والدین در انتخاب شغل وزندگی فرزندشان که با همکاری با مدارس می‌توانند نقش‌های مهمی در طرح‌ریزی شغلی فرزند خود ایفا کنند، طراحی گردد.

منابع

- ۱) رجیان، علی اعظم؛ اصغری ابراهیم‌آباد، محمدجواد. (۱۳۹۸). «رابطه سخت‌کوشی و برون‌گرایی با عملکرد تحصیلی»، **مطالعات آموزش و آموزشگاه‌ها**، ۸(۲)، صص ۲۵۳-۲۶۹.
- ۲) رضایی، اکرم السادات؛ شفیق‌آبادی، عبدالله؛ محمدرضا، فلسفی نژاد؛ عبدی زرین، سهراب. (۱۳۹۶). «پيامدهای روان‌شناختی بیکارشدگی و راهبردهای عملی تصمیم‌گیری شغلی بازگشت به کار»، **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، ۹(۳۳)، صص ۱۰۵-۸۹.
- ۳) قاسمی، حمی (۱۴۰۰). **روش پژوهش پدیدار شناختی**: جلد ۲. مرجع پژوهش (۴۲۰-۴۱۱). تهران: اندیشه آرا.
- ۴) مرادی فرد، روژین. صیدی، محمد سجاد صیدی و زینعلی، فهمیه (۱۳۹۹). «درگیری هیجانی خانواده و کیفیت رابطه با همسالان در نوجوانان: نقش واسطه‌ای کیفیت تعامل‌های والد-فرزندی»، **روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی**، ۱۷(۶۵)، صص ۲۷-۳۸.
- 5) Adler-Constantinescu, C., Beşu, .. C., & Negoian, V. (2013). Perceived social support and perceived self-efficacy during adolescence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 275-279.
- 6) Almeida, P. I. L., Ahmetoglu, G., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). Who wants to be an entrepreneur? The relationship between vocational interests and individual differences in entrepreneurship. *Journal of Career Assessment*, 22, 102-112.
- 7) Anderson, C., Hildreth, J. A. D., & Howland, L. (2015). Is the desire for status a fundamental human motive? A review of the empirical literature. *Psychological bulletin*, 141(3), 574.
- 8) Andre, ..., Peetsma, T. T., van Vianen, A. ..., in de Wal, J. J., Petrović, D. S., & Bunjevaca, T. (2019). Motivated by future and challenges: A cross-cultural study on adolescents' investment in learning and career planning. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 168-185.
- 9) Azadeh, A., & Ahranjani, P. M. (2014). The impact of job security, satisfaction and stress on performance assessment and optimization of generation companies. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 32, 343-348.
- 10) Bandura, A. (1986). Fearful expectations and avoidant actions as coefficients of perceived self-inefficacy.

- 11) Bardick, A. D., Bernes, K. B., Magnusson, K. C., & Witko, K. D. (2006). Junior high school students' career plans for the future: A Canadian perspective. *Journal of Career Development*, 32(3), 250-271.
- 12) Batool, S. S., & Ghayas, S. (2020). Process of career identity formation among adolescents: components and factors. *Heliyon*, 6(9), e04905.
- 13) Bell, D. N., & Blanchflower, D. G. (2011). The crisis, policy reactions and attitudes to globalization and jobs.
- 14) Bregman, G., & Killen, M. (1999). Adolescents' and young adults' reasoning about career choice and the role of parental influence. *Journal of research on adolescence*, 9(3), 253-275.
- 15) Chambers, R. (Ed.). (2005). *Career Planning for Everyone in the NHS: The Toolkit*. Radcliffe Publishin.
- 16) Chang, E. C., & Sanna, L. J. (2003). Experience of life hassles and psychological adjustment among adolescents: Does it make a difference if one is optimistic or pessimistic?. *Personality and Individual Differences*, 34(5), 867-879.
- 17) Chang, E. C., & Sanna, L. J. (2003). Experience of life hassles and psychological adjustment among adolescents: Does it make a difference if one is optimistic or pessimistic?. *Personality and Individual Differences*, 34(5), 867-879.
- 18) Cheng, W. Y., Cheung, R. Y., & Chung, K. K. H. (2021). Understanding adolescents' perceived social responsibility: The role of family cohesion, interdependent self-construal, and social trust. *Journal of Adolescence*, 89, 55-62.
- 19) Courtenay, Will H. (2000). "CConstructions of Masculinity and their Influence on Men's Well-being: A Theory of Gender and Health." *Social Science & Medicine* 50(10):1385-401.
- 20) Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91, 166-174.
- 21) Gibson, C., Folley, B. S., & Park, S. (2009). Enhanced divergent thinking and creativity in musicians: A behavioral and near-infrared spectroscopy study. *Brain and cognition*, 69(1), 162-169.
- 22) Giedd, J. N., Blumenthal, J., Jeffries, N. O., Castellanos, F. X., Liu, H., Zijdenbos, A., Rapoport, J. L. (1999). Brain development during childhood and adolescence: Alongitudinal MRI study. *Nature Neuroscience*, 2(10), 861-863.
- 23) Hiebert, B., Kemeny, K., & Kurchak, W. (1998). Guidance-related needs of junior high school students. *Guidance and Counselling*, 14(1), 3-9.

- 24) Julien, H. E. (1999). Barriers to adolescents' information seeking for career decision making. *Journal of the American society for information science*, 50(1), 38-48.
- 25) Kantamneni, N. (2014). Vocational interest structures for Asian Americans, Middle-Eastern Americans and Native Americans on the 2005 strong interest inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 133-141.
- 26) Karavdic, S., & Baumann, M. (2014). Positive career attitudes effect on happiness and life satisfaction by master students and graduates. *Open Journal of Social Sciences*, 2, 15-23.
- 27) Karavdic, S., & Baumann, M. (2014). Positive career attitudes effect on happiness and life satisfaction by master students and graduates. *Open Journal of Social Sciences*, 2, 15-23.
- 28) Kim C, Lim S and Choi W (2009) A study on the relevant factors of teachers' school satisfaction: the teachers' social capital, self-efficacy, teaching skill and the roles of principals. *Korean Journal of Sociology of Education* 19: 79-99.
- 29) Lechner, C. M., Tomasik, M. J., & Silbereisen, R. K. (2016). Preparing for uncertain careers: How youth deal with growing occupational uncertainties before the education-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 90-101.
- 30) Maddi, S. R., Wadhwa, P., & Haier, R. J. (1996). Relationship of hardiness to alcohol and drug use in adolescents. *The American journal of drug and alcohol abuse*, 22(2), 247-257.
- 31) Marcionetti, J., & Rossier, J. (2017). The mediating impact of parental support on the relationship between personality and career indecision in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 601-615.
- 32) McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1999). A five-factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 139-153). New York, NY: Guilford.
- 33) Norton, P. J., & Weiss, B. J. (2009). The role of courage on behavioral approach in a fear-eliciting situation: A proof-of-concept pilot study. *Journal of Anxiety Disorders*, 23, 212-217.
- 34) Novakovic, A., & Fouad, N. A. (2013). Background, personal, and environmental influences on the career planning of adolescent girls. *Journal of Career Development*, 40(3), 223-244.
- 35) Paixão, M. P., & Silva, J. T. (2001). Estudo do funcionamento motivacional em momentos críticos de tomada de decisão [Study of motivational functioning in critical moments of decision making]. *Acta Psychologica*, 26, 169-171.

- 36) Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36, 827–856. doi:10.1177/0149206310363732.
- 37) Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Mifflin and Company: Houghton.
- 38) Prezza, M., & Principato, M. P. (2002). La rete sociale e il sostegno sociale [Social network and social support]. In M. Prezza & M. Santinello (Eds.), *Conoscere la comunità* [Knowing the community] (pp. 193–234). Bologna, Italy: Il Mulino.
- 39) Pudrovska, T., & Karraker, A. (2014). Gender, job authority, and depression. *Journal of health and social behavior*, 55(4), 424-441.
- 40) Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2018). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142.
- 41) Schieman, Scott and Sarah Reid. (2009). "Job Authority and Health: Unraveling the Competing Suppression and Explanatory Influences" *Social Science and Medicine* 69(11):1616–24.
- 42) Shaffer, David, R.(1996). *Developmental Psychology, Childhood and Adolescence*. Brooks/ Cole Publishing Company.
- 43) Sharf, R. S. (2010). *Applying career development theory to counselling* (5th ed.). Belmont, CA: Cengage Learning.
- 44) Taber, B. J. (2013). Time perspective and career decision-making difficulties in adults. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 200-209.
- 45) Thakur, R., & Sharma, D. (2019). A study of impact of demographic variables on quality of work life. *Productivity*, 59(4), 358–365.
- 46) Vogel-Walcutt, J. J., Fiorella, L., Carper, T., & Schatz, S. (2012). The definition, assessment, and mitigation of state boredom within educational settings: A comprehensive review. *Educational Psychology Review*, 24, 89–111.
- 47) Wright, S. L., Perrone -McGovern, K. M., Boo, J. N., & White, A. V. (2014). Influential factors in academic and career self-efficacy: attachment, supports, and career barriers. *Journal of Counseling & Development*, 92, 36- 46.