



Modeling children's career development: A grounded theory study

Somayeh Valikhani¹ , Pantea Jahangir² , MohammadReza Abedi³ 

1. Ph.D Candidate in Counseling, KhomeiniShahr Branch, Islamic Azad University, Khomeinishahr, Isfahan, Iran. E-mail: somayehvalikhany@gmail.com

2. Assistant Professor, Department of Counseling, Faculty of Educational Sciences and Counseling, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran. E-mail: pantea.jahangir@yahoo.com

3. Professor, Department of Counseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Isfahan University, Isfahan, Iran. E-mail: m.r.abedi@edu.ui.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article history:
Received 15 March 2023
Received in revised form
09 April 2023
Accepted 15 May 2023
Published Online 23
October 2023

Keywords:
Modeling,
Career Development,
children's

ABSTRACT

Background: The development of the career path is a topic that has been widely studied in the scientific texts of psychology and has been mentioned in the theories related to occupational psychology. Also, several studies have been conducted on the development of children's career paths, but no specific research was found that provided a model for the development of children's career paths.

Aims: The current research was conducted with the aim of modeling the development of children's career path based on a grounded theory study.

Methods: The current research was carried out with a qualitative approach, on a grounded theory method is of the emergent type. The statistical population of the research included all specialists related to the subject of the research who had a scientific background and related experience, and 18 of them participated in this research using theoretical sampling. Also, in order to collect data, semi-structured in-depth interview method was used. The interviews continued until reaching the saturation of the categories and forming the essence of the basic domain. At the same time as the interviews, data analysis was performed and validated with the emergent method including substantive coding (including open and selective coding) and theory using ATLAS.ti8 software.

Results: In the data analysis, 306 non-repeated codes, 29 fundamental codes and finally 9 categories and 3 theoretical codes emerged. According to the participants in the research, in general, the Development of children's career path is formed as a path from adaptation to adaptability and includes factors, process and competencies.

Conclusion: According to the findings, it seems that the development of children's career path is a complex and continuous process that is influenced by several factors, including family background, gender, culture, school experiences, and personal interests and abilities. Therefore, to effectively guide and support the development of children's career paths, a holistic approach that includes various components is necessary.

Citation: Valikhani, S., Jahangir, P., & Abedi, M.R. (2023). Modeling children's career development: A grounded theory study. *Journal of Psychological Science*, 22(128), 1679-1696. [10.52547/JPS.22.128.1679](https://doi.org/10.52547/JPS.22.128.1679)

Journal of Psychological Science, Vol. 22, No. 128, 2023

© The Author(s). DOI: [10.52547/JPS.22.128.1679](https://doi.org/10.52547/JPS.22.128.1679)



✉ **Corresponding Author:** MohammadReza Abedi, Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Counseling, Isfahan University, Isfahan, Iran.

E-mail: m.r.abedi@edu.ui.ac.ir, Tel: (+98) 3137932128

Extended Abstract

Introduction

One of the main concerns of every person's life is choosing a job, which defines a huge part of a person's identity. Choosing a job is not only related to a certain stage of life, but has a continuous and evolutionary nature. Career life path is a life-long and cumulative process and occurs during successive and cumulative stages; This means that when a person enters a new stage of life, the maturity, learning and experiences of the previous stage are transferred to the new stage (Khorasani, Abedi, Sadeghi, 2016). In environments such as society, family and school, children identify with different jobs with curiosity about different jobs and how they work in society. In this way, sometimes they imagine a unique career path for themselves and in that career path they dream and discover their abilities (Ginevra & Nota, 2018). Children's career development is a topic that has been widely studied in the scientific literature and includes psychological and sociological perspectives (Patton & McMahon, 2014). This concept is focused on understanding how early career aspirations are formed, how they change over time, and how they are influenced by various factors such as family, peers, school, and culture (Macías-González, Caldera-Montes & Salán-Ballesteros, 2019).

Regarding career development path theories, it should be taken into consideration that these theories may not be completely in line with the present for various reasons. For example, these theories were developed decades ago and may not have taken into account the rapid changes in the modern labor market that have been influenced by globalization, technological advances, and changing social trends. In addition, the theories focus mainly on traditional career paths and may not consider non-traditional or emerging career fields that have become popular in recent years. For example, the gig economy, remote work, freelancing, which were not prominent in the past, but have become common nowadays. Also, these theories may not reflect current societal values and expectations regarding work-life balance, diversity and inclusion, and social responsibility (DeSimone, 2020). Today's generation tends to prioritize flexible work

arrangements, career fulfillment, and work that aligns with their personal values and beliefs (Bettac, 2021). Therefore, it seems necessary to build and develop a career path theory and model that reflects the trends and demands of the labor market as well as the needs and aspirations of today's children.

In addition to the reviewed theories, several studies have been conducted on the career development of children's career paths, but no specific research was found that provided a model for the Career development of children's career paths. In fact, most of the studies conducted in this field are more focused on identifying the factors influencing the career development of children's career paths, such as parental support, academic achievement, interests and personality characteristics (Lim & You, 2019; Ginevra, Nota & Ferrari, 2015; Watson & McMahon, 2005; Whiston & Keller, 2004). Therefore, there is a need for more studies on providing an efficient model and effectively transferring it to children, as well as how to adapt job interventions to children's development needs and abilities.

Considering the lack of research in this field and considering that a conceptual model of children's career path development is important to guide research, career interventions and educational programs for children, therefore, the present study seeks to provide a model of children's career path development. Based on what was reviewed, the present study seeks to answer the basic question of what is the development of children's career paths and what dimensions and components should be considered in order to achieve a suitable model of children's career development?

Method

The current research was carried out with a qualitative approach, on a grounded theory method is of the emergent type. The statistical population of the research included all specialists related to the subject of the research who had a scientific background and related experience, and 18 of them participated in this research using theoretical sampling.

The criteria for entering the present study included having at least five research works in the field of career counseling, having at least ten years of work experience in the fields related to children's career

development, and having at least ten years of experience in conducting career training workshops. The criterion for leaving the research was the participant's unwillingness to continue the interview. Sampling started with the first interview and continued until saturation of identifiable categories was reached. Saturation is a situation where the answers of new participants to the interview questions are similar to the answers given by the previous participants to the interview questions. Theoretical saturation occurred after interviewing 18 experts in fields related to the development of career paths in different countries as participants. Also, in order to collect data, semi-structured in-depth interview method was used. The interviews continued until reaching the saturation of the categories and forming

the essence of the basic domain. At the same time as the interviews, data analysis was performed and validated with the emergent method including substantive coding (including open and selective coding) and theory using ATLAS.ti version 8.0.

Results

After analyzing the interviews conducted with 18 experts in the fields related to the development of career paths, a total of 306 non-repeated codes, 29 basic codes and finally 9 categories and three theoretical codes emerged, which are in three dimensions of factors, process and competencies and in a path they moved from adaptation to adaptability. The final model of children's career development path is shown in Figure 1.

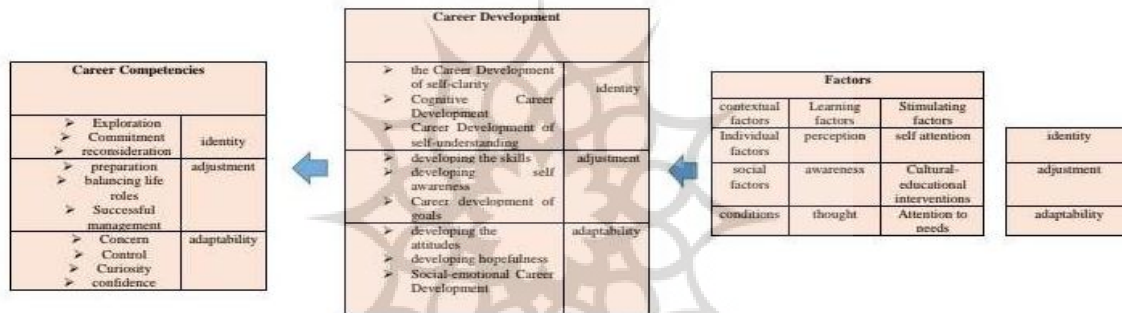


Figure 1. The theoretical coding process: A final model of children's career Development trajectories

Conclusion

The current qualitative research was conducted with the aim of modeling the career development of children. The emerging model in the present study is presented in three sections: factors, career development and competencies. According to the discovered model, the career development of children's career path includes three stages of adaptation, adaptation and adaptability, which is in line with Savickas (2013) career path construction theory model.

There are several factors that can be the basis for the career development of children's career paths. These factors include motivational factors, learning factors, and background factors. The following motivating factors included components such as attention to oneself, cultural and educational interventions, and attention to needs.

Learning factors included perception, awareness and thinking. Children's understanding of their abilities, interests and values can influence their choice of career path. In the dimension of contextual factors, components such as individual factors, social factors, and conditions emerged. Individual factors refer to the child's unique characteristics, including the child's personality, strengths, interests, and values. These factors can affect the type of career they pursue and their level of success. In the career path development process section, three components of career path identity development, career path adaptation development, and adaptability development were revealed. Career path identity career development included three options of self-understanding career development, cognitive Career development and self-transparency career development. The development component of the career path adaptation also includes three options of skills development, self-awareness

development, and goal development. Career path adaptation occurs when individuals progress through their careers and includes adapting to changes in the work environment, job requirements, and personal goals.

Also, the adaptability development component was identified with three sub-components of hope development, attitude development, and social-emotional development. A meaningful relationship can be imagined between the development of hope, the development of attitudes, social-emotional development, and the career development of career path adaptability.

The emerging model shows that career path development leads to career path competencies. Competencies are knowledge, skills and characteristics that are acquired through different aspects of a person's life. In career development there are opportunities where children can develop such competencies through their career journey, helping them to bridge the gap into the world of work. This dimension is the competences of identity, adaptability and adaptability of the career path. The competency component of the career path identity was also found to include three options: exploration, commitment and reflection. career identity refers to the sense of self that people create about their career goals, values, interests, and abilities. This is a process that starts from childhood and continues throughout a person's life. According to the mentioned cases, it can be said that counselors, parents, teachers, and coaches can support children's career development by helping to

develop self-awareness, teaching problem-solving skills, and providing opportunities for exploration and learning. It is very important to encourage children to follow their interests and desires while accepting new experiences and opportunities. Additionally, providing children with mentoring and networking opportunities can help them build valuable relationships and develop the skills they need to succeed in their chosen career path.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: This article is taken from the doctoral thesis of the first author in the field of Counseling at the Islamic Azad University of Khomeynishahr branch. The present research has obtained the code of ethics of IR.IAU.KHSH.REC.1401.107 from the ethics committee of the Islamic Azad University of Khomeynishahr branch. In the present study, all ethical considerations related to qualitative research have been observed.

Funding: This research is in the form of a doctoral dissertation without financial support.

Authors' contribution: The first author of this article was the main researcher, the second and third authors were the supervisors in this research.

Conflict of interest: The authors declare no conflict of interest for this study.

Acknowledgments: We hereby express our thanks and appreciation to all the professors and experts who cooperated with us in conducting this qualitative research.



مدل یابی رشد مسیر شغلی کودکان: یک مطالعه داده بنیاد

سمیه ولیخانی^۱، پانته آ جهانگیر^۲، محمدرضا عابدی^۳

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، واحد خمینی شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خمینی شهر، اصفهان، ایران.

۲. استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

۳. استاد، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

چکیده

مشخصات مقاله

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۴

بازنگری: ۱۴۰۲/۰۱/۲۰

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۲۵

انتشار برخط: ۱۴۰۲/۰۸/۰۱

کلیدواژه‌ها:

مدل یابی،

رشد شغلی،

کودکان

زمینه: رشد مسیر شغلی موضوعی است که به‌طور گسترده در متون علمی روانشناسی مورد مطالعه قرار گرفته و در نظریه‌های مرتبط با روانشناسی شغلی به آن اشاره شده است. همچنین مطالعات متعددی در مورد رشد مسیر شغلی کودکان انجام شده است، ولی پژوهش خاصی که به ارائه مدل در مورد رشد مسیر شغلی کودکان پرداخته باشد، یافت نشد.

هدف: پژوهش حاضر با هدف مدل‌یابی رشد مسیر شغلی کودکان بر اساس یک مطالعه داده بنیاد انجام شد.

روش: پژوهش حاضر به لحاظ رویکرد در زمره مطالعات کیفی است که با راهبرد داده بنیاد از نوع ظهوریابنده انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی متخصصان مرتبط با موضوع مورد پژوهش بود که دارای زمینه علمی و سابقه مرتبط بودند که با استفاده از نمونه‌گیری نظری ۱۸ نفر از آن‌ها در این پژوهش شرکت کردند. همچنین به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها، از روش مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته استفاده شد. مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع مقوله‌ها و شکل‌گیری جوهر حوزه بنیادی ادامه یافت. هم‌زمان با مصاحبه‌ها، تحلیل داده‌ها با روش ظهوریابنده شامل کدگذاری جوهری (مشمول بر کدگذاری باز و انتخابی) و نظری به‌وسیله نرم‌افزار ATLAS.ti، انجام و مورد اعتباریابی قرار گرفت.

یافته‌ها: در تحلیل داده‌ها، ۳۰۶ کد بدون تکرار، ۲۹ کد بنیادی و درنهایت ۹ مقوله و ۳ کد نظری ظهور یافتند. به زعم شرکت‌کنندگان در پژوهش، به‌طور کلی رشد مسیر شغلی کودکان به‌صورت مسیری از انطباق‌یابی به‌سوی انطباق‌پذیری و شامل عوامل، فرآیند و شایستگی‌ها شکل می‌گیرد.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های به دست آمده، به نظر می‌رسد رشد مسیر شغلی کودکان فرآیندی پیچیده و مداوم است که تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله پیشینه خانوادگی، جنسیت، فرهنگ، تجربیات مدرسه و علائق و توانایی‌های شخصی است. از این‌رو برای هدایت مؤثر و حمایت از رشد مسیر شغلی کودکان، یک رویکرد کل‌نگر که مؤلفه‌های مختلف را در بر می‌گیرد، ضروری است.

استناد: ولیخانی، س.؛ جهانگیر، پ.؛ عابدی، م.؛ عابدی، محمدرضا (۱۴۰۲). مدل‌یابی رشد مسیر شغلی کودکان: یک مطالعه داده بنیاد. مجله علوم روانشناختی، دوره ۲۲، شماره ۱۲۸، ۱۶۷۹-۱۶۹۶.

مجله علوم روانشناختی، دوره ۲۲، شماره ۱۲۸، ۱۴۰۲. DOI: [10.52547/JPS.22.128.1679](https://doi.org/10.52547/JPS.22.128.1679)



✉ نویسنده مسئول: محمدرضا عابدی، استاد، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. رایانامه: m.r.abedi@edu.ui.ac.ir

تلفن: ۰۳۱۳۷۹۳۲۱۲۸

مقدمه

یکی از دغدغه‌های اصلی زندگی هر فرد، انتخاب شغل است که بخش عظیمی از هویت فرد با آن معنا پیدا می‌کند. انتخاب شغل فقط به مرحله خاصی از زندگی مربوط نمی‌شود، بلکه ماهیتی پیوسته و تکاملی دارد. مسیر زندگی شغلی، یک فرآیند مادام‌العمر و تراکمی است و طی مراحل پی در پی و تراکمی رخ می‌دهد؛ بدین معنا که وقتی فرد وارد مرحله جدیدی از زندگی می‌شود، پختگی، یادگیری و تجارب مرحله قبلی به مرحله جدید انتقال می‌یابد (خراسانی و همکاران، ۱۳۹۵). در سال‌های اخیر، دنیای آینده مشاغل اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است. مسیر شغلی^۱ خطی - سنتی به سرعت در حال منسوخ شدن است و کودکان باید برای نیروی کار انعطاف‌پذیرتر و پویاتر آماده شوند. همان طور که کودکان رشد می‌کنند، ایده‌هایی در مورد آنچه که می‌خواهند در آینده انجام دهند، در ذهن شکل می‌دهند. با این حال، بسیاری از کودکان، زمانی که صحبت از تصمیم‌گیری آگاهانه در مورد آینده آن‌ها می‌شود، برای گذر از دنیای پیچیده مسیرهای شغلی تلاش کرده و این می‌تواند منجر به عدم اطمینان، اضطراب و ناامیدی شود و در نهایت بر آینده مسیر شغلی طولانی مدت آن‌ها تأثیر بگذارد (بنت، ۲۰۱۹). بنابراین جایی که کودکان برای کشف علاقت، ارزش‌ها و توانایی‌های خود و تصمیم‌گیری آگاهانه در مورد مسیر تحصیلی و شغلی خود نیاز به حمایت و راهنمایی دارند، رشد مسیر شغلی کودکان^۲ به یک چالش تبدیل می‌شود. بدون راهنمایی و منابع مناسب، کودکان ممکن است فرصت‌های ارزشمندی را برای پیگیری علاقت خود و دستیابی به پتانسیل کامل خود از دست بدهند (دوراگو و خوچه، ۲۰۲۰). کودکان در محیط‌هایی همچون جامعه، خانواده و مدرسه با کنجکاوی در مورد مشاغل مختلف و نحوه کارایی آن‌ها در جامعه به همانندسازی با مشاغل مختلف می‌پردازند. از این طریق، گاه مسیر شغلی منحصر به فرد را برای خود متصور شده و در آن مسیر شغلی به رویاپردازی و کشف توانایی‌های خود می‌پردازند (ژینورا و نوتا، ۲۰۱۸). رشد مسیر شغلی کودکان موضوعی است که به‌طور گسترده در متون علمی مورد مطالعه قرار گرفته و دیدگاه‌های روانشناختی و جامعه‌شناختی را در بر می‌گیرد (پاتون و مک ماهون، ۲۰۱۴). این مفهوم بر درک چگونگی شکل‌گیری

آرزوهای مسیر شغلی اولیه، چگونگی تغییر آن‌ها در طول زمان و چگونگی تأثیرپذیری آن‌ها به وسیله عوامل مختلف مانند خانواده، همسالان، مدرسه و فرهنگ متمرکز شده است (ماسیاس-گونزالز و همکاران، ۲۰۱۹). در مورد رشد مسیر شغلی نظریه‌هایی زیادی ارائه شده است. برای مثال، نظریه گستره زندگی دونالد سوپر یکی از تأثیرگذارترین دیدگاه‌های رشد مسیر شغلی کودکان است. نظریه سوپر شامل پنج مرحله رشد، اکتشاف، استقرار، نگهداری و گسستگی از رشد مسیر شغلی است (سوپر، ۱۹۷۳). این مراحل نشان می‌دهد که کودکان می‌توانند علاقت و مهارت‌های مسیر شغلی خود را از طریق تجربیات و فرصت‌ها در طول زمان توسعه دهند (باروخ و سالیوان، ۲۰۲۲). از دیگر نظریه‌های مرتبط با رشد مسیر شغلی کودکان می‌توان به نظریه تیپ‌شناسی هالند اشاره نمود. هالند (۱۹۵۹) بر این باور است که تیپ‌های شخصیتی و علاقت مسیر شغلی با هم مرتبط هستند. او پیشنهاد می‌کند که افراد مشاغلی را انتخاب کنند که با تیپ شخصیتی آن‌ها مطابقت داشته باشد. شش تیپ شخصیتی مرتبط با مشاغل که هالند معرفی کرد شامل تیپ‌های واقع بینانه، جستجوگر، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی است. هالند معتقد است کودکان باید در زمینه‌های مختلف شغلی تجربیاتی داشته باشند تا نوع شخصیت و علاقت مسیر شغلی خود را شناسایی کنند (روکنی و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین نظریه یادگیری اجتماعی کرومبولتز به عنوان نظریه دیگری که بر رشد مسیر شغلی کودکان تأکید دارد بر نقش عوامل اجتماعی در رشد مسیر شغلی تمرکز دارد. این نظریه معتقد است کودکان در مورد فرصت‌های مسیر شغلی از طریق تعاملات اجتماعی یاد می‌گیرند و انتخاب‌های شغلی آن‌ها تحت تأثیر این تجربیات است. این نظریه پیشنهاد می‌کند که کودکان باید در معرض تجربیات گوناگونی قرار گیرند تا درک آن‌ها از گزینه‌های مختلف شغلی گسترش یابد (کرومبولتز و همکاران، ۱۹۷۶). علاوه بر این، گاتفردسون (۱۹۹۶) در نظریه محدودیت و سازش توضیح می‌دهد که کودکان بر اساس جنسیت، طبقه اجتماعی و فرهنگ خود، دیدگاه‌های محدودی نسبت به مشاغل ایجاد می‌کنند. او پیشنهاد می‌کند کودکان باید به طیف وسیعی از تجربیات برای کشف گزینه‌های مسیر شغلی جایگزین و تصمیم‌گیری آگاهانه دسترسی داشته باشند (مورات و اوزدمیر، ۲۰۲۰). همچنین می‌توان به نظریه سیستمی رشد مسیر شغلی که توسط مک ماهون (۲۰۰۵) مطرح شد، اشاره نمود. این

1. Career

2. Children's Career Development

است تغییرات سریع در بازار کار مدرن را که تحت تأثیر جهانی‌سازی، پیشرفت‌های فناوری و روندهای اجتماعی در حال تغییر بوده است را در نظر نگرفته باشند. علاوه بر این، نظریه‌ها عمدتاً بر مسیرهای شغلی سنتی تمرکز کرده و ممکن است زمینه‌های شغلی غیرسنتی یا نوظهوری را که در سال‌های اخیر محبوبیت پیدا کرده‌اند را در نظر نگیرند. برای مثال، اقتصاد گیگ، کار از راه دور، فریلنسری که در گذشته برجسته نبودند، اما در زمان حاضر رایج شده‌اند. همچنین این نظریه‌ها ممکن است ارزش‌ها و انتظارات اجتماعی فعلی را در مورد تعادل بین کار و زندگی، تنوع و شمول و مسئولیت اجتماعی منعکس نکنند (دیسیمون، ۲۰۲۰). نسل امروزی تمایل دارند که ترتیب‌های کاری انعطاف‌پذیر، تحقق شغلی و کاری را که با ارزش‌ها و باورهای شخصی آن‌ها همسو باشد در اولویت قرار دهند (بیتاک، ۲۰۲۱). بنابراین، ساخت و توسعه نظریه و مدل مسیر شغلی که منعکس‌کننده روندها و تقاضاهای بازار کار و همچنین نیازها و آرزوهای کودکان امروزی باشد، ضروری به نظر می‌رسد.

علاوه بر نظریه‌های مرور شده، مطالعات متعددی در مورد رشد مسیر شغلی کودکان انجام شده است، ولی پژوهش خاصی که به ارائه مدل در مورد رشد مسیر شغلی کودکان پرداخته باشد، یافت نشد. در واقع، بیشتر مطالعات انجام شده در این زمینه بیشتر بر شناسایی عوامل مؤثر بر رشد مسیر شغلی کودکان، مانند حمایت والدین، پیشرفت تحصیلی، علائق و ویژگی‌های شخصیتی متمرکز شده است (لیم و یو، ۲۰۱۹؛ ژینورا و همکاران ۲۰۱۵؛ واتسون و مک ماهون، ۲۰۰۵؛ ویستون و کلر، ۲۰۰۴). لذا نیاز به مطالعات بیشتر در مورد ارائه الگویی کارآمد و انتقال مؤثر آن به کودکان و همچنین نحوه تطبیق مداخلات شغلی با نیازها و توانایی‌های رشدی کودکان ضرورت دارد. این امر با توجه به این که کودکان ممکن است درک محدودی از مفهوم "مسیر شغلی" داشته باشند و ممکن است نسبت به بزرگسالان، به رویکردهای متفاوتی نیاز داشته باشند تا آن‌ها را در فرآیند توسعه شغلی درگیر کنند، اهمیت دارد. همچنین ارائه یک مدل مفهومی به پژوهشگران و متخصصان کمک می‌کند زبان مشترک و درک عوامل پیچیده‌ای را که بر رشد مسیر شغلی کودکان تأثیر می‌گذارد، توسعه داده و روشی ساختاریافته برای سازمان‌دهی و درک حجم وسیع مطالعات در این زمینه فراهم می‌کند. علاوه بر این، ارائه مدل در این زمینه به شناسایی عوامل و فرآیندهای کلیدی که رشد مسیر شغلی کودکان را شکل می‌دهد کمک

نظریه بر اهمیت درک سیستم‌ها و زمینه‌های مختلفی که بر رشد مسیر شغلی افراد تأثیر می‌گذارند، تأکید می‌کند. این تئوری معتقد است، رشد مسیر شغلی یک فرآیند پیچیده و پویا است که به وسیله سیستم‌های متعدد به هم پیوسته، از جمله سیستم‌های فردی، خانواده، جامعه، آموزش و اشتغال تحت تأثیر قرار می‌گیرد. بر اساس این نظریه، رشد مسیر شغلی فقط مربوط به انتخاب‌ها و اقدامات فردی نیست، بلکه در مورد سیستم‌های بزرگ‌تری است که یک فرد در آن قرار دارد. این تئوری بر اهمیت در نظر گرفتن تعامل بین این سیستم‌ها و نحوه شکل‌دهی آن‌ها به مسیر شغلی زندگی فرد تأکید می‌کند. این نظریه همچنین بر اهمیت در نظر گرفتن تنوع، برابری و عدالت اجتماعی در رشد مسیر شغلی تأکید کرده و معتقد است، فرصت‌های رشد مسیر شغلی باید برای همه افراد، صرف‌نظر از پیشینه یا موقعیت اجتماعی آن‌ها، قابل دسترس باشد. به‌طور کلی، نظریه سیستمی رشد مسیر شغلی، بر نیاز به در نظر گرفتن سیستم‌ها و زمینه‌های بزرگ‌تر که بر رشد مسیر شغلی فرد تأثیر می‌گذارد، تأکید می‌کند. با درک این سیستم‌ها و ارائه پشتیبانی، افراد می‌توانند تصمیمات آگاهانه‌ای در مورد آینده مسیر شغلی خود بگیرند و به خودکوفایی کامل دست یابند (مک ماهون و پاتون، ۲۰۲۲). یکی از جدیدترین نظریه‌های مرتبط با رشد مسیر شغلی، نظریه ساخت مسیر شغلی ساویکاس (۲۰۱۳) است. این نظریه بر اهمیت خودپنداره در توسعه شغلی تأکید می‌کند. نظریه ساخت مسیر شغلی معتقد است کودکان باید تشویق شوند تا در مورد ارزش‌ها، علائق و مهارت‌های خود تأمل کرده و هویت مسیر شغلی خود را بر اساس این عوامل بسازند. این نظریه پیشنهاد می‌کند کودکان باید در فعالیت‌هایی شرکت کنند که خودآگاهی و ابراز خویش را ارتقاء می‌دهند. مدل برگرفته از این نظریه، فرآیند ساخت مسیر شغلی را در طول عمر یک فرد بر اساس رابطه بین چهار مؤلفه آن شامل آمادگی انطباق‌خواهی، منابع انطباق‌پذیری، پاسخ‌های انطباق‌شدگی و نتایج انطباق، برجسته می‌کند (اسورکو و باباروویچ، ۲۰۱۹). این مدل نشان می‌دهد، آمادگی انطباق‌خواهی، منابع انطباق‌پذیری را فراهم کرده و از این طریق پاسخ‌های انطباق‌شدگی را برای تولید نتایج انطباق‌شکل می‌دهد (ساویکاس و همکاران، ۲۰۱۸).

در مورد نظریه‌های مسیر رشد شغلی باید این موضوع را در مدنظر قرار داد که این نظریه‌ها ممکن است به دلایل مختلف کاملاً با زمان حال همخوانی نداشته باشد. برای مثال، این نظریه‌ها چندین دهه پیش توسعه یافتند و ممکن

روش

الف) طرح پژوهش و شرکت کنندگان: پژوهش حاضر به لحاظ رویکرد در زمره مطالعات کیفی است که به لحاظ جدید بودن موضوع با روش داده بنیاد از نوع ظهور یابنده انجام شد. جامعه آماری پژوهش را تمامی متخصصان مرتبط با موضوع مورد پژوهش که دارای زمینه علمی و سابقه مرتبط بودند، تشکیل می‌دادند. به عبارت دیگر، این جامعه شامل مشاوران و روانشناسان شغلی و اعضای هیئت علمی متخصص در حوزه مشاوره مسیر شغلی بود. چگونگی دستیابی به نمونه‌های مطالعاتی از طریق نمونه‌گیری نظری انجام شد. معیارهای ورود به مطالعه حاضر شامل دارا بودن حداقل پنج اثر پژوهشی در زمینه مشاوره مسیر شغلی، دارا بودن حداقل ده سال سابقه کار در حوزه‌های مرتبط با رشد مسیر شغلی کودکان، دارا بودن حداقل ده سال سابقه اجرایی در برگزاری کارگاه‌های مسیر شغلی بود و معیار خروج از پژوهش نیز عدم تمایل شرکت‌کننده به ادامه مصاحبه بود. نمونه‌گیری با نخستین مصاحبه آغاز و تا رسیدن به اشباع مقوله‌های قابل‌شناسایی ادامه یافت. حالت اشباع به وضعیتی گفته می‌شود که پاسخ‌های شرکت‌کنندگان جدید به سؤالات مصاحبه، مشابه همان پاسخ‌هایی باشد که شرکت‌کنندگان قبلی به سؤالات مصاحبه داده‌اند. اشباع نظری پس از مصاحبه با ۱۸ نفر از متخصصان حوزه‌های مرتبط با رشد مسیر شغلی در کشورهای مختلف به‌عنوان شرکت‌کننده رخ داد. جدول اطلاعات جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر

شرکت‌کننده	تخصص	تحصیلات	سوابق شغلی	سوابق پژوهشی مرتبط با موضوع
۱	مشاوره مسیر شغلی	دکتری	دانشیار گروه مشاوره، رئیس سابق انجمن ملی رشد مسیر شغلی، هماهنگ‌کننده مرکز رشد شخصی و شغلی دانشگاه	۱۴ مقاله پژوهشی و کنفرانس
۲	مشاوره	دکتری	استاد و هماهنگ‌کننده برنامه آموزش دانشکده آموزش و پرورش و رشد انسانی	۲۲ مقاله و ده‌ها ارائه در این حوزه
۳	مشاوره و روانشناسی	دکتری	استاد و مدیر آموزش برنامه روانشناسی مشاوره گروه مطالعات آموزشی دانشگاه	۱۸ مقاله، تدوین دو کتاب مرتبط
۴	مشاوره	دکتری	دانشیار آموزشی دانشگاه	۸ مقاله، تدوین یک کتاب و ده‌ها ارائه
۵	مشاوره مسیر شغلی کودکان	دکتری	دانشیار افتخاری دانشگاه	۲۴ مقاله، تدوین ۲ کتاب
۶	مشاوره مسیر شغلی کودکان	دکتری	دانشیار دانشگاه و هماهنگ‌کننده برنامه مشاوره و رشد مسیر شغلی	۳۱ مقاله، ده‌ها کنفرانس و ارائه در مجامع علمی
۷	مشاوره	دکتری	دانشیار دانشگاه	۱۶ مقاله
۸	مشاوره رشد مسیر شغلی	دکتری	دانشیار، روانشناسی مشاوره و رشد انسانی کاربردی، مدیر آموزش برنامه دکتری روانشناسی مشاوره، رئیس شورای دانشکده	۴۲ مقاله، همکاری در تدوین ۵ کتاب
۹	مشاوره مسیر شغلی	دکتری	پروفسور بازنشسته در دانشگاه ایالتی	۱۹ مقاله، ۶ کتاب

شرکت کننده	تخصص	تحصیلات	سوابق شغلی	سوابق پژوهشی مرتبط با موضوع
۱۰	مشاوره مسیر شغلی	دکتری	پژوهشگر	۲۶ مقاله، ۴ کنفرانس
۱۱	مشاوره مسیر شغلی	دکتری	مدرس دانشگاه	۱۱ مقاله
۱۲	مشاوره مسیر شغلی	دکتری	استاد گروه روانشناسی در دانشگاه	۱۲ مقاله، ده‌ها کنفرانس و سخنرانی
۱۳	مشاوره مسیر شغلی	دکتری	هیئت علمی دانشگاه	۲۵ مقاله، ده‌ها همایش و کنفرانس
۱۴	مشاوره مسیر شغلی	دکتری	رئیس مرکز مشاوره آموزش و پرورش استان اصفهان	۵ مقاله
۱۵	مشاوره مسیر شغلی	دکتری	هیئت علمی دانشگاه	۹ مقاله، یک کتاب
۱۶	مشاوره مسیر شغلی	دکتری	هیئت علمی دانشگاه	۷ مقاله و ۲ کتاب، ۳ همایش
۱۷	مشاوره مسیر شغلی	دکتری	هیئت علمی دانشگاه	۱۲ مقاله، یک کتاب
۱۸	مشاوره مسیر شغلی	دکتری	هیئت علمی دانشگاه	۹ مقاله

(ب) ابزار

در مطالعه حاضر به منظور جمع‌آوری داده‌ها از روش مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته (با اولویت مصاحبه حضوری و در شرایط خاص مثل حضور مصاحبه‌شونده در خارج از کشور به صورت آنلاین از طریق ایمیل، گوگل میت، اسکای روم) صورت گرفت. نمونه سؤالات مصاحبه شامل موارد زیر بود: مؤلفه‌های کلیدی رشد مسیر شغلی کودکان چیست؟ این مؤلفه‌ها چگونه از رشد شغلی کودک حمایت می‌کنند؟ والدین و مربیان چگونه باید فرزندان را در فرآیند رشد مسیر شغلی مشارکت دهند؟ آیا می‌توانید نمونه‌هایی از مداخلات مؤثر را که بر اساس نظریه‌های رشد شغلی کودکان ایجاد شده‌اند، توضیح دهید؟ آیا جهت‌گیری یا زمینه خاصی برای توسعه آینده رشد مسیر شغلی کودکان وجود دارد؟ چه عواملی را باید در ایجاد مدل رشد مسیر شغلی برای کودکان در نظر گرفت؟ از چه راهبردهایی می‌توان برای حمایت از رشد مسیر شغلی کودکان استفاده کرد؟ نتیجه کمک به رشد مسیر شغلی کودکان چه می‌تواند باشد؟

(ج) روش اجرا

انجام مصاحبه‌ها از فروردین ماه سال ۱۴۰۱ آغاز و تا پایان آذرماه همان سال هم‌زمان با کدگذاری داده‌ها ادامه پیدا کرد. در فاز اول نمونه‌گیری نظری، ابتدا با ۱۰ نفر مصاحبه صورت گرفت که به تدریج بعد از استخراج وقایع، مفاهیم و مقوله‌ها، اندک‌اندک مقوله‌های محوری ظاهر گردید و سپس فاز دوم نمونه‌گیری بر محور مقوله‌های محوری انجام شد. کدگذاری در مرحله دوم بر اساس تأثیری که کدهای محوری بر فرآیند داشت، صورت گرفت. روند تحلیل داده‌های حاصل از متون مصاحبه‌ها مقارن با جمع‌آوری داده‌ها به وسیله نسخه ۸ نرم‌افزار ATLAS.ti و مبتنی بر روش ظهوریابنده

شامل کدگذاری جوهری (باز، انتخابی) و نظری صورت گرفت. در تمامی مراحل، یادداشت‌های انجام شده مکتوب شدند. بعد از اشیاع، مرتب‌سازی یادداشت‌های نظری انجام گرفت. این مرتب‌سازی یک طرح کلی نظری یا چارچوب مفهومی برای شکل‌بندی نظریه داده بنیاد عرضه می‌کند. هنگامی که یادداشت‌ها مرتب شدند، مناسب‌ترین کدهای نظری در نظر گرفته شد. مرتب کردن و کدگذاری نظری، هم‌زمان اتفاق افتاد. در روش ظهوریابنده، ادبیات حوزه بنیادی در زمان اجرای پژوهش، بررسی نمی‌شود؛ زمانی که نظریه داده بنیاد در شرف اتمام است، هنگام مرتب‌سازی و نگارش نظریه می‌توان مرور ادبیات را انجام داد و به‌عنوان داده‌های بیشتر، مورد مقایسه قرار داد (گلیسر، ۱۹۹۸). همچنین جهت صحت و اعتبار داده‌های پژوهشی، از چهار معیار گلیسر (۱۹۹۸) شامل تناسب، کارایی، مرتبط بودن و اصلاح‌پذیری استفاده شد. اولین معیار، تناسب بود، بدین معنی که مقوله‌ها باید از داده‌ها پدیدار شوند و از دیدگاه‌های نظری از قبل تعیین شده، انتخاب نشوند. جهت تأمین این شاخص، مقوله‌های مطالعه حاضر صرفاً از داده‌های جمع‌آوری شده پدیدار شد و پژوهشگران تلاش نمودند رویکرد غیرقضاوتی را اتخاذ کنند. همچنین هم‌زمان کدهای محوری و نظری برگرفته از مصاحبه با شرکت‌کنندگان بود. کارایی به این موضوع اشاره داشت که آیا مفاهیم، مسئله اصلی شرکت‌کنندگان را برآورده می‌کند، در این پژوهش، کد نظری به صورت مستقیم و غیرمستقیم توسط شرکت‌کنندگان عنوان شد و همچنین یادداشت‌های میدانی پژوهشگر مصاحبه‌کننده کمک کرد تا تصمیماتی را که افراد یا کنشگران این حوزه اتخاذ می‌کنند را تفسیر نماییم. مرتبط بودن، زمانی حاصل می‌شود که نظریه برای کنشگران آن عرصه و همین‌طور شرکت‌کنندگان

و در نهایت ۹ مقوله و سه کد نظری ظهور یافتند که در سه بُعد عوامل، فرآیند و شایستگی‌ها و در مسیری از انطباق‌یابی به سوی انطباق‌پذیری قرار گرفتند که در ادامه به آن‌ها می‌پردازیم.

الف) کدگذاری: در فرآیند نظریه داده بنیاد بر اساس رویکرد ظاهرشونده، از همان ابتدای مصاحبه‌ها، کدگذاری شروع می‌شود. طی چند مصاحبه اول، مقوله محوری شروع به نمایان شدن کرد. با آشکار شدن آثاری از مقوله محوری، کدگذاری باز، پایان یافته و کدگذاری انتخابی شروع شد. سپس مصاحبه‌های بعدی حول مقوله محوری صورت پذیرفت. در ابتدا، برای هر مصاحبه یک کد بانک و یک علامت اختصاری در نظر گرفته شد. این کد بانک‌ها با انجام هر مصاحبه رشد پیدا می‌کرد. پس از انجام چند مصاحبه، کدها با هم مقایسه شده و بر اساس دسته‌بندی‌ها، ادغام و مرتب شدند. کد بانک‌های توصیفی و درون‌متنی مصاحبه‌ها با استفاده از حساسیت نظری ایجاد شده و روش مقایسه‌ای مستمر، مورد تحلیل قرار گرفتند و شباهت‌ها و تفاوت‌های مفاهیم استخراج و بررسی شدند. حاصل این تحلیل و مقایسه مستمر، ۳۰۶ کد توصیفی و ۲۹ کد مفهومی بود؛ که در سطح بالاتری از انتزاع، مفاهیم شبیه به یکدیگر در یک مقوله قرار گرفتند و در نهایت ۹ مقوله استخراج گردید. جدول ۲ نمونه‌ای از فرآیند کدگذاری جوهری پژوهش را نشان می‌دهد. جدول ۳ نیز بیانگر کدگذاری نظری پژوهش می‌باشد.

در پژوهش مهم تلقی شود و برای آن‌ها منطقی و معنادار باشد. این معیار از طریق انجام مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با شرکت‌کنندگان و ارائه دیدگاه‌های شخصی به دست آمد. اصلاح‌پذیری، نیز بیانگر آن است که نظریه می‌بایست از انعطاف‌پذیری لازم برخوردار باشد که با داده‌های جدید یا تغییر بستر، قابل تجدیدنظر باشد یعنی امکان اصلاح و تعدیل نظریه وجود داشته باشد (لومبورگ و کرکولد، ۲۰۰۳). از این رو، نظریه حاصل از فرآیند داده بنیاد، هیچگاه غلط یا درست نیست و یک فرآیند مستمر است و تمام نظریه‌های داده بنیاد این پتانسیل را دارند که در آینده توسعه یابند (گلیسر، ۱۹۹۸). لازم به توضیح است که پژوهشگران با صرف زمان کافی و نگارش یادداشت‌های نظری در طول پژوهش و بازبینی و بررسی فرآیند تحلیل مقوله‌ها به کمک ۳ نفر از شرکت‌کنندگان (به‌عنوان ناظران) و اعمال نظرات ایشان در کدگذاری محوری، میزان اعتباربخشی داده‌های پژوهش را ارتقاء دادند. همچنین حصول اطمینان از گردآوری طیف وسیعی از نظرات در رشته‌های مختلف و مرتبط و داشتن تنوع در گروه‌های متخصص به منظور افزایش روایی فرآیند مصاحبه مدنظر بوده است.

یافته‌ها

پس از تحلیل مصاحبه‌های انجام گرفته با ۱۸ نفر از متخصصان حوزه‌های مرتبط با رشد مسیر شغلی، در مجموع ۳۰۶ کد بدون تکرار، ۲۹ کد بنیادی

جدول ۲. نمونه فرآیند کدگذاری جوهری

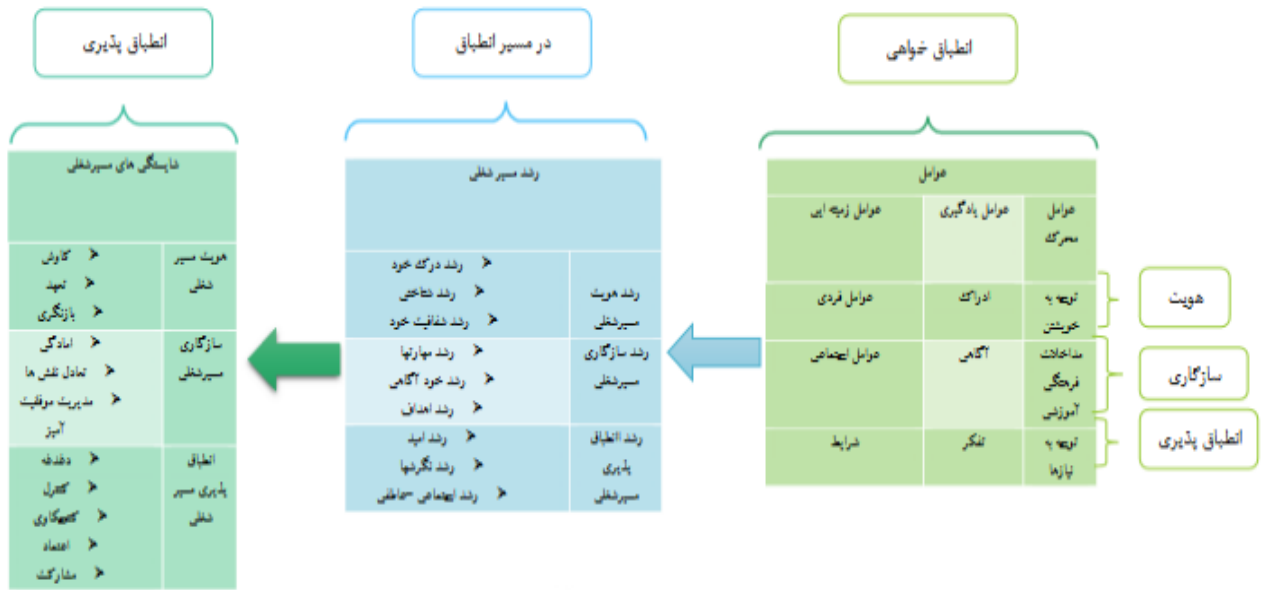
کد بنیادی	کدهای باز	جملات
عوامل اجتماعی	آموزش مسیر شغلی تأثیر رسانه‌ها	دسترسی به منابع آموزشی - شغلی، وضعیت اقتصادی- اجتماعی، رسانه‌ها و دیدگاه‌های خانواده و مرئیان مورد اعتماد در مورد شغل و تحصیلات بر رشد مسیر شغلی کودکان تأثیر گذار است. وقتی از مهارت‌ها و توانایی‌های خود، آگاه‌تر می‌شوند، شروع به بررسی این می‌کنند که چگونه ممکن است در مشاغل مختلف اعمال شود.
آگاهی	آگاهی از توانایی‌ها و مهارت‌های خود	تشویق کودکان به بررسی متفکرانه خود، گزینه‌ها و تصمیم‌گیری و درعین حال در نظر گرفتن افکار و احساسات مربوط به پیشرفت شغلی، می‌تواند مفید باشد.
تفکر	بررسی متفکرانه در نظر گرفتن افکار و احساسات مربوطه	تأثیر والدین و معلمان برای پیشرفت شغلی کودکان بسیار مهم است.
عوامل اجتماعی	تأثیر والدین و معلمان	تعهد مسیر شغلی، بخشی جدایی‌ناپذیر از رشد مسیر شغلی کودک و نوجوان است.
تعهد	تعهد مسیر شغلی، جز لاینفک رشد مسیر شغلی	درک کودکان از دنیای کار بیشتر از آن چیزی است که بسیاری تصور می‌کنند، و این ممکن است از سن چهار سالگی شروع شود.
ادراک	درک مورد دنیای کار	تفکر کودکان دبستانی از خودمحوری و عینیت به ادراکات انتزاعی در مورد مشاغل تغییر می‌کند.
رشد شناختی	حرکت از تفکر عینی به ادراکات انتزاعی	روابط قوی و مثبت و وابستگی به دیگران برای شکوفا شدن امید حیاتی است.
مشارکت	روابط با دیگران لازمه شکوفا شدن امید	

جدول ۳. فرآیند کدگذاری نظری

کدهای بنیادی	کدهای محوری	کدهای نظری
توجه به خوب‌شدن	عوامل محرک	
مداخلات فرهنگی آموزشی		
توجه به نیازها		
ادراک	عوامل یادگیری	عوامل
آگاهی		
تفکر		
عوامل فردی	عوامل زمینه‌ای	
عوامل اجتماعی		
شرایط		
رشد درک خود	رشد هویت مسیر شغلی	
رشد شناختی		
رشد شفافیت خود		
رشد مهارت‌ها		
رشد خودآگاهی	رشد سازگاری مسیر شغلی	رشد مسیر شغلی
رشد اهداف		
رشد امید		
رشد نگرش‌ها	رشد انطباق‌پذیری مسیر شغلی	
رشد اجتماعی - عاطفی	هویت مسیر شغلی	
کاوش		
تعهد		
بازنگری		
آمادگی	سازگاری مسیر شغلی	
تعادل نقش‌ها		
مدیریت موفقیت‌آمیز		شایستگی‌ها
دغدغه		
کنترل		
کنجکاوی	انطباق‌پذیری مسیر شغلی	
اعتماد		
مشارکت		

محوری ظهور یافته و کدهای نظری که حول مقوله‌های محوری، مدل یکپارچه‌ای را ترسیم می‌نماید، می‌پردازیم. مدل نهایی مسیر رشد شغلی کودکان در شکل ۱ نمایش داده شده است.

ب) اقدامات و نتایج مرحله کدگذاری نظری داده‌ها: کدهای نظری عبارت است از مدل‌های انتزاعی که مقوله‌های به‌دست آمده را در جهت یک نظریه ترکیب می‌کنند و مانند کدهای جوهری (که از فرآیند کدگذاری باز و انتخابی حاصل شده‌اند) ظهور یافته و خودجوش هستند و داستان‌های تکه‌تکه شده را دوباره به هم بافته و متصل می‌کنند. در پژوهش حاضر با در نظر گرفتن روابط بین مفاهیم و مقولات با یکدیگر، با نظر اساتید و متخصصان این حوزه، مدلی ترسیم شد. در ادامه به بررسی مقوله‌های



شکل ۱. فرآیند کدگذاری نظری: مدل نهایی مسیر رشد شغلی کودکان

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش کیفی حاضر با هدف مدل‌یابی رشد مسیر شغلی کودکان انجام شد. مدل ظهور یافته در مطالعه حاضر در سه بخش عوامل، رشد مسیر شغلی و شایستگی‌ها ارائه شده است. طبق مدل کشف شده، رشد مسیر شغلی کودکان شامل سه مرحله انطباق خواهی، انطباق یابی و انطباق پذیری است که با مدل نظریه ساخت مسیر شغلی ساویکاس (۲۰۱۳) همسو است. همان‌طور که در مرور پیشینه پژوهشی مطرح شد، پژوهش خاصی به‌طور مستقیم به ارائه مدل برای رشد مسیر شغلی کودکان نپرداخته است. از این رو، در ادامه داده‌های مستخرج بیان شده و ظهور آن‌ها در مدل تبیین می‌شود. همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد عوامل متعددی وجود دارد که می‌تواند زمینه‌ساز رشد مسیر شغلی کودکان باشند. این عوامل شامل عوامل محرک، عوامل یادگیری و عوامل زمینه‌ای می‌باشند. عوامل محرک، زیر مؤلفه‌هایی همچون توجه به خویشاوند، مداخلات فرهنگی و آموزشی و توجه به نیازها را در بر می‌گرفت. توجه به خود می‌تواند نقش بسزایی در رشد مسیر شغلی کودکان داشته باشد. توجه به خود، توانایی تمرکز بر خود، آگاهی از افکار، احساسات و اعمال خود است و این موارد باعث می‌شود تا کودکان نقاط قوت، ضعف، اشتیاق و علائق خود را که از عناصر ضروری برای تصمیم‌گیری آگاهانه در مورد مسیرهای شغلی خود هستند،

درک کنند. کودکانی که بر خویشاوند توجه دارند، معمولاً برای شناسایی علائق، مهارت‌ها و ارزش‌های خود، کار سهل‌تری را پیش‌رو دارند و این می‌تواند انتخاب‌های مسیر شغلی آن‌ها را تسهیل کند. علاوه بر این، توجه به خود، نقشی اساسی در رشد اعتماد به نفس، انعطاف‌پذیری و تنظیم عاطفی کودکان ایفا کرده که برای موفقیت مسیر شغلی ضروری است. مداخلات فرهنگی و آموزشی نیز عامل مهم دیگری است که در شکل‌گیری رشد مسیر شغلی کودکان بسیار تأثیرگذار است. زمینه فرهنگی که کودکان در آن رشد می‌کنند، می‌تواند آرزوها، انتظارات و فرصت‌های شغلی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. مداخلات آموزشی نیز می‌تواند اطلاعاتی را در مورد مسیرهای شغلی مختلف، فرصت‌ها، مهارت‌ها و دانش لازم برای موفقیت در این مسیر به کودکان ارائه دهد. همچنین توجه به نیازهای کودکان، عامل اساسی در رشد مسیر شغلی آنان است. کودکان نیازهای منحصر به فردی دارند که باید به آن‌ها توجه شود تا موفقیت آن‌ها در مسیر شغلی انتخابی خود تضمین شود.

عوامل یادگیری شامل ادراک، آگاهی و تفکر بود. درک کودکان از توانایی‌ها، علائق و ارزش‌های خود می‌تواند بر انتخاب مسیر شغلی آن‌ها تأثیر بگذارد. آگاهی مانند آگاهی از گزینه‌های شغلی نیز برای کودکان مهم است. آن‌ها باید در معرض حرفه‌های مختلف قرار بگیرند و الزامات و

مهارت‌های مورد نیاز برای هر یک را درک کنند. این مواجهه می‌تواند از طرف والدین، معلمان، مربیان و برنامه‌های آموزشی باشد. همچنین مهارت‌های تفکر، مانند تفکر انتقادی برای رشد مسیر شغلی کودکان ضروری است. آن‌ها باید بتوانند اطلاعات را تجزیه و تحلیل کنند، تصمیم بگیرند و مشکلات را حل کنند.

در بُعد عوامل زمینه‌ای، مؤلفه‌هایی مانند عوامل فردی، عوامل اجتماعی و شرایط، ظهور یافتند. عوامل فردی به ویژگی‌های منحصر به فرد کودک از جمله شخصیت، نقاط قوت، علائق و ارزش‌های کودک اشاره دارد. این عوامل می‌توانند بر نوع شغلی که آن‌ها دنبال می‌کنند و سطح موفقیت آن‌ها تأثیر بگذارد. عوامل اجتماعی شامل تعامل با خانواده، دوستان و همسالان است. نگرش‌ها و باورهای این افراد مهم در زندگی کودک می‌تواند بر انتخاب مسیر شغلی و انگیزه آن‌ها برای دنبال کردن یک مسیر شغلی خاص تأثیر بگذارد. عوامل محیطی مانند وضعیت اقتصادی و در دسترس بودن شغل در یک صنعت خاص نیز می‌تواند در پیشرفت شغلی کودکان نقش داشته باشد. دسترسی به فرصت‌های آموزشی و پرورشی و همچنین فرهنگ جامعه نیز می‌تواند مسیر شغلی کودک را متأثر سازد.

در بخش فرآیند رشد مسیر شغلی، سه مؤلفه رشد هویت مسیر شغلی، رشد سازگاری مسیر شغلی و رشد انطباق‌پذیری آشکار شدند. رشد هویت مسیر شغلی شامل سه گزینه رشد درک خود، رشد شناختی و رشد شفافیت خود بود. هویت شغلی جنبه‌ای از هویت کلی یک فرد است که با مسیر شغلی یا شغل او مرتبط است. این به روشی اشاره دارد که در آن یک فرد خود را در رابطه با شغل خود می‌بیند و این که چگونه شغل او با احساس کلی خود از خویش منطبق می‌شود. رشد درک خود، شامل تأمل در ویژگی‌های شخصی و ارزش‌های خود است. این فرآیند به افراد کمک می‌کند تا علائق و توانایی‌هایی خود را بشناسند و به این باور برسند که انتخاب‌های شغلی آن‌ها را هدایت می‌کند. زمانی که افراد درک روشنی از خود داشته باشند، برای شناسایی مشاغلی که با علائق و نقاط قوت آن‌ها همخوانی دارد، مجهزتر می‌شوند. رشد شناختی به رشد و تکامل فکری اطلاق می‌شود که با بلوغ افراد همبسته است. وقتی افراد توانایی‌های شناختی خود را توسعه می‌دهند، برای درک وظایف پیچیده و تصمیم‌گیری آگاهانه، مجهزتر می‌شوند. این توسعه از این جهت مهم است که افراد باید بتوانند خواسته‌ها و الزامات مشاغل مختلف را درک کنند تا شغلی متناسب با توانایی‌ها و

علائق خود را انتخاب کنند. توسعه شفافیت خود، شامل صادق بودن و باز بودن با خود در مورد اهداف، خواسته‌ها و انگیزه‌های خود است. وقتی افراد در مورد آنچه از مسیر شغلی خود می‌خواهند و نیاز دارند، شفاف باشند، برای تصمیم‌گیری آگاهانه در مورد مسیر شغلی خود توانمندتر می‌شوند. این عامل نیز به افراد کمک می‌کند تا به خود وفادار بمانند و از انتخاب مشاغلی که برای آن‌ها مناسب نیست، اجتناب کنند. هر سه عامل به هم مرتبط هستند و به توسعه هویت شغلی افراد کمک می‌کنند.

مؤلفه رشد سازگاری مسیر شغلی نیز شامل سه مفهوم رشد مهارت‌ها، رشد خودآگاهی و رشد اهداف بود. سازگاری مسیر شغلی زمانی اتفاق می‌افتد که افراد در طول شغل خود پیشرفت می‌کنند و شامل سازگاری با تغییرات در محیط کار، الزامات شغلی و اهداف شخصی است. رشد خودآگاهی، مهارت‌ها و اهداف، جنبه‌های اساسی تعدیل شغلی هستند.

انسان‌ها به‌ویژه کودکان پیچیده و متنوع هستند. برای این که خودآگاه تر شوند، باید درک خود را در بسیاری از زمینه‌ها رشد دهند. حوزه‌های کلیدی برای خودآگاهی شامل ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی، عادات و عواطف است. رشد مهارت‌ها نیز برای سازگاری مسیر شغلی حیاتی است. با تغییر محیط کار، افراد باید مهارت‌های جدیدی را توسعه داده تا مرتبط و رقابتی باقی بمانند. یادگیری مداوم و توسعه مهارت، برای رشد و پیشرفت مسیر شغلی ضروری است و در نهایت، رشد اهداف برای سازگاری مسیر شغلی مهم است. افراد باید اهدافی را تعیین کنند که با ارزش‌ها، علائق و آرزوهایشان همسو باشد. زمانی که افراد اهداف واضح و قابل دستیابی داشته باشند، احتمال بیشتری دارد که تصمیمات شغلی متناسب با اهداف خود بگیرند. به‌طور خلاصه، رشد خودآگاهی، مهارت‌ها و اهداف جنبه‌های به‌هم‌پیوسته تعدیل شغلی هستند. با درک خود، توسعه مهارت‌ها و تعیین اهداف قابل دستیابی، افراد می‌توانند با تغییرات در محیط شغلی سازگار شوند، رشد و پیشرفت شغلی را دنبال کنند و به موفقیت شغلی دست یابند.

همچنین مؤلفه رشد انطباق‌پذیری با سه زیر مؤلفه رشد امید، رشد نگرش‌ها، رشد اجتماعی - عاطفی شناسایی شد. می‌توان بین رشد امید، رشد نگرش‌ها، رشد اجتماعی - عاطفی و توسعه انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه‌ای معنادار متصور شد. رشد امید به توانایی فرد در تعیین اهداف و پیگیری آن‌ها با خوش‌بینی و پشتکار اشاره دارد. چنین افرادی به احتمال

زیاد نگرش مثبتی نسبت به حرفه خود دارند که این می‌تواند به توسعه سازگاری آن‌ها در حین تغییرات در حرفه کمک کند. افرادی که سطح امید بالاتری دارند، همچنین می‌توانند حس کنترل بهتری بر مسیر شغلی خود داشته باشند، که این نیز می‌تواند در مواجهه با چالش‌ها به استراتژی‌های مقابله‌ای مؤثرتری منجر شود. رشد نگرش‌ها به توانایی فرد در اتخاذ دیدگاهی خوش‌بینانه نسبت به زندگی و مسیر شغلی اشاره دارد. کسانی که نگرش مثبتی نسبت به شغل خود دارند، به احتمال زیاد موانع را به‌عنوان فرصت در نظر می‌گیرند که منجر به افزایش تمایل برای یادگیری و انطباق‌پذیری با موقعیت‌های جدید می‌شود. نگرش‌های مثبت همچنین می‌تواند منجر به احساس خودکارآمدی بیشتر شود و افراد را قادر می‌سازد تا ریسک‌های بیشتری را بپذیرند و در رشد مسیر شغلی خود فعال‌تر باشند. رشد اجتماعی - عاطفی به توانایی فرد در مدیریت هیجانات، ایجاد و حفظ روابط مثبت و ابراز همدلی با دیگران اشاره دارد. کسانی که رشد اجتماعی - عاطفی بهتری دارند، احتمالاً شبکه حمایتی قوی‌تری دارند و می‌توانند استرس ناشی از چالش‌های مسیر شغلی را بهتر مدیریت کنند. همچنین احتمال بیشتری دارد که تغییرات شغلی یا شکست را به‌عنوان فرصتی برای رشد و توسعه در نظر بگیرند. به‌طور کلی، توسعه امید، نگرش‌ها و عوامل اجتماعی - عاطفی می‌تواند بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی افراد تأثیر بگذارد و به آن‌ها اجازه می‌دهند به چالش‌ها و تغییرات در حرفه خود به‌طور مؤثرتری پاسخ دهند. این ویژگی‌ها می‌تواند به افراد کمک کند تا به اهداف مسیر شغلی خود دست یابند و دیدگاه مثبت نسبت به مسیر شغلی خود را حفظ کنند.

مدل ظهور یافته نشان می‌دهد که رشد مسیر شغلی، منجر به شایستگی‌های مسیر شغلی می‌شود. شایستگی‌ها، دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌هایی هستند که از طریق جنبه‌های مختلف زندگی فرد به دست می‌آیند. در رشد مسیر شغلی فرصت‌هایی به وجود می‌آید که در آن کودکان می‌توانند از طریق سفر شغلی خود چنین شایستگی‌هایی را توسعه دهند و به آن‌ها کمک می‌کند تا به دنیای اشتغال پل بزنند. این بُعد شایستگی‌های هویت، سازگاری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌باشد.

مؤلفه شایستگی‌های هویت مسیر شغلی نیز مشتمل بر سه گزینه کاوش، تعهد و بازنگری تشخیص داده شد. هویت شغلی به احساسی از خود اشاره دارد که افراد در مورد اهداف شغلی، ارزش‌ها، علائق و توانایی‌های خود

ایجاد می‌کنند. این فرآیندی است که از کودکی شروع شده و در طول زندگی فرد ادامه می‌یابد. اکتشاف، شامل افرادی می‌شود که به‌طور فعال به دنبال گزینه‌های شغلی مختلف هستند، چه از طریق تجربه شخصی یا از طریق قرار گرفتن در معرض تجربیات دیگران. والدین، مربیان و همسالان کودکان را تشویق می‌کنند تا گزینه‌های شغلی مختلف را بررسی کنند. این مرحله کاوش به کودکان کمک می‌کند تا علائق، مهارت‌ها و ارزش‌های خود را که تعیین‌کننده‌های مهم هویت مسیر شغلی هستند، شناسایی کنند. تعهد شامل تصمیم‌گیری آگاهانه افراد برای پیگیری یک مسیر شغلی خاص است. این تصمیم بر اساس مرحله اکتشاف آن‌ها است، جایی که آن‌ها علائق، مهارت‌ها و ارزش‌های خود را شناسایی کرده‌اند که با مسیر شغلی انتخابی آن‌ها هماهنگ است. تعهد به افراد کمک می‌کند تا حس هدف و جهت را در حرفه خود ایجاد کنند، که عنصر مهمی از هویت شغلی است. بازنگری شامل ارزیابی مجدد آرزوها و اهداف شغلی افراد در پاسخ به شرایط در حال تغییر است. کودکان در معرض طیف وسیعی از تجربیات، چالش‌ها و فرصت‌ها هستند که می‌تواند نگرش آن‌ها را نسبت به اهداف شغلی‌شان شکل دهد. بازنگری به کودکان اجازه می‌دهد تا در مورد انتخاب‌های شغلی خود فکر کنند، پیشرفت خود را ارزیابی کرده و هرگونه تعدیل لازم را در اهداف شغلی خود انجام دهند. در نتیجه، رابطه بین کاوش، تعهد و بازنگری در توسعه هویت شغلی در کودکان ضروری است. از طریق کاوش، کودکان می‌توانند علائق، مهارت‌ها و ارزش‌های خود را شناسایی کنند که این کشف در ادامه می‌تواند اهداف مسیر شغلی آن‌ها را مشخص کند. تعهد به کودکان کمک می‌کند تا حس هدف و جهت را ایجاد کنند، درحالی‌که بازنگری آن‌ها را قادر می‌سازد تا در مورد انتخاب‌های مسیر شغلی خود فکر کرده و هرگونه تعدیل لازم را انجام دهند. با پرورش این سه عامل، کودکان می‌توانند یک هویت شغلی قوی و معنادار ایجاد کنند که می‌تواند آن‌ها را در مسیر زندگی شغلی هدایت کند. شایستگی‌ها در حوزه سازگاری مسیر شغلی نیز مشتمل بر سه گزینه آمادگی، تعادل نقش‌ها و مدیریت موفقیت‌آمیز بود. آمادگی شامل تجهیز کودکان به مهارت‌ها، تحصیلات و تجربیات لازم برای پیگیری اهداف مسیر شغلی خود است. شروع زودهنگام این فرآیند ضروری است، زیرا می‌تواند به کودکان کمک کند علائق و نقاط قوت خود را شناسایی کنند، اهدافی را تعیین کنند و در مورد آینده مسیر شغلی خود تصمیم‌گیری کنند.

پژوهشگران این حوزه پیشنهاد می‌کنند که یک رویکرد کل‌نگر که مجموعه عوامل مختلف را در نظر می‌گیرد، برای هدایت مؤثر و حمایت از رشد مسیر شغلی کودکان ضروری است. همچنین فراهم کردن فرصت‌هایی برای کودکان برای کشف مسیرهای شغلی مختلف و توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌هایی که در مشاغل مختلف ارزشمند هستند، مهم است. علاوه بر این، ارائه پشتیبانی و منابع به والدین و مربیان نیز می‌تواند نقش مهمی در تقویت رشد مسیر شغلی کودکان داشته باشد. در نتیجه با توجه به موارد ذکر شده می‌توان گفت مشاوران، والدین، معلمان و مربیان می‌توانند با کمک به رشد خودآگاهی، آموزش مهارت‌های حل مسئله و فراهم کردن فرصت‌هایی برای کاوش و یادگیری، از رشد شغلی کودکان حمایت کنند. ترغیب کودکان به دنبال کردن علائق و رغبت‌های خود و درعین حال استفاده از تجربیات و فرصت‌های جدید بسیار مهم است. علاوه بر این، ارائه فرصت‌های مشاوره و شبکه‌سازی به کودکان می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا روابط ارزشمندی ایجاد کنند و مهارت‌های مورد نیاز برای موفقیت در مسیر شغلی انتخابی خود را توسعه دهند.

در مورد محدودیت‌های این پژوهش، باید این مورد را مدنظر قرار داد که پژوهش حاضر از نوع کیفی است و مطالعات کیفی بیشتر ذهنی و تا حد زیادی از مفسران متأثر است. این بدان معناست که نتایج به دست آمده از پژوهش ممکن است به اندازه نتایج حاصل از مطالعات عینی قابل اعتماد یا معتبر نباشد. این موضوع به خصوص در مورد مطالعه حاضر که فاقد پیشینه پژوهشی مستقیم بود، مصداق بیشتری دارد. همچنین یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش حاضر، دسته‌بندی و طبقه‌بندی داده‌ها می‌باشد، این می‌تواند نتیجه‌گیری‌های معنادار و شناسایی الگوها یا مضامین را چالش‌برانگیز کند. همچنین مطالعات کیفی می‌تواند زمان‌بر باشد، زیرا شامل جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل عمیق داده‌ها می‌شود. این می‌تواند انجام مطالعات در مقیاس بزرگ یا جمع‌آوری سریع داده‌ها را دشوار کند. در نهایت، یافته‌های مطالعات کیفی به دلیل ماهیت ذهنی و تفسیری داده‌ها ممکن است همیشه قابل تکرار نباشند، این می‌تواند تکرار یافته‌های مطالعه را برای سایر پژوهشگران چالش‌برانگیز کند.

تعادل نقش، شامل یافتن تعادل بین مسئولیت‌ها و نقش‌های مختلف مانند تکالیف مدرسه، فعالیت‌های فوق‌برنامه و تعهدات خانوادگی است. کودکانی که یاد می‌گیرند نقش‌های خود را به‌طور مؤثری متعادل کنند، در مدیریت زمان، تعیین اولویت‌ها و دستیابی به اهدافشان بهتر عمل می‌کنند. مدیریت موفقیت‌آمیز، شامل توسعه مهارت‌های مؤثر حل مسئله و تصمیم‌گیری و همچنین یادگیری نحوه برقراری ارتباط و کار مؤثر با دیگران است. کودکانی که این مهارت‌ها را توسعه می‌دهند، در مسیر شغلی خود سازگارتر، انعطاف‌پذیرتر و موفق‌تر هستند. در نتیجه، رابطه بین آمادگی، تعادل نقش و مدیریت موفق برای کمک به کودکان برای سازگاری موفقیت‌آمیز با مسیر شغلی خود حیاتی است.

پنج گزینه دغدغه، کنترل، کنجکاوی، اعتماد و مشارکت نیز در بُعد شایستگی‌ها در حوزه انطباق‌پذیری مسیر شغلی تشخیص داده شدند. انطباق‌پذیری مسیر شغلی فرآیندی پویا است که از دوران کودکی شروع می‌شود و تا بزرگسالی ادامه می‌یابد. کودکانی که نگران آینده خود هستند و از اهمیت آموزش، یادگیری و کاوش مسیر شغلی آگاه هستند، احتمال بیشتری دارد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی خود را توسعه دهند. همچنین کودکانی که بر تصمیمات تحصیلی و مسیر شغلی خود احساس کنترل می‌کنند، احتمالاً گام‌های فعالانه‌ای برای تطبیق با شرایط در حال تغییر برمی‌دارند. کنجکاوی یک ویژگی طبیعی در کودکان است و پرورش ماهیت کنجکاوانه آن‌ها می‌تواند به آن‌ها در توسعه مهارت‌های کاوش و یادگیری کمک کند. کودکانی که ترغیب به کشف فرصت‌ها و علایق جدید می‌شوند، بیشتر با چالش‌های مسیر شغلی آینده انطباق یابند. از سوی دیگر، وقتی که کودکان به توانایی‌های خود اطمینان داشته باشند و از ریسک‌پذیری آن‌ها حمایت شود، به احتمال زیاد با شرایط در حال تغییر منطبق شده و مهارت‌های جدیدی را توسعه می‌دهند. علاوه بر این، موارد انطباق‌پذیری مسیر شغلی مستلزم مشارکت فعال در فعالیت‌های رشد مسیر شغلی است. افرادی که نقش فعالی در رشد مسیر شغلی خود دارند، مانند شرکت در برنامه‌های آموزشی و توسعه، جستجوی بازخورد و شبکه‌سازی، احتمال بیشتری دارد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی را رشد دهند. به‌طور کلی می‌توان گفت، رشد مسیر شغلی کودکان فرآیندی پیچیده و مداوم است که تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله پیشینه خانوادگی، جنسیت، فرهنگ، تجربیات مدرسه، علائق و توانایی‌های شخصی است. کارشناسان و

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول در رشته مشاوره در دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمینی شهر است. پژوهش حاضر با کسب کد اخلاق IR.IAU.KHSH.REC.1401.107 از کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمینی شهر، انجام شده است. در مطالعه حاضر تمامی ملاحظات اخلاقی مرتبط با پژوهش‌های کیفی رعایت شده است.

حامی مالی: این پژوهش در قالب رساله دکتری و بدون حمایت مالی می‌باشد.

نقش هر یک از نویسندگان: این مقاله از رساله دکتری نویسنده اول و به راهنمایی نویسنده دوم و سوم استخراج شده است.

تضاد منافع: نویسندگان همچنین اعلام می‌دارند که در نتایج این پژوهش، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

تشکر و قدردانی: بدین وسیله از تمام اساتید و متخصصانی که در انجام این پژوهش کیفی با ما همکاری کردند، تشکر و قدردانی می‌گردد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

خراسانی، نازنین؛ عابدی، محمدرضا و صادقی، احمد (۱۳۹۵). نیازسنجی مسیر شغلی کودکان پیش‌دبستانی. *پژوهش‌های مشاوره*. ۱۵ (۵۹): ۹۷-۱۱۸.

References

- Baruch, Y., & Sullivan, S. E. (2022). The why, what and how of career research: a review and recommendations for future study. *Career Development International*, 27(1), 135-159. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2021-0251>
- Bennett, D. (2019). Graduate employability and higher education: Past, present and future. *HERDSA Review of Higher Education*, 5, 31-61. <http://hdl.handle.net/20.500.11937/75996>
- Bettac, E. L. (2021). *Flexible working arrangements, work-family conflict, and culture: Multilevel effects on country-level outcomes*. Washington State University.
- DeSimone, K. (2020). Beyond gender: reconceptualizing understandings of work-life balance and the extreme work model for 21st-century high-potential top earners. *Journal of Organizational Change Management*, 33(6), 1071-1084. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0042>
- Duraku, Z. H., & Hoxha, N. (2020). The impact of COVID-19, school closure, and social isolation on gifted students' wellbeing and attitudes toward remote (online) learning. *Impact of the COVID-19 Pandemic on Education and Wellbeing*; Duraku, ZH, Ed, 130-169. <https://orcid.org/0000-0002-8268-3962>
- Ginevra, M. C., & Nota, L. (2018). 'Journey in the world of professions and work': A career intervention for children. *The Journal of Positive Psychology*, 13(5), 460-470. <https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1303532>
- Ginevra, M. C., Nota, L., & Ferrari, L. (2015). Parental support in adolescents' career development: Parents' and children's perceptions. *The Career Development Quarterly*, 63(1), 2-15. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2015.00091.x>
- Glaser, B. (1998). *Doing Grounded Theory: Issues and Discussions*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35-45. <https://doi.org/10.1037/h0040767>
- Khorasani N, Abedi M, Sadeghi, A (2016). Preschool children's' career needs Assessment. *QJCR*, 15 (59):97-118. [Persian] <http://irancounseling.ir/journal/article-1-46-fa.html>
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (1976). A Social Learning Theory of Career Selection. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 71-81. <https://doi.org/10.1177/001100007600600117>
- Lim, S. A., & You, S. (2019). Long-term effect of parents' support on adolescents' career maturity. *Journal of Career Development*, 46(1), 48-61. <https://doi.org/10.1177/0894845317731866>
- Lomborg, K., & Kirkevold, M. (2003). Truth and validity in grounded theory—a reconsidered realist interpretation of the criteria: fit, work, relevance and modifiability. *Nursing Philosophy*, 4(3), 189-200. <https://doi.org/10.1046/j.1466-769X.2003.00139.xM>
- Macías-González, G. G., Caldera-Montes, J. F., & Salán-Ballesteros, M. N. (2019). Orientación vocacional en la infancia y aspiraciones de carrera por género. *Convergencia*, 26(80), 2448-5799. <https://doi.org/10.29101/crcs.v26i80.10516>
- McMahon, M. (2005). Career counseling: Applying the systems theory framework of career development. *Journal of Employment Counseling*, 42(1), 29-38. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2005.tb00896.xM>
- McMahon, M., & Patton, W. (2022). The Systems Theory Framework of career development: News of difference and a journey towards acceptance. *Australian Journal of Career Development*, 31(3), 195-200. <https://doi.org/10.1177/10384162221120464>
- Murat, M. H., & Ozdemir, N. K. (2020). Career adaptabilities of rural gifted adolescents in Turkey. *Gifted Education International*, 36(3), 221-236. <https://doi.org/10.1177/0261429420940812>
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2). Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-94-6209-635-6>
- Rocconi, L. M., Liu, X., & Pike, G. R. (2020). The impact of person-environment fit on grades, perceived gains, and satisfaction: An application of Holland's theory. *Higher Education*, 80, 857-874. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00519-0>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction

- inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>
- Super, D. E. (1973). The career development inventory. *British Journal of Guidance and Counselling*, 1(2), 37-50. <https://doi.org/10.1080/03069887308259350>
- Šverko, I., & Babarović, T. (2019). Applying career construction model of adaptation to career transition in adolescence: A two-study paper. *Journal of vocational behavior*, 111, 59-73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.011>
- Watson, M., & McMahon, M. (2005). Children's career development: A research review from a learning perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 119-132. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.011>
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The Influences of the Family of Origin on Career Development: A Review and Analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 493-568. <https://doi.org/10.1177/0011000004265660>

