

## تحلیل مضمون عوامل خانوادگی موثر بر فرآیند رشد مسیر شغلی دانش آموزان

### Thematic analysis of family factors affecting the process of students' career development

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۲۱، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۲/۰۸/۲۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۱۷

#### نوع مقاله: علمی - پژوهشی

M. Haghani zemeydani., (Ph.D.), A.Salimi Kouchi.,  
(Ph.D.), & F.Ashori., (M.A)  
Abstract

**Aim:** The family system, as an important contextual variable, serves as the primary foundation for the career development of students, influencing the formation and development of their career aspirations; Therefore, this research aims to investigate the role of family factors in the process of students' career development. **Method:** The study employed a qualitative method, specifically content analysis. The study population consisted of two groups: 1) Books and articles in the fields of career counseling and school-related literature published between 2011 and 2021, and 2) Experts in the fields of school counseling and career counseling, including university professors and school counselors. In the document analysis phase, 7 books and 14 articles were examined, and in the interview phase, 21 individuals (9 university professors and 12 school counselors) were purposefully selected during the 2020-2021 academic year. Data collection methods included document analysis and semi-structured interviews. The collected data were analyzed by using the Attride-Stirling thematic analysis method (2001). **Results:** The findings revealed 3 Global themes, 6 organizing themes, and 106 basic themes. The Global themes included "Role playing of parents," "family career narrative," and "family structure and family dynamics." **Conclusion:** The acquisition of beliefs, Schemas, values, and other vocational Constructs among students is primarily influenced by interactive patterns within the family system. Therefore, providing informational, psychological, and emotional support to children throughout the career development process proves to be an effective and facilitative measure.

**Keywords:** career development, Thematic analysis, Thematic networks, students, family factors.

مجتبی حقانی زمیدانی<sup>۱</sup>، آرمان سلیمی کوچی<sup>۲</sup> و فیروزه

عاشوری<sup>۳\*</sup>

چکیده

**هدف:** منظومه خانواده به عنوان یک متغیر بافتاری مهم، بستر اولیه رشد شغلی دانش آموزان است که بر تکوین و رشد آرزوهای شغلی آنان اثرگذار است؛ لذا پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش عوامل خانوادگی در فرآیند رشد شغلی دانش آموزان انجام شد. **روش:** پژوهش، کیفی از نوع تحلیل مضمون بود. جمعیت مورد مطالعه، شامل ۲ گروه بود: ۱) کتب و مقالات حوزه های مشاوره شغلی و مدرسه در محدوده سال های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰ (۲) کارشناسان حوزه های مشاوره مدرسه و شغلی مشتمل بر دو گروه: الف) اساتید دانشگاه و ب) مشاوران مدارس. در تحلیل اسناد، ۷ کتاب و ۱۴ مقاله؛ و در بخش مصاحبه شوندهگان، ۲۱ نفر (۹ استاد و ۱۲ مشاور مدرسه)، در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹، با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. روش های گردآوری داده ها، شامل تحلیل اسناد و مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. داده ها با روش تحلیل شبکه مضامین آتراید-استرلینگ (۲۰۰۱)، تحلیل شد. **یافته ها:** نتایج نشانگر ۳ مضمون فراگیر؛ ۶ مضمون سازمان دهنده و ۱۰۶ مضمون پایه بود. مضامین فراگیر شامل «تقش-آفرینی والدین»، «روایت شغلی خانواده» و «بافت و ساخت خانواده» بود. **نتیجه گیری:** اکتساب باورها، طرحواره ها، ارزش ها و سایر سازه های شغلی دانش آموزان، ابتدا متأثر از الگوهای تعاملی در نظام خانواده است. لذا حمایت اطلاعاتی، روانی و عاطفی از فرزندان در سراسر فرآیند رشد شغلی، اقدامی موثر و راهگشاست.

**کلیدواژه ها:** رشد شغلی، تحلیل مضمون، شبکه مضامین، عوامل خانوادگی، دانش آموزان.

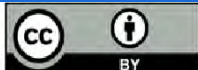
۱. دکتری مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

۲. کاندیدای دکتری مشاوره، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

۳. نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

Firozhashori@yahoo.com

<https://orcid.org/0000-0002-5386-9565>



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

## مقدمه

محققان از مدت‌ها پیش علاقه‌مند به بررسی طیف گسترده‌ای از تأثیرات هستند که بر فرآیند تصمیم‌گیری شغلی دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارند. در میان این عوامل، تأثیر خانواده در فرهنگ‌های مختلف توجه زیادی را به خود جلب کرده است (اوجدا و فلورس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). رشد شغلی را می‌توان به‌عنوان یک پروژه خانوادگی در نظر گرفت که در آن اهداف شغلی به‌طور مشترک با اعضای خانواده بر ساخته می‌شوند (بارت، راتل، پلاموندون و چاتیورت<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳). نظریه‌پردازان شغلی مدت‌هاست که تصور می‌کنند خانواده نقشی محوری در انتخاب و رشد شغلی ایفا می‌کند (نسیساریو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). به‌طور خاص، تکامل‌گرایان<sup>۴</sup> یا نظریه‌پردازان رشدی و تحولی، تلاش کردند تا نشان دهند که چگونه متغیرهای بافتاری و رابطه‌ای بر فرآیند تصمیم‌گیری شغلی تأثیر می‌گذارند (گینزبرگ، گینزبرگ، اکسلراد، هرما<sup>۵</sup>، ۱۹۵۱؛ رو<sup>۶</sup>، ۱۹۵۷؛ سوپر<sup>۷</sup>، ۱۹۸۴). بیش از ۴۰ سال پیش، سوپر (۱۹۸۴) ادعا کرد که متغیرهای خانوادگی مانند نگرش‌ها و روابط بین فردی بر انتخاب و سازگاری شغلی تأثیر می‌گذارند. سایر نظریه‌پردازان نیز در مورد تأثیر خانواده مبدأ بر رشد شغلی افراد گمانه‌زنی کرده‌اند. به‌عنوان مثال، در دهه ۱۹۵۰، رو (۱۹۵۷) به نقل از ویستون و کالر<sup>۸</sup>، ۲۰۰۴) استدلال کرد که سبک‌های والدینی تأثیر قابل‌توجهی بر جهت‌گیری شغلی افراد دارند. در این نگاه کلیت نظام خانواده، الگوها و اصول خاصی را ایجاد و تلاش می‌کند تا حس تعادل حیاتی را در خانواده حفظ کند؛ بنابراین این قوانین و الگوها بر رفتارها، از جمله رفتارهای تصمیم‌گیری شغلی اعضا تأثیر می‌گذارند. بالبی<sup>۹</sup> (۱۹۸۲) نیز در نظریه دل‌بستگی جدایی و تفرّد، دیدگاهی به مشاوران شغلی ارائه داد که شامل تأثیر اعضای خانواده و دیگر دل‌بستگی‌های شخصی صمیمانه بر تصمیمات درباره برنامه‌ریزی شغلی و زندگی بود. این مفهوم بعداً توسط زینگارو<sup>۱۰</sup> (۱۹۸۳) به نقل از هنسی و ییپ<sup>۱۱</sup>، ۲۰۲۱) بسط داده شد؛ وی استدلال کرد که افراد ممکن است به دلیل سطوح پایین تمایز یافتگی<sup>۱۲</sup> از

1. Ojeda & Flores
2. Bourret, Ratelle, Plamondon & Châteauvert
3. Necesario
4. developmentalists
5. Ginzberg, Ginzburg, Axelrad & Herma
6. Roe
7. Super
8. Whiston & Keller
9. Bowlby
10. Zingaro
11. Hennessy & Yip
12. differentiation

خانواده هسته‌ای در تصمیم‌گیری‌های شغلی مشکل داشته باشند و این افراد ممکن است قادر به تمایز انتظارات شغلی خود از انتظارات والدینشان نباشند.

دیدگاه‌های نظری اخیر که از نظریه نظام‌های خانوادگی برخاسته‌اند نیز تأکید می‌کنند که خانواده به‌عنوان یک نظام یا واحد<sup>۱</sup> عمل می‌کند که در آن الگوهای تعاملی، تکامل می‌یابند و جنبه‌های رابطه‌ای این منظومه، تأثیر قابل توجهی بر رفتار افراد دارند (کار<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). برخی از الگوها نظری اخیر در مشاوره شغلی (مانند نظریه کنش بافتاری<sup>۳</sup>، مدل شناختی-اجتماعی و رویکرد طراحی زندگی<sup>۴</sup>) نیاز به در نظر گرفتن دقیق نقشی را که والدین در رشد شغلی فرزندان خود ایفا می‌کنند، تشخیص می‌دهند. نظریه کنش بافتاری، به‌صراحت برنامه‌های رشد شغلی کودکان را به‌عنوان بخشی از فرآیندهای رشدی و خانوادگی در نظر می‌گیرد؛ به‌عبارت‌دیگر، مجموعه‌ای از اهداف و اقدامات توسط والدین و نوجوانان تعیین می‌شود تا از رشد شغلی متعاقب آنان حمایت کند. در این راستا مطالعات متعددی از این یافته حمایت می‌کند که افراد، انتظارات و خواسته‌های والدین را به‌عنوان کمک قابل توجهی در ارتباط با تصمیم‌گیری‌های مرتبط با شغلشان تلقی می‌کنند که از جمله آن‌ها می‌توان به پژوهش‌های ساویتری و کرید<sup>۵</sup> (۲۰۱۵)؛ کرداک و کورکماز<sup>۶</sup> (۲۰۱۸) و تایمر-آنتون، نگرو-سابتیریکا و دامیان<sup>۷</sup> (۲۰۲۳) اشاره کرد. لی، پان و نای<sup>۸</sup> (۲۰۲۳)، نیز در پژوهش خود نشان داده‌اند که رفتارهای حمایت‌گرانه مرتبط با شغل والدین، بلا تکلیفی و دوسوگرایی نوجوانان در تصمیم‌گیری شغلی را کاهش می‌دهد. سیمونوویک<sup>۹</sup> (۲۰۲۳)، رفتارهای خاص شغلی والدین و پاسخ‌های انطباق شغلی در نوجوانان را بررسی و به این نتیجه رسید که شیوه‌های فرزندپروری والدین پیش‌بینی‌کننده‌ای مهمی در پاسخ‌های انطباق شغلی دانش‌آموزان محسوب می‌شود.

به‌طور کلی تحقیقات نشان می‌دهند که تأثیر خانواده بر رشد شغلی افراد در دو بعد وابسته به هم رخ می‌دهد: ویژگی‌های ساختاری و فرآیندی (برای مثال کِلِر و ویستون<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۸؛ لیندستروم، دورن، میثنی، جانسون و زین<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۷). ویژگی‌های ساختاری خانواده نشان‌دهنده

- 
1. system or unit
  2. Carr
  3. contextual action theory
  4. life design approach
  5. Sawitri & Creed
  6. Kirdök & Korkmaz,
  7. Timar-Anton, Negru-Subtirica & Damian
  8. Li, Pan & Nie
  9. Šimunović
  10. Keller & Whiston
  11. Lindstrom, Doren, Metheny, Johnson & Zane

تحلیل مضمون عوامل خانوادگی موثر بر فرآیند رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان

ویژگی‌های نسبتاً پایدار خانواده، مانند وضعیت اجتماعی-اقتصادی است. ویژگی‌های فرآیند محور، فرآیندهای پویای خاص خانواده را نشان می‌دهند، مانند حمایت والدین و تعاملات اعضای خانواده که بر رشد آرزوهای شغلی، اکتشاف شغلی و خودکارآمدی درک‌شده اعضا تأثیر می‌گذارند (راجرز و کرید، ۲۰۱۱؛ میثنی و مک رایتر، ۲۰۱۳). ویستون و کلیر (۲۰۰۴) همسو با این گزاره‌ها، در پژوهششان نشان دادند که در طول عمر، هم متغیرهای ساختار خانواده (به‌عنوان مثال، مشاغل والدین) و هم متغیرهای فرآیند خانواده (به‌عنوان مثال، گرمای و صمیمیت، حمایت، دل‌بستگی، خودمختاری) بر مجموعه‌ای از مسیریابی‌های شغلی افراد تأثیر می‌گذارند. یافته‌های پژوهش ری، بالا، داسکوپتا و سیرواستاوا<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) نیز نشان داد که پیشینه خانوادگی، وضعیت اجتماعی-اقتصادی و درآمد خانواده، در کنار فشار والدین از جمله عواملی هستند که در انتخاب شغل دانش‌آموزان و دانشجویان هندی نقش دارند.

گرچه بسیاری از نظریه‌های رشد شغلی و تحقیقات این حوزه، روابط بین متغیرهای خانوادگی و نتایج و فرآیندهای رشد شغلی را مشخص یا به آن اشاره می‌کنند (ژنگ، مینگ، وانگ، لیانگ، نای، ژیانگ و ژائو، ۲۰۲۳)؛ با این حال، مطالعات اندکی مستقیماً این ارتباطات شغلی-خانوادگی ادعا شده را مورد بررسی قرار داده‌اند. از این رو همچنان تعیین تأثیر خانواده در درک پیچیدگی‌های رشد شغلی ضروری به نظر می‌رسد و این مهم با ایجاد تغییرات ساختاری در خانواده‌ها و دنیای مشاغل در عصر حاضر اهمیت روزافزون می‌یابد. همین شکاف تحقیقاتی است که بر آن اساس شاید بتوان اظهار داشت که به‌ویژه در بافت ایرانی، ماهیت دقیق مشارکت خانواده در فرآیند تصمیم‌گیری شغلی نامشخص باقی مانده است. از معدود مطالعات انجام‌شده در ایران می‌توان به پژوهش گل‌پیچ، نظری، تاجیک‌اسماعیلی و کسایبی‌اصفهانی (۱۳۹۷؛ ۱۳۹۸) اشاره کرد که به نقش عوامل خانوادگی و والدینی مؤثر بر رشد شغلی با استفاده از روش پژوهش کیفی پرداخته‌اند. پریشانی و نیل‌فروشان (۱۳۹۳) نیز در تبیین بی‌تصمیمی مسیر شغلی در پسران، سبک‌های فرزندپروری والدین را دخیل می‌دانند. پژوهشگران اندکی نیز به بررسی سازه‌های مرتبط با نظام خانواده در قالب پژوهش کمی پرداخته‌اند که از جمله آن‌ها می‌توان به پژوهش صادقی (۱۳۹۴) اشاره کرد. این حجم از مطالعات، برخلاف پژوهش‌های زیادی که در خارج از ایران و بافت غربی انجام شده، بسیار اندک بوده و نیاز به تقویت پیشینه پژوهشی در این زمینه احساس می‌شود.

- 
1. Rogers & Creed
  2. Metheny & Mcwhirter
  3. Ray, Bala, Dasgupta & Srivastava
  4. Zheng, Meng, Wang, Liang, Nie, Jiang & Zhou

بسیاری از روان شناسان و مشاوران ممکن است فاقد دانش در مورد رویه‌های خاصی باشند که در آن خانواده بر رشد شغلی تأثیر می‌گذارد. اگرچه تحقیقات گسترده‌ای در رابطه با تأثیر خانواده بر رشد شغلی به‌ویژه در خارج از ایران وجود دارد؛ با این حال پژوهش‌های اندکی برای ادغام این یافته‌ها انجام شده است. بررسی تأثیر خانواده بر رشد شغلی می‌تواند به ارائه درک بهتری از چگونگی ارتباط تأثیر خانواده بر آماده‌سازی شغلی به ادبیات موجود کمک نماید. از این رو با توجه به اهمیت موضوع، این پژوهش با بهره‌گیری از روش کیفی، به دنبال شناسایی مضامین اصلی موجود در ادبیات و پیشینه پژوهش است و به بررسی «نقش عوامل خانوادگی در رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان» می‌پردازد.

## روش

این پژوهش، کیفی از نوع تحلیل مضمون بود. تحلیل مضمون، روشی برای تحلیل داده‌های کیفی است که بر شناسایی الگوی معنایی در یک مجموعه داده تمرکز می‌کند. این تحلیل، فرایند شناسایی الگوها یا مضامین در بطن داده‌های کیفی است (طالب، ۱۴۰۱). جمعیت مورد مطالعه در این پژوهش شامل دو گروه بودند: (۱) اسناد، شامل متون تخصصی (کتاب و مقالات) مرتبط با حوزه مشاوره شغلی و مشاوره مدرسه که در بازه زمانی ۱۰ ساله (از سال ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰) منتشر شده بودند؛ (۲) متخصصان و کارشناسان حوزه مشاوره مدرسه و مشاوره شغلی که شامل دو گروه بودند: الف) اساتید دانشگاه‌ها و صاحب‌نظران در رابطه با موضوع پژوهش؛ ب) کارشناسان هسته‌های مشاوره و مشاوران مدارس.

در بخش منابع و اسناد مکتوب، با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند و در نظر داشتن معیارهای ورود، ۷ کتاب و ۱۴ مقاله مرتبط در حوزه رشد شغلی دانش‌آموزان مورد استفاده قرار گرفتند. راهبردهای جستجو برای شناسایی پژوهش‌های مرتبط، به این شکل بود که در ابتدا، طیف گسترده‌ای از کلید واژگان شامل «رشد شغلی، رشد مسیر شغلی، توسعه حرفه‌ای، الگوی رشد شغلی، مسیر شغلی، مسیر تحصیلی، هدایت مسیر شغلی، رشد شغلی دانش‌آموزان، مسیر شغلی دانش‌آموزان، خانواده و رشد شغلی، والدین و رشد شغلی، طرح‌ریزی شغلی، تحول شغلی» انتخاب و در پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر ایرانی همچون «Noormags»، «civilica»، «Magiran»، «SID» و «Google Scholar» مورد جستجو قرار گرفتند. محدوده زمانی جستجو از ۱ الی ۳۰ دی‌ماه ۱۴۰۰ بود. معیارهای ورود برای انتخاب مطالعات، شامل مقالات پژوهشی اصیل به زبان فارسی بود که دوره‌های کودکی و نوجوانی (ابتدایی تا متوسطه دوم) را پوشش می‌دادند. مطالعاتی که بر شرکت‌کنندگان بزرگ‌تر از ۱۸ سال تکیه داشتند و امکان دسترسی به متن کامل آن‌ها فراهم نبود، از فرآیند بررسی حذف شدند. نتیجه جستجو، بازیابی تعداد ۲۲۱ مطالعه

تحلیل مضمون عوامل خانوادگی موثر بر فرآیند رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان

فارسی بود. نتایج جستجوهای مختلف در نرم‌افزار مدیریت منابع اندنوت<sup>۱</sup> وارد شدند تا همپوشانی‌ها شناسایی و حذف شوند. در این، تعداد ۱۳۵ مطالعه غیر تکراری شناسایی شد. به دلیل نقصان اطلاعاتی و عدم توان پاسخگویی به هدف پژوهش و بررسی معیارهای ورود و خروج، تعداد ۱۲۱ مورد از این منابع حذف و در نهایت ۱۴ مورد، در گزینش نهایی حضور داشتند. واحد-های تحلیل در این بخش عبارات مرتبط با «رشد شغلی دانش‌آموزان» بود که ابتدا به روش هدفمند از متون تخصصی مرتبط انتخاب شدند و همین‌طور فرآیند نمونه‌گیری ادامه یافت تا اینکه اشباع داده‌ها حاصل شد. جهت انتخاب متون و استخراج کدها، ابتدا واژگان، کلمات و عبارات مترادف، هم‌معنا و تکراری در متن مورد نظر، مورد توجه قرار گرفت و سپس تعمق و مقایسه متون با استفاده از بررسی شباهت‌ها و تفاوت‌ها صورت گرفت. فرآیند انتخاب مطالعات (مقالات پژوهشی اصیل) جهت انجام تحلیل در شکل زیر آورده شده است (شکل ۱). همچنین روش نمونه‌گیری هدفمند ملاکی به همراه روش گلوله‌برفی<sup>۲</sup> جهت انتخاب نمونه در بخش مشارکت‌کنندگان مورد استفاده قرار گرفت. مشارکت‌کنندگان، با رعایت معیار اشباع در نهایت شامل ۲۱ نفر (۹ متخصص در حوزه مشاوره شغلی و مدرسه و ۱۲ نفر از مشاوران مدارس) بودند. ملاک‌های انتخاب نمونه در گروه اساتید دانشگاه‌ها شامل: داشتن فعالیت‌های علمی (پژوهش، تألیف و ترجمه) و عملی و صاحب‌نظر بودن در یکی از حوزه‌های مشاوره مدرسه و مشاوره شغلی (یا هر دو حوزه) بود. همچنین ملاک‌های ورود برای مشاوران مدارس شامل: داشتن حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد در رشته‌های مشاوره مدرسه، مشاوره شغلی و مشاوره؛ دارا بودن حداقل ۱ سال سابقه کار به‌عنوان مشاور مدرسه؛ تمایل به همکاری در انجام پژوهش؛ وقت کافی و رضایت کامل جهت انجام مصاحبه بود. نمونه‌گیری در انتخاب گروه متخصصان و کارشناسان حوزه مشاوره مدرسه و شغلی نیز تا حد اشباع داده‌ها و اشباع نظری ادامه یافت.

برای گردآوری داده‌ها، در بخش تحلیل اسنادی، از روش بررسی و دقت در کلمات و عبارات و نیز تعمق در متون به همراه روش فیش‌برداری و ترسیم جداول تحلیل مضمون، جهت استخراج مضامین و عبارات مرتبط با موضوع پژوهش در متن مقالات و کتب استفاده شد. همچنین به‌منظور دستیابی عمیق‌تر و درک دیدگاه‌های متخصصان و مشاوران مدارس از مصاحبه نیمه-ساختاریافته<sup>۳</sup> استفاده خواهد شد. این نوع مصاحبه با استفاده از «راهنمای مصاحبه»<sup>۴</sup> صورت گرفت. پس از انجام دو مصاحبه اولیه، راهنمای مصاحبه توسط پژوهشگران مورد تجدیدنظر قرار

---

1 . EndNote

2 . Snowball sampling

3 . Semi-structured interview

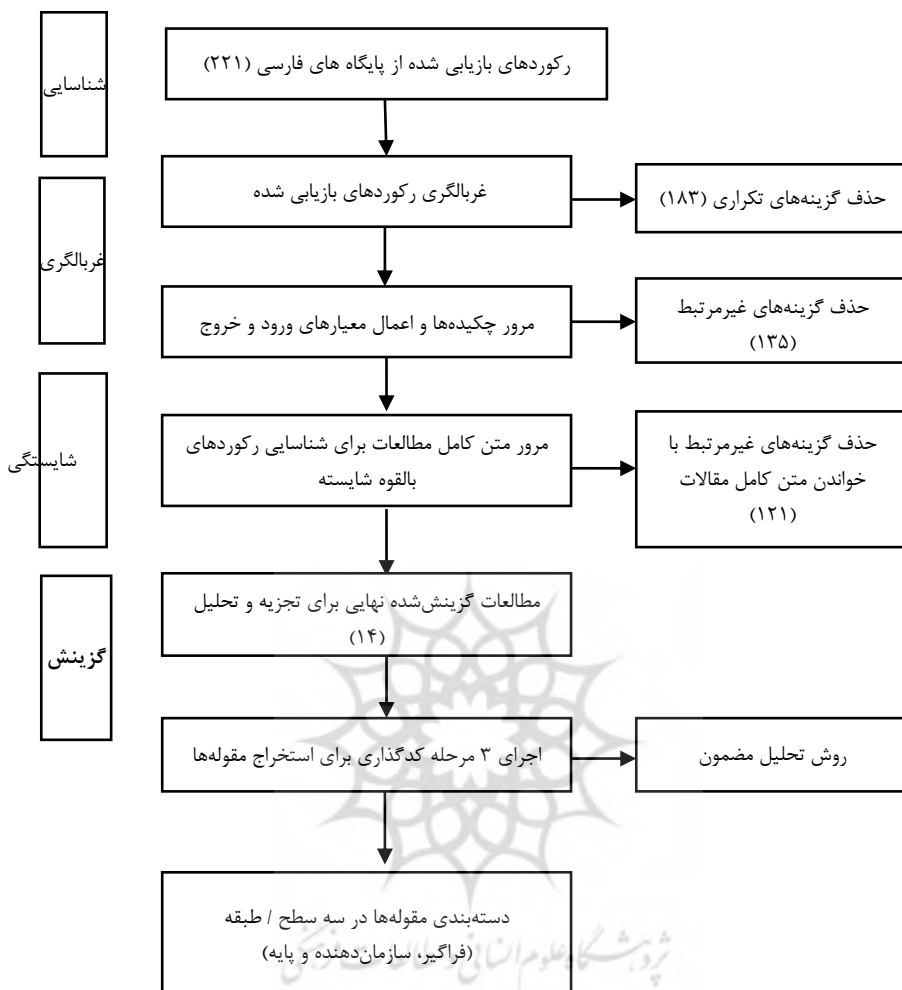
4 . interview giude

گرفت. از جمله سؤالات محوری عبارت بودند از: «چه برداشتی از عبارت «فرایند رشد شغلی دانش آموزان» دارید؟ عوامل خانوادگی بسترساز رشد شغلی دانش‌آموزان شامل چه مواردی است؟ به‌طور ویژه، والدین چه نقشی در رشد شغلی دانش‌آموزان دارد؟ برای دسترسی به اهداف و مقاصد رشد شغلی، چه راهبردهایی باید از سوی والدین اتخاذ شود؟». همچنین هر پاسخ مصاحبه‌شونده با سوال‌های کاوشی<sup>۱</sup> نظیر «این مطلب یعنی چه؟»، «می‌شود منظورتان را واضح‌تر بیان کنید؟»، و «لطفاً بیشتر توضیح دهید»، مورد بررسی بیشتر قرار گرفت. در پایان هر مصاحبه از همه مشارکت‌کنندگان این سوال پرسیده شد که «آیا چیز دیگری هست که بخواهید بگویید؟ تا جایی که امکان دارد مطلبی ناگفته نمانده باشد». مصاحبه‌ها، به‌صورت برخط، در بستر وب<sup>۲</sup> و در فضای اسکای روم<sup>۳</sup> انجام و با استفاده از نرم‌افزار Ocam (نرم‌افزاری برای ضبط رایانه)، ضبط و بعد از انجام هر مصاحبه به‌دقت روی کاغذ به‌صورت کلمه‌به‌کلمه پیاده‌سازی شد. میانگین مدت‌زمان مصاحبه‌ها ۵۰ دقیقه بود.



- 
- 1 . Probing questions
  - 2 . Web
  - 3 . Skyroom

تحلیل مضمون عوامل خانوادگی موثر بر فرآیند رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان



شکل ۱: فرآیند انتخاب مطالعات جهت انجام تحلیل

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل شبکه مضامین ۶ مرحله‌ای آتراید-استرلینگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) استفاده شد. این روش دارای ۳ گام و ۶ مرحله است. گام‌های سه‌گانه عبارت‌اند از: تجزیه و توصیف متن؛ تشریح و تفسیر متن؛ و ترکیب و ادغام متن. مراحل ۶ گانه نیز عبارت‌اند از: ۱) آشنایی با داده‌ها؛ در این مرحله پژوهشگر در داده‌ها غوطه‌ور می‌شود برای این کار تمامی داده‌ها، قبل از انجام تحلیل و کدگذاری، یک‌بار مطالعه شد تا ایده‌ها و الگوهای اصلی در ذهن

## 1. Attride-Stirling



محقق شکل گیرد. در این مرحله یادداشت‌های اولیه صورت گرفت؛ (۲) کدگذاری اولیه: در این مرحله متناسب با اهداف و سؤالات پژوهش، کدگذاری واحدهای معنایی صورت گرفت؛ (۳) جستجو و شناسایی مضامین: در این مرحله کدهای تجزیه‌شده توسط محقق با یکدیگر ترکیب شدند تا مضامین پایه شکل گیرد؛ (۴) ترسیم شبکه مضامین: در این مرحله، مفاهیم اولیه به مضامین پایه تبدیل و درنهایت با بهره‌گیری از فنون ترکیب و ادغام، مضامین سازمان‌دهنده و درنهایت مضامین فراگیر حاصل شد؛ (۵) تحلیل شبکه مضامین: در این مرحله پژوهشگر مضامین پیشنهادی را تعریف و داده‌ها را بر اساس آن تحلیل کرد. درواقع در این مرحله به شناسایی الگوهای موجود پرداخته شود و مضامین در چند جمله توصیف و تشریح شدند؛ (۶) تدوین گزارش: در این مرحله داده‌ها توضیح و تفسیر شدند. درنهایت نکات جالب موجود در داده‌ها تشریح شدند. نتیجه تحلیل مضمون به شیوه‌ای مختصر، منسجم، منطقی، غیرتکراری و برآمده از داده‌ها در قالب مضامین عرضه شد. همچنین سعی شد تا شواهد کافی و مناسبی در مورد مضامین موجود در داده‌ها فراهم شود.

برای افزایش دقت و صحت مطالعه و اعتبار پژوهش در بخش مصاحبه با مشارکت‌کنندگان، از معیارهای چهارگانه لینکلن و گوبا<sup>۱</sup> (۱۹۹۴؛ به نقل از کوپ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴) استفاده شد. جهت ارزیابی روایی (اعتبار)<sup>۳</sup>، رابطه‌ای اعتمادآمیزی با مشارکت‌کنندگان برقرار شد. برای اعتبار و تاییدپذیری<sup>۴</sup>، درگیری طولانی‌مدت محققان با داده‌ها صورت گرفت. همچنین بررسی هم‌تا و بررسی کارشناسان اعمال شد. برای تایید<sup>۵</sup> داده‌ها، پس از تجزیه و تحلیل، متن مصاحبه به شرکت‌کنندگان بازگردانده شد و نظرات آن‌ها در فرایند کار لحاظ گردید. برای جنبه قابلیت اطمینان<sup>۶</sup>، کدگذاری توسط چند کدگذار (دو دانشجوی دکتری و یک کارشناسی ارشد رشته مشاوره) مورد بررسی قرار گرفت. برای انتقال‌پذیری<sup>۷</sup> از بررسی کارشناسی، نمونه‌گیری هدفمند و نمونه‌گیری ناهمگن<sup>۸</sup> استفاده شد. همچنین کدگذاری‌ها توسط دو نفر از دانشجویان دکترای رشته مشاوره مورد بررسی قرار گرفت.

- 
1. Lincoln & Guba
  2. Cope
  3. validity
  4. Credibility and Confirmability
  5. confirmation
  - 6 . Dependability
  - 7 . Transferability
  8. heterogeneous sampling

## یافته‌ها

مصاحبه‌شوندگان پژوهش شامل ۲۱ نفر (۹ نفر از اساتید دانشگاه و ۱۲ نفر از مشاوران مدارس) بودند. از این تعداد مجموعاً ۵ نفر زن (۲۳/۸۰٪) و ۱۶ نفر مرد (۷۶/۱۹٪) بودند. دامنه سنی شرکت‌کنندگان از ۲۸ سال تا ۵۶ سال بود (میانگین و انحراف معیار به ترتیب ۳۸/۶۳ و ۷/۳۷). از این تعداد ۷ نفر عضو هیئت علمی دانشگاه با تحصیلات دکتری مشاوره (۳۳/۳۳٪) و ۱۴ نفر باقیمانده، ۵ نفر فوق لیسانس مشاوره (۲۳/۸۰٪) و ۹ نفر نیز کاندیدای دکتری مشاوره (۴۲/۸۵٪) بودند. سایر اطلاعات جمعیت‌شناختی در جدول (۱) و (۲) ارائه شده است:

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی اساتید دانشگاه

ردیف	تحصیلات	سن	دانشگاه	مرتبه علمی	محل سکونت	وضعیت تاهل	مدت مصاحبه
۱	دکتری مشاوره	۴۲	هیئت علمی مشاوره موسسه سمت	دانش‌یار	تهران	متاهل	۴۹:۴۶
۲	دکتری مشاوره شغلی	۴۹	هیئت علمی مشاوره دانشگاه اصفهان	دانش‌یار	اصفهان	متاهل	۱:۰۸:۴۴
۳	دکتری مشاوره	۵۶	هیئت علمی مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی	دانش‌یار	تهران	متاهل	۱:۲۷:۱۵
۴	دکتری مشاوره	۳۳	دکتری مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی	-	تهران	متاهل	۱:۲۸:۱۷
۵	دکتری مشاوره	۵۰	هیئت علمی مشاوره دانشگاه اصفهان	دانش‌یار	اصفهان	متاهل	۵۲:۰۳
۶	دکتری مشاوره	۴۹	هیئت علمی مشاوره دانشگاه شهرکرد	دانش‌یار	شهرکرد	متاهل	۱:۱۷:۱۷
۷	دکتری مشاوره	۳۵	دکتری مشاوره از دانشگاه علامه طباطبایی	-	تهران	متاهل	۵۶:۲۱
۸	دکتری مشاوره	۳۶	هیئت علمی مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی	استاد‌یار	تهران	متاهل	۴۷:۰۰
۹	دکتری مشاوره	۳۷	هیئت علمی مشاوره دانشگاه بجنورد	استاد‌یار	بجنورد	متاهل	۱:۰۸:۰۳

جدول ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشاوران مدارس

ردیف	تخصصیات	سن	دانشگاه	سابقه کار	محل سکونت	وضعیت تاهل	مدت مصاحبه
۱	فوق لیسانس مشاوره	۳۲	علامه طباطبایی	۱	تهران	متاهل	۱:۰۲:۳۴
۱	فوق لیسانس مشاوره	۳۰	علامه طباطبایی	۱	کرج	متاهل	۵۰:۰۰
۲	کандید دکتری مشاوره	۳۰	چمران اهواز	۲	اهواز	مجرد	۴۸:۳۱
۱	کاندید دکتری روان‌شناسی	۳۸	دانشگاه شاهد	۱۱	کرج	متاهل	۴۷:۴۱
۴	کاندید دکتری مشاوره	۳۸	خوارزمی تهران	۱۷	تاکس- تان	مجرد	۵۸:۳۸
۵	کاندید دکتری مشاوره	۴۲	چمران اهواز	۲۲	اصفهان	متاهل	۴۵:۵۵
۶	کاندید دکتری مشاوره	۳۶	محقق اردبیلی	۱۹	تبریز	متاهل	۱:۱۲:۰۹
۷	کاندید دکتری مشاوره	۳۵	علامه طباطبایی	۱۶	نور آباد	متاهل	۱:۰۴:۰۷
۸	فوق لیسانس مشاوره	۲۸	علامه طباطبایی	۸	فریمان	متاهل	۳۶:۰۰
۹	فوق لیسانس مشاوره	۳۷	چمران اهواز	۱	تهران	مجرد	۱:۲۰:۳۸
۲	کاندید دکتری مشاوره	۳۱	فردوسی مشهد	۴	دامغان	متاهل	۱:۱۴:۰۹
۲	فوق لیسانس مشاوره	۴۱	چمران اهواز	۱۶	اهواز	متاهل	۳۷:۲۶
مجموع زمان مصاحبه با اساتید دانشگاه و مشاوران مدارس ۱۲۰۴ دقیقه							

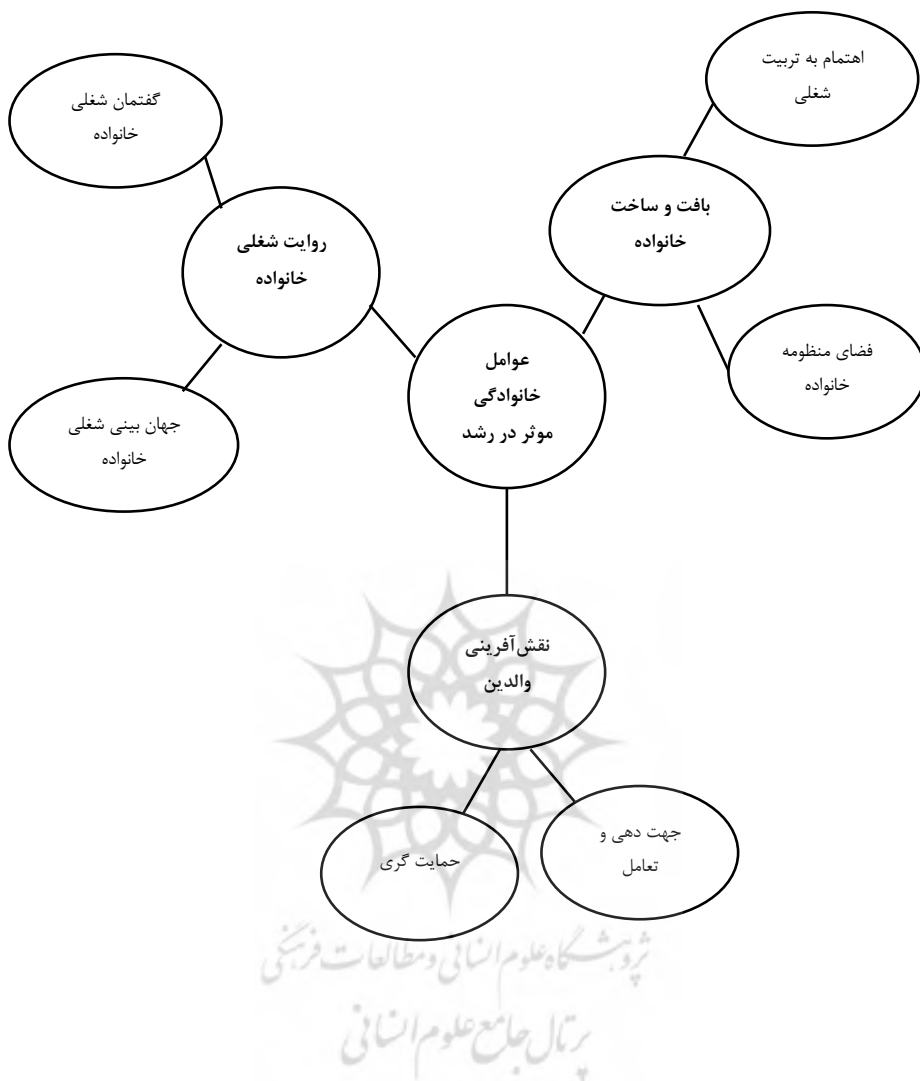
جدول ۳. کتب و مقالات مورد استفاده در فرایند تحلیل و کدگذاری

کتب	
کد	اطلاعات منبع
۱	زونگر، ورنون. جی (۱۳۹۸). <i>مشاوره شغلی: رویکرد کل‌نگر</i> . (ترجمه علی‌محمد نظری، فرشاد محسن زاده و علیرضا بوستانی پور). تهران: انتشارات سمت، چ ۶. (تاریخ انتشار کتاب به زبان اصلی، ۲۰۰۶).
۲	شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۹۶). <i>راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل (با تجدیدنظر کلی و اضافات)</i> . تهران: انتشارات رشد، چ ۲۶.
۳	زندى پور، طيبه. (۱۳۹۲). <i>نظریه‌ها، روش‌ها و فنون مشاوره شغلی</i> . تهران: نشر دانژه، چ ۱.
۴	سمیعی، فاطمه؛ یاغیان، ایران؛ عابدی، محمدرضا؛ حسینیان، سیمین. (۱۳۹۰). <i>نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی (مسیر تکامل انتخاب شغل)</i> . اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان، چ ۱.
۵	آمونسون، نورمن؛ هریس-بولسی، جان؛ نایلز، اسپنسر. جی. (۱۳۹۹). <i>مشاوره شغلی: فرایندها و فنون</i> . (ترجمه مهرداد فیروزبخت). تهران: ویرایش، چ ۳. (تاریخ انتشار کتاب به زبان اصلی، ۲۰۰۹).
۶	لیپتک، جان. جی. (۱۳۹۰). <i>طرح‌ریزی درمان در مشاوره حرفه‌ای</i> . (ترجمه مهدی زارع بهرام‌آبادی و عبدالله شفیع‌آبادی) تهران: انتشارات سمت، چ ۱ (تاریخ انتشار کتاب به زبان اصلی، ۲۰۰۱).
۷	ساویکاس، مارک. (۱۳۹۸). <i>مشاوره مسیر شغلی</i> . (ترجمه پریسا نیل‌فروشان). اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه اصفهان، چ ۱. (تاریخ انتشار کتاب به زبان اصلی، ۲۰۱۱).
مقالات	
کد	اطلاعات منبع
۸	دهاقین، علی‌اکبر؛ فرح‌بخش، کیومرث؛ کلانترهرمزی، آتوسا؛ صادقی، علیرضا. (۱۴۰۰). <i>وارسی الگوی مفهومی مؤلفه‌های راهنمایی شغلی و کارآفرینی تلفیق‌شده در محتوای کتب درسی دوره متوسطه. ماهنامه علوم روان‌شناختی</i> ، ۲۰ (۱۰۸)، ۲۱۶۱-۲۱۸۰.
۹	عبدی زین، سهراب. (۱۳۹۵). <i>نقش عوامل فردی و اجتماعی در مشاغل انتخابی. فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی</i> ، ۱۶ (۶۳)، ۲۴۷-۲۷۸.
۱۰	سمیعی، فاطمه؛ اکرمی، ناهید؛ کیخسرو کیانی، مهدی؛ گل‌کیان، مینا. (۱۳۹۶). <i>بررسی تأثیر بازی‌های ایفای نقش شغلی بر مسئولیت‌پذیری، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و افکار ناکارآمد حرفه‌ای دانش‌آموزان. پژوهش‌های مشاوره</i> ، ۱۶ (۶۴)، ۹۶-۱۱۳.
۱۱	گل‌پیچ، زینب؛ نظری، علی‌محمد؛ تاجیک اسماعیلی، عزیزالله؛ کسای اصفهانی، عبدالرحیم. (۱۳۹۶). <i>عوامل والدینی مؤثر بر رشد شغلی: یک مطالعه کیفی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی</i> ، ۱۰ (۳۴)، ۱۱۳-۱۳۶.
۱۲	صادقی، احمد؛ باغبان، ایران؛ بهرانی، فاطمه؛ احمدی، سید احمد؛ مولوی، حسین. (۱۳۹۱). <i>بررسی عوامل مؤثر بر رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان سوم راهنمایی تا پیش‌دانشگاهی شهر اصفهان. مجله دستاوردهای روان‌شناختی (علوم تربیتی و روان‌شناسی)</i> ، ۴ (۱)، ص ۱-۱۸.
۱۳	اشرفی، سکینه؛ نجفی هزارجریبی، حبیب‌الله. (۱۳۹۶). <i>اثربخشی آموزش کارآفرینی بر مسیر شغلی دانش‌آموزان. مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز</i> ، ۲۰ (۲)، ۹۱-۱۰۸.

۱۴	پردلان، نوشین؛ کریمیان، عدالت؛ حیدری، زینب؛ و حسینیان، سمین. (۱۳۹۵). اثربخشی کلاس‌های آموزش خانواده در انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانش‌آموزان دبیرستانی. <i>فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی</i> ، ۸ (۲۷)، ۷۷-۵۸.
۱۵	پربشانی، نیره؛ نیل‌فروشان، پریسا. (۱۳۹۳). بی‌تصمیمی مسیر شغلی در پسران: نقش عوامل فردی و سبک‌های فرزندپروری والدین. <i>دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی</i> ، ۱۵ (۳)، ۶۲-۵۴.
۱۶	ذبیحی جلالی زواره، الهه؛ کاظمیان، سمیه؛ کسای، عبدالرحیم. (۱۳۹۸). بررسی کیفی باورهای مسیر رشد شغلی دانش‌آموزان دبیرستان. <i>مجله علوم روان‌شناختی</i> ، ۱۸ (۸۴)، ۲۲۷۸-۲۲۷۳.
۱۷	اسپنانی، مرتضی؛ عابدی، محمدرضا؛ نیل‌فروشان، پریسا. (۱۳۹۹). تحلیل چگونگی بهزیستی مسیر رشدی انتخاب شغل مطالعه موردی: دانش‌آموزان متوسطه دوره دوم شهر اصفهان. <i>فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی</i> ، ۱۱ (۴۳)، ۲۶۷ - ۳۰۳.
۱۸	وکیلی‌زاده، نیره؛ صادقی، احمد. (۱۳۹۴). مقایسه تأثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانش‌آموزان دختر دارای والدین معتاد و غیرمعتاد شهر اصفهان. <i>فصلنامه اعتیادپژوهی سوءمصرف مواد</i> ، ۱۰ (۳۷)، ۵۷-۴۳.
۱۹	صادقی، احمد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه حمایت خانواده، خودکارآمدی مسیر شغلی و عزت نفس با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانش‌آموزان. <i>دستاوردهای روان‌شناختی</i> ، ۲۲ (۱)، ۲۴۴-۲۲۷.
۲۰	ایزدی، علی‌اصغر. (۱۳۹۶). مشاوره شغلی؛ گامی به سوی توسعه متوازن رشته‌های تحصیلی و طراحی مسیر شغلی دانش‌آموزان. <i>رشد آموزش مشاور مدرسه</i> ، شماره ۴۶، ۲۶-۳۲.
۲۱	سمیعی، فاطمه؛ باغبان، ایران؛ عابدی، محمدرضا؛ صادقیان، علیرضا. (۱۳۹۱). بررسی فرایند شناختی تحول آرزوهای شغلی در کودکان. <i>شناخت اجتماعی</i> ، ۱ (۲)، ۶۹-۸۰.

تحلیل مضمون کتب و مقالات منجر به شناسایی ۳ مضمون فراگیر؛ ۶ مضمون سازمان‌دهنده و ۱۰۶ مضمون پایه شد (شکل ۱). در ادامه در مورد هریک از مضامین فراگیر، توضیحاتی ارائه می‌شود.

تحلیل مضمون عوامل خانوادگی موثر بر فرآیند رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان



شکل ۲. شبکه مضامین فراگیر و سازمان‌دهنده عوامل خانوادگی موثر بر فرآیند رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان

جدول ۴. نتایج نهایی حاصل از کدگذاری و تحلیل مضامین

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	منبع	جملات و عبارات نمونه
تقش - آفرینی والدین	حمایت - گری	حمایت خانواده از فرزند تجربه و مکاشفه؛ حمایت والدین از فرزند رشد شغلی؛ حمایت محیطی و محیط حمایت کننده؛ غنی سازی شغلی محیط رشد فرزند؛ آموزش در زمینه رشد شغلی به خانواده ها؛ تزیق انگیزه و امیدواری (دلگرم کردن)؛ حمایت اجتماعی و اقتصادی در ایجاد مشاغل	مصاحبه شوندگان	حمایت محیطی و محیط حمایت کننده خانواده نقش مهمی دارد. من این جوری برداشت کردم که در واقع این حمایت محیطی و محیط حمایت کننده [محیطی است] که ... سرمایه های روانشناختی را در فرد به وجود میاره (مصاحبه شونده شماره ۲۰).
				یکی از مهم ترین عوامل رو ... حمایت والدین میدونم. این بستر باید توسط والدین، [درواقع] بستر اولیه فراهم بشه؛ تا زمانی که این حمایت والدین نباشه شاید خود فرد از نظر فکری و از نظر تجربه و قوای هیجانی هنوز اون شرایط لازم را نداره که به یک جهت، درواقع جهت دلخواه حرکت بکنه (مصاحبه شونده شماره ۲۱).
		انجام حمایت در طول فرایند مکاشفه؛ ارائه حمایت اطلاعاتی؛ فراهم سازی پستر خودکفایی توسط خانواده؛ حمایت عاطفی خانواده؛ بستر سازی مکاشفه توسط والدین؛ اهمیت متقاعدسازی مسئولان؛ لزوم حمایت از برنامه های رشد شغلی؛ دلگرم سازی و ترغیب	تحلیل اسناد	یکی دیگر از عوامل والدینی تأثیرگذار بر رشد شغلی بستر سازی برای خودکفایی فرزندان است. والدین با ایجاد محدودیت در تأمین نیازهای مالی فرزندان از یک طرف و سوق دادن آنها به سمت استقلال اقتصادی و عدم وابستگی از طرف دیگر، تلاش می کنند بستر لازم را جهت خودکفا شدن فرزندان شان به لحاظ مالی فراهم کنند (منبع شماره ۱۱، ص ۱۲۸).
				تشویق، دلگرمی و جرات بخشی خانواده در یک رفتار، کارآمدی آن را افزایش می دهد. درحالی که دل سردی و عدم تشویق انتظار کارآمدی را کاهش می دهد یا دست کم نمی افزاید (منبع شماره ۳، ص ۱۶۷).
		جهت - انتظارات به جا و نابجای	مصاحبه	بحث شرایط ارزش؛ شرایط ارزش

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	منبع	جملات و عبارات نمونه
دهمی و تعامل	والدین از فرد؛ نگرش‌ها و رفتاری‌های فرزندپروری؛ شرایط ارزش؛ ویژگی‌های شخصیتی والدین؛ اعمال فشار و اجبار در ورود به رشته‌های تحصیلی؛ هویت انتقالی؛ حسرت‌های والدین؛ آرزوهای والدین؛ سلامت و بیماری جسمی و روانی والدین؛ روابط ولی - فرزند؛ رفتارهای غیرکلامی و غیرعمدی	به شونند گان	به شونند گان	condition of worth که در واقع خانواده - همون تو نظریه راجرز هم مطرح است - در واقع شرایط ارزش رو می‌تونیم به مباحث شغلی هم تعمیم بدیم و این‌که در واقع خانواده و پدر و مادر اگر پذیرش مثبت نامشروط یا مشروط داشته باشن سرنوشت شغلی بچه‌ها ممکن تغییر پیدا بکنه (مصاحبه‌شونده شماره ۱۱). <ul style="list-style-type: none"> <li>تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم خانواده‌ها [در کنار] آرزوهای شغلی شون و تأثیرات کلامی و غیرکلامی شون روی رشد شغلی بچه‌ها اثر می‌ذاره (مصاحبه‌شونده شماره ۱۳).</li> </ul>
سبک‌های فرزند پروری؛ کیفیت تعاملات والد-فرزندی؛ نگرش‌های والدین؛ ارزش‌های والدین؛ جایگاه شغلی والدین؛ اهداف و آرزوهای والدین؛ انتظارات والدین؛ شیوه‌های تربیتی خاص	تحلیل اسناد	شویه فرزند پروری والدین که به ایجاد نوعی معینی از شخصیت در فرزندان می‌انجامد، می‌تواند در فرایند تصمیم‌گیری فرد در مسیر رشدی انتخاب شغل موثر باشد (منبع شماره ۱، ص ۴۱۸). <ul style="list-style-type: none"> <li>کیفیت رابطه والد-فرزندی، درگیر شدن فرد را در تکالیف چالش‌برانگیز و پیچیده موردنیاز در انتخاب‌های مسیر شغلی تسهیل کرده و از این جهت منجر به ارتقاء رشد شغلی می‌گردد (منبع شماره ۱۱، ص ۱۲۶).</li> </ul>	شویه فرزند پروری والدین که به ایجاد نوعی معینی از شخصیت در فرزندان می‌انجامد، می‌تواند در فرایند تصمیم‌گیری فرد در مسیر رشدی انتخاب شغل موثر باشد (منبع شماره ۱، ص ۴۱۸). <ul style="list-style-type: none"> <li>کیفیت رابطه والد-فرزندی، درگیر شدن فرد را در تکالیف چالش‌برانگیز و پیچیده موردنیاز در انتخاب‌های مسیر شغلی تسهیل کرده و از این جهت منجر به ارتقاء رشد شغلی می‌گردد (منبع شماره ۱۱، ص ۱۲۶).</li> </ul>	
روایت شغلی خانواده جهان‌بینی شغلی خانواده	سازه‌های شغلی خانواده؛ شکل‌دهی به تصورات و کلیشه‌های شغلی؛ انتظارات خانواده از فرد؛ افکار و باورهای والدین نسبت به فرهنگ کار؛ نگرش‌های	مصاحبه به شونند گان	مصاحبه به شونند گان	تصوری که اصن خود کودک از شغل داره ... وقتی مادر می‌گه که من رفتم سر کار، یا من باید غذا درست کنم یا من باید به امور خانه بپردازم، چه تصویری کودک از کار، کار کردن و فعالیت داره؟ همه این‌ها بیس اش از خانواده داره شکل می‌گیره ... پس در درجه اول خانواده: تعاملاتشون، تصوراتشون،



مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	منبع	جملات و عبارات نمونه
	والدین؛ القا و شکل‌دهی ارزش‌ها		نگرش شون نسبت به شغل، کار کردن. قالب ها و نقش‌هایی که در واقع از اشتغال دارند، مادر و پدر. تصویری که از اشتغال دارن روی این بچه می‌تونه اثر بذاره (مصاحبه‌شونده شماره ۱). <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ وقتی که توی جمع خانوادگی می‌شنوه که فلانی که مغازه‌داره مثلاً این‌قدر درآمد داره، فلانه. یا اون بچه شاید حتی وقتی داره این سازه‌ها تو ذهنش هم شکل می‌گیره خیلی هم به این قضیه دقت نمی‌کنه که حالا کدوم شغل؛ یا مثلاً حتماً آیا مغازه لباس فروشی یا مغازه نمیدونم ماشین فروشی، ولی مغازه داشتند؛ فروشنده اند. می‌خوام بگم این‌جا سازه‌ها شکل می‌گیره (مصاحبه‌شونده شماره ۵).</li> </ul>
گفتمان شغلی خانواده	تأکیدات خانواده؛ دیدگاه‌های خانواده؛ روایت‌سازی شغلی خانواده؛ گفتمان سازی دنیا؛ مشاغل؛ تأثیرات غیرمستقیم (و ناخودآگاه) خانواده	مصاحبه شوندگان	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ روایت‌سازی خانواده هم مهمه، یعنی ادبیاتی که یک خانواده استفاده می‌کنه با توجه که به شغلی که درون خانواده وجود داره یک ادبیات خاصی ایجاد می‌کنه که میزان آمادگی اون فرد رو برای قبول اون شغل رو بالا میبره یا پایین میاره... (مصاحبه‌شونده شماره ۱۶).</li> <li>▪ بحث گفتمان به نظر من بسیار مهمه این‌که خانواده انتظارات والدین، ارزش های والدین و طرحواره‌هایی که در ذهن اون‌ها را هست، موجبات گفتمان‌های شغلی رو فراهم می‌کنن (مصاحبه‌شونده شماره ۵).</li> </ul>
بافت و ساخت خانواده	فضای منظومه خانواده	تحلیل اسناد	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ نحوه برخورد والدین، گرمی و سردی حاکم بر خانواده را رقم می‌زند این امر از دید آنها رو موجب می‌شود تا کودک در خانواده‌هایی که از ارضای نیازهای کودک غفلت کرده‌اند (سرد) به سمت مشاغلی که</li> </ul>
	فرهنگ خانواده؛ فضا و جو خانواده؛ ترتیب تولد؛ ادراکات و برداشت‌های شغلی در خانواده؛ حمایت مالی و		

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	منبع	مضامین فراگیر
<p>به‌دوراز مردم است و با اشیاء سروکار دارد گرایش داشته باشند] (منبع شماره ۴، ص ۱۵۶ و ۱۵۷).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ خانواده اصلی و تاریخچه چند نسلی [باید مهم تلقی شود] (منبع شماره ۱، ص ۳۲۳).</li> <li>▪ مراجعان [دانش‌آموزان] از خانواده پدری خود درباره شروط مبدل شدن به یک کارگر یا کارمند، پدر یا مادر، شهروند یا همسر قابل [آشایسته] ... پیام‌هایی دریافت کرده‌اند (منبع شماره ۵، ص ۲۱).... این‌یک حقیقت است که پدر و مادرها و سایر اعضای خانواده مؤثرترین عوامل در انتخاب شغل هستند (منبع شماره ۵، ص ۶۵).</li> </ul>	<p>عاطفی خانواده؛ ارتباطات اعضا با یکدیگر؛ پیشینه و شجره نامه شغلی اعضای خانواده؛ پیشینه تحصیلی اعضای خانواده؛ تاریخچه بین‌نسلی خانوادگی؛ تحمیل گزینه‌های شغلی از سوی خانواده؛ وضعیت اجتماعی و اقتصادی خانواده؛ نقش زیرمنظومه‌ها و به‌ویژه زیرمنظومه برادروخواهرها؛ تحمیل گزینه‌های شغلی توسط اعضای خانواده</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ فرآیند [رشد شغلی] میتونه از طریق عوامل مختلف خانوادگی اجتماعی و فرهنگی میتونه تقویت بشه یا بسته به اینکه فرد تو چه محیطی هست؛ محیطش غنی؟ محیط فقیری داره؟ محیط حمایت‌کننده‌ای داره؟ محیط تشویق‌کننده‌ای داره یا نداره میتونه تأثیر گذار باشه روی بحث این مسیر شغلی (مصاحبه شونده شماره ۲۰).</li> <li>▪ وقتی وضعیت رفاه خانواده هم خوبه میتونه اون بسترهای لازم برای رشد دانش آموز حالا فرستادن به یکسری کلاس‌ها یادگیریه یکسری مهارت‌ها و در عین حال تهیه کردن یکسری ابزارها و وسایلی که بتونه رشد این فرد رو تکمیل کنه توش دخیل هست ولی اگه سطح مثلاً تحصیلاته خانواده</li> </ul>	<p>خانواده بعنوان مهم‌ترین رکن رشد شغلی؛ فرهنگ خانوادگی؛ غنای محیط خانواده؛ سبک‌های تعاملی اعضا؛ گرایش به مشاغل خانوادگی؛ همشیره‌ها؛ اعضای فامیل؛ سطح اقتصادی خانواده؛ منابع و سطح رفاه خانواده؛ تعاملات خانوادگی؛ اثرات خانواده گسترده؛ دلگرم یا دلسرد کردن</p>	<p>مصابه به شوند گان انواع علوم</p>	

مضامین مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	منبع	جملات و عبارات نمونه
اهتمام به تربیت شغلی	اولویت دادن خانواده‌ها به تربیت شغلی؛ آموزش خانواده در مورد نحوه برخورد با نشانگان شغلی فرزندان؛ دغدغه‌مندی خانواده‌ها در حوزه شغل فرزندان؛ عدم حمایت افراطی از فرزندان (جلوگیری از خودکفایی)؛ گشودگی و انعطاف‌پذیری والدین؛ حمایت خانواده و سایر ارکان از فرایند مکاشفه؛ غنی‌سازی محیط؛ آموزش مبانی استعداد برای خانواده‌ها؛ دلگرم سازی مسیر رشدی	تحلیل اسناد	■ والدین بر رشد مسیر شغلی فرزندان تأثیر می‌گذارند... خانواده منبع مهمی است که دیدگاه نوجوانان نسبت به آینده را تغذیه می‌کند... خانواده علاوه بر اینکه حمایت‌های عاطفی و مالی را فراهم می‌کند، ارزش‌ها، اهداف و انتظاراتش را به فرزندان انتقال می‌دهد، این مسائل می‌تواند فرآیند رشد مسیر شغلی را تحت تأثیر قرار دهد (منبع شماره ۱۹، ص ۲۳۰).	پایین باشه سطح رفاه خانواده پایین باشه احتمال اینکه خانواده بتونه اون بسترهای لازم رو برای رشد این دانش آموز فراهم کنه کمتر خواهد بود (مصاحبه‌شونده شماره ۱۳).
			■ دین بر رشد مسیر شغلی فرزندان تأثیر می‌گذارند... خانواده منبع مهمی است که دیدگاه نوجوانان نسبت به آینده را تغذیه می‌کند... خانواده علاوه بر اینکه حمایت‌های عاطفی و مالی را فراهم می‌کند، ارزش‌ها، اهداف و انتظاراتش را به فرزندان انتقال می‌دهد، این مسائل می‌تواند فرآیند رشد مسیر شغلی را تحت تأثیر قرار دهد (منبع شماره ۱۹، ص ۲۳۰).	

### تشریح مضامین فراگیر

**مضمون فراگیر ۱: نقش آفرینی والدین:** نوع ارتباط والدین با یکدیگر و همچنین چگونگی تعامل آن‌ها با فرزندان می‌تواند در چگونگی شکل‌گیری شخصیت شغلی تأثیر بسزایی داشته باشد. والدین با فرزندان چه خشن و چه محبت‌آمیز، چه منع‌کننده باشد و چه او را آزاد بگذارند غالباً مطابق الگوی فرهنگی خاص که در آن جامعه قرار دارد، انجام می‌گیرد. برای مثال شیوه فرزند پروری والدین که به ایجاد نوعی معینی از شخصیت در فرزندان می‌انجامد، می‌تواند در فرایند تصمیم‌گیری فرد در مسیر رشدی انتخاب شغل مؤثر باشد. انتخاب شغلی با ویژگی‌های

تحلیل مضمون عوامل خانوادگی موثر بر فرآیند رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان

شخصیتی و نوع تربیت دوران کودکی ارتباط غیرقابل‌انکاری دارد. شخصیت والدین، به‌عنوان مراقبان اصلی کودک در دوران رشد، تأثیرات مستقیمی در رشد شخصیت فرزند دارد. صفات شخصیتی آن‌ها به‌عنوان میراث روان‌شناختی به فرزندان منتقل می‌شود. گاهی والدین انتخاب شغل و رشته تحصیلی را به فرزندان‌شان تحمیل می‌کنند و آنان را مجبور می‌سازند تا از انتخاب‌های دیگر که خود به آن‌ها علاقه‌مندند چشم‌پوشند. قبل از تولد فرزندان و حتی قبل از شکل‌گیری ازدواج پدرومادر، آن‌ها برای آینده فرزندان‌شان، فرزندان‌ی که هنوز وجود خارجی ندارند، برنامه‌ریزی‌هایی می‌کنند. ممکن است فرزندان خود را در کسوت مشاغل خاصی ببینند و لباس خاصی را در تن آن‌ها تجسم کنند. این آرزوها و احياناً حسرت‌ها نیز موجبات ترویج نوع خاصی از ادبیات در مورد دنیای مشاغل را در خانواده فراهم می‌سازد. تعاملات والد-فرزند در جهت‌گیری شخصیتی و رشد نیازهای روان‌شناختی مؤثر است و علائق و انتخاب‌های شغلی برخی از راه‌هایی هستند که افراد سعی می‌کنند آن نیازها را ارضا نمایند. برخی از والدین آگاهانه یا ناآگاهانه از شیوه ارتباطی خاصی با کودک خود استفاده می‌کنند که پیامد آن ارتقای رشد شغلی است و برخی به‌عکس از سبک ارتباطی‌ای پیروی می‌کنند که پیامدی جز کاهش رشد شغلی به دنبال ندارد.

**مضمون فراگیر ۲: روایت شغلی خانواده:** متأثر از نگاه‌های فرامردن، روایت، برخاسته از گفتگوها و کنش‌های زبانی - کلامی بین افراد است. در این نگاه، واقعیت مطلق و مستقل از ذهنی وجود ندارد و همین گفتمان‌هاست که واقعیت ذهنی را ترسیم می‌کند. لذا افراد یک خانواده، با تبادلات کلامی، تصویری از دنیای شغلی را برای یکدیگر ترسیم می‌کنند. تأثیرات ناخودآگاه خانواده و یا اصلاً تأثیرات ناهشیار و غیرمستقیم آن در رشد شغلی جای بررسی بیشتری دارد. درواقع تزریق نگرش‌ها و باورها به‌صورت هیجانی-عاطفی یا حتی شناختی در فرزندان در مورد کار و دنیای مشاغل بیشتر از آنکه به‌صورت کلامی باشد، به‌صورت غیرکلامی و ناخودآگاه صورت می‌گیرد. گاه فردی به شغلی احساس رغبت می‌کند؛ بااین‌حال دلیل آن را نمی‌داند و این امر ناشی از تأثیرات ناهشیار در طول سالیان رشد است.

**مضمون فراگیر ۳: بافت و ساخت خانواده:** مسیر رشد شغلی افراد، سال‌ها قبل از تولد شروع شده است. این مساله زمانی معنا پیدا می‌کند که نقش و حمایت والدین (آرزوها، حسرت‌ها، نگرش‌ها، شخصیت، پیشینه شغلی-تحصیلی و...) و سایر اعضای خانواده هسته‌ای و گسترده را مدنظر قرار دهیم. حمایت‌های اطلاعاتی و عاطفی خانواده و پشتیبانی از استقلال فرزندان و گوشه بودن نسبت به تصمیمات شغلی آنان، در رشد آرزوها و انتظارات شغلی فرزندان تأثیر بسزایی دارد. تعداد اعضای خانواده و داشتن یا نداشتن برادر و خواهر می‌تواند توزیع امکانات

را تحت‌الشعاع قرار دهد. تک‌فرزند بودن و بهره‌مندی از تمامی ظرفیت‌های خانوادگی در مقابل وجود تعداد زیادی فرزند، با منابع اندکی که نصیبشان خواهد شد، مسیر زندگی مختلفی را رقم خواهد زد. منابع مادی و غیرمادی خانواده، دسترسی اعضا به امکانات موردنیاز، سطح بهزیستی مسیر شغلی دانش‌آموزان را فراهم می‌سازد. به تعبیری استعاری، امکانات، مدادهای رنگی هستند که می‌توانند جهت ترسیم طرح زندگی مورداستفاده قرار گیرند. آنچه مسلم است میزان بهره‌گیری و استفاده صحیح و مقتضی از منابع موجود است و نه لزوماً فراوانی منابع. طبقه اقتصادی-اجتماعی خانواده، میزان درآمد و ثروت خانواده در فراهم‌سازی شرایط لازم برای شکل‌گیری و پیگیری علایق و بسترسازی برای بروز استعدادها در فرزندان مهم تلقی می‌شود. اگر خانواده‌ای درگیر فقر اقتصادی باشند، بخش زیادی از انرژی و وقت فرزندان نیز ممکن است به کسب درآمد بگذرد. این مسائل در نحوه سیروسفر شغلی، تأثیر می‌گذارد. شجره‌نامه شغلی اعضای خانواده اعم از والدین و برادر-خواهران تا حدودی پیش‌بینی می‌کند که فرد به چه مسیر تحصیلی - شغلی هدایت خواهد شد. فضا و اتمسفر موجود در خانواده، روایت‌سازی‌های شغلی خاصی را رقم خواهد زد. باینکه خواهر و برادرها در خانواده یکسانی زندگی می‌کنند ولی محیط‌های روانی - اجتماعی یکسانی ندارد؛ بزرگ‌تر یا کوچک‌تر بودن از خواهر و برادران و قرار گرفتن در معرض نگرش‌های مختلف والدین، شرایط کودکی متفاوتی را به وجود می‌آورد که به تعیین شخصیت شغلی افراد کمک می‌کند.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل خانوادگی مؤثر بر فرآیند رشد مسیر تحصیلی - شغلی دانش‌آموزان بود. مضمون فراگیر؛ ۶ مضمون سازمان‌دهنده و ۱۰۶ مضمون پایه بود. مضامین فراگیر شامل «نقش‌آفرینی والدین»، «روایت شغلی خانواده» و «بافت و ساخت خانواده» بود. در این راستا می‌توان گفت که تمام نظریه‌های برجسته در حوزه رشد شغلی یا حرفه‌ای، تا حدی، تأثیر عوامل زمینه‌ای یا مبدأ بر رشد شغلی را مدنظر قرار داده‌اند. وندراسک، لرنر و شولنبرگ<sup>۱</sup> (۱۹۸۶؛ به نقل از ویستون و کلر، ۲۰۰۴) استدلال کردند که رشد شغلی و حرفه‌ای به بهترین وجه از دیدگاه رابطه‌ای<sup>۲</sup> که بر روی فرد در حال رشد، در زمینه‌ای در حال تغییر تمرکز دارد، قابل‌درک است. آن‌ها اظهار داشتند که از آنجاکه هم فرد و هم زمینه به‌طور مداوم در حال تغییر هستند، رشد شغلی را می‌توان با استفاده از یک دیدگاه تعاملی پویا یا یک رویکرد بافتاری

---

1 . Vondracek, Lerner, and Schulenberg  
2 . relational perspective

تحلیل مضمون عوامل خانوادگی موثر بر فرآیند رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان

تکاملی<sup>۱</sup> به بهترین شکل در نظر گرفت. از این رو، رشد شغلی یک فرآیند تعاملی است که در آن فرد هم بر ویژگی‌های اجتماعی، فرهنگی و فیزیکی محیط خود تأثیر می‌گذارد و هم تحت تأثیر آن قرار می‌گیرد. در ادامه به تبیین هر یک از مضامین فراگیر پرداخته خواهد شد.

### **بافت و ساخت خانواده.** در این تحقیق، پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که رشد شغلی

تحت تأثیر دو عامل زمینه‌ای خانوادگی وابسته (یعنی متغیرهای ساختار خانواده و عوامل فرآیند خانواده) قرار دارد. همسو با این یافته، نتایج تحقیقات در مورد رشد شغلی شواهدی را در مورد تأثیر عوامل پس‌زمینه و بافت خانواده، ساختار خانواده و عوامل رابطه‌ای خانواده فراهم کرده است. برای مثال هاگس و توماس<sup>۲</sup> (۲۰۰۳)؛ ویستون و کلر<sup>۳</sup> (۲۰۰۴)؛ بل، آلن، هوسر و اوکانر<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) خانواده، به عنوان منبع اصلی حمایت اجتماعی، تأثیر قابل توجهی بر توسعه شغلی و فرآیند تصمیم‌گیری نوجوانان دارد (ویستون و کلر، ۲۰۰۴). ریچاردسون<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) استدلال می‌کند که کار و روابط، بافت اولیه رشد انسانی هستند. دانش‌آموزان به‌شدت با حوزه شغلی والدین خود همانندسازی می‌کنند، اما به نظر می‌رسد که این گرایش با افزایش سن، کاهش می‌یابد (ویستون و کلر، ۲۰۰۴). در بررسی تأثیر خانواده بر توسعه شغلی، این بررسی به‌وضوح نشان می‌دهد که متغیرهای فرآیند خانواده عوامل مرتبط با شغل را به دو روش مثبت و منفی تحت تأثیر قرار می‌دهند. حتی در دوران نوجوانی که همسالان اغلب تأثیرگذار هستند، تعدادی از مطالعات کشف کردند که اعضای خانواده تأثیر بیشتری نسبت به همتایان خود بر روی تصمیم‌گیری شغلی دارند (دیلارد و کمپل<sup>۶</sup>، ۱۹۸۱؛ عسگر و اجمال<sup>۷</sup>، ۲۰۲۲). علاوه بر این، بررسی ما نشان می‌دهد که والدین اغلب با کودکان و نوجوانان خود در مورد مسائل شغلی و کاری تعامل دارند. باین‌حال درک دقیق تأثیر متغیرهای فرآیند خانواده بر رشد شغلی، به دلیل مشکلات تعریفی و عدم توافق در مورد بسیاری از اصطلاحات فرآیند خانواده، مانند در هم تنیدگی<sup>۸</sup> و پویایی خانواده، تا حدودی دشوار است. حمایت ادراک‌شده از سوی افراد بانفوذ احتمالاً تأثیر مستقیم‌تری بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی نسبت به دیگر عوامل زمینه‌ای دارد (رایت، پرن - مک گاورن، بو، وایت<sup>۸</sup>، ۲۰۱۴). این تأثیر در طول دوره دانش‌آموزی و به‌ویژه

1 . developmental contextual

2 . Hughes, C., & Thomas, T.

3 . Bell, K. L., Allen, J. P., Hauser, S. T., & O'Connor, T. G.

4 . Richardson, M. S.

5 . Dillard, J. M., & Campbell, N. J.

6 . Asghar, S., & Ajmal, M. A.

7 . enmeshment

8 . Wright, S. L., Perrone-McGovern, K. M., Boo, J. N., & White, A. V.

دوره نوجوانی که در آن افراد در حال شکل‌گیری حس خود و شفاف‌سازی هویت شغلی‌شان هستند، برجسته‌تر است (رودریگز، ایندا و فرناندز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). وضعیت اجتماعی - اقتصادی خانواده یک شاخص مهم از ساختار خانواده است که موقعیت اجتماعی، قدرت و منابع را نشان می‌دهد (کانگر، کانگر و مارتین<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). خانواده معمولاً نشان‌دهنده میزان تحصیلات و شغل والدین و همچنین منابع آموزشی، مالی، ارتباطی و شبکه‌های اجتماعی است که جوانان می‌توانند به آن دسترسی داشته باشند. در نتیجه، خانواده تأثیر قابل توجهی بر تصمیم‌گیری شغلی و دستیابی به وضعیت شغلی نوجوانان دارد (ویستون و کلر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴؛ ژبانگ و زوجوویسکی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). بل، آلن، هاوسر و اوکانر<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) در بررسی تعامل بین وضعیت اجتماعی - اقتصادی و تأثیر خانواده بر رشد شغلی دریافتند که اجتماعی - اقتصادی خانواده در دوران نوجوانی مقدار قابل توجهی از تغییرات در دستاوردهای شغلی بعدی را به خود اختصاص داده است. والدین در خانواده‌های با وضعیت اجتماعی - اقتصادی بالاتر به احتمال زیاد حامی و مشوق تحقیقات شغلی فرزندان هستند و به احتمال زیاد منابع و اطلاعاتی را برای برنامه‌ریزی شغلی و تصمیم‌گیری کودک فراهم می‌کنند؛ همچنین فرزندان این خانواده‌ها، آرزوها، انتظارات شغلی سطح بالاتری دارند و بیشتر به دنبال پیگیری علایق شخصی خود در مسیرهای شغلی هستند و به رضایت بهای بیشتری می‌دهند (شی و هانگ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴). در مقابل، فرزندان خانواده‌های دارای وضعیت اقتصادی - اجتماعی پایین تر اغلب فشاری را برای کمک مالی به خانواده تجربه می‌کنند و انگیزه‌های خود را برای دستیابی به ثبات مالی و موقعیت بیشتر نسبت به خانواده اصلی خود بیان می‌کنند (لیندستروم، دورن، میثنی، جانسون و زین<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷). بنابراین، آن‌ها معمولاً موانع بیشتر و حمایت خانوادگی کمتری را در فرآیند رشد شغلی نسبت به هم‌تایان‌شان از سطوح اجتماعی - اقتصادی بالاتر ادراک می‌کنند (میثنی و مک رابتر<sup>۸</sup>، ۲۰۱۳). متغیرهای فرآیند محور خانواده، مانند حمایت والدینی درک شده، بر خودکارآمدی نوجوانان در هنگام مقابله با وظایف شناسایی اهداف، جستجوی اطلاعات و انتخاب کردن تأثیر می‌گذارد (گریوارا، ناتا، فراری<sup>۹</sup>، ۲۰۱۵). رستو

- 1 . Rodríguez, C., Inda, M., & Fernández, C. M.
- 2 . Conger, R. D., Conger, K. J., & Martin, M. J.
- 3 . Xing, X., & Rojewski, J. W.
- 4 . Bell, K. L., Allen, J. P., Hauser, S. T., & O'Connor, T. G.
- 5 . Hsieh, H. H., & Huang, J. T.
- 6 . Lindstrom, L., Doren, B., Metheny, J., Johnson, P., & Zane, C.
- 7 . Metheny, J., & Mcwhirter, E. H.
- 8 . Ginevra, M. C., Nota, L., & Ferrari, L.

تحلیل مضمون عوامل خانوادگی موثر بر فرآیند رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان

بوگ، فلورنتینو و گارسیا<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) دریافتند که حمایت والدین توسعه خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و احساس استقلال را تسهیل می‌کند، در نتیجه بر تصمیم‌گیری شغلی افراد (یعنی سطح اطمینان از یک تصمیم شغلی خاص) و ماندگاری شان در آن شغل تأثیر می‌گذارد. هنگام بررسی ویژگی‌های فرآیند محور خانواده در رشد شغلی نوجوانان، اکثر مطالعات بر روی تأثیر گسترده رابطه والدین - فرزندان یا رفتارهای فرزندپروری کلی متمرکز بودند. کِلر و ویستون (۲۰۰۸) پیشنهاد کردند که بررسی رفتارهای خاص والدین در توسعه شغلی نوجوانان (به عنوان مثال، ارائه اطلاعات در مورد مشاغل خاص و تشویق کودکان به مشارکت در فعالیت‌های اکتشاف شغلی) می‌تواند به آشکار کردن ماهیت پیچیده تأثیرات خانواده کمک کند. رفتارهای مرتبط با شغل والدین به اقدامات عینی اشاره دارد که شامل رفتارهای حمایت‌روانی - اجتماعی کلی والدین (به عنوان مثال، حمایت عاطفی، تشویق، انتظار و راهنمایی کلی) و همچنین رفتارهای خاص شغلی والدین، مانند فراهم کردن اطلاعات کتبی در مورد شغل برای افراد است (کِلر و ویستون، ۲۰۰۸). فری، فواد و اسمیت<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) نقش متغیرهای زمینه‌ای خانواده را در یک الگوی شناختی - اجتماعی برای رفتار انتخاب شغلی در حوزه‌های ریاضی و علوم مورد بررسی قرار دادند. عوامل خانوادگی متعددی که بر رفتارهای شغلی تأثیر می‌گذارند، از جمله مدل‌سازی نقش والدین، انتظارات والدین، تشویق والدین، سبک فرزندپروری، روابط خانوادگی و روابط والدین با کودک، در نظر گرفته شدند. آن‌ها دریافتند که تشویق والدین (به عنوان مثال، تشویق کلامی یا حمایت رفتاری از سوی والدین در فعالیت‌های مربوط به دامنه)، خودکارآمدی افراد را با متقاعد کردن افراد به این باور که آن‌ها می‌توانند با موفقیت با آنچه که در گذشته آن‌ها را از پا درآورده بود مقابله کنند، در نتیجه بر تجربه یادگیری آن‌ها تأثیر بگذارند، افزایش داد. تحقیقات نشان داد که حمایت عمومی روانی - اجتماعی والدین (به عنوان مثال، نشان دادن علاقه عمومی به فرزندان خود) در تأثیر گذاری بر تصمیم‌گیری شغلی نوجوانان در مقایسه با رفتارهای شغلی خاص والدین، برجسته‌تر بود (کِلر و ویستون، ۲۰۰۸؛ پالوس و دروبوت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰).

**نقش آفرینی والدین.** یافته‌ها نشان می‌دهد که رشد شغلی زمانی تسهیل می‌شود که والدین حمایت و اطلاعات را فراهم می‌کنند و ارتباط باز را تشویق می‌کنند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش یانسونگ، فریسن و دیلابوگ<sup>۴</sup> (۱۹۹۱) است. یک موضوع ثابت در سراسر این بررسی این است که

1 . Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, P. R. J. M.

2 . Ferry, T. R., Fouad, N. A., & Smith, P. L.

3 . Palos, R., & Drobot, L.

4 . Young, R. A., Friesen, J. D., & Dillabough, J. A. M.



روابط گرم و حمایتگرانه با والدین فرد، و در برخی موارد، خواهران و برادران فرد، حس امنیت بیشتر هویت، سطوح بالاتر آرمان‌ها و انتظارات، افزایش خودکارآمدی شغلی، و حس تعهد به انتخاب شغلی فرد را تسهیل می‌کنند (ویستون و کلر، ۲۰۰۴). از سوی دیگر، یافته‌های سازگاری وجود دارد که سطح تحصیلات والدین همچنان بر انتظارات و آرزوهای افراد از طریق کودکی و نوجوانی تأثیر می‌گذارد (ویستون و کلر، ۲۰۰۴). علاوه بر این، دیلارد و کمپل (۱۹۸۱) دریافتند که انتظارات والدین ممکن است به طور خاص از نظر آرزوهای شغلی نوجوانان دارای رنگی برجسته باشد. در پژوهش کیم، آهن و فواد<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) مشخص شده است که حمایت اطلاعاتی خانواده به شدت با خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی فرد در ارتباط است، که از این ایده کلی حمایت می‌کند که حمایت خانوادگی هم بر باورهای خودکارآمدی شغلی و هم بر تصمیم‌گیری شغلی تأثیر می‌گذارد. همسو با این گزاره، مطالعه تک، کیم و کو<sup>۲</sup> (۲۰۱۲)؛ لی<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) و اسلوانی و کاهیاوالان<sup>۴</sup> (۲۰۲۲) نیز به یافته‌های مشابهی دست یافته‌اند و نشان دهنده اهمیت حمایت خانواده در رشد شغلی هستند. گل پیچ، نظری، تاجیک اسماعیلی و کسای اصفهانی (۱۳۹۷) در پژوهشی به عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی پرداخته و نشان داده‌اند که حمایت عاطفی و اطلاعاتی و فراهم‌سازی بستر اکتشاف، خوگردانی، خودکفایی و خودکارآمدی شغلی، در کنار فرارفتن از روایت‌های غالب می‌تواند نقش موثری در رشد شغلی ایفا کند. نظریه نظام‌های خانوادگی برای درک اشتباهات در تصمیم‌گیری شغلی مورد استفاده قرار گرفته‌است. لوپز و اندروز<sup>۵</sup> (۱۹۸۷) نظریه رشد شغلی را برای شامل کردن دیدگاه نظام‌های خانوادگی پیشنهاد کردند. با این باور که بی‌تصمیمی شغلی، نشانه‌ای از جدایی ناکافی والدین - کودک و تعارضات والدین در مورد حمایت از فرزندان شان بود. کوپ<sup>۶</sup> (۲۰۰۰) خاطر نشان می‌سازد که مراجعانی که در دوران کودکی حمایت عاطفی کافی دریافت نکرده‌اند، در مورد انتخاب‌های شغلی خود بیشتر مردد هستند. نیلز و هریس - بولسی<sup>۷</sup> (۲۰۰۵) به تغییر و تحولی که والدین در انتخاب‌های شغلی فرزندان‌شان دارند، اشاره کردند. والدین تأثیر عمیقی بر مولفه‌های فکری، اجتماعی و عاطفی زندگی فرزندان‌شان دارند (استینبرگ<sup>۸</sup>، ۲۰۰۴). راهنمایی آن‌ها یک مولفه

- 
- 1 . Kim, S. Y., Ahn, T., & Fouad, N.
  - 2 . Tak, S. H., Kim, S. H., & Koo, H. R.
  - 3 . Lee, J.
  - 4 . Salwani, A., & Cahyawulan, W.
  - 5 . Lopez, F. G., & Andrews, S.
  - 6 . Chope, R. C.
  - 7 . Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J.
  - 8 . Steinberg, L.

تحلیل مضمون عوامل خانوادگی موثر بر فرآیند رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان

قدرتمند در فرآیند تصمیم‌گیری است، و آن‌ها فرزندان خود را در معرض انواع خاصی از انتخاب‌های شغلی قرار می‌دهند. براون<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) معتقد بود که والدین بیش از هر بزرگ‌سال دیگری بر انتخاب تحصیلی و حرفه‌ای کودکان تأثیر می‌گذارند. والدین شرکای اصلی در کمک به نوجوانان برای آماده شدن برای انتخاب شغل هستند.

**روایت شغلی خانواده.** نتایج پژوهش نشان می‌دهد که گفتمان‌ها و جهان بینی شغلی خانواده، در انتخاب مسیر شغلی دانش‌آموزان نقش انکارناپذیری دارد. دانستن تاریخ گذشته و داستان‌های شغلی مختلف خانواده می‌تواند به ایجاد حمایت برای دنبال کردن مسیرهای ناشناخته کمک کند. خانواده می‌تواند تشویق شود که به عنوان یک "هیات شنود" خلاقانه عمل کند. یک خانواده حامی امکان ایجاد ارتباطات و شبکه‌های جدید را آموزش خواهد داد. لیو، مک ماهون و واتسون<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) نشان داده‌اند که والدین چینی ارزش‌های مربوط به شغل خود را انتقال می‌دهند، گاهی اوقات به طور ضمنی، و آینده فرزندان خود را به سمت چیزی که آن‌ها آن را مسیر درست می‌دانند، تجهیز می‌کنند. در واقع با اینکه والدین ممکن است شغلی خاص را برای فرزندان خود برنامه‌ریزی نکنند، اما آن‌ها ویژگی‌های درون فردی مرتبط با شغل (به عنوان مثال، علاقه و مهارت)، ارزش‌ها و باورها را پرورش می‌دهند؛ و در شکل‌گیری تصویر فرزندان خود به عنوان بزرگسالان آینده نقش دارند.

در نتیجه‌گیری مربوط به تأثیرات خانوادگی بر رشد شغلی، یافته‌ها به طور مداوم نشان می‌دهند که عوامل خانوادگی را نمی‌توان به تنهایی مورد بررسی قرار داد و دیگر عوامل زمینه‌ای، مانند جنسیت، وضعیت اجتماعی - اقتصادی و نژاد، باید در نظر گرفته شوند تا پیچیدگی‌های رشد شغلی و انتخاب شغل را درک کرد. مطالعات کیفی اخیر به وضوح نشان می‌دهند که خانواده‌ها می‌توانند تأثیر مثبت یا منفی بر انتخاب‌ها و تصمیمات شغلی فرد داشته باشند. این بررسی همچنین از این مفهوم پشتیبانی می‌کند که زندگی مراجعان پیچیده است و مسائل شغلی و شخصی نباید به عنوان ساختارهای مجزا و مجزا در نظر گرفته شوند. همسو با دیگران (بالستین و اسپنگلر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۵؛ سوانسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲)، ما پیشنهاد می‌کنیم که روان‌شناسان مشاوره یک رویکرد یکپارچه برای روان‌درمانی یا مشاوره ارائه دهند که ارتباط بین مسائل

1 . Brown, D.

2 . Liu, J., McMahon, M., & Watson, M.

3 . Blustein, D. L., & Spengler, P. M.

4 . Swanson, J. L.

شخصی / ارتباطی و شغلی را درک می‌کند. نتایج این پژوهش به وضوح نشان می‌دهد که مسائل شغلی و رابطه‌ای به طور جدایی ناپذیری و به طور قابل توجهی مرتبط هستند. این یافته‌ها دارای مفاهیمی هستند که متخصصان بالینی اغلب دوگانگی اشتباهی را بین مشاوره شغلی و روان‌درمانی درک می‌کنند که ممکن است منجر به دریافت کمک کم‌تر از حد مطلوب برای مراجعان شود. به عنوان مثال، یک متخصص بالینی حرفه‌ای ممکن است پویایی خانواده که می‌تواند بر تصمیم‌گیری شغلی مراجع تأثیر بگذارد را بررسی نکند، در حالی که یک متخصص بالینی خانواده محور ممکن است بررسی نکند که چگونه مسائل شغلی ممکن است بر پویایی درون خانواده تأثیر بگذارد.

از جمله خصوصیات پژوهش‌های کیفی، دخیل بودن ذهنیات پژوهشگر در گستره انجام پژوهش و از این رو احتمال ارتکاب سوگیری‌های مختلف (سوگیری تاییدی<sup>۱</sup>، سوگیری مطلوبیت<sup>۲</sup>؛ سوگیری «من سوگیری ندارم<sup>۳</sup>») است؛ لذا علی‌رغم تلاش برای «تعلیق<sup>۴</sup> پیش‌فرضها»، امکان جداسازی عملی پژوهشگر از موضوع، فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها دشوار است که این امر در پژوهش حاضر نیز به عنوان یکی از محدودیت‌ها در نظر گرفته می‌شود. به دلیل زمان زیادی که برای تحلیل مضمون صرف می‌شود، حفظ دقت و تمرکز لازمه کار است که قطعاً به دلیل بروز مشکلاتی در حفظ دامنه توجه این امر می‌تواند به عنوان یک محدودیت در این پژوهش ذکر شود. گرچه ماهیت تفسیری و انعطاف‌پذیری بالا در تحلیل مضمون یک مزیت است؛ اما همین امر می‌تواند به عنوان محدودیت نیز در نظر گرفته شود؛ چرا که پژوهشگر اغلب خود به تنهایی ناچار است تصمیم بگیرد که به چه محتوایی در داده‌ها تمرکز نماید. همچنین از آنجایی که مطالعه بر پژوهش‌های انجام‌شده در ایران متمرکز بود؛ کمبود پژوهش‌های کیفی مرتبط با موضوع پژوهش، فرآیند دستیابی به مضامین را با دشواری روبرو نمود. رشد شغلی از متغیرهای بی‌شماری اثر می‌پذیرد و محدود به مضامین شناسایی شده در این پژوهش نیست. پیشنهاد می‌شود پژوهشگران، در پژوهش‌های آتی با استفاده از روش‌های تحقیق فراترکیب<sup>۵</sup>، مرور نظام‌مند<sup>۶</sup> و سایر روش‌های کمی و کیفی مولفه‌های دخیل در طرح‌ریزی شغلی دانش‌آموزان را با تمرکز بر پژوهش‌های داخلی و خارجی، احصاء نمایند. به دست اندرکاران تعلیم و تربیت و

- 
- 1 . confirmation bias
  - 2 . desirability bias
  - 3 . "I am not biased" bias
  - 4 . epoché
  - 5 . met synthesis
  - 6 . systematic review

تحلیل مضمون عوامل خانوادگی موثر بر فرآیند رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان

خانواده‌ها پیشنهاد می‌شود تا رشد یکپارچه و همه‌جانبه را در دستور کار قرار دهند و صرفاً بر رشد تحصیلی تأکید نکنند. محققان دیگر می‌توانند به عوامل دیگری مانند فرهنگ، جنسیت، و پیشینه اجتماعی - اقتصادی خانواده‌ها توجه کنند تا روابط نقشی که به عنوان آشکار شدن شغل بازی می‌کنند را شناسایی کنند. با توجه به شواهد قابل توجه در این بررسی که انتظارات خانواده تأثیر مستقیم و قابل توجهی بر روی آرزوهای شغلی و انتظارات دارند، به نظر می‌رسد که مداخلات با والدین باید به تأثیر فراگیر انتظارات آن‌ها بپردازند. اگرچه ما برخی از روندهای قابل توجه را در مورد تأثیر خانواده مبدا بر رشد شغلی شناسایی کردیم، اما شکاف‌های قابل توجهی در این بدنه از تحقیق وجود دارد. به طور خاص، زمینه مشاوره شغلی می‌تواند از تحقیقات طولی اضافی در رابطه با تأثیرات خانواده بر رشد شغلی افراد در طول عمر بهره‌مند شود. به طور خاص، تحقیقات تجربی بیشتری در ارتباط بین پویایی خانواده در دوران کودکی و عوامل شغلی بزرگسالان مورد نیاز است. این نا امید کننده است که دوره‌ای که افراد احتمالاً بیش‌ترین تأثیر را از والدین خود می‌پذیرند (برای مثال، سن مدرسه ابتدایی) توسط محققان علاقه‌مند به تأثیر خانواده بر رشد شغلی کم‌تر مورد مطالعه قرار گرفته‌است؛ که باید مورد توجه پژوهشگران آینده باشد.

این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

## منابع

- پریشانی، نیره، و نیل فروشان، پریسا. (۱۳۹۳). بی‌تصمیمی مسیر شغلی در پسران: نقش عوامل فردی و سبک‌های فرزندپروری والدین. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۵(۳) (پیاپی ۵۷)، ۵۴-۶۲.
- صادقی، احمد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه حمایت خانواده، خودکارآمدی مسیر شغلی و عزت نفس با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانش‌آموزان. دست‌آوردهای روانشناختی (علوم تربیتی و روان‌شناسی)، ۲۲(۱)، ۲۲۷-۲۴۴.
- طالب، زهرا (۱۴۰۱). *روش تحلیل مضمون با رویکرد کاربردی*. چهار محال و بختیاری: نشر جهاد دانشگاهی، چ ۱.
- گل‌بیچ، زینب؛ نظری، علی‌محمد؛ تاجیک‌اسماعیلی، عزیزالله؛ کسای‌اصفهان‌ئی، عبدالرحیم. (۱۳۹۷). عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی: یک مطالعه کیفی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۰ (۳۴)، ۱۱-۱۳۶.

- گل پیچ، زینب؛ نظری، علی محمد؛ تاجیک اسماعیلی، عزیزالله؛ کسای اصفهانی، عبدالرحیم. (۱۳۹۸). طراحی الگوی فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی؛ نظریه داده بنیاد. *فصلنامه فرهنگی - تربیتی زنان و خانواده*، ۱۴ (۴۹)، ۲۵-۵۴.

- Asghar, S., & Ajmal, M. A. (2022). Adolescents' Career Decision Making: A Qualitative Study. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 10(3), 952-967.
- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative research*, 1(3), 385-405.
- Bell, K. L., Allen, J. P., Hauser, S. T., & O'Connor, T. G. (2018). Family factors and young adult transitions: Educational attainment and occupational prestige. In *Transitions through adolescence* (pp. 345-366). Psychology Press.
- Blustein, D. L., & Spengler, P. M. (1995). Personal adjustment: Career counseling and psychotherapy. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd ed., pp. 295-329). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bourret, M., Ratelle, C. F., Plamondon, A., & Châteauevert, G. B. (2023). Dynamics of parent-adolescent interactions during a discussion on career choice: The role of parental behaviors and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 141, 103837.
- Bowlby, J. (1982). *Attachment and loss: Vol. 1. Attachment* (2nd ed.). New York: Basic Books.
- Carr, A. (2012). *Family therapy: Concepts, process and practice* (Vol. 102). John Wiley & Sons.
- Chope, R. C. (2005). Qualitatively assessing family influence in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 395-414.
- Cope, D. G. (2014, January). Methods and meanings: credibility and trustworthiness of qualitative research. In *Oncology nursing forum* (Vol. 41, No. 1).
- Dillard, J. M., & Campbell, N. J. (1981). Influences of Puerto Rican, Black, and Anglo parents' career behavior on their adolescent children's career development. *Vocational Guidance Quarterly*.
- Ginzberg, E., Ginzburg, J. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). Occupational choice. New York Columbia University Press.
- Hennessy, G., & Yip, J. (2021). Career decision making. In *Handbook of Research Methods in Careers* (pp. 103-119). Edward Elgar Publishing.
- Hughes, C., & Thomas, T. (2003). The family's influence on adolescent and young adult career development: theory, research and practice. *Australian Journal of Career Development*, 12(2), 38-46.

- Keller, B. K., & Whiston, S. C. (2008). The role of parental influences on young adolescents' career development. *Journal of career assessment*, 16(2), 198-217.
- Kim, S. Y., Ahn, T., & Fouad, N. (2016). Family influence on Korean students' career decisions: A social cognitive perspective. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 513-526.
- Kirdök, O., & Korkmaz, O. (2018). Dimensions of Personality and Emotional Intelligence as Predictors of High School Students' Career Decision Difficulties. *Educational Research and Reviews*, 13(12), 495-502.
- Lee, J. (2013). The effects of parent's social support on adolescent's career attitude maturity: The roles of career decision-making self-efficacy as mediators. *Korea Youth Research Association*, 20(6), 219-241.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of counseling psychology*, 50(4), 458.
- Li, S., Pan, Q., & Nie, Y. (2023). The relationship between parental career-related factors and adolescents' ambivalence in career decision-making: A longitudinal mediation study. *Journal of Career Assessment*, 31(2), 262-281.
- Lindstrom, L., Doren, B., Metheny, J., Johnson, P., & Zane, C. (2007). Transition to employment: Role of the family in career development. *Exceptional children*, 73(3), 348-366.
- Liu, J., McMahon, M., & Watson, M. (2015). Parental influence on mainland Chinese children's career aspirations: Child and parental perspectives. *International journal for educational and vocational guidance*, 15, 131-143.
- Lopez, F. G., & Andrews, S. (1987). Career indecision: A family systems perspective. *Journal of Counseling & Development*, 65(6), 304-307.
- Metheny, J., & Mcwhirter, E. H. (2013). Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectations. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 378-394.
- Necesario, L. A. (2017). *Family Patterns, Peer Support, Mentor Relationships, and Vocational Identity of Clinical Doctoral Students* (Doctoral dissertation, Adler School of Professional Psychology).
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2005). *Career development interventions in the 21st century* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Ojeda, L., & Flores, L. Y. (2008). The influence of gender, generation level, parents' education level, and perceived barriers on the educational aspirations of

- Mexican American high school students. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 84-95.
- Paloş, R., & Drobot, L. (2010). The impact of family influence on the career choice of adolescents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3407-3411.
  - Ray, A., Bala, P. K., Dasgupta, S. A., & Srivastava, A. (2020). Understanding the factors influencing career choices in India: from the students' perspectives. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 20(2), 175-193.
  - Richardson, M. S. (2001). New perspectives for counseling psychologists. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 273-280.
  - Roe, A. (1957). Early determinants of career choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4, 212-217.
  - Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of adolescence*, 34(1), 163-172.
  - Salwani, A., & Cahyawulan, W. (2022). The relationship between family social support and self-efficacy in career decision-making of final year university students. *ENLIGHTEN: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 5(1), 25-36.
  - Sawitri, D. R., & Creed, P. A. (2015). Perceived career congruence between adolescents and their parents as a moderator between goal orientation and career aspirations. *Personality and Individual Differences*, 81, 29-34.
  - Šimunović, M. (2023). Career-specific parental behaviors and career adapting responses in Croatian early and late adolescents. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1-14.
  - Steinberg, L. (2004). *The ten basic principles of good parenting*. New York: Simon & Schuster.
  - Brown, D. (2003). *Career information, career counseling, and career development*. Allyn & Bacon.
  - Super, D.E. (1984). Career and life development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 192-234). San Francisco: Jossey-Bass.
  - Swanson, J. L. (2002). Understanding the complexity of clients' lives: Infusing a truly integrative career-personal perspective into graduate training. *The Counseling Psychologist*, 30(6), 815-832.
  - Tak, S. H., Kim, S. H., & Koo, H. R. (2012). A study on the relation of family strength, self-efficacy and career maturity of college students. *Korean Family Resource Management Association*, 16(3), 53-65.
  - Timar-Anton, C., Negru-Subtirica, O., & Damian, L. E. (2023). The Role of Parental Socio-Economic Status and Perceived Career-Related Behaviors in

Developmental Trajectories of Educational Identity in Adolescence: A Four-Wave Study. *European Journal of Personality*, 08902070221150480.

- 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.
- 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.
- Young, R. A., Valach, L., Ball, J., Paselukho, M. A., Wong, Y. S., DeVries, R. J., ... & Turkel, H. (2001). Career development in adolescence as a family project. *Journal of Counseling Psychology*, 48(2), 190.
- Zheng, L., Meng, H., Wang, S., Liang, Y., Nie, R., Jiang, L., ... & Zhou, N. (2023). Adolescents' Family Socioeconomic Status, Teacher-Student Interactions, and Career Ambivalence/Adaptability: A Three-Wave Longitudinal Study. *Journal of Career Development*, 50(2), 445-464.

