

نقش خانواده در رشد خود پنداره شغلی فرزندان

سید اسماعیل حسینی^۱، کاوه صید مرادی^۲ و مریم رهنمای نمین^۳

اکارشناسی ارشد مشاوره خانواده، دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی تاکستان، قزوین، ایران Email: esmaeil9095@gmail.com

دکترتربیتی تخصصی مشاوره، دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی تاکستان، قزوین، ایران Email: kave494@yahoo.com

دکترتربیتی تخصصی روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی تاکستان، قزوین، ایران Email: maryamrahnamay@gmail.com

چکیده

از متغیرهای موثر بر انتخاب شغل افراد خودپنداره شغلی است. خودپنداره شغلی میزان و درجه ای از وضوح و اطمینان از درک خود در رابطه با نگرشها ارزشها، علایق نیازها و تواناییهای مربوط به شغل است. محیط خانواده اولین محیطی است که الگوهای جسمی، عاطفی و شخصیتی فرد در آن پی ریزی می شود و نقش مهمی در تعالی و پیشرفت فرد دارد. ارتباطات اولیه در بطن خانواده و اثرات بعدی آن روی جهت گیری مسیر شغلی فرزندان است این پژوهش با هدف بررسی نقش خانواده در رشد خودپنداره شغلی فرزندان انجام شد. پژوهش کیفی حاضر با رهیافت پدیدارشناسی صورت گرفت. جامعه پژوهش مطابق است با دانش آموزان پسر دوره دوم متوسطه شهر قزوین که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ که ملاک های ورود به پژوهش را دارا بودند. بر اساس منطق نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. با توجه به اصل اشباع داده ها ۱۲ نفر نمونه پژوهش را شکل دادند. روش گردآوری اطلاعات مصاحبه نیمه ساختاریافته و تجزیه و تحلیل یافته ها، به روش هفت مرحله ای کلایزی انجام شد. پس از کدگذاری مصاحبه ها ۴۲ مضمون فرعی و ۶ مضمون اصلی شامل «حمایت عاطفی، حمایت اطلاعاتی، حمایت در جهت تصمیم گیری، حمایت در جهت خودآگاهی، حمایت در جهت هدفمندی، حمایت در جهت کسب مهارت» شناسایی شد. نتایج پژوهش حاضر بیانگر فرآیندهایی است که از طریق آن خانواده در رشد خودپنداره شغلی فرزندان نقش تاثیرگذار خواهند داشت.

کلیدواژه ها: خانواده، خودپنداره شغلی، رهیافت پدیدارشناسی

۱. مقدمه

خودپنداره شغلی از نظر بارت و تینسلی؛ سطح و میزان از شفافیت و اطمینان از درک خود در رابطه با نگرشها، ارزش، علایق، نیازها و قابلیت های مربوط به شغل است (افروزمنش، شمسایی، آئین فر، ۱۳۹۵). سوپر معتقد است که افرادی که درک روشن و مشخصی از خود ندارند نمی توانند به اندازه کافی نقش شغلی بپذیرند. سوپر^۱ (۱۹۹۰) همچنین پژوهشگران نشان داده اند که با مشاوره مسیر شغلی می توان رشد نقشه شناختی اشتغالات و خودپنداره شغلی دانش آموزان را گسترش داد و به آنها برای انتخاب شغل بهتر در سنین بالاتر یاری کرد (حیدری و باغبان، ۱۳۹۲). در مسیر شغلی فرزندان عوامل زیادی از جمله مهارت ها و توانایی ها، اهداف زندگی، ترجیحات مسیر شغلی و نگرش و انتظارات خود و افراد مهم زندگی نیاز به توجه و بررسی دارد. بی شک والدین بر رفتار فرزندان خود تاثیر دارند. محیط خانواده اولین محیطی است که الگوهای جسمی، عاطفی و شخصیتی فرد در آن پی ریزی می شود و نقش مهمی در تعالی و پیشرفت فرد دارد. ارتباطات اولیه در بطن خانواده و اثرات بعدی آن روی جهت گیری مسیر شغلی فرزندان است (پردلان، کریمیان، حیدری و حسینیان، ۱۳۹۵). رفتارها و نگرش والدین با تولد فرزند و حتی پیش از تولد او، خواسته یا ناخواسته بر شیوه نگرستن فرزند به خود، دنیا و اطرافیان، انتخاب ها و مهارت هایش تاثیر گذار است و او را به سمت مسیر شغلی خاصی هدایت می کنند. تمامی والدین این تاثیر را در افزایش یا کاهش رشد شغلی فرزندان خود دارند؛ اما در بسیاری از مواقع آگاهی چندانی نسبت به چگونگی اثرگذاری عملکرد یا نگرششان بر زندگی شغلی فرزندشان وجود ندارد (گل پیچ، نظری، تاجیک اسماعیلی و کسایی اصفهانی، ۱۳۹۸) با توجه به اینکه فرزندان در دوران حساس رشد خود، زمان زیادی را با خانواده اصلی خود سپری می کنند، می توان فرض کرد که روابط خانوادگی و نگرش والدین بر وظایف رشد شغلی فرد اثرگذار باشد (دافی و دیک^۳، ۲۰۱۵). پژوهش ها نشان می دهند که نوجوانان بیشترین مکالمات شغلی خود را با والدین خود دارند و والدین خود را عامل اصلی تاثیر گذار در تحصیلات و انتخاب شغل خود معرفی می کنند (موتیمی، زیمرگمپک، هلمز و شاناهان^۴، ۲۰۱۹). ماو^۵ (۲۰۱۷) معتقد است که خانواده بر باورهای شغلی، انتخاب شغل و راه های سازماندهی تجربه شغلی فرد تأثیر دارد. بعضی از دانشجویان، رشته تحصیلی و شغل خود را بر اساس نظر و راهنمایی و فشار والدین خود انتخاب می کنند. پس منبع بافت خانوادگی ممکن است نقش مهمی در مسیر شغلی فرد داشته باشد (لواسانی، افضلی، دانش و میرزمانی، ۱۳۹۴).

۲. بیان مسئله

در نظام آموزش و پرورش ایران از دانش آموزان مقطع متوسطه خواسته می شود تا به تصمیم گیری مناسب درباره انتخاب مسیر تحصیلی و شغلی آینده خود بپردازند (صافی، ۱۳۹۹). براساس نظرسوپر (۱۹۸۸) خانواده ها نقش مهم در خودپنداره حرفه ای فرزندان نشان دارند. انتخاب شغل مرحله ای از حیات فرد است که وی با استفاده از تصویری که از خود دارد و همخوانی و سازگاری آن با شغل به عنوان یک نقش اجتماعی و برآورده کردن الزامات ناشی از آن به تعریفی پایا و استوار از خود می رسد. همچنین خانواده باور ها، هدف ها، و انتظارات خود را به فرزندان منتقل می کند. این مسئله می تواند فرآیندی رشدی خودپنداره شغلی را تحت تاثیر قرار داد (برگن^۶، ۲۰۱۹). به نظر کریتس^۳ (۲۰۲۱) تعداد کمی از تصمیم های دیگر وجود دارد که تأثیری به اندازه یک شغل بر زندگی فرد می گذارد، نه فقط به خاطر اینکه اکثر مردم تقریباً بیشتر زمانشان را در کار می گذرانند، بلکه به خاطر اینکه انتخاب شغل سبک زندگی فرد را نیز تا حد زیادی تعیین می کند. زمانی که فردی تصمیمی می گیرد، انتخاب های آینده او تحت تاثیر قرار می گیرد. همچنین انتخاب شغل مشخص می کند که فرد از کدام یک از توانایی ها و استعداد های خود استفاده کند و کدام را نادیده بگیرد. خانواده، در امر تحصیل فرزندان از قبیل انتخاب هدف ها، گرایش

1. Barret & Tinsley

2. super

3. Duffy & Dik

4. Mortimer, Zimmer-Gembeck, Holmes & Shanahan

5. Mau

6. Bergen

ها و انتخاب رشته تحصیلی و انتخاب شغلی آنها دخالت می کنند. گاهی این دخالت ها مثبت و در پیشرفت و جهت گیری صحیح فرزندان مؤثر است و گاهی موجب انتخاب نادرست و شکست می شود. معمولاً خانواده ها دوست دارند فرزندانشان در رشته هایی تحصیل کنند که بیشتر موردقبول جامعه است. توکار (۲۰۲۱) در این تحقیق، رابطه بین نقش خانواده و خودپنداره شغلی و انتخاب مسیر شغلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که خودپنداره حرفه ای و انتخاب مسیر شغلی با عوامل جدایی و وابستگی در ارتباط هستند. خودپنداره شغلی به عنوان یک عامل مؤثر در شکل گیری هویت شغلی فرد شناخته شده و بخشی از ساختار خودمدیریتی است و رفتار و عملکرد دانش آموزان را در آینده تحت تأثیر قرار می دهد. با توجه به اهمیت نقش خانواده در مسیر شغلی فرزندان و همچنین با توجه به جستجوهای صورت گرفته توسط پژوهشگر، هیچ پژوهشی در زمینه نقش خانواده در رشد خودپنداره شغلی فرزندان یافت نشد. بنابراین، هدف این پژوهش پاسخ دادن به این سؤال است که نقش خانواده در رشد خودپنداره شغلی فرزندان چگونه است؟

۳. اهمیت و ضرورت پژوهش

خانواده به عنوان ساختار اولیه اجتماعی تحت تأثیر مشکلات اجتماع قرار دارد. منبع اصلی است که دیدگاه نوجوانان نسبت به آینده را تشکیل می دهد (کیم و همکاران ۲۰۱۹). امروزه انتخاب شغل یکی از دغدغه های بزرگ هر خانواده ای است. این موضوع در خانواده هایی که فرزندان علاقه ندارند به شغل خانوادگی که منبع درآمد خانواده است بپردازند یا این امکان برای آن ها وجود ندارد، بیشتر به چشم می خورد. استخدام توسط یک کارفرمای دولتی یا خصوصی راهی است که بسیاری از فرزندان خانواده به سمت آن حرکت می کنند. در مقابل تعداد کمتری هستند که به راه اندازی یک شغل جدید علاقمند هستند. در حالات ۱۵ تا ۲۰ سالگی که با دوره نوجوانی منطبق است، انتخاب شغل اولویت بالاتری پیدا می کند. این فرآیند در سال های جوانی تکامل پیدا می کند (اکبری، ۱۴۰۰). با توجه به فرآیندی بودن مسیر رشدی انتخاب شغل در نظریه سوپر، می توان گفت مسیر رشدی انتخاب شغل فرآیندی است که در تمام دوره های زندگی ادامه دارد و با پیشرفت سن و رسیدن به بلوغ شغلی انتخاب های فرد صحیح تر و منطبق تر می شوند (شفیع آبادی، ۱۳۹۹). توجه به بلوغ مسیر رشدی خودپنداره شغل سازه ای است که از یک سو ابزاری کارآمد برای مشاوره شغلی فراهم می کند (راسکین، ۲۰۱۹) و از سوی دیگر در مشاوره شغلی و مشاوره تحصیلی و برنامه ریزی اهداف زندگی تأثیر دارد (کریدوپاتون، ۲۰۱۹). با توجه به اینکه در ایران چشم انداز روشنی از وضعیت مسیر رشدی انتخاب شغل دانش آموزان در دسترس نیست و عوامل مؤثر و پیش بینی کننده آن نیز شناسایی نشده و در اختیار نیست، اجرای مشاوره رشد خودپنداره شغل که برای پیشرفت تحصیلی، انتخاب رشته تحصیلی و انتخاب شغل صورت می گیرد نیازمند شناسایی عوامل مؤثر است که در این پژوهش قصد داریم به این مسئله پرداخته شود از سوی دیگر شناسایی خودپنداره شغل و سازه های زیربنایی آن برای درک و شناسایی گذار از مدرسه به کار است (سوپر، ۱۹۹۰). گذار از مدرسه به کار، یک فرآیندی رشدی است که بسیاری از نوجوانان آن را تجربه میکنند. مشاوران شغلی معمولاً روی آنچه که بیشترین احتمال کمک به فرد مورد نظر در گذار شغلی موفق را دارد، تمرکز میکنند. نتایج بررسی پژوهشگران مختلف نشان داده است که توجه به مسیر رشدی انتخاب شغل، بلوغ شغلی و مداخلات مسیر رشدی انتخاب شغل در بهبود گذار از مدرسه به کار، استخدام موفق و آمادگی ورود به دنیای کاری تأثیرگذار است (ساویکاس، ۲۰۰۳). بنابراین شناسایی خودپنداره شغل و سازه های زیربنایی آن به طرح ریزی مداخلاتی برای پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، کاهش افت تحصیلی، پیشگیری از ترک تحصیلی و هدفمندی زندگی دانش آموزان یاری می رساند. به منظور بررسی نقش خانواده در رشد خودپنداره شغلی افراد پژوهشگر در این پژوهش سعی می کند نقش خانواده در افزایش خودپنداره شغلی فرزندان را مورد تحلیل قرار دهد.

1 tookar

2 kim

3. raskin

4 Creed, P. A., & Paton, W

5 Savikas

۴. اهداف پژوهش**هدف اصلی**

تعیین نقش خانواده در رشد خودپنداره شغلی فرزندان.

سوال‌های پژوهش

نقش خانواده در رشد خودپنداره شغلی فرزندان چگونه است؟

۵. خودپنداره

مفهوم خودپنداره، یکی از عوامل اصلی انگیزش درونی است. اصطلاح خودپنداره در ادبیات پژوهشی، با کلماتی مانند اعتماد به نفس، تصویر خود، درک از خود، بازنمایی خود و خودشناسی هم معنا است (ظفری زاده، عابدی و باغبان، ۱۳۹۹). هر فرد در ذهن خود تصویری از خود دارد؛ به بیان دیگر، ارزشگذاری کلی فرد از شخصیت خود را مینامند. خودپنداره معمولاً به عنوان ارزیابی و درک خود در حوزه های مشخص تعریف میشود. (خودانگاره) یا (خودپنداره) از طریق تعامل با محیط شکل میگیرد و در تبادلی با نحوه ی ادراک افراد از خود، دیگران و محیط اطراف تأثیر می پذیرد (آدام، ۲۰۲۱) مفهوم خودپنداره که همچنین خودساخت، خودهویت و خودچشم انداز نامیده میشود (ساختار چندبعدی است که به ادراک فرد از خود در رابطه با ویژگیهایی مانند تحصیلات، نقشهای جنسی و جنسیت، هویت نژادی) و بسیاری از موارد دیگر دارد (هوک، ۲۰۲۲). خودپنداره شامل دیدگاه ها، احساسات و معلومات ما درباره قابلیت، مهارت و توانایی پذیرفته شدن در جامعه است. خودپنداره همه جنبه های شناختی، ادراکی، عاطفی و روش های ارزش گذاری را شامل می شود؛ بنابراین، مجموعه دیدگاه های فرد به خود را خودپنداره مینامند. متفکران به خصوص در قرن جاری، باور دارند که فقط انسان تجربه خودپنداره دارد و تجربه روانشناسانه منحصر به فرد است. خودپنداره یک عبارت عمومی است که سه بخش دارد:

• تصویر خود که به شکل توصیف از خودمان یعنی به آنچه فکر میکنیم هستیم اشاره دارد. (خواه بر اساس واقعیت یا خلاف آن باشد)

• عزت نفس که به طور اساسی جنبه ارزشیابی دارد و به حدی اشاره میکند که ما خویشتن را دوست داریم، میپذیریم و ارزش دارد درباره آن فکر کنیم.

• خود آرمانی، همان چیزی است که دوست داریم باشیم و این ممکن است وسعت و درجات متفاوتی داشته باشد. هرچه فاصله بین تصویر خود و خود آرمانی زیادتر شود عزت نفس کاهش پیدا میکند.

در زمینه خودپنداره، روانشناسان در سالهای اخیر به عوامل مرتبط با شکل گیری و تحول آن پرداخته اند. این مسئله برای کارشناسان بهداشت روان نیز بسیار مهم است، زیرا پندار فرد از شخصیت خود، تأثیر زیادی بر تصور او نسبت به محیط دارد. اگر تصور از خود، مثبت و متعادل باشد، شخص سالم روان است. در غیر این صورت، اگر خودپنداره شخص منفی و نامتعادل باشد، شخص روانی ناسالم به حساب می آید. خودپنداره چیزی است که فرد آن را یاد می گیرد و این نکته برای کسانی که در دوران اولیه زندگی فرد یا کودک نقش پرورش دهنده دارند، به خصوص خانواده و والدین حائز اهمیت است. واکنش دیگران، مقایسه با دیگران، نقش های اجتماعی و همسان سازی از جمله عوامل دیگر هستند که در رشد خودپنداره تأثیرگذار هستند (حسن زاده، ۱۴۰۰). همچنین مفهوم خودپنداره یک جنبه قابل توجه شخصیت است که برافزایش سطح بهزیستی عاطفی تأثیر دارد و شامل مجموعه ویژگی هایی است که شخص به عنوان مجموعه منحصر بفرد خود درک می کند و از طریق رابطه های اجتماعی به دست می آورد (رحمانی و اسماعیلی شاد، ۱۴۰۱).

۶. پیشینه تحقیق

در پژوهش سعیدی (۱۳۹۹) با هدف ارزیابی اثربخشی مشاوره مبتنی بر اکتشاف بر تصمیم‌گیری و خودپنداره‌های شغلی دانش‌آموزان، نتیجه نشان داد که مشاوره مبتنی بر اکتشاف بر تصمیم‌گیری شغلی، مؤلفه‌های تصمیم‌گیری شغلی و رشد خودپنداره حرفه‌ای اثر داشته و باعث کم شدن مشکلات تصمیم‌گیری شغلی، نبود رشد خودپنداره می‌شود.

در پژوهش گل پیچ، نظری، تاجیک و کسای اصفهانی (۱۳۹۹) در پژوهش خود با روش کیفی با هدف ارزیابی عملی‌های والدینی موثر بر رشد شغلی، نتیجه تحلیل مصاحبه‌ها باعث استخراج ۷۵۹ کد اولیه، ۲۳ مفهوم و ۹ مضمون مشتمل بر حمایت عاطفی، بستر اکتشاف، بستر خودگردانی، بستر خودکفایی، بستر خودکارآمدی شغلی، فرارفتن از روایت‌های غالب، حمایت اطلاعاتی، روابط اجتماعی تضمین شده و درگیر شدن می‌باشد. نتیجه‌گیری: با تاکید بر عوامل والدینی موثر بر رشد خودپنداره شغلی، نتایج پژوهش حال نشانگر فرایندهایی است که از طریق آن فرزندان در جهت اکتشاف شغلی و بسترهای منجر به رشد خودپنداره شغلی بیشتر قدم برمی‌دارند.

دارانی معدن (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان ارزیابی عوامل موثر بر خودپنداره شغلی در دانش‌آموزان دوره متوسطه شهر تهران به این نتیجه رسیدند که یک در جامعه حاضر خودپنداره‌های شغلی دانش‌آموزان لازماً از مشاغل فعلی پدران دنباله روی نمی‌کنند و دوم، هر چه سطح سواد پدران بالا باشد، خودپنداره شغلی دانش‌آموزان به مشاغل جستجوگرانه و اجتماعی نیز بیشتر می‌شود.

حیدریان، ارجمندنی، لواسانی (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان ارزیابی ارتباط کارکرد اجرایی با انگیزش و خودپنداره‌های شغلی دانش‌آموزان مقطع متوسطه شهر تهران به این نتیجه رسیدند که رابطه‌ی مثبتی بین خودتنظیمی و انگیزش با خودپنداره شغلی می‌باشد. به این معنا که خودتنظیمی و انگیزش توانایی پیش‌بینی خودپنداره شغلی را در دانش‌آموزان دارند. به بیان دیگر برای رسیدن به خودپنداره شغلی مشخص و روشن، دست‌یابی به خودتنظیمی و خودانگیزگی امری واجب است.

اکبرزاده، عابدی، باغبان، عابدی و خسروی (۱۴۰۰) با موضوع ساختار خودپنداره‌های شغلی پایه در دانش‌آموزان دبیرستانی تربیت‌حیدریه به این نتیجه رسیدند که این پژوهش بر حمایت‌های خانوادگی از نوجوانان رسید زمانیکه نوجوان از طریق خانواده حمایت شود و آنها به خودپنداره‌های او توجه کنند نوجوان می‌تواند رشد خودپنداره‌های شغلی خود را شناسایی کند. سائتری^۱، کرید، زیمر و جی ام بک (۲۰۱۹) در پژوهش خود به بررسی نقش واسطه‌ای رفتارهای شغلی والدین بین خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و اکتشاف شغلی فرزندان پرداختند. آنها در این پژوهش در فرضیه خود رفتارهای شغلی والدین و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی را به عنوان پیش‌بین‌های اکتشاف شغلی معرفی کردند و مشخص شد که رفتارهای شغلی والدین یا به عبارتی دیگر حمایت خانوادگی تأثیر معناداری بر اکتشاف شغلی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دانش‌آموزان دارد و رفتار حمایتی خانواده که تحت عنوان (مشارکت) شناخته می‌شود بر اکتشاف خود دانش‌آموزان اثرگذار است.

نتایج پژوهش آندره^۲، ویانن و پیتسما (۲۰۱۹) باهدف تمرکز حاکم بر نوجوانان و والدین به عنوان تعیین‌کننده‌های چشم‌انداز از آینده مدرسه و شغل نشان داد هنگامی که نوجوانان تصور می‌کردند والدین آن‌ها برای مواجهه با چالش‌ها تشویق می‌کردند آن‌ها متمرکزتر نسبت به آینده شغلی خود می‌اندیشند.

نواز و گیلانی (۲۰۱۹) در مطالعه‌ی روابط دلبستگی والدین و دوستان با تصمیم‌گیری و خودبهره‌وری در میان نوجوانان و کودکان مشخص کرد رابطه اساسی مثبتی بین وابستگی والدین با تصمیم‌گیری و خودبهره‌وری وجود دارد. همچنین افراد دلبستگی ایمن‌دارا کمتری نسبت به خوددیگران و آینده‌نسبت به افراد با دلبستگی ناایمن دارند. همچنین درسنجش رابطه بین دلبستگی پدر مادر و عزت نفس و تردید شغلی، به این نتیجه رسیدند که هرچه نوجوانان دلبستگی بیشتری به پدر مادر خود حس می‌کردند، تصمیم‌گیری شغلی برای آنها آسان‌تر بود.

1Sawitri, Dian. R, Creed, Peter
2Andre & Vianen & Peetsmd
3Nawaz & Gilani

فواد، کیم، گاش و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود به بررسی عوامل اثرگذار خانواده بر تصمیم گیری شغلی پرداختند در این پژوهش سازه های تعهد خانوادگی، خواست خانوادگی، ارزش های کاری و مشارکت شغلی حاضران این پژوهش که ۱۳۶ نفر از آمریکا و ۳۷۷ نفر از هند بودند، مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه پژوهش اثرگذاری این متغیرها را که ریشه در خانواده دارند، بر تصمیم گیری شغلی تأیید کرد.

برگن (۲۰۲۰) تاثیرات خانواده بر رشد شغلی و آرزوهای شغلی جوانان را در یک نمونه ۹۹ نفری از جوانان ۱۸ تا ۲۰ ساله را بررسی کرد. نتایج پژوهش از این نظر که بعدهای مختلف خانواده با موارد مختلف رشد شغلی و آرزوهای آینده اثر می گذارد جانب داری می کند. جهت گیری پیشرفت در خانواده برجستگی شغلی حمایت و صمیمیت رابطه با مادر و تعاض کم در رابطه با پدر بلوغ شغلی و برجستگی شغلی بالا نیز بلوغ شغلی را پیش بینی می کرد.

رایت و پرونه (۲۰۲۱) در تحقیقی اثر دل بستگی را با متغیرهای شغلی مورد بررسی قرار داده اند. آنها، یافته های بیشتر این تحقیقات مرور شده، بر این نظر تأکید دارند که دل بستگی میتواند عامل بسیار اثرگذاری در رشد شغلی باشد. رفتارهای والدین و رشد شغلی دانش آموزان راهنمایی پس از کنترل نقش پایه تحصیلی و جنسیت رابطه دارد. همچنین مشخص شد رفتارهای والدین رابطه قوی تری با خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی دارد تا بر بلوغ مسير شغلی، رفتارهای کلی روانی اجتماعی والدین نقش برجسته ای نسبت به رفتارهای متمرکز بر مسير شغلی والدین داشتند.

۷. جامعه پژوهش

جامعه آماری شامل گروهی از افراد یا اشیاء است که در خصوصیت ها یا ویژگی های مورد بررسی همبستگی دارند تحقیقی مشترک باشند و با هدف و موضوع ارتباط دارند (دلاور، ۱۴۰۱). در این پژوهش جامعه آماری شامل دانش آموزان پسر دوره دوم متوسطه شهر قزوین که در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ به تحصیل بودند و ملاک های ورود به پژوهش را دارا بودند. این ملاک های ورود به پژوهش با توجه به نظر اساتید راهنما و مشاور در نظر گرفته شد.

۸. نمونه و روش نمونه گیری

شرکت کنندگان در این پژوهش با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. در نمونه گیری هدفمند محقق خصوصیات جمعیت مورد نظر را تعیین و افرادی که این خصوصیات را دارند را یافت. به این معنا که انتخاب نمونه بر اساس هدف پژوهش بود.

این معیارها در پژوهش حاضر شامل موارد زیر است:

- ۱- نوجوانان پسر ۱۶-۱۸ ساله مشغول به تحصیل در دوره دوم متوسطه باشند.
- ۲- مشارکت کنندگان متمایل به شرکت در پژوهش و در اختیار گذاشتن تجارب خود باشند.
- ۳- توانایی روانی و کلامی برای بیان تجارب خود را دارا باشند.

۹. روش اجرای پژوهش

پژوهشگر با انتشار اعلان و آگهی در شبکه های اجتماعی و همچنین از طریق دوستان و آشنایان، از افرادی که شرایط شرکت در پژوهش را داشتند، برای مشارکت در پژوهش درخواست کرد. مصاحبه با ۹ نفر از شرکت کنندگان به صورت مجازی در پیام رسان ایتا و با ۳ نفر به صورت حضوری صورت گرفت. در هر مصاحبه، محقق پس از معرفی خود و توضیح کوتاهی از اهداف پژوهش و تأکید بر رعایت رازداری و برقراری رابطه خوب، مصاحبه را شروع کرد. مصاحبه ها بر اساس سؤالات باز و عمومی که با راهنمایی استاد راهنما، قبلاً مشخص شده بود، انجام شد. پس از چند مصاحبه آزمایشی، متن مصاحبه ها و سؤالات آن به استاد راهنما نشان داده شد و راهنمایی های لازم در مورد چگونگی پرسش ها و فرآیند پرسش گری توسط ایشان انجام شد. زمان مصاحبه ها به طور تقریبی حدود ۵۰-۶۰ دقیقه بود و پژوهشگر با توجه به چارچوب کلی مصاحبه، بازتاب محتوای گفته

1 Fouad, Kim, Ghosh, Chang & Figueiredo

2 Right and prone

ها و احساسات شرکت کنندگان در مصاحبه، مصاحبه را پایان داد. تعداد کل شرکت کنندگان در مصاحبه ۱۲ نفر بود، سپس گفته های آنها به تفکیک بر روی کاغذ نوشته شد و تحلیل داده ها با هفت مرحله روش کلایزی صورت گرفت.

۱۰. روش گردآوری داده ها

داده ها در این مطالعه با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته جمع آوری شدند. این مصاحبه چیزی بین مصاحبه های ساختار یافته و بدون ساختار بود و در آن سؤالات و موضوعاتی که قبلاً تعیین شده بودند، وجود داشت. پرسش ها اگرچه به صورت منظم از شرکت کنندگان پرسیده می شد، ولی پژوهشگر می توانست تا حدودی به نکاتی فراتر از جواب پرسش ها دست یابد، و از موضوع منحرف شود. در این مصاحبه، سؤال ها در راهنمای مصاحبه با تمرکز بر مسائل یا حوزه هایی که باید پوشش داده شود و مسیریایی که باید پیگیری شود، قرار گرفت؛ بنابراین با توجه به هدف اصلی پژوهش، سؤالات مصاحبه بر اساس پژوهش های قبلی مربوط و نظر اساتید طراحی شد.

نمونه ای از سؤالات محوری که در مصاحبه با مشارکت کنندگان پرسیده شد به این قرار است:

- خانواده شما در رابطه با شغل آینده شما چه دیدگاه ها و نظراتی دارند؟

- از نظر آن ها چه موارد و مسائلی در انتخاب شغل حائز اهمیت است؟

- بنظر شما هر یک از اعضای خانواده در انتخاب شغل آینده شما چه نقش و تاثیری می توانند داشته باشند؟

نگرش اعضای خانواده (نگرش های مثبت و منفی) در درک و تصور شما برای انتخاب شغلستان در آینده چه تاثیری می گذارد؟

بنظر شما مطلع شدن از نظرات و دیدگاه های شغلی اعضای خانواده چه پیامدی و تاثیری بر خودپنداره رشد شغلی شما دارد؟

۱۱. روش تجزیه و تحلیل داده ها

روش تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش، روش هفت مرحله ای کلایزی بود. در این روش، پس از مصاحبه با مشارکت کنندگان، ابتدا متن گفتگوها به صورت کلمه به کلمه نوشته شد و به منظور درک تجارب و ادراک آنان، چندین بار مطالعه شد. در مرحله دوم و پس از مطالعه همه گفتگوها، اطلاعات مرتبط با هدف پژوهش، مشخص شد. در مرحله سوم که مرحله تدوین معانی و استخراج مفاهیم فرموله بود، پس از مشخص کردن عبارات مهم هر مصاحبه، سعی شد تا از هر عبارت یک مفهوم که نشان دهنده مفاهیم کلیدی تفکر مشارکت کننده بود، استخراج شود. پس از کسب مفاهیم تدوین شده، سعی شد مرتبط بودن معنی تدوین شده با جملات اصلی و اولیه مورد بررسی قرار گیرد در مرحله چهارم، مفاهیم گردآوری شده اساس تشابه مفاهیم، طبقه بندی انجام شد. در مرحله پنجم روش کلایزی که مرحله تدوین توصیف تحلیلی احساسات مشارکت کنندگان و دیدگاههای مربوط به موضوعات بود، نتایج برای توصیف جامع از پدیده مورد مطالعه به هم پیوند داده شدند و طبقه بندی های کلی تری شکل گرفت. در مرحله ششم، توصیف جامعی از پدیده مورد مطالعه با زبانی واضح و بدون ابهام ارائه شد. در مرحله پایانی و به منظور اعتباربخشی یافته ها، کدگذاری ها برای مشارکت کنندگان فرستاده شد تا در صورت لزوم تغییرات پیشنهادی خود را اعلام کنند.

۱۲. یافته ها

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می شود، ۱۲ مشارکت کننده با دامنه سنی ۱۶ تا ۱۸ سال با میانگین ۱۷ سال، نمونه پژوهش را تشکیل دادند. سایر اطلاعات در جدول جمعیت شناختی آمده است.

جدول ۱: ویژگی های جمعیت شناختی مشارکت کنندگان

ردیف	سن	پایه تحصیلی	رشته تحصیلی
۱	۱۶ سال	دهم	انسانی
۲	۱۶ سال	دهم	ریاضی

تجربی	دوازدهم	۱۸سال	۳
انسانی	یازدهم	۱۷سال	۴
فنی حرفه ای	دوازدهم	۱۸سال	۵
ریاضی	یازدهم	۱۷سال	۶
فنی و حرفه ای	دهم	۱۶سال	۷
معارف	یازدهم	۱۷سال	۸
ریاضی	یازدهم	۱۷سال	۹
انسانی	دوازدهم	۱۸سال	۱۰
کار و دانش	دوازدهم	۱۸سال	۱۱
تجربی	یازدهم	۱۷سال	۱۲

برای جمع آوری داده ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. تعداد مصاحبه شوندگان در مجموع ۱۲ نفر بود. مصاحبه با ۹ شرکت کنندگان به صورت مجازی در پیام رسان ایتا و با ۳ شرکت کننده به صورت حضوری انجام شد. تقریباً میانگین زمان مصاحبه ها حدود ۵۰-۶۰ دقیقه بود. نمونه‌ای از سؤالات محوری که در مصاحبه با مشارکت کنندگان پرسیده شد به این قرار است:

- خانواده شما در رابطه با شغل آینده شما چه دیدگاه ها و نظراتی دارند؟

- از نظر آن ها چه موارد و مسائلی در انتخاب شغل حائز اهمیت است؟

- بنظر شما هر یک از اعضای خانواده در انتخاب شغل آینده شما چه نقش و تاثیری می توانند داشته باشند؟

نگرش اعضای خانواده (نگرش های مثبت و منفی) در درک و تصور شما برای انتخاب شغلستان در آینده چه تاثیری می گذارد؟
بنظر شما مطلع شدن از نظرات و دیدگاه های شغلی اعضای خانواده چه پیامدی و تاثیری بر خودپنداره رشد شغلی شما دارد؟
سپس گفته های مصاحبه شوندگان به تفکیک بر روی کاغذ پیاده شد و بررسی و تحلیل داده ها با هفت مرحله ای روش کلایزی انجام شد.

سوال پژوهش: نقش خانواده در رشد خودپنداره شغلی فرزندان چگونه است؟

جدول ۲: مضامین فرعی و اصلی تبیین کننده نقش خانواده در رشد خودپنداره شغلی فرزندان

مضامین اصلی	مضامین فرعی
حمایت عاطفی	تشویق و انگیزه دادن، اهمیت دادن به خواسته ها و اهداف شخصی، پذیرش علایق فردی، دادن بازخورد مثبت، تقویت اعتماد بنفس، نداشتن توقعات نابجا، امید بخشی، تقویت خودباوری
حمایت اطلاعاتی	کمک در شناسایی علاقه های شغلی، مکالمه موثر درباره مشاغل دلخواه، همدلی کردن، بررسی و ارزش گذاری توانایی ها و محدودیت ها، یادآوری کردن درباره سختی ها و مشکلات احتمالی، صحبت درباره موفقیت ها و شکست های افراد دیگر در شغل دلخواه، برنامه ریزی آینده شغل دلخواه، کمک به شناخت کافی از شغل مورد نظر
حمایت در جهت تصمیم گیری	کمک و هدایت در کنار دادن حق اختیار، احترام به انتخاب های شخصی، قدردانی از تصمیم های شخصی، شجاعت بخشیدن برای تصمیم گیری،

	عدم تحمیل خواسته ها و اهداف خود ، عدم تحمیل شغل به عنوان سنت و عرف خانوادگی ،عدم اجبار و فشار برای انتخاب شغل ،راهنمایی به دور تعصبات
حمایت در جهت خودآگاهی	کمک در راستای شناسایی نقاط توان و ضعف ، کمک در راستای آگاهی از محدودیت ها ، کمک در راستای تعیین توانایی ها ، کمک در راستای در نظر داشتن موفقیت ها ،کمک در راستای معین شدن علاقه ها و گرایش ها ،کمک در راستای کشف استعدادها ،کمک در راستای انتخاب شغل مناسب با ویژگی های شخصیتی و روحی
حمایت در جهت هدفمندی	تشویق به داشتن چشم انداز و نگاه به آینده ، کمک در راستای برنامه ریزی برای دستیابی به علاقه ها و خواسته ها ، کمک در راستای تعیین اهداف
حمایت در جهت کسب مهارت	تشویق والدین بر یادگیری مهارت های متنوع ، فراهم کردن شرایط برای تجربه کردن شغل ، فراهم کردن شرایط برای بازدید از محیط های شغلی ، فرستادن به کلاس های مهارت آموزی ،فراهم کردن کتاب در رابطه با یادگیری مهارت ها ،ترغیب برای استفاده عملی از دانسته ها ،عدم نکوهش در صورت شکست ، بازخورد مثبت و پاداش دادن در قبال یادگیری مهارت ها

پس از حصول اشباع داده ها در فرایند مصاحبه و تجزیه و تحلیل تجارب زیسته شرکت کنندگان در پژوهش، در تحلیل داده ها ۴۲ مضمون فرعی و ۶ مضمون اصلی شناسایی شد.

*اولین مضمون اصلی بدست آمده تحت عنوان حمایت عاطفی شناسایی شد. این مضمون به این مورد اشاره دارد که حمایت های والدین چگونه در رشد خودپنداره شغلی فرزندان تاثیر دارد. این مضمون مضامین فرعی؛ تشویق و انگیزه دادن ، اهمیت دادن به خواسته ها و اهداف شخصی، پذیرش علایق فردی ،دادن بازخورد مثبت، تقویت اعتماد بنفس ،نداشتن توقعات نابجا، امید بخشی، تقویت خودباوری. در ادامه نمونه ای از اظهارات شرکت کنندگان بیان شده است:

"آقای شماره ۳: مهمترین چیز این بود که خانوادم به خواسته و علایق من اهمیت میدادن، فقط راهنمایی میکردن تا انتخاب رشته درست تری داشته باشم تا بعدا پشیمون نشم."

آقای شماره ۶: اینکه بمن اعتماد بنفس میدن همیشه ،خب توو سن من معمولا اعتماد بنفس پایینه اما خانوادم کمک کردن که خودمو باور کن ،توانایی هامو بشناسم،اهدافمو مشخص کنم ،برای اینکه توو رشته ریاضی موفق بشم برنامه ریزی کنم و با برنامه پیش برم"

آقای شماره ۸: همیشه میگفتم دوست دارم مهندسی عمران بخونم ،خانوادم هیچ وقت ناامیدم نکردن ،همیشه مشوق من بودن ،بهمن انگیزه میدادن تا به هدفم برسم ،الانم ک ریاضی میخونم همه تلاشم اینه کنکور مهندسی دانشگاه خوب قبول بشم جبران زحمات خانوادم بشه،اینکه خانواده آدم پشتش باشه بهترین نعمته"

*دومین مضمون اصلی بدست آمده به اطلاعات و راهنمایی های شغلی است که والدین به فرزندان خود دارند که این مضمون تحت عنوان حمایت اطلاعاتی شناسایی شد. مضامین فرعی شامل: کمک در شناسایی علاقه های شغلی ، مکالمه موثر درباره

مشاغل دلخواه، همدلی کردن، بررسی و ارزش گذاری توانایی ها و محدودیت ها، یادآوری کردن درباره سختی ها و مشکلات احتمالی، صحبت درباره موفقیت ها و شکست های افراد دیگر در شغل دلخواه، برنامه ریزی آینده شغل دلخواه، کمک به شناخت کافی از شغل مورد نظر است. نمونه ای اظهارات شرکت کنندگان شامل:

"آقای شماره ۱۰: راجع به شغل آیندم بارها شده با خانوادم نشستیم و صحبت کردیم، اینکه چه شغلی رو انتخاب کنم که هم مورد علاقم باشه هم بتونم تووش یسرفتم کنم و درآمد خوبی هم داشته باشم"

"آقای شماره ۹: مثلا مامانم میگفت خیلی ها رفتن رشته انسانی موفقتر از کسایی هستن که رفتن رشته تجربی، برام مثال میاورد از کسایی که وکالت خوندن از موفقیت هاشون برام میگفت البته همیشه میگفت سختی های این شغلم باید در نظر بگیری"

"آقای شماره ۱۱: از نظراتشون استفاده میکنم چون تجربه بیشتری دارند و موفقیت من رو میخوان، داداش بزرگترم هم نقش مهمی داره توو آینده شغلی من، چون اطلاعات زیادی راجع به مشاغل بهم میده ک تجارب دوستانش رو بهم میگه، مثلا فلان شغل این سختی ها و مزایا رو داره، کدوم شغل الان توو بورسه و میشه درآمد خوبی کسب کرد"

*مضمون اصلی بعدی تحت عنوان حمایت در جهت تصمیم گیری است. این مضمون دارای مضامین فرعی: کمک و هدایت در کنار دادن حق اختیار، احترام به انتخاب های شخصی، قدردانی از تصمیم های شخصی، شجاعت بخشیدن برای تصمیم گیری، عدم تحمیل خواسته ها و اهداف خود، عدم تحمیل شغل به عنوان سنت و عرف خانوادگی، عدم اجبار و فشار برای انتخاب شغل، راهنمایی به دور تعصبات نمونه ای از اظهارات شرکت کنندگان شامل:

"آقای شماره ۶: هیچوقت بحث زور و اجبار توو خانواده ما نبوده همیشه حق انتخاب داشتیم توو شغل و رشته هم من حق انتخاب داشتم اما خودم نیاز داشتم که باهاشون مشورت کنم و ازشون کمک بگیرم، چون این تصمیم انقدر مهمه که همیشه تنهایی فکر کرد و تصمیم گرفتم، با خانوادم همفکری کردیم تحقیق کردیم"

"آقای شماره ۷: خانوادم میگم میکنن ولی نهایتا خودم تصمیم میگیرم و پای درست و غلطش هم هستم و اون هاهم خیلی به چیزایی که من قبول دارم احترام میزارن و مسخرش نمیکنن یا بگن چرا نرفتی فلان رشته یا چرا فلان کارو نمیکنی هرگز اینکارو نمیکنن"

"آقای شماره ۸: هیچوقت نشد که بخوان خواسته های خودشونو به من تحمیل کنن یا چیزی که خودشون بهش نرسیدن انتظار داشته باشن من بهش برسم، به من جرات تصمیم گیری میدادند و همراهیم میکردن"

*مضمون اصلی بعدی تحت عنوان حمایت در جهت خودآگاهی است. این مضمون دارای مضامین فرعی: کمک در راستای شناسایی نقاط توان و ضعف، کمک در راستای آگاهی از محدودیت ها، کمک در راستای تعیین توانایی ها، کمک در راستای در نظر داشتن موفقیت ها، کمک در راستای معین شدن علاقه ها و گرایش ها، کمک در راستای کشف استعدادها، کمک در راستای انتخاب شغل مناسب با ویژگی های شخصیتی و روحی. نمونه ای از اظهارات مشارکت کنندگان شامل:

"آقای شماره ۱۲: من خیلی خوب تونستم باکمکشون نقاط ضعف و قوتم رو بشناسم و بتونم با توجه به اون استعدادمو کشف کنم و بهترین انتخاب رو بکنم و خانوادم به جاهایی که من موفقیت هامونمیدیدم کمک میکردن ببینم و به خودم امیدوارشم و رشته ای که الان انتخاب کردم بله کاملا متناسب با روخیات و خلقیاتمه که کلا ادم فنی هستمگ"

"آقای شماره ۱۱: والدینم کلاس های کشف استعداد من رو بردن و آزمون های استعداد رو انجام دادم تا شغلی که مناسب من و روحیاتم هست و نقاط مثبت و منفی خودم رو بشناسم"

"آقای شماره ۴: گاهی وقتا با پدرم میشینم درباره اینکه چه محدودیت هایی هر شغل داره اینکه چه شغلی به من میخوره اینکه چه شغلی پول سازه همه اینارو حرف میزنیم و خیلی کمک کنندس"

*مضمون بعدی تحت عنوان حمایت در جهت هدفمندی شناسایی شد. این مضمون دارای مضامین فرعی: تشویق به داشتن چشم انداز و نگاه به آینده، کمک در راستای برنامه ریزی برای دستیابی به علاقه ها و خواسته ها، کمک در راستای تعیین اهداف است. نمونه ای از اظهارات شرکت کنندگان در زیر آمده است:

"آقای شماره ۱۰: خانوادم همیشه تاکید میکنند که به آینده فکر کنم برای رسیدن به خواسته هام تلاش کنم و برنامه ریزی داشته بشام"

"آقای شماره ۳: پدرم میگه باید اهدافم رو مشخص کنم و در راستای رسیدن به اهدافم تلاش کنم و تصمیمات درست بگیرم"
*مضمون اصلی دیگری که در این پژوهش شناسایی شد تحت عنوان حمایت درجهت کسب مهارت است. مضامین فرعی این مضمون شامل: تشویق والدین بر یادگیری مهارت های متنوع، فراهم کردن شرایط برای تجربه کردن شغل، فراهم کردن شرایط برای بازدید از محیط های شغلی، فرستادن به کلاس های مهارت آموزی، فراهم کردن کتاب در رابطه با یادگیری مهارت ها، ترغیب برای استفاده عملی از دانسته ها، عدم نگرش در صورت شکست، بازخورد مثبت و پاداش دادن در قبال یادگیری مهارت ها.

"آقای شماره ۲: پدرم از اول گفت اگه نیازه کلاس بری و آموزش ببینی نگران هزینش نباش برو و یاد بگیر، برام سیستم تهیه کرد و این خیلی کمکم میکنه همیشه کامپیوتر بخونی و خودت سیستم نداشته باشی"
"آقای شماره ۱۲: پدرم تشویقم کرد که کلاس کامپیوتر برم چون توو شغل آیندم خیلی کاربردیه، البته پدرم همیشه معتقده تا توانایی داریم باید مهارت های مختلف رو یاد بگیریم چون قطعاً به روزی به دردمون میخوره"
"آقای شماره ۱۰: خانوادم همیشه بهم تاکید میکردن که فن های مختلف رو یاد بگیر تا بتونی بینشون چیزی که علاقه و استعدادته انتخاب کنی و واقعا هم همینجور شد و برام تابستون ها شرایطی رو فراهم میکردن که بتوتم برم سرکار و خیلی باعث شد شغلم رو بشناسم و تجربه کسب کنم و مهارت هام رو افزایش بدم"

۱۳. نتیجه گیری

انتخاب شغل یکی از تصمیمات بسیار مهم و تاثیرگذار در زندگی است که برخی از رویدادها و فعالیت های آینده دانش آموزان را مشخص می کند. این تصمیم براساس تطبیق مجموعه ای از خصوصیات درونی فرد با عوامل خارجی صورت می گیرد. عوامل درونی شامل علاقه و سطح خواسته های فردی، نگرش، توانایی و عملکرد تحصیلی و عوامل خارجی شامل حضور افراد مؤثر در زندگی فرد مانند خانواده، دوستان و مشاوران تحصیلی و محل و سطح آموزش هستند. خانواده ها نقش مستقیمی در شکل گیری نگرش، علاقه و سبک افراد دارند. خانواده های آگاه و فعال می توانند باعث تغییر نظر فرزندان خود شده و آنها را به سمت درست هدایت کنند. لذا آگاهی خانواده ها از استعدادها، مهارت ها، علاقه ها و خواسته های فرزندان بسیار حائز اهمیت است. خانواده، به ویژه پدر و مادر در بخش های مختلف تحصیل فرزندان مثل تعیین اهداف، گرایش ها و انتخاب رشته تحصیلی دخالت دارند. گاهی این دخالت ها مثبت بوده و به پیشرفت و جهت گیری صحیح فرزندان کمک می کند و گاهی منجر به انتخاب نامناسب و شکست می شود. می توان گفت که انتظارات شغلی پدر و مادر و نوجوانان و همخوانی شغل پدر و مادر با نوجوانان نقش مهمی در آرزوهای شغلی دانش آموزان و عملکردهای حرفه ای آنان دارد. انتظارات شغل پدر و مادر، همخوان حرف پدر و مادر با نوجوانان باعث شکل گیری آرزو های شغلی دانش آموزان و اعمال حرفه ای آنها میشود. از سطح دیگر، استقلال در انتخاب رشته موجب اگیزه و علاقه در دانش آموزان میشود و حمایت و مذاکره قابل پذیرش پدر و مادر به خودمختاری بیشتر در انتخاب رشته منجر میشود. بسیاری از والدین تلاش می کنند که به انتخاب ها و علاقه های فرزندان خود احترام بگذارند و به فرزندشان این امکان را بدهند که خودش آینده شغلی خود را براساس آگاهی و مشورت انتخاب کند. والدین، در رشد شغلی فرزندان نیز تاثیرگذار هستند و به عنوان منابع اصلی آن شناخته می شوند. بنابراین، تشویق والدین و ایجاد تغییر روشن و مشخص به رشد خودپنداره شغلی دانش آموزان مفید است (بازرگانی و علیزاده، ۱۳۹۸). در زیر مضامین اصلی و فرعی بدست آمده توضیح داده شده اند.

سوال پژوهش: نقش خانواده در رشد خودپنداره شغلی فرزندان چگونه است؟

پس از رسیدن به اشباع داده ها در فرآیند مصاحبه و تحلیل تجارب زنده شرکت کنندگان در پژوهش، در تحلیل داده ها، ۴۲ مضمون فرعی و ۶ مضمون اصلی مشخص شد.

*اولین مضمون اصلی بدست آمده تحت عنوان حمایت عاطفی شناسایی شد. این مضمون از تجارب مشارکت کنندگانی به دست آمد که در گفته های خود از روابط نزدیک و صمیمانه عاطفی با والدین خود سخن گفته اند. آن ها به رفتارهای حمایت کننده به لحاظ عاطفی از سمت والدین خود اشاره کردند. رفتارهایی نظیر تشویق و انگیزه دادن، اهمیت دادن به خواسته ها و اهداف شخصی، پذیرش علایق فردی، دادن بازخورد مثبت، تقویت اعتماد بنفس توسط مشارکت کنندگان بیان شد. والدین با حمایت عاطفی خود و از طریق انگیزه دادن و تشویق، اهمیت به خواسته ها و اهداف شخصی فرزند و پذیرفتن علایق فردی و بازخوردهای مثبت و نداشتن توقعات نابجا و ایجاد امید باعث تقویت خودباوری و اعتماد به نفس میشوند و همین امر باعث رشد خودپنداره شغلی فرزندان میشود. مطالعات متعدد از تأثیر مثبت دل بستگی ایمن به والدین بر رشد و سازگاری فرزندان حمایت میکند و آن را به عنوان منبع حمایت در جهت مکاشفه خود و تسلط بر تکالیف رشدی میداند. بر طبق نظر بولستین، پریزیوسو و اسکولتیز (۱۹۹۵) زمانی که افراد در مسیر شغلی خود دست به انتخاب میزنند ممکن است با ترس مواجه شوند، ترس از تعهد یا روبرو شدن با گزینههای شغلی غیرقابل پیگیری. احساس امنیت با کاهش اضطراب و استرس، فرآیند انتخاب شغل و تصمیمگیری را تسهیل میکند و رشد خودپنداره شغلی را ارتقاء میدهد (ایمانوئل^۱، ۲۰۰۹). همچنین کیفیت رابطه والد-فرزندی، درگیر شدن فرد را در تکالیف چالش برانگیز و پیچیده مورد نیاز در انتخابهای مسیر شغلی تسهیل کرده و از این جهت منجر به ارتقاء رشد خودپنداره شغلی میگردد (پاتون و مکهان^۲، ۲۰۱۴). نتیجه تحقیق گل پیچ، نظری، تاجیک و کسای اصفهانی (۱۳۹۹) در پژوهش خود با روش کیفی با هدف بررسی عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی، نتایج تحلیل مصاحبه ها باعث شد ۷۵۹ کد اولیه، ۲۳ مفهوم و ۹ مقوله شامل حمایت عاطفی، بستر اکتشاف، بستر خودگردانی، بستر خودکفایی، بستر خودکارآمدی شغلی، فرار از روایت های غالب، حمایت اطلاعاتی، روابط اجتماعی تضمین شده و درگیری شناسایی شوند. نتیجه گیری: با تأکید بر عوامل والدینی که بر رشد خودپنداره شغلی تأثیر دارند، نتایج پژوهش حاضر نشان دهنده فرایندهایی است که از طریق آن فرزندان به سمت اکتشاف شغلی و بسترهای منجر به رشد خودپنداره شغلی بیشتر پیش می روند. لذا این پژوهش با پژوهش حاضر همسواست. همچنین یافته ی پژوهش سائتری^۳، کرید، زیمر و جی ام بک (۲۰۱۹) آنها در این پژوهش نقش واسطه ای رفتارهای شغلی والدین بین خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی و اکتشاف شغلی فرزندان را مورد بررسی قرار دادند. آنها در فرضیه خود رفتارهای شغلی والدین و خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی را به عنوان پیش بین های اکتشاف شغلی مطرح کردند و نشان دادند که رفتارهای شغلی والدین یا به عبارت دیگر حمایت عاطفی خانوادگی اثر معناداری بر اکتشاف شغلی و خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی دانش آموزان دارد و رفتار حمایت کننده خانواده که با عنوان (مشارکت) شناخته می شود بر اکتشاف خود دانش آموزان مؤثر است. این یافته نیز با یافته حاضر همسو است.

*مضمون اصلی دوم تحت عنوان حمایت اطلاعاتی شناسایی شد. نوجوانی زمانی ست که نوجوانان بیش از پیش در جستجوی یافتن حرفه ای مناسب برای خودشان هستند. با این حال آنها از جزئیات مربوط به یک مسیر شغلی خاص اطلاعی ندارند. پس وظیفه والدین است تا فرزندان را تشویق کنند تا به تفصیل به بررسی هر حرفه بپردازد و بتواند به اهداف و علایق خود دست یابد. با او در مسیر انتخاب شغلی همراه باشند و مزایا و معایب هر حرفه ای را به دقت بررسی کنند. در نهایت به او آزادی در انتخاب دهند و او را در مسیر انتخاب شغلی اش تشویق و حمایت کنند (سعیدی، ۱۳۹۹). یافته های پژوهشی نشان میدهد که برای بسیاری از افراد والدین به عنوان منابع اطلاعاتی در دسترس محسوب میشوند که جهت مشورت گرفتن نزد آنها مراجعه میکنند. همچنین توصیه های والدین منبع مفیدی برای تصمیم گیری های شغلی- تحصیلی در نظر گرفته میشود (آگینیو و کالت، ۲۰۱۴). به علاوه والدین، فرزندان را در مورد اینکه چطور اهداف شغلیشان را تنظیم کنند و یا گزینه های شغلی - تحصیلی را بررسی نمایند راهنمایی میکنند (گوئن^۴ و همکاران، ۲۰۱۶). والدین با گفت و شنود موثر درباره ی سختی های

1. Emmanuelle, V

2. Patton, W., & McMahon

Sawitri, Dian, R, Creed, Peter

4 Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z. Li, C

احتمالی مشاغل و ارزیابی محدودیت های فردی و حرف زدن درباره ی موفقیت ها و شکست های شغلی دیگر افراد شاغل در شغل مورد نظر باعث ترسیم آینده شغلی برای نوجوان و کمک کافی به شناخت شغل مورد نظر برای او میشوند و همین امر سبب شناسایی رغبت های شغلی نوجوان میشود. نتیجه تحقیق کرک (۲۰۲۱) نقش خصوصیات فردی، رفتارهای والدین دادن اطلاعات از طریق والدین و همسالان را روی کشف خودپنداره شغلی ۱۹۲ دانش آموزان پایه نهم (۸۰ دختر و ۱۱۲ پسر) بررسی کرد نتایج شان داد رفتارهای والدینی فرزند محور و کمک های والدین و راهنمایی هایشان به طور مثبت رفتارهای جستجوی اطلاعات رابطه دارد. این پژوهش با پژوهش حاضر همسو است. همچنین کلر و ویستون (۲۰۲۰) در مطالعه دیگری تأثیر راهنمایی های والدین در رشد خودپنداره شغلی نوجوانان را سنجیدند، یافته ها نشان داد راهنمایی های والدین بیشتر بر خودکارآمدی و رشد خودپنداره شغلی مؤثر است تا بلوغ مسیر شغلی این یافته نیز با یافته حاضر همسو است.

*مضمون اصلی سوم تحت عنوان حمایت درجهت تصمیم گیری شناسایی شد. بر اساس اظهارات مشارکت کنندگان خانواده ها علایق شخصی و رویاهای از دست رفته خود را به آنان تحمیل و القا نمی کنند و باعث ایجاد علایق کاذب در آن ها نمی شوند و با دخالت های بیش از حد خود سبب ایجاد ترس و استرس در فرزندان نمی شوند. والدین با ایجاد روابطی دوستانه با فرزندان اطلاعات مناسبی در مورد شغل ها و رشته های مختلف در اختیار آنان قرار می دهند. به انتخاب فرزندان خود حتی در صورتی که این انتخاب برخلاف آنچه آنان در نظر گرفته اند، باشد، احترام می گذارند و انتخاب نهایی را بر عهده خود فرزندان می گذارند. از طرفی خانواده ها علایق، مهارت ها و استعداد خاص فرزندان خود را در نظر گرفته و انتظار ندارند که فرزند آن ها به دنبال شغل آبا اجدادی برود و در این زمینه فعالیت کند در واقع تعصبات خود را در مسیر شغلی فرزندان کنار گذاشته اند. نتیجه تحقیق فواد، کیم، گاش و همکاران (۲۰۱۹) در این پژوهش عوامل خانوادگی مؤثر بر تصمیم گیری شغلی مورد ارزیابی قرار گرفتند. سازه های تعهد خانوادگی، خواست خانوادگی، ارزش های کاری و مشارکت شغلی حاضران این پژوهش که ۱۳۶ نفر از آمریکا و ۳۷۷ نفر از هند بودند، مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه پژوهش نشان داد که این متغیرهایی که ریشه در خانواده دارند، بر تصمیم گیری شغلی تأثیر دارند. همچنین نتیجه تحقیق دارانی معدن (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر خودپنداره شغلی در دانش آموزان دوره متوسطه شهر تهران به این نتیجه رسیدند که اولاً در جامعه مورد تحقیق خودپنداره های شغلی دانش آموزان لزوماً از مشاغل فعلی پدران پیروی نمی کند و دوم، هر چه سطح سواد پدران بالاتر باشد، خودپنداره شغلی دانش آموزان به مشاغل جستجوگرانه و اجتماعی نیز بالاتر است. لذا این یافته ها با یافته حاضر همسو است.

مضمون اصلی چهارم تحت عنوان حمایت در جهت خودآگاهی شناسایی شد. مشارکت کنندگان عنوان کردند که در زمینه خودآگاهی و خودشناسی والدین نقش مهم و اساسی را برعهده دارند. این مضمون به این مفهوم اشاره دارد که والدین برای خودآگاهی فرزندان خود سعی در کمک به آنها دارند تا نقاط قوت و ضعف خود را بشناسند و با محدودیت ها و توانایی هایی که وجود دارد آشنا شوند. والدین سعی میکنند موفقیت های فرزندان را در نظر بگیرند و برای آنها این موفقیت ها را پررنگ جلوه دهند تا آنها بتوانند علایق خود را بشناسند و استعدادهای خود را کشف کنند و شغلی را انتخاب کنند که با روحیات و ویژگی های شخصیتی شان هماهنگ است. نتیجه تحقیق رایب و پرونه (۲۰۱۸) در این پژوهش تأثیر دلبستگی را با متغیرهای شغلی مورد ارزیابی قرار داده اند. آنها، با مرور یافته های اکثریت این پژوهش ها، بر این نظریه تأکید دارند که دلبستگی می تواند عامل بسیار مهمی در رشد شغلی باشد. رفتارهای والدین و رشد شغلی دانش آموزان راهنمایی پس از کنترل نقش پایه تحصیلی و جنسیت رابطه دارد. همچنین نشان داده شد رفتارهای والدین رابطه قوی تری با خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی دارد تا با بلوغ مسیر شغلی، رفتارهای کلی روانی اجتماعی والدین نقش برجسته ای نسبت به رفتارهای متمرکز بر مسیر شغلی والدین داشتند. لذا این تحقیق با یافته حاضر همسو است. در پژوهش گل پیچ، نظری، تاجیک و کسای اصفهانی (۱۳۹۹) در پژوهش خود با روش کیفی با هدف بررسی عوامل والدینی مؤثر بر رشد شغلی، نتایج تحلیل مصاحبه ها باعث شد ۷۵۹ کد اولیه، ۲۳

1 Keller & Whiston

2 Fouad, Kim, Ghosh, Chang & Figueiredo

3 Right and prone

مفهوم و ۹ مقوله شامل حمایت عاطفی، بستر اکتشاف، بستر خودگردانی، بستر خودکفایی، بستر خودکارآمدی شغلی، فرار از روایت های غالب، حمایت اطلاعاتی، روابط اجتماعی تضمین شده و درگیری شناسایی شوند. نتیجه گیری: با تأکید بر عوامل والدینی که بر رشد خودپنداره شغلی تأثیر دارند، نتایج پژوهش حاضر نشان دهنده فرایندهایی است که از طریق آن فرزندان به سمت اکتشاف شغلی و بسترهای منجر به رشد خودپنداره شغلی بالاتر پیش می روند. لذا این یافته ها با یافته حاضر همخوان و مشابه است.

*مضمون اصلی پنجم تحت عنوان حمایت در جهت هدفمندی شناسایی شد. خانواده با تشویق هایی که برای فرزندان انجام میدهند باعث به وجود آمدن چشم انداز و نگاه آنها به آینده میشوند و همین امر آنها را کمک میکند تا به برنامه ریزی جهت دستیابی به علایق خود برسند و اهداف خود را مشخص کنند و بتوانند انتخاب مناسبی برای شغل انجام دهند. نتیجه تحقیق در پژوهش گل پیچ، نظری، تاجیک و کسای اصفهانی (۱۳۹۹) در پژوهش خود با روش کیفی با هدف بررسی عوامل والدینی مؤثر بر رشد شغلی، نتایج تحلیل مصاحبه ها سبب شد ۷۵۹ کد اولیه، ۲۳ مفهوم و ۹ مقوله مربوط به حمایت عاطفی، بستر اکتشاف، بستر خودگردانی، بستر خودکفایی، بستر خودکارآمدی شغلی، گریز از روایت های غالب، حمایت اطلاعاتی، روابط اجتماعی تضمین شده و درگیر شدن تعریف شوند. نتیجه گیری: با اشاره به عوامل والدینی که بر رشد خودپنداره شغلی مؤثر هستند، نتایج پژوهش حاضر بیانگر فرایندهایی است که از طریق آن فرزندان به سطح اکتشاف شغلی و بستری منجر به رشد خودپنداره شغلی بیشتر گام بردارند. لذا این یافته ها با یافته حاضر همگام و مطابق است. در جهت اکتشاف شغلی و بسترهای منجر به رشد خودپنداره شغلی بیشتر گام برمی دارند. لذا یافته این تحقیق با یافته پژوهش حاضر همسو است. همچنین دارانی معدن (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر خودپنداره شغلی در دانش آموزان دوره متوسطه شهر تهران به این نتیجه رسیدند که اولاً در جامعه مورد تحقیق خودپنداره های شغلی دانش آموزان لزوماً از مشاغل واقعی پدران الگوبرداری نمی کند و دوم، هر چه سطح سواد پدران بالاتر می رود، خودپنداره شغلی دانش آموزان به مشاغل کاوشگرانه و اجتماعی نیز بیشتر می رود. لذا این یافته ها با یافته حاضر همخوان و مشابه است.

*مضمون اصلی آخر تحت عنوان حمایت در جهت کسب مهارت شناسایی شد. مشارکت کنندگان اذعان میکردند که والدین شرایط لازم را برای تجارب کاری مختلف فراهم مینمودند و بستری را جهت مجهز شدن آنها به مهارتهای مختلف، مهیا میساختند بگونه ای که فرزندان بتوانند استعدادهای خود را بروز دهند و علایق خود را متجلی سازند. والدین با تشویق های خود باعث یادگیری مهارت های مختلف در فردمیشوند این تشویق ها شامل فرستادن فرزند به کلاسهای مختلف آموزشی، کتاب، بازدید از مشاغل، ایجاد شرایط برای تجربه شغل میشود. همچنین والدین در صورت شکست فرزندان راسرزنش نمیکند و با دادن بازخورد مثبت باعث رشد خودپنداره شغلی آنها میشوند. اکتشاف شغلی یکی از مهمترین رفتارهای شغلی است که شامل اکتشاف خود و اکتشاف محیط می باشد. افراد از طریق مکاشفه خود علایق، ارزشها و تجاربشان را بررسی میکنند و از این طریق، تصویر روشنی درباره اینکه چه کسی هستند و چگونه این ویژگیهای درونی مسیر شغلی آینده آنها را شکل میدهد، به دست می آورند مکاشفه محیط، افراد را قادر میسازد که تصمیمات شغلی آگاهانه تری را به وسیله جمع آوری اطلاعات درباره مشاغل، سازمانها و حرفه ها اتخاذ نمایند. در این میان رفتارهای حمایتی والدین در مورد تجربه کردن توسط فرزند از طریق برانگیختن ویژگی های جستجوگرانه، منجر به ارتقای رفتارهای کاوشگرانه می شود. (گوئن و همکاران، ۲۰۱۵). والدین با تشویق های خود باعث یادگیری مهارت های مختلف در فردمیشوند این تشویق ها شامل فرستادن فرزند به کلاسهای مختلف آموزشی، کتاب، بازدید از مشاغل، ایجاد شرایط برای تجربه شغل میشود. همچنین والدین در صورت شکست فرزندان راسرزنش نمیکند و با دادن بازخورد مثبت باعث رشد خودپنداره شغلی آنها میشوند. نتیجه تحقیق فوآد، کیم، گاش و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر تصمیم گیری شغلی پرداختند در این پژوهش سازه های تعهد خانوادگی، خواست خانوادگی، ارزش های کاری و مشارکت شغلی حاضران این پژوهش که ۱۳۶ نفر از آمریکا و ۳۷۷ نفر از هند بودند، مورد

ارزیابی قرار گرفت. نتیجه پژوهش نشان داد که این متغیرهایی که ریشه در خانواده دارند، بر تصمیم گیری شغلی تأثیر دارند. همچنین نتیجه تحقیق دارانی معدن (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل موثر بر خودپنداره شغلی در دانش آموزان دوره متوسطه شهر تهران به این نتیجه رسیدند که اولاً در جامعه مورد تحقیق خودپنداره های شغلی دانش آموزان لزوماً از مشاغل فعلی پدران پیروی نمی کند و دوم، هر چه سطح سواد پدران بالاتر باشد، خودپنداره شغلی دانش آموزان به مشاغل جستجوگرانه و اجتماعی نیز بالاتر است. لذا این یافته ها با یافته حاضر همگام و مطابق است.

۱۵. پیشنهادهای پژوهشی

۱- پژوهشهای بعدی میتوانند به سوی اندازه گیری عددی و محاسبه برازش آماری عواملی که در این مطالعه استخراج شده اند پیش بروند.

۲- پژوهشی با هدف مشابه بر روی دانشجویان اجرا گردد.

۳- پیشنهاد میشود پژوهشی با هدف مشابه بر روی خانواده ها، والدین و بافت های فرهنگی متفاوت انجام شود.

۱۶. پیشنهادهای کاربردی

۱- پیشنهاد میشود که در برنامه های آموزش والدین برای بهبود رشد شغلی فرزندان، این عوامل به عنوان راهبردهای تربیت شغلی به والدین آموزش داده شود.

۲- با توجه به نتایج این مطالعه پیشنهاد میشود، که از همه ی مولفه های این پژوهش برای طراحی برنامه های رشد شغلی در سطوح مختلف آموزشی از پیش دبستانی تا دانشگاه، استفاده شود.

۳- پیشنهاد میشود تا دانش آموزان از طریق رسانه و آموزش پرورش شناخت کافی نسبت به مشاغل پیداکنند.

۱۷. منابع

-ظفری زاده، علی اکبر؛ عبدی، محمد رضا و باغبان، ایران. (۱۳۹۲). تدوین الگوی آموزش مهارتهای هوش هیجانی و بررسی اثربخشی این الگو بر خودپنداره شغلی دانش آموزان دبیرستان. نشریه فناوری آموزش، ۸(۲): ۱۳۱-۱۲۵.

-افروزمش، افسانه؛ شمسائی، حمیدرضا؛ افروزمش، علی و آئین فر، نیکتا. (۱۳۹۵). بررسی اثربخشی مشاوره و هدایت آموزشی -شغلی بر خودپنداره شغلی و انگیزش پیشرفت کارآموزان فنی و حرفه ای. پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال.

-محبوبی، طاهر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه خودپنداره شغلی، باورهای انگیزشی و فراشناخت با کارآفرینی دانشجویان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۶(۲۱): ۵۲-۳۴.

- شفیق آبادی، عبدالله. (۱۳۹۹). راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی (مفاهیم و کاربردها). تهران: سمت

احمدیپور، ل. (۱۴۰۱). اثربخشی آموزش مهارتهای کارآفرینی بر نگرش نسبت به بازارکار و خودپنداره شغلی افراد مراجعهکننده به ستاد کارآفرینی شهرداری تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، علامه طباطبایی.

اسکندری نژاد، خ. (۱۳۹۹). خودپنداره. مجله معرفت. ۸۳، ۸۹-۱۰۰.

-اعلائی، ناصر (۱۳۹۹). تأثیر خانواده در انتخاب شغل آینده فرزندان. سومین همایش بین المللی روان شناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، همدان.

اکبرزاده، مهدی؛ عبدی، بهناز؛ باغبان، ایران؛ عبدی، محمدرضا؛ خسروی، محمدرضا (۱۴۰۰) ساختار رغبت های شغلی پایه در دانش آموزان دبیرستانی تربیت حیدریه، مجله مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۱۶، ص ۴۱-۶۲

بیابانگرد، ا. (۱۳۹۸). روشهای پیشگیری از اکت تحصیلی. تهران: انتشارات انجمن اولیا و مربیان

پرکی، م. (۱۳۹۹). خودپنداره و موفقیت تحصیلی، ترجمه سیدمحمد میرکمالی، تهران: انتشارات یسپرون.

تقیزاده، م. (۱۳۹۹). باد بی آرام نوجوانی. اصفهان: انتشارات یکتا.

- تمنایی فر، ط ، (۱۳۹۹) رابطه خودپنداره شغلی، باورهای انگیزشی و فراشناخت با کارآفرینی دانشجویان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۶ (۲۹) .
- حسن زاده، ز. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش مهارت حل مساله بر خودپنداره تحصیلی دانشجویان. مجله راهبردهای آموزش. ۲، ۱۰، ۲۶-۲۳.
- حسینی لواسانی، فهیمه؛ افضل، افشین؛ دانش، عصمت و میرزمانی، محمود. (۱۳۹۴). رابطه بین سبک های فرزند پروری ادراک شده با مشکلات تصمیم-گیری شغلی در دانشجویان دانشگاه. فصلنامه مشاوره و روان درمانی، ۴ (۱۵): ۴۵-۵۹.
- حیدریان، سعید؛ ارجمندنی، علی اکبر و لواسانی، غلام رضا (۱۴۰۰) بررسی رابطه کارکرد اجرایی با انگیزش و رغبت های شغلی دانش آموزان مقطع متوسطه شهر تهران، مجله پیشرفت های نوین در روانشناسی، سال اول، شماره ۲
- دیباچ نیا، ح. (۱۴۰۰). تئوری پرداز با استفاده از رویکرد استقرایی: استراتژی مفهومی سازی تئوری بنیادی. دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشور (رفتار). دانشگاه شاهد. ۱۲
- رحمانی، م و اسماعیلی شاد، ک (۱۴۰۱) اثربخشی آموزش نظریه سوپر بر بلوغ شغلی دانش آموزان دختر پایه اول متوسطه شهرستان خمین، نخستین کنگره بین المللی جامع روانشناسی ایران، تهران، مرکز همایش های توسعه ایران
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۶). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه های انتخاب شغل (با تجدید نظر و اضافات) تهران: انتشارات رشد. چاپ بیست و ششم
- صادقی، احمد (۱۴۰۰) بررسی عوامل مؤثر بر رشد مسیر شغلی دانش آموزان سوم راهنمایی تا پیش دانشگاهی شهر اصفهان. پایان نام دکتر روه راهنمایی و مشاوره دانشگاه اصفهان.
- صافی، ا. (۱۳۹۲). اصول و فنون رانمایی و مشاوره در دوره های تحصیلی، تهران: انتشارات رشد.
- صنعتی زاده، ژ، کاظمی، ج. (۱۳۹۹). هوش عاطفی در خودپنداره شغلی روزمره، ترجمه اصغر نوری و حبیب الله نصیری، چاپ دوم، اصفهان: انتشارات نوشته.
- ظفری زاده، ه. ، عابدی، ن و باغبان، ر. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش هوش هیجانی بر خودپنداره شغلی دانش آموزان پسر سال اول دبیرستان. فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، ۱۴ (۳)، ۲۱۸-۲۱۱
- عالی کهرودی، م. (۱۳۹۹). بررسی رابطه هوش هیجانی و خودپنداره تحصیلی در دانش آموزان دختر مقطع پیش دانشگاهی شهر تهران. مجله علوم پزشکی زاهدان .
- فدایی نسب، م. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین حالت و صفت اضطراب با خودپنداره شغلی در دانشجویان ایرانی مقطع کارشناسی فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. ۳.
- گل پیچ، زینب؛ نظری، علی محمد؛ تاجیک اسماعیلی، عزیزالله و کسایب اصفهانی، عبدالرحیم. (۱۳۹۷). عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی: یک مطالعه کیفی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰ (۳۴): ۱۳۶-۱۱۳.
- گل پیچ، زینب؛ نظری، علی محمد؛ تاجیک اسماعیلی، عزیزالله و کسایب اصفهانی، عبدالرحیم. (۱۳۹۹). عوامل والدینی موثر بر رشد شغلی: یک مطالعه کیفی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰ (۳۴): ۱۳۶-۱۱۳.
- مال وردی، اکرم. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین شیوه های فرزند پروری والدین با سبک های تصمیم گیری شغلی در دانش آموزان دختر اول دبیرستان شهرستان برخوار اصفهان سال تحصیلی ۹۱-۹۰. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- محمدآبادی، ا.، جباری، ک. (۱۳۹۸). تأثیر آموزش هوش هیجانی و مهارت های زندگی بر خودپنداره زناشویی زوج های جوان. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. ۱۲، ۲، ۴۴.
- نعمی، ا. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین خودپنداره تحصیلی و پیشرفت تحصیلی پسران دبستانی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده دانشگاه تربیت معلم تهران

- پردلان ، نوشین ؛کریمیان ،عدالت ؛ حیدری ،زینب و حسینیان ، سیمین.(۱۳۹۵). اثربخشی کلاس های آموزش خانواده در انطباق پذیری مسیر شغلی دانش آموزان دبیرستانی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۲۷(۸): ۵۸-۷۷.
- حیدری، حمید و باغبان، ایران.(۱۳۹۲). بررسی اثربخشی مشاوره شغلی بر نقشه شناختی اشتغالات و خودپنداره شغلی دانش آموزان دختر و پسر مقطع راهنمایی. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی.
- مال وردی ، اکرم .(۱۳۹۱). بررسی رابطه بین شیوه های فرزند پروری والدین با سبک های تصمیم گیری شغلی در دانش آموزان دختر اول دبیرستان شهرستان برخوار اصفهان سال تحصیلی ۹۱-۹۰. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- پریشانی ، نیره و نیلفروشان ،پرپسا.(۱۳۹۳). بی تصمیمی مسیر شغلی در پسران : نقش عوامل فردی و سبک های فرزند پروری والدین. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی ، ۱۵(۳): ۶۲-۵۴.
- حسینیان ، سیمین ؛ پردلان ، نوشین ؛ عابدی ، محمد رضا ؛ نیلفروشان ، پرپسا و حیدری ، حمید. (۱۳۹۳). پیش بینی خودکارآمدی کارایی و تصمیم گیری شغلی بر اساس سبک های دلبستگی . فرهنگ مشاوره و روان درمانی، ۵(۱۸): ۶۹-۸۵.
- ذبیحی جلالی زواره، الهه ؛ کاظمیان ، سمیه و کسایی ، عبدالرحیم. (۱۳۹۸). بررسی کیفی باورهای مسیر شغلی دانش آموزان دبیرستان. مجله علوم روان شناختی، ۱۸(۸۴): ۲۲۷۳-۲۲۷۸.

- Adam, S. R. (2021). Childrens loneliness: A comparison of Rejected and neglected peer status, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 35 (4), 500-505.
- Hook, T. L. (2021). THE ROLE OF SELF-CONCEPT AND NARCISSISM IN AGGRESSION. Department of Psychology University of Saskatchewan Saskatoon .
- CoRSINI, M. (1984). Proven Practices for Recruiting Women To STEM Careers in ATE Programs. Edmonds Community College: Lynnwood, WA 98036. Retrieved from www.stemrecruiting.org/docs/pub/3theories.pdf.
- Bravo, J., Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2015). Measuring Career Orientations in the Era of the Boundaryless Career. *Journal of Career Assessment*, 3(7), 218-232.
- LAKI,R.S.(2019) Applying career development theory to counseling.Brooks/code Publishing company A division of wadsworth,INC.
- POWER,D.V.(2019).vocational self – concept in adolescence, *journal of counseling psychology*,vol.6.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary approaches to practice* (pp. 192–239). San Francisco: Jossey- Bass.
- Savickas, M. L. (Ed.). (1994a). From vocational guidance to career counseling: Essays to honor Donald E. Super [Special Issue]. *The Career Development Quarterly*, 43 (1).
- Sanchez, C. (2020). *Client-centered therapy*. Boston: Houghton Mifflin
- Leary, M. R., & Tangney, J. P. (2020). *Handbook of Self and Identity* (2nd ed., pp. 69-104). Guilford Publication.
- Oh, E. J (2019). Interpersonal relations, hope, professional selfconcept and turnover intention according to adult attachment styles in early stage nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(4), 491-500.
- ADOLFJ,L, E.A.BERGER,L.(2018).Teaching student to make better decisions about the environment.lessons form the decision sciences.the journal of environmental educational,36(1).
- Hoover, C. J. (2020). Sociological factors affecting career aspiration level of high school seniors. Virginia Polytechnic Institute and State University Dissertation, p. 1-157.

- Buck, C. (1970). Crystallization of vocational interests as a function of vocational exploration in college. *Journal of Counseling Psychology*, 17, 347-351.
- haringtonJ. S. (2019). Exploring the link between Giftedness and self- concept, *Reviw of Education Research*, vol 63,449-465
- Bar-on. R. (2019). *The emotional Quotient Inventory (EQ-I)*, A measure of emotional intelligence. Toronto, Canada: Multi-Health systems.
- Weng, Q., & McElroy, J. (2021). Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self-management and job decision effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*.
- kong,A. (2021). Goals, Interests, and Learning in physical education. *The Journal of Educational Research*. 47,6.
- Tokar, D. Withrow, J. Hall, R. & Moradi, B. (2020). Psychological Separation, Attachment Security, Vocational Self-Concept Crystallization, and Career Indecision: A Structural Equation Analysis. *Journal of Counseling Psychology*. 50, 1, 3-1.
- Savickas, M. L. (2003). Life portraits from Doonald Super's career pattern study. A paper presented at the Congress of the International Association for education and vocational guidance. Retrieved March 1, 2008, from http://www.panorama.ch/files/3254_savickas.Pdf.
- Super, D. E., Osborne, W. L., Walsh, D. J., Brown, S. D., & Niles, S.G. (1990). Developmental career assessment and counseling: The C-DAC model. *Journal of Counseling and development*, 71, 74-80.
- Wood, B. H. (2019). A developmental biopsychosocial approach to the treatment of chronic illness in children and adolescents. In R. H. Mikesell, D. D. Iusterman, & S. H. McDaniel (Eds.), *Integrating family therapy: Hand book of family psychology and systems theory*. Washington, DC: American Psychology Association.
- Crites, J. O. (2021). Operational definitions of vocational interests. *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use*, 163-170.
- Zunker, V. G. (1997). *Career counseling: Applied concepts of life planning (5th ed.)*. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Co.
- Magnuson, C. S., & Starr, M. F. (2000). How early is too early to begin life career planning? The importance of the elementary school years. *Journal of Career Development*, 27(2), 8 .
١٠١
- Flouri, E., Tsivrikos, D., Akhtar, R., & Midouhas, E. (2015). Neighbourhood, school and family determinants of children's aspirations in primary school. *Journal of vocational behavior*, 87, 71-79
- Watson, M., & McMahan, M. (2005). Children's career development: A research review from a learning perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 119- 132.
- Rani, B. S. (2014). Impact of parenting styles on career choices of adolescents. *Journal of Education and Social Policy*, 1(1), 19-22.
- Patton, W., & McMahan, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice (Vol. 2)*: Springer.
- Dietrich, J. & Kracke (2009). Career-specific parental behaviors in adolescents' development. *Journal of Vocational Behavior*. 75: 109-119.
- Koumoundourou, G., Tsaousis, I. & Kounenou , K., (2011). Parental influences on Greek adolescents career decision_making difficulties: The mediating role of core self-evaluations. *Journal of Carer Assessment*. 19 (2) 165- 182.

- Desjardins, J., Zelenski, J., & Coplan, R. (2008). An investigation of maternal personality, parenting styles, and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 44, 587-597.
- development. *Journal of Career Assessment*. No2, 198- 217.
- Schmitt-Rodermund, E., & Vondracek, F.W. (1999). Breadth of interests, exploration, and identity development in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 55, ۲۹۸-317.
- Trusty, J. (1998). Family influences on educational expectations of late adolescents. *The Journal of Educational Research*, 91, 260-270.
- Whiston, S.C. (1996). The relationship among family interaction patterns and career indecision and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Development*, 23, 137-149.
- Santos, P.J., & Coimbra, J.L. (2000). Psychological separation and dimensions of career indecision in secondary school students. *Journal of Vocational Behaviour*, 56, 346-362.
- Fouad, N., Kim, S., Ghosh, A., Chang, W., & Figueiredo, C. (2015). Family influence on career decision making: Validation in India and the United States. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 197-212.
- Nawaz, S., & Gilani, N. (2019). Relationship of parental and peer attachment bonds with career decision- making self of behavioral sciences, 21 (1).
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2015). Beyond the self :External influences in the career development process. *The career development quarterly*, 58(1), 29-43.
- Mau, W. (2017). Cultural Dimensions of Career Decision making Difficulties. *The career development Quarterly*. 53, 67-77.
- Emmanuelle, V. (2009). Inter-relationships among attachment to mother and father, self-esteem, and career indecision. *Journal of vocational behavior*, 75(2), 91-99 .
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice (Vol. 2)*: Springer.