Journal of Counseling Research
Iranian Counseling Association
Vol. 24, No. 93 Spring 2025
Research Article

e-issn:4018-2717 p-issn:400-2717X

DOI:10.18502/qjcr.v24i93.19074

Exploring the Lived Experiences of Successful Students in Career Decision-Making

Hanieh Henry Fatout[1], Mohsen Golmohammadian[2], Mohsen Hojjatkhah[3]

1. MA in vocational Counseling, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran. haniihonari.99@gmail.com
2. (Corresponding author), Ph.D. in Counseling, Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran. mgolmohammadian@razi.ac.ir
3. Ph.D. in Counseling, Assistant Professor, Department of Counseling, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran. mhojatkhah@razi.ac.ir

ABSTRACT

This article is an excerpt from a master's thesis in career counseling.

Received: 14/08/2023 - Accepted: 10/02/2025

Aim: The aim of this study is to explore the lived experiences of students who have been successful in making career decisions. **Methods:** A mixed-methods approach was employed. In the quantitative phase, the Career Decision-Making Questionnaire by Betz and Taylor (1983) was used to identify successful students in career decision-making. In the qualitative phase, grounded theory methodology and in-depth interviews were applied to examine their experiences. The statistical population consisted of all female students in the 11th and 12th grades during the 2022–2023 academic year in Kermanshah, Iran. In the quantitative stage, cluster random sampling was used to select 200 participants who completed the career decision-making questionnaire. Based on their scores, students who scored more than one standard deviation above the mean were identified as successful in career decision-making. In-depth interviews were then conducted with 15 of these students. Data saturation was reached after the final two interviews. **Findings:** Through open, axial, and selective coding, a total of 42 concepts emerged from the students' narratives. These were grouped into 10 axial codes and ultimately organized under 3 selective categories: self-awareness, environmental factors, and career awareness. **Conclusion:** The findings suggest that students' understanding of themselves, awareness of potential careers, and the influence of their surrounding environment play significant and impactful roles in their career decision-making process.

Keywords: lived experience, students, career decision-making

فصلنامه علمی پژوهشهای مشاوره
انجمن مشاوره ایران
جلد ۲۴، شماره ۹۳، بهار ۱۴۰۴
مقاله پژوهشی
e-issn: 4018-2717 p-issn: 400-2717X
DOI: 10.18502/qjcr.v24i93.19074

واکاوی تجربه زیسته دانش‌آموزان دختر متوسطه دوم موفق به تصمیم‌گیری شغلی

هانیه هنری فتوت[۱]، محسن گلمحمدیان[۲]، محسن حجت‌خواه[۳]

۱. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. haniihonari.99@gmail.com
۲. (نویسنده مسئول)، دکتری مشاوره، دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. mgolmohammadian@razi.ac.ir
۳. دکتری مشاوره، استاد یار، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. mhojatkhah@razi.ac.ir

(صفحات ۲۰۲-۲۳۳)

چکیده

مقاله حاضر مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی می‌باشد.

هدف: هدف پژوهش حاضر واکاوی تجربه زیسته دانش‌آموزان موفق در تصمیم‌گیری شغلی می‌باشد.

روش: روش پژوهش کمی ـکیفی است. در بخش کمی، از پرسشنامه تصمیم‌گیری شغلی بتزو تایلور(۱۹۸۳) برای شناسایی دانش‌آموزان موفق در تصمیم‌گیری شغلی و در بخش کیفی(نظریه زمینه ای)، از مصاحبه عمیق برای بررسی تجربیات دانش‌آموزان موفق در تصمیم‌گیری شغلی، استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانش‌آموزان دختر در پایه یازدهم و دوازدهم در سال تحصیلی ۱۴۰۱ـ۱۴۰۲ در شهر کرمانشاه است و شیوه‌ی نمونه‌گیری در مرحله کمی با هدف شناسایی دانش‌آموزان موفق در تصمیم‌گیری شغلی به صورت خوشه‌ای تصادفی انجام شد، که ۲۰۰ دانش‌آموز پرسشنامه تصمیم‌گیری شغلی را تکمیل کردند. در مرحله دوم نمرات دانش‌آموزان محاسبه و کسانی که نمره بالاتر از یک انحراف معیار کسب کردند به عنوان دانش‌آموزان موفق در تصمیم‌گیری شغلی شناسایی شدند، و با ۱۵ نفر از آنها مصاحبه عمیق به عمل آمد که در دو مصاحبه آخر اطلاعات جدیدی به دست نیامد و داده‌ها به اشباع رسید.

یافته‌ها: پس از بررسی و کد گذاری داده‌های هر گروه در سه مرحله کد گذاری باز، محوری و انتخابی در مجموع ۴۲ مفهوم در رابطه با تجربیات دانش‌آموزان موفق در تصمیم‌گیری شغلی به دست آمد که در قالب ۱۰ کد محوری دسته بندی شدند و در نهایت در ۳ کد انتخابی: خودشناسی، عوامل محیطی و شغل شناسی طبقه بندی شدند.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت شناخت دانش‌آموز از خود، شغلی که در نظر دارد و محیطی که در آن قرار دارد، در تصمیم‌گیری شغلی او نقش بسزا و تاثیر گذاری دارند.

واژه‌های کلیدی: تجربه زیسته، دانش‌آموزان، تصمیم‌گیری شغلی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۲۲ ـ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۲۲

مقدمه

یکی از مسائل و دغدغه‌های نوجوانان امروزی، شغل است (جعفری نوق، و همکاران، ۱۴۰۱). افرادی که آگاهی روشنی از ویژگی‌های درونی و محیط کار بیرونی دارند، احساس مثبتی به کنترل و توانایی خود دارند که برای تصمیم‌گیری شغلی در آینده لازم است (ژاوو[1] و همکاران، ۲۰۲۲). شغل یکی از مهم ترین شرط های رشد و توسعه هر جامعه‌ای محسوب می‌شود (عباس قربانی و خلعتبری، ۱۴۰۰). انتخاب آگاهانه حرفه و محل اشتغال آینده به صورت مستقیم به ترجیحات فعلی افراد بستگی دارد. درک روشن دانش‌آموزان از تمایلات، مهارتها و توانایی‌های خود که در طول زندگی ادامه خواهند، ضروری است (آژن[2] و همکاران، ۲۰۲۳). حدود ۱۵ تا ۲۰ سالگی که مصادف با دوره دوم نوجوانی است (ذبیحی جلالی زواره و همکاران، ۱۳۹۸)، دانش‌آموزان وارد مرحله اکتشاف شغلی می‌شوند که با محوریت رشدی تصمیم‌گیری شغلی مشخص می‌شود (اکبرزاده، عابدی و باغبان، ۱۳۹۸). و با این سوال که شغل من بعد از مدرسه چیست؟ صدها انتخاب پیش روی خود دارند. آنها باید تصمیم بگیرند که در جستجوی چه مشاغلی باشند (باهارگاوا[3] و همکاران، ۲۰۱۷)، و با این تصمیم به پایه ریزی مسیر زندگی شان در آینده پرداخته و سبک زندگی منحصر به فردی برای خویش می‌سازند (دست باز و همکاران، ۱۳۹۷). یو[4] و همکاران (۲۰۲۱) معتقدند دانش‌آموزانی که به تصمیم‌گیری شغلی رسیده اند، انگیزه بیشتری برای جستجوی دوره‌های کارآموزی داشته و آن را با موفقیت سپری می‌کنند. اگر دانش‌آموزان مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی مناسب را در دوران رشد یاد بگیرند در بزرگسالی از شغل خویش راضی بوده و خلاقانه در این زمینه پیشرفت می‌کنند. همچنین بدون اینکه گرفتار رکود و فرسودگی شغلی شوند با میل و

1. Zhao
2. Azhenov
3. Bhargava.
4. Yu

رغبت مهارت‌های لازم را در مسیر شغلی خویش یاد می‌گیرند (دست باز و همکاران، ۱۳۹۷).

تصمیم‌گیری شغلی عملی است پویا، خلاق و هدفمند که در جهت حل یک مسئله به وقوع می‌پیوندد (نوری، امان الهی،۱۴۰۰)؛ سپاه منصور و همکاران (۱۳۹۸) معتقدند تصمیم‌گیری شغلی مجموعه عملیاتی است که فرد ضمن تعیین شغل، از جانب خود متکلف می‌شود که با انجام رفتارهای ضروری و بهره گیری از انتخاب خود به مرحله اجرا برسد. تصمیم‌گیری در مورد شغل برای بسیاری از دانش‌آموزان فرآیند پیچیده‌ای است، زیرا تحت تأثیر عوامل شخصی و زمینه‌ای بسیاری است (یو و همکاران،۲۰۲۱)، عواملی مانند دوستی ها، انتظارات از یک حرفه و شغل، ادراک اجتماعی، رضایت تحصیلی، ویژگی‌های فردی و خانواده بر فرآیند تصمیم‌گیری شغلی تأثیر می‌گذارد (کوچاک[1] و همکاران، ۲۰۲۱). در هنگام تلاش برای تصمیم‌گیری شغلی خوب، هر فردی باید ترجیحات، علایق، قابلیت‌ها و مهارت‌های خود را در نظر بگیرد. علاوه بر این، عوامل خارجی ـ چشم انداز شغلی، تغییرات در بازار کار و غیره ـ می‌توانند بر تصمیم‌گیری شغلی تأثیر بگذارند (پارک[2] و همکاران، ۲۰۱۸). کیم[3] (۲۰۲۲) در مطالعه خود بر روی دانشجویان کره جنوبی گزارش دادند اراده ورود به شغل با خود کارمدی تصمیم‌گیری شغلی مرتبط است که در آینده منجر به رضایت شغلی می‌شود. بسیاری از افراد به دلیل عواملی مانند محدودیت‌های اجتماعی و اقتصادی قادر به انتخاب آزادنه شغل نیستند (بلوستین[4]، ۲۰۰۸). پس می‌توان گفت که در تصمیم‌گیری شغلی بیش از یک روش وجود دارد که افراد را به تصمیم‌گیری نهایی نزدیک می‌کند (کولچسار[5] و همکاران، ۲۰۲۰). هر چه سطح خودآگاهی، ادراک خودپنداره واقعی و فقدان باورهای ناکارآمد، بالاتر

1. Koçak
2. Park
3. Kim
4. Blustein
5. Kulcsá

باشد باعث ادغام دانش خود و دانش شغلی شده، در نهایت به تصمیم‌گیری شغلی صحیح می‌انجامد (ندوی آپوکاجور[1]، ۲۰۲۰). و هر گونه تاخیر در این امر می‌تواند افسردگی، اضطراب و استرس را تشدید کند (ران[2] و همکاران، ۲۰۲۲). این در حالی است که بسیاری از دانش‌آموزان ممکن است دوران دبیرستان را بدون کسب بینشی نسبت به خودشان یا اینکه چطور علایق، گذشته و حال آنها می‌تواند به رقم زدن آینده آنها کمک کند، پشت سر بگذارند (ذبیحی جلالی زواره و کسایی، ۱۳۹۸).

در راستای پیشینه پژوهش پنگ و یو[3] (۲۰۲۲) پژوهشی تحت عنوان ارتقای وضعیت تصمیم‌گیری شغلی دانش‌آموزان محروم از نظر اقتصادی اجتماعی از طریق تعامل یادگیری انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد خودکارآمدی تأثیرات قابل توجهی بر اشتغال پذیری و وضعیت تصمیم‌گیری شغلی دارد. اشتغال پذیری تأثیر قابل توجهی بر وضعیت تصمیم‌گیری شغلی دارد. و اینکه خودکارآمدی و اشتغال پذیری نقش میانجی مهمی در چارچوب تحقیق دارند.

کوچاک و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان،نقش تأثیر خانواده و رضایت تحصیلی بر خودکارآمدی و شادکامی در تصمیم‌گیری شغلی، نشان دادند که تأثیر و حمایت خانواده، کار دانش‌آموزان و رضایت تحصیلی از نظر فرآیند شغلی و شادکامی معنادار هستند. کولچسار و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش دریافتند که مشکلات تصمیم‌گیری شغلی با احساسات ناکارآمد منفی همراه است و این ارتباط به طور قابل توجهی با نگرانی تعدیل می‌شود. پارک و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی نتایج نشان دادند که عاطفه مثبت به طور مثبت با خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و با اضطراب انتخاب شغل ارتباط منفی دارد،. همچنین عزت نفس به طور مثبت با خودکارآمدی

1. Ndoye Upoalkpajor.
2. Ran
3. Peng & Yue

تصمیم‌گیری شغلی و به طور منفی با اضطراب انتخاب شغل ارتباط دارد. خو[1] (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان پیش‌بینی ابهام گریزی در تصمیم‌گیری شغلی نتایج از یک مدل میانجی دوگانه متوالی پشتیبانی می‌کرد که در آن ابهام گریزی به طور متوالی رضایت شغلی و زندگی را از طریق یک سبک تصمیم‌گیری منطقی و تناسب فرد-محیط درک شده پیش‌بینی می‌کند.

خو و تریسی[2] (۲۰۱۷)، به مطالعه با عنوان، مدل پویا متقابل تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی با بلاتکلیفی شغلی: یک بررسی طولی پرداختند. این مطالعه نشان داد که بیزاری منجر به کاهش آمادگی برای تصمیم‌گیری شغلی و آمادگی برای تصمیم‌گیری شغلی منجر به افزایش علاقه به اطلاعات جدید می‌شود.

نوجوانی مرحله‌ای از زندگی بین کودکی و بزرگسالی است. یک مرحله منحصر بفرد از رشد انسان و زمان مهمی برای پی ریزی پایه‌های سلامت است .نوجوانان رشد سریع جسمی، شناختی و روانی و اجتماعی را تجربه می‌کنند که در آن افراد دنیای کار را مورد بررسی قرار می‌دهند تا گزینه‌های مناسب را برای آماده سازی انتقال مدرسه به محل کار را ارزیابی می‌کنند (سوپر[3]، ۱۹۸۰). مرور پژوهش‌ها بیانگر آن است که درخواست مشاوره شغلی در بین دانش‌آموزان متوسطه دوم افزایش یافته است (دست باز و همکاران، ۱۳۹۷)؛ در حالی که مطالعات انجام شده در زمینه تصمیم‌گیری شغلی عمدتاً تک بعدی بر روی یکی از عوامل فردی یا محیطی متمرکز است. در ادبیات پژوهشی ایران پژوهشی که به واکاوی تجربه زیسته دانش‌آموزان موفق به تصمیم‌گیری شغلی پرداخته باشد، صورت نگرفته است. با توجه به شکاف ذکر شده و از آنجا که پژوهشگر، به دنبال درک بیشتری از یک پدیده خاص است، باید آن را از تجربه واقعی افراد درک کند (کرس ول[4]، ۲۰۰۳؛ ترجمه کیامنش و دانای طوس، ۱۳۹۳)؛ چرا که دریافت ادراک عمیق تجارب

1. Xu
2. Tracey
3. Super
4. Creswell

واقعی از یک پدیده به توسعه نظری و جستجوی بهترین عملکرد ممکن خواهد انجامید (هیز و سینگ[1]، ۲۰۱۲)،

بدیهی است انتخاب شغل از طریق فرآیند پیچیده‌ای صورت می‌گیرد که شامل جنبه‌های مختلفی است که چالش‌های متفاوتی را برای نوجوانان فراهم می‌کند. این دوره بهترین زمان برای رشد و شکوفایی توانمندی‌های نوجوانان است، به طوری که می‌توان گفت که پایه اکتشاف و رغبت‌ها و علایق شغلی، ارزش ها، نگرش‌ها و مهارت‌ها در این سال‌ها بنا می‌شود(سمیعی و همکاران،۱۳۹۶). از طرفی از مهمترین تصمیم‌هایی که در دوره نوجوانی گرفته می‌شود، تنظیم هدف شغلی و یا انتخاب آن است که می‌تواند رشد شغلی مطلوب ایجاد کند(امینی و همکاران،۲۰۲۳). بنابراین فهم تجربه دانش‌آموزان موفق به تصمیم‌گیری شغلی می‌تواند امکان تصمیم‌گیری شغلی مناسب را برای دیگر دانش‌آموزان فراهم کند(دریفس[2]، ۱۹۹۱ و سالملا ارو[3] و همکاران، ۱۹۹۵). بدون شک شناسایی تجربه زیسته دانش‌آموزان موفق در تصمصم گیری شغلی می‌تواند به دست اندرکاران و مشاوران مدارس در زمینه راهنمایی و هدایت تحصیلی شغلی بهتر دانش‌آموزان دیگر نقش بسزایی داشته باشد. با توجه به موارد فوق هدف پژوهش حاضر واکاوی تجربه زیسته دانش‌آموزان موفق در تصمیم‌گیری شغلی است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع آمیخته (کیفی- کمی) است که در بخش کمی به شناسایی دانش‌آموزان موفق در تصمیم‌گیری شغلی بر اساس نمرات به دست آمده از پرسشنامه تصمیم‌گیری شغلی تایلور و بتز[4] (۱۹۸۳)، پرداخته شد و در بخش کیفی مصاحبه عمیق با دانش‌آموزان شناسایی شده انجام شد. مصاحبه عمیق اساس مطالعه تجربه زیسته یا

1. Hays & Singh
2. Dryfoos
3. Salmela-Aro
4. Taylor & Betz

جهان زندگی است و به جهانی که بوسیله افراد زیسته می‌شود، نه جهان یا واقعیتی که جدای از انسان باشد، توجه دارد. جامعه آماری بخش کمی را کلیه دانش‌آموزان دختر متوسطه‌ی دوم، یازدهم و دوازدهم استان کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۱ـ۱۴۰۲ و جامعه آماری بخش کیفی را دانش‌آموزان شناسایی شده بر اساس نمرات حاصل از پرسشنامه تصمیم‌گیری شغلی تایلور و بتز (۱۹۸۳)، تشکیل دادند.

در این پژوهش نمونه‌گیری بخش کیفی از نوع نمونه‌گیری هدفمند می‌باشد به این صورت که در مرحله اول نمونه‌گیری که بخش کمی با هدف شناسایی دانش‌آموزان موفق در تصمیم‌گیری شغلی انجام شد، تعداد ۲۰۰ نفر از دانش‌آموزان به شکل خوشه‌ای تصادفی انتخاب و به پرسشنامه تصمیم‌گیری شغلی بتز و تایلور(۱۹۸۳)، پاسخ دادند. انتخاب نمونه بدین صورت بود که از بین کلیه مدارس متوسطه دانش‌آموزان دختر (تعداد ۴۸ مدرسه)پایه یازدهم و دوازدهم رشته‌های مختلف نظری، فنی و کاردانش ۶ مدرسه انتخاب و پرسشنامه روی ۲۰۰ نفر اجرا شد. در مرحله دوم با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ نمرات شرکت‌کننده‌ها محاسبه شد. ۴۰ نفر که نمره بالاتر از یک انحراف معیار کسب کردند به عنوان دانش‌آموزان موفق در تصمیم‌گیری شغلی شناسایی شده، با آنها مصاحبه عمیق انجام شد. پس از مصاحبه با ۱۵ نفر، داده‌ها به اشباع نظری رسید. معیارهای ورود به مطالعه در بخش کمی: اشتغال به تحصیل در پایه یازدهم یا دوازدهم بود و معیار خروج نیز عدم رضایت آگاهانه برای تکمیل پرسشنامه بود. و در بخش کیفی: کسب نمره بالاتر از یک انحراف معیار در پرسشنامه بتز و تایلور (۱۹۸۳)، و خروج عدم رضایت آگاهانه و داوطلبانه برای انجام مصاحبه بود.

ابزار پژوهش

الف) پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی

این پرسشنامه توسط تایلور و بتز در سال ۱۹۸۳ تدوین شد. این پرسشنامه ۵

شایستگی در زمینه انتخاب شغل را بر اساس مدل کرایتز[1] (۱۹۷۸) ارزیابی می‌کند. بنابراین سوال‌های این پرسشنامه مربوط به این حیطه‌ها می‌باشد: ۱- ارزیابی مناسب از خود ۲- جمع آوری اطلاعات شغلی ۳- انتخاب هدف ۴- طرح ریزی برای آینده ۵- حل مسئله. پرسشنامه بر روی یک مقیاس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از فاقد اعتماد به نفس(۱) تا اعتماد به نفس کامل(۵) نمره گذاری می‌شود. تعداد سوالات این آزمون ۲۵ سوال است. نمره گذاری گویه‌های این پرسشنامه در یک طیف لیکرتی از کاملا موافق (۵)، موافق (۴)، نسبتا موافق (۳)، مخالف (۲)، کاملا مخالف (۱) می‌باشد. این پرسشنامه نمره برش ندارد. تایلور و بتز (۱۹۸۳) ضریب روایی همزمان خرده مقیاس‌های ابزار را با مقیاس تصمیم‌گیری شغلی[2] در بازه۰/۲۹ تا ۰/۴۸ محاسبه و ضریب پایایی ۰/۹۷ را از طریق آلفای کرونباخ به دست آوردند. در پژوهشی که توسط باوی و همکاران (۱۳۸۸) انجام شد پرسشنامه بر روی ۵۰ نفر از دانشجویان دانشگاه آزاد اهواز اجرا گردید و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمده است که ضریب مطلوبی برای این پرسشنامه محسوب می‌شود. روایی محتوایی پرسشنامه توسط پنج نفر از اساتید روان‌شناسی و مشاوره تایید و ضریب توافق بین آن‌ها ۰/۷۶ به دست آمده است (جعفری نوق و همکاران، ۱۴۰۱).

ب)مصاحبه عمیق

مصاحبه عمیق یکی از ابزارهای جمع آوری داده کیفی محسوب می‌شود. با کمک این ابزار امکان برقراری ارتباط مستقیم با مصاحبه شونده برقرار می‌شود و همچنین می‌توان به ارزیابی عمیق‌تر ادراک ها، نگرش ها، علایق و آرزوهای آزمودنی پرداخت. در حقیقت مصاحبه عمیق باعث می‌شود مصاحبه شوندگان نظرات خود را در مورد موضوعی خاص به آن صورتی که آن را تجربه و ادراک کرده اند بیان دارند. سوال‌های

1. Kraitz
2. decision making career scale

مصاحبه در این روش از قبل طراحی نشده اند ولی مرتبط با هدف و یا سوال کلی پژوهش هستند. هر پاسخ مصاحبه شوندگان مورد وارسی قرار می‌گیرد و پژوهشگر بدون اینکه بکوشد جهت خاصی به گفته‌های مصاحبه شوندگان بدهد، سعی کرده به تجربیات افراد مورد مصاحبه در حوزه مورد مطالعه دست یابد.

روش اجرای پژوهش

در ابتدا ۲۰۰ پرسشنامه تصمیم‌گیری شغلی تایلور و بتز (۱۹۸۳)، توسط دانش‌آموزان دختر متوسطه‌ی دوم تکمیل گردید. در مرحله دوم داده‌ها با استفاده از نرم افزار spss_۲۲ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که از این تعداد، بر اساس معیارهای ورود تعداد ۴۰ نفر که نمره بالاتر از پرسشنامه کسب کرده بودند به عنوان دانش‌آموزان موفق به تصمیم‌گیری شغلی شناسایی شدند. با ۱۵ نفر از آنها مصاحبه عمیق به عمل آمد که در دو مصاحبه آخر اطلاعات جدیدی به دست نیامد و داده‌ها به اشباع رسید. پیش از آغاز مصاحبه تلاش شد رضایت مصاحبه شوندگان جهت مصاحبه جلب شود، ابتدا اطلاعات لازم درمورد پژوهش، محرمانه ماندن مباحث مطرح شده، اهداف مصاحبه و نیز حفاظت از فایل صوتی توضیحاتی به افراد داده شد و بیان گردید که اطلاعات فقط در راستای اهداف مطالعه است. مدت زمان مصاحبه با هر فرد تقریبا ۴۵ دقیقه بود و مصاحبه‌ها با اجازه مصاحبه شوندگان ضبط شد. فرایند مصاحبه با سوالات کلی(از جمله تجربه خودتان از فرایند تصمیم‌گیری شغلی را بیان کنید؟) شروع و در ادامه از سوالات اکتشافی جهت کسب اطلاعات روشن‌تر استفاده شد و تا رسیدن به اشباع پیش رفت. پژوهشگر به کمک روش تحلیل محتوا مصاحبه‌ها را تحلیل می‌کند. در ادامه به بیانات ضبط شده مصاحبه شوندگان گوش داده، اظهاراتشان را کلمه به کلمه روی کاغذ نوشته و مطالب را از روی فایل صوتی به کاغذ پیاده و در مرحله بعد چندین بار به بازخوانی مجدد متون پرداخته و بر عبارات و جملاتی که مستقیم با پدیده مورد بررسی در ارتباط بودند، تمرکز کرد. پس از مطالعه همه توصیف‌های مصاحبه شوندگان، زیر اطلاعات با معنی و

بیانات مرتبط با پدیده مورد بحث خط کشید و به این طریق، جملات مهم را مشخص کرد. در مرحله بعد که مرحله تدوین معانی و استخراج مفاهیم فرموله بود، پس از بررسی دست نوشته‌ها برای یافتن موضوعات و معنای واحدها، جستجوی تجارب اساسی، جست و جو برای تعیین اظهارات مهم و معنادار یا پیشنهاد برای شرح این موضوعات و رابطه بین موضوعات و پیشنهادها با مفاهیم، سعی شد از هر عبارت، یک مفهوم استخراج شود که بیانگر معنی و قسمت اساسی تفکر فرد باشد. پس از استخراج کدها پژوهشگر مفاهیم تدوین شده را به دقت مطالعه کرد و بر اساس تشابه مفاهیم، آن‌ها را دسته بندی نمود. بدین روش دسته‌های موضوعی از مفاهیم تدوین شده تشکیل شد. در واقع کدگذاری باز بخشی از تجزیه و تحلیل است که به نام گذاری، مفهوم سازی و کد بندی پدیده از راه تجزیه و تحلیل دقیق داده‌ها می‌پردازد. گام دوم کدگذاری محوری است و هدف این مرحله برقراری رابطه بین مقولات تولیدشده در مرحله کدگذاری باز است. کد انتخاب شده به عنوان کد محوری باید به قدر کافی انتزاعی باشد تا بتوان سایر مقولات اصلی را به آن ربط داد. گام سوم کدگذاری انتخابی است که در واقع فرآیند یکپارچه سازی و پالایش مقوله هاست، به این ترتیب که پژوهشگر با ایجاد یک آهنگ و چیدمان خاص بین کد ها، آنها را برای ارائه و شکل دهی یک تئوری تنظیم می‌کند. بنابراین پژوهشگر آنچه را ثبت نمود، به دقت مورد تجزیه و تحلیل قرار داد، با این هدف که تجارب آزمودنی‌ها را از دیدگاه آنها توصیف نماید و نشان دهد که این تجارب به چه مؤلفه‌هایی اشاره دارند.

یافته‌های پژوهش

جامعه مورد مطالعه پژوهش در بخش کمی شامل ۲۰۰ و در بخش کیفی شامل ۱۵ دانش‌آموز بود. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مربوط به دانش‌آموزان شرکت‌کننده در دو بخش کمی و کیفی به ترتیب در جدول ۱ و ۲ ارائه شده است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در بخش کمی

	سن	رشته تحصیلی	پایه تحصیلی	وضعیت تاهل									
	۱۶	۱۷	۱۸	انسانی	تجربی	ریاضی	فنی	کاردانش	یازدهم	دوازدهم	مجرد	متاهل	
فراوانی		۹۶	۹۱	۱۲	۷۰	۴۰	۳۱	۲۷	۳۲	۹۶	۱۰۴	۹۲	۸
درصد		۴۸	۴۵	۶	۳۵	۲۰	۱۵	۱۳	۱۶	۴۸	۵۲	۹۶	۴

جدول فوق اطلاعات توصیفی نمونه را نشان می‌دهد. همانطور که مشخص است ۴۸ درصد شرکت‌کنندگان در بخش کمی ۱۶ ساله هستند که بیشترین تعداد حجم نمونه را شامل می‌شود. بیشترین درصد رشته تحصیلی به علوم انسانی با ۳۵ درصد و فنی و حرفه‌ای با ۱۳ درصد کمترین و همچنین ۵۲ درصد حجم نمونه را پایه دوازدهم تشکیل می‌دهد. همانطور که مشخص است اکثر نمونه آماری مجرد بوده‌اند.

جدول۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در بخش دوم

کد	سن	تأهل	رشته تحصیلی	پایه تحصیلی	شغل مورد نظر
۱	۱۷	مجرد	انسانی	دوازدهم	وکالت
۲	۱۶	مجرد	کاردانش	یازدهم	خیاط
۳	۱۷	مجرد	انسانی	دوازدهم	روان‌شناس
۴	۱۷	مجرد	تجربی	دوازدهم	پرستار
۵	۱۷	مجرد	تجربی	یازدهم	دندان پزشک
۶	۱۶	مجرد	ریاضی	یازدهم	مهندسی عمران
۷	۱۷	متاهل	ریاضی	دوازدهم	دبیر ریاضی
۸	۱۷	مجرد	کاردانش	دوازدهم	دبیر شیمی
۹	۱۶	مجرد	انسانی	یازدهم	خبرنگار
۱۰	۱۶	مجرد	فنی	یازدهم	حسابدار
۱۱	۱۸	مجرد	فنی	دوازدهم	عکاس
۱۲	۱۷	متاهل	ریاضی	دوازدهم	معلم
۱۳	۱۷	مجرد	فنی	دوازدهم	کامپیوتر
۱۴	۱۷	مجرد	تجربی	دوازدهم	داروساز
۱۵	۱۶	مجرد	ریاضی	یازدهم	مهندسی پزشکی

مصاحبه‌های مستند شده از شرکت‌کنندگان مورد تحلیل و کدگذاری قرار گرفتند. در مرحله کدگذاری باز ۴۳ مفهوم استخراج شدند که در مرحله کدگذاری محوری در قالب ۱۰ کد محوری دسته‌بندی شدند. در مرحله کدگذاری انتخابی با توجه به مقولات محوری ۳ کد اصلی تحت عناوین خودشناسی، شغل شناسی و عوامل محیطی استخراج شد. نتایج کدگذاری به تفکیک کدهای اصلی در سه جدول(۳، ۴ و ۵) گزارش شده است.

جدول ۳. کدهای باز و کدهای مربوط به خودشناسی

کدگذاری محوری	کدگذاری باز
بررسی گذشته	فعالیت‌های کودکی/ رویاهای کودکی
خودآگاهی	علاقه/ توانایی و استعداد/ احساسات/ ارزش ها/ موفقیت ها/ فعالیت روزمره
عاملیت درونی	استقلال در تصمیم‌گیری/ داشتن گزینه‌هایی برای تصمیم‌گیری
الگوپذیری	تاثیر خانواده/ تاثیر اطرافیان/ رسانه
آمادگی شغلی	رسیدن به تصمیم‌گیری نهایی/ انگیزه داشتن/ پشتکار/ انتخاب رشته مبتنی بر شغل مورد نظر/ مسئولیت‌پذیری/ هدفمندی در تحصیل
باورهای شغلی	استقلال/ رضایتمندی/ واقع بینی/ تسلط/ چشم انداز/ وجه اجتماعی درآمد بالا/ امنیت/ دورکاری/ انحصاری نبودن/ بالا بودن تقاضا

کد محوری بررسی گذشته شامل ۲ مفهوم (فعالیت‌های کودکی و رویاهای کودکی) است.

فعالیت و رویاهای کودکی: دوران کودکی از مهم ترین دوران‌های زندگی هر انسانی است. در این دوران عواطف و احساسات انسانی شکل گرفته و زمینه ساز شکل گیری آینده او خواهد بود. یافته‌های به دست آمده از مصاحبه با دانش‌آموزان نشان داد که آنها فعالیت‌هایی که در کودکی به آنها می‌پرداختند و رویاهایی که در سر داشتند را عاملی موثر در تصمیم کنونی شان می‌دانستند "از بچگی برای دوستام و برادر کوچیک ترم درس‌ها رو توضیح میدادم" (کد ۱۳).

کد محوری خودآگاهی شامل ۶ مفهوم (علاقه، توانایی و استعداد، احساسات، ارزش ها، موفقیت‌ها و فعالیت‌های روزمره) است.

علاقه: اگر ما به کاری که انجام می‌دهیم علاقه داشته باشیم، می‌توانیم سختی‌هایی را که در مسیر رسیدن به هدف وجود دارند تحمل و با آنها مقابله کنیم. همچنین هر چه علاقه ما بیشتر باشد، انرژی بیشتری نیز برای بهبود، پیشرفت و موفقیت صرف خواهیم کرد. نتایج مصاحبه با دانش‌آموزان موفق نشان داد، آنها تصمیم خود را از روی رغبت و علاقه انتخاب کرده و توجه به این ملاک در تصمیم‌گیری شغلی را ضروری می‌دانستند " انقدر داروسازی و دوسدارم که مطمعنم هر سختی تو این مسیر باشه برام لذت بخشه" (کد ۱۴).

توانایی و استعداد: آنچه در تصمیم‌گیری شغلی اهمیت دارد برداشت فرد از توانایی و استعدادش است (مطهری نژاد و طباطبایی، ۱۳۹۷). نتایج مصاحبه با دانش‌آموزان موفق نشان داد آنها با شناسایی استعداد و توانایی هایشان و دنبال کردن آنها به تصمیم‌گیری شغلی رسیده اند " از بچگی تو ریاضی استعداد داشتم، چند بار تو المپیادای ریاضی مقام آوردم" (کد ۷).

احساسات: احساسات ما میزان ارزش و اهمیت اتفاقات پیرامون ما را تعیین می‌کنند. با نگاهی به درون می‌توان احساسات را شناسایی کرد. نتایج مصاحبه با دانش‌آموزان موفق نشان داد که آنها بر این باورند که احساس مولفه مهمی در فرایند تصمیم‌گیری است "وقتی حسی که تو شغلمون داریم حس کمک‌کننده بودن باشه، باعث میشه هر روز با انگیزه بریم سرکارمون، همونجور که اگه حسمون منفی باشه هر روز میگیم اَه بازم کار" (کد ۹).

ارزش‌ها: ارزش‌ها کیفیات و ویژگی‌هایی هستند که در نظر هر فرد ارزشمند دانسته می‌شوند. ارزش‌های ما افکار، گفتارها و اعمال ما را رهبری می‌کنند و به همین دلیل اهمیت زیادی دارند. نتایج به دست آمده از مصاحبه پژوهش حاضر بیانگر تاثیر

ارزش‌ها بر تصمیم‌گیری شغلی آنهاست "ببینم حال بقیه خوب شده و دعای خیر دارن برام خیلی ارزشمنده" (کد ۴).

موفقیت‌ها: در تبیین یافته مذکور می‌توان چنین اظهار داشت که تأکید بر نقاط قوت، احساس کارآمدی افراد را در مواجهه با تصمیم‌گیری افزایش می‌دهد. هنگامی که دانش‌آموزان فعالیت‌های موفق خود در زندگی را شناسایی و نقش شایستگی‌های خود را در این فعالیت‌های موفق مشخص می‌کنند "تو ارائه درس‌ها همیشه بهترین بودم" (کد ۸).

فعالیت‌های روزمره: تمام فعالیت‌های معنی داری که فرد در طول روز انجام می‌دهد، به نام فعالیت‌های روزمره خوانده می‌شود. نتایج مصاحبه با دانش‌آموزان نشان دادن که آنها با تفکر در این فعالیت‌های روزمره به میزانی از خودشناسی دست می‌یابند که آنها را در اتخاذ تصمیم شغلی یاری می‌رساند "وقتی به کارام دقت می‌کنم متوجه شدم فیلم‌های معمایی زیاد نگاه می‌کنم، خیلی بیشتر از یه آدم معمولی فیلم‌های این سبکی میبینم" (کد ۱).

کد محوری عاملیت درونی شامل ۲ مفهوم (استقلال در تصمیم‌گیری و داشتن گزینه‌هایی برای تصمیم‌گیری) است.

استقلال در تصمیم‌گیری: کسی که عقاید و طرز فکر شخصی و کاملا مستقلی دارد، برای تصمیم‌گیری در مورد موضوعات مختلف با دیگران مشورت می‌کند ولی تصمیم گیرنده نهایی خودش است به عنوان مثالی از این پژوهش "والدین می‌تونن نظراتشون رو بیان کنن، اما تصمیم نهایی باید به عهده فرزندشون بزارن" (کد۶).

داشتن گزینه‌هایی برای تصمیم‌گیری: تصمیم‌گیری دلالت بر این دارد که گزینه‌های جایگزین دیگری نیز باید در نظر گرفته شوند، که به ازای هر گزینه شواهد و اطلاعات مختلفی جمع آوری می‌گردد به عنوان مثالی از این پژوهش"من بین سه شغل پرستاری، پزشکی و داروسازی مردد بودم" (کد ۵).

کد محوری الگو پذیری شامل ۳ مفهوم (تاثیر خانواده، تاثیر اطرافیان و رسانه) است.

تاثیر خانواده: خانواده بر اعتقادات شغلی و تصمیم‌گیری شغلی افراد تاثیر می‌گذارند. نتایج مصاحبه با دانش‌آموزان نشان داد که آنها از راهنمایی‌های خانواده جهت اتخاذ تصمیم بهتر استفاده کرده و از حمایت‌های شان دلگرم بودند "خانوادم خیلی تو این مسیر مشوق من هستن اونا بهم یاد دادن که روی پای خودم وایسم" (کد ۱۵).

تاثیر اطرافیان: بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی بندورا[1] (۱۹۹۷) نوجوانان به رفتار افراد مهم اطراف خود که به آنها الگو گفته می‌شود توجه می‌کنند و متعاقباً ممکن است از این رفتار مشاهده شده تقلید کنند. در این پژوهش دانش‌آموزان معتقد بودند که ارتباط با اطرافیانی که در حوزه کاری شان موفق بودند در اتخاذ تصمیم شغلی آنها موثر بوده "یکی ازعموهام وکالت خونده، در مورد این شغل خیلی ازش سوال میپرسم" (کد ۳).

رسانه: رسانه اجتماعی موجودیتی است که به واسطه ابزارهای رایانه‌ای به افراد اجازه خلق، اشتراک گذاری، تبادل اطلاعات و غیره در جوامع مجازی را می‌دهد. از جمله این رسانه‌ها می‌توان به شبکه‌های اجتماعی، وبلاگ ها، ویکی‌ها و پادکست‌ها اشاره کرد (شایان و همکاران، ۱۳۹۵). در این مصاحبه دانش‌آموزان بیان کردند که رسانه در تصمیم‌گیری آنها نقشی موثر داشته "فیلم‌های پلیسی تلوزیون رو خیلی دنبال می‌کردم" (کد ۱).

کد محوری آمادگی شغلی شامل ۶ مفهوم (رسیدن به تصمیم‌گیری نهایی، انگیزه، پشتکار، انتخاب رشته در راستای شغل مورد نظر، مسئولیت‌پذیری، هدفمندی در تحصیل) است.

رسیدن به تصمیم‌گیری نهایی: اگر روند تصمیم‌گیری به درستی پیش برود افراد در

1. Bandora

شرایطی قرار می‌گیرند که می‌توانند بگویند: من تصمیم گرفتم که.... نتایج مصاحبه با دانش‌آموزان موفق نشان داد که آنها در مورد آینده شغلی خود به تصمیم‌گیری رسیده بودند که مبتنی بر تردید و دودلی نبود "من تصمیم گرفتم که خیاط بشم" (کد ۲).

انگیزه: داشتن انگیزه برای تصمیم‌گیری شغلی بسیار مهم است چنان که نتایج مصاحبه حاضر این مهم را تایید می‌کند "دیدن حال خوب افراد، بهم انگیزه کار میده، حتی اگه سخت بتونم یه کلینیک بزنم ناامید نمیشم" (کد ۳).

پشتکار: از مشخصه‌های اصلی افراد موفق تلاش و پشتکار است. رسیدن به هر هدف یا تصمیم دارای سختی‌هایی است که برای رسیدن به آن باید از این سختی‌ها عبور کرد. نتایج مصاحبه نشان داد همه دانش‌آموزان موفق معتقدند برای رسیدن به تصمیمی که گرفته اند باید تلاش زیادی کنند "خیلیا هستن که به شغل پزشکی علاقه دارن‌ولی کسی موفق میشه که با پشتکار تلاش کنه و زود جا نزنه" (کد ۴).

انتخاب رشته در راستای شغل مورد نظر: از همان اوایل دبیرستان با انتخاب رشته‌های درسی شانس ورود افراد را به بعضی از مشاغل بیشتر و به بعضی دیگر کمتر می‌کند. نتایج مصاحبه با دانش‌آموزان موفق نشان داد که آنها تحصیلات را در صورتی که با کاری که انجام می‌دهند مرتبط باشد و عملا از آن بهره ببرند مهم می‌دانستند "رشته کامپیوتر خوندم تا با مهارت بیشتری جذب بازار کار بشم، وقتی کار مرتبط با درسی که خوندی باشه سریع‌تر پیشرفت میکنی" (کد ۱۳).

مسئولیت‌پذیری: اصل مسئولیت عبارت است از افزایش مقاومت فرد در برابر شرایط تا به جای پیروی از فشارهای بیرونی، از الزام‌های درونی تبعیت کند که احساس مسئولیت یا احساس تکلیف نامیده می‌شود. مثالی از پژوهش حاضر "نباید تصمیم‌گیری تحصیلی یا شغلی مون رو به گردن بقیه بندازیم" (کد ۱۱).

هدفمندی در تحصیل: افرادی که دارای اهداف روشن و مشخصی هستند و بر اساس توانمندی‌ها و نقایص خود برنامه‌ریزی‌های واقع بینانه‌ای برای دستیابی به اهداف خود

دارند از جمله افرادی هستند که در زندگی شخصی و دستیابی به موفقیت عملکرد مناسبی دارند. نتایج مصاحبه با دانش‌آموزان موفق نشان داد که آنها اهدافی را برای آینده شغلی خود در نظر گرفته بودند که همین انگیزه ایی برای حرکت آنها بوده است "وقتی من میدونم هدفم از درس خوندن، کمک به بقیه است باید شغلی رو انتخاب کنم که در همین راستا باشه" (کد ۱۲).

کد محوری باورهای شغلی شامل ۱۱ مفهوم (استقلال، رضایتمندی، واقع بینی، تسلط، چشم انداز، وجه اجتماعی، درآمد بالا، امنیت، دورکاری، انحصاری نبودن و بالا بودن تقاضا) است.

استقلال: استقلال کاری قدرتی است که به فرد داده می‌شود تا وظایف و محیط کاری خود را به شکلی طراحی کند که او را قادر سازد بهترین عملکردش را داشته باشد "من ذهنم پر از ایده اس، میخام ایده هام مثل یه برند متعلق به توانایی کاری خودم باشه، اگه قرار باشه منتظر بشیم ببینم بقیه چی میگن باید با تموم ایده هام خداحافظی کنم ذهنم خاک بخوره" (کد ۱۱).

رضایتمندی: رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند، که متأثر از عوامل متعددی همچون حقوق و دستمزد، ارتباطات، ابعاد شغلی و ویژگی‌های کارکنان است (عباس قربانی و خلعتبری،۱۴۰۰). نتایج حاصل از مصاحبه در این پژوهش نشان داد که دانش‌آموزان به این مفهوم در تصمیم‌گیری شغلی خود توجه نموده اند "وقتی از شغلمون راضی باشیم، هر روز که بیدار میشیم نمیگیم چرا باز شروع شد، بلکه خداروشکر میکنیم" (کد ۳).

واقع بینی: واقع بینی به این معناست که در شرایط موجود، به جای خوش بینی بیش از حد، به واقعیت‌ها و حقایق توجه وبر اساس آن‌ها نتیجه‌گیری کنیم "خیلی از مشاغل فقط دورنمای خوبی دارن، نباید به حرف بقیه یا تصوراتشون بسنده کنیم،خیلی از

مشاغلی که تو ذهنمون بهشون به عنوان شغل آینده نگاه می‌کنیم ممکنه تو ذهنمون فقط خوب باشن اما تو دنیای واقعی کاملا برعکسشه" (کد ۱۵).

تسلط: نتایج مصاحبه با دانش‌آموزان نشان داد که آنها معتقدند باید شغلی را انتخاب کنند که در آن تسلط داشته باشند، آنها معتقدند اگر فردی بر کار خود مسلط باشد، در تلاش و زمان او صرفه جویی می‌شود و در کار خود باقی می‌ماند " وقتی تو کارت خبره باشی، روهوا جذبت میکنن و خیلی زود شناخته میشی، یه جورایی ده هیچ از خیلی خیلیا جلو می‌افتی" (کد ۱۰).

چشم انداز: چشم انداز کمک می‌کند تا وضعیت آینده شغل و اینکه در آینده به شرایطی خواهیم رسید برای ما مشخص شود. یافته‌های به دست آمده ازمصاحبه با دانش‌آموزان موفق نشان داد که آنها به چشم انداز شغل مورد نظرشان توجه داشته اند "هنگام تصمیم‌گیری نباید فقط امسال و دوسال بعد رو در نظر داشته باشیم، من میخوام توی این کشور زندگی کنم، برای همین مهم بود برام که شغلی که تصمیم میگیریم داشته باشم، یه آینده ایی داشته باشه" (کد ۵).

وجه اجتماعی: موقعیت، جایگاه و رتبه شغل در جامعه را وجه اجتماعی شغل می‌گویند. اکثر مردم آگاهانه یا ناخودآگاه به دنبال مشاغلی با موقعیت اجتماعی بالاتری هستند و این انگیزه قوی بسیاری در کارها و رفتارشان ایجاد می‌کند. نتایج مصاحبه با دانش‌آموزان نشان داد که آنها به دنبال شغلی هستند که وجه اجتماعی خوبی در جامعه داشته باشد "شغلی که انتخاب می‌کنیم میشه بخشی از هویت ما، پس باید تصمیممون برای شغلی باشه که دید خوبی تو جامعه داره" (کد ۸).

درآمد بالا: افزایش مخارج و هزینه‌های گذران زندگی، کافی‌نبودن درآمد بسیاری از مشاغل و کار زیاد و درآمد پایین، افراد را به فکر داشتن یک شغل با درآمد خوب می‌اندازد که دانش‌آموزان نیز از آن مستثنا نیستند "بنظرم درآمد یه شغل خیلی مهمه میتونه یه انگیزه برای شاغل شدن باشه، قبلنا همه میگفتن زن باید کارای خونه رو انجام بده الان با

وضعیت اقتصادی حتی آقایون هم دنبال زن شاغلن، برا من خیلی مهمه که شغلم درآمد خوبی داشته باشه"(کد ۱۲).

امنیت: امنیت شغلی را می‌توان یکی از مسائلی دانست که افراد در شغل خود به دنبال آن هستند. نتایج مصاحبه با دانش‌آموزان نشان داد که برای آنها داشتن امنیت شغلی در تصمیم‌گیری شغلی شان موثر بوده است چرا که معتقدند احساس نگرانی از دست دادن شغل عملکرد شغلی آنها را تحت تاثیر قرار خواهد داد "من میخام خیالم بابت کارم راحت باشه، هی استرس اینکه شغلمو از دست بدم نداشته باشم" (کد ۲).

دورکاری: دورکاری به‌نوعی از مشاغل گفته می‌شود که خارج از محیط اداری سنتی انجام می‌شوند. نتایج مصاحبه با دانش‌آموزان نشان داد که آنها در فرایند تصمیم‌گیری شغلی خود ویژگی دورکاری را در نظر داشته اند" تو دنیای پیشرفته امروز باید تصمیم مون روی شغلی باشه که هرجا که هستیم بتونیم کار کنیم و درآمد داشته باشیم، کرونا که شد خیلی از اقواممون بیکار شدن و ضرر کردن، من نمیخام شرایط اونا رو داشته باشم" (کد ۱۱).

انحصاری نبودن: انحصاری نبودن شغل به فراگیر بودن و عدم تعلق آن به یک سازمان خاص اشاره دارد. نتایج مصاحبه با دانش‌آموزان نشان داد که آنها به دنبال شغلی هستند که دامنه کاری آنها محدود نباشد "حسابداری یه شغلی که همه جا بازار کارش خوبه و فقط مال یه نهاد یا سازمان بخصوص نیست که مجبور باشی طبق خاسته های اون سازمان کار کنی یا اونا برات تصمیم بگیرن که چیکار کنی" (کد ۱۱).

بالا بودن تقاضا: نتایج مصاحبه با دانش‌آموزان نشان داد که آنها معتقدند تصمیم‌گیری شغلی شان معطوف به کاری است که مشتریان زیادی دارد، بدین منظور به نیاز و علایق مردم توجه کرده اند "بین خیاطی و آرایشگری دیدم که مردم در کنار اهمیت دادن به ظاهرشون این روزا خیلی بیشتر به لباسی که میپوشن اهمیت میدن، این تو تصمیمی که گرفتم کمک‌کننده بود، چون مهمه که ببینیم این روزا مردم دنبال چی هستن و چه چیزایی نیاز دارن" (کد ۲).

جدول ۴. کدهای باز و مقوله‌های مربوط به شغل شناسی

کدگذاری محوری	کدگذاری باز
جستوجوگری شغلی	**مصاحبه/ تحقیق/ کارورزی/ بازدید/ مقایسه**
اطلاعات شغلی	**توانایی‌های مورد نیاز شغل/ آگاهی از شرایط شغل**

کد محوری جستجو گری شغلی شامل ۵ مفهوم (مصاحبه، تحقیق، کارورزی، بازدید و مقایسه) است.

مصاحبه: مصاحبه با صاحبان شغل مورد نظر، اطلاعات زیادی در اختیار فرد قرار می‌دهد. گاهی این روش تنها منبع کسب اطلاعات است، ممکن است درباره آن حرفه اطلاعات چاپی موجود نباشد. حتی اگر اطلاعات چاپی هم وجود داشته باشد، مصاحبه می‌تواند بر این اطلاعات بیفزاید. نتایج مصاحبه این پژوهش نیز بیانگر استفاده از این روش توسط دانش‌آموزان است "یکی ازعموهام وکالت خونده، در مورد این شغل خیلی ازش سوال میپرسم" (کد ۱).

تحقیق: کتاب، بروشور و نرم‌افزارها منابع مهمی برای کسب اطلاعات شغلی می‌باشند، که امروزه اینترنت نقش پر رنگ تری به عنوان یک منبع اطلاعاتی دارد "سایت و شبکه‌های مجازی مختلف رو زیر رو کردم تا هر چی راجع به شغل مهندسی هست بدونم" (کد ۱۵).

کارورزی: تجربه حاصل از کارورزی به افراد کمک می‌کند که با اطمینان و شناخت بیشتری تصمیم بگیرند. نتایج مصاحبه نشان داد که از نظر دانش‌آموزان داشتن کارورزی هر چقدر هم که به مقدار اندک باشد ارزشمند است "سه ماه تابستون برای کارورزی رفتم یه شرکتی مشغول شدم، خیلی تجربه خوبی بود آگاهیم رو نسبت به این شغل بیشتر کرد" (کد ۱۰).

بازدید: بازدید یکی از شیوه‌های مستقیم انتقال اطلاعات شغلی به دانش‌آموزان می‌باشد، که اطلاعات اولیه و مفیدی برای افراد به دنبال دارد. نتایج مصاحبه با دانش‌آموزان نشان داد آنها از اطلاعات به دست آمده از این روش در تصمیم‌گیری استفاده کرده اند "یکی از آشناهامون پرستاره من چند بار به همراه اون به بیمارستان رفتم و از نزدیک کارشون رو دیدم" (کد ۴).

مقایسه: در امر تصمیم‌گیری شغلی مقایسه‌ی مشاغل مهم است؛ زیرا می‌تواند به افراد کمک کند تا تعیین کنند کدام مسیر شغلی مناسب است. مثالی از پژوهش حاضر "من یه کاری مفیدی که انجام دادم این بود که اون دوتا شغلی که بینشون تردید داشتمو خوب باهم از ابعاد مختلف مثل درآمد، جایگاه اجتماعی و علاقمندیم مقایسه کردم"(کد ۱۴).

کد محوری اطلاعات شغلی شامل ۲ مفهوم (توانایی‌های مورد نیاز شغل و آگاهی از شرایط شغل) است.

توانایی‌های مورد نیاز شغل: به آن دسته از ویژگی‌ها و خصوصیاتی گفته می‌شود که برای انجام کاری که قرار است به شما واگذار شود، ضروری هستند. همچنین، داشتن این توانایی‌ها در کنار ویژگی‌های ذاتی در هر فرد، استخدام در یک شغل دلخواه را تضمین می‌کنند. نتایج مصاحبه با دانش‌آموزان نشان داد که آنها در تصمیم‌گیری شغلی خود به این مهم توجه کرده اند "کسی که معلم میشه باید بتونه خوب با بچه‌ها ارتباط بگیره، باید صبور باشه، اطلاعاتش

زیاد باشه و بتونه اون اطلاعات رو به دانش‌آموزا منتقل بکنه" (کد ۱۲).

آگاهی از شرایط شغل: فضای کاری، شرایط ورود و موفقیت، میزان تخصص و مهارت مورد نیاز و ساعات کاری از جمله شرایط شغلی محسوب می‌شود. نتایج مصاحبه با دانش‌آموزان نشان داد که دانش‌آموزان به موجب این آگاهی تصمیم منطقی‌تری اتخاذ می‌نماید "حسابداری چون همش با ارقام سرکار داره یه شغل یکنواختیه، شاید ساعت‌ها درگیر دنیای اعداد بشی و باید هی پشت سیستم باشی و خیلی در ارتباط با مردم نیستی. اگه ما این چیزا رو ندونیم ممکنه یه تصور غیر واقعی داشته باشیم بعد وقتی میبینیم شرایط چجوره ممکنه پشیمون بشیم" (کد ۱۰).

جدول ۵. کدهای باز و مقوله‌های مربوط به عوامل محیطی

کدگذاری محوری	کدگذاری باز
محیط آموزشی	ارائه اطلاعات توسط مشاور / ارائه اطلاعات توسط معلم/ تشویق همکلاسی‌ها
عاملیت بیرونی	هزینه‌های تحصیل/ امکانات محیطی/ تاهل

کد محوری محیط آموزشی شامل ۳ مفهوم (ارائه اطلاعات توسط مشاور، ارائه اطلاعات توسط معلم و تشویق همکلاسی ها) است. **ارائه اطلاعات توسط مشاور:** مشاوران از بهترین منابع اطلاعاتی هستند که می‌توانند در ارائه اطلاعات مربوط به رشته تحصیلی و ارتباط آن با مشاغل مختلف جامعه به دانش‌آموزان کمک کنند. نقش مشاوران کمک به دانش‌آموزان برای کند و کاو و اکتشافات در اهداف، وسعت دادن به ایده‌ها، به چهارچوب در آوردن انتخاب‌ها و افزایش برنامه‌هایشان برای آینده است "مشاور مدرسمون تو هفته مشاغل کلی پوستر برامون تهیه کرد که مفید برای آشناییمون با خیلی از مشاغل مفید بود" (کد ۱۳).

ارائه اطلاعات توسط معلم: معلمان با ارائه اطلاعات مفید به دانش‌آموزان می‌توانند از سردرگمی آنها بکاهند و با روشن کردن راه، تصمیم‌گیری را برای آنها تسهیل کنند "یادمه معلم درس تفکر و سبک زندگی ازمون خاست درمورد ویژگی هامون و شغل‌هایی که برای این ویژگی‌ها مناسبه تحقیق کنیم، من اونجا بود که تصمیم گرفتم خیاطی رو دنبال کنم" (کد ۷).

تشویق همکلاسی‌ها: تجربه دانش‌آموزان موفق نشان داد که تشویق از سوی اطرافیان شان محرکی بود که آنها را به سوی اهدافشان حرکت می‌داد و آنها را به ادامه کارشان ترتیب می‌کرد و در مسیر پیشرفت و موفقیت قرار می‌داد "بعد از هر درسی که ارائه میکردم، دوستام خیلی بازخورد خوب بهم میدادن و میگفتن که حتما یه معلم خوب میشم" (کد ۸).

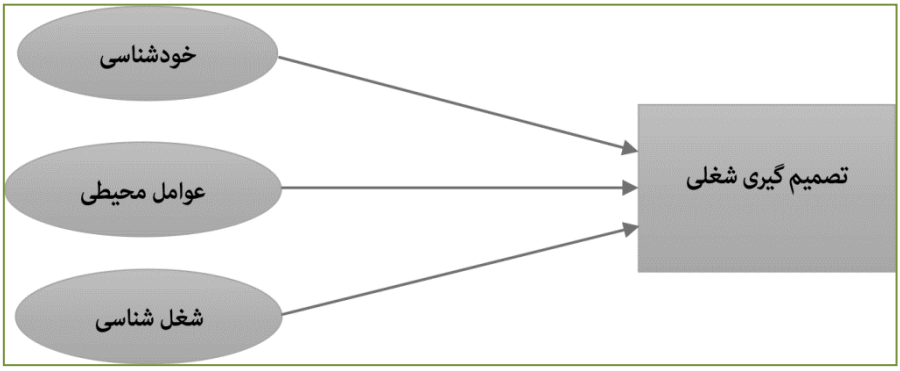
کد محوری عاملیت بیرونی شامل ۳ مفهوم (هزینه‌های تحصیل، امکانات محیطی و تاهل) است.

هزینه‌های تحصیل: هزینه‌هایی مانند شهریه مدرسه یا دانشگاه، بیمه، هزینه‌های مربوط به خرید کتاب و لوازم و مواردی از این دست را هزینه‌های تحصیل می‌گویند. نتایج مصاحبه با دانش‌آموزان نشان داد که آنها به وضعیت اقتصادی خانواده به منظور تامین هزینه‌های تحصیل برای رسیدن به شغل مورد نظرشان توجه داشتنه اند "اولش

خیلی دوسداشتم که برم سمت بازیگری و تئاتر اما خانوادم وضع مالی خوبی ندارن، دیدم که از پس هزینه‌های آموزش بازیگری بر نمیایم برا همین کنار گذاشتنش" (کد ۲).

امکانات محیطی: در اختیار داشتن شرایط تحصیل در رشته مرتبط با شغل دلخواه، فراهم بودن فرصت‌های مهارت اندوزی شغلی و مهیا بودن امکان اشتغال، دانش‌آموزان را با گزینه‌های بیشتری برای تصمیم‌گیری شغلی مواجهه می‌سازد، در حالی که نبود موارد یاد شده جهت تصمیم‌گیری آنها را به موارد ممکن و موجود هدایت می‌کند "من نمیتونم برم شهر دیگه درس بخونم و مشغول بکار بشم برا همین خیلی از مشاغل رو که اینجا نمیشد ادامه داد، کنار گذاشتم" (کد ۱۳).

تاهل: بعضی از مردان با اشتغال همسرشان در خارج از خانه مخالف هستند. در مقابل مردانی نیز هستند که می‌خواهند همسر آنان شاغل باشد. بنابراین افراد بعد از ازدواج در شرایط جدیدی قرار می‌گیرند که آنها را ملزم به اتخاذ تصمیم‌های جدیدی می‌کند "باید به شرایط مجرد یا متاهل بودنمون توجه کنیم، خیلی از مشاغل هستن که شاید همسرمون موافق اون نباشه یا نتونیم زندگی رو مدیریت کنیم" (کد ۷).



شکل ۱. مدل نهایی براساس مقوله‌های حاصل از مصاحبه کیفی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف واکاوی تجربه زیسته دانش‌آموزان موفق در تصمیم‌گیری شغلی انجام شد. نتایج تحلیل کیفی داده‌ها نشان داد که در نهایت این تجربیات حول سه مقوله اصلی خودشناسی، شغل شناسی و عوامل محیطی می‌باشد. خود شناسی در تصمیم‌گیری شغلی تجاربی را شامل می‌شود که دانش‌آموزان با شناخت و تامل در خود در ابعاد مختلف (علاقه، استعداد، احساسات، ارزشها و موفقیت‌ها) دست یافته‌اند.

نتایج حاصل از این پژوهش با پژوهش اوکانر[1] (۲۰۲۰)، مبنی بر اهمیت و مطرح بودن علاقه و با پژوهش چاونگ[2] و همکاران [3](۲۰۲۰)، درموثر بودن استعداد هنگام تصمیم‌گیری شغلی، همسو است.

همچنین این یافته با نتایج پزوهش پژوهش پنگ و یو (۲۰۲۲) مبنی بر اینکه خودکارآمدی که حاضل خودشناسی بالا ست تأثیرات قابل توجهی بر اشتغال پذیری و وضعیت تصمیم‌گیری شغلی دارد همسو است. در راستای تبیین این یافته از آنجا خود شناسی به تلاش فرد در یکپارچه کردن تجربه‌ی خود در گذشته، حال و آینده در جهت سازش و ارتقاء خود اشاره دارد لذا دانش‌آموزان بر اساس همین خودشناسی از طریق توجه به فعالیت روزمره، رویا و بازی‌های دوران کودکی به تصمیم‌گیری شغلی موفق دست پیدا کرده‌اند. در همین راستا نتایج مذکور با پژوهش ران و همکاران (۲۰۲۲) نیز همسو است. آنها دریافتند که تجربیات دوران کودکی نقش مهمی در تصمیم‌گیری شغلی ایفا می‌کند. چنین به نظر می‌رسد که داشتن استعداد می‌تواند منجر به اعتماد به نفس و در نهایت تاثیر بر تصمیم‌گیری موفق شغلی بشود. در همین راستا پارک و همکاران (۲۰۱۸) بیان داشتند عاطفه مثبت به طور مثبت با خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و با اضطراب انتخاب شغل ارتباط منفی دارد و عزت نفس نیز به طور مثبت با خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و به طور منفی با اضطراب انتخاب شغل ارتباط دارد.

بعد دیگر خودشناسی توجه به باورهایی بود که دانش‌آموزان نسبت به شغل آینده شان داشتند (استقلال، درآمد بالا، رضایت، دورکاری، امنیت و وجه اجتماعی) که در تصمیم‌گیری آنها موثر بوده است. نتایج پژوهش عباس قربانی و خلعتبری (۱۴۰۰)، با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است. آنها نتیجه گرفتند که بین رضایت شغلی با تصمیم‌گیری شغلی با درنظر گرفتن نقش میانجی ویژگی‌های شغلی رابطه وجود دارد. در

1. O'Connor
2. Chuang
3. Chuang, Lee &, Kwok

راستای تبیین این یافته دانش‌آموزان در بیان تجربیات شان معتقد بودند که در تصمیم‌گیری شان از خانواده و رسانه‌ها الگو گرفته اند در واقع یکی از مزایایی خود شناسی ظرفیت فهم زمانمند و انسجامی فرایندها و تجارب درونی خود است که بخش عمده آن از طریق تعامل با محیط اطراف و کسب بازخود از محیط و اطرافیان شکل می‌گیرد. فرناندز و بانس[1] (۲۰۱۵)، در پژوهش خود به نقش خانواده در تصمیم‌گیری اشاره کردند. آنها معتقدند که خانواده هم می‌تواند به صورت مستقیم با ایجاد حمایت مالی و هم به صورت غیر مستقیم از طریق پرورش توانمندی‌ها و صلاحیت‌ها و ارتقای سطح خودکارآمدی نوجوانان بر تصمیم‌گیری آنان تاثیر بگذارد. با این وجود آنها بیان کردند که در نهایت تصمیم گیرنده نهایی خودشان هستند و هنگامی که تصمیم می‌گیرند، باید با مسئولیت‌پذیری برای آن تلاش کنند.یافته‌های کوچاک و همکاران (۲۰۲۱) حاکی از آن بود که تأثیر و حمایت خانواده، کار دانش‌آموزان و رضایت تحصیلی از نظر فرآیند شغلی و شادکامی در تصمیم‌گیری شغلی معنادار هستند. خو (۲۰۲۰) نیز گزارش داد که ابهام گریزی به طور متوالی رضایت شغلی و زندگی را از طریق یک سبک تصمیم‌گیری منطقی و تناسب فرد ـ محیط درک شده را پیش‌بینی می‌کند.

شغل شناسی در تصمیم‌گیری شغلی، بیانگر تجربیات دانش‌آموزان در راستای کسب اطلاعات پیرامون شغل مورد نظرشان بود. آنها از روش‌های گوناگونی چون کارورزی، بازدید، تحقیق و مصاحبه با صاحبان مشاغل به آگاهی و شناخت نسبت شغل مورد نظرشان رسیده بودند. که از این میان نقش کارورزی و بازدید پررنگ‌تر بود آنها بیان کردند که اطلاعات بسیار ارزنده و مفیدی از این طریق به دست آورده‌اند. نتایج حاصله با پژوهش امین عشایری (۱۴۰۰)، مبنی بر مفید بودن تجربیات کارآموزی در تصمیم‌گیری شغلی همسو است. همچنین دانش‌آموزان معتقد بودند که قبل از تصمیم‌گیری باید نسبت به شرایط و توانایی‌های هر شغل توجه داشته باشند. علم نشان

1. Fernandes & Bance

و ناجی (۱۳۹۴) نیز در پژوهشی که با عنوان رابطه بین شک و تردید در تصمیم‌گیری و ویژگی‌های شغلی مدیران انجام شد، دریافتند که ویژگی‌های شغل از عواملی است که می‌تواند تصمیم‌گیری شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. در خصوص تبین این یافته چنین به نظر می‌رسد که دانش‌آموزان گاها تصورات آنها از یک شغل با واقعیت منطبق نبوده که با لفزایش آگاهی از شرایط شغل از طریق مصاحبه یا بازدید از محیط‌های شغلی و کسب تجربه این تصورات اصلاح و بازسازی می‌شود. همچنین در حوزه مشاوره شغلی بدیهی است که رغبت‌های شغلی ایجادشدنی هستند و افراد معمولا از طریق دیدن و لمس کردن به علایق شغلی خود و شناخت مشاغل بهتر و عنیق‌تر پی می‌برند. در همین راستا و در تایید این مدعا کولچسار و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش دریافتند که مشکلات تصمیم‌گیری شغلی با احساسات ناکارآمد منفی همراه است و این ارتباط به طور قابل توجهی با نگرانی تعدیل می‌شود. یافته‌های پژوهش‌های قبلی نیز بیانگر آن است که بیزاری منجر به کاهش آمادگی برای تصمیم‌گیری شغلی و آمادگی برای تصمیم‌گیری شغلی منجر به افزایش علاقه به اطلاعات جدید می‌شود (خو و تریسی، ۲۰۱۷).

عوامل محیطی در تصمیم‌گیری شغلی، به امکانات محیط زندگی و محیط آموزشی دانش‌آموزان اشاره دارد. واکاوی تجربیات دانش‌آموزان در این زمینه نشان داد که قرار گرفتن در یک محیط آموزشی غنی به تسهیل فرایند تصمیم‌گیری شان منجر شده بود. دانش‌آموزان معتقد بودند که هنگامی که مشاور و یا معلمین پاسخگوی سوالات شغلی دانش‌آموزان بودند، آنها با انسجام فکری به تصمیم‌گیری پرداخته بودند. افزون بر معلم و مشاور دانش‌آموزان به نقش گروه همکلاسی‌ها اشاره داشتند و معتقد بودند که نظر و تشویق همکلاسی هایشان آنها را در تصمیم شان مصمم‌تر کرده بود. پژوهش سیرانکا و ون دن بوس[1] (۲۰۱۹) با یافته ذکر شده مبنی بر اهمیت و نقش همسالان در تصمیم‌گیری شغلی همسو است. آنها بیان کردند که نوجوانی دوره‌ای از زندگی است که در آن

1. Ciranka &Van den Bos

همسالان نقش محوری در تصمیم‌گیری ایفا می‌کنند. دانش‌آموزان در بیان تجربیات خود به شرایط تاهل اشاره داشته و آن را در تصمیم‌گیری خود موثر دانستند. همچنین این یافته با نتایج پزوهش پژوهش پنگ و یو (۲۰۲۲) مبنی بر اینکه اشتغال پذیری تأثیر قابل توجهی بر وضعیت تصمیم‌گیری شغلی دارد. و اینکه خودکارآمدی و اشتغال پذیری نقش میانجی مهمی در تصمصم گری شغلی دارند همسو است. این یافته با پژوهش مهدی نیا و همکاران (۱۴۰۱) همسو است. آنها در مطالعه خود در یافته اند که بین ازدواج با تصمیم‌گیری شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در راستای تبیین این یافته می‌توان چنین استنتاج کرد تمامی این مفاهیم و مقوله‌های ذکر شده با هم ارتباط دارند به نحوی که دریافت بازخورد تشویقی از همکلاسی ها، آگاهی از استعدادها را تسهیل می‌بخشد. همچنین باورهایی که هر فرد نسبت به شغل آینده اش دارد (کسب درآمد بالا، تضمین شغلی و مشتری‌های زیاد) از طریق کارورزی یا مصاحبه با صاحبان آن شغل تایید یا تصحیح می‌شود. یافته‌های پژوهش حاضر چون محصول واکاوی تجربه زیسته دانش‌آموزان بود، تلاش شد تا ذهنیت و پیش پنداشت‌های پژوهشگر در ساخت مقوله و مفاهیم دخالت نداشته باشد.

محدودیت‌هایی در این پژوهش قابل ذکر است. مهمترین محدودیت این پژوهش متمرکز بودن آن بر دانش‌آموزان دختر استان کرمانشاه، در دو پایه تحصیلی یازدهم و دوازدهم بود و دیگر جمعیت‌ها از جمله پسران و دیگر پایه‌های متوسطه دوم را شامل نمی شود. به پژوهشگران برای مطالعات آتی پیشنهاد می‌شود با انجام پژوهشی آمیخته به مطالعه دقیق‌تر عوامل فردی و خانوادگی موثر بر تصمیم‌گیری شغلی در دانش‌آموزان پرداخته شود. همچنین انجام پژوهش‌های طولی در خصوص رصد فرایند رشد شغلی این افراد در مقاطع مختلف زندگی می‌تواند نتایج قابل توجهی داشته باشد. یافته‌های پژوهش می‌تواند در آموزش و پرورش برای غنی سازی محیط آموزشی و توجه به نقش معلمین و مشاوران در فرایند تصمیم‌گیری شغلی دانش‌آموزان و همچنین در مراکز

مشاوره به منظور توجه به عواملی که در تصمیم‌گیری نوجوانان در این زمینه موثر است، مفید واقع شود.

ملاحظات اخلاقی پژوهش: اطلاعاتی پیرامون هدف پژوهش به شرکت‌کنندگان داده شد، تمامی شرکت‌کنندگان برای شرکت در پژوهش رضایت شفاهی خود را اعلام نمودند و اطمینان لازم در مورد محرمانگی اطلاعات به آنها داده شده است.

مشارکت نویسندگان: این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول، در رشته مشاوره شغلی در دانشگاه رازی است. نویسنده اول در نگارش، مفهوم سازی و اجرای پژوهش و نویسنده دوم و سوم در نظارت و ویراستاری مشارکت داشته است.

تضاد منافع: نویسندگان اعلام می‌نمایند هیچ گونه تضاد منافعی در مطالعه وجود ندارد.

حمایت مالی: نویسندگان اذعان می‌نمایند که هیچ گونه حمایت مالی جهت انجام مقاله دریافت نکرده‌اند.

تشکر و قدردانی: از کلیه دانش‌آموزانی که با مشارکت در پژوهش حاضر، انجام این پژوهش را ممکن ساختند تشکر و قدردانی می‌نماییم.

منابع

اکبرزاده، مهدی.، عابدی، محمدرضا.، و باغبان، ایران. (۱۳۹۸). نقش میانجی انطباق پذیری مسیر شغلی در رابطه هوش هیجانی با مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی. پژوهش‌های مشاوره، ۱۸(۷۲)، ۶۶-۹۴.
http://irancounseling.ir/journal/article-1-1032-fa.html

امین عشایری، آسو. (۱۴۰۰). تجربیات کارآموزی به تصمیم‌گیری شغلی مطمئن در حرفه شغلی. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری. ۷۸(۵)، ۵۸-۷۱.
https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1015

باوی، ساسان.، کریمی، جواد.، شیرالی نیا، خدیجه.، و ایمانی، مهدی. (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و بی تصمیمی شغلی دانشجویان. یافته‌های نو در روان‌شناسی (روان‌شناسی اجتماعی)، ۵(۱۳)، ۵۳-۶۵.
file:///C:/Users/GSS/Downloads/25913881304.pdf

جعفری نوق، نرجس.، صیدی، محمد سجاد.، و گلمحمدیان، محسن. (۱۴۰۱). اثربخشی مشاوره شغلی توان مبنا بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، باورهای طرح ریزی شغلی و پریشانی شغلی دانش‌آموزان نابالغ شغلی. رویش روان‌شناسی، ۱۱، (۱)، ۱۰۳-۱۱۲. http://frooyesh.ir/article-1-3208-fa.html

دست باز، انور.، نیلفروشان، پریسا.، و عابدی، محمدرضا. (۱۳۹۷). تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی و مؤلفه‌های آن در دانش‌آموزان مقطع متوسطه دوم. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۹(۴)، ۹۳-۱۰۲. https://doi.org/10.30486/jsrp.2018.545641

ذبیحی جلالی زواره، الهه.، کاظمیان، سمیه.، و کسایی، عبدالرحیم. (۱۳۹۸). بررسی کیفی باورهای مسیر رشد شغلی دانش‌آموزان دبیرستان. مجله علوم روانشناختی، ۱۸(۸۴)، ۲۲۷۸-۲۲۷۳. http://psychologicalscience.ir/article-1-573-fa.html

سپاه منصور، مژگان.، اورکی، محمد.، و یزدانی کوجانی، سمیرا. (۱۳۹۹). پیش‌بینی خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی براساس خلاقیت و سبک‌های تفکر. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹(۴)، ۱۲۱-۱۳۴. https://journals.iau.ir/article_673775_1a094cf4f4537fdb53a4834ca26746e4.pdf

سمیعی، فاطمه.، اکرمی، ناهید.، کیخسرو کیانی، مهدی.، و گل کیان، مینا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر بازیهای ایفای نقش شغلی بر مسئولیت‌پذیری، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و افکار ناکارآمد حرفه‌ای دانش‌آموزان . پژوهش‌های مشاوره، ۱۶(۶۴)، ۹۳-۱۱۳. http://irancounseling.ir/journal/article-1-197-fa.html

شایان، علی.، و دانایی، حبیبالله.، و اندامی، مهر دخت. (۱۳۹۶). تاثیر استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۷(۳)، ۱۳۵-۱۵۵. http://ormr.modares.ac.ir/article-28-3375-fa.html

عباس قربانی، مریم.، و خلعتبری، جواد. (۱۴۰۰). نقش میانجی ویژگی‌های شغلی در رابطه بین رضایت شغلی با خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در بین کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی غرب مازندران. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد، ۶۵(۱)، ۲۹_۳۸. https://doi.org/10.22038/mjms.2022.52502.3057

علم نشان، فاطمه.، و ناجی، سیدعلی. (۱۳۹۴). رابطه تردید در تصمیم‌گیری و ویژگی‌های شغلی مدیران پرستاری. مدیریت پرستاری، ۴(۱)، ۶۱-۶۸. http://ijnv.ir/article-1-304-fa.html

کرس ول، جان دبیلیو. (۲۰۰۳). **طرح پژوهش: رویکردهای کمی، کیفی و ترکیبی**، ترجمه کیامنش،علیرضا.، و دانای‌طوسی، مریم. (۱۳۹۳). چاپ سوم، انتشارات واحد علامه طباطبایی. https://www.gisoom.com/book

مطهری نژاد،حسین.، و طباطبایی، سید سجاد. (۱۳۹۷). تاثیر تعدیلی آمادگی فرصت یابی حرفه‌ای بر روابط بین اشتیاق شغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیر شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی در دانشجویان پزشکی. پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۱(۱۴)، ۲۵-۴۴. https://doi.org/10.22108/cbs.2018.86862.0

مهدی نیا، نازنین.، پور ابراهیم، تقی.، صداقت، مستوره.، و احمدی طهورسلطانی، محسن. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین تصمیم‌گیری شغلی با نگرش به ازدواج در بین دانشجویان. پرستار و پزشک در رزم، ۱۰(۳۶)، ۳۸-۴۵.
http://npwjm.ajaums.ac.ir/article-1-917-fa.html

نوری، طاهره.، و امان الهی، زهرا. (۱۴۰۰). رفتار کاریابی مبتنی بر تاثیر خودکارآمدی, بلوغ شغلی و میانجی گری نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی در زنان دانشجو. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۳(۴۹)، ۵۳-۷۰.
https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.102014

Amini, N., Sefri, Y., & Radid, M. (2023). Factors affecting students' career choices in Morocco. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 12(1), 337-345. http://doi.org/10.11591/ijere.v12i1.23795

Azhenov, Askar & Kudysheva, Ainash & Fominykh, Nataliia & Tulekova, Gulmira. (2023). Career decision-making readiness among students' in the system of higher education: career course intervention. *Frontiers in Education*. 8(23),1-12. https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1097993

Bhargava, S., Loewenstein. G., & Sydnor. J. (2017). Choose to lose: Health Plan choices from a menu with dominated option. *The Quarterly Journal of Economics*, 132 (3), 1319-1372. https://doi.org/10.1093/qje/qjx011

Blustein, David L. "The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective." *American psychologist* 63(.4),228-240.
https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.63.4.228

Chuang, N. K., Lee, P. C., & Kwok, L. (2020). Assisting students with career decision-making difficulties: Can career decision-making self-efficacy and career decision-making profile help?. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, *26(20)*, 1-15. https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2019.100235

Ciranka, S., & Van den Bos, W. (2019). Social influence in adolescent decision-making: A formal framework. *Frontiers in psychology*, 10(19),1-16.
https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01915

Dryfoos, J. G. (1991). Adolescents at risk: A summation of work in the field—Programs and policies. *Journal of Adolescent Health*, 12(8), 630-637.
https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/1054-139X(91)90011-L

Fernandes, R., & Bance, L. O. (2015). Impact of career thoughts, parental support and career decision-making self-efficacy on adolescents' career indecision: Basis for career guidance program. *International Journal of Education and Management Studies*, *5*(2), 101-107.
https://www.proquest.com/openview/c17a30d8e08ddbb952cd6204655a39b6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032132

Hays, D. G., & Singh, A. A. (2011). *Qualitative inquiry in clinical and educational settings*. Guilford Press.
https://www.google.com/books/edition/Qualitative_Inquiry_in_Clinical_and_Educ/L_PbcZvXUk8C?hl=en&gbpv=0

Kim, J., Park, D., & Shin, Y.-J. (2022). Friendship dynamics of career decision-making self-efficacy: A longitudinal social network approach. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues.* 42(32(,1-12. http://dx.doi.org/10.1007/s12144-022-03887-1

Koçak O, Ak N, Erdem SS, Sinan M, Younis MZ, Erdoğan A.(2021). The Role of Family Influence and Academic Satisfaction on Career Decision-Making Self-Efficacy and Happiness. *Int J Environ Res Public Health*. 18(11), 3-19. https://doi.org/10.3390/ijerph18115919

Kulcsár, V., Dobrean, A., & Balázsi, R. (2020). Does it matter if I am a worrier? The effect of worry as a moderator between career decision-making difficulties and negative dysfunctional emotions. *Journal of Youth and Adolescence*, 49(2), 549-564. https://doi.org/10.1007/s10964-019-01118-8

O'Connor, C. M. (2020). *Predicting Career Decision Self-Efficacy among Veterans of the US Military*. Capella University. https://www.proquest.com/openview/a31ce98b4a56adeb0d06b814703b8293/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y

Park, I. J., Kim, M., Kwon, S., & Lee, H. G. (2018). The relationships of self-esteem, future time perspective, positive affect, social support, and career decision: A longitudinal multilevel study. *Frontiers in psychology*, 9(18), 1-14. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00514

Peng, M. Y. P., & Yue, X. (2022). Enhancing career decision status of socioeconomically disadvantaged students through learning engagement: perspective of SOR model. *Frontiers in psychology*, 13(22),1-14. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.778928

Ran, Z. O. U., Zeb, S., Nisar, F., Yasmin, F., Poulova, P., & Haider, S. A. (2022). The Impact of Emotional Intelligence on Career Decision-Making Difficulties and Generalized Self-Efficacy Among University Students in China. *Psychology research and behavior management*, 15(22), 865–874. https://orcid.org/0000-0002-5205-134X

Salmela-Aro, K., Nurmi, J. E., & Ruotsalainen, H. (1995). Personal goals of young social drop-outs. *Perceptual and motor skills*, 80(3), 1184-1186. https://doi.org/10.2466/pms.1995.80.3c.1184

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298. https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1

Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of vocational behavior*, *22*(1), 63-81. https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4

Upoalkpajor, J. L. N. (2020). Career guidance and its implications for students' career choices: The case of public senior high schools in Ghana. *Journal of Education Society and Behavioural Science*, 33(8), 62-69. https://doi.org/10.9734/jesbs/2020/v33i830251

Xu H. (2020). The ripple prediction of ambiguity aversion in career decision-making. *Journal of counseling psychology*, 67(1), 123–131. https://doi.org/10.1037/cou0000354

Xu, H., & Tracey, T. J. G. (2017). The reciprocal dynamic model of career decision ambiguity tolerance with career indecision: A longitudinal three-wave investigation. *Journal of counseling psychology*, 64(5), 538–549. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/cou0000220

Yu, X., Luo, N., Liu, X., Li, H., Li, L., & Mei, Y. (2021). Effect of Proactive Personality on Career Decidedness: The Mediating Role of Career Exploration and the Moderating Role of Anticipated Regret. *Frontiers in psychology*, 12(21), 1-11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.763224

Zhao, F., Li, P., Chen, S., Hao, Y., & Qin, J. (2022). Career Exploration and Career Decision Self-Efficacy in Northwest Chinese Pre-service Kindergarten Teachers: The Mediating Role of Work Volition and Career Adaptability. *Frontiers in psychology*, 24(22),1-11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.729504

© 2021 Iran Counseling Association, Tehran, Iran. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)