

## طراحی الگوی فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی؛ نظریه داده بنیاد

زینب گل پیچ<sup>۱</sup>

علی محمد نظری<sup>۲</sup>

عزیزالله تاجیک اسماعیلی<sup>۳</sup>

عبدالرحیم کسائی اصفهانی<sup>۴</sup>

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۱۱/۱

پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۰۷/۱۱

### چکیده

با توجه به نبود محتواها و فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی، هدف پژوهش شناسایی عوامل و تدوین الگوی فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی است. این پژوهش، کیفی با استفاده از روش نظریه داده بنیاد است. نمونه پژوهش را ۱۳ شرکت کننده (۸ مرد و ۵ زن) از دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی شهر بجنورد تشکیل می‌دهد که نمره رشد شغلی و انطباق پذیری شغلی آنها یک انحراف معیار بالاتر از میانگین بوده است. این نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و نظری انتخاب، و سپس داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته جمع‌آوری، و با استفاده از فنون اشتراوس و کربین شامل شناسه‌گذاری باز، محوری و گزینشی تحلیل شد. نتایج تحلیل مصاحبه‌ها به استخراج ۸۸۵ مفهوم، ۲۸ مؤلفه و ۱۲ مقوله شامل حمایت عاطفی، بستر اکتشاف، بستر خودگردانی، بستر خودکفایی، بستر خودکارآمدی شغلی، فرارفتن از روایتهای غالب، حمایت اطلاعاتی، روابط اجتماعی تضمین شده، ساختار کارآمد خانواده، الگوی نقش مثبت، الگوی نقش منفی و درگیر شدن منجر شد که در دو بعد اصلی شامل بعد بنیادی و ابزاری ارائه شده است. از تعامل این دوازده عامل اکتشافی، الگوی فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی شکل می‌گیرد و برآیند آن فردی است که به لحاظ شغلی رشد یافته است.

کلیدواژه‌ها: رشد شغلی، فرایندهای خانوادگی، نظریه داده بنیاد

zeinab.golpich@gmail.com

۱. دانشجوی دکتری مشاوره دانشگاه خوارزمی

amnazari@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول: دانشیار دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شاهرود

tajikesmaeili@gmail.com

۳. استادیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی

rkasae82@gmail.com

۴. استادیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی

## مقدمه

رشد شغلی فرایندی مادام‌العمر<sup>۱</sup> است که از کودکی شروع می‌شود و در بافت خانواده<sup>۲</sup> رخ می‌دهد (لنت، براون و هکت، ۱۹۹۴؛ نقل از پورفلی، وانگ و هارتونگ، ۲۰۰۸؛ واتسون و مک ماهون، ۲۰۰۵). نظریه‌های رشدی مختلف (مانند سوپر، ۱۹۸۰؛ گینزبرگ، گینزبرگ، اکسلرد و هرما<sup>۳</sup>، ۱۹۵۱؛ گاتفردسون، ۱۹۸۱؛ هاویگهرست<sup>۴</sup>، ۱۹۵۱، ۱۹۶۴؛ رو<sup>۵</sup>، ۱۹۵۷؛ نقل از سینامون و دان، ۲۰۱۰) دوران کودکی را یک زمان مهم رشد آگاهی شغلی مشخص کرده‌اند در حالی که بر نقش مهم والدین و محیط خانواده در این دوره تأکید می‌کنند.

با توجه به تعریف رشد شغلی به‌عنوان "مجموعه‌ای از عوامل روانشناختی، اجتماعی، تحصیلی، فیزیکی، اقتصادی و تصادفی است که باهم ترکیب می‌شود و مسیر شغلی افراد را در طول زندگی شکل می‌دهد" (زونکر، ۱۳۹۴). فرد رشد یافته به لحاظ شغلی شخصی است که توانایی منسجم و ترکیب کردن تجربه معنادار زندگیش را به گونه‌ای دارد که به جهتگیری سازنده منجر شود. عوامل مختلفی بر شیوه و چگونگی منسجم و یکپارچه کردن تجربه معنادار زندگی، تأثیرگذار است که یکی از آنها عوامل خانوادگی است. اینکه چگونه فردی تجربه معنادار را به گونه‌ای یکپارچه می‌کند که به جهتگیری سازنده منجر می‌شود و فردی دیگر با وجود تجربه معنادار مشابه، آنها را به شیوه‌ای غیرسازنده منسجم می‌سازد، مفهوم رشد شغلی را منعکس می‌سازد. آنچه این تفاوت را تبیین می‌کند، سطح رشد شغلی افراد است (پاتن و مک ماهون، ۲۰۱۴).

رفتارها و نگرشهای خاص والدین با تولد کودک و حتی پیش از تولد او، خواسته یا ناخواسته بر شیوه نگرستن کودک به خود، دنیا و اطرافیان، انتخابها و مهارتهایش تأثیرگذار است و او را به سمت مسیر شغلی خاصی هدایت می‌کند. تمامی والدین این تأثیر را در ارتقا یا کاهش رشد شغلی کودکان خود دارند؛ اما در بسیاری مواقع آگاهی چندانی نسبت به چگونگی اثرگذاری عملکرد یا نگرششان بر زندگی شغلی فرزندشان وجود ندارد. برخی از والدین ندانسته از شیوه ارتباطی خاصی با کودک خود استفاده می‌کنند که پیامد آن ارتقای رشد شغلی است و برخی به عکس از سبک ارتباطی‌ای پیروی می‌کنند که پیامدی جز کاهش رشد شغلی به‌دنبال ندارد (مگناسون و استار،

---

1. Life-long process  
2. Family context  
3. Ginzberg, Axelrad & Herma  
4. Havighurst  
5. Roe

هرچند بیشتر پژوهشها به سهم بیشتر والدین در رشد شغلی افراد اشاره می‌کند، این بدان معنا نیست که دیگر عوامل خانوادگی بر رشد شغلی اثر نداشته باشد. در همین راستا برتچر<sup>۱</sup> (۱۹۸۲)؛ نقل از چاپ<sup>۲</sup>، (۲۰۰۵) اشاره می‌کند که چطور نظریه سامانه‌های خانواده، چارچوبی برای درک عوامل با نفوذ خانوادگی بر رشد شغلی فراهم می‌کند؛ عواملی همچون نقشها، مرزهای روانشناختی، باورها، ارزشها و سنتها همگی موضوعاتی است که بر رشد و تصمیم‌گیری شغلی مؤثر واقع می‌شود این در حالی است که خانواده‌ها هنوز متغیرهایی مانند ثروت، شهرت، مقام و خدمت‌رسانی را مهمترین متغیرها در انتخاب شغل در نظر می‌گیرند.

لوپز و آندرو<sup>۳</sup> (۱۹۸۷)؛ نقل از چاپ، (۲۰۰۵) اشاره می‌کنند که نظریه‌های رشد شغلی بدون درک سامانه خانواده، ناکارآمد به‌شمار می‌رود؛ به‌عنوان نمونه آنها معتقدند که متغیری مانند بی‌تصمیمی شغلی، نشانه درهم تنیده بودن والدین و تعارضات والدینی در زمینه حمایت از فرزند است که این نتایج با کار کینز، بریگمن و نابل<sup>۴</sup> (۱۹۹۰)؛ نقل از چاپ، (۲۰۰۵) نیز مورد حمایت قرار گرفت. به‌طور کلی رفتارهای تصمیم‌گیری شغلی باید در بافت محیط، بویژه زمینه خانوادگی درک شود. هم‌چنین متون قابل‌اعتنایی درباره نقش زیر منظومه‌های خواهر و برادری و نفوذ روابط همسیره‌ای در رشد شغلی هست که اهمیت درک صحیح این روابط و چگونگی تأثیرگذاری آن بر رشد شغلی را برجسته می‌سازد (اسکالتیز، کرز، منز و گلاسکووک، ۲۰۰۱).

متغیرهای خانوادگی دیگری نظیر ابراز هیجانی در خانواده (لاستیگ و همکاران، ۲۰۱۷)، همبستگی خانوادگی (شین و کلی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳)، عملکرد خانواده (لارا و کیندزواتر<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰) بر رشد شغلی تأثیرگذار است. از این مهمتر از آنجا که فرد، اوقات سپری شده زیادی را در مهمترین مقاطع رشدی با خانواده اصلی خود می‌گذراند، این فرضیه منطقی خواهد بود که روابط خانوادگی بر تکالیف رشد شغلی تأثیر دارد (بولستین<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴؛ دافی و دیک<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹). بر مبنای دیدگاه چرخه زندگی خانوادگی، لازمه مستقل شدن فرد از خانواده اصلیش ورود موفقیت‌آمیز او به دنیای کار

1. Bratcher
2. Chope
3. Lopez & Andrews
4. Kinnier, Brigman & Noble
5. Shin & Kelly
6. Lara & Kindsvatter
7. Blustein
8. Duffy & Dik

است. توانایی فرد برای برقراری تعادل بین استقلال و وابستگی و حرکت به سمت داشتن شغل، تحت تأثیر پویاییهای خانواده خواهد بود (مک گلدریک و شیباساوا، ۲۰۱۲؛ نقل از لاستینگ و همکاران، ۲۰۱۷)؛ به علاوه از زمانی که اکتشاف خود و دنیای کار<sup>۱</sup> به عنوان مفهوم سازی پارسونز از تصمیم گیری شغلی<sup>۲</sup> پایه ریزی شد، یادگیری به عنوان اساس نظریه های ویژگی عامل<sup>۳</sup> و تناسب شخص - محیط<sup>۴</sup> از طریق فرایندهایی مانند سازگاری<sup>۵</sup> (دیویس، ۱۹۹۶؛ دیویس و لافکوئیست<sup>۶</sup>، ۱۹۷۹ و ۱۹۸۴) و تقریبهای متوالی<sup>۷</sup> (هالند ۸، ۱۹۹۲) ادامه پیدا کرد. افزون بر این تعدادی از نظریه های شغلی مبتنی بر نظریه یادگیری است (مانند لنت، براون و هکت<sup>۹</sup>، ۱۹۹۶؛ میشل و کرومبولتز، ۱۹۹۶؛ سوپر، ۱۹۹۰). سوپر (۱۹۹۰) بیان کرد که افراد از طریق تعامل با محیط و منابع یادگیری مانند خانواده، مدرسه، جامعه، گروه همسالان، اجتماع، بازار کار و منابعی یاد می گیرند که در دیگر نظریه های شغلی مشهود است (نقل از واتسون و مک ماهون، ۲۰۰۵).

با اینکه یادگیری مفهوم جدیدی در مسیر شغلی نیست و از زمان پارسونز<sup>۱۰</sup> (۱۹۰۹) تلویحا در نظریه های رشد شغلی وجود داشته است (واتسون و مک ماهون، ۲۰۰۵) و از طرفی برخی نظریه ها و بسیاری از پژوهشها بر نفوذ عوامل خانوادگی بر رشد شغلی تأکید می کند به طور خاص به این مطلب نپرداخته اند که خانواده چگونه در یادگیری این فرایندها توسط اعضایش می تواند تأثیرگذار باشد یا خانواده هایی که اعضای رشد یافته ای به لحاظ شغلی دارند از چه ساختارهایی در ارتقای رشد شغلی آنها بهره جستند.

با توجه به این مطالب اولین شکاف در متون پژوهشی به این مطلب مربوط است که غالب پژوهشها در این زمینه، بیشتر به بارز کردن اهمیت خانواده در سازه های نظری پذیرفته شده رشد شغلی پرداخته و نقش خانواده را بر این سازه های مورد بررسی قرار داده و به کشف محتوای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی نپرداخته اند؛ به عبارت دیگر این پژوهشها ابتدا سازه های شغلی نظیر

- 
1. Exploring self and the world of work
  2. Career decision making
  3. Trait - and- factor
  4. Person - environment fit
  5. Adjustment
  6. Dawis & Lofquist
  7. Successive approximations
  8. Holland
  9. Lent, Brown & Hackett
  10. Parsons

علايق شغلی، ارزشهای شغلی، هویت شغلی، تعهد شغلی، تصميم گيری شغلی، بلوغ شغلی، خودکارآمدی شغلی را، که مورد بحث رویکردهای عمده رشد شغلی است، مدنظر قرار داده و سپس اهمیت والدین، زیر منظومه خواهر برادری و یا نقش خانواده را روی همین محتواهای پذیرفته شده مطالعه کرده‌اند. دومین شکاف به این مطلب مربوط است که در حوزه رشد شغلی هیچ‌گونه نظریه یا الگویی نیست که فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی را تبیین کند. در واقع الگوهای تعاملی درون خانوادگی اکتشاف نشده است که تبیین‌کننده رشد شغلی اعضا باشد؛ بنابراین با توجه به نبود محتواها و فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی، هدف پژوهش، شناسایی عوامل و فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی است.

شناسایی این محتوا و فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی، مرجعی در اختیار خانواده قرار می‌دهد تا با توسل به آن، فرزندی را پرورش دهد که در تمامی نقشهای زندگی (نه فقط نقش شغلی) جهتگیری سازنده داشته باشد که این جهتگیری سازنده، کارکردهای فرد را به سمت سلامتی سوق می‌دهد.

## روش

این پژوهش، کیفی با استفاده از روش نظریه داده بنیاد است. منطق استفاده از این روش به این مسئله معطوف است که وقتی برای تبیین فرایندی به نظریه‌ای نیاز است از نظریه داده بنیاد استفاده می‌شود طوری که این نظریه در سطحی وسیع فرایند، عمل یا یک تعاملی را تبیین کند. در این مطالعه، مسئله پژوهش، "تبیین فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی" است که بر این اساس روش پژوهش داده بنیاد می‌تواند به این مسئله پاسخ دهد.

جامعه آماری شامل تمام دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی شهر بجنورد است. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری هدفمند و نمونه‌گیری نظری استفاده شد. در این روش، مواردی که از لحاظ هدفهای تحقیق اطلاعات غنی دربردارد، انتخاب می‌شود (گال، بورگ و گال، ۱۳۹۳). از آنجا که هدف پژوهشگر مصاحبه با دانشجویان رشدیافته به لحاظ شغلی بود، تنها کسانی برای مصاحبه انتخاب شدند که معیارهای ورود به مطالعه را کسب می‌کردند. معیار ورود به مطالعه، کسب نمره رشد شغلی (براساس پرسشنامه رشد شغلی<sup>۱</sup> CDI) و انطباق‌پذیری شغلی

(مقیاس انطباق‌پذیری شغلی<sup>۱</sup> CAAS) زیاد (انحراف استاندارد بیش از میانگین) بود. محل مصاحبه‌ها در یکی از درمانگاه‌های مشاوره شهر بجنورد بود. در ابتدای هر مصاحبه، هدف آن، ذکر، و برای ضبط مصاحبه اجازه گرفته می‌شد. در مورد محرمانه بودن اطلاعات و مصاحبه‌ها نیز به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد. نمونه‌گیری تا حد اشباع نظری یعنی تا جایی ادامه پیدا کرد که در جریان مصاحبه هیچ داده جدید یا مرتبط به یک مقوله به دست نیامد که در نهایت ۱۳ مشارکت‌کننده (۸ مرد، ۵ زن) مورد بررسی قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته یا نیمه‌استاندارد استفاده شد. فرم مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بر مبنای نظر متخصصان و ادبیات پژوهش تنظیم شد و پس از آن در مطالعه‌ای مقدماتی (پایلوت) روایی محتوایی آن مورد بررسی قرار گرفت و با استخراج سؤالات متناسب با اهداف پژوهش، فرم نهایی مصاحبه نیمه‌ساختاریافته تدوین گشت.

تحلیل داده‌ها با استفاده از فنون اشتراوس و کوربین انجام پذیرفت که شامل شناسه‌گذاری مفاهیم و شکل دادن به نظریه است. پس از پایان هر مصاحبه، مصاحبه‌های ضبط شده به صورت جزء به جزء روی کاغذ پیاده شد و شناسه‌گذاری باز، محوری و گزینشی انجام گرفت (اشتراوس و کوربین، ۱۳۹۲). لازم به ذکر است که نمونه‌گیری و تحلیل یکی پس از دیگری انجام می‌گرفت و تحلیل هر مصاحبه، گردآوری داده‌ها را در مصاحبه بعدی هدایت می‌کرد. در این پژوهش برای رسیدن به معیار توان اعتماد از سه شیوه متعارف و بسیار مرسوم کنترل یا اعتباریابی توسط اعضا، مقایسه‌های تحلیلی و روش ممیزی استفاده شده است.

ابزارهای این پژوهش، که به منظور انتخاب شرکت‌کنندگان مورد استفاده قرار گرفت، فرم کوتاه پرسشنامه رشد شغلی (CDI) و مقیاس انطباق‌پذیری شغلی (CAAS) بود. پرسشنامه رشد شغلی را ابتدا سوپر و ساویکاس (۱۹۹۰)، نقل از پاتن، کریدو اسپانر - لان<sup>۲</sup>، (۲۰۰۵) برای اندازه‌گیری مفاهیم رشد شغلی تدوین کردند. در این پژوهش از فرم ۳۳ گویه‌ای این پرسشنامه استفاده شد که بر روی ۱۷۰ نفر از دانشجویان استرالیایی اجرا گردید. اعتبار این پرسشنامه در پژوهش پاتون و همکاران (۲۰۰۵) برای خرده‌مقیاس‌های آن بین ۰/۶۴ (برای خرده‌مقیاس استفاده از منابع) تا ۰/۸۷ (برای خرده‌مقیاس‌های طرح‌ریزی شغلی و نگرش رشد شغلی) محاسبه شد. این پرسشنامه در پژوهش (سلیمانان، گل‌پیچ و درودی، ۲۰۱۳) درباره ۵۰۰ نفر دانشجو اجرا و اعتبار

1. Career Adapt - Ability Scale  
2. Spooner - Lane

آن بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۱ محاسبه گردید. هم‌چنین پس از تبدیل نمره‌ها به نمره استاندارد Z میانگین آن برابر با ۷۱/۸۰ با انحراف معیار ۶/۴۵ محاسبه شد. بر همین مبنا شرکت‌کنندگان در این پژوهش در صورتی ملاک ورود به مصاحبه پژوهشی را داشتند که نمره رشد شغلی آنان از ۷۹ بیشتر باشد. مقیاس دیگر که از آن به‌منظور انتخاب شرکت‌کنندگان، استفاده شد، مقیاس انطباق‌پذیری شغلی است. این مقیاس به سرپرستی مارک ساویکاس در سال ۲۰۱۲ با همکاری ۱۳ کشور دنیا ساخته شد. مقیاس انطباق‌پذیری شغلی، ۲۴ سؤال دارد که چهار بعد را اندازه‌گیری می‌کند که عبارت است از: دغدغه، کنترل، کنجکاوی، اعتماد. متوسط ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس انطباق‌پذیری شغلی را بین ۱۳ کشور به ترتیب برای مقیاس دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۷۹ و اعتماد ۰/۸۵ به‌دست آوردند. این ضریب برای کل مقیاس ۰/۹۲ بوده که بین ۱۳ کشور از ۰/۸۷ تا ۰/۹۶ متغیر بوده است (صالحی و همکاران، ۱۳۹۳). به‌منظور گردآوری شواهد مربوط به روایی‌سازه مقیاس انطباق‌پذیری شغلی در ایران، از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده کردند. نتایج نشان داد که ساختار عاملی مقیاس انطباق‌پذیری شغلی در نمونه مورد نظر تأیید می‌شود. هم‌چنین میانگین و انحراف استاندارد مقیاس انطباق‌پذیری شغلی، که درباره ۱۰۵۷ نفر از دانشجویان جدیدالورد دانشگاه تهران انجام شد برای دختران برابر با  $10.03 \pm 50.30$  و برای پسران برابر با  $9.63 \pm 49.13$  محاسبه شد (صفری، ربیعی، مصباح و نسیرین، ۱۳۹۵). بنابراین افرادی ملاک ورود به مصاحبه پژوهشی را داشتند که نمره انطباق‌پذیری شغلی آنان از ۶۱ بیشتر باشد.

## یافته‌ها

نمونه مورد مطالعه شامل ۱۳ شرکت‌کننده (۸ مرد و ۵ زن) بود. دامنه سنی آنان بین ۱۹ - ۲۵ سال بود. هم‌چنین هشت نفر از این دانشجویان در دانشگاه بجنورد، سه نفر در مؤسسات غیرانتفاعی و دو نفر در دانشگاه پیام نور این شهر مشغول به تحصیل بودند. به علاوه شکل اشتغال والدین سه نفر از شرکت‌کنندگان هر دو شاغل و ده نفر یکی شاغل بودند. شغل پدر دو شرکت‌کننده دولتی و یازده نفر دیگر در مشاغل آزاد مشغول به کار بودند. شغل مادر سه نفر از شرکت‌کنندگان دولتی و بقیه خانه‌دار بودند. تجزیه و تحلیل داده‌ها به شناسایی ۸۸۵ مفهوم، ۲۸ مؤلفه، ۱۲ مقوله و دو بعد منجر شد که خلاصه‌ای از آن در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱. ابعاد، مقوله‌ها، مؤلفه‌ها و مفاهیم حاصل از یافته‌ها

ابعاد	مقوله‌ها	مؤلفه‌ها	مفاهیم
بنیادی	حمایت عاطفی	تشویق	تشویق والدین در مورد کار کردن فرزند (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲)، بازخورد مثبت والدین در مورد عملکرد تحصیلی (۲، ۶، ۱۰، ۱۳)، رضایت والدین از فعالیتهای کاری فرزند (۳، ۵، ۶، ۸، ۱۰، ۱۲)، افتخار والدین در مورد عملکرد تحصیلی (۲، ۶)، تمجید از عملکرد تحصیلی فرزند در مقابل دیگران (۲، ۶)، اظهار امیدواری والدین در مورد آینده تحصیلی و کاری فرزند (۲، ۸) تشویق فرزند در مورد پیشرفت‌های کوچک (۲، ۵، ۸) واکنش مثبت والدین در برابر مهارتهای جدید (۴، ۵، ۸)، بازخورد مثبت همشیر در مورد پیشرفت‌ها (۱، ۲، ۷، ۹، ۱۱)، برجسته کردن استعداد‌های فرد برای والدین توسط همشیر بزرگتر (۲، ۱۱) تشویق‌های کلامی در مورد مهارت‌های یاد گرفته شده توسط همشیر بزرگتر (۱، ۲، ۷، ۸، ۹، ۱۱)
	دل‌بستگی عاطفی	دلگرم کردن (۱، ۲، ۸) گفت و شنود بین والدین و فرزند (۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰)، صمیمیت عاطفی با فرزند (۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰)، حمایت عاطفی هنگام بروز مشکلات (۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰) آمادگی همیشگی برای شنیدن صحبت‌های فرزند (۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰) پذیرش فرزند در صورت ارتکاب اشتباه (۱۰)، ایجاد اعتماد و احساس امنیت در فرزند (۴، ۵، ۷، ۹) ایجاد احساس ارزشمندی در فرزند (۷، ۹) صداقت با فرزند (۵، ۷، ۹) والدین به‌عنوان الگوی صمیمیت و رفاقت در خانواده (۴، ۹) رابطه گرم و نزدیک با همشیر (۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰) شنیدن صحبت‌های فرد بدون قضاوت کردن در مورد او توسط همشیر (۸، ۹، ۱۱، ۱۳) آرام کردن فرد هنگام رویارویی با مشکلات توسط همشیر (۸، ۹)	
بستر اکتشاف	بسترسازی برای تجربه کاری مختلف	فراهم کردن زمینه مناسب تجربه کار کردن از اوایل نوجوانی (۱۰، ۱۱، ۱۳)، زمینه‌سازی کار در محیط‌های شغلی دیگر اعضای خانواده (۱، ۲، ۳، ۸، ۹، ۱۰)، فراهم کردن زمینه تجربه کاری مختلف (۸، ۹، ۱۰، ۱۳)، معرفی فرزند به افراد مورد اعتماد برای کسب مهارت و اشتغال (۱، ۲، ۳، ۸، ۹، ۱۰، ۱۳) گشوده بودن والدین در مورد تجربه کاری جدید فرزند (۱، ۲، ۳، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳) حضور و مشاهده محیط‌های شغلی گوناگون (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳)	
	بسترسازی برای بازیهای شغلی	کمک به فرزند برای به‌عهده گرفتن نقش‌های مختلف شغلی در بازیهای دوران کودکی (۴، ۵) دادن بازخوردهای مثبت از سمت والدین در مورد چگونگی ایفای نقش شغلی در بازی (۴، ۵، ۷، ۸) مشارکت والدین در بازیهای شغلی دوران کودکی (۵، ۸، ۱۲)	



ادامه جدول ۱. ابعاد، مقوله‌ها، مؤلفه‌ها و مفاهیم حاصل از یافته‌ها

ابعاد	مقوله‌ها	مؤلفه‌ها	مفاهیم
بستر اکتشاف	بستر سازی به منظور چندمهارتی بودن (تک‌بعدی نبودن)	بستر سازی برای بروز استعدادها	محدود نکردن فرزند به درس خواندن (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲)؛ تأکید والدین بر یادگیری مهارت‌های مختلف (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۱۰، ۱۲)؛ آموزش برخی مهارت‌ها توسط والدین (۵، ۴، ۲، ۱)؛ تأکید والدین بر اهمیت تحصیلات و در عین حال پرهیز از وابسته بودن به آن (۱۰، ۸، ۴، ۲، ۳)
			اهمیت دادن به علائق فرزند (۱۱، ۱۰، ۶، ۴) جهت دادن به توان فرزند (۱۱، ۱۰، ۶، ۴)؛ فراهم کردن زمینه بروز توان (۱۱، ۱۰، ۶، ۴)
			فعالیت‌های مورد علاقه فرزند (۱۱، ۱۰، ۶، ۴، ۵، ۳)؛ گفتگو با فرزند در مورد علائق شغلی (۱۰، ۶)
بنیادی	بستر خودگردانی	انتخاب مسئولانه	دادن حق انتخاب به فرزند (۱۳، ۱۲، ۱۱، ۱۰، ۹، ۸، ۷، ۶، ۵، ۳)؛ راهنمایی در کنار دادن حق انتخاب (۱۲، ۱۰، ۹، ۷، ۶، ۵، ۳)؛ احترام به انتخاب‌های فرزند (۱۰، ۹، ۸، ۷، ۶، ۵)؛ اعتماد به فرزند در مورد انتخاب‌هایش (۱۲، ۱۰، ۹، ۷، ۶، ۵)؛ پرهیز از هرگونه اجبار در انتخاب (۱۰، ۹، ۸، ۷، ۶، ۵)؛ سپردن مسئولیت از دوران کودکی (۱۳، ۱۰، ۹، ۸، ۵)؛ تأکید والدین بر مسئولیت‌پذیری در مورد نقشها (۱۰، ۵)؛ ایجاد محیط امن برای انتخاب کردن فرزند بدون تنش (۱۰، ۶، ۵)؛ عدم تحمیل عقاید از سمت والدین (۱۰، ۹، ۷، ۶، ۵)؛ جرأت دادن به فرزند برای تصمیم‌گیری (۱۰، ۶، ۵)؛ تأکید بر انجام دادن کارهای شخصی (۷، ۶، ۵)؛ پذیرش فرزند به‌عنوان تصمیم‌گیرنده نهایی (۲۰، ۶، ۵)
			توضیح والدین در مورد خطرها و چالش‌های جامعه و چگونگی رویارویی با آنها (۱۰، ۵، ۳، ۲، ۱)؛ سوق دادن به سمت دوراندیشی در مورد جوانب هر کاری (۳، ۱)؛ تأکید والدین بر واقعیت جامعه و در نظر گرفتن بازار کار (۳، ۲)؛ توضیح والدین در مورد محیط خانه و جامعه (۱۰، ۵، ۱)؛ ایجاد آمادگی برای برخورد با چالش‌های بازار کار (۵، ۲)
			انتظار کار کردن از سمت والدین (۱۳، ۱۰، ۸، ۶، ۵، ۳، ۲، ۱)؛ پیامدهای منفی کار کردن از سمت خانواده (۳، ۱)؛ فشارهای غیرمستقیم خانواده برای کار کردن (۱۰، ۳، ۲، ۱)؛ مقایسه فرد با همسنگ‌هایش در مورد کار کردن توسط خانواده (۳، ۲)؛ تأکید والدین بر استقلال مالی فرزند (۱۰، ۸، ۶، ۵، ۳، ۲، ۱)؛ گفت و گو با فرزند در مورد مزایای استقلال مالی (۱۲، ۵، ۳)؛ در میان گذاشتن تجربه مثبت مربوط به مستقل بودن به لحاظ مالی با فرزند (۵، ۳)؛ توضیح والدین در مورد زیانهای وابستگی مالی (۸، ۵)

طراحی الگوی فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی: نظریه داده بنیاد

ادامه جدول ۱. ابعاد، مقوله‌ها، مؤلفه‌ها و مفاهیم حاصل از یافته‌ها

ابعاد	مقوله‌ها	مؤلفه‌ها	مفاهیم
		ایجاد محدودیت	برآورده نکردن برخی آرزوهای فرزند (۱، ۲) تأمین نکردن نیازهای مالی به-طور کامل (۱، ۲) تنگناهای مالی خانواده (۱، ۲، ۱۰)
	فرا رفتن از روایت‌های غالب	ارزش‌گذاری نکردن مشاغل	نگرش مثبت والدین در مورد همه مشاغل (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲) اولویت‌بندی نکردن مشاغل از سمت والدین (۲، ۱، ۳، ۴، ۵، ۸، ۱۰) اشتغال والدین در مشاغل با پرستیژ بالا و پایین در زمانهای مختلف (۳، ۴، ۹) کار کردن متناسب با فراهم بودن فرصتها نه عناوین شغلی (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲)
بنیادی	روابط اجتماعی تضمین شده	نبود کلیشه‌های جنسیتی	تقسیم‌بندی نکردن جنسیتی مشاغل از سوی والدین (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۹، ۱۰، ۱۲) پرهیز والدین از تقسیم کردن جنسیتی فعالیتها (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۹، ۱۰) فضای مشارکت در فعالیت‌های مربوط به خانه‌داری (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۹، ۱۰)
		شبکه اجتماعی گسترده	روابط اجتماعی گسترده خانواده (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۳) فضاهای مناسب برای حضور فرزند در جمع‌های مختلف (۲، ۳، ۴، ۵، ۸، ۹) آشنا شدن با شخصیت‌ها و دیدگاه‌های مختلف انسانها تحت تأثیر روابط اجتماعی گسترده خانواده (۲، ۳، ۴، ۵، ۹) آشنا شدن با مشاغل مختلف تحت تأثیر روابط اجتماعی گسترده خانواده (۲، ۳، ۴، ۵) درگیر کردن فرزند در روابط اجتماعی متناسب با سن (۴، ۵) روابط اجتماعی گسترده و صمیمی (۴، ۵، ۸) روابط اجتماعی کارآمد (۲، ۳، ۴، ۵، ۹، ۱۰، ۱۱)
		نظارت بر روابط اجتماعی	راهنمایی والدین در مورد چگونگی روابط اجتماعی مناسب و جزئیات آن (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۸، ۹، ۱۰، ۱۳) حساسیت و نظر والدین در مورد روابط اجتماعی فرزند (۲، ۳، ۴، ۵، ۹) تأکید والدین بر رفتارهای اجتماعی سنجیده و مناسب (۲، ۳، ۴، ۵) الگودهی والدین در مورد رفتارهای اجتماعی (۲، ۳، ۴، ۵، ۷، ۸، ۹) نصیحت‌ها و توصیه‌های بموقع در مورد رفتارهای اجتماعی (۲، ۳، ۴، ۵، ۷، ۸، ۹) تأکید بر رابطه با افراد سالم (۲، ۳، ۴، ۵، ۹، ۱۰)
	بستر خودکارآمدی شغلی	بسترسازی برای کسب موفقیت شغلی	فراهم کردن بستر مناسب تجربه موفقیت شغلی و نه شکست توسط فرزند (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱) تأکید بر موفقیت‌های فرزند (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲) پرهیز از سرزنش در صورت شکست (۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰)
		ارائه الگوی رشدیافته شغلی	تشویق فرزند به رابطه با افراد رشدیافته به لحاظ شغلی و تحصیلی (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۸، ۹، ۱۰) والدین به‌عنوان الگوی رشدیافتگی شغلی (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۸، ۹، ۱۰)

ادامه جدول ۱. ابعاد، مقوله‌ها، مؤلفه‌ها و مفاهیم حاصل از یافته‌ها

ابعاد	مقوله‌ها	مؤلفه‌ها	مفاهیم
ساختار کارآمد خانواده		اقتدار والدین	اتحاد والدین (۱۰، ۹، ۸، ۶، ۵، ۴، ۳، ۱) ذکر دلیل منطقی برای مخالفت با برخی رفتارها یا موقعیت‌ها (۱۲، ۱۰، ۹، ۸، ۶، ۵، ۴، ۱) نظارت والدین بر عملکرد فرزندان (۱۳، ۱۲، ۱۱، ۱۰، ۹، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱) پرهیز والدین از قرار گرفتن در موضع ضعف (۱۱، ۹، ۵، ۴، ۳، ۱)
		مرزهای مشخص	تعیین خط قرمزهایی در ارتباط بین والدین و فرزندان (۱۳، ۱۲، ۱۱، ۱۰، ۹، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱) حفظ حریم یکدیگر در عین صمیمیت و رفاقت (۱۰، ۹، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲) احترام به علایق یکدیگر (۱۳، ۹، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴)
بنیادی	حمایت اطلاعاتی	اعضای خانواده به مثابه راهنما	راهنمایی والدین در مورد ویژگیهای مشاغل (۱۰، ۸، ۴، ۳، ۲) توصیه‌های والدین در مورد چگونگی برخورد در محیط کار (۱۳، ۱۰، ۸، ۷، ۶، ۴، ۲) دادن اطلاعات به فرزند در مورد دنیای کار (۸، ۴، ۳، ۲) ارجاع به منابع اطلاعاتی در صورت محدود بودن اطلاعات (۱۰، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲) در اختیار گذاشتن تجربه کاری توسط والدین (۱۳، ۱۰، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲) دادن اطلاعات به فرزند هنگام گذر از گذارهای رشدی (۱۳، ۹، ۸، ۷، ۵، ۴، ۳، ۲) بیان ویژگیهای مثبت و منفی مشاغل توسط همشیر (۱۱، ۱۰، ۲، ۱) دادن اطلاعات به فرد در مورد رشته در حال تحصیلی توسط همشیر (۱۱، ۱۰، ۶، ۲، ۱) توضیح در مورد تغییرات مورد انتظار هنگام گذر از گذارها توسط همشیر (۴، ۶، ۸) معرفی کتابهای مفید مطالعه شده توسط همشیر (۶، ۷)
		اعضای خانواده به مثابه مشاور	مشورت دادن به فرزند بر سر دوراهیها (۸، ۵، ۴، ۳) کمک به فرزند در راستای ارزیابی موقعیت‌ها (۱۲، ۱۰، ۸، ۴، ۳) مشورت دادن به فرزند به منظور هموار کردن مسیر تصمیم‌گیری (۱۰، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳) مشورت گرفتن از همشیر در مورد انتخاب رشته تحصیلی (۱۱، ۹، ۸، ۶، ۲، ۱)
		پیگیری نقش تحصیلی شغلی	حضور والدین در محیط شغلی فرزند در ابتدای شروع هر کاری (۷، ۲، ۱) کمک گهگاهی به فرزند در وظایف شغلی (۱۳، ۱۱، ۱۰، ۳، ۲، ۱) گفت‌وگوی صمیمانه با فرزند در مورد محیط شغلی فعلی و شرایط آن (۱۰، ۹، ۸، ۴، ۳، ۲) اهمیت دادن به پیشرفت شغلی فرزند و پیشنهاد در مورد آن (۱۰، ۹، ۴، ۳، ۲) جستجوی محیط شغلی مناسب به همراه فرزند (۱۱، ۱۰، ۸، ۳، ۲، ۱) گفت‌وشنود در مورد فعالیتهای تحصیلی و رویدادهای مدرسه (۱۰، ۹، ۸، ۵، ۴، ۳) حضور والدین در مدرسه و پیگیری عملکرد تحصیلی فرزند (۶، ۵، ۴، ۳) فراهم کردن شرایط مناسب برای درس خواندن (۶، ۵، ۴) همراهی با فرزند در کارهای فوق برنامه مدرسه (۶، ۵، ۴) کمک به حل مشکلات درسی و ارزیابی پیشرفت تحصیلی (۱۲، ۹، ۶، ۵)

طراحی الگوی فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی: نظریه داده بنیاد

ادامه جدول ۱. ابعاد، مقوله‌ها، مؤلفه‌ها و مفاهیم حاصل از یافته‌ها

ابعاد	مقوله‌ها	مؤلفه‌ها	مفاهیم
بنیادی	الگوی نقش منفی	نگاه نقادانه به انتخاباتهای اشتباه همشیر	مشاهده عدم رضایت همشیر از شغل خود (۷، ۱۲)، ابراز بی‌علاقگی همشیر نسبت به شغلش (۷، ۱۲) ابراز بی‌علاقگی همشیر نسبت به رشته تحصیلیش (۱۲، ۱۳) مشاهده ناکامیهای همشیر در انتخاباتهایش (۱۲، ۱۳)
		درس گرفتن از انحرافهای تجربه شده همشیر	رها کردن تحصیلی توسط همشیر (۷، ۱۰، ۱۱)، حضور همشیر در جمعهای ناسالم (۱۱، ۱۲) مصرف مواد توسط همشیر (۶، ۱۰) ارتباط ناسالم همشیر با جنس مخالف (۶، ۱۱)
	الگوی نقش مثبت	همشیر به عنوان الگوی تحصیلی - شغلی موفق	استقلال مالی همشیر بزرگتر از خانواده (۱۱، ۹، ۵، ۲، ۱) پیشرفت شغلی همشیر در سایه تلاش و پشتکار (۵، ۲، ۱) پیگیری علایق شغلی توسط همشیر (۵، ۲) موفقیت همشیر در تحصیل و کار همزمان (۹، ۵، ۲، ۱) پذیرش همشیر در رشته تحصیلی مورد علاقه (۵، ۲)
		نمایش دیدگاه‌های مثبت رفتاری توسط همشیر	ثبات همشیر در ارتباط با دیگران (۹، ۵، ۴، ۲) پذیرش تمام نقاط قوت و ضعف توسط همشیر (۹، ۴) تجربه کمک‌کننده را در اختیار دیگران گذاشتن از سوی همشیر (۹، ۵)

در طول فرایند شناسه‌گذاری باز منطبق با یافته‌های جدول ۱ مقوله‌هایی شناسایی شد و بر مبنای شناسه‌گذاری محوری، برخی از این مقوله‌ها به شرایط (علی، مداخله‌گر و زمینه‌ای) و برخی به راهبردها یا تعاملها و برخی به پیامدها مربوط است. مقوله مرکزی یا پدیده نیز در مرحله شناسه‌گذاری گزینشی شناسایی، و دیگر مقوله‌ها حول آن با یکدیگر مرتبط و منسجم شد. در ادامه به توضیح هر یک از این مؤلفه‌ها پرداخته شده است.

پدیده هسته اصلی پژوهش است که می‌توان دیگر مقوله‌ها را به آن ربط داد و بارها در داده‌ها ظاهر می‌شود. براساس تحلیل‌های شناسه‌گذاری باز، پدیده اصلی این پژوهش مقوله "بستر اکتشاف" در نظر گرفته شد که شامل پنج مؤلفه است: بسترسازی برای تجربه کاری مختلف،

بسترسازی بازیهای شغلی، بسترسازی به منظور چندمهارتی بودن، بسترسازی برای بروز استعدادها، بسترسازی به منظور تجلی علایق فرزند.

بستر اکتشاف: بیشتر شرکت کنندگان در گفته‌های خود به رفتارهایی اشاره می‌کردند که والدین‌شان انجام داده بودند تا بستر اکتشاف را برای فرزندانشان فراهم کنند؛ رفتارهایی نظیر جستجوی محیط‌های امن شغلی به همراه فرزند، گشوده بودن در مورد تجربه کاری جدید، فراهم کردن امکان حضور و مشاهده محیط‌های شغلی گوناگون، کمک برای به‌عهده گرفتن نقشهای مختلف شغلی در بازیها، بازخورد مثبت در مورد چگونگی ایفای نقش شغلی در بازی، شرکت در بازیهای شغلی، تأکید والدین بر یادگیری مهارتهای مختلف، بازخورد در مورد توان فرزند و حمایت مالی و عاطفی از فعالیتهای مورد علاقه فرزند از آن جمله است. در ادامه شرکت‌کننده توصیف می‌کند که والدینش چگونه زمینه مناسب تجربه کار کردن را برایش فراهم می‌کردند:

"من تو کارهای ساختمانی، تعمیرگاه اتومبیل، کار کردن در سوپرمارکت، لباس فروشی، تعمیر لوازم الکتریکی، آرایشگری و چیزای دیگه تجربه دارم. تقریباً از اول راهنمایی، ۱۲ سالگی شروع به کار کردم. من خیلی دوست داشتم که تجربه کنم. پدر و مادرم جلوم رو نگرفتن که نه نمی‌خواد تو فقط بشین درست رو بخون. وقتی من دوست داشتم کاری رو انجام بدم اونا کمکم می‌کردن که اون کار رو پیدا کنم؛ مثلاً وقتی من دوست داشتم تو مکانیکی کار کنم، پدرم اون کار رو برام پیدا کرد یا پیش می‌ومد که من فقط می‌گفتم می‌خوام کار کنم و اونا پیدا می‌کردن چه کاری" (شرکت‌کننده ۱۱).

شرایط علی، شرایط لازم ولی ناکافی که بر پدیده اثرگذار است. در این پژوهش شامل مقوله‌های "حمایت عاطفی" "حمایت اطلاعاتی" و "فرا رفتن از روایت‌های غالب" شده است. حمایت عاطفی شامل دو مؤلفه تشویق و دل‌بستگی عاطفی، حمایت اطلاعاتی شامل دو مؤلفه اعضای خانواده به مثابه راهنما و اعضای خانواده به مثابه مشاور و مقوله فرا رفتن از روایت‌های غالب دو مؤلفه ارزشگذاری نکردن مشاغل و نبود کلیشه‌های جنسیتی را دربر گرفته است.

حمایت عاطفی: این مقوله از تجربه شرکت‌کنندگانی به‌دست آمد که در گفته‌های خود از روابط نزدیک و صمیمانه عاطفی با پدر، مادر و همسران خود سخن گفته‌اند. آنها به رفتارهای حمایت‌کننده به لحاظ عاطفی از سمت اعضای خانواده خود اشاره کردند؛ رفتارهایی نظیر گفت و شنود صمیمانه و بدون قضاوت، آرام کردن فرد هنگام رویارویی با مشکلات، ایجاد اعتماد و احساس امنیت، داشتن صداقت، پذیرش در صورت ارتکاب اشتباه، تشویق و بازخورد مثبت توسط

شرکت کنندگان بیان شد. در این مثال، شرکت کننده از گفت و شنود صمیمانه خود با مادرش می گوید و توصیف می کند که چطور مادرش او را هنگام روبه رو شدن با مشکلات آرام می کند:

"مادر من آنقدر مأمَن هست و آرامش بخش هست که من هر مشکلی داشته باشم میرم به مامانم می گم؛ مثلاً اگر مشکلی پیش می اومد و غصه می خوردم اما بروز نمی دادم مادرم آن قدر می آمد می گفت چی شده، چرا ناراحتی، می گفتم هیچی، می گفت من بچم رو می شناسم، بگو چی شده تا آخر من می زدم زیر گریه و می گفتم. همیشه میگه غصه هیچی رو نخور، آدم باید توکل کنه به خدا، درست میشه. من همیشه باهاش صحبت می کنم. میگم مامان امروز این جوری شد این اتفاق افتاد تو دانشگاه اینجوری شد مامانم به تمام حرفام قشنگ گوش میکنه و باهام میخنده" (شرکت کننده ۵)

حمایت اطلاعاتی: این مقوله به مواردی اشاره می کند که اعضای خانواده به عنوان منبع اطلاعات عمل می کنند. شرکت کنندگان رفتارهایی را مانند آنچه در ادامه می آید بیان کردند: راهنمایی در مورد ویژگیهای مشاغل، دادن اطلاعات در مورد دنیای کار و چگونگی برخورد در محیط کار، ارجاع به منابع اطلاعاتی در صورت محدود بودن اطلاعات، مشورت دادن به فرد به منظور هموار کردن مسیر تصمیم گیری و کمک به فرد در راستای ارزیابی موقعیتهای. در مثال زیر شرکت کننده چگونگی رفتار والدینش را به عنوان منبع اطلاعات یا ارجاع دهنده توصیف می کند:

"پدر و مادرم چون تحصیلاتشون بالا نبود مثلاً تو زمینه درسی می گفتن پسر من نمیدونم، از یه آدمی که باسواده و تخصص داره بپرس. اما تو زمینههایی مثل خرید و فروش که بابام کارش این بود از بابام اطلاعات کسب می کردم یا زمینههای مذهبی از مادرم می پرسیدم" (شرکت کننده ۱۰).

فرا رفتن از روایتهای غالب: این مقوله از تجربه شرکت کنندگانی به دست آمد که در گفتههای خود از نگرش مثبت والدین در مورد همه مشاغل و تقسیم بندی جنسیتی نکردن مشاغل از سوی والدین صحبت کرده اند. آنها اشاره کردند که والدین آنها رفتارهایی نظیر آنچه در ادامه می آید، داشته اند: پرهیز از تقسیم کردن جنسیتی فعالیتها، ایجاد فضای مشارکت در فعالیتهای خانه داری، اشتغال والدین در مشاغل با پرستیژ بالا و پایین در زمانهای مختلف و کار کردن متناسب با فراهم بودن فرصتها نه عناوین شغلی. شرکت کننده زیر از نگرش مثبت والدینش در مورد همه مشاغل می گوید:

"راستش خانواده ما برای همه مشاغل احترام قائل هستن. الان خود من هم اعتقادم اینه که هر

کاری حالا چه یک کارگر ساده چه یک پزشک شغلش قابل احترامه تا جایی که نونش حلال باشه. حالا اگه همون پزشک به کارش خیانت کنه دیگه شغلش ارزشی نداره. خانواده من می گفتن این کار سخته این کار آسونه، این کار درآمدش زیاد است یا کم؛ اما هیچ وقت نمی گفتن این کار در شأن ما نیست. هیچ وقت هیچ کاری رو عار نمی دونستن" (شرکت کننده ۴).

شرایط مداخله گر، شرایطی که بود و نبودش می تواند تأثیر شرایط علی را بر پدیده کاهش یا افزایش دهد؛ به عبارتی شرایط علی را تخفیف یا به گونه ای تغییر می دهد. شرایط مداخله گر در این پژوهش، مقوله های "الگوی نقش مثبت" و "الگوی نقش منفی" را شامل می شود که جزء شاخصهای خواهر - برادری این مطالعه است. الگوی نقش مثبت دربرگیرنده دو مؤلفه الگوی تحصیلی شغلی موفق و نمایش مواضع رفتاری مثبت و الگوی نقش منفی شامل دو مؤلفه دعوت به درس گرفتن از انتخابهای اشتباه و هشدار درباره مسیرهای ناکارآمد تجربه شده است.

الگوی نقش مثبت: این مقوله به آن مواردی اشاره دارد که شرکت کننده، نظاره گر رفتارهای همشیر خود است و آرزو می کند که شبیه او باشد؛ رفتارهایی مانند استقلال مالی همشیر و پیشرفت شغلی او، پیگیری علایق شغلی، موفقیت در تحصیل و کار همزمان، ثبات همشیر در ارتباط با دیگران و پذیرش نقاط قوت و ضعف خود. در مثال زیر شرکت کننده از استقلال مالی و موفقیت در تحصیل و کار همزمان همشیرش می گوید:

"برادرم از دوره راهنمایی واقعا سر کار می رفت. حالا کارگری می کرد یا هر کاری. الانم هم داره درس میخونه عمران، هم داره پیمانکاری می کنه و هم کارگری می کنه. الان چندین سال هست که مستقل شده، این استقلالشو می پسندم. درآمدش خوبه، خیلی اوقات از نظر مالی کمک دست پدرم هست" (شرکت کننده ۹).

الگوی نقش منفی: این مقوله به به گفته های شرکت کنندگانی اشاره دارد که همشیر خود را نمونه ای ناپسند می دانند و سعی می کنند مانند او نباشند و از رفتارهای شبیه او پرهیز کنند؛ رفتارهایی نظیر انتخاب رشته تحصیلی بدون علاقه، مصرف مواد، حضور در جمعهای ناسالم، ارتباط ناسالم با جنس مخالف از آن جمله است. در ادامه شرکت کننده ارتباطات ناسالم همشیرش را توصیف می کند:

"از برادر بزرگم بیشتر از جنبه منفیش درس گرفتیم. اون یه کم با آدمای ناجور رفت و آمد داشت. به سمت و سوهای بد کشیده شد. من سعی کردم به اون سمت نرم. داداشم کمتر صحبت میکنه یه کم روابطش سرده با این حال گاهی باهام صحبت می کنه و میگه فلان کار رو بکن یا

نکن؛ مثلاً من دختربازی کردم اینجوری شد. آخر حرفاش اینجوریه" (شرکت کننده ۱۲). شرایط زمینه‌ای، شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارد و تا زمینه نباشد راهبردها آن طور که باید و شاید به نتیجه نمی‌رسد. شرایط زمینه‌ای این پژوهش عبارت است از مقوله‌های "ساختار کارآمد خانواده" و "روابط اجتماعی تضمین شده". ساختار کارآمد خانواده شامل دو مؤلفه اقتدار والدین و مرزهای مشخص، و روابط اجتماعی تضمین شده در برگیرنده دو مؤلفه شبکه اجتماعی گسترده و نظارت به روابط اجتماعی است.

ساختار کارآمد خانواده: این مقوله از تجربه شرکت کنندگانی به دست آمد که در گفته‌های خود از اتحاد والدین، مرزهای مشخص بین زیرمنظومه‌ها و نظارت بر عملکرد فرزندان سخن گفته‌اند. مشارکت کننده زیر مرزبندی خانواده خود را این گونه توصیف می‌کند:

"تو خانواده ما همه با هم راحتن. فضای شوخی و خنده هست. شوخیهایی که پدر و مادرم با هم انجام میدن، صحبت‌هایی که پدر و مادرم با هم دارن به جورایی القا کرده به بچه‌ها که محیط حالت رفاقتی داره. البته نه طوری که بخواد از حدش بگذره. تو چارچوب قوانین خودش روابط خیلی گرمی وجود داره. نمونه خیلی ساده‌ش اینه که وقتی سفره پهن میشه اگه یکی از اعضای خانواده نباشه هیچ کس لب به غذا نمیزنه تا نفر بعدی برسه" (شرکت کننده ۹).

روابط اجتماعی تضمین شده: در این مقوله شرکت کنندگان ضمن اشاره به روابط اجتماعی گسترده خانواده، رفتارهای والدینشان را توصیف می‌کنند که آنها را به شیوه‌ای سنجیده و مناسب در جمع قرار داده است؛ رفتارهایی از قبیل درگیر کردن فرزند در روابط اجتماعی متناسب با سن، راهنمایی در مورد روابط اجتماعی مناسب و جزئیات آن و الگودهی والدین در مورد رفتارهای اجتماعی. در ادامه شرکت کننده درباره اینکه چطور مادرش او را درگیر روابط اجتماعی و جزئیات آن می‌کند، توضیح می‌دهد:

"گاهی اوقات شده بود که من وارد یک جمع می‌شدم و آرام سلام می‌کردم. مادرم می‌گفت وقتی وارد جمع میشی بلند سلام کن، دست بده احوالپرسی کن. اونایی که باهاشون صمیمی تری روبوسی کن یا مهمون که میاد تو باید این کارا رو کنی، کی پذیرایی کنی، کی جمع کنی و این مسائل رو برام توضیح می‌داد. وقتی نوجوان بودم از جمع بدم می‌ومد. مامانم به زورم که شده منو می‌برد تو جمع تا یه وقتی گوشه گیر نشم منزوی نشم؛ گاهی با ناراحتی به مامانم می‌گفتم چرا آنقدر دوست داری؟ وقتی میری تو خیابون با هزار نفر احوالپرسی می‌کنی بدم میاد. حالا یه طوری شده که خودم تو خیابون میرم با هزار نفر باید سلام و احوالپرسی کنم" (شرکت کننده ۵).



تعامل‌ها / راهبردها، ابزارهایی است که به کمک آنها می‌توان پدیده را کنترل، مدیریت و اداره کرد. راهبرد در این پژوهش، مقوله "درگیر شدن" را شامل می‌شود. درگیر شدن مؤلفه‌های پیگیری نقش تحصیلی-شغلی، غنی‌سازی نقش تفریحی و همراهی با نقش شهروندی را دربر می‌گیرد.

درگیر شدن: درگیر شدن به مواردی اشاره می‌کند که والدین، فرزندشان را در فعالیتهایشان همراهی می‌کنند؛ همگام با آنها هستند و فرزند حضور والدین را در کنار خود حس می‌کند. شرکت‌کنندگان به رفتارهایی نظیر آنچه در ادامه می‌آید، اشاره کردند: حضور والدین در محیط شغلی فرزند در ابتدای شروع هر کاری، کمک گهگاهی به فرزند در وظایف شغلی، همراهی با فرزند در کارهای فوق برنامه مدرسه، همراه شدن با فرزند در فعالیتهای تفریحی، کمک به فرزند در کارهای داوطلبانه. مثال زیر نمونه‌ای از حضور والدین در محیط شغلی فرزند و کمک به او در وظایف شغلی او است:

"پدرم بعضی موقع‌ها خودش باهام می‌ومد سر کار که من تعجب می‌کردم یا بعضی وقتا خودش کمک می‌کرد. خودم می‌موندم که با این سن و سال اومده کمک می‌کنه. بخصوص اولش که کار رو شروع می‌کردم اکثر موقع‌ها می‌اومد" (شرکت‌کننده ۲).

پیامدها خروجی به‌کارگیری راهبردها است که در این پژوهش شامل سه مقوله "بستر خودگردانی"، "بستر خودکفایی" و "بستر خودکارآمدی شغلی" است. بستر خودگردانی دربرگیرنده مفاهیم انتخاب مسئولانه و سوق دادن به سمت واقع‌بینی است و بستر خودکفایی مؤلفه‌های سوق دادن به سمت استقلال اقتصادی و ایجاد محدودیت را شامل می‌شود. بستر خودکارآمدی شغلی نیز شامل دو مؤلفه بسترسازی برای کسب موفقیت شغلی و ارائه الگوی رشد یافته شغلی است.

بستر خودگردانی: خودگردانی به توانایی اداره خود ضمن در نظر گرفتن چالشهای دنیای کار و ارزیابی واقع‌بینانه موقعیتهای اشاره می‌کند. این مقوله از تجربه شرکت‌کنندگانی به‌دست آمد که رفتار والدین خود را این‌گونه برمی‌شمارند: راهنمایی در کنار دادن حق انتخاب به فرزند، احترام و اعتماد به انتخابهای فرزند، سپردن مسئولیت از دوران کودکی، جرأت دادن به فرزند برای تصمیم‌گیری، توضیح در مورد خطرهای چالشهای جامعه و چگونگی رویارویی با آنها، سوق دادن به سمت دوراندیشی در مورد جوانب هر کاری.

شرکت‌کننده زیر از توضیح والدینش در مورد خطرهای چالشهای جامعه و چگونگی

رویاری با آنها می‌گوید:

"توضیح می‌دادند که محیط جامعه با خونه متفاوت و چه خطرهایی در انتظار شما هست. وقتی مسئله‌ای براتون پیش اومد چه حرکتی باید انجام بدید؛ چه برخوردی باید داشته باشید. همه رو توضیح می‌دادند. ما رو از جامعه نمی‌ترسوندند. من هیچ وقت از جامعه نترسیدم. همیشه می‌گفتند این خطرات هست در مواجهه با این خطرات این حرکتها رو باید انجام بدید" (شرکت کننده ۳).

بستر خودکفایی: مقوله خودکفایی از تجربه شرکت کنندگانی به دست آمد که رفتارهای والدینشان آنها را به سمت استقلال اقتصادی و عدم وابستگی سوق داده است؛ رفتارهایی از قبیل انتظار کار کردن توسط فرزند، گفت‌وگو در مورد مزایای استقلال مالی، در میان گذاشتن تجربه مثبت مربوط به مستقل بودن به لحاظ مالی، توضیح والدین در مورد زیانهای وابستگی مالی. در ادامه شرکت کننده از تأکید پدرش بر استقلال و زیانهای وابستگی می‌گوید:

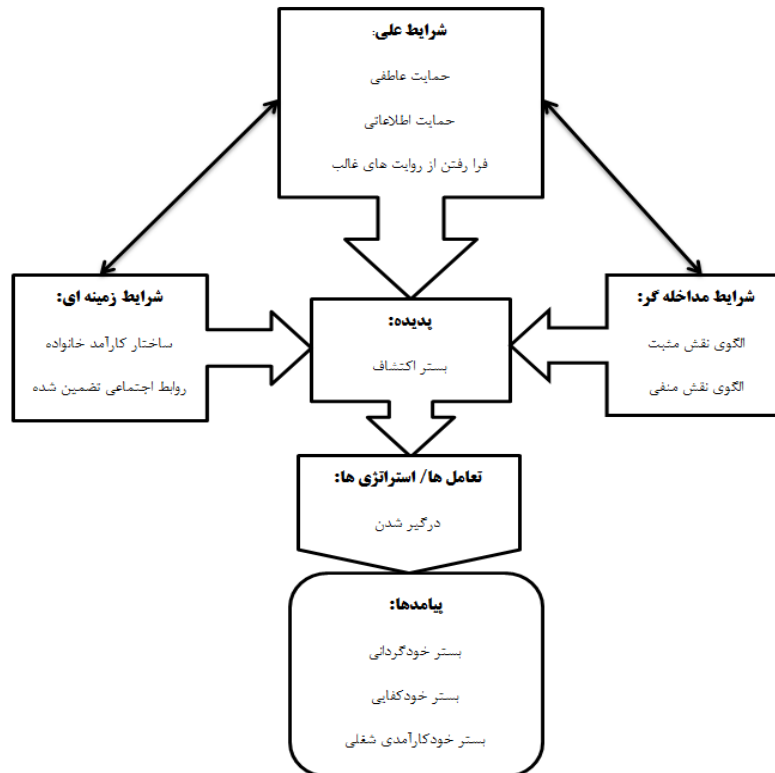
"پدرم تأکید می‌کنه اگر بخوای موفق باشی باید خودت موفق باشی؛ به پدرت نباید تکیه کنی؛ چون اگه به من تکیه کنی، فردا که وارد جامعه بشی، مثل یه بچه وارد شدی؛ انگار هیچی نمیدونی و هیچ فایده‌ای هم نداره که چشمت به دست پدرت باشه" (شرکت کننده ۸).

بستر خودکارآمدی شغلی: خودکارآمدی شغلی به اعتقاد فرد به توانایی او در فعالیتهای شغلی اشاره دارد. شرکت کنندگان، رفتارهای والدین خود را در این زمینه این‌گونه بیان می‌کردند: تشویق فرزند به رابطه با افراد رشد یافته به لحاظ شغلی و تحصیلی، فراهم کردن بستر مناسب برای تجربه موفقیت شغلی و نه شکست، تأکید بر موفقیت‌های فرزند، پرهیز از سرزنش در صورت شکست. در مثال زیر شرکت کننده توصیف می‌کند که چگونه والدینش او را به رابطه با افراد رشد یافته به لحاظ شغلی و تحصیلی تشویق می‌کنند:

"خیلی براشون مهم هست که فرزندشون کجا میره. کسانی که بیکارن، اعتیاد دارن یا از لحاظ روحی روانی مشکل دارن. ما رو منع میکردن از رفت‌وآمد با اونا. می‌گفتن از درس و زندگی عقب می‌مونید. کسانی که تو کارشون موفق بودن، مثل داییم که تو زمینه پیمانکاری کار می‌کرد یا پسرعمو هام که شرکت وارداتی داشتن. پدر و مادرم تأکید می‌کردن که با اونا باش تا بتونن بهت کمک کنن و ازشون کار یاد بگیری یا تو زمینه تحصیلات دوستایی که تو دانشگاه خودمون یا دانشگاه‌های دیگه موفق بودن می‌گفتن با فلانی باش که اون موفق هست و می‌تونه به تو هم کمک کنه" (شرکت کننده ۸).

سرانجام الگوی پارادایمی فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی تدوین شد که مبین روابط

مفاهیم و مقوله های اصلی حاصل از شناسه گذاری محوری است.



الگوی فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی

### بحث و نتیجه گیری

رشد شغلی در مقطع زمانی خاص یا در خلأ اتفاق نمی افتد بلکه فرایندی رشدی است که در طول عمر و در بستری از زمینه ها در حال شکل گیری است. براساس یافته های این پژوهش، می توان گفت هسته اصلی و اساسی رشد شغلی بستر اکتشاف است. به جرأت می توان گفت، بدون وجود مکاشفه، رشد شغلی اتفاق نخواهد افتاد و خانواده نقش بسیار مهم و اساسی در فراهم سازی این بستر اکتشاف ایفا می کنند. مشارکت کنندگان پژوهش اذعان می کردند که خانواده، زمینه لازم تجربه کاری مختلف را فراهم می کردند و بستری را به منظور تجهیز شدن آنها به مهارت های مختلف، فراهم می ساختند به گونه ای که فرزندان بتوانند استعداد های خود را بروز دهند و علایق خود را

متجلی سازند. هم‌چنین آنها را درگیر بازیهای شغلی می‌کردند تا از این طریق با نقشهای مختلف شغلی آشنا شوند و درباره خود و مشاغل به مکاشفه بپردازند. اکتشاف شغلی یکی از مهمترین رفتارهای شغلی است (لین، فرگوسن و ایگارت، ۲۰۰۴) که شامل اکتشاف خود و اکتشاف محیط است. افراد از طریق مکاشفه خود علایق، ارزشها و تجربه‌شان 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 می‌آورند (بولستین، ۱۹۸۹؛ فلوم و بولستین، ۲۰۰۰ و استامپ و همکاران، ۱۹۸۳؛ نقل از گان، وانگ، لیو، جی، جیا، فانگ و لی، ۲۰۱۵). کودک از زمانی که متولد می‌شود به دنبال کشف خود و محیط اطرافش است و حس کنجکاوی، که در او به ودیعه گذاشته شده است، او را به سمت این مکاشفه سوق می‌دهد. همه کودکان به‌طور طبیعی، حس کنجکاوی دارند و از مکاشفه برای ارضای کنجکاوی خود استفاده می‌کنند. به اعتقاد ساویکاس (۲۰۰۲، نقل از سمیعی، باغبان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۱) انگیزه اصلی کودکان برای هر نوع حرکت و تلاش، کنجکاوی است. کنجکاوی کودکان هرگز نباید متوقف شود؛ زیرا به رفتارهای اکتشافی می‌انجامد و این رفتارها نیز باعث کسب اطلاعات زیادی از محیط پیرامون می‌شود. هم‌چنین خودپنداره با رفتار اکتشافی کودک شروع می‌شود. وظیفه والدین است که بستری را فراهم کنند تا کودک هرچه بیشتر بتواند اکتشاف کند و این مهم، فراهم نخواهد شد مگر با ایمن ساختن و غنی ساختن محیط؛ چرا که تا زمانی که کودک احساس امنیت نکند به جستجو و کاوش دست نخواهد زد و زمانی که این امنیت به دست آمد، هرچه محیط اطرافش غنی‌تر و پربارتر و دارای محرکهای گوناگونتری باشد، یادگیری بیشتری در مورد خود و محیط صورت می‌گیرد. به‌نظر شارف (۲۰۰۶؛ نقل از سمیعی و همکاران، ۱۳۹۱) کنجکاوی با تغییرات فیزیکی و اجتماعی محیط رشد می‌کند. کنجکاوی کودک ممکن است با هر نوع محرکی حتی گرسنگی و تشنگی سرعت پیدا کند. تحریک کنجکاوی با محرکهای پیچیده‌تر با رشد فعالیت هدفمند شغلی ارتباط دارد. تفاوتی که بین کنجکاوی و رفتار اکتشافی وجود دارد، این است که کنجکاوی به گرایش به دانستن و شناختن چیزهای جدید اشاره می‌کند، در حالی که اکتشاف، عمل جستجو یا آزمودن چیزهای جدید است. بنابراین کنجکاوی نیاز است و اکتشاف، رفتار. این رفتارها فرد را به سمت طرحریزی برای مسیر شغلی آینده‌اش می‌کشاند؛ مسیری که هرچه رفتارهای اکتشافی در آن بیشتر باشد، موفقتر خواهد بود.

پیدایش بستر اکتشاف تحت تأثیر شرایط خاصی صورت می‌گیرد که براساس یافته‌های این

پژوهش در سه دسته شرایط علی (حمایت عاطفی، حمایت اطلاعاتی و فرا رفتن از روایتهای غالب)، زمینه‌ای (ساختار کارآمد خانواده و روابط اجتماعی تضمین شده) و مداخله‌گر (الگوی نقش مثبت و الگوی نقش منفی) طبقه‌بندی شده است. بنابراین برای ایجاد این بستر، کودک به حمایت عاطفی از جانب اعضای خانواده خود نیاز دارد. خانواده با فراهم آوردن فرصتهای یادگیری از یک سو و حمایت عاطفی فرد از سوی دیگر به آنها در کشف تناسب بین خود و نقشهای مختلف کاری کمک می‌کنند (گان، کاپزو، رستوبگ، رید، لاجم و لی، ۲۰۱۶؛ هیرچی، ۲۰۰۹). مقوله حمایت عاطفی در این پژوهش، خود را در قالب دو مفهوم دلبستگی عاطفی و تشویق نشان می‌دهد. ترنر و لاپان (۲۰۰۲) خاطر نشان ساخته‌اند که در مراحل اولیه رشد و اکتشاف شغلی، حمایت والدین اهمیت و نفوذ معناداری دارد و والدین به‌عنوان مراقبت‌کننده اولیه برای هر فرد، حمایت خود را با رفتارهایی نظیر تشویق، حمایت عاطفی، کمکهای ابزاری و تدارکاتی نشان می‌دهند (گان و همکاران، ۲۰۱۶). هم‌چنین جمع‌بندی دیتریچ و کراک (۲۰۰۹) از پژوهشهای پیش درباره ابعاد رفتارهای والدینی مختص شغل بیانگر این است که یکی از مهمترین این رفتارها، حمایت والدین است که این مفهوم به شکل تشویق فرزندان برای کشف محیطهای شغلی مرتبط با رغبتهای شغلی‌شان و ترغیب آنها به تجربه کردن محیطهای شغلی متفاوت متجلی می‌شود. به علاوه نوع رابطه‌ای که افراد با والدینشان دارند در رشد شغلی آنها نقش مهمی ایفا می‌کند. افرادی که نسبت به والدین خود دلبستگی ایمن نشان می‌دهند، بیشتر به مکاشفه محیطهای شغلی و آموزشی می‌پردازند (هیرچی، نیلز و آکاس، ۲۰۱۱). هم‌چنین مطالعات از تأثیر مثبت دلبستگی ایمن به والدین بر رشد و سازگاری فرزندان حمایت می‌کند و آن را منبع حمایت در جهت مکاشفه خود و تسلط بر تکالیف رشدی می‌داند (ایمانوئل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). به‌دنبال پیوند عاطفی، که بین کودک و اعضای خانواده‌اش بویژه والدینش ایجاد می‌شود، او امنیت لازم را به‌منظور حرکت و کاوش به‌دست می‌آورد و در اینجا هرگونه حرکتی از جانب کودک، نیازمند تشویق است. این تشویق است که به او جرأت حرکت دوباره را می‌دهد و به او می‌فهماند مسیری که درپیش گرفته، درست است. حمایت والدین می‌تواند پیامدهای زیانبخش ناشی از مراحل پرتنش رشد شغلی را کاهش دهد (رستوبگ، ۲۰۱۰). زمانی که افراد در مسیر شغلی خود به انتخاب دست می‌زنند، ممکن است با اضطراب روبه‌رو شوند؛ ترس از تعهد یا روبه‌رو شدن با گزینه‌های شغلی غیرقابل

پیگیری. احساس امنیت با کاهش اضطراب و تنش، فرایند انتخاب شغل و تصمیم‌گیری را آسان می‌کند و رشد شغلی را ارتقا می‌دهد.

باید توجه کرد که کودک در مسیر اکتشاف، نیازمند حمایت اطلاعاتی نیز هست و خانواده با ایفای نقش راهنما و مستشار می‌تواند تا حدود زیادی این نیاز را برطرف سازد. تجربه اعضای خانواده و راهنمایی‌های آنها می‌تواند این مسیر را کوتاهتر کند و از خطرهای احتمالی در مسیر بکاهد. والدین برای بسیاری از افراد منابع اطلاعاتی در دسترس به‌شمار می‌روند که برای مشورت گرفتن به آنها مراجعه می‌کنند. هم‌چنین توصیه‌های والدین منبع مفید تصمیم‌گیریهای شغلی - تحصیلی در نظر گرفته می‌شود (اگینیو و کالت، ۲۰۱۴؛ باترهام و لوسلی، ۲۰۱۱). به علاوه والدین، فرزندان را در مورد اینکه چطور اهداف شغلی خود را تنظیم، و یا گزینه‌های شغلی-تحصیلی را بررسی کنند، راهنمایی می‌کنند (گان و همکاران، ۲۰۱۶).

از طرفی اگر قرار باشد هر فرد از حداکثر ظرفیت خود در جهت اکتشاف استفاده کند، باید محدودیتهای غیرضروری مانند کلیشه‌های جنسیتی یا ارزشگذاری مشاغل از سر راه برداشته شود. این مفاهیم در این پژوهش مقوله فرا رفتن از روایتهای غالب را تشکیل می‌دهد. شرکت‌کنندگان اشاره کردند که والدین آنها از القای کلیشه‌های جنسیتی و ارزشگذاری مشاغل به‌صورت خوب و بد پرهیز می‌کردند. آنها اذعان کردند که والدینشان در مورد مشاغل، نگرش مثبتی دارند و این نگرش را به‌صورت عملی با اشتغال در مشاغل با پرستیژ بالا و پایین‌در زمانهای مختلف به فرزندان خود منتقل ساخته‌اند. این فرزندان شاهد شکار فرصتهای شغلی - نه انتظار برای عناوین شغلی - توسط والدین خود بوده‌اند. آنها اشاره کردند که والدین آنها از رفتارهایی نظیر تقسیم کردن جنسیتی فعالیتها پرهیز می‌کردند و در عوض فضای مشارکت در فعالیتهای خانه را ایجاد می‌کردند. مجموع این رفتارها فردی را می‌سازد که در مسیر شغلیش به خود جرأت فرا رفتن از روایتهای غالب را در جامعه و فرهنگ می‌دهد. این فرد چالشها را به فرصت تبدیل می‌کند نه اینکه به اسارت آنها درآید. شارف (۲۰۰۶؛ نقل از سمیعی و همکاران، ۱۳۹۱) بیان می‌کند که ارائه اطلاعات شغلی توسط والدین و دیگر تأثیرگذاران در رشد شغلی کودکان باید از تعصبات و کلیشه‌های جنسیتی فارغ باشد تا کودکان و نوجوانان فرایند محدودسازی خود را براساس نقشه شناختی واقعی صورت دهند؛ به دیگر معنا زمانی که نقشه شناختی مشاغل فارغ از کلیشه‌ها و ارزشگذاریها در ذهن فرد نقش بندهد، فرد گزینه‌های شغلی بیشتر و گونه‌گونتری برای انتخاب پیش‌رو دارد. والدینی که ذهن کودک را با کلیشه‌های جنسیتی پر، و یا مشاغل را ارزشگذاری

می‌کنند در واقع محیط او را برای مکاشفه باریک می‌کنند و گزینه‌های قابل بررسی او را بشدت کاهش می‌دهند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش سلکو (۱۹۸۴؛ نقل از ویستون و کلر، ۲۰۰۴) و یانگ و فریسن (۱۹۹۲؛ نقل از ویستون و کلر، ۲۰۰۴) همخوان است.

از طرفی خانواده‌ای که در فراهم کردن بستر اکتشاف نقش اساسی دارد، باید دارای ساختاری کارآمد باشد؛ جایگاه قدرت اعضای خانواده مشخص باشد؛ والدین از قدرت بیشتری نسبت به فرزندان برخوردار، و بین زیرمنظومه‌ها نیز مرزهای مشخصی برقرار باشد. اگر این سلسله‌مراتب قدرت رعایت نشود و مرزها مبهم و مغشوش باشد، کارکرد خانواده نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد. والدین قدرت و در نتیجه نفوذ لازم برای حمایت عاطفی یا اطلاعاتی و یا تعیین حد و حدود تأثیرگذاری روایت‌های غالب را نخواهند داشت. والدین در چنین خانواده‌ای امکان نظارت مناسب و مقتدرانه را از دست می‌دهند و نخواهند توانست بستر مناسبی برای اکتشاف فرزندان خود فراهم سازند. نتایج پژوهش پنیگ و جپسن (۱۹۹۲؛ نقل از ویستون و کلر، ۲۰۰۴) نشان داد که فرزندان متعلق به خانواده‌های درهم‌تنیده در تکالیف مرتبط با شغل با مشکلات بیشتری روبه‌رو هستند. به علاوه چنانکه کار (۲۰۱۲)؛ آلدرفر (۲۰۰۴)؛ وس و لارا (۲۰۱۶) و براتچر (۱۹۸۲)؛ نقل از فنواد، کیم، گاش، چانگ و فگرددو، (۲۰۱۶) اشاره کرده‌اند الگوهای تعاملی، جنبه‌های ارتباطی، قواعد خانواده و شیوه‌های حفظ تعادل حیاتی برای منظومه خانواده به علاوه چرخه زندگی خانوادگی و مفاهیمی مانند سطوح پایین تمایز یافتگی، رشد شغلی اعضای خانواده را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

هم‌چنین خانواده به‌عنوان بخش کوچکی از اجتماع، امکان برقراری روابط سالم و سازنده را با ساز و کارهای نظارتی معینی برای اعضای خود فراهم می‌سازد؛ روابطی که گستردگی مناسبی دارد و با نظارت والدین همراه است که این مهم، خود زمینه حضور اعضای خانواده را در بافتهای گوناگون و غنی ایجاد می‌کند و از این طریق به اکتشاف خود از یک‌سو و اکتشاف محیط‌های متنوع از سوی دیگر دامن می‌زند. مقوله روابط اجتماعی تضمین شده در این پژوهش دربرگیرنده مفاهیم شبکه اجتماعی گسترده و نظارت به روابط اجتماعی است. تحقیقات نشان می‌دهد که کمیت و کیفیت تجربه اجتماعی که والدین فرزندانشان را در معرض آن قرار می‌دهند و داشتن فرصتهای خلق تجربه اجتماعی مثبت به رشد شغلی افراد کمک می‌کند (سورسی و همکاران، ۲۰۱۴؛ مک دوئل، پارک و اسپیتزر، ۲۰۰۲). پژوهشها نشان می‌دهد که حمایت اجتماعی می‌تواند به افراد کمک کند محیط شغلی مناسب خود را پیدا کنند (جیانگ، ۲۰۱۷) و بین حمایت اجتماعی ادراک شده توسط افراد و اعتقاد آنها به توانایشان بویژه در حیطه شغلی ارتباط مثبتی وجود دارد

(چان، ۲۰۱۷).

حال اگر در خانواده الگوی نقش باشد، این الگوی نقش می‌تواند تأثیر حمایت عاطفی و اطلاعاتی و گسترش دنیای در حال تجربه فرد را بر اکتشاف افزایش دهد. نظریه‌های رشد شغلی بر اهمیت الگوهای نقش در کمک به رشد افراد تأکید کرده‌اند (گیسون، ۲۰۰۴؛ ساویکاس، ۱۳۹۵). علت اینکه الگوهای نقش اهمیت دارد، این است که این الگوها می‌تواند به افراد در مورد اطلاعات انتظار نقش، استانداردهای عملکرد و تبخّر در مهارت پیشنهاد کند که این خود به احساس خودکارآمدی در افراد کمک می‌کند (بندورا، ۱۹۷۷؛ نقل از گیسون، ۲۰۰۴؛ ساویکاس، ۱۳۹۵).

الگوی نقش هم می‌تواند تجسم آرزوهای فرد باشد و هم تجسم آنچه فرد از آن می‌گریزد؛ به عبارتی افراد از هر دو جنبه مثبت و منفی الگوهای نقش خود یاد می‌گیرند (داک، ۱۹۹۴؛ نقل از گیسون، ۲۰۰۴). درست مانند الگوهای نقش مثبت، الگوهای نقش منفی نیز می‌تواند فرصتهایی برای یادگیری، انگیزه و تعریف خود فراهم سازد. الگوهای نقش منفی، رفتارهایی را به تصویر می‌کشد که فرد تمایل دارد از آنها پرهیز کند و به او کمک می‌کند تا مرزهایی را پیرامون رفتارهای قابل‌پذیرش و غیرقابل‌پذیرش ترسیم کند. الگوهای نقش منفی با نمایش دادن رفتار معینی، که به پیامدهای منفی، نبود پاداش و یا تنبیه منجر می‌شود، نشان می‌دهد که چگونه رفتارهایی انجام نشود (بندورا، ۱۹۸۶؛ نقل از گیسون، ۲۰۰۴). هم‌چنین افراد از طریق الگوهای نقش می‌توانند بر بحرانهای شغلی و عبور از گذارهای شغلی غلبه کنند. بنابراین یکی از مسائل اساسی در مشاوره سازه‌نگر شغلی آسان‌سازی و تصریح شناخت افراد از همین الگوهای نقش است (ساویکاس، ۱۳۹۵). به هر حال هر دو نوع الگوهای نقش، می‌تواند مسیر اکتشاف فرد را هموارتر کند. البته نباید این‌گونه پنداشت که نبود الگوی نقش مثبت و منفی خللی در این مسیر ایجاد می‌کند بلکه وجود آن تنها نقش آسان‌کننده را ایفا خواهد کرد.

خانواده با پیدایش بستر اکتشاف تحت تأثیر این وضعیت از طریق راهبرد درگیر شدن با آن تعامل برقرار می‌کند. خانواده از درگیر شدن به‌عنوان کنشی جهتمند و عمدی برای دستیابی به هدف استفاده می‌کند. مقوله درگیر شدن در این پژوهش، سه مفهوم پیگیری نقش تحصیلی / شغلی، غنی‌سازی نقش تفریحی و همراهی با نقش شهروندی را شامل می‌شود؛ به عبارتی هنگامی که بستر اکتشاف فراهم شد، اعضای خانواده مستقیم‌تر و آشکارتر وارد عمل می‌شوند و عملاً به اقداماتی دست خواهند زد. آنها سعی می‌کنند در هر یک از نقشهایی که به‌عهده فرد است، همگام و همراه



با او باشند و مشارکتی فعالانه کنند؛ چرا که تنها با ایجاد بستر اکتشاف، رشد شغلی اتفاق نخواهد افتاد و نقش خانواده پایان نمی‌یابد. قطعا در این مسیر چالشهایی هست که فرد با آن روبه‌رو خواهد شد و در این میان آنچه کمک‌کننده خواهد بود، مشارکت فعالانه خانواده بویژه والدین یا به عبارتی درگیر شدن آنها است. والدین با حضور در کنار فرزند خود، گفتگو در مورد شرایط کار، شنیدن نظر و صحبت‌هایش و پیگیری پیشرفتهای او، حضور و حمایت همه‌جانبه خود را به او اعلام می‌کنند و با ایجاد احساس ارزشمندی به فرد، انگیزه ادامه مسیر را به او می‌دهند. ویگنولی و همکاران (۲۰۰۶؛ نقل از گان و همکاران، ۲۰۱۵) در مطالعاتی که درباره دانشجویان انجام دادند، اظهار کردند درگیر نشدن والدین در کار فرزندان، حل مسائل مربوط به اکتشاف شغلی را با سختی روبه‌رو می‌کند و تمایل افراد را به تعامل با والدینشان هنگام بررسی امکانات شغلی آینده آنها کاهش می‌دهد. سورسی و همکاران (۲۰۱۴) بیان می‌کنند که والدین از طریق درگیر شدن در فعالیتهای خاص فرزندانشان در رشد شغلی آنها نقش مهمی ایفا می‌کنند. از طرفی والدین باید درگیر فعالیتهای فرزندانشان باشند تا مطمئن شوند که آنها می‌توانند از فرصتهای موجود بهره کافی ببرند (مک لری و ونول، ۲۰۱۱).

در نتیجه، راهبردهای اعضای خانواده در پاسخ به پدیده مورد نظر و تحت تأثیر آن شرایط بستر خودگردانی، بستر خودکفایی و بستر خودکارآمدی شغلی به‌عنوان پیامد، ایجاد می‌شود؛ به این معنا که خانواده با درگیر کردن خود در فعالیتهای مربوط به فرد، بستر مناسبی را فراهم می‌کند که او بتواند دنیای کار و چالشهایش را به‌صورت واقعی ببیند و به انتخاب دست بزند؛ بستری که فرد در آن به سمت استقلال اقتصادی حرکت، و به تواناییهای خود اعتماد کند. مقوله بستر خودگردانی در این پژوهش شامل مفاهیم انتخاب مسئولانه و سوق دادن به‌سمت واقع‌بینی می‌شود. مضمونهای این مقوله به‌طور تلویحی و صریح اشاره می‌کند که والدین به فرزند حق انتخاب می‌دهند؛ به انتخابهای او اعتماد دارند و احترام می‌گذارند؛ به او جرأت تصمیم‌گیری می‌دهند و فرزندشان را به‌عنوان تصمیم‌گیرنده نهایی می‌پذیرند؛ در عین حال خانواده در مورد خطرها و چالشهای جامعه و چگونگی رویارویی با آنها برای فرد توضیح می‌دهد؛ او را به سمت دوراندیشی در مورد جوانب هر کاری سوق می‌دهد و بر در نظر گرفتن واقعیت جامعه و دنیای کار تأکید می‌کند. مجموع این رفتارها فردی را می‌پروراند که خودگردان است. چنین فردی بی‌گدار به آب نمی‌زند؛ با مسائل و انتخابهای ساده‌لوحانه برخورد نمی‌کند. او واقعیت‌های مرتبط با موقعیت پیش‌رویش را در نظر می‌گیرد؛ چالشها را می‌بیند و برای رویارویی با آنها چاره‌اندیشی می‌کند. برعکس افرادی که

خودگردانی کمی دارند درحالی که انتخاب دست می‌زنند که موقعیت را بخوبی ارزیابی نکرده‌اند و یا ارزیابی آنها بسیار سطحی و به دور از واقعیت و تکانشی است. آنها با خوش خیالی - و نه خوش بینی - با گزینه‌های دردسترس خود برخورد می‌کنند.

بستر خودکفایی نیز مفاهیم سوق دادن به سمت استقلال اقتصادی و ایجاد محدودیت را دربرمی‌گیرد. یکی از مؤلفه‌های والدینی مهمی که بستر خودکفایی را ایجاد می‌کند، انتظار کار کردن از سمت والدین است؛ به این معنا که والدین از فرزندان خود انتظار دارند که از نوجوانی به بعد در کنار درس خواندن بتدریج وارد دنیای کار شوند و به این موضوع بها می‌دهند. این انتظار نه در جهت کمک تأمین مالی خانواده، بلکه با هدف آماده شدن برای خودکفایی است. شرکت کنندگان پژوهش اذعان کردند وابستگی مالی آنها به خانواده - نه برای خودشان و نه برای خانواده - خوشایند نیست و خانواده زیانهای این وابستگی مالی و مزایای مستقل بودن را برای آنها - بویژه با بیان تجربه مثبت و منفی خود یا دیگران - بیان می‌کردند. شرکت کنندگان افزودند که خانواده‌هایشان همه نیازهای مالی آنها را به‌طور کامل تأمین نمی‌کردند؛ گویی که والدین با ایجاد محدودیت مالی متناسب با سن و ظرفیت فرزند خود سعی کرده‌اند انگیزه تلاش و تکاپو را برای رفع حداقل برخی نیازهایش ایجاد کنند و از این طریق به هدف اصلی خود یعنی ایجاد آمادگی در فرزند برای ورود به دنیای کار جامه عمل ببوشانند. سورسی و همکاران (۲۰۱۴) اشاره کردند که خودکفایی یکی از تکالیف رشدی اولیه برای نوجوانان به‌شمار می‌رود که آنها را به دوران بزرگسالی نزدیک می‌کند. توجه به این گذار توسط والدین مهم است و تکلیف ضروری و مهمی برای والدین است که خود را به مراقبت از فرزندان‌شان برای گذر از این گذار متعهد کنند. هم‌چنین پژوهش کلر و ویستون (۲۰۰۸) آشکار ساخت که ترغیب والدین به اتخاذ تصمیمات مستقلانه از سوی فرزندان و افتخار به دستاوردهای مستقلانه فرزندان از سوی والدین، نمونه‌هایی از رفتارهای والدینی هستند که می‌تواند با افزایش رشد شغلی در ارتباط باشد. هم‌چنین پژوهش یانگ و همکارانش (۱۹۹۱؛ نقل از ویستون و کلر، ۲۰۰۴) نشان داد که کمک به مستقل شدن در کنار مسئولیت‌پذیری با رشد شغلی ارتباط بیشتری داشت تا صرف کسب شغل و شاغل شدن. در همین راستا در بین شش مضمون اصلی تأثیرگذار بر رشد شغلی، که در پژوهش گریف و همکارانش (۱۹۸۵؛ نقل از ویستون و کلر، ۲۰۰۴) به دست آمد، دو مضمون تشویق به تصمیم‌گیری مستقل و الگوی نقش شغلی به‌عنوان مضمونهای اصلی مورد بحث قرار گرفت. دربارهٔ ایجاد محدودیت نیز، همان‌گونه که لنت و براون (۲۰۱۳) در جمع‌بندی کارایی موفق و بررسی الگوهای آن اشاره

کرده‌اند، داشتن محدودیتهای اقتصادی و مالی با شدت رفتار کاریابی رابطه معناداری را نشان داده است. آنها اشاره کرده‌اند که این محدودیتهای موجب شدت رفتار کاریابی و دوره‌های بیکاری کوتاهتری می‌شود.

هم‌چنین بسترسازی برای خودکارآمدی شغلی نیز دو مفهوم بسترسازی برای کسب موفقیت شغلی و ارائه الگوی رشدیافته شغلی را شامل می‌شود. خودکارآمدی یعنی ادراک فرد از توانایی او در کارها و خودکارآمدی شغلی به سطح اطمینان هر فرد به خودش در مورد اجرای موفقیت‌آمیز تکالیف مرتبط با تصمیم‌گیریهای شغلی اشاره می‌کند (چان، ۲۰۱۷). تسای، هسو و یانگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) خاطر نشان ساخته‌اند که از جمله پیامدهای خودکارآمدی شغلی خوب، آمادگی شغلی است. هم‌چنین افرادی که خودکارآمدی شغلی زیادی دارند با اعتماد بیشتری بر مشکلات مرتبط با رشد شغلی‌شان، فایق می‌آیند و در جهت دستیابی به اهداف شغلیشان تلاش می‌کنند (چان، ۲۰۱۷؛ راجرز و کرید، ۲۰۱۱). از طرفی حمایت والدین می‌تواند خودکارآمدی فرد را افزایش دهد و این امر از طریق مداخله والدین در منابع خودکارآمدی صورت می‌گیرد؛ به‌عنوان مثال والدین می‌توانند از طریق کمک به اجرای موفقیت‌آمیز تکالیف توسط فرزندان و تشویق کلامی آنها رشد و افزایش خودکارآمدی را موجب شوند (گارسیا، رستوبگ، بردیا، بردیا و روکسز، ۲۰۱۵). ویستون (۱۹۹۶) نقل از سورسی و همکاران، (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای نشان داد که خودکارآمدی شغلی با درجه تشویق و حمایت والدین از فعالیتهای مستقلانه فرزندانشان ارتباط مثبت دارد.

به‌عنوان نتیجه‌گیری از این مباحث باید اشاره کرد که از تعامل این دوازده عامل اکتشافی الگوی شاخصهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی شکل می‌گیرد و برآیند آن فردی است که به‌لحاظ شغلی رشد یافته است. باید توجه کرد که این مفاهیم تا حدود زیادی همزمان با یکدیگر شکل می‌گیرد و این‌گونه نیست که مرحله به مرحله ابتدا یکی شکل بگیرد و بعد از آن دیگری؛ بنابراین منطقی نیست که این عوامل، مراحل جدا از هم در نظر گرفته شود به‌گونه‌ای که پایان هر مرحله شروع مرحله بعد باشد؛ مثلاً این تبیین که ابتدا خانواده باید از فرد حمایت عاطفی کند و پس از اینکه این مرحله پایان پذیرفت، نوبت به ایجاد بستر اکتشاف می‌رسد و در مرحله بعد درگیر شدن خانواده شروع می‌شود، درست نیست. برعکس، حمایت عاطفی و درگیر شدن بدون هم اتفاق نخواهد افتاد. همزمان که خانواده درگیر می‌شود، حمایت عاطفی هم می‌کند. از طرفی برای

ایجاد بستر اکتشاف، درگیر شدن خانواده در فعالیتهای فرزند و حمایت عاطفی ضروری به نظر می‌رسد و این سه همزمان با یکدیگر اتفاق می‌افتد. هم‌چنین بستر خودکارآمدی، خودگردانی و خودکفایی همزمان با شکل‌گیری بستر اکتشاف و در سایه حمایت عاطفی در حال شکل‌گیری است.

### تشکر و قدردانی

این مقاله از رساله دکتری رشته مشاوره برگرفته شده است؛ بدین وسیله پژوهشگران مراتب قدردانی خود را از تمامی شرکت‌کنندگانی که صادقانه، صمیمانه و بدون هیچ‌گونه توقعی در اجرای این پژوهش همکاری کردند، اعلام می‌دارند.

### منابع

- استرواس، انسلم؛ کرین، جولیت (۱۹۹۸). مبانی پژوهش کیفی: فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای. ترجمه ابراهیم افشار (۱۳۹۲). تهران: نشر نی.
- زونکر، ورنون، جی (۲۰۰۶). مشاوره شغلی: رویکرد کل‌نگر. ترجمه علی محمدنظری، فرشاد محسن‌زاده و علیرضا بوستانی‌پور (۱۳۹۴). تهران: انتشارات سمت.
- سایوکاس، مارک، ال (۲۰۱۰). مشاوره شغلی. ترجمه: حمید درودی و آرزو ضاری (۱۳۹۵). تهران: ارسبارن.
- سلیمانیان، علی‌اکبر؛ درودی، حمید؛ گل‌پیچ، زینب (۱۳۹۲). پیش‌بینی رشد شغلی براساس سبکهای هویت در دانشجویان مراکز آموزش عالی شهر بجنورد. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. ش ۶۸: ۱۶۱ - ۱۷۵.
- سمیعی، فاطمه؛ باغبان، ایران؛ عابدی، محمدرضا؛ حسینیان، سیمین (۱۳۹۱). نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی، مسیر تکامل انتخاب شغل. جهاد دانشگاهی (دانشگاه اصفهان).
- صالحی، رضوان؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران؛ نیلفروشان، پریسا (۱۳۹۳). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی. ش ۴(۱۶): ۴۹ - ۶۶.
- صفری، معصومه؛ ربیعی، محمد؛ مصباح، نسرین (۱۳۹۵). بررسی میزان و عوامل مؤثر بر انطباق‌پذیری شغلی دانشجویان ورودی جدید دانشگاه تهران در سال (۱۳۹۳). فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی. ش ۱۱ (۳): ۸۳ - ۹۴.
- گال، مردیت؛ بورگ، والتر؛ گال، جوئیس (ل). روشهای تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی. ترجمه احمدرضا نصر و همکاران (۱۳۹۳). تهران: دانشگاه شهید بهشتی و انتشارات سمت.

- Agbenyo, H., & Collett, K. (2014). Career advice and guidance in a world where vocational skills matter. In *Handbook of Career Development* (pp. 255-270): Springer.
- Alderfer, C. (2004). A family therapist's reaction to "The influences of the family of origin on career development: A review and analysis". *The Counseling Psychologist*, 32(4), 569-577.
- Batterham, J., & Levesley, T. (2011). *New directions: young people's and parents' views of vocational education and careers guidance*. London, England: City & Guilds Centre for Skills Development
- Blustein, D. L. (2004). Moving from the inside out: Further explorations of the family of origin/career development linkage. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 603-611.
- Carr, A. (2012). *Family therapy: Concepts, process and practice*: John Wiley & Sons.
- Chan, C.-C. (2017). The relationship among social support, career self-efficacy, career exploration, and career choices of Taiwanese college athletes. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*.
- Chope, R. C. (2005). Qualitatively assessing family influence in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 395-414.
- Cinamon, R. G., & Dan, O. (2010). Parental attitudes toward preschoolers' career education: A mixed-method study. *Journal of Career Development*, 37(2), 519-540.
- Dietrich, J., & Kracke, B. (2009). Career-specific parental behaviors in adolescents' development. *Journal of vocational behavior*, 75(2), 109-119.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2009). Beyond the self: External influences in the career development process. *The career development quarterly*, 58(1), 29-43.
- Emmanuelle, V. (2009). Inter-relationships among attachment to mother and father, self-esteem, and career indecision. *Journal of vocational behavior*. 91-99(2)75.
- Fouad, N. A., Kim, S.-y., Ghosh, A., Chang, W.-h., & Figueiredo, C. (2016). Family influence on career decision making: Validation in India and the United States. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 197-212.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of vocational behavior*, 88, 10-18
- Gibson, D. E. (2004). Role models in career development: New directions for theory and research. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 134-156.
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of vocational behavior*, 94, 114-123.
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., . . . Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of vocational behavior*, 86, 95-103.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 74(2), 145-155.
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182.
- Jiang, Z. (2017). Social Support and Career Psychological States: An Integrative Model of Person-Environment Fit. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 219-237.
- Keller, B. K., & Whiston, S. C. (2008). The role of parental influences on young adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 198-217
- Lara, T., & Kindsvatter, A. (2010). A structural approach to assisting families recovering from job loss. *The Family Journal*, 18(4), 344-348.

- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557.
- Linn, P. L., Ferguson, J., & Egart, K. (2004). Career exploration via cooperative education and lifespan occupational choice. *Journal of vocational behavior*, 65(3), 430-447 .
- Lustig, D. C., Xu, Y. J & „Strauser, D. R. (2017). The influence of family of origin relationships on career thoughts. *Journal of Career Development*, 44(1), 49-61 .
- 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), 89-101
- McDowell, D. J., Parke, R. D., & Spitzer, S. (2002). Parent and child cognitive representations of social situations and children's social competence. *Social Development*, 11(4), 469-48 .
- McLeroy, K. R., & Wendel, M. L. (2011). Health equity or iniquity? In: Springer
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice (Vol. 2): Springer*
- Patton, W., Creed, P., & Spooner-Lane, R. (2005). Validation of the short form of the career development inventory—Australian version with a sample of university students. *Australian Journal of Career Development*, 14(3), 49-59 .
- Porfeli, E. J., Wang, C., & Hartung, P. J. (2008). Family transmission of work affectivity and experiences to children. *Journal of vocational behavior*, 73(2), 278-286 .
- Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, P. R. J .M. (2010). The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 186-195.
- Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34(1), 163-172.
- Schultheiss, D. E. P., Kress ,H. M., Manzi, A. J., & Glasscock, J. M. J. (2001). Relational influences in career development: A qualitative inquiry. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 216-241.
- Shin, Y. J., & Kelly, K. R. (2013). Cross-cultural comparison of the effects of optimism, intrinsic motivation, and family relations on vocational identity. *The career development quarterly*, 61(2), 141-160 .
- Soresi, S., Nota, L., Ferrari, L., & Ginevra, M. C. (2014). Parental influences on youth's career construction. In *Handbook of career development* (pp. 149-172): Springer
- Tsai, C.-T. S ,Hsu, H., & Yang, C.-C. (2017). Career decision self-efficacy plays a crucial role in hospitality undergraduates' internship efficacy and career preparation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 21, 61-68 .
- Turner, S., & Lapan, R .T. (2002). Career self-efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development. *The career development quarterly*, 51(1), 44-55 .
- Vess, L., & Lara, T. (2016). *Career Counseling and Family Therapy: An Interview with Mark Savickas, PhD. The Family Journal*, 24(1), 85-94 .
- Watson, M., & McMahon, M. (2005). Children's career development: A research review from a learning perspective. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 119-132.
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 493-568 .