Journal of Counseling and Psychotherapy Culture
Vol. 18, No.71, Fall 2027; P 147-178
qccpc.atu.ac.ir
DOI: 10.22054/qccpc.2026.92025.3631

ATU PRESS

Original Research
Accepted: 10/08/2026
Revised: 10/06/2026
Received: 03/25/2026
ISSN: 2345-6051
eISSN: 2476-6178

Phenomenology of Lack of Work Volition in Female Secondary School Students

Bita Jafarian — MA in Career Counseling, Department of Counseling, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran

Mohamad Sajjad Seydi * — Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran

Mohsen Golmohammadian — Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran

Extended Abstract:

1. Introduction

Adolescence is an important developmental stage during which individuals explore the world of work, develop an understanding of their interests and abilities, evaluate career options, and prepare for the transition from school to employment (Nazari et al., 2022; Samiei et al., 2017). Career choice is one of the most important decisions during this period and is associated with various aspects of individuals' lives, including economic well-being, mental health, and life satisfaction (Moradifard et al., 2022; Abdollahi et al., 2024). However, not all adolescents have equal conditions for exploring and choosing a career path, and individual, family, social, and economic factors may constrain and complicate this process (Blustein, 2006).

One concept related to this process is work volition, which refers to an individual's perceived capacity to choose and pursue a career path despite external constraints and barriers (Duffy et al., 2012). In contrast, lack of work volition refers to a state in which individuals perceive insufficient capacity or freedom to choose and pursue a career path and may experience difficulties in exploring options, making decisions, and taking career-related action. This issue is particularly important during adolescence, as self-understanding, interests, abilities, and decisions regarding educational and career futures are developing

* Corresponding Author: m.seydi@razi.ac.ir
How to Cite: Jafarian, B., Seydi, M. S. & Golmohammadian, M. (2027). Phenomenology of Lack of Work Volition in Female Secondary School Students, *Journal of Counseling and Psychotherapy Culture*, 18(71), 147-178. DOI: 10.22054/qccpc.2026.92025.3631

during this period. Therefore, understanding how lack of work volition is experienced and how individual and contextual factors are involved in this experience can improve understanding of adolescents' difficulties in choosing and entering the world of work.

2. Literature Review

The concept of work volition was introduced within the framework of the Psychology of Working Theory and focuses on the role of social and economic conditions in individuals' freedom and opportunities to choose and pursue career paths (Duffy et al., 2012). From this perspective, individuals do not have equal opportunities to make career choices, and economic, social, and structural constraints may shape the range of career options available to them. Accordingly, work volition is not limited to individual characteristics but develops through an interaction between individuals and the environmental and contextual conditions of their lives. Related perspectives, including Social Cognitive Career Theory and Self-Determination Theory, likewise address the roles of individual beliefs, environmental factors, autonomy, and experiences of constraint in shaping career-related behavior and decision-making.

Previous studies have demonstrated associations between work volition and various career- and education-related variables. For example, Duffy et al. (2013) examined the role of work volition in the relationship between self-efficacy, perceived organizational support, and job satisfaction. Duffy et al. (2015) also examined its relationship with processes involved in career choice and pursuit. Zhao et al. (2022), in a longitudinal study of Chinese female university students, found that work volition was associated with academic satisfaction. Kim (2023) examined the roles of career decision-making self-efficacy and work engagement in the relationship between work volition and job satisfaction. In an Iranian study, Jafarian and Seydi (2025) also found that academic identity and career decision-making self-efficacy explained a large proportion of the variance in lack of work volition among female adolescent students.

Despite this body of research, most previous studies on work volition have employed quantitative approaches and have primarily focused on identifying associated variables, predictors, and outcomes of the construct. Although these studies contribute to understanding factors associated with work volition and lack of work volition, they provide less insight into how adolescents who experience lack of work volition experience and make sense of this condition in their everyday lives and how individual, family, and social factors are involved in this experience. Furthermore, a review of the Iranian and international literature revealed no study that specifically examined the lived experience of adolescents

with lack of work volition using a phenomenological approach. Therefore, the present study employed a descriptive phenomenological approach to identify and explain the lived experience of female secondary school students with lack of work volition and to identify the themes underlying this experience from their own perspectives. The main research question was: How do female secondary school students with lack of work volition experience this phenomenon?

3. Methodology

The present study employed an applied mixed-methods approach with an explanatory design. The study population consisted of female secondary school students in Kermanshah during the 2023–2024 academic year. Sampling was conducted in two sequential phases. In the first, quantitative phase, 200 female students from six schools across three educational districts in Kermanshah were selected using multistage cluster sampling and completed the Work Volition Scale–Student Version developed by Duffy et al. (2012). The mean and standard deviation of the scores were 59.72 and 9.22, respectively. Twenty-eight students who scored below 50.50, corresponding to more than one standard deviation below the mean, were identified as experiencing low work volition. In the second, qualitative phase, 20 of these students were selected through purposive sampling based on the inclusion criteria, and their lived experiences were explored using a descriptive phenomenological approach. Interviews continued until data saturation was reached.

Data were collected through in-depth, unstructured interviews. Each interview began with a broad question concerning participants' views of work in the past, present, and future, followed by probing questions tailored to each participant's responses. With participants' consent, the interviews were audio-recorded and transcribed verbatim. The data were analyzed using Colaizzi's phenomenological method and organized into initial codes, subthemes, and main themes. To increase the credibility of the findings, participant validation and investigator triangulation were employed, with faculty members participating in the review and coding of the data.

4. Results

Analysis of the interview data yielded 84 initial codes, 29 subthemes, and two main themes: individual factors and contextual-social factors. The individual factors included such components as dependency, insufficient career information, lack of career planning, poor self-understanding, neglect of interests, individual barriers, and weak volition. The contextual-social factors included parental and

significant others' pressure, schools' neglect of self-understanding and career knowledge, contextual-social barriers, and family pressure and difficulties.

By integrating the participants' experiences, lack of work volition emerged as an encounter with an ambiguous and uncertain career future. On the one hand, students experienced insufficient knowledge of themselves, their interests, and occupations, as well as difficulties in planning and decision-making; on the other hand, their interests and aspirations were influenced by concerns about the future, family expectations, and environmental constraints. Under these circumstances, some participants relied on others to choose and pursue a career path or distanced themselves from decision-making and career-related action. The experience of lack of work volition was characterized by difficulty in translating personal self-knowledge and interests into a clear and actionable career choice, within conditions in which individual and contextual-social factors were simultaneously involved in the process.

5. Conclusion

The findings of the study indicated that lack of work volition among adolescents is a multidimensional phenomenon experienced through the interaction of individual and contextual-social factors. Therefore, reducing this condition requires simultaneous attention to strengthening adolescents' self-understanding, career knowledge, and decision-making abilities, as well as improving family support practices and environmental conditions. In this regard, strengthening self-understanding and career education in schools and increasing parents' awareness of constructive forms of support may facilitate more informed career choices and career pursuit.

Future research should examine the effectiveness of career counseling interventions developed on the basis of the findings of the present study. In addition, qualitative investigations of parenting styles among parents of students experiencing lack of work volition may deepen understanding of the factors underlying this phenomenon and inform the development of more targeted interventions.

Keywords: Lack of Work Volition, Students, Phenomenology.

مقاله پژوهشی

تاریخ ارسال: ۱۴۰۵/۱/۵ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۵/۷/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۷/۱۵

ISSN: 2345-6051 eISSN: 2476-6178

فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی
سال هجدهم، شمارهٔ ۷۱، پاییز ۱۴۰۶، ص ۱۴۷ تا ۱۷۸
www.qccpc.atu.ac.ir
DOI: 10.22054/qccpc.2026.92025.3631

پدیدارشناسی بی‌ارادگی ورود به شغل در دانش‌آموزان دختر مقطع متوسطه دوم

بیتا جعفریان کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

محمد سجاد صیدی * دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

محسن گل‌محمدیان دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

چکیده

انتخاب شغل یکی از ارکان اساسی شکل‌گیری آینده فردی و معنا بخشیدن به مسیر زندگی است و اراده ورود به شغل در آغاز و تداوم این مسیر نقش مهمی دارد. در مقابل، بی‌ارادگی ورود به شغل می‌تواند فرایند انتخاب و پیگیری مسیر حرفه‌ای را با دشواری مواجه کرده و فرد را در وضعیت بلاتکلیفی و ابهام قرار دهد. پژوهش حاضر باهدف شناسایی و تبیین تجربه بی‌ارادگی ورود به شغل در دانش‌آموزان دختر مقطع متوسطه دوم شهر کرمانشاه انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و با روش آمیخته و طرح تبیینی انجام شد؛ به‌گونه‌ای که ابتدا مرحله کمی برای شناسایی دانش‌آموزان دارای بی‌ارادگی ورود به شغل و سپس مرحله کیفی با روش پدیدارشناسی برای بررسی تجربه زیسته آنان انجام گرفت. جامعه پژوهش شامل دانش‌آموزان دختر مقطع متوسطه دوم شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۲–۱۴۰۳ بود. در مرحله کمی، ۲۰۰ دانش‌آموز به نسخه دانش‌آموزی مقیاس اراده ورود به شغل دافی، دیمر و جدیدیان (۲۰۱۲) پاسخ دادند. از میان آنان، ۲۸ نفر با نمره بیش از یک انحراف استاندارد پایین‌تر از میانگین شناسایی شدند و ۲۰ نفر از آنان بر اساس ملاک‌های ورود و با نمونه‌گیری هدفمند در مرحله کیفی شرکت کردند. داده‌ها از طریق مصاحبه عمیق و ساختارنیافته گردآوری و با روش کلایزی تحلیل شدند. یافته‌ها به استخراج ۸۴ کد اولیه، ۲۹ مضمون فرعی و دو مضمون اصلی شامل عوامل فردی و عوامل بافتی–اجتماعی منجر شد. نتایج نشان داد که بی‌ارادگی ورود به شغل پدیده‌ای چندبعدی است که در تعامل عوامل فردی و بافتی–اجتماعی تجربه می‌شود. ازاین‌رو، شناسایی این عوامل و طراحی مداخلات هدفمند در مدارس، مراکز آموزشی و خدمات مشاوره شغلی می‌تواند به کاهش بلاتکلیفی، تقویت عاملیت فردی و تسهیل ورود آگاهانه و پایدار به عرصه کار کمک کند.

کلیدواژه‌ها: بی‌ارادگی ورود به شغل، دانش‌آموزان، پدیدارشناسی.

مقاله حاضر برگرفته از رساله کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی دانشگاه رازی است.

* نویسنده مسئول: m.seydi@razi.ac.ir

مقدمه

نوجوانی به‌عنوان یکی از مراحل تحولی زندگی، دوره‌ای محسوب می‌شود که طی آن افراد به اکتشاف و بررسی دنیای کار می‌پردازند و با ارزیابی گزینه‌های شغلی مختلف، زمینه لازم را برای آمادگی جهت گذار از مدرسه به عرصه اشتغال فراهم می‌کنند. (نظری، صیدی و حجت‌خواه، ۱۴۰۱). این دوره بهترین زمان برای رشد و شکوفایی توانمندی‌های نوجوانان است، به‌طوری‌که می‌توان گفت پایه اکتشاف رغبت‌ها، علایق شغلی، ارزش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌ها در این سال‌ها بنا می‌شود (سمیعی، اکرمی، کیخسروکیانی و گل‌کیان، ۱۳۹۶). از مهم‌ترین تصمیم-هایی که در دوره نوجوانی گرفته می‌شود، تنظیم هدف شغلی و یا انتخاب شغل است (مرادی‌فرد، صیدی و گل‌محمدیان، ۱۴۰۱). انتخاب شغل نه‌تنها نقش مهمی در تأمین رفاه اقتصادی دارد، بلکه تأثیر عمیقی بر سلامت روان، رضایت از زندگی و کیفیت کلی آن می‌گذارد (عبدالهی، چوب فروش‌زاده، آریانپور و صحراییان، ۱۴۰۳). انتخاب شغل از طریق فرآیند پیچیده‌ای صورت می‌گیرد که شامل جنبه‌های مختلفی است که چالش‌های متفاوتی را برای دانش‌آموزان فراهم می‌کند (امینی، صفری و رادید[1]، ۲۰۲۳). انتخاب مسیر شغلی اغلب فرآیندی عاملی است که در آن افراد با تکیه بر ارزش‌های شخصی خود، شغلشان را هدایت و مدیریت می‌کنند (هال، ییپ و دویرون[2]، ۲۰۱۸). بااین‌حال، برای بسیاری از افراد، تحقق علایق و ترجیحات شخصی در انتخاب شغل ممکن است به‌طور قابل توجهی تحت تأثیر محدودیت‌های اقتصادی و تجربیات تبعیض یا حاشیه‌نشینی قرار گیرد (بلوستین[3]، ۲۰۰۶). توانایی مقابله با این محدودیت‌ها به اراده ورود به شغل فرد بستگی دارد که به‌عنوان ظرفیت درک‌شده فرد برای انتخاب شغل علی‌رغم وجود محدودیت‌ها و موانع بیرونی تعریف شده است (دافی، دیمر و جدیدیان[4]، ۲۰۱۲). تحقیقات مفهومی و تجربی نشان داده‌اند که اراده ورود به شغل نقش مهمی در توانمندسازی افراد برای مواجهه با محدودیت‌ها دارد، اما درعین‌حال، این محدودیت‌ها می‌توانند منجر به بی‌ارادگی ورود به شغل افراد نیز شود (نیومن، توسکانلی، هیرشی[5] و همکاران، ۲۰۲۶). افراد دارای بی‌ارادگی ورود به شغل تصور می‌کنند نمی‌توانند بر محدودیت‌ها غلبه کنند برای این افراد فرصت‌های شغلی کم با محدودیت‌های بیرونی و ساختاری زیادی وجود دارد در مقابل افراد دارای اراده ورود به شغل بالا تصور می‌کنند می‌توانند بر محدودیت‌ها غلبه کنند برای این افراد فرصت‌های شغلی زیادی با محدودیت‌های بیرونی و ساختاری کم وجود دارد. افراد

1 Amini, N., Sefri, Y., & Radid, M.
2 Hall, D.T., Yip, J. & Doiron, K.
3 Blustein, D. L.
4 Duffy, R.D., Diemer, M.A., & Jadidian, A.
5 Newman, A., Toscanelli, C., & Hirschi, A.

دارای بی‌ارادگی ورود به شغل احساس می‌کند که موانع شغلی بسیاری وجود دارد و احتمال اندکی دارد که در فعالیت‌های شغلی انعطاف‌پذیر شرکت کنند (نامی، قیصری و محمد حسینی، ۲۰۲۳). اراده ورود به شغل به‌شدت به منابع اولیه فردی مانند سرمایه روان‌شناختی مرتبط است. افرادی که اراده ورود به شغل بالایی دارند کار خود را به‌عنوان یک حرفه در نظر می‌گیرند و به‌راحتی از آن معنا می‌گیرند. علاوه بر این، اراده ورود به شغل یک عنصر حیاتی برای بالا بردن کیفیت زندگی است (کوون[1]، ۲۰۱۹).

اراده ورود به شغل نقش مهمی در مسیر پیشرفت شغلی به‌ویژه در نحوه تصمیم‌گیری شغلی ایفا می‌کند. افراد دارای بی‌ارادگی ورود به شغل دچار بی‌تصمیمی شغلی می‌شوند (ژاوو و همکاران، ۲۰۲۲). بخش قابل‌توجهی از تصمیمات شغلی ناکارآمد درمیان فارغ‌التحصیلان دانشگاه مشکلاتی در توجیه توانایی‌ها و عدم اعتماد به خود و جایگاه حرفه‌ای آنان است. انتخاب آگاهانه حرفه و محل اشتغال آینده مستقیماً به ترجیحات فعلی افراد بستگی دارد. درک روشن دانش‌آموزان از تمایلات، مهارت‌ها و توانایی‌های خود که در طول زندگی ادامه خواهند یافت، ضروری است (آژنوو[2] و همکاران، ۲۰۲۳؛ ده‌دست، زیبایی‌نژاد و علیخانلو، ۱۴۰۵). همچنین در بافت اجتماعی-اقتصادی در حال تغییر، انتخاب‌های شغلی، بین جریان اطلاعات و فرصت‌های فراوان شکل می‌گیرد، فقدان اطلاعات در مورد مشاغل و اظهارات نادرست در مورد شرایط بازار کار از عوامل اصلی اتخاذ تصمیمات ناکافی است که درنهایت بر انگیزه دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد و منجر به ترک تحصیل می‌شود همچنین تأثیر منفی بر توسعه اقتصادی یک کشور می‌گذارد (کورباتاوا، بی‌چوا، ایوانوا، زایتسوا و کراسیلنکو[3]، ۲۰۲۰). اراده ورود به شغل به‌عنوان یک سازه مرکزی در توانایی فرد برای تضمین شغلی رضایت‌بخش شناخته می‌شود و ارتباط بین عوامل شغلی و نتایج آن را برقرار می‌کند (دافی و بلوستین، ۲۰۱۶). علاوه بر این، اراده ورود به شغل نقش واسطه‌ای در پیوند دادن طبقه اجتماعی با میزان تعهد و عملکرد شغلی دارد (دافی، داگلاس و آوتین[4]، ۲۰۱۵). مفهوم اراده ورود به شغل در چارچوب روان‌شناسی کار مطرح‌شده و بر این نکته تأکید دارد که همه افراد آزادی کامل برای انتخاب شغل خود را ندارند (بلوستین، ۲۰۰۶). اراده ورود به شغل با سایر سازه‌های روان‌شناختی مانند خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، انتظارات نتیجه و تاب‌آوری شغلی مرتبط است. در حالی که خودکارآمدی بر توانایی فرد در تصمیم‌گیری شغلی تمرکز دارد، اراده ورود به شغل بر آزادی ادراک‌شده برای انتخاب شغل باوجود محدودیت‌ها تأکید می‌کند. تاب‌آوری شغلی نیز با مقاومت و سازگاری فرد در مواجهه با چالش‌ها مرتبط

1 Kwon, J.
2 Azhenov, N. T.
3 Kurbatova, A.S., Bicheva, I. B., Ivanova, N. V., Zaitseva, S. A., & Krasilnikova, L.V.
4 Duffy, R.D., Douglass, R.P., & Autin, K. L.

است، اما اراده ورود به شغل بیشتر بر ظرفیت درک‌شده برای تصمیم‌گیری و انتخاب مسیر شغلی باوجود موانع ساختاری متمرکز است (میشرا و مک‌دونالد[1]، ۲۰۱۷؛ هارتمن، وایس و نیومن[2]، ۲۰۱۹). علاوه بر این، سایر چارچوب‌ها و نظریه‌ها به توضیح ارتباط اراده ورود به شغل با انگیزه درونی، خودکارآمدی، اهداف شغلی و معنا در کار پرداخته‌اند و نشان می‌دهند که چگونه این سازه می‌تواند عملکرد، رضایت و پیشرفت شغلی را پیش‌بینی کند: نظریه خودتعیینی[3] که بر رشد و توسعه افراد با برآورده شدن سه نیاز روان‌شناختی اساسی: خودمختاری، شایستگی و ارتباط تمرکز دارد (دسی و رایان[4]، ۲۰۰۰). اراده ورود به شغل با احساس خودمختاری و کنترل فرد بر انتخاب مسیر شغلی مرتبط است و می‌تواند انگیزه درونی دانش‌آموزان و دانشجویان را در تصمیم‌گیری شغلی تقویت کند. نظریه اجتماعی-شناختی شغلی[5] که نشان می‌دهد عوامل شخصی، زمینه‌ای و اجتماعی-شناختی بر شکل‌گیری علایق، اهداف و اقدامات شغلی تأثیر می‌گذارند (لنت و بروان[6]، ۲۰۱۳). اراده ورود به شغل به افراد کمک می‌کند تا با محدودیت‌های زمینه‌ای و اجتماعی مقابله کرده و تصمیمات شغلی خود را با توجه به باورها و اهداف شخصی اتخاذ کنند. نظریه ساختار شغلی[7] که نحوه استفاده افراد از نقاط قوت خودتنظیمی برای مدیریت وظایف شغلی و سازگاری با محیط کار را توضیح می‌دهد (ساویکاس و پورفلی[8]، ۲۰۱۲). اراده ورود به شغل نشان‌دهنده توانایی فرد در به‌کارگیری منابع فردی و مهارت‌های خودتنظیمی برای انتخاب و سازگاری با مسیر شغلی است. نظریه کار به‌عنوان رسالت[9] که فرآیند درک یک رسالت و زندگی کردن بر اساس آن را توضیح می‌دهد و نقش اراده ورود به شغل را به‌عنوان شاخص دسترسی به فرصت و واسطه در تحقق معنا و تعهد شغلی نشان می‌دهد (دافی، گنسمر[10] و همکاران، ۲۰۱۹). مقیاس بی‌ارادگی ورود به شغل شامل دو بعد اصلی است: بعد اراده و بعد محدودیت. بعد اراده به ناتوانی فرد در انتخاب آزادانه مسیر شغلی بر اساس انگیزه‌ها و اهداف درونی با وجود فشارها و محدودیت‌های بیرونی اشاره دارد، در حالی که بعد محدودیت بیشتر به موانع بیرونی و درونی مرتبط است. موانع شغلی و اراده ورود به شغل باهم ارتباط نزدیکی دارند، اما ساختار متفاوتی دارند: موانع شغلی به محدودیت‌های خاص بر فرد مربوط می‌شوند، در حالی که اراده ورود به شغل به باور ذهنی فرد در انتخاب

1 Mishra, P., & McDonald, K. S.
2 Hartmann, S., Weiss, M., & Newman, A.
3 Self-Determination Theory
4 Deci, E. L & Ryan, R. M.
5 Social Cognitive Career Theory
6 Lent, R. W., & Brown, S. D.
7 Career Construction Theory
8 Savickas, M. L., & Porfeli, E. J.
9 Work as a Calling Theory
10 Duffy, R. D., & Gensmer, N.

شغل مربوط است و تجربه ذهنی عاملیت و توانایی غلبه بر موانع را منعکس می‌کند (دافی و همکاران، ۲۰۱۲؛ ژاوو، چن، هوو و شین[1]، ۲۰۲۲).

پژوهش‌های متعددی به بررسی تجربی این سازه پرداخته‌اند که به مرور برخی از آن‌ها خواهیم پرداخت. مطالعه‌ای توسط جعفریان و صیدی (۱۴۰۴) باهدف بررسی نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در رابطه بین هویت تحصیلی و بی‌ارادگی ورود به شغل در نوجوانان دختر انجام شد. نتایج نشان داد هویت تحصیلی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی ۵۳ درصد واریانس بی‌ارادگی ورود به شغل را تبیین می‌کنند، به این معنا که هویت تحصیلی قوی موجب افزایش خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی می‌شود و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی بالا موجب کاهش بی‌ارادگی ورود به شغل می‌شود. کیم[2] (۲۰۲۳) مطالعه‌ای باهدف بررسی تأثیر میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و درگیری شغلی بر رابطه بین اراده ورود به شغل و رضایت شغلی در بین دانشجویان دانشگاه‌های کره جنوبی انجام داد. نتایج نشان داد که خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و درگیری شغلی بر رابطه بین اراده ورود به شغل و رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد؛ یعنی اراده ورود به شغل با خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی مرتبط است که منجر به رضایت شغلی بالاتر می‌شود. دافی، بات، توری و وبستر[3] (۲۰۱۳) مطالعه‌ای با عنوان تأثیر اراده ورود به شغل به‌عنوان تعدیل‌کننده در رابطه بین عاطفه مثبت[4]، خودارزیابی اصلی[5]، حمایت سازمانی ادراک‌شده[6] و خودکارآمدی شغلی بر رضایت شغلی انجام دادند. نتایج نشان داد اراده ورود به شغل به‌شدت با رضایت شغلی همبستگی داشت و باعاطفه مثبت همبستگی ضعیفی داشت، خودکارآمدی شغلی با همه متغیرها همبستگی داشت. اراده ورود به شغل به‌عنوان تعدیل‌کننده تأثیر قابل‌توجهی بر رابطه خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با رضایت شغلی دارد. به‌طور خاص با افزایش اراده ورود به شغل، رابطه خودکارآمدی با رضایت شغلی افزایش یافت، درحالی‌که رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده با رضایت شغلی کاهش یافت. نتایج نشان می‌دهد که قدرت و جهت پیش‌بینی کننده‌های رضایت شغلی تا حدی به سطح اراده ورود به شغل افراد بستگی دارد. ژاوو، چن، هو و شین (۲۰۲۲)، مطالعه‌ای طولی باهدف بررسی ارتباط بین اراده ورود به شغل و رضایت تحصیلی در دانشجویان دختر چینی و نقش تعدیل‌کننده نظریه ضمنی اراده ورود به شغل انجام شد. داده‌ها در دو زمان جمع‌آوری شدند: زمان ۱ (ژوئن ۲۰۱۹) با ۵۸۶ دانشجو و زمان ۲ (دسامبر ۲۰۱۹) با

1 Zhao, F., Chen, O., Hao, Y., & Qin, J.
2 Kim, N.
3 Duffy, R. D., Bott, E. M., Torrey, C. L., & Webster, G. W.
4. Positive affect
5 Core self-evaluations
6 Perceived organizational support

پیگیری ۴۲۴ دانشجو. نتایج نشان داد که اراده ورود به شغل با رضایت تحصیلی مثبت مرتبط است و این رابطه در افرادی که دارای نظریه افزایشی (اعتقاد به شکل‌پذیری ویژگی‌ها) هستند، قوی‌تر از افرادی با نظریه موجودیت (اعتقاد به ثابت بودن ویژگی‌ها) است. یافته‌ها تأکید می‌کند که اراده ورود به شغل یک پیش‌بینی‌کننده کلیدی نتایج تحصیلی و شغلی است.

باوجود اهمیت اراده ورود به شغل در شکل‌گیری و تداوم فرایند انتخاب و ورود به مسیر شغلی، مرور پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که بخش عمده مطالعات انجام‌شده در این حوزه، عمدتاً با رویکرد کمی و با تمرکز بر شناسایی عوامل پیش‌بینی‌کننده، همبسته‌ها و پیامدهای اراده ورود به شغل انجام شده‌اند. این مطالعات اگرچه در شناسایی متغیرهای مرتبط با اراده ورود به شغل و تبیین روابط میان آن‌ها نقش مهمی داشته‌اند، عمدتاً به سنجش میزان این سازه و ارتباط آن با سایر متغیرها پرداخته‌اند و کمتر به این پرسش اساسی توجه کرده‌اند که نوجوانانی که بی‌ارادگی ورود به شغل دارند، این وضعیت را چگونه تجربه و معنا می‌کنند و این تجربه در بستر زندگی فردی و اجتماعی آنان چگونه شکل می‌گیرد .به‌بیان‌دیگر، یافته‌های کمی موجود می‌توانند درباره «چه عواملی با اراده ورود به شغل مرتبط‌اند» اطلاعات فراهم کنند، اما لزوماً نمی‌توانند پیچیدگی تجربه شخصی نوجوانان از ناتوانی، محدودیت یا بی‌میلی نسبت به ورود به مسیر شغلی را آشکار سازند. این خلأ به‌ویژه در دوره نوجوانی اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا در این دوره، شکل‌گیری تصورات فرد درباره آینده، شناخت علایق و توانمندی‌ها، مواجهه با انتظارات خانواده و جامعه و تصمیم‌گیری درباره مسیر تحصیلی و شغلی به‌طور هم‌زمان در حال شکل‌گیری است. ازاین‌رو، بی‌ارادگی ورود به شغل را نمی‌توان صرفاً به‌عنوان یک نمره پایین در یک مقیاس یا نتیجه مجموعه‌ای از عوامل پیش‌بین در نظر گرفت؛ بلکه لازم است تجربه خود نوجوانان از این وضعیت، زمینه‌هایی که آن را شکل می‌دهند و معنایی که برای آنان دارد، موردتوجه قرار گیرد. بااین‌حال، در بررسی مطالعات داخلی و خارجی، پژوهشی که به‌طور مشخص تجربه زیسته نوجوانان دارای بی‌ارادگی ورود به شغل را با رویکرد پدیدارشناختی بررسی کرده باشد، یافت نشد؛ بنابراین، خلأ موجود صرفاً فقدان یک مطالعه کیفی دیگر نیست، بلکه فقدان شناخت عمیق از چگونگی تجربه و معنای بی‌ارادگی ورود به شغل از دیدگاه خود نوجوانان است. بر این اساس، پژوهش حاضر با بهره‌گیری از یک طرح آمیخته تبیینی و با انجام مرحله کیفی به شیوه پدیدارشناسی توصیفی، درصدد است تجربه زیسته دانش‌آموزان دوره متوسطه دوم دارای بی‌ارادگی ورود به شغل را بررسی و ابعاد و مضامین شکل‌دهنده این تجربه را از منظر خود آنان آشکار سازد. استفاده از مرحله کمی در این طرح، امکان شناسایی و انتخاب دانش‌آموزان دارای بی‌ارادگی ورود به شغل را برای ورود به مرحله کیفی

فراهم می‌کند و مرحله کیفی نیز به تبیین عمیق تجربه آنان می‌پردازد. دستیابی به چنین شناختی می‌تواند علاوه بر گسترش فهم نظری از پدیده بی‌ارادگی ورود به شغل در دوره نوجوانی، مبنایی برای طراحی مداخلات مشاوره‌ای و آموزشی متناسب با تجربه و نیازهای این گروه و نیز بازاندیشی در برنامه‌های هدایت تحصیلی و شغلی در نظام آموزش‌وپرورش فراهم آورد. بر این اساس، پرسش اصلی پژوهش عبارت است از: تجربه زیسته دانش‌آموزان دوره متوسطه دوم دارای بی‌ارادگی ورود به شغل چگونه است؟

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و با روش آمیخته و طرح تبیینی انجام شد. در این طرح، ابتدا مرحله کمی با هدف شناسایی دانش‌آموزان دارای بی‌ارادگی ورود به شغل انجام گرفت و سپس مرحله کیفی با روش پدیدارشناسی توصیفی و باهدف بررسی و تبیین تجربه زیسته دانش‌آموزان شناسایی‌شده اجرا شد. جامعه پژوهش شامل کلیه دانش‌آموزان دختر مقطع متوسطه دوم شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۳–۱۴۰۲ بود. با توجه به هدف پژوهش، نمونه‌گیری در دو مرحله انجام شد. در مرحله اول، باهدف شناسایی دانش‌آموزان دارای بی‌ارادگی ورود به شغل، تعداد ۲۰۰ نفر از دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه دوم از شش مدرسه واقع در سه ناحیه آموزش‌وپرورش شهر کرمانشاه، با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. بدین صورت که ابتدا از هر یک از سه ناحیه آموزش‌وپرورش شهر کرمانشاه، دو مدرسه به‌صورت تصادفی انتخاب شد. در مواردی که مدرسه انتخاب‌شده با اجرای پژوهش همکاری نمی‌کرد، مدرسه دیگری از همان ناحیه به‌صورت تصادفی جایگزین شد. پس از انتخاب مدارس، دانش‌آموزان پایه‌های دهم، یازدهم و دوازدهم در فرایند نمونه‌گیری قرار گرفتند و پرسشنامه در اختیار دانش‌آموزان واجد شرایط قرار گرفت. تعداد دانش‌آموزان انتخاب‌شده از هر پایه متناسب با تعداد دانش‌آموزان حاضر و در دسترس در مدارس بود؛ به‌طوری‌که به دلیل کاهش حضور دانش‌آموزان پایه دوازدهم در مدرسه، تعداد مشارکت‌کنندگان این پایه کمتر بود. در این مرحله، شرکت‌کنندگان نسخه دانش‌آموزی مقیاس اراده ورود به شغل دافی، دیمر و جدیدیان (۲۰۱۲) را تکمیل کردند. پس از جمع‌آوری داده‌ها، نمرات با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۷ تحلیل شد. میانگین و انحراف معیار نمرات به‌ترتیب ۵۹/۷۲ و ۹/۲۲ گزارش شد. آن دسته از دانش‌آموزانی که نمره‌ای کمتر از یک انحراف استاندارد پایین‌تر از میانگین، یعنی کمتر از ۵۰/۵۰، کسب کرده بودند، به‌عنوان افراد دارای بی‌ارادگی ورود به شغل در نظر گرفته شدند. در مرحله دوم، از میان ۲۸ دانش‌آموز شناسایی‌شده، ۲۰ نفر جهت انجام مصاحبه عمیق انتخاب شدند. فرایند مصاحبه تا زمان رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت؛ به‌گونه‌ای که در مصاحبه‌های شانزدهم تا بیستم،

اطلاعات جدیدی حاصل نشد و مضامین تازه‌ای به داده‌های قبلی افزوده نگردید. معیارهای ورود به مطالعه شامل: تحصیل در دوره متوسطه دوم، جنسیت مؤنث، سکونت در شهر کرمانشاه و کسب نمره‌ای کمتر از یک انحراف استاندارد پایین‌تر از میانگین بود. عدم تمایل به ادامه همکاری در فرایند مصاحبه نیز به‌عنوان معیار خروج در نظر گرفته شد. پیش از شروع مصاحبه‌ها، هماهنگی‌های لازم با مدارس انجام گرفت و توضیحات روشنی درباره هدف پژوهش، شیوه برگزاری مصاحبه، اهمیت حفظ محرمانگی اطلاعات و نحوه استفاده از فایل‌های ضبط‌شده در اختیار مسئولان مدارس و دانش‌آموزان قرار داده شد. زمان مصاحبه‌ها بر اساس شرایط مدارس و با هماهنگی آنان تعیین شد. هر جلسه مصاحبه بین ۳۰ تا ۴۰ دقیقه به طول انجامید و تمامی مصاحبه‌ها با رضایت و اجازه مشارکت‌کنندگان به‌صورت صوتی ضبط شدند. فرایند مصاحبه با یک سؤال کلی درباره دیدگاه دانش‌آموزان در مورد شغل در گذشته (کودکی)، حال (نوجوانی) و آینده (بزرگ‌سالی) که طبق نظر متخصصان مشخص شد، شروع شد و پرسش‌های مصاحبه باز و غیرجهت‌دهنده بودند و پرسش‌های تعقیبی متناسب با پاسخ هر مشارکت‌کننده مطرح شدند. در تحلیل، تلاش شد مضامین از اظهارات مشارکت‌کنندگان استخراج شوند و چارچوب نظری از پیش تعیین‌شده‌ای بر داده‌ها تحمیل نشود.

مصاحبه‌ها پس از گردآوری، با استفاده از روش تحلیل پدیدارشناسانه کلایزی مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفتند. این روش رویکردی نظام‌مند برای استخراج مضامین اصلی از داده‌های کیفی است و در هفت مرحله انجام می‌شود: مرحله اول شامل مطالعه مکرر متن مصاحبه‌ها برای دستیابی به درک کلی از محتوای آن بود. در مرحله دوم، جملات و عبارات مهم مرتبط با پدیده مورد مطالعه استخراج گردید. مرحله سوم به تدوین معانی مفهومی برای این عبارات اختصاص یافت. در مرحله چهارم، معانی مشابه در قالب طبقات یا خوشه‌های موضوعی گروه‌بندی شدند. مرحله پنجم شامل ادغام طبقات در مضامین اصلی بود. در مرحله ششم، شرحی جامع و یکپارچه از پدیده موردبررسی تدوین شد و در نهایت، در مرحله هفتم، نتایج به دانش‌آموزان ارائه شد و به‌منظور تأیید صحت نتایج و تطبیق آن‌ها با تجربیات خود موردبررسی قرار گرفت و اعتباربخشی داده‌ها انجام شد. بدین صورت که پس از چندین بار بررسی مصاحبه‌های کدگذاری‌شده، از شرکت‌کنندگان خواسته شد یافته‌های کلی را مطالعه کرده و درستی یا نادرستی آن، هرگونه سوءبرداشت و موارد حذف‌شده یا اضافه‌شده را به اطلاع پژوهشگر برسانند (اعتباریابی توسط مشارکت‌کنندگان). در ادامه، علاوه بر پژوهشگر، مصاحبه‌ها برای بررسی و کدگذاری در اختیار اساتید قرار گرفت و توافق یا عدم توافق اعضا درباره صحت‌وسقم کدها بررسی شد (سه‌سویه‌سازی پژوهشگر). برای سازمان‌دهی نظام‌مند یافته‌ها و تبیین روابط میان مفاهیم، فرایند تحلیل داده‌ها در

قالب کدهای اولیه، مضامین فرعی و مضامین اصلی انجام شد. بدین ترتیب، ابتدا عبارات و واحدهای معنایی مرتبط با پدیده استخراج و به‌عنوان کدهای اولیه ثبت شدند؛ سپس کدهای مرتبط و دارای معنای مشترک در قالب مضامین فرعی سازمان‌دهی شدند و در نهایت، مضامین فرعی مرتبط در مضامین اصلی ادغام و ساختار نهایی یافته‌ها تدوین شد.

ابزار پژوهش

الف) نسخه دانش‌آموزی مقیاس اراده ورود به شغل

این پرسشنامه توسط دافی، دیمر و جدیدیان (۲۰۱۲) تدوین شد. این پرسشنامه دارای ۱۶ گویه است. طیف نمره‌گذاری این مقیاس از نوع لیکرت پنج گزینه‌ای از (کاملاً مخالفم ۱) تا (کاملاً موافقم ۵) قرار دارد و دارای ۲ بعد است که شامل اراده و محدودیت است. خرده مقیاس محدودیت دارای نمره‌گذاری معکوس است. دامنه نمرات بین ۱۶ تا ۸۰ است و کسب بالاتر در خرده مقیاس اراده و کسب نمره پایین‌تر در خرده مقیاس محدودیت قوت بیشتر آن را نشان می‌دهد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس اراده ورود به شغل ۰/۸۸ است و خرده مقیاس محدودیت با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ ارزیابی شد و همچنین خرده مقیاس اراده با آلفای کرونباخ ۰/۷۰ ارزیابی شد. روایی ابزار به روش تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. ضریب روایی همگرای ابزار با مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی ۰/۴۹، با مقیاس خودارزیابی‌های اصلی[1] ۰/۶۰ و ضریب روایی واگرای ابزار با مقیاس موانع شغلی[2] ۰/۲۵- و با پنج ویژگی شخصیتی (از ۰/۱۶ تا ۰/۲۳-) محاسبه شده است (دافی، دیمر و جدیدیان، ۲۰۱۲). این پرسشنامه در ایران توسط جعفریان، معقولان و صیدی (۱۴۰۴) اعتباریابی شد. ضریب آلفای کرونباخ برای نمره کلی ابزار، ۰/۷۸، خرده مقیاس محدودیت ۰/۸۰ و اراده ۰/۶۸ و پایایی ترکیبی ۰/۷۰ به دست آمد. روایی ابزار به روش تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. ضریب روایی همگرای ابزار با مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی ۰/۴۵ و روایی واگرا با مقیاس فرسودگی تحصیلی ۰/۳۸- مورد تأیید قرار گرفت (جعفریان، معقولان و صیدی، ۱۴۰۴).

ب) مصاحبه عمیق

مصاحبه عمیق یکی از روش‌های اصلی در پژوهش‌های کیفی است که باهدف دستیابی به درک عمیق از

1 Core self-evaluations
2 Career barriers

تجربه‌ها، باورها، نگرش‌ها و معانی ذهنی افراد به کار می‌رود. در این روش، پژوهشگر با طرح پرسش‌های باز و انعطاف‌پذیر تلاش می‌کند تا شرکت‌کننده فرصت کافی برای بیان دیدگاه‌ها و احساسات خود داشته باشد. در این نوع مصاحبه، سؤالات معمولاً از پیش به‌صورت دقیق طراحی نمی‌شوند و پژوهشگر نیز تلاش نمی‌کند جهت خاصی به پاسخ‌ها بدهد، بلکه بیشتر نقش تسهیل‌گر را ایفا می‌کند. این ویژگی باعث می‌شود که اطلاعات گردآوری‌شده طبیعی‌تر، غنی‌تر و نزدیک‌تر به تجربه واقعی مشارکت‌کنندگان باشد.

یافته‌ها

جدول ۱. مشخصات جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان مرحله دوم

کد	جنسیت	سن	پایه تحصیلی	رشته تحصیلی	وضعیت تحصیلی	شغل پدر	شغل مادر
کد (۱)	دختر	۱۷	یازدهم	تجربی	ضعیف	آزاد	خانه‌دار
کد (۲)	دختر	۱۶	یازدهم	انسانی	خیلی ضعیف	کارمند	شاغل
کد (۳)	دختر	۱۶	دهم	تجربی	متوسط	آزاد	خانه‌دار
کد (۴)	دختر	۱۷	یازدهم	تجربی	متوسط	آزاد	خانه‌دار
کد (۵)	دختر	۱۸	دوازدهم	تجربی	متوسط	آزاد	خانه‌دار
کد (۶)	دختر	۱۷	یازدهم	انسانی	ضعیف	آزاد	خانه‌دار
کد (۷)	دختر	۱۵	دهم	انسانی	خیلی ضعیف	آزاد	خانه‌دار
کد (۸)	دختر	۱۶	دهم	تجربی	ضعیف	آزاد	خانه‌دار
کد (۹)	دختر	۱۷	یازدهم	تجربی	خیلی ضعیف	آزاد	خانه‌دار
کد (۱۰)	دختر	۱۷	دوازدهم	ریاضی	خیلی خوب	کارمند	شاغل
کد (۱۱)	دختر	۱۷	یازدهم	تجربی	متوسط	آزاد	خانه‌دار
کد (۱۲)	دختر	۱۶	یازدهم	انسانی	ضعیف	آزاد	خانه‌دار
کد (۱۳)	دختر	۱۷	یازدهم	تجربی	متوسط	آزاد	شاغل
کد (۱۴)	دختر	۱۶	دهم	ریاضی	متوسط	آزاد	خانه‌دار
کد (۱۵)	دختر	۱۵	دهم	انسانی	متوسط	کارمند	خانه‌دار
کد (۱۶)	دختر	۱۸	دوازدهم	انسانی	متوسط	آزاد	خانه‌دار

ابتدا ۸۴ کد اولیه از داده‌های مصاحبه استخراج شد. سپس، با بازبینی و مقایسه کدها، ۲۹ مضمون فرعی تدوین و در مرحله بعد، بر اساس مشابهت نظری و هدف پژوهش، در دو مضمون اصلی عوامل فردی و عوامل بافتی-اجتماعی سازمان‌دهی شدند. در جدول‌های ۲ و ۳، برای نشان دادن ارتباط مضامین فرعی با داده‌های خام، گزاره‌های نماینده مشارکت‌کنندگان ارائه شده است.

جدول ۲. گزاره‌های حاصل از مصاحبه و مضامین فرعی عوامل فردی

مضامین فرعی	گزاره‌های حاصل از مصاحبه
وابستگی	من ورزش رو به‌خاطر علاقه و وابستگی به پدرم انجام می‌دم، چون خودش نتونست برای تشکیل خانواده ادامش بده (مصاحبه ۱۲) اول دوست داشتم برم هنر، ولی چون مامانم راضی نبود یکم فکر کردم اومدم تجربی، چون اون دوست داشت (مصاحبه ۴)
حمایت از خانواده به‌عنوان ملاک انتخاب شغل	می‌خوام شاغل بشم که مامانم رو ببرم بیرون، هرچی می‌خواد براش بخرم (مصاحبه ۴) می‌خوام کار کنم که همه چیو برای خانوادم فراهم کنم (مصاحبه ۱۰)
کمبود اطلاعات شغلی	منابع شناخت مشاغل هم کمه و هم محدود مثلاً مدرسه چندتا شغل معرفی می‌کنه بدون جزئیات (مصاحبه ۲) راجع به مشاغل حقیقتاً اطلاعاتی ندارم (مصاحبه ۵)
عدم طرح‌ریزی شغلی	به شغل آیندم فکر می‌کنم ولی اهداف و مراحلم مشخص نیست یعنی برنامه‌ریزی نکردم (مصاحبه ۷). به اینکه چه برنامه‌ای داشته باشم و چیکار کنم فکر نکردم (مصاحبه ۶)
خودشناسی ضعیف	علاقه‌اینا! واقعاً چیزی مد نظرم نیست نمیدونم چی میخوام (مصاحبه ۵) اینکه بدونم چی میخوام؟ زیادن ولی اصلیش کدومه نمیدونم (مصاحبه ۹)
بی‌دغدغگی شغلی	به آینده فکر نکردم فقط در این حد میدونم که میخوام درس‌های الانم رو بخونم (مصاحبه ۷) سپردم به سرنوشت هرچه باداباد (مصاحبه ۱۱)
عدم مسئولیت‌پذیری شغلی	کسی مجبورم نکرد بیام این رشته من خودم بهشون احترام گذاشتم و به خاطر اونا اومدم (مصاحبه ۱۳) خانوادم خیلی اطلاعات ندارن و فکر می‌کنن من با کار آزاد به جایی نمی‌رسم، منم بهشون گوش کردم (مصاحبه ۱۶)
بی‌تصمیمی شغلی	الان رشتم تجربیه ولی علاقم هنره ولی می‌گم شاید باید وکالت بخونم و معلم بشم (مصاحبه ۸) راجع به معلمی اینا نه خیلی خوشم میاد نه بدم میاد، فعلاً نمیدونم نظری ندارم (مصاحبه ۱۱)
بی‌توجهی به رغبت	شغل‌های دیگه رو دوست داشتم ولی اومدم انسانی شاید وکالتی یا معلمی قبول بشم (مصاحبه ۳) من علاقم به جانورشناسی و این حیطه‌ها است ولی تمرکزم رو کنکوره که رادیولویی بیارم (مصاحبه ۹) من از بچگی درس خوندن رو دوست نداشتم، الانم ندارم ولی باید بخونم (مصاحبه ۱)
بی‌توجهی به رغبت به دلیل ترس از آینده	هنر دوست دارم ولی چون می‌گن عاقبت نداره، می‌خوام معلم بشم که آینده داشته باشم (مصاحبه ۲) دوست دارم ژاپنی رو کامل یاد بگیرم تو سفارت کار کنم یا تدریسش کنم ولی خب هیچی ازش در نمیاد پس اومدم تجربی که در آینده پزشکی بشم (مصاحبه ۱۰)
سردرگمی در رغبت	اینکه کدومو باید انتخاب کنم نمیدونم، پزشکی رو میخوام، معلمی زبان، کار گویندگی و دوبلاژ و خوانندگی رو هم دوست دارم (مصاحبه ۱۰) من تا الان بوکس رو تجربه نکردم، یه مشت هم نداختم ولی کاریه که بهش علاقه دارم (مصاحبه ۱) من علاقم رو خودم می‌سازم از بچگی هم همینجوری بودم و علاقه به تجربی رو هم همینجوری ساختم (مصاحبه ۱۶)
تمکن مالی به‌عنوان ملاک	یه شغلی باشه که فقط پول توش باشه (مصاحبه ۱۲)

مضامین فرعی	گزاره‌های حاصل از مصاحبه
اصلی	تو خانواده ما هرکی بیشتر پول داشته باشه محترم‌تره، منم همینو میخوام (مصاحبه ۱۵)
راحتی و آسایش به‌عنوان ملاک اصلی	خوندن درسا برام سخته، می‌خوام مربی باشگاه بشم البته یجوری هم می‌خوام قصر در برم و کارم راحت باشه (مصاحبه ۱۶) تو خودمم نمیبنم که بتونم سخت تلاش کنم برای همین دنبال شغل راحتم (مصاحبه ۲)
موانع فردی	شاید چیزای دیگه هم تاثیرگذار باشن ولی آدم باید بیشتر تلاش کنه. تلاش نکردنم یکی از موانعِ (مصاحبه ۹) تلاش می‌کنم ولی استرسیم، مشکل اونه که رو تمرکزم تأثیر میزاره. هرچی میخونم یادم میره این یه مانعِ واسم (مصاحبه ۷)
تأثیرپذیری از فقدان‌های مهم	من به آینده‌ام فکر نمی‌کنم، چون قبلاً امید داشتم مادرم بهبود پیدا کند، اما نشد. حالا نمی‌خواهم به آینده فکر کنم، نکند دیگر اعضای خانواده‌ام را هم از دست بدهم (مصاحبه ۱) حس می‌کنم کلاً معلقم. سه ماه است که پدرم را از دست داده‌ام و همه انگیزه‌ام را از دست داده‌ام و نمی‌دانم باید چه کار کنم (مصاحبه ۱۴)
اراده ضعیف	اراده و پشتکار ندارم، کلاً آدم جوگیرم؛ یهو به خودم می‌آیم و یهو هم از خودم می‌روم (مصاحبه ۱۲) اون قدرت تو خودم نمی‌بینم که ادامه بدم؛ اگر هم انگیزه بگیرم زود از بین می‌رود (مصاحبه ۶)
انگیزه بیرونی	انگیزه برای من واقعاً مشکل داره. یه کاریو شروع می‌کنم، آگه تشویق بشم تا آخرش ادامه می‌دم، ولی آگه ازم ایراد بگیرن، همونجا ولش می‌کنم (مصاحبه ۱۰) من و دوستم همه کارامونو با هم انجام می‌دادیم، با هم درس می‌خوندیم و با هم بیدار می‌شدیم. الان که اون نیست، هیچکدومو انجام نمی‌دم (مصاحبه ۹)
اتکا به دیگران	می‌دونم خانواده‌ام پشت من هستن، پس نگرانی خاصی درباره آینده ندارم (مصاحبه ۷) خیالم راحته چون می‌دونم هر وقت مشکلی پیش بیاد، می‌تونم به خانواده تکیه کنم (مصاحبه ۸)

جدول ۳. گزاره‌های حاصل از مصاحبه و مضامین فرعی عوامل بافتی-اجتماعی

مضامین فرعی	گزاره‌های حاصل از مصاحبه
اجبار والدین و اطرافیان	هم خانواده درجه یک و دو خیلی بهم فشار میارن که تو باید حتماً پزشک بشی (مصاحبه ۷) مامانم خیلی به رشتم اصرار داشت فقط بخاطر خانواده خودش، البته اونام هیچی نشدن ولی چون اونا رفتن تجربی منم فرستاد تجربی (مصاحبه ۱۳) اینکه نرفتم سمت علاقم و اومدم این رشته آینه که اطرافیانم سرکوفتم نزنن و سرزنشم نکنن چرا رفتی دنبال علاقت (مصاحبه ۹)
بی‌توجهی والدین به رغبت فرزندانشان	کلاً حرفشون همینه که علاقت رو هم در کنار درست ادامه بده ولی بحث توجه علاقه و ادامش میشه اصلاً گوش نمیدن (مصاحبه ۵) خانوادم میگن علاقت به درد نمیخوره چون آزاده، اونا فقط مشاغل دولتی رو قبول دارن (مصاحبه ۵)
دخالت بیش‌ازحد والدین	رشته تحصیلیم رو به اجبار مادرم انتخاب کردم. حتی نمیزاره موهامو اونجوری که میخوام کوتاه کنم، محدودم میکنه حتی نسبت به آهنگ گوش دادن (مصاحبه ۹)

مضامین فرعی	گزاره‌های حاصل از مصاحبه
	با وضعیتی که من دارم خانوادم اصلاً راضی نمیشن که من شغلی که میخوام رو انتخاب کنن (مصاحبه ۷)
بی‌توجهی مدارس به خودشناسی و شغل‌شناسی	تو دوره راهنمایی یادم نمیاد، مدرسه هم قبل انتخاب رشته راهنمایی نکرد و آگاهیمون نسبت به رشته‌ها کم بود (مصاحبه ۱) دوره راهنمایی جوری نبود که به چیز خاصی علاقه‌مند بشم کلاً کرونا بود و مجازی دغدغم درس بود (مصاحبه ۲)
بی‌توجهی به رغبت به دلیل موانع خارجی	من مکانیکی دوست داشتم ولی میگن برای دختر نمیشه (مصاحبه ۵) رشته طراحی هزینش زیاد بود و شرایط جور نبود، تجربی هم هزینه کتاباش زیاده واسه همین اومدم انسانی (مصاحبه ۱۴)
تفاوت دیدگاه با والدین	خانوادم می‌گن کار در بانک یا شرکت بزرگ آینده شغلی مطمئن‌تری داره، ولی من می‌خوام کسب و کار اینترنتی یا آنلاین راه بندازم و مستقل باشم (مصاحبه ۵)
انتخاب شغل بر اساس سرمشق گیری اجتماعی و یادگیری مشاهده‌ای	با دیدن آینده خواهرام که لیسانس و فوق لیسانس دارن ولی بیکارن فکر می‌کنم آینده منم همین ممکنه باشه (مصاحبه ۴) کسایی رو دیدم که تو ورزش بودن ولی به اون چیزی که باید نرسیدن واسه همین منم به ورزش به چشم شغل نگاه نمی‌کنم با اینکه خیلی دوسش دارم و توش خوبم (مصاحبه ۱۱)
موانع بافتی_اجتماعی	من تو خانواده‌ای به دنیا نیومدم که وضع مالیش خوب باشه و این مسئله روی هرچیزی برای من تأثیر گذاره (مصاحبه ۱) خانوادم خیلی به داداشم توجه می‌کردن چون من دختر بودم و همه چی مالِ اونه چون من فقط دخترم (مصاحبه ۵) درس خوندم از سر اجباره می‌خوام دانشگاه قبول بشم یه شهر دیگه که فقط خانوادم رو نبینم (مصاحبه ۹)
تأثیرپذیری بافتی_اجتماعی	خیلی‌هارو دیدم که تو دانشگاه خوب درس خوندن ولی بخاطر بازار کار نداشتن بیکارن منم به همین دلیله هنوز هیچ شغلی رو انتخاب نکردم (مصاحبه ۱۱) بعضی از کشورها و جوامع رو می‌بینم که به هنر خیلی اهمیت میدن و درآمد دارن و آینده دارن ولی وضعیت هنر تو ایران افتضاحه نه فقط واسه رشته هنر، خیلی رشته‌های دیگه هم (مصاحبه ۱۱)
فشار و مشکلات خانوادگی	مامانم فقط بخاطر من با پدرم زندگی می‌کنه و منتظره من بزرگ بشم، تنش زیادی داریم (مصاحبه ۱۵) همیشه بحث و کشمکش داریم، خونه شبیه میدون جنگه (مصاحبه ۱)
حمایت افراطی	پدرم همیشه میگه به خودت فشار نیار آگه به جایی هم نرسیدی عیب نداره من حمایتت می‌کنم. منم خوشحال میشم خب (مصاحبه ۸) وقتی خانواده حمایت می‌کنن منم به جای فکر به آینده ترجیحم آینه که تو زمان حال زندگی کنم (مصاحبه ۷)

با کنار هم قرار دادن تجربه‌های مشارکت‌کنندگان، بی‌ارادگی ورود به شغل به‌صورت مواجهه با آینده‌ای شغلی مبهم و نامشخص آشکار شد؛ آینده‌ای که در آن دانش‌آموزان از یک سو با شناخت ناکافی از خود، علایق و

مشاغل و دشواری در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری مواجه بودند و از سوی دیگر، علایق و خواسته‌هایشان تحت تأثیر نگرانی درباره آینده، درآمد و امنیت، انتظارات خانواده و محدودیت‌های محیطی قرار می‌گرفت. در این شرایط، برخی مشارکت‌کنندگان میان خواسته‌های شخصی و آنچه برای خود ممکن یا مورد تأیید می‌دانستند، دچار سردرگمی شده و برای انتخاب و پیگیری مسیر شغلی به دیگران متکی می‌شدند یا از تصمیم‌گیری و اقدام فاصله می‌گرفتند. در مجموع، تجربه بی‌ارادگی ورود به شغل، دشواری در تبدیل شناخت و علاقه شخصی به انتخابی روشن و قابل‌پیگیری، در تعامل هم‌زمان عوامل فردی و بافتی-اجتماعی بود.

بحث و نتیجه‌گیری

از نتایج حاصل از مصاحبه‌ها ۲ مضمون اصلی و ۲۹ مضمون فرعی شامل عوامل فردی (وابستگی، حمایت از خانواده به‌عنوان ملاکی برای انتخاب شغل، کمبود اطلاعات شغلی، عدم طرح‌ریزی شغلی، خودشناسی ضعیف، بی‌دغدغگی شغلی، عدم مسئولیت‌پذیری، بی‌تصمیمی شغلی، بی‌توجهی به رغبت، بی‌توجهی به رغبت به دلیل ترس از آینده، سردرگمی در رغبت، تمکن مالی به‌عنوان ملاک اصلی، راحتی و آسایش به‌عنوان ملاک اصلی، موانع فردی، تأثیرپذیری از فقدان‌های مهم، اراده ضعیف، انگیزه بیرونی و اتکا به دیگران) و عوامل بافتی-اجتماعی (اجبار والدین و اطرافیان تأثیرگذار، بی‌توجهی والدین به رغبت فرزندان، دخالت بیش از حد والدین، بی‌توجهی مدارس به خودشناسی و شغل‌شناسی، بی‌توجهی به رغبت به‌دلیل موانع خارجی، تفاوت دیدگاه با والدین، انتخاب شغل براساس سرمشق‌گیری اجتماعی و یادگیری مشاهده‌ای، موانع بافتی- اجتماعی، تأثیرپذیری بافتی-اجتماعی، فشارها و مشکلات خانوادگی، حمایت افراطی) است. یافته‌های مذکور از منظر مشارکت‌کنندگان، ابعاد مختلف تجربه بی‌ارادگی ورود به شغل در دانش‌آموزان را تبیین می‌کند و می‌تواند به‌عنوان شاخص‌هایی برای درک و تصویرسازی این پدیده موردتوجه قرار گیرد.

کمبود اطلاعات شغلی از مضمون اصلی عوامل فردی: کمبود اطلاعات در مورد مسیرهای شغلی مختلف می‌تواند افراد را از تصمیم‌گیری آگاهانه بازدارد (ملکی‌ها و معتمدی، ۱۴۰۰). مطالعه‌ای توسط هوا[1] (۲۰۱۸) انجام شد تا فرایند تصمیم‌گیری تحصیلی و شغلی آنان بررسی شود. نتایج نشان داد که دانش‌آموزان خودشناسی کافی درباره ویژگی‌های فردی، مشاغل و رشته‌های تحصیلی ندارند و اطلاعاتشان درباره دانشگاه‌ها و کالج‌های فنی محدود است. همچنین، بسیاری با تعارضات والد–فرزند در انتخاب رشته و شغل مواجه‌اند و در تصمیم‌گیری برای انتخاب مسیر مناسب دچار مشکل هستند. در نتیجه، تقریباً نیمی از دانش‌آموزان هنوز رشته یا شغل خود را انتخاب

1 Hoa, T. T.

نکرده‌اند و انتخاب‌های باقی‌مانده اغلب نامناسب بوده است. مطالعات با این یافته پژوهش همسو هستند و در تبیین این یافته می‌توان چنان استدلال کرد که بدون دانش کافی از فرصت‌های شغلی، الزامات و درآمدهای بالقوه، افراد ممکن است مشاغلی را انتخاب کنند که لزوماً با مهارت‌ها یا آرزوهای آن‌ها همخوانی ندارد. اطلاعات محدود یا ناقص درباره مسیرهای شغلی، معمولاً روی گزینه‌های کلی و رایج تمرکز می‌کند و فرصت‌های کمتر شناخته‌شده و متناسب با استعدادها را نادیده می‌گیرد؛ این محدودیت اطلاعاتی اغلب باعث می‌شود به‌جای بررسی علایق شخصی، صرفاً به رضایت والدین یا امنیت مالی فکر کنند و دسترسی ناکافی به منابع شغلی معتبر و راهنمایی شغلی مناسب می‌تواند منجر به تصمیم‌های اشتباه یا نامطمئن شود که مسیر حرفه‌ای افراد را دچار اختلال می‌کند.

عدم طرح‌ریزی شغلی از مضمون اصلی عوامل فردی: حقانی و همکاران (۱۴۰۱) باهدف شناسایی راهبردهای طرح‌ریزی فرایند رشد شغلی دانش‌آموزان نشان دادند که طرح‌ریزی مسیر شغلی به‌عنوان فرایندی رشدی و پیش‌رونده، برای انتقال موفقیت‌آمیز از مدرسه به دنیای کار ضروری است. ژانگ[1] و همکاران (۲۰۲۳) نیز با بررسی نقش طرح‌ریزی شغلی و آموزش کارآفرینی نوآورانه در هدایت دانشجویان به برنامه‌ریزی علمی و یکپارچه برای آینده شغلی، نشان دادند که آموزش و فرهنگ‌سازی در این زمینه می‌تواند توانایی برنامه‌ریزی شخصی، مزیت رقابتی و توسعه متنوع دانشجویان را افزایش دهد. همچنین، شیونگ[2] (۲۰۲۳) در بررسی تقویت آمادگی شغلی دانشجویان از طریق آموزش طرح‌ریزی شغلی مبتنی بر نظریه یادگیری اجتماعی دریافت که این آموزش موجب ارتقای توانایی تصمیم‌گیری شغلی، کاهش شکاف میان انتظارات کارفرمایان و مهارت‌های فارغ‌التحصیلان و تسهیل گذار موفق از مدرسه به کار می‌شود. این مطالعات با یافته پژوهش حاضر همسو هستند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که فقدان طرح‌ریزی شغلی ممکن است افراد را از انتخاب‌های آگاهانه و متناسب با مسئولیت‌هایشان بازدارد. بدون راهبردی ساختاریافته، افراد ممکن است در موقعیت‌هایی قرار گیرند که نیازهایشان برآورده نشود یا با توانایی‌هایشان تناسب نداشته باشد و در نتیجه، با نارضایتی شغلی و فشارهای ناشی از آن مواجه شوند. ازاین‌رو، ادغام طرح‌ریزی شغلی و آینده‌نگری در تصمیم‌گیری شغلی می‌تواند مسیرهای شغلی را با علایق و آرزوهای فردی و نیز ثبات و رضایت بلندمدت هماهنگ کند. دانش‌آموزانی که طرح‌ریزی شغلی را نیاموخته‌اند و خود را به دست سرنوشت یا خانواده سپرده‌اند، در کاوش گزینه‌های شغلی محدود می‌شوند و ممکن است در نهایت وارد مسیرهایی شوند که با علایق و آرزوهای شخصی آنان همخوانی ندارد. در نتیجه، عدم

1 Zhang, J.
2 Xiong, B.

طرح‌ریزی شغلی می‌تواند به سردرگمی و بی‌ارادگی ورود به شغل منجر شود.

خودشناسی ضعیف از مضمون اصلی عوامل فردی: بسیاری از دانش‌آموزان در این دوره از زندگی هنوز شناخت کافی و دقیقی از توانایی‌ها، علایق، ارزش‌ها و اولویت‌های شخصی خود ندارند؛ مسئله‌ای که می‌تواند به انتخاب‌های نادرست، نارضایتی شغلی، افت تحصیلی و سرخوردگی در آینده منجر شود (خداوردی و صاحبیان، ۱۴۰۴). آگیلار، الیزوندو و گنزانلز دونیز[1] (۲۰۱۶) باهدف بررسی خودشناسی و آموزش نشان دادند که دانش‌آموزان اغلب خودشناسی را نادیده می‌گیرند و آشنایی با آن می‌تواند موجب شود واقعیت پیرامون خود را به شیوه‌ای متفاوت ببینند. همچنین، دیشون، اولدمیدو و کافمن[2] (۲۰۱۸) نشان دادند افراد با خودشناسی بالاتر تمایل بیشتری دارند انتخاب‌های خود را معنادار و هدفمند ببینند، در حالی که ضعف خودشناسی می‌تواند با احساس بی‌هدفی در تصمیم‌گیری همراه باشد. یوان[3] و همکاران (۲۰۲۴) نیز دریافتند که سطوح پایین خودشناسی با افسردگی بیشتر همراه است و احساس معنا در زندگی و خودکارآمدی در رابطه میان خودشناسی و افسردگی نقش واسطه‌ای دارند؛ بنابراین، ضعف خودشناسی می‌تواند با افزایش افسردگی و مشکلات روانی همراه باشد. این مطالعات با یافته پژوهش حاضر همسو هستند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که خودشناسی ضعیف ممکن است به عدم آگاهی از مهارت‌ها، علایق و آرزوها منجر شود و در نتیجه، افراد مشاغلی را انتخاب کنند که با خود واقعی آنان همخوانی ندارد. همچنین، ضعف در شناخت نقاط قوت و علایق شخصی می‌تواند انتخاب آگاهانه شغل را دشوار کرده و فرد را به سمت انتخاب بر اساس فشارهای بیرونی، به‌جای انگیزه‌های درونی، سوق دهد؛ امری که می‌تواند در نهایت به نارضایتی، بی‌ارادگی و احساس عدم تحقق در زندگی حرفه‌ای و کاهش پیشرفت شخصی و حرفه‌ای منجر شود.

بی‌توجهی به رغبت از مضمون اصلی عوامل فردی: بی‌توجهی به رغبت می‌تواند پیامدها و تأثیرات منفی متعددی بر فرد داشته باشد (باقویوا[4]، ۲۰۲۵). نی، پراساد و روندز[5] (۲۰۲۱) باهدف بررسی تأثیر علایق شغلی بر انگیزه، رضایت و عملکرد تحصیلی نشان دادند که تناسب عینی علایق، پیش‌بینی‌کننده بهتری برای عملکرد و تناسب ادراک‌شده، پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای رضایت است. همچنین، رولکه، هرزینگ و گومنسرو[6] (۲۰۲۵) با بررسی علاقه به فناوری اطلاعات و ارتباطات و خودپنداره به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده انتخاب‌های شغلی

1 Aguilar, N. T., Elizondo, J. A., & González Duéñez, V. P.
2 Dishion, N., Oldmeadow, J. A., & Kaufman, J.
3 Yuan, Y.
4 Baqoyeva, Z. R.
5 Nye, D. C., Prasad, J., & Rounds, J.
6 Röhlke, L., Herzing, J.M.E., & Gomensoro, A.

نوجوانان، نشان دادند که فناوری اطلاعات و ارتباطات حوزه محتوایی مهمی در انتخاب‌های شغلی نوجوانان است و علایق و خودپنداره‌های جنسیتی نسبت به این حوزه می‌تواند به تداوم تفکیک جنسیتی شغلی منجر شود. این مطالعات با یافته پژوهش حاضر همسو هستند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که بی‌توجهی به رغبت ممکن است فرد را از تجربه‌ها و فرصت‌های جدید محروم کرده و کنجکاوی و بررسی علایق را کاهش دهد؛ در نتیجه، شناسایی توانایی‌ها و استعدادهای پنهان دشوار می‌شود. همچنین، نپرداختن به فعالیت‌های مورد علاقه می‌تواند انگیزه و اراده فرد را برای تلاش در زمینه‌های مختلف، ازجمله تحصیل و شغل، کاهش دهد. بی‌توجهی به رغبت‌ها همچنین ممکن است احساس ناکامی و عدم تحقق فردی ایجاد کند؛ به‌گونه‌ای که فرد احساس کند از ظرفیت‌های خود استفاده نمی‌کند و در نهایت با ناامیدی، بی‌حوصلگی و بی‌ارادگی ورود به شغل مواجه شود، زیرا احساس بیگانگی و عدم هماهنگی با خود را افزایش می‌دهد.

موانع فردی از مضمون اصلی عوامل فردی: موانع فردی در انتخاب شغل، ازجمله محدودیت‌های مهارتی، خودکارآمدی پایین، مشکلات سلامت جسمی یا روانی و مسئولیت‌های خانوادگی، می‌توانند دسترسی فرد به فرصت‌های شغلی و پایداری در اشتغال را محدود کنند (سوانسون و ویتکه[1]، ۱۹۹۷). ژاوو، چن، هاوو و شین (۲۰۲۲) با بررسی خودکارآمدی تصمیم‌گیری و کاوش شغلی نشان دادند افرادی که بیشتر در فعالیت‌های کاوش شغلی مشارکت می‌کنند، علی‌رغم محدودیت‌ها احساس اختیار و توانمندی بیشتری دارند و از منابع خودتنظیمی بالاتری برخوردارند؛ عواملی که به افزایش اعتماد آنان در تصمیم‌گیری شغلی کمک می‌کند. همچنین، پولی‌ام، لیوا و برلو[2] (۲۰۱۷) نشان دادند ادراک موانع شغلی با کاهش خودکارآمدی تصمیم‌گیری و افزایش تردید در انتخاب اولیه شغل، به‌ویژه در دانش‌آموزان کم‌درآمد و نسل اولی در آستانه ورود به دانشگاه، ارتباط دارد. این مطالعات با یافته پژوهش حاضر همسو هستند. در تبیین آن می‌توان گفت موانع فردی می‌توانند بی‌ارادگی ورود به شغل را در دانش‌آموزان افزایش دهند. خودکارآمدی پایین، بی‌رغبتی نسبت به آینده شغلی، تجربیات منفی و تلاش ناکافی برای دستیابی به اهداف، انگیزه و مشارکت آنان را در برنامه‌ریزی شغلی کاهش می‌دهد. همچنین، مشکلات سلامت روان مانند استرس و اضطراب می‌توانند با ایجاد رفتارهای اجتنابی، کاهش تمرکز و اختلال در عملکرد تحصیلی، دانش‌آموز را از جست‌وجوی فعالانه فرصت‌های شغلی یا تصور آینده شغلی بازدارند. اضطراب نیز ممکن است با ایجاد دشواری در تحلیل موقعیت‌ها و انتخاب گزینه‌های تحصیلی و شغلی، تصمیم‌گیری را ناپایدار کند. این فشارهای روانی علاوه بر تأثیر بر فرایند شغلی، می‌توانند روابط بین‌فردی در

1 Swanson, J. L., & Woitke, M. B.
2 Pulliam, N., Ieva, K. P., & Burlew, L.

مدرسه و رضایت کلی از زندگی را نیز کاهش دهند.

اراده ضعیف از مضمون اصلی عوامل فردی: اراده ضعیف در انتخاب شغل می‌تواند ناشی از عدم مواجهه با موانع و محدودیت‌های محیطی باشد و فرایند تصمیم‌گیری شغلی را مختل کند (دافی، دیمر و پوینتون[1]، ۲۰۱۲). رکیه، دویی و والیدینیتی[2] (۲۰۲۵) در بررسی رابطه خودکنترلی و اهمال‌کاری تحصیلی نشان دادند که دانشجویان با خودکنترلی بالاتر، اهمال‌کاری کمتری دارند و بر اهمیت خودآگاهی و مهارت‌های خودتنظیمی در کاهش اهمال‌کاری تأکید کردند. همچنین، کاه‌یونو، رتنواتی، محموداه و پراتاما[3] (۲۰۲۳) در یک فراتحلیل دریافتند که بین خودکنترلی و عملکرد تحصیلی رابطه مثبت و متوسط وجود دارد و عواملی مانند سطح تحصیلات، منطقه جغرافیایی و ابزارهای اندازه‌گیری بر شدت این رابطه تأثیر می‌گذارند. این مطالعات با یافته پژوهش حاضر همسو هستند. در تبیین آن می‌توان گفت اراده ضعیف در انتخاب شغل تحت تأثیر عوامل شناختی، اجتماعی و زمینه‌ای قرار دارد و مواجهه با موانع و تلاش برای غلبه بر آن‌ها می‌تواند به تقویت آن کمک کند. اجتناب از چالش‌ها ممکن است چرخه‌ای ایجاد کند که پیشرفت شغلی را مختل سازد؛ در مقابل، مواجهه با موانع و تلاش برای عبور از آن‌ها می‌تواند به تصمیم‌گیری و پیشرفت شغلی کمک کند. همچنین، اراده ضعیف ممکن است با انگیزه‌های موقتی و ناپایدار همراه باشد؛ به‌گونه‌ای که فرد پس از اشتیاق اولیه، فرصت‌های شغلی را پیش از ارزیابی واقعی رها کرده و وارد چرخه جست‌وجوی فرصت‌های جدید و ترک آن‌ها شود. این الگوی نوسانی می‌تواند رشد شغلی را محدود کند. افزون بر این، خودسرزنشگری و احساس ناکامی و ناتوانی در تحقق استعدادها نیز می‌تواند اراده فرد را برای پیگیری مسیر شغلی تضعیف کند.

اجبار والدین و اطرافیان تأثیرگذار از مضمون اصلی عوامل بافتی-اجتماعی: کنترل روان‌شناختی والدین، شامل فشار، سرزنش و کنترل شدید رفتار نوجوانان، با احساس خودارزشمندی آنان رابطه معکوس دارد؛ به‌گونه‌ای که کاهش تأمین نیاز به خودمختاری می‌تواند احساس ارزشمندی و انگیزه را کاهش دهد (تانگ، نوین، لین، بچت و توماس[4]، ۲۰۲۴). پینیو، مارگارت و سوزا[5] (۲۰۲۴) نیز نشان دادند فشار تحصیلی و انتظارات والدین می‌تواند با افزایش استرس و اضطراب و کاهش بهزیستی عمومی نوجوانان همراه باشد. همچنین، وانگ[6] (۲۰۲۳) دریافت که فرزندپروری افراطی با بی‌تصمیمی شغلی دانشجویان رابطه مثبت دارد و فشار انتظارات شغلی و

1 Duffy, R. D., Diemer, M. A., & Poynton, T. A.
2 Rokiyah, R., Dewi, R. S., & Valyediniti, V.
3 Cahyono, S. M., Retnawati, H., Mahmudah, F. M., & Pratama, G. N. I.
4 Tang, Y., Novin, S., Lin, X., Becht, A & Thomaes, S.
5 Pienyu, K., Margaret, B., & Souza, A.
6 Wang, Y.

خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در این رابطه نقش میانجی ایفا می‌کنند. این مطالعات با یافته پژوهش حاضر همسو هستند. در تبیین این یافته می‌توان گفت اجبار والدین و اطرافیان تأثیرگذار، به‌ویژه هنگامی که با سرزنش، فشار مستمر و کنترل شدید همراه باشد، می‌تواند اضطراب، افسردگی و کاهش احساس ارزشمندی را در نوجوانان و جوانان به دنبال داشته باشد. تجربه‌های مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهد این فشارها فراتر از توصیه و راهنمایی بوده و شامل اجبار به انتخاب مسیر تحصیلی و شغلی مشخص، ترس از سرزنش، پذیرش انتظارات خانواده و نگرانی والدین از قضاوت دیگران است. در نتیجه، نوجوانان برای اجتناب از سرزنش و جلب تأیید والدین، تصمیم‌گیری را به تعویق انداخته یا از پیگیری علاقه‌ها و اهداف شخصی خود منصرف می‌شوند. تداوم این شرایط می‌تواند خودارزشمندی و اعتمادبه‌نفس آنان را کاهش داده و اضطراب و فشار روانی را تشدید کند.

بی‌توجهی مدارس به خودشناسی و شغل‌شناسی از مضمون اصلی عوامل بافتی-اجتماعی: ارائه برنامه‌های شغلی و خودشناسی در مدارس و گنجاندن راهنمایی حرفه‌ای در آموزش رسمی، با کمک به شناخت علایق، توانایی‌ها و اهداف شخصی دانش‌آموزان، می‌تواند به تصمیم‌گیری‌های تحصیلی و شغلی آگاهانه‌تر و بهبود انگیزه، خودارزیابی و رضایت شغلی آنان منجر شود (ریبا و گوسوامی[1]، ۲۰۲۲). جوهو، ماک، هافلنر و داگلی[2] (۲۰۲۴) نشان دادند که اگرچه معلمان مدارس متوسطه نگرش مثبتی نسبت به راهنمایی شغلی دارند، در دانش و مهارت‌های عملی با کمبودهایی مواجه‌اند و به آموزش‌های تکمیلی نیاز دارند. همچنین، شبرووا[3] و همکاران (۲۰۲۴) دریافتند که دانش‌آموزان، والدین و معلمان تحصیلات و راهنمایی شغلی را برای موفقیت آینده مهم می‌دانند، اما دانش‌آموزان همچنان در انتخاب مسیر حرفه‌ای با تردید و تأخیر مواجه‌اند. همکاری مدارس با والدین، استفاده از روش‌های جذاب، بهره‌گیری از متخصصان راهنمایی شغلی و ارتباط با نهادها و شرکت‌ها نیز می‌تواند اثربخشی این برنامه‌ها را افزایش دهد. این مطالعات با یافته پژوهش حاضر همسو هستند. در تبیین این یافته می‌توان گفت بی‌توجهی مدارس به آموزش خودشناسی و شغل‌شناسی می‌تواند رفتار و انگیزه دانش‌آموزان برای ورود به بازار کار را تحت تأثیر قرار دهد. خودشناسی به دانش‌آموز کمک می‌کند نقاط قوت و ضعف خود را بشناسد و بر اساس آن برای زندگی و مسیر شغلی برنامه‌ریزی کند و شغل‌شناسی نیز با فراهم کردن شناخت مشاغل و الزامات آن‌ها، زمینه تصمیم‌گیری آگاهانه‌تر را فراهم می‌سازد. بی‌توجهی به این دو زمینه می‌تواند مانع شکل‌گیری مسیر شغلی متناسب با توانایی‌های دانش‌آموزان شده و علاقه و انگیزه آنان را کاهش دهد؛ در نهایت،

1 Riba, T., & Goswami, K.
2 Joho, C., Mok, S. Y., Hoffelner, C., & Düggeli, A.
3 Shabrova, N. V.

این شرایط می‌تواند به بی‌میلی و بی‌ارادگی در ورود به شغل منجر شود.

موانع بافتی-اجتماعی از مضمون اصلی عوامل بافتی-اجتماعی: موانع بافتی و اجتماعی مانند فشارهای فرهنگی و خانوادگی، هنجارهای جنسیتی، انتظارات اجتماعی و محدودیت‌های محیطی می‌توانند به‌طور قابل‌توجهی بر انتخاب مسیر تحصیلی و شغلی نوجوانان تأثیر گذاشته و علایق و توانایی‌های واقعی آنان را تحت‌الشعاع قرار دهند (لنت، براون و هکت، ۲۰۰۰). اوکیل[1] (۲۰۱۶) نیز نشان داد عوامل سیاسی و اجتماعی، کمبود فرصت‌های شغلی مناسب، عدم علاقه والدین، فقدان مشاوره شغلی و محدودیت‌های توانایی فردی بر انتخاب شغل دانش‌آموزان سال آخر دبیرستان تأثیر داشته و می‌توانند به بلاتکلیفی و سردرگمی شغلی منجر شوند. همچنین، لنت و همکاران (۲۰۰۲) در یک مطالعه کیفی دریافتند اگرچه علایق و تجربیات کاری از عوامل اصلی تصمیم‌گیری شغلی هستند، وضعیت مالی و حمایت اجتماعی از مهم‌ترین عوامل محیطی و بافتی مؤثر بر انتخاب و اجرای تصمیم شغلی به شمار می‌روند. این مطالعات با یافته پژوهش حاضر همسو هستند. در تبیین این یافته می‌توان گفت موانع بافتی-اجتماعی، ازجمله محدودیت‌های جغرافیایی، کمبود منابع مالی، تبعیض جنسیتی و فشارهای اجتماعی، دسترسی نوجوانان و جوانان به فرصت‌های شغلی مناسب و امکان انتخاب آزادانه مسیر شغلی را محدود می‌کنند و می‌توانند احساس بی‌ارادگی ورود به شغل را افزایش دهند. در چنین شرایطی، افراد ممکن است ادامه تحصیل یا انتخاب مسیرهای جایگزین را راهی برای گریز از محدودیت‌ها بدانند. پیامد این وضعیت فراتر از فرد است؛ سرکوب آرزوها و تمایلات شخصی، علاوه بر جلوگیری از تحقق توانایی‌های فرد، می‌تواند اعتمادبه‌نفس و انگیزه مشارکت فعال در جامعه و بازار کار را کاهش دهد. در نتیجه، این چرخه می‌تواند توسعه مهارت‌ها، رشد فردی، بازدهی نیروی کار و پیشرفت جمعی جامعه را محدود کند.

فشار و مشکلات خانوادگی از مضمون اصلی عوامل بافتی-اجتماعی: تحقیقات نشان می‌دهد فشار و مشکلات خانوادگی از عوامل مهم در فرآیند تصمیم‌گیری شغلی هستند (کوسره[2]، ۲۰۲۵). دنگ[3] و همکاران (۲۰۲۲) در بررسی استرس خانوادگی و تحصیلی نشان دادند این استرس‌ها می‌توانند به افسردگی دانش‌آموزان منجر شده و عملکرد تحصیلی و نتایج یادگیری آنان را تحت تأثیر منفی قرار دهند. همچنین، اوزدمیر و هاکوبیان[4] (۲۰۲۵) دریافتند فرسودگی هیجانی به‌عنوان یک مکانیزم روان‌شناختی مهم، رابطه بین درگیری خانوادگی و کاهش مشارکت تحصیلی نوجوانان را توضیح می‌دهد. این مطالعات با یافته پژوهش حاضر همسو هستند. در تبیین

1 Ukil, M.
2 Kusre, G. P.
3 Deng, Y.
4 Özdemir, M., & Hakobyan, A.

این یافته می‌توان گفت فشارها و مشکلات خانوادگی می‌توانند تصمیم‌گیری شغلی نوجوانان را تحت تأثیر قرار دهند؛ به‌گونه‌ای که فرد به‌جای پیگیری علایق و توانایی‌های خود، مسائل و انتظارات خانواده را در اولویت قرار می‌دهد. تغییر نقش نوجوان در خانواده، مانند فقدان یکی از والدین، در کنار فشارها و مشکلات خانوادگی، می‌تواند موجب سردرگمی، بی‌انگیزگی و تضعیف اراده ورود به شغل شود. در چنین شرایطی، نوجوان برای هماهنگ شدن با انتظارات و نقش‌های خانوادگی، کمتر به استعدادها و علاقه‌های شخصی خود توجه می‌کند. پیامد این وضعیت می‌تواند کاهش عملکرد تحصیلی، افت انگیزه و تضعیف اراده ورود به شغل باشد.

تحلیل داده‌ها نشان داد که کاهش بی‌ارادگی ورود به شغل نیازمند رویکردی چندسطحی و هماهنگ در خانواده، مدرسه، سیاست‌گذاری اجتماعی و بازار کار است. در این راستا، ارتقای آگاهی والدین درباره حمایت سازنده و پرهیز از حمایت افراطی، تقویت آموزش خودشناسی و شغل‌شناسی در مدارس، ایجاد فرصت‌های برابر در بازار کار و بهبود شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌تواند زمینه انتخاب و پیگیری آگاهانه‌تر مسیر شغلی را فراهم کند. همچنین، ایجاد ساختارهای حمایتی می‌تواند از احساس ناامنی و سرخوردگی مرتبط با آینده شغلی بکاهد. در مجموع، یافته‌ها نشان می‌دهد بی‌ارادگی ورود به شغل، پدیده‌ای چندبعدی و تا حدی قابل‌پیشگیری و کاهش از طریق مداخلات هدفمند است. ازاین‌رو، همکاری خانواده‌ها، متخصصان آموزشی و سیاست‌گذاران در بهبود شرایط رشد و ورود جوانان به بازار کار می‌تواند به حمایت از انتخاب‌های شغلی متناسب با توانایی‌ها و علایق آنان و در نهایت، توسعه متوازن و پایدار جامعه کمک کند.

یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر، تمرکز آن بر دانش‌آموزان دختر مقطع متوسطه دوم بود که تا حدی به دلیل جنسیت پژوهشگر و محدودیت‌های موجود برای انجام مصاحبه با دانش‌آموزان پسر امکان بررسی دیدگاه آنان فراهم نشد؛ بنابراین، تعمیم‌یافته‌ها به دانش‌آموزان پسر باید با احتیاط انجام شود و پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده تجربه بی‌ارادگی ورود به شغل را در میان دانش‌آموزان پسر نیز بررسی و تفاوت‌های احتمالی جنسیتی را مطالعه کنند. همچنین، پژوهش در شهر کرمانشاه انجام شد؛ ازاین‌رو، تعمیم‌یافته‌ها به سایر مناطق و شهرها باید با احتیاط صورت گیرد. انجام مطالعات مشابه در مناطق جغرافیایی و بافت‌های اجتماعی متفاوت، ازجمله مناطق شهری و روستایی، می‌تواند به شناسایی تفاوت‌ها و شباهت‌های تجربه بی‌ارادگی ورود به شغل کمک کند. از دیگر محدودیت‌های پژوهش، ماهیت کیفی مرحله اصلی مطالعه و اتکای داده‌ها به گزارش‌های خود دانش‌آموزان بود که تعمیم‌پذیری آماری یافته‌ها و بررسی سوگیری‌های احتمالی پاسخ‌ها، ازجمله مطلوبیت اجتماعی را محدود می‌کند. در پژوهش‌های آینده می‌توان از روش‌های کمی و طرح‌های چندمنبعی، ازجمله

گزارش والدین و معلمان، استفاده کرد. همچنین، با توجه به یافته‌های این پژوهش، پیشنهاد می‌شود اثربخشی مداخلات مشاوره شغلی مبتنی بر عوامل شناسایی‌شده، در قالب طرح‌های آزمایشی یا شبه‌آزمایشی بررسی شود. از سوی دیگر، در پژوهش حاضر هدف، بررسی و توصیف تجربه زیسته دانش‌آموزان دارای بی‌ارادگی ورود به شغل بود و متغیرهایی مانند وضعیت اشتغال مادران یا خانه‌دار بودن آنان به‌عنوان عوامل مستقل مورد کنترل یا مقایسه قرار نگرفتند؛ بنابراین، بر اساس یافته‌های این پژوهش نمی‌توان درباره نقش یا تأثیر وضعیت اشتغال مادران در شکل‌گیری بی‌ارادگی ورود به شغل نتیجه‌گیری کرد. پژوهش‌های آینده می‌توانند با در نظر گرفتن وضعیت اشتغال والدین، به‌ویژه مادران و مقایسه گروه‌های مختلف یا با استفاده از رویکردهای کیفی عمیق‌تر، نقش احتمالی این عوامل را در تجربه بی‌ارادگی ورود به شغل بررسی کنند. همچنین، بررسی سبک‌ها و شیوه‌های فرزندپروری والدین دانش‌آموزان دارای بی‌ارادگی ورود به شغل می‌تواند به درک عمیق‌تر عوامل خانوادگی مرتبط با این پدیده و طراحی مداخلات هدفمند کمک کند.

تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ‌گونه تعارض منافعی در انجام و نگارش آن ندارند.

ORCID

Bita Jafarian **https://orcid.org/0000-0002-5118-8643**

Mohamad Sajjad Seydi **https://orcid.org/0000-0002-5118-8643**

Mohsen Golmohammadian **https://orcid.org/0000-0001-7739-0316**

منابع

جعفریان، ب؛ و صیدی، م. س (۱۴۰۴). نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در رابطه بین هویت تحصیلی و بی‌ارادگی ورود به شغل در نوجوانان دختر. *رویش روان‌شناسی*، *۱۴* (۳)، ۳۱–۴۰. https://doi.org/10.66224/Rooyesh.14.3.31

جعفریان، ب؛ معقولان، ع؛ و صیدی، م س (۱۴۰۴). ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه دانش‌آموزان مقیاس اراده ورود به شغل. *رفتار مثبت در سازمان‌های آموزشی* .۳(۴)، ۲۱–۳۷. https://doi.org/10.22098/pbeo.2026.19782.1089

حقانی، م؛ کلانتر ه، آتوسا؛ زارع بهرام‌آبادی، م؛ و سلیمی، ح (۱۴۰۱). راهبردهای طرح‌ریزی فرایند رشد شغلی دانش‌آموزان. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، *۱۶* (۵۸)، ۱۱۴–۱۲۸. https://doi.org/10.22034/jiera.2022.167790

خداوردی، م؛ و صاحبیان، ف (۱۴۰۴). بررسی تأثیر خودآگاهی دانش‌آموزان در انتخاب مسیر شغلی. در *ششمین همایش بین‌المللی علوم تربیتی، مشاوره، روان‌شناسی و علوم اجتماعی* .همدان https://civilica.com/doc/2373946

ده‌دست، ک؛ زیبایی‌نژاد، م؛ و علیخانلو، م (۱۴۰۵). مطالعه تجارب زیسته دانش‌آموزان دبیرستانی از منابع و موانع اشتیاق تحصیلی. *فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، *۱۷* (۶۶)، ۱۵۷–۱۸۷. https://doi.org/10.22054/qccpc.2025.87882.3514

سمیعی، ف؛ اکرمی، ف؛ کیخسروکیانی، م.؛ و گل‌کیان، م (۱۳۹۶). بررسی تأثیر بازی‌های ایفای نقش شغلی بر مسئولیت‌پذیری، انطباق شغلی و افکار ناکارآمد حرفه‌ای دانش‌آموزان. *پژوهش‌های مشاوره*، *۱۶* (۶۴)، ۹۳–۱۱۰.

عبداللهی، س؛ چوب‌فروش‌زاده، آ؛ آریانپور، ح؛ و صحراییان، ک (۱۴۰۳). اثربخشی حکایت‌درمانی مسیر شغلی کوکران بر پریشانی روان‌شناختی و امید شغلی در دانش‌آموزان مقطع متوسطه. *مشاوره شغلی و سازمانی*، *۱۶* (۳)، ۹۵–۱۱۸ . https://doi.org/10.48308/jcoc.2025.238970.1466

مرادی‌فرد، ر؛ صیدی، م. س؛ و گل‌محمدیان، م (۱۴۰۱). شناسایی طرح‌های شغلی نوجوانان در آستانه فراغت از مدرسه. *پژوهش‌های کاربردی در مشاوره*، *۵* (۱۶)، ۹۵–۱۲۹.

ملکی‌ها، م؛ و معتمدی، ب (۱۴۰۰). بررسی اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر رویکرد پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش بی‌تصمیمی مسیر شغلی دانش‌آموزان دختر متوسطه دوم. *پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت*، *۷* (۲)، ۴۳.

نظری، د؛ صیدی، م. س؛ و حجت‌خواه، س. م (۱۴۰۱). مدرسه شغلی: شناسایی شاخص‌های تعیین‌کننده مدرسه با استانداردهای بالای رشد شغلی. *فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، *۱۳* (۵۳)، ۲۰۱–۲۳۲ . https://doi.org/10.22054/qccpc.2022.63632.2796

References

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

Álvarez Aguilar, N. T., Castillo Elizondo, J. A., & González Duéñez, V. P. (2016). Self-knowledge and education: A formative experience with preparatory students. *International Journal of Scientific Research,* 5(7), 69–117.

Azhenov, A., Kudysheva, A., Fominykh, N., & Tulekova, G. (2023). Career decision-making readiness among students' in the system of higher education: Career course intervention. *Frontiers in Education, 8*. https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1097993

Baqoyeva, Z. R. (2025). Psychological factors influencing the career choice process of secondary school students. *International Journal of Artificial Intelligence, 5*(4), 1871–1874. https://doi.org/10.71337/inlibrary.uz.ijai.88679

Blustein, D. L. (2006). The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy. *Lawrence Erlbaum Associates*.

Cahyono, S. M., Retnawati, H., Mahmudah, F. N., & Pratama, G. N. I. (2023). The relationship between self-control and academic achievement: A meta-analysis investigation. *Educational Psychology Review, 35*(2), 451–475. https://doi.org/10.1007/s10648-023-09722-1

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Deng, Y., Cherian, J., Khan, N. U. N., Kumari, K., Sial, M. S., Comite, U., Gavurova, B., & Popp, J. (2022). Family and academic stress and their impact on students' depression level and academic performance. *Frontiers in Psychiatry, 13*, 869337. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2022.869337

Dishon, N., Oldmeadow, J. A., & Kaufman, J. (2018). Trait self-awareness predicts perceptions of choice meaningfulness in a decision-making task. *BMC Research Notes, 11*, Article 75. https://doi.org/10.1186/s13104-018-3191-2

Duffy, R. D., Bott, E. M., Torrey, C. L., & Webster, G. W. (2013). Work Volition as a Critical Moderator in the Prediction of Job Satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 20-31. https://doi.org/10.1177/1069072712453831.

Duffy R. D., Blustein D. L., Diemer M. A., Autin K. L. (2016). The psychology of working theory. *J. Couns. Psychol.* 63 127–148. https://doi.org/10.1037/cou0000140.

Duffy, R. D., Diemer, M. A., & Jadidian, A. (2012). The development and initial validation of the Work Volition Scale–Student Version. *The Counseling Psychologist, 40*(2), 291–319. https://doi.org/10.1177/0011000011417147

Duffy, R. D., Diemer, M. A., & Poynton, T. A. (2012). *Correlates of work volition among adults with disabilities*. Journal of Career Assessment, 20(3), 277–290.
https://doi.org/10.1177/1069072711436175

Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self-efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior, 90*, 46–54. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007

Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., Autin, K. L., & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 199–215. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.012

Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values

orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 129–156. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631

Hoa, T. T. (2018). Common issues in high school student's career decision–making choice and supporting measurement in career consulting. *American Journal of Educational Research, 6*(5), 370–376.

Hartmann, S., Weiss, M., & Newman, A. (2019). Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. *Applied Psychology: An International Review, 69*(3), 913–959. https://doi.org/10.1111/apps.12191

Joho C, Mok SY, Hoffelner C and Düggeli A (2024) Analyzing teachers' competencies in career guidance: a systematic review. Front. Educ. 9:1488662. https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1488662

Kim, N. (2023). Why does university students' work volition lead to career satisfaction?. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 1-15.https://doi.org/10.1007/s10775-023-09613-y.

Kurbatova, A. S., Bicheva, I. B., Ivanova, N. V., Zaitseva, S. A., & Krasilnikova, L. V. (2020). *Career guidance problem as a systemic problem in Russian society*. *Revista Inclusiones, 7*, 158–173

Kusre, G.P. (2025). Influence of Peer and Family Pressure on Career and Relationship Decision-Making Among Youth: A Comparative Study. *International Journal of Indian Psychology*, *13*(2), 3635-3642. DIP:18.01.321.20251302, https://doi.org/10.25215/1302.321

Kwon, J. (2019). Work volition and career adaptability as predictors of employability: Examining a moderated mediating process. *Sustainability, 11*(24), 7089. https://doi.org/10.3390/su11247089

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), 557–568. https://doi.org/10.1037/a0033446

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology, 47*(1), 36–49. https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36

Lent, R. W., Brown, S. D., Talleyrand, R., McPartland, E. B., Davis, T., Chopra, S. B., Alexander, M. S., & Suthakaran, V. (2002). Career choice barriers, supports, and coping strategies: College students' experiences. *Journal of Vocational Behavior,* 60(1), 61–72. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1814

Mishra, P., & McDonald, K. S. (2017). Career resilience: An integrated review of the empirical literature. *Human Resource Development Review, 16*(3), 207–234. https://doi.org/10.1177/1534484317719622

Naami A, Gheysari S, Mohammadhosseini A. Exploring the Relationship of Perceived Social Support and Work Volition with Job Satisfaction and Turnover Intention: the Mediating Role of Decent Work. *ijpb* 2023; 17 (1):37-61.

https://doi.org/10.61186/ijpb.17.1.37,

Newman, A., Toscanelli, C., Hirschi, A., Dunwoodie, K., Macaulay, L., & Allan, B. A. (2026). Work volition: A systematic review of the literature and agenda for future research.

Human Resource Management Review, 36(1), 1–36. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2025.101118

Nye, C. D., Prasad, J., & Rounds, J. (2021). The effects of vocational interests on motivation, satisfaction, and academic performance: Test of a mediated model. *Journal of Vocational Behavior, 127*, 103583. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103583

Özdemir, M., & Hakobyan, A. (2025). The impact of family conflict on academic disengagement mediated by emotional exhaustion in adolescents. *Journal of Adolescent and Youth Psychological Studies (JAYPS), 6*(7), 1–9. https://doi.org/10.61838/kman.jayps.4356

Pienyu, K., Margaret, B., & D'Souza, A. (2024). Academic stress, perceived parental pressure, and anxiety related to competitive entrance examinations and the general well-being among adolescents – A cross-sectional survey from Karnataka, India. *Journal of Education and Health Promotion, 13*(1), 474. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_2094_23

Pulliam, N., Ieva, K. P., & Burlew, L. (2017). The relationship between perceived career barriers and career decision self-efficacy on initial career choice among low-income, first-generation, pre-freshman, college-bound students. *Journal of College Access, 3*(2), Article 7.

Riba, T., & Goswami, K. (2022). Career decision-making of adolescents: Role of self-awareness and career guidance. *International Journal of Indian Psychology, 12*(1). https://doi.org/10.25215/1201.196

Röhlke, L., Herzing, J.M.E., Gomensoro, A. *et al.* ICT interest and self-concept as determinants of Swiss adolescents' vocational choices. *Empirical Res Voc Ed Train* 17, 24 (2025). https://doi.org/10.1186/s40461-025-00199-z

Rokiyah, R., Dewi, R. S., & Valyediniti, V. (2025). The relationship between self-control and academic procrastination among students. *Al-Musyrif: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*, 8(2), 181–191. https://doi.org/10.38073/almusyrif.v8i2.3258

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661–673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Shabrova, N. V., Dmitrieva, T. V., Nedelina, V. A., Novoselov, A. G., & Sharkunova, K. A. (2024). Career guidance work at school: opinion of teachers, high school students and parents. *Proceedings Of Higher Educational Institutions. Sociology. Economics. Politics, 17*(3), 90-104. https://doi.org/ 10.31660/1993-1824-2024-3-90-104

Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment, 5*(4), 443–463. https://doi.org/10.1177/106907279700500405

Ukil, M. (2016). Career barriers to career indecision: A final-year bba students view. Polish Journal of Management Studies. 13. 192-205. https://doi.org/10.17512/pjms.2016.13.1.18.

Tang, Y., Novin, S., Lin, X., Becht, A., & Thomaes, S. (2024). Parental psychological control and children's self-esteem: A longitudinal investigation in children with and without oppositional defiant problems. *Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health, 18*, Article 50. https://doi.org/10.1186/s13034-024-00740-0

Wang, Y. (2023). The influence of overparenting on college students' career indecision: A

moderated mediation analysis. *Psychology Research and Behavior Management, 16*, 4569–4582. https://doi.org/10.2147/PRBM.S436675

Xiong, B. (2023). The current situation of career planning education for college students and thinking about countermeasures. *Frontiers in Educational Research, 6*(4), 82–87. https://doi.org/10.25236/FER.2023.060415

Yuan, Y., Wu, D., Chen, Z., Chen, D., Zhou, Q., Jeong, J., & Tu, Y. (2024). The relationship between self-consciousness and depression in college students: The chain mediating effect of meaning life and self-efficacy, with the moderating effect of social support. *BMC Public Health, 24*(1), Article 794. https://doi.org/10.1186/s12889-024-18263-w

Zhang, J., Abu Talib, M., Wang, J., Jia, C., & Sheng, X. (2023). Effects of career planning education on career readiness among undergraduates based on social learning theory. *Jurnal Pendidikan Bitara UPSI, 16*, 93–99. https://doi.org/10.37134/bitara.vol16.sp2.9.2023

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, 12*, Article 729504.
https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.729504

References [In Persian]

Abdollahi, S., Choobforoushzadeh, A., Arianpour, H., & Sahraian, K. (2024). The effectiveness of Cochran's career path narrative therapy on psychological distress and career hope among secondary school students. *Career and Organizational Counseling, 16*(3), 95–118. https://doi.org/10.48308/jcoc.2025.238970.1466 (In Persian).

Dehdast, K., Zibaeinejad, M., & Alikhanlou, M. (2026). A study of high school students' lived experiences of the sources and barriers of academic engagement. *Culture of Counseling and Psychotherapy, 17*(66), 157–187. https://doi.org/10.22054/qccpc.2025.87882.3514 (In Persian).

Haghani, M., Kalantari, A., Zare Bahramabadi, M., & Salimi, H. (2022). Strategies for planning students' career development process. *Research in Educational Systems, 16*(58), 114–128. https://doi.org/10.22034/jiera.2022.167790 (In Persian).

Jafarian, B., & Seydi, M. S. (2025). The mediating role of career decision-making self-efficacy in the relationship between academic identity and career-entry volition among adolescent girls. *Rooyesh-e-Ravanshenasi, 14*(3), 31–40. https://doi.org/10.66224/Rooyesh.14.3.31 (In Persian).

Jafarian, B., Maqoulan, A., & Seydi, M. S. (2025). Psychometric properties of the student version of the Career Entry Volition Scale. *Positive Behavior in Educational Organizations, 3*(4), 21–37. https://doi.org/10.22098/pbeo.2026.19782.1089 (In Persian).

Khodavardi, M., & Sahebian, F. (2025). Examining the impact of students' self-awareness on career-path selection. Paper presented at the Sixth International Conference on Educational Sciences, Counseling, Psychology, and Social Sciences, Hamedan. https://civilica.com/doc/2373946 (In Persian).

Malekiha, M., & Motamedi, B. (2021). Examining the effectiveness of career counseling based on the cognitive information-processing approach in reducing career indecision among

female upper-secondary students. *Psychological Research in Management, 7*(2), 43. (In Persian).

Moradifard, R., Seydi, M. S., & Golmohammadian, M. (2022). Identifying the career designs of adolescents approaching school graduation. *Applied Research in Counseling, 5*(16), 95–129. (In Persian).

Nazari, D., Seydi, M. S., & Hojatkhah, S. M. (2022). Career school: Identifying the indicators of a school that meets high standards for career development. *Culture of Counseling and Psychotherapy, 13*(53), 201–232. https://doi.org/10.22054/qccpc.2022.63632.2796 (In Persian).

Samiei, F., Akrami, F., Khosrowkiani, M., & Golkian, M. (2017). The effect of career role-play games on students' responsibility, career adaptability, and dysfunctional career thoughts. *Counseling Research, 16*(64), 93–110. (In Persian).

استناد به این مقاله: جعفریان، بیتا.، صیدی، محمد سجاد.، گل‌محمدیان، محسن. (۱۴۰۶). پدیدارشناسی بی‌ارادگی ورود به شغل در دانش‌آموزان دختر مقطع متوسطه دوم، *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، ۱۸(۷۱)، ۱۴۷-۱۷۸. DOI: 10.22054/qccpc.2026.92025.3631

Counseling Culture and Psychotherapy is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.