



### عوامل مؤثر بر نقش مشاوره شغلی در بازار کار

#### حیات لایقی پور<sup>۱</sup>

#### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر نقش مشاوره شغلی در اشتغال و بازار کار از دیدگاه شاغلان حوزه ی مشاوره شغلی انجام گردید. این پژوهش به روش کتابخانه ای با مرور پژوهش های صورت گرفته در این زمینه انجام پذیرفت. روایتهای حاصل درباره مشاوره شغلی و عوامل مؤثر بر آن در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج در دو بعد عوامل تقویت کننده و عوامل تضعیف کننده ی نقش مشاوره شغلی مورد بحث قرار گرفتند. نتایج حاصل از پژوهش بیانگر تأثیر عوامل انسانی، روانشناختی، آموزشی، فرهنگی، حمایتی، وسایل ارتباط جمعی؛ تبلیغات و رسانه، و فعالیت مراکز کاریابی بر نقش مشاوره شغلی در اشتغال و بازار کار بود. در پایان نیز پیشنهادات کاربردی ارائه گردید. کلید واژه ها: مشاوره شغلی، اشتغال، بازار کار

1

#### مقدمه

اشتغال از جمله موضوعات اساسی در اقتصاد هر کشور است، به گونه ای که آمار اشتغال بالا از جمله شاخص های مهم توسعه یافتگی جوامع به شمار می رود. بهره مند شدن عادلانه افراد از امکانات موجود در جامعه برای اشتغال و دسترسی به فرصت های شغلی، با در نظر گرفتن استعداد و توانایی های فردی، بر بسیاری از متغیرهای اجتماعی همچون مشارکت عمومی در بازار کار، عدالت اجتماعی و فقر و بیماری تأثیرگذار است (اصلائی، ۱۳۸۹). تحولات دنیای کار همچون گذر از رقابت نظامی ملل به رقابت اقتصادی و رسیدن به اقتصاد اطلاعات بنیاد، مسطح شدن سلسله مراتب های سازمانی، افزایش مفرط ساعات کار و اضطراب شغلی، ناپدید شدن نردبان های شغلی و حذف تدریجی سخت کوشی به عنوان کلید پیشرفت شغلی نیز بر کسب و تداوم موقعیت های شغلی بی تأثیر نخواهند بود (آمونسن، ۲۰۰۹).

اشتغال مناسب و کارآمد افراد جامعه برای رشد و توسعه جامعه بشری لازم و ضروری است. به بیان دیگر جوامعی پیشرفت می کنند که افراد آن در اشتغال کارآمدتر باشند (شفیع آبادی، ۱۳۹۲). بازار کار به دلیل ایجاد کار برای جویندگان کار، افزایش نرخ فعالیت جمعیت واقع در سن کار، آزادی معقول انتخاب شغل و مولد بودن اشتغال حائز اهمیت است. وضعیت کمی و کیفی نیروی انسانی، عرضه و تقاضا در بازار کار، سیاست های اشتغال، دانش و مهارت و عوامل متعدد دیگر در امر تولید و رشد و توسعه کشور و زندگی مردم دخالت مستقیم دارد. (خالقی، ۱۳۸۳). بازار کار، به دلیل ویژگیهای خاص خود از جمله نقص اطلاعات، چندگانگی و ناهمگنی بازار، به سهولت بازار کالا و خدمات به تعادل نمی رسد و لازم است دولت از طریق خدمات اشتغال و با اتخاذ سیاست های مناسب برای برقراری و یا کمک در جهت نیل به تعادل بازار کار، اقدام نماید. راهنمایی و مشاوره شغلی نیز به عنوان یکی از سیاست های فعال بازار کار در جهت هماهنگی بیشتر بین عرضه و تقاضای نیروی کار و ارتقاء اشتغال جویندگان کار، مطرح شده است (بختیاری، ۱۳۸۳).

۱ - دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه پیام نور واحد اصفهان، layeghihayat56@gmail.com



مشاوره شغلی، با توجه به نتایجی که در حوزه های مختلف و در سطح کلان اجتماعی، همچون آموزش، کار، اقتصاد، بهداشت، فرهنگ، تجارت و خدمات، به دنبال داشته، به یک روند عملی و حیاتی در مرزبندی های مفهومی مشاوره، تبدیل شده است (جیگو و همکاران، ۲۰۰۳). قرن بیست و یکم حوزه مشاوره شغلی را متحول کرده است و بهبود در انتخاب شیوه درست مشاوره شغلی، ضرورت تعیین مرزبندی مناسب بین تحصیل، شغل و جامعه را تبیین می کند. طی فرایند یکپارچه مشاوره شغلی، مشاور به عنوان یک متخصص، در چارچوب روش های شناختی تعریف شده، به مراجع، برای تصمیم گیری در مورد زندگی شخصی و شغلی اش کمک خواهد کرد تا در نهایت فرد به تعادل میان جنبه های مختلف توسعه شخصی، شغل و سبک زندگی خود، دست یابد (زیلاگوی، ۲۰۰۸).

### اشتغال و بازار کار

اشتغال پایه و اساس تولید و خودکفایی و ایجاد یک جامعه سالم و قدرتمند است که در تمام ابعاد زندگی فردی و اجتماعی اثر می گذارد. بیکاری مشکلی است که اغلب کشورهای در حال توسعه با آن مواجه اند. مدیران این کشورها درصدد شناخت مشکلات و استفاده از فرصت ها برای شتاب دادن به توسعه هستند (شفیع آبادی، ۱۳۹۲ الف). موضوع اشتغال و دستیابی افراد به شغل مورد نظر از اساسی ترین نیازهای جامعه محسوب می شود. بیکاری به عنوان یک پدیده ی مخرب اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی مطرح بوده و رفع آن همواره از جمله دغدغه های مسئولان و مردم بوده است (کرباسی، ۱۳۸۷). اهمیت اشتغال را می توان از اصول قانون اساسی به سهولت استنباط نمود. به موجب اصل ۲۸ و بند دوم اصل ۴۳ قانون اساسی، ایجاد اشتغال کامل یکی از اهداف و جهت گیری های توسعه بیان شده است (منصور، ۱۳۸۴). اصول مزبور تا حدودی سیاست اشتغال کشور را تدوین کرده است و تصمیم گیرندگان و سیاست گذاران کشور را ملزم می کند تا به شناسایی عوامل مؤثر در عرضه و تقاضای نیروی کار به منظور ایجاد توازن کمی و کیفی در مساله اشتغال، بپردازند. ایجاد اشتغال خود یکی از عوامل زمینه ساز تحقق اهداف دیگر نظیر رفع فقر، تأمین بهداشت، آموزش، مسکن و ازدواج می باشد. دولت موظف است با توجه به نیاز جامعه، امکان اشتغال به کار و شرایط مادی برای احراز شغل را برای افراد جامعه فراهم آورد (قریشی راد، ۱۳۸۷).

امروزه در قرن بیست و یکم با تغییرات بازارکار و اشتغال روبه رو هستیم. اگر چه پیشرفت ها و تغییرات سریع فناوری موجب تسهیل زندگی افراد شده است و فرصت های جدیدی برای اشتغال فراهم کرده است ولیکن تأثیر آن بر محیط های کاری موجب شده تا مشاغل قدیمی و سنتی جای خود را به مشاغل جدید بدهند و نگرانی افراد برای حفظ مشاغل خود در دنیای پر رقابت امروزی بیشتر شود. به عبارت دیگر، افزایش جمعیت و دگرگونی بازارکار، تخصصی و رقابتی شدن مشاغل، نگرانی از حفظ جایگاه و توان رقابت را برای شرکت ها و سازمان ها و نیز نگرانی از بیکاری و جابه جایی شغلی را برای نیروی کار افزایش داده است. این امر از یک سو نیاز به تجدیدنظر در ساختار و تشکیلات، به روزرسانی فناوری مورد استفاده و رصد مداوم بازار را برای شرکت ها و سازمان ها ایجاب می کند. از سوی دیگر یادگیری مادام العمر و به روزرسانی دانش و مهارت شغلی را برای نیروی کار موجب می گردد (لیپتیک، ۲۰۰۱).

ورود به دنیای کسب و کار کنونی با انبوهی از فرصت ها و چالش ها، نیاز به دانش، مهارت و ویژگی های خاص دارد. در هزاره جدید عوامل مؤثر بر موفقیت افراد، سازمان ها و جوامع به سرعت در حال تغییر است و برخورداری از آخرین دانش روز و توانایی به کارگیری و تلفیق آن با نوآوری و خلاقیت در محیط کار، می تواند موفقیت و پیشرفت را برای فرد و جامعه به ارمغان آورد. لذا، لازم است افراد در طول زندگی شخصی و زندگی شغلی خود از راهنمایی و مشاوره افراد ذیصلاح که اطلاعات و راهکارهای مؤثر برای



موفقیت را شناخته و از نقاط قوت و ضعف موجود در مسیر پیشرفت آگاهی دارند، در زمان مناسب بهره مند شوند و در موقعیت ها و شرایط مختلف زندگی، نقشه راه قابل اطمینانی را در اختیار داشته باشند. راهنمایی و مشاوره شغلی یکی از امور مورد نیاز فرد است و چنانچه در زمان مناسب و به شکل اصولی در اختیار فرد قرارگیرد، می تواند ضامن موفقیت و پیشرفت فرد در طول مسیر زندگی شغلی باشد (مهدی نژاد قوشچی، ۱۳۸۶).

عدم تناسب بین ظرفیت پذیرش دانشجو در دانشگاه ها با نیازهای بازار کار، عدم همخوانی محتوای آموزشی با مهارت های شغلی، عدم توفیق دانشگاه ها در ایجاد و تقویت روحیه علمی، کارآمدی ضعیف برخی از اعضای هیأت علمی دانشگاه ها در تربیت نیروی انسانی متخصص و کم توجهی به موارد پژوهشی در دانشگاه ها. برخی از عوامل درونی مؤثر بر اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاه ها هستند. همچنین، بی توجهی به فرهنگ کاریابی، عدم توسعه بنگاه های کاریابی خصوصی، ناکارآمدی فارغ التحصیلان دانشگاه، فراوانی متقاضیان اشتغال و کمبود شغل، بی توجهی به فرهنگ کارآفرینی، وجود مشکلات اجرایی متعدد در زمینه پیاده کردن برنامه های کلان اشتغال کشور، و در نهایت عدم بهره گیری از مشاوران شغلی برای فعالیت های راهنمایی و مشاوره شغلی، برخی از عوامل بیرونی اثرگذار بر اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاه ها به شمار می روند (شفیع آبادی، ۱۳۹۲ الف).

نابهنجاری بازار کار یکی از علل رشد بیکاری به ویژه بیکاری ساختاری است. عوامل و اشکال مهم نابهنجاری در بازار کار کشور را می توان ناشی از وجود قوانین نامطلوب، تنظیم نامناسب بازار کار، عملکرد نامناسب سازمان های صنفی، ناهمخوانی بین نیازهای بازار کار و نظام آموزشی و عدم تحرک منطقه ای و بخشی نیروی کار دانست. این نابهنجاری ها مانع از عملکرد مکانیزم بازار شده و در نهایت موجب پیدایش و رشد بیکاری می شوند (زمانی، ۱۳۹۵). بیکاری سبب بروز مشکلات فراوانی مانند مهاجرت نخبگان، افزایش درصد ناامیدی جوانان، کاهش اعتماد بنفس، استفاده از مواد مخدر و گرایش به ناهنجاری های اجتماعی می گردد (سعیدی و ذوالفقاری، ۱۳۹۵). نرخ بیکاری جوانان در دهه های اخیر افزایش یافته است که با توجه به فشار عرضه نیروی کار، کمبود تجربه و سابقه کار، نارسایی نظام آموزشی و انعطاف ناپذیری قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار کشور قابل توجیه است (امینی، ۱۳۹۴).

نقش خدمات اشتغال در بازار کار خدمات اشتغال عمومی به عنوان یکی از نهادهای حیاتی و ضروری دولت مدرن به حساب می آید. راهنمایی و مشاوره شغلی یکی از وظایف اصلی و حساس مراکز کاریابی می باشد که به جویندگان کار در کسب شناخت از بازار کار و مهارت های مورد نیاز شغل و استانداردهای آن یاری می رسانند. این امر موجب تلاش بیشتر نیروی کار و افزایش بهره وری و مسئولیت پذیری می گردد. وظیفه دیگر مراکز کاریابی، پیدا کردن شغل مناسب برای شاغلان جویای شغل بهتر است. پیدا کردن شغل برای افرادی که از شغل خود رضایت کافی ندارند، سبب افزایش میزان انطباق شغل و مهارت و کاهش نرخ ترک شغل و انعطاف پذیری بازار کار و در نهایت کاهش هزینه های تعدیل نیروی کار می شود (شریعت، ۱۳۸۳).

### مشاوره شغلی چیست؟

مشاوره شغلی شامل کلیه فعالیت هایی است که به انتخاب شغل در طول دوره حیات مربوط می شوند. در فرایند مشاوره شغلی همه ابعاد نیازهای فرد (شامل خانواده، شغل، نگرانی های شخصی و تفریح) به عنوان اجزاء یکپارچه تصمیم گیری و طرح ریزی شغلی شناسایی می شوند. مشاوره شغلی همچنین فعالیت های مشاوره ای مربوط به ناسازگاری شغلی، کاهش استرس و نگرانی های مربوط به بهداشت روان را در بر می گیرد. برنامه های رشدی ای که مهارت های شغلی، روابط میان فردی، تطابق پذیری و انعطاف پذیری را بهبود می بخشند نیز مانند دیگر برنامه های رشدی که به کارایی خود منجر می شوند، در مشاوره شغلی مدنظر قرار می گیرند. مشاوره شغلی شامل همه مؤلفه های خدمات و فعالیت های مؤسسات آموزشی و دیگر سازمان هایی است که ارائه



دهنده برنامه های مشاوره و دیگر برنامه های شغلی هستند. این کار تلاشی سازمان یافته از سوی مشاور است که برای تسهیل رشد شغلی از طریق خدمات تخصصی گوناگون طراحی شده است و در صدد پرورش توانایی و تمایل مراجع برای مدیریت رشد شغلی خویش است (زونکر ، ۲۰۰۶).

ساندرسون (۱۹۵۴) راهنمایی شغلی را جریان پیوسته و مداومی معرفی می کند که در اجرای آن باید بر تمام ابعاد وجودی فرد تأکید شود و نحوه رشد ، طرز تلقی ها، احساسات و نگرانی های انسان دقیقاً بررسی شود. از این دیدگاه، راهنمایی شغلی با طرح ریزی، آماده سازی، آموزش و بازآموزی شغلی و ادامه اشتغال مطلوب سروکار دارد. راهنمایی شغلی با گزینش شغل پایان نمی پذیرد، بلکه با آموزش و پیگیری چگونگی اشتغال ادامه می یابد. پس از انتخاب شغل، مرحله آموزش به منظور آماده سازی برای انجام دادن کار، آغاز می شود. این مرحله برای اشتغال موفقیت آمیز ضروری است. علاوه بر آموزش قبل از اشتغال، برای پاسخگویی به نیازهای ویژه هر شغل و آموزش شیوه ها و فنون جدید هر شغل، آموزش ضمن خدمت ضرورت می یابد. این نوع آموزش به منظور افزایش اطلاعات و مهارت های شغلی کارکنان، آشناسازی آنان با سیستم ها، خط مشی ها و ابزار جدید و بهبود عملکردشان انجام می گیرد. از طریق راهنمایی شغلی به فرد کمک می شود که پس از بررسی دنیای مشاغل و آگاهی از خصوصیات شخصی، شغلی را انتخاب نماید و برای انجام آن از طریق گذراندن دوره های آموزشی ضروری آماده شود و در نهایت به طور رضایت مندی به اشتغال ادامه دهد (شفیع آبادی، ۱۳۹۲ ب).

4

سویر (۱۹۵۷)، راهنمایی شغلی را فرآیند مستمر و پیوسته ای می داند که بدان وسیله به فرد کمک می شود تا بتواند شغل مناسبی را انتخاب کرده و برای انجام آن آماده گردد، به آن مشغول شود و به طور موفقیت آمیزی به اشتغال ادامه دهد. از طریق راهنمایی شغلی فرد خود را می شناسد، تصویر دقیقی از خصوصیات خود به دست می آورد، از دنیای مشاغل آگاهی می یابد، تصورات شغلی خود را با واقعیت موجود می سنجد و پس از تجزیه و تحلیل واقعیات و اطلاعات با کمک راهنما/ مشاور شغلی به انتخاب شغلی می پردازد که رضایت شغلی را به همراه دارد و برای جامعه نیز سودمند است (شفیع آبادی، ۱۳۹۲ الف).

مشاوره شغلی فعالیتی است پویا و تخصصی بین مراجع (کسی که مشکل شغلی دارد) و مشاور (کسی که در شناخت و حل مشکلات شغلی تخصص و مهارت دارد) که پس از تشخیص مشکل شغلی، به مراجع در جهت حل آن کمک می شود. مشاور شغلی باید اطلاعات کافی درباره بازار مشاغل و شیوه های فردشناسی داشته باشد. جریان مشاوره شغلی ممکن است به سازش مراجع با شغل فعلی یا تغییر آن بینجامد و مراجع به اشتغال در شغل جدیدی پردازد (شفیع آبادی، ۱۳۹۲ ب).

### مسائل کلیدی در هدایت تحصیلی و شغلی

در سطح کلان مقوله هدایت تحصیلی و شغلی مسائل کلیدی در هدایت تحصیلی و شغلی با ابعاد مختلف به ویژه سیاست های حاکم بر اشتغال و نیازهای اساسی مشاغل در کشور ارتباط دارد. برخی از مسائل کلیدی مرتبط با جریان هدایت تحصیلی و شغلی عبارتند از:

۱. عدم ارتباط ارگانیک بین نیازهای شغلی و رشته های تحصیلی در دانشگاه ها
۲. بیکاری بالای فارغ التحصیلان دانشگاهی
۳. پایین بودن مهارت های فارغ التحصیلان متناسب با نیازهای مشاغل جدید
۴. پایین بودن روحیه کار آفرینی در افراد فارغ التحصیل
۵. عدم آگاهی خانواده ها از نیازهای جدید بازار کار



۶. عدم آگاهی خانواده ها از جریان هدایت تحصیلی و شغلی
۷. عدم ایفای نقش صدا و سیما در فرهنگسازی مناسب در این زمینه
۸. ارتباط اندک رشته های دانشگاهی با بخش صنعت و بازار کار
۹. عدم ارتباط مناسب بخش صنعت با هنرستان ها
۱۰. عدم آگاهی مدیران، معلمان و مشاوران نسبت به ابعاد مختلف جریان هدایت تحصیلی و شغلی
۱۱. نبودن مدیریت یکپارچه نسبت به جریان هدایت تحصیلی و شغلی
۱۲. نادیده گرفتن نقش برنامه های درسی در هدایت تحصیلی و شغلی (محبی، ۱۳۹۴)

### متغیرهای اثرگذار بر فرایند انتخاب شغل

مشاوران شغلی به طور سنتی بر عوامل مهمی متمرکز شده اند که بر انتخاب شغل اثر می گذارند. ارزش ها، رغبت ها، توانایی ها، مهارت ها و تجارب کار- زندگی عواملی هستند که به طور مداوم مورد تأکید بوده اند. نیروی کار دائم در حال تغییر و غیر قابل پیش بینی بودن اقتصاد جهانی، ابهامات مربوط به تصورات نقش شغلی آینده را شدیدتر می کند. تغییرات در نحوه ی سازماندهی کار ممکن است به حذف برخی مشاغل منجر شود و تغییرات در نحوه و محل کار آینده نشان می دهد که افراد ممکن است در طول عمر خود چندین شغل را تجربه کنند. جنبش رو به رشد برای یکپارچه نگری مشاوره شغلی و شخصی به طور قابل توجهی، متغیرهای زیادی را در فرایند انتخاب شغل معرفی خواهد کرد. پذیرش تفکیک ناپذیری دغدغه های شغلی و شخصی حاکی از این است که مشاوران، ارتباط متقابل مشکلات شخصی و شغلی را در کار مشاوره لحاظ خواهند کرد. در اصل، انتخاب شغل فرایندی است که دربرگیرنده تلاش هماهنگ مشاور و مراجع است. مهارت هایی که مراجع در فرایند انتخاب اولیه یاد می گیرد می تواند در تصمیم گیری های بعدی نیز به کار رود (زونکر، ۲۰۰۶).

سوپر (۱۹۹۰) بر لزوم توجه مشاوران شغلی به دو دسته از متغیر های تأثیرگذار بر فرایند انتخاب شغل و رشد شغلی تأکید دارد. مشاوران شغلی در کمک رسانی مشاوره ای معمولاً بیشتر روی متغیرهای درونی تمرکز می کنند (آمونسون، ۲۰۰۹).

5

### ۱- متغیرهای درونی

از نظر سوپر، اولین متغیر درونی، نیازها هستند. به طور کلی این قضیه در مبحث رشد شغلی پذیرفته شده که افراد نیازهای مختلفی دارند و برخی از نیازهای آنها به طور کامل یا تا حدودی از طریق کار برطرف میشود.

دومین متغیر درونی، هوش است. هوش و انگیزه رسیدن به سطح خاصی از تحصیل، یکی از تعیین کننده های انتخاب شغل هستند. هر چند استعداد ژنتیکی را والدین تامین می کنند، اما والدین بر اهداف و انگیزش فرزندشان برای تحصیل بسیار مؤثرند.

سومین متغیر، ارزشها است. ارزش ها، تعیین کننده های مهم انتخاب های شغلی هستند و می توانیم آنها را بر اساس نقش های زندگی بچینیم. ارزش هایی همچون تنوع، پیشرفت، درآمد بالا، امنیت و وجهه تحقق مهمترین ارزش های شخص، نقش بسیار مهمی در رضایت وی از زندگی ایفا می کند.

چهارمین متغیر درونی، علایق است. فرض بر این است که مردم دنبال مشاغل و حرفه هایی هستند که علاقه آنها را برآورده کنند و از کاری بیشترین رضایت را خواهند داشت که مورد علاقه آنها باشد.



پنجمین متغیر درونی، استعدادها است که همان آمادگی و توان یادگیری مهارت‌ها و خبرگی در حوزه‌هایی مثل زبان، ریاضیات، درک روابط فضایی و استدلال مکانیکی است. گروه‌های شغلی متفاوت به مجموعه مهارت‌های متفاوتی نیاز دارند. ترکیب و تعامل این متغیرها- یعنی نیازها، هوش، ارزش‌ها، علائق و استعدادها- شخصیت بی‌همتایی برای فرد رقم می‌زند و باعث می‌شود هر کس در بافت شخصیتی خودش، شغل انتخاب کند. این شخصیت بی‌همتا به صورت خودپنداره ابراز می‌شود. مشاوران شغلی برای شناسایی متغیرهای شخصی مراجعان، فنون مختلفی دارند و از ابزارهای گوناگون بهره می‌برند و با ترکیب این فنون و ابزارها، به خودشان و مراجعان کمک می‌کنند تصویری از خود ترسیم کنند که قابل تبدیل به گزینه‌های شغلی است.

### متغیرهای بیرونی

اولین متغیر بیرونی، اقتصاد است. وقتی اقتصاد قوی است، مشاغل و حرفه‌های بیشتری وجود خواهد داشت. در نتیجه، پیدا کردن کار و حفظ کار برای افراد آسان‌تر است. برخی بخش‌های اقتصاد چنان سریع رشد می‌کنند که برخی مشاغل به طرز عجیبی به نیروی کار نیاز پیدا می‌کنند، در نتیجه آدم‌ها با آموزش کمتر و حقوق بیشتر وارد این مشاغل می‌شوند.

دومین متغیر بیرونی، اجتماع است که خانواده را نیز در بر می‌گیرد. اجتماع به تمام اطراف شخص اطلاق می‌شود. با این تعریف، اجتماع اطراف شخص، شامل اعضای خانواده، همسایه، همکاران، دوستان و آشنایان می‌شود. این یک حقیقت است که پدر و مادرها و سایر اعضای خانواده، مؤثرترین عوامل در انتخاب شغل هستند. بنابراین موقع مشاوره با مراجع باید این عوامل تأثیرگذار را بشناسیم و ببینیم خانواده و دوستان فرد او را تحت کدام فشارها و انتظارات تحصیلی و شغلی قرار داده‌اند. در برخی از گروه‌های نژادی یا قومی از زنان و مردان انتظار می‌رود نقش‌های خاصی را بازی کنند و وارد مشاغل خاصی شوند. همچنین داشتن برخی نژادها یا قومیت‌ها به این معناست که ارزش‌های مراجع با ارزش‌های فرهنگ غالب فرق دارد. بنابراین، مشاوران شغلی باید فرق ارزش‌های اقوام و نژادهای مختلف با فرهنگ غالب را بفهمند و ببینند مراجع تا چه حد فرهنگ غالب را پذیرفته است. الگوها نیز نقش مهمی در انتخاب شغل دارند و باید آنها را جزء عوامل مؤثر اجتماعی بدانیم.

سومین عامل بیرونی، جامعه در معنای کلی آن است. جامعه به معنای بقیه بشریت و فراتر از اجتماع است. این جامعه است که افکار قالبی در مورد مشاغل مناسب برای مردان و زنان، اقوام و نژادهای مختلف را القاء می‌کند. همچنین جامعه است که در مورد مشاغل آبرومندانه‌تر، پردرآمدتر و بهتر بودن برخی رشته‌های تحصیلی پیام می‌دهد.

عامل چهارم، مخصوصاً برای نوجوانان و جوانان، گروه همسالان است. گروه همسالان نقش مهمی در انتخاب شغل توسط جوانان بازی می‌کند. ارزش‌های گروه همسالان می‌تواند ارزش کسی باشد که با مسئله انتخاب شغل مواجه است.

عامل پنجم، یعنی بازار کار هم تأثیر زیادی بر انتخاب شغل می‌گذارد. در قرن بیست و یکم، تغییرات سریع زیادی در بازار کار رخ داده است. همزمان با این که کارهای انسانی بیشتری به فناوری محول شده است، مشاغل هم به سرعت اضافه و حذف می‌شوند. این قضیه متقابلاً مشاغلی جدید خلق می‌کند تا فناوری مورد حمایت قرار گیرد. همان فناوری‌هایی که برخی مشاغل را از رده خارج کرده‌اند، مشاغل دیگری به وجود آورده‌اند.

همچنین این فناوری‌ها، وظایف کاری بسیاری از شاغلان را تعدیل کرده‌اند. به خاطر تغییر سریع وظایف در بسیاری از مشاغل و کوتاه شدن عمر مشاغل، شاغلان قرن بیست و یکم باید مهارت‌هایشان را پیوسته به روز کنند. وانگهی در قرن بیست و یکم، به ترکیب مهارت‌ها بیش از انتخاب شغل توجه خواهد شد. تأثیر بازار کار عبارت است از ایجاد مشاغل جدید و متغیر، تغییر میزان نیاز به حضور مردم در مشاغل مختلف و تغییر شیوه‌های استخدامی که متغیر ششم است. در قرن بیست و یکم کارمندان و



کارگران بیش از قرن بیستم تغییر شغل خواهند داد چون ذهنیت کارفرماها تغییر کرده است. ذهنیت این است که کارگران و کارمندان را تا وقتی سازمان به مهارت‌هایشان نیاز دارد، نگه دارند. ترکیب این شرایط بازار کار باعث می‌شود کار پیدا کردن برای افراد نه چندان ماهر، نه چندان تحصیلکرده و معلولان دشوارتر شود (آمونسون، ۲۰۰۹).

با توجه به موارد بیان شده عوامل مؤثر بر نقش مشاوره شغلی به دو دسته کلی «عوامل تقویت کننده و عوامل تضعیف کننده» تقسیم می‌گردند.

### عوامل تقویت کننده نقش مشاوره شغلی در اشتغال و بازار کار

#### ۱. عوامل انسانی

عوامل انسانی شامل کارجو (مراجع)، مشاور شغلی و کارفرما، از عوامل تأثیرگذار بر مشاوره شغلی در هر دو بعد تقویت کنندگی و تضعیف کنندگی، محسوب می‌شوند:

در بررسی عوامل تقویت کننده مشاوره شغلی از دیدگاه شاغلان این حوزه، بر عواملی همچون لزوم آشنایی و مشاوره حضوری با کارجو، انگیزه و اعتماد کارجو نسبت به مشاور و ارائه اطلاعات درست توسط کارجو تأکید شد. کارجو (مراجع) یکی از اعضای اصلی فرایند مشاوره شغلی است. از این رو، وجود انگیزه در کارجو برای بهره گرفتن از خدمات مشاوره شغلی در کنار اعتماد او به مشاور شغلی به عنوان یک فرد آگاه و متخصص، می‌تواند ضامن موفقیت در مسیر مشاوره شغلی باشد، چنان که ساویکاس (۲۰۰۱) نیز به نقش اساسی انگیزه کارجو در طراحی زندگی شغلی‌اش اشاره کرده است. از سوی دیگر، وجود جو اعتماد و احترام بین کارجو و مشاور عامل مهمی برای همکاری کارجو با مشاور محسوب می‌شود. این یافته با نظر رولینگ و میلر (۲۰۱۳)، مبنی بر لزوم اجرای مشاوره شغلی در فضای اعتماد و احترام با هدف افزودن بر تبعیت و تعهد فرد برای تغییر و بررسی و حل و فصل تردیدها، همسو است. از سوی دیگر، مراجعه حضوری کارجو به سبب آشنایی و شناختی که مشاور با بخشی از ویژگی‌های شخصیتی او پیدا می‌کند دارای اهمیت است. لزوم دستیابی به هدایت درست، ارائه اطلاعات دقیق و موثق از سوی کارجوست تا مشاور بتواند بر اساس آنها به بررسی و مطابقت ویژگی‌ها و توانمندی‌ها با موقعیت‌های شغلی بپردازد و هدایت درست صورت پذیرد. همسو با این یافته، مقدم تیریزی (۱۳۸۴) نیز وجود اطلاعات دقیق و به هنگام را لازمه اتخاذ سیاست‌های درست توسط مشاور شغلی دانسته است.

در بررسی نقش تقویت کننده عوامل انسانی با مرکزیت مشاور شغلی، یافته‌های پژوهش، لزوم پویایی مشاور شغلی به عنوان عامل اجرایی در فرایند مشاوره شغلی، درکسب اطلاعات درباره مشاغل و بازار کار رشته‌های دانشگاهی با هدف هدایت درست کارجو را مورد توجه قرار داد. از سوی دیگر به روزرسانی اطلاعات از عواملی است که باید مورد توجه مشاور شغلی قرار گیرد. بر همین اساس، رصد پویایی فرصت‌های تحصیلی و شغلی به منظور ارائه خدمات به روز و به هنگام توسط مشاوران شغلی، باید از اهداف ماندگار هر مشاور شغلی باشد، زیرا ارائه اطلاعات به روز و معتبر به افرادی که به دنبال انتخاب رشته تحصیلی مناسب خود و به دنبال آن، تضمین آینده شغلی خود هستند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هارتونگ (۲۰۱۰) و لی (۲۰۰۱) نیز معتقد بودند که مشاور باید اطلاعات خود را در مورد نیازهای جویندگان کار و سازمان‌ها، برای تدارک فرایندهای بهتر در این رابطه افزایش دهد. لی و جانسون (۲۰۰۱) نیز بر لزوم آغاز خدمات مشاوره شغلی همزمان با شروع تحصیلات دانشگاهی تأکید دارند. ارائه مشاوره شغلی در زمان مناسب نیز حائز اهمیت است. حضور مشاور شغلی در زمان و شرایط مناسب متناسب با سطح درک مفاهیم شغلی در دوران



## 2<sup>nd</sup> International Conference in Management & Industry

28 January 2022 - Georgia

کودکی، سبب نهادینه شدن این مفاهیم در ذهن کودک خواهد شد. این یافته با نظر بلندهمت مبنی بر لزوم نهادینه شدن مفاهیم کار و شغل از سنین کودکی همسویی دارد. به این منظور باید زمینه، شرایط و نیروی انسانی متخصص در امر راهنمایی و مشاوره شغلی در زمان مناسب در اختیار دانش آموزان قرار گیرد.

کارفرما، به عنوان سومین عامل انسانی در فرایند اشتغال، مورد توجه قرار می‌گیرد. آگاهی از معیارهای کارفرما برای پذیرش کارجو و تطبیق شرایط کارجو با نیاز کارفرما، عاملی مؤثر بر روند مشاوره شغلی است و اگر مشاور بتواند در زمان مناسب کارجوی توانمند را با کارفرمای نیازمند نیروی کار مرتبط کند، به نیاز هر دو پاسخگو خواهد بود. اما به نظر می‌رسد این موضوع مبین فرایندی باشد که در مراکز کاربایی صورت می‌گیرد. این مراکز عمدتاً بر تطبیق شرایط کارجو با نیاز کارفرما تأکید دارند. از این رو، میتوان این یافته را مغایر با مشاوره شغلی تخصصی دانست و آن را در حوزه ی فعالیت مراکز کاربایی مورد بررسی قرار داد.

### ۲. عوامل روان شناختی

نگرش مثبت مشاوران شغلی به شغل خود، اعتماد به نفس و خودباوری در ارائه ی خدمات مشاوره ای، تلاش مشاوران شغلی برای اثبات خود و انگیزه آنان برای کاربردی کردن مشاوره شغلی، از جمله عوامل تقویت کننده‌های بودند که از سوی شاغلان این حوزه مورد تأکید قرار گرفتند. آنان معتقد بودند که با وجود شرایط بحرانی اقتصاد و اشتغال در حال حاضر، مشاوره شغلی می‌تواند کاربردی، تأثیرگذار و اثربخش بوده و با انگیزه، اعتماد و خودباوری مشاوران شغلی، شرایط کنونی را در جهت پیشبرد اهداف مشاوره شغلی هدایت کرد و در شرایط بحرانی کاری کرد که در ذهن‌ها ماندگار شد. به این منظور، باز هم نقش مشاور شغلی در تقویت آن بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرد.

### ۳. عوامل حمایتی

در بررسی نتایج پژوهش، بر لزوم وجود حمایت های قانونی و بیمه ای از مشاوران شغلی به منظور تأمین امنیت شغلی و معیشتی آنان و همچنین لزوم حمایت های دولتی و خصوصی برای جذب مشاوران شغلی با هدف ایجاد اشتغال هدفمند برای آنان تأکید شده است.

در بررسی عوامل حمایتی مؤثر بر نقش مشاوره شغلی، محقق به تأثیر حمایت های قانونی و بیمه ای از مشاوره شغلی و همچنین حمایت نهادهای دولتی و خصوصی برای جذب مشاوران شغلی به عنوان کدهای محوری دست یافت. جابری (۱۳۹۳) نیز توجه به راهنمایی و مشاوره شغلی را تنها با ورود و حمایت دولت حائز اهمیت می‌داند و معتقد است دولت بیشتر ناآگاهانه به مشاوره شغلی توجه می‌کند. در مورد حمایت های قانونی می‌توان به ممنوعیت فعالیت در حوزه ی مشاوره شغلی بدون کسب مجوز معتبر از وزارت کار و یا سازمان نظام روانشناسی و مشاوره اشاره کرد. قانون کار کشور به صراحت این موضوع را مطرح کرده و برای افراد خاطی، جریمه نقدی در نظر گرفته است. نکته مهم در این زمینه، اجرای دقیق این قوانین با جدیت و فارغ از مسامحه و چشم پوشی است. از آنجایی که مرجع قانونی و رسمی کار و کاربایی در کشور، مراکز کاربایی و مشاوره شغلی هستند، هرگونه فعالیت در این زمینه بدون داشتن مجوز قانونی می‌تواند مورد پیگرد قانونی قرار گیرد. قانون، فعالیت مشاوران شغلی را بدون داشتن مجوز ممنوع کرده است و به عمل در آمدن آن، از فعالیت افراد بدون مجوز و مشاوران شغلی غیر مجاز جلوگیری خواهد کرد به شرط آنکه به درستی به مرحله اجرا در آید.





#### ۴. عوامل آموزشی

در بررسی عوامل آموزشی تقویت کننده نقش مشاوره شغلی در اشتغال و بازار کار، محقق به لزوم تلفیق آموزش های نظری و کسب تجربه عملی در دانشگاه ها به عنوان یک کدگذاری محوری دست یافت. مشاوره شغلی نیز به عنوان یک رشته دانشگاهی از این قاعده مستثنی نیست. تأثیر آموزش های نظری و نقش آموزش های دانشگاهی در حوزه ی مشاوره شغلی غیر قابل انکار است اما، برای فهم و تجربه دانش نظری، امکان عملیاتی کردن آنها و کسب تجربه عملی بسیار حائز اهمیت است. انتقال دانش از اساتید به دانشجویان به تنهایی تکافوی تسلط بر این رشه تخصصی را نخواهد کرد بلکه، ترکیبی کردن دروس، امکان کار و کسب تجربه در این رشته، و ارتقاء سطح کمی و کیفی دروس دانشگاهی باید مورد توجه قرار گیرد. مؤمنی مهمویی و همکاران (۱۳۹۱) نیز لزوم برگزاری دوره ها و کارگاه های آموزشی در دانشگاه ها جهت آشنایی عملی افراد با مهارت های شغلی و توجه به آنها در برنامه های درسی دانشگاهی را مورد تأکید قرار دادند. همچنین شفیع آباد (۱۳۸۵) معتقد است که توجه به مفاهیم رشد شغلی و نیز رفتارهای شغلی باید به صورت عملیاتی و روشن برای مشاوران شغلی تعریف و مشخص شوند و باید فاصله بین نظریه و عمل کاهش یابد. از سوی دیگر، فارغ از نقش تأثیرگذار دروس دانشگاهی، باید اهمیت کسب تجربه عملی در محیط کار را نیز مدنظر قرار داد. چنانکه یکی از مصاحبه شوندگان معتقد است که با سوالاتی که از کارجو میپرسد و به صورت تجربی، او را با آنچه کارفرما می خواهد تطبیق می دهد. تجربه مشاوره شغلی در عمل، به تدریج مشاور را با اصول برخورد با مراجع، برقراری ارتباط مؤثر، توانمندی در ایجاد جو اعتماد، شناخت زوایای آشکار و پنهان کارجو و کارفرما در محیط های متنوع شغلی و ارائه خدمات مشاوره ای مطلوب یاری خواهد کرد.

#### ۵. عوامل فرهنگی

در بررسی عوامل فرهنگی مؤثر بر نقش مشاوره شغلی در اشتغال و بازار کار، بر توانمندسازی مشاوران شغلی برای اجرای نظریه ها متناسب با فرهنگ جامعه و تأثیر فرهنگسازی برای استفاده از خدمات مشاوره شغلی تأکید شد: نظریه های متنوع شغلی اکثرا در جوامع غربی شکل گرفته اند و مؤلفه های تشکیل دهنده آنها در مواردی با فرهنگ جامعه ایرانی و اسلامی متناسب نیست. این عدم تناسب، میزان پذیرش و کاربرد این نظریه ها را کاهش داده و نتایج نهایی را تحت تأثیر خود قرار خواهد داد. از سوی دیگر، نظریات کلاسیک جای خود را به نظریه های پست مدرن داده و جذابیت بیشتری را برای مراجعان خواهند داشت. مشاوران شغلی باید زوایای کاربردی و متناسب با فرهنگ را در نظریه ها، شناسایی کرده و با بکار گرفتن مفاهیم پایه مشاوره شغلی در قالب نظریاتی که از پذیرش بیشتری برخوردارند، جذابیت بیشتری را برای مراجع در مورد اصول و مفاهیم رشد شغلی ایجاد نمایند. از نظر پریستن و یاکارینو (۲۰۰۶) نیز لازم است مشاور علاوه بر تسلط کامل بر نظریات کارآمد شغلی، بر تأثیر فرهنگ واقف بوده و متغیرهای فرهنگی مراجع را بپذیرد. همچنین شفیع آبادی (۱۳۸۵) مطرح کرد که فرهنگ، اعتقادات و نحوه ی زندگی مردم، پیدایش و کاربرد نظریه های شغلی را تحت تأثیر قرار می دهند و میزان کارایی و سودمندی آنها را مشخص می سازد.

از سوی دیگر، از تأثیر فرهنگ بر کاربردی شدن مشاوره شغلی نباید غافل بود. الهیاری (۱۳۹۳) نیز بر لزوم فرهنگ سازی برای حضور مشاور در مراکز تولیدی و ضرورت وجود یک نگاه علمی به مقوله مشاوره شغلی و تقویت این دیدگاه در جامعه تأکید دارد.



### ب- عوامل تضعیف کننده نقش مشاوره شغلی در اشتغال و بازار کار

#### ۱. عوامل انسانی

در بررسی عوامل انسانی تضعیف کننده نقش مشاوره شغلی در اشتغال و بازار کار نیز تأثیر کارجو، کارفرما و مشاور شغلی غیر قابل انکار است. ویژگی‌های شخصیتی منفی مانند سستی و تنبلی کارجو، بی‌انگیزگی و ناامیدی در جویندگان کار، توقع بالای کارجو از شغل و پافشاری برای کسب یک موقعیت شغلی علیرغم عدم توانمندی برای کسب آن، حائز اهمیت است. کوجوکاری و پوئو (۲۰۱۴) نیز به بی‌تفاوتی برخی از جویندگان کار، راحت‌طلبی و عدم مشارکت آنان در فعالیت‌های مرتبط با مشاوره شغلی اشاره کرده‌اند.

کمبود دانش و فقدان مهارت و تجربه‌ی کارجو در کنار ضعف اطلاعات کارجو از مشاغل موجود در جامعه، او را از قرار گرفتن در مسیر درست باز می‌دارد. وجود این نقطه ضعف در کنار عدم پذیرش نیروی کار تازه وارد و فاقد مهارت‌های اشتغال، از سوی کارفرما و مواجهه نامطلوب و ضعف در پذیرش و ارتباط مؤثر با کارجویان، عملاً روند مشاوره شغلی و اشتغال را مختل می‌سازد. البته کارفرما نیز به عنوان کسی که سرمایه خود را برای ایجاد شغل هزینه کرده است، در انتخاب افراد ماهر و بهره‌مند از دانش شغلی، کاملاً محق است. صالحی عمران (۱۳۸۸) نیز اعتقاد کارفرمایان مبنی بر اینکه کارجویان، بخصوص فارغ التحصیلان دانشگاهی از میزان کمتری از این مهارت‌ها برخوردارند و بیشتر آنها در توانمندی‌ها و مهارت‌های اشتغال زای بازار کار دارای ضعف هستند را مورد توجه قرار داده است. کوجوکاری و پوئو (۲۰۱۴) نیز به بی‌میلی کارفرمایان برای استخدام فارغ التحصیلان جوان و بی‌تجربه، اشاره دارد. این امر با عقیده‌ی اردهه و ابراهیمیان (۱۳۸۳) مبنی بر ناکافی بودن تجربه‌ی تازه واردین به بازار کار مطابقت دارد.

از سوی دیگر، بیکاری‌های طولانی مدت و مداوم کارجو را خسته و کلافه کرده و گاهی او را به ارائه‌ی اطلاعات ناقص و نامعتبر با هدف رهایی از معضل بیکاری، سوق می‌دهد. این امر سبب معرفی کارجو به مراکز مورد نیاز نیروی کار می‌شود اما، کارفرما در مواجهه با چنین فردی که فاقد مهارت‌های مورد نیاز اوست، نه تنها او را به عنوان نیروی کار نخواهد پذیرفت بلکه اعتماد خود را نسبت به مشاور شغلی به عنوان معرف از دست خواهد داد و این امر بر وجهه مشاور شغلی آسیب خواهد زد. عدم اعتماد کارفرما و کارجو به مشاور شغلی عملاً مسیر پیشرفت مشاوران شغلی را مسدود خواهد کرد. اردهه و ابراهیمیان (۱۳۸۳) از افرادی که شغل خود را از دست داده یا آن را تغییر می‌دهند به عنوان چالش جدی برای جامعه یاد می‌کنند. همچنین اکبری پور و حیدری (۱۳۸۳) معتقدند که در کارهایی که دقت چندانی در خصوص معرفی جویندگان کار به متقاضیان کار صورت نگرفته و دلسردی کارفرما و کاهش تمایل آنان برای تأمین نیروهای مورد نیاز از طریق مراکز خدمات اشتغال را در پی داشته است.

معضل دیگر عدم اطلاع کارجویان از خدمات متنوع مشاوره شغلی است. این امر سبب می‌شود که افراد در رشته تحصیلی یا شغلی وارد شوند که با استعدادها و توانایی‌های آنان همخوانی ندارد. نتیجه این امر، کاهش انگیزه و رضایت از تحصیل و شغل و در نهایت کاهش بازدهی فرد و سازمان خواهد بود. مشاور شغلی عامل مرکزی در فرآیند مشاوره شغلی است. عدم تسلط کافی مشاور به وضعیت بازار کار مشاغل مختلف، ناشی از کمبود اطلاعات مشاور از مشاغل و رشته‌های دانشگاهی است. برخی از مشاوران در این شرایط بر ارائه اطلاعات از سوی مراجع تأکید دارند، حال آنکه، مشاوره شغلی برخلاف مشاوره‌هایی مانند خانواده، بر ارائه اطلاعات موثق از سوی مشاور شغلی به کارجو نیازمند است. ضعف مشاور در ارائه اطلاعات به روز و به‌هنگام، به مراجع، روند مشاوره را گرفتار ضعف و درجا زدن خواهد کرد. از نظر سوانسون و فواد (ترجمه موسوی، ۱۳۸۱) نیز لازم است مشاور، همواره در پی کسب



دانش و مهارتهایی باشد که او را برای کار با کارجویان آماده کند. سان و یوان (۲۰۱۲)، کیفیت پایین خدمات ارائه شده و تعلق در شروع فعالیت های مشاوره شغلی را نقطه ضعف مشاوره شغلی میدانند.

### ۲. عوامل روانشناختی

عواملی همچون نگرش منفی مشاوران شغلی به رشته و شغل خود به عنوان مانعی برای تلاش بیشتر در جهت پیشبرد اهداف مشاوره شغلی تأثیرگذار هستند. عدم اعتقاد به اثربخش بودن مشاوره شغلی در شرایط کنونی جامعه، روزمرگی و فقدان پویایی، تسلیم شدن در برابر مشکلات و معضلات شغلی جامعه از جمله عواملی است که به نگرش منفی مشاوران شغلی می انجامد. این امر مشاوران و فارغ التحصیلان تازه کار را از تلاش برای دستیابی به جایگاه مناسب خود باز می دارد. از سوی دیگر فقدان احساس مسئولیت برخی از مشاوران شغلی نسبت به رشته تخصصی شان، که خود را مقید و موظف به کار در این رشته نمی دانند و ترجیح می دهند در سایر تخصص های مشاوره که در جامعه بیشتر مورد استقبال قرار می گیرند، مشغول به فعالیت شوند، سبب رها کردن این رشته و عدم پیشرفت آن خواهد شد. حال آنکه پیشرفت مشاوره شغلی عملاً در گرو متخصصان و تحصیل کردگان آن است که با بررسی چالش ها و موانع پیش روی آن به دنبال ارائه راهکارهای علمی و کاربردی بوده و پایه های علمی و عملی مشاوره شغلی را با حضور و فعالیت تخصصی خود، محکم نمایند.

### ۳. عوامل حمایتی

فقدان حمایت های قانونی و بیمه ای از مشاوران شغلی دست آنها را در ارائه خدمات خواهد بست. در فقدان حمایت های قانونی، برخی از مؤسسات، سایت ها و روزنامه ها، بدون داشتن مجوز شغلی، وارد این حوزه شده و اقدام به تبلیغ و استخدام نیروی کار می کنند. در صورتی که در حال حاضر تنها مرجع قانونی و رسمی کار و کاریابی در کشور، مراکز کاریابی و مشاوره شغلی مجاز می باشند. این موضوع به کارجویانی که از این مجاری به دنبال یافتن شغل هستند نیز ضربه خواهد زد، زیرا در این مسیر عملاً روند قانونی طی نخواهد شد و در صورت بروز هر گونه مشکل، کارجو مدرک معتبری در دست نداشته و متضرر خواهد شد. علاوه بر این، وجود یک مصوبه قانونی برای بکارگیری و بکارگماری مشاوران شغلی در ارگان ها و سازمان های دولتی و خصوصی، می تواند باعث رونق مشاوره شغلی شود. چنانکه حضور مشاوران خانواده در دادگاه ها و مراکز مشاوره خانواده و حضور مشاوران مدرسه در مدارس و مشاوران توانبخشی در مراکز بهزیستی امری بدیهی است، اما هنوز حضور مشاور شغلی در سازمان ها، کارگاه ها و کارخانه ها به امری الزامی و مورد نیاز تبدیل نشده است. به نظر می رسد ارائه طرحی برای عقد قراردادهای معتبر با مشاوران شغلی توسط نهادها و وزارت خانه های ذیربط بتواند روزه ای برای اشتغال فارغ التحصیلان مشاوره شغلی باشد تا با انگیزه و امید بیشتری به بسط و پرورش تخصص خود بپردازند.

در کنار عوامل حمایتی قانونی و بیمه ای، می توان نقش عوامل اقتصادی و حمایت های مالی را نیز مورد توجه قرار داد. در شرایط کنونی اقتصاد کشور، افراد به دلیل مشکلات اقتصادی ناچارند فارغ از استعدادهای و توانمندی های خود، صرفاً برای امرار معاش خود به انجام هر شغلی رو آورند. امکانات جامعه در برخی موارد فرد را برای رسیدن به علائقش یاری نمی کنند و با وجود ناتوانایی های مالی برای حمایت از استعداد فرد، نقش مشاور شغلی عملاً تضعیف شده و در مواردی حتی نیاز به حضور مشاور شغلی احساس نمی شود. اقتصاد شکننده کنونی در حوزه ی مشاوره شغلی همچون حوزه های دیگر تأثیر خواهد گذاشت، مگر آنکه مشاوران



شغلی به سمت و سوی پرورش کارآفرینی، گردشگری و توریسم و گسترش بنگاه‌های کوچک و زودبازده بروند و با اشاعه فرهنگ خود اشتغالی و کارآفرینی، بتوانند بر اشتغال و اقتصاد تأثیر گذار باشند. قلی پور (۱۳۸۰) نیز اقتصاد مطلوب را ضامن اشتغال کامل و ایجاد فرصت‌های شغلی جدید و تعادل بین عرضه و تقاضای نیروی کار در بازار کار می‌داند.

#### ۴. عوامل آموزشی

در بررسی عوامل آموزشی تضعیف‌کننده نقش مشاوره شغلی، محقق به عدم کفایت سرفصل‌های آموزشی و منابع درسی رشته مشاوره شغلی به عنوان یکی از کدهای محوری دست یافت:

یکی از نقاط ضعف در آموزش‌های دانشگاهی این رشته، کمبود و نقص در اطلاعات دریافتی دانشجویان مشاوره شغلی در دوران تحصیل است و به دانشجویان و فارغ‌التحصیلان این رشته معتقدند که اطلاعات زیادی در این حوزه کسب نکرده‌اند. یکی از دلایل این امر به کمبود منابع و امکانات آموزشی این رشته مربوط است. ضعف اطلاعات می‌تواند دلیلی بر کاهش اعتماد به نفس دانشجویان و فارغ‌التحصیلان این رشته برای شروع به کار باشد. فارغ‌التحصیلان مشاوره شغلی، اطلاعاتی را که برای یک مشاور متخصص لازم است را ندارند و این تصور آنها را از ادامه راه باز می‌دارد. به این موضوع باید کمبود منابع علمی، متخصصان اندک و کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی انگشت شمار را هم افزود. از نظر مرتضوی ۱۳۷۲ آموزش عالی دانشجویان را آنچنان که باید برای ورود به دنیای کار آماده نمی‌سازد و این امر نمایانگر کاهش کیفیت در آموزش عالی است. وی ضمن اشاره به کیفیت ضعیف درون‌داده‌های آموزش عالی از جمله محتوا و فرآیندهای یادگیری، برنامه‌های درسی نامناسب را عامل افت نگرش، دانش و مهارت‌های لازم در فارغ‌التحصیلان می‌داند. کریمی (۱۳۹۵) نیز به اشکال در آموزش به لحاظ کیفیت، منابع و شیوه‌ی آموزش اشاره کرده است. الباسی آذر (۱۳۷۲) نیز لزوم بازنگری، اصلاح و جهت‌دهی به برنامه‌های درسی سیستم آموزش عالی را مورد تأکید قرار داد.

دانشجویان و فارغ‌التحصیلان مشاوره شغلی از فقدان فرصت مناسب برای تبدیل آموخته‌های تئوری به عمل شکایت دارند و علل این امر را در عدم تأکید بر واحدهای عملی و ضعف در اجرای دوره‌های کارورزی می‌دانند. آنها بر این عقیده‌اند که سودی از واحد کارورزی نبرده‌اند، چون عملاً به آنان اعتماد نشده و اجازه کار به آنها داده نشده است. آنها از این موضوع به عنوان یک نقطه ضعف یاد کردند. لنت (۲۰۰۱) نیز بر لزوم آموزش درست دانشجویان در دوره کارورزی مشاوره شغلی و تقویت علاقه و مشارکت آنان برای حضور در برنامه‌های تقویت مشاوره شغلی تأکید کرده است.

#### ۵. عوامل فرهنگی

در بررسی عوامل فرهنگی تضعیف‌کننده نقش مشاوره شغلی در اشتغال و بازار کار، به دو کد محوری می‌توان دست یافت: فقر فرهنگی در حوزه‌ی اشتغال و مشاوره شغلی، و نگاه ضد فرهنگ نسبت به حضور مشاوران شغلی زن در مراکز شغلی. فقر فرهنگی در حوزه‌ی اشتغال ناشی از نگاه مادی به شغل و تأکید بر فرهنگ پشت‌میزنشینی در جامعه است. تا زمانی که دولت مسئول اصلی اشتغال‌زایی در کشور بوده و افراد کارجو که اغلب دارای مدارک دانشگاهی هستند، در انتظار مشاغل دولتی باشند و هر شغلی را برای خود مناسب ندانند، عملاً نرخ بیکاری کاهش نخواهد یافت. این افراد برای مشاغل دولتی ارزش بالاتری را قائل بوده و حاضر به اشتغال در هر شغلی نیستند. عبادتی (۱۳۸۶) نیز معتقد است که افراد تنها به دنبال مشاغل دولتی هستند و وابستگی به دستگاه‌های اجرایی را راه‌گزینی از بیکاری می‌دانند. براون، مانیور و جیسون (۱۹۹۱) معتقدند که بعضی از مشاغل ارزشمندتر از



سایر مشاغل هستند. جابری (۱۳۹۳) همسو با یافته‌های پژوهش معتقد است که راهنمایی و مشاوره شغلی مبتنی بر فرهنگ ایرانی در کشور وجود ندارد. جوانان تنها دانشگاه و دولت را مأمّن اساسی خود می‌دانند و معتقدند که دولت تنها مسئول ایجاد اشتغال برای جوانان است، اما بدون توجه به حلقه مفقوده راهنمایی و مشاوره شغلی، مسیر اشتغال جوانان همچنان پر پیچ و خم خواهد بود.

این در حالی است که کارآفرینی و خوداشتغالی می‌تواند راهی برای ایجاد کسب و کارهای موفق و زود بازده بوده، حوزه‌های جدیدی را برای حل معضل اشتغال ایجاد نمایند. مشاوران شغلی باید بر حوزه‌های مذکور اشراف یابند تا با راهنمایی درست و اصولی، به افراد در هدایت سرمایه‌های مادی و معنویشان در مسیر درست، یاری رسانند.

### تأثیر وسایل ارتباط جمعی بر نقش مشاوره شغلی در اشتغال و بازار کار

نقش تبلیغات در معرفی خدمات مشاوره شغلی غیر قابل انکار است، هرچند تاکنون برنامه ریزی مؤثری در این خصوص صورت نپذیرفته است. از نظر شاغلان حوزه مشاوره شغلی، به دنبال هر هدایت درست، تبلیغ عمومی برای مشاوره شغلی صورت می‌گیرد. آنها فعالیت جامع و مؤثر یک مشاور شغلی را مهم‌ترین تبلیغ برای مشاوره شغلی می‌دانند. از سوی دیگر برگزاری جشنواره‌ها و همایش‌ها برای معرفی و ترویج مشاوره شغلی می‌تواند نوعی تبلیغ عمومی برای مشاوره شغلی را در سطح جامعه آغاز کند. اما آنچه برای شناساندن خدمات مشاوره شغلی به آحاد جامعه ضروری به نظر می‌رسد، لزوم ورود رسانه‌های ارتباط جمعی مانند رادیو و تلویزیون و مطبوعات به این عرصه است. رسانه به عنوان ابزاری که به سهولت در دسترس تمام افراد جامعه قرار دارد، می‌تواند با تولید برنامه‌های تولیدی و تبلیغی متناسب با محتوای کاربردی مشاوره شغلی و دعوت از اساتید و صاحب‌نظران این رشته گام اول را در جهت شناساندن مشاوره شغلی به جامعه بردارد. متأسفانه تاکنون تبلیغاتی در این خصوص صورت نگرفته است و این امر از منظر شاغلان حوزه مشاوره شغلی مانعی برای گسترش و فراگیر شدن استفاده از خدمات مشاوره شغلی است. نوپا و ناشناخته بودن مشاوره شغلی و فقدان تبلیغات مؤثر در این حوزه، ناآگاهی خانواده‌ها به عنوان کوچکترین نهاد جامعه از خدمات مشاوره شغلی را سبب شده است. عدم آگاهی و شناخت خانواده از لزوم و ضرورت بهره‌گیری از خدمات مشاوره شغلی، در سطح جامعه نیز نمایان خواهد شد و عملاً مسیر درک و پذیرش مشاوره شغلی را مسدود خواهد کرد. شناخت عمومی از مشاوره شغلی کافی نیست و آحاد جامعه شناختی از مشاوره شغلی ندارند. نماد کلی مشاوره شغلی در کشور، در کاربایها خلاصه می‌شوند.

اعتماد از شناخت حاصل می‌شود. وقتی خانواده و جامعه تبلیغی در حوزه مشاوره شغلی دریافت نکند، با آن آشنا نخواهد شد و در عمل به آن اعتماد نخواهد کرد. به دلیل وضعیت کنونی اشتغال، گویی یک نگاه ناملموس نسبت به این رشته وجود دارد که معتقد است ابتدا باید شغلی باشد؛ سپس مشاوره شغلی معنا خواهد یافت. همین نگاه اعتماد جامعه را از مشاوره شغلی سلب می‌کند. نکته دیگری که از آن به عنوان عاملی تضعیف‌کننده برای مشاوره شغلی یاد می‌شود، ارائه فرصت‌های شغلی در سایت‌های شغلی و روزنامه‌ها است. در این مسیر مشاوره شغلی صورت نمی‌پذیرد و در عمل نیازی برای مشاوره احساس نمی‌شود. فرد تنها با مشاهده این گونه آگهی‌ها به سراغ شغلی خواهد رفت که صرفاً او را از بیکاری نجات خواهد داد اما، در عمل او را از نظر مطابقت با استعداد و توانایی و در نهایت رضایت از شغل، راضی نخواهد کرد.



### تأثیر فعالیت مراکز کاریابی بر نقش مشاوره شغلی در اشتغال و بازار کار

در بررسی عوامل مؤثر بر نقش مشاوره شغلی در اشتغال و بازار کار، محقق به تأثیر نوع فعالیت مراکز کاریابی به عنوان یک عامل تضعیف کننده دست یافت. عدم توجه به مشاوره شغلی تخصصی در مراکز کاریابی و برداشت منفی و غیر رسمی از این مراکز به عنوان کدهای محوری معرفی شدند. برخی از مصاحبه شونده‌گان معتقد بودند که عملکرد نامناسب مراکز کاریابی، به عنوان مراکز شناخته شده مشاوره شغلی، آن را به یک عامل تضعیف کننده برای مشاوره شغلی بدل کرده است. نوع عملکرد این مراکز به گونه ای است که عملاً مشاوره شغلی به صورت تخصصی در آن صورت نمیگیرد و بیشتر فعالیت این مراکز بر خدمات کاریابی متمرکز است. از سوی دیگر کارمندان این مراکز غالباً دارای مدارک تحصیلی نامرتب با این حوزه بوده و آموزش تخصصی در زمینه مشاوره شغلی ندیده اند. سرپرستان این مراکز دوره ای کوتاه مدت را زیر نظر وزارت کار گذرانده و مجوز مرکز کاریابی را دریافت کرده اند. به نظر می رسد این موضوع یکی از عواملی است که بیشترین تأثیر منفی را بر مشاوره شغلی تخصصی خواهد گذاشت. اکبری پور و حیدری (۱۳۸۳) نیز کمبود شدید نیروی انسانی ماهر و متخصص در امر راهنمایی و مشاوره شغلی در مراکز خدمات اشتغال و کاریابی ها را مدنظر قرار دادند. این افراد از مفاهیم و اصطلاحات و روند راهنمایی و مشاوره شغلی اطلاعات کافی ندارند. مهدی نژاد قوشچی (۱۳۹۲) نیز معتقد است که مراکز کاریابی تأثیر مثبتی بر اشتغال زایی نداشته اند زیرا، بسیاری از این مراکز در کشور به صورت غیرتخصصی فعالیت می کنند و توانایی ارائه مشاوره شغلی تخصصی را به کارجویان ندارند. اگر چه بختیاروندی (۱۳۸۷) معتقد است که مراکز کاریابی به عنوان مرکز اصلی ارائه خدمات مشاوره شغلی، نقش مهمی را در بازار کار کشور ایفا می کنند اما، محقق دریافت که در پی عملکرد نامناسب برخی از مراکز کاریابی، برداشت عمومی منفی نسبت به فعالیت مراکز کاریابی و مشاوره شغلی به وجود آمده است. شناخت جامعه از مراکز کاریابی بیشتر نقش واسطهگری آنهاست و به نظر میرسد باید درصدد بازتعریف نقش و جایگاه مشاوره شغلی تخصصی در این مراکز بود.

14

### پیشنهادات

- پشتکار، تلاش، علم آموزی و ارائه توانمندی ها به مراکز نیازمند خدمات مشاوره شغلی توسط دانشجویان و فارغ التحصیلان مشاوره شغلی با هدف رشد و قرار گرفتن مشاوره شغلی در مسیر پیشرفت، نخستین پیشنهاد محقق است.
- تقویت، بهبود و افزایش اعتماد به نفس دانشجویان و فارغ التحصیلان مشاوره شغلی و کمک به آنان برای رسیدن به خودباوری، موضوعی است که آینده موفق این رشته را تضمین خواهد کرد.
- کسب و به روزرسانی اطلاعات مشاغل و رشته های دانشگاهی در کنار رصد پیاپی فرصت های تحصیلی و شغلی با هدف هدایت درست کارجویان و ارائه خدمات به روز و به هنگام به مراجعان باید در برنامه کار مشاوران شغلی قرار گیرد.
- تدوین طرح توانمندسازی مشاوران شغلی با هدف ارائه مشاوره شغلی تخصصی در ابعاد مختلف و مرتبط با حوزه اشتغال و بازار کار.
- ضرورت وجود حمایت های قانونی از مشاوره شغلی و ممنوعیت فعالیت افراد غیر متخصص در این حوزه عمیقاً احساس می شود.
- ضرورت بازنگری در سرفصل های آموزشی و منابع درسی رشته مشاوره شغلی و لزوم ارتقاء سطح کمی و کیفی دروس رشته مشاوره شغلی باید مورد توجه قرار گیرد.



## 2<sup>nd</sup> International Conference in Management & Industry

28 January 2022 - Georgia

- برنامه ریزی جامع برای دانشجویان به منظور گذراندن دوره های کارآموزی و کارورزی تخصصی زیر نظر اساتید و مشاوران شغلی متخصص ، ضرورتی است که می تواند سردرگمی دانشجویان و فارغ التحصیلان این رشته را کاهش داده و آنها را برای ورود به بازار کار این رشته آماده سازد.
- رها کردن و عدم فعالیت در این رشته، آن را به رشته ای محجور تبدیل خواهد کرد. همت والا و عزم فارغ التحصیلان و شاغلان حوزه ی مشاوره شغلی برای فعالیت مؤثر و هدفمند در این رشته کاربردی، جان تازه ای به آن خواهد بخشید.
- مشاوران شغلی باید توانمندی خود را در قالب برگزاری کارگاه های آموزشی، جشنواره ها و همایش های ملی و منطقه ای، با پشتیبانی نهادهای دولتی و غیردولتی ذیربط مانند وزارت کار و رفاه اجتماعی و سازمان نظام روانشناسی و مشاوره، به افشار مختلف جامعه ارائه دهند.
- لزوم تدوین و تصویب قانونی معین برای بکارگیری و بکارگماری مشاوران شغلی در ارگان ها و سازمانهای دولتی و خصوصی احساس می شود.
- برنامه ریزی مدون بین کارشناسان حوزه ی اشتغال و بازار کار، و مشاوران شغلی به منظور بررسی چالش ها و فرصت های موجود و ارائه ی راهکارهای قابل اجرا و کاربردی برای رفع معضلات اشتغال صورت گیرد.
- تولید و اجرای برنامه های تبلیغی و محتوایی در رسانه ملی با موضوع مشاوره شغلی و بهره گرفتن از حضور اساتید و متخصصان این رشته و همچنین شناسایی و معرفی افرادی که دغدغه پیشرفت مشاوره شغلی در شرایط کنونی بازار کار و اشتغال کشور را دارند، سبب فرهنگسازی عمومی برای شناخت و بهره گرفتن از خدمات مشاوره شغلی خواهد شد.
- دفاع از هویت مشاوره شغلی توسط سازمان نظام روانشناسی و مشاوره و کمیسیون مشاوره شغلی، و ایجاد زمینه اشتغال فارغ التحصیلان مشاوره شغلی در حوزه تخصصی خود، ضروری به نظر می رسد.
- تجدیدنظر در قوانین مصوب برای تأسیس مراکز کارایی و لزوم بکارگیری فارغ التحصیلان مشاوره شغلی در این مراکز، زمینه را برای ارائه خدمات مشاوره شغلی تخصصی مهیا خواهد کرد.
- از طریق رایزنی های بین سازمانی، عقد قراردادهای معین و حمایت کننده از مشاوران شغلی برای حضور در مراکز مختلف تولیدی و خدماتی و آموزشی صورت گیرد.
- به منظور فرهنگ سازی برای بهره گرفتن از خدمات مشاوره شغلی، باید از دوره پیش دبستانی و دبستان، اقدام به برنامه ریزی و انتقال مفاهیم انتخاب شغل در کودکان نموده و ضرورت مشورت با مشاور شغلی را برای آنها تبیین نمود. شروع فرهنگ سازی از مقطع پیش دبستانی و دبستان، به تدریج خانواده و جامعه را با رویکردی مثبت نسبت به مشاوره شغلی شکل خواهد داد.
- معرفی خدمات مشاوره شغلی توسط مشاوران مدارس به دانش آموزان ضروری است. ارائه خدمات مشاوره شغلی در زمان مناسب و پیش از انتخاب رشته تحصیلی، می تواند از ورود خیل عظیمی از افراد به رشته های دانشگاهی فارغ از توجه به استعداد و علایق آنان، پیشگیری نماید.
- بکارگیری تدابیری برای حضور مشاوران شغلی متخصص در واحدهای کوچک و بزرگ شغلی با رعایت حدنصاب کارگر و کارمند، ضروری است.
- مشاوران شغلی باید به پژوهش و بررسی موضوعات و معضلاتی که در حوزه ی اشتغال مطرح می گردد بپردازند و با رویکرد حل مسأله در این مسیر گام بردارند.



### منابع

- اردعه، حمید، و ابراهیمیان، شهرام (۱۳۸۳). نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در راهنمایی و مشاوره شغلی. مجموعه مقالات اولین همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار تهران: انتشارات استاد ملبولی.
- اصلانی، امیر (۱۳۸۹). ارتباط و توسعه (اشتغال و بیکاری). وبلاگ دانشجویان کارشناسی ارشد ارتباطات.
- اکبری پور، صدر، و حیدری، محمود (۱۳۸۳). جایگاه نظام جامع راهنمایی و مشاوره شغلی در مراکز خدمات اشتغال. همایش نقش راهنمایی و مشاوره در بازار کار. ر اصفهان: دانشگاه اصفهان، ۶۹-۷۷.
- آمونسون، نورمن ای. بولسبی، جون هریس. نایلز، اسپنسر جی (۲۰۰۹). مشاوره شغلی، فرایند و فنون. (ترجمه مهرداد فیروزبخت، ۱۳۸۹). چاپ اول. تهران: نشر ویرایش.
- امینی، علیرضا (۱۳۹۴). تحلیل بازار کار و سیاست های اشتغال زایی اقتصاد ایران با تأکید بر برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی. مجله اقتصادی، دوره ۵ و ۶، صص ۲۳-۴۰.
- امینی، علیرضا (۱۳۹۵). شاخص های کلیدی بازار کار. بازیابی شده از [p://vista.ir/article/315797/htt](http://vista.ir/article/315797/htt)
- بختیاری، صادق (۱۳۸۳). راهنمایی و مشاوره شغلی، سیاستی فعال در تعادل بازار کار. ر اولین همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار. اصفهان، دانشگاه اصفهان.
- جابری، فرشاد (۱۳۹۳). مشاوره شغلی، حلقه مفقوده اشتغال جوانان. خبرگزاری تسنیم.
- خالقی، رحمت اله (۱۳۸۳). راهنمایی و مشاوره شغلی در جامعه ایران، ارزیابی وضع موجود- بررسی موانع- ارائه راهکارهای علمی- کاربردی. همایش نقشرهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار. اصفهان: دانشگاه اصفهان، ۱۴۰-۱۳۵.
- زمانی، هادی (۱۳۹۵). نا بهنجاری بازار کار. بازیابی شده در ۱۲ بهمن ۱۳۹۵ از <http://vista.ir/article/282750>
- زونکر، ورنون جی (۲۰۰۶). مشاوره شغلی، رویکرد کل نگ . ر (ترجمه علی محمد نظری و همکاران، ۱۳۸۸). چاپ دوم. تهران: سمت.
- سعیدی، یاسین، و ذوالفقاری، بهاره (۱۳۹۵). حلقه مفقوده آموزش و اشتغال. روزنامه دنیای اقتصاد. شماره ۳۸۹۱.
- شریعت، رضا (۱۳۸۳). بررسی تطبیقی قوانین و مقررات ناظر بر فرآیند کاریابی و مشاوره شغلی. اولین همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار، اصفهان، دانشگاه اصفهان.
- شفیق آبادی، عبدا... (۱۳۹۲ الف). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه های انتخاب شغل (با تجدیدنظر و اضافات). چاپ دوم، ویرایش جدید، تهران: رشد.
- شفیق آبادی، عبدا... (۱۳۹۲ ب). راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی (مفاهیم و کاربردها). چاپ دوازدهم. تهران: سمت.
- صالحی عمران، ابراهیم، و یغموری، سعید (۱۳۸۹). بررسی مهارت های اشتغال زای بازار کار با توجه به اقتصاد جهانی در برنامه های درسی آموزش عالی. فصلنامه مطالعات برنامه ریزی درسی. شماره ۱۶، ۱۶۵-۱۸۵.
- قریشی راد، فخرالسادات (۱۳۸۷). بررسی میزان امیدواری به اشتغال در آینده دانشجویان رشته های علوم انسانی. مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان (علوم انسانی). جلد بیست و نهم، شماره ۱، صص ۴۶-۴۷.
- قلی پور، رحمت اله (۱۳۸۰). اشتغال و بیکاری. کتابخانه دیجیتال دانشگاه امام رضا (ع).
- کرباسی، علی رضا (۱۳۸۷). پیش بینی اشتغال بخش کشاورزی در ایران. مجله اقتصاد در توسعه . کشاورزی (علوم و صنایع کشاورزی)، شماره ۲، جلد ۲۲.





## 2<sup>nd</sup> International Conference in Management & Industry

28 January 2022 - Georgia

- اللهیاری، عباسعلی (۱۳۹۳). فرهنگ سازی حضور روانشناس و مشاور در کنار مراکز تولید. پورتال سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور.
- لیپتک، جان جی (۲۰۰۱). طرح ریزی درمان و مشاوره حرفه ا. ی (ترجمه مهدی زارع بهرام آبادی، عبدالله شفیع آبادی، ۱۳۹۰). چاپ اول. تهران: سمت.
- محبی، عظیم (۱۳۹۴). چالش ها و راهکارها در استقرار هدایت تحصیلی دوره اول متوسطه. پایگاه جامع اطلاع رسانی وزارت آموزش و پرورش.
- مقدم تبریزی، ناهید (۱۳۸۴). بررسی وضعیت بازار کار طی سالهای اخیر. مجله روند، شماره ۴۷ صص ۱۰۱-۱۲۸.
- مهدی نژاد قوشچی، رحمان (۱۳۹۲). ارزیابی توانمندی های شغلی کارجویان قبل از اشتغال. مؤسسه پژوهشگران زاینده رود.
- مؤمنی مهمویی، حسین، و کرمی، مرتضی، و مشهدی، علی (۱۳۹۱). بررسی میزان آموزش مهارت های اشتغال زای مورد نیاز بازار کار در برنامه های درسی کارشناسی ارشد ناپیوسته حسابداری، مهندسی عمران و صنایع غذایی. مجله پژوهش در برنامه ریزی درسی. سال نهم، دوره دوم، شماره ۷، ۶۰-۷۲.
- البیاسی آذر، خسرو (۱۳۷۲). روند صحیح آموزش عالی در خدمت تولیدات کشاورزی و غذایی کشور. مجموعه چکیده مقالات دومین سمینار بهبود کیفیت آموزش تهران: دانشگاه شهید بهشتی.

17

- Cojocariu, V. M., & Puiu, M. (2014). Career – Counselling Practices for University Students. *Social and Behavioral Sciences* 149 (2014) 222 – 227.
- Hartung, P. J. (2010). Practice and Research in Career Counseling and Development – 2009. *The Career Development Quarterly* 59, 2, 98-142.
- Jigau, M., & et al (2003). *Consilierea carierei adultilor*, Bucuresti: Institutul Stiintele Educatiei, Laboratorul Orientare scolara si Profesionala.
- Lee, F. K. & Johnston, J. A. (2001). Innovations in Career Counseling. *Journal of Career Development*, 27, 177-185.
- Sun, V. J. & Yuen, M. (2012). Career Guidance and Counselling for University Students in China. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 34, 202–210.
- Szilaghyi, AM., A. (2008). *Manualul Consultantului in Cariera*, Iasi, Editura Institutul European.