



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر مشاوره و هدایت شغلی مددجویان تحت پوشش کمیته امداد شهرستان زاهدان

محمد قاسمی^۱، زهره پودینه^۲، احسان کیخا^۳

^۱ دانشیار گروه مدیریت دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، M_ghasemi@mgmt.usb.ac.ir

^۲ دانشجوی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، Poodine.zohreh@gmail.com

^۳ کارشناس ارشد مهندسی فناوری اطلاعات دانشگاه یزد، یزد، keykha.ehsan@gmail.com

چکیده

هدف مقاله حاضر شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر مشاوره و هدایت شغلی مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) منطقه دو شهرستان زاهدان است. پژوهش از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می باشد. بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی پیمایشی است که به روش آمیخته کمی و کیفی انجام شد. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش را تعدادی از خبرگان متخصص حوزه مشاوره شغلی و اساتید دانشگاه تشکیل می دهند که با روش نمونه گیری گلوله برفی انتخاب گردیدند. همچنین جامعه آماری بخش کمی پژوهش شامل مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی منطقه دو شهرستان زاهدان که خدمات مشاوره شغلی دریافت نموده اند، است که با استفاده از اطلاعاتی که از کمیته امداد بدست آمد، تعداد افرادی که در سال ۱۴۰۰ خدمات مشاوره شغلی دریافت نمودند ۱۲۰۰ نفر می باشد که از این میان نمونه ای متشکل از ۲۹۱ نفر با استفاده از فرمول کوکران و بصورت تصادفی انتخاب شد. روش پژوهش در بخش کیفی تحلیل مضمون می باشد و به شناسایی عوامل موثر بر مشاوره شغلی مددجویان تحت پوشش کمیته امداد، پرداختیم و در بخش کمی از روش دلفی جهت تأیید اعتبار عوامل استفاده شده است. ابزار گردآوری داده های پژوهش در بخش کیفی مطالعات کتابخانه ای و مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی پرسش نامه است و داده های بدست آمده از این ابزارها توسط نرم افزار SPSS26 تحلیل گردید نتایج حاصل از تحلیل مضمون شامل ۸ بعد فراگیر، ۲۲ مولفه و ۱۱۰ شاخص ریز بود. همچنین بر اساس اولویت بندی که با آزمون فریدمن انجام شد، عوامل اجتماعی و فرهنگی بیشترین تأثیر و عوامل آموزشی کمترین تأثیر را در مشاوره شغلی مددجویان تحت پوشش کمیته امداد دارد.

واژه های کلیدی

مشاوره شغلی - کمیته امداد امام خمینی (ره) - مددجویان کمیته امداد - اشتغال زایی - کارآفرینی



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



۱. مقدمه و بیان مسئله

فقر و بیکاری یکی از کهن‌ترین آسیب‌های اجتماعی در همه جوامع است. لذا تأمین شغل و کاهش فقر از جمله مهم‌ترین اهداف هر نظام اقتصادی است و فراهم نمودن شرایط مناسب برای زندگی تمامی اقشار جامعه وظیفه‌ی اصلی کارگزاران و مسئولان اقتصادی کشور تلقی می‌شود [1]. از مهم‌ترین مباحث در کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته، مسئله یافتن کاری مفید برای افراد آن جامعه است. کار مرتبط با توانایی‌ها و استعدادهای هر فرد، امری است که هر شخص، در زندگی روزمره‌اش با آن مواجه می‌گردد. مشکل زمانی ایجاد می‌شود که فرد شغل دلخواه خود را پیدا نمی‌کند و به او بیکار گفته می‌شود و از این نقطه یکی از مشکلات کشورها و جوامع آغاز می‌گردد. دستیابی به اشتغال کامل یا حذف بیکاری، به معنای غلبه بر فقر و کاهش نابرابری و بی‌عدالتی‌های اجتماعی و اقتصادی است [2]. یکی از نهادهایی که در کشور در تلاش است تا اقشار ضعیف جامعه را مورد حمایت خویش قرار دهد و آن‌ها را از نظر اقتصادی و اشتغال توانمند سازد کمیته امداد امام خمینی (ره) است. کمیته امداد از بدو تأسیس توانمندسازی محرومان را در برنامه‌ی کاری خود قرار داده و در این خصوص خدمات ارزشمندی از جمله ارائه تسهیلات و خدمات مشاوره شغلی را در رأس برنامه‌های حمایتی خود قرار داده است. این پژوهش نیز به دنبال شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر مشاوره و هدایت شغلی مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) است. با توجه به مطالب مهم ترین سوالی که در پژوهش مطرح می‌گردد عبارت است از: عوامل موثر بر مشاوره و هدایت شغلی مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) چه می‌باشد و بر اساس اولویت مهم ترین عامل اثرگذار در مشاوره شغلی مددجویان کدام است؟

۲. ضرورت انجام پژوهش

وضعیت اشتغال در جامعه ما همواره فراز و فرودهای بسیاری را پشت سر گذاشته و واقعیت‌های موجود حاکی از وضعیت نامطلوب اشتغال در کشور می‌باشد. نرخ بالای بیکاری به عنوان یکی از مشکلات اقتصاد ایران در مناطق شهری به ویژه استان سیستان و بلوچستان می‌باشد. سرمایه گذاری در بخش‌هایی که بیشترین توان اشتغال زایی را دارا هستند می‌تواند به عنوان یک راه حل برای برطرف کردن مشکل بیکاری به شمار رود. در ایران، کمیته امداد امام خمینی (ره) به عنوان یکی از نهادهایی که برای کمک به محرومان جامعه شکل گرفته است، تلاش‌های گسترده‌ای را برای توانمندسازی اقشار ضعیف از طریق کارآفرینی و توسعه اشتغال صورت داده و امروزه توانسته است به عنوان یکی از سازمان‌های موفق در این امر مطرح شود [3]. کمیته امداد با ارائه آموزش‌های خود اشتغالی و توانمندسازی مددجویان و با اعطای وام خودکفایی و اشتغال زایی به مددجویان، سعی در کمک به افرادی که دارای استعداد، توانایی، و مهارت برای کار و فعالیت هستند، نموده است. با توجه به این که شهر زاهدان به دلیل حاشیه نشینی فراوان و فقیر بودن تعداد زیادی از شهروندان که به دلایلی تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) می‌باشند، نیازمند این می‌باشد که با ارائه راهکارهای مناسب، در جهت استقلال مالی مددجویان گام‌های موثری برداشته شود [4]. یکی از راه‌های ورود مطلوب مددجویان به مشاغل مورد نظر آن‌ها، بهره‌گیری از مشاوره‌های شغلی کارشناسان کمیته امداد می‌باشد. بنابراین انجام تحقیقی که بتواند همه عوامل موثر بر مشاوره شغلی مددجویان تحت پوشش کمیته امداد را شناسایی نماید و بر طبق میزان اثرات هر یک از این عوامل بتواند آن‌ها را نیز اولویت بندی نماید، ضروری است. در این پژوهش ابتدا لزوم بکارگیری مشاوره و هدایت شغلی در اشتغال زایی مددجویان تحت پوشش کمیته امداد مورد بررسی قرار گرفته و در ادامه عوامل موثر در ارائه یک مشاوره شغلی مناسب ارائه می‌گردد. بر این اساس و با توجه به مطالب بیان شده انجام این پژوهش ضرورت دو چندان پیدا می‌کند.

۳. مروری بر مبانی نظری

۱.۳. مشاوره شغلی

از آنجایی که شغل هر فرد بخش عمده‌ای از زندگی او را به خود اختصاص می‌دهد و به عبارتی انسان ساعات زیادی از وقت خود را در محل کار خویش می‌گذراند، لذا توجه به مقوله شغل و حرفه اهمیت بسزایی دارد. تحقیقات نشان می‌دهد عدم رضایت شغلی یکی از مهمترین مشکلات در زندگی فرد است که می‌تواند جنبه‌های دیگر زندگی او را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین افراد بیکار می‌بایست به کار گمارده شوند. برای جستجوی شغل مناسب، دریافت راهنمایی از مشاوران شغلی می‌تواند به آنها کمک کند [5]. مشاوره تحصیلی و



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



شغلی روش‌ها و اطلاعات مفیدی از توانایی‌ها، ویژگی‌ها، رغبت‌ها و خواسته‌های کارجویان را در اختیار آنان قرار می‌دهد و موجب افزایش انگیزه و پیشرفت می‌گردد و نگرانی آنان را در باب آینده شغلی کاهش می‌دهد [6]. پیچیده‌تر شدن جوامع و گسترش یافتن و تخصصی شدن مشاغل، نیاز به همخوانی توانایی فرد و نوع شغل و همچنین نیاز بازارکار در بخش‌های مختلف به نیروی کار ماهر، زمینه گسترش فرآیند مشاوره و هدایت شغلی را فراهم ساخته است. مشاوره شغلی، با توجه به نتایجی که در حوزه‌های 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 مرزبندی‌های مفهومی مشاوره، تبدیل شده است. هدایت 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 می‌شود. مشاور شغلی باید اطلاعات کافی درباره بازار مشاغل و شیوه‌های 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 بپردازد [7]. راهنمایی شغلی یک اصطلاح فراگیر است که معمولاً طیف وسیعی از مداخلات از جمله آموزش شغلی و مشاوره را توصیف میکند و به کارجویان کمک میکند تا دانش، مهارت و نگرش را در تصمیم‌گیری در مورد گزینه‌های کاری خود توسعه دهند و از آنها استفاده کنند. برنامه‌هایی مانند مدل‌های رشد شغلی (مدل رشدی ایالت میشیگان، ۲۰۱۸)، برنامه‌های راهنمایی و آموزش شغلی از طریق رویکرد‌های متنوع هماهنگ با برنامه درسی دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مورد نیاز برای رسیدن به موفقیت تحصیلی، آمادگی تحصیلی و شغلی، و رشد عاطفی/اجتماعی کارجویان، شرایط لازم برای کسب آمادگی مسیر شغلی را فراهم می‌کنند [8]. برخی تعاریف پژوهشگران و نظریه‌پردازان از مشاوره شغلی به شرح ذیل می‌باشد:

مشاوره شغلی نوعی راهنمایی است که به فرد کمک میکند تا براساس شناخت استعدادها، رغبتها، محدودیت‌ها و نیازهای شغلی جامعه بتواند شغل مناسبی را انتخاب کند و پس از گذراندن دوره‌های آموزشی لازم به طور موفقیت‌آمیز و رضایت‌بخش به آن اشتغال ورزد [9].

مشاور شغلی به بهبود کیفیت‌های شخصی، حل و فصل هرگونه تعارضات حرفه‌ای از طریق توسعه به اصطلاح هوش هیجانی کمک میکند، به یافتن شغل کمک میکند و نامزد را برای نزدیک شدن به مصاحبه‌ها با رویکرد مناسب آماده میکند. همه چیز به وضوح بر اساس شناسایی اهداف فرد تنظیم شده است. مشاوره شغلی فرآیندی است که کمک میکند تا فرد، خود و دنیای کار را بشناسد و درک کند تا تصمیماتی در شغل و زندگی بگیرد. هدایت شغلی شامل کلیه فعالیت‌هایی است که به انتخاب شغل در طول دوره حیات مربوط می‌شوند. در فرآیند مشاوره شغلی همه ابعاد نیازهای فرد (شامل خانواده، شغل، نگرانی‌های شخصی و تفریح) به عنوان اجزای یکپارچه تصمیم‌گیری و طرح‌ریزی شغلی شناسایی می‌شوند [22].

مشاوره شغلی تمام مولفه‌های خدماتی و فعالیت‌هایی را در بر میگیرد که در سازمان‌های آموزشی و سازمان‌هایی که مشاوره و برنامه‌های آموزشی مرتبط با شغل را ارائه میدهند، انجام میگیرد [23].

۲.۳. تاریخچه مشاوره شغلی

ایالات متحده یکی از نخستین کشورهایی است که در آن مراکز ویژه راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی تأسیس شده است. اولین مرکز راهنمایی حرفه‌ای در سال ۱۹۰۸ میلادی در بوستون به وسیله "فرانک پارسونز" که به پدر راهنمایی حرفه‌ای معروف است تأسیس شد و اولین فعالیت‌های مشاوره شغلی را نیز فرانک پارسونز در سال ۱۹۰۹ با واژه "راهنمایی فعالیت‌های هدفمند" و بنیان‌گذاری اداره مشاغل بوستون در سال ۱۹۰۸ آغاز کرد. اولین انجمن حرفه‌ای مربوط به مشاوره در آمریکا، انجمن راهنمایی شغلی بود که در سال ۱۹۱۳ میلادی تأسیس شد [10]. بطور کلی تاریخ نگار مشاوره شغلی در ایران با تأکید بر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به شرح جدول ذیل است [11]:



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



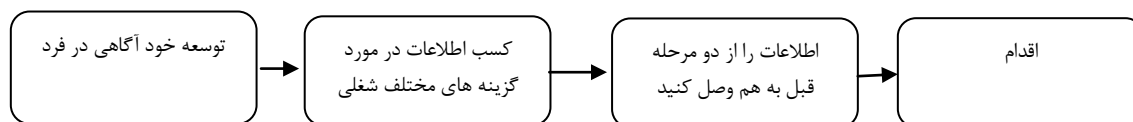
جدول ۱. تاریخچه مشاوره شغلی

ردیف	دوره	شرح
۱	دوره هخامنشیان (۷۵۰ قبل از میلاد تا ۳۳۳ قبل از میلاد)	آموزش دبیری، مهندسی، آمارگیری، نجوم، حسابداری، پزشکی برای اشراف زادگان
۲	دوره ساسانیان (۲۱۱ قبل از میلاد تا ۶۲۶ میلادی)	آموزش شغلی فرزندان توسط پدر و انتخاب شغل پدر توسط پسر
۳	دوره افشاریان (۱۲۱۸ قمری تا ۱۱۴۸ قمری)	آموزش فنی و حرفه ای مورد علاقه پادشاهان و آموزش مشاغل و هنرهای رایج به شیوه استاد-شاگردی
۴	دوره قاجاریه (۱۲۴۹ تا ۱۲۶۹ قمری)	آموزش مشاغل به شیوه تخصصی با کمک مربیان فرانسوی، انگلیسی و اتریشی و اعزام دانشجویان به اروپا جهت آموختن مشاغل پیاده نظام، توپخانه و مهندسی، طب و جراحی، داروسازی و معدن شناسی و تأسیس وزارت وظایف.
۵	سال ۱۲۹۸ قمری	تأسیس مدرسه صنایع مستظرفه تهران به ریاست کمال الملک در رشته های هنری
۶	سال های ۱۲۷۵ تا ۱۲۸۱ شمسی	اعزام ۴۲ نفر از فارغ التحصیلان دارالفنون به فرانسه برای یادگیری مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی خود.
۷	سال ۱۲۸۶ شمسی	شکل گیری مدرسه فنی و حرفه ای در ایران در رشته های فلزکاری و درودگری.
۸	سال ۱۲۹۳ شمسی	تأسیس اولین مدرسه فنی و حرفه ای ایران در رشت بنام مدرسه فلاحت.
۹	سال ۱۳۲۶ شمسی	تأسیس دانشسراها و دبیرستان های کشاورزی و شکل گیری مدارس فنی و حرفه ای در مراکز شهرستانها با کمک وزارت کار.
۱۰	سال ۱۳۳۲ شمسی	تأسیس مرکز مطالعات و راهنمایی های استخدامی با کمک وزارت کار، سازمان صنایع کشور و هیأت عمران بین المللی، تهیه و تدوین طرح انتخاب، انتصاب و کارآموزی کارمندان.
۱۱	سال ۱۳۳۳ شمسی	اقدام به ثبت نام از متقاضیان شغل توسط وزارت کار و تأسیس هنرستان های صنعتی در اهواز و رشت.
۱۲	سال ۱۳۳۷ شمسی	برگزاری اولین مسابقه عمومی دانشگاه ها توسط مرکز مطالعات و راهنمایی های استخدامی با استفاده از آزمون های روانی جهت ورود به دانشگاه ها، بررسی مسئله راهنمایی شغلی در کنفرانس تعلیمات متوسطه، صدور مجوز نظارت بر عملکرد بنگاه های کاربایی خصوصی و گسترش مراکز کاربایی دولتی و تغییر نام اداره کل طبقه بندی مشاغل به سازمان خدمات کشوری.
۱۳	سال ۱۳۳۸ شمسی	تحول کیفی و کمی آموزش فنی و حرفه ای و تأسیس آموزشگاه های حرفه

ای سه ساله در تهران و شهرستان ها.		
۱۴	سال ۱۳۳۹ شمسی	تصویب آیین نامه کارآموزی و افزایش مهارت در ۲۷ دی ۱۳۳۹ توسط شورای عالی کار.
۱۵	سال ۱۳۴۲ شمسی	شروع فعالیت اداره های کارپایی تحت نظارت وزارت کار
۱۶	سال ۱۳۴۷ شمسی	تأسیس دفتر برنامه ریزی راهنمایی تحصیلی در وزارت آموزش و پرورش با هدف تدوین و تعیین سیاست های هدایت تحصیلی و هدایت شغلی متناسب در حوزه های نظری و فنی و حرفه ای.
۱۷	سال ۱۳۴۸ شمسی	برگزاری کنفرانس ملی کار با موضوع آموزش اشتغال توسط وزارت کار.
۱۸	سال ۱۳۴۹ شمسی	واگذاری آموزش در صنعت به صندوق کارآموزی، با تصویب قانون کارآموزی، پیشنهاد طرح برگزاری برنامه هفته معرفی مشاغل به آموزش و پرورش با هدف معرفی قابلیت های هنرستان های فنی و حرفه ای.
۱۹	سال ۱۳۵۹ شمسی	تشکیل سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
۲۰	سال ۱۳۶۸ شمسی	تصویب قانون کار
۲۱	سال ۱۳۷۹ شمسی	تدوین طرح توسعه کارآفرینی در دانشگاه های کشور بر اساس برنامه سوم توسعه
۲۲	سال ۱۳۸۷ شمسی	آغاز به کار واحدهای مشاوره و هدایت شغلی در مراکز آموزش فنی و حرفه ای کشور
۲۳	سال ۱۳۸۸ شمسی	تدوین و راه اندازی طرح آموزش مهارت های پیشرفته به دانشجویان در سازمان فنی و حرفه ای کشور

۳.۳. فرآیند مشاوره شغلی

فرآیند مشاوره شغلی چگونگی انجام مشاوره را نشان می دهد. این فرآیند شامل مراحل زیر است:



شکل ۱. فرآیند مشاوره شغلی

مرحله اول- توسعه خودآگاهی در فرد: این مرحله اولین قدمی است که در آن فرد اطلاعاتی درباره خود جمع آوری میکند و با بررسی توانایی ها، علاقه، شخصیت و مهارت های خود، خود را درک میکند [8].



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



مرحله دوم - کسب اطلاعات در مورد گزینه های مختلف شغلی: مرحله بعدی ، در مورد گزینه های مختلف شغلی است. شما می توانید اطلاعات مربوطه در مورد شغل و نقش های شغلی، ویژگی های شخصی مورد نیاز، واجد شرایط بودن و فرآیند انتخاب را دریافت کنید و شروع به حذف گزینه های شغلی کنید که برای فرد جذابیت ندارند. شما می توانید اطلاعات مربوطه را از منابعی همچون روزنامه ها، کتاب ها ، مجلات، اینترنت، مشاوران شغلی و افراد شاغل در صنعت دریافت کنید [8].

مرحله سوم - اطلاعات را از دو مرحله بالا به هم وصل کنید : در نهایت، زمان آن است که درک خود از خود را با درک گزینه های شغلی احتمالی مطابقت دهید [25].

مرحله چهارم - اقدام: بعد از اینکه بهترین گزینه های شغلی ممکن را برای فرد انتخاب کردید، یک برنامه اقدام تهیه میکنید. این طرح اقدام شغلی گام به گام به عنوان راهنمای دستیابی به اهداف شغلی نهایی عمل میکند [24].

۴.۳. مزایای مشاوره شغلی

فرآیند مشاوره شغلی به فرد کمک میکند تا در مورد آینده حرفه ای خود تصمیم بگیرد تا در مورد خود، سلیقه و ترجیحات خود فکر کند. درعین حال، به فرد امکان میدهد مشاغل و حرفه های مختلف را درونی کند؛ زیرا جنبه های خاصی مانند ویژگی ها و نقش های شغلی تجزیه و تحلیل می شوند [26]. یکی از مزایای فرآیند مشاوره شغلی این است که به کارجویان اجازه می دهد مهارت ها، علایق، نقاط قوت و فرصت های خود را شناسایی کنند و توسعه دهند. این کار در هنگام انتخاب یک دوره حرفه ای که در آن میتوانند به طور کامل و با رضایت بیشتر پیشرفت کنند بسیار مفید است . علاوه بر این، از طریق مشاوره شغلی، کارجویان میتوانند هدفی از زندگی بسازند که هم واقع بینانه و هم قابل دستیابی باشد. این هدف اولیه، هدفی است که همیشه وجود دارد و تصمیمات شخصی، کاری و تحصیلی را هدایت میکند [12]. یک فرآیند کارآمد راهنمایی شغلی میتواند به جلوگیری از ترک تحصیل افراد کمک کند. یکی دیگر از مزایای مشاوره شغلی، جنبه انگیزشی آن است [27]. بطور کلی مزایای مشاوره شغلی عبارت اند از:

- ❖ شناسایی و ایجاد انگیزه: شناسایی و ایجاد انگیزه در افراد جامعه و راهنمایی آنها برای انتخاب مشاغلی که با توانایی ها و استعداد های آنها مطابقت داشته باشد باید به کمک وسایل و ابزاری انجام بگیرد. در این زمینه باید از مشاوره و آزمون های مختلف استفاده شود. پس از شناخت علایق و کشف استعدادها، پرورش و نیز راهنمایی فرد در مسیر صحیح و مناسب ضرورت دارد
- ❖ کمک به فرد برای انتخاب شغل درجهت علایق و استعدادهای شناخته شده: در این مورد نقش مشاوره شغلی و حرفه ای کمک به فرد است تا موفقیتی کسب نماید، با مشاغل موجود در جامعه آشنا شود و از شرایط احراز مشاغل و سایر مشخصات ضروری درمورد هر شغل اطلاع کافی به دست آورد. در این مورد انتشار کتابچه های راهنمای مشاغل از طرف سازمان های وابسته ضروری است.
- ❖ ایجاد مراکز آموزش مشاغل: پس از شناخت علایق، کشف استعدادها و تعیین مشاغل احتمالی، هر فرد باید به منظور کسب تخصص و شناسایی بهتر خود و شغل مورد نظر برای گذراندن دوره آموزشی به مراکزی اعزام شود. وجود چنین مراکزی بسیار مهم است؛ میتوان از کارگاه ها و کارخانه های صنعتی نیز برای چنین منظوری استفاده نمود و کارآموزان را برای گذراندن دوره کارآموزی تحت شرایط خاصی به این مکان ها اعزام داشت .
- ❖ توجه به حفظ فرهنگ اصیل ایرانی: در گسترش راهنمایی شغلی و حرفه ای و پذیرش تکنولوژی جدید اگر ارزش های انسانی و فرهنگ جامعه حفظ نشود نابسامانی عظیمی به وجود خواهد آمد. اگر برنامه جدید بدون توجه به عوامل فرهنگی جامعه طرح ریزی شود، گرچه ممکن است به ظاهر مدتی موفقیت آمیز جلوه کند، سرانجام محکوم به شکست خواهد بود [9].

۵.۳. کمیته امداد امام خمینی (ره)

کمیته امداد امام خمینی(ره) سازمانی است که براساس اندیشه و تفکر دینی و فقهی بنیانگذار کبیر انقلاب اسلامی و به دست ایشان با هويت دینی و مردمی، جهادی و عام المنفعه تأسیس شده است تا پیام آور فرهنگ احسان، ایثار، انفاق و نیکوکاری در جامعه اسلامی بوده و غیرت و کرامت انسانی را در حمایت از محرومان حفظ کند. هدف از تشکیل کمیته امداد امام، توانمندسازی و شکوفایی استعدادها و



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



تأمین خوداتکایی، تقویت و رشد ایمانی و اعتقادی نیازمندان و محرومان با ارائه خدمات اجتماعی، حمایتی، فرهنگی و معیشتی به آنان می‌باشد. یکی از فعالیت‌های اساسی کمیته امداد امام خمینی (ره)، انجام فعالیت‌هایی است که به ایجاد روحیه خوداتکایی و اعتماد به خود، علاقه و استقبال از کار منجر می‌شود به نحوی که افزایش حجم این گونه فعالیت‌ها را می‌توان به عنوان نشانه‌ای از اهمیت این موضوع تلقی کرد. هدف این فعالیت‌ها نیز کمک به درآمد خانوارها و ایجاد مشاغل مکمل جهت بهبود رفاه خانوارهای تحت پوشش است [14]. در دنیای امروز، نقش جامعه مدنی، سازمان‌های دولتی، غیردولتی و خیریه در کاهش فقر از اهمیت زیادی برخوردار است. کمیته امداد امام خمینی (ره) به عنوان موثرترین و بزرگترین نهاد سازمانی می‌تواند نقش مهمی در کمک‌رسانی داشته باشد. کمیته امداد امام خمینی (ره) از جمله اولین نهادهایی است که پس از گذشت مدت کوتاهی از پیروزی انقلاب اسلامی، با هدف ساماندهی و رسیدگی به وضعیت معیشت امور محرومان و نیازمندان کشور تأسیس شد. توجه به رفع مشکلات اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی طبقات محروم جامعه و رفع نیازهای اقشار محروم مورد توجه ویژه مدیران این نهاد است. کمیته امداد امام خمینی صرفاً یک بنگاه خدمات اجتماعی نیست و مأموریت آن در حمایت از اقشار محروم جامعه، در مرحله اول، خود اشتغالی و بستر سازی برای تأمین معاش آنان و در مرحله بعد، ارائه آموزش‌ها و مهارت‌های مختلف با هدف توانمندسازی اقشار محروم و خودکفایی و در نهایت خروج از چتر حمایت این نهاد است [13]. علی‌رغم تلاش‌های فراوان کمیته امداد در راستای اشتغال‌زایی و خوداتکایی مددجویان و صرف هزینه‌های زیاد، تعداد مددجویان خود اتکا شده و شاغل نسبتاً کم است. بنابراین، شناسایی عوامل کلیدی موفقیت طرح‌های خوداشتغالی و خودکفایی افراد تحت پوشش، به مسئولین این نهاد در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی جهت افزایش نرخ اشتغال، کمک موثری می‌نماید [4].

۶.۳. تاریخچه کمیته امداد

سابقه شکل‌گیری و پی‌ریزی تشکیلات این نهاد به سال‌های قبل از پیروزی انقلاب و حدوداً سال ۱۳۴۲ برمی‌گردد که تعدادی از انقلابیون اول نهضت اسلامی که در زمره همراهان و هم‌زمان حضرت امام خمینی (ره) قرار داشتند و بعضاً مسئولین فعلی این نهاد می‌باشند، از طرف معظم له مأموریت رسیدگی به خانواده زندانیان سیاسی، نیازمندان مبارزین را به عهده داشتند. اقدامات حمایتی و امدادی این بزرگان خصوصاً در زمان اوج‌گیری انقلاب اسلامی یعنی سال‌های ۵۶ و ۵۷ که مبارزات امت مسلمان به اوج خود رسید و اعتصاب و تحصن همه جا را فرا گرفت، با حمایت گسترده و فراگیر از اعتصابیون و خانواده زندانیان سیاسی و نیازمندان جامعه سیر صعودی یافت. با پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی و آغاز فعالیت مجدد بخش‌های اداری، اقتصادی و فرهنگی کشور، لزوم حمایت از نیازمندان در صدر برنامه‌های نظام قرار گرفت و دقیقاً ۲۲ روز پس از پیروزی انقلاب اسلامی و بعنوان دومین نهاد انقلابی در تاریخ ۱۴ اسفند ماه ۱۳۵۷، کمیته امداد امام، با صدور حکم پرخیر و برکت و تاریخی حضرت امام خمینی (ره) برای مدت نامحدود، به منظور تحقق بخشیدن به اهداف عالی نظام جمهوری اسلامی ایران و ولایت فقیه در حمایت و امداد محرومان و مستضعفان و خودکفا کردن آنان، تأسیس گردید [4].

۷.۳. تجربیات کمیته امداد امام خمینی (ره) در زمینه ایجاد اشتغال برای نیازمندان

کمیته امداد امام خمینی (ره) از بدو تأسیس، اشتغال‌زایی محرومان را در برنامه کاری خود قرار داده و در این خصوص خدمات ارزشمندی هم ارائه نموده است. مطالعات انجام شده نشان می‌دهد مددجویان پس از اشتغال از وضعیت اقتصادی بهتری برخوردار شده‌اند. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که مددجویان تحت پوشش بخش اشتغال و خودکفایی امداد با تلاش از خط فقر مطلق گذشته و به سطح اقتصادی مطلوب رسیده‌اند. براساس این مطالعات، مددجویانی که در اجرای طرح‌های اشتغال شرکت داشته‌اند از وضعیت اقتصادی بهتری برخوردارند و توان اقتصادی این گروه نسبت به سایر مددجویان بطور متوسط ۴۹ درصد بالاتر است. بسیاری از این مددجویان علاوه بر افزایش دارایی‌های ثابت و جاری، به درآمد کافی رسیده‌اند و از کمیته امداد مستمری دریافت نمی‌نمایند. این گروه عموماً شاداب، باروحوه و پرتلاشند و بخوبی جایگاه واقعی خود را در جامعه بدست آورده‌اند. از همه مهم‌تر اینکه با ورود مصرف‌کننده دیروز به جمع تولیدکنندگان امروز چرخه اقتصاد کشور تقویت و تولید ناخالص ملی افزایش می‌یابد [15].

۴. پیشینه پژوهش

۱.۴. پیشینه داخلی

جدول ۲. پیشینه داخلی

ردیف	عنوان پژوهش	نویسنده/ سال انتشار	نتایج پژوهش
۱	مشاوره و راهنمایی شغلی، اهمیت، ضرورت و نحوه سازماندهی و مدیریت	میثم آبرون، فاطمه بیان فر- ۱۴۰۱	در این پژوهش نویسندگان به بررسی مسأله مشاوره و راهنمایی شغلی پرداخته و به روشی توصیفی و با مرور مقالات معتبر، جنبه های مختلف آن مانند تعریف مشاوره شغلی، اهمیت مشاوره شغلی، وظایف مشاور شغلی، اهمیت مشاوره شغلی در دانش آموزان پرداخته و در نهایت مدلی برای سازماندهی و مدیریت خدمات مشاوره و راهنمایی شغلی پیشنهاد داده اند. بر اساس نتایج پژوهش، پنج فرآیند حیاتی برای برنامه ریزی شغلی مؤثر شناسایی شده که عبارت اند از: شروع، اکتشاف، تصمیم گیری، آماده سازی و اجرا.
۲	بررسی ضرورت راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی در مقاطع مختلف تحصیلی	سمیه سینائی فرد- ۱۴۰۱	پژوهشگر مقاله را با هدف بررسی ضرورت راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی در مقاطع مختلف تحصیلی نگاشته است و به بررسی تاریخچه، فلسفه، تعریف، ضرورت، مقایسه، اهداف، روشهای اجرا و ارائه و رابطه ی واژه های راهنمایی و مشاوره ی تحصیلی و شغلی پرداخته و در نهایت موضوعات طرح ریزی شغلی، مقایسه ی انتخاب شغل با انتظارات و ترجیح شغلی، مشکلات شغلی و عوامل موفقیت آمیز شغلی را عنوان نموده است. طبق بررسی های محقق در این پژوهش، اگر برنامه ها و محتوای دروس بر اساس نیازها، توان ها، رغبت ها و محدودیت های دانش آموزان تهیه و تدوین شوند و با کمک راهنمایی و مشاوره ی تحصیلی استعدادها، علایق و توانایی ها و ویژگی های شخصیتی دانش آموز شناسایی شود، ایده آل های شغلی فرد و ایجاد سازش منطقی بین خصوصیات شخصی و شرایط شغلی که به موفقیت و رضایت شغلی می انجامد را برای فرد آینده نگری نموده ایم.
۳	راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای: تعریف، اهداف و ضرورت ها	نگین خاقانی بروجنی- ۱۴۰۱	محقق در این مقاله به بررسی راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای به عنوان یکی از انواع راهنمایی و مشاوره از نظر موضوع پرداخته است. این پژوهش با استفاده از منابع کتابخانه ای و به روش مروری تنظیم شده است. پژوهشگر در مقاله خود به انتخاب مشاغل خانوادگی بصورت موروثی در جوانان اشاره نموده است که در نتیجه مشاوره شغلی چندان مفهوم و اهمیتی برای آنان نداشت؛ اما با شروع پیچیده تر شدن جوامع، گسترش حرفه ها و مشاغل متعدد، تخصصی تر شدن حرفه ها و احساس نیاز به همخوانی بین توانایی فرد و نوع حرفه، نیاز مراکز صنعتی به افراد ماهر، افزایش بی رویه جمعیت جوان کشورها و افزایش دانش آموزان و... زمینه و احساس نیاز به وجود فرآیندی با عنوان راهنمایی و مشاوره شغلی را فراهم ساخت. در این مقاله ضمن معرفی و تعریف راهنمایی شغلی و مشاوره شغلی از منظر دانشمندان و کارشناسان مختلف به طور مجزا، به بیان تفاوت های این دو پرداخته شده است.
۴	عوامل مؤثر بر نقش مشاوره شغلی در بازار کار	حیات لایقی پور- ۱۴۰۰	در این پژوهش هدف نویسنده، بررسی عوامل مؤثر بر نقش مشاوره شغلی در اشتغال و بازار کار از دیدگاه شاغلان حوزه ی مشاوره شغلی می باشد. این پژوهش به روش کتابخانه ای با مرور پژوهش های صورت گرفته در این زمینه انجام پذیرفت. روایت های 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. 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.
۵	تأثیر مشاوره شغلی توان مینا بر مکاشفه مسیرشغلی، خودکارآمدی و خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد مسیری شغلی	ندا رشیدی، محمد سجاد صیدی، علیرضا رشیدی - ۱۴۰۰	هدف نویسنده از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر مشاوره شغلی توان مینا بر مکاشفه مسیر شغلی، خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد مسیری شغلی فارغ التحصیلان بیکار انجام گرفت. طرح پژوهش، نیمه آزمایشی و از نوع پیش آزمون - پس آزمون و پیگیری با گروه گواه بود. جامعه ی مورد پژوهش شامل کلیه فارغ التحصیلان زن بیکار شهرستان اسلام آباد



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



فارغ التحصیلان زن بیکار

غرب در سال ۱۳۹۶ بود. از جامعه فوق ۲۸ نفر با توجه به معیارهای ورود و خروج از طریق نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و سپس به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه (هر گروه ۱۴ نفر) گمارده شدند. یافته‌های پژوهش در مرحله پس‌آزمون و پیگیری نشان داد بین دو گروه آزمایش و گواه از نظر مکاشفه مسیر شغلی، خودکارآمدی مسیر شغلی و باورهای ناکارآمد مسیر شغلی تفاوت معناداری وجود دارد.

۲.۴. پیشینه خارجی

جدول ۳. پیشینه خارجی

ردیف	عنوان پژوهش	نویسنده/ سال انتشار	نتایج پژوهش
۱	کارآمدی مشاوره شغلی - اجتماعی بر افزایش کارآفرینی دانشجویان	یاسیسکا، کندی و بروکی- ۲۰۱۴	پژوهشگران این پژوهش را با هدف بررسی تاثیر مشاوره شغلی به شیوه شناختی- اجتماعی بر افزایش خودکارآمدی کارآفرینی دانشجویان انجام دادند و طبق یافته های تحقیق مشاهده نمودند که مشاوره شغلی گروهی، خودکارآمدی کارآفرینی دانشجویان را افزایش داده است.
۲	مشاوره در کشورهای آسیایی: توسعه تاریخی، وضعیت فعلی، چالش ها و چشم اندازها	گانگ و همکاران - ۲۰۱۳	نویسندگان در این پژوهش، توسعه تاریخی، وضعیت فعلی آن در دانشگاه ها، چالش های موجود در جامعه و چشم انداز آینده مشاوره شغلی را در کشورهای آسیایی کره جنوبی، ژاپن و تایوان مورد بررسی قرار دادند. آنها عنوان کردند که توسعه مشاوره شغلی با زمینه های فرهنگی و اقتصادی در هر کشور مرتبط است و معتقدند که مشاوره شغلی در طول سه دهه گذشته به سرعت در این کشورها گسترش یافته است. در این فرایند، دولت نقش اصلی را در تنظیم قوانین و مقررات حمایت کننده برای توسعه مراکز مشاوره شغلی و همچنین اختصاص بودجه برای اشتغال بر عهده دارد. دولت در این کشورهای آسیایی به اعطاء مجوز برای مشاوران شغلی و ارائه اعتبارنامه برای فعالیت متخصصان مشاوره شغلی می پردازد. فرصت ها و چالش های مشابهی در این سه کشور بر سر راه مشاوران شغلی قرار دارد اما حمایت فعال دولت از مشاوران شغلی با توجه به محیط کاری که به سرعت در حال تغییر، آینده ای روشن را برای توسعه مشاوره شغلی تضمین خواهد کرد.
۳	عوامل بازدارنده مؤثر بر نقش مشاوره شغلی	Sun & Yuen, 2012	نویسندگان این مطالعه را با هدف بررسی عوامل بازدارنده مؤثر بر نقش مشاوره شغلی انجام داده اند. آنها فقدان مشاوره شغلی نظام دار و اصولی متناسب با شخصیت هر فرد، محدودیت و عدم کفایت تعداد متخصصان شاغل در مراکز مشاوره شغلی، کیفیت پایین خدمات ارائه شده و تعلل در شروع فعالیت های مشاوره شغلی، به طوری که خدمات مشاوره شغلی هم زمان با پروسه های دانشگاهی آغاز نمی شوند را از عوامل بازدارنده مؤثر بر نقش مشاوره شغلی میدانند.
۴	روانشناسی شغلی و مشاوره شغلی	Robbert. Lent, 2001	رابرت لنت در مقاله خود به بررسی و تحلیل نقاط قوت، ضعف ها، فرصت ها و تهدیدات پیش روی مشاوره شغلی پرداخت. لنت در پژوهش خود ابتدا به بررسی نقاط قوت و دستاوردهای این رشته پرداخته و به ادبیات علمی در حال بلوغ آن اشاره کرده است. از نظر او بزرگترین دارایی این رشته پایه علمی همواره رو به رشد آن بوده است، دسته بزرگی از نظریه های بنیادین در حوزه مشاوره و روانشناسی شغلی که طی سالها تحول و تکامل یافته اند. در کنار رشد نظریه ها، این رشته شاهد رشد وسیعی در تنوع و ظرفیت ادبیات علمی خود بوده است و لنت آن را مدیون مقالات ارائه شده در مجلات معتبر در حوزه شغلی میدانند. لنت به نقش مکمل جامعه در کنار ذخایر و فضایل روانشناسی و مشاوره شغلی اشاره.

۵. روش تحقیق

این پژوهش بر پایه پژوهش های کیفی و کمی بصورت آمیخته است. نظر به اینکه هدف اصلی از انجام این تحقیق، شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر مشاوره شغلی مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) است و پس از بحث، جستجو، تبادل نظر و



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

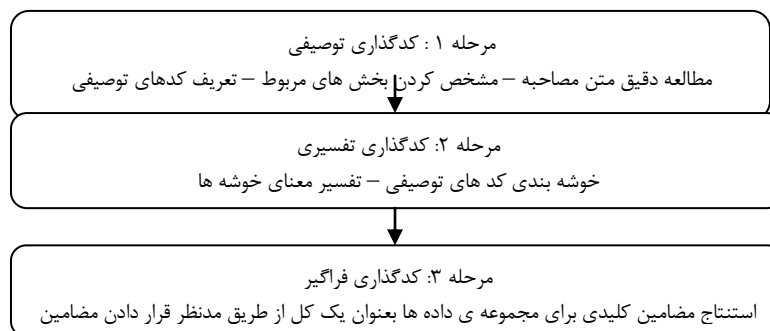
8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



نتیجه گیری ، میتوان این عوامل را شناسایی کرد، می توان گفت پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می باشد. از سوی دیگر با توجه به اینکه در این پژوهش به منظور گرد آوری اطلاعات در بخش کیفی از روش های مطالعه کتابخانه ای و مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی از روش های میدانی نظیر پرسشنامه استفاده شده است، می توان بیان کرد که پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی پیمایشی است. رویکرد تحقیق حاضر، بر پایه رویکرد استقرایی بنا نهاده شده است. زیرا هیچ ذهنیتی در ابتدا برای محقق وجود ندارد و الگوی پژوهش از دل داده های گردآوری شده، بدست می آید. استراتژی پژوهش در مرحله کیفی تحلیل مضمون است که برای انجام آن از تکنیک کدگذاری استفاده شد و عوامل موثر بر مشاوره شغلی مددجویان کمیته امداد که توسط محقق با استفاده از مطالعات کتابخانه ای ، مصاحبه نیمه ساختاریافته و رویکرد تحلیل مضمون ، شناسایی شد، دسته بندی گردید . جهت تأیید اعتبار مرحله تحلیل مضمون از تکنیک دلفی بهره گرفته شد و عوامل شناسایی شده در بخش کیفی، با روش دلفی مورد اعتبار یابی قرار گرفت و پس از دریافت نظرات خبرگان ، اعتبار یابی عوامل مذکور تأیید شد. سپس مدل ارائه شده در مرحله کیفی به صورت کمی و با استفاده از آزمون تی تک نمونه آزمون شد و در نهایت با استفاده از آزمون فریدمن، تأثیر این مولفه ها بر مشاوره شغلی مددجویان، اولویت بندی گردید. همچنین تأثیر هر کدام از عوامل شناسایی شده از دید جامعه پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش در مرحله تدوین مدل و بخش کیفی، تعدادی از اساتید دانشگاه و خبرگان متخصص حوزه مشاوره شغلی می باشند که اعضای نمونه مورد نظر با روش نمونه گیری گلوله برفی انتخاب گردیدند. شروع کار با افراد خبره این حوزه بود، و از ایشان درخواست معرفی خبرگان دیگر این حوزه گردید. از اینرو، به غیر از خبرگان گروه اول که توسط پژوهشگر با توجه به شاخص های ویژه تعیین شد، دیگر خبرگان به اضافه شاخص های خبرگی بوسیله خبرگان گروه اول مشخص شدند. بنابراین، با بررسی نظرات و دیدگاه های ۲۲ نفر از خبرگان، کفایت نظری حاصل گردید. همچنین جامعه آماری بخش کمی و مرحله سنجش عوامل را مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) منطقه دو شهرستان زاهدان که خدمات مشاوره شغلی دریافت نمودند ، تشکیل می دهند که با استفاده از اطلاعاتی که از کمیته امداد بدست آمد، تعداد افرادی که در سال ۱۴۰۰ خدمات مشاوره شغلی دریافت نمودند ۱۲۰۰ نفر می باشد که از این میان نمونه ای متشکل از ۲۹۱ نفر با استفاده از فرمول کوکران و بصورت تصادفی انتخاب شد.

۱.۵. تحلیل مضمون

تحلیل مضمون یک روش تحلیل کیفی قابل توجه، قوی و پرکاربرد است که برای تحلیل حجم زیادی از داده های پیچیده و مفصل قابل استفاده می باشد و در آن ترکیبی از استقراء، قیاس، نگاه از برون و نگاه از درون وجود دارد. این روش فرایندی برای تحلیل داده های متنی است و داده های پراکنده را به داده های غنی تبدیل می کند . تحلیل مضمون تاکتیکی برای کاستن از حجم انبوه داده ها و مدیریت بر آنها بدون از دست دادن زمینه ای است که از آن به منظور نزدیک شدن به داده ها و غوطه ور شدن در آنها و سازماندهی و متمرکز نمودن تفسیر استفاده می شود [31]. تحلیل مضمون، فرایندی سه مرحله ای است شامل کدگذاری توصیفی، کدگذاری تفسیری و مضامین فراگیر که فرآیند آن در شکل ۲ ارائه می گردد [19] :



شکل ۲. فرآیند تحلیل مضمون



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



۲.۵. روش دلفی

کلمه دلفی از اسطوره یونانی به نام پیشگوی دلفی گرفته شد. این روش اولین بار در پیش بینی استفاده شد. روش دلفی روشی است برای ایجاد وفاق که در دهه ۱۹۵۰ توسط شرکت راند معرفی شد. این الگو، در ساخت دادن به ارتباط گروهی استفاده می شود، به گونه ای که این الگو در ایجاد زمینه درگیری گروهی از افراد با موضوع پیچیده کارآمد است. این ارتباط در گرفتن بازخورد از افراد، بررسی نظر گروه، ایجاد فرصت برای افراد جهت تغییر نظرشان با فراهم نمودن امکان محرمانگی نظرات افراد استفاده می شود. دلفی گروهی از پرسشنامه ها یا ادوار مستمر رفت و برگشتی توأم با بازخوردهای تحت کنترل است که سعی می نماید به اجماع نظر میان گروهی از خبرگان در زمینه یک موضوع خاص دست یابد [20]. اگرچه روش دلفی نخستین بار جهت پیش بینی به کار برده می شد، اما در جمع آوری داده های زمان حال یا گذشته که به دقت قابل دسترسی نیستند و پیدا کردن ارتباطات علی پدیده های اجتماعی پیچیده نیز بکار گرفته می شود. طی مراحل مختلف یک کار علمی نیز فن دلفی قابلیت استفاده دارد [21].

۳.۵. ساخت پانل دلفی

فن دلفی با همراهی افراد یک گروه انجام می شود که نسبت به پژوهش دارای علم و آگاهی می باشند. این افراد با نام پانل دلفی معرفی می شوند. از اصلی ترین گام های این روش انتخاب اعضای صاحب صلاحیت برای پانل دلفی است. اعضای پانل برخلاف پیمایش های کمی، بر اساس نمونه گیری احتمالی تعیین نمی گردند. زیرا دلفی سازوکاری برای یک تصمیم گروهی است و نیازمند خبرگان واجد شرایط است که آگاهی و درک خوبی از موضوع دارند. این افراد را نمی توان به شیوه نمونه گیری احتمالی گزینش نمود. اصولاً افراد پانل به شیوه نمونه گیری غیر احتمالی انتخاب می شوند. در دلفی فرض مورد قبول این است که پژوهشگر در دلفی می تواند اعضای پانل را انتخاب نماید و علم پژوهشگر در این زمینه کفایت دارد. بنابراین پژوهشگر قادر است از نمونه گیری هدفدار یا قضاوتی بهره بگیرد. هنگامی که محقق، خود تمام افراد شایسته جهت همکاری در پانل را شناسد، می تواند از نمونه گیری زنجیره ای بهره بگیرد که گونه ای دیگر از روش های غیراحتمالی است. محقق کار انتخاب افراد را با تشخیص فرد خبره، شروع و بدین گونه به خبرگان برای کار دست پیدا می کند. این روش زمانی استفاده می شود که آگاهی از افراد برای محقق سخت می باشد. تعداد کافی برای پانل مورد اصلی دیگری است که در تشکیل پانل می بایست به آن توجه نمود. مانند سایر نمونه گیری ها، حجم نمونه به عوامل مختلف به عنوان مثال امکان دسترسی به افراد، زمان کافی و هزینه جمع آوری داده ها وابسته است. در رویکرد دلفی افراد پانل می بایست از خبرگان موضوع پژوهش انتخاب شوند و این موضوع منجر به محدودیت می شود. تعداد افراد پانل بین ۱۰ تا ۲۰ نفر مناسب می باشد. در این پژوهش با کمک نمونه گیری هدفمند (گلوله برفی) اعضا انتخاب شدند. بدین جهت، ابتدا ۶ نفر از افراد بر اساس موضوع پژوهش انتخاب شدند و در ادامه به کمک این ۶ نفر مابقی اعضا شناخته شدند [21].

۴.۵. روش اجرای دلفی

در این پژوهش، ابتدا با کمک مطالعات کتابخانه ای و مصاحبه نیمه ساختار یافته داده های پژوهش گردآوری و به کمک تحلیل مضمون تحلیل شد. جهت تأیید عوامل از روش دلفی استفاده شد. پرسشنامه ها در هر مرحله توزیع و جمع آوری شد. در دور نخست، فهرستی از مضامین فراگیر و مضامین رابطه ای مشاوره شغلی مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) به خبرگان داده شد تا نظر خود را نسبت به اهمیت آنها بیان دارند. در دور دوم، مجموعه مضامینی که در دور اول پیشنهاد گردیده بود به همراه مضامین پایه برای نظرسنجی در مورد اهمیتشان به اعضای پانل داده شد. در دور سوم، علاوه بر نظر مرحله قبل هر عضو، میانگین نظرات سایر اعضا در اختیار او قرار داده شد و از هر عضو مجدداً نظرخواهی گردید. روش دلفی پس از طی ۳ دور و دستیابی به اتفاق نظر به خاتمه رسید.

۶. یافته های تحقیق

۱.۶. یافته های بخش کیفی

با توجه به اینکه پژوهش حاضر دارای رویکردی آمیخته است، در بخش کیفی هدف شناسایی عوامل موثر بر مشاوره و هدایت شغلی مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) است. در خصوص چگونگی شیوه استخراج این عوامل لازم به ذکر است که این امر با مطالعات کتابخانه ای و بررسی متون مصاحبه ها با کمک روش تحلیل مضمون انجام پذیرفت. در خصوص نحوه کدگذاری در این روش لازم به توضیح است که در این رویکرد ابتدا با استفاده از کدگذاری توصیفی انواع مضامین توصیفی در رابطه با مشاوره و هدایت

شغلی مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) شناسایی شده و سپس از تلفیق مضامین توصیفی، مضامین تفسیری در رابطه با مشاوره و هدایت شغلی مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) نیز شناسایی گردید. در نهایت از تجمیع مضامین تفسیری، مضامین فراگیر که نشان دهنده عوامل موثر بر مشاوره و هدایت شغلی مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) است، مشخص شد. با توجه به آنچه گفته شد، مضامین توصیفی (شاخص ها)، مضامین تفسیری (ابعاد) و مضامین فراگیر (عوامل شناسایی شده) مستخرج شده از مطالعات کتابخانه ای و مصاحبه نیمه ساختاریافته در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۴. کدگذاری پژوهش

ردیف	کدهای توصیفی	کدهای تفسیری	کدهای فراگیر
۱	علمی بودن روش کار مشاور شغلی		
۲	هدفمند بودن روش کار مشاور شغلی	روش کار مشاور شغلی	
۳	شفافیت و بدون ابهام بودن روش کار مشاور شغلی		
۴	توانایی مصاحبه و پرسش گری بدون نقص		
۵	توانایی مشاور در شناسایی درست توانمندی ها و مهارت های مخاطب در طی فرآیند مشاوره		
۶	داشتن اطلاعات کافی مشاور از میزان درآمد و فرصت های شغلی مشاغل و صنایع مختلف		
۷	داشتن اطلاعات کافی مشاور از رشته های دانشگاهی	تخصص و توانایی	
۸	توانایی مشاور در بروز رسانی اطلاعات خود در حوزه ی مشاوره شغلی و ارائه خدمات به روز به مراجع	فردی مشاور	
۹	مشاور باید یک شنونده خوب برای مخاطب خود باشد		
۱۰	توانایی برقراری رابطه خوب با مخاطب		
۱۱	مهارت مشاور در ایجاد انگیزه در مراجع		
۱۲	مهارت کار با کامپیوتر و اینترنت برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز		
۱۳	علاقه مراجع		
۱۴	تحصیلات مراجع	ویژگی های فردی	
۱۵	سبک و شرایط زندگی مراجع	مراجع	
۱۶	اراده و انگیزه کارجو جهت انتخاب شغل		
۱۷	آشنایی مراجع با فناوری روز و سیستم های رایانه ای		
۱۸	دانش و مهارت و توانایی انجام کارهای تخصصی	توانایی های فردی	
۱۹	داشتن اطلاعات کارجو از مشاغل و صنایع	مراجع	
۲۰	توانایی انجام کارهای روتین و تکراری		

	ابتکار عمل و خلاقیت فرد کارجو	۲۱
	امکان دستیابی کارجو به فرصت های اقتصادی و سود مورد انتظار در	۲۲
عوامل جغرافیایی و اقتصادی موثر بر خدمات مشاوره شغلی	شغل انتخابی	
	تناسب درآمد شغل انتخابی با نیازهای مراجع	۲۳
	شرایط مادی و اقتصادی	
	فراهم بودن تسهیلات و امکان دریافت وام های خوداشتغالی جهت راه	۲۴
	اندازی شغل توسط کارجو	
	شرایط اقتصادی کارجو جهت شرکت در دوره های آموزش مشاوره شغلی	۲۵
	شرایط اقتصادی کارجو جهت راه اندازی شغل	۲۶
	وجود امکانات زیرساختی مناسب جهت مراجعه کارجو به مراکز مشاوره	۲۷
	وجود زیرساخت های فیزیکی مناسب جهت انجام فرآیند مشاوره شغلی	۲۸
	شرایط جغرافیایی و زیرساختی	
وجود تناسب بین موقعیت جغرافیایی کارجو و شغل انتخابی	۲۹	
وجود تناسب بین موقعیت جغرافیایی کارجو و آموزش های مراکز مشاوره	۳۰	
	حمایت خانواده از مشاوره شغلی و تشویق فرزندان به استفاده از مشاوره	۳۱
عوامل اجتماعی و فرهنگی موثر بر خدمات مشاوره شغلی	شغلی توسط والدین	
	خانواده	
	آگاهی و شناخت خانواده از مشاوره شغلی	۳۲
	تاثیر شغل و طبقه اجتماعی والدین و میزان درآمد آنها بر انتظارات شغلی	۳۳
	فرزندان	
	حمایت جامعه از فرآیند مشاوره شغلی	۳۴
	باور و اعتماد جامعه به مشاوره شغلی	۳۵
	اعتقاد به اثربخشی مشاوره شغلی	۳۶
	نگرش مثبت جامعه به مشاوره شغلی	۳۷
	جامعه	
ارائه بازخورد مناسب جامعه	۳۸	
ارائه بازخورد به موقع جامعه	۳۹	
رعایت اصول اخلاقی در ارائه بازخورد	۴۰	
آگاهی و وجود شناخت عمومی جامعه از مشاوره شغلی	۴۱	
فرهنگ اشتغال و کارآفرینی در جامعه		
نوع نگاه به ماهیت کار	۴۲	
نوع نگاه به ابزارهای اشتغال زایی و کارآفرینی	۴۳	
نوع نگاه به روش های اشتغال زایی و کارآفرینی	۴۴	

	انتظار افراد از تنوع در انتخاب شغل	۴۵
	انتظار افراد از بازگشت سرمایه در انتخاب شغل	۴۶
	انتظار افراد از وجود فرصت پیشرفت در شغل	۴۷
	انتظار افراد از کسب درآمد کافی	۴۸
	انتظار افراد از کسب سود کافی	۴۹
	انتظار افراد از توجه اجتماعی مناسب و بدست آوردن موقعیت اجتماعی	۵۰
	حمایت قانونی از مشاوران شغلی	۵۱
	میزان حمایت دولت از انواع مشاغل اعم از مشاغل زود بازده و دیر بازده	۵۲
	حمایت بیمه ای از مشاوران شغلی و برقراری بیمه جهت امنیت شغلی مشاوران	۵۳
عوامل حمایتی و قانونی موثر بر خدمات مشاوره شغلی	بسترهای قانونی و دولتی حامی مشاوره شغلی	۵۴
	رعایت قوانین مربوط به کسب مجوز معتبر از وزارت کار جهت شروع فعالیت های مشاوره شغلی	۵۵
	رعایت فرآیند اداری تعریف شده وزارت کار جهت فعالیت های مشاوره شغلی	۵۶
	عقد قراردادهای الزامی برای حضور مشاوران شغلی در محیط های کاری وجود قوانین و مقررات ناظر بر فرآیند مشاوره شغلی و مراکز کارایی	۵۷
	تعهد بخش خصوصی و سازمان های مردم نهاد نسبت به مشاوره شغلی	۵۸
بسترهای حمایتی غیردولتی مشاوره شغلی	میزان حمایت بخش خصوصی از انواع مشاغل اعم از مشاغل زود بازده و دیر بازده	۵۹
	بکارگیری مشاوران شغلی در ارگان ها و نهادهای غیر دولتی	۶۰
	کمک مالی بخش خصوصی و سازمان های مردم نهاد به مراکز و فعالان حوزه مشاوره شغلی	۶۱
تبلیغ و ترویج خدمات مشاوره شغلی	استفاده از ظرفیت فضای مجازی و شبکه های اجتماعی جهت تبلیغات	۶۲
	نقش تبلیغات در مراکز مشاوره و کارایی	۶۳
	معرفی خدمات مشاوره شغلی	۶۴
	توسعه شبکه های مجازی جهت معرفی و تبلیغات مشاوران شغلی متخصص و ماهر	۶۵
	تبلیغات شهری و معرفی مشاوره شغلی در سطح جامعه	۶۶
	تبلیغات خدمات مشاوره شغلی از طریق روزنامه و مطبوعات	۶۷
	برگزاری جشنواره و همایش جهت تبلیغ و معرفی خدمات مشاوره شغلی	۶۸

	برگزاری سمینارهای رسانه ای در خصوص معرفی مشاوره شغلی و	۶۷
	کاربایی	
	تولید مستندهای رسانه ای علمی فرهنگی و تشویق جامعه به بهره گیری	
	از خدمات مشاوره شغلی	۶۸
	ارائه نمونه رایگان و کوتاه مدت بسته های مشاوره شغلی جهت ایجاد	۶۹
	انگیزه در جامعه برای مراجعه به مراکز مشاوره شغلی	
اقدامات ترویجی در	ارائه کوپن و تخفیفات دوره ای به مشتریان جهت خریداری دوره های	۷۰
معرفی خدمات مشاوره	مشاوره شغلی بمنظور تشویق افراد به تهیه دوره ها	
شغلی	برگرداندن وجه به خریداران دوره های مشاوره شغلی در صورت عدم	۷۱
	رضایت آنها از دوره	
	شرکت دادن افراد در قرعه کشی و مسابقات و اهدای جوایز به آنها در	۷۲
	ازای استفاده از خدمات مشاوره شغلی	
مراکز فنی و حرفه ای	دوره های آموزشی مراکز فنی و حرفه ای	۷۳
	آموزش های آمادگی شغلی در مدارس	۷۴
	ورود علمی و عملی مباحث مربوط به انتخاب شغل و مشاوره شغلی به	۷۵
	مدارس از پایه های تحصیلی پایین مانند دبستان	
آموزش و پرورش	الزام حضور مشاور مدارس جهت ارائه آموزش های انتخاب رشته و شغل	۷۶
	آینده به دانش آموزان	
	تلفیق دروس مدارس با تجربه عملی	۷۷
	وجود سرفصل های آموزشی و منابع درسی مشاوره شغلی در مدارس	۷۸
	تلفیق آموزش نظری و کسب تجربه عملی در دانشگاه	۷۹
	لزوم تجدید نظر در واحد های درسی رشته مشاوره شغلی	۸۰
آموزش عالی و	تطبیق سطح کمی و کیفی واحدهای درسی رشته مشاوره شغلی با هدف	۸۱
دانشگاه ها	کسب آمادگی دانشجویان برای ورود به عرصه کار و اشتغال	
	لزوم عملیاتی شدن دروس دانشگاهی و برقراری دوره های کارآموزی	۸۲
	برای دانشجویان	
	برنامه های آموزش و کسب مهارت کمیته امداد	۸۳
واحدهای اشتغال	مشاوره کارشناسان اشتغال کمیته امداد به مددجویان جوپای کار	۸۴
مستقر در کمیته امداد		

	ایجاد مراکز بازآموزی شغلی و عضوگیری از خبرگان حوزه مشاوره شغلی	۸۵
	در این مراکز	
	مراکز بازآموزی شغلی	
	و مراکز مشاوره و	
	کاربایی	۸۶
	ارائه تعلیم و تربیت صحیح و ایجاد آمادگی برای احراز شغل در مراکز مشاوره	
عوامل اجرایی مؤثر بر مشاوره شغلی	جلب حمایت ارگان های دولتی، خصوصی و مردم نهاد برای اجرای	۸۷
	ابزار اجرای مشاوره	
	فرآیند مشاوره	
	شغلی	۸۸
	استفاده از مشاوران متخصص و انتخاب شده بر اساس شایسته سالاری	
	استفاده از راهبردهای کارآفرینی برای ایجاد مشاغل	۸۹
رویکرد اجرای مشاوره	توجه به فرهنگ کارآفرینی	۹۰
شغلی	بهره مندی عادلانه جامعه از امکانات موجود برای اشتغال و کاربایی	۹۱
	آزادی عمل و تفویض اختیار در شغل	۹۲
	افزایش اعتماد به نفس افراد	۹۳
	افزایش روحیه پاسخگویی و مسئولیت پذیری اجتماعی افراد	۹۴
	انتخاب شغل مناسب با ویژگی های فردی	۹۵
ارتقای کیفیت زندگی	ایجاد رضایت در کارجو	۹۶
شغلی و شخصی افراد	ایجاد احساس وفاداری به شغل در مراجع	۹۷
جویای کار	ایجاد انگیزه تر مراجع جهت انتخاب شغل	۹۸
	ایجاد احساس امنیت شغلی در فرد	۹۹
	توانایی تصمیم گیری در مورد انتخاب شغل	۱۰۰
	آشنایی با خصوصیات فردی و روانی مشاغل	۱۰۱
	توانایی درک مهارت های فردی توسط کارجو	۱۰۲
	بهبود بازار کار و اقتصاد کشور	۱۰۳
	ایجاد تعادل در بازار کار	۱۰۴
	افزایش سلامت روحی و روانی و جسمی جامعه	۱۰۵
نتایج مثبت اجتماعی	کاهش فقر در جامعه	۱۰۶
	کاهش مشاغل کاذب در جامعه	۱۰۷
	کاهش جرم و جنایت در جامعه	۱۰۸



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



بهبود معیشت جامعه

۱۰۹

کاهش نرخ بیکاری در جامعه

۱۱۰

۲.۶. یافته های بخش کمی

در این پژوهش، ابتدا با کمک مطالعات کتابخانه ای و مصاحبه نیمه ساختاریافته داده های پژوهش گردآوری و به کمک تحلیل مضمون تحلیل شد و از روش دلفی برای کفایت داده های مشابه و تجزیه و تحلیل داده های کیفی استفاده گردید. در بخش کمی و روش دلفی، در دور نخست دلفی نظر خبرگان نسبت به تناسب منطقی بین مضامین فراگیر و عوامل شناسایی شده موثر بر مشاوره شغلی مددجویان سنجیده شد. در دور دوم، مجموعه مضامین سازمان دهنده که در دور اول پیشنهاد گردیده بود به همراه مضامین پایه برای نظرسنجی در مورد اهمیتشان به اعضای پانل داده شد. در دور سوم، علاوه بر نظر مرحله قبل هر عضو، میانگین نظرات سایر اعضا در اختیار افراد قرار داده شد و از هر عضو مجدداً نظرخواهی گردید. پس از طی سه دور و دستیابی به اتفاق نظر با ضریب کندال ۰/۷۸۷ خاتمه یافت.

۳.۶. یافته های جمعیت شناختی

براساس نتایج به دست آمده از جنسیت پاسخگویان مشاهده شد که تعداد ۱۱۳ نفر برابر با ۳۸ درصد از فراوانی را مردها تشکیل داده اند و تعداد ۱۷۸ نفر برابر با ۶۱ درصد از فراوانی را نیز زن ها تشکیل داده اند. براساس نتایج به دست آمده از سن پاسخگویان مشاهده شد که تعداد ۴۸ نفر برابر با ۱۶ درصد از فراوانی در گروه سنی زیر ۲۰ سال می باشند، تعداد ۹۰ نفر برابر با ۳۰ درصد از فراوانی در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ میباشند، تعداد ۱۰۵ نفر برابر با ۳۶ درصد از فراوانی در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال می باشند. براساس نتایج به دست آمده از تحصیلات پاسخگویان مشاهده شد که تعداد ۱۳۳ نفر برابر با ۴۵ درصد از فراوانی در گروه تحصیلی زیر دیپلم می باشند، تعداد ۸۹ نفر برابر با ۳۰ درصد از فراوانی در گروه تحصیلی دیپلم و فوق دیپلم می باشند، تعداد ۶۳ نفر برابر با ۲۱ درصد از فراوانی در گروه تحصیلی لیسانس می باشند و تعداد ۷ نفر برابر با ۲ درصد از فراوانی نیز در گروه تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر می باشند. براساس نتایج به دست آمده از وضعیت تأهل پاسخگویان مشاهده شد که تعداد ۱۰۷ نفر برابر با ۳۹ درصد از فراوانی مجرد می باشند، تعداد ۱۶۹ نفر برابر با ۵۸ درصد از فراوانی متأهل می باشند و تعداد ۱۵ نفر برابر با ۵ درصد از فراوانی مطلقه می باشند.

۴.۶. یافته های اجرای آزمون تی تک نمونه

در ابتدا به بررسی معنادار بودن تأثیر معیارهای کلی تحقیق (ویژگی های مراجع مشاور، عوامل جغرافیایی و اقتصادی موثر بر خدمات مشاوره شغلی، عوامل اجتماعی و فرهنگی موثر بر خدمات مشاوره شغلی، عوامل حمایتی و قانونی موثر بر خدمات مشاوره شغلی، تبلیغ و ترویج خدمات مشاوره شغلی، دست اندرکاران آموزشی، عوامل اجرایی موثر بر مشاوره شغلی، پیامدهای مورد انتظار از مشاوره شغلی) بر مشاوره و هدایت شغلی مددجویان با استفاده از آزمون تی تک نمونه پرداخته شده است و سپس هر یک از زیرمعیارها (شاخص های ریز شناسایی شده یا کدهای توصیفی) بررسی شده است. بر اساس نتایج آزمون مربوط به بررسی معیار های کلی، آماره t کلیه ۸ عامل شناسایی شده از ۱/۹۶ بزرگتر می باشد و sig کلیه عوامل نیز از ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین می توان گفت کلیه عوامل شناسایی شده در مشاوره و هدایت شغلی مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) تأثیر معنادار دارند. همچنین میانگین بدست آمده کلیه عوامل از عدد ثابت ۳ بزرگتر است. در خصوص بررسی جداگانه ی معیارهای تحقیق باید گفت:

- در ۱۹ شاخص از ۲۱ شاخص مربوط به عامل ویژگی های مراجع- مشاور، آماره t بالاتر از ۱/۹۶ می باشد و sig کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین ۱۹ شاخص از شاخص های مربوط به عامل ویژگی های مراجع- مشاور در مشاوره شغلی مددجویان تأثیر معنادار دارند و دو شاخص یعنی شاخص های " آشنایی مراجع با فناوری روز و سیستم های رایانه ای " و " داشتن اطلاعات کارجو از مشاغل و صنایع " بدلیل اینکه آماره t آنها با مقادیر ۰/۰۴۲ و ۱/۰۸۳ از ۱/۹۶ کوچکتر است، تأثیر معناداری بر مشاوره شغلی نخواهند داشت. همچنین میانگین بدست آمده شاخص " آشنایی مراجع با فناوری روز و سیستم های رایانه ای " ۳ می باشد



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



که برابر با عدد ثابت ۳ است. میانگین سایر شاخص‌ها از عدد ثابت ۳ بزرگتر می‌باشد. در مجموع عامل ویژگی‌های مراجع-مشاور با آماره t به مقدار $۸/۳۶۵$ در مشاوره شغلی مددجویان تأثیر معنادار دارد.

• نتایج آزمون نشان می‌دهد که در ۷ شاخص از ۹ شاخص مربوط به عوامل جغرافیایی و اقتصادی، آماره t بالاتر از $۱/۹۶$ می‌باشد و sig کمتر از $۰/۰۵$ است. بنابراین ۷ شاخص از شاخص‌های مربوط به عوامل جغرافیایی و اقتصادی در مشاوره شغلی مددجویان تأثیر معنادار دارند و دو شاخص یعنی شاخص‌های "شرایط اقتصادی کارجو جهت شرکت در دوره‌های آموزش مشاوره شغلی" و "وجود تناسب بین موقعیت جغرافیایی کارجو و آموزش‌های مراکز مشاوره" دلیل اینکه آماره t آنها با مقادیر $۰/۶۷۱$ - و $۱/۱۴۸$ - از $۱/۹۶$ کوچکتر است، تأثیر معناداری بر مشاوره شغلی نخواهند داشت. همچنین میانگین بدست آمده این دو شاخص با مقادیر $۲/۹۵$ و $۲/۹۰$ کمتر از عدد ثابت ۳ می‌باشد. میانگین سایر شاخص‌ها از عدد ثابت ۳ بزرگتر می‌باشد. در مجموع عوامل جغرافیایی و اقتصادی با آماره t به مقدار $۶/۴۹$ در مشاوره شغلی مددجویان تأثیر معنادار دارد.

• نتایج بررسی عوامل اجتماعی و فرهنگی نشان می‌دهد که در کلیه شاخص‌های مربوط به عوامل اجتماعی و فرهنگی، آماره t بالاتر از $۱/۹۶$ است و sig کمتر از $۰/۰۵$ می‌باشد. بنابراین کلیه شاخص‌های مربوط به عوامل اجتماعی و فرهنگی در مشاوره شغلی مددجویان تأثیر معنادار دارند. همچنین میانگین بدست آمده کلیه شاخص‌ها از عدد ثابت ۳ بزرگتر است. در بررسی عوامل حمایتی و قانونی نتایج آزمون نشان داد که در کلیه شاخص‌های مربوط به عوامل حمایتی و قانونی، آماره t بالاتر از $۱/۹۶$ می‌باشد و sig کمتر از $۰/۰۵$ است بنابراین کلیه شاخص‌های مربوط به عوامل حمایتی و قانونی در مشاوره شغلی مددجویان تأثیر معنادار دارند. همچنین میانگین بدست آمده کلیه شاخص‌ها از عدد ثابت ۳ بزرگتر است.

• در خصوص عامل تبلیغ و ترویج خدمات مشاوره شغلی باید گفت در ۵ شاخص از ۱۱ شاخص مربوط به عامل تبلیغ و ترویج خدمات مشاوره شغلی، آماره t بالاتر از $۱/۹۶$ می‌باشد و sig کمتر از $۰/۰۵$ است. بنابراین ۵ شاخص از شاخص‌های مربوط به عامل تبلیغ و ترویج خدمات مشاوره شغلی در مشاوره شغلی مددجویان تأثیر معنادار دارند و ۶ شاخص دیگر دلیل اینکه آماره t آنها از $۱/۹۶$ کوچکتر است، تأثیر معناداری بر مشاوره شغلی نخواهند داشت. همچنین میانگین بدست آمده شاخص "ارائه کوپن و تخفیفات دوره‌ای به مشتریان جهت خریداری دوره‌های مشاوره شغلی بمنظور تشویق افراد به تهیه دوره‌ها" کمتر از عدد ثابت ۳ می‌باشد. میانگین سایر شاخص‌ها از عدد ثابت ۳ بزرگتر می‌باشد. در مجموع عامل تبلیغ و ترویج خدمات مشاوره شغلی با آماره t به مقدار $۲/۵۵۰$ در مشاوره شغلی مددجویان تأثیر معنادار دارد.

• عامل بررسی شده دیگر دست‌اندرکاران آموزشی می‌باشد که طبق نتایج آزمون تی در کلیه شاخص‌های مربوط به عامل دست‌اندرکاران آموزشی، آماره t بالاتر از $۱/۹۶$ است و sig کمتر از $۰/۰۵$ می‌باشد. بنابراین کلیه شاخص‌های مربوط به عامل دست‌اندرکاران آموزشی در مشاوره شغلی مددجویان تأثیر معنادار دارند. همچنین میانگین بدست آمده کلیه شاخص‌ها از عدد ثابت ۳ بزرگتر است. در خصوص عوامل آموزشی باید گفت با وجود اینکه بر اساس نتایج آزمون تی، این شاخص جزء شاخص‌های با میانگین مطلوب شناسایی شده است، اما بر اساس آزمون فریدمن، این عامل نسبت به عوامل دیگر از اولویت کمتری نزد مددجویان برخوردار است و استقبال مددجویان از عوامل آموزشی بسیار کم بوده است.

• در کلیه شاخص‌های مربوط به عوامل اجرایی موثر بر مشاوره و هدایت شغلی مددجویان، آماره t بالاتر از $۱/۹۶$ می‌باشد و sig کمتر از $۰/۰۵$ است بنابراین کلیه شاخص‌های مربوط به عوامل اجرایی موثر بر مشاوره و هدایت شغلی مددجویان در مشاوره شغلی مددجویان تأثیر معنادار دارند. همچنین میانگین بدست آمده کلیه شاخص‌ها از عدد ثابت ۳ بزرگتر است.

• و در نهایت نتایج بررسی آخرین مضمون فراگیر شناسایی شده یعنی پیامدهای مورد انتظار از مشاوره شغلی نشان داد که در کلیه شاخص‌های مربوط به عامل پیامدهای مورد انتظار از مشاوره شغلی، آماره t بالاتر از $۱/۹۶$ می‌باشد و sig کمتر از $۰/۰۵$ است. بنابراین کلیه شاخص‌های مربوط به عامل پیامدهای مورد انتظار از مشاوره شغلی در مشاوره شغلی مددجویان تأثیر معنادار دارند.

۵.۶. یافته های اجرای آزمون فریدمن و اولویت بندی عوامل

به منظور اولویت بندی عوامل موثر بر مشاوره و هدایت شغلی مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) از آزمون فریدمن استفاده شده است و به اولویت بندی معیارهای کلی تحقیق (ویژگی های مُراجع مشاور - عوامل جغرافیایی و اقتصادی موثر بر خدمات مشاوره شغلی - عوامل اجتماعی و فرهنگی موثر بر خدمات مشاوره شغلی - عوامل حمایتی و قانونی موثر بر خدمات مشاوره شغلی - تبلیغ و ترویج خدمات مشاوره شغلی - دست اندرکاران آموزشی - عوامل اجرایی موثر بر مشاوره شغلی - پیامدهای مورد انتظار از مشاوره شغلی) پرداختیم. طبق جدول ۵ نتایج آزمون فریدمن نشان می دهد که عوامل اجتماعی و فرهنگی با مقدار وزن ۵/۱۴ بالاترین وزن را به خود اختصاص داده و در اولویت اول تأثیرگذارترین عامل در مشاوره شغلی مددجویان قرار گرفته است. بنابراین فرهنگ سازی جهت مراجعه مددجویان به خدمات مشاوره شغلی بسیار حائز اهمیت می باشد. همچنین عامل دست اندرکاران آموزشی با وزن ۳/۵۹ در اولویت آخر قرار گرفته است که نشان دهنده ی استقبال کم مددجویان از مباحث آموزشی می باشد.

جدول ۵. اولویت بندی عوامل شناسایی شده

ردیف	مضمون فراگیر	وزن	رتبه
۱	عوامل جغرافیایی و اقتصادی موثر بر خدمات مشاوره شغلی	۴/۸۶	۲
۲	تبلیغ و ترویج خدمات مشاوره شغلی	۴/۵۳	۵
۳	عوامل اجتماعی و فرهنگی موثر بر خدمات مشاوره شغلی	۵/۱۴	۱
۴	ویژگی های مُراجع - مشاور	۴/۷۹	۳
۵	دست اندرکاران آموزشی	۳/۵۹	۸
۶	عوامل اجرایی موثر بر مشاوره شغلی	۴/۳۴	۶
۷	پیامدهای مورد انتظار از مشاوره شغلی	۴/۲۲	۷
۸	عوامل حمایتی و قانونی موثر بر خدمات مشاوره شغلی	۴/۶۳	۴

۷. بحث و نتیجه گیری

برای دستیابی به توسعه پایدار کشور لازم است همه مردم در همه صحنه های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی نقش آفرینی کنند. شرایط امروز جامعه، دخالت همگان در اداره امور کشور را ضروری ساخته و دولت ها را مجبور به اتخاذ سازوکارهای مختلف مدیریتی از جمله توانمندسازی برای سازگاری با محیط کرده است. یکی از زمینه های توانمندسازی، اشتغال می باشد. از جمله نهادهایی که در زمینه اشتغال زایی فعال بوده و هست، کمیته امداد امام خمینی (ره) است که با توجه به کثرت مددجویان تحت حمایت این نهاد، می تواند نقش عظیم و موثری در اشتغال زایی مددجویان خود داشته باشد. یکی از راه های موثر در اشتغال زایی افراد به ویژه قشر ضعیف جامعه، مشاوره و هدایت شغلی افراد جویای کار می باشد. مشاوره شغلی فرآیندی است که به شخص کمک میکند تا خود و دنیای کار را بشناسد تا تصمیمات شغلی، تحصیلی و زندگی مناسب وضعیت خود را بگیرد. هدف اصلی از راهنمایی شغلی، آشنایی افراد با انتخاب های شغلی آنهاست. مشاوره شغلی به افراد کمک میکند تا نقاط قوت و ضعف خود را با توجه به رشته یا حرفه فعلی خود درک کنند و به آنها اجازه میدهد بدانند برای چه شغلی مناسب هستند. یک مشاوره شغلی مؤثر، اطلاعات حاصل از آزمون های روان سنجی را با اطلاعات شغلی ترکیب میکند تا به فرد کمک کند تا مناسب ترین مسیر شغلی را پیدا کند. ضروری است که مشاور شغلی به مهارت هایی مجهز باشد تا به فرد کمک کند تا بینش هایی در مورد علایق، استعدادها، مهارت ها و استعداد های شخصی کسب کند. در یک جلسه مشاوره شغلی، مشاور به فرد کمک میکند تا مهارت ها و نقاط قوت را کشف کند، سطح تحصیلات را در نظر بگیرد و در مورد ادامه تحصیل مشاوره دهد و علایق و نوع شخصیت را تعیین کند. پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر مشاوره و



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



هدایت شغلی مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) در شهر زاهدان و به روشی توصیفی و با مرور مقالات معتبر انجام شده است. در این پژوهش با استفاده از رویکرد تحلیل مضمون، در شناسایی عوامل موثر بر مشاوره شغلی مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) ۸ عامل ویژگی های مراجع مشاور، عوامل جغرافیایی و اقتصادی موثر بر خدمات مشاوره شغلی، عوامل اجتماعی و فرهنگی موثر بر خدمات مشاوره شغلی، عوامل حمایتی و قانونی موثر بر خدمات مشاوره شغلی، تبلیغ و ترویج خدمات مشاوره شغلی، دست اندرکاران آموزشی، عوامل اجرایی موثر بر مشاوره شغلی، پیامدهای مورد انتظار از مشاوره شغلی شناسایی گردیده است که هر یک از این مضامین از مضامین زیر مجموعه خود تشکیل شده است. در پایان پژوهش و پس از شناسایی عوامل موثر بر مشاوره و هدایت شغلی مددجویان، به اولویت بندی این عوامل با استفاده از آزمون فریدمن پرداختیم که نتایج آزمون نشان داد عوامل اجتماعی و فرهنگی با مقدار وزن ۵/۱۴ بالاترین وزن را به خود اختصاص داده و در اولویت اول تأثیرگذارترین عامل در مشاوره شغلی مددجویان قرار گرفته است. بنابراین فرهنگ سازی جهت مراجعه مددجویان به خدمات مشاوره شغلی بسیار حائز اهمیت می باشد. همچنین عامل دست اندرکاران آموزشی با وزن ۳/۵۹ در اولویت آخر قرار گرفته است که نشان دهنده ی استقبال کم مددجویان از مباحث آموزشی می باشد. در نهایت باید گفت آنچه در مشاوره شغلی اهمیت دارد این است که نباید این فرایند را محدود به انتخاب یک شغل خوب و یا تصمیم برای انتخاب رشته کرد، بلکه باید دانست انسان در طول عمر خود تغییر می کند، علائق جدیدی را در خود کشف می کند و با افزایش مهارت هایش، توانایی ورود به عرصه های کاری جدیدی را خواهد داشت. از این رو، مشاور شغلی موظف است آینده را برای مراجع ترسیم کرده و دانش کافی در اختیار او قرار دهد تا نه تنها برای اکنون، بلکه برای آینده شغلی خود نیز برنامه ای منسجم و هدفمند داشته باشد. در این پژوهش تلاش شد تا وضعیت موجود مشاوره شغلی مددجویان کمیته امداد منطقه دو شهرستان زاهدان به تصویر کشیده شود و با استفاده از نظرات مددجویان در خصوص عوامل شناسایی شده راه برای بهبود خدمات ارائه شده به مددجویان برای کارکنان بخش اشتغال کمیته امداد هموار گردد. علی رغم تلاش های محقق در این امر، متأسفانه بدلیل برخی محدودیت ها، ممکن است نتوان بصورت عملی نتایج تحقیق حاضر را پیاده سازی کرد. در خلال مراجعات محقق به کمیته امداد و مصاحبه و تبادل نظر با مددجویان و کارکنان کمیته امداد، به این نتیجه رسیدیم که سه نوع مددجو وجود دارد: ۱- مددجویانی که بصورت حقیقی دغدغه شغل دارند و بدنبال مشاوره شغلی و راهی برای یافتن شغل مناسب و یا دریافت وام های اشتغال زایی از کمیته امداد می باشند. نتایج تحقیق می تواند کمک شایانی به این قشر از مددجویان نماید. ۲- مددجویانی که دنبال کار نیستند و به طور کلی دغدغه شغل و فعالیت اجتماعی ندارند و به حقوق و مزایایی که ماهیانه از کمیته امداد دریافت می نمایند قانع هستند و تمایل و انگیزه ای برای شناخت مشاغل و استفاده از خدمات مشاوره شغلی ندارند و در نتیجه نتایج این پژوهش برای این افراد قابل اجرا نمی باشد. ۳- مددجویانی که خود مددجو هستند و شغل ندارند اما دغدغه شغل فرزندان خود را دارند و به دنبال اشتغال زایی فرزندان خود هستند که این افراد نیز تمایل نسبتاً متوسطی به خدمات مشاوره شغلی نشان دادند. امید است کلیه گروه های مددجویی معرفی شده بتوانند از خدمات مشاوره شغلی کمیته امداد بهره مند گردند و نتایج پژوهش حاضر بتواند در مسیر تحقق اهداف کمیته امداد در جهت اشتغال زایی مددجویان کمک نماید.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



منابع

- [1] مهدی زاده رایینی، محمد جواد، ۱۴۰۰، بررسی رابطه آزادی اقتصادی و رفاه اجتماعی در ایران بر اساس شاخص آمارتیاسن از رفاه اجتماعی.
- [2] عزتی، مرتضی، حیدری، حسن، و کوهکن، رسول. (۱۳۹۵). اثر تبعیض اقتصادی بر بیکاری. سیاست های راهبردی و کلان، ۴(۱۳)، ۴۱-۳۷. SID. <https://sid.ir/paper/244373/fa64-41>
- [3] حاتمی مقدم، ناصر (۱۳۹۷)، عوامل موثر در کاهش ترس از شکست اقتصادی در راه اندازی کسب و کار در مددجویان کمیته امداد شهرستان هامون، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زابل، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، رشته مدیریت منابع انسانی.
- [4] زارع، شکوفه، مهدی زاده رستم، مهدی، پیروز، پیمان. (۱۴۰۰). شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر کاهش انگیزه کارکنان با استفاده از مدل تحلیل شبکه ای در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس. فصلنامه تعالی منابع انسانی، ۱(1)، 24-1.
- [5] پردلان، نوشین، صادقی، احمد، عابدی، محمدرضا، کائدی، مرجان. (۱۳۹۶). تأثیر مشاوره برخط و حضوری با پارادایم راهنمایی بر رشد خودآگاهی مسیر شغلی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۸۸-۶۸.
- [6] آج، آرمان، عین بیگی، افشین، جاهدی، حسین، و جعفری، مجتبی. (۱۳۹۴). نقش مشاور و کارکنان مدرسه در ارتقاء سطح تحصیلی دانش آموزان. کنفرانس بین المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی. SID. <https://sid.ir/paper/835260/fa>
- [7] لایقی پور، حیات، ۱۴۰۰، عوامل موثر بر نقش مشاوره شغلی در بازار کار، پنجمین کنفرانس بین المللی مطالعات جهانی در علوم تربیتی، روانشناسی و مشاوره، تهران، <https://civilica.com/doc/1409447>
- [8] دهاقین، فرحبخش، کلانتر هرمزی، آتوسا، صادقی. (۱۴۰۱). واری الگوی مفهومی مؤلفه های راهنمایی شغلی و کارآفرینی تلفیق شده در محتوای کتب درسی دوره متوسطه. مجله علوم روانشناختی، ۲۰(۱۰۸)، ۲۱۶۱-۲۱۸۰.
- [9] خاقانی بروجنی، نگین، ۱۴۰۱، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای: تعریف، اهداف و ضرورت ها، پنجمین کنفرانس بین المللی حقوق، روانشناسی، علوم تربیتی و رفتاری، تهران، <https://civilica.com/doc/1621863>
- [10] ابطی، آمنه السادات (۱۳۹۵)، بررسی کیفی عوامل مؤثر بر نقش مشاوره شغلی در اشتغال و بازار کار از دیدگاه شاغلان حوزه ی مشاوره شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، گروه روانشناسی و علوم تربیتی، رشته مشاوره گرایش شغلی.
- [11] اکبرنژاد، محمد، کریمی، اعظم (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش های کارآفرینانه با مشاوره و هدایت شغلی. دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه. دوره دوم.
- [12] ظهراپی اصل، سعادتفر، جاتن، تقوایی. (۱۴۰۰). مشاور کیست؟ مشاوره چیست؟ پیشرفتهای نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۳۶(۴)، ۱۴۹-۱۶۱.
- [13] امید، محمد. (۱۳۹۰) مدل توانمندسازی مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) با محوریت اشتغال. مجموعه مقالات برگزیده همایش ملی توانمندسازی با رویکرد جهاد اقتصادی در کمیته امداد امام خمینی (ره). تهران، خرداد ۱۳۹۰. صص: ۱۹-۵۷.
- [14] محترم، سمیه؛ محبوبی، محمد رضا؛ عبدالله زاده، غلامحسین. (۱۳۹۴). نقش نهادهای حمایتی در توسعه کارآفرینی: مطالعه طرح های اشتغال زایی کمیته امداد امام خمینی (ره). مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی، ۲(۴)، ۷۵-۹۲.
- [15] برومند، فاطمه (۱۳۹۹)، طراحی الگویی برای مدیریت توانمندسازی مدجویان بهزیستی استان اردبیل، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمی، گروه مدیریت، رشته مدیریت دولتی، گرایش خط مشی عمومی، گرمی.
- [16] آبرون، میثم و بیان فر، فاطمه، ۱۴۰۱، مشاوره و راهنمایی شغلی، اهمیت، ضرورت و نحوه سازماندهی و مدیریت، ششمین کنفرانس بین المللی مطالعات میان رشته ای علوم بهداشتی، روانشناسی، مدیریت و علوم تربیتی، <https://civilica.com/doc/1574638>
- [17] رشیدی ندا، صیدی محمد سجاد، رشیدی علیرضا. تأثیر مشاوره شغلی توان مینا بر مکاشفه مسیر شغلی، خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد مسیر شغلی فارغ التحصیلان زن بیکار. پژوهش های مشاوره ۱۴۰۰؛ ۲۰(۸۰): ۲۸۷-۲۶۵
- [18] سینائی فرد، سمیه، ۱۴۰۱، بررسی ضرورت راهنمایی و مشاوره ی تحصیلی و شغلی در مقاطع مختلف تحصیلی، هفتمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/1554597>



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



- [19] آهنگ، فرحناز (۱۴۰۰)، ارائه الگوی اجرای اجتماع محورخط مشی های مبارزه با مواد مخدر، رساله دکتری، دانشگاه سیستان و بلوچستان، رشته مدیریت دولتی و گرایش تصمیم گیری و خط مشی گذاری عمومی.
- [20] علیدوستی، سیروس. (۱۳۸۵). روش دلفی: مبانی، مراحل و نمونه هایی از کاربرد. فصلنامه علمی ترویجی مدیریت و توسعه، ۸ (۳۱)، ۲۳-۲۹.
- [21] یعقوبی، نورمحمد؛ دهقانی، مسعود؛ موغلی، علیرضا و وظیفه، زهرا. (۱۳۹۵). رویکرد همراستایی راهبردی و بلوغ متوازن در استقرار اثربخش مدیریت دانش. پژوهشهای مدیریت عمومی، ۹ (۳۳)، ۸۴-۶۱.
- [22] Waalkes, P. L., Gonzalez, L. M., & Brunson, C. N. (2019). Vision boards and adolescent career counseling: A culturally responsive approach. *Journal of Creativity in Mental Health*, 14(2), 205-216.
- [23] Zunker, Vernon. (1993). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning*. California: Brooks/Cole Publishing Co.
- [24] Priyashantha, K. G., Dahanayake, W. E., & Maduwanthi, M. N. (2022). Career indecision: a systematic literature review. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, (ahead-of-print).
- [25] Hartung, P. J. (2019). Life design: A paradigm for innovating career counselling in global context. In *Handbook of innovative career counselling* (pp. 3-18). Springer, Cham.
- [26] Hastin, M., Naqiyah, N., & Darminto, E. (2022). Guidance and Counseling Services to Develop Student Career Maturity. *IJORER: International Journal of Recent Educational Research*, 3(6), 688-700.
- [27] Bimrose, J., Brown, A., Mulvey, R., Kieslinger, B., Fabian, C. M., Schaefer, T & Dewanti, R. T. (2019). Transforming identities and co-constructing careers of career counselors. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 7-23.
- [28] Yasisca, Pujols, Cindy, M. Meston and Brooke, N. Seal (2014) efficacy career counseling of cognitive-social on increasing student entrepreneurship, *US National Library of Medicine National Institutes of Health*, 2010; 7(2 Pt 2):905-916
- [29] Gong, Youn Jung., & et al (2013). Career Counseling in Asian Countries: Historical Development, Current Status, Challenges, and Prospects. *Journal of Asia Pacific Counseling*, 3, Issue 1, 9-33.
- [30] 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.
- [31] Bosso, CH. J. (1994). The practice and study of policy formation. In *Encyclopedia of policy studies*. Nagel Stuart S. New York: Marcel Dekker Inc.