

Research Paper

Drivers Affecting the Future of Career Counseling System in Iran

Mahsa Hajiani^{*1} , Mahdi Zare Bahramabadi² 

¹ Master of Career Counseling, Department of Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran, mahsahajiani@atu.ac.ir

² Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran, mz.bahramabadi@gmail.com

[10.22080/ssi.2025.28447.2251](https://doi.org/10.22080/ssi.2025.28447.2251)

Received:

January 24, 2025

Accepted:

April 5, 2025

Available online:

August 30, 2025

Keywords:

Career counseling system, Cross-impact analysis, Futures studies, MICMAC analysis, Strategic environmental analysis

Abstract

Objectives: Considering the multifaceted uncertainties, evolving conditions, and emerging societal needs, this research aims to analyze the future landscape of the career counseling system in Iran through a strategic environmental lens. The primary objective is to identify the key drivers shaping the future of this system, grounded in futures studies theories such as the Futures Research Triangle and Dator's four-dimensional approach (focusing on events, trends, images, and actions). **Methods:** This study employs a mixed-methods design (qualitative and quantitative), utilizing multiple data collection approaches tailored to each research stage. The primary methods included environmental scanning (via literature review), Delphi technique (expert interviews), analysis of policy documents, and structured observations. A purposive sampling strategy was adopted, with data collected through semi-structured interviews and closed-ended questionnaires. Data analysis entailed descriptive statistics (for quantitative data) and cross-impact matrix analysis (using MICMAC software). **Results:** From 147 identified drivers, three emerged as pivotal for Iran's career counseling system: 1. "Coordination and integration among career counseling and job-search institutions, 2. "Long-term strategic planning and foresight," and 3. "Diverse societal demand for career counseling services". **Conclusion:** To enhance the efficacy and scalability of Iran's career counseling system, policymakers must prioritize institutional coordination, evidence-based long-term strategies, and inclusive service delivery addressing the needs of varying demographic (age/gender) and occupational groups.

***Corresponding Author:** Mahsa Hajiani

Address: Department of Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Hemmat highway, Dehkade Olympic Blvd, Tehran, Iran

Email: mahsahajiani@atu.ac.ir



This is an open access article under the CC BY-NC-ND/4.0/ License

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

2538-3612 © The Author(s)

Published by University of Mazandaran



Extended Abstract

1. Introduction

Employment and its multifaceted dimensions, including career counseling, represent one of the most critical social issues in contemporary Iran (Alizadeh, 2004: 89–100). Career counseling is increasingly recognized as a vital component of modern life, with the growing complexity of social existence rendering its necessity ever more pronounced. The emphasis on career counseling from economic, social, cultural, and sociological standpoints is, in essence, a product of modernity. In this context, various factors have contributed to the expansion of counseling systems across numerous countries—particularly in industrialized nations—which, in turn, have heightened global attention to the significance of career counseling. In light of these imperatives, there is a compelling need for an organized, coordinated, and integrated approach to employment-related domains, including career counseling, particularly in anticipation of future developments (Robertson, 2008: 11). The strategic organization of the career counseling system, with a forward-looking orientation and in response to prevailing challenges, appears to be a critical necessity. Accordingly, the central concern of the present study is to clarify ambiguities and identify the factors and variables—namely, the key drivers—that will influence the quality of the career counseling sector over the next ten years. Utilizing a strategic environmental scanning framework, this research endeavors to answer the following question: Which drivers and trends will shape the future of the career counseling system in Iran, and what are the most

significant key drivers associated with this system?

2. Methods

The origin of driving forces lies within the environment. In any given environment, the focus is on the forces or factors that exert influence on the system or business under consideration. In essence, the environment comprises a set of forces, elements, or variables that affect the system being studied or analyzed. From a methodological standpoint, this research is grounded in strategic environmental scanning. This entails identifying the forces and drivers within the environment that influence a specific system or issue—in this case, the career counseling system (Hajiani, 2015: 67). Accordingly, the primary concern here is the identification of key forces or variables, or in other words, driving forces. The purpose of engaging with the environment and reviewing existing literature, documents, and theories related to the subject under investigation—namely, career counseling—is to extract those drivers or variables that have the capacity to explain and subsequently forecast the future state of the dependent (or studied) variable. The first step involves identifying all potential drivers that are, have been, or could be relevant to the business or system of career counseling. In the second step, to narrow down this extensive and diverse list and to identify the more influential or critical drivers, the Cross-Impact Analysis technique was employed. The methodological tool used to implement this phase is a widely recognized software in futures studies known as MICMAC. MICMAC is a reputable and commonly used software that facilitates pairwise analysis of complex interrelationships between drivers, allowing researchers to assess the mutual influence of each driver

in terms of both impact and dependence. The data collection method applied was environmental scanning (Bell, 2013: 183; Bishop & Hines, 2017: 87; Lesca & Lesca, 2016: 57), through which all drivers affecting the future of Iran's career counseling system were identified. The data sources included both experts and documents. For the semi-structured interviews, nine experts were consulted, and for the completion of Delphi questionnaires, 15 individuals participated.

3. Results

Based on the environmental scanning methodology, a total of 83 driving forces were initially identified. In the subsequent step, these drivers were reviewed by 15 experts and specialists to determine their importance and priority. As a result, ten key drivers were selected, and the Cross-Impact Analysis technique was employed to identify the most influential among them. The findings and final output of the MICMAC analysis indicate that the drivers related to "the regulation of job placement and career counseling institutions," "the need for career counseling across all segments of society," and "the presence of a long-term outlook and strategic vision" are of critical importance and, collectively, exert the most significant influence on the future of the career counseling system in Iran.

4. Conclusion

The key drivers influencing the career counseling system encompass trends (ongoing and established developments), emerging events (such as new technologies), policies (strategies and plans), and perceptions (mental or visionary outlooks). Changes and diversification in job structures, the emergence of new occupations, the increasing specialization of labor, and the

rise of knowledge-based employment (or conversely, employment-oriented education—i.e., education aimed at securing jobs) constitute highly influential forces affecting career counseling. These three fundamental and interrelated developments—namely, the transformation of job categories, the evolution of labor relations, and the imperative to adapt to new conditions—directly impact the future of the career counseling system. They also contribute to an increased demand for career counseling among specific groups such as retirees and the elderly. These external transformations, demands, and pressures emerge in the peripheral environment of the career counseling system, while two major internal challenges—or internal drivers—exert stress on the system itself. The first pertains to the structural and functional weaknesses of existing counseling and job placement centers, which serve as the frontline institutions within the system and engage directly with a high volume of clients, particularly the unemployed. Ultimately, the prevailing conditions and trends steer the analysis toward the identification of another critical driver: the necessity of organizing and regulating job placement and career counseling institutions, and coordinating all relevant stakeholders and institutions—a measure that could serve either as a solution or as a substantial part of the overall solution.

Funding

There is no funding support.

Authors' contribution

The entire research process was conducted under the rigorous supervision and scholarly guidance of the corresponding author.

Conflict of interest

Authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments

The authors gratefully acknowledge the valuable contributions of all experts and managers involved in the different stages of this study.



علمی پژوهشی

پیش‌ران‌های مؤثر بر آینده مشاوره شغلی در ایران

مهسا حاجیانی^{*۱} ID، مهدی زارع بهرام آبادی^۲ ID

^۱ کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، mahsahajiani@atu.ac.ir
^۲ دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، mz.bahramabadi@gmail.com

doi: [10.22080/ssi.2025.28447.2251](https://doi.org/10.22080/ssi.2025.28447.2251)

چکیده

اهداف: موضوع اشتغال و مسایل مرتبط با آن یکی از مهم‌ترین عرصه‌های نظام اجتماعی و مسایل حوزه حکمرانی محسوب می‌شود. با توجه به شرایط پیش رو، مسائل و نیازهای در حال شکل‌گیری، مسأله اصلی این پژوهش، تحلیل محیطی نظام مشاوره شغلی در ایران آینده و شناسایی مهم‌ترین پیش‌ران‌های مؤثر بر آینده نظام مشاوره شغلی با رویکرد محیط‌شناسی راهبردی است. رویکرد نظری این پژوهش برای شناسایی پیش‌ران‌ها، مشتمل بر برخی نظریه‌های آینده‌پژوهی مانند مثلث آینده‌پژوهی و رویکرد چهار بعدی دی تور (توجه به رویدادها، روندها، تصاویر و اقدامات) بوده است. روش مطالعه: روش انجام این پژوهش، آمیخته (کمی و کیفی) بود و پژوهش‌گر به تناسب مراحل تحقیق و سؤالات مختلف خود از روش‌های متعددی بهره گرفته است؛ اما روش اصلی گردآوری اطلاعات "پویش محیطی" از طریق مرور ادبیات و تکنیک دلفی یا مصاحبه‌های خبرگی با کارشناسان و نیز مرور اسناد و سیاست‌ها بوده است. روش نمونه‌گیری، هدفمند و ابزارهای پژوهش، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و پرسش‌نامه‌های بسته بود. روش‌های تجزیه و تحلیل شامل آمار توصیفی برای داده‌های پرسش‌نامه‌های بسته و تحلیل ماتریس متقاطع با استفاده از نرم‌افزار میک میک بود. یافته‌ها: یافته‌های اصلی نشان داد مشاوره شغلی از میان ۱۴۷ پیش‌ران شناسایی شده، تحت تأثیر سه پیش‌ران کلیدی "سامان‌دهی مؤسسات کاریابی و مشاوره شغلی و برقراری ارتباط بین آن‌ها"، "داشتن افق و برنامه‌ریزی بلندمدت" و "نیاز اقشار مختلف جامعه به مشاوره شغلی" است. نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان می‌دهد برای فعال‌سازی و توسعه نظام مشاوره شغلی در ایران بایستی تمرکز نظام سیاست‌گذاری توأم بر سامان‌دهی نهادهای ذی‌ربط، تدوین برنامه‌های درازمدت و توجه به نیازهای گروه‌های مختلف سنی جنسی و شغلی است.

تاریخ دریافت:

۰۵ بهمن ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش:

۱۶ فروردین ۱۴۰۴

تاریخ انتشار:

۰۸ شهریور ۱۴۰۴

کلیدواژه‌ها:

آینده‌پژوهی، تحلیل میک مک، تحلیل ماتریس متقاطع، محیط‌شناسی راهبردی، نظام مشاوره شغلی

* نویسنده مسئول: مهسا حاجیانی

ایمیل: mahsahajiani@atu.ac.ir

آدرس: گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران



این مقاله با دسترسی آزاد تحت مجوز بین‌المللی کربیتو کامنز از نوع نسبت‌دادن-غیرتجاری-بدون انشقاق ۴/۰ است.

ناشر: دانشگاه مازندران © نویسنده(گان) ۲۵۳۸-۳۶۱۲

۱ مقدمه و بیان مسأله

با توجه به تغییرات و تلاطم‌های محیطی، جامعه امروز ایران دستخوش تحولات مختلفی در عرصه‌های اقتصادی اجتماعی است که نیازمند انطباق و هماهنگی با آن‌ها مانند تعارض خانواده و کار است (شمسی و همکاران، ۱۴۰۱). از منظر جامعه‌شناختی و روان‌شناختی زندگی کاری یکی از مهم‌ترین ابعاد حیات آدمی محسوب می‌گردد (مشونیس، ۱۳۹۵: ۱۱۵) و نظام اشتغال در ایران دچار مشکل عدم نظام‌مندی است (رازقی نصر آبادی و همکاران، ۱۴۰۰). از این میان، موضوع اشتغال و ابعاد مختلف آن ازجمله مشاوره شغلی در ایران یکی از مهم‌ترین مسائلی اجتماعی ایران محسوب می‌شود (علیزاده، ۱۳۸۳: ۸۹-۱۰۰). مشاوره شغلی یکی از اقتضائات مهم زندگی مدرن محسوب می‌شود و با پیچیده‌شدن هرچه بیشتر حیات اجتماعی بشر نیاز به آن روزافزون می‌گردد. توجه و تمرکز بر مشاوره شغلی از منظر اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و جامعه‌شناختی اساساً محصول دوران مدرنیسم است. در این میان می‌توان به مجموعه‌ای از دلایل رشد نظام‌های مشاوره‌ای در ممالک مختلف دنیا به خصوص کشورهای صنعتی اشاره نمود که زمینه‌ساز رشد توجه به مقوله مشاوره شغلی گردید. براساس این اقتضائات و ضرورت‌ها نیازمند توجه سازمان‌یافته، هماهنگ و منسجم به حوزه‌های مختلف مربوط به اشتغال و کار ازجمله مشاوره شغلی در آینده هستیم (رابرتسون، ۱۳۸۷: ۱۱). به خصوص سازمان‌دهی نظام مشاوره شغلی با توجه به شرایط آینده و رفع مشکلات و مسائل مبتلا به در وضعیت کنونی بسیار ضروری به نظر می‌رسد. برای مثال حسب نظر بسیاری از متخصصان و کارشناسان حوزه مشاوره شغلی، ازجمله مسائلی که ما در جامعه ایران با آن روبه‌رو هستیم، عدم مراجعه اقشار مختلف به مشاوران شغلی و استفاده از این خدمات از یک سو و از سوی دیگر ناکارآمدی و کیفیت ناکافی خدمات مشاوران شغلی به مراجعین است. همچنین تأخیر و عقب‌ماندن نسبی مشاوران

شغلی در نهادها و دستگاه‌ها اعم از آموزش و پرورش، دانشگاه‌ها، نهادهای حمایتی و امدادی و مانند آن‌ها از مهم‌ترین دغدغه‌های فعالان این حوزه است که نیازمند رسیدگی و بررسی می‌باشد. از آثار مهم این مسأله عدم شناخت توانمندی‌های شغلی و فرصت‌های شغلی افراد است که منجر به نارضایتی شغلی منابع انسانی شده و درنهایت نرخ رشد اقتصادی را تحت تأثیر منفی خود قرار می‌دهد (احمدی، ۱۳۸۶). مجموع این دغدغه‌ها، مسائل و نیازها موجب شد در این پژوهش با رویکردی آینده-پژوهانه به مطالعه پیش‌ران‌های مؤثر بر آینده مشاوره شغلی و سیاست‌گذاری منسجم در این حوزه با رویکرد محیط‌شناسی پرداخته شود.

از سویی دیگر، تحلیل راهبردی و آینده‌شناسی ازجمله علوم راهبردی است که در مورد نظام مشاوره شغلی بایستی مورد استفاده قرار گیرد و به-عنوان یک موضوع آینده‌شناختی مورد توجه قرار گیرد. بر اساس این، تدوین و طراحی یک نظام جامع و کامل مشاوره شغلی یک ضرورت جدی است که مقدمه واجب آن نیز محیط‌شناسی و تحلیل تحولات پیش رو در این زمینه است.

بنابراین دغدغه و مسأله پژوهش حاضر، رفع ابهامات و پاسخ دادن به عوامل و متغیرها یا همان پیش‌ران‌های مؤثر بر کیفیت حوزه مشاوره شغلی در آینده پیش رو (در افق ده ساله) است که با رویکرد محیط‌شناسی راهبردی، دنبال می‌شود. درواقع به دنبال پاسخ به این پرسش هستیم که برای برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری در خصوص نظام مشاوره شغلی، در افق یک دهه آینده، مشاوره شغلی، تحت تأثیر چه پیش‌ران‌هایی قرار خواهد گرفت. بر اساس این، سؤال این مقاله آن است که آینده نظام مشاوره شغلی در ایران تحت تأثیر چه پیش‌ران‌ها و روندهایی خواهد بود؟ و اینکه مهم‌ترین پیش‌ران‌های کلیدی مرتبط با این نظام کدام‌اند؟

۲ پیشینه تجربی پژوهش

در پژوهش‌های داخلی کمتر مطالعه‌ای به‌طور مستقیم به آینده مشاوره شغلی یا پیشران‌های مؤثر بر آن پرداخته است. با وجود این، در اینجا به برخی از مهم‌ترین تحقیقات مرتبط به‌عنوان پیشینه اشاره می‌شود. اکبرنژاد هنزایی در سال ۱۳۹۳ ضمن مرور تاریخچه تحولات مشاوره و روان‌شناسی شغلی و سنجش رغبت‌های شغلی، به رابطه تیپ‌شناسی هالند با فرهنگ ایرانی پرداخته و مدل مشاوره چند فرهنگی برای اقوام مختلف ایرانی و زنان ایرانی توجه کرده است (اکبرنژاد هنزایی، ۱۳۹۳). رضا شریعت در سال ۱۳۸۳ به پیشینه خدمات سازمانی اشتغال و راهنمایی شغلی از سال ۱۳۳۱ و تشکیل وزارت کار تاکنون پرداخته است (شریعت، ۱۳۸۳).

در منابع خارجی سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۱ طی گزارش پژوهشی در سال ۲۰۰۴ با پرسش‌هایی کاملاً مشابه با پژوهش حاضر، به بررسی رابطه سیاست‌گذاری عمومی با مشاوره شغلی پرداخته و سؤالاتی پیرامون کم و کیف رابطه چالش‌های سیاستی مشاوره شغلی و الزامات راهبردی و سیاست‌گذارانه آن مطرح و تلاش کرده‌اند پلی بین این دو حوزه برقرار کنند. محققان این پژوهش با عنوان "مشاوره شغلی و سیاست‌گذاری عمومی، برقراری ارتباط و پل‌زنی میان این دو" به راه‌های جدید و رو به جلو و نقش مهم مشاوره شغلی در بازار اشتغال، سیستم آموزشی و تحقق اهداف تحرک اجتماعی، یادگیری در طول عمر، انسجام‌بخشی و درنهایت ارائه چارچوب‌های سیاستی برای مشاوره شغلی در طول عمر، دسترسی جامع و منسجم به اطلاعات آموزشی، اشتغال و نیروی کار دسترسی همه افراد به مشاوره با کیفیت تأکید نموده است (OECD, 2004a: 36). این سازمان در یک گزارش رسمی دیگر با عنوان "راهنمای سیاست‌گذاری برای مشاوره شغلی در

اتحادیه اروپا" به ارائه راهبردها و سیاست‌هایی در این زمینه پرداخته است. در بخش اول این گزارش به ارتقاء مشاوره شغلی برای جمعیت جوان در مدارس و نوجوانان در معرض ریسک، در بخش دوم برای بیکاران، شاغلان و سالمندان و در بخش سوم به راهبردهای ارتقاء مشاوره شغلی برای گروه‌های محروم سالمندان و مانند آن پرداخته است. این سازمان به سیاست‌هایی مانند هماهنگی رهبران و دولت‌ها و مشارکت تمامی بازیگران تأکید فراوانی کرده است (OECD, 2004b: 88).

یکی دیگر از مهم‌ترین پژوهش‌های انجام‌شده تحت عنوان "برساخت آینده مشاوره شغلی"^۲ است که به وسیله "بنیاد راهنمایی شغلی انگلستان" در دانشگاه کانتربری منتشر شده است. دو ایده اصلی در این مجموعه مقالات پیگیری شده است: اول تصورات ما از راهنمایی شغلی در قرن ۲۱ و اینکه ما در جهان پست‌مدرن چه انتظاراتی از مشاوره شغلی خواهیم داشت. دوم سازوکار انتقال به آینده از قرن ۲۱ و اینکه ما آن را چگونه تجربه خواهیم کرد؟ (Reid & Bimrose, 2006: 54). در پژوهش دیگری با عنوان "چشم‌اندازهای اجتماعی و بین‌المللی مشاوره شغلی" در کتاب "مرجع بین‌المللی راهنمایی شغلی"^۳ به نگارش راول ون اسبروک^۴ مسأله توجه به جهت‌گیری‌ها؛ نیروها، مسائل و آینده مشاوره شغلی و چشم‌اندازهای جدید برای آن مورد تأکید قرار گرفته است (Van Esbroc, 2008: 48). بنیاد اروپایی تربیت (ای‌تی‌اف)^۵ در گزارش دیگری با عنوان "روندهای بین‌المللی خلاقیت در مشاوره شغلی جلد دوم: مطالعات موردی کشوری ۲۰۲۰" با هدف جمع و شناسایی و الگوگیری از پیشرفت‌های ایجاد شده در سیستم‌های مشاوره شغلی، تجربیات حاصله را در بسیاری از کشورهای جهان، برای استفاده در سایر جوامع و در آینده فعالیت‌های مشاوره‌ای مورد بررسی قرار داده‌اند (ETF, 2020). مجمع جهانی

⁴ James Athanaso Roul Van Esbroc

⁵ ETF - European Foundation for Education

¹ OECD

² Constructing the Future

³ International Handbook of Career Guidance

اقتصاد^۱، در سال ۲۰۲۰ در پی تحلیل و ردیابی آینده مشاغل و تغییرات بازار کار (شوکه‌های کوتاه‌مدت و روندهای بلندمدت) تحت تأثیر پاندمی کرونا بوده است و به پیش‌بینی تحولات کار و اشتغال در مقیاس کشورها، صنایع و رشته‌های شغلی پرداخته است (Word Economic Forum, 2020).

در نهایت از مجموعه پژوهش‌ها و تحقیقات انجام‌شده به زبان فارسی و لاتین می‌توان این نتیجه را گرفت که کمتر پژوهشی دغدغه‌شناسایی پیش‌ران‌ها و سامان‌دهی و سیاست‌گذاری جامع و کلان کسب‌وکار مشاوره شغلی را با اتخاذ رویکردهای آینده‌پژوهانه، محیط‌شناسی و بین‌رشته‌ای داشته است. بنابراین از آنجاکه نظام سیاست‌گذاری و متولیان نظام اشتغال کشور هنوز جمع‌بندی مشخصی درباره تحولات آینده مشاوره شغلی در ایران ندارند؛ لذا انجام این مطالعه ضروری به نظر می‌رسد.

۳ ملاحظات نظری

تغییرات ساختاری در حوزه اشتغال و کار یک مسأله مهم اجتماعی به‌شمار می‌آید (مشونیس، ۱۳۹۵: ۱۱۵) و مسأله آینده کار و تحولات آن از سوی جامعه‌شناسان و محققان متعددی از جمله رابرتسون^۲ مطرح نظر بوده است (رابرتسون، ۱۳۸۷: ۱۷). درباره تحولات مشاوره شغلی در آینده، نظریه‌های متعددی مطرح شده است که از جمله آن‌ها نظریه هالند در خصوص ضرورت همخوانی مشاوره شغلی با محیط‌های گذشته، حال و آینده است. همچنین در رویکردهای متعددی به یکپارچگی در مداخلات مسیر شغلی عنایت شده است. یکپارچگی به‌عنوان چارچوبی برای هدایت سنجش شغلی در نظریه روتینگهاوس و میلر^۳ (۲۰۱۳)، امکان ارائه یک درک کلی‌تر را از ساختارهای مشاوره شغلی فراهم می‌کند (هارتانگ، ساویکاس و بروس، ۱۴۰۰: ۱۵۱) در این

زمینه می‌توان به مدل مشاوره جامع کرایتس^۴، مدل سنجش و مشاوره رشد مسیر شغلی سوپر^۴ و مدل سنجش شغلی درون حوزه‌ای لومن^۵ اشاره کرد. هارتانگ و لئونگ^۶ نیز چارچوب مشاوره مسیر شغلی بین فرهنگی زنجیره‌ای - یکپارچه را مطرح کرده‌اند. اما یک مدل کامل‌تر از یکپارچگی در مشاوره مسیر شغلی را می‌توان در مدل روتینگهاوس و میلر ملاحظه نمود؛ چراکه به کلیه عوامل زمینه‌ای و فرهنگی مانند عوامل اقتصادی - اجتماعی - سیاسی و فرهنگی که مشاوره شغلی را در بر گرفته‌اند، توجه نموده است. از دیگر نظریه‌پردازان مهم در زمینه تحولات مشاوره شغلی می‌توان به مارک ساویکاس^۷ اشاره کرد. ساویکاس بر آن است که مشاوره مسیر شغلی و نظامات آن نمی‌تواند بی‌توجه به دنیای اطراف و مداخلات آن تحلیل شود. پارادایم‌های سه‌گانه مشاوره مسیر شغلی شامل راهنمایی، رشد و بر ساخت در صد سال گذشته تحت تأثیر صنعتی‌شدن، توسعه شهری و مهاجرت تغییر پیدا کرده‌اند. (همان) رویکرد جامع‌نگر یا کل‌نگر زونکر نیز دارای یک نگاه جامع به کسب و کار مشاوره شغلی است. از نظر ورنون زونکر، رشد و انتخاب حرفه و کار و شغل دارای روابط درهم‌تنیده‌ای با محیط اطراف و مسائلی مانند سلامت روان است و اتخاذ رویکردی کل‌نگر به شخص راهی مؤثر برای توجه به همه ابعاد مراجعان است. رویکرد تلفیقی، در پی توجه به ارتباط متقابل دغدغه‌های شخصی و یا شغلی به صورت توأمان است (زونکر، ۱۳۹۸: ۷۸). مبنای نظری این رویکرد در توجه هم‌زمان به سه حوزه زیستی، روانی و فرهنگی اجتماعی در رفتار است. ماهیت در حال تغییر محیط کار و شرایط کاری در قرن ۲۱ حاکی از آن است که پیشرفت تحصیلی، مهارت‌های رشدی و شرایط کاری در قرن ۲۰ همواره اهمیت خواهند داشت و الگوی مشاوره شغلی در آینده باید به

^۵ Lowman

^۶ Hartung and Leong

^۷ Mark Savickas

^۱ Forum Word Economic

^۲ Rottinghous and Miller

^۳ Crites

^۴ Donald Super

می‌آیند و نیروهای هستند که بر ماهیت و کیفیت فعالیت‌های مشاوره‌ای مؤثرند. این نیروها یا در گذشته ریشه دارند (روندها) و یا در حال و شرایط کنونی قابل مشاهده‌اند، یا اینکه در حال ظهور و بروز در آینده هستند. رویکرد نظری این پژوهش برای شناسایی پیش‌ران‌ها، مشتمل بر برخی نظریه‌های آینده‌پژوهی مانند مثلث آینده‌پژوهی و رویکرد چهار بعدی دی تور^۲ (۱۳۷۸) (توجه به رویدادها، روندها، تصاویر و اقدامات) است. جزئیات روش‌شناختی تحقیق در ادامه است.

۴/۱ روش شناسایی پیش‌ران‌ها

پیش‌ران‌ها در درون محیط(ها) قرار دارند. به عبارتی خاستگاه پیش‌ران‌ها در محیط است. آنچه در یک محیط مورد بررسی قرار می‌گیرد، نیروها یا عواملی هستند که بر سامانه یا کسب‌وکار مورد نظر اثرگذارند. درواقع محیط چیزی نیست جز مجموعه‌ای از نیروها عوامل یا متغیرهایی که بر سیستم مورد مطالعه یا در حال تحلیل اثرگذارند. از نظر روش پژوهش، نقطه عزیمت پژوهش محیط‌شناسی راهبردی است. به این معنا که باید دید در محیط هر سامانه یا مسأله‌ای (که در اینجا مشاوره شغلی است) چه نیروها و پیش‌ران‌هایی اثرگذار هستند (حاجیانی، ۱۳۹۴: ۶۷)؛ لذا مسأله اصلی در اینجا انتخاب نیروها یا متغیرهای کلیدی^۳ یا نیروهای پیش‌ران^۴ است و غرض از مراجعه به محیط و مرور اسناد، ادبیات و نظریه‌های موجود درباره هر موضوع تحت بررسی و در اینجا مشاوره شغلی، مشخصاً استخراج پیش‌ران‌ها یا متغیرها^۵ است که توانایی تبیین و آنگاه پیش‌بینی آینده متغیر وابسته (یا متغیر تحت مطالعه) را داشته باشند. به این معنی که بتوان با برآورد تغییرات متغیرها در آینده، تغییرات متغیر وابسته در آینده را حدس زد. ارزش پیش‌بینی، در گرو ارزیابی و معرفی نیروها و عواملی است که رویدادهای آتی و وضعیت پدیده را در آینده

تمامی مسائل و نیازهای مراجعان به‌صورت جامع و یکپارچه توجه کند (زونکر، ۱۳۹۵: ۲۱). نظریه زونکر درباره عوامل زیربنایی تغییر در حوزه مشاوره شغلی معتقد است عوامل اجتماعی و فرهنگی مانند رویارویی با مشکلات در دستیابی به تحرک اجتماعی، تبعیض و سرکوب، دانش ناکافی در مورد دنیای کاری، دسترسی نداشتن به مؤسسات آموزشی و فرصت‌های شغلی، دسترسی اندک به تجارب تحصیلی با کیفیت، الگوهای نقشی ضعیف، تبعیض نژادی، آزار و اذیت جنسی، شرایط نامناسب اقتصادی و اجتماعی، عرضه و تقاضای شغلی، عدم اطمینان از بازارهای کار خارجی و تجارب خانوادگی بی‌ثبات از اهم عوامل تغییر در نقش‌های کاری محسوب می‌شوند. عوامل تغییر مشاغل از نگاه زونکر عبارت‌اند از: بازسازی اقتصادی، به هم خوردن الگوی حرفه‌ای رایج و مشاغل بدون مرز^۱، نقض قرارداد، ماهیت متغیر کار (زونکر، ۱۳۹۵: ۹۳). رابرتسون نیز تحولات کار را در عصر فراصنعتی بررسی کرده و سه نوع آینده را برای آن در نظر گرفته است (رابرتسون، ۱۳۷۸: ۳۲).

۴ روش

یک رکن مهم مطالعه حاضر، تحلیل محیطی یا محیط‌شناسی به‌شمار می‌آید که از طریق آن پیش‌ران‌ها شناسایی خواهند شد. هدف از تحلیل محیطی ایجاد آمادگی لازم برای واکنش مناسب یک سیستم به تحولات و تغییرات و روندهای محیطی است (مبینی دهکردی و حیدری، ۱۳۹۹: ۴۶). این محیط‌ها به‌طور کلی شامل محیط‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، فناورانه، سیاسی و مانند آن هستند. شناسایی نیروها یا عوامل از درون این محیط‌ها با روش کیفی و از طریق مراجعه به نظریه‌ها، مطالعه اسنادی، بررسی ادبیات و درنهایت گفت‌وگو با خبرگان انجام می‌شود. پیش‌ران‌ها نقطه عزیمت و شروع تحلیل آینده پژوهانه به‌شمار

⁴ Drivers Forces

⁵ Variables

¹ Boundryless Careers

² Dator

³ Key Variable

دارد. میک مک یک نرم‌افزار معتبر و رایج در آینده‌پژوهی است که از طریق آن می‌توان روابط پیچیده میان پیش‌ران‌ها را به‌صورت زوجی مورد بررسی قرار داد و تأثیر متقابل هر پیش‌ران بر پیش‌ران دیگر را از لحاظ اثرگذاری و اثرپذیری مورد بررسی قرار داد. میک مک روشی کمی و کیفی است، کمی از این جهت که روابط متقابل میان پیش‌ران‌ها در یک طیف نمرات کمی سنجش می‌شود و کیفی از این جهت که این نمرات از طریق اخذ نظرات خبرگان تعیین می‌گردد.

۴٫۲ روش گردآوری اطلاعات

روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش، مطابق با روش‌های مرسوم در پژوهش‌های آینده‌پژوهی، "پویش محیطی" (بل، ۱۳۹۲: ۱۸۳، بیشاب و هاینز، ۱۳۹۶: ۸۷، لسکا و لسکا^۴، ۱۳۹۵: ۵۷) بوده که از طریق آن تمامی پیش‌ران‌های مؤثر بر آینده نظام مشاوره شغلی ایران با مراجعه به کتاب‌ها، مقاله‌ها، گزارش‌ها، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته خبرگی، تحلیل‌های موجود در پایگاه‌های عمومی و تخصصی جهان، روندها، اقدامات، سیاست‌ها و برنامه‌های اثرگذار شناسایی شدند. پویش یک مشاهده^۵ منظم و جامع برای دیدن همه محیط‌ها و همه نیروها (یا پیش‌ران‌ها) است تا از طریق آن بتوان همه نیروهای مؤثر بر نظام مشاوره شغلی ولو ضعیف و در حال شکل‌گیری را در نظر گرفت (بیشاب و هاینز، ۱۳۹۶: ۱۸۴). ابزار به‌کار گرفته‌شده برای پویش محیطی، شامل تکنیک دلفی (مصاحبه‌های خبرگی) و مرور اسناد و ادبیات بوده است. تکنیک دلفی^۶ یک روش سیستماتیک و تکرار شونده^۷ جهت اخذ نظرات کارشناسان و خبرگان است. هدف این روش جمع‌بندی عقاید کارشناسان و متخصصین در رابطه با وقایع مورد نظر در آینده و رسیدن به یک اتفاق

شکل می‌دهند (حاجیانی، ۱۳۹۰: ۱۱۵). بر اساس این، تلاش آینده‌شناسی باید آن باشد که از درون اسناد، تحلیل‌ها و نظریه‌ها به پیش‌ران‌ها دست یابد. براساس مباحث مطرح‌شده بالا فرآیند اجرای این پژوهش از لحاظ روش پژوهش به ترتیب ذیل خواهد بود.

- گام نخست شامل شناسایی تمامی پیش‌ران‌هایی است که به نحوی با کسب‌وکار یا نظام مشاوره شغلی مرتبط بوده، هستند یا خواهند بود. غرض در این مرحله آن است که از هیچ‌گونه پیش‌رانی به‌سادگی کنار گذاشته نشود. به سخن دیگر در این مرحله با روش "پویش" یا به‌طور دقیق‌تر "پویش محیطی" (بیشاب و هاینز^۲، ۱۳۹۶: ۷۳)، هر نیرو یا پیش‌ران مرتبط و متصل با کسب‌وکار مشاوره شغلی مورد توجه قرار می‌گیرد. برخی از پیش‌ران‌ها شامل نیازها، دغدغه‌ها و انتظارات دیگران از مشاوران شغلی و دست‌اندرکاران نظام مشاوره شغلی هستند. مجموعه این مطالعات، مصاحبه‌ها و بررسی‌ها، سیاهه گسترده‌ای از پیش‌ران‌ها را معرفی نموده است.

- درگام دوم و به منظور استخراج پیش‌ران‌های کلیدی‌تر یا مؤثرتر و تقلیل این لیست گسترده و متنوع، از تکنیک تحلیل تأثیر متقاطع استفاده شده است. این تکنیک ابزاری است که از طریق بررسی روابط متقابل زوجی یا دو به دو میان این پیش‌ران‌ها، مهم‌ترین آن‌ها را که دارای حداکثر اثرگذاری و حداکثر اثرپذیری است، مشخص و معلوم می‌شود که نظام مشاوره شغلی باید با کدام دسته از پیش‌ران‌ها مواجهه جدی‌تری داشته باشد. با توجه به محدودیت‌های روشی برای اجرای تکنیک تحلیل ماتریس متقاطع بایستی از حجم پیش‌ران‌ها تا حد زیادی کاسته شود. ابزار روش‌شناختی برای پیاده‌سازی این مرحله یکی از نرم‌افزارهای رایج در مطالعات آینده‌پژوهی است که "میک مک"^۳ نام

⁵ Observation

⁶ Delphi Technique

⁷ Iterative

¹ Scanning

² Bishop and Hines

³ Mic Mac

⁴ Leska and Leska

نظر^۱ براساس دانش ضمنی^۲ خبرگان است. هدف اصلی روش دلفی را می‌توان پیش‌بینی آینده دانست که بر پایه همگرایی اندیشه‌های متخصصان حاصل می‌شود (ایمانی‌ججرمی، ۱۳۷۹: ۳۳، خزایی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۱). در مجموع روش دلفی به مجموعه روش‌های ذهنی - شمی (حسی) آینده‌نگری تعلق دارد.

۴،۳ روش نمونه‌گیری

از آنجا که جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش از طریق مرور اسناد و ادبیات و مراجعه به خبرگان بوده است و نمونه‌های آن مشتمل بر "خبرگان" و "اسناد" است؛ لذا روش انتخاب نمونه‌ها هدفمند و مطابق تعریف نظری بوده است. برای انتخاب خبرگان مطابق تعریف، به سراغ افرادی رفته‌ایم که دارای رویکرد جامع، سیاستی و آینده‌نگرانه نسبت به حرفه مشاوره شغلی بوده‌اند. برای انتخاب اسناد نیز به مجموعه مقررات، قوانین و سیاست‌هایی مراجعه شده که به نوعی بر آینده مشاوره شغلی تأثیرگذار بوده یا خواهند بود.

۴،۴ تعداد نمونه

با توجه به روش انتخابی یعنی "پویش محیطی"، درباره تعداد "نمونه خبرگان" باید تصریح نمود به دلیل محدودیت‌های پژوهش به‌خصوص بنا بر جدید و تخصصی بودن موضوع پژوهش، پژوهش‌گران ملزم به استفاده از تعداد محدودی از افراد بودند. ضمن آنکه هیچ قانون صریحی در مورد تعداد متخصصان وجود ندارد و بسته به هدف دلفی،

وسعت مسأله، زمان جمع‌آوری داده‌ها و منابع در دسترس، شرکت‌کنندگان در تحقیق دلفی از ۵ تا ۲۰ نفر را شامل می‌شوند (Helmer, 1994: 35). در این پژوهش برای بخش مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته، به ۹ نفر و برای تکمیل پرسش‌نامه‌های دلفی، به ۱۵ نفر مراجعه شد. یادآور می‌شود مراجعه به خبرگان و اسناد نیز به‌صورت هدفمند بوده است و انجام مصاحبه‌ها تا حد اشباع دنبال شد. در اینجا باید عنوان کرد برای انجام در این پژوهش، طی چندین مرحله مراجعه به خبرگان و متخصصان صورت گرفته که در ادامه به ذکر جزئیات هر مرحله و تعداد خبرگان مراجعه شده در هر مرحله پرداخته می‌شود و در ادامه به وضعیت تخصص و مسئولیت هریک از خبرگان اشاره شده است:

- مرحله اول: مصاحبه اکتشافی (باز و نیمه ساختاریافته) با طرح ۵ سؤال کلی به منظور تحلیل وضعیت کنونی نظام مشاوره، شناسایی پیش‌ران‌ها و بازیگران و آینده نظام مشاوره: مراجعه به ۹ نفر از خبرگان (رسیدن به اشباع)

- مرحله دوم: انتخاب و اولویت‌بندی پیش‌ران‌ها (با پرسش‌نامه بسته و طیف لیکرت): مراجعه به ۱۵ نفر از خبرگان

- مرحله سوم: بررسی تأثیر متقاطع پیش‌ران‌های مهم (با پرسش‌نامه ماتریس میک مک): مراجعه به ۹ نفر از خبرگان. مشخصات خبرگان به شرح زیر است:

² Tacit Knowledge

¹ Consensus

جدول ۱: مشخصات خبرگان مصاحبه‌شده

Table 1: Profile of the interviewed experts

ردیف	مسئولیت	تحصیلات	وابستگی سازمانی
۱	مدیرکل توسعه کارآفرینی و اشتغال	دکتری	جهاد دانشگاهی
۲	مدرس و مشاور	دکتری	هیأت علمی دانشگاه
۳	مدرس و مشاور	دکتری	هیأت علمی دانشگاه
۴	نماینده ایران در سازمان بین‌المللی کار	دکتری	هیأت علمی دانشگاه
۵	مشاور و آینده‌پژوه	دکتری	مدرس و مؤلف حوزه آینده‌پژوهی
۶	مدیرکل مراکز کارپایی و هدایت شغلی	دکتری	وزارت کار
۷	مدیرکل اشتغال دانشگاه آزاد اسلامی	دکتری	هیأت علمی دانشگاه
۸	آینده‌پژوه	دکتری	هیأت علمی و مؤلف آینده‌پژوهی
۹	مدیر کل سابق اشتغال	کارشناسی ارشد	بنیاد شهید

۵ یافته‌ها

۵/۱ پیش‌ران‌های اولیه شناسایی‌شده

براساس روش‌شناسی پویش محیطی و مرور مجموعه روندها و تحولات، تحلیل اسناد و نیز مصاحبه‌های خبرگی و کارشناسی که امکان ارائه تمامی جزئیات آن‌ها در این مقاله وجود ندارد در گام نخست تعداد ۱۴۷ پیش‌ران شناسایی شدند.

۵/۲ تلفیق و ترکیب پیش‌ران‌های اولیه

در مرحله بعد و به منظور تدوین و تهیه یک پرسش-نامه قابل ارائه به خبرگان و کارشناسان، پیش-ران‌های ۱۴۷ گانه خلاصه و عناوین مشابه و هم‌شکل تلفیق شدند. مبنای این تلفیق، اشتراک مفهومی، معنایی و نظری میان این ۱۴۷ پیش‌ران بوده است و درنهایت با موافقت و تأیید مجدد خبرگان، ۱۴۷ پیش‌ران اولیه به ۸۳ پیش‌ران تبدیل شد. سیاهه این ۸۳ پیش‌ران در ادامه آمده است.

در ابتدای ارائه نتایج باید به تعاریف متفاوتی از "نظام مشاوره" اشاره کرد که در این میان در مصوبه اخیر شورای عالی آموزش و پرورش درباره تعریف نظام مشاوره این گونه آمده است: "به مجموعه‌ای از عناصر منظم، یکپارچه و تأثیرگذار برای ارتقاء کمی و کیفی فعالیت‌های مشاوره شغلی اطلاق می‌شود که براساس کارکردی هماهنگ و منطبق بر الگوهای مشاوره به توسعه و بهبود ارائه خدمات راهنمایی مشاوره می‌پردازد" (وزارت آموزش و پرورش، ۱۴۰۰: ۳). در ادامه یافته‌های تحقیق به‌طور گام‌به‌گام ارائه شده است.

جدول ۲: سیاههٔ پیش‌ران‌های ۸۳ گانهٔ مؤثر بر نظام مشاورهٔ شغلی در ایران

Table 2: List of 83 drivers affecting the career counseling system in Iran

شماره	پیش‌ران
۱	سالمندی جمعیت و تغییرات نسلی
۲	افزایش ورود زنان به حوزه‌های اشتغال
۳	تحول روابط کار مانند: نقض قراردادهای بی‌ثباتی کار، ناامنی شغلی
۴	چندفرهنگی شدن محیط‌های شغلی و چندفرهنگ‌گرایی در محیط کار و درهم آمیختگی قومی فرهنگی مذهبی
۵	شکل‌گیری سازمان‌ها و مشاغل بدون مرز
۶	شکل‌گیری سازمان‌های پلتفرمی
۷	رشد اقتصاد چرخشی و صنعت بازیافت، حمل‌ونقل پایدار
۸	اهمیت‌دهی کارفرمایان به تناسب شغل با شاغل
۹	مهاجرت‌های انبوه، شهرنشینی، حاشیه‌نشینی، کمبود منابع آب و انرژی در شهرها
۱۰	اقتصاد سریع به معنی لزوم نزدیکی مراکز تولید به مراکز تقاضا، خردگرایی و محلی‌گرایی در تولید، رشد و توسعهٔ بازارها
۱۱	بی‌ثباتی و افزایش نارضایتی و خشونت در محیط کار
۱۲	ظهور کارکنان موقت یا اتفاقی
۱۳	تلفیق کار و زندگی و هماهنگی کار و خانواده، دورکاری، افزایش زمان فراغت و تفریح
۱۴	گسترش خود اشتغالی
۱۵	رشد آموزش‌های مهارتی، مهارت محوری و رونق چند مهارتی بودن
۱۶	تحولات آموزشی "یادگیری و آموزش مادام‌العمر، شخصی‌سازی آموزش، یادگیری تعاملی، آموزش از راه دور، آموزش مجازی"
۱۷	رواج فریلنسری ^۱
۱۸	اهمیت‌یابی نقش شهروندی و حقوق شهروندی
۱۹	اهمیت‌یابی منتورینگ: دوره‌های استاد - شاگردی
۲۰	تغییر و تنوع‌یابی مشاغل، ظهور مشاغل جدید یا نوظهور و تخصصی‌شدن مشاغل، رونق اشتغال دانش‌محور، بازار کار رقابتی
۲۱	بروز شکاف‌های مهارتی به معنی شکاف بین نیازهای بازار و صنایع با سطح مهارت فارغ‌التحصیلان
۲۲	اهمیت‌یابی تفاوت‌های فردی در نیروی کار و انطباق با نیازهای بازار
۲۳	لزوم انطباق‌پذیری افراد با دنیای کار و ایجاد آمادگی برای کارکنان برای کنارآمدن با تغییرات شغلی نوظهور
۲۴	آشنایی مشاوران با تحولات فرهنگی و روانی نسل جدید
۲۵	گسترده‌ی مشاغل غیر رسمی
۲۶	هوش مصنوعی، کلان داده، امنیت سایبری
۲۷	اینترنت اشیا، اینترنت همراه و فناوری ابری
۲۸	رباتیک، اتوماسیون
۲۹	چاپ سه بعدی، مواد پیشرفته
۳۰	واقعیت افزوده، واقعیت آمیخته و واقعیت مجازی

^۱ Freelancer نوعی جدید از مشاغل و اشتغال خویش‌فرمایی که در آن شاغلین به‌واسطهٔ توانایی مهارتی و حرفه‌ای خود کار می‌کنند

گسترش پلتفرم‌های اشتراکی مانند دیوار، دیجی کالا و . . .	۳۱
فناوری‌های تحول‌آفرین در حوزه آموزش و یادگیری دیجیتال	۳۲
فناوری‌های مالی مانند کیف پول و مشاوره مالی و بانک‌داری، بلاک چین و . . .	۳۳
فناوری بیوتکنولوژی	۳۴
بازی‌های موبایلی	۳۵
رشد اشتغال دانش‌محور	۳۶
گسترش و رونق شبکه‌های اجتماعی مجازی	۳۷
شهر هوشمند و فناوری‌های حوزه انرژی مانند انرژی‌های پاک	۳۸
گسترش نیاز به مشاوره شغلی برای همه اقشار جامعه	۳۹
شبکه‌سازی به معنی گسترش مسیر شغلی فرد از طریق تعاملات و ارتباطات و تماس‌های غیر رسمی	۴۰
مشاوره رشدی، کل‌نگر، فراگیر یا مشاوره فرآیندی	۴۱
رونق مشاوره بازنشستگی	۴۲
تلفیق مشاوره شغلی با مشاوره ازدواج، مشاوره اعتقادی و مشاوره تحصیلی و . . .	۴۳
تنوع‌یابی و گسترش انتظارات از نظام مشاوره و توجه به جامعه‌پذیری سازمانی	۴۴
تقاضا برای ارائه روش‌های جدید مشاوره مانند مشاوره آن‌لاین، از راه دور و مشاوره اینترنتی	۴۵
ضرورت مشاوره شغلی در جوامع چندفرهنگی	۴۶
مشاوره با روش روایت‌ها و تم‌های زندگی، مشاوره بر پایه روایت درمانی	۴۷
داده‌محور شدن و مداخلات کاریابی شواهد پایه در مشاوره شغلی	۴۸
نیاز به مشاوره شغلی گروهی	۴۹
بروز آسیب‌ها در مراکز مشاوره و کاریابی موجود در کشور	۵۰
بروز اشکالات و ایرادات در سازمان نظام مشاوره و روان‌شناسی کشور در حوزه مشاوره شغلی	۵۱
نبود افق و برنامه‌ریزی بلندمدت برای کسب‌وکار مشاوره و هدایت شغلی در کشور	۵۲
لزوم استقرار و تقویت قواعد و نظام‌های اخلاقی در مشاوره شغلی	۵۳
حرکت به سمت اشتغال‌پذیری به معنی قابلیت حرکت خودکار افراد در بازار کار در مسیر اشتغال پایدار	۵۴
رواج سنجش‌های کیفی و ذهنی، در سنجش مسیر شغلی	۵۵
تمرکز بر مشاوره خانواده و ازدواج در جریان مسیر شغلی	۵۶
رونق مشاوره شغلی برای ایثارگران، بیماران، معلولان، گروه‌های اقلیت جنسی و سایر گروه‌های خاص	۵۷
سیاست ایجاد نظام ارجاع متقابل و دوجانبه بین مراکز مختلف مشاوره‌ای	۵۸
استفاده وسیع از نرم‌افزارها و آزمون‌های متعدد و آشنایی با فنون جدید مشاوره شغلی	۵۹
ضرورت ضابطه‌مند ساختن فعالیت مراکز و خدمات مشاوره به لحاظ اداری و مالی، تدوین استانداردها و مانند آن	۶۰
لزوم به‌روز شدن و بازآموزی مستمر مشاوران	۶۱
لزوم تحلیل اطلاعات و داده‌های مشاغل توسط مشاوران	۶۲
سامان‌دهی مؤسسات کاریابی و مشاوره شغلی و برقراری ارتباط بین مراکز مشاوره و مراکز کاریابی	۶۳
منطقی‌شدن هزینه‌ها در دفاتر کاریابی و مراکز مشاوره شغلی	۶۴
لزوم آگاهی مشاوران از قوانین و مقررات کار و حقوق کار و فرصت‌های شغلی	۶۵
راه‌اندازی تقویت شبکه‌های بومی هدایت شغلی	۶۶
لزوم راه‌اندازی تورها، نمایشگاه‌های کارورزی و دوره‌های اشتغال‌پذیری در مدارس و دانشگاه‌ها	۶۷
سیاست‌های کلی سازمان‌های بین‌المللی به‌خصوص سازمان بین‌المللی کار مبنی بر تحقق "کار شایسته"	۶۸
سیاست‌های کلی تولید ملی مبنی بر نقش نهادهای عمومی غیردولتی در اشتغال و تولید ملی	۶۹

توانمندسازی نیروی کار و افزایش انگیزه مهارت و خلاقیت	۷۰
سیاست دولت در خصوص مقررات‌زدایی، رشد بخش خصوصی و امنیت سرمایه‌گذاری و بهبود محیط کسب‌وکار	۷۱
تدابیر مطروحه در سند نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "ضرورت مهارت‌آموزی پرورش استعدادهای شغلی و هدایت شغلی"	۷۲
منویات مطروحه در سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش مبنی بر "استقرار نظام جامع مشاوره، مشاوره فراگیر، نقش پررنگ معلمان مشاور"	۷۳
تأکیدات سند سیاست‌های کلی علم و فناوری و سند دانشگاه اسلامی مبنی بر توجه به استعداد و علاقه دانش‌آموزان	۷۴
اجرایی‌شدن سند جامع راهنمایی و مشاوره در آموزش و پرورش درباره لزوم ارائه مشاوره به همه دوره‌های تحصیلی	۷۵
تلفیق مراکز فنی حرفه‌ای با دانشگاه‌ها و آموزشگاه‌های آزاد و ارتباط صنعت و خدمات	۷۶
پیگیری رویکرد دانشگاه کارآفرین و انواع دانشکده‌های مهارتی و کارآفرینی	۷۷
اجرای طرح مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح	۷۸
توسعه بنگاه‌های دانش‌بنیان و خوشه‌های رشد	۷۹
توسعه بنگاه‌ها و کسب‌وکارهای کوچک و متوسط	۸۰
تحریم‌های بین‌المللی علیه کشور	۸۱
مبارزه با مفاسد اقتصادی و شفافیت در سیاست‌ها و تدابیر	۸۲
افزایش انتظارات و استانداردها و نیازهای کارفرمایان	۸۳

۵٫۳ اولویت‌بندی و اهمیت‌سنجی

پیش‌ران‌ها براساس نظرات خبرگان

پیش‌ران‌های به‌دست‌آمده ۸۳ گانه، در گام بعدی در قالب یک پرسش‌نامه با پاسخ‌های بسته (در طیف لیکرت) تنظیم شد و به رویت ۱۵ نفر از کارشناسان و خبرگان رسید تا آن‌ها در خصوص اهمیت و میزان تأثیرگذاری هرکدام بر شغل یا کسب‌وکار مشاوره شغلی اعلام نظر نمایند. براساس پاسخ‌های به‌دست‌آمده از این پرسش‌نامه، میزان اهمیت و اولویت هرکدام از پیش‌ران‌ها مشخص شد.

مطابق با الگوی مطروحه توسط میشل گوده (گوده، ۱۳۷۵: ۱۲) برای انتخاب پیش‌ران‌های مهم‌تر، براساس خروجی‌های حاصله از مرحله قبل درنهایت ۱۰ پیش‌ران بسیار مهم به دست آمد که ملاک انتخاب آن‌ها، وجود حداکثر اجماع و اتفاق نظر میان خبرگان درباره اهمیت هرکدام بود. برای محاسبه میزان اجماع میان پاسخ‌گویان، ملاک نمره میانگین ۰/۹۵ (به‌عنوان وجه اشتراک نظرات خبرگان) مبنا قرار گرفت؛ لذا براساس نمرات میانگین بالای ۰/۹۵ موارد زیر حاصل شدند.

جدول ۳: نمره میانگین بالاترین و مهم‌ترین پیش‌ران‌ها

Table 3: Average score of the highest and most important drivers

شماره پیش‌ران انتخابی	خلاصه عنوان پیش‌ران	نمره "میانگین" پیش‌ران انتخابی
۳	تحول روابط کار	۰/۹۷
۱۵	رشد آموزش‌های مهارتی، مهارت محوری و رونق چندمهارتی بودن	۱
۲۰	تغییر و تنوع‌یابی مشاغل	۱
۲۳	لزوم انطباق‌پذیری افراد با دنیای کار	۰/۹۵
۳۹	گسترش نیاز به مشاوره شغلی برای همه اقشار جامعه	۰/۹۹
۴۵	تقاضا برای ارائه روش‌های جدید مشاوره	۰/۹۷
۵۰	بروز آسیب‌ها و ضعف‌ها در مراکز مشاوره	۰/۹۶
۵۲	نبود افق و برنامه‌ریزی بلندمدت	۰/۹۶
۶۳	سامان‌دهی مؤسسات کاریابی	۰/۹۶
۷۷	پیگیری رویکرد دانشگاه کارآفرین و انواع دانشکده‌های مهارتی و کارآفرینی	۰/۹۹

۵/۴ استخراج پیش‌ران‌های کلیدی از طریق تحلیل ماتریس متقاطع^۱ و نرم‌افزار میک مک

در مرحله بعد برای تعیین مهم‌ترین و نافذترین پیش‌ران‌های مؤثر بر نظام مشاوره شغلی در آینده و با مبنا قراردادن ۱۰ پیش‌ران شناسایی‌شده در مرحله قبل، پژوهش وارد گام بعدی شده است. با درنظرگرفتن روابط پیچیده میان پیش‌ران‌ها و با هدف، ساده و شفاف نمودن روابط بسیار پیچیده میان پیش‌ران‌ها، از طریق بررسی روابط متقابل یا روابط دو به دو میان آن‌ها، پیش‌ران‌های کلیدی شناسایی شدند. از آنجاکه تحلیل جداگانه و مستقل پیش‌ران‌ها فاقد توجیه کافی است، از تکنیک "تحلیل تأثیر متقاطع" استفاده شد که دارای محاسن زیادی است. از جمله آنکه مقایسه زوجی و دو به دو میان همه پیش‌ران‌ها را ممکن می‌سازد و دیگر آنکه امکان محاسبه هم‌زمان میزان "اثرگذاری"

پیش‌ران بر همه پیش‌ران‌ها و نیز تک تک پیش‌ران‌ها و همچنین امکان محاسبه میزان "اثرپذیری" یک پیش‌ران از همه پیش‌ران‌ها و نیز تک تک پیش‌ران‌ها را فراهم می‌کند. این تکنیک تحلیلی روش فوق‌العاده مؤثر و کارآمد برای درک پیچیدگی حاکم بر یک سامانه است. خروجی نهایی این تحلیل نشان می‌دهد اثرگذارترین پیش‌ران‌ها و اثرپذیرترین پیش‌ران‌ها و همچنین پیش‌ران‌هایی که هم‌زمان و توأمان اثرگذارترین و اثرپذیرترین نقش را در سامانه مورد نظر دارند، کدامند. برای اجرای تحلیل ماتریس متقاطع از یکی از رایج‌ترین و مناسب‌ترین نرم‌افزارهای تحلیلی آینده‌پژوهی، یعنی نرم‌افزار میک مک استفاده شده است که نتایج و خروجی‌های آن در ادامه خواهد آمد.

در گام کنونی از طریق طراحی یک پرسش‌نامه یا ماتریس ۱۰*۱۰ روابط میان ۱۰ پیش‌ران قبلی در نرم‌افزار میک مک مورد بررسی قرار گرفت. بدین صورت که داده‌های ورودی در نرم‌افزار میک مک از طریق یک ماتریس برای بررسی روابط زوجی تهیه

¹ Cross Impact Analysis (CIA)

اختصار اشاره می‌شود. در این خروجی‌ها روابط مستقیم و غیر مستقیم میان پیش‌ران‌ها مورد بررسی قرار گرفته و خروجی‌ها بر این مبنا ارائه می‌شوند. خروجی نهایی اجرای نرم‌افزار میک مک نشان‌دهنده نحوه پراکنش ۱۰ پیش‌ران مورد نظر و وارد شده یا موجود در سامانه مورد بحث از حیث ۱- میزان اثرگذاری ۲- میزان اثرپذیری ۳- میزان اثرگذاری و میزان اثرپذیری به صورت توأمان است. مهم‌ترین یافته‌ها و خروجی‌های نرم‌افزار در جداول و نمودارهای زیر آمده است.^۱ جمع نمرات تک تک پیش‌ران‌ها به نحو زیر است:

جدول ۴: جمع نمرات سطر و ستون پیش‌ران‌ها در خروجی نرم‌افزار میک مک

Table 4: Sum of row and column scores of the drivers in the output of the MakeMake software

ردیف	پیش‌ران	جمع نمرات سطر	جمع نمرات ستون
۱	تحول روابط	۱۳۴۸	۱۰۹۳
۲	رشد مهارت‌ها	۲۳۸۳	۱۰۴۷
۳	تغییرات مشاغل	۳۷۵۸	۱۱۹۳
۴	انطباق	۳۰۴۴	۱۴۹۸
۵	گسترش نیازها	۱۶۴۱	۲۷۶۴
۶	روش‌های جدید	۷۷۱	۳۰۲۰
۷	آسیب‌ها و ضعف‌ها	۸۵۳	۲۸۶۳
۸	افق برنامه	۱۴۸۲	۲۳۶۴
۹	سامان‌دهی نظام مشاوره	۲۱۵۴	۳۴۰۷
۱۰	دانشگاه کارآفرین	۳۲۳۱	۱۴۱۶
	کل	۱۳۲	۱۳۲

مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده آینده نظام مشاوره شغلی محسوب می‌شوند. براساس نقشه‌های خروجی نرم‌افزار که نشان‌دهنده وزن روابط دو به دوی میان پیش‌ران‌ها است و توسط نرم‌افزار، محاسبه و جای‌گذاری شده پیش‌ران‌های سامان-دهی، تغییر مشاغل و افق و برنامه بلندمدت، جایگاه یا موقعیت مرکزی بوده و در محل تقاطع روابط قرار

می‌شود که در پژوهش حاضر شامل یک ماتریس ۱۰*۱۰ بوده است. یادآور می‌شود دامنه نمرات برای این ماتریس بین صفر تا ۳ است که نمره ۳ به معنای حداکثر اثرگذاری است. با توجه به نمرات داده‌شده در سطرها و ستون‌ها، هم‌زمان اثرگذاری و اثرپذیری پیش‌ران‌ها سنجیده می‌شود. نمرات به-دست‌آمده حاصل اخذ نظرات خبرگان پژوهش بوده است که با احتساب میزان آماره "مد" در هر سلول، محاسبه و در نرم‌افزار وارد شده است. اینک در ادامه به مهم‌ترین خروجی‌های نرم‌افزار میک مک و تحلیل ماتریس متقاطع با رعایت حداکثر ایجاز و

مطابق اصول تحلیلی نقشه‌های اثرگذاری و اثرپذیری یا وابستگی پیش‌ران‌ها در خروجی‌های نرم‌افزار میک مک و از آنجاکه در نزدیکی و مجاورت منطقه شمال شرقی (منطقه مهم برای متغیرهای هدف و متغیرهای ریسک) (خزایی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۱۵)، سه پیش‌ران شماره ۵، ۸ و ۹ قرار گرفته‌اند، می‌توان گفت این سه پیش‌ران، پیش‌ران‌های ریسک یا

مطالب و اصطلاحات تخصصی، واژه‌های فارسی نام پیش‌ران‌ها و عوامل با حروف لاتین نوشته شدند.

^۱ در ابتدای ارائه خروجی‌های نرم‌افزارها باید اذعان کرد که با توجه به اینکه برخی از این نرم‌افزارها از زبان فارسی پشتیبانی نمی‌کنند، به ناچار و برای فهم ساده‌تر تمامی خوانندگان از

دارند. مطابق با نقشه‌های خروجی نیز سه پیش‌ران شماره ۵ و ۸ و ۹ (مجاورت منطقه شمال شرقی، منطقه مهم برای متغیرهای هدف و ریسک) دارای موقعیت ریسک بوده و پیش‌ران‌های استراتژیک نظام مشاوره شغلی در آینده محسوب می‌شوند. درواقع این یافته‌ها و خروجی نهایی میک نشان می‌دهد پیش‌ران‌های "سامان‌دهی مؤسسات کاریابی و مشاوره شغلی"، "نیاز به مشاوره شغلی برای همه اقشار جامعه" و "پیش‌ران افق بلندمدت و چشم‌انداز" بسیار مهم و مجموعاً دارای بیشترین تأثیر بر آینده نظام مشاوره شغلی ایران هستند.

در کل و به همین سان می‌توان گفت تغییر در وضعیت و ماهیت مشاغل، ظهور اشکال جدید اشتغال که خود تحت تأثیر فناوری‌های جدید به خصوص هوش مصنوعی، علم داده، علوم شناختی، گسترش اینترنت و فضای سایبری و ... است، نقش بسزایی در فضای کسب‌وکار مشاوره شغلی به جای خواهد گذاشت. به سخن دیگر یک مجموعه روابط درهم‌تنیده بین تغییر انواع مشاغل، ضرورت انطباق‌پذیری مشاغل با دنیای جدید نیز گرایش نیروی کار به مهارت‌ورزی و آموزش‌های مهارتی تأثیر

بنیادی بر کنش‌گران فعالان عرصه مشاوره شغلی می‌گذارند و آن‌ها را مجبور به انطباق و سازگاری با شرایط جدید می‌کند. در عین حال نقش دانشگاه‌ها و مراکز مهارت‌آموزی و یادگیری مهارت‌محور به خصوص دانشگاه‌های فنی حرفه‌ای و علمی کاربردی و ایضاً دانشکده‌های کارآفرینی حائز اهمیت است. این نتایج تا همین جا نشان‌گر ضرورت ایجاد تحول اساسی در نظام و اجزای مشاوره شغلی در آینده است تا بتواند حداکثر بهره‌وری و کارآمدی را در وهله نخست برای مشاوران و سپس برای نیروی کار میان ۱۰ پیش‌ران شناسایی شده مرحله قبلی، با نظر خبرگان و براساس ماتریس تحلیل تأثیر متقابل و خروجی‌های نرم‌افزار میک مک، سه پیش‌ران "سامان‌دهی مؤسسات کاریابی و مشاوره شغلی"، "نیاز به مشاوره شغلی برای همه اقشار جامعه" و "پیش‌ران افق بلندمدت و چشم‌انداز" به عنوان پیش‌ران‌های ریسک که در شکل‌دهی به آینده نظام مشاوره شغلی مؤثر هستند و دارای عدم قطعیت هستند، در نظر گرفته شدند. جدول مهم‌ترین پیش‌ران‌های مؤثر بر نظام مشاوره شغلی ایران در آینده در این بخش آمده است:

جدول ۵: مهم‌ترین پیش‌ران‌های مؤثر بر آینده نظام مشاوره شغلی ایران

Table 5: The most important drivers affecting the future of Iran's career counseling system

شماره پیش-ران	عنوان پیش‌ران
۵	نیاز به مشاوره شغلی برای همه اقشار جامعه
۸	داشتن افق و برنامه‌ریزی برای کسب‌وکار مشاوره و هدایت شغلی در کشور
۹	سامان‌دهی مؤسسات کاریابی و مشاوره شغلی و برقراری ارتباط میان مراکز مشاوره و مراکز کاریابی

مهم‌ترین عرصه‌های مداخله و سیاست‌گذاری برای آینده مشاوره شغلی در ایران به‌شمار می‌آیند و تمامی تدابیر دیگر (مثل ارتقاء کیفیت آموزش‌های دانشگاهی و نیز تمامی پیش‌ران‌های دیگر) بایستی معطوف و متمرکز بر این سه پیش‌ران باشند.

این بدان معنی است که آینده حرفه یا کسب‌وکار مشاوره شغلی در ایران، بیش از هر پیش‌ران دیگری، تحت تأثیر این سه پیش‌ران کلیدی قرار دارد و لذا متولیان و برنامه‌ریزان این عرصه باید برنامه‌ها، راهبردها و سیاست‌های خود را در این سه زمینه متمرکز نمایند. به سخن دیگر این سه پیش‌ران

۶ بحث و نتیجه‌گیری

کار در دنیای جدید و در قرن بیست‌ویکم ماهیت کاملاً بی‌ثبات، ناپایدار، غیر ایمن و انعطاف‌پذیر پیدا کرده است و مسیرهای شغلی به شدت متحول و متنوع شده‌اند. همه این‌ها، گفتمان یا پارادایم مشاوره شغلی را دچار تحول اساسی نموده‌اند (هارتانگ، ساویکاس و والش، ۱۴۰۰: ۸۸). بر اساس این و به منظور بررسی و تحلیل مجموعه عوامل مؤثر بر نظام مشاوره شغلی، البته با اتخاذ رویکرد درک پیچیدگی و با پرهیز از ساده‌انگاری رایج، ده‌ها پیش‌ران یا عامل مؤثر از محیط‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فناورانه، زیست‌محیطی و مانند آن شناسایی شد که شامل ۱۴۷ بودند و به ۸۳ و درنهایت به ۱۰ پیش‌ران کلیدی تقلیل پیدا کردند. این پیش‌ران‌ها گاهی شامل روندها (یعنی جریان‌اتی که از قبل وجود داشته و استمرار دارد)، رویدادهای نوظهور (مانند فناوری‌ها)، سیاست‌ها (برنامه‌ها و تدابیر) و تصورات (چشم‌اندازهای ذهنی) بوده‌اند. همچنان که تصور و حس عمومی نیز تأیید می‌کند، تغییر و تنوع‌یابی مشاغل، ظهور مشاغل جدید، تخصصی شدن و رونق اشتغال دانش‌محور (و یا بالعکس دانش اشتغال محور یعنی آموزش با هدف به‌دست‌آوردن شغل) یک نیروی بسیار مهم مؤثر بر مشاوره شغلی است؛ چراکه مشاوره شغلی در خدمت و برای مشاغل است و مشاوره بدون مسیر شغلی و شغل معنی ندارد. اما آنچه در اینجا مهم است تحول و تغییرات اساسی در زمینه بازار کار است. برای مثال طبق پیش‌بینی مجمع جهانی اقتصاد در طی ۱۰ سال آینده ۱۳۵ میلیون شغل موجود تحت تأثیر هوش مصنوعی فناوری‌های مرتبط از بین خواهد رفت و در عوض ۷۳ میلیون شغل جدید متولد می‌شود (World Economic

Forum, 2020: 88). این پیش‌ران، در این زمینه، کلیدی‌ترین عامل مؤثر بر کسب‌وکار مشاوره شغلی محسوب می‌شود؛ چراکه به نوبه خود بر سایر پیش‌ران‌ها تأثیرگذار است. برای مثال به‌طور طبیعی یا بدیهی تحول ماهیت مشاغل (مثلاً دانش‌بنیان شدن و تخصصی شدن آن‌ها) انطباق‌پذیری افراد با دنیای کار و ضرورت ایجاد آمادگی برای کنارآمدن با تغییرات شغلی نوظهور را الزامی می‌سازد (پیش‌ران شماره چهارم). ساویکاس در یکی از آثار اخیر خود دنیای مشاغل جدید را با مفاهیمی همچون مشاغل بدون مرز، اقتصاد گیگ^۱ (یا اقتصاد الگوریتمی)، کار نایمن، کار حاشیه‌ای و غیر سازمانی، کارکنان موقت^۲، مشروط^۳، اتفاقی^۴، قراردادی^۵، آزاد^۶، نیمه وقت^۷، غیر سازمانی، بی‌قاعده^۸، کمکی^۹، مشورت‌دهنده^{۱۰}، خویش‌فرما^{۱۱} یاد می‌کند (هارتانگ، ساویکاس و والش، ۱۴۰۰: ۹۴). در یک کلام دنیای جدید دنیای تغییرات است و این خود موجب تحول روابط کار مانند نقض و تغییر در قراردادهای بازنشستگی میان دوره‌ای، تغییر روابط کارکنان و کارفرمایان (پیش‌ران شماره ۱) می‌شود.

این سه تحول اساسی و درهم‌آمیخته (یا سه پیش‌ران) یعنی تغییر مشاغل، تغییر روابط کار و ضرورت انطباق با شرایط جدید، به نوبه خود بر دو پیش‌ران دیگر اثر می‌گذارند: نخست رشد آموزش‌های مهارتی (پیش‌ران دوم) سیاست‌های بالادستی در زمینه مهارت‌آموزی و نیز هدایت شغلی (پیش‌ران دهم)؛ یعنی تحولات دنیای کار و روابط کار و از سوی دیگر تحولات فناورانه عمیق (و با تمرکز بر هوش مصنوعی) گسترش نیاز به مشاوره شغلی را برای همه اقشار جامعه ضروری می‌کند (پیش‌ران شماره پنجم) که این همان مشاوره فراگیر، جامع یا رشدی مورد توجه نظریه‌پردازان پیش‌روی مشاوره شغلی متأخر است. برای مثال جمعیت‌شناسان

⁷ part-time

⁸ atypical

⁹ adjunct

¹⁰ consultant

¹¹ self-employed

¹ gig economy

² temporary

³ contingent

⁴ casual

⁵ Contractual

⁶ freelance

تصویب رسیده است (در سال ۱۴۰۱)، اما این مصوبه تمامی اجزای نظام را پوشش نمی‌دهد. برای مثال در سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره، سازوکارهای تضمینی و سیاست‌گذاری جامعی برای حوزه مشاوره شغلی به چشم نمی‌خورد و ایضاً سایر نهادهای حکمرانی مثل مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، اتاق فکرهای حاکمیتی و خصوصی و حتی وزارت عتف نیز نگاه جامعی به این حوزه ندارد. درواقع گستردگی و تنوع خدمات مشاوره شغلی از سوی سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان کلان کشور نادیده انگاشته می‌شود. به‌عنوان یک مثال جزئی به وجود ۱۹۴ دفتر مشاوره شغلی و کاریابی خارجی دایر در کشور (در سال ۱۴۰۱) که موجبات به‌کارگیری ۹۰۴ نفر از جویندگان کار را در سال ۱۴۰۱ فراهم آورده‌اند، کمتر توجه و اشاره می‌شود. به سخن دیگر نظام سیاست‌گذاری صرفاً به برخی حلقه‌های مهم از نظام مهارت‌آموزی و یا اشتغال توجه دارد و به اجزا و حلقه‌های اثرگذاری مثل مشاوره و هدایت شغلی بی‌اعتنا است و آن را کوچک، جزئی، فرعی و کم-اهمیت می‌پندارد. درنهایت و در مجموع شرایط و روندهای کنونی، تحلیل را به سمت یک پیش‌ران مهم دیگر یعنی لزوم سامان‌دهی مؤسسات کاریابی و مشاوره شغلی و هماهنگ ساختن همه نهادها و بازیگران ذی‌ربط هدایت می‌کند (پیش‌ران شماره نهم) که حکم راه‌حل یا بخشی از راه‌حل را می‌تواند داشته باشد.

منابع مالی

این پژوهش بدون حمایت مرجع خاصی اجرا شده است.

سهم نویسندگان

تمام مراحل تحقیق با راهنمایی و نظارت مؤثر نویسنده مسؤول اجرا شده است.

تعارض منافع

نویسندگان فاقد هرگونه تعارض منافع در خصوص یافته‌ها و نتایج این مقاله هستند.

مختلف برآورد کردند که تا سال ۱۳۳۵ یعنی ۳۲ سال دیگر جمعیت سالمندان ایرانی (بالای ۶۰ سال) حدود یک سوم جمعیت را شامل می‌شوند که این خود تأثیر مستقیمی بر آینده نظام مشاوره شغلی دارد و موجب تحریک تقاضای مشاوره شغلی برای گروه‌های بازنشسته و سالمند می‌شود. به همین سان و در کنار نیاز اقشار مختلف به مشاوره شغلی، کیفیت نیازها و تقاضاهای مراجعان متعدد و متکثر برای مشاوره نیز متنوع و پیچیده می‌شود (پیش‌ران شماره ششم)؛ لذا مشاوران را به سمت بهره‌مندی از ابزارهای جدید سوق می‌دهد. این فعل و انفعالات و نیازها و تقاضاهای جدید در محیط بیرونی و یا پیرامونی نظام مشاوره شغلی در حالی است که دو مشکل اصلی یا پیش‌ران کلیدی در درون این نظام وجود دارد و بر آن فشار وارد می‌سازد. نخست آسیب‌ها و ضعف‌های ساختاری و کارکردی موجود در مراکز و مؤسسات مشاوره و کاریابی به‌عنوان جبهه بیرونی یا بخشی از نظام مشاوره که با مراجعان فراوان به‌خصوص بیکاران سر و کار دارند و البته شامل همه دفاتر مشاوره یعنی کسانی که به نوعی دارای مجوز از سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره بوده و یا کارشناسان مشاوره و هدایت شغلی در سازمان‌ها و نهادهای مختلف مثل بنیاد شهید، کمیته امداد امام خمینی (ره) و یا سازمان بهزیستی و ... هستند. قابل ذکر است در این نهادها سالیانه هزاران مورد مشاوره شغلی به جوامع و گروه‌های تحت پوشش مانند معلولان و توان‌خواهان، زنان سرپرست خانوار، دانش‌آموزان، ایثارگران و ... ارائه می‌شود. اما در مجموع این نظام گسترده ارائه خدمات مشاوره شغلی دارای خلأها، نواقص و آسیب‌های فراوانی است (پیش‌ران شماره هفتم). در کنار آن نبود افق و برنامه‌های بلندمدت در حوزه مشاوره شغلی و هدایت شغلی (پیش‌ران شماره ۸) یکی از اشکالات اساسی دیگر به‌شمار می‌آید که خود مانع کارآمدی و بهره‌وری حداکثر نظام مشاوره می‌شود. هرچند اخیراً یک سند نظام‌نامه جامع مشاوره برای مدارس در سطح آموزش و پرورش توسط دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش به

تشکر و قدردانی

نویسندگان از تمامی خبرگان و مدیران شرکت‌کننده در مراحل مختلف این تحقیق قدردانی می‌کنند.

منابع

حاجیانی، ابراهیم (۱۳۹۴). چارچوب روش‌شناختی برای پژوهش‌های محیط‌شناختی، *فصل‌نامه پژوهشکده مطالعات راهبردی*، ۱۹(۴)، ۳۶-۷.

<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.17350727.1394.18.68.1.5>

خزایی سعید و همکاران (۱۳۹۴). *مبانی آینده پژوهی و روش‌های آن*، تهران: انتشارات مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور.

دی تور، جیمز (۱۳۷۸). *آینده‌پژوهی به‌عنوان دانش کاربردی*، ترجمه سید احمد ابراهیمی و عقیل ملکی‌فر. *رهیافت*، ۲۰(۲)، ۸۱-۹۳.

<http://noo.rs/AFmur>

رابتسون، جیمز (۱۳۸۷). *آینده کار*، سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. تهران: نشر نی (سال اصلی چاپ اثر، ۱۹۸۵).

رازقی نصرآباد، حجه بی بی؛ علی مندگاری، ملیحه، میری، راضیه و کارگر شورکی، محمدرضا (۱۴۰۰). *فهم جامعه‌شناختی علل بیکاری جوانان شهر کرمانشاه براساس نظریه زمینه‌ای*، *جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، ۸(۱۷)، ۸۲-۴۷.

<https://www.doi.org/10.22080/si.2021.20992.1865>

زونکر، ورنون (۱۳۹۵). *حرفه، کار و سلامت روان*، *تلفیق مشاوره حرفه‌ای با مشاوره شخصی*، ترجمه مهدی زارع بهرام‌آبادی و همکاران، تهران: انتشارات رشد فرهنگ (سال اصلی چاپ اثر، ۲۰۰۸).

زونکر، ورنون (۱۳۹۸). *مشاوره شغلی: رویکرد کل-نگر*. ترجمه علی محمد نظری و دیگران.

احمدی، محمدرضا (۱۳۸۶). نقش مشاوره شغلی در کاستن از مسایل کارجویان، کارفرمایان و مراکز کاریابی، *جشنواره راهنمایی و مشاوره شغلی*، جهاد دانشگاهی واحد الزهرا. برگرفته از

<https://www.sid.ir/paper/812273/fa>

اکبرنژاد هنزایی، محمد (۱۳۹۳). *مشاوره مسیر شغلی*، تضمینی بر اثربخشی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در جهت اشتغال‌زایی پایدار، *مهارت آموزی*، ۲(۷)، ۶۹-۱۰۰.

<https://www.sid.ir/paper/255996/fa>

ایمانی‌جاجرمی، حسین (۱۳۷۹). *آشنایی با روش دلفی*، *فصل‌نامه مدیریت شهری*، ۱(۱)، ۴۵-۵۲. برگرفته از

<https://www.sid.ir/paper/510881/fa>

بل، وندل (۱۳۹۲). *مبانی آینده‌پژوهی علوم انسانی برای عصر جدید: جلد اول*، مصطفی تقوی و محسن محقق، تهران: نشر مرکز *آینده‌پژوهی علوم و فناوری‌های دفاعی* (سال اصلی چاپ اثر، ۲۰۰۸).

بیشاب، پیترسی و هاینز، اندی (۱۳۹۶). *آموزش درباره آینده*، مسعود منزوی، تهران: نشر مرکز *آینده‌پژوهی علوم و فناوری‌های دفاعی* (سال اصلی چاپ اثر، ۲۰۱۲).

حاجیانی، ابراهیم (۱۳۹۰). *مبانی اصول و روش‌های آینده‌پژوهی*. تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).

مدیران، ترجمه فرزانه میرشاه ولایتی. تهران: نشر مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی (سال اصلی چاپ اثر، ۲۰۱۱).
مبینی دهکردی علی و حیدری حامد (۱۳۹۳). مبانی دانش محیط‌شناسی راهبردی. تهران: انتشارات صفار.

مشونیس، جان (۱۳۹۵). مسایل اجتماعی ج ۲، هوشنگ نیایی. تهران: انتشارات شورای اجتماعی کشور (سال اصلی چاپ اثر، ۲۰۱۷).

وزارت آموزش و پرورش (۱۴۰۰). سال‌نامه آماری وزارت آموزش و پرورش ۱۳۹۹-۱۴۰۰. تهران: وزارت آموزش و پرورش، مرکز برنامه‌ریزی منابع انسانی و امور اداری.

وزارت آموزش و پرورش (۱۴۰۱). سند نظام جامع راهنمایی و مشاوره در آموزش و پرورش. تهران: شورای عالی آموزش و پرورش.

هارتنگ، پول جی. ساویکاس، مارک ال و والش، دبلیو بروس (۱۴۰۰). راهنمای مدخلات مسیر شغلی، ترجمه رضوان صالحی و محمد ربیعی. شهرکرد: دانشگاه شهرکرد (سال اصلی چاپ اثر، ۲۰۱۵).

Ahmadi. M. R. (2007). The role of career counseling in reducing the problems of job seekers, employers and job centers, Career Guidance and Counseling Festival, Al-Zahra Branch of Jihad Daneshgah. [In Persian].

<https://www.sid.ir/paper/812273/fa>

Akbar Nejad Henzaei. M. (2014). Investigating the effect of career counseling

تهران: انتشارات سمت (سال اصلی چاپ اثر، ۲۰۱۶).

شریعت، رضا (۱۳۸۳). بررسی تطبیقی مقررات ناظر بر فرآیند و مشاوره شغلی. مجله کار و جامعه، ۵۷ (۱۳)، ۱۷-۲۵. برگرفته از

<https://ensani.ir/fa/article/9536/>

شمسی، ولی اله؛ همتی، محمد و عنایت، حلیمه (۱۴۰۱). مرور نظام‌مند مطالعات تعارض کار-خانواده در ایران. جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی، ۹ (۱۹)، ۸۴-۵۹.

<https://doi.org/10.22080/ssi.2022.23099.1978>

علیزاده، محمد (۱۳۸۳). چالش‌های اشتغال و بازار کار در ایران، در انجمن جامعه‌شناسی ایران، مسائل اجتماعی ایران، تهران: نشر آگاه.

گوده، میشل (۱۳۷۵). از پیش‌بینی تا چشم‌انداز راهبردی، محمدرضا صالح‌پور. مجله برنامه‌ریزی بودجه، ۳ (۱۲)، ۹-۴۲. (سال اصلی چاپ اثر، ۱۹۹۴).

<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/207586>

لسکا، آمبرت و لسکا، نیکلا (۱۳۹۵). علایم ضعیف برای آگاهی راهبردی، ابزار پیش‌نگری برای

on technical and vocational education for sustainable employment. Skill Training Journal, 7(2), 69-100. [In Persian].

<https://www.sid.ir/paper/255996/fa>

Alizadeh. M. (2004). Challenges of employment and the labor market in Iran. In Iranian sociological association, Social Issues of Iran. Tehran: Agah publishing. [In Persian].

- Bell. W. (2003). *Fundamentals of futures studies in the humanities for the new era: Volume 1* (M. Taghavi & M. Mohaghegh, Trans.). Tehran: Defense Sciences and Technologies Futures Studies Center. [In Persian].
- Bishab. P. & Hines. A. (2017). *Education about the future* (M. Manzavi, Trans.). Tehran: Defense Sciences and Technologies Futures Studies Center. [In Persian].
- Dator. J. (1999). Futures studies as applied knowledge (S. A. Ebrahimi & A. Malekifar, Trans.). *Rayhaft*, 20(2), 81-93. [In Persian].
<http://noo.rs/AFmur>
- ETF. (2020) *International trends in creativity in career counseling volume 2: Country case studies 2020*. Retrived from
https://www.ETF.europa.eu/sites/default/files/202011/innovation_in_career_guidance_vol_2_0.pdf
- Godeh, M. (2012). From Forecasting to Strategic Vision (Translated by M. R. Salehpour). *Journal of Budget Planning*, 3 (12), 9-42. (Original publication year 1994). [In Persian].
<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/207586>
- Hajiani. E. (2011). *Fundamentals of principles and methods of futures studies*. Tehran: Imam Sadeq university press. [In Persian].
- Hajiani. E. (2015). Methodological framework for environmental research. *Quarterly Journal of the Institute for Strategic Studies*, 18(68), 7-36. [In Persian].
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.17350727.1394.18.68.1.5>
- Hartung, Paul J. Savikas, Mark L. and Walsh, W. Bruce (1400). *Career path intervention guide*, (R. Salehi and M. Rabiei., Trans.). Shahrekord: Shahrekord University. (Original publication year 2015). [In Persian].
- Helmer.O. (1994). *The delphi method: Techniques and applications*. London: Addison-wesley.
- Imani Jajarmi. H. (2000). Introduction to the Delphi method. *Urban management quarterly*, 1(1), 45-52. [In Persian].
<https://www.sid.ir/paper/510881/fa>
- Khazaei. S. et al. (2015). *Fundamentals of futures studies and its methods*. Tehran: National Science Policy Research Center Publications. [In Persian].
- Leska, A. and Leska, N. (2014). *Weak Signals for Strategic Awareness, a Foresight Tool for Managers*, (F. Mirshah Velayati., Trans.). Tehran: Defense Industries Educational and Research Institute. (Original publication year 2011). [In Persian].

- Mashunis, J. (2016). *Social Issues* Vol. 2, (H. Naibi., Trans.). Tehran: National Social Council Publications. (Original publication year 2017). [In Persian].
- Ministry of Education (1400). *Statistical yearbook of the ministry of education 1400-1399*. Tehran: Ministry of Education, Center for Human Resources Planning and Administrative Affairs. [In Persian].
- Ministry of Education (1401). *Comprehensive guidance and counseling system document in education*. Tehran: Higher Education Council. [In Persian].
- Mobini Dehkordi. A. & Heidari. H. (2014). *Fundamentals of strategic environmental knowledge*. Tehran: Saffar Publications. [In Persian].
- OECD. (2004 a). *Career guidance and public policy -bridging the gap*, Organization for Economic Cooperation and Development, Paris, France. Retrived from <https://www.oecd.org/en/>
- OECD. (2004 b). *Career guidance - a handbook for policy makers*, Organization for Economic Cooperation and Development, Paris, France. Retrived from <https://www.oecd.org/en/>
- Razeghi Nasrabad. H. B., Alimondegari, Miri, R., Kargar Shoraki, M., R. (2011). Sociological understanding of the causes of youth unemployment in Kermanshah city based on grounded theory. *Sociology of Social Institutions*, 8(17), 47-82. [In Persian].
<https://doi.org/10.22080/ssi.2021.20992.1865>
- Reid. H & Bimrose. J. (2006). *Constructing the future: Transforming career guidance*, Institute of Career Guidance. West Midlands. Retrived from <https://warwick.ac.uk/>
- Robertson. J. (2008). *The future of work* (S. M. Alvani & H. Danaeifard, Trans.). Tehran: Ney publications. [In Persian].
- Shamsi. V. Hemmati. M. & Enayat. H. (2014). A systematic review of work-family conflict studies in Iran. *Sociology of Social Institutions*, 9(19), 59-84. [In Persian].
<https://doi.org/10.22080/ssi.2022.23099.1978>
- Shariat. R. (2004). Comparative study of regulations governing the process and career counseling. *Journal of Work and Society*, 57(13), 17-25. [In Persian].
<https://Ensani.ir/fa/article/9536/>
- Van esbroeck. R. (2008). Career guidance in a global world. In J. Athanasou, & R. V. Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 23-44). Springer.
<https://www.researchgate.net/>
- World Economic Forum. (WEF). (2020). *Annual report 2020-2021: World*

economic forum - annual report
2020-2021. Retrived from

<https://www.weforum.org/>

Zunker. V. (2016). *Profession, work, and mental health: Integrating career counseling with personal counseling* (M. Z. Bahramabadi et al., Trans.).

Tehran: Roshd Farhang publica-
tions. [In Persian].

Zunker. V. (2019). *Career counseling: A ho-
listic approach* (A. M. Nazari et al.,
Trans.). Tehran: Samt publications.
[In Persian].

