



4
Vol. 5
Winter 2024

Future study of Iran's job counseling system in the horizon of 1410

Mahsa Hajiani^{1*} | Mahdi Zare Bahramabadi²

Research Paper

Received:
23 August 2024
Revised:
20 November 2024
Accepted:
28 November 2024
Published:
21 December 2024
P.P: 200-228

ISSN: 2008-3564
E-ISSN: 2645-5285



Abstract

Considering the necessity of prior knowledge of the career counseling activity environment and the emerging conditions, the main issue is the future research of the career counseling system in Iran. The main goal is to identify the types of career counseling system futures. The future research approach and the research method have been mixed. The methods of collecting information were "environmental survey" through reviewing documents and Delphi technique and referring to the opinions of experts. The sampling method was purposeful and the research tools were semi-structured interviews and closed questionnaires. The analysis methods were cross-matrix analysis using Mic Mak and Scenario Wizard software. The main findings showed that career counseling is influenced by three key drivers: "the organization of employment agencies", "having a long-term horizon and planning" and "the need of different sectors of society for career counseling". Finally, the Scenario Wizard software suggested two scenarios, one optimistic called "flying over the horizon" and the other pessimistic called "staying in the gray state". The general result is that the probability of the realization of an unfavorable scenario is higher, and to prevent it, a set of policies must be followed. Among other things, we should move towards the organization of trustee institutions centered on the organization of the psychological and counseling system.

Keywords: Future study, Scenario Writing, Career Counseling, Scenario Wizard, Cross Matrix Analysis.

1. Corresponding Author: Master's Degree in Career Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran. Email: mahsa.hajiani@atu.ac.ir
2. PhD in Career Counseling, Associate Professor, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran. Email: mz.bahramabadi@gmail.com

Cite this Paper: Hajiani, M & Zare Bahramabadi, M(2024). Future study of Iran's job counseling system in the horizon of 1410. *Future Studies of the Islamic Revolution*, 4(5), 200–228.

Publisher: Imam Hussein University © **Authors**



This article is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)(CC BY 4.0) .

آینده‌پژوهی نظام مشاوره شغلی ایران در افق ۱۴۱۰

مهسا حاجیانی^{۱*} | مهدی زارع بهرام‌آبادی^۲

۴

دوره پنجم
زمستان ۱۴۰۳

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۰۲

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۸/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱

صص: ۲۲۸-۲۰۰

شاپا چاپی: ۴۵۲۸-۲۰۰۸
الکترونیکی: ۲۶۴۵-۵۰۷۲



چکیده

با توجه به لزوم پیش‌آگاهی از محیط فعالیت مشاوره شغلی و اقتضایات در حال شکل‌گیری، مسئله اصلی آینده‌پژوهی نظام مشاوره شغلی در ایران است. هدف اصلی شناسایی انواع آینده‌های نظام مشاوره شغلی است. رویکرد تحقیق آینده‌پژوهی و روش پژوهش، آمیخته بوده است. روشهای گردآوری اطلاعات "پوش محیطی" از طریق مرور اسناد و تکنیک دلفی و مراجعه به نظرات کارشناسان بود. روش نمونه‌گیری، هدفمند و ابزارهای پژوهش، مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و پرسشنامه‌های بسته بود. روش‌های تجزیه و تحلیل تحلیل ماتریس متقاطع با استفاده از نرم‌افزارهای میک میک و سناریو ویزارد بود. یافته‌های اصلی نشان داد مشاوره شغلی تحت تأثیر سه پیشران کلیدی "ساماندهی مؤسسات کاریابی"، "داشتن افق و برنامه‌ریزی بلندمدت" و "نیاز اقشار مختلف جامعه به مشاوره شغلی" است. در نهایت نرم‌افزار سناریو ویزارد، دو سناریو را پیشنهاد داد که یکی خوش‌بینانه با نام "پرواز بر افق" و دیگری بدبینانه با نام "ماندن در وضعیت خاکستری" بودند. نتیجه کلی آنکه، احتمال تحقق سناریوی نامطلوب بیشتر است که برای پیشگیری از آن، مجموعه‌ای از سیاست‌ها بایستی دنبال گردد. از جمله آنکه باید به سمت ساماندهی نهادهای متولی با محوریت سازمان نظام روانشناسی و مشاوره حرکت کرد.

کلیدواژه‌ها: آینده‌پژوهی، سناریو نویسی، مشاوره شغلی، سناریو ویزارد، تحلیل ماتریس متقاطع.

۱. نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

Email: mahsa.hajjani@atu.ac.ir

۲. دکتری مشاوره شغلی، دانشیار، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

Email: mz.bahramabadi@gmail.com

استناد: حاجیانی، مهسا و زارع بهرام‌آبادی، مهدی (۱۴۰۳). آینده‌پژوهی نظام مشاوره شغلی ایران در افق ۱۴۱۰، نشریه علمی

آینده‌پژوهی انقلاب اسلامی، ۴(۵)، ۲۰۰-۲۲۸.

DOR: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.27173674.1403.5.1.1.3>

ناشر: دانشگاه جامع امام حسین (ع) © نویسندگان



این مقاله تحت لیسانس آفرینندگی مردمی (Creative Commons License- CC BY) در دسترس شما قرار گرفته است.

مقدمه و بیان مسئله

اشتغال و حوزه های مرتبط با آن یکی مساله های مهم نظام حکمرانی محسوب می شود. در نظامات حکمرانی جامعه مدرن کنونی توجه به آینده یک ضرورت جدی تلقی می شود. در همین راستا، مشاوره شغلی بعنوان یکی از اقتضات زندگی مدرن محسوب می شود که با پیچیده شدن هر چه بیشتر حیات اجتماعی بشر نیاز به آن روزافزون میگردد و لذا پیش آگاهی از تحولات آن الزامی است. همین نیازها موجب رشد صنعت مشاوره در جهان شده اند. بر اساس این اقتضات و ضرورتها نیازمند توجه آگاهانه، سازمان یافته، هماهنگ و منسجم به حوزه های مختلف مشاوره شغلی هستیم. به خصوص سازماندهی نظام مشاوره شغلی با توجه به شرایط آینده و رفع مشکلات و مسائل مبتلابه آن در وضعیت کنونی بسیار ضروری به نظر می رسد. بعنوان مثال، تأخیر و عقب ماندن نسبی مشاوران شغلی در نهادها و دستگاهها اعم از آموزش و پرورش، دانشگاهها، نهادهای حمایتی و امدادی و مانند آنها از تکنیکها و روش های پیشرفته از مهم ترین دغدغه های موجود است که نیازمند رسیدگی و بررسی می باشد. مجموع این دغدغه ها، مسائل و نیازها موجب شد محققان در این پژوهش با رویکردی آینده پژوهانه به مطالعه آینده مشاوره شغلی این حوزه بپردازند. لذا مساله اصلی این تحقیق آینده پژوهی مجموعه فعالیت های تخصصی و حرفه ای فعالان حوزه مشاوره شغلی در ایران با توجه به تحولات آینده کشورمان می باشد. پر واضح است که زمینه های تغییر حوزه مشاوره شغلی، گسترش سریع صنعت و تجارت جهانی و تغییر سریع نظام مشاغل، بنا بر نظریه یا رویکرد "تخریب نوآورانه" جوزف شومپتر^۱ متفکر آلمانی (مک کراو؛ ۱۳۹۸: ۴۶) و سایر عوامل بوده است.

از سویی دیگر، آینده شناسی ساختارها، نهادها و نظامات مختلف سبب توجه به تحولاتی می شود که می توانند در افق های پیش رو تأثیرگذار محسوب شوند. یکی از این ساختارها نهاد یا نظام مشاوره شغلی در جوامع مختلف و به عنوان یک موضوع آینده شناختی باشد. در واقع ضرورت آمادگی هر چه بیشتر نیروی کار که بعنوان یک منبع مهم و بسیار تأثیرگذار برای توسعه و پیشرفت کشور و جامعه محسوب می شوند، موجب گردید به موضوع نظام مندی و

Joseph Schumpeter

سازماندهی راهنمایی و مشاوره شغلی توجه جدی شود و آینده آن مورد بررسی قرار گیرد. در زمینه آینده‌پژوهی نظام مشاوره شغلی در ایران نیز ضرورت‌های فوق‌الذکر مطرح است. بنابراین دغدغه و مسئله پژوهش حاضر، رفع ابهام و پاسخ دادن به کیفیت حوزه مشاوره شغلی در آینده پیش رو (در افق ده ساله) است که در ابتدا با رویکرد اکتشافی، یعنی شناسایی آینده‌های محتمل، و سپس با رویکرد هنجاری یعنی ارائه آینده مطلوب، مرجح و مقبول برای کشور و شهروندان ایرانی دنبال می‌شود. بر اساس سوال اصلی این نوشتار آن است که "آینده نظام مشاوره شغلی در ایران ۱۴۱۰ چگونه خواهد بود؟"

ضمناً مطابق الگوی رایج در ادبیات مطالعات آینده بخصوص مدل مطرح شده توسط شوارتز (Schwartz, 2024) و میشل گوده (گوده، ۱۳۷۵: ۱۵)، فرآیند پژوهش درباره آینده باید از یک فرآیند بخش‌بندی شده و منسجم یا ماژول وار پیروی کند. لذا سوالات فرعی زیر مدنظر قرار گرفته است:

- مهمترین پیشران‌های موثر بر نظام مشاوره شغلی ایران در افق ۱۴۱۰ کدامند؟
- انواع سناریوهای ممکن (بر اساس پیشران‌های کلیدی) برای آینده نظام مشاوره شغلی ایران در افق ۱۴۱۰ کدامند؟

در همین جا باید یادآور شد که تعاریف متفاوتی از "نظام مشاوره" قابل ارائه است. بعنوان مثال 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 ارتقای کمی و کیفی فعالیت‌های مشاوره شغلی اطلاق می‌شود که بر اساس کارکردی هماهنگ و منطبق بر الگوهای مشاوره به توسعه و بهبود ارائه خدمات راهنمایی مشاوره می‌پردازد" (وزارت آموزش و پرورش، ۱۴۰۰). مفهوم آینده‌پژوهی عبارت است از بسط دادن تحولات گذشته به آینده با استفاده از برخی فرض‌های خاص برای تداوم یا تغییر روندها (گوده، ۱۳۷۵: ۱۷). در این پژوهش از آینده‌پژوهی برای تحلیل و پیش‌بینی نیازها، شرایط، دغدغه‌ها و مسائل آینده مرتبط و موثر بر نظام شغلی استفاده شده و وضعیت مشاوره و راهنمایی شغلی در آینده ایران در افق ۱۴۱۰ ارائه می‌شود.

مبانی نظری پژوهش

درباره تحولات و تغییرات مشاوره شغلی در آینده مدل‌ها و نظریه‌های متعددی مطرح شده و دیدگاه‌های مختلفی ارائه شده است که از جمله آن‌ها مفهوم یکپارچگی به عنوان چارچوبی برای هدایت سنجش شغلی در نظریه روتینگهاوس و میلر^۱ (۲۰۱۳)، امکان ارائه یک درک کلی‌تر از ساختارهای مشاوره شغلی را فراهم می‌سازد. در این زمینه می‌توان به مدل مشاوره جامع کرایتس^۲، مدل سنجش و مشاوره رشد مسیر شغلی سوپر^۳ و مدل سنجش شغلی درون حوزه‌ای لومن^۴ اشاره نمود. هارتانگ و لئونگ^۵ 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. چرا که به کلیه عوامل زمینه‌ای مانند عوامل اقتصادی - اجتماعی - سیاسی و فرهنگی که مشاوره شغلی را در بر گرفته‌اند، توجه نموده است (هارتانگ، ساویکاس و بروس، ۱۴۰۰: ۶۶). از دیگر نظریه‌پردازان مهم در زمینه تحولات مشاوره شغلی می‌توان به مارک ساویکاس^۶ اشاره نمود. 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 برساخت در صد سال گذشته تحت تأثیر صنعتی شدن، توسعه شهری و مهاجرت تغییر پیدا کرده‌اند. (همان: ۷۸). 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 موثر برای توجه به همه ابعاد مراجعان است. رویکرد تلفیقی، در پی توجه به ارتباط

1 Rottinghous and Miller

2 Crites

3 Donald Super

4 Lowman

5 Hartung and Leong

6 Mark Savickas

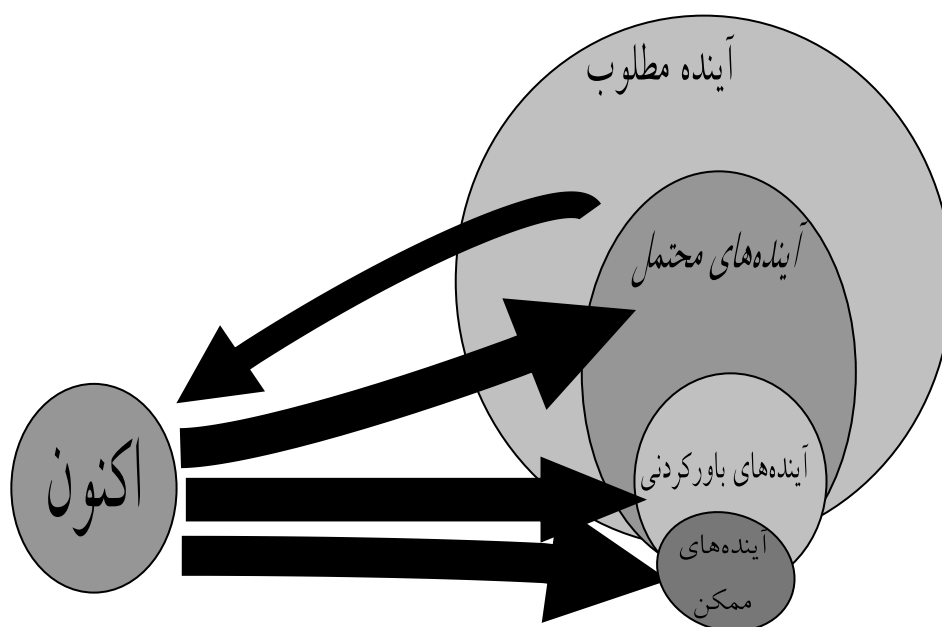
متقابل دغدغه‌های شخصی و یا شغلی به صورت توأمان است (زونکر، ۱۳۹۸: ۲۲۹) مبنای نظری این رویکرد در توجه همزمان به سه حوزه زیستی، روانی و فرهنگی اجتماعی در رفتار است. ماهیت در حال تغییر محیط کار و شرایط کاری در قرن ۲۱ حاکی از آن است که پیشرفت تحصیلی، مهارت‌های رشدی و شرایط کاری در قرن ۲۰ همواره اهمیت خواهند داشت و الگوی مشاوره شغلی در آینده باید به تمامی مسائل و نیازهای مراجعان به صورت جامع و یکپارچه توجه کند (زونکر، ۱۳۹۵: ۳۴). افزون بر این نظریه‌ها توجه به تعیین‌کننده‌های موقعیتی، تاریخی، اجتماعی و اقتصادی در نظریه‌ها و مدل‌های مختلفی مثل مدل مراحل زندگی سوپر که در سال ۱۹۹۰ مطرح شد مورد توجه بوده است. در مدل دروازه قوسی^۱ هم بر تأثیر عوامل جغرافیایی و محیطی مانند بازار کار، گروه، مدرسه، خانواده و... که بر خط مشی اجتماعی و تجربه اشتغال اثر می‌گذارند تأکید شده است. قابل گفتن است لپیتک^۲ نیز در تحلیل تغییرات حرفه و ماهیت رشد حرفه‌ای به تأثیر عوامل روانشناختی، جامعه‌شناختی، تربیتی، جسمانی و اقتصادی توجه نموده است (لپیتک، ۱۳۹۸: ۱۷۸). در نظریه زونکر درباره عوامل زیربنایی تغییر در حوزه مشاوره شغلی 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 تقاضاهای شغلی، عدم اطمینان از بازارهای کار خارجی و تجارب خانوادگی بی‌ثبات از اهم عوامل تغییر در نقش‌های کاری محسوب می‌شوند.

از لحاظ نظری، هدف غایی آینده‌پژوهی حفظ و توسعه رفاه بشری و گسترش ظرفیت‌های ادامه حیات بر روی کره زمین است. این هدف از طریق تفکر معطوف به آینده انجام می‌پذیرد. در این حوزه مطالعاتی، تلاش می‌شود تا با ایجاد آینده‌های بدیل سه آینده‌ی زیر بهتر شناخته شوند: ۱.

1 archway model

2 John J. Liptak

آینده‌های ممکن؛ ۲. آینده‌های محتمل؛ ۳. آینده‌های مرجح (بل، ۱۳۹۲: ۱۶۰). براساس آن چه پیش از این آورده شد، می‌توان آینده‌ها را به ۴ دسته تقسیم نمود: (Voros,2003:56)، (۱، آینده‌های ممکن، ۲) آینده‌های باورکردنی، ۳) آینده‌های محتمل، ۴) آینده‌های مرجح^۴ یا مطلوب^۵. در تصویر زیر تلاش شده تا این دسته‌بندی به صورت شماتیک آورده شود.



شکل ۱: انواع آینده‌پژوهی (حاجیان، ۱۳۹۰: ۱۴۳)

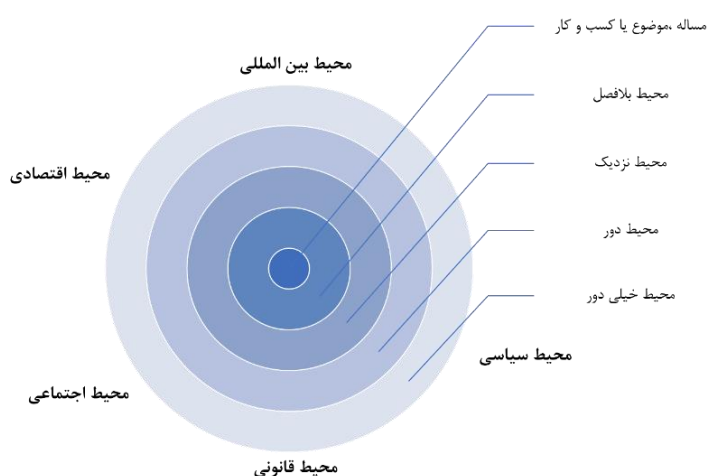
1. Possible Futures
2. Plausible Futures
3. Probable Futures
4. Preferable Futures
5. Desirable Futures

در ادبیات آینده پژوهی سناریوهای حاصله از مطالعه آینده ها ، پیونددهنده‌ی بین آینده و راهبردهای خلق شده هستند (Slaughter, 1997:116). چنین رویکردی عمدتاً تمرکز بر پیشران‌های کلیدی است و این پیشران‌ها را در تعامل با یکدیگر، بررسی کرده تا پژوهش‌گر بسوی سیاست‌گذاری رهنمون شود.

نظریه‌های آینده‌پژوهی . در این بخش به تبیین و مرور کلی برخی نظریه‌های آینده‌پژوهی مرتبط با موضوع پژوهش حاضر پرداخته می‌شود. از جمله رویکردهای قابل استفاده رویکرد محیط‌شناسی راهبردی است. همچنانکه گفته آمد وضعیت نظام یا کسب و کار مشاوره مانند هر فعالیت، سامانه و کسب و کار دیگری به شدت وابسته به شرایط و موقعیت محیطی است. بسترها و روندهای درونی و بیرونی بر ماهیت و کیفیت مشاوره تأثیر دارند. لذا برای تحلیل نظام کنونی و آینده مشاوره باید به بررسی و تحلیل محیط و موقعیت آن پرداخت. محیط با تحمیل محدودیت‌ها و الزامات و یا ایجاد فرصت‌ها و امکانات بر فرآیندها و کیفیت‌های نظام مشاوره اثر می‌گذارد. محیط هر سامانه یا سیستم را عواملی تشکیل می‌دهد که در خارج از سیستم قرار می‌گیرند و بر آن مدخلیت دارند (مبینی دهکردی و حیدری، ۱۳۹۳ : ۴۳). محیط در یک معنای وسیع شامل تمام نیروها^۱ و عوامل^۲، روندها^۳، متغیرها، بسترها، فضاها^۴، واداشتها، موقعیت‌ها^۵، مکان‌ها^۶، میادین، قلمروها^۷، نهادها^۸، ساختارها^۹یی هستند که بر مسئله، سامانه یا فعالیت موثر هستند. به عبارتی محیطی چیزی نیست جز تمامی نیروهای موثر بر مسئله یا نظام مورد بررسی. محیط اطراف یک فعالیت یا سازمان

- 1 forces
- 2 factors
- 3 trends
- 4 spaces
- 5 situation
- 6 places
- 7 terriority
- 8 inistitutions
- 9 structures

مشحون از انواع تهدیدات، فرصت‌ها، امکانات، تسهیلگرها^۱، توانمندسازها^۲، موانع و یا اصطکاک دهنده‌ها و فشار وارد کننده‌ها هستند که موجب تسهیل، تسریع، توقف، انحراف، شکست یا موفقیت‌ها می‌شوند. چارچوب تحلیلی برای محیط‌شناسی راهبردی را می‌توان در قالب زیر به تصویر کشید:



شکل ۲: چارچوب جامع برای محیط‌شناسی راهبردی

مجموعه کلام آنکه اقدام یا موضوع اصلی در محیط‌شناسی راهبردی شناسایی و استخراج پیشران‌ها و یا نیروهای محیطی است. لذا در ادامه تلاش می‌شود تا مهمترین ابر روندها^۳ و پیشران‌های موثر بر مشاوره شغلی مورد بررسی قرار گیرد. توماس ال. فریدمن در اثر بسیار مشهور خود تحت عنوان "جهان مسطح است"^۴ به ۱۰ نیروی بسیار مهم و موثر جهانی شدن در دنیای جدید که موجب تحول اساسی در شرایط کنونی و آینده عالم شده اشاره نموده است. مهمترین این فرایندها

- 1 facilitators
- 2 enablers
- 3 mega trends
- 4 Friedman, 2005

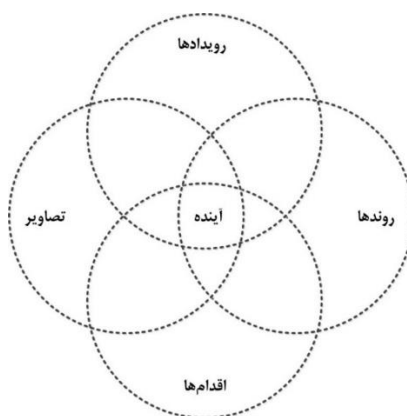
شامل آف شور کردن^۱ به معنی انتقال فرآیندهای تجاری از یک کشور به کشور دیگر است و معمولاً به انتقال یک فرآیند تولید در قالب یک کارخانه یا سازمان به صورت کامل اشاره دارد. از دیگر نیروهای مهم، رشد خلاقیت‌ها، عصر جدید اتصال (وب)، اصلاح فرآیندهای گردش کار^۲، ارتقاء استانداردها (استاندارد روی استاندارد!)، رشد پلتفرم‌ها، جنبش نرم‌افزارهای ساخت جامع، رشد سریع اخبار و تفاسیر، رشد ویکی‌ها، برون سپاری امور، تغییرات ماهوی در زنجیره تدارکات و تامین کالا، این سوره‌س کردن^۳ (شکل جدیدی از همکاری و تولید ارزش افقی توسط انبوه شرکت‌های کوچک در اطراف دنیا)، دیجیتالیزه، متحرک‌سازی، شخصی‌سازی و مجازی‌سازی و از همه مهمتر همگرایی این نوآوری‌ها است. وی به تغییر فرایندهای شغلی از دستور و کنترل به همکاری و اتصال، تشدید اختلالات هویتی بین مصرف‌کنندگان، کارمندان، شهروندان، مالیات دهندگان، و صاحبان سهام نیز تاکید دارد (فریدمن، ۱۳۹۱: ۱۴۱). در کنار فریدمن باید به رویکرد "ابر تغییر" و "تخریب سازنده" شومپتر نیز توجه کرد که فرانکلین و اندروز در کتاب پر خواننده ۲۰ تغییر بزرگ (جهان در سال ۲۰۵۰) به آثار مختلف آن در عرصه‌های مختلف تکنولوژی، تجاری، اجتماعی و... طی فصول مختلف پرداخته اند (فرانکلین و اندروز، ۱۳۹۵: ۱۳). کاربرد مشخص نظریه فریدمن و شومپتر در این پژوهش، ارائه یک مجموعه مبناها برای انتخاب پیشرانها بوده است. برای طراحی و تدوین نظام جامع مشاوره نیازمند یک مبنا و چارچوب کامل جهت انتخاب نیروها و روندهای مرتبط و موثر با این نظام هستیم. از جمله دیگر مبناها در مطالعات آینده‌پژوهی رویکرد "مثلت آینده‌پژوهی" است. در این رویکرد آینده نظام مورد مطالعه، حاصل تقابل سه نیروی متفاوت است که عبارتند از: کشش آینده: الزامات و اقتضائاتی که ناشی از چشم‌اندازها و استراتژی‌های در حال اجرا و برنامه‌های جاری و در حال تحقق در آینده است. فشار حال: منظور نیروها، روندها مشکلات و چالش‌هایی است که در حال حاضر وجود دارند. وزن

1 off-shoring

2 work folow software

3 insourcing

گذشته: روندها و نیروهای گذشته، سنت‌ها، تاریخ و تجربیات پشت سر گذاشته شده‌ای هستند که مجبور به توجه به آن‌ها هستیم و ما همواره گرو دار و تحت تأثیر آن‌ها هستیم. گذشته معمولاً در مقابل تغییرات مقاومت می‌کند. در این چارچوب عامل زمان مورد توجه جدی قرار می‌گیرد و حال گسترده یا بسط^۱ مبنای تحلیل است (عنایت‌الله، ۱۳۸۸: ۵۷). از نظر جیمز دیتور آینده پژوه معروف آمریکایی، یکی از مهمترین اقدامات برای شناخت آینده شناسایی اجزا یا مولفه‌های آینده است. دیتور در پاسخ به این سوال که آینده از چه ابعادی تشکیل شده است، معتقد است که آینده از در هم کنش چهار مولفه پدید آمده است: رویدادها^۲، روندها^۳، تصاویر^۴ و اقدامات.



شکل ۳: مولفه‌های سازنده آینده از نگاه جیمز دیتور (دیتور؛ ۱۳۸۷)

بر اساس این مباحث نظری باید دانست منابع و سرچشمه‌های تغییر در نظام مشاوره شغلی صرفاً تحت تأثیر شرایط و موقعیت‌های محدود محلی قرار ندارد بلکه به شدت تحت تأثیر فرایندهای جهانی و تحولات کلان بین‌المللی است و از آن‌ها تأثیر می‌پذیرد. این ابر روندهای جهانی در حوزه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، زیست محیطی و در قالب ۱۰ داستان اصلی شامل توانمندسازی،

1 Extended present

2 event

3 trends

4 image

قطبی‌سازی، تشدید ارتباطات، تحولات نسلی، غیر مادی‌گرایی، توسعه پایدار، از بین رفتن مرزها (ظهور سیستم‌های تجاری جدید)، افول دولت‌ها و دموکراتیزاسیون و نهایتاً مهاجرت (افراد، ارزش‌ها، سرمایه‌ها و...) قابل بیان هستند. (نصر اصفهانی، الف ۱۴۰۱) مجتبی‌لشکربلوکی در تحلیل راهبردی پیرامون آینده جهان در ۲۰۳۰ و تأثیر آن بر کسب و کارها و کشورها ۱۰ تصویر اساسی را برای ۱۰ سال آینده و بر اساس گزارشات مراجع معتبر بین‌المللی به تصویر کشیده است. برخی از این منابع شامل تغییرات اقتصادی، مانند رشد چشمگیر طبقه متوسط اقتصادی از ۶۰ درصد به ۸۰ درصد، شتاب تغییرات کسب و کار، تداوم افزایش تعاملات بین‌المللی، افزایش قدرت کشورهای در حال توسعه، افزایش نیاز به آب، غذا و انرژی به دلیل رشد جمعیت، طبقه متوسط و شهرنشینی، رشد مصرف انرژی سالانه به ۱.۷ درصد، سالمندی جمعیت و ارایه تعریف جدیدی از بازنشستگی است. برای مثال سال‌های کار افزایش یافته، بازنشستگی میاندوره (۵ سال بازنشستگی و آغاز مجدد کار) و سبک‌های جدید بازنشستگی مطرح می‌شود. مراقبت از سالمندان تبدیل به دغدغه کلیدی می‌شود، در هم آمیختگی فرهنگی و مذهبی افزایش خواهد یافت، اعتقاد به مذهب کاهش می‌یابد، تحصیلات، فرصت‌های کاری، اعتماد به نفس و آگاهی زنان از حقوق شان بیشتر می‌شود. زنان در سیاست موثرتر خواهند بود. جهان زنانه‌تر و در برخی حوزه‌ها عادلانه‌تر خواهد شد، مهاجرت‌های انبوه ناشی از جهانی شدن و تغییرات اقلیمی رخ می‌دهد، در زمینه خانواده، ازدواج رسمی کاهش یافته، تجرد بر تاهل غلبه می‌کند. خانواده تعریف جدیدی می‌یابد و خانواده رسمی و سنتی آلترناتیوهای زیادی می‌یابد (لشکربلوکی، ۱۳۹۹: ۱۲) از تحولات مهم دیگر، افزایش رغبت ورود به مسیرهای شغلی علوم، تکنولوژی، مهندسی و ریاضیات است. از دیگر مسیرهای مهم تحولات شغلی آینده آن است که مشاغل فنی و مهندسی در همه مشاغلی که در دهه آینده سریعترین رشد را خواهند داشت جایگاه مهمی می‌یابند. در حالیکه در کشور پیشرفته‌ای مثل آمریکا در سال ۲۰۱۸، ۳ میلیون کمبود نیروی تحصیل کرده در این رشته‌ها وجود داشته است، پیش‌بینی می‌شود تعداد افراد شاغل در رشته‌های کامپیوتر، ریاضی و سپس مهندسی و نقشه برداری رونق بگیرد. این مشاغل دارای نرخ بیکاری کمتر و درآمد بیشتر هستند در حالی که استقبال دانش‌آموزان دبیرستانی در این زمینه اندک است. حال آنکه شاغلین زن این رشته‌ها بسیار اندک خواهند بود (هارتانگ، ساویکاس و والش، ۱۴۰۰: ۹۴) برخی دیگر از تحولات مهم شامل روند تغییرات دیجیتال در دنیا (کمپ، ۱۴۰۱: ۲۳)، تحول و باز

اندیشی در الگوهای نوآوری (آل یاسین، ۱۳۹۵: ۶۷)، فناوری‌های جدید (آخوندی و جاوید موید، ۱۴۰۰: ۴۴) صنایع فرهنگی، صنایع خلاق یا اقتصاد خلاق (کنفرانس تجارت و توسعه سازمان ملل متحد) هستند. ابر روندهای مهم منتهی به سال ۲۰۳۰ تأثیرات زیادی بر مشاغل، کسب و کارها، کشورها و افراد در جهان آینده خواهند داشت و به طور مثبت یا منفی موجب رشد یا خسارت برای شاغلان و سازمان‌ها می‌شوند (لشکر بلوکی، ۱۳۹۹: ۱۵). در اثر این تحولات برخی مشاغل از بین می‌روند و مشاغلی نیز رونق می‌گیرند. همچنین هوش مصنوعی نیز همه عرصه‌های حیات بشر را در می‌نوردد (کای فولی و کیوفان، ۱۴۰۱: ۲۳). آینده کار یا کار در آینده نیز بشدت متحول می‌گردد لذا این عصر را عصر فضا، عصر ستارگان، عصر ارتباطات، عصر اطلاعات و یا عصر خودکاری^۱ مینامند (رابرتسون، ۱۳۷۸: ۹۸). مجمل کلام آنکه برخی ویژگی‌های مهم کار در دنیای جدید عبارت است از: رواج مشاغل پاره وقت و موقتی، فضاهای کمتر کار (به دلیل دیجیتالی شدن)، سرعت بیشتر انجام کارها، کاهش سطوح تصمیم‌گیری، برطرف کردن موانع بین واحدهای کاری و شکل‌گیری سازمان بدون مرز^۲، ترکیب مشاغل استاندارد با وظایف و مشاغل غیر استاندارد، کار غیر استاندارد و بدون ضابطه، پروژه‌های شدن مشاغل مثل پروژه ساخت یا تولید یک فیلم سینمایی، رواج بی‌ثباتی و اضطراب ناشی از انتقال و جایجایی‌های مکرر مشاغل، عدم امنیت شغلی کارکنان، رواج مشاغل موقتی، تصادفی، قرار دادی، پیمانکاری، مشاغل آزاد، پاره‌وقت، مشاغل نامتعارف، خویش فرمایی، مطرح شدن دغدغه‌های جدیدی پیرامون امنیت شغلی، بیمه سلامت، مستمری بازنشستگی، استفاده بیشتر از خانه استیجاری به دلیل موقتی بودن کار و نبود کار ثابت، لزوم یادگیری مادام‌العمر و دائمی، انعطاف‌پذیری، متغیر بودن، بدون مرز بودن، چند کاربردی بودن، سازش‌پذیر بودن، خود فرمان بودن^۳، استخدام‌پذیری، هوش هیجانی، خودباوری^۴، خودسازی^۵، فشار چند فرهنگی (ساویکاس، ۱۳۹۵: ۲۲۳). ورنون زونکر در تحلیلی عمیق و جامع در زمینه تحولات آینده مشاوره شغلی به تغییرات مداوم در شرایط کار، محل کار و اینکه چه کسانی موفقیت را ارزیابی می‌کنند و این کار را چگونه انجام می‌دهند، تنوع زیاد مشاغل در بازار کار، مشاغل نوظهور، رشد انواع خشونت‌ها در

- 1 Age of Automation
- 2 Boundaryless Organization
- 3 Self- Directed
- 4 self-actualization
- 5 self construction

محیط‌های کار، رفتارهای ضد اجتماعی در محل کار که از مشخصه‌های دنیای جدید است، توجه نموده و تاکید دارد این تحولات موجب توجه به مشاوره کل نگر شده است (زونکر، ۱۳۹۸: ۲۳۱). هارتانگ و ساویکاس و والش نیز در اثر جامع اخیر خود در سال ۲۰۲۱ که با مشارکت جمع‌کنی از محققان تراز اول مشاوره شغلی و حرفه‌های مرتبط نگاشته‌اند، به برخی از مهم‌ترین تحولات مشاوره شغلی اشاره کرده‌اند (هارتانگ و ساویکاس و والش، ۱۴۰۰: ۷۲-۸۵). برای مثال مشاوره‌های مربوط به دوره بازنشستگی با هدف گذار مناسب و انطباق حداکثری با شرایط جدید برای ایجاد رضایت، احساس خودکارآمدی، مراقبت، سازگاری و بهزیستی بازنشستگان در سه مرحله مهم پیش، حین و پس از بازنشستگی (هارتانگ و ساویکاس و والش، ۱۴۰۰: ۶۷۱-۶۵۷).

پیشینه پژوهش

در این بخش به مرور و معرفی مهم‌ترین تحقیقات و گزارش‌های تهیه شده و منتشر شده در زمینه نظام‌ها و ساختارهای مشاوره شغلی در آینده می‌پردازیم. در همین جا باید یادآور شد عمده این تحقیقات ماهیت گزارش داشته‌اند که به سبب اقتضا و ماهیت موضوع پژوهش می‌باشد. در پیشینه داخلی و در ادبیات فارسی کمتر مطالعه‌ای بطور مستقیم یا کامل به پژوهش حاضر شباهت داشت. با این وجود در اینجا به برخی از مهم‌ترین تحقیقات مرتبط به عنوان پیشینه اشاره می‌شود. پردلان و حسینیان در سال ۱۴۰۰ به نقش مشاوره شغلی بر خط با رویکرد راهنمایی بر انطباق‌پذیری شغلی پرستاران پرداخته‌اند (پردلان و حسینیان، ۱۴۰۰) و در همین سال محمدزاده ساری و فلاح بابایی نیز به حیطه‌های مداخله و نقش مددکاری اجتماعی شغلی، بر اساس مقالات و کتب منتشره تا سال ۲۰۲۱ که شامل ۴ کتاب و ۱۹ مقاله بوده، توجه نموده و معتقدند مشاوره شغلی به مشکلات سطوح فردی یا خرد، میانه، برونی و کلان توجه داشته و در دو بخش پیشگیری و درمان ارائه خدمت نموده‌اند. (محمدزاده ساری و فلاح، ۱۴۰۰). صادقی، دوستانی و هادی در سال ۱۳۹۸ به شناسایی آسیب‌های موسسه‌های مشاوره شغلی و کارایی با روش کیفی و مراجعه به مدیران ۶۲ موسسه داخلی و شش موسسه خارجی و مراجعان آن‌ها در استان اصفهان پرداخته‌اند و سپس سیاهه کامل و فهرست جامعی از گسست‌ها نواقص و آسیب‌ها مانند نبود پرونده کامل روانشناختی را احصا نموده‌اند (صادقی، دوستانی و

هادی، ۱۳۹۸). در پژوهش دیگری میرزایی و همکاران در سال ۱۳۹۸ به مطالعه انسجام اجرایی در نظام چندبخشی ترویج و خدمات مشاوره‌ای در حوزه کشاورزی اهتمام نموده‌اند (میرزایی، ۱۳۹۸). در تحقیق رحیمی در سال ۱۳۹۸ به بررسی ساختار کلان راهنمایی و مشاوره شغلی آموزش و پرورش در کشور فرانسه پرداخته شده و آن را با ایران مقایسه کرده‌اند (رحیمی، ۱۳۹۸). در مطالعه دیگری در سال ۱۳۸۶ افشین صندوق دار به بررسی "نقش فناوری اطلاعات در مشاوره شغلی" توجه نموده است. (صندوق دار، ۱۳۸۶). اردهه و ابراهیمیان به نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در راهنمایی و مشاوره شغلی (اردهه و ابراهیمیان، ۱۳۸۱) و کاظمی در سال ۱۳۸۱ به بررسی نقش سایت‌های کاریابی در خدمات کاریابی نوین پرداخته و به تأثیرگذاری اینترنت در امور مشاوره شغلی تاکید نموده‌اند (کاظمی، ۱۳۸۱). در ادامه به بررسی پیشینه خارجی پرداخته می‌شود. مهمترین اثر تحقیقاتی مشاهده شده گزارشی است که توسط رییس انجمن بین‌المللی مشاوره شغلی آلمان و با عنوان "چالش‌های راهنمایی و مشاوره شغلی در قرن جدید و تحت تأثیر چشم‌اندازهای بین‌المللی" و انجمن بین‌المللی مشاوره شغلی تربیتی و آموزشی منتشر شده است. به نظر او نوع مواجهه مشاوران و سازمان‌های مشاوره‌ای با تغییرات اجتماعی و شرایط جدید جهانی (جهانی شدن) مهم است. (Jenschke et al. 2010). ساویکاس ام.ال و همکاران ۲۰۰۹ در مقاله‌ای با عنوان "طراحی زندگی" در فصلنامه رفتار شغلی به مهمترین عوامل موثر بر مشاوره شغلی در آینده تمرکز نموده‌اند. نویسندگان بر اساس نظریه طرح زندگی یک پارادایم را برای بر ساخت (ایجاد) مشاوره شغلی در قرن ۲۱ ارائه نموده‌اند. (Savickas et al. 2009) در پژوهش دیگری با عنوان "چشم‌اندازهای اجتماعی و بین‌المللی مشاوره شغلی" در کتاب "مرجع بین‌المللی راهنمایی شغلی" به نگارش راول ون اسبروک مساله توجه به جهت‌گیری‌ها؛ نیروها، مسائل و آینده‌ی مشاوره شغلی و چشم‌اندازهای جدید برای آن مورد تاکید قرار گرفته است ((Van Esbroc, 2008. سازمان همکاری و توسعه اقتصادی طی گزارش پژوهشی در سال ۲۰۰۴ با پرسش‌هایی کاملاً مشابه با پژوهش حاضر، به بررسی رابطه سیاست‌گذاری عمومی با مشاوره شغلی پرداخته و سوالاتی پیرامون کم و کیف رابطه چالش‌های سیاستی مشاوره شغلی و الزامات راهبردی و سیاست‌گذارانه آن مطرح و تلاش نموده‌اند پلی بین این دو حوزه برقرار

کنند. (OECD, 2004, A, ۶۷): 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 این گزارش به ضرورت ارتقاء مشاوره شغلی برای جمعیت جوان در مدارس و نوجوانان در معرض ریسک، بیکاران، شاغلان و سالمندان و 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 تاکید فراوانی نموده است. (OECD, 2004, B: ۸۹). یکی از مهم‌ترین پژوهش‌های انجام شده تحت عنوان "برساخت آینده مشاوره شغلی" (مجموعه مقالات) 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 پست مدرن چه انتظاراتی از مشاوره شغلی خواهیم داشت. دوم ساز و کار انتقال به آینده از قرن ۲۱ و اینکه ما آن را چگونه تجربه خواهیم نمود؟ (Reid & Bimrose, 2006). در یک اثر تحقیقاتی دیگر با عنوان "چارچوب‌دهی به آینده مشاوره شغلی" که بوسیله ریچارد یونگ و آیودی کولین (Collin & Young, 2000) و انتشارات کمبریج منتشر شده است، نویسندگان با هدف سازمان‌دهی به نظام مشاوره در جوامع غربی در قرن جدید به اهمیت توجه به تغییرات در بستر مشاوره؛ ظهور دیدگاه‌های جدید؛ جهت‌گیری و نظریه‌های جدید و نهایتاً سیاست‌گذاری‌های جدید در حوزه مشاوره پرداخته و آینده مشاوره را به شدت تحت تأثیر سرمایه اجتماعی فرهنگ سازمانی مشاوران دانسته‌اند (Collin, Young, 2000). در نهایت از مجموعه پژوهش‌ها و تحقیقات انجام شده به زبان فارسی و لاتین می‌توان این نتیجه را گرفت که کمتر پژوهشی دغدغه آینده پژوهی کسب و کار مشاوره شغلی را با اتخاذ رویکرد و روش‌شناسی منسجم آینده پژوهانه داشته است و مطالعات صورت گرفته هر کدام به گوشه‌ای از این دغدغه پرداختند.

روش پژوهش

قبل از ورود به بحث‌های روش پژوهش مرسوم در تحقیقات، لازم است مرور اجمالی به اصول کلی روش‌شناختی در مطالعات آینده‌پژوهی داشته باشیم تا پس از آن، ایجاد ذهنیت و برداشت مشترک در خصوص جزئیات روش‌شناختی امکان پذیر باشد. آینده‌پژوهی همچنانکه قبلاً گفته شد بررسی و تعیین منابع، الگوها و روندهای تغییر و تحول یک موضوع یا مسئله در آینده براساس داده‌های کمی و کیفی است. آینده‌اندیشی^۱، آینده‌پژوهی^۲، آینده‌نگاری^۳ و آینده‌شناسی^۴ واژه‌هایی هستند که به حوزه دانشی جدیدی اشاره می‌کنند که به شناخت، تحلیل، ساخت، شکل‌دهی و برنامه‌ریزی آینده می‌پردازد. از آنجا که پژوهش‌های آینده‌پژوهی ماهیت ترکیبی و مرحله‌ای یا گام به گام دارند، باید مشخص شود که در این پژوهش از چه مدلی پیروی می‌شود. منظور از این مدل، فرایندها یا گام‌های به هم پیوسته برای پاسخ دادن به سوال اصلی پژوهش است. در میان محققان و نظریه‌پردازان آینده‌پژوهی چند مدل ترکیبی بیشتر رایج است که از همه آن‌ها پرکارتر، مدل برنامه‌ریزی سناریویی بر پایه شبکه جهانی کسب و کار^۵ است که توسط پیتر شوارتز^۶ ابداع و مطرح شده است. وی که از سال ۱۹۸۲ رئیس بخش برنامه‌ریزی سناریویی شرکت بوده یک برنامه هفت مرحله‌ای شامل تشخیص مسئله یا نقطه تمرکز، تشکیل تیم متخصصان (تیم دلفی)، شناسایی نیروها - روندها - پیشران‌های تغییر، تشکیل ماتریس نیروها، شناسایی عدم قطعیت‌های کلیدی، تدوین سناریوها و برنامه‌ریزی را پیشنهاد نموده است (شوارتز، ۱۳۹۲: ۹۶) در کنار این مدل، پژوهشگر

1 Futures

2 Futures studies

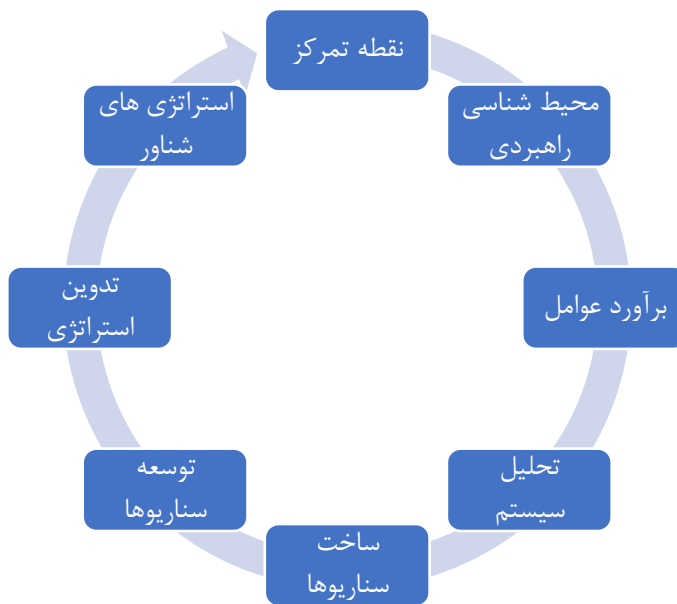
3 Foresight

4 Futurology

5 Global Business Network Scenario Plannin (GBNSP)

6 Peter schwartz

از یک روش یا مدل آینده پژوهانه معروف دیگر به نامهای سوانسون و چرماک^۱ استفاده کرده است. این مدل برای برنامه‌ریزی مبتنی بر سناریو به شکل زیر است.



شکل شماره ۴: روند طراحی استراتژیک مبتنی بر آینده‌پژوهی (سوانسون و چرماک، ۱۳۹۳: ۳۷)

در واقع برنامه‌ریزی با این سبک، مبتنی بر سناریو است (سوانسون و چرماک، ۱۳۹۳: ۳۸). میشل گوده^۲ آینده پژوه فرانسوی و رئیس موسسه چشم‌انداز (از مکتب فرانسه) ضمن پذیرش کامل مدل شوارتز روش تحلیل ساختاری یا ریخت‌شناسی یا همان تحلیل ماتریس متقاطع را به ان افزوده و برای این منظور نرم‌افزار میک مک را پیشنهاد نموده است (گوده؛ ۱۳۷۵: ۴۱).

همچنانکه گفته شد محتوای اصلی سوالات پژوهش پیش رو بر انجام و اجرای یک مطالعه آینده پژوهانه درباره نظام مشاوره شغلی از طریق بررسی و شناسایی پیشران‌های موثر نظام مشاوره شغلی متمرکز است. پیشران‌ها نقطه عزیمت و شروع این پژوهش به شمار می‌آیند و نیروهایی هستند که بر ماهیت و کیفیت فعالیتهای مشاوره‌ای موثرند. به عبارتی رویکرد حاکم بر این پژوهش آینده‌پژوهی است و راهبرد روش‌شناختی و کلان این پژوهش در وهله نخست، آینده‌پژوهی اکتشافی بوده و پژوهش بر روی مجموعه عوامل و پیشران‌های موثر بر حرفه مشاوره شغلی متمرکز است که طیف وسیعی از نیروهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، فناورانه و مانند آن را شامل می‌شود. پیشران‌ها به عنوان مبنای اصلی آینده‌پژوهی از مطالعات اکتشافی (مصاحبه‌های خبرگی، مرور ادبیات و نظریه‌های رایج) استخراج می‌شوند. به طور مشخص و بر اساس مباحث مطرح شده بالا فرآیند اجرای این پژوهش از لحاظ روش پژوهش به ترتیب ذیل بوده است.

- گام نخست. شامل شناسایی تمامی پیشران‌هایی است که به نحوی با نظام مشاوره شغلی مرتبط بوده، هستند یا خواهند بود. در این مرحله با روش "پویش" یا به طور دقیقتر اصطلاحاً "پویش محیطی" (بیشاب و هاینز، ۱۳۹۶: ۸۳)، تمامی نیروها یا پیشران‌های مرتبط با کسب و کار مشاوره شغلی مورد توجه قرار گرفتند. سپس به منظور استخراج پیشران‌های کلیدی تر یا موثرتر و تقلیل این لیست گسترده و متنوع از روش یا تکنیک تحلیل تأثیر متقاطع استفاده شده است. برای شناسایی پیشران‌های کلیدی فرایند زیر طی شده است.

۱- مطالعات اکتشافی (مرور نظریه‌ها، مرور ادبیات، اسناد بالادستی و مصاحبه‌های خبرگی)

۲- شناسایی پیشران‌های اولیه (۱۴۷ مورد)

Scanning

۳- تلفیق و ترکیب پیشرانها، با پرسشنامه خبرگی طیف لیکرت (۸۳ مورد)

۴- استخراج پیشرانهای مهم با نرم افزار میک مک و پرسشنامه خبرگی ماتریس تحلیل متقاطع در نرم افزار میک مک (۱۰ مورد)

۵- شناسایی پیشرانهای کلیدی (۳ مورد)

- گام دوم . با تحلیل پیشرانها و تعیین حالات حدی برای انها و استفاده از نرم افزار سناریویزارد سناریوهای نظام مشاوره شغلی در آینده تدوین شده است .

جامعه پژوهش تعدادی از خبرگان حوزه مشاوره شغلی است . در خصوص روش نمونه‌گیری باید گفت، از آنجا که جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش از طریق مرور اسناد و ادبیات و مراجعه به خبرگان بوده است لذا نمونه‌های آن مشتمل بر "خبرگان" و "اسناد" است. روش انتخاب نمونه‌ها هدفمند و مطابق تعریف نظری بوده است. برای انتخاب خبرگان مطابق تعریف، به سراغ افرادی رفته ایم 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 تأثیر گذار بوده یا خواهند بود. در این پژوهش برای بخش مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته، به ۹ نفر و برای تکمیل پرسشنامه‌های دلفی، به ۱۵ نفر مراجعه شد. ضمناً یادآور می‌شود مراجعه به خبرگان و اسناد نیز به صورت هدفمند بوده است و انجام مصاحبه‌ها تا حد اشباع دنبال شد.

ابزار اصلی تحقیق، پرسشنامه‌های بسته، با پاسخهای طیف لیکرت و نیز دو ماتریس خاص مورد استفاده (به عنوان ورودی دو نرم افزار آینده پژوهی) ابزارهای این پژوهش بوده که در چند نوبت برای تقلیل و شناسایی پیشرانها و استخراج سناریوها مورد استفاده قرار گرفت. بنا بر ماهیت ترکیبی روش این پژوهش، روش‌های تجزیه تحلیل آن نیز ترکیبی از تکنیک‌های مختلف است و به تناسب داده‌ها و ابزارهای به کار گرفته شده از روش‌های تحلیل متفاوت و نرم‌افزارهای متناسب با آن استفاده شده است. از جمله از میک مک به عنوان نرم‌افزاری برای تحلیل ماتریس‌های متقاطع

و نیز به عنوان یک ابزار تحلیل جهت شناسایی پیشران‌های مهم استفاده شده و از نرم‌افزار سناریو ویزارد برای استخراج سناریوها بهره گرفته شده است.

یافته‌های پژوهش

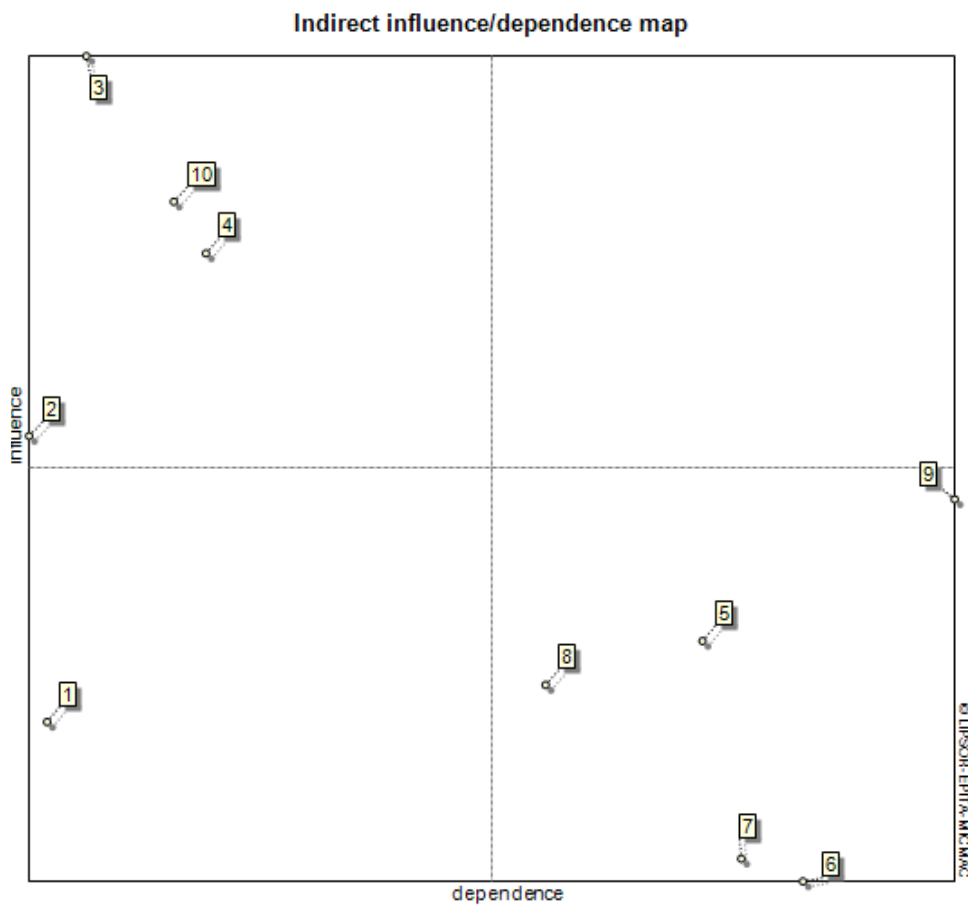
با توجه به سوال اصلی مقاله یعنی "آینده نظام مشاوره شغلی در ایران ۱۴۱۰ چگونه است؟" در گام نخست مهمترین پیشران‌های موثر بر نظام مشاوره شغلی ایران در افق ۱۴۱۰ شناسایی شدند. سپس به سوال دوم یعنی "انواع سناریوهای ممکن (بر اساس پیشران‌های کلیدی) برای آینده نظام مشاوره شغلی ایران در افق ۱۴۱۰ کدامند؟" پرداخته شد.

شناسایی مهمترین پیشران‌های موثر بر آینده نظام مشاوره شغلی ایران

برای پاسخ‌دهی به سوال فرعی اول با مرور، بررسی و پویش محیطی مجموعه منابع (کتب، مقالات)، اسناد بالادستی، سیاست‌ها، مقررات و نیز مصاحبه‌های تخصصی با خبرگان و کارشناسان، سیاهه مفصلی شامل ۱۴۷ پیشران‌ها، شناسایی و منابع و مآخذ هر کدام مشخص شد و سپس بتدریج و با اخذ نظرات خبرگان این لیست در چند نوبت تقلیل یافت. مطابق با الگوی مطروحه توسط میشل گوده (گوده، ۱۳۷۵: ۸۲) برای انتخاب پیشران‌های مهم تر، بر اساس خروجی‌های حاصله از مرحله قبل نهایتاً ۱۰ پیشران بسیار مهم به دست آمد که ملاک انتخاب آن‌ها وجود حداکثر اجماع و اتفاق نظر میان خبرگان در باره اهمیت آنها بود. برای محاسبه میزان اجماع میان پاسخگویان، ملاک نمره میانگین ۰.۹۵۰ (بعنوان وجه اشتراک نظرات خبرگان) مبنا قرار گرفت. در مرحله بعد استخراج پیشران‌های کلیدی از طریق تحلیل ماتریس متقاطع^۱ و نرم‌افزار میک مک انجام شد. با مبنا قرار دادن ۱۰ پیشران شناسایی شده در مرحله قبل، پژوهش وارد گام بعدی شد. برای این منظور از یکی از رایجترین و مناسب‌ترین نرم‌افزارهای تحلیلی آینده‌پژوهی یعنی نرم‌افزار میک مک استفاده شده

) CIA (cross impact analysis)

است که خروجی‌های آن در ادامه خواهد آمد. نقشه اثرگذاری و اثر پذیری یا وابستگی میان پیشران‌ها به نحو زیر است:



شکل شماره ۵: نقشه اثرگذاری و اثر پذیری یا وابستگی پیشران‌ها در نرم‌افزار میک مک

از آنجا که در نزدیکی و مجاورت منطقه شمال شرقی که منطقه مهم برای متغیرهای هدف و متغیرهای ریسک محسوب می‌شوند (خزایی و حسینی گلکار، ۱۳۹۴: ۳۵۹)، سه پیشران شماره ۵، ۸

و ۹ قرار گرفته اند، می توان گفت این سه پیشران، پیشران های ریسک یا عوامل تعیین کننده آینده نظام مشاوره شغلی محسوب می شوند. یافته ها و خروجی نهایی میک مک نشان می دهد پیشران های "ساماندهی مؤسسات کاریابی و مشاوره شغلی"، "نیاز به مشاوره شغلی برای همه اقشار جامعه" و پیشران "افق بلند مدت و چشم انداز" بسیار مهم و مجموعاً دارای بیشترین تأثیر بر آینده نظام مشاوره شغلی ایران هستند.

استخراج سناریوها

در مرحله بعدی برای استخراج سناریوها از روش سناریو نویسی با استفاده از نرم افزار سناریو ویزارد بهره گرفته شده است. برای این منظور پیشران های مهم و موثر شناسایی شده به عنوان ورودی مرحله بعدی تحلیل در نظر گرفته شد. در واقع خروجی های بخش های قبلی تحلیل (به خصوص نتایج نهایی تحلیل میک مک که همان پیشران های مهم هستند)، به عنوان داده های ورودی برای سناریو نویسی در نظر گرفته می شوند. ورودی های سناریو ویزارد (شامل ۳ پیشران و وضعیت های ممکن برای هر کدام)، به شرح زیر می باشند:

جدول شماره یک: انواع حالات و وضعیت ممکن برای هر پیشران

شماره پیشران	پیشران مستخرج از نرم افزار میک مک	انواع حالات یا وضعیت های ممکن
۱	نیاز به مشاوره شغلی برای همه اقشار جامعه	حالت ۱: ادامه وضعیت موجود "نیاز ضعیف" حالت ۲: گسترش تدریجی نیازها و "افزایش نسبی مراجعات" حالت ۳: گسترش سریع احساس نیاز در میان اقشار مختلف
۲	افق و برنامه ریزی برای کسب و کار مشاوره و هدایت شغلی در کشور	حالت ۱: نداشتن افق و برنامه منسجم

حالت ۲: طراحی افق و برنامه بلند مدت منسجم		
حالت ۱: سازماندهی و هماهنگی ضعیف میان عناصر	ساماندهی مؤسسات کاریابی و مشاوره شغلی	۳
حالت ۲: بهبود وضعیت هماهنگی	و برقراری ارتباط میان مراکز مشاوره و مراکز کاریابی	
حالت ۳: هماهنگی و سازماندهی قوی		

در مرحله بعد و پس از مشورت با خبرگان جهت تشخیص و تعیین وضعیتهای ممکن برای هر سناریو، روابط متقابل یا تعاملات میان وضعیت‌ها یا حالات ممکن طی یک ماتریس مورد بررسی قرار گرفت. در این بخش با اعمال نظرات خبرگان، نمرات و امتیازات میان حالات تعیین شد و داده‌ها در نرم‌افزار سناریو ویزارد وارد شدند و نتایج استخراج شد. پس از ورود داده‌ها، خروجی‌های حاصله که در واقع سناریوهای ممکن از آینده نظام مشاوره شغلی است، بدست آمد. در اینجا با دو سناریو به شرح زیر مواجه هستیم:

سناریوی اول: "ماندن در وضعیت خاکستری". در سناریوی اول وضعیتهای ممکن برای

هر پیشران به شرح زیر است:

- ۱- نیاز اقشار مختلف به مشاوره، در همین حد و اندازه موجود ادامه می‌یابد و افزایش معنی‌داری پیدا نمی‌کند.
- ۲- نظام مشاوره شغلی فاقد یک چشم‌انداز مشخص خواهد بود و برنامه‌ریزی جامع، کامل و بلند مدتی طراحی و تدوین نخواهد شد.
- ۳- تلاش جدی برای ساماندهی مجموعه کسب و کارهای مرتبط از جمله مؤسسات کاریابی مشاوره شغلی انجام نمی‌شود و لذا نظام مشاوره شغلی فاقد انسجام و سازماندهی خواهد بود.

مطابق شرایط فوق می‌توان این سناریو را با عنوان "ماندن در وضعیت خاکستری" نام‌گذاری نمود که در واقع یک سناریوی بدبینانه (ادامه وضع موجود) است. عدم مداخله به معنی رها کردن یا بی‌توجهی به موضوع مشاوره شغلی از سوی متولیان، بازیگران و ذینفعان و حتی عموم جامعه (مراجعان و کاربابان و...) و عدم اهتمام آنان برای ساماندهی نظام مشاوره شغلی در آینده است. به نظر می‌رسد با توجه به مجموع شرایط، این سناریو با احتمال بیشتری محقق گردد و واقعیت پیدا خواهد کرد مگر آنکه با سیاست‌گذاری درست و جامع مانع تحقق آن شویم.

سناریوی دوم: "پرواز بر فراز". در سناریوی دوم وضعیت‌های ممکن برای هر پیشران به

شرح زیر است:

۱- نیاز به مشاوره شغلی برای همه اقشار جامعه دارای توسعه سریع خواهد شد و گسترش پیدا می‌کند.

۲- نظام مشاوره شغلی دارای افق بلند مدت و برنامه‌ریزی مشخص خواهد شد و چشم‌انداز مطلوبی برای آن طرح‌ریزی خواهد شد.

۳- ساماندهی مؤسسات و کاریابی‌ها و مراکز مشاوره شغلی اتفاق خواهد افتاد و انسجام و هماهنگی حداکثری رخ خواهد داد.

از آنجا که مضمون این سناریو بسیار خوشبینانه است، نام این سناریو را "پرواز بر فراز" می‌گذاریم که حکایت از توجه و عنایت جدی متولیان به این مسئله دارد.

بنابراین با دو سناریوی تقریباً متضاد و قطبی شده؛ منفی یا مثبت؛ روبرو هستیم که بر اساس نظرات خبرگان تحقیق به احتمال زیاد سناریوی بدبینانه یا عدم مداخله رخ خواهد داد. اما سناریوی دوم سناریوی مرجح ماست که بازیگران موثر باید برای تحقق آن، یک تلاش دسته جمعی داشته باشند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بعنوان جمع‌بندی باید به راهبردهای تحقق سناریوی مطلوب نظام مشاوره شغلی در ایران اشاره نمود. مطابق بررسی‌های انجام شده مهمترین این راهبردها شامل مواردی مانند پرهیز از ناچیزانگاری و کوچک‌شماری مشاوره شغلی در نظام حکمرانی، تدوین و طراحی قانون و نظام جامع با مشارکت سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره، دانشگاه‌ها و سایر نهادهای عمومی، توجه به مواد و مقررات ویژه مشاوره شغلی در اسناد بالادستی و قوانین و سیاست‌های موجود، تسریع در تدوین استانداردهای حرفه‌ای و تخصصی مشاوره شغلی، تخصصی‌تر شدن مشاوره شغلی و ارائه بهترین و باکیفیت‌ترین خدمات مشاوره شغلی مطابق استانداردهای جهانی یا عرف رایج در جوامع پیشرفته و اصول حرفه‌ای، تعهد به رویکرد مشاوره جامع‌نگر و فرایندی، ایجاد احساس نیاز و تقاضای مؤثر به خدمات مشاوره شغلی توسط شهروندان، دولت، کارفرمایان، صاحبان صنایع و شرکت و نیروی کار هستند. همچنین از میان وظایف پیشنهادی برای نهاد متولی (یعنی سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره شغلی ایران) می‌توان به ایجاد هماهنگی نهادی میان سیاست‌گذاران کلان و نهادهای تنظیم‌گر، برآورد و رصد مستمر نیازها، تقاضاها و مسائل و پاسخگویی به آنها، ایجاد هماهنگی بین حوزه‌های ارائه خدمات تخصصی و علمی با مجریان و فعالان و سیاست‌گذاران کلان، صدور مجوز فعالیت، تشدید نظارت و ارزیابی حرفه‌ای مستمر بر عملکرد مشاوران، رسیدگی به تخلفات و ارتقاء مستمر روش‌ها، تکنیک‌ها و ابزارهای مشاوره شغلی برای ارائه خدمات مطلوب اشاره نمود.

یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج بسیاری از پژوهش‌های قبلی که پیش از این مرور شده‌اند، هماهنگی و انطباق دارد. بعنوان مثال یافته‌های اصلی این پژوهش به طور قوی با نتایج گزارش سیاستی سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD, 2004) انطباق و هماهنگی دارد. از جمله هماهنگی‌ها آن است که هر دو گزارش بر ضرورت اتخاذ یک چارچوب جامع سیاستی (برای ایفای نقش فعال‌تر مشاوران شغلی در بازار اشتغال) تاکید دارند. همچنین هر دو گزارش،

رویکرد مشترکی در خصوص ضرورت‌ها، الزامات، نحوه ورود و جزئیات در زمینه سیاست‌گذاری و مشاوره شغلی در ایران و اروپا دارند. هر دو گزارش درباره تاکید بر موضوعاتی مانند مشاوره شغلی مادام‌العمر، با کیفیت، شفاف و دسترسی آسان و یکپارچه به اطلاعات بازار کار، اطلاعات نظام آموزشی و اطلاعات نیروی کار، مشارکت همه بازیگران، دسترسی همگان به مشاوره و مانند آن اشتراک و قرابت دارند. درباره انطباق یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های پیشین می‌توان به ضرورت تحول و تغییر در نظام مشاوره شغلی که مورد توجه محققان ایرانی مانند اکبرنژاد هنزائی (۱۳۹۳)، افشین صندوق‌دار (۱۳۸۶)، ایرج شاکری نیا (۱۳۸۳)، اردهه و ابراهیمیان (۱۳۸۱)، کاظمی (۱۳۸۱)، و برخی محققان خارجی مثل هازل و حسنی بیروس (۲۰۰۶) راول ون اسبروک (۲۰۰۸) (Athanaso & Van Esbroc, 2008)، بنیاد اروپایی تربیت (ETF, 2020) مین‌نای و همکاران (Minnay, 2018) ۲۰۱۸ و تحلیل رئیس انجمن بین‌المللی مشاوره شغلی آلمان بوده، اشاره داشت که این محققان همگام با یافته‌های این پژوهش هر کدام بر جنبه‌ای از تحولات ضروری مانند داده محور شدن، شواهد محور شدن، یکپارچگی خدمات یا مشاوره چند بعدی تصریح نموده‌اند.

فهرست منابع

1. Akbarnejad Hanzaei, Mohammad (2013). Investigating the effect of career path counseling on technical and vocational education in the direction of sustainable employment, Skill Education Journal, Volume 2, No. 7, pp. 69-100. in persain
2. Alizadeh, Aziz; Vahidimutlaq, Vahid Nazimi, Amir. (1387). Scenario planning or planning based on scenarios, Tehran: Institute of International Energy Studies. in persain
3. Al-Yasin, Ahmad (2015) Iran and Global Development Indicators, Tehran: Mehr Publications. in persain
4. Ardeh, Hamdollah and Ebrahimian, Shiva. (1383). The role of information and communication technology in career guidance and counseling, Work and Society, No. 57, 41-35. in persain
5. Bell, Venl. (2014) Basics of future research of humanities for the new era: first volume, Mostafa Tagvi and Mohsen Mohaghegh, Tehran. Published by Center for Future Research of Defense Sciences and Technologies. (2003). in persain
6. Bishab, Pietersi and Haynes, Andy. (2012). Education about the future, Masoud Manzavi (2016), Tehran: Future Research Center for Defense Sciences and Technologies. in persain
7. Cai Foley and Chen Qiufan. (1401). Artificial Intelligence in 2041, Ebrahim Naqibzadeh Mashaikh, Tehran: Iran Informatics Association Publications, (2022). in persain
8. Camp, Simon. (1401). Investigating the trend of digital changes in the world: 2022 report, translated and published by the Culture and Media Institute (2022). In persain
9. De Tour, James (1387) Future research as applied knowledge, Seyed Ahmad Ebrahimi and Aqeel Melkifar, Rahift, No. 20, Spring 1387. in persain
10. Franklin, Daniel. (2012). 20 major changes in the world in 2050, Erkanzadeh Yazdi et al. (2014) Tehran: Kar Afarin Publishing House. in persain
11. Friedman, Tamas (2005) The world is flat, Masoud Mousavi Shafaei, Tehran City Planning and Studies Center . in persain
12. Godeh, Michel. (1375). From forecast to strategic perspective, Mohammadreza Salehpour. Budget Planning Journal, March (1994) pp. 9-42. in persain
13. Hajiani, Ebrahim (1390) Fundamentals of principles and methods of future research, Tehran: Imam Sadegh University Publications (AS). in persain
14. Hartung, Paul J. Savikas, Mark L. and Walsh, W. Bruce. (1400). A Guide to Career Path Interventions, translated by Rizvan Salehi and

- Mohammad Rabiei, Shahrekord: Shahrekord University (2015).in persain
15. Inayatullah, Sohail (2008). Question from the future, Masoud Manzavi, Tehran: Defense Science and Technology Future Research Center (2007). in persain
 16. Lashkar Baloki, Mojtabi. (2019). A picture of the world in 2030, investment strategy at the level of businesses and the country, Tehran: Diamond Investment Management and Pars Capital Taba. in persain
 17. Maseh, Pierre (1347). A few articles on perspective, Amir Hossein Jahanbeglu, Tehran: Publications of the Institute of Social Studies and Research, University of Tehran (BTA). in persain
 18. McCraw, Thomas. (2018). Teacher of Schumpeter's innovation and innovative destruction. Translated by Ebrahim Suzanchi and others (2018). Tehran: Dunya Ekhmeni Publications (2007). in persain
 19. Ministry of Education (1401) document on comprehensive system of guidance and counseling in education and culture. Supreme Council of Education. in persain
 20. Mobini Dehkordi and Ali, Heydari Hamed. (2013). Fundamentals of Strategic Environmental Science, Tehran: Safar Publications. in persain
 21. Pardlan, Noushin and Hosseinian, Simin. (1400). The role of online career counseling with a guidance approach on nurses' career adaptability, Nursing Education Quarterly, 9 (3), pp. 1-9. in persain
 22. Robertson, Jimer. (1378). The future of work, Seyyed Mehdi Elwani and Hassan Danaei Fard, Tehran: Nei Publishing House (1995). in persain
 23. Sadeghi, Ahmed, Dostani, Parisa and Hadi, Marzieh (2018). Identifying the harms of career counseling and job search institutions: a qualitative research, two quarterly applied counseling journals, Shahid Chamran University of Ahvaz, period 9, year 9, spring and summer, pp. 72-86. in persain
 24. sandoghdar, Afshin. (1386). The role of information technology in career counseling in career guidance. International Conference on Psychology and Culture. in persain
 25. Savikas, Mark L. (2015). career counseling Translated by Hamid Daroudi and Arzoo Zarrabi, Tehran: Arsbaran Publications. (2011). in persain
 26. Schwartz, Peter (2012) Inevitable surprises, Massoud Manzavi and Keyvan Manzavi, Publications of the Future Pezohi Center for Defense Sciences and Technologies (2004). in persain
 27. Zonker, Vernon J. (2018) Career counseling: a holistic approach. Translated by Ali Mohammad Nazari and others. Tehran: Samit Publications. (2006). in persain

28. Zonker, Vernon. (2016), profession, work and mental health, combining professional counseling with personal counseling, translated by Mehdi Zare Bahramabadi and colleagues, Tehran: Rushd Farhang Publications. (2008). in persain
29. Nasr Isfahani, Alireza (1401). Macro global trends and future businesses. Available at: <http://t.me/nasresfahany>
30. Bell, Daneil.(1973). The Coming of Post - Industrial Society: A Venture in Social Forecasting, New York: Basic Books .
31. European Training Foundation.(2020). International Trends and Innovation in Career Guidance Volume 1. Thematic chapters, European Training Foundation.
32. Godet, M. (1994). From anticipation to action: a handbook of strategic. Cahiers du LIPSOR,Paris.
33. Godet, M. (2000). The art of scenarios and strategic planning. LIPSOR,Paris.
34. Jenschke, Bernard , Schober karen , langner Judith. (2010) . career Guidance in the Life Course ,the Federal Ministry of Education and Research, 2nd revised edition.germany.
35. OECD.(2004 a). (Career Guidance and Public Policy -Bridging the Gap , Organization For Economic Cooperation And Development, Paris , France.
36. OECD.(2004 b). Career Guidance - A HANDBOOK FOR POLICY MAKERS , Organization For Economic Cooperation And Development, Paris , France.
37. Reid , Hazel & Bimrose , Jenny .(2006) . Constructing the Future: transforming career guidance , Institute of Career Guidance , West Midlands.
38. Savickas , Mark L. Nota , Laura. Rossier , Jerome. Dauwalder , Jean-Pierre. Duarte , Maria Eduarda. Guichard , Jean. Soresi , Salvatore. Van Esbroeck, Raoul. E.M, Annelies. Vianen, van .(2009) .Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century ,Journal of Vocational Behavior ,Volume 75, Issue 3, Pages 239-250.
39. Van Esbroeck, R. (2008). Career guidance in a global world. In J. Athanassou, & R. V. Esbroeck (Eds.), International handbook of career guidance (pp. 23-44). Springer.

