

Biannual Journal of Applied Counseling (JAC)
2019, 9(1), 69-86
Received: 26 Nov 2018
Accepted: 10 July 2019
DOI: 10.22055/jac.2019.27520.1633

دوفصلنامه مشاوره کاربردی
دانشگاه شهید چمران اهواز
۱۳۹۸، ۹(۱)، ۶۹-۸۶
دریافت: ۱۳۹۷/۰۹/۰۴
پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۱۹

Identification the damages of job search and career counseling institutes: A qualitative study

Ahmad Sadeghi*

Parisa Doostani**

Marzieh Hadi***

Abstract

The main of this study was to investigate and identify the damages of job search and career counseling institutes using qualitative research of grounded theory type. The sample of this study consisted of all managers of foreign and domestic job search and career counseling institutes (62 domestic and 6 foreign institutes) and jobseekers referring to these institutes in Isfahan province. 14 managers of the institutes (10 men and 4 women), and 9 jobseekers (6 men and 3 women) were selected using voluntary sampling method. Interviews and observation of the activities of the intended institutes were used in order to explore the damages. The collected data were coded and interpreted using thematic analysis method. The result of the analysis of damages using in-depth interview was identified four major damages in the participants of manager: Weak systems, constraints, disruption, and performance defects; and, in jobseekers participants, two major damages were identified: Performance defects, and weak system. Also, according to the findings the most important damages to the institutes were lack of attention to career counseling, job analysis, and evaluation of people; lack of familiarity with self-knowledge and not having psychological record; the absence of a professional counselor in the central board; not using specialist career counseling; transformation of the institutes into employment agencies; and non-familiarity of the job search and career counseling institutes with counseling models and job creation programs. Accordingly, with regard to the damages mentioned by managers and job-seekers, it is necessary for each job search and career counseling institute to use a career counselor with master's degree in career counseling in order to present career counseling services.

Keywords: Job search and career counseling institutes, damage

* Assistant Professor Department of Counseling, College of Education & Psychology, University of Isfahan, Iran (Corresponding author) a.sadeghi@edu.ui.ac.ir

** Master of Art in .A in Career Counseling, Department of Career Counseling, College of Education & Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

*** Master of Art in Career Counseling, Department of Career Counseling, College of Education & Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

Extended Abstract

Introduction

Among the factors affecting successful employment, is the performance of job search and career counseling institutes. Employment activity refers to a set of systematic and purposeful activities performed by one with the aim of gaining information about oneself and the world of work in order to identify opportunities and employment. It also is considered as an important predictor for the employment of individuals. The goal of the job search and career counseling institutes is to make a balance between the supply and demand of the workforce. As such, these institutes have an important role in job search processes, providing career counseling and the guidance of workforce. Investigating the functional problems and the pathology of employment process in job search and career counseling institutes seems to be necessary. Therefore, the main objective of the present study is to investigate and identify the damages of these institutes.

Method

The current sample consisted of all managers of foreign and domestic job and career counseling centers (62 domestic, and 6 foreign institutes) and jobseekers coming to them in Isfahan province. 14 managers of the institutes (10 men, and 4 women) and 9 jobseekers (6 men, and 3 women) were selected Using voluntary sampling method. The data were collected using in-depth interview. One to three interviews were conducted with managers over a period of 30 to 70 minutes, and one interview was conducted with jobseekers at a time interval of 20 to 68 minutes, as long as no additional information is obtained. In the interviews, open questions were used and the obtained content were simultaneously copied and recorded. In the interview process, if further questions came into mind which would help clarify the issue, they would also be asked. The data obtained from the interviews were coded and interpreted using the thematic analysis method. So that, first, all interviews were recorded, dispatched and translated into text. Then, the texts were read in one by one and the concepts were encoded therein.

Finding

With regard to the managers of job search and career counseling institutes, 233 concepts obtained based on the results of open coding. For the axial coding, all concepts were classified according to the commonality level, that finally 22 axial categories were obtained. In the next coding stage, namely selective coding, four core categories were obtained. Consequently, the damages of job search and career counseling institutes, from the viewpoint of the managers, can be classified into four major categories of weak systems, constraints, disruption and performance defects. Concerning jobseekers of job search and career counseling institutes, 38 concepts were obtained based on the results of open coding. After that, the axial coding was performed and, finally, seven axial categories were obtained. In the next

coding stage, i.e. selective coding, the two core categories of weak systems and performance defects were obtained. The damages obtained through observing and reviewing the forms about the process and content of the performance of the job search and career counseling institutes are as follows: lack of attention to job counseling in the job and career counseling institutes, the absence of a career counselor in the central board, not using a professional career counselor, lack of attention to the analysis of the jobs of converting institutes to employment agencies, non-familiarity of the job search and career counseling institutes with counseling models and job creation programs, non-attention of the job search and career counseling institutes to help people in their self-knowledge and creation of psychological records, lack of frankness in obtaining the cost of providing specified services from the jobseekers, lack of communication or poor communication of job search and career counseling institutes with technical and professional centers and, finally, the low or inadequate education of career counseling and employment experts of the institutes.

Discussion

According to findings, at least one specialist with a degree of Ph.D in career counseling is required to be a member of the Central Board of the Ministry of Labor and Social Affairs and the Provincial Council. Each job search and career counseling institute needs to have a career counselor with at least a master's degree in job counseling for performing individual assessment and selection activities for entering the job market, providing job counseling, implement job creation programs, analyzing jobs, providing quantitative and qualitative information about job market and, finally, placement and introduction of individuals to technical and professional centers. According to article 19, providing job counseling and guidance to jobseekers and employers is within the scope of and among the responsibilities of job search and career counseling institutes. Counseling fee needs to be reviewed as well. The tariffs of the psychology and counseling system can be used for determining the cost of counseling. For different jobs, the ability, skill, and character of each job can be identified by analyzing the job and reviewing the job description. Through defining a job profile for different jobs, the cost of job analysis can be reduced. By providing a job record for any jobseeker and sharing it among the job search and career counseling institutes, jobseekers can be provided with explicit employment opportunities.

شناسایی آسیب‌های مؤسسه‌های مشاوره شغلی و کاریابی: یک پژوهش کیفی^۱

احمد صادقی*

پریسا دوستانی**

مرضیه هادی***

چکیده

هدف پژوهش حاضر مطالعه و شناسایی آسیب‌های مؤسسه‌های مشاوره شغلی و کاریابی به روش پژوهش کیفی و نظریه زمینه‌ای بود. جامعه این پژوهش کلیه مدیران مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی داخلی و خارجی (۶۲ مؤسسه داخلی و ۶ مؤسسه خارجی) و کارجویان مراجعه‌کننده به این مؤسسات در استان اصفهان بود. ۱۴ مدیر (۱۰ مرد و ۴ زن) و ۹ کارجو (۶ مرد و ۳ زن) به روش نمونه‌گیری داوطلبانه و از طریق مصاحبه انتخاب گردیدند. داده‌ها به روش تحلیل موضوعی کدگذاری و تفسیر شدند. از نتایج بررسی آسیب‌ها به روش مصاحبه عمیق در نمونه مدیران چهار آسیب سیستم‌های ضعیف، محدودیت‌ها، گسستگی و نقص عملکرد و در نمونه کارجویان دو آسیب نقص عملکرد و سیستم‌های ضعیف به‌دست آمد، و بررسی به روش مشاهده و تحلیل عملکرد مؤسسات نشان داد که مهم‌ترین آسیب مؤسسات عبارت‌اند از: عدم توجه به مشاوره شغلی، تحلیل مشاغل، سنجش افراد، ناآشنایی با خودشناسی و عدم تشکیل پرونده روان‌شناختی، عدم حضور متخصص مشاوره شغلی در هیئت مرکزی، عدم استفاده از نیروی متخصص مشاوره شغلی، تبدیل شدن مؤسسات به بنگاه‌های کاریابی، ناآشنایی مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی به مدل‌های مشاوره‌ای و برنامه‌های ایجاد شغل. در نتیجه با توجه به آسیب‌های ذکر شده توسط مدیران و کارجوها، ضروری است که هر مؤسسه مشاوره شغلی و کاریابی از یک مشاور شغلی با مدرک کارشناسی ارشد مشاوره شغلی به‌منظور ارائه خدمات مشاوره شغلی استفاده نماید.

واژه‌های کلیدی: مؤسسه‌های مشاوره شغلی و کاریابی، آسیب‌شناسی

مقدمه

هر ساله در سطح جهان میلیون‌ها نفر در جست‌وجوی کار، ورود به دنیای کار، یادگیری و تکمیل آموزش‌های شغلی و فرصت‌های شغلی جدید هستند. در راستای این روند در چند دهه گذشته، پژوهش‌های متعددی در مورد کاریابی و نتایج استخدام صورت گرفته است (Kanfer, Wanberg, & Kontro witz, 2001). تحقیقات متعدد مؤید این واقعیت است که بیکاری روی عملکرد روان‌شناختی و

۱. این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی به شماره پژوهشی ۹۵/۴۵۲۰ سال ۱۳۹۷ است.

* استادیار گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)
a.sadeghi@edu.ui.ac.ir

** کارشناس ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
*** کارشناس ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

جسمانی افراد بیکار و خانواده‌های آن‌ها اثراتی برجای می‌گذارد. این مسئله هم از نقطه نظر فردی و هم از نظر اجتماعی بسیار مهم است. (Edwin et al., 2004; Hsiao, Shen, Wang, & Weeks, 2007). از سوی دیگر، کار سبک زندگی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در نتیجه بیکاری با به هم زدن سبک زندگی سالم، اثرات متفاوت روان‌شناختی و اجتماعی خواهد داشت. پژوهش‌های مختلف گزارش کرده‌اند (Arulmani, 2004; Edwin et al., 2004; Guan, Wang, Liu, Ji, Jia, Fang, & Li, 2015; Caliendo, Gielen, & Mahlstedt, 2015; Sedlacek, 2016) افراد بیکار با تجربه فشار روانی و ناامیدی آمادگی بیش‌تری برای بیماری‌های روانی و جسمانی پیدا می‌کنند.

بررسی‌ها در مورد نرخ بیکاری نشان می‌دهد که شاخص نرخ بیکاری (چند درصد از جمعیت فعال، بیکار هستند) جمعیت ۱۰ ساله و بیش‌تر در کل کشور در فصل بهار ۱۳۹۴، ۱۰/۸ درصد می‌باشد که نسبت به بهار ۱۳۹۳، ۰/۱ درصد افزایش داشته، این شاخص در بین مردان ۹ درصد و در بین زنان ۱۹/۲ محاسبه شده و در نقاط شهری (۱۲ درصد) بیشتر از نقاط روستایی (۷/۶ درصد) است. نسبت اشتغال به دست آمده از جمعیت ۱۰ ساله و بیش‌تر در کل کشور در فصل بهار ۱۳۹۴، به این معنا که چند درصد جمعیت واقع در سن کار شاغل هستند، در درجه اول مربوط به گروه سنی ۲۰-۲۴ ساله با میزان ۷۳/۵ درصد و در درجه دوم مربوط به گروه سنی ۲۵-۲۹ سال با نرخ ۷۹/۳ درصد است (The Labor Force Survey, 2015).

دلایل بیکاری در کشور را می‌توان در بُعد عرضه و تقاضای نیروی کار و عوامل مؤثر بر آن نسبت داد. در بُعد عرضه، ساختار سنی جوان جمعیت، مهاجرت، رواج پدیده چند شغلی به دلیل افزایش هزینه‌های زندگی و مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی موجب افزایش شمار نیروی متقاضی کار در سال‌های اخیر شده است. در بُعد تقاضا پایین بودن رشد سرمایه‌گذاری و تولید، افزایش بهره‌وری نیروی کار در برخی بخش‌ها به دلیل رشد فناوری و فقدان شرایط مناسب در عرضه تولید در برخی موارد منجر به محدود ماندن تقاضا برای نیروی کار شده است (Falihi, 2003; Bakhtiarvandi, 2008; Kamalian, Roshan, & Alizadeh, 2012). از جمله عوامل مؤثر بر اشتغال موفق، نحوه عملکرد مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی است؛ اما نکته قابل توجه آن است که اگرچه مؤسسه‌های مشاوره شغلی و کاریابی به عنوان مرکز ثقل سیاست‌های بازار کار شناخته می‌شوند و بایستی خدمات متنوعی ارائه دهند (Ozma & Rahbari, 2015). اما امروزه، این مؤسسه‌ها بیشتر تبدیل به بنگاه‌های کاریابی شده‌اند و مشاوره و راهنمای شغلی (که بند چهارم حدود اختیارات و وظایف مؤسسات کاریابی است)، به معنای فراهم ساختن امکان تصمیم‌گیری مناسب، آموزش مهارت‌های کاریابی، تقویت خود کارآمدی کاریابی، آموزش و تقویت استخدام‌پذیری، آموزش کارآفرینی و تقویت نگرش و خودکارآمدی کارآفرینی نه تنها به صورت تخصصی در این مراکز صورت نمی‌گیرد و حتی بعضی از این مفاهیم هنوز وارد حیطه عملکرد این مؤسسات نشده است.

فعالیت کاریابی، مجموعه اعمال منظم و هدفمندی است که برای کسب اطلاعات در مورد خود و دنیای کار به منظور شناخت فرصت‌ها و اشتغال انجام می‌شود و پیش‌بینی‌کننده مهمی برای شاغل شدن

افراد بیکار است (Kanfer, Wanberg, & Kontro witz, 2001). از طرفی کاربایی را می‌توان فرآیندی دانست که از طریق آن، سازمان‌های دولتی یا خصوصی، جویندگان کار را در یافتن شغل و کارفرمایان را در تأمین نیروی انسانی یاری می‌کنند (Cahuc & Le Barbanchon, 2010). در این راستا، هدف مؤسسات مشاوره شغلی و کاربایی، سازگاری و انطباق عرضه و تقاضای نیروی کار می‌باشد و ایفای نقش آن‌ها در فرآیند کاربایی در ارائه خدمات مشاوره شغلی و هدایت نیروی کار بسیار حائز اهمیت است.

بر اساس تعریف آیین‌نامه اجرایی قانون مجازات اشتغال به حرفه کاربایی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار- مصوب ۱۳۸۰- موسسه کاربایی به موسسه‌های مشاوره شغلی و کاربایی غیردولتی (خصوصی و تعاونی) گفته می‌شود که توسط اشخاص توانمند برای راهنمایی و مشاوره شغلی به جویندگان کار و کارفرمایان، شناسایی فرصت‌های شغلی در داخل و خارج از کشور و انجام خدمات مورد نیاز تحکیم‌کننده روابط سه جانبه کارگر، کارفرما و دولت تأسیس شده یا تأسیس خواهد شد. در ماده ۱۹ این آیین‌نامه حدود اختیارات و وظایف موسسه‌های کاربایی به شرح زیر است: الف- شناخت بازار کار داخلی (ویژه موسسه‌های کاربایی داخلی) و شناخت بازار کار خارجی (ویژه موسسه‌های خارجی). ب- ثبت‌نام از کارجو. پ- شناسایی فرصت‌های شغلی داخل در محدوده استقرار فعالیت موسسه کاربایی، ت- ارائه خدمات مشاوره و راهنمایی شغلی به جویندگان کار و کارفرمایان، ث- معرفی بکارگماری کارجویان واجد شرایط در واحدهای پذیرنده، ج- تهیه گزارش‌های تخصصی دوره‌ای مربوط به بازار کار محدوده فعالیت موسسه کاربایی و ارائه آن به مراجع ذی‌ربط، چ- راهنمایی و معرفی جویندگان کار فاقد مهارت به مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای به منظور فراگرفتن مهارت‌های مورد نیاز بازار کار با هماهنگی اداره کل استان، ح- ورود اطلاعات بازار کار به شبکه ملی بازار کار به صورت بهنگام و بهره‌برداری از اطلاعات آن، خ- ارسال به موقع اطلاعات و آمار عملکرد ماهانه به اداره کل استان بر اساس ضوابط وزارت، و د- حفظ و نگهداری اطلاعات شغلی و هویتی.

اگرچه ساختار مراکز کاربایی به‌منظور ارائه راهنمایی و مشاوره شغلی به جویندگان کار و کارفرمایان، شناسایی فرصت‌های شغلی و انجام خدمات مورد نیاز تحکیم‌کننده روابط سه جانبه کارگر، کارفرما و دولت، شکل گرفته است، اما شواهد نشان می‌دهد، در این مراکز به اشتغال به فعالیت‌های دیگری به غیر از امر کاربایی، معرفی کارجو به کارفرمایان بدون توجه به شرایط اعلام شده از سوی طرفین و عدم ارائه راهنمایی و مشاوره شغلی به جویندگان کار و کارفرمایان پرداخته می‌شود. بر این اساس امروزه فقدان عملکرد و غیرفعال بودن این موسسه‌ها، در ایران مشهود است (Falihi, 2003).

در زمینه بررسی عملکرد مؤسسات مشاوره شغلی از همان ابتدای شروع کار مؤسسات خصوصی پژوهش‌هایی انجام شده و موارد مختلفی نیز بررسی شده است. از آن جمله می‌توان به پژوهش آسیب‌شناسی موسسه‌های مشاوره شغلی و کاربایی (Farjadi, 2002) اشاره کرد که در اوایل شروع فعالیت موسسه‌های مشاوره شغلی و کاربایی انجام شده؛ همچنین به تحلیل نقش مراکز کاربایی در بازار کار (Amini, 2003) مطالعه وضعیت نقش و وضعیت مراکز اطلاع‌رسانی و کاربایی در استان‌های مختلف (Falihi, 2003)، نقش مراکز کاربایی در اطلاع‌رسانی بازار کار (Akbaripour, 2003)، بررسی

عملکرد مؤسسه‌های کارایی و مشاوره شغلی در ایجاد و توسعه کارآفرینی (Kamalian, Roshan, & Alizadeh, 2012) پرداخته شده است؛ اما هیچ‌یک به بررسی عملکرد و مشکلات مؤسسات مشاوره شغلی و کارایی به صورت عمیق و بر اساس مدل‌های مشاوره شغلی روز دنیا نپرداخته است. از آنجا که توجه به اشتغال جوانان از شرط‌های لازم برای از میان بردن فقر و توسعه پایدار محسوب می‌شود و از طرفی نرخ بیکاری در سطح استان اصفهان با میزان ۱۳/۶ درصد، از میانگین کل کشور بیش‌تر است و تلاش در مسیر موفقیت شغلی جوانان گامی بلند در ساختن و بهره‌وری کشور است (Rezvanian & Samiee, 2016)؛ همچنین وجود خلاء پژوهشی در این زمینه، بررسی مشکلات عملکردی مؤسسات و آسیب‌شناسی روند کارایی مؤسسه‌های مشاوره شغلی و کارایی امری ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر مطالعه و شناسایی آسیب‌های مؤسسه‌های کارایی است و به این سؤال پرداخته می‌شود که با توجه به دیدگاه‌ها و مفاهیم جدید مشاوره شغلی، آسیب‌های ساختاری و عملکردی مؤسسات مشاوره شغلی و کارایی چیست؟

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

مطالعه حاضر یک پژوهش کیفی است و به منظور کشف آسیب‌های مؤسسات مشاوره شغلی و کارایی، از نظریه زمینه‌ای (grounded theory) استفاده شد. جامعه این پژوهش کلیه مدیران مؤسسات مشاوره شغلی و کارایی داخلی و خارجی (۶۲ مؤسسه داخلی و ۶ مؤسسه خارجی) و کارجویان مراجعه‌کننده به این مؤسسات در استان اصفهان بود. ۱۴ مدیر مؤسسه (۴ زن و ۱۰ مرد) ۹ کارجوی کار (۶ مرد و ۳ زن) به روش نمونه‌گیری داوطلبانه انتخاب شدند. مصاحبه با مدیران یک تا سه مرتبه و در بازه زمانی ۳۰ تا ۷۰ دقیقه و مصاحبه با کارجویان یک مرتبه در بازه زمانی ۲۰ تا ۶۸ دقیقه تا جایی که دیگر به اطلاعات جدیدی به دست نمی‌آمد، صورت گرفت و نمونه‌گیری تا رسیدن به حد اشباع ادامه یافت.

ابزار اندازه‌گیری

در این پژوهش برای تحلیل عملکرد مؤسسات کارایی و مشاوره شغلی از مشاهده و مصاحبه‌های عمیق استفاده گردید. این روش جمع‌آوری اطلاعات، احساسات، انگیزش، نگرش، اعمال و تجارب اشخاص را جست‌وجو می‌کند که شامل پرسش‌های شفاهی مصاحبه‌گر و پاسخ‌های شفاهی مشارکت‌کنندگان در تحقیق می‌باشد. از محاسن روش مصاحبه قابلیت سازگاری، امکان جلب اعتماد مصاحبه‌شوندگان و امکان دسترسی به اطلاعات کامل‌تر می‌باشد (Gal, Burg, & Gal, 2003).

جهت مصاحبه با مدیران از مصاحبه‌های بدون ساختار و عمیق استفاده گردید که در آن به بررسی تجربیات شغلی و ویژگی‌های شخصیتی افراد پرداخته شد. لازم به ذکر است که این مصاحبه‌ها با توجه به هر فردی متفاوت بود. به این شکل که در روش مصاحبه عمیق، مصاحبه‌گر تمایلی به پرسیدن

پرسش‌های خاص به شکل از پیش تعیین شده ندارد. در واقع، پرسش‌های استاندارد شده و طبقه‌بندی شده‌ای وجود ندارد و به جای آن مصاحبه‌گر جنبه‌های متعددی از نظرات مصاحبه شونده را مورد بررسی قرار می‌دهد و موضوعات را آن گونه که در گفت‌وگو پیش می‌آیند، مطرح می‌کند، عناوین جالب توجه را تعقیب می‌کند و به نیروی تحلیل و ابتکار خود مجال تاخت‌وتاز می‌دهد (Delavar, 2010).

روند اجرای پژوهش

قبل از مصاحبه توضیحاتی در مورد نحوه مصاحبه به افراد داده شد و از آن‌ها برای ضبط مطالب اجازه گرفته شد. در مصاحبه از سؤالات باز استفاده شد و هم‌زمان نسخه‌برداری و ضبط مطالب هم انجام گردید و در روند مصاحبه چنانچه سؤالات دیگری که به روشن شدن موضوع کمک می‌کرد و به ذهن می‌رسید از مصاحبه‌شونده پرسیده می‌شد. مصاحبه با مخاطبین به گونه‌ای ادامه یافت تا زمانی که اطلاعات جدیدی از آن‌ها حاصل نمی‌شد؛ بنابراین با اشیاع نظری، مصاحبه‌ها به اتمام رسیدند. پس از پایان مصاحبه به نحو شایسته‌ای از شرکت‌کنندگان تقدیر به عمل آمد. سپس تمامی مصاحبه‌ها پس از ضبط، پیاده شده و به صورت متن درآمدند. متن‌ها یک‌به‌یک خوانده شده و مفاهیم موجود در آن مطابق با مراحل کدگذاری باز (open coding)، محوری (axial coding) و گزینشی (selective coding)، کدگذاری شدند. برای مشاهده مؤسسه‌ای که برای مصاحبه به آن‌ها مراجعه شده بود نحوه عملکرد مراکز، فرایند ثبت‌نام و پذیرش، راهنمایی و مشورت، نحوه معرفی، فرم‌ها و آیین‌نامه‌ها مورد مشاهده و بررسی قرار گرفت. در طی این فرآیند عملکرد شش مؤسسه مشاوره شغلی و کاریابی مورد مشاهده قرار گرفت.

تحلیل داده‌ها

داده‌ها با استفاده از مصاحبه با روش تحلیل موضوعی کدگذاری و تفسیر شدند. در نظریه زمینه‌ای از سه نوع کدگذاری باز، محوری و گزینشی استفاده گردید. برای تحلیل داده‌ها، ابتدا همه مصاحبه‌ها ضبط و پیاده شدند و به صورت متن درآمدند. سپس متن‌ها یک‌به‌یک خوانده و کدگذاری شدند. در فرآیند کدگذاری که به معنای طبقه‌بندی گزاره‌های معنی‌دار در متن است، به جداسازی، مفهوم‌بندی، ادغام و یکپارچه کردن داده‌ها پرداخته شد (Auerbach & Silverstein, 2003; Strauss & Corbin, 1990).

یافته‌ها

با توجه به قابلیت‌های مصاحبه عمیق، سعی شد پس از ایجاد اطمینان به جست‌وجوی پاسخ‌ها و اطلاعات مربوط به موضوع پژوهش پرداخته شود. برای دستیابی به این مقصود صرفاً به کنترل و هدایت مصاحبه اقدام شد و مانعی برای مصاحبه‌شونده‌ها در ارائه مطالب ایجاد نشد. از این رو حجم قابل ملاحظه‌ای اطلاعات به دست آمد. در مصاحبه با مدیران، ابتدا با پنج نفر از افرادی که سابقه کار و تجربه بیشتری داشتند، مصاحبه شد. پس از پیاده‌سازی و کدگذاری چهار مصاحبه اول، اشیاع مقوله‌ها حاصل شد که به منظور بررسی دیدگاه مدیران جوان‌تر و مدیران شهرستان‌ها و تأیید مقوله‌های به دست آمده با پنج

شرکت‌کننده دیگر که از تجربه کم‌تری برخوردار بودند، مصاحبه به عمل آمد. بسیاری از مقوله‌های به دست آمده از این پنج شرکت‌کننده نیز تأییدکننده مقوله‌های قبلی بود.

در مورد مدیران مؤسسات کاریابی و مشاوره شغلی بر اساس نتایج حاصل از کدگذاری باز، ۲۳۳ مفهوم به دست آمد. برای کدگذاری محوری تمامی مفاهیم به دست آمده بر اساس میزان اشتراک دسته‌بندی شدند که در نهایت ۲۲ مقوله محوری به دست آمد که عبارت‌اند از: تخصصی نبودن، ضعف راهبردهای مدیریتی و نظارتی، نگرش منفی، فعالیت محدود، فقدان صداقت، ضعف سیستم قانون‌گذاری، اختلال‌گری کارفرمایان، دغدغه مالی، دسترسی محدود به اطلاعات، ضعف مهارت‌های کارجویان، تنش، ضعف سیستم اداری، ضعف در فناوری و ابزار، حمایت‌نشدن، عدم ثبات کارفرمایان، توقعات بالای کارجویان، توقعات بالای کارفرمایان، ناشناس بودن فرآیند کاریابی، عدم همکاری، مراکز و فعالیت‌های رقیب، محدودیت و رکورد شغلی و ضعف خدمات کاریابی.

در مرحله بعدی کدگذاری، یعنی، کدگذاری گزینشی، چهار مقوله هسته به دست آمد؛ که در نتیجه می‌توان آسیب‌های مؤسسه‌های مشاوره شغلی و کاریابی را از نظر مدیران مؤسسات در چهار مقوله هسته سیستم‌های ضعیف، محدودیت، گسستگی و نقص عملکرد دسته‌بندی کرد.

جدول ۱

نتایج کدگذاری محوری و گزینشی مصاحبه با مدیران

مؤلفه‌ها	آسیب‌ها
ضعف راهبردهای مدیریتی و نظارتی	
ضعف سیستم قانون‌گذاری	سیستم‌های ضعیف
ضعف سیستم اداری	
ضعف در فناوری و ابزار	
دسترسی محدود به اطلاعات	محدودیت
محدودیت و رکورد شغلی	
فعالیت محدود	
حمایت‌نشدن	حمایت
دغدغه مالی	
توقعات بالای کارجویان	
توقعات بالای کارفرمایان	
تنش	
مراکز و فعالیت‌های رقیب	گسستگی
اختلال‌گری کارفرمایان	
عدم همکاری	
عدم ثبات کارفرمایان	
ضعف خدمات کاریابی	
ناشناس بودن فرآیند کاریابی	نقص عملکرد
ضعف مهارت‌های کارجویان	
تخصصی نبودن	
نبود صداقت	هیجان منفی
نگرش منفی	

در مورد کارجویان مؤسسه‌های مشاوره شغلی و کاریابی، بر اساس نتایج حاصل از کدگذاری باز، ۳۸ مفهوم به دست آمد. پس از آن کدگذاری محوری انجام شد. بدین صورت که تمامی کدهای به دست آمده در کدگذاری باز از طریق کدگذاری محوری تحت عنوان مقولات کلی‌تری دسته‌بندی شدند. در این مرحله تمامی مفاهیم به دست آمده بر اساس میزان اشتراک دسته‌بندی شدند که در نهایت هفت مقوله محوری به دست آمد که عبارت‌اند از: تخصصی نبودن، خدمات ضعیف، عدم تکریم کارجو، ضعف راهبردهای مدیریتی و نظارتی، فعالیت محدود، ضعف در فناوری و ابزار و دغدغه مالی. در مرحله بعدی کدگذاری، یعنی، کدگذاری گزینشی، تمامی مقوله‌های محوری بر اساس میزان اشتراکات در دسته‌های کلی‌تری قرار گرفت و مقوله‌های محوری یکپارچه و منسجم شدند. در این مرحله از کدگذاری دو مقوله هسته به دست آمد. نهایتاً می‌توان آسیب‌های مؤسسات کاریابی و مشاوره شغلی را از نظر کارجویان در دو مقوله هسته سیستم‌های ضعیف و نقص عملکرد دسته‌بندی کرد.

جدول ۲

نتایج کدگذاری محوری و گزینشی مصاحبه با کارجویان

کدگذاری محوری	کدگذاری گزینشی
ضعف راهبردهای مدیریتی و نظارتی	
عدم تکریم کارجو	سیستم‌های ضعیف
ضعف در فناوری و ابزار	
دغدغه مالی	
فعالیت محدود	
خدمات ضعیف	نقص عملکرد
تخصصی نبودن	

در بخش مشاهده نحوه عملکرد مراکز، فرآیند ثبت نام و پذیرش، راهنمایی و مشورت، نحوه معرفی، فرم‌ها و آیین‌نامه‌ها مورد مشاهده و بررسی قرار گرفت. آسیب‌هایی که از طریق مشاهده و بررسی فرم‌ها در مورد فرایند و محتوای عملکرد مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی به دست آمد عبارت‌اند از:

۱- عدم توجه به مشاوره شغلی در مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی. به نحوی که برخی از مؤسسات در تابلو و یا سایت اختصاصی‌شان تنها به کاریابی اشاره کرده و مشاوره شغلی را حذف کرده‌اند. یکی از وظایف مراکز کاریابی نیز ارائه مشورت‌های شغلی است؛ اما سازوکار آن در مراکز کاریابی اعم از وجود نیروی تخصصی مشاوره شغلی و همچنین میزان حق‌الزحمه و نحوه پرداخت آن به صورت مناسب تنظیم نشده است. آنچه که در مراکز کاریابی انجام می‌شود یک مشورت ساده چنددقیقه‌ای است که توسط یک فرد غیرمتخصص انجام می‌شود که معمولاً مؤثر و راهگشا نیست.

۲- عدم حضور یک متخصص مشاوره شغلی در هیئت مرکزی. کلیه اعضای هیئت مرکزی از افرادی تشکیل شده‌اند که دیدگاهی کاملاً اداری به مؤسسات کاریابی و مشاوره شغلی داشته‌اند. البته این ساختار

وقتی تشکیل شده که در ایران هنوز رشته مشاوره شغلی رشد نداشته و در این زمینه تخصص کافی به وجود نیامده بود؛ اما خوشبختانه امروز در بیشتر دانشگاه‌های کشور این رشته در حوزه‌های کارشناسی، کارشناسی ارشد و حتی دکترا دانش‌جو پذیرفته می‌شود و افراد زیادی در هر سه دوره فارغ‌التحصیل شده‌اند.

۳- عدم استفاده از نیروی متخصص مشاوره شغلی. بر اساس ماده ۲۲ آیین‌نامه ایجاد کاریابی عمومی در به‌کارگیری یک کارشناس جهت مشاوره تخصصی در مرکز تأکید شده است؛ اما در مورد تخصص کارشناس و نحوه ارائه خدمات مشاوره به صورت صریح در آیین‌نامه شرایط تعیین نشده است. این در حالی است که بر اساس قوانین سازمان روان‌شناسی و مشاوره جمهوری ایران افرادی اجازه مشاوره در مراکز مشاوره را دارند که حداقل دارای مدرک کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی و مشاوره باشند و بنابراین آیین‌نامه اجرایی مراکز نیاز به اصلاح در زمینه به‌کارگیری نیروی تخصصی مشاوره باشند. در این صورت حق‌الزحمه دریافتی برای بخش مشاوره می‌تواند بر اساس قوانین نظام روان‌شناسی و مشاوره باشد؛ که می‌توان از تعرفه دریافتی به این بخش اختصاص یابد.

۴- عدم توجه به تحلیل مشاغل. از جمله وظایف مراکز کاریابی تهیه اطلاعات کمی و کیفی از بازار کار است؛ اما این اطلاعات در سطح فرصت‌های شغلی موجود در بازار کار که کارفرماها تقاضا می‌کنند، محدود شده است. برای ارائه مشاوره تخصصی قبل از معرفی افراد به کارفرما، علاوه بر اینکه لازم است از طریق مشاوره شغلی متخصص به خودشناسی فرد کمک شود، نیاز است فرصت‌های شغلی که کارفرما تقاضای نیروی کار برای آن کرده نیز تحلیل شود تا توانایی، مهارت، رغبت و شخصیت مورد نیاز آن نیز مشخص گردد. در این خصوص هیچ‌گونه پیش‌بینی در آیین‌نامه اجرایی مراکز کاریابی صورت نگرفته است. عدم تحلیل شغل موجب معرفی نیروی نامناسب و یا ناکارآمد به کارفرما شده و باعث نارضایتی هم کارفرما و کارجو می‌گردد و کارفرما یا کارجو ممکن است علاقه‌ای به ادامه کار نداشته باشند و فرایند به‌کارگیری یک نیروی کارآمد زمان‌گیر شود و حتی ممکن است کارفرما انگیزه جذب نیرو از طریق کاریابی را از دست بدهد.

۵- تبدیل شدن مؤسسات به بنگاه‌های کاریابی. محدود شدن فعالیت کاریابی‌ها به جایابی مراکز کاریابی را به مراکز واسطه‌گر تبدیل کرده که این موضوع باعث شده به جای همکاری بین مراکز و ارائه اطلاعات بین آن‌ها به رقابت با یکدیگر در واسطه‌گری بپردازند.

۶- عدم توجه به سنجش افراد در مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی. از جمله وظایف مراکز کاریابی ارزیابی و گزینش افراد برای ورود به بازار کار است. این وظیفه می‌تواند به معرفی و ایجاد بستر فرصت‌های شغلی کمک کند؛ اما نه مدیران و نه کارکنان شاغل در مراکز کاریابی از آموزش و تخصص در این زمینه برخوردارند و نه فرآیند این ارزیابی و گزینش تعریف شده است؛ بنابراین این وظیفه در خیلی از مراکز یا اجرا نمی‌شود یا به صورت غیرعلمی و ضعیف صورت می‌گیرد. علاوه بر این شیوه پرداخت هزینه در این زمینه هم در دستورالعمل پرداخت هزینه یا حق‌العمل مراکز کاریابی به خوبی در نظر گرفته

نشده است. این موضوع هم علاوه بر نداشتن تخصص موجب ارائه خدمات ضعیف مراکز کارایی در این زمینه می‌شود.

۷- عدم آشنایی مؤسسات مشاوره شغلی و کارایی به مدل‌های مشاوره‌ای و برنامه‌های ایجاد شغل. وظیفه دیگری که برای مراکز کارایی تعریف شده است تهیه برنامه ایجاد شغل است. این وظیفه تقریباً در هیچ یک از مراکز کارایی انجام نمی‌شود. در مدل‌های مشاوره شغلی و کارایی مانند مدل کلوب شغلی یکی از فعالیت‌هایی که انجام می‌شود در زمینه این وظیفه است. چنانچه مراکز کارایی به مشاوران تخصصی در این حیطه مجهز شوند و آموزش در زمینه اجرای مدل‌های مشاوره شغلی و کارایی ببینند به خوبی می‌توانند در این حیطه ارائه خدمات نمایند و علاوه بر فعال شدن و خروج از رکورد می‌توانند فرآیند اشتغال‌زایی برای جوانان را نیز فراهم نمایند.

۸- عدم توجه مؤسسات مشاوره شغلی و کارایی به کمک به افراد در زمینه خودشناسی و تشکیل پرونده روان‌شناختی. مراکز کارایی قبل از معرفی افراد به مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای لازم است حیطه آموزشی که کارجو می‌تواند در آن موفق شود و نسبت به آن علاقه‌مند نیز باشد را از طریق کمک به خودشناسی کارجو و مکاشفه مشاغل متناسب با رغبت، شخصیت و توانایی و ارزش‌های او تعیین نماید. به‌منظور انجام این وظیفه نیز ارائه خدمات تخصصی مشاوره شغلی در مراکز کارایی و مشاوره شغلی ضروری است.

۹- عدم تصریح دریافت هزینه از کارجو در خصوص ارائه خدمات مشخص. مراکز کارایی در ازای معرفی یک فرد به کارفرما بر اساس بخشنامه، برابر با حقوق یک ماه فرد معرفی شده دریافت می‌کنند. درحالی‌که در وضعیت کنونی در ازای آن خدمات چندانی ارائه نمی‌دهند. در صورتی که ارائه بهترین و تخصصی‌ترین خدمات مشاوره شغلی برای تحلیل شغل، خودشناسی و تشکیل پرونده روان‌شناختی توسط دکترای تخصصی مشاوره شغلی کمتر از نصف این مبلغ می‌شود. یکی از آسیب‌هایی که به عنوان دلیل استقبال کم کارجویان و کارفرماها از مؤسسات مشاوره شغلی و کارایی در مصاحبه با مدیران کارایی به آن اشاره شده بود و در نظرسنجی نیز آن را تأیید کرده بودند، مراکز کارایی رقیب، عدم نظارت بر مؤسسات بدون مجوز و مراکز کارایی مجازی بود. درحالی‌که دلیل عدم استقبال کارجویان و کارفرماها ارائه نکردن خدمات تخصصی در مراکز کارایی است. در شرایطی که امکان پرداخت هزینه نیروی تخصصی از مبلغ حق‌العمل به‌راحتی امکان‌پذیر است، تلاشی در هیچ مرکز کارایی برای به‌کارگیری نیروی تخصصی وجود ندارند. برای رفع این مشکل پیشنهاد می‌شود در آیین‌نامه اجرایی مراکز کارایی و مشاوره شغلی شفاف‌سازی شود و مبلغ دریافتی از کارجویان در ازای ارائه خدمات دقیق و مشخص صورت گیرد.

۱۰- عدم وجود ارتباط یا ارتباط ضعیف مؤسسات مشاوره شغلی و کارایی با مراکز فنی و حرفه‌ای. به دلیل ضعف خدمات، ارتباط محدود با کارجویان و عدم ارائه خدمات تخصصی در مؤسسات، مؤسسات

مشاوره شغلی و کاریابی و کارجویان در زمینه شناسایی نیازهای آموزشی کارجو همکاری نمی‌کنند و به دنبال آن تعاملی نیز با مراکز فنی‌وحرفه‌ای شکل نمی‌گیرد.

۱۱- پایین یا نامناسب بودن تحصیلات کارشناسان مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی. در مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی به دلیل نآشنایی مدیران با اصول علمی مشاوره شغلی و کاریابی و یا محدود بودن خدمات مشاوره شغلی احساس نیاز برای به‌کارگیری نیروهای متخصص در زمینه مشاوره شغلی نمی‌کنند.

۱۲- بی‌اطلاعی کارجویان از خدمات مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی. به دلیل رکود فعالیت مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی و کم‌رنگ‌شان خدمات آن‌ها برای کارجویان از سویی رغبتی برای کارجویان و فارغ‌التحصیلان برای مراجعه به مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی وجود ندارد و از سوی دیگر کارجویان اطلاعی از اینکه این مؤسسات چه خدماتی می‌دهند ندارند و تقریباً برای کارجویان به فراموشی سپرده شده‌اند.

۱۳- کوچک و یا نامناسب بودن مکان مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی. بیشتر مؤسسات حتی اگر بخواهند خدماتشان را توسعه دهند مکان مناسبی برای ارائه خدمات ندارند. البته می‌توان این‌گونه نیز باشد که به دلیل خدمات محدود احساس نیاز به مکان بزرگ‌تر نداشته‌اند یا به دلیل درآمد کم به خاطر رکود توان اجاره یا خرید مکان بزرگ‌تر را نداشتند.

بحث

به‌طور کلی یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش هرندی و محسن فلاح‌خانی (Harandi & Mohseni, 2008)، رمزی (Ramzy, 2014) و ازما و رهبری (Ozma & Rahbari, 2015) همخوان است. هرندی و محسن فلاح خانی (Harandi & Mohseni, 2008) گزارش کردند درصد کمی از جوانان به این مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی مراجعه کرده و نقش مؤسسات کم‌رنگ است؛ و ازما و رهبری (Ozma & Rahbari, 2015) گزارش کردند چنانچه در مؤسسات کاریابی به مسائل درونی مانند اهداف و برنامه‌ریزی کاریابی و مشاوره شغلی پرداخته شود این مؤسسات کارایی بیشتری خواهند داشت. رمزی (Ramzy, 2014) گزارش کرد مراکز کاریابی در کشور تاکنون نقش ضعیفی در بازار کار داشته‌اند. از نظر وی دلایل اصلی کارکرد نامناسب آن‌ها کمبود بودجه و عدم توجه به کمبود نیروی متخصص و ماهر است.

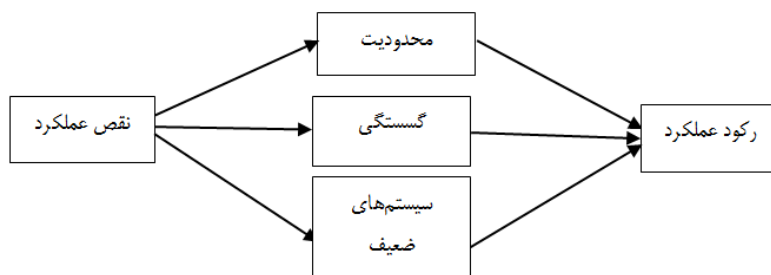
آنچه که در مورد یافته‌ها قابل بحث است این است که نقص عملکرد که در مشاهدات مهم‌ترین آسیب مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی است و از دیدگاه مدیران و کارجویان هم تأیید شده است به‌طور ریشه‌ای باعث سایر آسیب‌های مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی شده است. به این صورت که اگر محدودیتی برای مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی وجود دارد اگر گسستگی بین افراد درگیر در فرآیند کاریابی وجود دارد و اعتمادی بین کارجو، کارفرما و کارجو و حتی دولت و سازمان کار و رفاه اجتماعی شکل نگرفته و اگر سیستم‌های درگیر در فرآیند مشاوره شغلی و کاریابی خوب عمل نمی‌کند همه به

دلیل نقص در عملکرد مؤسسات مشاوره شغلی و کاربایی است. مؤسسات مشاوره شغلی و کاربایی می‌توانند با اصلاح و تقویت عملکرد خود البته با حمایت دولت و سازمان کار و رفاه اجتماعی باعث کاهش گسستگی، محدودیت‌ها و بهبود سیستم‌ها شوند. این موضوع با یافته پژوهش کمالیان، روشن و علیزاده (Kamalian, Roshan, & Alizadeh, 2012) همخوان است که گزارش کردند استفاده از مدل گسترش عملکرد کیفیت بر افزایش عملکرد مؤسسات مشاوره شغلی و کاربایی مؤثر است.

به‌طور دقیق‌تر علت وجود آسیب‌هایی مانند ضعف راهبردهای مدیریتی و نظارتی، فعالیت محدود، ضعف سیستم قانون‌گذاری و دغدغه مالی می‌تواند به دلیل آسیب عدم حضور مشاور شغلی در هیئت مرکزی باشد. علت وجود آسیب‌هایی مانند نبود صداقت، اختلال‌گری کارفرمایان، عدم همکاری، دسترسی محدود به اطلاعات، ضعف مهارت‌های کارجویان، ضعف خدمات کاربایی، محدودیت، بی‌اعتمادی درونی و بیرونی، حمایت‌نشدن، رکود شغلی و دغدغه مالی به دلیل عدم توجه و استفاده از مدل‌های مشاوره شغلی در مؤسسات مشاوره شغلی و کاربایی است. کریمی، حیدرnia و عباسی (Karimi, Heydarnia, & Abbassi, 2018) نیز به اهمیت استفاده از مدل‌های مشاوره‌ای در کاهش هویت معشوش در انتخاب و تصمیم‌گیری‌های شغلی اشاره دارند؛ همچنین آسیب‌هایی مانند نگرش منفی، ضعف سیستم اداری، مراکز و فعالیت‌های رقیب و ضعف خدمات کاربایی به دلیل عدم استفاده از نیروی تخصصی مشاوره شغلی در این است. آسیب‌هایی مانند توقعات بالای کارجویان و ضعف خدمات کاربایی به دلیل آسیب عدم تشکیل پرونده روان‌شناختی- شغلی برای کارجویان در مؤسسات مشاوره شغلی و کاربایی است؛ و در نهایت آسیب‌هایی مانند توقعات بالای کارفرمایان، عدم ثبات کارفرمایان، اختلال‌گری کارفرمایان و ضعف خدمات کاربایی به دلیل عدم انجام تحلیل شغل در مؤسسات مشاوره شغلی و کاربایی است.

به‌طور کلی آنچه که از بررسی یافته‌های پژوهش مبنی بر آسیب‌های ساختاری و عملکردی مؤسسات مشاوره شغلی و کاربایی از طریق مشاهده و مصاحبه به دست آمد، نشان داد بیشتر آنچه که از طرف مدیران مؤسسات مشاوره شغلی و کاربایی به عنوان آسیب ساختاری و عملکردی معرفی شده‌اند عوامل درجه دوم هستند که بیشتر نقش میانجی را در بهبود کیفیت فعالیت مؤسسات مشاوره شغلی و کاربایی دارند و عامل ریشه‌ای‌تر و مقدماتی آسیب نقص عملکرد است که ناشی از عدم آموزش مبنایی و اصولی مشاوره شغلی و کاربایی مدیران و کارکنان آنان است. این موضوع باعث شده این مؤسسات به جای مشارکت، تجمیع و هم‌افزایی در همکاری با یکدیگر به رقیب تبدیل شده و متعاقباً عملکردشان دچار افت بیشتری شود؛ همچنین این موضوع با گذشت زمان باعث کم‌رنگ‌شدن نقش مؤسسات مشاوره شغلی و کاربایی در امر اشتغال، کاربایی و کمک به حل مسأله بیکاری در کشور گشته است. به نحوی که مؤسسات به علت ضعف شدید در ادامه خدمات مشاوره شغلی تبدیل به مؤسسات ناکارآمدی شده‌اند که از طرف دولت و سازمان کار و رفاه اجتماعی تقاضای حمایت، انحصار در اشتغال، طرح‌های حمایتی مالی یا واگذاری مجوز محدود به

افراد برای کار در حیطه مشاوره شغلی و کاریابی را دارند؛ بنابراین مدل مفهومی آسیب‌های ساختاری و عملکردی مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی می‌تواند به صورت زیر ارائه گردد.



شکل ۱

مدل مفهومی آسیب‌های ساختاری و عملکردی مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی

نتیجه‌گیری

یافته‌ها بیان‌گر این است که در مجموع مهم‌ترین آسیب‌های مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی عبارت‌اند از: عدم توجه به مشاوره شغلی در مؤسسات، عدم حضور یک متخصص مشاوره شغلی در هیئت مرکزی، عدم استفاده از نیروی متخصص مشاور شغلی، عدم توجه به تحلیل مشاغل، تبدیل شدن مؤسسات به بنگاه‌های کاریابی، عدم توجه به سنجش افراد در مؤسسات، ناآشنایی مؤسسات با مدل‌های مشاوره‌ای و برنامه‌های ایجاد شغل، عدم توجه مؤسسات به کمک به افراد در زمینه خودشناسی و تشکیل پرونده روان‌شناختی، عدم تصریح دریافت هزینه از کارجو در خصوص ارائه خدمات مشخص، کوچک و نامناسب بودن فضای مؤسسات برای توسعه فعالیت‌ها، پایین یا نامناسب بودن سطح تحصیلات کارشناسان مؤسسات و نهایتاً عدم وجود ارتباط بین مؤسسات و مراکز فنی و حرفه‌ای.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به محدوده جغرافیایی آن اشاره کرد که محدود به استان اصفهان است؛ پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر استان‌های کشور نیز انجام شود. پژوهش حاضر مقطعی بوده و داده‌ها در یک دوره زمانی مشخص جمع‌آوری شده است؛ در نتیجه انجام پژوهش طولی با این موضوع نیز می‌تواند پیشنهاد مفیدی باشد.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود حداقل یک متخصص با حداقل دکترای مشاوره شغلی عضو هیئت مرکزی وزارت کار و امور اجتماعی و هیئت استانی باشد. حداقل هر مؤسسه مشاوره شغلی و کاریابی باید از یک مشاور شغلی حداقل با مدرک کارشناسی ارشد مشاوره شغلی به‌منظور انجام فعالیت‌های ارزیابی و گزینش افراد برای ورود به بازار کار، ارائه مشورت شغلی، اجرای برنامه‌های ایجاد شغل و تحلیل مشاغل و تهیه اطلاعات کمی و کیفی از بازار کار و جایابی و معرفی به مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استفاده نماید. بر اساس ماده ۱۹، ارائه خدمات مشاوره و راهنمایی شغلی به جویندگان کار و

کارفرمایان، در حدود اختیارات و وظایف مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی است. نحوه دریافت حق مشاوره از کارجو نیاز به بازنگری دارد. برای تعیین هزینه مشاوره می‌توان از تعرفه نظام روان‌شناسی و مشاوره استفاده نمود. برای مشاغل مختلف از طریق تحلیل شغل و بررسی شرح وظایف توانایی، مهارت و شخصیت هر شغل مشخص شود. با تعیین پرونده شغلی برای مشاغل می‌توان از هزینه تحلیل مشاغل کاست. با تعیین پرونده شغلی برای کارجویان و به اشتراک گذاشتن آن بین مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی امکان کاریابی صریح برای کارجویان فراهم می‌شود.

Reference

- Aboulma'ali, Kh. (2013). *Qualitative research from theory to practice*. Tehran: Elm. (Persian)
- Akbaripour, S. (2003). The role of job centers in labor market information. *Conference on the role of job information in employment*, Tehran, Alumni Employment Co-operation Organization. https://www.civilica.com/Paper-CJARE01-CJARE01_027.html. (Persian)
- Amini, A. (2003). Labor market analysis and employment policies of the Iranian economy with emphasis on the fourth economic, social and cultural development plan. *Economic Journal*, 5, 23-40. (Persian)
- Arulmani, G. (2004). *Career counselling: A handbook*. New Delhi: Tata McGraw-Hill publishing.
- Auerbach, C. F., & Silverstein, L. B. (2003). *Qualitative studies in psychology. Qualitative data: An introduction to coding and analysis*. New York, NY, US: New York University Press.
- Bakhtiarvandi, M. (2008). Job centers, the center of gravity of labor market policies. *Monthly Application*, 6(262), 5-8. (Persian)
- Cahuc, P., & Le Barbanchon, T. (2010). Labor market policy evaluation in equilibrium: some lessons of the job search and matching model. *Labor Economics*, 17(1), 196-205.
- Caliendo, M., Gielen, A. C., & Mahlstedt, R. (2015). Home-ownership, unemployed job search behavior and post unemployment Outcomes. *Economics Letters*, 137, 218-221.
- Delavar, A. (2010). Qualitative methodology. *Strategic Journal*, 19(54), 307-329. (Persian)

- Edwin, A. J., Hoof, T. V., Born, M., Tans, R. W., & Flier, H. V. (2004). Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation intentions, action control, and procrastination. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 238-256.
- Falihi, N. (2003). A study of the status of the information and employment centers in different provinces of the country and its influence on the labor market. *Conference on the role of job information in employment*, Tehran, Graduate Employment Assistance Organization. https://www.civilica.com/Paper-CJARE01-CJARE01_012.html. (Persian)
- Farjadi, Gh. (2002). *Reviewing and evaluating the performance of job search centers and its reports and proposing corrective measures to improve the form and content*. Institute of Management and Planning Education and Research's project. (Persian)
- Gal, M., Burg W., & Gal J. (2003). *Qualitative and quantitative research methods in education sciences and psychology*. Translated by Nasr et al., Vol. 2. Tehran: Samt. (Persian)
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., & Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 95-103.
- Harandi, F., & Fallah Mohseni Khani, Z. (2008). Youth employment and challenges. *Journal of Social Welfare*, 6 (25), 133-146. (Persian)
- Hsiao, Ch., Shen, Y., Wang, B., & Weeks, G. (2007). Evaluating the impacts of Washington State repeated job search services on the earnings of prime-age female TANF recipients. *Journal of Applied Econometrics*, 22 (2), 453-475.
- Kamalian, A., Roshan, A., & Alizadeh, M. (2012). *Investigating the performance of job placement agencies and job counseling in the creation and development of entrepreneurship using the (QFD) model*. Master's thesis. Ministry of Science, Research and Technology - University of Sistan and Baluchestan - faculty of management and accounting. (Persian)
- Kanfer, R., wanberg, C. R., & kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 837-855.
- Karimi, F., Heydarnia, A., & Abbassi, H. (2018). The Effectiveness of group-based life design career counseling on decreases career identity diffusion of students. *Biannual Journal of Applied Counseling*, 8(1), 63-78. (Persian)
- Ozma, F., & Rahbari, M. (2015). Identifying and ranking the most important factors affecting the discovery of job opportunities in unreal job search (Case study of Golestan Province). *Journal of Work and Society*, 181, 62-69. (Persian)

- Ramzy, F. (2014). *Reviewing and evaluating the performance of job search centers and its reports and proposing corrective measures to improve the form and content*. Management Summary of Research Projects. Institute of Management and Planning Education and Research. (Persian)
- Rezvaniyan, F., & Samiee, F. (2016). Objective and subjective career success: Role of career aspirations, personality and spirituality. *Biannual Journal of Applied Counseling*, 1(6), 23-36. (Persian)
- Sedlacek, P. (2016). The aggregate matching function and job search from employment and out of the labor force. *Review of Economic Dynamics*, 21, 16-28.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, California: Sage Publications.
- The Labor Force Survey. (2015). Statistical Center of Iran. https://www.amar.org.ir/Portals/0/Files/fulltext/1395/n_nank_95_3_v2.pdf. (Persian)

