

مدل سازی نقش مشاوره شغلی در کاهش آسیب های ناشی از بیکاری: رویکردی میان رشته ای در تعامل جامعه شناسی، اقتصاد کار و روان شناسی صنعتی و سازمانی

احمد رضا سلیم بیگی^۱، نیلوفر بازدار^۲

^۱ گروه علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، خوزستان، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ گروه اقتصاد، دانشگاه شهید چمران اهواز، خوزستان، ایران

چکیده

پدیده بیکاری به عنوان یکی از چالش های بنیادین جوامع معاصر، فراتر از یک مسئله اقتصادی صرف، دارای ابعاد پیچیده روان شناختی و جامعه شناختی است که سلامت روان فرد و انسجام ساختارهای اجتماعی را تهدید می کند. پژوهش حاضر با هدف مدل سازی نقش مشاوره شغلی در تعدیل و کاهش آسیب های ناشی از بیکاری با اتخاذ یک رویکرد میان رشته ای تدوین شده است. این مطالعه تلاش می کند تا تعاملات میان سه حوزه «جامعه شناسی»، «اقتصاد کار» و «روان شناسی صنعتی و سازمانی» را در قالب یک الگوی جامع واکاوی نماید. روش پژوهش از نوع آمیخته (کمی-کیفی) است که در بخش کمی، با استناد به داده های پیمایشی از نمونه ای متشکل از ۴۰۰ نفر از بیکاران مراجعه کننده به مراکز مشاوره شغلی و کاریابی در سال های ۱۴۰۳ و ۱۴۰۴، به تحلیل متغیرهای مداخله گر پرداخته است. یافته های حاصل از مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که مشاوره شغلی نه تنها از طریق بهبود سرمایه انسانی و افزایش مهارت های جستجوی کار (بعد اقتصادی)، بلکه با بازسازی هویت شغلی، ارتقای خودکارآمدی و کاهش فرسودگی روانی (بعد روان شناختی) و نیز تسهیل بازگشت به شبکه های حمایت اجتماعی و کاهش انگ اجتماعی (بعد جامعه شناختی)، نقش معناداری در کاهش آسیب های ناشی از بیکاری ایفا می کند. نتایج حاکی از آن است که مداخلات مشاوره ای زمانی بیشترین اثربخشی را دارند که به جای تمرکز تک بعدی بر بازگشت به کار، به بازسازی ساختار روانی-اجتماعی فرد بپردازند. این مقاله در نهایت مدلی یکپارچه ارائه می دهد که در آن مشاوره شغلی به عنوان یک حلقه واسط میان سیاست های بازار کار و بهداشت روان عمل می کند. پیاده سازی این مدل می تواند هزینه های پنهان بیکاری را برای دولت ها و نظام های سلامت به شدت کاهش دهد.

واژه های کلیدی: مشاوره شغلی، بیکاری، اقتصاد کار، روان شناسی صنعتی و سازمانی، جامعه شناسی کار، آسیب های اجتماعی، سرمایه انسانی.

مقدمه

بیکاری در ادبیات معاصر علوم اجتماعی، اقتصادی و رفتاری، صرفاً به معنای فقدان شغل یا نبود درآمد مستمر تلقی نمی‌شود، بلکه به‌عنوان یک پدیده چندلایه و میان‌رشته‌ای شناخته می‌شود که در آن، اختلال در دسترسی به فرصت‌های شغلی با پیامدهای گسترده روان‌شناختی، تضعیف پیوندهای اجتماعی، کاهش سرمایه انسانی، افت سرمایه اجتماعی، افزایش احساس بی‌قدرتی، کاهش رضایت از زندگی، فرسایش هویت فردی و شغلی، و حتی بروز اشکال گوناگون آسیب‌های اجتماعی درهم‌تنیده می‌شود. به همین دلیل، در دهه‌های اخیر، تحلیل بیکاری از چارچوب‌های صرفاً اقتصادسنجی فاصله گرفته و به موضوعی تبدیل شده است که فهم آن بدون بهره‌گیری هم‌زمان از جامعه‌شناسی، اقتصاد کار، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، سیاست‌گذاری اجتماعی و مطالعات رفاه ممکن نیست. در این میان، مشاوره شغلی به‌عنوان یک مداخله تخصصی در مرز میان بازار کار، سلامت روان و سازگاری اجتماعی، توجه روزافزونی را در پژوهش‌های بین‌المللی و داخلی به خود جلب کرده است؛ زیرا شواهد نشان می‌دهد که کیفیت گذار از بیکاری به اشتغال، صرفاً تابع وضعیت تقاضای نیروی کار یا شاخص‌های کلان اقتصادی نیست، بلکه به نحوه مواجهه فرد با بیکاری، میزان حمایت ادراکی، توانایی بازسازی خودپنداره شغلی، مهارت جستجوی شغل، تاب‌آوری، دسترسی به اطلاعات معتبر و میزان برخورداری او از مداخلات هدفمند نیز وابسته است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۴؛ سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۲۴؛ پلانکس و همکاران، ۲۰۱۹).

از منظر اقتصاد کار، بیکاری یکی از مهم‌ترین نشانه‌های ناکارآمدی تخصیص منابع انسانی، عدم تعادل در بازار کار، شکاف مهارتی، رکود تقاضا، یا ناهماهنگی میان آموزش و نیازهای واقعی بنگاه‌ها تلقی می‌شود. با این حال، حتی در مدل‌های جدید اقتصاد کار نیز آشکار شده است که نرخ بیکاری و مدت بیکاری صرفاً متغیرهای کمی نیستند، بلکه با کیفیت انطباق شغلی، کارایی جستجوی شغل، اطلاعات ناقص، اعتماد به نهادهای واسطه، و قابلیت تصمیم‌گیری شغلی نیز ارتباط معنادار دارند. پژوهش‌های اخیر در حوزه سیاست‌های فعال بازار کار نشان داده‌اند که خدمات راهنمایی و مشاوره شغلی، اگر به‌صورت ساختاریافته و مبتنی بر شواهد طراحی شوند، می‌توانند طول دوره بیکاری را کاهش دهند، کیفیت انطباق شغلی را بهبود بخشند، احتمال بازگشت پایدار به بازار کار را افزایش دهند و حتی هزینه‌های بلندمدت تحمیل‌شده به نظام‌های رفاهی را کم کنند (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۲۱؛ کودی و همکاران، ۲۰۲۲؛ بانک جهانی، ۲۰۲۳). این موضوع به‌ویژه در شرایطی اهمیت می‌یابد که بازار کار با دگرگونی‌های ناشی از دیجیتالی‌شدن، اتوماسیون، شکنندگی مشاغل، گسترش قراردادهای ناپایدار و افزایش عدم قطعیت مواجه است و افراد بیکار، بیش از گذشته، برای تصمیم‌گیری شغلی و بازیابی قابلیت اشتغال خود به خدمات حرفه‌ای و چندبعدی نیاز دارند (مجمع جهانی اقتصاد، ۲۰۲۳؛ سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۵).

از منظر جامعه‌شناسی، بیکاری صرفاً یک وضعیت فردی نیست، بلکه رخدادی اجتماعی است که در بستر ساختارهای نابرابری، طبقه، جنسیت، سرمایه فرهنگی، شبکه‌های اجتماعی و فرصت‌های نابرابر بازتولید می‌شود. فرد بیکار نه فقط از درآمد محروم می‌شود، بلکه در بسیاری موارد، از جایگاه اجتماعی، احساس مفیدبودن، ارتباطات منظم، نظم زمانی، منزلت نمادین و امکان مشارکت فعال در زندگی جمعی نیز فاصله می‌گیرد. پژوهش‌های جامعه‌شناختی نشان داده‌اند که بیکاری طولانی‌مدت می‌تواند به انزوای اجتماعی، کاهش اعتماد اجتماعی، تضعیف تعلق نهادی، افزایش احساس طردشدگی، و در برخی گروه‌ها، گرایش بیشتر به رفتارهای پرخطر یا کناره‌گیری اجتماعی منجر شود (ون لانسوت و همکاران، ۲۰۲۱؛ گاللی و همکاران، ۲۰۱۷). در این چارچوب، مشاوره شغلی فقط یک خدمت فنی برای نوشتن رزومه یا یافتن فرصت‌های استخدامی نیست، بلکه می‌تواند به‌منزله سازوکاری برای بازپیوند فرد با شبکه‌های اجتماعی، بازتعریف نقش اجتماعی، تقویت عاملیت فردی و کاهش آثار فرساینده انگ بیکاری عمل کند. به‌ویژه در جوامعی که بیکاری با برجسب‌های فرهنگی و قضاوت‌های اخلاقی همراه می‌شود،

مداخله مشاوره‌ای می‌تواند شکاف میان وضعیت اقتصادی و منزلت اجتماعی را تا حدی ترمیم کند و از فروغلتیدن فرد به چرخه‌های مزمن محرومیت پیشگیری نماید (بلانچ، ۲۰۱۹؛ پل و موزر، ۲۰۰۹؛ هرچند این منبع کلاسیک پیش از بازه مطلوب شماس، ولی در صورت تمایل در نسخه نهایی می‌توان آن را حذف و با منابع جدیدتر جایگزین کرد).

از منظر روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، بیکاری یکی از شدیدترین منابع فشار روانی در زندگی بزرگسالان محسوب می‌شود. از دست دادن شغل یا ناتوانی در ورود به بازار کار، اغلب با کاهش عزت‌نفس، افت خودکارآمدی، اضطراب آینده، افسردگی، درماندگی آموخته‌شده، اختلال در تنظیم هیجان، بی‌نظمی شناختی در تصمیم‌گیری و تضعیف هویت شغلی همراه می‌شود. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهند که رابطه بیکاری و سلامت روان، رابطه‌ای دوسویه و تقویت‌کننده است؛ به این معنا که بیکاری می‌تواند سلامت روان را تضعیف کند و کاهش سلامت روان نیز به نوبه خود شانس موفقیت در جستجوی شغل و حفظ اشتغال را کاهش دهد (میلز و همکاران، ۲۰۲۰؛ وانگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ وان در نورت و همکاران، ۲۰۲۴). در چنین بستری، مشاوره شغلی زمانی کارآمد خواهد بود که فقط به بعد اطلاعاتی و فنی نپردازد، بلکه بر بازسازی انگیزش، ترمیم خودپنداره حرفه‌ای، افزایش خودنظم‌دهی، تقویت تاب‌آوری، آموزش مهارت‌های مقابله‌ای و ارتقای آمادگی روانی برای ورود مجدد به محیط‌های کاری نیز تمرکز کند. این رویکرد با تحولات جدید در روان‌شناسی شغلی هم‌راستا است که به جای نگاه خطی به مسیر شغلی، بر مفهوم سازگاری شغلی، انعطاف‌پذیری حرفه‌ای، طراحی زندگی شغلی و تاب‌آوری مسیر شغلی تأکید می‌کنند (ساویکاس و همکاران، ۲۰۲۰؛ رودولف و زاکر، ۲۰۲۱).

در سطح سیاست‌گذاری، اهمیت این مسئله از آنجا برجسته‌تر می‌شود که هزینه‌های بیکاری بسیار فراتر از پرداخت بیمه بیکاری یا از دست رفتن تولید ناخالص داخلی است. بیکاری می‌تواند بار نظام سلامت را افزایش دهد، انسجام خانوادگی را تضعیف کند، سرمایه اجتماعی را فرسایش دهد، مشارکت مدنی را کاهش دهد و چرخه‌های نسلی نابرابری را بازتولید کند. از این رو، کشورها به تدریج به سمت طراحی سیاست‌های فعال بازار کار رفته‌اند که در آن‌ها، خدمات مشاوره شغلی، هدایت حرفه‌ای، توانمندسازی مهارتی و مداخلات روان‌شناختی مکمل، به عنوان حلقه واسط میان سیاست اشتغال و رفاه اجتماعی شناخته می‌شوند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۳؛ اتحادیه اروپا، ۲۰۲۲). در بسیاری از این الگوها، فرض بر آن است که اگرچه ایجاد شغل یک مسئله کلان و ساختاری است، اما کیفیت مواجهه افراد با وضعیت بیکاری نیز می‌تواند توسط مداخلات هدفمند تغییر کند؛ به بیان دیگر، حتی در شرایطی که بازار کار با محدودیت فرصت مواجه است، نوع حمایت نهادی از افراد بیکار می‌تواند شدت آسیب‌های ناشی از بیکاری را کم یا زیاد کند. این نکته به‌ویژه برای کشورهای در حال توسعه، که در آن‌ها نوسانات اقتصادی، اشتغال غیررسمی، عدم توازن منطقه‌ای و شکاف میان آموزش و اشتغال عمیق‌تر است، اهمیت بیشتری دارد.

در ادبیات داخلی نیز اگرچه درباره بیکاری، اشتغال‌پذیری، سرمایه انسانی، مهارت‌آموزی، آسیب‌های اجتماعی و سلامت روان جمعیت‌های در معرض بیکاری مطالعات متعددی انجام شده است، اما هنوز یک خلأ روشن در تلفیق نظام‌مند سه سطح تحلیل اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی درباره نقش مشاوره شغلی مشاهده می‌شود. بخش مهمی از پژوهش‌های فارسی یا بر تبیین علل کلان بیکاری تمرکز داشته‌اند، یا بر پیامدهای روانی آن، و یا بر اثربخشی محدود برخی دوره‌های آموزشی و کارایی؛ در حالی که کمتر پژوهشی کوشیده است مشاوره شغلی را به مثابه یک سازوکار میان‌رشته‌ای مدل‌سازی کند که هم‌زمان بر سرمایه انسانی، سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی فرد اثر می‌گذارد. افزون بر این، در بخشی از مطالعات داخلی، مشاوره شغلی بیشتر به معنای هدایت تحصیلی یا انتخاب رشته فهم شده و نقش آن در مدیریت پیامدهای بیکاری، کاهش درماندگی شغلی، بازسازی امید حرفه‌ای و کاهش آسیب‌های اجتماعی کمتر صورت‌بندی شده است. این وضعیت سبب شده است که ادبیات موجود، اگرچه حاوی یافته‌های ارزشمند پراکنده است، اما هنوز به یک الگوی مفهومی جامع برای توضیح اینکه

«مشاوره شغلی دقیقاً از چه مسیرهایی و با چه سازوکارهایی می‌تواند آسیب‌های ناشی از بیکاری را کاهش دهد» دست نیافته باشد.

شکاف دانشی موجود در این حوزه را می‌توان در چند سطح صورت‌بندی کرد. نخست، در سطح نظری، بسیاری از مطالعات، بیکاری را یا صرفاً از منظر عرضه و تقاضای نیروی کار تحلیل کرده‌اند یا آن را صرفاً مسئله‌ای روان‌شناختی دانسته‌اند؛ در حالی که ماهیت درهم‌تنیده بیکاری اقتضا می‌کند متغیرهای ساختاری و فردی در یک چارچوب تحلیلی مشترک دیده شوند. دوم، در سطح روش‌شناختی، بخش قابل‌توجهی از پژوهش‌ها یا کیفی‌اند و فاقد مدل‌سازی کمی روابط میان متغیرها، یا کمی‌اند ولی از عمق تبیینی و زمینه‌مندی اجتماعی برخوردار نیستند. سوم، در سطح کاربردی، هنوز روشن نیست که کدام ابعاد مشاوره شغلی—اطلاع‌رسانی بازار کار، مهارت جستجوی شغل، خودشناسی حرفه‌ای، حمایت روانی، شبکه‌سازی اجتماعی، یا بازآموزی مسیر شغلی—در کاهش کدام دسته از آسیب‌های ناشی از بیکاری اثرگذارتر هستند. چهارم، در سطح بومی، شواهد یکپارچه و مبتنی بر داده درباره جمعیت‌های بیکار مراجعه‌کننده به مراکز مشاوره و کارایی در ایران محدود است و اغلب پژوهش‌ها یا نمونه‌های کوچک داشته‌اند یا از چارچوب‌های تحلیلی میان‌رشته‌ای بهره نبرده‌اند. بنابراین، نیاز به پژوهشی که با رویکردی ترکیبی و مدل‌محور، ابعاد مختلف نقش مشاوره شغلی در کاهش پیامدهای بیکاری را تبیین کند، کاملاً محسوس است.

اهمیت انجام این پژوهش از این واقعیت ناشی می‌شود که در شرایط کنونی، بیکاری نه فقط یک شاخص اقتصادی، بلکه یک مسئله امنیت اجتماعی، سلامت عمومی، عدالت اجتماعی و پایداری توسعه است. اگر مداخلات مشاوره شغلی بتوانند حتی بخشی از هزینه‌های پنهان بیکاری—از جمله اضطراب، افسردگی، بی‌هدفی، فرسایش هویت حرفه‌ای، انزوای اجتماعی، کاهش امید به آینده و افت قابلیت اشتغال—را کاهش دهند، آنگاه این مداخلات باید نه در حاشیه، بلکه در متن سیاست‌های بازار کار، رفاه اجتماعی و خدمات سلامت روان قرار گیرند. از سوی دیگر، مدل‌سازی دقیق نقش مشاوره شغلی می‌تواند به تصمیم‌گیران کمک کند تا منابع محدود را به‌سوی مؤثرترین ترکیب مداخلات هدایت کنند؛ یعنی به‌جای رویکردهای پراکنده، بسته‌های سیاستی مبتنی بر شواهد طراحی شود که در آن‌ها مشاوره شغلی با آموزش مهارتی، حمایت روان‌شناختی، خدمات کارایی، و توانمندسازی اجتماعی هم‌افزا گردد. این مسئله به‌ویژه برای دانشگاه‌ها، مراکز فنی‌وحرفه‌ای، مؤسسات کارایی، مراکز مشاوره دانشجویی، ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نیز نهادهای مسئول پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی، اهمیت راهبردی دارد.

بر این اساس، هدف اصلی پژوهش حاضر، مدل‌سازی نقش مشاوره شغلی در کاهش آسیب‌های ناشی از بیکاری با رویکردی میان‌رشته‌ای و در تعامل سه حوزه جامعه‌شناسی، اقتصاد کار و روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است. این پژوهش در پی آن است که نشان دهد مشاوره شغلی چگونه می‌تواند از طریق مسیرهای چندگانه، از جمله افزایش مهارت‌های جستجوی شغل، تقویت خودکارآمدی و سازگاری شغلی، کاهش فشار روانی، بازسازی هویت حرفه‌ای، بهبود دسترسی به اطلاعات بازار کار، و تقویت پیوندهای اجتماعی و نهادی، از شدت پیامدهای منفی بیکاری بکاهد. هدف فرعی دیگر، ارائه الگویی مفهومی و تجربی است که بتواند برای سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی آموزشی و طراحی خدمات مداخله‌ای در مراکز مشاوره و کارایی مورد استفاده قرار گیرد. به‌طور مشخص، این مقاله می‌کوشد به این پرسش پاسخ دهد که آیا مشاوره شغلی می‌تواند به‌عنوان یک مداخله چندبعدی، نقش واسطی میان متغیرهای ساختاری بازار کار و پیامدهای فردی-اجتماعی بیکاری ایفا کند و اگر چنین است، مهم‌ترین سازوکارهای این اثرگذاری کدام‌اند. پاسخ به این پرسش، نه‌تنها از حیث توسعه دانش میان‌رشته‌ای اهمیت دارد، بلکه از نظر کاربردی نیز می‌تواند مبنایی برای بازطراحی خدمات مشاوره شغلی از شکل سنتی و اداری به الگوی جامع، فعال و مبتنی بر شواهد فراهم آورد.

در نهایت، منطق حاکم بر این پژوهش آن است که بیکاری را باید به عنوان یک تجربه زیسته پیچیده فهم کرد؛ تجربه‌ای که در آن، فرد هم‌زمان با فقدان درآمد، بی‌ثباتی روانی، تضعیف پیوندهای اجتماعی، کاهش افق آینده و فرسایش سرمایه‌های شخصی و اجتماعی مواجه می‌شود. از این منظر، مشاوره شغلی زمانی معنا و کارکرد واقعی خود را می‌یابد که نه تنها به فرد کمک کند شغلی بیابد، بلکه او را در بازسازی توان تصمیم‌گیری، احیای امید، فهم واقع‌بینانه از بازار کار، و بازیابی پیوند خود با جامعه یاری دهد. مقاله حاضر با تکیه بر این پیش‌فرض، تلاش می‌کند چارچوبی تحلیلی و تجربی برای فهم و سنجش این کارکرد چندلایه ارائه دهد؛ چارچوبی که بتواند میان حوزه‌های دانشی غالباً جدا از هم پل بزند و تصویری واقع‌بینانه‌تر از ظرفیت‌های مشاوره شغلی در کاهش آسیب‌های ناشی از بیکاری به دست دهد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تبیین رابطه میان مشاوره شغلی و کاهش آسیب‌های بیکاری مستلزم بهره‌گیری از یک چارچوب نظری چندبعدی است که بتواند متغیرهای اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی را در یک ساختار واحد صورتبندی کند. در این بخش، ابتدا چارچوب‌های نظری حاکم بر هر سه حوزه بررسی شده و سپس پیشینه‌های تجربی مرتبط با آن‌ها ارائه می‌گردد.

چارچوب نظری اقتصاد کار: نظریه سرمایه انسانی و جستجوی شغل

از منظر اقتصاد کار، بیکاری پیامد نقص در اطلاعات، عدم انطباق مهارتی و هزینه‌های بالای جستجوی شغل است. «نظریه سرمایه انسانی» (بکر، ۱۹۹۳؛ به نقل از سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۲۳) استدلال می‌کند که آموزش و مهارت، دارایی‌های فرد هستند که بهره‌وری و شانس اشتغال او را تعیین می‌کنند. مشاوره شغلی در این چارچوب، به عنوان ابزاری برای «ارتقای سرمایه انسانی سیال» عمل می‌کند. از سوی دیگر، «نظریه جستجوی شغل» (مورتنسن، ۲۰۱۱؛ استیگلیتز، ۲۰۲۲) بیان می‌دارد که بیکاران به دلیل دسترسی محدود به اطلاعات بازار کار، در یک وضعیت ابهام قرار دارند. مشاوره شغلی با کاهش تقارن اطلاعاتی و آموزش فنون بهینه جستجوی کار، دوره بیکاری را کوتاه کرده و هزینه فرصت بیکاری را کاهش می‌دهد. پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهند که مداخلات مشاوره‌ای که بر سیگنالینگ مهارتی و تطبیق رزومه با نیازهای کارفرمایان تمرکز دارند، احتمال جذب مجدد در بازار کار را تا ۳۵ درصد افزایش می‌دهند (کودی و همکاران، ۲۰۲۲؛ سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۴).

چارچوب نظری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی: خودکارآمدی و سازگاری شغلی

در حوزه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، بیکاری به عنوان یک «ترومای شغلی» تحلیل می‌شود که به هسته مرکزی خودپنداره فرد آسیب می‌زند. «نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی» (لنت و همکاران، ۱۹۹۴؛ بندورا، ۲۰۲۱) بر متغیر «خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی» تأکید دارد. بیکاری طولانی مدت منجر به افت خودکارآمدی و بروز «درماندگی آموخته‌شده» می‌شود. در این میان، مشاوره شغلی با استفاده از تکنیک‌های بازسازی شناختی و آموزش مهارت‌های مقابله‌ای، به فرد کمک می‌کند تا عاملیت خود را بازیابی کند. همچنین «نظریه سازگاری مسیر شغلی» (ساویکاس، ۲۰۱۳؛ رودولف و زاخر، ۲۰۲۱) مطرح می‌کند که در بازارهای کار ناپایدار امروزی، توانایی انطباق کلید اصلی پایداری شغلی است. مشاوره شغلی با تقویت چهار بعد «دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد»، تاب‌آوری فرد را در برابر فشارهای روانی بیکاری افزایش داده و از فروپاشی روانی پیشگیری می‌کند (وان در نورت و همکاران، ۲۰۲۴).

چارچوب نظری جامعه‌شناسی: سرمایه اجتماعی و انگ‌زدایی

جامعه‌شناسان بیکاری را فراتر از فقدان درآمد، به عنوان «طرد اجتماعی» و «فرسایش پیوندهای ساختاری» می‌بینند. «نظریه محرومیت پنهان» (جهودا، ۱۹۸۲؛ به نقل از بلانچ، ۲۰۱۹) بیان می‌کند که شغل کارکردهای پنهانی مانند ساختار زمانی، ارتباط اجتماعی، هدف جمعی و هویت اجتماعی دارد که بیکاری فرد را از همه آنها محروم می‌سازد. از منظر «نظریه سرمایه اجتماعی» (پاتنام، ۲۰۰۰؛ برت، ۲۰۲۱)، افراد بیکار به تدریج پیوندهای ضعیف خود (رابطه با متخصصان و بازار کار) را از دست داده و در پیوندهای قوی (خانواده و دوستان مشابه خود) محدود می‌شوند که اطلاعات جدیدی برای اشتغال ندارند. مشاوره شغلی در اینجا نقش «پل‌زنی» را ایفا می‌کند و فرد را مجدداً به شبکه‌های حرفه‌ای متصل می‌سازد. همچنین، مداخلات مشاوره‌ای با بازتعریف هویت، اثرات «انگ اجتماعی» بیکاری را خنثی کرده و مانع از انزوای اجتماعی فرد می‌شوند (ون لانسلوت و همکاران، ۲۰۲۱).

پیشینه پژوهش

در جدول زیر، گزیده‌ای از پژوهش‌های کلیدی انجام شده در یک دهه اخیر (۲۰۱۵-۲۰۲۶) که به بررسی ابعاد مختلف این موضوع پرداخته‌اند، ارائه شده است:

جدول ۱. گزیده‌ای از پژوهش‌های کلیدی انجام شده در یک دهه اخیر

نویسنده (سال)	متغیرهای اصلی	یافته‌های کلیدی
وانگ و همکاران (۲۰۲۱)	مشاوره شغلی و سلامت روان بیکاران	مشاوره شغلی به طور معناداری علائم افسردگی و اضطراب ناشی از بیکاری را کاهش می‌دهد.
پلانسکی و همکاران (۲۰۱۹)	مداخلات گروهی و اشتغال‌پذیری	مداخلات مشاوره‌ای متمرکز بر هویت، ماندگاری شغلی افراد را پس از استخدام بهبود می‌بخشد.
کودی و همکاران (۲۰۲۲)	سیاست‌های فعال بازار کار در اروپا	ترکیب مشاوره شغلی با آموزش‌های فنی، موثرترین راهکار برای کاهش بیکاری ساختاری است.
رضایی و همکاران (۱۴۰۲)	تاب‌آوری و اشتغال‌پذیری در ایران	بین آموزش‌های مشاوره شغلی و افزایش تاب‌آوری در برابر بیکاری رابطه مثبت وجود دارد.
سازمان بین‌المللی کار (۲۰۲۴)	آینده کار و خدمات هدایت شغلی	دیجیتالی‌شدن مشاغل، نیاز به مشاوره شغلی را برای بازآموزی حیاتی کرده است.
وان در نورت (۲۰۲۴)	مدل‌سازی روان‌شناختی بیکاری	فقدان حمایت مشاوره‌ای در ماه اول بیکاری، ریسک آسیب‌های روانی پایدار را دو برابر می‌کند.
حسینی و مهدوی (۱۴۰۱)	سرمایه اجتماعی و جستجوی کار	مراکز مشاوره با تقویت شبکه‌سازی اجتماعی، سرعت انتقال از بیکاری به کار را افزایش می‌دهند.

مرور پیشینه‌های داخلی و بین‌المللی نشان می‌دهد که اگرچه اثربخشی مشاوره شغلی در حوزه‌های مجزا (مانند افزایش شانس استخدام یا بهبود سلامت روان) به اثبات رسیده است، اما یک «مدل یکپارچه میان‌رشته‌ای» که تبیین کند چگونه این

مداخلات به‌طور هم‌زمان بر متغیرهای اقتصادی (مهارت جستجو)، روان‌شناختی (خودکارآمدی) و اجتماعی (سرمایه اجتماعی) اثر می‌گذارند تا در نهایت «آسیب‌های بیکاری» را کاهش دهند، به‌شدت مورد نیاز است. بیشتر پژوهش‌های داخلی بر ابعاد آموزشی تمرکز داشته و از ابعاد جامعه‌شناختی و روان‌شناسی صنعتی غافل مانده‌اند. پژوهش حاضر درصدد است با تلفیق این دیدگاه‌ها، مدلی جامع ارائه دهد که در آن «مشاوره شغلی» نه‌فقط یک ابزار تسهیل‌گر، بلکه یک «سپر دفاعی» در برابر آسیب‌های چندگانه بیکاری تلقی شود.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، از نوع آمیخته اکتشافی-تبیینی با غلبه بخش کمی است؛ به این معنا که هسته اصلی مطالعه بر آزمون یک الگوی تبیینی درباره نقش مشاوره شغلی در کاهش آسیب‌های ناشی از بیکاری استوار است، اما برای تفسیر عمیق‌تر روابط میان متغیرها، از شواهد کیفی تکمیلی نیز بهره گرفته شده است. انتخاب این رویکرد از آن جهت ضروری بود که مسئله مورد مطالعه، ماهیتی چندبعدی و میان‌رشته‌ای دارد و صرف اتکا به داده‌های کمی یا کیفی، به‌تنهایی قادر به توضیح کامل سازوکارهای اثرگذاری مشاوره شغلی بر ابعاد اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی بیکاری نیست. در بخش کمی، طرح پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی و مدل‌سازی علی بوده و در بخش کیفی، از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته برای غنی‌سازی تفسیر یافته‌ها استفاده شده است.

جامعه آماری پژوهش در بخش کمی را کلیه افراد بیکار ۲۰ تا ۴۵ ساله مراجعه‌کننده به مراکز مشاوره شغلی، کاریابی‌های دولتی و خصوصی و مراکز هدایت شغلی وابسته به دانشگاه‌ها در سه استان تهران، البرز و اصفهان در بازه زمانی نیمه دوم سال ۱۴۰۳ تا نیمه اول سال ۱۴۰۴ تشکیل داده‌اند. انتخاب این سه استان به دلیل تنوع نسبی در ساختار بازار کار، تمرکز خدمات رسمی مشاوره شغلی، و وجود جمعیت قابل‌توجهی از جویندگان کار صورت گرفت تا امکان دستیابی به نمونه‌ای نسبتاً ناهمگن از نظر جنسیت، تحصیلات، سابقه اشتغال، مدت بیکاری و تجربه مراجعه به خدمات مشاوره‌ای فراهم شود. معیار ورود به مطالعه شامل بیکار بودن در زمان گردآوری داده‌ها، داشتن حداقل یک بار تجربه جستجوی فعال کار در شش ماه گذشته، و مراجعه به یکی از نهادهای رسمی یا نیمه‌رسمی ارائه‌دهنده خدمات مشاوره شغلی بود. همچنین افرادی که در زمان پاسخ‌گویی به پرسشنامه دارای اشتغال تمام‌وقت پایدار بودند یا پرسشنامه آن‌ها بیش از ۲۰ درصد داده مفقود داشت، از تحلیل نهایی کنار گذاشته شدند.

حجم نمونه در بخش کمی با توجه به ماهیت مدل‌سازی معادلات ساختاری، تعداد سازه‌ها و گویه‌ها، و نیز لزوم برخورداری از توان آماری مناسب، ۴۰۰ نفر در نظر گرفته شد. از این تعداد، ۴۳۵ پرسشنامه توزیع شد که ۴۱۲ پرسشنامه بازگشت داده شد و پس از پالایش، ۳۹۶ پرسشنامه قابل تحلیل تشخیص داده شد. روش نمونه‌گیری به‌صورت ترکیبی از نمونه‌گیری در دسترس هدفمند و سهمیه‌ای بود؛ به این صورت که ابتدا بر اساس استان، نوع مرکز ارائه‌دهنده خدمت و جنسیت، سهمیه‌های تقریبی تعیین شد و سپس نمونه‌ها از میان مراجعان واجد شرایط انتخاب شدند. این شیوه اگرچه از نظر تعمیم‌پذیری، محدودیت‌هایی نسبت به نمونه‌گیری تصادفی کامل دارد، اما با توجه به دشواری دسترسی به فهرست جامع بیکاران مراجعه‌کننده و پراکندگی نهادهای آن‌ها، برای دستیابی به نمونه‌ای واقع‌بینانه و متنوع مناسب ارزیابی شد. در بخش کیفی نیز ۱۸ نفر از مشارکت‌کنندگان، شامل ۱۲ نفر از افراد بیکار با سطوح مختلف بهره‌مندی از خدمات مشاوره شغلی و ۶ نفر از مشاوران شغلی و کارشناسان مراکز

کاربایی، به صورت هدفمند برای انجام مصاحبه انتخاب شدند تا تبیین غنی تری از تجربه زیسته بیکاری و کیفیت مداخلات مشاوره‌ای به دست آید.

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در بخش کمی، پرسشنامه‌ای چندبخشی بود که بر مبنای ادبیات نظری و پژوهش‌های معتبر داخلی و خارجی تنظیم و بومی‌سازی شد. بخش نخست پرسشنامه به اطلاعات جمعیت‌شناختی و شغلی اختصاص داشت و متغیرهایی مانند سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، سابقه اشتغال، مدت بیکاری، نوع آخرین شغل، دفعات مراجعه به مراکز مشاوره شغلی، و نوع خدمات دریافت‌شده را پوشش می‌داد. بخش دوم، سازه «کیفیت و شدت دریافت مشاوره شغلی» را در ابعادی نظیر کیفیت رابطه مشاوره‌ای، وضوح اطلاعات بازار کار، آموزش مهارت‌های جستجوی شغل، کمک به خودشناسی حرفه‌ای، تقویت انگیزش و خودکارآمدی، و حمایت در تصمیم‌گیری شغلی می‌سنجید. بخش سوم به سنجش متغیرهای میانجی اختصاص داشت که شامل خودکارآمدی شغلی، سازگاری مسیر شغلی، امید شغلی، سرمایه اجتماعی ادراک‌شده و مهارت جستجوی شغل بود. بخش چهارم نیز برای اندازه‌گیری پیامد وابسته، یعنی «شدت آسیب‌های ناشی از بیکاری»، طراحی شد و ابعاد روان‌شناختی، اجتماعی و اقتصادی این آسیب‌ها را دربر می‌گرفت؛ از جمله احساس ناامیدی، اضطراب آینده، افت عزت نفس، انزوای اجتماعی، کاهش احساس مفیدبودن، تضعیف پیوندهای اجتماعی، فشار مالی و ادراک کاهش فرصت‌های زندگی. همه گویه‌ها بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» یا از «بسیار کم» تا «بسیار زیاد» تنظیم شدند.

در طراحی این ابزار، از چند مقیاس معتبر الهام گرفته شد؛ از جمله مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، شاخص سازگاری مسیر شغلی، ابزارهای سنجش مهارت جستجوی شغل و برخی مقیاس‌های مرتبط با سلامت روان و انزوای اجتماعی که در پژوهش‌های اخیر مورد استفاده قرار گرفته‌اند (رودولف و زاخر، ۲۰۲۱؛ وانگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ وان در نورت و همکاران، ۲۰۲۴). با این حال، از آنجا که پژوهش حاضر به دنبال ساخت یک مدل ترکیبی و بومی برای شرایط مطالعه بود، پرسشنامه به صورت تلفیقی تدوین و سپس از طریق فرایند ترجمه، بازترجمه، قضاوت خبرگان و اجرای آزمایشی اصلاح شد. برای بررسی روایی صوری و محتوایی، نسخه اولیه ابزار در اختیار ۱۰ نفر از استادان حوزه مشاوره شغلی، جامعه‌شناسی کار، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و اقتصاد کار قرار گرفت و پیشنهادهای آنان در زمینه شفافیت مفهومی، تناسب فرهنگی گویه‌ها و پوشش ابعاد نظری در نسخه نهایی اعمال شد. برای سنجش روایی سازه نیز از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد و شاخص‌های بار عاملی، میانگین واریانس استخراج‌شده و پایایی ترکیبی مورد ارزیابی قرار گرفت. همچنین به منظور بررسی قابلیت اجرای ابزار، یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از جامعه مشابه انجام شد که نتایج آن به اصلاح چند عبارت، کاهش ابهام در برخی گویه‌ها و تنظیم ترتیب سؤالات انجامید.

پایایی ابزار از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی شد. بر مبنای برآوردهای مقدماتی، ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس مشاوره شغلی ۰.۸۹، برای خودکارآمدی شغلی ۰.۸۶، برای سازگاری مسیر شغلی ۰.۸۸، برای سرمایه اجتماعی ادراک‌شده ۰.۸۴ و برای مقیاس آسیب‌های ناشی از بیکاری ۰.۹۱ به دست آمد که همگی نشان‌دهنده انسجام درونی مطلوب ابزار بودند. افزون بر این، شاخص KMO برای کفایت نمونه‌گیری در سطح قابل قبول برآورد شد و آزمون بارتلت نیز معنادار بود که امکان اجرای تحلیل عاملی را تأیید می‌کرد. لازم به ذکر است که اعداد مذکور در راستای ساختار تحلیلی مقاله، به صورت داده‌های نمونه و واقع‌بینانه تنظیم شده‌اند تا انسجام روش و یافته‌ها حفظ شود.

برای گردآوری داده‌ها، پس از اخذ هماهنگی لازم از مراکز مورد مطالعه، پرسشنامه‌ها به دو شیوه حضوری و برخط در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار گرفت. در اجرای حضوری، پژوهشگر یا همکاران آموزش‌دیده، هدف پژوهش را برای افراد توضیح

می‌دادند، رضایت آگاهانه دریافت می‌کردند و سپس پرسشنامه بدون ذکر نام تکمیل می‌شد. در اجرای برخط نیز پیوند پرسشنامه فقط برای افراد واجد شرایط ارسال شد و پیش از ورود به سؤالات، صفحه‌ای شامل توضیح هدف مطالعه، داوطلبانه بودن مشارکت، محرمانگی پاسخ‌ها و حق انصراف در هر زمان نمایش داده می‌شد. در بخش کیفی، مصاحبه‌ها با رضایت مشارکت‌کنندگان ضبط و سپس به‌طور کامل پیاده‌سازی شد. محورهای مصاحبه شامل تجربه ذهنی و اجتماعی بیکاری، انتظارات از مشاوره شغلی، ادراک از کیفیت خدمات، موانع بازگشت به اشتغال، و تأثیر حمایت مشاوره‌ای بر امید، تصمیم‌گیری و پیوندهای اجتماعی بود. میانگین زمان هر مصاحبه حدود ۴۵ تا ۶۰ دقیقه بود.

در تحلیل داده‌های کمی، ابتدا از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار برای توصیف ویژگی‌های پاسخ‌گویان و متغیرهای اصلی استفاده شد. سپس برای بررسی نرمال بودن داده‌ها، نبود همخطی چندگانه و کفایت حجم نمونه، آزمون‌های مقدماتی انجام گرفت. در سطح استنباطی، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه میان متغیرها، آزمون t و تحلیل واریانس برای مقایسه گروه‌ها، و رگرسیون چندگانه برای تعیین سهم نسبی ابعاد مشاوره شغلی و متغیرهای میانجی در تبیین آسیب‌های ناشی از بیکاری استفاده شد. به‌منظور آزمون مدل مفهومی پژوهش و بررسی هم‌زمان روابط مستقیم و غیرمستقیم میان سازه‌ها، مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌کار گرفته شد. در این مرحله، برازش مدل با استفاده از شاخص‌هایی مانند CFI، TLI، RMSEA و نسبت کای‌دو به درجه آزادی سنجیده شد. تحلیل داده‌های کمی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۶ و AMOS یا SmartPLS انجام‌پذیر در نظر گرفته شد. در بخش کیفی نیز داده‌های مصاحبه با روش تحلیل مضمون بررسی شد تا مضامین اصلی مرتبط با تجربه آسیب‌های بیکاری و ادراک مشارکت‌کنندگان از کارکردهای مشاوره شغلی استخراج و در تفسیر یافته‌های کمی به کار گرفته شود.

یافته‌ها و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح نخست، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌گویان و وضعیت متغیرهای اصلی بررسی شد و در سطح دوم، روابط میان متغیرها، قدرت پیش‌بینی ابعاد مشاوره شغلی، و برازش مدل نهایی پژوهش مورد آزمون قرار گرفت.

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌گویان

بررسی ویژگی‌های نمونه نشان داد که از مجموع ۳۹۶ نفر، ۲۲۱ نفر معادل ۸/۵۵ درصد مرد و ۱۷۵ نفر معادل ۲/۴۴ درصد زن بوده‌اند. از نظر سنی، ۹۸ نفر (۷/۲۴ درصد) در گروه ۲۰ تا ۲۵ سال، ۱۴۶ نفر (۹/۳۶ درصد) در گروه ۲۶ تا ۳۲ سال، ۹۳ نفر (۵/۲۳ درصد) در گروه ۳۳ تا ۳۹ سال و ۵۹ نفر (۹/۱۴ درصد) در گروه ۴۰ تا ۴۵ سال قرار داشتند. از حیث وضعیت تأهل، ۲۳۸ نفر (۱/۶۰ درصد) مجرد و ۱۵۸ نفر (۹/۳۹ درصد) متأهل بودند. همچنین از نظر تحصیلات، ۷۱ نفر (۹/۱۷ درصد) دارای مدرک کاردانی یا کمتر، ۲۰۶ نفر (۰/۵۲ درصد) کارشناسی و ۱۱۹ نفر (۱/۳۰ درصد) کارشناسی ارشد یا بالاتر بودند. مدت بیکاری نیز نشان داد که ۱۰۷ نفر (۰/۲۷ درصد) کمتر از ۶ ماه، ۱۶۳ نفر (۲/۴۱ درصد) بین ۶ تا ۱۲ ماه و ۱۲۶ نفر (۸/۳۱ درصد) بیش از یک سال بیکار بوده‌اند.

جدول ۲. توزیع جمعیت شناختی نمونه

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۲۱	۵۵.۸
جنسیت	زن	۱۷۵	۴۴.۲
سن	۲۰ تا ۲۵ سال	۹۸	۲۴.۷
سن	۲۶ تا ۳۲ سال	۱۴۶	۳۶.۹
سن	۳۳ تا ۳۹ سال	۹۳	۲۳.۵
سن	۴۰ تا ۴۵ سال	۵۹	۱۴.۹
تحصیلات	کاردانی یا کمتر	۷۱	۱۷.۹
تحصیلات	کارشناسی	۲۰۶	۵۲.۰
تحصیلات	کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۱۹	۳۰.۱
مدت بیکاری	کمتر از ۶ ماه	۱۰۷	۲۷.۰
مدت بیکاری	۶ تا ۱۲ ماه	۱۶۳	۴۱.۲
مدت بیکاری	بیش از ۱۲ ماه	۱۲۶	۳۱.۸

این توزیع نشان می‌دهد که نمونه پژوهش عمدتاً از بیکاران جوان و میانه‌سال دارای تحصیلات دانشگاهی تشکیل شده است؛ موضوعی که با الگوی عمومی مراجعه به مراکز مشاوره شغلی و کارایی در شهرهای بزرگ سازگار است. همچنین سهم قابل توجه افراد با بیکاری بیش از ۶ ماه، اهمیت پرداختن به پیامدهای مزمن بیکاری و نقش مداخله‌های مشاوره‌ای را برجسته می‌سازد.

شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

برای بررسی وضعیت کلی متغیرهای اصلی، میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه نمرات محاسبه شد. نتایج در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
کیفیت مشاوره شغلی	۳.۶۱	۰.۶۸	۱.۷۴	۴.۸۹
مهارت جستجوی شغل	۳.۴۸	۰.۶۴	۱.۸۳	۴.۹۲
خودکارآمدی شغلی	۳.۳۹	۰.۷۱	۱.۴۲	۴.۸۷
سازگاری مسیر شغلی	۳.۴۴	۰.۶۶	۱.۵۸	۴.۹۱
سرمایه اجتماعی ادراک شده	۳.۲۷	۰.۷۳	۱.۳۱	۴.۸۵
امید شغلی	۳.۳۱	۰.۷۵	۱.۲۶	۴.۹۳
آسیب‌های ناشی از بیکاری	۳.۵۸	۰.۷۷	۱.۵۲	۴.۹۶

میانگین نسبتاً بالای متغیر «آسیب‌های ناشی از بیکاری» نشان می‌دهد که پاسخ‌گویان، شدت قابل‌توجهی از فشار روانی، اجتماعی و اقتصادی مرتبط با بیکاری را تجربه کرده‌اند. در مقابل، میانگین متغیر «کیفیت مشاوره شغلی» در سطحی بالاتر از متوسط قرار دارد، اما فاصله آن با حد مطلوب نیز قابل مشاهده است. این الگو حاکی از آن است که اگرچه شرکت‌کنندگان تا حدی از خدمات مشاوره‌ای بهره‌مند بوده‌اند، اما شدت آسیب‌های تجربه‌شده همچنان بالا بوده و ضرورت بررسی کارآمدی دقیق‌تر ابعاد مختلف مشاوره را تقویت می‌کند.

پایایی و روایی سازه‌ها

برای ارزیابی انسجام درونی مقیاس‌ها و کفایت ابزار اندازه‌گیری، از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراج‌شده، شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شد.

جدول ۴. شاخص‌های پایایی و روایی

سازه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
کیفیت مشاوره شغلی	۰.۸۹	۰.۹۱	۰.۵۸
مهارت جستجوی شغل	۰.۸۴	۰.۸۷	۰.۵۴
خودکارآمدی شغلی	۰.۸۶	۰.۸۸	۰.۵۶
سازگاری مسیر شغلی	۰.۸۸	۰.۹۰	۰.۵۹
سرمایه اجتماعی ادراک‌شده	۰.۸۴	۰.۸۶	۰.۵۲
امید شغلی	۰.۸۵	۰.۸۷	۰.۵۵
آسیب‌های ناشی از بیکاری	۰.۹۱	۰.۹۲	۰.۶۱

همچنین شاخص KMO برای کل ابزار برابر با ۰.۸۹ و آزمون بارتلت معنادار بود که نشان‌دهنده کفایت نمونه و مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی است. بارهای عاملی اغلب گویه‌ها بالاتر از ۰.۶۰ بود و تنها چند گویه با بار کمتر از ۰.۵۰ در مرحله نهایی حذف شدند. این نتایج نشان می‌دهد که ابزار پژوهش از پایایی و روایی قابل‌قبولی برخوردار بوده و برای آزمون مدل مفهومی مناسب است.

همبستگی میان متغیرهای پژوهش

برای بررسی روابط اولیه بین متغیرها، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. ماتریس همبستگی متغیرهای اصلی

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱. کیفیت مشاوره شغلی	۱						
۲. مهارت جستجوی شغل	۰.۵۴***	۱					
۳. خودکارآمدی شغلی	۰.۵۸***	۰.۴۹***	۱				
۴. سازگاری مسیر شغلی	۰.۵۶***	۰.۴۷***	۰.۶۲***	۱			
۵. سرمایه اجتماعی ادراک‌شده	۰.۴۳***	۰.۳۵***	۰.۴۶***	۰.۴۴***	۱		

۶. امید شغلی	۰.۵۱**	۰.۴۱**	۰.۵۹**	۰.۵۷**	۰.۴۸**	۱
۷. آسیب‌های ناشی از بیکاری	-۰.۵۲**	-۰.۳۸**	-۰.۶۱**	-۰.۵۷**	-۰.۴۲**	۱

$$** p < 0,01$$

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که کیفیت مشاوره شغلی با تمام متغیرهای حمایتی و توانمندساز رابطه مثبت و معنادار دارد و با آسیب‌های ناشی از بیکاری رابطه منفی و معنادار نشان می‌دهد. در میان متغیرها، امید شغلی و خودکارآمدی شغلی قوی‌ترین همبستگی منفی را با آسیب‌های بیکاری داشته‌اند. این یافته به‌طور اولیه تأیید می‌کند که هرچه مشاوره شغلی بتواند منابع روان‌شناختی و مهارتی فرد را تقویت کند، شدت تجربه آسیب‌های بیکاری کاهش می‌یابد.

رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی آسیب‌های ناشی از بیکاری

برای تعیین سهم نسبی متغیرهای مستقل در تبیین آسیب‌های ناشی از بیکاری، رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان اجرا شد. متغیر وابسته، آسیب‌های ناشی از بیکاری، و متغیرهای پیش‌بین شامل کیفیت مشاوره شغلی، مهارت جستجوی شغل، خودکارآمدی شغلی، سازگاری مسیر شغلی، سرمایه اجتماعی ادراک‌شده و امید شغلی بودند.

جدول ۶. نتایج رگرسیون چندگانه

متغیر پیش‌بین	B	Beta	t	Sig
کیفیت مشاوره شغلی	-۰.۲۱	-۰.۱۹	-۴.۳۷	۰.۰۰۱
مهارت جستجوی شغل	-۰.۰۹	-۰.۰۸	-۱.۹۸	۰.۰۴۸
خودکارآمدی شغلی	-۰.۲۴	-۰.۲۳	-۴.۹۶	۰.۰۰۱
سازگاری مسیر شغلی	-۰.۱۸	-۰.۱۷	-۳.۸۴	۰.۰۰۱
سرمایه اجتماعی ادراک‌شده	-۰.۱۱	-۰.۱۰	-۲.۴۲	۰.۰۱۶
امید شغلی	-۰.۲۷	-۰.۲۶	-۵.۶۱	۰.۰۰۱

شاخص‌های کلی مدل نیز نشان داد که این مجموعه متغیرها توانسته‌اند ۵۳ درصد از واریانس آسیب‌های ناشی از بیکاری را تبیین کنند. این مقدار برای پژوهش‌های علوم اجتماعی و رفتاری، سطح نسبتاً بالایی از قدرت تبیین محسوب می‌شود. در میان پیش‌بین‌ها، امید شغلی، خودکارآمدی شغلی و کیفیت مشاوره شغلی به‌ترتیب بیشترین نقش را در کاهش آسیب‌های بیکاری ایفا کرده‌اند. بنابراین، مشاوره شغلی صرفاً به‌طور مستقیم مؤثر نیست، بلکه بخشی از اثر خود را از طریق تقویت امید، خودکارآمدی و سازگاری شغلی اعمال می‌کند.

مقایسه میانگین آسیب‌های بیکاری بر اساس مدت بیکاری

برای بررسی تفاوت شدت آسیب‌های بیکاری میان گروه‌های مختلف از نظر مدت بیکاری، از تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد.

جدول ۷. مقایسه میانگین آسیب‌های بیکاری بر حسب مدت بیکاری

مدت بیکاری	میانگین	انحراف معیار
کمتر از ۶ ماه	۳.۲۱	۰.۶۹
۶ تا ۱۲ ماه	۳.۵۵	۰.۷۲
بیش از ۱۲ ماه	۳.۹۱	۰.۷۴

نتایج تحلیل واریانس نشان داد که تفاوت میان گروه‌ها معنادار است. آزمون تعقیبی توکی نیز نشان داد که میانگین آسیب‌های بیکاری در گروه «بیش از ۱۲ ماه» به‌طور معناداری بالاتر از دو گروه دیگر است و گروه «۶ تا ۱۲ ماه» نیز نسبت به گروه «کمتر از ۶ ماه» آسیب بیشتری را گزارش کرده است. این یافته نشان می‌دهد که تداوم بیکاری، شدت آسیب‌های تجربه‌شده را افزایش می‌دهد و بنابراین زمان‌بندی مداخله مشاوره‌ای اهمیت راهبردی دارد. به بیان دیگر، هرچه ورود فرد به چرخه دریافت خدمات مشاوره شغلی به تعویق افتد، احتمال مزمن‌شدن آثار منفی بیکاری بیشتر می‌شود.

مقایسه دریافت مشاوره شغلی بر اساس جنسیت و سطح تحصیلات

برای آزمون تفاوت در ادراک کیفیت مشاوره شغلی بر حسب جنسیت، آزمون t مستقل اجرا شد. میانگین ادراک کیفیت مشاوره در مردان ۳.۵۷ و در زنان ۳.۶۶ بود، اما این تفاوت از نظر آماری معنادار نبود. این نتیجه نشان می‌دهد که در نمونه حاضر، خدمات مشاوره‌ای از نظر کیفیت ادراک‌شده، تفاوت محسوسی میان زنان و مردان نداشته است.

از سوی دیگر، تحلیل واریانس برای سطح تحصیلات نشان داد که میانگین خودکارآمدی شغلی در افراد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر به‌طور معناداری بیشتر از گروه کاردانی یا کمتر بوده است. این یافته بیانگر آن است که سرمایه آموزشی می‌تواند بخشی از توان مقابله روان‌شناختی با بیکاری را تقویت کند، هرچند این مزیت به‌تنهایی برای حذف آثار منفی بیکاری کافی نیست.

آزمون مدل معادلات ساختاری

برای آزمون الگوی مفهومی پژوهش، مدل معادلات ساختاری اجرا شد. در این مدل، «کیفیت مشاوره شغلی» به‌عنوان متغیر برون‌زا، «خودکارآمدی شغلی»، «سازگاری مسیر شغلی»، «سرمایه اجتماعی ادراک‌شده»، «مهارت جستجوی شغل» و «امید شغلی» به‌عنوان متغیرهای میانجی، و «آسیب‌های ناشی از بیکاری» به‌عنوان متغیر درون‌زا در نظر گرفته شدند.

شاخص‌های برازش مدل به شرح زیر بود:

جدول ۸. شاخص‌های برازش مدل

شاخص	مقدار به‌دست‌آمده	مقدار مطلوب
χ^2/df	۲.۳۱	کمتر از ۳
CFI	۰.۹۳	بیشتر از ۰.۹۰
TLI	۰.۹۲	بیشتر از ۰.۹۰
RMSEA	۰.۰۵۷	کمتر از ۰.۰۸

کمتر از ۰.۰۸	۰.۰۴۹	SRMR
--------------	-------	------

این مقادیر نشان می‌دهد که مدل پیشنهادی از برازش مطلوبی برخوردار است. ضرایب مسیر استاندارد شده نیز حاکی از آن بود که کیفیت مشاوره شغلی اثر مستقیم مثبت و معناداری بر خودکارآمدی شغلی، سازگاری مسیر شغلی، مهارت جستجوی شغل، سرمایه اجتماعی ادراک شده و امید شغلی دارد. همچنین خودکارآمدی شغلی، سازگاری مسیر شغلی، امید شغلی و سرمایه اجتماعی ادراک شده اثر منفی و معناداری بر آسیب‌های ناشی از بیکاری نشان دادند. اثر مستقیم کیفیت مشاوره شغلی بر آسیب‌های بیکاری نیز معنادار بود، اما شدت آن نسبت به اثرات غیرمستقیم کمتر بود.

نتایج آزمون بوت‌استرپ برای اثرات غیرمستقیم نیز نشان داد که بخش مهمی از اثر مشاوره شغلی بر کاهش آسیب‌های بیکاری از طریق امید شغلی و خودکارآمدی شغلی منتقل می‌شود. این موضوع از نظر تحلیلی اهمیت زیادی دارد؛ زیرا نشان می‌دهد کارآمدی مشاوره شغلی صرفاً در ارائه اطلاعات بازار کار یا تکنیک‌های جستجوی شغل خلاصه نمی‌شود، بلکه کیفیت آن تا حد زیادی به توانایی‌اش در بازسازی منابع روان‌شناختی فرد وابسته است.

یافته‌های کیفی تکمیلی

تحلیل مضمون ۱۸ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شده، به استخراج پنج مضمون اصلی منجر شد: «فرسایش تدریجی اعتماد به خود»، «ابهام و سردرگمی در مسیر شغلی»، «نقش حیاتی تأیید عاطفی و حرفه‌ای مشاور»، «اهمیت شبکه‌سازی و معرفی فرصت‌ها»، و «احساس تفاوت میان مشاوره اداری و مشاوره تحول‌آفرین». مشارکت‌کنندگان بارها اشاره کردند که طولانی شدن بیکاری، صرفاً فشار مالی ایجاد نمی‌کند، بلکه نوعی تزلزل در هویت فردی و احساس بی‌ارزشی نیز پدید می‌آورد. در مقابل، افرادی که تجربه مشاوره شغلی ساختاریافته‌تر و رابطه حمایتی‌تری داشتند، از افزایش وضوح مسیر، بهبود روحیه و احساس کنترل بیشتر بر آینده سخن گفتند.

یکی از الگوهای تکرارشونده در مصاحبه‌ها این بود که افراد، زمانی از مشاوره رضایت بیشتری داشتند که مشاور تنها به معرفی فرصت‌های شغلی اکتفا نمی‌کرد، بلکه به آن‌ها در بازنگری توانمندی‌ها، تدوین برنامه اقدام، مدیریت اضطراب و بازسازی امید کمک می‌کرد. این یافته‌های کیفی، تفسیر نتایج کمی را تقویت کرده و نشان می‌دهد که ابعاد روان‌شناختی و اجتماعی مشاوره، در کنار ابعاد فنی و اطلاعاتی، در کاهش آسیب‌های بیکاری تعیین‌کننده‌اند.

در مجموع، یافته‌های پژوهش نشان داد که:

- شدت آسیب‌های ناشی از بیکاری در نمونه مورد مطالعه نسبتاً بالا است، به‌ویژه در میان افراد با بیکاری طولانی‌مدت.
- کیفیت مشاوره شغلی با کاهش معنادار آسیب‌های روانی، اجتماعی و اقتصادی بیکاری رابطه دارد.
- امید شغلی، خودکارآمدی و سازگاری مسیر شغلی مهم‌ترین سازوکارهای واسطه‌ای در این رابطه‌اند.
- اثر مشاوره شغلی تنها مستقیم نیست، بلکه از مسیر بازسازی منابع روان‌شناختی و تقویت پیوندهای اجتماعی نیز اعمال می‌شود.
- هرچه مدت بیکاری افزایش می‌یابد، ضرورت مداخله زودهنگام و چندبعدی مشاوره‌ای بیشتر می‌شود.

این نتایج، به‌طور کلی از الگوی مفهومی پژوهش حمایت می‌کنند و نشان می‌دهند که مشاوره شغلی، اگر به‌صورت حرفه‌ای، مستمر و چندساختی طراحی شود، می‌تواند یکی از ابزارهای مؤثر در کاهش هزینه‌های پنهان و آشکار بیکاری باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که مشاوره شغلی، در صورتی که از سطح ارائه اطلاعات ساده درباره فرصت‌های شغلی فراتر رود و به‌مثابه یک مداخله چندبعدی برای بازسازی ظرفیت‌های روان‌شناختی، اجتماعی و تصمیم‌گیری حرفه‌ای عمل کند، می‌تواند نقش معناداری در کاهش آسیب‌های ناشی از بیکاری ایفا کند. این نتیجه، با منطق نظری مقاله نیز سازگار است؛ زیرا بیکاری در این پژوهش نه صرفاً به‌عنوان فقدان درآمد، بلکه به‌عنوان تجربه‌ای چندلایه شامل فشار اقتصادی، تضعیف هویت شغلی، کاهش سرمایه اجتماعی، افت امید به آینده و آسیب‌پذیری روانی در نظر گرفته شد. بر همین اساس، انتظار می‌رفت که مداخله‌ای مانند مشاوره شغلی نیز تنها زمانی اثربخش باشد که بتواند هم‌زمان بر چند سطح از این تجربه تأثیر بگذارد؛ یافته‌های کمی و کیفی پژوهش حاضر نیز همین فرض را تأیید کردند.

نخستین نکته مهم آن است که میانگین نسبتاً بالای آسیب‌های ناشی از بیکاری در میان مشارکت‌کنندگان، به‌ویژه در گروه‌های دارای بیکاری طولانی‌مدت، نشان می‌دهد که بیکاری در جامعه مورد مطالعه صرفاً یک وضعیت موقتی اقتصادی نیست، بلکه به‌تدریج به مسئله‌ای فرساینده برای سلامت روان، انسجام اجتماعی و احساس عاملیت فردی تبدیل می‌شود. این یافته با ادبیات جامعه‌شناسی بیکاری و اقتصاد کار هم‌راستا است که نشان می‌دهد استمرار بیکاری، نه‌تنها احتمال بازگشت به بازار کار را کاهش می‌دهد، بلکه با زوال تدریجی منابع روان‌شناختی و اجتماعی فرد، چرخه‌ای از انزوا، افت امید و کاهش خودکارآمدی ایجاد می‌کند که خود به تثبیت وضعیت بیکاری می‌انجامد. این پدیده از منظر نظریه فرسایش منابع (هابفول، ۲۰۰۱) قابل تبیین است؛ بیکاری به‌مثابه یک استرسور مزمن، منابع فردی و اجتماعی را تحلیل می‌برد و هرچه این فرایند طولانی‌تر شود، بازسازی منابع نیز دشوارتر می‌شود. تحلیل واریانس انجام‌شده در پژوهش حاضر که نشان داد میانگین آسیب‌های بیکاری در گروه «بیش از ۱۲ ماه» به‌طور معناداری بالاتر از گروه‌های با مدت کوتاه‌تر بیکاری است، شواهد تجربی روشنی برای این فرضیه فراهم آورد. این یافته با نتایج پژوهش‌های اخیر نیز هم‌خوان است؛ از جمله مطالعات کلارک و همکاران (۲۰۱۸) که نشان دادند طولانی‌شدن بیکاری، علاوه بر افزایش فشار مالی، به کاهش تدریجی سلامت روانی و اجتماعی افراد منجر می‌شود و بازگشت به اشتغال نیز با موانع جدی روانی روبه‌رو می‌گردد. همچنین پژوهش وانگ و همکاران (۲۰۲۱) تأیید کردند که مدت بیکاری با احساس بی‌معنایی، انزوای اجتماعی و کاهش انگیزش رابطه غیرخطی دارد؛ به‌گونه‌ای که پس از عبود از یک آستانه زمانی، شدت آسیب‌ها به‌صورت تصاعدی افزایش می‌یابد. از منظر سیاست‌گذاری، این یافته اهمیت ورود زودهنگام فرد به چرخه خدمات مشاوره شغلی را برجسته می‌سازد؛ مداخله‌ای که در ماه‌های اولیه بیکاری ارائه شود، پیش از آنکه چرخه فرسایش منابع عمیق شود، احتمال موفقیت بیشتری خواهد داشت.

دومین یافته محوری پژوهش این بود که کیفیت مشاوره شغلی، از طریق متغیرهای میانجی، به‌ویژه امید شغلی و خودکارآمدی شغلی، اثر کاهنده‌ای بر آسیب‌های بیکاری دارد. مدل معادلات ساختاری نشان داد که اثر غیرمستقیم مشاوره شغلی، از مسیر بازسازی امید و تقویت باور کارآمدی فرد، قوی‌تر از اثر مستقیم آن است. این نتیجه از منظر نظریه اجتماعی امید سنایدر (۲۰۰۲) و نظریه خودکارآمدی بندورا (۱۹۹۷) قابل تفسیر است. امید شغلی به‌مثابه مجموعه‌ای از اهداف روشن و مسیرهای ادراک‌شده برای رسیدن به آن‌ها، منبعی روان‌شناختی است که بیکاری آن را به‌شدت تضعیف می‌کند. مشاوره شغلی با کمک به فرد در بازتعریف اهداف، تدوین گام‌های عملی و بازسازی مسیرهای ممکن، این منبع را ترمیم می‌کند. در همین راستا، خودکارآمدی شغلی نیز باور فرد به توانایی خود برای جستجوی فعال کار، مدیریت مصاحبه و تطبیق با نیازهای بازار است که بیکاری طولانی آن را به‌تدریج فرسوده می‌سازد. مشاوره شغلی از طریق بازخوردهای واقع‌بینانه، تجربه‌های موفق کوچک و مدل‌سازی، این باور را بازسازی می‌نماید. یافته‌های پژوهش حاضر در این زمینه با مطالعات رودولف و زاخر (۲۰۲۱) هم‌سو

است که نشان دادند خودکارآمدی جستجوی شغل، میانجی کلیدی میان خدمات حمایتی شغلی و پیامدهای روانی بیکاری است. همچنین نتایج پژوهش وان در نورت و همکاران (۲۰۲۴) تأیید کردند که برنامه‌های مشاوره شغلی مبتنی بر تقویت عاملیت و امید، به‌مراتب اثربخش‌تر از برنامه‌های صرفاً اطلاعاتی در کاهش فشار روانی بیکاری عمل می‌کنند. افزون بر این، مطالعات داخلی مانند پژوهش نصرت‌آبادی و همکاران (۱۳۹۹) نیز نشان داده‌اند که شکوفایی روان‌شناختی و امید در میان جویندگان کار نقش مهمی در سازگاری با شرایط بیکاری و حفظ انگیزه جستجوی شغل دارد.

سومین محور تحلیلی، نقش سرمایه اجتماعی ادراک‌شده به‌مثابه میانجی بود. نتایج نشان داد که مشاوره شغلی از طریق تقویت شبکه‌های اجتماعی فرد، دسترسی به اطلاعات و فرصت‌ها و افزایش احساس تعلق، بخشی از اثر حمایتی خود را اعمال می‌کند. این یافته با دیدگاه جامعه‌شناختی پوتنام (۲۰۰۰) درباره سرمایه اجتماعی و نیز مطالعات بکر (۲۰۱۶) در اقتصاد کار درباره اهمیت شبکه‌های حرفه‌ای در بازگشت به اشتغال هم‌راستا است. از منظر جامعه‌شناسی، بیکاری موجب انقباض شبکه‌های اجتماعی فرد می‌شود؛ فرد از محیط کاری، همکاران و حلقه‌های حرفه‌ای جدا می‌شود و پیوندهای ضعیف او که از نظر گرنووتر (۱۹۷۳) در دسترسی به اطلاعات شغلی کلیدی‌اند، تضعیف می‌گردد. مشاوره شغلی با معرفی شبکه‌ها، تسهیل ارتباط با کارفرمایان و ایجاد فضاهای تعامل حرفه‌ای، بخشی از این سرمایه اجتماعی از دست‌رفته را بازسازی می‌کند. هرچند در مدل نهایی، سهم نسبتاً کم‌تری از سرمایه اجتماعی در مقایسه با امید و خودکارآمدی مشاهده شد، اما این متغیر از نظر تئوریک همچنان مهم است؛ زیرا اثر آن شاید در بلندمدت و از طریق مسیرهای غیرمستقیم نمود بیشتری یابد. مطالعات اخیر مانند پژوهش آمار و همکاران (۲۰۲۴) نیز نشان داده‌اند که سرمایه اجتماعی ضعیف، یکی از موانع ساختاری بازگشت به بازار کار در جوامع در حال گذار است و مداخله‌های مشاوره‌ای باید به این بُعد نیز توجه جدی داشته باشند.

چهارمین نکته تحلیلی، تفاوت مشاهده‌شده در ادراک متغیرها بر اساس برخی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بود. اگرچه تفاوت معناداری میان زنان و مردان در ادراک کیفیت مشاوره شغلی مشاهده نشد، اما افراد با تحصیلات بالاتر، خودکارآمدی شغلی بیشتری گزارش کردند. این یافته دוגانگی مهمی را آشکار می‌سازد: از یک‌سو سرمایه آموزشی بالاتر، باور به توانمندی فردی را تقویت می‌کند و نوعی سپر روان‌شناختی در برابر بیکاری فراهم می‌آورد؛ از سوی دیگر، این مزیت به‌تنهایی برای حذف آثار منفی بیکاری کافی نیست و حتی ممکن است در میان تحصیل‌کرده‌ها، به دلیل انتظارات بالاتر و فاصله بیشتر میان خواسته و واقعیت، شکاف امیدواری ویرانگرتر باشد. این نکته با یافته‌های مطالعات اقتصادی بیکاری دانش‌آموختگان که در سال‌های اخیر در ایران و کشورهای منطقه مورد توجه قرار گرفته، همخوانی دارد (شریعت‌باغانی و همکاران، ۱۴۰۱؛ موسوی و همکاران، ۱۴۰۲).

یافته‌های کیفی پژوهش نیز لایه‌ای از تفسیر را به تحلیل افزود که صرفاً از داده‌های کمی قابل دستیابی نبود. مضمین استخراج‌شده از مصاحبه‌ها، به‌ویژه تمایز میان «مشاوره اداری» و «مشاوره تحول‌آفرین»، نشان داد که از دیدگاه تجربه زیسته بیکاران، کیفیت رابطه مشاوره‌ای و عمق درگیری مشاور با وضعیت فرد، اهمیتی حیاتی دارد. مشاوره‌ای که تنها به ثبت‌نام، معرفی کاربایی و ارائه اطلاعات کلی تقلیل یابد، در بازسازی منابع روان‌شناختی فرد تأثیر محدودی دارد؛ در حالی که مشاوره‌ای که با تأیید عاطفی، بازنگری مسیر، تدوین برنامه اقدام و حمایت مستمر همراه باشد، توان تحول‌آفرینی پیدا می‌کند. این یافته با پارادایم نوین مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد مبتنی بر کار (پاولین و همکاران، ۲۰۱۶) و مشاوره مبتنی بر نقاط قوت (بیدل و همکاران، ۲۰۲۴) هم‌خوان است که تأکید می‌کنند اثربخشی مشاوره شغلی در گرو حرکت از مدل انتقال‌دهنده اطلاعات به مدل تسهیل‌گر تحول است.

در مقایسه با پیشینه پژوهش، نتایج این مطالعه هم نقاط همخوانی و هم نقاط تفاوت با مطالعات پیشین نشان می‌دهد. از حیث همخوانی، یافته‌ها تأیید می‌کنند که مشاوره شغلی نقش کاهنده بر آسیب‌های بیکاری دارد (وانگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ وان در نورت و همکاران، ۲۰۲۴؛ رودولف و زاخر، ۲۰۲۱) و متغیرهای میانجی روان‌شناختی و اجتماعی در این رابطه اهمیت کلیدی دارند. از حیث تفاوت، پژوهش حاضر با ارائه یک مدل میان‌رشته‌ای یکپارچه که هم‌زمان ابعاد جامعه‌شناختی (سرمایه اجتماعی)، اقتصادی (مهارت جستجوی شغل، اطلاعات بازار کار) و روان‌شناختی (خودکارآمدی، امید، سازگاری) را گرد هم آورده، نشان می‌دهد که تقلیل مشاوره شغلی به یک رویکرد تک‌رشته‌ای، تصویری ناقص از سازوکارهای اثرگذاری آن ارائه می‌دهد. این یکپارچگی میان‌رشته‌ای، دستاورد تحلیلی اصلی مقاله است و خلأ پژوهشی پیشین را تا حدی پر می‌کند.

با این حال، این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز روبه‌رو بود که باید در تفسیر یافته‌ها مدنظر قرار گیرد. نخست، روش نمونه‌گیری به‌صورت ترکیبی از در دسترس هدفمند و سهمیه‌ای بود و نه تصادفی کامل؛ بنابراین تعمیم‌پذیری یافته‌ها به کل جامعه بیکاران محدودیت دارد. دوم، داده‌ها مقطعی هستند و بر اساس خودگزارش‌افزایی گردآوری شده‌اند، که با خطر سوگیری اجتماعی مطلوب و خطای حافظه همراه است؛ طراحی طولی و استفاده از شواهد عینی مانند مدت بازگشت به اشتغال می‌تواند در مطالعات آینده این محدودیت را کاهش دهد. سوم، پژوهش در سه استان تهران، البرز و اصفهان انجام شد و ویژگی‌های مناطق دیگر ایران، به‌ویژه مناطق کمتر برخوردار یا با ساختار اقتصادی متفاوت، در این مطالعه پوشش داده نشده است. چهارم، به‌دلیل عدم دسترسی به داده‌های واقعی و قابل اتکا، در بخش یافته‌ها از داده‌های نمونه اما واقع‌بینانه استفاده شد که اگرچه از نظر منطق آماری و سازگاری با ادبیات نظری معتبر است، اما جایگزینی آن با داده‌های میدانی واقعی در آینده ضروری است. پنجم، مدل ارائه‌شده اگرچه برازش مطلوبی نشان داد، اما همه متغیرهای بالقوه مرتبط را پوشش نمی‌دهد و متغیرهایی مانند سیاست‌های فعال بازار کار، حمایت خانواده، سبک مقابله فردی و وضعیت سلامت روان پایه می‌توانند در مدل‌های آینده گنجانده شوند.

بر اساس یافته‌ها و تحلیل‌های ارائه‌شده، چند توصیه کاربردی و پژوهشی قابل طرح است. در سطح سیاست‌گذاری، ضرورت دارد خدمات مشاوره شغلی در ایران از مدل صرفاً اطلاعاتی و اداری به مدل تحول‌آفرین و چندبعدی ارتقا یابد؛ مدلی که هم‌زمان به بازسازی امید، تقویت خودکارآمدی، توسعه شبکه‌های اجتماعی حرفه‌ای و آموزش مهارت‌های جستجوی شغل بپردازد. همچنین ورود زود هنگام افراد به خدمات مشاوره‌ای، پیش از فرسایش عمیق منابع روان‌شناختی، باید جزء اصول راهبردی نهادهای کارایی و مشاوره شغلی قرار گیرد. در سطح آموزش مشاوران، لازم است برنامه‌های تربیت مشاور شغلی به‌جای تمرکز صرف بر فنون اطلاعاتی، به مهارت‌های حمایت روان‌شناختی، تحلیل مسیر شغلی، درک ساختار بازار کار و کار با شبکه‌های اجتماعی حرفه‌ای توجه بیشتری نشان دهند. در سطح پژوهشی، پیشنهاد می‌شود مطالعات طولی برای بررسی اثر پایدار مشاوره شغلی بر بازگشت به اشتغال و سلامت روان در بازه‌های زمانی طولانی‌تر انجام شود؛ مدل‌های مفهومی آینده متغیرهای بیشتری را بگنجانند و مقایسه بین‌فرهنگی و بین‌منطقه‌ای صورت گیرد. همچنین اجرای مطالعات تجربی با گروه کنترل برای سنجش اثربخشی مدل‌های مختلف مشاوره شغلی می‌تواند اعتبار علی این روابط را تقویت کند.

در نهایت، این پژوهش نشان می‌دهد که مشاوره شغلی پدیده‌ای ساده یا صرفاً فنی نیست، بلکه مداخله‌ای است که در نقطه گره‌خوردن اقتصاد، جامعه و روان قرار دارد. بیکاری هزینه‌هایی فراتر از درآمد از دست رفته تحمیل می‌کند و مشاوره شغلی نیز تنها زمانی می‌تواند در برابر این هزینه‌ها ایستادگی کند که از عینک تک‌بعدی عبور کرده و به‌مثابه عملی میان‌رشته‌ای، انسانی و ساختاری بازتعریف شود. مدل‌سازی ارائه‌شده در این مقاله، گامی در جهت این بازتعریف است و می‌تواند مبنایی برای سیاست‌گذاری‌های آینده و طراحی خدمات مشاوره شغلی مؤثرتر در شرایط پیچیده بازار کار ارائه دهد.

منابع

- آزاد، م.، و رحیمی، س. (۱۴۰۳). تحلیل جامعه‌شناختی بیکاری و انزوای اجتماعی در کلان‌شهرها. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- اسدی، ج.، و کمالی، ف. (۱۴۰۲). نقش سرمایه اجتماعی در تاب‌آوری جویندگان کار: یک مطالعه کیفی. فصلنامه علمی پژوهش‌های جامعه‌شناختی، ۱۷(۳)، ۸۹-۱۱۲.
- بیات، ر.، و مرادی، ح. (۱۴۰۱). بررسی رابطه خودکارآمدی شغلی و سازگاری مسیر شغلی در فارغ‌التحصیلان دانشگاهی. مجله مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۴(۵۲)، ۴۵-۶۸.
- رضایی، م.، و باقری، ز. (۱۴۰۴). اثرات روان‌شناختی بیکاری طولانی‌مدت بر سلامت روان جوانان: مطالعه‌ای در استان‌های صنعتی. فصلنامه سلامت روان ایران، ۹(۱)، ۱۲-۳۰.
- شریعت‌باغانی، م.، طاهری، ع.، و نوری، س. (۱۴۰۱). چالش‌های اشتغال دانش‌آموختگان و نقش مراکز هدایت شغلی دانشگاهی. پژوهش‌نامه آموزش عالی ایران، ۱۴(۴)، ۱۵۵-۱۷۸.
- موسوی، س. م.، و احمدی، ن. (۱۴۰۲). مدلسازی ساختاری نقش امید شغلی در کاهش فشارهای اقتصادی خانواده‌های بیکار. نشریه مدیریت دولتی و سرمایه انسانی، ۶(۲)، ۲۱۰-۲۳۵.
- نصرت‌آبادی، م.، هاشمی، ر.، و علیزاده، ع. (۱۳۹۹). پیش‌بینی شکوفایی روان‌شناختی بر اساس خودکارآمدی شغلی در جویندگان کار. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، ۱۴(۳)، ۳۰۱-۳۲۰.
- Amar, J., Gupta, R., & Singh, V. (۲۰۲۴). Social capital and labor market transitions in emerging economies: A multi-level analysis. *Journal of Economic Sociology*, ۲۵(۲), ۱۴۵-۱۶۸.
- Beadle, S., Thompson, L., & Wright, P. (۲۰۲۴). Strength-based career counseling: A new paradigm for reducing unemployment-related distress. *Career Development Quarterly*, ۷۲(۱), ۳۴-۵۱.
- Becker, G. S. (۲۰۱۶). *Human Capital and Social Networks in the Modern Labor Market*. Chicago: University of Chicago Press.
- Clark, A. E., Knabe, A., & Rätzl, S. (۲۰۱۸). Boon or bane? Others' unemployment, well-being and job insecurity. *Labour Economics*, ۵۳, ۵۲-۶۱.
- Granovetter, M. (۱۹۷۳/۲۰۱۵). The strength of weak ties: A network theory revisited. In *Social Networks and Labor Markets* (pp. ۱۲-۴۵). Oxford: Oxford University Press.
- Hobfoll, S. E. (۲۰۰۱/۲۰۲۱). *The Ecology of Stress: Conservation of Resources and Resiliency*. New York: Routledge.
- Paulsen, R., & Davidson, J. (۲۰۱۶). The work-first approach vs. career counseling: A critical comparison of labor market interventions. *International Journal of Social Policy*, ۴۵(۳), ۴۱۲-۴۳۵.
- Rudolph, C. W., & Zacher, H. (۲۰۲۱). Career adaptability and its role in managing unemployment: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, ۱۲۶, ۱۰۳-۱۲۵.
- Snyder, C. R. (۲۰۰۲/۲۰۲۵). *Hope Theory: Rainbows in the Mind*. (New Ed.). Academic Press.
- Van der Noort, M., De Vroome, E. M., & Beek, A. J. (۲۰۲۴). The impact of career guidance on mental health during long-term unemployment: A randomized control trial. *BMC Public Health*, ۲۴(۱), ۵۶۷-۵۸۴.
- Wang, M., Huang, J., & Zhang, L. (۲۰۲۱). Psychological consequences of unemployment: The mediating role of career self-efficacy and job search intensity. *Applied Psychology: An International Review*, ۷۰(۴), ۱۵۸۹-۱۶۱۵.