

پیامدهای روان‌شناختی بیکارشدگی و راهبردهای عملی تصمیم‌گیری شغلی بازگشت به کار

Psychological Effects of Unemployment and Career Decision- Making to return to Job

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۷/۲۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۹/۱۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۱/۱۰

A.S. Rezaee. (Ph.D Student). A. Shafiabadi.,
(Ph.D), M.R Falsafinejad., (Ph.D) & S.
Abdizarin., (Ph.D)

Abstract: The purpose of this study was to investigation on psychological effects of unemployment and career decision-making to return to job on unemployed job seekers. This research was qualitative and design was grounded theory. Statistical society of this research was all of the unemployed jobseekers referred to job centers in Tehran that 12 person were selected by purposive sampling. The participants included 12 unemployed people, of which 6 were male and 6 were female, with a range of 29 to 45 years old and an average age of 36, all of whom were married and had diploma to baccalaureate in education. To collect of information were used from structured interview, focus group and observation. Results of this study showed that unemployed jobseekers that are unemployed experience the psychological outcomes of job loss, social isolation, lack of career decision-making and lack of job security. Practical strategies for returning to job in the unemployed job seekers include psychological support, social support and social work, as well as career counseling. Because they have a problem in goal-setting and planning to search a job and gain skill to effective decision-making and need to educate for re-evaluate in their abilities, goal setting and planning, data collection, Promote problem-solving skills, and finally effective decision-making.

Keywords: unemployment, career decision-making, career decision self-efficacy

اکرم السادات رضایی^۱، عبدالله شفیع آبادی^۲، محمدرضا فلسفی نژاد^۳ و
سهراب عبدی زربین^۴

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی پیامدهای روان‌شناختی بیکارشدگی و پیشنهاد راهبردهای عملی تصمیم‌گیری شغلی بازگشت به کار بود که مشکلات و نیازهای روانی و اجتماعی بیکارشدگان جویای کار مورد بررسی قرار گرفت و نیازهای آنان در مسیر اقدام برای تصمیم‌گیری شغلی کارآمدشناسایی شد. طرح پژوهش کیفی و براساس نظریه داده بنیاد (نظریه زمینه‌ای) بود. جامعه پژوهش شامل بیکارشدگان جویای کار و تحت پوشش بیمه بیکاری بودند. شرکت‌کنندگان شامل تعداد ۱۲ نفر بیکار شده بود که از این تعداد ۶ نفر مرد و ۶ نفر زن بودند که دامنه سنی ۲۹ تا ۴۵ سال و میانگین سنی ۳۶ سال داشتند و همه آن‌ها متاهل و دارای تحصیلات دیپلم تا لیسانس بودند که به‌شیوه هدفمند و با توجه به قاعده اشباع در پژوهش شرکت کردند. گردآوری اطلاعات با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته و گروه‌های کانونی و مشاهده انجام شد. یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که بیکارشدگان جویای کار از پیامدهای روان‌شناختی بیکارشدگی پیچیده فقدان شغلی، انزوای اجتماعی، فقدان تصمیم‌گیری شغلی کارآمد و فقدان امنیت شغلی تجربه کرده‌اند. راهبردهای عملی بازگشت به کار در بیکارشدگان جویای کار شامل حمایت‌های روان‌شناختی، حمایت‌های اجتماعی و مددکاری اجتماعی، هم‌چنین شامل حمایت‌های راهنمایی و مشاوره شغلی است. چراکه در انتخاب هدف و برنامه مناسب شغلی‌یابی و کسب مهارت، جهت تصمیم‌گیری کارآمد شغلی مشکل دارند و نیازمند آموزش به‌منظور ارزیابی مجدد توانایی‌های خود، انتخاب هدف و برنامه‌ریزی مناسب، جمع‌آوری درست اطلاعات شغلی، ارتقای مهارت حل مساله و در نهایت تصمیم‌گیری شغلی کارآمد هستند که مستلزم داشتن خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی است.

کلید واژه‌ها: بیکارشدگی، تصمیم‌گیری شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی

مقدمه

یکی از عوامل مؤثر در هویت‌یابی و حضور مؤثر و فعال فرد در جامعه داشتن شغل است. شغل فقط تأمین‌کننده نیازهای مادی نیست بلکه در ایجاد احساس امنیت و هویت باثبات به فرد ضروری است و سبب رشد شخصیت، کسب تجربه و گسترش مهارت‌های ارتباطی افراد می‌گردد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۹). داشتن شغل مناسب از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا علاوه بر تأمین نیازمندی‌های اقتصادی، آثار تربیتی، روان‌شناختی، اجتماعی و معنوی زیادی دربر دارد. در سالیان اخیر، اشتغال به کار مناسب به مفهومی پویا، یعنی توانایی شناخت و پذیرش تغییرات مداوم در بازار کار و هماهنگی با این تغییرات بدل شده است؛ زیرا فقط یافتن شغل مطرح نیست بلکه توانایی ماندگاری در شغل نیز از اهمیت بالایی برخوردار است (اردهه، ۱۳۸۹).

افرادی که شغل خود را از دست می‌دهند اثرات روان‌شناختی از دست دادن شغل و استرس وابسته به جست و جوی شغل جدید را تجربه می‌کنند و نیازمند ارزیابی مجدد مهارت‌ها و اهداف خود هستند و این کار ممکن است مسیر شغلی کاملاً متفاوتی را برای آنان رقم بزند. اثرات روان-شناختی بیکاری بسیار گسترده است و با توجه به سن و جنسیت تفاوت دارد. بررسی‌ها نشان داده مردان میانسال به مراتب بیشتر از سایر مردان از رو برو شدن با بیکاری آسیب می‌بینند (وسلر^۱، ۱۹۹۶).

تجربه فقدان شغل برای فرد بیکار شده عوارض روان‌شناختی زیادی را به همراه دارد. مهم‌ترین مراحل فقدان شغلی عبارتند از شوک از دست دادن شغل، انکار، نشانه‌های هیجانی روانی و جسمانی، افسردگی، احساس گناه، عصبانیت، آرمانی ساختن و در نهایت رسیدن به مرحله واقع-گرایی و پذیرش و سازگاری مجدد با شرایط موجود. اولین مرحله فقدان شغل شوک می‌باشد. در این مرحله فرد دست از کار می‌کشد و در گنجی به سر می‌برد و قادر به انجام هیچ کار سازنده‌ای نیست. به دنبال شوک، انکار پیش می‌آید. یعنی می‌تواند اتفاقی را که برایش افتاده باور کند و بپذیرد. این افراد احساساتی نظیر افسردگی، ناامیدی، یأس و بی‌ارزشی را تجربه می‌کنند و اغلب اوقات علائمی مانند بی‌خوابی، عدم تمرکز، بی‌اشتهایی در آنان ایجاد می‌شود. در بسیاری موارد، پس از شوک و انکار، مراحل افسردگی، احساس گناه و عصبانیت پیش می‌آید. آرمانی ساختن اغلب به دنبال عصبانیت پیش می‌آید، فرد هرگونه ایراد و اشکال در شغل قبلی را فراموش و خود را متقاعد می‌سازد که شغلش را دوست داشته است و سپس شروع به پذیرش واقعیت فقدان شغل می‌نماید (مهدی‌پور، شهیدی، روشن و دهقانی، ۱۳۸۸).

پیامدهای روان‌شناختی بیکارشدگی و راهبردهای عملی تصمیم‌گیری...

اشتغال مناسب علاوه بر تامین نیازهای مادی در تامین نیازهای روانی انسان نقش غیرقابل انکاری دارد و باعث احساس امنیت و ارزشمندی، عزت‌نفس، خودپنداره و هویت مثبت می‌شود. از سوی دیگر هرگاه شغلی مورد علاقه انسان نباشد نگرانی، استرس، ناکامی و حتی بیماری‌های جسمانی و روانی در فرد پدیدار می‌شود. براساس تحقیقات وارن، هوناکر، کارایون و برند^۱ (۲۰۰۴)، بروم، دسوزان و استرازدینز^۲ (۲۰۰۶)، لو، چانگ و ویو^۳ (۲۰۰۷) ولی، لی، لیاو و چیانگ^۴ (۲۰۰۹) بین رضایت شغلی، درآمد، شرایط محیط کار، پرستیژ شغلی و سلامت روان ارتباط مثبت و بین افسردگی شغلی، کمبود امنیت شغلی با بیکاری ارتباط منفی وجود دارد. بنابراین افراد بیکار از نظر عواطف و احساسات دچار بی‌ثباتی هستند، اعتماد به نفس خود را از دست می‌دهند؛ احساس حقارت می‌کنند و خود را بیچاره می‌دانند، و از آینده ترس و وحشت دارند.

در رابطه با پیامدهای روان‌شناختی و عوارض از دست دادن شغل، لورنس^۵ (۲۰۱۵) به بررسی ویژگی‌ها و حالات روان‌شناختی هفت هزار نفر بیکار که مجبور به ترک شغل به‌شيوه‌ای غیراختیاری (اعم از اخراج^۶ از محل کار، تعدیل نیرو^۷ و بیرون شدن از کار به‌دلیل ساماندهی^۸ و بازسازی شغلی) شده بودند، پرداخت و از عوارض ناشی از فقدان شغلی افسردگی و بی‌اعتمادی به‌دیگران را گزارش کرد که حتی این بی‌اعتمادی در شغل بعدی نیز ادامه داشت. هوانگ و جولی^۹ (۲۰۱۴) رابطه فقدان شغل و کمبود درآمد را بر سلامت عمومی مورد بررسی قراردادند که نتایج پژوهش نشان داد بین سلامت عمومی و سطوح درآمد رابطه معنادار وجود دارد. موسا کوسکی^{۱۰} (۲۰۰۹) تاثیر بیکاری را در بروز افسردگی زنان و مردان ۲۹ تا ۳۷ سال مورد بررسی قرار دادند، نتایج این پژوهش نشان داد بروز بیکاری به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده نشانگان افسردگی است.

-
1. Warren, Hoonakker, Carayon & Brand
 2. Broom, Dsuzan & Strazdins
 3. Lu, Chang & Wu
 4. Lee, Lee, Liao & Chiang
 5. Lourence
 6. Redundancy
 7. Downsizing
 8. Restructuring
 9. Huang & Julie
 10. Mossakowski

تیگمن^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی بین بیکاری بعد از فارغ‌التحصیلی ۷۶۱ نفر و بروز افسردگی، احساس ناکامی، خلق پایین و کاهش عزت‌نفس رابطه معناداری یافت. ساندفیر و استین^۲ (۱۹۸۵) با بررسی تعداد ۳۰۰ نفر از مردانی که طی شش ماه دوره بیکارشدگی داشتند در مقایسه با مردان شاغل، نتایج تحقیق به‌طور معناداری نشانه‌هایی از بیماری‌های روان‌تنی، افسردگی و اضطراب را نشان دادند. وولی و کیف^۳ (۲۰۰۲) به‌بررسی عوارض ناشی از فقدان شغل و درآمد بر خانواده‌های افراد بیکار پرداختند که در نتایج تحقیق به رابطه معناداری بین فقدان شغل و بروز نشانگان افسردگی دست یافتند.

شران، آبرامزو اوربل^۴ (۱۹۹۵) با پژوهش روی ۸۸ نفر از بیکارشدگان رابطه معناداری بین بیکارشدگی و کاهش عزت‌نفس و بروز افسردگی پیدا کردند. هم‌چنین در یک مطالعه کیفی، کانروی^۵ (۲۰۱۰) به بررسی نشانگان روانی بیکاری پرداخت که نتایج حاصل از این پژوهش کیفی تجربه احساس بی‌ارزشی، احساس بی‌هویتی، احساس فشار و استرس، احساس غم و کمبود هیجان در افراد بیکار شده را تایید کرد.

کیدوای و سارور^۶ (۲۰۱۵) به‌بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در طی سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۵ پرداختند و با اشاره به نتایج پژوهش‌های بسیاری که طی این سال‌ها در حوزه پیامدهای روان‌شناختی بیکاری صورت گرفته بود، بیان داشته‌اند که بیشترین پیامدهای روان‌شناختی بیکارشدگی شامل مشکلات روان‌شناختی، انزوای اجتماعی، جرایم و خودکشی بوده است. در تحقیقی که بر روی ۲۲۰ نفر از کارکنان یک سازمان در ایران انجام شد نتایج نشان داد بین شاغل بودن و رضایت از شغل با مولفه‌های مختلف سلامت روان رابطه وجود دارد. چنان‌چه رابطه مثبت با احساس مفید بودن، لذت بردن از زندگی، خوشحال بودن در زندگی، اعتماد به نفس، توانایی تصمیم‌گیری و غلبه بر مشکلات بوده است. از طرف دیگر، رابطه منفی با تمرکز بر خود، نگران بودن، احساس بی‌ارزشی و افسردگی بوده است (کاهه و هیودی، ۱۳۹۱).

در دهه‌های اخیر غالباً مشاوران شغلی با مراجعانی رو به رو بوده‌اند که یا مجبور شدند شغل خود را تغییردهند یا خود به دنبال تغییر شغل بوده‌اند. این مراجعین با موضوعاتی مانند عدم امنیت شغلی، مواجهه با بیکاری، سازگاری با محیط‌های جدید کاری متفاوت و نیاز به بازآموزی و دریافت آموزش‌های جدید که بتوانند با شرایط پیش‌رویشان کنار بیایند، مواجه بوده‌اند. افرادی

1. Tiggeman
2. Sandifer & Stein
3. Whooley & Kiefe
4. Sheeran, Abrams & Orbell
5. Conroy
6. Kidwai & Sarwar

پیامدهای روان‌شناختی بیکارشدگی و راهبردهای عملی تصمیم‌گیری...

که شغل خود را بر اثر تعدیل نیرو یا تعطیلی کارگاه تولیدی از دست می‌دهند با چالش‌های زیادی روبرو می‌شوند و با ادامه وضعیت بیکاری، اثرات روان‌شناختی از دست دادن شغل و استرس‌های وابسته به آن را تجربه می‌کنند. این افراد نیازمند خود ارزیابی مجدد مهارت‌ها و اهداف خویش هستند (زونکر^۱، ۱۳۸۸).

پژوهش حاضر درصدد پاسخ‌گویی به این سوال است که پیامدهای روان‌شناختی بیکاری چه ابعادی دارد و راهبردهای عملی تصمیم‌گیری شغلی جهت بازگشت به کار کدامند؟

روش پژوهش

روش پژوهش مبتنی بر نظریه داده بنیاد (نظریه زمینه‌ای^۲) بود. در جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و همچنین گروه‌های کانونی استفاده شد. در تحلیل و تفسیر داده‌ها با استفاده از روش کدگذاری و به‌شيوه نظریه داده بنیاد که مراحل نظام‌مندی دارد، کدگذاری باز که مقوله‌های اطلاعاتی را دربرمی‌گیرد، کدگذاری محوری یکی از مقوله‌ها انتخاب و در بطن یک مدل نظری قرار می‌گیرد و کدگذاری انتخابی در تحلیل روابط بین این مقوله‌ها استفاده شده است (کرسول، ۱۳۹۱).

جامعه پژوهش شامل بیکارشدگان جویای کار بالای دیپلم که تحت پوشش بیمه بیکاری وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی بودند، که برای انجام حضور و غیاب ماهانه الزام به مراجعه حضوری به اداره‌های کار شهر تهران داشتند. در شهر تهران تعداد ده اداره کار وجود دارد و بیکارشدگان مراجعه‌کننده به اداره‌های کار شهر تهران حدود یکصد و ده هزار نفر بوده‌اند. دامنه سنی این افراد بین ۲۰ الی ۴۵ سال بوده و مراجعه‌کنندگان بیکار شده مرد بیشتر از زن بوده است. از بین بیکارشدگان جویای کار ۱۲ نفر به‌صورت هدفمند با میانگین سنی ۳۶ سال انتخاب شدند که شامل ۶ مرد و ۶ زن بود.

ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار گردآوری اطلاعات شامل مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، گروه‌های کانونی و مشاهده بود. موضوعات مصاحبه شامل بررسی و جمع‌آوری مشخصات فردی، خانوادگی، موقعیت اقتصادی و اجتماعی، شرح حال تولد تا هیجده سالگی و هیجده سالگی تا زمان انجام مصاحبه، همچنین بررسی حالات روان‌شناختی (نگرانی‌ها، استرس‌ها، حالات رفتاری، تجربیات فردی و روابط بین

1. Zunker
2. Grounded theory

فردی با خانواده)، تجربیات اجتماعی و بررسی مشکلات و نیازهای فرد در بازگشت به شغل مناسب و نحوی جستجوی شغل و بررسی نیازهای فرد در یافتن مهارت‌های مناسب در تصمیم‌گیری شغلی بود. در جدول ۱ نتایج حاصل از خلاصه کدگذاری به‌دست آمده از مصاحبه نیمه-ساختاریافته با شرکت‌کنندگان ارائه شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها هم زمان با جمع‌آوری داده‌ها انجام شد و براین اساس داده‌های جدید هم‌زمان با تمام داده‌ها مقایسه شدند تا محوریت مطلوب در بین داده‌ها آشکارگردید. داده‌ها به دقت به کوچک‌ترین اجزای ممکن شکسته شدند و تفاوت‌ها و شباهت‌های آن‌ها مورد مقایسه قرار گرفته است. طبقه‌بندی با اطلاق کدهای جداگانه و مرور مکرر و ادغام مشابه انجام شد تا کدهای اصلی تولید شدند. این حرکت رفت و آمد مداوم بین طبقات با توجه به ویژگی‌های هر طبقه ادامه یافت تا مقوله‌های اصلی و نیز طبقه مرکزی که در بین آن‌ها محوریت دارند تولید شد. برای پایان دادن به مصاحبه‌ها از شیوه اشباع نظری یعنی ادامه مصاحبه تا رسیدن به داده‌های تکراری استفاده شد.

از بین بیکارشدگان جویای کار دوازده نفر به‌طور هدفمند انتخاب شدند. دامنه سنی شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر بین ۲۹ تا ۴۵ سال بود که شرکت‌کنندگان میانگین سنی ۳۶ سال داشتند. بر حسب جنسیت شرکت‌کنندگان، تعداد ۶ نفر مرد و ۶ نفر زن بودند که به‌عبارتی نصف شرکت‌کنندگان مرد و نصف دیگر زن بودند. تمام شرکت‌کنندگان متأهل بودند که می‌توان ادعا داشت وضعیت تاهل در پژوهش حاضر کنترل شده است. براساس تعداد فرزندان شرکت‌کنندگان در پژوهش، وضعیت این‌طور بود که ۲ نفر فرزندی نداشتند، ۱ نفر داری یک فرزند بود، ۵ نفر دارای دو فرزند بودند، ۳ نفر دارای سه فرزند بودند و ۱ نفر هم چهار فرزند داشت. شرکت‌کنندگان دارای تحصیلات دیپلم تا لیسانس بودند، به‌گونه‌ای که ۴ نفر تحصیلات دیپلم داشتند، ۴ نفر تحصیلات فوق دیپلم داشتند و ۴ نفر دیگر هم دارای تحصیلات لیسانس بودند. مدت زمان بیکاری شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر بین ۳ تا ۱۴ ماه و با میانگین بیکاری ۸ ماه بود.

جدول ۱. خلاصه کد گذاری پیامدهای روان‌شناختی بیکاری

متغیر	مقوله‌ها	مولفه‌ها	مفاهیم (معرف‌ها)
ابعاد پیامدهای روان‌شناختی بیکارشدگان جویای کار	تجربه از دست دادن شغل (فقدان شغلی)	- احساسات منفی نسبت به خود - رابطه آسیب‌زا با خانواده - روابط اجتماعی نامناسب	احساس ناتوانی، ناامیدی، شرمندگی، خشم و عصبانیت، درگیری، مقایسه، احساس تنهایی، بدبینی
	انزوای اجتماعی	- فقدان موقعیت اجتماعی	نداشتن وجه اجتماعی حذف از جامعه
	فقدان تصمیم‌گیری شغلی کارآمد	- فقدان برنامه برایشغل‌یابی	سرگردانی در انتخاب هدف بی‌برنامگی در شغل‌یابی بی‌تصمیمی
	فقدان امنیت شغلی	- محدودیت در انتخاب شغل	پرداختن به مشاغل موقت، کمبود درآمد، تغییر در تجربیات شغلی

یافته‌های پژوهش

در بخش یافته‌های پژوهش، مقوله‌هایی که از نتایج کدگذاری به‌دست آمده ذکر گردیده است. همین‌طور مولفه‌ها و مفاهیم مرتبط با هر مقوله و نمونه‌هایی از احساسات بیان شده توسط بیکارشدگان جویای کار که در طی مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته مطرح نموده‌اند ارائه شده است.

فقدان شغلی

اولین مقوله به‌دست آمده از نتایج کدگذاری‌ها در شرکت‌کنندگان، مقوله فقدان شغلی است که شامل سه مولفه‌ی تجربیات منفی احساسی و ارتباطی (احساسات منفی نسبت به خود، رابطه آسیب‌زا با خانواده و روابط اجتماعی نامناسب) است. بیکارشدگان جویای کار دارای احساسات منفی نسبت به خود هستند. آنان به‌خاطر شرایط خاص و سختی که ناخواسته و بیشتر به خاطر تصمیمات بالا دستانشان با آن مواجه شده‌اند، استرس‌های بی‌شماری را تحمل می‌کنند و بر این اساس، تجربیاتی مثلاً احساس عجز، ناتوانی، ضعف، کم‌آوردن، ذلت، سرزنش خود، شرمندگی، خجالت از خانواده، خجالت از اطرافیان، ترس، بدبینی، بی‌اعتمادی به جامعه و اطرافیان و... را تجربه می‌کنند. مفاهیم به دست آمده از کدگذاری محوری شامل احساس ناتوانی، شرمندگی و ناامیدی هستند. در این بخش نمونه‌هایی از احساسات بیان شده توسط بیکارشدگان جویای کار در جریان مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته مطرح نموده‌اند ارائه می‌شود:

نمونه ۱ (آقا): "بیکاری من رو فلج کرده، من علیل و بدبخت شدم." (ناتوانی)

نمونه ۲ (خانم): "از این که مجبورم تو مترو دستفروشی کنم؛ خجالت می کشم." (شرمندگی)

نمونه ۳ (خانم): "خیلی این در و اون در زدم بی فایده است." (ناامیدی)

از دیگر تبعات بیکارشدگی، آسیب دیدن تعاملات خانوادگی است. فرد بیکار شده با خانواده درگیری لفظی و فیزیکی پیدا می کند و نسبت به اعضای خانواده خشم و عصبانیت بروز می دهد. در واقع با بروز پدیده بیکارشدگی و برهم خوردن نظم و روال زندگی، فرد شاغلی که سر ساعت مشخص از خانه بیرون می رفته و سر موقع مشخص به خانه برمی گشته و به عنوان نان آور خانواده دارای قدرت مالی بوده، حالا مناسبات شکل گرفته در خانواده به یکباره برهم می خورد و علاوه بر آن بروز عدم امنیت اقتصادی علاوه بر فرد بیکار شده، همه اعضای خانواده را درگیر فشارهای ناشی از بی پولی می نماید. از این رو پیامدهایی چون خشم، عصبانیت، کم طاقتی، سرزنش، انتقاد، اعتراض، بحث، مشاجره، توهین و تحقیر و... بروز می کند.

نمونه ۴ (آقا): "این روزا خیلی با پسر بزرگم جروب بحث می کنم و دست روش بلند می کنم." (درگیری)

نمونه ۵ (خانم): "حرف زدیم با خانوادم چکشی شده، کم طاقتم شدم و از کوره در می رم." (عصبانیت)

روابط اجتماعی نامناسب یکی دیگر از مسائل است. بیکارشدگان به خاطر شرایط خاصی که در آن گیر افتاده اند در روابط اجتماعی هم دچار مشکلاتی هستند. مقایسه وضعیت خود با دیگران، کناره گیری از مردم و تعاملات اجتماعی و بدبینی به اطرافیان و جامعه از ویژگی های بیکارشدگان جویای کار است. یکی از ویژگی های این افراد مقایسه دائم شرایط، موقعیت، امکانات و... با اطرافیان، خویشاوندان و خصوصاً افراد همسن و سال خودشان است. هم چنین این مقایسه مستمر اعتماد به نفس این افراد را در روبرو شدن با افرادی که در موقعیت شغلی و اقتصادی، نه لزوماً بالاتر بلکه، پایدارتر قرار دارند به سمت گوشه گیری و انزوا می کشاند. افراد بیکار شده به جامعه و عملکرد دولت نسبت به رفع مشکلاتشان خوشبین نیستند و احساس می کنند در شرایط سختی که قرار دارند مورد غفلت جامعه قرار گرفته و بیکارشدگان حتی به احساس اعضای خانواده نسبت به خودشان خیلی خوشبین نیستند. در این خصوص نقل قول افراد ارائه می گردد:

نمونه ۶ (آقا): "خیلی به باجناغام حسودیم میشه، راننده سرویس کارگرای ایران خودرو هست." (مقایسه)

نمونه ۷ (خانم): "حوصله رفت و آمد با هیچ کسی رو ندارم." (کناره گیری)

پیامدهای روان‌شناختی بیکارشدگی و راهبردهای عملی تصمیم‌گیری...

نمونه ۸ (خانم): "به هیچ کس نمی‌شه اعتماد کرد همه به فکر خودشون هستند." (بدبینی)

انزوای اجتماعی

دومین مقوله بیکارشدگی، انزوای اجتماعی است. بیکارشدگان احساس می‌کنند در جامعه و خانواده بی‌عبار هستند و فاقد وجهه مناسب اجتماعی می‌باشند. داشتن شغل علاوه بر رفع نیازهای مالی فرد و اعضای خانواده‌اش، کارکردهای مهم دیگری چون احساس مفید بودن در جامعه، هم‌چنین احساس حضور در صحنه و احساس تعلق به گروه اجتماعی خاص، داشتن عنوان شغلی و وجهه اجتماعی، احساس به‌حساب آمدن در جامعه، احساس دریافت حمایت از جامعه و داشتن حق و حقوق اجتماعی به‌صورت خاص و تعریف شده ناشی از شغل را به‌همراه دارد.

نمونه ۱ (خانم): "خدمتکار ساده هم یه وجهه‌ای داره، بیکار که باشی بی‌اعتباری." (نداشتن وجهه اجتماعی)

نمونه ۲ (خانم): "از وقتی که بیکارمون کردن، انگار از جامعه افتادیم بیرون." (حذف از جامعه)

فقدان امنیت شغلی

چهارمین مقوله، فقدان امنیت شغلی است، دستیابی به شغل مناسب مهم‌ترین نیاز بیکارشدگان است. یافتن فرصت‌های شغلی مناسب و امن برای هر جویای کاری از اهمیت ویژه برخوردار است. افراد بیکار شده جویای کار به‌منظور کسب درآمد و گذران معاش زندگی، به مشاغل موقت و کاذب تن می‌دهند. اغلب این افراد، مشاغل موقت و گوناگونی را تجربه می‌کنند و این در حالی است که آنان برای یافتن فرصت شغلی امن نیازمند انتخاب شغل مناسب از طریق تصمیم‌گیری کارآمد شغلی هستند. چرا که یافتن گزینه شغلی مناسبی که از پوشش بیمه‌ای برای کارکنانش برخوردار باشد کار راحتی نیست و از سویی دیگر، کنار آمدن با وظایف شغلی جدید و نامأنوس و انتظارات شغلی جدید، خود چالش‌های زیادی را به‌همراه دارد و مهم‌تر آن‌که تن دادن به هر شغل بدون ارزیابی مجدد توانایی‌ها و علایق می‌تواند میزان ماندگاری افراد در این مشاغل را با مشکل مواجه کند و احتمال بیکارشدگی دوباره را افزایش دهد.

در نهایت پس از انجام کدگذاری و تحلیل مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته با بیکارشدگان جویای کار، یک الگوی مناسب (شکل ۱) برای شناسایی ابعاد مسائل و پیامدهای روان‌شناختی بیکار شدگان جویای کار استخراج شد.

بحث و نتیجه گیری

در ارتباط با ویژگی‌های فردی بیکارشدگان که سن، جنسیت، تحصیلات و تعداد فرزندان از جمله مواردی بود که ذکر گردید تحقیقی در کشور آردن بر روی ۳۳۳ پرستار صورت گرفت که نتایج تحقیق مذکور نشان داد تعارض کار- خانواده^۱ به صورت منفی با سن مرتبط است یعنی هرچه سن افراد بالاتر بود این نوع تعارض کم تر به وجود آمده است، همین طور این مشکل با تعداد فرزندان رابطه مثبت داشته است و هرچه تعداد فرزندان بیشتر بوده است این مشکل هم خود را بیشتر نشان داده است. از طرف دیگر به لحاظ جنسیتی چنانچه افراد مذکور زن بودند و بچه هم نداشتند مشکلات دنیای کار کمتر بوده است و تعارض کار- خانواده بهتر مدیریت شده است (الاعظم، ابو الراعب و نازال^۲، ۲۰۱۷).

با توجه به نتایج پژوهش که به پیامدهای روان‌شناختی بیکارشدگی در ابعاد مختلف می‌توان تبیین‌هایی را در نظر داشت. بروز بیکاری برای افراد بیکار شده تبعات روان‌شناختی و اجتماعی و خانوادگی فراوانی به همراه دارد. نظم و روال زندگی به یکباره تغییر می‌کند، هویت شغلی، نقش اجتماعی و تماس‌های اجتماعی مرتبط به شغل از دست می‌رود، چالش‌های مالی جدی بروز می‌کند، و در سایر نقش‌های زندگی مانند نقش همسری و یا نقش والدی استرس‌های جدیدی تجربه می‌شود و البته افرادی که با آنان زندگی می‌کنند نیز از این فشارها در امان نیستند. از سوی دیگر افراد بیکار شده و جویای کار، در جستجوی یافتن شغل جدید با مسائل و مشکلاتی رو برو خواهند شد. تجربه از دست دادن شغل عوارض ناشی از فقدان را ایجاد می‌کند، بیکارشدگان احساساتی چون ناامیدی، ناتوانی، شرمندگی، پرخاشگری، بدبینی و مقایسه مداوم وضعیت خود با اطرافیان را تجربه می‌کنند. این تجربیات باعث کاهش اعتماد به نفس و عزت نفس و احتمال بروز افسردگی را افزایش می‌دهد که تحقیقات انجام شده هم بروز این عوارض را تایید می‌کنند (برای مثال، وارن و همکاران، ۲۰۰۴؛ بروم و همکاران، ۲۰۰۶؛ لو و همکاران، ۲۰۰۷؛ لی و همکاران، ۲۰۰۹).

نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر با نتایج پژوهش لورنس (۲۰۱۵) همسو بود که به بررسی ویژگی‌ها و حالات روانی افراد بیکار که مجبور به ترک شغل شده بودند، پرداخته بود و از عوارض ناشی از فقدان شغلی، افسردگی و بی‌اعتمادی به دیگران را گزارش کرده بود؛ همین طور با نتایج پژوهش هوانگ و جولی (۲۰۱۴) که ارتباط فقدان شغل و کمبود درآمد را بر سلامت عمومی مورد بررسی قرار دادند؛ با نتایج حاصل از پژوهش موسا کوسکی (۲۰۰۹) که تاثیر

1. Work-family conflict

2. AlAzzam, AbuAIRub & Nazzal

پیامدهای روان‌شناختی بیکارشدگی و راهبردهای عملی تصمیم‌گیری...

بیکاری را در بروز افسردگی زنان و مردان ۲۹ تا ۳۷ سال مورد بررسی قرار دادند؛ با نتایج پژوهش تیگمن (۲۰۱۱) که در پژوهشی بین بیکاری بعد از فارغ‌التحصیلی ۷۶۱ نفر و بروز افسردگی، احساس ناکامی، خلق پایین و کاهش عزت نفس ارتباط معناداری یافتند؛ با نتایج حاصل از بررسی سانديفر و استين (۱۹۸۵) که به‌طور معنادار نشانه‌هایی از بیماری‌های روان‌تنی، افسردگی، اضطراب را در بیکاران به‌دست آوردند؛ با نتایج پژوهش وولی و کیف (۱۹۹۱) که عوارض ناشی از فقدان شغل و درآمد بر خانواده‌های افراد و رابطه معنادار بین فقدان شغل و بروز نشانگان افسردگی دست یافتند؛ با نتایج حاصل از مطالعه شران، آبرامز و اوربل (۱۹۹۵) که رابطه معناداری بین بیکارشدگی و کاهش عزت‌نفس و بروز افسردگی پیدا کردند و با نتایج حاصل از مطالعه کانروی (۲۰۱۰) که نتایج حاصل از این پژوهش کیفی نشان از تجربه احساس بی‌ارزشی، احساس بی‌هویتی، احساس فشار و استرس، احساس غم و کمبود هیجان در افراد بیکار شده بود، همسو بود. همچنین در راستای نتایج تحقیق حاضر، کیدوای و سارور (۲۰۱۵) با بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در طی سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۵ بیان داشته‌اند که بیشترین پیامدهای روان‌شناختی بیکارشدگی شامل مشکلات روان‌شناختی، انزوای اجتماعی، جرایم و خودکشی بوده است.

همسو با نتایج تحقیق حاضر، می‌توان به تحقیق اسکالویک و اسکالویک^۱ (۲۰۱۷) که بر روی ۷۶۰ نفر از معلمان در کشور نروژ صورت گرفت اشاره داشت که در نتایج تحقیق صورت گرفته بیان شده است بین گرانباری شغل^۲، خودکارآمدی، فرسودگی هیجانی^۳ و رضایت شغلی با انگیزه ترک شغل رابطه وجود دارد. به‌طوری که، خودکارآمدی و رضایت شغلی منجر به ماندگاری در شغل و عدم علاقه به ترک شغل می‌شود و از طرف دیگر، گرانباری شغل و فرسودگی هیجانی منجر به علاقه زیاد به ترک شغل و بیکاری می‌شود.

ناامنی شغلی والدین می‌تواند در بی‌تصمیمی شغلی فرزندان نشان تاثیرگذار باشد. تحقیقات اخیر نشان داده است ناامنی شغلی و بیکاری والدین عواقب شغلی منفی برای فرزندان نشان دارد جدای از مشکلات مالی که برای خانواده و فرزندان پیش می‌آید. مشکلات کاری و استخدامی والدین باعث می‌شود توجه فرزندان از تحصیل منحرف شود، باعث ایجاد نگرش منفی نسبت به کار در فرزندان می‌شود. همچنین مشخص شده است دانش‌آموزانی که والدین آن‌ها درگیر

-
1. Skaalvik
 2. Workload
 3. Emotional exhaustion

مشکلات کاری‌اند و امنیت شغلی ندارند نمرات ضعیف‌تری نسبت به دانش‌آموزان دیگر کسب می‌کنند (بارلینگ^۱ و همکاران، ۱۹۹۹؛ نقل از کریمی، ۱۳۸۷).

در کمک‌رسانی به افراد جهت تصمیم‌گیری شغلی کارآمد و بازگشت به کار لازم است پیامدهای روان‌شناختی بیکارشدگی شناسایی و آنان تحت حمایت‌های روان‌شناختی قرار گیرند تا به نحو مناسب با بحران به‌وجود آمده مواجه شوند و بتوانند برای تصمیم‌گیری شغلی مناسب جهت بازگشت به کار اقدام کنند. فرد بیکارشده، خانه‌نشین شده، موقعیت اجتماعی خود را از دست داده، روال و نظم زندگی روزمره‌اش بر هم خورده و دیگر به‌عنوان یک نیروی مفید و اثربخش در جامعه به حساب نمی‌آید، هم‌چنین عزت‌نفس و اعتماد به نفس این فرد به شدت کاهش می‌یابد و همین موضوع می‌تواند تصمیم‌گیری شغلی کارآمد را تحت‌تاثیر قرار دهد.

بیکارشدگی پیامدهای وسیعی را به‌دنبال دارد که نیازمند راهکارهای همه‌جانبه و مناسب می‌باشد. راهکارهای عملی جهت کمک به بیکارشدگان جویای کار در تصمیم‌گیری شغلی بازگشت به کار را می‌توان در سه بعد در نظر گرفت:

الف) حمایت‌های روان‌شناختی بیکارشدگان و افراد خانواده آنان در مواجهه با بحران بیکاری و در کنار آمدن با بروز پیامدهای روان‌شناختی و کاهش عوارضی هم‌چون ناامیدی، افسردگی، خشم و... با شرکت در جلسات مشاوره و درمان فردی و گروهی.

ب) حمایت‌های اجتماعی و مددکاری اجتماعی شامل کمک به تامین و رفع نیازهای اولیه و معاش، بهداشت و درمان، تحصیل فرزندان، ایجاد شرایط مناسب برای آموزش شغلی و ایجاد آمادگی برای بازگشت به کار.

ج) حمایت‌های مبتنی بر راهنمایی و مشاوره شغلی به بیکارشدگان در قالب جلسات مشاوره فردی و گروهی و به شیوه کارگاهی جهت آموزش روش صحیح ارزیابی مجدد توانایی‌ها و یادگیری شیوه‌های جمع‌آوری اطلاعات شغلی به‌نحوی مناسب، انتخاب هدف و برنامه‌ریزی برای رسیدن به‌هدف و یادگیری مهارت حل مساله و در نتیجه ارتقای خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و اقدام به تصمیم‌گیری شغلی مناسب.

جدول ۲. راهبردهای عملی بازگشت به کار

هدف	اقدامات پیشنهادی	راهبردها
کاهش عوارض ناشی از فقدان شغل مانند احساس ناامیدی، افسردگی، خشم و... افزایش تاب‌آوری و پیشگیری از بروز بیماری‌های روانی	شرکت در جلسات مشاوره و روان‌درمانی فردی و گروهی بیکارشدگان	حمایت‌های روان‌شناختی
کاهش عوارض روانی ناشی از بحران بیکاری، یادگیری نحوه صحیح مواجهه با بحران	روان‌درمانی و مشاوره برای خانواده، همسر و فرزندان	حمایت‌های اجتماعی و مددکاری اجتماعی
کاهش تنش و فشار ناشی از فقدان شغل و درآمد جلوگیری از شکل‌گیری مشاغل کاذب پیشگیری از بروز آسیب‌های اجتماعی طلاق، خودکشی، اعتیاد و جرم همانند	معاش و گذران زندگی بهداشت و درمان تحصیل ایجاد شرایط آموزش شغلی	حمایت‌های راهنمایی و مشاوره شغلی
تصمیم‌گیری شغلی کارآمد و افزایش ماندگاری در شغل	شناخت خود و ارزیابی مجدد توانایی انتخاب هدف مناسب برنامه‌ریزی صحیح برای رسیدن به هدف جمع‌آوری اطلاعات شغلی آموزش مهارت حل مسئله و تصمیم‌گیری شغلی مناسب	حمایت‌های راهنمایی و مشاوره شغلی

چنانچه در جدول ۲ نشان داده شده است راهبردهای عملی بازگشت به کار در سه حوزه شامل حمایت‌های روان‌شناختی، حمایت‌های اجتماعی و مددکاری اجتماعی، حمایت‌های راهنمایی و مشاوره شغلی بیان شده است.

این حمایت‌ها باعث خواهد شد تا بیکارشدگان و خانواده‌های آنان را از حالت افراد رها شده در جامعه به افرادی تحت پوشش حمایت‌های همه‌جانبه مبدل می‌کند و مواهب این حمایت‌ها تا زمان بازگشت این افراد به شغل، جامعه از آسیب‌های ناشی از عواقب بیکاری هم‌چون بروز آسیب‌های روانی چون اضطراب، افسردگی، خودکشی، مشکلات خانوادگی و طلاق، افت تحصیلی و ترک تحصیل فرزندان، به‌وجود آمدن مشاغل کاذب، بروز جرم و جنایت، بزهکاری و اعتیاد که هرکدام به‌تنهایی هزینه‌های سنگینی را بر دوش جامعه خواهد گذاشت، در امان نگه می‌دارد.

از اهداف اصلی و مهم مشاوره شغلی تسهیل فرایند تصمیم‌گیری مراجعان و هم‌چنین کمک به این افراد برای غلبه بر مشکلاتی است که در هنگام تصمیم‌گیری شغلی با آن مواجه می‌شوند. بنابراین شناسایی مشکلاتی که باعث می‌شود افراد نتوانند تصمیم‌گیری شغلی کنند بسیار مهم است. بی‌تصمیمی شغلی برای اشاره به مشکلاتی که افراد در تصمیم‌گیری شغلی دارند به کار

برده می‌شود. به‌خاطر اهمیت زیاد این موضوع، بی‌تصمیمی شغلی یکی از موضوعات مهم در مشاوره شغلی بوده است (گاتی، کراس و اوسپو^۱، ۱۹۹۶).

بی‌تصمیمی شغلی به دو طبقه بی‌تصمیمی شغلی رشدی و بی‌تصمیمی شغلی حاد تقسیم می‌شود. افرادی که دچار بی‌تصمیمی شغلی رشدی‌اند درمورد خود و دنیای کار کمبود اطلاعات دارند و افرادی که دچار بی‌تصمیمی شغلی مزمن‌اند در مورد خود و دنیای کار کمبود اطلاعات ندارند بلکه نسبت به تصمیم‌گیری شغلی اضطراب دارند. به‌نظر می‌رسد الگوهای متفاوتی از بی‌تصمیمی شغلی وجود داشته باشد و افرادی که دارای بی‌تصمیمی مزمن هستند نسبت به افراد دارای بی‌تصمیمی شغلی رشدی وضعیت بدتری دارند (گای، راتل، سنکال، لاروس و دیکنز^۲، ۲۰۰۶).

به‌زعم بتز (۲۰۰۰) مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده بی‌تصمیمی شغلی در بین یک نمونه ۳۵۰ نفری از دانشجویان، خودکارآمدی آنان بود. در این مطالعه مشخص شد افراد دارای خودکارآمدی بالا احتمال بیشتری وجود دارد که برای خود اهداف شغلی قرار دهند، در مواجهه با مشکلات مقاومت بیشتری داشته باشند و انتظار بیشتری برای رسیدن به آرزوهای شغلی خود داشته باشند. در تحقیقات مشخص شده است که زنان نسبت به مردان بی‌تصمیمی شغلی کم‌تری را تجربه می‌کنند. هم‌چنین درمورد توانایی‌های افراد عقیده براین است که افرادی که توانایی شناختی بالاتری دارند بی‌تصمیمی شغلی کم‌تری را تجربه می‌کنند. از طرف دیگر افرادی که دارای توانایی بالا در چند زمینه هستند در انتخاب شغل دچار تردید می‌شوند و بی‌تصمیمی شغلی را بیشتر تجربه می‌کنند (فلدمن^۳، ۲۰۰۳). خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی^۴ به‌معنی باور فرد به توانایی انجام وظایف مربوط به تصمیم‌گیری مسیر شغلی‌اش می‌باشد (پرستی، پیس، ماندا، ناتا، کاسارابیا، فراری^۵ و بتز، ۲۰۱۳).

رضایی، شفیع‌آبادی و فلسفی‌نژاد (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت‌عنوان "مقایسه اثربخشی کاربرد الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی و رویکرد سازه‌گرایی ساویکاس در بهبود خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی بیکارشدگان جویای کار و تحت پوشش بیمه بیکاری" نشان دادند که آموزش گروهی به شیوه کارگاهی به بیکارشدگان جویای کار در ارتقا خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی تاثیر دارد.

1. Gati, Kraus, & Osipow
2. Guay, Ratelle, Senecal, Larose, & Deschenes
3. Feldman
4. Career decision self-efficacy
5. Presti, Pace, Monda, Nota, Casarubia, & Ferrari

پیامدهای روان‌شناختی بیکارشدگی و راهبردهای عملی تصمیم‌گیری...

بایستی توجه داشت که تحقیق حاضر همانند بسیاری از تحقیقات میدانی دارای محدودیت خاص این پژوهش‌ها است که از جمله محدودیت‌های ذکر شده می‌توان اشاره داشت به این‌که در این پژوهش بیکاری تنها با توجه به برخی از متغیرهای شخصی یعنی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی مورد بررسی قرار گرفت که لازم است در پژوهش‌های آتی به متغیرهای دیگر مرتبط توجه شود و دیگر متغیرها مورد بررسی قرار گیرد.

هم‌چنین بیکارشدگان و افراد جویای کار جامعه از طیف‌ها و گروه‌های مختلف تشکیل می‌شوند. پژوهشگر به‌منظور اجرایی شدن فرایند پژوهش، ناگزیر از بیکارشدگان که به اداره کار مراجعه کردند استفاده کرد. این در حالی است که همه بیکاران به این اداره مراجعه نمی‌کنند و از انگیزه و اعتماد کافی برای حل مسائل خویش برخوردار نیستند؛ لذا در تصمیم‌گیری نتایج به همه جامعه بیکاران باید ویژگی‌ها و شرایط شرکت‌کنندگان این پژوهش مورد توجه قرار گیرد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، نمونه‌های مورد مطالعه از جامعه بیکارانی که به مراکز کارآیی و مراکز شغلی مراجعه نمی‌کنند انتخاب شده و متغیرهای پژوهش حاضر در مورد آنان مورد بررسی قرار گرفته و نتایج مورد مقایسه قرار گیرد که آیا تفاوتی در نتایج دو جامعه به‌ویژه در مورد خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی وجود دارد.

نتایج پژوهش حاضر قابل استفاده برای مشاوران شغلی در سازمان‌ها و موسسات می‌باشد که می‌توانند از نتایج این پژوهش در ارائه مشاوره‌های شغلی به افراد جویای کار و یا کارکنانی که به‌دلایل تعدیل نیرو یا اخراج از کار برکنار می‌شوند استفاده کنند. هم‌چنین، برنامه‌ریزان وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و سازمان فنی حرفه‌ای کشور در کیفیت بخشی به دوره‌های آموزشی برای بیکارشدگان که در حال حاضر اجرامی شود، می‌توانند از نتایج این پژوهش استفاده نمایند.

منابع

- اردهه، حمید (۱۳۸۹). *ارائه خدمات اشتغال کارآمد توسط سنجش میزان آمادگی اشتغال*. سامانه اطلاعات بازار کار وزارت کار و امور اجتماعی. قابل دسترسی در: <http://www.lmis.ir>
- رضایی، اکرم‌السادات؛ شفیع‌آبادی، عبدا...؛ فلسفی‌نژاد، محمدرضا (۱۳۹۴). مقایسه اثربخشی کاربرد الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی و رویکرد سازه‌گرایی ساویکاس در بهبود خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی بیکارشدگان جویای کار و تحت پوشش بیمه بیکاری. *فصلنامه پژوهش‌های مشاوره*، ۲۸، ۵۴-۱.
- زونکر، و رونجی (۱۳۸۸). *مشاوره شغلی (رویکرد کل‌نگر)*، ترجمه نظری، محمدعلی. انتشارات سمت.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۹). *مجموعه مقالات نهمین سمینار انجمن مشاوره ایران*. انتشارات دیرین نگار. ۲۵-۱۷.

مهدی پور، سمیه؛ شهیدی، شهریار؛ روشن، رسول؛ دهقانی، محسن (۱۳۸۸). تعیین اعتبار و روایی پرسشنامه تجربه سوگ در نمونه ایرانی. *فصلنامه دانشور رفتار*، ۱۶ (۳۷)، ۴۸-۳۵.
کاهه، داوود؛ هیودی، طیبه (۱۳۹۱). رضایت شغلی و سلامت روان. *پایش*، ۱۱ (۳)، ۳۹۷-۳۹۱.
کرسول، جان (۱۳۹۱). *پویش کیفی و طرح پژوهش*. ترجمه دانایی فرد، حسن؛ کاظمی، حسین. انتشارات صفار.
کریمی، جواد (۱۳۸۷). *اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و بی‌تصمیمی شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان*. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان.

- AlAzzam, M., AbuAlRub, R. F., & Nazzal, A. H. (2017). The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospital Nurses. *Nursing Form*, 52(4), 278-288.
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8, 205-222.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self- efficacy Expectationsto perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Broom, D.H., Dsuzan, R. M., & Strazdins, L. (2006). The lesser evil: Bad jobs or unemployment? A survey of mid- aged Australians . *Social science & Medicine*, 63(3), 575-586.
- Conroy, M. (2010). *A Qualitative Study of the Psychological Impact of Unemployment on Individuals*. Dublin Institute of Technology, Masters Dissertation, Dublin, DIT.
- Feldman, D. C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human resource Management review*, 13, 499- 531.
- Gati, I., Kraus, M., & Osipow, S. H. (1996). Taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.
- Guay, F., Ratelle. C., Senecal, C., Larose, S., & Deschenes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of career assessment*, 14, 1-17.
- Huang, J. B., & Julie, Y. K. (2014). Job Loss and Unmet Health Care Needs in the Economic Recession: Different Associations by Family Income. *American Journal of Public Health*, 104(11), 1-8.
- Kidwai, A., & Sarwar, Z. (2015). Psychological Impacts of Unemployment Evidence from the Literature. *Review of Integrative Business and & economic*, 4 (3), 141-152.
- Laurence, James. (2015). (Dis) placing trust: The long-term effects of job displacement on generalised trust over the adult lifecourse. *Social Science Research*, 50, 46-59.
- Lee, M.S-M., Lee, M-B., Liao, Sh-Ch., & Chiang F-T. (2009). Relationship between mental health and job satisfaction among employees in a medical center

- department of laboratory medicine. *Journal of the Formosan Medical Association*, 108(2), 46-154.
- Lu, K.Y., Chang, L. Ch & Wu, H-L. (2007). Relationships between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan. *Journal of professional Nursing*, 23(2), 110-116
- Mossakowski, K. N. (2009). The Influence of Past Unemployment Duration on Symptoms of Depression among Young Women and Men in the United States. *American Journal of Public Health*, 99(10) 1826-1832.
- Presti, A., Pace, F., Monda, M., Nota, L., Casarubia, P., Ferrari, L., & Betz, N.E. (2013). An examination of the structure of the career decision self-efficacy scale (short form) among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, (21), 337-347.
- Sandifer, R., & Stein, S. (1985). Effects of unemployment on mental and physical health. *American Journal of Public Health*, 75(5), 502-506.
- Sheeran, P., Abrams, D., & Orbell, S. (1995). Unemployment, self-esteem and psychological wellbeing: A social comparison theory approach. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(1&2), 65-82.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*. 67, 152-160.
- Tiggemann, M. (2011). The Effects of Unemployment on the Mood, Self-Esteem, Locus of Control, and Depressive Affect of School-Leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 15(3), 69-76.
- Vosler, N. R. (1996). Predictors of depression among workers the time of a plant closing and treatment of career indecision. *Journal of Vocation Behavior*. 22, 63-81.
- Warren, J.R., Hoonakker, P., Carayon, P., & Brand, J. (2004). Job characteristics as mediators in SES- health relationships. *Social science & medicine*, 59(7), 1367-1378.
- Whooley, M.A., & Kiefe, C.A. (2002). Depressive Symptoms, Unemployment, and Loss of Income: The CARDIA Study. *Arch Intern Med*, 162(22), 2614-2620.