

مروری بر مداخلات مشاوره شغلی برای بیکاران؛ از مهارت تا حمایت در مسیر شغلی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۹/۷، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۴/۱/۲۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۲/۸

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

مریم جعفری^۱، محمدرضا عابدی^{۲*} , فاطمه سمیعی^۳ و اعظم نقوی^۴

چکیده

با توجه به افزایش روزافزون نرخ بیکاری، مداخلات مشاوره‌ای شغلی می‌توانند نقش حیاتی در انجام اقدامات لازم جهت مقابله با این بحران ایفا کنند. علی‌رغم تحقیقات گسترده در مورد مداخله‌های مشاوره شغلی برای افراد بیکار در یک قرن گذشته در جهان، این حیطه در داخل مرزهای کشور فاقد مطالعه منظم و سیستماتیک بوده و اغلب بر نظریات محدود تأکید داشته است. جهت دستیابی به طبقه‌بندی و شناخت بهتر اقداماتی که تاکنون در این زمینه صورت گرفته، یک مرور سیستماتیک از سال‌های ۱۳۹۸ تا تیرماه ۱۴۰۳ و ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۳ میلادی صورت گرفت. نتایج کمک کرد تا دیدگاه‌های نظری برجسته اتخاذشده در مداخلات طی این پنج سال بررسی و مهم‌ترین مداخلات و متغیرها شناسایی و همچنین گروه‌های هدف در مداخلات ویژه بیکاران مشخص شوند. این بررسی همچنین کمک کرد محدودیت‌های تحقیقاتی مهم را شناسایی و شکاف‌های پژوهشی امیدوارکننده پیشنهاد شود. با تکیه بر این بینش‌ها، یک دستور کار تحقیقاتی آینده ایجاد می‌شود که فرصت‌هایی را برای پیشرفت مفهومی، نظری و تجربی تحقیقات مداخلات مشاوره‌ای شغلی برای بیکاران برجسته می‌کند. کلیدواژه‌ها: بیکاران، مداخلات مشاوره‌ای، مرور نظام‌مند، مسیر شغلی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. دانشجوی دکترا، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۲. نویسنده مسئول: استاد گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

m.r.abedi@edu.ui.ac.ir

https://orcid.org/0000-0003-1092-8980

۳. دانشیار گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۴. دانشیار گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

A Review of Career Counseling Interventions for the Unemployed: From Skill to Support on the Career

Maryam Jafari (Ph.D Candidate)¹, Mohammad Reza Abedi (Professor)*² 
Fateme Samiee (Ph.D)³ & Azam Naghavi (Ph.D)⁴

Abstract

Considering the increasing unemployment rate, career counseling interventions can play a vital role in implementing necessary actions to address this crisis. Despite extensive research on career counseling interventions for unemployed individuals over the past century worldwide, this field has lacked systematic and regular study within the country's borders, often emphasizing limited theories. To achieve a better classification and understanding of the actions taken in this area so far, a systematic review was conducted from 2019 to July 2024 and from 2018 to 2023. The results helped examine the prominent theoretical perspectives adopted in interventions during these five years, identify the most significant interventions and variables, and specify the target groups in interventions aimed at the unemployed. This review also aided in identifying important research limitations and suggesting promising research gaps. Based on these insights, a future research agenda is created that highlights opportunities for conceptual, theoretical, and empirical advancement in career counseling interventions for the unemployed.

Keywords: *The unemployed, counseling interventions, systematic review, career*

1. PhD Candidate, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

2. Corresponding Author: Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

m.r.abedi@edu.ui.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0003-1092-8980>

3. Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

4. Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

کار نقش حیاتی در تعیین هویت هر فرد ایفا می‌کند. از طریق کار، فرد توانایی تأمین معیشت، احساس تعلق به گروه یا سازمان، تعامل با دیگران و در نهایت، تجربه حس تاثیرگذاری و معنا را پیدا می‌کند (بلوستین^۱، ۲۰۱۹). اما در وضعیت بیکاری، فرد نه تنها از مزایای کار محروم می‌شود، بلکه در تمام جوامع با انگ بیکاری نیز روبه‌رو است (بلوستین و همکاران، ۲۰۲۳) و با مشکلات روانشناختی همچون خودسرزنی (پالتر^۲ و همکاران، ۲۰۲۰)، کاهش عزت نفس، افسردگی و اضطراب (پترسون^۳، ۲۰۱۲) دست و پنجه نرم می‌کند. وضعیت اشتغال افراد یکی از مهم‌ترین چالش‌ها در مشاوره است که معمولاً مستقیماً از سوی مراجع مطرح نمی‌شود، اما به شدت به شرایط زندگی و مسائل روانشناختی آن‌ها تأثیر می‌گذارد و مانع اساسی در فعالیت‌های مشاوره‌ای و ارتقاء بهزیستی و سلامت روان افراد به شمار می‌رود (بلوستین، ۲۰۱۹).

چگونگی کمک مشاوره شغلی به بهبود وضعیت بیکاری و افزایش نشاط افراد در جستجوی کار، سوالی مهم است که در طول تاریخ مشاوره هرگز مغفول نمانده است. تحقیقات متعددی بر اهمیت مداخلات روان‌شناختی برای افراد بیکار تأکید داشته‌اند. اولین بار پرایر و وارد^۴ (۱۹۸۵) به دنبال پاسخ مناسب برای این سؤال بودند که چگونه مداخلات مشاوره‌ای می‌توانند برای افراد بیکار مفید باشند. مداخلات شغلی به هرگونه حمایت مستقیم از یک فرد جهت حل مشکلاتی که در رشد و پیشرفت مسیر شغلی با آن مواجه می‌شود اشاره دارد (اسپوکان^۵، ۱۹۹۰). اولین مداخلات شغلی در پاسخی به گذار از اقتصاد کشاورزی به اقتصاد صنعتی ظاهر شدند. در این دوره، بین سال‌های ۱۹۰۰ تا ۱۹۵۰، مداخلات مبتنی بر تناسب بین ویژگی‌های فرد با ویژگی‌های موردنیاز مشاغل صورت می‌گرفت. این رویکردهای مداخلات بر اساس مدل‌های تناسب شخص و محیط انجام می‌شد که دارای مزیت دسته‌بندی اطلاعات در مورد افراد و محیط‌های کاری به‌منظور تسهیل تصمیم‌گیری شغلی است (ساویکاس^۶، ۲۰۱۵).

تقریباً از اواسط قرن بیستم به بعد، تمرکز مداخلات گسترش یافت و مسیر شغلی^۷ به‌عنوان فرآیندی در نظر گرفته شد که در طول زندگی تحول می‌یابد؛ بنابراین، انتخاب شغل تلاشی برای بیان تصویری است که فرد از خود دارد. این ایده که انتخاب‌های افراد را نمی‌توان به انتخاب‌های

-
1. Blustein
 2. Pultz
 3. Pettersson
 4. Prayer & Ward
 5. Spokane
 6. Savickas
 7. career

مروری بر مداخلات مشاوره شغلی برای بیکاران؛ از مهارت تا حمایت در مسیر شغلی

شخصی، تحصیلی یا شغلی تقسیم کرد، به توسعه مشاوره مسیر شغلی به عنوان سیستمی یکپارچه مرکب از رفتارهای شغلی و سایر رفتارها و نقش‌های زندگی در طول رشد کمک کرد. این دیدگاه به وضوح در نظریه رشد مسیر شغلی سوپرا^۱ مورد تأکید قرار گرفت (ساویکاس، ۲۰۱۵؛ سوپرا، ۱۹۸۰). از دهه ۱۹۹۰، رویکردهای حکایتی برای درک مشاغل با تمرکز بر معانی نسبت داده شده توسط افراد به تصمیماتشان ایجاد شد (هیر^۲، ۲۰۰۸). ایده‌ای که فرد از طریق آن شغل خود را می‌سازد و در واقع روایت‌گری انجام می‌دهد. بر مبنای نظریه‌های حکایی، مداخلات متمرکز بر داستان‌های زندگی، مدل‌ها و مضامین زندگی را، با توجه به گذشته، حال و آینده در نظر می‌گیرند (ساویکاس، ۲۰۱۵).

در حال حاضر جامعه صنعتی در حال گذار به جامعه اطلاعاتی است (بلوستین، ۱۳۹۱). با بازتعریف ساختارهای استخدامی و سازمان‌دهی کار، تغییرات مهمی در حوزه رشد مسیر شغلی و مشاوره در حال ظهور است. دگرگونی‌هایی در کمیت و کیفیت مشاغل موجود، در نرخ‌ها و دوره‌های وقوع بیکاری، در فرآیندهای گذار از مدرسه به بازار کار و در بافت‌های کاری مشاهده می‌شود (هیر، ۲۰۰۸؛ ساویکاس، ۲۰۱۵). افراد گذارهای متعددی را در شغل و زندگی تجربه می‌کنند و نیاز به ادغام نقش‌های مختلف دارند؛ بنابراین، اگرچه موضوع انتخاب همچنان یکی از عناصر اصلی در فرآیندهای مشاوره مسیر شغلی است، نیاز به در نظر گرفتن توانایی فرد برای انطباق‌پذیری با بافت‌هایی که دائماً در حال تغییرند، وجود دارد (ساویکاس، ۲۰۱۵).

این سناریو محرک ایجاد مداخلات شغلی جدید، با تمرکز فراتر از انتخاب مسیر شغلی خاص و آمادگی انطباق تنها برای کار است (ساویکاس، ۱۹۹۷؛ سیرت^۳ و همکاران، ۲۰۱۶) و دامنه آن به عوامل روان‌شناختی، مانند کاهش استرس و خشم (هیر، ۲۰۰۸)، تصمیم مؤثرتر در زندگی (لام و سانتوس^۴، ۲۰۱۷)، ایجاد و بهره‌برداری از فرصت‌ها (میچل^۵ و همکاران، ۱۹۹۹)، خودآگاهی اجتماعی و شبکه‌سازی (بلوستین و همکاران، ۲۰۲۳) کشیده شده است. با توجه به تغییرات چشمگیر در ساختار اقتصادی و اجتماعی جوامع معاصر، درک نیازهای مشاوره‌ای بیکاران بیش‌ازپیش ضروری است. این تحقیق به بررسی این نیازها و روش‌های مؤثری که می‌تواند این نیازها را پاسخگو باشد، خواهد پرداخت.

در این میان نقدهایی به مداخلات قبلی وارد می‌شود که این‌گونه مداخلات افراد از گروه‌های حاشیه‌ای، افراد با طبقات اجتماعی و اقتصادی پایین را در نظر نمی‌گیرند و گاهی به مداخلاتی

1. Super
2. Herr
3. Seibert
4. Lam, & Santos
5. Mitchell

متوسل می‌شوند یا بر مداخلاتی تأکید می‌کنند که باعث افزایش احساس شرم در افراد بیکار می‌شود (بلوستین و همکاران، ۲۰۲۳). بسیاری از بیکاران به دلیل عدم آگاهی از فرصت‌های شغلی یا کمبود مهارت‌های لازم در جامعه اطلاعاتی امروز، نتوانسته‌اند به موفقیت‌های شغلی دست یابند. این مسئله می‌طلبد که مداخلاتی هدفمند و متناسب با نیازهای کنونی طراحی و اجرا شود. با توجه به تنوع گزینه‌های مداخله شغلی، به‌ویژه برای بیکاران لازم است اطلاعات مربوط به آن‌ها را نظام‌مند کرد. افراد بیکار و مشاوران مسیر شغلی باید در مورد نتایج و سودمندی خدمات ارائه‌شده به بیکاران در مشاوره شغلی اطلاعات بیشتری بدانند. درعین‌حال، متخصصان مسئولیت اخلاقی برای استفاده از رویکردها و تکنیک‌های مؤثر را دارند (مائو^۱، ۲۰۰۷). به گفته باروس (۲۰۱۰)، شناسایی نظریه‌ها و ساختارهای مداخلاتی در حوزه مشاوره شغلی می‌تواند به متخصصان در ارائه خدمات بهتر و به‌روزتر یاری رساند و به موفقیت‌های بیشتر منجر شود. مداخلات شغلی به‌عنوان ابزاری برای ایجاد تغییر و تحول در زندگی افرادی که با چالش‌های بیکاری مواجه‌اند، می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در کاهش نرخ بیکاری و ارتقاء سلامت روانی این افراد ایفا کنند.

با توجه به آنچه بیان‌شده، مطالعه حاضر علاوه بر بررسی کارآمدی مداخلات موجود، به تحلیل نقاط قوت و ضعف آن‌ها نیز خواهد پرداخت و راهکارهایی برای بهبود و توسعه خدمات مشاوره‌ای ارائه خواهد کرد. از این‌رو، متخصصان نه‌تنها می‌توانند مداخلات را تکرار کنند، بلکه خدمات ارائه‌شده را به سایر مراجعان که می‌توانند از مداخلات شغلی نیز بهره‌مند شوند، گسترش دهند. درنهایت، این تحقیق نشان خواهد داد که چگونه شناسایی و به‌کارگیری رویکردهای نوین در مشاوره شغلی می‌تواند ضمن پاسخگویی به نیازهای بیکاران، به بهبود سیستم‌های حمایتی موجود و ارتقاء سطح آگاهی در جامعه کمک کند.

روش

جستجو در پایگاه‌های ملی مگ ایران، نورمگز، علم‌نت، پرتال جامع علوم انسانی، جهاد دانشگاهی و ایراندک و موتورهای جست‌وجوی خارجی گوگل اسکالر^۲ و پایمد^۳ انجام شد. از ترکیب دو کلمه کلیدی «مداخله و شغل»، «مداخله شغلی»، «مداخله مسیر شغلی»^۴، «مداخله مسیر شغلی یکپارچه»^۵،

-
1. Mau
 2. googlescholar
 3. pubmed
 4. career intervention
 5. integration career intervention

مروری بر مداخلات مشاوره شغلی برای بیکاران؛ از مهارت تا حمایت در مسیر شغلی

مداخله مسیر شغلی برای بیکاران^۱ استفاده شد و این کلمات به دلیل فراوانی استفاده از آن‌ها در مقالاتی با موضوع مشابه انتخاب شده‌اند. در اسفندماه ۱۴۰۲، ۳۷۸ مقاله یافت شد. با استفاده از معیارهای ورود به مطالعه شامل: (۱) شرکت‌کنندگان بیکار (۲) انتشار در پنج سال گذشته (دوره ۲۰۲۴-۲۰۱۹ و مقالات فارسی بین سال‌های ۱۳۹۷-۱۴۰۲)، (۳) امکان دسترسی به متن کامل مقاله، یک داور مطالعات را بر اساس عنوان و چکیده، از میان مواردی که به زبان‌های انگلیسی و فارسی منتشر شده است، انتخاب کرد. مرور سیستماتیک در چهار مرحله سازمان‌دهی شد که در شکل ۱ قابل مشاهده است. پس از مطالعه عنوان، ۹۸ مقاله تکراری حذف شدند. بعد از حذف مقالات با سال انتشار خارج از دوره موردعلاقه و نیز عدم امکان دسترسی ۱۰۸ مقاله باقی ماندند. ۶۹ مقاله شامل مداخلاتی می‌شدند که ویژه بیکاران نبودند و در نهایت ۳۹ مقاله در این مرحله باقی ماند و در مرحله آخر در تلاش برای تجزیه و تحلیل مقالات، ۲۷ مقاله دیگر نیز شامل مداخلاتی برای غیر بیکاران می‌شد که حذف شدند و در نهایت ۱۲ مقاله به‌طور کامل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نمونه نهایی شامل ۱۲ مقاله بود که به‌طور کامل خوانده شد. اطلاعات موجود در این مطالعات به‌منظور دستیابی به هدف مطالعه حاضر در هفت دسته سازمان‌دهی شد. این هفت دسته عبارت‌اند از: مخاطب هدف، نام مداخله، مدل‌های نظری یا مبنای نظری، ساختار، روش‌های مورد استفاده در مداخله، متغیرهای مورد ارزیابی و کشوری که پژوهش در آن صورت گرفته است، می‌باشد. شکل (۱): چهارچوب پریزما^۲



1. career intervention for the unemployed
2. PRISMA

یافته‌ها

در این بخش، نتایج و یافته‌های کلیدی حاصل از بررسی مداخلات مشاوره مسیر شغلی برای بیکاران ارائه می‌گردد. در این مطالعه ۱۲ مقاله منتشر شده بین سال‌های ۲۰۱۹ تا ۲۰۲۴ میلادی و از سال‌های ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۲ شمسی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در پژوهش حاضر ۷ مداخله شناسایی شدند که در زیر یافته‌های مربوط به این هفت مداخله از هفت منظر مخاطب در پژوهش، مدل یا مدل‌های نظری و نظریه‌هایی که مداخله بر مبنای آن طراحی شده است، ساختار و روش مداخله، روش پژوهش، ارزیابی اثربخشی هر مداخله و متغیرهایی که هر مداخله بر روی آن‌ها تأثیرگذار بوده است و کشوری که در آن این مداخله انجام شده است، توصیف می‌شود. جدول (۱) این مداخلات و مطالعاتی که این مداخلات را بررسی کرده‌اند و تعداد پژوهش‌هایی که این مداخله را بررسی و مطالعه کرده‌اند مشخص شده است.

جدول ۱. مداخلات ویژه بیکاران

نوع مداخله	تعداد در پژوهش	پژوهش‌هایی که این مداخله را بررسی کردند
جایز ^۱	۳	پاور و همکاران، (۲۰۲۰)؛ بودنارو و همکاران، (۲۰۲۳)؛ هولدر و جان، (۲۰۲۳)
طراحی زندگی ^۲	۲	سانتیلی و همکاران (۲۰۲۱)؛ ماری (۲۰۲۱)
امید شغلی	۲	حاجی محمدرضایی و همکاران (۲۰۲۲)؛ قاضی عسکر و رضا پور میر صالح (۱۴۰۲)
توانمندسازی جوانان جهت ورود به بازار کار ^۳	۲	لیندزی و همکاران، ۲۰۱۹ (الف)؛ لیندزی و همکاران، ۲۰۱۹ (ب)
مربی‌گری راه‌حل محور به روش مبتنی بر همکاری گروهی مجدد	۱	زاتلوکال و همکاران (۲۰۲۳)
یوتیس ^۴	۱	سیمونز و همکاران (۲۰۲۱)
وین ^۵	۱	بلوستین و همکاران (۲۰۲۳)

1. Jobs
2. Life design
3. Empowering Youth Towards Employment
4. Youth Online Training and Employment System (YOTES)
5. Working Intervention Network (WIN)

ویژگی‌های جمعیت شناختی و ویژگی‌های مدل مداخله

مداخلات مرتبط با بیکاری در دودسته کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه انجام گرفته است. مهم ترین یافته در این بخش نشان می دهد که مداخله جابز صرف نظر از وضعیت اقتصادی، اجتماعی و نرخ بیکاری یا سطح توسعه یافتگی کشورهایی که در آن اجرا شده اند مؤثر بوده است. به گونه ای که اثرگذاری مداخله جابز در کشور توسعه یافته آلمان و دو کشور در حال توسعه رومانی و آفریقای جنوبی با شرایط متفاوت برای بیکاران گزارش شده است. این پژوهش مداخلات مختلف مشاوره شغلی برای افراد بیکار را به دودسته مداخلات با تمرکز بر مهارت های شغلی و حمایت اجتماعی تقسیم می کند (به جدول ۹) رجوع شود). یکی از یافته های دیگر در این بخش نشان داد که مداخله طراحی زندگی در کشور توسعه یافته ایتالیا به صورت یک مداخله مبتنی بر مهارت درونی و در کشور در حال توسعه آفریقای جنوبی به صورت مداخله مبتنی بر حمایت اجرا شده است.

همچنین بررسی مطالعات نشان داد که آموزش های خاص برای گروه های مختلف بیکار، از جمله بیکاران با بیماری روان شناختی (سیمونز و همکاران، ۲۰۲۱)، بیکاران بلندمدت (زاتلوکال و همکاران، ۲۰۲۳؛ هولدر و جان، ۲۰۲۳)، بیکاران مسن (هولدر و جان، ۲۰۲۳)، بیکاران دارای معلولیت جسمی (لیندزی و همکاران، ۲۰۱۹ الف؛ لیندزی و همکاران، ۲۰۱۹ ب)، افراد بیکار از جوامع کم درآمد (پاور و همکاران، ۲۰۲۰) و بیکاران وابسته به مواد (قاضی عسکر و رضاپور میر صالح، ۱۴۰۲) مؤثر است.

دو مطالعه بر روی جویندگان کار در سننین بالا (تا ۷۲ سال) تمرکز کردند (بلوستین و همکاران، ۲۰۲۳؛ هولدر و جان، ۲۰۲۳) که نشان دهنده شیوع بیکاری در هر سنی است. همچنین، مطالعه ای بر روی جوانان مبتلا به بیماری روانی که ۱۲ تا ۱۵ سال درگیر بیماری بودند، انجام شد (سیمونز و همکاران، ۲۰۲۱). نکته دیگر این است که اکثر مطالعات جزئیات ویژگی های شرکت کنندگان را گزارش ندادند، اما به نظر می رسد تعداد زنان شرکت کننده بیشتر از مردان باشد. به عنوان مثال، در مطالعه سانتیلی و همکاران (۲۰۲۱)، از ۱۲ شرکت کننده، ۱۰ نفر زن بودند. همچنین در مطالعه ماری (۲۰۲۱) تمرکز بیشتری بر بیکاری زنان بوده است و انتخاب شرکت کنندگان بر اساس تمایل به مشارکت و ناتوانایی در پرداخت هزینه مشاوره و تحصیل صورت گرفته است.

از مجموع مطالعات بررسی شده در این پژوهش ۵ مداخله نظر به روش امکان سنجی در طراحی و اجرای مداخلات خود داشتند که تنها یک مورد از این ۵ مورد مربوط به کشور در حال توسعه رومانی بود و ۴ مورد دیگر مربوط به کشورهای توسعه یافته کانادا (دو مورد)، آمریکا، ایتالیا بود. این نکته می تواند بیانگر این باشد که کشورهای توسعه یافته به فرایند مداخله بیشتر از

اثرگذاری آن توجه نشان داده‌اند. همچنین یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که کشورهای توسعه‌یافته به طراحی مداخلات مبتنی بر حمایت توجه بیشتری داشته‌اند.

مدل‌های نظری و مداخله‌های شغلی ویژه بیکاران

پژوهش‌های مرور شده عمدتاً بر رویکردهای پسامدرن تأکید دارند و از نظریه‌های متنوعی استفاده نکرده‌اند، ضمن اینکه برخی مطالعات به مدل نظری اشاره‌ای نکرده‌اند (قاضی عسکر و رضاپورمیر صالح، ۱۴۰۲؛ حاجی محمدرضایی و همکاران، ۲۰۲۲). از جمله مدل‌های نظری اشاره‌شده می‌توان نظریه ساخت مسیر شغلی (ماری، ۲۰۲۱) و طراحی زندگی (سانتیلی و همکاران، ۲۰۲۱) با دو مطالعه، مربی‌گری راه‌حل محور/ مدل مربی‌گری مبتنی بر همکاری مجدد جمعی (زاتلوکال و همکاران، ۲۰۲۳) و نظریه روانشناسی کار کردن هرکدام با یک مطالعه (بلوستین، ۲۰۲۳)، نظریه امید شغلی (محمدرضایی و همکاران، ۲۰۲۲؛ قاضی عسکر و رضاپورمیر صالح، ۱۴۰۲) با دو مطالعه ذکر شد. باین‌حال، مداخله جابز به‌طور گسترده‌تری در این پژوهش‌ها مورد استفاده قرار گرفته است (پاور و همکاران، ۲۰۲۰؛ بودنارو و همکاران، ۲۰۲۳؛ هولدر و جان، ۲۰۲۳) که یک مداخله مبتنی بر شواهد است.

به‌طور کلی به نظر می‌رسد مداخلات را از منظر مبنای کار می‌توان به دودسته مداخلات شاهد محور نظیر جابز و یوتیس^۱ و مداخلات مبتنی بر نظریه مثل مداخله وین^۲، طراحی زندگی، امید شغلی، مربی‌گری متمرکز بر راه‌حل تقسیم کرد. همچنین از طرفی به لحاظ محتوایی نیز می‌توان گفت که مداخلات را می‌توان در دودسته کلی قرارداد. مداخلات حمایتی نظیر مداخله وین و آموزش شغلی مبتنی بر وب و مربی‌گری راه‌حل محور مبتنی بر همکاری گروهی مجدد، یوتیس و طراحی زندگی به شکلی که مطالعه ماری (۲۰۲۱) آن را گزارش کرد و دوم مداخلات مبتنی بر مهارت که خود به دودسته کلی تقسیم می‌شوند مداخلات متمرکز بر مهارت‌های درونی نظیر مداخله طراحی زندگی به شکلی که سانتیلی و همکاران (۲۰۲۱) اجرا کردند و تأکیدشان بر تأمل بود. در ادامه یافته‌های مربوط به مدل‌های نظری و مداخلات به‌صورت جداگانه مورد بررسی قرار می‌گیرد.

1. YOTES

2. WIN

جدول ۲. مداخلات شغلی برای بیکاران

وین و طراحی زندگی (ماری، ۲۰۲۱)	حضور	مبتنی بر حمایت	مداخلات
آموزش شغلی مبتنی بر وب و یوتیس	آنلاین		شغلی برای
طراحی زندگی (سانتیلی و همکاران، ۲۰۲۱)	درونی	مبتنی بر مهارت	بیکاران
و امید زندگی			
جایز (کاریابی)	بیرونی		

مداخله جایز

جایز، مداخله‌ای کوتاه‌مدت است که در پژوهش‌های پاور^۱ و همکاران، (۲۰۲۰)؛ بودنارو و همکاران، (۲۰۲۳)؛ هولدر و جان^۲، (۲۰۲۳) مطرح شده است. این رویکرد نه تنها بسیار پرتکرار بوده است بلکه ادعا دارد که اثرگذارترین رویکرد حتی در شرایط اقتصادی سخت و با گروه‌های خاص مثل سالمندان است. این مداخله بر اساس نظریه‌های خودکارآمدی^۳ بندورا و نظریه‌های مرتبط با حمایت اجتماعی و سازگاری^۴ طراحی شده است همچنین مدل‌های روان‌شناختی: مانند مدل محرومیت پنهان^۵ که به تأثیرات منفی بیکاری بر سلامت روان اشاره دارد.

بیشترین تنوع مخاطب از لحاظ سن و سال (۱۸ تا ۶۰ سال و ۱۸ تا ۵۵ سال) در این مداخله وجود داشت. اثربخشی این مداخله در کشورهای مثل رومانی، آفریقای جنوبی و آلمان که هر کدام شرایط اقتصادی متفاوت و بافت اجتماعی متفاوتی را منعکس می‌کنند، نیز شایان توجه است. به‌ویژه اینکه این مداخله در آفریقای جنوبی بر روی بیکاران از دو جامعه کم‌درآمد^۶ اجرا شده و اثربخش بوده است. در این پژوهش، این مداخله از نوع مداخلات مبتنی بر مهارت‌های بیرونی قرارداد شده، زیرا بر توسعه مهارت‌های فردی و شغلی توجه دارد و به افراد کمک می‌کند تا به‌طور مستقل در بازار کار عمل کنند و به‌ویژه روی رفتار کاریابی و تقویت آن تأکید دارد.

جزئیات مداخله

برنامه جایز یک مداخله جامع و مؤثر است که با هدف جلوگیری از بدتر شدن سلامت روان و ترویج اشتغال طراحی شده است. این برنامه به طور خاص برای افرادی که به دلیل بیکاری با

1. Paver
2. Holleder, & Jahn
3. Self-Efficacy
4. coping
5. Latent Deprivation Model
6. Orange Farm & Boipatong

چالش‌های روانی مواجه هستند، طراحی شده و بر اساس نظریه‌های یادگیری اجتماعی و خودکارآمدی بنا شده است. هدف اصلی این برنامه توانمندسازی شرکت‌کنندگان از طریق تمرکز بر نیازهای عاطفی و انگیزشی آن‌ها و کمک به آن‌ها در کنار آمدن با شرایط دشوارشان است. مداخله جابز معمولاً در قالب کارگاه‌های آموزشی برگزار می‌شود که به مدت پنج روز و هر جلسه چهار تا پنج ساعت به طول می‌انجامد. در این کارگاه‌ها، شرکت‌کنندگان در گروه‌های کوچک ۱۵ تا ۲۰ نفره تحت هدایت دو مربی مجرب، مهارت‌های جستجوی شغلی خود را توسعه و بهبود می‌دهند. محتوای برنامه شامل آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی، ایجاد شبکه‌های اجتماعی، مدیریت استرس و مقابله با چالش‌ها و موانع استخدام است. در هر جلسه، شرکت‌کنندگان با فعالیت‌های متنوعی روبرو می‌شوند. به عنوان مثال، در جلسه اول، آن‌ها با یکدیگر آشنا می‌شوند و نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی می‌کنند. در جلسه دوم، تکنیک‌های جستجوی شغلی را یاد می‌گیرند و مصاحبه‌های شغلی را تمرین می‌کنند. در جلسه سوم، مهارت‌های شبکه‌سازی را تقویت کرده و در جلسه چهارم، به مدیریت استرس و مواجهه با شکست‌ها می‌پردازند. در جلسه پنجم، پیشرفت‌های خود را مرور کرده و تجربیاتشان را به اشتراک می‌گذارند.

برنامه جابز بر اساس پنج اصل اساسی طراحی شده است. یکی از این اصول، راهنمایی رفتار است که در آن مربیان باید رفتارهای مؤثر و مثبت را به شرکت‌کنندگان نشان دهند و آن‌ها را از رفتارهای منفی دور کنند. اصل دیگر حمایت اجتماعی است که با ایجاد یک محیط حمایتی و پذیرش بدون قید و شرط، به شرکت‌کنندگان کمک می‌کند تا احساس آرامش کنند. همچنین، قدرت مرجع مربی به این معناست که مربیان باید اعتماد را ایجاد کنند و فاصله اجتماعی را کاهش دهند تا شرکت‌کنندگان احساس کنند که می‌توانند به آن‌ها اعتماد کنند.

آموزش پیشگیری از شکست‌ها نیز یکی دیگر از اصول مهم برنامه است. این آموزش شامل شناسایی مشکلات، تولید پاسخ‌های ممکن و ارزیابی آن‌ها است. در نهایت، استفاده از روش‌های تدریس و یادگیری فعال، به شرکت‌کنندگان این امکان را می‌دهد که به طور فعال در فرآیند یادگیری شرکت کنند و از تجربیات یکدیگر بهره‌مند شوند. در مجموع، برنامه جابز به عنوان یک راهکار مؤثر برای کاهش بیکاری و ارتقاء سلامت روانی شناخته شده است. این برنامه به شرکت‌کنندگان کمک می‌کند تا مهارت‌های لازم برای جستجوی شغل را کسب کنند و با چالش‌های مربوط به بیکاری بهتر کنار بیایند. با توجه به ساختار و محتوای این برنامه، می‌توان گفت که مداخله جابز به عنوان یک مدل موفق در زمینه توانمندسازی افراد بیکار عمل می‌کند.

جدول ۳. ویژگی‌های مداخله جابز در سه مطالعه

نویسنده	نام	مخاطبان	مبنای نظری	ساختار مداخله	روش	ارزنجایی اثربخشی بر روی متغیرها	کشور
نویسنده	نام	مخاطبان	مبنای نظری	ساختار مداخله	روش	متغیرها	کشور
						نوع اثر	
بودنارو و همکاران، (۲۰۲۳)	مداخله موردبررسی	بزرگسالان بیکار- سن بین ۱۸ تا ۶۰ سال	نظریه‌های مربوط به مداخلات کاریابی، مانند برنامه جابز دوم ^۲ ساخته شده است	مداخله دوهفته‌ای شامل پنج ماژول آموزشی و یک ماژول مقدماتی - ارائه محتوا به صورت صوتی و متنی - دریافت بازخورد و شخصی از مشاور پس از هر ماژول - انجام مداخله به صورت غیرهمزمان ^۳ - دسترسی شرکت کنندگان به محتوا در زمان‌های دلخواه	آزمایش کنترل شده تصادفی- کمی- گروه مداخله و کنترل- جمع آوری داده‌ها در سه زمان مختلف (پیش از مداخله، پس از مداخله و یک ماه پس از مداخله) - امکان سنجی مقبولیت	شدت کاریابی و تلاش برای آن کیفیت کاریابی خودکارآمدی کاریابی عزت نفس انزوای در برابر مشکلات سرمایه روانی اضطراب شغلی آینده افسردگی و اضطراب	رومانی

1. iJobs
2. JOBS II
3. synchronous

نویسنده	نام	مکان	مبنای نظری	ساختار مداخله	روش	ارزیابی اثر بخشی بر روزی متغیرها	کشور
پاور و همکاران، (۲۰۲۰)	«برنامه کوبکلا فابیلی ^۱ » است که به معنای «حرکت به جلو» در زبان ایزی زولو می باشد.	۱۳۰ فرد بیکار از دو جامعه کم درآمد در آفریقای جنوبی- سن بین ۱۸ تا ۵۵ سال	این برنامه نسخه ای از برنامه جایز است که به طور خاص برای شرایط آفریقای جنوبی تطبیق یافته است.	شش جلسه ۴ ساعته - پراختن به مباحثی مانند شناسایی نقاط قوت، ارزش ها و فرصت های شغلی - جلسات شامل فعالیت های گروهی، بحث های گروهی، تمرین های نقش آفرینی در جهت تقویت مهارت های کاریابی و افزایش خودکارآمدی	این پژوهش از یک طراحی شبه تجربی ^۲ استفاده کرد. داده ها در دو زمان (قبل و بعد از مداخله) جمع آوری شدند - ۶۹ نفر در گروه آزمایش و ۶۱ نفر در گروه کنترل	خودکارآمدی کاریابی	آفریقای جنوبی
						آموزش ^۳	
						عدم تغيير	
						افزايش	
برنامه جابز	۱۲۷ بیکار دعوت شده از	نظریه یادگیری اجتماعی بندورا	کارگاه چندوجهی - پنج روز و هر جلسه چهار تا پنج	طراحی کمی و شبه تجربی -	خودکارآمدی کاریابی	افزايش	آلمان

1. Qhubekela Phambili
2. Quasi-Experimental
3. Amotivation

نویسنده	نام	مکان	مبنای نظری	ساختار مداخله	روش	ارزیابی اثربخشی بر روی متغیرها	کشور
هولدر و جان، (۲۰۲۳)	طریق آژانس های استخدامی - شرکت ۹۴ نفر در مصاحبه اولیه و ۶۵ نفر در مصاحبه دوم	نظریه خودکارآمدی مدل های روان شناختی: مانند مدل محرومیت پنهان	ساعت - یادگیری مهارت های کاریابی در گروه های کوچک - آموزش مهارت های کاریابی - استفاده از روش های یادگیری فعال - ایجاد محیط یادگیری حمایتی - آماده سازی برای مواجهه با چالش ها	مصاحبه های ساختاریافته و استفاده از پرسشنامه	رضایت از زندگی سلامت عمومی علائم افسردگی	نوع اثر	افزایش بهبود کاهش

مداخله طراحی زندگی

طراحی زندگی بر اساس ساخت‌گرایی اجتماعی بنانهاده شده و بر رشد مسیر شغلی فردی و تحت تأثیر بافت تأکید دارد؛ بنابراین ارتباط قوی میان حوزه‌های مختلف زندگی و در نظر داشتن رشد مسیر شغلی به‌عنوان یک تعامل پویا بین یک فرد و محیط او باید برای ساخت پروژه‌های شغلی و زندگی^۱ در نظر گرفته شوند (نوتا و روزیر^۲، ۲۰۱۵؛ ساویکاس و همکاران، ۲۰۰۹). در این پژوهش دو مطالعه بر روی طراحی زندگی کارکرده‌اند (سانتیلی و همکاران، ۲۰۲۱؛ ماری، ۲۰۲۱). مداخله سانتیلی و همکاران (۲۰۲۱) و مداخله ماری (۲۰۲۱) بر اساس نظریه‌های طراحی زندگی و نظریه ساخت مسیر شغلی^۳ طراحی و اجرا شده‌اند. نکته جالب توجه این است که هر دو مطالعه‌ای که به بررسی تأثیر این مداخله شغلی در متغیرهای شغلی در جمعیت بیکار می‌پردازد از روش پژوهش ترکیبی استفاده می‌کند و این شاید به خاطر خاصیت روایت گونه بودن این رویکرد که نمی‌توان آن را در قالب یک پژوهش کمی خالص قرارداد باشد؛ و این خاصیت حتی در شیوه اجرا و درنهایت در دسته‌بندی این مداخله به دو شیوه اجرا در این پژوهش نیز منعکس شده است.

در این پژوهش که مداخلات بر اساس محوریت تأکید بر دودسته مداخلات مبتنی بر حمایت و مداخلات مبتنی بر مهارت قرار گرفتند مداخله طراحی زندگی به شیوه‌ای که سانتیلی و همکاران (۲۰۲۱) اجرا کردند در دسته مداخلات مبتنی بر مهارت درونی قرار گرفت زیرا بر روی خودآگاهی و توانایی‌های فردی تمرکز دارد. طراحی زندگی به شیوه‌ای که ماری (۲۰۲۱) آن را اجرا کرد در دسته مداخلات مبتنی بر حمایت قرار گرفت زیرا علی‌رغم اینکه محتوا همان محتوای مداخله طراحی زندگی بود اما مداخله بسیار حمایتی طراحی شده بود. به‌گونه‌ای که از ابتدای حضور شرکت‌کنندگان دربرگیرنده افرادی بودند که در پرداخت هزینه‌های تحصیل و مشاوره ناتوان بودند و سپس استفاده از تسهیلات آموزش دیده که به‌صورت در دسترس در ارتباط با مشارکت‌کنندگان بودند همچنین پیگیری مداخله در قالب ادامه جلسات آموزشی و مشاوره شغلی و همچنین توجه به جزئیاتی همچون اینکه اختتامیه جلسات مداخله و مشاوره شغلی به خواست و بر اساس نظر مشارکت‌کنندگان صورت گرفته

1. the constructions of career and life projects

2. Nota & Rossier

3. Career Construction Theory

مروری بر مداخلات مشاوره شغلی برای بیکاران؛ از مهارت تا حمایت در مسیر شغلی

است همه نشان‌دهنده طراحی حمایت محور مداخله طراحی زندگی در مطالعه ماری (۲۰۲۱) است.

در هر دو مداخله نرخ مشارکت زنان بیشتر از مردان بوده است. در مطالعه سانتیلی و همکاران (۲۰۲۱)، از ۱۲ شرکت‌کننده، ۱۰ نفر زن بودند. همچنین در مطالعه ماری (۲۰۲۱) تمرکز بیشتری بر بیکاری زنان بوده است و انتخاب شرکت‌کنندگان بر اساس تمایل به مشارکت و ناتوانایی در پرداخت هزینه مشاوره و تحصیل صورت گرفته است. جزئیات مداخله طراحی زندگی به شیوه ماری (۲۰۲۱)

در طراحی زندگی، مداخلات شغلی باید بر روی تامل‌پذیری و روایت‌پذیری^۱ تمرکز داشته باشند. افراد باید عواقب تصمیم‌های مسیر شغلی، مقاصد و عمل خود را در نظر بگیرند (دایماجیو^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). در اینگونه مداخلات باید بر ارتقای مهارت‌ها و منابع برای رویارویی موفقیت‌آمیز با چالش‌ها در قلمرو کار تاکید شود. تاب‌آوری، جهت‌گیری مثبت آینده و انطباق‌پذیری مسیر شغلی، سنگ بنای طراحی زندگی هستند (نوتا و روزیر، ۲۰۱۵). مشاوره مسیر شغلی طراحی زندگی بر اساس برقراری گفتگویی طراحی شده است که به کمک آن مشاوره‌جویان می‌توانند داستان‌ها و هویت خود را ایجاد و تقویت کنند (ساویکاس، ۲۰۱۵). داستان‌های پیوسته و منسجم می‌توانند شرایط لازم برای حمایت و گسترش سطح انطباق‌پذیری و سازگاری افراد در مواجهه با آسیب‌های شغلی و تنظیمات روانپزشکی ناگزیر فراهم کنند (گل‌وین و همکاران، ۲۰۱۷).

پارادایم طراحی زندگی برای پاسخ‌گویی به نیازهای رشد یافته از چالش‌ها و سوالات قرن بیست و یکم و با هدف توسعه و رشد زندگی کاری پدید آمده است. مشاوره مسیر شغلی طراحی زندگی نوعی مشاوره است که در آن از داستان‌ها برای نشان دادن منحصر به فرد بودن افراد استفاده می‌شود؛ چرا که داستان‌ها نشان‌دهنده روایت‌هایی حاوی افکار، ارزش‌ها، علایق، احساسات، معانی، تجربیات، تروما و پیروزی‌ها هستند (ساویکاس، ۲۰۰۹).

تعداد جلسات و فعالیت‌ها

مداخله طراحی زندگی برای جوانان به طور کلی شامل پنج جلسه است که هر جلسه به مدت دو ساعت برگزار می‌شود. این جلسات شامل یک سری فعالیت‌ها می‌باشند. اولین فعالیت

-
1. narratability
 2. Maggio

استخراج و شناسایی نیازها است که در مطالعه ماری (۲۰۲۱)، با استفاده از ابزارهایی مانند ماتریس شغلی ماری و پروفایل علاقه شغلی، نیازها و اهداف فردی شناسایی می‌شود. یکی دیگر از فعالیت‌ها ایجاد روایت زندگی شغلی است که در آن، مراجعان به تولید و بازنگری روایت‌های شغلی خود و به بررسی تجربیات گذشته خود می‌پردازند. تفکر انتقادی و شناسایی موانع فعالیت دیگری است که به جهت شناسایی موانع و چالش‌های موجود در مسیر شغلی مراجعان طراحی شده است تا به آن‌ها کمک می‌کند راه‌حل‌های ممکن را شناسایی کنند. فعالیت چهارم برنامه‌ریزی برای اقدام است؛ مراجعان به ایجاد برنامه‌های عملی برای رسیدن به اهداف شغلی خود می‌پردازند و مسیرهای ممکن را ترسیم می‌کنند. در نهایت ارزیابی و پیگیری برای تقویت اعتماد به نفس شغلی مراجعان انجام می‌شود. مداخله طراحی زندگی به صورت گروهی و آنلاین برگزار می‌شود. این شیوه به جوانان این امکان را می‌دهد که از حمایت اجتماعی هم‌سالان بهره‌مند شوند و در محیطی غیرقضاوتی به تبادل تجربیات بپردازند. همچنین، استفاده از فناوری در این مداخله به کاهش موانع فیزیکی و هزینه‌ها کمک می‌کند.



جدول ۴. ویژگی‌های مداخله طراحی زندگی

نویسنده	نام	مخاطب	مبنای نظری	ساختار مداخله	روش پژوهش	ارزیابی اثربخشی بر روی متغیرها	کشور
						متغیرها	نوع اثر
سانتیلی و همکاران (۲۰۲۱)	مداخله مشاوره	۱۲ جوان بیکار (۱۰ زن و ۲ مرد) بین ۲۰ تا ۳۰ سال به	نظریه های طراحی زندگی و نظریه ساخت	مداخله شامل پنج جلسه است: دو جلسه فردی (یک جلسه آغازین و یک جلسه پایانی) به مدت یک ساعت سه جلسه گروهی به مدت دو ساعت هر کدام که در آن‌ها به مباحث مربوط به بیکاری و چالش‌های شغلی پرداخته می‌شود.	پژوهش ترکیبی- امکان‌سنجی و مقبولیت	انطباق پذیری (دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد).	افزایش
	برای جوانان بیکار در زمان کرونا ^۱ .	دلیل تغییرات ناشی از کرونا، شغل خود را از دست داده بودند.			ی و مقبولیت	تاب‌آوری	افزایش
						جهت‌گیری به آینده	افزایش
						تمایل به شناسایی اقدامات فراگیر و پایدار	افزایش
ماری (۲۰۲۱)	افراد در مراحل اولیه شغلی	طراحی زندگی	تسهیلگران آموزش‌دیده در زمینه رشد مسیر شغلی- گروه‌های ۴ نفری- روز	پژوهش ترکیبی	انطباق‌پذیری مسیر شغلی	افزایش	آفریق ای

نویسنده	نام	مخاطب	مبنای نظری	ساختار مداخله	روش پژوهش	ارزیابی اثربخشی بر روی متغیرها	کشور
	مشاوره شغلی یکپارچه ^۱	به‌ویژه بیکاران و افرادی که در حال گذار از تحصیلات به بازار کار هستند.		اول ۶۰ دقیقه اجرای مقیاس انطباق‌پذیری-توانایی شغلی آفریقای جنوبی (۶۰ دقیقه) ماتریس شغلی ماری ^۲ و پروفایل علایق شغلی ^۳ (۱۲۰ دقیقه) در قالب گروهی - روز دوم، انجام مداخله طراحی زندگی بعد کارگاه آموزشی مختصر (۶۰ دقیقه) - بازخورد شفاهی و کتبی- پایان جلسه با درخواست شرکت‌کنندگان، فیلم‌برداری جلسات، پیگیری ۶ ماهه		اعتماد به نفس شغلی	جنوبی
						رضایت شغلی	افزایش
						احساس هدفمندی	بهبود

1. Integrative Career Counselling
2. Maree Career Matrix
3. Career Interest Profile

مداخله امید به زندگی

این مداخله باهدف افزایش امید و انگیزه در کاربایی طراحی می‌شود و به‌طور کلی می‌توان مداخلات شغلی امید محور را در دسته مداخلات مبتنی بر حمایت دانست؛ زیرا به تقویت احساس امید و حمایت اجتماعی از طریق مشاوره و راهنمایی می‌پردازد. این در حالی است که این دو مداخله از جمله مداخلات مبتنی بر پرورش مهارت‌های درونی است، به گونه‌ای که به نظر می‌رسد در پژوهش حاجی محمدرضایی و همکاران (۲۰۲۲) که تأثیر مداخله مبتنی بر امید را بر روی انطباق‌پذیری مسیر شغلی نشان دادند مهارت‌های درونی مورد تأکید هدف‌گذاری و چشم‌انداز داشتن و برنامه‌ریزی خودشناسی و شفافیت خود بود و کمتر نشانی از تقویت حمایت دیده می‌شود. پژوهش قاضی عسکر و رضاپور میر صالح (۱۴۰۲) نیز مهارت‌های درونی از جمله چشم‌انداز زمان، خودکارآمدی و موقعیت اجتماعی ادراک‌شده و در نهایت امید را به‌منظور افزایش اشتغال در نمونه مورد مطالعه خود هدف قرار داده‌اند.

این دو مداخله داخلی (حاجی محمدرضایی و همکاران، ۲۰۲۲؛ قاضی عسکر و رضاپور میر صالح، ۱۴۰۲) اظهار داشتند که از رویکرد مبتنی بر امید شغلی در طراحی مداخله خود بهره برده‌اند اما مشخص نکرده‌اند که از کدامیک از رویکردهای امید شغلی استفاده کرده‌اند. هشت جلسه ۹۰ دقیقه‌ای و دو جلسه در هفته در پژوهش قاضی عسکر و رضاپور میر صالح (۱۴۰۲)، شش جلسه به‌صورت هفتگی و هر جلسه ۹۰ دقیقه در پژوهش حاجی محمدرضایی و همکاران (۲۰۲۲) اجرا شد.

جزئیات مداخله امید شغلی

هر دو مداخله به صورت بسته‌های مداخله خود ساخته بودند که قاضی عسکر و رضاپور میر صالح (۱۴۰۲) آن را در هشت جلسه طراحی کرده و به نظر می‌رسد برخی جلسات هم در راستای بومی سازی (یک جلسه فضیلت‌های اخلاقی و یک جلسه مذهب و موفقیت در مسیر شغلی) قرار داده شده‌اند و مطالعه حاجی محمدرضایی و همکاران (۲۰۲۲) مداخله امید را در شش جلسه شامل با تمرکز بر انعکاس و شفافیت خود، چشم‌انداز نسبت به آینده، تعیین هدف و برنامه‌ریزی و انطباق‌پذیری اجرا کرده‌اند. از تکنیک‌های مورد استفاده در این دو مداخله می‌توان تکنیک انتشار خبر (نوشتن داستان شغلی ده سال آینده)، برنامه‌ریزی بر اساس چشم‌انداز ده ساله، نوشتن انتخاب‌های خطرپذیر، تاثیر معنویت به عنوان نیروی فراتر در مسیر شغلی (قاضی عسکر و رضاپور میر صالح، ۱۴۰۲) و تکنیک برنامه‌ریزی و ایفای نقش در مطالعه حاجی محمدرضایی و همکاران (۲۰۲۲) استفاده شده است. در گزارش مداخله قاضی عسکر و رضاپور میر صالح (۱۴۰۲)

بیشترین تاکید بر روی چشم انداز زمان بوده است. آنها معتقدند چشم انداز زمانی افراد نقش مهمی در مسیر شغلی آنها ایفا می کند. افرادی که چشم انداز زمانی آینده ای متعالی دارند، با وجود شرایط اقتصادی-اجتماعی نامطلوب، بهترین مسیر شغلی را انتخاب کرده، از کارشان لذت می برند و در مواجهه با موانع، انگیزه ی بالایی برای پشت سر گذاشتن آنها دارند. آنها پیشنهاد می دهند که این مؤلفه های امید شغلی (خودکارآمدی، چشم انداز زمانی و موقعیت اجتماعی ادراک شده) می توانند در مداخلات مشاوره شغلی مبتنی بر امید شغلی مورد توجه قرار گیرند تا افراد را در طراحی و دستیابی به اهداف شغلی مطلوب یاری دهند.



جدول ۵. مشخصات مداخله امید به زندگی

کشور	نویسنده	نام	مخاطب	مبنای نظری	ساختار	روش	ارزایی اثر بخشی بر روی متغیرها	
							متغیرها	نوع اثر
ایران	حاجی محمدرضایی و همکاران (۲۰۲۲)	مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید	۶۰ نفر بیکار	نظریه های امید و انطباق پذیری مسیر شغلی	شش جلسه به صورت هفتگی و هر جلسه ۹۰ دقیقه	کمی و آزمایشی: پیش آزمون-پس آزمون با گروه کنترل و آزمایش	انطباق پذیری شغلی امید به کار	افزایش
							اعتماد به نفس در کارایی	افزایش
								افزایش
ایران	قاضی عسگر و میر صالح (۱۴۰۲)	مداخله مبتنی بر امید شغلی	بیکاران وابسته به مواد در حال بهبودی، ۱۴ نفر	نظریه امید شغلی	هشت جلسه ۹۰ دقیقه ای و دو جلسه در هفته	نیمه آزمایشی: پیش آزمون-پس آزمون و پیگیری با گروه کنترل	امید شغلی زیرمقیاس های امید شغلی	افزایش
							اهداف	افزایش
							عاملیت	افزایش
							گذرگاه	افزایش

مداخله توانمندسازی جوانان در اشتغال^۱

این مداخلات به جوانان کمک می‌کند تا مهارت‌های لازم برای ورود به بازار کار را توسعه دهند و شبکه‌های اجتماعی خود را گسترش دهند. یافته‌های این مطالعه حاکی از آن است که این برنامه‌ها به‌طور قابل‌توجهی به افزایش اعتمادبه‌نفس و مهارت‌های اجتماعی جوانان کمک کرده‌اند. این مداخله از نوع مداخلات مبتنی بر حمایت است، زیرا بر ایجاد شبکه‌های حمایتی و اجتماعی تأکید دارد. وجود مربیان هم‌تجربه و هم‌سن و سال به‌عنوان تسهیلگر در این مداخله یک گواه بر این مدعا است.

این مداخله شامل ۱۲ ماژول (یک ماژول در هر هفته) است که به‌صورت آنلاین و با هدایت مربیان هم‌سال ارائه می‌شود. این ماژول‌ها شامل منابع آموزشی و فعالیت‌های تعاملی هستند. مربیان باتجربه مشابه، حمایت عاطفی و اجتماعی را فراهم می‌کنند و به سؤالات و چالش‌های شرکت‌کنندگان پاسخ می‌دهند. این دوازده ماژول شامل معرفی و تنظیم هدف، مهارت‌های زندگی، مدیریت ناتوانی در کار، نقش خانواده در اشتغال حمایت‌شده، انتظارات و آرزوها، کار داوطلبی، کاریابی، منابع ارتباطی و شبکه اجتماعی، آمادگی برای مصاحبه‌های شغلی، یادگیری از متخصصان باوجود ناتوانایی‌ها، مسیرها و گذارها و ارجاعات مسیر شغلی است.

عدم بهبود در بلوغ شغلی و حمایت اجتماعی در نتایج این دو مداخله ممکن است نشان‌دهنده نیاز به تغییر در محتوای مداخله یا روش‌های ارائه آن باشد؛ که با توجه به اینکه با تغییر روش اجرا نحوه اثرگذاری محتوا بر روی خودمختاری متفاوت بوده است شاید نیاز به تغییر روش اجرا مؤثرتر به نظر برسد.

جزئیات مداخله توانمندسازی جوانان

هر دو این مطالعه بخشی از برنامه امکانسنجی مداخله توانمندسازی جوانان بوده است. هدف از مداخله، ارائه حمایت معنادار و دسترسی به منابع اشتغال مبتنی بر شواهد است تا به جوانان در فکر کردن درباره آماده‌سازی برای اشتغال کمک کند. این دو مطالعه بر اساس دو مرور سیستماتیک (مبتنی بر پژوهش) و ارزیابی نیازهای انجام شده (مبتنی بر شواهد) که هر دو مبنای اولیه یک مطالعه امکانسنجی هستند شیوه اجرای این مداخله را از نظر محتوا و طول مدت مداخله بررسی کردند. هر دو مداخله توسط مربیان همسال جوان در یک انجمن گفتگوی آنلاین با رعایت حفظ حریم شخصی افراد از طریق رمز عبور ارائه شده است. هر واحد شامل منابع اطلاعاتی و مواد تعاملی (مانند مقالات و ویدئوها) بوده است که هر کسی می‌تواند با سرعت خود

مروری بر مداخلات مشاوره شغلی برای بیکاران؛ از مهارت تا حمایت در مسیر شغلی

مشاهده کند، و تکالیف و بحث‌هایی که توسط مربیان آموزش‌دیده همسال هدایت می‌شده است. مداخله گروهی شامل تا ۱۰ شرکت‌کننده به همراه ۲ مربی (جوانان همسال دارای معلولیت جسمی) بوده است. به جوانان دسترسی به بخش جداگانه‌ای از وبسایت به نام توانایی بر خط ۱، یک انجمن امن برای جوانان دارای معلولیت داده شد. لازم به ذکر است که ابتدا، فرمت ۱۲ هفته‌ای و سپس فرمت ۴ هفته‌ای آزمایش شده است.

مربیان جوان هر یک از موضوعات را به ترتیب یکسان با استفاده از یک متن به شرکت‌کنندگان ارائه داده اند. پژوهشگران برای اطمینان از وفاداری درمان، به هر مربی آموزش یکسان داده و بررسی‌های منظم با کارکنان پروژه را دریافت کردند. آنها تجربیات و مثال‌های شخصی خود را در ارتباط با هر موضوع ارائه دادند و آموزش دیده بودند تا به همه سوالات ارسال شده پاسخ داده و حمایت اطلاعاتی، عاطفی و اجتماعی ارائه دهند. در این مداخله به شرکت‌کنندگان اطلاع داده شده است که حداقل هفته‌ای یک بار به انجمن وارد شوند که می‌توانستند در هر زمان که برای آنها مناسب است این کار را انجام دهند. مربیان در دسترس بودن خود را اعلام می‌کردند تا شرکت‌کنندگان بتوانند در صورت تمایل در زمان واقعی با آنها بحث کنند.



1. AbilityOnline

جدول ۶. ویژگی‌های مداخله توانمندسازی جوانان

تجربه	مداخله	مخاطبان	مبنای نظری	ساختار	روش	آزمایشی بر روی متغیرها	کشور
تجربه	مداخله	مخاطبان	مبنای نظری	ساختار	روش	متغیرها	کشور
لیندزی و همکاران (۲۰۱۹) الف	توانمند سازی جوانان جهت ورود به بازار کار	بیکاران، به ویژه جوانان و افراد دارای ناتوانی‌های جسمی (سنین ۱۵ تا ۲۱ سال)	نظریه خود تعیین گری ^۱ - نظریه مشاوره مسیر شغلی ^۲	۱۲ ماژول (یک ماژول در هر هفته) - به صورت آنلاین و با هدایت مربیان هم‌سال (۱۲ هفته). ماژول‌ها شامل منابع آموزشی و فعالیت‌های تعاملی - مربیان باتجربه مشابه، فراهم کردن حمایت عاطفی و اجتماعی و پاسخ به سوالات و چالش‌های شرکت کنندگان	طراحی آزمایشی تصادفی کنترل شده - جمع آوری داده‌های کمی و کیفی از طریق نظرسنجی‌های باز - امکان سنجی	خودمختاری بلوغ شغلی حمایت اجتماعی	کانادا
لیندزی و همکاران (۲۰۱۹) ب	توانمند سازی جوانان جهت ورود به بازار کار	بیکاران-دارای ناتوانی‌های جسمی (سنین ۱۵ تا ۲۱ سال)- ۲۸ نفر (نصف زن، نصف مرد)	نظریه خود تعیین گری - نظریه مشاوره شغلی	۱۲ ماژول - سه موضوع متفاوت در هر هفته در طول ۴ هفته - گروه مداخله و کنترل - رهبری با مربیان آموزش دیده (همسالان نزدیک) با ناتوانی جسمی	طراحی آزمایشی تصادفی کنترل شده ۳ گروه مداخله و ۲ گروه کنترل - امکان سنجی	خودمختاری بلوغ شغلی حمایت اجتماعی	کانادا

1. Self-Determination Theory
2. Career Counseling Theory

مربیگری متمرکز بر راه حل / راه حل محور با مراجعان بیکار^۱:

نام این مداخله «مدل تیم سازی مجدد^۲» است. این مدل به عنوان یک روش ساختاریافته برای مشاوره شغلی و بهبود وضعیت روانی افراد بیکار طراحی شده است. این مدل توسط بن فورمن و تاپانی آهولا^۳ در فنلاند ایجاد شده است. اصلی ترین هدف از طراحی آن ابتدا به عنوان یک مدل برای مربیگری گروه ها بود و بعدها برای مربیگری افراد فراهم شد. تیم سازی مجدد یک روش چند منظوره شامل ۱۲ مرحله است و هدف آن کمک به افراد و گروه ها در تغییر بهتر با فراهم کردن تعیین اهداف و افزایش انگیزه و ارتقاء همکاری مورد نیاز برای دستیابی به آنها است (فورمن و ابوالا، ۲۰۰۷).

این مداخله بر اساس نظریه های مربوط به خودکارآمدی و رویکرد راه حل^۴ طراحی شده است. نظریه خودکارآمدی به توانایی افراد در دستیابی به اهداف و غلبه بر موانع اشاره دارد. رویکرد راه حل بر شناسایی منابع و نقاط قوت فرد به جای تمرکز بر مشکلات تأکید دارد. این مداخله بر روی ایجاد گروه های حمایتی برای بیکاران تمرکز دارد. یافته ها نشان می دهند که شرکت کنندگان در این مدل احساس تعلق و حمایت بیشتری از طرف هم تایان خود دارند که منجر به بهبود روحیه و انگیزه آنها برای جستجوی شغل شده است. این مداخله نیز از نوع مداخلات مبتنی بر حمایت است، زیرا بر روی ایجاد روابط و همکاری های اجتماعی تأکید دارد.

جزئیات مداخله مربیگری متمرکز بر راه حل

دوازده مرحله که در این مداخله مورد توجه است شامل موارد زیر است:

۱. توصیف رویاهای خود (تصویر آینده مطلوب)، ۲. تعیین یک هدف، ۳. جذب حامیان، ۴. برجسته کردن مزایای هدف، ۵. تشخیص پیشرفت های قبلی، ۶. تصور پیشرفت آینده، ۷. تقدیر از چالش، ۸. یافتن اعتماد به نفس، ۹. اعلام قول خود، ۱۰. پیگیری پیشرفت شما، ۱۱. آماده شدن برای موانع و شکست های ممکن، و ۱۲. جشن گرفتن موفقیت و تقدیر از حامیان.
- این مراحل یک راهنمای انعطاف پذیر و شخصی سازی شده برای کار خلاقانه با افراد نیستند، بلکه یک ساختار پایه برای مصاحبه های موثر را فراهم می کنند که به مربیان مبتدی کمک می کند تا مهارت های اصلی رویکرد متمرکز بر راه حل را یاد بگیرند و اصول اساسی این رویکرد را حفظ کنند. سه حوزه اصلی در تیم سازی مجدد اهداف، انگیزه و همکاری^۵ است. از منظر

-
1. Solution-Focused Coaching with Unemployed Clients
 2. Reteaming
 3. Ben Furman and Tapani Ahola
 4. Solution-Focused Approach
 5. goals, motivation, and cooperation

همکاری، پیوند کاری^۱ از هر تکنیکی در مربیگری مهمتر است. پیوند کاری بر اهمیت پیوند هیجانی، توافق بر وظایف و توافق بر اهداف تأکید می‌کند. اهداف در همکاری جمعی مجدد دارای اهمیت است، زیرا زمینه‌ای را برای همکاری فراهم می‌کنند و به طور همزمان انگیزه برای تغییر مطلوب را تقویت می‌کنند. پنج عامل تقویت کننده انگیزه شامل هدف مراجع، ارزش آن هدف برای مراجع به گونه ای که هدف ارزشمند به احساس معنا و رضایت در مراجع کمک می‌کند، هدف قابل دستیابی، وجود پیشرفتی (هر چند کوچک) به سوی هدف، آمادگی مراجع برای مقابله با موانع ممکن است.

۱۲ مرحله‌ی قبلی همکاری مجدد تیمی به‌شکلی این پنج عامل انگیزه را پوشش می‌دهند. در اصطلاحات عملی، می‌توانیم سه حوزه کلیدی را که در تیم سازی مجدد به آن‌ها توجه ویژه شده است، توصیف کرد: که می‌توان آن‌ها را "جهت مذاکره"^۲، "منابع" و "عمل" نامید. در این مداخله تعداد جلسات و ساعت‌های مداخله مشخص نشده است بلکه آنچه مهم است مراحل انجام مداخله است.



1. "working alliance"
2. negotiating direction

جدول ۷. مشخصات مداخله مربی‌گری متمرکز بر راه‌حل

نویسنده	نام	مخاطب	مبنای نظری	ساختار مداخله	روشی	ارزایی اثربخشی	بر روی متغیرها	کشور
زاتلوکال و همکاران (۲۰۲۳)	«مدل تیم‌ساز ی مجدّد»	افراد بیکار بلندمدت- شامل دو مورد خاص (خانم A و آقای B) بودند که هر دو از طریق اداره استخدام برای مشاوره انتخاب شدند.	نظریه‌های مربوط به خودکارآمدی و رویکرد راه‌حل محور	۱۲ مرحله- کمک برای تعیین اهداف و افزایش انگیزه لازم برای دستیابی به آن‌ها- شامل توصیف رؤیا، شناسایی هدف، جذب حامیان، مزایای هدف و جشن موفقیت‌ها- اجرای انعطاف‌پذیر و خلاقانه- توجه به نیازهای هر مراجع	طراحی کیفی و شبه تجربی - جمع آوری داده‌ها از طریق مصاحبه‌های عمیق و مشاوره‌های فردی - ارزیابی اثربخشی مداخله از طریق مشاهده تغییرات در وضعیت روانی و شغلی	خودکارآمدی احساس مثبت روابط اجتماعی احساس معنی‌داری	افزایش بهبود تقویت روابط و حمایت اجتماعی هر دو مراجع	چک

مداخله وین^۱

وین اساساً توسط نظریه روانشناسی کار کردن^۲، نظریه‌های رابطه‌ای کار و نظریه‌های شرم/خودسرزنشی (بلوستین و همکاران، ۲۰۲۱؛ سینامون^۳ و بلوستین، ۲۰۲۰؛ دافی^۴ و همکاران، ۲۰۱۶؛ ریچاردسون^۵، ۲۰۱۲) مبتنی بر دیدگاهی فراگیر از نحوه عملکرد کار در زندگی افراد است. برنامه وین برافزایش آگاهی و حمایت اجتماعی تمرکز دارد (بلوستین و همکاران، ۲۰۱۹). لذا از این منظر در دسته مداخلات مبتنی بر حمایت قرار داده شد. علاوه بر این وین با استفاده از قالب گروهی و اختصاص یک واحد به تعمیق و تداوم روابط عمداً برای تقویت ارتباط و کاهش انزوای اجتماعی در کاربایی تلاش می‌کند (سینامون و بلوستین، ۲۰۲۰). این برنامه شامل چهار واحد و شش جلسه گروهی است که بر ارتباطات پایدار، آگاهی اجتماعی، تاب‌آوری عاطفی و مشارکت در کاربایی تمرکز دارد (بلوستین و همکاران، ۲۰۲۳).

جزئیات مداخله وین

مداخله وین در نقد مداخلات قبلی مشاوره مسیر شغلی برای بیکاران طراحی شده است. این مداخله بر اساس مبنای نظری خود یعنی نظریه روانشناسی کار کردن بسیار بر موانع ساختاری تاکید می‌کند تا از این طریق بتواند احساس خودسرزنشی که در بین مراجعان بیکار به وفور وجود دارد و سلامت روان و بهزیستی آنها را تحت تاثیر قرار می‌دهد را کاهش دهد و از این نظر یکی از ویژگی‌های مهم و متمایزکننده‌ای را که بر آن تاکید دارد هشیاری انتقادی است. وین شامل راهبردهای مداخله‌ای برای ادغام تجربیات زندگی در زمینه‌های مختلف است (بلوستین و همکاران، ۲۰۲۱) و برافزایش آگاهی و حمایت اجتماعی تمرکز دارد. در برنامه وین واحدهایی مبنی بر مراقبت از خود و ایجاد انعطاف‌پذیری عاطفی طراحی شده است. علاوه بر این، در وین واحد برنامه‌ریزی، کاوش، و مشارکت در جستجوی کار به عنوان اهداف قابل‌دوام برای جویندگان کار بسیار مؤثر گزارش شده است. با این تفاوت که واحد‌های روانشناختی قبل از واحد برنامه‌ریزی و کاوش و جست و جو برای کار است.

وین با استفاده از قالب گروهی و اختصاص یک واحد به تعمیق و تداوم روابط عمداً برای تقویت ارتباط و کاهش انزوای اجتماعی در کاربایی تلاش می‌کند. این برنامه همچنین ماهیت متفاوت کاربایی را برجسته می‌کند، که عمیقاً توسط امتیازات و به حاشیه رانده شدن و همچنین عوامل بافتی مانند مدت زمان بیکاری، سن پیری و سایر عوامل انگ شکل می‌گیرد. مداخلات طراحی شده در وین به تغییر دیدگاه موانع کاربایی از خود به سیستم‌های اجتماعی و اقتصادی کمک می‌کند تا سرزنش و شرم از خود کاهش یابد.

۱. شبکه مداخله کار کردن

2. Psychology of Working Theory(PWT)

3. Cinamon

4. Duffy

5. Richardson

جدول ۸. مشخصات مداخله وین

کشور	ارزایی اثر بخشی بر روی متغیرها		روش	ساختار	مبنای نظری	مکان	مداخله	نویسنده
	متغیرها	نوع اثر						
آمریکا	حمایت اجتماعی	افزایش	ارزیابی پیش و پس از	چهار ماژول ارائه شده	- نظریه	۱۰۸ فرد جویای	وین	بلوستین و همکاران (۲۰۲۳)
	احساس انزوا	کاهش	مداخله - کمی - امکان سنجی	در شش جلسه گروهی شامل: تقویت و حفظ ارتباط - هشیاری اجتماعی و کاهش خودسرزندی -	روانشناسی کار کردن	کار- در شرایط بیکاری یا اشتغال غیر بهینه ^۱ (اشتغال با کمترین توان) - گروه‌های سنی مختلف (۲۲ تا ۷۶ سال)		
	حس تعلق	افزایش		تاب آوری عاطفی و خود مراقبتی - برنامه ریزی، کاوش و مشارکت در جستجوی شغلی				
	خودسرزندی	کاهش						
	سلامت روان	افزایش						
	مشارکت در کارایی	افزایش						
	امید به کار	افزایش						

مداخله یوتیس^۱

یوتیس از درمان اجتماعی آنلاین اقتباس شده (موست^۲؛ آلوارز-جیمenez^۳ و همکاران، ۲۰۲۰) است و بر رشد مسیر شغلی و حمایت شغلی تمرکز دارد. این برنامه توسط تیمی متشکل از محققان، روانشناسان، متخصصان مسیر شغلی و هنرمندان توسعه یافته است (سیمونز و همکاران، ۲۰۲۱) کاربران پس از ثبت نام می‌توانند نام مستعار و آواتار انتخاب کنند و نقاط قوت خود را با استفاده از مرتب سازی کارت ها معرفی کنند. آن‌ها می‌توانند به صورت ناشناس فعالیت کنند و در صورت تمایل، شرحی از زندگینامه خود را در پروفایل **یوتیس** منتشر کنند. انگیزه دهندگان، همسالان آموزش دیده‌ای شامل جوانان ۱۸ تا ۲۴ سال‌های هستند که تجربه بیماری روانی دارند. تسهیلگران شغلی افرادی با تحصیلات تکمیلی یا تجربه کاری مرتبط بوده و علاوه بر آموزش استفاده از **یوتیس**، در زمینه بازیابی شغلی و مشکلات سلامت روان نیز آموزش می‌بینند. آن‌ها همچنین آموزش‌هایی در زمینه حمایت از هم‌تایان و توسعه مهارت‌های مرتبط با سلامت روان جوانان دریافت خواهند کرد (سیمونز و همکاران، ۲۰۲۱).

به نظر می‌رسد نقطه قوت **یوتیس** آن است که به تسهیلگران این امکان را می‌دهد که از تعداد بیشتری از جوانان حمایت کنند و به تصمیمات و فعالیت‌های مرتبط با مسیر شغلی آنان کمک کنند. به گونه‌های که این مداخله ۱۷۲ نفر مشارکت‌کننده داشته است که ۱۲۸ نفر آن‌ها در طول ۶ ماه در مداخله حفظ شدند و به نظر می‌رسد این یک دستاورد مهم برای یک مداخله مشاوره شغلی محسوب شود. این مداخله به افزایش مهارت‌های فنی و شغلی جوانان در یک بافت حمایتی کمک کرده و آن‌ها را برای ورود به بازار کار آماده می‌کند از این نظر این مداخله از نوع مداخلات مبتنی بر حمایت قرار داده شده است.

جزئیات مداخله یوتیس

این مداخله سه جزء اصلی دارد. اول اینکه محتوای ارائه شده در این مداخله بر مبنای نیازسنجی دنیای کار، اهمیت تعامل با دیگران و فعالیت‌های مورد نیاز در دنیای کار است که هدف این جزء ایجاد هماهنگی بین مهارت‌های کارجویان و مهارت‌های مورد نیاز از نظر کارفرمایان در صنعت است. دومین جزء اصلی این مداخله این است که کاربران این پلتفرم متناسب با وضعیت خودشان و با توجه به مهارت‌هایی که دارند و ندارند از خدمات متخصصان رشد مسیر شغلی بهره می‌برند و در نهایت جز سوم مهم در این مداخله وجود شبکه‌های اجتماعی هم‌تا شده^۴ است که شرکت‌کنندگان را تشویق می‌کند تا از طریق ویژگی‌های تعاملی پلتفرم با یکدیگر ارتباط برقرار کنند.

۱. سیستم آموزش اشتغال آنلاین جوانان

2. Moderated Online Social Therapy (MOST)

3. Alvarez-Jimenez

4. Peer-to-peer social networking

جدول ۹. مشخصات مداخله یوتیس

نویسنده	مداخله	مکان	مبنای نظری	ساختار	روش	ارزیابی اثربخشی بر روی متغیرها			کشور
						پس از	پیش از	اولیه	
سیمونز و همکاران (۲۰۲۱)	یوتیس	جوانان مبتلابه بیماری روانی (۱۶-۲۵ سال)	مدل حمایت اجتماعی-مدل درمان آنلاین-انطباق پذیری مسیر شغلی-مدل امید-اعتماد به نفس شغلی-نتایج اقتصادی سلامت	مشارکت کنندگان باید بیش از سه بار در طول ۶ ماه اول به پلتفرم مداخله وارد شوند تا به عنوان «مشارکت کافی» شناخته شوند- مداخله به دنبال بررسی نتایج در زمان های مختلف است (۶ ماه و ۱۲ ماه) = پیمایش های پیگیرانه برای ارزیابی تأثیرات مداخله در دوره های زمانی مختلف - تحلیل های ثانویه در ۱۲ ماهه نیز انجام خواهد شد	کار آزمایشی بالینی تصادفی کنترل شده	انطباق پذیر ی مسیر شغلی	تعداد افزایش ساعات کار در ۷ روز گذشته	افزایش امیدواری	آلمان
						افزایش فس شغلی	بهبود	ثانویه	
						اضطراب روانی	کاهش	ثانویه	
						پیامدهای اقتصادی	۶ تا ۱۲ ماه پس از شروع	ثانویه	

1. Sufficient engagement

ساختارها و روش‌های مداخله

مداخلات شغلی با ساختارهای نسبتاً همگونی انجام شده‌اند که عمدتاً کوتاه‌مدت بوده و به‌ندرت به شکل بلندمدت اجرا می‌شوند. بیشتر این مداخلات به‌صورت گروهی و شامل دو جلسه فردی بوده‌اند (سنتیلی^۱ و همکاران، ۲۰۲۱)، درحالی‌که تعداد کمی از مطالعات به‌صورت موردی گزارش شده‌اند (زاتلوکال^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). به‌طورکلی، مداخلات در زمان‌های مشابهی برگزار شده‌اند، از جمله این مداخلات می‌توان به دوره‌های دوهفته‌ای با ۵ واحد (بودنارو و همکاران، ۲۰۲۳)، پنج جلسه کاری (سنتیلی و همکاران، ۲۰۲۱) و کارگاه‌های آموزشی سه تا چهارروزه اشاره کرد (ماری، ۲۰۲۱).

برخی تحقیقات تأثیر گروه‌های آنلاین تحت نظر متخصصان را بررسی کرده‌اند (بودنارو و همکاران، ۲۰۲۳؛ سنتیلی و همکاران، ۲۰۲۱) و داده‌های کیفی برای بهبود مداخلات جمع‌آوری کرده‌اند (ماری، ۲۰۲۱). در دو مطالعه از همتاسازی گروه‌های مداخله‌کننده و مراجعان استفاده شده است که از مربیان آموزش‌دیده هم‌سن‌وسال و ناتوان جسمی برای مداخله و کمک به گروهی دارای شرایطی مشابه خود استفاده شد (لیندزی و همکاران، ۲۰۱۹ الف و ۲۰۱۹ ب). برخی مطالعات تعداد شرکت‌کنندگان را از ۱۲ نفر (سانتیلی و همکاران، ۲۰۲۱) تا ۸۶ نفر (سیمونز و همکاران، ۲۰۲۱) گزارش کرده‌اند. تحقیقات نشان می‌دهند که گروه‌های کوچک (۶ تا ۸ نفر) تأثیر بیشتری دارند (هاتی و تیمبرلی، ۲۰۰۷).

نویسندگان برخی از مطالعات به‌وضوح نحوه آموزش کارکنان را توضیح نداده‌اند (ماری، ۲۰۲۱؛ سنتیلی و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین، ۵ مطالعه امکان‌سنجی کار آزمایی را انجام داده‌اند (بودنارو و همکاران، ۲۰۲۳؛ سنتیلی و همکاران، ۲۰۲۱؛ لیندزی و همکاران، ۲۰۱۹ الف و ۲۰۱۹ ب؛ بلوستین و همکاران، ۲۰۲۳) که این روش بر فرآیند مداخله تأکید دارند. تمام مطالعات ارزیابی‌هایی قبل و بعد از مداخله انجام داده‌اند که اثربخشی آن‌ها را تأیید کرده است. در این میان، مطالعات بودنارو و همکاران (۲۰۲۳)، سیمونز و همکاران (۲۰۲۱)، قاضی عسکر و رضاپورمیرصالح (۱۴۰۲) و ماری (۲۰۲۱) در مرحله پیگیری گروه‌های متمرکز برگزار کرده‌اند.

ارزیابی مداخله و متغیرهای مهم

هدف اصلی مداخلات شغلی بهبود عواملی نظیر خودکارآمدی کاریبایی (بودنارو و همکاران، ۲۰۲۳؛ پاور و همکاران، ۲۰۲۰؛ هولدر و جان، ۲۰۲۳؛ زاتلوکال و همکاران، ۲۰۲۳)، انطباق‌پذیری مسیر

مروری بر مداخلات مشاوره شغلی برای بیکاران؛ از مهارت تا حمایت در مسیر شغلی

شغلی (سانتیلی و همکاران، ۲۰۲۱؛ ماری، ۲۰۲۱؛ حاجی محمدرضایی و همکاران، ۲۰۲۲؛ سیمونز و همکاران، ۲۰۲۱)، امید و اعتمادبه‌نفس در کاریابی (حاجی محمدرضایی و همکاران، ۲۰۲۲؛ بلوستین و همکاران، ۲۰۲۳؛ پاور و همکاران، ۲۰۲۰) و پشتیبانی اجتماعی و شبکه‌سازی (لیندزی و همکاران، ۲۰۱۹ الف و ب؛ بلوستین و همکاران، ۲۰۲۳) است. نتایج مثبت این مداخلات شامل افزایش خودکارآمدی، بهبود سلامت روان و انطباق‌پذیری شغلی بوده است. باین‌حال، برخی مداخلات نتایج متفاوتی نشان داده یا پیشرفت قابل‌توجهی نداشته‌اند (لیندزی و همکاران، ۲۰۱۹ الف و ب).

می‌توان گفت مداخلات، متغیرهای شغلی و روان‌شناختی را در چهار دسته کلی تحلیل کرده‌اند: عوامل مؤثر بر کاریابی، بهزیستی و سلامت روان، تأثیرات بر تغییرات شغلی و زندگی شخصی و عوامل اجتماعی و اقتصادی در مسیر شغلی. در مطالعه حاضر، امید شغلی (قاضی عسکر و رضاپورمیر صالح، ۱۴۰۲؛ حاجی محمدرضایی و همکاران، ۲۰۲۲)، انطباق‌پذیری مسیر شغلی (حاجی محمدرضایی و همکاران، ۲۰۲۲؛ سانتیلی و همکاران، ۲۰۲۱؛ رمدهانی و همکاران، ۲۰۲۰؛ سیمونز و همکاران، ۲۰۲۱) و متغیرهای مرتبط با سلامت روان و بهزیستی (بدنارو و همکاران، ۲۰۲۳؛ زاتلوکال و همکاران، ۲۰۲۳؛ هولدر و جان، ۲۰۲۳؛ بلوستین و همکاران، ۲۰۲۳) بیشترین تکرار را داشته‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه به بررسی مداخلات شغلی در پنج سال اخیر پرداخته و از میان ۳۷۸ مقاله شناسایی‌شده در ۸ پایگاه داده، ۱۲ مقاله تحلیل‌شده است. مداخلات مشاوره شغلی بر اساس هفت منظر شامل نوع مداخله، مخاطب، مدل نظری، ساختار، روش پژوهش، ارزیابی اثربخشی و کشور موردبررسی قرار گرفته‌اند. مداخله جابز و طراحی زندگی از مداخلات پرتکرار بودند. جابز، به‌عنوان یک مداخله کاریابی باهدف ارتقای اشتغال مجدد و سلامت روانی، در کشورهای مختلف مؤثر واقع‌شده است (پرایس و وینوکر، ۲۰۱۴؛ پاور و همکاران، ۲۰۲۰؛ هولدر و جان، ۲۰۲۳). اثربخشی آن در کشورهای مختلف با سطوح توسعه‌یافتگی متفاوت بیانگر این موضوع است که مداخله جابز صرف‌نظر از وضعیت و شرایط اقتصادی بیکاران می‌تواند مفید باشد.

مداخلات به دودسته مبتنی بر مهارت و حمایت تقسیم شدند، به این دلیل که در برخی از این مطالعات تأکید بر محتوا و در برخی تأکید بر فرایند و نوع طراحی حمایت محور بود. در مداخلات مبتنی بر مهارت، تلاش برای شکل‌دهی مهارت‌های درونی یا بیرونی بیکاران موردتوجه قرار گرفت. همچنین، تمرکز بر جمعیت‌های خاص، به‌ویژه بیکاران طولانی‌مدت و افراد مبتلا به

بیماری‌های روانی، نشان‌دهنده نیاز به طراحی‌های ویژه در مداخلات شغلی است. رویکردهای امید و حمایت اجتماعی به‌ویژه برای جمعیت‌های نیازمند به توان‌بخشی اهمیت دارند (قاضی عسکر و رضاپورمیر صالح، ۱۴۰۱؛ لیندزی و همکاران، ۲۰۱۹؛ الف؛ لیندزی و همکاران، ۲۰۱۹؛ ب؛ سیمونز و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین بیشترین تنوع مخاطب از لحاظ سن و سال در مداخله جابز وجود داشت (۱۸ تا ۶۰ سال در مطالعه بودنارو و همکاران، ۲۰۲۳؛ ۱۸ تا ۵۵ سال در مطالعه).

نتایج نشان می‌دهد که مداخلات مشاوره شغلی به سمت رویکردهای پسامدرن و نظریه‌های طراحی مسیر شغلی و مشاوره مبتنی بر امید حرکت کرده‌اند. با این حال، رابطه روشنی بین نظریه و عمل وجود ندارد (ساویکاس، ۱۹۹۶). همچنین، ورود و گسترش رویکردهای مربی‌گری برای حمایت اجتماعی و افزایش امید شغلی نشان‌دهنده افزایش تغییرات عمده‌ای به سمت رویکردهای عدالت اجتماعی و سیستمی است (مداخله وین، ۲۰۲۳؛ سیمونز و همکاران، ۲۰۲۱).

به لحاظ ساختار مداخله و روش پژوهش، این مرور چند نکته کلیدی را به همراه دارد: اول اینکه مداخلات عمدتاً به‌صورت گروهی و در جلسات مختلف و عمدتاً کوتاه‌مدت سازمان‌دهی شده‌اند. دوم، نتایج به‌صورت کمی و با اندازه‌گیری‌های قبل و بعد از مداخله ارزیابی شده‌اند و به‌ویژه بعد از دوران کووید-۱۹ مداخلات آنلاین افزایش یافته است. همانطور که در فراتحلیل ملکپها و اصلانی (۱۴۰۳) بیان شده است مداخلات شغلی به صورت کلی اثربخش هستند. همچنین، وجود پنج مطالعه مداخله‌ای امکان‌سنجی برای بیکاران از ۱۲ مداخله بررسی شده در پنج سال اخیر در کنار توجه به بافت و نوع مراجعان خاص، نشان‌دهنده اهمیت توجه به فرایند مداخله به جای تمرکز صرف بر اثرگذاری آن است. در حالی که مطالعات آزمایشی و کارآزمایی‌های تصادفی عمدتاً بر نتایج مداخله متمرکز هستند، مطالعات امکان‌سنجی به فرایند مداخله و چگونگی اثرگذاری آن توجه دارند (اورسموند و کوهن^۱، ۲۰۱۵).

هدف قراردادن بهزیستی و سلامت روان در اکثر مداخلات به شیوه‌های مختلف، توجه به تأثیر انگ اجتماعی بر کیفیت زندگی و بهزیستی بیکاران و توجه به فرایند و مقبولیت مداخلات، از جمله نکات موردتوجه مداخلات اخیر مشاوره‌ای برای بیکاران است. به نظر می‌رسد مطالعات به اهمیت حمایت گر بودن برای گروه‌های خاص توجه داشته‌اند؛ آنچه به‌وضوح در مداخله وین (بلوستین و همکاران، ۲۰۲۳) و مداخله مبتنی بر وب (لیندزی و همکاران، ۲۰۱۹؛ الف و ب) دیده شد. در ایران، تعداد مقالات مرتبط با مداخلات مشاوره مسیر شغلی ویژه بیکاران محدود است و بیشتر بر رویکرد امید شغلی تمرکز دارند (قاضی عسکر و رضاپورمیر صالح، ۱۴۰۲).

مرووری بر مداخلات مشاوره شغلی برای بیکاران؛ از مهارت تا حمایت در مسیر شغلی

این مطالعه دو محدودیت اصلی را شناسایی کرده است: عدم استفاده از داوری در جستجو و تجزیه و تحلیل مقالات و محدودیت کلیدواژه‌ها در شناسایی مطالعات. علاوه بر آن در مقالات مورد تجزیه و تحلیل، همیشه امکان شناسایی توجیه نظری وجود نداشت، یعنی توضیح اینکه چرا کار با شرکت‌کنندگان خاصی در یک مداخله شغلی مهم است، چرا مهم است و چگونه انجام شود.

در پایان پیشنهاد می‌شود که مداخلات شغلی در آینده با توجه به نیازهای خاص جمعیت‌های هدف، به‌ویژه بیکاران با شرایط ویژه، طراحی و اجرا شوند. تأکید بر رویکردهای مبتنی بر امید و حمایت اجتماعی می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی و سلامت روان این افراد کمک کند. همچنین، لازم است که پژوهشگران به بررسی مبانی نظری مداخلات پرداخته و ارتباط بین نظریه و عمل را تقویت کنند. علاوه بر این، استفاده از روش‌های امکان‌سنجی در طراحی مداخلات، به‌ویژه در زمینه‌های آنلاین، می‌تواند به گسترش دامنه تأثیرگذاری و افزایش مشارکت شرکت‌کنندگان کمک کند.

این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- حاجی محمدرضایی، م. س. زرغام حاجبی، م. و شفیع‌آبادی، ع. (۲۰۲۲). اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی. *سلامت اجتماعی*، ۹(۱)، ۶۴-۷۲.
- قاضی عسکر، ز. رضاپور میرصالح، ی. (۱۴۰۲). اثربخشی مداخله مبتنی بر امید شغلی بر افزایش امید شغلی در افراد وابسته به مواد در حال بهبودی. *فصلنامه علمی/اعتیاد پژوهی*، ۱۷ (۶۸): ۲۴۹-۲۷۸.
- ملکیها، م. و اصلانی، ف. (۱۴۰۳). فراتحلیل پیامدهای مداخلات مسیرشغلی در رشد مسیرشغلی دانشجویان. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۶(۱)، ۱۷۳-۱۹۸.
- Blustein, D. L., Allan, B., Mazur, A., Sharone, O., Autin, K., Cinamon, R. G., ... & Thompson, M. (2024). An Evaluation of an Integrative Intervention for Work and Mental Health: The WIN Program. *Journal of Career Assessment*, 32(2), 343-362.
- Bodnaru, A., Rusu, A., Virgă, D., Van den Broeck, A., WB, R., Blonk, L. M. T., & Iliescu, D. iJobs—a web-based intervention for the unemployed: Protocol for a Randomized Controlled Trial.
- Furman, B.; Ahola, T. Change through Cooperation: Handbook of Reteaming; Helsinki Brief Therapy Institute: Helsinki, Finland, 2007.
- Holleder, A., & Jahn, H. J. (2023). Results from a Nationwide evaluation study of labor market-integrative health promotion for the unemployed: impact of the JOBS program Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(19), 6835.

- Lam, M., & Santos, A. (2017). The impact of a college career intervention program on career decision self-efficacy, career indecision, and decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 1-20.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., & Stinson, J. (2019)a. A 12-week electronic mentoring employment preparation intervention for youth with physical disabilities: pilot feasibility randomized controlled trial. *JMIR Pediatrics and Parenting*, 2(1), e12088.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Stinson, J., & Leck, J. (2019)b. A 4-week electronic-mentoring employment intervention for youth with physical disabilities: Pilot randomized controlled trial. *JMIR Pediatrics and Parenting*, 2(1), e12653.
- Liu S, Huang JL, Wang M. Effectiveness of job search interventions: a meta-analytic review. *Psychological Bulletin*. 2014; 140(4): 1009–1041.
- Maree, J. G. (2021). The outcomes of a mixed-methods, innovative group life design intervention with unemployed youths. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-21.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*, 77, 115-124.
- Price RH, Vinokur AD. The JOBS Program: Impact on Job Seeker Motivation, Reemployment, and Mental Health. In Klehe UC, van Hoof E., editors. *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. Oxford University Press; 2014. p. 575-590
- Santilli, S., Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Soresi, S., & Nota, L. (2021). In the same boat? An online group career counseling with a group of young adults in the time of COVID-19. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-19.
- Savickas, ML. (2005). The theory and practice of career construction. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds). *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, ML. (2015). *Life Design Counseling Manual*. www.Vocopher.com. [20]
- Glavin, K., Haag, R. A., & Forbes, L. K. (2017). *Fostering Career Adaptability and Resilience and Promoting*.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Heslin, P. A. (2016). Developing career resilience and adaptability. *Organizational Dynamics*, 45(3), 245-257.
- Simmons, M. B., Nicholas, J., Chinnery, G., O'Sullivan, S., D'Alfonso, S., Bendall, S., ... & Alvarez-Jimenez, M. (2021). The youth online training and employment system: Study protocol for a randomized controlled trial of an online vocational intervention for young people with mental ill health. *Early Intervention in Psychiatry*, 15(6), 1602-1611.
- Spokane, A. R. (1991). *Career intervention*. Prentice-Hall, Inc.
- Sue, S., Cheng, J. K. Y., Saad, C. S., & Chu, J. P. (2012). Asian American mental health: a call to action. *American Psychologist*, 67(7), 532.

مروری بر مداخلات مشاوره شغلی برای بیکاران؛ از مهارت تا حمایت در مسیر شغلی

- Zatloukal, L., Matulayová, T., Jurníčková, P., Matulayová, N., Doležel, J., & Šlechtová, H. (2023). Using Solution-Focused Coaching in Social Work Practice with the Long-Term Unemployed to Promote Their Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(6), 5180.

