

کرونا به عنوان یک "شوک شغلی" و اثرات آن بر شغل مشاوران: یک مطالعه پدیدارشناسی The Covid-19 as a "Career shock" and Its Effects on Counselors: The phenomenological study

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۱۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۰/۰۸/۱۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۰/۲۸

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

SH. Pasha., (ph.D Student), A. Shafiabadi
(ph.D)

شیما پاشا^۱، عبدالله شفیعی آبادی^{۲*}

چکیده

Abstract

Aim: Corona epidemic as a global career shock; is one of the context factors affecting the career path of individuals that has strongly affected various jobs, including counseling. Therefore, the aim of this study was to investigate the effects of corona on counselors. **Method:** In the present qualitative research, the phenomenological approach was used. for this purpose 15 counselors were selected Using purposive sampling method from among the counselors of the University of Isfahan Counseling Center in 1400. The participants were studied via exploratory and in-depth interviews during a 6-month period. Data were collected, registered, encoded and classified in to 9 main categories. **Results:** Through the analysis of participants's experience 439 primary codes, 9 main themes (Counseling style, quality and effectiveness of counseling, number of clients, type of clients, violation of some ethical principles of counseling, expansion and development of counseling activities, personal and professional growth of counselors, flexibility in time structure and hours of counseling sessions, economic status of counselors) and 22 sub-themes were identified about the effects of corona on counselor. **Conclusion:** Corona as an unexpected out-of-control event and among the context factors affecting the career path, is conceptualized as a "career shock" that has affected the counselors during the corona epidemic.

Keywords: Career shock, Counseling, Qualitative research, Covid-19, Phenomenology.

هدف: همه‌گیری کرونا به عنوان یک "شوک شغلی جهانی"، در زمره عوامل بافتی موثر بر مسیر شغلی افراد محسوب می‌شود که مشاغل گوناگون از جمله شغل مشاوره را به شدت تحت تاثیر قرار داده است. از این رو هدف پژوهش حاضر بررسی اثرات کرونا بر شغل مشاوران بوده است. **روش:** این مطالعه به روش کیفی و با استفاده از رویکرد پدیدارشناسی انجام شد. بدین منظور ۱۵ نفر از مشاوران مرکز مشاوره دانشگاه اصفهان در سال ۱۴۰۰ به روش نمونه‌گیری هدفمند و با استفاده از مصاحبه عمیق و اکتشافی در طول یک دوره ۶ ماهه مورد مطالعه قرار گرفتند. داده‌ها جمع‌آوری، ثبت و سپس کدگذاری شدند و در قالب مقوله‌های اصلی طبقه‌بندی گردید. **یافته‌ها:** تجزیه و تحلیل داده‌ها منجر به شناسایی ۴۳۹ کد اولیه، ۹ مضمون اصلی (سبک مشاوره، کیفیت و اثربخشی مشاوره، تعداد مراجعان، نوع مراجعان، نقض برخی از اصول اخلاقی مشاوره، گسترش و توسعه فعالیت‌های مشاوره‌ای، رشد شخصی و حرفه‌ای مشاور، انعطاف‌پذیری در ساختار زمانی و ساعات برگزاری جلسات مشاوره، وضعیت اقتصادی مشاور) و ۲۲ مضمون فرعی در زمینه اثرات کرونا بر شغل مشاوره شد. **نتیجه‌گیری:** کرونا به عنوان یک رویداد غیرمنتظره بیرونی، خارج از کنترل و در زمره عوامل بافتی موثر بر مسیر شغلی، به عنوان یک "شوک شغلی" مفهوم‌سازی می‌شود که بر شغل مشاوران در دوران همه‌گیری کرونا تاثیر گذاشته است.

کلید واژه‌ها: شوک شغلی، مشاوره، پژوهش کیفی، کرونا، پدیدار شناسی

۱. نویسنده اول: دانشجوی دکتری مشاوره، گروه مشاوره، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. نویسنده مسئول: استاد گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

مقدمه

بیماری همه‌گیر COVID-19 به یک بحران شغلی جهانی تبدیل شده‌است و افراد، سازمان‌ها و ارگان‌ها را در کشورهای مختلف با چالش‌های اساسی روبه‌رو ساخته و آن‌ها را به تمهیدات و انجام اقدامات مناسبی برای مقابله با آن واداشته‌است. از اوایل ماه مه سال ۲۰۲۰، این بیماری بیش از ۳٫۵ میلیون نفر را در سراسر جهان آلوده کرده و تاکنون بیش از ۲۵۰٫۰۰۰ نفر تلفات داشته‌است (JHU, 2020). با شیوع بیش از یک ساله این ویروس، سبک و سیاق زندگی مردم در همه ابعاد من جمله سبک زندگی شغلی دستخوش تغییر شده‌است بدین معنا که دنیای مشاغل نیز از این نوسانات مصون نمانده‌است. طبق گزارشات سازمان بین‌المللی کار، کارکنان بخش‌های مراقبت‌های بهداشتی و سلامت، در حال خدمت‌رسانی شبانه‌روزی در پست‌های بهداشتی خود هستند در حالی که مشاغل دیگر مجبورند به صورت دورکاری، وظایف شغلی خود را انجام دهند، عده‌ایی نیز شغل خود را از دست داده‌اند و یا در معرض خطر از دست دادن شغل قرار گرفته‌اند. نرخ بیکاری از زمان شیوع همه‌گیری به طور چشمگیری افزایش یافته‌است. و در این میان صاحبان مشاغل کوچکی که در حوزه خدمات، گردشگری، مسافرت و خرده‌فروشی کار می‌کنند، صدمات زیادی دیده‌اند و افزایش قابل توجهی در نرخ بیکاری و کاهش دستمزد آن‌ها ایجاد شده‌است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۰) همه این شواهد حاکی از آن است که Covid-19 تأثیر ناگهانی و عظیمی بر مشاغل گوناگون داشته‌است و در نتیجه برای بسیاری از مردم جهان به مثابه یک "شوک شغلی" محسوب می‌شود (آکرمن، ریچاردسون، ماریا، کرایمر، ۲۰۲۰). شوک‌های شغلی به‌عنوان "وقایع غیرمترقبه و مختل‌کننده بیرونی تعریف می‌شوند که تا حد زیادی ناشی از عواملی خارج از کنترل است که باعث شکل‌گیری فرایند فکری آگاهانه و عامدانه در مورد شغل شده که متعاقباً منجر به انجام اقدامات شغلی جدیدی از سوی افراد می‌گردد و اینگونه بر مسیر شغلی آنان اثر می‌گذارد (آکرمن، سیبرت و مول، ۲۰۱۸، ص ۴). آکرمن و همکاران (۲۰۱۸) معتقد است که تأثیر شوک شغلی بر مسیر شغلی افراد بسته به شدت، فراوانی، ارزش، مدت زمان، قابلیت کنترل و پیش‌بینی‌پذیری آن متفاوت است. از این رو در تعریف شوک شغلی، پنج ویژگی نهفته است. اولین ویژگی، "فراوانی" است. شوک‌ها به‌عنوان وقایع نسبتاً نادر و غیرمترقبه تعریف می‌شوند که از نظر تعداد دفعات وقوع، فراوانی نسبتاً کمی دارند. دومین ویژگی "پیش‌بینی‌پذیری و کنترل‌پذیری" است. هر چه قابلیت پیش‌بینی‌پذیری و کنترل‌پذیری یک رویداد کمتر باشد، تبعات منفی بیشتری به دنبال خواهد داشت. و در مقابل اگر رویداد، قابل پیش‌بینی و کنترل پذیر باشد، اثرات منفی آن از طریق به کارگیری

1. International labor organization
2. Akkermans, Richardson, Maria, Krammer
3. Akkermans, Seibert & Mol

کرونا به عنوان یک "شوک شغلی" و اثرات آن بر شغل مشاوران: یک مطالعه پدیدارشناسی

مکانیسم‌های تنظیم هیجان و مقابله با استرس، کاهش می‌یابد. سومین ویژگی "ارزش" است که می‌تواند مثبت، منفی یا خنثی باشد. هر چه قدر ارزش مثبت شوک شغلی بیشتر باشد، پیامدهای شغلی مثبت بیشتری نیز به دنبال خواهد داشت بنابراین تاثیر شوک شغلی با توجه به مثبت یا منفی بودن ارزش آن که از سوی فرد ادراک و تجربه می‌شود، متفاوت خواهد بود. در پژوهشی نشان داده شده است که شوک‌های شغلی مثبت به مثابه تقویتی برای افزایش تلاش کارکنان جوان برای دستیابی به موفقیت شغلی و اشتغال پذیری آنها بوده است، در حالی که شوک‌های شغلی منفی این روند را تضعیف کرده‌اند (بلوکر، آکرمنس، تیمز، جانسن، خاپووا^۱، ۲۰۱۹). با این حال، برخی از مطالعات عکس این رابطه را نیز نشان دادند، که در آن شوک‌های منفی شغلی می‌تواند نتیجه مثبتی نیز به دنبال داشته باشد (باروچ، لاوی اشتینر^۲، ۲۰۱۵). نمونه ایی از این مورد کسی است که بعد از اخراج غیر منتظره از سوی سازمان، مسیر شغلی خود را در کارآفرینی دنبال می‌کند و کسب و کار جدیدی برای خود راه می‌اندازد. چهارمین ویژگی "استمرار" است که به مدت زمانی که شوک شغلی به طول می‌انجامد اشاره دارد. شوک‌هایی که مدت زمان استمرار آنها طولانی‌تر باشد، پیامدهای شدیدتری به دنبال خواهند داشت. و آخرین ویژگی "منبع" است، که می‌تواند بین فردی (آزار و اذیت جنسی یا تبعیض)، خانوادگی (بارداری، طلاق، مرگ، بیماری)، سازمانی (اخراج و بیکاری، ارتقاء شغلی غیرمنتظره و...)، محیطی (فجایع طبیعی) یا جغرافی-سیاسی (جنگ) باشد (آکرمن و همکاران^۳، ۲۰۱۸). با استفاده از این مفهوم‌سازی، واضح است که بیماری همه‌گیر Covid-19 یک رویداد بیرونی غیرمترقبه، مختل کننده، نسبتا نادر و غیرقابل پیش‌بینی با کنترل پذیری کمی است که بیش از یک سال است که دنیا را درگیر کرده و تعادل مشاغل گوناگون و دنیای اشتغال را بر هم زده و همه افراد را به فکر کردن آگاهانه و عامدانه، بازنگری و ارزیابی مجدد درباره شغل و حتی آینده شغلی خود واداشته است (آکرمن و همکاران^۴، ۲۰۲۰). توجه به نقش شوک شغلی در مسیر شغلی افراد و رویدادهای پیش‌بینی نشده از مدت‌ها پیش از سوی پژوهشگرانی همچون گویندون و هانا^۵ (۲۰۰۲)، هیرسیچی^۶ (۲۰۱۰)، پترسون^۷ (۲۰۱۲)، سیبرت، کرایمر، هالتوم و پایروتی^۸ (۲۰۱۳)، گریکو^۹ (۲۰۱۵) و هیرسیچی و والرو^{۱۰} (۲۰۱۷) و همچنین نظریه یادگیری تصادفی کرومبولتز^{۱۱} (۲۰۰۹) که اهمیت رویدادهای

1. Blokker, Akkermans, Tims, Jansen, Khapova
2. Baruch and Lavi-Steiner
3. Guindon & Hanna
4. Hirschi
5. Petersen
6. Seibert, Kraimer, Holtom & Pierotti
7. Greco
8. Hirschi, Valero

شانسی و تصادفی را در مسیر شغلی مورد تأکید قرار داده‌اند، مورد توجه قرار گرفته‌است. هالتوم، میشل، لی و ایندرین^۱ (۲۰۰۵). آکرمن و همکاران (۲۰۱۸) و (۲۰۲۰) طی پژوهش‌های خود در خصوص نقش شوک‌های شغلی به‌عنوان رویدادهای پیش‌بینی نشده گزارش کردند که شوک‌های شغلی به‌عنوان وقایع بیرونی، اطلاعات جدیدی را در مورد شغل فرد فراهم می‌آورند و به آن معنای جدیدی می‌دهد، سپس وارد نظام سابق اعتقادات و تصاویر فرد درباره شغل شده و در آن ادغام می‌شود، و اینگونه است که فرد بعد از تجربه یک شوک، موقعیت شغلی فعلی خود را از نظر ارزش‌ها، اهداف و برنامه‌های رسیدن به آن مجدداً ارزیابی می‌کند و سپس رفتار خود را بر این اساس تنظیم مجدد می‌نماید. به عبارتی دیگر تصمیم می‌گیرند که چه تغییراتی را برای ماندن در شغل خود ایجاد کند، در آن بماند یا آن را ترک کند. با توجه به دنیای متغیر و بی‌ثبات شغلی کنونی و همچنین پیچیدگی فزاینده مشاغل و به دنبال آن غیرقابل پیش‌بینی بودن مسیر شغلی آینده، اکثر افراد در طول زندگی با رویدادهای پیش‌بینی‌ناپذیر و غیرمترقبه‌ای که بر مشاغل تأثیر می‌گذارد، مواجه می‌شوند که از آن‌ها تحت عنوان شوک‌های شغلی یاد می‌شود که تعادل شغلی شاغلین و همچنین اشتغال‌پذیری جوانان را متزلزل می‌سازد و می‌تواند بر شغل، فرایندهای رشد و تصمیم‌گیری مسیر شغلی و همچنین ادامه اشتغال موفق آنان اثر بگذارد. کما اینکه در سال ۲۰۲۰ جهان شاهد یکی از عظیم‌ترین شوک شغلی تاریخ به نام کرونا بوده است لذا علاوه بر توجه به نقش عاملیت فردی که در رویکردهای شغلی معاصر همچون مسیر شغلی بدون مرز و متنوع بسیار مورد تأکید قرار گرفته‌است، توجه به نقش عوامل بافتی و محیطی که شوک شغلی بخشی از آن است، ضرورت ویژه‌ای می‌یابد. از این رو پژوهش حاضر به دنبال درخواست‌های پژوهشگران مطرح این حوزه در دنیا در خصوص ضرورت انجام پژوهش‌هایی در جهت بررسی تأثیر کرونا به‌عنوان یک عامل محیطی و اثر آن بر مشاغل، انجام گردید. و درصدد پاسخ به این سؤال است که کرونا به‌عنوان یک شوک شغلی و در زمره یکی از عوامل محیطی مؤثر بر مشاغل، چه اثراتی بر شغل مشاوران در کشور عزیزمان ایران داشته است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر به روش کیفی و به منظور دست‌یابی به تجارب زیسته مشاوران استان اصفهان، با رویکرد پدیدارشناسی انجام شد. جامعه پژوهش شامل مشاوران مرکز مشاوره دانشگاه اصفهان در سال ۱۴۰۰ بود. از آنجا که در پژوهش‌های پدیدارشناسی، اندازه نمونه کوچک و به طور تقریبی بین ۶-۱۵ نفر است (دنزین و لینکلن^۲، ۲۰۰۵)؛ تعداد ۱۵ نفر از مشاوران این مرکز با استفاده از

1. Holtom, Mitchell, Lee & Inderrieden
2. Denzin & Lincoln

کرونا به عنوان یک "شوک شغلی" و اثرات آن بر شغل مشاوران: یک مطالعه پدیدارشناسی

نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. نمونه‌گیری هدفمند به انتخاب نمونه‌هایی اشاره دارد که حداکثر دستیابی به پاسخ سوالات را ممکن می‌سازد و می‌تواند در زمینه پدیده مورد نظر اطلاعات جامعی را در اختیار پژوهشگر قرار دهد. فرایند گزینش نمونه تا زمانی ادامه پیدا کرد که هیچ داده جدیدی پدیدار نشد (کرسول و کلارک^۱، ۲۰۰۷). یعنی جمع‌آوری داده‌ها تا حصول اشباع^۲ به ۱۵ نفر رسید. معیارهای انتخاب مصاحبه‌شوندگان عبارت بودند از: داشتن حداقل ۳ سال سابقه مشاوره، داشتن حداقل مدرک کارشناسی ارشد مشاوره، دارا بودن پروانه اشتغال از سازمان نظام روانشناسی و مشاوره ایران و تمایل به مشارکت در پژوهش. به منظور رعایت اصول اخلاقی، ابتدا مشارکت‌کنندگان از اهداف و اهمیت پژوهش آگاه شدند و با رضایت آنها جهت ضبط صدا، به آنها اطمینان داده شد که تمام مشخصات آنان محرمانه باقی خواهد ماند. همچنین حق انصراف در تمام مراحل پژوهش به آنها داده شد. تمام مصاحبه‌ها نیز با تعیین زمان مشخص شده از سوی شرکت‌کننده و در مکانی خلوت و بدون حضور فرد دیگری انجام گردید. ماهیت اکتشافی پژوهش موجب گردید که از روش مصاحبه‌ی عمیق و نیمه‌ساختار استفاده شود که توسط محقق طراحی گردید و پس از تأیید روایی صوری توسط اساتید، مصاحبه اصلی انجام شد. هر مصاحبه با طرح سؤالات کلی: "کرونا چه اثراتی بر شغل شما داشته‌است؟"، "شغل شما در دوران کرونا چه تغییراتی کرده‌است؟"، "چنین تغییرات ایجاد شده چه پیامدهایی برای شغل شما داشته‌است؟" شروع شد. در روند مصاحبه از سؤالات کاوشی مانند "ممکن است در این مورد بیشتر توضیح دهید؟" و "یا" ممکن است منظور خود را روشن کنید؟". برای دستیابی به داده‌های بیشتر استفاده گردید. مدت زمان مصاحبه بین ۳۰-۶۰ دقیقه متغیر بود. داده‌ها در طول یک دوره ۶ ماه، جمع‌آوری، ثبت، کدگذاری و در قالب مضامین عمده دسته‌بندی گردید. جهت تحلیل داده‌ها روش دیکلمن^۳ مورد استفاده قرار گرفت. براساس این روش متن مصاحبه‌ها بعد از پیاده شدن بر روی کاغذ، چندین بار مرور شد تا شناخت کامل از آن حاصل شود. سپس برای هر یک از متون مصاحبه، خلاصه تفسیری نوشته شد و نسبت به درک و استخراج معانی نهفته در آن از طریق کدگذاری اقدام گردید و به استخراج مضامین پرداخته شد. با تداوم مصاحبه‌ها، مفاهیم قبلی روشن تر می‌شد و پرورش می‌یافت و گاه مفهوم جدید شکل می‌گرفت. جهت روشن‌سازی، مقوله‌بندی و رفع تناقض‌های موجود در تفسیر، فرایند بازگشت مکرر به متون صورت می‌گرفت. در هر مرحله با ادغام خلاصه‌های تفسیری، تحلیل کلی‌تر انجام شد تا در نهایت ارتباط بین درون مایه‌ها به بهترین نحو ممکن جهت رسیدن به طرح نهایی

-
1. Creswell & Clark
 2. Saturation
 3. Diekelmann

صورت گرفت. به منظور صحت و اعتبار داده‌های پژوهش از چهار شاخص اعتبار گوبا و لینکلن^۱ استفاده شد. جهت تضمین قابلیت اعتبار^۲ داده‌ها بعد از تحلیل، هر مصاحبه مجدداً به شرکت‌کننده بازگشت داده‌شد و صحت و سقم مطالب، تایید و تغییرات لازم اعمال گردید. جهت تضمین قابلیت تصدیق^۳ سعی بر آن بود که پژوهشگر پیش فرض‌های خود را تا حد ممکن در فرایند جمع‌آوری اطلاعات دخالت ندهد. جهت تضمین قابلیت اطمینان^۴ و کفایت از راهنمایی متخصصان در زمینه کیفی استفاده شد و متن مصاحبه جهت بررسی کدگذاری‌ها به یک متخصص پژوهش کیفی داده شد. جهت تضمین قابلیت اطمینان^۵ و کفایت از راهنمایی متخصصان در زمینه کیفی استفاده شد. جهت افزایش قابلیت تعمیم و انتقال^۶ به موقعیت‌های دیگر، از هر دو جنس استفاده شد و سعی گردید که نمونه از لحاظ مرتبه علمی و نوع گرایش مشاوران (تحصیلی، شغلی، خانواده، کودک و نوجوان) متفاوت باشند. هدف از تحلیل داده‌ها، استخراج مفاهیم و سپس مضامین است. مضامین یک سری از مشخصه‌های کلی هستند که معنای محوری مفاهیم، تشابهات و تفاوت‌ها را بازنمایی می‌کند. هر مضمون باید یک جز متفاوت از پدیده را تشریح کند و تعدا مقوله‌ها نباید زیاد باشد بلکه حداقل تعداد مطرح است (براتی، خمرنیا، صادقی، سیاوشی، ۱۳۹۵). در پژوهش حاضر متن مصاحبه‌ها بعد از چندبار گوش دادن و نوشتن آن روی کاغذ تحلیل مضمونی شد. بعد از استخراج، کدگذاری و طبقه‌بندی اطلاعات، مضامین مشترک و مرتبط با هم در قالب مقوله‌های فرعی و در نهایت مضامین عمده تلفیق و مضامین نابه‌جا و نامناسب حذف گردید. برای بررسی ارتباط مقوله‌ها و یکپارچه کردن آن‌ها، از تلفیق تفکر قیاسی و استقرایی و حرکت مداوم بین مفاهیم مرتبط استفاده گردید. لازم به ذکر است که در فرایند تحلیل از نظارت و هم‌فکری استاد مربوطه استفاده شد. در نهایت جهت اطمینان از دسته‌بندی، زیر مضامین و مضامین اصلی در اختیار یک متخصص پژوهش کیفی جهت بررسی دقیق‌تر کدگذاری‌ها قرار داده‌شد.

یافته‌های پژوهش

نمونه مورد مطالعه در پژوهش شامل ۱۵ شرکت‌کننده (۵ مرد و ۱۰ زن) بود. دامنه سنی شرکت‌کنندگان بین ۳۰ تا ۴۵ با میانگین سنی ۳۷ بود. میزان تحصیلات آن‌ها فوق لیسانس و دکترا با سابقه مشاوره‌ای بین رنج ۴ تا ۱۰ سال بود. تحلیل تجارب مشارکت‌کنندگان منجر به

1. Guba & Linkoln
2. Credibility
3. Confirmability
4. Reliability
5. Confirmability
6. Transferability

کرونا به عنوان یک "شوک شغلی" و اثرات آن بر شغل مشاوران: یک مطالعه پدیدارشناسی

شناسایی ۴۳۹ کد اولیه، ۲۲ مضمون فرعی و ۹ مضمون اصلی در زمینه اثرات کرونا بر فعالیت‌های مشاوران شد که در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. مضامین اصلی و فرعی آشکار شده از تحلیل داده‌ها

مضامین اصلی	مضامین فرعی
سبک مشاوره	مشاوره تصویری آنلاین، مشاوره تلفنی
کیفیت و اثربخشی مشاوره	حذف پیام‌های غیرکلامی، دشواری در برقراری رابطه همدلانه اثربخش میان مراجع-مشاور، کاهش کنترل مشاور بر جریان مشاوره، کاهش رسمیت فعالیت مشاوره‌ایی در حین اجرای مشاوره، طولانی شدن فرایند کمک‌رسانی به مراجع، شک و تردید مشاوران نسبت به اثربخشی مشاوره غیرحضوری نسبت به مشاوره حضوری.
نقض برخی از مسائل اخلاقی در مشاوره	مختل شدن حریم خصوصی مراجع و ملاحظاتی مربوط به محرمانگی اطلاعات، نظارت مشاوره‌ایی
نوع مراجعان	افزایش تعداد مراجعان سوگ، اضطراب، افسردگی و وسواس و PTSD، دانش آموزان و دانشجویان دچار بی‌انگیزگی، فرسودگی و افت تحصیلی، مشروطی‌ها و دانشجویان در شرف ترک تحصیل، افزایش تعداد مراجعان نوجوان
تعداد مراجعان	افزایش تعداد مراجعان
انعطاف‌پذیری در ساختار زمانی و ساعات برگزاری جلسات مشاوره	حذف محدودیت زمانی در اجرای مشاوره
وضعیت اقتصادی مشاور	هزینه‌های مشاور اعم از ایاب و ذهاب و غیره.
توسعه و گسترش فعالیت‌های مشاوره‌ایی	امکان برگزاری جلسات مشاوره با مراجعان سایر کشورها، افزایش تعداد کارگاه‌های مجازی و لایوهای آموزشی در اینستاگرام
رشد شخصی و حرفه‌ایی مشاوران	گسترش همکاری مشاوران با موسسات و ارگان‌های دولتی، پذیرش و مقبولیت بیش از پیش حرفه مشاوره در میان عموم مردم، افزایش تبلیغات مشاوران در خصوص فعالیت‌های مشاوره‌ایی در فضای مجازی
	زمان آزاد جهت مطالعه علمی در حوزه ارتقا دانش و مهارت‌های مشاوره‌ایی، امکان ادامه تحصیل در مقاطع بالتر تحصیلی برای مشاور

اولین مضمون شناسایی شده در پژوهش حاضر، "سبک مشاوره" بود. که به کرات از سوی همه مشارکت‌کنندگان به‌عنوان یکی از اثرات مهم کرونا بر شغل مشاوره مورد تاکید قرار گرفت. که تحلیل داده‌های مصاحبه منجر به شناسایی ۲ زیر مضمون شد که عبارت بودند از: ۱- مشاوره تصویری آنلاین و ۲- مشاوره تلفنی (نظر همه شرکت‌کنندگان). "کیفیت و اثربخشی مشاوره" از دیگر اثرات کرونا بر شغل مشاوران بود و تحلیل بیانات مصاحبه‌شوندگان منجر به شناسایی ۶ زیر مضمون شد که عبارت بودند از: ۱- حذف پیام‌های غیرکلامی در فرایند مشاوره: «کرونا باعث شد که سبک مشاوره برخلاف تعریف علمی‌اش، از حضوری به غیر حضوری (مجازی، از راه دور) تبدیل بشه، قبل از کرونا راهنمایی تلفنی داشتیم اما الان به اندازه راهنمایی تلفنی، مشاوره تلفنی و غیر حضوری داریم» (کلید شرکت‌کنندگان، ۲- دشواری در برقراری رابطه همدلانه اثربخش میان مراجع-مشاور: «باتوجه به اینکه بیش از ۵۰ درصد اثربخشی مشاوره برقراری رابطه همدلانه اثر بخش است، کرونا و غیرحضوری شدن اکثر مشاوره‌ها و نبود رابطه‌ی چهره به چهره مراجع-مشاور و به دنبال آن حذف ارتباطات غیرکلامی و مهیا نبودن شرایط امن و مناسب اتاق مشاوره‌ایی، ایجاد فضای مناسب برای درک همدلانه بسیار دشوارتر شده» (شرکت‌کنندگان شماره ۱، ۳، ۶، ۷)، ۳- کمتر شدن نظارت و کنترل مشاور بر جریان مشاوره: «در مشاوره غیرحضوری، مشاور بر وضعیت مکانی و روانی مراجع در حین مشاوره اشرافی ندارد» (شرکت‌کننده شماره ۵)، ۴- کمتر شدن رسمیت فعالیت مشاوره ایی در حین اجرای مشاوره: «در مشاوره غیرحضوری به دلیل مهیا نبودن اتاق مناسب مشاوره ایی و کاهش تمرکز مراجع به دلیل عدم سکوت و آرامش مکان وی، رسمیت فعالیت مشاوره‌ایی کاهش یافته به این صورت که مواقعی بوده که مراجع مهمان داشته و یا سایر اعضای خانواده در کنار او حضور داشتند و در چنین فضایی، جلسه مشاوره برگزار شده» (شرکت‌کننده شماره ۱۰)، ۵- طولانی شدن فرایند کمک‌رسانی به مراجع نسبت به مشاوره حضوری: «روند کمک به مراجع و رسیدن به اهداف موردنظر در مشاوره غیرحضوری نسبت به مشاوره حضوری کندتر شده و نیاز به تعداد جلسات بیشتری است» (شرکت‌کننده شماره ۸)، ۶- وجود نوعی شک و تردید مشاوران نسب به اثر بخشی مشاوره غیر حضوری: «احساس می‌کنم که جلسات حضوری به دلیل برقراری رابطه مشاوره‌ایی مطلوب، اثربخشی بیشتری نسبت به مشاوره‌های غیرحضوری دارد» (شرکت‌کنندگان شماره ۱۰، ۱۲)، از دیگر مضامین اصلی شناسایی شده "نقض برخی از مسائل اخلاقی در مشاوره" بود. که تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه منجر به شناسایی ۲ زیر مضمون آن شد که عبارت بودند از: ۱- مختل شدن حریم خصوصی مراجع

کرونا به عنوان یک "شوک شغلی" و اثرات آن بر شغل مشاوران: یک مطالعه پدیدارشناسی

و مخدوش شدن رازداری به عنوان یکی از اصول اخلاقی مهم در مشاوره: «مراجعان مخصوصاً نوجوانان مسائل مربوط به روابط با جنس مخالف را به راحتی گذشته مطرح نمی کنند زیرا نگران هستند که مسائل آن‌ها فاش شود» (شرکت کننده شماره ۳، ۵، ۸). «مراجعان در بازگو کردن مسائل خصوصی زندگیشان در پشت تلفن اکراه دارند» (شرکت کننده شماره ۱۵، ۱۴، ۱۱). ۲- کم شدن نظارت مشاوره ای: «مشاوره آنلاین و تلفنی، امکان نظارت ناظران بر فعالیت مشاوران را کم رنگ تر کرده است» (مشارکت کننده شماره ۲، ۴). یکی دیگر از اثرات کرونا بر شغل مشاوران، تغییر در "تعداد مراجعان" بود که تحلیل داده های حاصل از مصاحبه منجر به شناسایی ۱ زیر مضمون آن شد که عبارت بودند از: ۱- افزایش تعداد مراجعان: «در ابتدای شیوع کرونا، افت شدید تعداد مراجعان رخ داد اما بعد از گذشت چند ماه از شروع همه گیری، تعداد مراجعان نه تنها مثل قبل، بلکه بیشتر هم شده است» (شرکت کنندگان شماره ۱۵، ۱۴، ۹، ۸، ۵، ۳). "نوع مراجعانی" که در دوران کرونا تقاضای بیشتری برای مشاوره داشتند یکی دیگر از اثرات کرونا بر شغل مشاوره بود و تحلیل داده های بدست آمده از مصاحبه شوندگان منجر به شناسایی ۱ زیر مضمون آن شد که عبارت بودند از: ۱- افزایش تعداد مراجعان سوگ، مبتلا به اضطراب، افسردگی، وسواس، PTSD، دانش آموزان و دانشجویان دچار بی انگیزگی، فرسودگی و افت تحصیلی، مشروطی ها و در شرف ترک تحصیل و افزایش تعداد مراجعان نوجوان: «به دلیل فشارهای روانی ناشی از کرونا، تعداد مراجعه کنندگان مبتلا به اضطراب، افسردگی، وسواس و PTSD افزایش پیدا کرده است» (شرکت کننده شماره ۸، ۹). «کرونا باعث شده که بسیاری از خانواده ها، عزیزان خود را به دلیل ابتلا به این بیماری از دست دهند که به مثابه شوکی ناگهانی و غیر منتظره برای بازماندگان است از این رو تعداد مراجعان سوگ افزایش پیدا کرده است» (شرکت کننده شماره ۱)، «شمار مراجعان نوجوان به دلیل افزایش تعارض با خانواده، افزایش زیادی داشته است» (شرکت کنندگان شماره ۵، ۳)، «به دلیل کرونا و شرایط آموزش مجازی، تعداد دانش آموزان و دانشجویانی که دچار افت تحصیلی، بی انگیزگی تحصیلی و یا در شرف ترک تحصیل هستند و دانشجویان مشروطی افزایش یافته است» (شرکت کنندگان شماره ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۰، ۷، ۶، ۴). از دیگر اثرات کرونا بر شغل مشاوران "انعطاف پذیری در ساختار زمانی و ساعات برگزاری جلسات مشاوره" بود. و تحلیل بیانات مصاحبه شوندگان منجر به شناسایی ۱ زیر مضمون شد که عبارت بودند از: ۱- حذف محدودیت زمانی در ساعات برگزاری جلسات مشاوره: «امکان انجام مشاوره تقریباً در اکثر ساعات شبانه روز مهیا شده است و همچون گذشته به زمان های اداری معین محدود نیست» (شرکت کنندگان شماره ۱۳، ۱۰، ۴، ۱). یکی دیگر از مضامین اصلی شناسایی شده در

پژوهش حاضر؛ که توسط تعداد زیادی از مصاحبه‌شوندگان به‌عنوان یکی از اثرات کرونا بر شغل مشاوره مورد تاکید قرار گرفت، **"وضعیت اقتصادی مشاوران"** بود. که تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه منجر به شناسایی ۱ زیرمضمون شد که عبارت بودند از: ۱- **هزینه‌های مشاور اعم از ایاب و ذهاب و غیره:** « با شیوع همه‌گیری و انجام مشاوره در منزل، هزینه‌های رفت و آمد اعم از بنزین و کرایه‌ی وسایل حمل و نقل عمومی بسیار کمتر شده به علاوه سایر هزینه‌های مربوط به خرید پوشاک و لوازم آرایشی-بهداشتی کم شده» (شرکت‌کنندگان شماره ۶، ۷، ۲). **"توسعه و گسترش فعالیت‌های مشاوره‌ایی"** یکی دیگر از اثرات کرونا بر شغل مشاوران بود که در جریان تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه، ۵ زیرمضمون آن مورد شناسایی قرار گرفت:

۱- **امکان برگزاری جلسات مشاوره با مراجعان سایر کشورها:** «کرونا و به دنبال آن غیرحضوری شدن مشاوره، محدودیت‌ها و مرزهای جغرافیایی را در فعالیت مشاوره بسیار کم‌رنگ کرده و امکان مشاوره با مراجعان کشورهایمانند: لبنان، عراق، ترکیه، آمریکا و مونیخ را فراهم کرده‌است» (شرکت‌کنندگان شماره ۱۱، ۱۲، ۱۵). ۲- **افزایش تعداد کارگاه‌های مجازی و لایوهای آموزشی:** «کرونا باعث شده‌است که تعداد برگزاری کارگاه‌های مجازی در قالب وبینارهای آموزشی و لایوهای اینستاگرام نسبت به قبل از همه‌گیری به میزان چشمگیری افزایش یابد که همین امر امکان شرکت همه متقاضیان از اقصی نقاط کشور در کارگاه‌ها را میسر ساخته‌است» (شرکت‌کنندگان شماره ۹، ۱۳، ۱۴). ۳- **گسترش همکاری مشاوران با موسسات و ارگان‌های دولتی:** «کرونا و پیدایش چالش‌های مرتبط با سلامت روان، نیاز سازمان‌ها و ارگان‌ها را به خدمات مشاوران بیش از پیش برانگیخته به گونه‌ای که آن‌ها برای حفظ سلامت کارکنان خود و حفظ بهره‌وری نیروی انسانی در شرایط کرونایی، خواستار برگزاری کارگاه‌های مجازی و وبینارهای آموزشی با موضوعات مرتبط با سلامت روان هستند که همین امر باعث نزدیکی مشاوران با سازمان‌ها و ارگان‌ها شده‌است» (شرکت‌کنندگان شماره ۱۴، ۱۵). ۴- **پذیرش و مقبولیت بیش از پیش حرفه مشاوره در میان عموم مردم:** «اقتشار مختلف جامعه بیشتر از گذشته ضرورت استفاده از خدمات مشاوره‌ایی را احساس و درک کرده‌اند و این حرفه محبوبیت بیشتری میان مردم پیدا کرده‌است» (شرکت‌کنندگان شماره ۱۰، ۴، ۹). ۵- **افزایش تبلیغات مشاوران در خصوص فعالیت‌های مشاوره‌ایی در فضای مجازی:** «پیج کاری برای خودم در اینستا ساختم و در خصوص فعالیت‌های مشاوره‌ایی خود تبلیغ می‌کنم/ پستهای مشاوره‌ایی بیشتری در پیج کاری خود می‌گذارم» (شرکت‌کنندگان شماره ۳، ۵، ۷، ۲). «سامانه ثبت نوبت‌دهی اینترنتی برای مشاوره در سایت طراحی کردم» (شرکت‌کنندگان شماره ۱۲، ۱۴). **"رشد شخصی و حرفه‌ایی مشاوران"** یکی دیگر از مضامین اصلی شناسایی شده در

کرونا به عنوان یک "شوک شغلی" و اثرات آن بر شغل مشاوران: یک مطالعه پدیدارشناسی

پژوهش حاضر در زمینه اثرات کرونا بر شغل مشاوران بود که تحلیل داده‌ها منجر به شناسایی ۳ زیر مضمون آن شد: ۱- **زمان آزاد جهت مطالعه علمی در حوزه ارتقا دانش و مهارت‌های مشاوره ایی:** «کرونا باعث شده که بیشتر مشاوره‌ها از راه دور و به صورت آنلاین یا تلفنی برگزار شود که همین امر باعث شده بیشتر در منزل باشم و زمان آزاد بیشتری برای مطالعه علمی و شرکت در کارگاه‌های مرتبط با حرفه مشاوره جهت افزایش دانش نظری و مهارت‌های لازم در آن داشته باشم» (شرکت کننده شماره ۶). ۲- **امکان ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر تحصیلی برای مشاور:** «کرونا باعث شده زمان بیشتری را در منزل باشم از اینرو فرصت مطالعه بیشتری برای قبولی در دکترا را دارم» (شرکت کننده شماره ۱). «به دلیل زمان بیشتر برای مطالعه توانستم در مقطع دکترا قبول شوم» (شرکت کننده شماره ۱۰، ۷، ۹).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش کیفی حاضر با رویکرد پدیدارشناسی به بررسی اثرات کرونا بر شغل مشاوران پرداخت. همه شرکت کنندگان بر سر تغییر در سبک مشاوره از حضوری به غیرحضوری اتفاق نظر داشتند. پیدایش کرونا به عنوان یک رویداد محیطی غیرمترقبه و پیش‌بینی‌ناپذیر به مثابه یک "شوک شغلی" مفهوم‌سازی می‌شود که سبب اختلال در شغل مشاوران شده‌است و از این جهت که فاصله‌ایی میان وضعیت فعلی با خواسته‌ها، اهداف و مسیرشغلی مطلوب آن‌ها ایجاد کرده‌است، سبب گردیده که آنها موقعیت‌شغلی فعلی خود را از نظر ارزش‌ها، اهداف و برنامه‌های رسیدن به آن مجدداً ارزیابی کنند و تصمیم بگیرند که با توجه به شرایط ناپایدار فعلی برای ماندن در شغل خود چه تغییراتی را ایجاد کنند. همان‌طور که آکرمن و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش اخیر، بیماری همه‌گیر Covid-19 را به عنوان یک شوک شغلی معرفی کردند که کنترل‌پذیری کم بر آن باعث ایجاد فرایند فکری عمادانه درباره شغل شده و منجر به اقداماتی از سوی فرد می‌شود. توسعه و گسترش فعالیت‌های مشاوره‌ایی از تبعات غیرحضوری شدن مشاوره به واسطه شیوع کرونا بود. که باز میان برداشتن محدودیت‌های جغرافیایی، امکان برگزاری جلسات مشاوره با مراجعان سایر کشورها را فراهم ساخته‌است. همان‌طور که در یافته‌های پژوهش گوردون، وانگ و تون^۱ (۲۰۱۵) دستیابی به مراجعان سایر کشورها به عنوان مزیت اصلی خدمات یاری‌رسان از راه دور شناسایی شده‌است. هنگامی که کارکنان شوک منفی شغلی را تجربه می‌کنند و در وضعیت ناپایدار شغلی قرار می‌گیرند که با ارزش‌ها، اهداف و برنامه‌های شغلی آنها ناسازگار است، برای ماندن در شغل فعلی، رفتارها و راهبردهایشان را برای تحقق اهداف شغلی تغییر می‌دهند و متوسل به راهکارهای جدید می‌شوند (آکرمن و همکاران، ۲۰۲۰). از این رو مشاوران تبلیغات بیشتری در فضای مجازی انجام

1. Gordon, Wang, & Tune

می‌دهند، کارگاه‌ها و لایوه‌های آموزشی بیشتری در فضای مجازی برگزار می‌کنند، همکاری با موسسات و ارگان‌های دولتی را بیشتر از قبل گسترش دادند و اینگونه علاوه بر حفظ موقعیت خود به پذیرش و مقبولیت حرفه مشاوره در میان عموم مردم بیش از پیش کمک کرده‌اند. همان‌طور که باروچ و همکاران (۲۰۱۵) طی پژوهشی "شوک" را به‌عنوان محرکی در جهت شناسایی، خلق و بهره برداری از فرصت‌ها و عامل برانگیزاننده‌ی رفتار کارآفرینانه معرفی کرده‌اند. تغییر در کیفیت و اثربخشی مشاوره یکی دیگر از اثرات غیرحضورى شدن مشاوره به واسطه کرونا بود. با توجه به اینکه مشاوره به‌عنوان یک رابطه یاورانه حضورى چهره به چهره میان مراجع-مشاور تعریف می‌شود و رابطه حسنه و کیفیت آن اثر درمانی دارد (شفیع آبادی، ۱۳۹۳)؛ به واسطه غیرحضورى شدن آن و حذف پیام‌های غیر کلامی میان مراجع-مشاور؛ برقراری رابطه همدلانه اثر بخش دشوارتر شده‌است. از طرفی دیگر شرایط فیزیکی اتاق مشاوره‌ایی از عوامل موثر دیگر بر اثربخشی مشاوره است از این جهت که مانع از حواس‌پرتی و حفظ تمرکز و آرامش مراجع حین مشاوره و کنترل بیشتر مشاور بر فرایند کمک‌رسانی می‌شود، از این رو با مهیا نبودن شرایط مناسب در مشاوره‌های غیرحضورى، از رسمیت فعالیت مشاوره در حین اجرای آن کاسته شده و فرایند کمک‌رسانی به مراجعان، طولانی‌تر گردیده و عوامل مذکور نوعی شک و تردید در مشاوران نسبت به اثربخشی مشاوره غیرحضورى را ایجاد کرده‌است. در این راستا یافته مطالعات پیمایشی که به بررسی نگرش روان درمانگران نسبت به اثربخشی روان‌درمانی از راه دور پرداخته، حاکی از آن است که روان‌درمانگران معمولاً اثربخشی درمان‌های از راه دور را کمتر از درمان‌های چهره به چهره گزارش کردند و نسبت به اثر بخشی آن شک و تردید دارند (گوردون و همکاران، ۲۰۱۵؛ شولتر، روتر، کوچلر، رینگ، هینکلمن، ستاگیت و تان، ۲۰۱۹) همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که نقض برخی از مسائل اخلاقی در مشاوره یکی دیگر از اثرات مشاوره غیرحضورى در شرایط کرونایی بود. رازداری شالوده مشاوره کارآمد و وسیله‌ایی جهت امنیت و حفظ حریم شخصی مراجع است (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۳). اگر رازداری نقض شود، احساس عدم اعتماد در مراجع شکل می‌گیرد که این امر بر اثربخشی رابطه‌درمانی و جریان کمک‌رسانی تأثیر منفی می‌گذارد. در زمان شیوع کرونا و تغییر سبک مشاوره از حضورى به غیر حضورى، به دلیل مهیا نبودن محیط امن و خصوصی مشاوره، ملاحظات مربوط به محرمانگی اطلاعات چندان رعایت نمی‌شود از این رو مراجعان با اطمینان و آسودگی خاطر مسائل خود را مطرح نمی‌کنند. در این زمینه یافته‌های پژوهش با نتایج تحقیق کامل قالی‌باف، کریمی، رستگار مقدم و بهاء‌الدین بیگی (۱۳۹۴) هم‌راستا است. نظارت بر فعالیت مشاوران یکی دیگر از مسائل اخلاقی مطرح شده در مشاوره است و ضروری است که مشاوران همواره فعالیت مشاوره‌ایی خود را از طریق نظارت منظم از سوی ناظران مورد ارزیابی قرار دهند و اینگونه صلاحیت‌های خود را مورد بازبینی قرار دهند (حسینیان،

کرونا به عنوان یک "شوک شغلی" و اثرات آن بر شغل مشاوران: یک مطالعه پدیدارشناسی

۱۳۸۵). در حالی که غیر حضوری شدن مشاوره در شرایط کرونایی امکان نظارت ناظران بر فعالیت مشاوران را بسیار کم کرده است. رشد شخصی و حرفه‌ای مشاوران یکی دیگر از اثرات کرونا به واسطه غیر حضوری شدن مشاوره بود. در زمان شیوع همه‌گیری به دلیل تمهیدات دولت در خصوص قرنطینه و دورکاری و به حداقل رسیدن روابط حضوری، بسیاری از مشاغل من جمله شغل مشاوره ملزم به دورکاری شدند در نتیجه مشاوران بیشتر زمان‌های خود را در منزل می‌گذراند و به میزان زیادی از اتلاف وقت ناشی از رفت و آمد و... کاسته می‌شود در نتیجه با در اختیار داشتن زمان بیشتر به مطالعه علمی و ارتقای سطح دانش خود از طریق شرکت در کارگاه‌های مجازی مرتبط و همین طور ارتقای مقطع تحصیلی و قبولی در دکترا پرداخته‌اند که این امر در ارتقای صلاحیت‌های علمی، و رشد شخصی و حرفه‌ای آن‌ها اثرگذار بوده است. یکی دیگر از اثرات غیرحضوری شدن مشاوره به واسطه کرونا، وضعیت اقتصادی مشاوران بود. با توجه به ضرورت دورکاری و به دنبال آن رونق یافتن مشاوره غیر حضوری، هزینه‌های جانبی مشاوران من جمله: ایاب و ذهاب، خرید پوشاک و لوازم آرایشی-بهداشتی کمتر از گذشته شده است. انعطاف‌پذیری در ساختار زمانی و ساعات برگزاری جلسات مشاوره یکی دیگر از اثرات غیرحضوری شدن مشاوره به واسطه شرایط کرونایی بود. به این صورت که انجام مشاوره، محدود به ساعات اداری و مشخص در روز نیست و تقریباً در تمام ساعات شبانه روز، مشاوره‌های آنلاین و تلفنی انجام می‌شود که دسترسی به مشاوره و خدمات یاری رسان برای عموم مردم را مهیا ساخته است. تغییر در تعداد و نوع مراجعان نیز از اثرات دیگر کرونا بود. به دنبال قرنطینه و فشارهای روحی-روانی و استرس‌های ناشی از آن، تعداد مراجعان مبتلا به اختلالات بالینی مانند: استرس، افسردگی، و سواس و اختلال استرس پس از سانحه^۱ و سوگ بیشتر از گذشته شده است. همین طور در حوزه مشاوره تحصیلی و شغلی، به دلیل مجازی شدن آموزش‌ها و کیفیت کمتر آموزش‌های مجازی نسبت به آموزش‌های حضوری به دلیل نبود تعاملات انسانی و عاطفی میان معلم-دانش آموز و عدم زیر ساختارهای مناسب مربوط به آموزش‌های آنلاین از جمله قطع و وصلی اینترنت و... و اینکه هنوز نظام عرضه و تقاضای آموزشی درک دقیقی از محیط‌های آموزش مجازی ندارد و با قابلیت‌ها و کارکردهای آن به خوبی آشنا نیست و مهارت‌های پایه‌ی فناوری اطلاعات را به خوبی نمی‌شناسند که در تحقیق سعیدی نجات و وفایی نجار (۱۳۹۰) نیز به آن‌ها اشاره شده است؛ باعث گردیده که تعداد دانش‌آموزان و دانشجویان دچار بی‌انگیزگی، فرسودگی و افت تحصیلی، مشروطی‌ها و دانشجویانی که قصد ترک تحصیل دارند و آسیب‌های مربوط به گذار تحصیلی-شغلی نیز افزایش یابد. در حوزه مشکلات رفتاری نوجوان نیز به دلیل حضور بیشتر آن‌ها در منزل و لزوم استفاده از موبایل، تبلت و شبکه‌های مجازی به واسطه ضرورت آموزش به شیوه غیرحضوری و کاهش کنترل والدین بر فرزندان، مشکلات رفتاری نوجوانان و تعارضات

1. Post Traumatic Stress Disorder

میان آن‌ها با والدین افزایش یابد که با یافته‌های پژوهش حسین پور، عبدالرحمانی و آبخیز (۱۳۹۸) در این زمینه هم سو می‌باشد. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که همه‌گیری کرونا به‌عنوان یک رویداد بیرونی غیر منتظره و خارج از کنترل و در زمره عوامل بافتی موثر بر مسیر شغلی، به‌عنوان یک "شوک شغلی جهانی" محسوب می‌شود که مشاغل را به شدت تحت تاثیر قرار داده، ظرفیت‌های شغلی را دگرگون ساخته، برخی از مشاغل را از بین برده و سبک‌کاری را به میزان قابل توجهی تغییر داده‌است. و افراد را واداشته که درگیر فرایند تجزیه و تحلیل روانشناختی و ارزیابی مجدد شغل شوند، از اینرو باعث تسریع تغییر راهبردهای رفتاری یا شغلی آن‌ها گشته است و اینگونه بر مسیر شغلی و تصمیم‌گیری شغلی آن‌ها اثرگذار بوده است. همچنین در هنگام بررسی اولیه‌ی تاثیر کرونا بر شغل مشاوران از حیث شوک شغلی مثبت یا منفی؛ یک شوک شغلی کلاً منفی به نظر می‌رسد چراکه باعث محدودیت‌هایی برای مشاوران شده و تعادل شغلی آن‌ها را بر هم زده‌است اما در کنار محدودیت‌های ایجاد شده، از حیث واداشتن آن‌ها به ارزیابی مجدد و ایجاد ابتکارات جدید جهت حفظ موقعیت شغلی خویش، منجر به ایجاد تغییر و تحولات نوینی در شغل مشاوران نیز شده‌است. همچنین نتایج پژوهش مبین آن است که امروزه وضعیت مشاغل به همان اندازه که ناشی از عاملیت فردی و برنامه‌ریزی‌های منطقی از سوی افراد است؛ همان‌گونه که رویکردهای معاصر مسیر شغلی از جمله مسیر شغلی بی‌مرز و متنوع به آن اشاره دارند؛ متاثر از وقایع و موقعیت‌های پیش‌بینی نشده محیطی (عامل بافتی) نیز هست زیرا بشر در طول زندگی همواره با حوادث غیرقابل پیش‌بینی و برنامه‌ریزی نشده‌ایی همچون کرونا روبه‌رو می‌شود که می‌تواند منجر به تردید، تغییر، ادامه و تقویت مسیر شغلی فعلی و حتی افزایش بلوغ کارآفرینی و بروز رفتارهای کارآفرینانه در زمینه شغلی شود. از این رو توجه به نقش بافت و رویدادهای غیرمنتظره در قالب شوک شغلی و ادغام آن با نقش عاملیت فردی و بررسی تاثیر متقابل آن‌ها بر رفتارهای شغلی، چگونگی شکل‌گیری و رشد مسیر شغلی و گذارهای زندگی در پژوهش‌های آتی ضرورت ویژه‌ایی می‌یابد. همچنین پیشنهاد می‌گردد طی پژوهش‌های آینده اثر همه‌گیری کرونا در قالب مفهوم شوک شغلی، بر مسیر شغلی و اشتغال‌پذیری جوانان و همچنین اثر آن بر سایر مشاغل مورد بررسی قرار گیرد. در این بین، پژوهش حاضر نیز مانند سایر پژوهش‌ها، دارای محدودیت‌های روش شناختی از جمله: عدم حذف سوگیری مصاحبه‌کننده، عدم کنترل نتیجه‌گیری پژوهش، محدود بودن پژوهش به بررسی تجارب زیسته مشاوران مرکز مشاوره اصفهان و عدم قابلیت تعمیم‌پذیری نتایج بوده است از اینرو تعمیم‌پذیری نتایج به سایر، مستلزم رعایت احتیاط می‌باشد

کرونا به عنوان یک "شوک شغلی" و اثرات آن بر شغل مشاوران: یک مطالعه پدیدارشناسی

منابع

براتی، امید؛ خمرنیا، محمد؛ صادقی، احمد؛ سیاوشی، الهام. (۱۳۹۵). مهارت توانمندیها و الزامات مورد نیاز مدیران بیمارستان: یک مطالعه کیفی. *مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت*; ۵(۱)، ۱۷-۲۸.

حسین پور، جعفر؛ عبدالرحمانی، رضا؛ آبخیز، امین. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر شبکه‌های اجتماعی مجازی تحت موبایل در گرایش نوجوانان استان فارس به مصرف مواد مخدر و روان‌گردان. *پژوهشنامه جغرافیای انتظامی*. (۲۵): ۱۳۹۸: ۱۰۸-۷۷.

حسینیان، سیمین. (۱۳۸۵). اخلاق در مشاوره و روانشناسی (اصول و مبانی)، تهران: کمال تربیت، چاپ نهم.

سعیدی نجات، شهین؛ وفایی نجار، علی. (۱۳۹۰). تأثیر برنامه‌های آموزش از راه دور بر موفقیت تحصیلی دانشجویان مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. ۱۱ (۱): ۹-۱۹

شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۳). روش‌ها و فنون مشاوره (مصاحبه بالینی). تهران: کتاب فکر نو، چاپ سی و چهارم.

کامل قالی بافه آزاده؛ کامل قالی باف، آتنا؛ کریمی، حسن؛ رستگار مقدم، نرجس؛ بهال‌الدین بیگی، کلمبیز. (۱۳۹۴). بررسی رضایتمندی و کارآمدی در روان‌درمانی از راه دور: دیدگاه بیمار و روان‌درمانگر. *فصلنامه مدیریت سلامت*. ۱۸ (۶۱): ۱۰۵-۹۲

Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103434. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2020.103434>.

Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(0), 10. <https://doi.org/10.4102/SAJIP.V44I0.1503>.

Baruch, Y., & Lavi-Steiner, O. (2015). The career impact of management education from an average-ranked university: Human capital perspective. *Career Development International*, 20(3), 218–237. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2014-0117>.

Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 172–184. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2019.02.013>.

Denzin, N. K. and Lincoln, Y. S. (2005). *The Sage handbook of qualitative research*, New York, NY: Sage Publications.

Gordon, R. M., Wang, X., & Tune, J. (2015). Comparing Psychodynamic Teaching, Supervision, and Psychotherapy Over Videoconferencing Technology with Chinese Students. <http://Dx.Doi.Org/10.1521/Pdps.2015.43.4.585>, 43(4), 585–599. <https://doi.org/10.1521/PDPS.2015.43.4.585>.

Greco, L. M., Kraimer, M., Seibert, S., & Sargent, L. D. (2017). "Career Shocks, Obstacles, and Professional Identification Among Academics." <https://doi.org/10.5465/Ambpp.2015.12178abstract>, 2015(1), 12178.

Guba, Egon G. and Lincoln, Y. S. (1989). Fourth generation evaluation. 294.

- Guindon, M. H., & Hanna, F. J. (2002). Coincidence, happenstance, serendipity, fate, or the hand of god: Case studies in synchronicity. *Career Development Quarterly*, 50(3), 195–208. <https://doi.org/10.1002/J.2161-0045.2002.TB00894.X>.
- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 39–49. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2010.02.002>.
- Hirschi, A., & Valero, D. (2017). Chance Events and Career Decidedness: Latent Profiles in Relation to Work Motivation. *The Career Development Quarterly*, 65(1), 2–15. <https://doi.org/10.1002/CDQ.12076>.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Inderrieden, E. J. (2005). Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. *Human Resource Management*, 44(3), 337–352. <https://doi.org/10.1002/HRM.20074>.
- JHU. (2020). COVID-19 dashboard by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University (JHU). Retrieved 05-05-2020 from <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>
- ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 5th edition. (n.d.). Retrieved December 3, 2021, from http://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_749399/lang-en/index.htm.
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135–154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>.
- Petersen, A. M., Riccaboni, M., Stanley, H. E., & Pammolli, F. (2012). Persistence and Uncertainty in the Academic Career. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(14), 5213–5218. <https://doi.org/10.1073/pnas.1121429109>
- Schulze, N., Reuter, S. C., Kuchler, I., Reinke, B., Hinkelmann, L., Stöckigt, S., Siemoneit, H., & Tonn, P. (2019). Differences in Attitudes Toward Online Interventions in Psychiatry and Psychotherapy Between Health Care Professionals and Nonprofessionals: A Survey. *Telemedicine Journal and E-Health: The Official Journal of the American Telemedicine Association*, 25(10), 926–932. <https://doi.org/10.1089/TMJ.2018.0225>.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., & Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 169–182. <https://doi.org/10.1037/A0030882>.
- Yu, C. H. (2008). Book Review: Creswell, J., & Plano Clark, V. (2007). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: Sage: <https://doi.org/10.1177/1094428108318066>, 12(4), 801–804. <https://doi.org/10.1177/1094428108318066>