

## شوک‌ها، استراتژی‌های مدیریت فردی و تصمیم‌های مرتبط با مسیر شغلی در دوران همه‌گیری کووید - ۱۹: پژوهشی داده‌بنیاد مبتنی بر رویکرد جیوئیا

شهرزاد نیری<sup>۱</sup> | وجیهه جوانی<sup>۲</sup>

۵۱

سال پانزدهم  
بهار ۱۴۰۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۰/۳/۱۵

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۱/۶/۱۳

صص: ۲۶۲-۲۲۹

شاپا چاپی: ۴۵۲۸-۲۰۰۸  
الکترونیکی: ۲۶۴۵-۵۰۷۲



### چکیده

این پژوهش با هدف واکاوی شوک‌های مسیر شغلی حاصل از همه‌گیری کووید ۱۹، استراتژی‌های فردی مدیریت مسیر شغلی و تصمیمات اتخاذ شده صورت گرفته است. جامعه مورد بررسی ورزشکاران حرفه‌ای بودند که ورزش برای آن‌ها نه یک سرگرمی و تفریح، بلکه یک شغل و حرفه محسوب می‌شود. جهت انتخاب اعضای نمونه برای انجام مصاحبه‌های عمیق، از روش نمونه‌گیری هدف‌مند و تکنیک گلوله برفی استفاده، در مجموع ۱۴ مصاحبه انجام و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش جیوئیا استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها حکایت از ۵۷ کد اولیه، ۱۶ مضمون و سه بُعد شوک‌های مسیر شغلی، استراتژی‌های مدیریت فردی مسیر شغلی و تصمیم‌های استراتژیک مسیر شغلی داشت. یافته‌ها نشان می‌دهد که همه‌گیری کووید ۱۹ منجر به ایجاد هفت دسته شوک مسیر شغلی مشتمل بر ازدست‌رفتن فرصت توسعه حرفه‌ای، ایجاد محدودیت در منابع فیزیکی، ایجاد محدودیت در منابع مالی، تنش روانی، تنش فیزیکی، عدم قطعیت شغلی و محدود شدن فرصت آندوختن تجربه برای ورزشکاران حرفه‌ای شده است. ورزشکاران حرفه‌ای در قبال شوک‌های ایجاد شده، هفت دسته استراتژی فردی مشتمل بر اجتناب، پذیرش، فرافکنی، بازنگری مثبت، کسب حمایت اجتماعی، توجه به امور متداول روزانه و حل مسئله را اتخاذ کرده‌اند. برآیند شوک‌های حاصله و استراتژی‌های فردی اتخاذ شده، منجر به اتخاذ دو دسته تصمیم ترک مسیر شغلی ورزشی و تداوم مسیر شغلی ورزشی شده است.

**کلیدواژه‌ها:** مسیر شغلی؛ شوک مسیر شغلی؛ مدیریت فردی مسیر شغلی؛ همه‌گیری کووید ۱۹؛ رویکرد جیوئیا.

DOR: 20.1001.1.20084528.1402.15.1.1.9

۱. استادیار، گروه مدیریت و برنامه ریزی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران، Sh.nayyeri@modares.ac.ir
۲. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

## مقدمه

همه‌گیری کووید - ۱۹ که از ماه دسامبر سال ۲۰۱۹ از ووهان چین شروع شد و به سرعت تمام دنیا را فراگرفت، تاکنون باعث ابتلای ۲۶۶,۵۰۴,۴۱۱ نفر و مرگ ۵,۲۶۸,۸۴۹ نفر در سراسر جهان شده است (سازمان بهداشت جهانی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱ الف). اگرچه دولت‌ها در حال حاضر مشغول مدیریت وضعیت سلامت جامعه و ارتقای سیستم بهداشت و درمان هستند؛ اما باید این نکته را نیز مدنظر قرار داد که این همه‌گیری، تأثیرات و پیامدهای اقتصادی و اجتماعی کوتاه‌مدت و بلندمدتی بر جامعه، سازمان‌ها و نیروی انسانی داشته است که ضروری است مورد توجه قرار بگیرند. به‌عنوان مثال، کارکنان خط مقدم سیستم بهداشت و درمان مجبور هستند به‌طور شبانه‌روزی به ارائه خدمات بهداشتی و درمانی بپردازند، بسیاری از افراد مجبور به دورکاری از خانه شده‌اند که خود مستلزم سازگاری با ملزومات کار آنلاین و مجازی است، بسیاری از افراد شغل خود را به دلیل کاهش حجم خدمات و تولیدات سازمان‌ها از دست داده‌اند، نرخ بیکاری از آغاز همه‌گیری تاکنون بسیار افزایش یافته است و صاحبان مشاغل کوچک در تأمین هزینه‌های خود با مشکل روبه‌رو هستند. برآوردهای سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد که در انتهای سال ۲۰۲۰، حدود ۲۰۰ میلیون انسان در سراسر جهان به دلیل همه‌گیری کرونا بی‌کار شده‌اند و کاهش چشم‌گیری در دستمزدها اتفاق افتاده است. ایران نیز یکی از کشورهایی است که تحت تأثیر این همه‌گیری قرار گرفته است. براساس آمار سازمان بهداشت جهانی (۲۰۲۱ ب) تاکنون، تعداد ۶,۱۶۰,۳۰۳ نفر در ایران به این بیماری مبتلا و تعداد ۱۳۰,۸۳۱ نفر بر اثر این بیماری جان خود را از دست داده‌اند. به دلیل حادث شدن شرایط در ایران، سیاست‌های متفاوتی در بازه‌های زمانی مختلف مشتمل بر منع رفت‌وآمدهای درون‌شهری و برون‌شهری، تعطیلی اماکن عمومی، تعطیلی برخی کسب‌وکارها، فاصله‌گذاری اجتماعی و قرنطینه، جهت مقابله با این همه‌گیری وضع شده است. مطالعات نشان داده است که همه‌گیری کرونا و سیاست‌هایی که جهت کنترل آن وضع شده‌اند، تأثیرات مستقیمی بر فرصت‌ها و تجارب مسیر شغلی افراد در سراسر جهان داشته است (ریچاردسون<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). در این راستا، اندیشمندان حوزه مسیر شغلی، این همه‌گیری را شوک مسیر

1. WHO  
2. Richardson

شغلی تعبیر می‌کنند که به معنای یک رویداد غیرقابل انتظار و برنامه‌ریزی نشده است که تأثیرات چشم‌گیر کوتاه‌مدت و بلندمدتی بر مسیر شغلی افراد دارد (اکرمانس و کوباش<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷: ۵۹۰). شوک‌های مسیر شغلی ویژگی‌های متفاوت و منحصر به فردی دارند؛ مانند تکرار، تناوب، کنترل‌پذیری، شدت و استمرار که منجر به تأثیرات متفاوتی بر مسیر شغلی افراد می‌شود. اطلاق تعاریف رایج شوکِ مسیر شغلی به همه‌گیری کووید - ۱۹ نشان می‌دهد که این همه‌گیری یک رویداد خارق‌العاده و مخرب است که اگرچه از نظر شاخص تناوب پایین است؛ اما کنترل‌پذیری کم آن منجر می‌شود که در زمره شوکِ مسیر شغلی محسوب شود (اکرمانس و همکاران، ۲۰۱۸: ۶). اما نکته حائز اهمیت در این میان این است که یک شوک مسیر شغلی معین و یکسان، بر حسب شرایط افراد و نوع شغلشان، تأثیرات مختلفی بر آن‌ها خواهد گذاشت (کرایمر<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۳۰).

یک دسته از افرادی که مسیر شغلی‌شان تحت تأثیرات همه‌گیری کرونا و سیاست‌های وضع شده قرار گرفته است، ورزشکاران حرفه‌ای هستند که یکی از نیروهای محوری در حوزه مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی به‌شمار می‌آیند؛ زیرا نقشی اساسی در تولید خدمات و محصولات در این سازمان‌ها برعهده دارند (چلادوری و کروین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). ورزشکاران حرفه‌ای افرادی هستند که ورزش کردن برای این افراد نه یک سرگرمی و تفریح، بلکه یک شغل و حرفه محسوب می‌شود (کارلس و داگلاس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲: ۳۸۹). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که مسیر شغلی ورزشکاران حرفه‌ای بسیار پویا است و عموماً تحت تأثیر رویدادها، وقایع و شوک‌های بی‌شماری قرار می‌گیرد که می‌تواند این مسیر را مختل کرده، بی‌ثباتی ایجاد کند و حتی منجر به تغییرات شوند. این شوک‌ها می‌توانند منفی (مانند آسیب دیدن)، مثبت (ارتقا به یک سطح حرفه‌ای بالاتر) یا میانه (تغییرات در مقررات ورزشی) باشند (ساموئل<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۰: ۷۸۹). مطالعات نشان داده‌اند که تأثیرات فوری که همه‌گیری کرونا بر ورزش حرفه‌ای داشته است، در هیچ صنعت دیگری وجود ندارد (ایوانز<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۰: ۹۱). هم‌زمان با شیوع کرونا بسیاری از مسابقات

1. Akkermans & Kubasch
2. Kraimer
3. Chelladurai, & Kerwin
4. Carless & Douglas
5. Samuel
6. Evans

ورزشی و رویدادهای ورزشی جهانی مانند بازی‌های المپیک، فوتبال اروپا و مسابقات لیگ‌های مختلف به تعویق افتادند (پارنل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). به‌علاوه همه‌گیری کرونا منجر به محدود شدن فرصت‌های تمرین ورزشکاران به دلایل بسته‌شدن باشگاه‌های ورزشی، تعطیلی اردوهای ورزشی، الزام به رعایت فاصله‌گذاری اجتماعی و ... در بازه‌های زمانی مختلف شد (ایوانز و همکاران، ۲۰۲۰: ۸۹). ورزشکاران نه تنها این روزها مجبور به تمرینات فردی در فضای بسته درون خانه یا برخی فضاهای سبز بیرون منزل هستند (گرایش<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰)، بلکه لغو رویدادها، رقابت‌ها و مسابقات ورزشی، فشار شدیدی بر پرداخت دستمزد، دریافت جایزه و در نهایت معیشت آن‌ها داشته است (کمیته المپیک اروپا<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰). بر این اساس، تردیدی وجود ندارد که زندگی و شیوه‌های روزمره ورزشکاران حرفه‌ای و بالتبع مسیر شغلی آن‌ها تغییر کرده و حتی گاهی متوقف شده است. برخی شواهد مربوط به تأثیرات طولانی‌مدت ویروس کرونا بر ورزش، به تدریج در حال بروز و ظهور است؛ اما هنوز هم نمی‌توان گفت که وضعیت ورزش و ورزشکاران حرفه‌ای پس از کرونا چگونه خواهد بود؛ به‌ویژه که به نظر می‌رسد ویروس کرونا قرار است به بخش لاینفک زندگی مردم در آینده تبدیل شود.

از آنجایی که همه‌گیری کووید - ۱۹ در اصل یک بحران انسانی محسوب می‌شود، مدیریت منابع انسانی در زمره یکی از مهم‌ترین بخش‌هایی سازمانی است که مسئولیت اتخاذ اقداماتی جهت مدیریت این بحران را برعهده دارد؛ اما همه‌گیری کووید - ۱۹، ناکارآمد بودن سیستم‌های منابع انسانی را در قبال مدیریت این بحران انسانی به نمایش گذاشته است (کولینگر<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). مطالعات نشان داده‌اند که این همه‌گیری نه تنها منجر به تغییرات در بستر شغلی استاندارد، بلکه منجر به تغییر در رفتارها و اقدامات منابع انسانی نیز شده است. به‌عنوان مثال ونوسکووا<sup>۵</sup> (۲۰۲۰) در پژوهش خود نشان داده است که همه‌گیری کووید - ۱۹، منجر به شرایط کاری متفاوت مشتمل بر کار از راه دور، جداسدن از همکاران، جداسدن از اجتماع، ضرورت پوشیدن تجهیزات محافظتی (مانند ماسک، دستکش و ..)، تقسیم تیم‌های کاری به تیم‌های کوچک،

1. Parnell
2. Gerrish
3. EOC
4. Collings
5. Vnoučková

از دست دادن تفریحات و ... در میان منابع انسانی شده است. این شرایط بسیار متفاوت از شرایط عادی پیش از بحران کووید - ۱۹ است که در آن، مدیریت منابع انسانی صرفاً مسئول تدوین برنامه‌های استراتژیک منابع انسانی با محوریت افزایش بهره‌وری سازمانی بوده است (کولینگر و همکاران، ۲۰۲۱). در شرایطی که سیستم‌های مدیریت منابع انسانی در مدیریت این شوک و بحران ناکارآمد هستند، سازگاری و انطباق یافتن با این شوک‌ها، مستلزم تلاش فردی است (یلماز<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰: ۷). مطالعات نشان می‌دهند که افراد به دلیل علاقه‌مندی و حساسیت نسبت به مسیر شغلی خود، برای دستیابی به آینده مطلوب شغلی تلاش و برنامه‌ریزی می‌کنند (شیخ‌اسماعیلی و حزب‌اوی، ۱۳۹۵: ۷۲؛ رجیبی و شیرازیان، ۱۳۹۶: ۱۲۳). مدیریت فردی مسیر شغلی، مکانیزمی مناسب جهت کنار آمدن با عدم قطعیت‌ها، تغییرات فراروی مسیر شغلی و کنترل کردن این عدم قطعیت‌ها و تغییرات است (ویلهلم و هیرشی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹: ۱۲۹؛ بریسکو<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۰: ۳۱۴). ما در این مقاله بر آن هستیم تا به این سؤال پاسخ دهیم که چگونه همه‌گیری کرونا، به مثابه یک شوک بر فرصت‌ها و تجارب مسیر شغلی ورزشکاران حرفه‌ای در ایران تأثیر گذاشته و این افراد، چگونه به مدیریت فردی مسیر شغلی خود پرداخته‌اند؟

## مبانی نظری

### شوک در مسیر شغلی

مطالعات نشان می‌دهند که توسعه مسیر شغلی توسط عواملی فراتر از عاملیت افراد شکل می‌گیرد؛ اما عموم مطالعات صورت گرفته در حوزه توسعه مسیر شغلی افراد، بر نقش عاملیت افراد در حصول به موفقیت تأکید کرده‌اند، در حالی که عموم آن‌ها از مؤلفه پیچیدگی و غیرقابل پیش‌بینی بودن مسیر شغلی به‌ویژه در دوران معاصر غافل بوده‌اند (اکرمانس و همکاران، ۲۰۱۸: ۵). یکی از جلوه‌های پیچیدگی و غیرقابل پیش‌بینی بودن مسیر شغلی، شوک مسیر شغلی است. شوک مسیر شغلی یک رویداد مخرب و خارق‌العاده است که به دلیل عواملی خارج از کنترل فرد اتفاق می‌افتد و منجر به شکل‌گیری یک فرایند فکری ارادی در فرد می‌شود که فرد براساس آن فرایند،

1. Yilmaz

2. Wilhelm & Hirschi

3. Briscoe

مسیر شغلی خود را مورد واکاوی و بررسی قرار می‌دهد (کرایمر و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۳۰). دو عنصر اساسی در تعریف شوک در مسیر شغلی وجود دارد: ۱) شوک، برآمده از یک رویداد است و ۲) یک رویداد به تنهایی شوک نیست، بلکه فرایند معنابخشی فرد به یک رویداد منجر به تلقی آن رویداد، به مثابه یک شوک می‌شود (اکرمانس و همکاران، ۲۰۱۸: ۶). اگرچه عموماً به نظر می‌رسد رویدادهای غیرقابل پیش‌بینی و خارج از کنترل فرد، ماهیت منفی داشته و منجر به پیامدهای نامطلوب در مسیر شغلی افراد می‌شوند؛ اما مطالعات نشان داده‌اند که شوک در مسیر شغلی می‌تواند هم مثبت و هم منفی باشد. به عنوان مثال ارتقایافتن غیرمنتظره، ارتقای زودتر از موعد، دریافت پاداش و نامزد شدن برای موفقیت‌های برجسته، در زمره شوک‌های مثبت مسیر شغلی و در مقابل، رویدادهایی مانند از دست دادن شغل، رفتن متور (؟؟؟) فرد از سازمان، ارتقا پیدانکردن در زمان مورد انتظار و ضعیف ارزیابی شدن، در زمره شوک‌های منفی در مسیر شغلی افراد هستند (سیبرت<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۶: ۲۵۱). شوک‌های مسیر شغلی چه مثبت و چه منفی می‌توانند برآمده از دو دسته رویدادهای شخصی یا رویدادهای مسیر شغلی باشند (اکرمانس و کوباش، ۲۰۱۷: ۵۹۱). گاهی شوک‌هایی که افراد در مسیر شغلی خود با آن مواجه می‌شوند، مربوط به عوامل فردی هستند؛ به عنوان مثال طلاق، ازدواج، بارداری و از دست دادن یک عضو خانواده. گاهی اوقات نیز این شوک‌ها مربوط به عوامل مرتبط با مسیر شغلی افراد هستند؛ به عنوان مثال پیدانکردن شغل و ارتقایافتن. شوک در مسیر شغلی افراد، چه برآمده از عوامل شخصی باشد و چه عوامل مرتبط با مسیر شغلی، بر رفتارهای مربوط به مسیر شغلی افراد از قبیل تصمیم و تلاش برای ادامه تحصیل در آینده، تغییر حوزه کاری و تغییر وضعیت شغلی تأثیرگذار است (منصور و فلیکس<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰).

به هنگام بروز شوک، افراد اقدام به یک ارزیابی مجدد از احتمال تحقق اهداف شغلی خود خواهند کرد. اگر این ارزیابی نشان‌دهنده این باشد که احتمال تحقق اهداف قبلی به دلیل بروز این شوک‌ها ضعیف است، افراد استراتژی‌های خود را مجدداً بازبینی کرده و اقدامات جدیدی را درپیش می‌گیرند (هولتوم<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۵: ۳۴۸). مطالعات نشان می‌دهند که علت اساسی

1. Seibert  
2. Mansur & Felix  
3. Holtom

خروج از کار در ۶۰ درصد موارد، رویدادهای شوک آور بوده‌اند (سیبرت و همکاران، ۲۰۱۶: ۲۵۲). البته لازم به ذکر است که تأثیرات شوک‌های مسیر شغلی به این دلیل که برحسب ذهنیت افراد مورد قضاوت قرار می‌گیرند، برای افراد مختلف متفاوت هستند (بورتن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۰: ۴۴).

### مدیریت فردی مسیر شغلی

اگرچه پیش‌بینی و جلوگیری از یک شوک مسیر شغلی برای افراد، بسیار مشکل و حتی گاهی امکان‌ناپذیر است؛ اما سازگاری و منطبق شدن با این شوک‌ها، مستلزم تلاش فردی است (یلماز، ۲۰۲۰: ۶). مدیریت فردی مسیر شغلی مکانیزمی مناسب جهت کنار آمدن با عدم قطعیت‌ها، تغییرات فراروی مسیر شغلی و کنترل کردن این عدم قطعیت‌ها و تغییرات است (ویلهم و هیرشی، ۲۰۱۹: ۱۲۸؛ بریسکو و همکاران، ۲۰۲۰: ۳۱۴). مدیریت فردی مسیر شغلی بر این فرض استوار است که افراد، توانایی پیش‌بینی، اقدام عامدانه، خوداندیشی و خودواکنشی را دارند. بر این اساس افراد با آگاهی از نقش فعال خود در انطباق با تغییرات، می‌توانند گذار از چالش‌ها را تسهیل کرده و فعالیت‌های شغلی خود را هم‌راستا با تأثیرات محیطی هدایت کنند (لنت و براون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳: ۵۶۱).

تعاریف متعددی از مدیریت فردی مسیر شغلی صورت گرفته است. برخی پژوهشگران این مفهوم را چنین تعریف کرده‌اند: «فرایندی که طی آن افراد، نه تنها اهداف و استراتژی‌های مسیر شغلی خود را توسعه داده و اجرایی می‌کنند، بلکه به نظارت بر اهداف و استراتژی‌ها و تغییر آن‌ها نیز می‌پردازند» (گرینهاوس، کالانان و گودهاالک<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰: ۱۲). برخی دیگر از مطالعات، مدیریت فردی مسیر شغلی را «یک فرایند پویا، مشتمل بر کاربست مجموعه‌ای از رفتارهای هم‌زمان با هدف غلبه بر تصمیماتی که توسط سایر ذی‌نفعان اتخاذ شده و بر مسیر شغلی افراد و پیامدهای مطلوب حاصله، تأثیرگذار است» توصیف می‌کنند (کینگ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴: ۱۱۵). تمامی این تعاریف چند جنبه اصلی از سازه مدیریت فردی مسیر شغلی را به شرح زیر برجسته می‌کنند؛ اول، همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، مدیریت فردی مسیر شغلی، فرایندی مشتمل بر تنظیم اقدامات و مدیریت منابع

1. Burton
  2. Lent & Brown
  3. Greenhaus, Callanan, & Godshalk
  4. King
- نشریات علمی دانشگاه جامع امام حسین (علیه‌السلام)

است (هرشی، ۲۰۱۲: ۳۷۳). مدیریت فردی مسیر شغلی فرایندی عمدی و آگاهانه و معطوف به ایجاد، حفظ و استفاده کردن از منابع زمینه‌ای و شخصی از طریق فرایندهایی مانند تعیین اهداف، نقشه‌برداری از منابع موجود در محیط، مانیتور کردن اقدامات و اخذ بازخورد به طریقی است که منتهی به پیامدهای مثبت مسیر شغلی شود (سپورک، هرشی و دریس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸: ۶۵). این فرایند در یک طیف وسیع قرار دارد که یک طرف آن فرایندهای کاملاً آگاهانه، فعالانه و منسجم از تعیین، اجرا و تنظیم اهداف و طرف دیگر آن، فرایندهای واکنش‌پذیر و کمتر یکپارچه است که به صورت فی‌البداهه و به‌عنوان یک پاسخ در واکنش به رویدادهای خارجی به کار می‌روند (کینگ، ۲۰۰۴: ۱۱۶). دوم، خود فرد این فرایند را تنظیم و اجرا می‌کند. بر همین اساس، مدیریت فردی مسیر شغلی تأکید زیادی بر عاملیت شخصی دارد و سوم، مدیریت فردی مسیر شغلی بر رفتارها تأکید دارد نه نگرش‌ها، توانایی‌ها یا سایر جنبه‌های روان‌شناختی. اگرچه سازه‌های روان‌شناختی و توانایی‌ها، ارتباط نزدیکی با مدیریت فردی مسیر شغلی دارند؛ اما این مؤلفه‌ها پیشایندها یا پسایندهای مدیریت فردی مسیر شغلی هستند نه اجزای اصلی آن (ویلهم و هرشی، ۲۰۱۹: ۱۳۵). رفتارهای مدیریت فردی مسیر شغلی، می‌توانند بر حسب جهت‌گیری‌شان ذیل سه دسته زیر تقسیم شوند: (۱) رفتارهایی که معطوف به به‌کارگیری، حفظ کردن و توسعه منابع شخصی هستند (به‌عنوان مثال سرمایه‌گذاری در دانش و سرمایه انسانی) (هرشی، ۲۰۱۸: ۱۹۳؛ گوبلر، آرنولد و کوبس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴: ۶۴۶)؛ (۲) رفتارهایی که معطوف به به‌کارگیری، حفظ کردن و توسعه منابع زمینه‌ای هستند (به‌عنوان مثال سرمایه اجتماعی و شبکه‌سازی) (استروگس<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۲: ۷۳۳؛ ولف، اشنایدر راهم و فورت<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱: ۲۴۶)؛ و (۳) فرا رفتارهایی که معطوف به تنظیم فرایندهای مدیریت فردی مسیر شغلی، مشتمل بر تنظیم مرز میان کار و سایر حوزه‌های زندگی هستند (کوسک<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۱۳).

1. Spurk, Hirschi, & Dries
2. Gubler, Arnold, & Coombs
3. Sturges
4. Wolff, Schneider-Rahm, & Forret
5. Kossek



## پیشینه پژوهش

مطالعه شوک مسیر شغلی، یک روش بالقوه برای درک تأثیر عناصر زمینه‌ای در مسیر شغلی افراد است. تا امروز، بسیاری از تحقیقاتی که در حوزه شوک مسیر شغلی انجام شده‌اند، به بررسی رویدادهایی پرداخته‌اند که ریشه و منبع آن در بستر سازمان‌ها بوده است (نایر و چاترجه<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰) درحالی که ما در این مقاله، به بررسی شوک همه‌گیری کووید - ۱۹ خواهیم پرداخت که برآمده از محیط خارج از زندگی سازمانی است.

از زمان شروع همه‌گیری کووید - ۱۹، برخی پژوهشگران به بررسی تأثیرات کرونا بر زندگی حرفه‌ای ورزشکاران پرداخته‌اند. به‌عنوان مثال، آبنزاکانو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰)، در مطالعه خود به بررسی تأثیر ویروس کرونا بر ورزشکاران حرفه‌ای پرداخته و متوجه شدند که این همه‌گیری، منجر به چالش‌های بسیاری از جمله توقف تمرینات و کاهش درآمد آن‌ها شده است. لیم و پراناتا<sup>۳</sup> (۲۰۲۱) در پژوهش خود نشان دادند که ورزشکاران حرفه‌ای در دوران کووید - ۱۹ با مشکلات بی‌شماری مانند ازدست‌دادن آمادگی بدنی قبلی، افزایش وزن، عدم امکان ارتباط با کادر ورزشی شامل مربی، پزشک و متخصص تغذیه و احتمال بالای آسیب‌دیدگی حین تمرینات فردی مواجه هستند. نتایج مطالعه ایوانز و همکاران (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که بیماری کووید - ۱۹ نه تنها سبب لغو رویدادهای ورزشی، بلکه منجر به کاهش دستمزد ورزشکاران و سخت‌شدن تأمین معیشت برای این دسته از افراد شده است. جوکیچ<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه خود نشان دادند که بیشترین چالش ویروس کرونا برای ورزشکاران، برگزاردن رویدادهای سازمان‌یافته، فقدان ارتباط میان مربی و ورزشکار، قرارنگرفتن در معرض نور خورشید به حد کافی، تغذیه نامناسب، افزایش چربی بدن، کم‌شدن حجم ماهیچه و احتمال آسیب‌دیدگی هنگام بازگشت به رویدادهای ورزشی پس از کرونا است. ایانچوا<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۲۰)، به بررسی مشکلات ورزشکاران در دوران همه‌گیری پرداخته و بیان کردند که احساس تنهایی، افسردگی، ترس از ابتلا به بیماری و ازدست‌دادن عزیزان

1. Nair & Chatterje
2. Abenza-Cano
3. Lim & Pranata
4. Jukic
5. Iancheva

و انگیزه، در زمره مهم‌ترین چالش‌های این افراد در این دوران هستند. پاوولی و موسومسی<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) در مطالعه خود که به بررسی مشکلات ورزشکاران پس از برطرف شدن کرونا پرداختند، نشان دادند که مهم‌ترین دغدغه این افراد برای دوران پساکرونا، تحلیل رفتن ماهیچه و مشکلات اسکلتی - حرکتی به دلیل تمرین نکردن و احتمال بالای آسیب‌دیدگی در زمان مسابقه در آینده است. پونس<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه خود نشان دادند که همه‌گیری کرونا، منجر به کاهش کیفیت خواب و ایجاد بحران در وضعیت مالی این دسته از افراد شده است. یافته‌های مطالعه ساموئل و همکاران (۲۰۲۰) نیز نشان داد که بیماری کووید - ۱۹ منجر به ایجاد اختلال در رژیم غذایی، اختلال در روال خواب، تغییرات منفی چشم‌گیر در وضعیت مالی و نگرانی از احتمال آسیب بدنی بعد از برگشتن به ورزش پس از کرونا در ورزشکاران می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود این مطالعات به تأثیرات فیزیکی، بدنی و روانی همه‌گیری کووید - ۱۹ پرداخته‌اند و نگاهی جامع به این معضل، به مثابه یک شوک مسیر شغلی نداشته‌اند.

## روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش از رویکرد کیفی و تفسیری جیوئیا<sup>۳</sup> استفاده شد. این رویکرد که در زمره رویکردهای انعطاف‌پذیر کیفی است، مناسب زمینه‌های تحقیقاتی است که نوپا هستند و کمتر در گذشته مورد مطالعه بوده‌اند (جیوئیا، کورلی و همیلتون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳: ۱۶). با توجه به بروز پدیده کرونا در یک سال اخیر و کمبود تحقیقات پیرامون تأثیرات این پدیده بر مسیر شغلی افراد، ما در این پژوهش از این روش بهره گرفتیم. این پژوهش با هدف واکاوی شوک‌های مسیر شغلی حاصل از بیماری همه‌گیر کووید - ۱۹، استراتژی‌های افراد جهت مدیریت مسیر شغلی‌شان در این برهه و تصمیمات استراتژیکی که اتخاذ می‌کنند، صورت گرفته است.

جامعه مورد بررسی ورزشکاران حرفه‌ای بودند که جهت انتخاب اعضای نمونه برای انجام مصاحبه‌های عمیق، از روش نمونه‌گیری هدف‌مند و تکنیک گلوله برفی استفاده شد. نمونه‌گیری تا جایی ادامه پیدا کرد که اشباع نظری حاصل شد؛ یعنی دیگر هیچ مفهوم جدیدی توسط

1. Paoli & Musumeci
2. Pons
3. Gioia
4. Gioia, Corley, & Hamilton

مصاحبه‌شوندگان ارائه نشد. اگرچه اشباع نظری از مصاحبه یازدهم اتفاق افتاد؛ اما در مجموع تعداد ۱۴ مصاحبه انجام شد. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان در جدول شماره ۱ ذکر شده است.

جدول ۱. مشخصات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

کد مصاحبه‌شونده	سن	جنسیت	تحصیلات	وضعیت تأهل	رشته ورزشی
۱	۲۱	مرد	کارشناسی	مجرد	کاراته
۲	۲۸	زن	کارشناسی ارشد	مجرد	کاراته
۳	۲۸	مرد	کارشناسی ارشد	مجرد	کاراته
۴	۲۵	مرد	کارشناسی	مجرد	کاراته
۵	۲۹	مرد	کارشناسی ارشد	متاهل	جوجیتسو
۶	۲۸	زن	کارشناسی ارشد	متاهل	تکواندو
۷	۲۸	زن	کارشناسی ارشد	متاهل	دوچرخه‌سواری
۸	۲۷	مرد	کارشناسی ارشد	متاهل	شیرجه
۹	۲۷	زن	کارشناسی ارشد	مجرد	والیبال
۱۰	۲۹	زن	کارشناسی	متاهل	ووشو
۱۱	۱۷	مرد	زیر دیپلم	مجرد	اسکی
۱۲	۱۷	زن	زیر دیپلم	مجرد	تنیس روی میز
۱۳	۲۲	مرد	کارشناسی	مجرد	تنیس روی میز
۱۴	۲۶	مرد	کارشناسی	متاهل	والیبال

به دلیل محدودیت‌های ناشی از کرونا، مصاحبه‌ها توسط یکی از نویسندگان مقاله به صورت آنلاین و از طریق نرم‌افزار صوتی و تصویری واتس‌آپ<sup>۱</sup> انجام شد. مصاحبه‌ها بین چهل تا شصت دقیقه طول کشیدند. پروتکل مصاحبه مشتمل بر پنج بخش کلی بود: (۱) مشخصات فردی؛ (۲) برنامه معمول و روزانه افراد پیش و پس از کرونا؛ (۳) چالش‌های ایجاد شده به دلیل همه‌گیری ویروس کرونا در مسیر شغلی ورزشی این افراد؛ (۴) استراتژی‌های فردی جهت مدیریت مسیر شغلی پس از کرونا و (۵) تصمیمات اتخاذ شده توسط این افراد. اگرچه این پروتکل پیش از آغاز مصاحبه‌ها طراحی شده بود؛ اما فرایند محاوره با هر مصاحبه‌شونده، با توجه به ماهیت کیفی پژوهش متفاوت

و براساس پاسخ‌های آن فرد و مفاهیم ظهور یافته حین مصاحبه بود. تمامی مصاحبه‌ها ضبط و سپس پیاده‌سازی شدند.

همانند سایر روش‌های کیفی، در رویکرد جیوئیا نیز مراحل جمع‌آوری داده و تجزیه و تحلیل آن، به‌طور هم‌زمان انجام می‌شوند. در این رویکرد، فرایند تحلیل داده‌ها مشتمل بر یک فرایند رفت و برگشتی میان داده‌های به‌دست آمده و تئوری در حال ظهور از داده‌ها است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در رویکرد جیوئیا سه مرحله دارد که منتج به احصای کدهای مرتبه اول، مضامین مرتبه دوم و ابعاد می‌شود. محققان در تجزیه و تحلیل مرتبه اول تلاش می‌نمایند تا در فرایند احصای کدهای مرتبه اول، نسبت به اصطلاحات به‌کار گرفته شده توسط مصاحبه‌شوندگان وفادار باشند و از اصطلاحات آن‌ها جهت برچسب‌گذاری کدهای اولیه استفاده کنند. عموماً در این مرحله بین ۵۰ تا ۱۰۰ کد اولیه حاصل می‌شود. اکثر محققان در این مرحله، احساسی شبیه گم‌شدن در داده را تجربه می‌کنند و نمی‌دانند چگونه باید به این داده‌های متنوع و متعدد معنا ببخشند. چنین احساسی از نظر جیوئیا بسیار عادی است؛ او معتقد است که ضروری است افراد پیش از پیداشدن، در داده‌ها گم شوند؛ اما هم‌زمان با پیشرفت پژوهش، پژوهشگران شروع به یافتن شباهت‌ها و تفاوت‌ها در داده و ایجاد طبقات خواهند کرد. در این مرحله کدهای اولیه به تعداد کمتری از طبقات تحت عنوان مضامین مرتبه دوم، که قابل مدیریت باشند، تقلیل خواهند یافت. عموماً در این مرحله تعداد ۲۰ تا ۳۰ طبقه حاصل می‌شود. هم‌زمان با احصای طبقات، پژوهشگران می‌بایست به آن طبقات، برچسب مفهومی اختصاص دهند. در این مرحله پژوهشگران در نقش یک فرد مطلع که به‌طور هم‌زمان به سطوح چندگانه می‌اندیشد عمل می‌کنند؛ به این معنا که آن‌ها از یک سو به اصلاحات مصاحبه‌شوندگان توجه می‌کنند و از سوی دیگر، انتزاعی فکر می‌کنند تا بتوانند به طبقات، برچسب لازم را اختصاص دهند. از منظر جیوئیا، در این مرحله پژوهش‌گر باید بتواند به این سؤال پاسخ بدهد که اینجا (در داده‌ها) چه خبر است. پس از آنکه مجموعه‌ای از مضامین مرتبه دوم به‌دست آمد، محققان تلاش خواهند کرد تا این مضامین مرتبه دوم را در قالب ابعاد دسته‌بندی کنند (جیوئیا و همکاران، ۲۰۱۳). هیچ کدام از این مراحل خطی نیستند بلکه یک فرایند تحلیلی رفت و برگشتی<sup>۱</sup> هستند و تا زمانی که پژوهشگر درک روشنی از روابط در حال ظهور پیدا کند و

اشباع نظری حاصل شود، ادامه خواهد یافت. اشباع نظری به این معنا است که داده جدید، یافته جدیدی به پژوهش اضافه نکند (کورلی و جیویا، ۲۰۰۴). پس از احصای یک مجموعه کامل از کدهای مرتبه اول، مضامین مرتبه دوم و ابعاد، پژوهشگران ساختار داده<sup>۱</sup> پژوهش را شکل می‌دهند. ساختار داده نه تنها داده‌ها را در قالب یک ابزار بصری و محسوس نمایش می‌دهد، بلکه فرایند تبدیل داده خام به مضامین را نیز به تصویر می‌کشد که خود، منجر به ایجاد دقت<sup>۲</sup> در پژوهش کیفی خواهد شد (جیویا و همکاران، ۲۰۱۳). در رویکرد جیویا در تمامی سه مرحله فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش مقایسه مداوم<sup>۳</sup> استفاده می‌شود که منجر به دقت فرایند تحلیل شده و مبنایی را برای توصیف واضح مضامین و ابعاد، از طریق مقایسه رویدادهای کلیدی و ایده‌های بیان شده توسط مصاحبه‌شوندگان فراهم می‌کند (کورلی و جیویا، ۲۰۰۴).

در پژوهش پیش‌رو، تعداد ۵۷ کد مرتبه اول در مرحله اول تحلیل، شناسایی شدند. سپس برای تشخیص الگوهای معنایی عمیق‌تر که مبنای توسعه تئوری هستند، از تحلیل مرحله دوم استفاده کردیم که منجر به آشکار شدن مضامین شد. در این مرحله تعداد ۱۶ مضمون شناسایی شدند. در نهایت در تحلیل مرتبه سوم، مضامین به دست آمده ذیل ابعاد کلی‌تری ادغام شدند که مفاهیم برجسته و بنیادی تأثیرگذار بر موضوع مورد بررسی را نشان می‌دادند. این مرحله منجر به شناسایی سه بعد کلی شد. در نهایت بر اساس ساختار پیشنهادی جیویا، یافته‌های تحقیق ذیل سه دسته کدهای مرتبه اول، مضامین مرتبه دوم و ابعاد دسته‌بندی شدند. نمونه‌ای از فرایند تحلیل داده‌ها در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نمونه کدگذاری

ابعاد	مضامین مرتبه دوم	کدهای مرتبه اول	نمونه متن مصاحبه
شوک مسیر شغلی	از دست دادن فرصت‌های حرفه‌ای آتی	لغو رویدادهای ورزشی بین‌المللی	«من الان نمی‌تونم الکی بگم که من چون نرفتم مسابقات بین‌المللی تو این مدت کرونا، سهمیه المپیک از دستم رفت؛ ولی خب منم رنگ خاص خودم رو دارم. مثلاً تو به زمان سه ساله من میام هدف می‌گذارم می‌گم من بعد سه سال جزء ۱۰۰ نفر تاپ رشته‌ام می‌شم مثلاً تو دنیا. بعد تو این

1. Data structure
2. Rigor
3. Constant comparison techniques

جدول ۲. نمونه کدگذاری

			سه تا مسابقه که لغو شد، من تو هر مسابقه می‌تونستم ۷۰ تا رنک خودم رو بیارم بالا. پس خیلی سخته که من سه تا مسابقه رو از دست بدم چون کنسل شده. از این لحاظ هم هستش ... پس فقط صرفاً المپیک و اینا نیستش ...».
شوک مسیر شغلی	تنش فیزیکی	اضافه‌وزن پیدا کردن	«من خودم اضافه وزن پیدا کردم که تو روحیم خیلی تأثیر گذاشته. آدم چون تو خونه می‌مونه چیزای چرب و چیزای شیرین و این چیزا رو خیلی می‌خوره. واسه همین اضافه وزن پیدا می‌کنه. آدم چیزهایی که یک مقدار مضره رو بیشتر مصرف می‌کنه. قبل کرونا حواسم خیلی به تغذیم بود. بیشتر به‌خاطر مسابقات، چون ما مسابقات مون وزنی هست. واسه همین باید خیلی رعایت کنیم تغذیه‌مون رو و خیلی باید مواظب باشیم که وزنمون بالا نیاد؛ ولی فعلاً چون مسابقات تعطیل و کنسل شده، بیشتر بچه‌ها فکر کنم با مشکل اضافه‌وزن روبه‌رو باشن.»
تصمیم‌های استراتژیک مسیر شغلی	ترک مسیر شغلی ورزشی	متوقف کردن دائمی مسیر شغلی ورزشی و ادامه تحصیل	«در حال مطالعه آیلتس و اینجور چیزا هستیم که اگه بشه برای تحصیل و دکترا مهاجرت کنم. چون حتی با تموم شدن کرونا هم به‌نظر من تا دوباره ورزش به روند عادیش برگرده، بازم شاید به سالی یا بیشتر طول بکشه. حتی اگه کرونا تموم بشه.»
استراتژی‌های مدیریت فردی مسیر شغلی	بازنگری مثبت	مطالعات علمی در مورد ورزش برای افزودن به دانش	«تو کرونا شروع کردم دارم روی سرعت تمرینات مطالعه می‌کنم. از اینترنت چند تا مقاله درآوردم و دارم روی آن‌ها مطالعه می‌کنم که یک کم اطلاعات خودم رو ببرم بالا.»
استراتژی‌های مدیریت فردی	فرافکنی	انتقاد از دولت و سیاست‌های وضع شده	«الان کافه‌ها رو باز کردن، سفره‌خونه‌ها، رستوران‌ها رو باز کرده دولت؛ ولی باشگاه‌ها رو

جدول ۲. نمونه کدگذاری

مسیر شغلی		مربوط به حوزه ورزش در دوران کرونا	<p>باز نکرده. ما می‌تونستیم مثلاً خیلی از باشگاه‌ها رو با پروتکل‌های بهداشتی باز کنیم. مثلاً هر کسی که می‌خواد بیاد تستم بگیریم همون‌جور که مثلاً تو برنامه‌های خندوانه و عصر جدید اومدن هر کسی می‌خواست تماشاگر باشه تست می‌گرفتن ازشون. خوب ما هم می‌تونستیم یه کارایی بکنیم. مثلاً بر فرض مثال باشگاه بدن‌سازی پرتراکم‌ترین باشگاه‌ها هست. بیایم بگیریم مثلاً آقا این باشگاه ظرفیتش ۲۰ نفره واسه کرونا، شما ۲۰ نفر اونایی که مثلاً حرفه‌ای هستن اونایی که مثلاً تو حرفه خاص تمرین می‌کنن و ورزشکار حرفه‌ای هستن، مثلاً آزمایش بدن، هر روز که وارد شدن با این دستگاه‌ها تبشون رو هم بگیریم. ولی این کارا رو نکردن».</p>
-----------	--	-----------------------------------	---

جهت حصول اطمینان از اعتبار یافته‌های پژوهش، از استراتژی‌های ارائه‌شده توسط لینکولن و گوبا<sup>۱</sup> (۱۹۸۵) استفاده شد. برای این منظور ابتدا از روش بررسی اعضا<sup>۲</sup> استفاده شد. بر این اساس ما یافته‌های تحقیق را در اختیار چهار نفر از مصاحبه‌شوندگان قرار دادیم و از آن‌ها خواستیم تا در مورد یافته‌ها، نظر خود را اعلام نمایند. یافته‌های تحقیق از نظر تمامی این چهار نفر منطقی و مورد تأیید بود که این موضوع حکایت از اعتبار یافته‌های به‌دست آمده دارد. به‌علاوه هر دو نویسنده مقاله مستقلاً، داده‌ها را تجزیه و تحلیل کردند که نتایج به‌دست آمده حاکی از سازگاری بالای دو کدگذار بود. در موارد محدودی نیز که اختلاف نظر میان دو پژوهشگر وجود داشت، با برگزاری جلسات گفت‌وگو، توافق حاصل شد.

1. Lincoln & Guba

2. Member checks

نشریات علمی دانشگاه جامع امام حسین (علیه‌السلام)

## یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده از مصاحبه‌های عمیق با ورزشکاران، حکایت از ۵۷ کد مرتبه اول، ۱۶ مضمون مرتبه دوم و سه بعد به شرح جدول شماره ۳ دارد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بیماری کووید - ۱۹، منجر به ایجاد شوک‌های متعددی در مسیر شغلی، درپیش گرفتن استراتژی‌های فردی مختلفی برای مدیریت مسیر شغلی جهت مواجهه با این شوک‌ها و درنهایت، اتخاذ تصمیمات مرتبط با مسیر شغلی در آینده توسط این افراد شده است.

جدول ۳. ساختار داده پژوهش

ابعاد	مضامین مرتبه دوم	کدهای مرتبه اول	
شوک‌های مسیر شغلی	ازدست‌رفتن فرصت توسعه حرفه‌ای	لغو رویدادهای ورزشی بین‌المللی	
		لغو رویدادهای ورزشی ملی	
	ایجاد محدودیت در منابع فیزیکی	تعطیل شدن باشگاه‌های دولتی	
		تعطیل شدن باشگاه‌های خصوصی	
		تعطیل شدن باشگاه‌های دانشگاه	
	ایجاد محدودیت در منابع مالی	قطع شدن حقوق دریافتی از تیم	
		قطع شدن حقوق دریافتی از فدراسیون	
	تنش روانی		کاهش درآمد مربی‌گری
			احساس افسردگی
			ازدست‌دادن انگیزه مربی‌گری
ازدست‌دادن انگیزه ورزش حرفه‌ای			
عصبی شدن			
نگرانی مداوم در مورد مسائل بهداشتی در فضای باز			
نگرانی مداوم در مورد بهداشت در باشگاه‌ها			
دل‌تنگی برای شاگردان			
دل‌تنگی برای مربی			
دل‌تنگی برای فضای باشگاه			
دل‌تنگی برای هم‌تیمی‌ها			



جدول ۳. ساختار داده پژوهش

ابعاد	مضامین مرتبه دوم	کدهای مرتبه اول
شوک‌های مسیر شغلی	تنش فیزیکی	آسیب‌دیدگی بدنی حین تمرینات شخصی بدون حضور مربی
		اضافه‌وزن پیدا کردن
		به‌هم‌ریختن الگوی تغذیه
		به‌هم‌ریختن الگوی خواب
	عدم قطعیت شغلی	مشخص نبودن وضعیت آینده و برطرف شدن همه‌گیری کرونا
		نامنی شغلی
	محدود شدن فرصت اندوختن تجربه	خلأ رقابت
		لغو اردوهای آمادگی
		کاهش مدت زمان تمرینات
		تعطیل شدن برخی از انواع تمرینات
استراتژی‌های مدیریت فردی مسیر شغلی	اجتناب	سرزنش خود
		متوقف کردن فعالیت و تمرینات ورزشی
	پذیرش	پذیرفتن کرونا به‌عنوان یک مسأله خارج از کنترل
		دعا کردن جهت بهبود شرایط
	فرا رفتنی	انتقاد از دولت و سیاست‌های وضع شده مربوط به حوزه ورزش در دوران کرونا
		ریکاوری به‌دلیل مصدومیت قبلی
	بازنگری مثبت	مطالعات علمی در مورد ورزش برای افزودن به دانش
		متمرکز شدن بر تحصیلات آکادمیک
		انجام امور خیریه
	توجه به روتین‌های روزانه	توجه به الگوی خواب
		توجه به تغذیه
	کسب حمایت اجتماعی	استفاده از ظرفیت‌های شبکه‌های اجتماعی جهت تعامل با شاگردان، مربیان و هم‌تیمی‌ها
		گذران وقت بیشتر با خانواده
گذران وقت بیشتر با دوستان		

جدول ۳. ساختار داده پژوهش

ابعاد	مضامین مرتبه دوم	کدهای مرتبه اول
استراتژی‌های مدیریت فردی مسیر شغلی	حل مسأله	انجام تمرینات فردی با استفاده از آموزش‌های آنلاین موجود (اپلیکیشن‌ها، وب‌سایت‌ها، یوتیوب و اینستاگرام)
		انجام تمرینات فردی شخصی‌سازی شده براساس برنامه‌های تمرینی سابق
		انجام تمرینات فردی شخصی‌سازی شده با دریافت برنامه از مربی
		انجام تمرینات فردی در فضای باز
		انجام تمرینات جمعی همراه با دوستان و شاگردان در فضای باز
		انجام تمرینات ورزشی در باشگاه‌های زیرزمینی
		تهیه وسایل ورزشی (وزنه، مت، توپ و کش) جهت انجام تمرینات در منزل یا فضای باز
		انجام تمرینات فردی در منزل
		تبدیل بخشی از فضای منزل (اتاق، پارکینگ، زیرزمین یا پشت‌بام) به باشگاه
		متوقف کردن تمرینات مهارتی و تمرکز بر انجام تمرینات کششی و هوازی
تصمیم‌های استراتژیک مسیر شغلی	ترک مسیر شغلی ورزشی	تولید و نشر محتوای ورزشی آنلاین در شبکه‌های اجتماعی
		متوقف کردن دائمی مسیر شغلی ورزشی و ادامه تحصیل
	تداوم مسیر شغلی ورزشی	متوقف کردن دائمی مسیر شغلی ورزشی و جست‌وجوی یک مسیر شغلی متفاوت و جایگزین
		دنبال کردن مسیر شغلی ورزشی پس از کرونا در داخل کشور
		دنبال کردن مسیر شغلی ورزشی پس از کرونا در خارج از کشور

**بعد اول) شوک در مسیر شغلی:** یکی از ابعادی که ورزشکاران در مورد تجارب مسیر شغلی خود در دوران همه‌گیری کرونا روایت کردند، شوک‌های مرتبط با مسیر شغلی ناشی از بیماری کووید - ۱۹ بود. این شوک‌ها مشتمل بر هفت مضمون بودند.

اولین مضمون حکایت از این دارد که بیماری کووید - ۱۹ در برخی افراد منجر به ازدست‌رفتن فرصت توسعه حرفه‌ای شده که این موضوع، ناشی از لغو شدن رویدادهای ورزشی بین‌المللی و ملی است. به‌عنوان مثال یکی از ورزشکاران در مورد اینکه فرصت‌های توسعه و پیشرفت خود را در این مسیر شغلی به‌دلیل بیماری کووید - ۱۹ از دست داده است، چنین گفت: «واسه انتخابی المپیک، فدراسیون اومده بود یه سری مسابقات گذاشته بود به اسم مسابقات لیگ جهانی. هر سری هم تو یه کشور خاصی برگزار می‌کردن. شرکت تو این مسابقات امتیاز داشت، هم حضور در مسابقات هم اینکه مثلاً طرف چقدر امتیاز می‌گرفت تو مسابقه. این امتیازات جمع می‌شد، می‌شد یه رنکینگ جهانی که انتخابی‌های المپیک از بین این‌ها انتخاب می‌شدن. الان از اسفند ماه لیگ جهانی اسپانیا کنسل شد، مراکش کنسل شد، ترکیه تو اواخر خرداد بود کنسل شد. موقعیت من کاملاً متفاوت‌تر از بقیه بود چون من کلاً دیگه فرصت پیشرفتم رو از دست دادم، من قبلاً آسیب دیده بودم و دو تا لیگ جهانی رو به‌خاطر همین آسیب‌دیدگی از دست دادم. به همین خاطر بقیه بچه‌ها از من خیلی جلوتر بودن و شانس من خیلی اومده پایین که بتونم رتکم رو بهبود بدم. ولی باز هم اگر مسابقات لیگ جهانی ترکیه بود، یک راه‌امیدی برام بود؛ ولی الان اصلاً نیست. مسابقات ترکیه به‌خاطر کرونا افتاده یک سال عقب، چه جوری بگم ... کلاً خیلی به‌ضرر من شد و من دیگه شانس برای المپیک ندارم». گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

دومین مضمون مرتبط با شوک مسیر شغلی، حکایت از ایجاد محدودیت در منابع فیزیکی برای این افراد داشت که به‌دلیل تعطیلی باشگاه‌های دولتی، خصوصی و باشگاه‌های موجود در دانشگاه ایجاد شده بود. یکی از مصاحبه‌شوندگان چنین می‌گوید: «من بیشتر تمریناتم رو قبل کرونا تو باشگاه دانشگاه انجام می‌دادم. چون خلوت‌تر بود و راحت‌تر بودم. سالن ورزشی دانشگاه خوبه ... امکاناتش هم خوبه. به‌خاطر ساکت‌بودنش و خلوت‌بودنش برای من خیلی خوب بود. هزینه هم برام نداشت. می‌رفتم کارهای وزنه‌ام رو اونجا انجام می‌دادم».

سومین مضمون، ایجاد محدودیت در منابع مالی است. مصاحبه‌شوندگان بیان کردند که به دلیل بیماری کرونا و تعطیلی اردوهای تمرینی، تیم‌ها و فدراسیون ورزشی مربوطه، قرارداد جدید با این افراد منعقد نکرده‌اند که این مسأله، منجر به قطع شدن حقوق دریافتی از تیم و فدراسیون شده است. به علاوه برخی از این ورزشکاران در کنار انجام ورزش حرفه‌ای، به کار مربی‌گری نیز اشتغال داشتند که به دلیل بیماری کرونا و تعطیلی باشگاه‌ها، این افراد درآمد مربی‌گری خود را نیز از دست دادند. یکی از این افراد که در کنار فعالیت حرفه‌ای ورزشی، کار مربی‌گری هم انجام می‌داد، این‌طور گفت: «منبع درآمد من یه بخشی‌اش از شاگردایی هست که تو باشگاه‌ها دارم. الان اونم قطع شده چون باشگاه‌ها تعطیله. شاگردای من زیاد نیستن، ۵-۶ نفری هستن به صورت محدود. چون من خودم مسابقه می‌دم، شاگردایی هم که مثلاً می‌گیرم یا پیش من میان، بیشتر کسانی هستن که برای مسابقه آمادشون کنم. کلاس به صورت عمومی ندارم، بیشتر خصوصیه که الان دیگه تو این کرونا اونم نمی‌شه. هم باشگاه تعطیله، هم خانواده‌های شاگردام مخالف بودن، هم خودم دوست نداشتم ریسک کنم».

چهارمین مضمون مرتبط با شوک در مسیر شغلی، تنش روانی نام دارد. مصاحبه‌شوندگان در دوران همه‌گیری کووید - ۱۹ با فشارهای روانی مختلفی مانند افسردگی، ازدست‌دادن انگیزه ورزش حرفه‌ای، عصبی شدن، نگرانی مداوم در مورد مسائل بهداشتی در فضای باز، نگرانی در مورد مسائل بهداشتی در باشگاه‌هایی که به‌طور زیرزمینی فعالیت می‌کردند، دلتنگی برای فضای باشگاه و دلتنگی برای شاگردان، مریبان و هم تیمی‌ها روبه‌رو بودند. به‌عنوان نمونه، یکی از ورزشکاران چنین گفت: «اگه بخوام بگم که کرونا چه ضررهایی برای من داشت، ضررهاش خیلی زیاد بود. چون ورزشکارها جزء اون دسته آدم‌هایی هستن که به بیرون خونه بودن عادت دارن. الان یه دفعه خیلی محدود شدن. این از لحاظ روانی روی من خیلی تأثیر گذاشته؛ یعنی واقعاً احساس می‌کنم افسرده شدم. خونه موندن واسم سخته ... البته ما گاهی اوقات با مثلاً رعایت موازین بهداشتی می‌رفتیم بعضی باشگاه‌ها که باز بودن، ولی همش ترس بود؛ انگار یعنی به دمبل‌ها هم به چشم یک کرونا نگاه می‌کردیم، نمی‌شد ... میگم اصلاً همش ذهن درگیر بود که الان من این جوری کار می‌کنم، مریض می‌شم یا تو راه برگشت مریض می‌شم و این جور چیزها».

مضمون بعدی که از تحلیل داده‌های پژوهش به دست آمد، تنش رفتاری بود. مصاحبه‌شوندگان روایت کردند که در دوران همه‌گیری ویروس کرونا، دچار آسیب‌دیدگی حین تمرینات شخصی به دلیل عدم حضور مربی شده‌اند. به علاوه این افراد از اضافه‌وزن، به هم ریختن الگوی تغذیه و خواب در این دوران شکایت داشتند. یکی از مصاحبه‌شوندگان چنین نقل کرد: «کرونا که اومد، ماها بی جنبه بازی در آوردیم، خوردیم و خوابیدیم، بعد یک هفته تازه فهمیدیم چه خبره. من هفته اول ۶ کیلو اضافه‌وزن آوردم، ظرف ۷ روز تو یه هفته! خواب‌مون هم افتضاح شده تو دوران کرونا. قبل کرونا من این قدر خسته بودم که ساعت ۹:۳۰ و ۱۰ می‌خوابیدم شب‌ها. دیگه از باشگاه که می‌رسیدم خونه درجا می‌خوابیدم و ۶ و نیم هم، هر روز صبح بیدار می‌شدم. الان ساعت سه شب، چهار شب می‌خوابم تا فردا صبح ساعت یازده و نیم».

عدم قطعیت شغلی، شوک دیگری بود که در مسیر شغلی این افراد، به دلیل بیماری کووید - ۱۹ ایجاد شده بود. این افراد هم احساس می‌کردند که وضعیت آینده و برطرف شدن بیماری کووید - ۱۹ مشخص نیست و هم احساس ناامنی شغلی داشتند. به عنوان نمونه می‌توان به این کد اشاره کرد: «من خیلی دوست داشتم تو بحث مربی‌گری شغلم رو ادامه بدم؛ یعنی کاملاً تخصصیش کنم ... ولی یه جورایی می‌شه گفت که دیگه بعد کرونا، شغل مربی‌گری برا من قابل اعتماد نیستش. اولاً بیمه نداره یه مربی؛ یعنی هیچ باشگاهی هم قبول نمی‌کنه بیاد برای مربی‌هاش بیمه بریزه، بحث دیگه هم تا کی می‌تونه یه مربی هر روز تبلیغاتش رو انجام بده نفر جدید جذب کنه، از اون طرف به خاطر کرونا و هزار جور چیز دیگه ریزش داشته باشه. تا یه حدی، یه اندازه‌ای یه مربی می‌تونه انگیزه تبلیغاتش رو داشته باشه. وقتی یه چند تا فشار جانبی هم بهش وارد بشه می‌شه گفت که تسلیم می‌شه. تو این شرایط کرونا خیلی مربی‌ها رو دارم می‌بینم که تو این وضعیت تسلیم شدن و خودم هم همین طور».

در نهایت، مصاحبه‌شوندگان از محدود شدن فرصت اندوختن تجربه به عنوان یک شوک در مسیر شغلی خود نام بردند که ناشی از دلایلی مانند لغو اردوهای آمادگی، تعطیل شدن برخی از انواع تمرینات، کاهش مدت زمان سایر تمرینات و نبودن فضای رقابت ورزشی بود. یکی از این افراد چنین روایت کرد: «تا قبل از کرونا من صبح می‌رفتم دانشگاه، کلاس‌هام بود بعدش هم خودم در باشگاه دانشگاه تمرین می‌کردم تا ساعت ۶ عصر. تنهایی تمرین می‌کردم و وزنه می‌زدم».

بیشتر کار بدن‌سازی می‌کردم. بعد هم می‌رفتم باشگاه بیرون از دانشگاه تقریباً تا ساعت ۹ و نیم، ۱۰ شب و کاراته کار می‌کردم. بازم روز بعد همین بود دوباره. یعنی متوسط روزی ۴، ۵ ساعت تمرین می‌کردم قبل از کرونا. اما الان چی؟! ... دوباره شما ببینید آگه قرار بود به این بازی‌های آسیایی اعزام بشیم، الان درحقیقت اردوهای پیش‌آمادگی بود. ما برای بازی‌های آسیایی از ۴ ماه قبل شروع می‌شد اردوهای مان و برای جهانی از ۸ ماه قبل ... الان اون‌ها هم نیست ... من الان دیگه کاراته نمی‌تونم کار کنم، چون حریف می‌خواد و ندارم تو این شرایط».

**بعد دوم) استراتژی‌های فردی مدیریت مسیر شغلی:** ورزشکاران در قبال شوک‌هایی که در مسیر شغلی خود در دوران کرونا با آن مواجه شده بودند، استراتژی‌های مختلفی را مشتمل بر هفت مضمون در پیش گرفته بودند تا بتوانند شوک‌های حاصله را مدیریت و خود را با این شوک‌ها وفق بدهند. این استراتژی‌ها از سنخ استراتژی‌های کوتاه‌مدت بودند؛ زیرا در بازه زمانی انجام مصاحبه‌ها، وضعیت آینده برای این افراد مشخص در سطح فردی امکان‌پذیر نبوده است که به تحلیل روند این همه‌گیری، آینده‌نگاری در این حوزه و بالتبع طراحی و به‌کارگیری استراتژی‌های بلندمدت پردازند.

اولین مضمون حکایت از این دارد که این افراد به استراتژی اجتناب، مشتمل بر دو راهکار سرزنش خود و متوقف کردن فعالیت و تمرینات ورزشی متوسل شده‌اند. به‌عنوان مثال یکی از ورزشکاران در مورد متوقف کردن تمرینات ورزشی توسط ورزشکاران در این دوران چنین گفت: «مثلاً به مسابقه‌ای که قرار بوده ۵۰ تا، ۶۰ تا رنک طرف رو بیاره بالا؛ وقتی فرد این فرصت از دست می‌ده خوب ضربه می‌خوره؛ اما خب دست اون نیست. الان یه عده مسابقات که کنسل شده می‌گن خب بی خیال می‌ریم عشق و حال‌مون رو می‌کنیم. خود من الان کلاً تو تفریحم در روز».

دومین مضمون مرتبط با استراتژی‌های فردی مدیریت مسیر شغلی، حکایت از پذیرش دارد که به‌معنای پذیرفتن کرونا به‌عنوان یک مسأله خارج از کنترل و دعاکردن جهت بهبود شرایط است. یکی از ورزشکاران این‌طور برای ما حکایت کرد: «این شرایط خب دست من نیست. من فقط می‌تونم دعا کنم که شرایط عادی شه، تعطیلی‌ها رفع شه. چون دست ما نیست فقط می‌تونیم بشینیم و نگاه کنیم».

مضمون سوم استراتژی فرافکنی نام دارد که به معنای انتقاد از دولت و سیاست‌های وضع شده مربوط به حوزه ورزش در دوران کرونا است. برخی ورزشکاران در دوران همه‌گیری کرونا به این استراتژی روی آورده و با انتقاد از سیاست‌های وضع شده سعی در کسب آرامش داشتند: «الآن کافه‌ها رو باز کردن، سفره‌خونه‌ها، رستوران‌ها رو باز کرده دولت؛ ولی باشگاه‌ها رو باز نکرده. ما می‌تونستیم مثلاً خیلی از باشگاه‌ها رو با پروتکل‌های بهداشتی باز کنیم. مثلاً هر کسی که می‌خواد بیاد، تست بگیریم همون جور که مثلاً تو برنامه‌های خندوانه و عصر جدید اومدن هر کسی می‌خواست تماشاگر باشه تست می‌گرفتن ازشون. خوب ما هم می‌تونستیم یه کارایی بکنیم. مثلاً بر فرض مثال باشگاه بدن‌سازی پرتراکم‌ترین باشگاه‌ها هست. بیایم بگیریم مثلاً آقا این باشگاه ظرفیتش ۲۰ نفره واسه کرونا، شما ۲۰ نفر، اونایی که مثلاً حرفه‌ای هستن، اونایی که مثلاً تو حرفه خاص تمرین می‌کنن و ورزشکار حرفه‌ای هستن، مثلاً آزمایش بدن، هر روز که وارد شدن با این دستگاه‌ها تب‌شون رو هم بگیریم. ولی این کارا رو نکردن».

مضمون بعدی که از تحلیل داده‌های پژوهش به دست آمد، استراتژی بازنگری مثبت بود. برخی مصاحبه‌شوندگان روایت کردند که در دوران همه‌گیری و پروس کرونا از این شرایط به نفع خود استفاده کرده و به ریکاوری وضعیت بدنی‌شان پرداخته‌اند که ناشی از مصدومیت قبلی بوده است. برخی دیگر از افراد شروع به مطالعه علمی در مورد ورزش، جهت افزایش آگاهی خود کرده و برخی نیز بر تحصیلات آکادمیک خود تمرکز کرده و به جبران درس‌های عقب‌افتاده، تکمیل پایان‌نامه و رساله خود یا استخراج مقالات پرداخته‌اند. برخی نیز از این فرصت استفاده کرده و به امور خیریه مشغول شده بودند. یکی از ورزشکاران چنین گفت: «تو کرونا شروع کردم دارم روی سرعت تمرینات مطالعه می‌کنم. از اینترنت چند تا مقاله در آوردم و دارم روی آن‌ها مطالعه می‌کنم که یک کم اطلاعات خودم رو ببرم بالا. کرونا از این جهت واسه من خوب شد». یا یکی دیگر از ورزشکاران چنین روایت کرد: «من کارشناسی می‌خونم، به خاطر همین اردوهای ورزشی و این حرفا، تقریباً من چند ترم عقب افتادم و حذف ترم شدم، دیگه الان ترم آخرمه ۲۰ واحد منم. اونم به لطف کرونا ان‌شالله که بتونیم پاس کنیم».

مضمون پنجم، استراتژی توجه به برنامه‌های معمول روزانه مشتمل بر توجه به الگوی خواب و تغذیه نام دارد. یکی از مصاحبه‌شوندگان این طور روایت می‌کند: «آدم وسوسه می‌شه واسه

خوردن. مثلاً من زیاد خانواده‌ام رو نمی‌تونستم ببینم چون اکثراً توی باشگاه بودم؛ ولی الان این‌ها که مثلاً هر چیزی می‌خورن من هم دلم می‌خواد خوب. مثلاً مامانم می‌گه بیا این رو بخور، من واقعیتش خودم رو نگه می‌دارم نمی‌خورم. رعایت می‌کنم. چون الان هم که نمی‌تونم دیگه زیاد تحرک داشته باشم، دیگه واویلا می‌شد اگر من رژیم رو نگه نمی‌داشتم».

ششمین مضمون، استراتژی کسب حمایت اجتماعی نام دارد. برخی از مصاحبه‌شوندگان بیان کردند که در این دوران، تلاش کرده‌اند تا با استفاده از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی، تعاملات خود را با شاگردان، مربیان و هم‌تیمی‌ها حفظ کنند؛ به‌علاوه برخی بیان کردند که وقت بیشتری را با خانواده و دوستان خود سپری می‌کنند. به‌عنوان نمونه یکی از مصاحبه‌شوندگان این‌طور می‌گوید: «من مربی هم هستم، الان که کلاس‌ها دیگه دایر نیست، از طریق گروه‌های اینترنتی واتس‌آپ و تلگرام و این‌ها، با بچه‌ها ارتباط دارم. در حال حاضر، چه جووری بگم با خانواده بیشتر وقت می‌گذرونم که خیلی هم لذت‌بخشه از نظر من».

درنهایت، مصاحبه‌شوندگان از استراتژی حل مسئله استفاده کرده‌اند. برخی افراد تلاش کرده‌اند تا به تمرینات خود ادامه بدهند و برای این منظور، از آموزش‌های آنلاین موجود که در بستر شبکه‌های اجتماعی و برنامه‌های موبایل وجود دارد، استفاده کرده‌اند؛ برخی افراد در نبود مربی مناسب، به یادداشت‌های سابق خود مراجعه کرده و براساس آن‌ها به تمرین خود ادامه داده‌اند؛ برخی رابطه حرفه‌ای خود را با مربی‌شان حفظ کرده و از آن‌ها، تمرینات جدید متناسب با شرایط موجود دریافت کرده‌اند و براساس آن، برنامه‌های جدید تمرینات خود را ادامه می‌دهند؛ برخی افراد فضای باز را جایگزین باشگاه کرده و در فضاهای بازی مانند پارک و کوه تمرین می‌کنند؛ برخی افراد نیز ترجیح داده‌اند تا این تمرینات را به‌صورت جمعی با تعداد محدودی از دوستان، شاگردان و هم‌تیمی‌ها در فضای باز انجام دهند؛ برخی افراد نیز با مراجعه به باشگاه‌هایی که به‌صورت غیرقانونی در زمان بسته‌بودن باشگاه‌ها فعال بوده‌اند، به تمرینات خود ادامه داده‌اند؛ برخی نیز با تهیه تعدادی وسیله ورزشی و تبدیل بخشی از فضای خانه به فضای مناسب تمرینات، تمرینات خود را در منزل انجام داده‌اند و برخی نیز در نوع تمرینات ورزشی خود تغییر ایجاد کرده و به‌جای تمرینات مهارتی که نیاز به فضای حرفه‌ای باشگاه و وجود حریف دارد، تنها به تمرینات کششی و هوازی پرداخته‌اند که قابل انجام به‌صورت فردی و در فضای خانه یا فضای باز بیرون از



خانه است. آن دسته از افرادی که مربی بوده‌اند نیز با تولید و نشر محتوای ورزشی از طریق شبکه‌های اجتماعی، تلاش کرده‌اند تا هم‌چنان در این حوزه فعال باشند. یکی از ورزشکاران چنین بیان کرد: «من بیرون خونه تمرین بدن‌سازی می‌کنم. ما اینجا یک پارک داریم نزدیک خونه‌مون. تجهیزات کامل هم خودم تهیه کردم. انواع مدیسین بال هست که می‌تونم به‌عنوان وزنه استفاده کنم، توپ‌های ۵ کیلویی، ۳ کیلویی یا بیشتر ۱۰ کیلویی. کش با مقاومت‌های مختلف دارم. موانع مناسب برای جامپینگ رو همه رو کامل تهیه کردم. بعدش هم حالا چون در فضای آزاد است نیاز به مت که همان زیرانداز است که اون رو هم تهیه کردم».

**بُعد سوم) تصمیم‌های استراتژیک مرتبط با مسیر شغلی:** تصمیمات استراتژیکی که افراد پس از درک شوک‌های ناشی از بیماری کرونا در مسیر شغلی‌شان گرفته‌اند و استراتژی‌های مدیریت فردی مسیر شغلی که اتخاذ کردند، در دو دسته مضمون ترک مسیر شغلی ورزشی و تداوم مسیر شغلی ورزشی قابل دسته‌بندی است. تصمیم استراتژیک به این معنا است که افراد، یک تصویر از موفقیت برای خود ترسیم و بر آن اساس، بهترین مسیری که موفقیت را به همراه می‌آورد، انتخاب می‌کنند. از منظر چشم‌انداز مدیریتی، تصمیم‌های استراتژیک، نسبت به انتخاب‌های عادی و جاری، که افراد در زندگی روزمره خود اتخاذ می‌کنند، بسیار متفاوت هستند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که برخی افراد براساس تجارب شغلی که در این دوران تجربه کرده‌اند، به این نتیجه رسیده‌اند که می‌بایست برای همیشه مسیر شغلی ورزشی را ترک کرده، به فکر ادامه تحصیل یا ساختن یک مسیر شغلی جدید در یک زمینه جدید باشند. به‌عنوان مثال یکی از مصاحبه‌شوندگان چنین گفت: «در حال مطالعه آیلتس و این جور چیزا هستم که اگه بشه برای تحصیل و دکترای مهاجرت کنم؛ چون حتی با تموم شدن کرونا هم به‌نظر من تا دوباره ورزش به روند عادی برگرده بازم شاید به سالی یا بیشتر طول بکشه. حتی اگه کرونا تموم بشه؛ چون فکر می‌کنم اون حس و انگیزه‌ای که ... مردم خیلی عقب افتادن! مخصوصاً از مسائل مالی این چند وقت، من قبلاً شاگردام همشون به‌جورایی کاسب‌بودن، کارمی‌کردن، برای خودشون به شغلی داشتن ... ولی به‌جورایی می‌شه گفت تو این چند ماه از نظر مالی همه هم به‌جورایی عقب افتادن. واسه همین اولویت افراد قبل از ورزش الآن خانوادشون و مادیات زندگی شونه»؛ اگرچه برخی افراد نیز معتقد بودند که مسیر شغلی ورزشی خود را با پایان یافتن کرونا ادامه می‌دهند. البته لازم به

ذکر است که برخی از این افراد قصد ادامه این مسیر را در خارج از کشور داشتند. در نهایت، مدل نهایی داده‌بنیاد به دست آمده از تحلیل داده‌ها را می‌توان در شکل شماره ۱ مشاهده کرد.



شکل ۱. مدل داده‌بنیاد حاصل از تحلیل داده‌های پژوهش

## نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش، درک تأثیرات کووید - ۱۹ بر مسیر شغلی ورزشکاران حرفه‌ای، از طریق شناسایی و توصیف (۱) شوک‌های ایجاد شده به واسطه ویروس کرونا بر مسیر شغلی این افراد؛ (۲) استراتژی‌های فردی این افراد جهت مقابله با شوک‌های ایجاد شده و (۳) تصمیم‌های استراتژیک اتخاذ شده توسط این افراد بود. براساس یافته‌های به دست آمده از این پژوهش، مؤلفه شوک مسیر شغلی، در کنار مؤلفه مدیریت فردی مسیر شغلی (عاملیت فردی)، در زمره پیشنهادی تصمیمات استراتژیک مسیر شغلی محسوب می‌شوند. مطالعات پیشین نیز نشان داده‌اند که شوک‌های مسیر شغلی بر انتخابات و تصمیمات مسیر شغلی افراد تأثیر گذار هستند (منصور و فلیکس، ۲۰۲۰).

یافته‌های پژوهش نشان داد که بیماری کرونا منجر به ایجاد هفت دسته شوک مسیر شغلی، شامل از دست رفتن فرصت توسعه حرفه‌ای، ایجاد محدودیت در منابع فیزیکی، ایجاد محدودیت در منابع مالی، تنش روانی، تنش فیزیکی، عدم قطعیت شغلی و محدود شدن فرصت اندوختن تجربه برای ورزشکاران حرفه‌ای شده است. براساس نظرات مصاحبه‌شوندگان، لغو رویدادهای ورزشی ملی و بین‌المللی، منجر به شوک از دست رفتن فرصت توسعه حرفه‌ای می‌شود. جوکیچ و

همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه خود اشاره کرده‌اند که لغو رویدادهای ورزشی، یکی از مهم‌ترین چالش‌های فراروی ورزشکاران حرفه‌ای در دوران کووید - ۱۹ است به علاوه، نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که تعطیلی باشگاه‌ها، که به دلیل سیاست‌های وضع شده جهت مقابله با کرونا رخ داد، منجر به ایجاد محدودیت در منابع فیزیکی برای ورزشکاران حرفه‌ای و در نهایت، شوک در مسیر شغلی این افراد شده است. قطع شدن حقوق دریافتی از تیم و فدراسیون مربوطه به علاوه کاهش درآمد حاصل از مربی‌گری که به دلایلی نظیر تعطیل شدن اردوها، تمدید نشدن قراردادهای تعطیلی کلاس‌های ورزشی تحت نظر ورزشکار بوده است، سبب ایجاد شوک محدودیت در منابع مالی برای ورزشکاران شده است. ایوانز و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود نشان داده‌اند که ضروری است اقدامات و تدابیری برای جلوگیری از کاهش دستمزد ورزشکاران در دوران کووید - ۱۹ گرفته شود تا تأمین معیشت این دسته از افراد در معرض خطر قرار نگیرد. این در حالی است که در کشوری مانند کانادا، اگرچه اردوهای ورزشی و مسابقات ورزشی در مواردی محدود یا تعطیل شده‌اند؛ اما پرداخت حقوق و مزایای ورزشکاران به قوت خود باقی است و دولت، بودجه‌های خاصی را برای این منظور در نظر گرفته است (فدراسیون دو و میدانی کانادا، ۲۰۲۱). نتایج مطالعه ایانچوا و همکاران (۲۰۲۰)، که به بررسی تأثیرات روانی ناشی از بیماری کووید - ۱۹ بر ورزشکاران اختصاص داشت، نشان داد که احساس افسردگی و ازدست دادن انگیزه، در زمره مهم‌ترین چالش‌های روانی ورزشکاران در دوران همه‌گیری است. تنش فیزیکی شامل آسیب بدنی به دلیل تمرین بدون حضور مربی، اضافه‌وزن، تغییرات منفی چشم‌گیر در الگوی خواب و تغذیه، مؤلفه دیگری است که منجر به ایجاد شوک در مسیر شغلی این افراد شده است. نتایج مطالعات پُنس و همکاران (۲۰۲۰)، ساموئل و همکاران (۲۰۲۰) و پیلا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که کیفیت خواب ورزشکاران در دوران همه‌گیری کرونا، اختلالات زیادی داشته است. جوکیچ و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه خود نشان دادند که تغذیه نامناسب ورزشکاران در دوران همه‌گیری، که به دلیل حضور آن‌ها در منزل به خاطر وضع سیاست‌های قرنطینه خانگی و محدودیت تردد رخ داده است، منجر به افزایش چربی در بدن در این افراد شده است.

1. Athletics Canada

2. Pillay

نشریات علمی دانشگاه جامع امام حسین (علیه‌السلام)

ورزشکاران حرفه‌ای در قبال شوک‌های مسیر شغلی ایجاد شده ناشی از همه‌گیری کرونا، هفت دسته استراتژی فردی مشتمل بر اجتناب، پذیرش، فرافکنی، بازنگری مثبت، کسب حمایت اجتماعی، توجه به برنامه‌های معمول روزانه و حل مسأله را اتخاذ کرده‌اند. همان‌گونه که مشاهده شد، این استراتژی‌ها یک طیف از استراتژی‌های منفعلانه تا استراتژی‌های فعال را دربرمی‌گیرند. استراتژی کسب حمایت اجتماعی که در پژوهش ما مشتمل بر مواردی مانند گذران وقت در کنار خانواده و دوستان است، با نتایج مطالعه آبنزاکانو و همکاران (۲۰۲۰) سازگاری دارد که نشان می‌دهد ورزشکاران حرفه‌ای در زمان همه‌گیری کرونا، زمان بیشتری را کنار اعضای خانواده و دوستانشان سپری کرده‌اند. استفاده از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی جهت تعامل با شاگردان، مربیان و هم‌تیمی‌ها نیز، بخشی دیگر از یافته‌های مطالعه حاضر است که ذیل استراتژی حمایت اجتماعی قرار دارد. پته<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه خود، که به بررسی چگونگی سازگاری ورزشکاران با شرایط همه‌گیری کرونا اختصاص دارد، نشان دادند که ورزشکاران برای انطباق خود با شرایط پیش‌آمده به دلیل بیماری کووید - ۱۹ تلاش می‌کنند تا از طریق شبکه‌های مجازی با هم‌تیمی‌ها و مربیان خود ارتباط برقرار کنند. دی‌فرانسونو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰) نیز که به بررسی استرس و حالات روان‌شناختی ورزشکاران ایتالیایی در دوران همه‌گیری کرونا پرداخته‌اند، نشان می‌دهند که ورزشکاران در این دوران جهت مقابله با سطح بسیار بالای استرس، از استراتژی برقراری ارتباط مجازی با مربیان خود استفاده می‌کنند به‌علاوه، نتایج مطالعه حاضر نشان می‌دهد که برخی ورزشکاران در دوران کووید - ۱۹، استراتژی اجتناب را در پیش گرفته و فعالیت‌ها و تمرینات ورزشی خود را متوقف کرده‌اند. این یافته با نتایج مطالعه پته و همکاران (۲۰۲۱) مطابقت دارد که حکایت از دست‌کشیدن ورزشکاران از اهداف خود در دوران کووید - ۱۹ داشت. یکی دیگر از استراتژی‌هایی که در مطالعه حاضر احصا شد، استراتژی بازنگری مثبت، به‌معنای نگاه کردن به همه‌گیری کرونا به‌عنوان یک فرصت و استفاده از این شرایط جهت تحقق اهداف دیگری، مشتمل بر ریکواری از مصدومیت‌های قبلی، متمرکز شدن بر تحصیلات دانشگاه، مطالعه علمی در مورد ورزش و انجام امور خیریه است که قبلاً امکان تحقق آن‌ها به‌راحتی وجود نداشته است. آبنزاکانو و همکاران (۲۰۲۰) نیز در مطالعه خود، که به بررسی تأثیر کووید - ۱۹ بر ورزشکاران - دانشجویان

1. Pété  
2. Di Fronso

اختصاص داشت، نشان دادند که این افراد همه‌گیری کرونا را یک فرصت تلقی کرده و تلاش کرده‌اند تا به جای مسیر ورزش، بر تحصیلات تمرکز و اهداف دانشگاهی خود را محقق کنند. برخی دیگر از تحقیقات هم نشان داده‌اند که ورزشکاران آسیب‌دیده، به دلیل کرونا زمان بیشتری برای ریکاوری و بهبود در اختیار دارند و از این فرصت، جهت بهبود مهارت‌های خود استفاده می‌کنند (اشینکه<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). هم‌چنین برخی مطالعات نشان می‌دهند که شوک‌های مسیر شغلی منفی عموماً منجر به افزایش احتمال تمایل افراد به ادامه تحصیلات می‌شوند؛ زیرا یک شوک منفی افراد را به این باور می‌رساند که دستیابی به اهداف شغلی تحت شرایط فعلی امکان‌پذیر نیست (بیچ و میشل<sup>۲</sup>، ۱۹۸۷). استراتژی حل مسأله یکی دیگر از استراتژی‌هایی بود که در تحقیق پیش رو احصا شد؛ این استراتژی بر این دلالت دارد که برخی ورزشکاران حرفه‌ای در دوران همه‌گیری کرونا، رویکردی فعالانه در پیش گرفته و تلاش کرده‌اند تا تحت هر شرایطی، مسیر حرفه‌ای خود را ادامه داده و متوقف نشوند. این افراد راهکارهایی مانند ورزش در خانه، ورزش در فضای باز، ورزش به شکل غیرقانونی در باشگاه‌ها و ... را در پیش گرفته‌اند. جوکیچ و همکاران (۲۰۲۰) نیز که به بررسی راه‌حل‌های ورزشکاران در دوران همه‌گیری پرداخته‌اند، نشان داده‌اند که برخی از این افراد، فعالیت‌های ورزشی خود را تعطیل نکرده و با تهیه وسایل ورزشی قابل حمل، در منزل به تمرینات خود ادامه داده‌اند.

برآیند شوک‌های حاصله به دلیل همه‌گیری کرونا در مسیر شغلی ورزشکاران و استراتژی‌های فردی اتخاذشده توسط آن‌ها، منجر به اخذ تصمیماتی در مسیر شغلی افراد مورد مطالعه شده است. این تصمیمات در دو دسته مضمون ترک مسیر شغلی ورزشی و تداوم مسیر شغلی ورزشی قابل دسته‌بندی هستند. مطالعات پیشین نشان داده‌اند که شوک‌ها یکی از پیشایندهای خروج از مسیر شغلی هستند که مصادیق ترک مسیر شغلی را، زمانی که افراد از شغل خود راضی نیستند، تفسیر می‌کنند (سبیرت و همکاران، ۲۰۱۳؛ نایر و چاترجه، ۲۰۲۰). شوک در مسیر شغلی، به یک ارزیابی مجدد از احتمال تحقق هدف در مسیر شغلی موجود منجر می‌شود و اگر ارزیابی منجر به ادراک، وجود سازگاری ضعیف بین تصور افراد از تحقق اهداف و شرایط فعلی را ارائه کند، نقض تصویر

1. Schinke

2. Beach &amp; Mitchell

رخ خواهد داد. این نقض تصویر منجر می‌شود که افراد، دست به اقدامات جدیدی بزنند که ترک مسیر شغلی یکی از آن موارد است (هولتوم و همکاران، ۲۰۰۵؛ سیرت و همکاران، ۲۰۱۳). همان‌گونه که تشریح شد پژوهش‌های دیگری نیز وجود دارند که نتایج هر کدام از آن‌ها، بخشی از یافته‌های این مطالعه را تأیید می‌کنند؛ اما لازم به ذکر است که این پژوهش با نگاهی نظام‌مند به موضوع همه‌گیری کووید - ۱۹، به‌مثابه یک شوک در مسیر شغلی افراد پرداخته و با محوریت عاملیت انسانی، نه تنها استراتژی‌های اتخاذشده افراد جهت مواجهه با شوک‌های منفی حاصل از این بحران را واکاوی کرده، بلکه تصمیمات استراتژیکی را که برآیند استراتژی‌های فردی است، احصا می‌نماید.

نتایج این مطالعه نشان می‌دهند که افراد در مسیر شغلی خود، از عوامل محیط بیرونی بسیار تأثیر می‌پذیرند. این عوامل محیطی می‌توانند محدودیت‌هایی را در مسیر شغلی افراد ایجاد کنند که از آن‌ها، به شوک در مسیر شغلی تعبیر می‌شود که می‌توانند در هر مرحله‌ای از مسیر شغلی افراد رخ بدهند. بسیار ضروری است تا هم افراد و هم سازمان‌ها، به شوک‌های حاصله از عوامل زمینه‌ای و محیطی توجه ویژه داشته باشند. پیشنهاد می‌شود که افراد تا حد امکان از شوک‌های منفی حاصله به نفع خود و در راستای سایر اهداف فردی به‌صورت مثبت بهره‌برداری کنند به‌علاوه، اگر چه افراد هنگام مواجهه با شوک‌های مسیر شغلی به‌صورت فعال، به مدیریت فردی مسیر شغلی خود می‌پردازند؛ اما پیشنهاد می‌شود تا سازمان‌های مربوطه نیز، تغییرات سیستماتیک را برای حمایت از اعضای خود هنگام ایجاد این شوک‌ها اعمال کنند.

از آنجایی که مطالعات مرتبط با شوک‌های مسیر شغلی، مبحث نسبتاً جدیدی در حوزه مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شوند (آکرمانس و همکاران، ۲۰۱۸)، بسیاری از حوزه‌های مرتبط با آن در ادبیات پژوهش، هنوز مغفول مانده است. پیشنهاد می‌شود سایر محققان به بررسی موضوعات زیر به‌طور کلی یا خاص، با تمرکز بر شوک‌های مسیر شغلی حاصل از همه‌گیری کووید - ۱۹، پردازند:

▪ بررسی تأثیرات ابعاد روان‌شناختی؛ مانند نگرش افراد بر استراتژی‌های فردی مدیریت مسیر

شغلی اتخاذشده توسط آن‌ها هنگام مواجهه با شوک در مسیر شغلی؛

- احصای استراتژی‌های فردی مدیریت مسیر شغلی هنگام مواجهه با شوک‌های مسیر شغلی، برحسب ویژگی‌های جمعیت‌شناسی افراد و اینکه در چه مرحله‌ای از مسیر شغلی<sup>۱</sup> خود قرار دارند؛
- شناسایی احساسات مثبت و منفی حاصل از شوک‌های مسیر شغلی و احصای روش‌های مدیریت احساسات در افراد و
- انجام‌دادن پژوهش با موضوع مشابه در سازمان‌های متفاوت و صنایع مختلف که دانش‌راه، در زمینه مدیریت بحران متأثر از همه‌گیری کووید - ۱۹ در حوزه منابع انسانی، افزایش خواهد داد.



## فهرست منابع

- رجیبی، پونه؛ شیرازیان، زهرا (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر رشد مسیر شغلی و قابلیت‌های تطبیق با آن، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۹ (۱۴)، ۱۰۷-۱۲۶.
- شیخ‌اسماعیلی، سامان؛ حزباوی، سنا (۱۳۹۵). ارائه الگوی عوامل مؤثر بر جهت‌گیری‌های کارراهه شغلی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۸ (۱)، ۵۵-۷۸.
- Abenza-Cano, L., Leiva-Arcas, A., Vaquero-Cristóbal, R., García-Roca, J. A., Meroño, L., & Sánchez-Pato, A. (2020). Effect of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) on Elite Spanish Student-Athletes' Perception of the Dual Career. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-11.
- Akkermans, J. & Kubasch, S. (2017). Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6), 586-627.
- 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(1), 1-10.
- Athletics Canada (2021). Athletics Canada COVID-19. Retrieved April 25, 2021 from <https://athletics.ca/national-team/services/covid-19-faq>.
- Beach, L. R., & Mitchell, T. R. (1987). Image theory: Principles, goals, and plans in decision making. *Acta Psychologica*, 66, 201-220.
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 308-316.
- Burton, J., Holtom, B., Sablynski, C., Lee, T., & Mitchell, T. (2010). When two theories are better than one: The buffering effects of job embeddedness on negative shocks. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 42-51.
- Carless, D., & Douglas, K. (2012). Stories of success: Cultural narratives and personal stories of elite and professional athletes. *Reflective Practice*, 13(3), 387-398.
- Chelladurai, P., & Kerwin, S. (2018). Human resource management in sport and recreation. *Human Kinetics*.
- Corley, K. G., & Gioia, D. A. (2004). Identity ambiguity and change in the wake of a corporate spin-off. *Administrative science quarterly*, 49(2), 173-208.
- Di Fronso, S., Costa, S., Montesano, C., Di Gruttola, F., Ciofi, E. G., & Morgilli, L. (2020). The effects of COVID-19 pandemic on perceived stress and psychobiosocial states in Italian athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*. Forthcoming, doi: 10.1080/1612197X.2020.1802612.
- EOC. (2020). EOC EU Office coordinates a multi-stakeholder Covid-19 position paper asking the EU to support sport organisations. Retrieved April 28, 2020 from <https://www.euoffice.euolympic.org/blog/eoc-euoffice-coordinates-multistakeholder-covid-19-position-paper-asking-eu-support-sport>.
- Evans, A. B., Blackwell, J., Dolan, P., Fahlén, J., Hoekman, R., Lenneis, V., & Wilcock, L. (2020). Sport in the face of the COVID-19 pandemic: towards an agenda for research in the sociology of sport. *European Journal for Sport and Society*, 17(2), 85-95.
- Gerrish, D. (2020). Together: What does Coronavirus mean for the digital future of the physical activity sector? Retrieved April 2, 2021 from <https://www.ukactive.com/blog/together-what-does-coronavirus-mean-for-the-digital-future-of-the-physical-activity-sector/>.



- Gioia, D. A., K. G. Corley, & A. L. Hamilton (2013). Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research. *Organizational Research Methods*, 16, 15–31.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management* (4th ed.). Sage Publications.
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Organizational boundaries and beyond: A new look at the components of a boundaryless career orientation. *Career Development International*, 19(6), 641–667.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance and Counselling*, 40(4), 369–383.
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192–204.
- Holtom, B., Mitchell, T., Lee, T., & Inderrieden, E. (2005). Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. *Human Resource Management*, 44, 337–352.
- Iancheva, T., Rogaleva, L., GarcíaMas, A., & Olmedilla, A. (2020). Perfectionism, mood states, and coping strategies of sports students from Bulgaria and Russia during the pandemic COVID-19. *Journal of Applied Sports Sciences*, (1), 22-38.
- Jukic, I., Calleja-González, J., Cos, F., Cuzzolin, F., Olmo, J., Terrados, N., & Alcaraz, P. E. (2020). Strategies and solutions for team sports athletes in isolation due to COVID-19. *Spotsr*, 8, 1-9.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112–133.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112–128.
- Kraimer, M., Greco, L., Seibert, S., & Sargent, L. (2019). An investigation of academic career success: The new tempo of academic life. *Academy of Management Learning & Education*, 18(2), 128–152.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life, span. *Journal of counseling psychology*, 60(4), 557-568.
- Lim, M. A., & Pranata, R. (2021). Sports activities during any pandemic lockdown. *Irish Journal of Medical Science*, 190(1), 447-451.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. CA: Sage.
- Mansur, J. & Felix, B. (2020). On lemons and lemonade: the effect of positive and negative career shocks on thriving. *Career Development International*, Forthcoming, <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2018-0300>.
- Nair, V.G. & Chatterjee, L. (2020). Impact of career shocks on Indian MBA careers: an exploratory study. *Career Development International*, forthcoming, <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2018-0297>.
- Paoli, A., & Musumeci, G. (2020). Elite athletes and COVID-19 lockdown: future health concerns for an entire sector. *Journal of Functional Morphology and Kinesiology*, 5(2), 1-3.
- Parnell, D., Widdop, P., Bond, A., & Wilson, R. (2020). COVID-19, networks and sport. *Managing Sport and Leisure*, forthcoming, <https://doi.org/10.1080/23750472.2020.1750100>.
- Pété, E., Leprince, C., Lienhart, N., & Doron, J. (2021). Dealing with the impact of the COVID-19 outbreak: Are some athletes' coping profiles more adaptive than

- others? *European journal of sport science*, forthcoming, <https://doi.org/10.1080/17461391.2021.1873422>.
- Pillay, L., van Rensburg, D. C. C. J., van Rensburg, A. J., Ramagole, D. A., Holtzhausen, L., Dijkstra, H. P., & Cronje, T. (2020). Nowhere to hide: the significant impact of coronavirus disease 2019 (COVID-19) measures on elite and semi-elite South African athletes. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 23(7), 670-679.
- Pons, J., Ramis, Y., Alcaraz, S., Jordana, A., Borrueco, M., & Torregrossa, M. (2020). Where Did All the Sport Go? Negative Impact of COVID-19 Lockdown on Life-Spheres and Mental Health of Spanish Young Athletes. *Frontiers in psychology*, 11, 1-9.
- Richardson, J. (2020). Surviving the 'career shock' created by a pandemic. *The Canberra Times*. Retrieved April 18, 2020 from <https://www.canberratimes.com.au/story/6726416/surviving-the-career-shock-of-a-pandemic>.
- Samuel, R. D., Basevitch, I., Wildikan, L., Prosoli, R., & McDonald, K. (2020). Please stop changing the rules! The modifications of judo regulations as a change-event in judokas' and coaches' careers. *Sport in Society*, 23(4), 774-794.
- Schinke, R., Papaioannou, A., Henriksen, K., Si, G., Zhang, L., & Haberl, P. (2020). Sport psychology services to high performance athletes during COVID-19. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18(3), 269-272.
- 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.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. & Heslin, P.A. (2016). Developing career resilience and adaptability. *Organizational Dynamics*, 45(3), 245-257.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2018). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35-69.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 731-748.
- Collings, D. G., McMackin, J., Nyberg, A. J., & Wright, P. M. (2021). Strategic human resource management and COVID-19: Emerging challenges and research opportunities. *Journal of Management Studies*, 58(5):1-5.
- Vnoučková, L. (2020). Impact of COVID-19 on human resource management. *Revista Latinoamericana de Investigación Social*, 3(1), 18-21.
- WHO (2021a). WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard. Retrieved 03-04-2021 from <https://covid19.who.int>.
- WHO (2021b). WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard. Retrieved 03-04-2021 from <https://covid19.who.int/region/emro/country/ir>.
- Wilhelm, F., & Hirschi, A. (2019). Career self-management as a key factor for career wellbeing. In I.L. Potgieter, N. Ferreira & M. Coetzee (Eds.), *Theory, research and dynamics of career wellbeing* (pp. 117-138). Switzerland: Springer.
- Wolff, H.-G., Schneider-Rahm, C. I., & Forret, M. L. (2011). Adaptation of a German multidimensional networking scale into english. *European Journal of Psychological Assessment*, 27(4), 244-250.
- Yilmaz, V. (2020). Covid-19 and career shock. *Togu Career Research Journal*, 1(1), 1-9.

