

معنویت و تعالی خود در حرفه مشاوره: یک تحلیل کیفی

لاله باباجانی بروجنی^۱ یاسر رضاپور میرصالح^{۲*} شکوفه متقی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۴/۱۴

تاریخ ارسال: ۱۳۹۹/۱/۶

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی ابعاد معنویت و تعالی خود در مشاوران بود. جامعه این پژوهش کیفی، شامل تمامی مشاوران استان یزد در سال ۱۳۹۸ بود. نمونه به شیوه هدفمند صرفاً در مشاورانی انتخاب شد که انگیزش شغلی بالا و فرسودگی پایینی داشتند. از ۱۰ مشاور مصاحبه به عمل آمد و حجم نمونه بر اساس اشباع نظری در تحقیقات کیفی انتخاب شد. برای تحلیل داده‌ها از شیوه نظریه‌مبنایی، شامل کدگذاری باز، محوری و انتخابی، استفاده شد. نتایج نشان داد که ابعاد معنویت و تعالی خود در شغل مشاوران شامل ۵ بعد شخصی، بین فردی، حرفه‌ای، نظام هستی و الهی است. بعد شخصی به این معنا بود که معنویت و تعالی مشاوران در شغلشان نمود داشت و زمینه را برای رشد شخصی مشاور و رضایت از شغل فراهم می‌کرد. بعد بین فردی اشاره به ارتباط مشاوران با مراجعان داشت و بیان می‌کرد که مشاور به واسطه فراتر رفتن از خود و نوع دوستی، موجبات رضایت مراجع را فراهم می‌آورد. بعد حرفه‌ای به این نکته اشاره داشت که مشاوران با وجود سختی‌ها و چالش‌های شغلی به دلیل نگاه معنوی از شغل خود لذت می‌بردند. بعد نظام هستی نشان‌دهنده اثر موج در مشاوران بود که به واسطه تعالی و معنویت آنان اتفاق افتاده و منجر به اثرگذاری در جامعه و سرنوشت افراد می‌شد. بعد الهی اشاره به حضور خداوند در شغل مشاوران و الگوگیری آن‌ها از اصول دینی داشت. براساس این یافته‌ها، می‌توان نتیجه گرفت که تعالی و معنویت در شغل موجب بالارفتن کیفیت زندگی مشاور چه در شغل و چه در زندگی شخصی می‌شود.

کلیدواژه‌ها: معنویت، تعالی خود، مشاوره.

۱. lb229@yahoo.com

۲. y.rezapour@ardakan.ac.ir

۳. mottaghi@ardakan.ac.ir

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره مدرسه دانشگاه اردکان.

۲- *استادیار گروه مشاوره دانشگاه اردکان (نویسنده مسئول).

۳- استادیار گروه روانشناسی دانشگاه اردکان.

مقدمه

امروزه توجه به شغل، ماهیت و تأثیر آن در افراد؛ مورد توجه قرار گرفته است؛ به گونه‌ای که آن را بخش اساسی زندگی انسانی می‌دانند و در این باره هگل^۱ و مارکس^۲ معتقدند شغل بخش مهمی از وجود انسان را تعریف می‌کند؛ یک فعالیت منطقی و متمایز انسانی است که شیوه زندگی انسان را ایجاد می‌نماید و در عین حال، روابط جهان و انسان را تغییر می‌دهد (کوواکس،^۳ ۱۹۸۶). در این میان ارزش‌ها، اعتقادات و انگیزه‌های فرد بر معنایی که نسبت به شغل، نسبت می‌دهد؛ تأثیر می‌گذارد (روسو، دکاس و ورزنیوسکی،^۴ ۲۰۱۰) که مشاوران نیز از این قاعده مستثنی نیستند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند مشاورانی که زندگی خود را در تلاش برای کمک به سایرین می‌گذرانند؛ نخستین قربانیان استرس هستند (خاکپور و صدیق، ۱۳۹۶) و به دلیل ماهیت شغلشان؛ (ارتباط با افراد ناتوان و برخورد با درد و رنج دیگران) به‌طور خاص در معرض آسیب قرار می‌گیرند (محمودی و محمود نیا، ۱۳۸۹).

از جمله مؤلفه‌هایی که می‌تواند به مشاور برای رویارویی با استرس کمک کند، از آسیب‌ها جلوگیری نماید و فرد را در جهت خدمت به جامعه برانگیزاند؛ (قنبرپور، ۱۳۹۱)؛ معنویت و تعالی خود است. معنویت^۵ تلاش شخصی برای پاسخ به سؤالات نهایی در مورد زندگی، معنی و ارتباط با وجود مقدس یا متعالی است (لازار،^۶ ۲۰۱۰). وستگیت^۷ (۱۹۹۶) چهار مؤلفه معنویت را در منابع مشخص کرد: معنا و هدف در زندگی (یعنی حس جستجو یا یافتن معنا و هدف)، باورهای متعالی و تجربیات (یعنی آگاهی یا تجربه چیزی فراتر از جنبه‌های عقلانی زندگی)، ارزش‌های ذاتی (یعنی ارزش‌هایی که توسط فردی بدون انگیزه-های ناپایدار نگهداری می‌شود و زندگی خود را هدایت می‌کند) و جنبه‌های اجتماعی یا روابط (یعنی رابطه با دیگران و تمایل به آنها).

^۱Hegel

^۲Marcx

^۳Kovacs, G.

^۴Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A.

^۵Spirituality

^۶Lazar, A.

^۷Westgate, C. E.

معنویت در کار دارای تعاریف مخصوص به خود است که با تعاریف معنویت هم‌پوشانی دارد. معنویت در کار سفری است به سوی یکپارچگی شغلی و معنویت، که جهت، کمال و پیوستگی در کار و محیط شغلی را فراهم می‌آورد (گیبونس،^۱ ۲۰۰۱). معنویت در کار اشاره به زندگی درونی افراد جهت پیدا کردن معنا و ایجاد تأثیر از طریق کار، خدمت به دیگران، همبستگی و اعتبار در محل کار دارد (کینجرسکی و اسکرینک،^۲ ۲۰۰۸). دومین مؤلفه‌ای که در ادامه فرآیند معنویت در کار وجود دارد؛ تعالی خود است و به‌عنوان توانایی انسان برای پیدا کردن معنا با هدایت به چیزی یا کسی غیر از خود شخص تعریف می‌شود (پالمر، کوین گریفین، رید و فیتزپاتریک،^۳ ۲۰۱۰). تعالی خود یک فرآیند پویاست که شامل سازگاری با فرسودگی فیزیکی، احساسی و روحی گذشته می‌باشد و به‌عنوان یک مکانیسم مقابله قدرتمند با تنش‌های روزمره شناخته شده است. کیفیت ذاتی در هر انسان است که به یافتن معنا و هدف واقعی در زندگی کمک می‌کند و با مفاهیمی مانند امید، پذیرش و معنویت هم‌پوشانی دارد (فرانکل،^۴ ۱۹۹۲؛ تکسیرا،^۵ ۲۰۰۸؛ رومئو-راتلیف،^۶ ۲۰۱۴). خصوصیات تعالی خود عبارت‌اند از: آگاهی معنوی از خود، رابطه با محیط اطراف و دیگران، ارتباط با یک موجودیت بالاتر و "هدف بیشتر از خود" (ماری جانسون،^۷ ۲۰۱۵). میل به پیدا کردن معنا از طریق کار با فلسفه ویکتور فرانکل سازگار است. او معتقد است که جستجوی معنای روی انگیزشی اولیه انسان است و معنی واقعی در زندگی در جهان و نه در درون خود فرد یافت می‌شود و از آنجایی که خودآگاهی معنوی یکی از جنبه‌های تعالی خود است، ارتباط بین تعالی خود و تعامل با کار؛ معنا پیدا می‌کند (پالمر و همکاران، ۲۰۱۰). مزلو^۸ معتقد است تعالی انگیزه رشد است که بر نحوه رفتار افراد با وظایف شغلی

^۱Gibbons, P.

^۲Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J.

^۳Palmer, B., Quinn Griffin, T. M., Reed, P., & Fitzpatrick, J. J.

^۴Frankl, V.

^۵Teixeira, M. E.

^۶Romeo-Ratliff, A.

^۷Marie Johnson, D.

^۸Maslow, A.

تأثیر می‌گذارد (اوسین، مالیتینا و کوشلوا، ۲۰۱۶) و این نکته بیانگر آن است که شغل به‌عنوان ابزاری برای تعالی فرد تلقی می‌شود (کوواکس، ۱۹۸۶). از جمله نتایج معنویت و تعالی در کار سلامت معنوی و افزایش عملکرد است (الطاف و اتیف آوان،^۲ ۲۰۱۱؛ نور و آریف،^۳ ۲۰۱۱). همچنین موجب افزایش رضایت شغلی (داندونا،^۴ ۲۰۱۳؛ حسن، ندیم و اختر،^۵ ۲۰۱۶) و انگیزش شغلی (نور و آریف، ۲۰۱۱) می‌شوند و یکی از عوامل کاهش‌دهنده اضطراب و یک راه مقابله با استرس شناخته شده‌اند (سیرنیک و آدامز،^۶ ۲۰۰۵؛ الطاف و اتیف آوان، ۲۰۱۱) که موجب کاهش فرسودگی شغلی افراد می‌گردد (غلامی، ۱۳۹۰؛ کومالا و گانش،^۷ ۲۰۰۷؛ هانیبل، رید، کوین گریفین و فیتزپاتریک،^۸ ۲۰۰۸؛ رومئو-راتلیف، ۲۰۱۴؛ کالیتا،^۹ ۲۰۱۵) و این در حالی است که نگرش منفی مشاور بر روی عملکرد وی تأثیر منفی می‌گذارد و باعث آسیب رساندن به مراجعان می‌شود (استبنیکی، ۲۰۰۷؛ خاکپور و صدیق، ۱۳۹۶). با توجه به اینکه مطالعات محدودی در خصوص معنویت و تعالی به‌عنوان مؤلفه‌های تأثیرگذار در حرفه مشاوره انجام شده است؛ لزوم بررسی ابعاد معنویت و تعالی خود در حرفه مشاوره احساس می‌شود تا به مشاوران در جهت بهبود کیفیت زندگی حرفه‌ای و شخصی کمک کند. همچنین تحقیقات کمی نمی‌تواند به خوبی نقش تعالی و معنویت را در شغل مشاوران بررسی کند؛ چراکه فهمیدن دیدگاه‌های معنوی مشاوران و میزان تلاش آنان در خصوص تعالی خود در شغلشان، نیازمند صحبت‌های چهره به‌چهره و موشکافی در باورها و دیدگاه‌های آنان است که این مهم تنها با مطالعه کیفی امکان‌پذیر است؛ لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی ابعاد معنویت و تعالی خود در مشاوران به‌صورت کیفی انجام شد.

^۱ Osin, E. N., Malyutina, A. V., & Kosheleva, N. V.

^۲ Altaf, A., & Atif Awan, M.

^۳ Noor, S., & Arif, S.

^۴ Dandona, A.

^۵ Hassan, M., Nadeem, A. B., & Akhter, A.

^۶ Csiernik, R., & Adams, D. W.

^۷ Komala, K., & Ganesh, L. S.

^۸ Hunnibell, L., Reed, P., Quinn Griffin, M., & Fitzpatrick, J.

^۹ Kalita, K.

^۱ Stebnicki, M. A.

روش

پژوهش حاضر از نوع طرح‌های کیفی بود که به بررسی ابعاد معنویت و تعالی خود در شغل مشاوران پرداخت. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی مشاوران استان یزد در سال ۱۳۹۸ بود. نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت هدفمند انجام شد. برای انتخاب مشاوران ابتدا پرسشنامه‌های انگیزش شغلی بیرونی و درونی (WEIMS) و فرسودگی شغلی مسلش (MBI) میان مشاوران مدنظر توزیع شد و آن‌هایی که از فرسودگی پایین‌تر و انگیزش شغلی بالاتری برخوردار بودند (با توجه به میانگین نمره قابل اکتساب در پرسشنامه‌های مورد نظر)؛ به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. همچنین معیار انتخاب مشاوران دارا بودن تحصیلات دانشگاهی و حداقل سه سال سابقه کاردرمانی بود و نمونه‌گیری تا آنجا ادامه پیدا کرد که حداکثر محتوای معنویت و تعالی خود در شغل مشاوران استخراج شود و مصاحبه‌ها به حالت اشباع برسد (استراوس و کرین، ۱۳۹۷)؛ بنابراین در پژوهش حاضر پس از مصاحبه با ۱۰ مشاور، پاسخ‌ها به حالت اشباع رسید و انجام مصاحبه متوقف شد. ۶۰٪ افراد حاضر در پژوهش را آقایان تشکیل دادند و ۴۰٪ خانم‌ها بودند. تمامی پاسخ‌دهندگان متأهل بودند و ۸۰٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. همچنین ۶۰٪ آنان حقوق ۲ تا ۴ میلیون داشتند و میانگین سال‌های اشتغال آنان ۱۴/۴ سال بود.

ابزار پژوهش

۱. مصاحبه

در پژوهش حاضر برای آگاهی از ابعاد معنویت و تعالی خود در شغل مشاوران، از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. مصاحبه نیمه ساختاریافته شامل سؤالات یکسانی است که از افراد حاضر در پژوهش پرسیده می شود و افراد در پاسخ گویی به آن ها آزادی عمل دارند و مصاحبه گر می تواند سؤالات را به صورت جابه جا بپرسد (دلاور، ۱۳۹۳؛ بیابانگرد، ۱۳۸۷). سؤالات مصاحبه نیمه ساختاریافته از نوع باز پاسخ هستند که مصاحبه شونده بتواند بدون محدودیت به آن ها پاسخ دهد و نظراتش را عنوان کند. با توجه به هدف پژوهش، سؤالات مصاحبه با جمع بندی نظر کارشناسان متخصص در حوزه مشاوره شغلی که در این خصوص پژوهش ها و تألیف هایی داشتند، طراحی شدند و در نهایت روایی محتوایی توسط سه عضو هیئت علمی متخصص در این زمینه تأیید شد و در انتها؛ ۱۵ سؤال برای انجام مصاحبه انتخاب شد. برای انجام مصاحبه با مشاوران انتخاب شده تماس برقرار شد و با توجه به وقت تعیین شده، با ایشان مصاحبه انجام شد. ابتدا از ۳ مشاور مصاحبه گرفته و همه مصاحبه ها به صورت تایپ شده آماده شد. سپس با توجه به اطلاعات حاصل از داده های خام به کدگذاری مصاحبه ها به ترتیب انجام شده پرداخته شد و پژوهشگر کدگذاری را به صورت رفت و برگشت انجام داد. پس از آن به انجام مصاحبه های جدید و تحلیل داده ها تا ۵ مورد دیگر پرداخته شد تا آنجا که داده ها به حالت اشباع رسیدند و برای پربارتر کردن مفاهیم یافته شده؛ پس از اشباع با دو مشاور دیگر نیز مصاحبه شد. در نهایت، ۱۰ نفر در پژوهش حاضر شرکت کردند. سؤالات مصاحبه به صورت مستقیم و غیرمستقیم، دیدگاه های معنویت و تعالی خود در شغل مشاوران را مورد بررسی قرار دادند و با توجه به هدف پژوهش، پژوهشگر برای بررسی عمیق تر موضوع از سؤالات پیگیری استفاده کرد. از جمله سؤالات

۱ semi structure

۲ content validity

مصاحبه عبارت بودند از: ۱. آیا تا اکنون مشاوره به رشد شخصی شما کمک کرده است؟ چگونه؟ ۲. تجارب متفاوت شما در حرفه‌تان چیست؟ (تجربه‌هایی که در دیگر مشاغل وجود ندارد؟) ۳. اگر قرار باشد لحظه مرگ از شما این سؤال را بپرسند در مشاوره چه کاری انجام دادید که احساس ارزشمندی می‌کنید، آن کار چیست؟ ۴. هدف‌تان از انتخاب حرفه مشاوره چیست؟ و ... تمام مصاحبه‌ها با اجازه افراد به صورت صوتی ضبط شد؛ سپس برای انجام تحلیل‌های عمیق به صورت تایپ‌شده به روی کاغذ آورده شدند و جهت محفوظ ماندن اطلاعات افراد، برای هر نفر یک کد در نظر گرفته شد.

۲. پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (MBI)

این آزمون توسط مسلش (۱۹۸۶) ساخته شد که برآورد جدیدی از پدیده تنیدگی یعنی فرسودگی را ارائه می‌دهد. این پرسشنامه شامل ۲۲ ماده است که به سنجش جنبه‌های سه‌گانه فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، شخصیت‌زدایی و عدم موفقیت فردی) در چهارچوب فعالیت حرفه‌ای پرداخته است و این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای است. پایایی آزمون به وسیله آلفای کرونباخ بین ۰/۷۱ تا ۰/۹ گزارش شده است (مسلس و جکسون، ۱۹۹۳) و همچنین ضریب بازآزمایی آن ۰/۶ تا ۰/۸ گزارش شده است (چافلی، مسلس و مارک، ۱۹۹۴). این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱) مورد تأیید قرار گرفت و ضریب پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برآورد شد. پایایی درونی خستگی عاطفی ۰/۸۳، شخصیت‌زدایی ۰/۷۵ و عدم موفقیت فردی ۰/۷۳ گزارش شد. همچنین بدری گرگری (۱۳۷۴) روایی خرده‌آزمون‌ها را به ترتیب چنان عنوان کرد: ۰/۸۴، ۰/۷۵ و ۰/۷۵.

۱) Maslach, C., & Jackson, S. E.

۲) Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Market, T.

۳. پرسشنامه انگیزش شغلی بیرونی و درونی (WEIMS)

این آزمون توسط ترمبلی، بلانچارد، تیلور، پلتی و ویلنیوودر سال ۲۰۰۹ ساخته شد که شرکت کنندگان در پاسخ به سؤال (برای چه شغلشان را انتخاب کردید؟) به آن پاسخ می‌دهند. این آزمون شامل ۱۸ سؤال است که ۶ خرده‌مقیاس را می‌سنجد و در خرده‌مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت از کاملاً درست تا کاملاً نادرست نمره‌گذاری شده است. خرده‌مقیاس‌هایی که توسط این پرسشنامه سنجیده می‌شود عبارت‌اند از: انگیزه درونی (۴، ۸، ۱۵)؛ مقررات یکپارچه (۵، ۱۰، ۱۸)؛ مقررات مشخص‌شده (۱، ۷، ۱۴)؛ مقررات درونی (۶، ۱۱، ۱۳)؛ مقررات خارجی (۲، ۹، ۱۶) و بی‌انگیزگی (۳، ۱۲، ۱۷). روایی سازه این مقیاس مورد تأیید قرار گرفت و به خوبی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی، رضایت شغلی و قصد ترک شغل بود و با پرسشنامه خودتعیین‌گری شغلی والرند^۲ (۱۹۹۷) روایی همگرا داشت (ترمبلی و همکاران، ۲۰۰۹). همچنین ضریب پایایی آزمون با روش آلفای کرونباخ برای ۶ خرده‌مقیاس به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۸۴، ۰/۷۴، ۰/۷۱، ۰/۸۱ و ۰/۶۰ گزارش شده است (ترمبلی و همکاران، ۲۰۰۹). در این پژوهش روایی محتوایی توسط کارشناسان متخصص در موضوع، مورد تأیید قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبات از روش نظریه زمینه‌ای استفاده شد. ایده اصلی نظریه زمینه‌ای این است که به جای استفاده از داده‌ها برای آزمون فرضیه‌های حاصل از ادبیات پژوهش مربوط به موضوع که در تحقیقات کمی استفاده می‌شود؛ از گزارش‌های کلامی افراد در مورد تجربه‌های خود به عنوان داده استفاده شود. فرآیند اصلی در نظریه زمینه‌ای به عنوان یکی از روش‌های تحقیق کیفی، کدگذاری و استخراج اطلاعات از دل داده‌های خام جمع‌آوری شده است که پژوهشگر باید آنان را طبقه‌بندی کند و مقولات اصلی و رابطه میان مقوله‌ها را استخراج نماید تا در نهایت بتواند تئوری مدنظر خویش را مطرح کند.

^۱Tremblay, M. A., Blanchard, C. I. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M.

^۲Vallerand

بر این اساس جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات در این شیوه از سه روش کدگذاری استفاده می‌شود: ۱. کدگذاری باز. ۲. کدگذاری محوری. ۳. کدگذاری انتخابی (استراوس و کرین، ۱۹۹۰). فرآیند کدگذاری داده‌ها همزمان با گردآوری اطلاعات انجام می‌شود تا اینکه مشخص شود کدام داده‌ها باید در مرحله بعدی پژوهش جمع‌آوری شوند (دلور، ۱۳۹۳؛ استراوس و کرین، ۱۹۹۰). تحلیل داده‌های کیفی مستلزم ساماندهی اطلاعات و تقلیل داده‌هاست و یک روند تقریبی متوالی است که به سوی توصیف و تفسیر دقیق پدیده منتهی می‌شود (دلور، ۱۳۹۳) و در این پژوهش نیز پس از اشباع مصاحبه‌ها، تحلیل اطلاعات آغاز شد.

یافته‌ها

بر اساس تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبات انجام شده، محتوای تعالی و معنویت در شغل شامل ۵ بعد شخصی، اجتماعی، شغلی، نظام هستی و الهی است که در جداول جداگانه آورده شده‌اند.

جدول ۱: بعد شخصی

مقوله محوری	مقوله‌های ثانویه	خرده مقوله‌ها
رضایت	رضایت درونی	ارزشمندی اعتماد مراجع، لذت از سنگ صبور بودن، منبع اسرار دیگران، لذت از تأثیرگذاری، ارضای نیازهای مشاور، لذت از کمک به دیگران، رضایت درونی، ارزشمندی کمک به مراجع
	رضایت بیرونی	لذت از اعتماد مراجعان، لذت از رضایت مراجع، لذت از آرامش مراجع، لذت از پیشرفت مراجع، لذت از رشد فرد
معنویت	برکت	برکت در زندگی شخصی، بازگشت نیکی به خود
	توجه فرامادی	پذیرش مرگ خود، درگیر بازی دنیا نشدن، پذیرش تجربیات مرگ، افزایش معنویت، نگاه فرامادی به شغل
رشد شخصی	رشد رفتاری	تلاش برای بهبودی فردی، رفع نقاط ضعف فردی، بهبود عملکرد فردی، عمل به دانسته‌ها

مقوله محوری	مقوله‌های ثانویه	خرده مقوله‌ها
	رشد روانی-ذهنی	پذیرش باورهای متفاوت، اصلاح باورهای فردی، احترام به ارزش‌های شخصی، احساس ارزشمندی، آرامش فردی، امید، رشد فکری
	رشد حرفه‌ای	یادگیری مستمر، آینده‌نگری شغلی، به‌روز بودن
یادگیری شغلی	تجربه‌های دورنی	گذر از بحران میان‌سال، خستگی‌ناپذیری در بحران
	یادگیری از مراجع	استفاده از تجربیات مراجع، یادگیری شیوه‌های مقابله مراجع، یادگیری از مراجع
	تجارب شغلی	انتقال تجربیات به زندگی خانوادگی، استفاده از تجربیات شغلی
خودکاوی	خودآگاهی	درمان در لحظه مشاوره، خودسازی
	خودشناسی	شناخت ویژگی‌های شخصی

بعد شخصی

مشاوران در شغل خویش با مسائل و موضوعات متفاوتی روبه‌رو می‌شوند و در این بین اگر نگاه معنوی و تعالی شخصی آنان که از جمله مسائل ذاتی آنان است، وجود نداشته باشد؛ بدون شک ایشان را دچار استرس می‌کند. در این راستا کدگذاری باز داده‌های پژوهش حاضر نشان داد که یکی از ابعاد اصلی محتوای معنویت و تعالی خود در شغل؛ بعد شخصی بود که شامل ۵ مقوله اصلی با عناوین رضایت، پاداش معنوی، رشد شخصی، یادگیری شغلی و خودکاوی است. منظور از رضایت مشاور، رضایتی است که مشاور از عملکرد شخصی خویش در شغل و همچنین احساس لذتی که از مشاوره به دست می‌آورد؛ می‌باشد. کد ۵ "رضایت" مشاور را بدین گونه تعریف کرد: «وقتی مشاور می‌بیند در زندگی مردم می‌تواند مؤثر باشد؛ این خیلی لذت‌بخش است».

مقوله بعدی که در بعد شخصی کدگذاری شد «معنویت» است. منظور از «معنویت» در این قسمت اثراتی است که شغل مشاوره در زندگی شخصی مشاور داشت و موجب گسترش دید او در خصوص مسائل دنیوی شده است. کد ۳ در مورد «معنویت» گفت: «این امر باعث شده بیشتر به مراجع کمک کند و مراجع نیز به او انرژی دهد که وی به سمت

خودش برود». چیزی که از صحبت‌های کد ۳ برداشت شد آن است که افزایش معنویتش به وسیله شغل یک امر دوسویه است.

یکی از مهم‌ترین محتوای معنویت و تعالی، «رشد شخصی» است. منظور از رشد شخصی، رشد مشاور در تمام زمینه‌های ممکن است که به وسیله شغل به دست می‌آید و مشاوران معتقد بودند که این رشد را به واسطه شغلشان به دقت آورده‌اند. کد ۷ در این باره گفت: «شغلم باعث شده یک وقت‌هایی بزرگ‌تر شوم ... الان که نگاه می‌کنم پختگی لازم را به دست آورده‌ام. یک جورهایی بزرگ شدم و این را شغلم به من داده است ... در روابط با همکارانم پخته‌تر عمل می‌کنم».

«یادگیری شغلی» مقوله اصلی دیگری است که در بعد شخصی کد گذاری شد. منظور از این مقوله آن است که مشاوران به واسطه شغلشان چیزهایی را یاد می‌گیرند که دیگر مشاغل این یادگیری‌ها را ندارند. کد ۳ گفت: «سؤال کردن و وارد زندگی مراجع شدن، قصه‌های زندگی مراجع را شنیدن در زندگی خودم هم تأثیر گذاشته است».

آخرین مقوله اصلی در بعد شخصی «خودکاوی» است. منظور از «خودکاوی» آن است که مشاوران به واسطه شغلی که دارند به طور مداوم در شناخت خویشتن و ساختن شخصیت خویش گام برمی‌دارند و خودشان را مورد کاوش قرار می‌دهند تا به شخصیت یکپارچه دست یابند. کد ۵ به این گونه تعریف کرد: «از وقتی مشاور شدم توانستم مسائل و مشکلات زندگی ام را حل کنم ... توانستم تا حدودی خودم را بشناسم و نقاط قوت و ضعف خودم را شناختم». خودکاوی از نگاه مشاوران امری مهم است که منجر به ارتباط هرچه بهتر آن‌ها با خویشتن و دیگران شده و به آنان در جهت رفع مشکلات شخصی و شغلی کمک می‌نماید.

جدول ۲: بعد بین فردی

مقوله محوری	مقوله‌های ثانویه	خرده مقوله‌ها
نوع دوستی	پذیرش بی‌قید و شرط دیگران	پذیرش دیگران، پذیرش انسان‌ها به‌عنوان اعضای خانواده، دیگر دوستی، پذیرش بی‌قید و شرط، مراجع نعمت است، ارزشمندی دیگران
	یاری‌گر	روشنگر راه، کاهش درد و رنج، پیشگیری از بروز مشکل، انتقال تجربه به دیگران، کمک به دیگران، تسهیل‌گری
	رضایت مراجع	بازخورد مثبت مراجع، رضایت مراجع
	فرا تر رفتن از خود	از خودگذشتگی، همه وجودت را برای مراجع گذاشتن، ایثار
	شناخت دیگران	تحلیل عمیق دیگران، منحصر به فرد بودن مراجع، جذابیت کشف دنیای دیگران، برقراری ارتباط

بعد بین فردی

مشاوران به دلیل ماهیت شغلشان ارتباط بین فردی بسیاری دارند و این موضوع رکن مهم شغل آنان است. این ارتباط می‌تواند رشد دهنده باشد و به مشاور در جهت رشد بعد دوم معنویت و تعالی که در ارتباط با دیگران است؛ کمک کند. این بعد شامل ۴ مقوله اصلی نوع دوستی، رضایت مراجع، فرا تر رفتن از خود و شناخت دیگران است.

نوع دوستی اولین مقوله در بعد بین فردی است و بدین معناست که مشاوران دیگران را به خاطر انسان بودن دوست دارند و درد دیگران موجب ناراحتی واقعی آنان می‌شود. نوع دوستی بارزه اصلی مشاوران است تا جایی که آنان معتقد بودند بدون این ویژگی در شغل خود موفق نخواهند شد. کد ۶ درباره آن گفت: «من باور دارم که کمک به هم‌نوع ارزشمند است». این باور در میان تمام مشاوران مشترک بود و به صورت نیرویی درونی به آن‌ها کمک می‌کرد تا در فرآیند مشاوره وارد شوند و برای کمک به مراجعان اقدام کنند. «رضایت مراجع» دومین مقوله در بعد بین فردی بود. این مقوله بدان معناست که مشاوران سعی داشتند در همه حال رضایت مراجع را در نظر قرار دهند و برای آن تلاش کنند. کد ۶ درباره رضایت گفت: «وقتی مراجع احساس رضایت می‌کند، این بزرگ‌ترین پاداش برای من است». او در ادامه گفت: «رضایت مراجع باعث سربلندی من نزد خداوند

می‌شود». رضایت مراجع در نگاه مشاور امری مهم قلمداد شده و تا جایی پیش می‌رود که وی رضایت مراجع را موجب سربلندی نزد خداوند می‌داند.

«فراتر رفتن از خود» سومین مقوله کدگذاری شده در بعد بین‌فردی بود. از خود فراتر رفتن شامل بسیاری از مفاهیم ارزشمند مانند فداکاری، ایثار، از خودگذشتگی، توجه به دیگران و ... است و بدان معناست که مشاوران در شغلشان ابتدا مراجع را می‌بینند و نیازهای مراجع را مقدم بر نیازهای خود دانسته و بیشتر از ظرفیت و توان خویش استفاده می‌کنند تا مشکل مراجع را حل و بتوانند به او کمک کنند. کد ۴ در این باره گفت: «گاهی شده است که بعد از ظهر اینجا بیایم و مراجعی را دیدم که اصلاً وقت کاری خودم نبوده است؛ در این مورد مسلماً باید شخص از خودش بگذرد».

«شناخت دیگران» آخرین مقوله در بعد بین‌فردی بود. این مقوله بیانگر آن بود که مشاوران در شغلشان می‌توانند دیگران را از جهات متفاوت بشناسند و بر اساس شناخت خود، به آنان کمک کنند. همچنین این شناخت، مشاور را در شغلش با تجربه می‌کرد و به آنان در برقراری هر چه بهتر ارتباط با مراجع کمک می‌نمود. کد ۸ «شناخت دیگران» را به این صورت عنوان کرد: «من برقراری ارتباط با آدم‌ها را دوست دارم و شناخت حالات و روحیات آن‌ها برایم جذاب است. اینکه آدم‌ها را کشف کنی خیلی قشنگ است». کشف دنیای دیگران به معنای کشف دنیای ذهنی و خصوصی مراجعان است که در شغل مشاوره پس از ایجاد اعتماد میان مشاور و مراجع اتفاق می‌افتد.

جدول ۳: بعد حرفه‌ای

مقوله‌های ثانویه مقوله محوری	خرده مقوله‌ها
لذت از شغل	لذت از گستردگی شغلی، لذت از مواجهه با سختی‌های شغل، لذت از چالشی بودن شغل
ماهیت شغل	منزلت اجتماعی، پویایی شغل، مشاوره یک هنر است
ویژگی‌های خاص مشاور	پناهگاه مراجع، وجدان کاری، همدلی، صبر در شغل، صداقت در شغل، تخصص

بعد حرفه‌ای

سومین بعدی که معنویت و تعالی مشاور در آن نمود داشت، بعد حرفه‌ای بود. معنای این بعد آن است که معنویت و تعالی در شغل مشاور نمود داشت و موجب لذت از شغل و تحمل سختی‌های شغلی می‌شد. کد ۸ در مورد "لذت از شغل" گفت: «در شغل ما چیزهای جدید اتفاق می‌افتد. مراجعی که امروز دارم با مراجعی که فردا دارم خیلی فرق دارد؛ چون آدم‌ها منحصر به فرد هستند و این کار را برایم جذاب می‌کند».

«ماهیت شغل» مقوله دیگری است که در بعد حرفه‌ای مطرح شد. این مقوله بیانگر ویژگی‌های شغل مشاوره است که در دیگر مشاغل یافت نمی‌شود و به مشاور در جهت معنویت و تعالی کمک می‌کند. کد ۶ در این خصوص اظهار داشت: «کار من هیچ موقع تکراری نمی‌شود و این خیلی لذت‌بخش است». این ویژگی‌ها تنها در شغل مشاوره وجود دارند و موجب ارتباط بهتر مشاور و مراجع را می‌شوند. کد ۶ در خصوص "ویژگی‌های خاص مشاور" گفت: «مشاور باید درک همدلانه داشته باشد». کد ۱۰ نیز گفت: «فکر می‌کنم هر چه بیشتر به مراجع از نظر معنوی، از نظر انسان بودن نزدیک شوی بر پذیرش و درک وی تلاش کنیم و کمکش کنیم؛ باعث می‌شود به مراجع نزدیک‌تر شویم».

جدول ۴: بعد نظام هستی

مقوله محوری	مقوله‌های ثانویه	خرده مقوله‌ها
اثر موج	اثر پایا	اثرگذاری بر سرنوشت، اثرگذاری در نسل، اثرات کوچک بزرگ، تأثیر پایدار، اثرگذاری در جامعه
	انسان‌سازی	کمک به رشد انسانی، سهم شدن در تربیت افراد
	خیر برتر	پراکنده کردن خیر در هستی، اصلاح دنیا، ماندگاری نام نیک

بعد نظام هستی

چهارمین بعد معنویت و تعالی که در ارتباط با مشاوران کدگذاری شد، نظام هستی است. این بعد به یک مقوله به نام «اثر موج» کدگذاری شد. منظور از «اثر موج» آن است که مشاوران به وسیله شغلشان، بر نظام هستی اثر می‌گذارند و از این تأثیر لذت می‌برند. این تأثیر

حتی بعد از فوت آنان در جهان پابرجاست. کد ۴ "اثر موج" را این گونه بیان کرد: «در شغلی‌های دیگر تأثیرگذاری جاودانه نیست ... تأثیرگذاری در شغل مشاوره پایدار است ... جاودانی در اثری است که ما روی دیگران می‌گذاریم».

جدول ۵: بعد الهی

مقوله محوری	مقوله‌های ثانویه	خرده مقوله‌ها
ایمان به خدا	ارتباط با خداوند	اتصال به سرچشمه هستی، تعامل دوسویه با خداوند، مراجع واسطه اتصال به خدا
	پاداش اخروی	امید به پاداش خداوند، دعا‌های مراجعان
	هدفمندی آفرینش	هدفمندی زندگی، پی بردن به حکمت خداوند
تعهد دینی	دین در شغل	توجه به آخرت، توجه به اعتقادات مراجعان، باورهای دینی پشتوانه شغل، الگوگیری از پیشوایان دین، اعتقادات دینی در شغل
	مسئولیت‌پذیری دینی	عمل به مأموریت الهی، حاجت مراجع امر خداست، مسئولیت‌پذیری دینی، پاسخگویی در برابر خداوند
		رضایت خداوند
		شناخت خداوند
		سپاس از خداوند

بعد الهی

آخرین بعدی که معنویت و تعالی مشاوران در آن نمود داشت؛ بعد الهی بود. این بعد بیشتر بیانگر اعتقادات دینی مشاوران در حرفه بود و نشان داد که آنان به وسیله اعتقاد قلبی به خداوند و دین در مواجهه با سختی‌های شغلی اقدام می‌کنند و برای شغل خویش معنا می‌یابند. «ایمان به خدا» یعنی آنکه مشاوران معتقد بودند که از سمت خداوند برای شغلشان انتخاب شده هستند و هرکسی قادر به انجام این شغل نیست. آنان در شغل خویش به وجود خدا و نظارت همیشگی‌اش مطمئن بودند و در مواقعی که فشار شغل بر ایشان افزایش می‌یافت؛ با تکیه بر قدرت خداوند از پس موقعیت به‌خوبی برمی‌آمدند. کد ۶ ایمان به

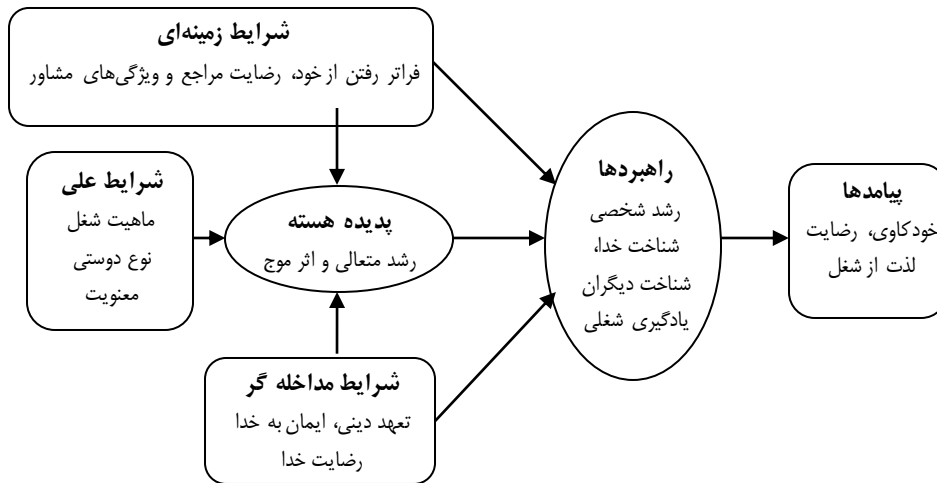
خداوند را با ارتباط با مراجع بیان داشت و گفت: «مراجع واسطه‌ای است که ما به وسیله آن به خدا نزدیک می‌شویم؛ چون واسطه است و یک وسیله که من به او کمک کنم».

«تعهد دینی» به این معناست که مشاوران باورهای دینی خود را در کار با مراجعان استفاده می‌کنند و بر آن‌ها پایبندند و سعی می‌کنند رفتارهای شغلی خود را بر اساس آن‌ها پایه‌ریزی و با مراجع برخورد کنند. کد ۷ بدین صورت اظهار داشت: «فکر می‌کنم رسالت ما مشاورها و مددکارها این است که حال دیگران را خوب کنیم».

«رضایت خداوند» مقوله‌ای است که از نگاه مشاوران در شغل بسیار مؤثر است و می‌تواند نیروی محرکه مثبت جهت کمک به مراجعان باشد. کد ۱ درباره رضایت خداوند گفت: «می‌گویم خدایا همین که توانستم غم از دل بنده‌ات بردارم و توانستم آن چیزی که به من تمام کردی و رضایت شما در آن بوده است؛ برایم کافی است». کد ۸ شناخت خداوند را در ادامه شناخت خود و دیگران مطرح نمود و در این خصوص گفت: «خودشناسی راهی است برای خداشناسی و چیزی است که واقعاً هدف انسانی هم در این راستاست و فکر می‌کنم رشته‌های مشاوره و روان‌شناسی به سرعت بخشیدن به این شناخت کمک می‌کند».

کد ۷ معتقد بود به واسطه توانایی کمک به مراجع از خداوند تشکر می‌کند و درباره سپاس از خداوند گفت: «یک وقت‌هایی خدا را شکر می‌کنم که دارم این شغل را انجام می‌دهم».

در مرحله کدگذاری محوری و انتخابی، از بین کدهای مشخص‌شده در مرحله کدگذاری باز، پدیده محوری، شرایط علی، مداخله‌گر، زمینه‌ای، راهبردها و پیامدها مشخص شدند.



شکل ۱: مدل پارادایمی معنویت و تعالی خود در شغل

ماهیت مشاوره به معنای چستی آن است و از آنجایی که حرفه مشاوره ماهیت یاری‌گرانه دارد؛ مشاور را به سمت همدلی و نوع‌دوستی سوق می‌دهد که در پی این اقدام مشاور دید فرامادی و معنوی پیدا می‌کند. این مهم باعث می‌شود مشاور در زندگی مراجعان خود اثری بر جای بگذارد و حتی با تمام شدن روند درمانی، این اثرات باقی بمانند که یالوم به آن‌ها اثر موج می‌گوید. در این بین ویژگی‌های مشاور همانند از خود فراتر رفتن، همدلی، صبر و... زمینه را برای اثرات موج مشاور فراهم می‌آورد و در نهایت منجر به رشد متعالی مشاور می‌شود. همچنین عواملی مانند ایمان و رضایت خداوند و تعهد دینی مشاور در رشد متعالی و اثر موج، مداخله دارند؛ بدین صورت که مشاور به واسطه تعهد دینی خویش سعی می‌کند به بهترین صورت به مراجع کمک کند تا بتواند رضایت خالق را به دست آورد. رشد متعالی نوعی سبک زندگی همراه با تعالی است. رشد متعالی شیوه زندگی است که در آن شخص برای بهبود شخصیت خود و یافتن هدف و معنای زندگی‌اش در طی اهداف بلندمدت تلاش می‌کند؛ در حالی که با دیگران، جهان هستی و خداوند رابطه دارد. این سبک زندگی منجر به شناخت خداوند، رشد شخصی می‌شود که در نهایت با توجه به حرفه مشاوره؛ خودشناسی، رضایت مشاور و لذت از شغل را به ارمغان می‌آورد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد ابعاد معنویت و تعالی خود در شغل مشاوران دارای پنج بعد شخصی، بین فردی، حرفه‌ای، نظام هستی و الهی است که هر کدام از این ابعاد مفاهیم جداگانه‌ای را در برمی‌گیرد که در نهایت منجر به رشد متعالی مشاوران می‌شوند. رشد متعالی، سبک زندگی همراه با تعالی است. این نوع از سبک زندگی به معنای تلاش فرد برای دست‌یابی به معنای زندگی و رسیدن به اهداف بلند مدت است که در راستای ارتباط با خداوند، جهان هستی، انسان‌ها و خویشتن انجام می‌شود و فرد تلاش می‌کند تا لذت، شادی، کامل بودن و معناراً تجربه کند (عبدالخالک، ۲۰۱۹؛ رید، ۲۰۰۹) که در نهایت تمامیت شخصیت هر فرد نتیجه سبک زندگی است که او برای خود انتخاب کرده است (معمدی، ۱۳۹۲).

مشاوران سعی دارند در حرفه خود، به سمت تعالی و پیشرفت حرکت نمایند و در پی این اقدام اثرگذاری بالایی را در جامعه داشته باشند. به عبارتی آن‌ها به سوی رشد متعالی متمایل هستند و از طریق متفاوت عنوان داشتند که رشد متعالی برای آنان به معنای یافتن معنی زندگی در حرفه است و به نوعی، به سوی سبک زندگی سعادت‌مندانه حرکت می‌کنند که با معنا و فضیلت مشخص می‌شود (جوناه‌لی، وانگ و چائو، ۲۰۱۹).

مشاوران قائل به هدفمندی آفرینش در خصوص وجود خود بودند و عنوان کردند که دین هدفمندی زندگی آنان را تقویت می‌کند (عبدالخالک، ۲۰۱۹). دین نوعی اتصال سریع است که پیوند میان انسان و خداوند را نشان داده و در فراسوی معنای خود، تعهد را نیز نمایان می‌کند (تادر، ۲۰۱۹). از آنجایی که ایمان و دین، تعهد را در خود نهفته دارند، می‌توان گفت افراد به واسطه دین و ایمان خود به خداوند، تعهد دینی را نیز در سراسر زندگی و شغل نمایش داده و سعی می‌کنند وظایف دینی و انسانی خود را انجام دهند. همچنین ارتباط مثبت

۱Abdel-Khalek, A. M.

۲Reed, P. G.

۳Eudaimonic well-being

۴Jonah Li, P. F., Wong, Y. J., & Chao, R. C.-L.

۵Tudor, K.

تعهد دینی با معنای زندگی (هیکس و کینگ،^۱ ۲۰۰۸؛ احمددار و اقبال،^۲ ۲۰۱۷) بیانگر آن است که افراد دارای تعهد دینی، معنای بهتری برای زندگی خویش می‌یابند و رفاه بیشتری را نیز درک می‌نمایند (استگر و فرازیر،^۳ ۲۰۰۵). افرادی که تعهد دینی بالاتری دارند، همدلی بیشتری را نسبت به دیگران نشان می‌دهند و دین تمایل کمک به دیگران را تقویت می‌کند (پندی و ساین،^۴ ۲۰۱۹) و از آنجایی که یکی از اصول اولیه مشاوره همدلی است؛ می‌توان گفت مشاورانی که تعهد دینی بیشتری دارند؛ همدلی بالاتری داشته و به‌صورت اثرگذارتر با مراجعان خود ارتباط می‌گیرند. مشاوران معتقد بودند که ایمان و باور به خداوند که در بعد الهی مطرح می‌شوند و همچنین باور به اصول دین باعث شد زندگی را هدفمند ببینند و برای خود مأموریت الهی قائل شوند. به‌نوعی دین این توانایی را دارد که بر نگرش‌ها و رفتارهای فردی تأثیر بگذارد (لین، ناتون و وندروین،^۵ ۲۰۰۹) و نگرش کلی نسبت به شغل را شکل دهد و از نگاه روان‌شناختی، رفتارهای فردی را در محل کار و خانواده دیکته کند (پندی و ساین، ۲۰۱۹).

هرکسی در زندگی برای انجام مأموریت خاصی آفریده شده است و بر همین اساس مسئولیت انسانی و دینی هر شخصی به‌صورت متفاوت تعریف می‌شود. مشاوران حاضر در پژوهش معنای زندگی خود را با توجه به دین انتخاب کرده بودند (هیکس و کینگ، ۲۰۰۸؛ احمددار و اقبال، ۲۰۱۷) و آن را انسان‌سازی و تأثیرگذاری در جامعه می‌دانستند و هدف از حضور خود در شغل را بهبود زندگی هم‌نوعان از طریق حل مشکلات آنان عنوان کردند و نوع دوستی را پایه و اساس رضایت شغلی خویش می‌دیدند که با نتایج نصرآبادی، فروشانی و رفیعی (۲۰۱۶) همسو است. آگوست کمت برای نخستین بار در جامعه‌شناسی مفهوم نوع-دوستی را به کاربرد و معتقد بود در هر انسانی دو نیرو یا انگیزه مجزا وجود دارد. یکی معطوف به خویشتن و در تعقیب منافع خود است که خودخواهی نام دارد و دیگری معطوف

^۱Hicks, J. A., & King, L. A.

^۲Ahmad Dar, K., & Iqbal, N.

^۳Steger, M. F., & Frazier, P.

^۴Pandey, J., & Singh, M.

^۵Lynn, M. L., Naughton, M. J., & VanderVeen, S.

^۶Auguste Comte

به دیگران و در پی منافع آنان است که نوع دوستی نامیده می‌شود (افراسیابی و محمدی، ۱۳۹۲). در روان‌شناسی، رفتار نوع‌دوستانه، رفتارهایی است که پاسخ مثبت به نیازهای دیگران می‌دهند و هدف آن‌ها کمک به دیگران می‌باشد و در عین حال به دیگران منفعت می‌رساند (دشت بزرگی و صفرزاده، ۱۳۹۳). نمونه‌های رفتار نوع‌دوستانه محبت به دیگران، حمایت کردن، همدلی با دیگران و ... است (الویل، ۲۰۰۲). تحقیقات متفاوت ارتباط مثبت میان همدلی و نوع دوستی را عنوان داشته‌اند (علی، آموریم و چامورو-پریموزیک؛^۱ ۲۰۰۹) و راجرز از همدلی به عنوان یکی از ارکان مشاوره یاد می‌کند و از نگاه وی تنها در صورتی مشاور می‌تواند به مراجع کمک نماید که دنیا را از دید مراجع دیده و درک کند (کوری، ۱۹۳۷). همدلی توانایی عاطفی و شناختی حالات روانی (احساسات، افکار و انگیزه‌ها) دیگران و پاسخ‌دهی مناسب به آن‌ها با هیجان‌های مناسب است (کنراس، میر و بوشمن؛^۲ ۲۰۱۸) که باعث افزایش مردم‌آمیزی، صمیمیت و مسئولیت‌پذیری می‌شود (جهاندوست، علاءالدینی و براتی، ۱۳۹۹). از آنجایی که تامپسون^۳ (۲۰۰۱) معتقد است نوع دوستی پیش-زمینه رفتار یاورانه است، می‌توان فهمید نوع دوستی جز جدانشدنی مشاوره است که به واسطه همدلی اتفاق می‌افتد (والسالا و منون،^۴ ۲۰۱۹) و همدلی با تجربیات معنوی مرتبط است و به دنبال آن شناخت‌های معنوی به وجود می‌آید (هویر و مکدونالد،^۵ ۲۰۱۲) و بیانگر آن است که نوع دوستی باعث می‌شود معنویت در شخص بیدار شود (ساروگلو، پیکون، ترامپت، ورسچورن و درنل،^۶ ۲۰۰۵) و به پتانسیل استفاده از معنویت به عنوان وسیله‌ای برای پرورش همدلی و نوع دوستی اشاره می‌کند (هویر و مکدونالد، ۲۰۱۲). مشاوران به این امر باور داشتند که پاداش کمک به دیگران را خداوند در دنیا و آخرت به آنان عطا می‌کند؛ همان‌طور که پیامبر اکرم (ص) فرمودند: هر کس نیازی از برادر مؤمنش را برآورد، مانند آن

^۱ Elwell, F.

^۲ Ali, E., Amorim, I. S., & Chamorro-Premuzic, T.

^۳ Konrath, S., Meier, B.P., Bushman, B.J.

^۴ Thompson, E.

^۵ Valsala, P., & Menon, P.

^۶ Huber, J. T., & MacDonald, D. A.

^۷ Saroglou, V., Pichon, I., Trompette, L., Verschuere, M., & Dernelle, R.

است که عمری خدای بزرگ را عبادت کرده باشد (علامه مجلسی، ج ۹۳، ۱۳۹۸). مشاوران معتقد بودند که این نوع نگاه فرامادی در شغل باعث شد به سمت معنویت سوق داده شوند و اقدامات خیرخواهانه و نوع‌دوستانه بیشتری را انجام دهند. در این راستا خدمت به مراجع مشاء خیروبرکت در جامعه و زندگی شخصی مشاور شده است؛ زیرا دعاهای مراجعان برای مشاوران به آن‌ها برمی‌گردد که به نوعی همان اثرموج مطرح شده در دیدگاه وجودی است که در این پژوهش در بعد نظام هستی مطرح شده است. در این خصوص حدیث امام باقر (ع) می‌تواند گویای این مهم باشد. ایشان فرمودند: «هر کس حاجتی را برای مسلمانی برآورده کند و گره از مشک‌ش بگشاید، خداوند متعال به او خطاب کند: ثواب و پاداش تو بر عهده من خواهد بود و غیر از بهشت به چیز دیگری راضی نمی‌شوم» (محدث نوری، ج ۱۲، ۱۳۹۶).

بدون شک اثر موج مشاوران به واسطه ماهیت شغل و ویژگی‌های خاص مشاوران اتفاق می‌افتد و این امر در مشاغل یاری‌گرانه نمود پررنگ‌تری دارد؛ همان‌طور که یالوم به امر معتقد است (یالوم، ۲۰۰۱). ماهیت شغل مشاوره زمینه را برای نوع‌دوستی، فراتر رفتن مشاور از خودش، یادگیری‌های شغلی و همچنین رشد شخصی مشاور فراهم می‌کند؛ چرا که مشاوره از جمله مشاغل پویاست که در بطن خود؛ هزاران موضوع متنوع و مراجعان متفاوت و منحصر به فرد را داراست (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۶). از این‌رو هنگامی که مشاور در جلسات درمانی قرار دارد به صورت ناخودآگاه دانش آکادمیک خویش را به صورت تجربی بازآموزی می‌کند و در برخورد با مراجع، به نقاط قوت و ضعف خود پی می‌برد و نسبت به خود، آگاهی^۱ پیدا می‌کند؛ و از این طریق به خودشناسی^۲ و رشد شخصی دست می‌یابد. بدین وسیله در این بستر و مسیر شغلی که همواره یادگیری‌های رسمی و غیررسمی اتفاق می‌افتد؛ عملکرد مشاور بهبود یافته (مک دونالد، کلی و کریستن، ۲۰۱۴) و در نهایت رضایت مراجعان را به دنبال دارد (ورق‌امی، پورشریفی، زرانی و اثباتی، ۱۳۹۶).

^۱consciousness

^۲Self-knowledge

^۳MacDonald, P., Kelly, S., & Christen, S.

رضایت مراجع زمینه را برای رضایت شخصی و شغلی مشاور که ناشی از یادگیری و عملکرد شغلی وی است؛ فراهم می‌کند که دستاورد این اتفاق انگیزش شغلی برای مشاور است (آلنیاسیک، آلنیاسیک، آکسین و ارات، ۲۰۱۲؛ نادی، یارمحمدیان و عزیزی، ۱۳۹۲). در ادامه مشاوران معتقد بودند که رضایت مراجعان منجر به رضایت خداوند شده که خود به عنوان نیروی محرکه برای کمک به هموعان، عملکرد بهتر و حتی اثر موج - که به وسیله نوع دوستی پررنگ تر می‌شود - عمل می‌نماید. بدین لحاظ می‌توان بیان داشت که مشاور از سختی‌ها و چالش‌های شغلی لذت می‌برد و در نهایت دچار خمودی و فرسودگی شغلی نمی‌شود.

بر اساس این یافته‌ها، می‌توان نتیجه گرفت که تعالی و معنویت در شغل موجب بالارفتن کیفیت زندگی مشاور چه در شغل و چه در زندگی شخصی می‌شود و موجبات رضایت و لذت از شغل را با وجود چالش‌های شغلی به وجود می‌آورد، همچنین جهان‌بینی مشاور را دستخوش تغییر می‌کند. با توجه به این نتایج پیشنهاد می‌شود برنامه مداخله‌ای مبتنی بر رویکردهای معنویت و تعالی خود در شغل در دانشگاه‌های اجراکننده رشته مشاوره برای دانشجویان و در مراکز خدمات مشاوره‌ای برای مشاوران ارائه شود تا تبعات مثبت آن را در شغل مشاوران شاهد باشیم. از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به عدم انجام پژوهش - های درون‌مرزی در خصوص مفهوم تعالی که دست‌یابی به منابع را دچار مشکل نمود؛ اشاره کرد؛ لذا پیشنهاد می‌شود مطالعات مشابهی در داخل کشور انجام شود و ابعاد تعالی خود با توجه به دیدگاه‌های مسلمانان در سایر جوامع بررسی و ابعاد تعالی خود با توجه با جایگاه دین اسلام در اندیشه افراد ارائه شود.

منابع

قرآن کریم

- استراوس، انسلم؛ کرین، جولیت. (۱۹۹۰). مبانی پژوهش کیفی، ترجمه: ابراهیم افشار. (۱۳۹۷). تهران: نشرنی.
- افراسیابی، حسین؛ محمدی، ابراهیم. (۱۳۹۲). عوامل اجتماعی مرتبط با نوع دوستی در میان معلمان شهرهای یزد و نورآباد. فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی، ۱۴(۵۲)، ۱۱۵-۱۳۴.
- بدری گرگوری، رحیم. (۱۳۷۴). سندروم روان‌شناختی و فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم‌های مقابله. دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- بیابانگرد، اسماعیل. (۱۳۸۷). روش‌های تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی. تهران: نشر دوران.
- جهاندوست دلنجان، سوسن؛ علاءالدینی، زهره؛ و براتی، هاجر. (۱۳۹۹). نقش هوش موفقیت و همدلی عاطفی در رضایت زناشویی با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر سن. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۱(۴۱)، ۱۳۹-۱۵۶.
- خاکپور، رضا؛ صدیق، مهدی. (۱۳۹۶). طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و نشانگان فرسودگی شغلی در مشاوران/روان‌درمانگران. روان‌شناسی معاصر، ۱۲، ۶۱۵-۶۱۱.
- دشت بزرگی، زهرا؛ صفرزاده، سحر. (۱۳۹۳). مقایسه نوع دوستی، حس همدلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بین مشاوران زن و مرد شهر اهواز. مجله روان‌شناسی اجتماعی، ۹(۳۱)، ۱۰۵-۱۱۶.
- دلاور، علی. (۱۳۹۳). روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی. تهران: نشر ویرایش.
- شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۳۹۶). مقدمات راهنمایی و مشاوره: مفاهیم و کاربردها. تهران: رشد.
- غلامی حیدرآبادی، زهرا. (۱۳۹۰). بررسی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با انگیزش و فرسودگی شغلی مشاوران شهر تهران. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۲(۷)، ۱۰۳-۱۲۱.
- قنبرپور، مریم. (۱۳۹۱). بررسی رابطه معنویت سازمانی با تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در پرستاران زاهدان. دانشگاه سیستان و بلوچستان.

کوری، جرالده. (۱۹۳۷). نظریه و کاربرست مشاوره و روان‌درمانی، ترجمه: یحیی سید محمدی. (۱۳۹۷). تهران: ارسباران.

مجلسی، محمدباقر. (۱۳۹۸). بحارالانوار: دارالکتب الاسلامیه.

محدث نوری، حسین. (۱۳۹۶). مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل. قم: موسسه آل البيت. محمدی، شهناز؛ محمودنیا، علیرضا. (۱۳۸۹). رابطه بین پنج عامل اصلی شخصیت و فرسودگی شغلی میان مشاوران. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۲(۴)، ۱۱۴-۱۹۷. معتمدی، عبدالله. (۱۳۹۲). سبک زندگی مطلوب بر اساس دیدگاه ارتباطی (ارتباط انسان با خود، خداوند، دیگران و طبیعت). فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۴(۱۳)، ۱۴۲-۱۲۵.

نادی، محمدعلی؛ یارمحمدیان، محمدحسین؛ و عزیزی، هاجر. (۱۳۹۲). ارتباط بین یادگیری غیررسمی، فرسودگی شغلی، سلامت روان و رضایت شغلی در میان کارگران شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان. مدیریت تولید و عملیات، ۷(۲)، ۱۳۳-۱۵۰. ورقامی، حمیرا؛ پورشریفی، حمید؛ زرانی، فریبا؛ و اثباتی، مهنوش. (۱۳۹۶). رابطه مشاور-مراجع، پیروی از درمان و رضایت مراجعان از مراکز خدمات روان‌شناسی و مشاوره. روان‌شناسی معاصر، ۱۲، ۱۸۵۵-۱۸۵۲.

یالوم، آروین. (۲۰۰۱). هنر درمان: نامه‌ای سرگشاده به نسل جدید روان‌درمانگران و بیمارانشان، ترجمه: سیمین حبیب. (۱۳۹۱). تهران: نشر قطره.

Abdel-Khalek, A. M. (2019). *Religiosity and Well-Being*. Department of Psychology, Faculty of Arts, Alexandria University, 1-8.

Ahmad Dar, K., & Iqbal, N. (2017). *Religious commitment and well-being in college students: examining conditional indirect effects of meaning in life*. *Relig Health*.

Ali, E., Amorim, I. S., & Chamorro-Premuzic, T. (2009). *Empathy deficits and trait emotional intelligence in psychopathy and Machiavellianism*. *Personality and Individual Differences*, 47(5), 758-762.

Alniacik, U., Alniacik, E., Akcin, K., & Erat, S. (2012). *Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 355-362.

- Altaf, A., & Atif Awan, M. (2011). *Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction*. Springer Science+Business Media B.V. (104), 93-99.
- Csiernik, R., & Adams, D. W. (2005). *The function of spirituality in addressing the stress of work. discerning the spirit: Re-imagined social work: Fourth annual canadian conference on spirituality and social work*. London: Canadian Society for Spirituality & Social Work.
- Dandona, A. (2013). *Spirituality at workplace and job satisfaction*. International Journal of BioSciences, Alternative and Holistic Medicine, 4(1), 1-9.
- Elwell, F. (2002). *The sociology of wright Mills*. Qualitative sociology, 25(3), ۳۳۷-۳۴۳.
- Filian, E. (1992). *Relationship between level of burnout and coping strategies in nurses*. Tarbiat Modares, Tehran.
- Frankl, V. (1992). *Man's search for meaning*. Boston: Beacon Press.
- Gibbons, P. (2001). *Spirituality at work: Definitions, measures, assumption, and validity claims*. Toronto.
- Hassan, M., Nadeem, A. B., & Akhter, A. (2016). *Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust*. Cogent Business & Management(3).
- Hicks, J. A., & King, L. A. (2008). *Religious commitment and positive mood as information about meaning in life*. Journal of Research in Personality, 42, 43-57.
- Huber, J. T., & MacDonald, D. A. (2012). *An investigation of the relations between altruism empathy and spirituality*. Journal of Humanistic Psychology, 52(2), 206-221.
- Hunnibell, L., Reed, P., Quinn Griffin, M., & Fitzpatrick, J. (2008). *Self-transcendence and burnout in hospice and oncology nurses*. Hospice Palliat Nurs, 10(3), 172-179.
- Jonah Li, P. F., Wong, Y. J., & Chao, R. C.-L. (2019). *Happiness and meaning in life: Unique, differential, and indirect associations with mental health*. Counselling Psychology Quarterly, 1-19.
- Kalita, K. (2015). *A comparative study of spirituality and burnout among employees in different sectors*. 1-13.
- Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2008). *Four paths to spirit at work: Journeys of Personal Meaning, Fulfilment, Weil-Being, and Transcendence Through Work*. The Career Development Quarterly, 56(319-329).
- Komala, K., & Ganesh, L. S. (2007). *Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction and burnout: An exploratory study*

- among health care professionals. *The Business Review*, Cambridge, ۷(۱), ۱۲۴-۱۲۹.
- Konrath, S., Meier, B. P., Bushman, B. J. (2018). *Development and validation of the Single Item Trait Empathy Scale (SITES)*. *Journal of research in personality*, 73, 11-22.
- Kovacs, G. (1986). *Phenomenology of work and self-transcendence*. *The Journal of Value Inquiry*(20), 195-207.
- Lazar, A. (2010). *Spirituality and job satisfaction among female Jewish Israeli hospital nurses*. *Journal of Advanced Nursing*, 66(2), 334-344.
- Lynn, M. L., Naughton, M. J., & VanderVeen, S. (2009). *Faith at work scale (FWS): Justification, development, and validation of a measure of judaeo-christian religion in the workplace*. *Journal of Business Ethics*, 85(۲), ۲۲۷-۲۴۳.
- MacDonald, P., Kelly, S., & Christen, S. (2014). *A path model of workplace solidarity, satisfaction, burnout, and motivation*. *International Journal of Business Communication*, 1-19.
- Marie Johnson, D. (2015). *The relationship between compassion fatigue and self-transcendence among inpatient hospice nurses*. Walden University.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1993). *Manual of the maslach burnout inventory*. Consulting Psychologists Press Inc.
- Nasrabadi, A. N., Forooshani, Z. S. D., & Rafiee, F. (2016). *Altruism the essence of the iranian nurses' job satisfaction: A qualitative study*. *Global Journal of Health Science*, 8(8), 13-19.
- Noor, S., & Arif, S. (2011). *Achieving job satisfaction VIA workplace spirituality: Pakistani doctors in focus*. *European Journal of Social Sciences*, 19(4), 507-515.
- Osin, E. N., Malyutina, A. V., & Kosheleva, N. V. (2016). *Self-transcendence facilitates meaning-making and flow: Evidence from a pilot experimental study*. *Russian Psychological Society: Lomonosov Moscow State University*, 9(2), 80-96.
- Palmer, B., Quinn Griffin, T. M., Reed, P., & Fitzpatrick, J. J. (2010). *Self-transcendence and work engagement in acute care staff registered nurses*. *Critical Care Nursing Quarterly*, 33(2), 138-147.
- Pandey, J., & Singh, M. (2019). *Positive religious coping as a mechanism for enhancing job satisfaction and reducing work-family conflict: A moderated mediation analysis*. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 1-25.

- Reed, P. G. (2009). *Demystifying self-transcendence for mental health nursing practice and research*. Archives of Psychiatric Nursing(23), 397-400.
- Romeo-Ratliff, A. (2014). *An investigation into the prevalence of and relationships among compassion fatigue, burnout, compassion satisfaction, and self-transcendence in oncology nurses*. Seton Hall University.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). *On the meaning of work: A theoretical integration and review*. Research in Organizational Behavior, 30, 91-127.
- Saroglou, V., Pichon, I., Trompette, L., Verschueren, M., & Dernelle, R. (2005). *Prosocial behavior and religion: New evidence based on projective measures and peer ratings*. Journal for the Scientific Study of Religion, 44, 323-348.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Market, T. (1994). *Professional burnout: recent developments in theory and research*. Taylor & Francis, 207-211.
- Stebnicki, M. A. (2007). *Empathy fatigue: Healing the mind, body, and spirit of professional counselors*. American Journal of Psychiatric Rehabilitation, 10(4), 317-338.
- Steger, M. F., & Frazier, P. (2005). *Meaning in life: One link in the chain from religion to well-being*. Journal of Counseling Psychology, 52, 574-582.
- Teixeira, M. E. (2008). *Self-Transcendence: A concept analysis for nursing praxis*. Holistic nursing practice, 22(1), 25-31.
- Thompson, E. (2001). "Empathy and consciousness". Journal of Consciousness Studies, 8(2), 1-32.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. I. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). *Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research*. Canadian Journal of Behavioural Science, 41(4), 213-226.
- Tudor, K. (2019). *Religion, faith, spirituality, and the beyond in transactional analysis*. International Transactional Analysis Association, 49(2), 71-87.
- Valsala, P., & Menon, P. (2019). *Psychospiritual basis of altruism: A review*. Journal of Humanistic Psychology, 00(0), 1-20.
- Westgate, C. E. (1996). *Spiritual wellness and depression*. Journal of Counseling and Development(75), 26-35.

