

ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ابعاد رشد حرفه‌ای مشاوران

Construction and Validity of Dimensions of Counselors' Development Questionnaire

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱۲/۲۶، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۷/۰۴/۱۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۷/۰۶

M. Farshad., (M.A) & K. Fekri., (Ph.D)

مریم فرشاد^۱ و کاترین فکری^۲

Abstract

The purpose of this study was to construct and validate of dimensions of counselors' development questionnaire. This study was a descriptive survey based on data collection method. The statistical population was the active counselors and psychologists who were in Shiraz city in 2016. Sampling was cluster - random sampling technique. Overall, 305 counselors have participated in this study. The content validity of the test was appropriately evaluated by 20 experts in psychology and counseling. As a result of factor analysis by using Varimax method based on Scree Plot has shown that there were four factors (knowledge and dynamics, features and values, awareness of ethical principles and standards, professional and cultural attitudes) in the dimensions of counselors' development questionnaire that explained 40.38 % of the total variance, and also the correlations for convergent validity of the questionnaire with a total score were 0.59, and mean divergent validity coefficients' factors with each other were calculated 0.28 and criterion validity reflects the correlation between the total score of researcher made - questionnaire with Woo's Professional Identity Scale (2013) is at a high and meaningful level ($r=0.88$). Discriminant validity of this scale for both experienced and inexperienced group of counselors has shown the significant differences between the two groups. Cronbach's alpha coefficient for total score was 0.91 and in order for subscales were 0.94, 0.83, 0.71 and 0.61. The split method (split-half) for the total test was 0.92, and in order for subscales were calculated 0.90, 0.80, 0.54 and 0.43. Retest coefficients, with an interval of two weeks, was 0.98. According to the results, we can state that the dimension of counselors' development questionnaire has good validity and reliability. The official counseling centers and other organizations that employ counselors can use this measure to assess the professional development of counselors

Keywords: Dimensions of Counselors' Development Questionnaire, Validity, Reliability

چکیده

هدف پژوهش حاضر ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ابعاد رشدی مشاوران بود. این پژوهش به لحاظ شیوهی جمع آوری اطلاعات توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری مشاوران و روان‌شناسان فعال در زمینه مشاوره شهر شیراز در سال ۱۳۹۵ بودند. نمونه‌گیری به شیوهی خوشه‌ای تصادفی انجام شد. در مجموع ۳۰۵ مشاور در تحقیق حاضر شرکت کردند. روایی محتوایی آزمون با نظر ۲۰ نفر از متخصصان روان‌شناسی و مشاوره مناسب ارزیابی شد. نتیجه تحلیل عاملی با استفاده از روش واریماکس و براساس آزمون اسکری بیانگر وجود ۴ عامل (دانش و پویایی، ویژگی‌ها و ارزش‌ها، آگاهی از اصول اخلاقی و استانداردها و نگرش حرفه‌ای و فرهنگی) در پرسشنامه ابعاد رشدی مشاوران بود که در مجموع ۴۰/۳۸ درصد از واریانس کل آزمون را تبیین کردند، همچنین برای روایی همگرا ضریب همبستگی عوامل پرسشنامه با نمره کل ۰/۵۹ و روایی واگرا میانگین ضرایب همبستگی عوامل با یکدیگر ۰/۲۸ محاسبه گردید و روایی ملاکی نشان دهنده همبستگی نمره کل پرسشنامه محقق ساخته با پرسشنامه هویت حرفه‌ای وو (۲۰۱۳) در سطح خوب و معنادار است ($r=0.88$). روایی تشخیصی این مقیاس تفاوت دو گروه از مشاوران با تجربه و کم تجربه تفاوت معناداری را دو گروه نشان داد. ضریب آلفای کرانباخ برای کل آزمون ۰/۹۱ و به ترتیب برای ۴ خرده مقیاس ۰/۹۴، ۰/۸۳، ۰/۷۱ و ۰/۶۱ و همچنین روش دو نیمه کردن (تنصیف) برای کل آزمون ۰/۹۲ و برای ۴ عامل به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۰، ۰/۵۴ و ۰/۴۳ محاسبه شد. ضریب بازآزمایی با فاصله زمانی دو هفته ۰/۹۸ بود. بنابر نتایج بدست آمده می‌توان گفت پرسشنامه ابعاد رشدی مشاوران از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است لذا مسئولین مراکز مشاوره و سایر ارگان‌هایی که مشاوران را بکار می‌گیرند می‌توانند برای ارزیابی رشد حرفه‌ای مشاوران از این ابزار استفاده کنند.

کلید واژه‌ها: پرسشنامه ابعاد رشدی، مشاوران، روایی، پایایی

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد گروه مشاوره، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

۲. نویسنده مسئول: استادیار گروه مشاوره، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

مقدمه

هر شغلی نیاز به آموزش تخصصی دارد و داشتن حس معینی از هویت حرفه‌ای برای شکوفایی و به ثمر رسیدن هر شغلی از جمله شغل مشاوره امری ضروری است (وو^۱، ۲۰۱۳). شاغلان هر حرفه اغلب امیدوارند که با رشد حرفه‌ای^۲ به موفقیت بارزی دست یابند. در حقیقت رشد حرفه‌ای یکی از ارکان موفقیت هر شغل به حساب می‌آید و بدون توجه به ابعاد همه جانبه آن که در هر رشته می‌تواند منحصر به فرد باشد، از بازده آن حرفه کاسته می‌شود (اکورام و بالوگان^۳، ۲۰۰۵).

مشاوره شغل بسیار حساسی است بخصوص که با مهمترین رازهای زندگی مردم که نمی‌توانند به راحتی برای همه افراد بیان کنند، سرو کار دارد. لذا این حرفه نیازمند افرادی است که علاوه بر دانش کافی بتواند اصول اخلاقی را به خوبی رعایت کنند. بنابراین بررسی رشد حرفه‌ای مشاوران بسیار حائز اهمیت است. امروزه یکی از مشکلات پنهان در زمینه‌ی ارائه خدمات مشاوره، غفلت از رشد حرفه‌ای مشاوران است. رشد حرفه‌ای یک مشاور پیچیده است و وظایف گسترده گوناگونی را در برمی‌گیرد که هم بر تعاملات میان فردی و هم بر تعاملات درون فردی وابسته است و متخصصان آن با گذراندن دوره‌های کارگاهی، کسب تجربه‌ی عملی و پایبندی به تعهدات حرفه‌ای به یک اعتبار سنجی درونی دست می‌یابند و از طریق آن می‌توانند از توانایی‌های خود به‌عنوان یک متخصص حرفه‌ای رشته‌ی مشاوره آگاهی داشته باشند. (ناگنت و جونز^۴، ۲۰۰۹)

بنابراین ارزیابی رشد حرفه‌ای مشاوران بسیار حائز اهمیت است چراکه متاسفانه دیده می‌شوند، مشاوران ناکارآمد و گاه بی‌تجربه‌ای که بعضاً می‌توانند صدمات جبران ناپذیری را بر پیکره‌ی جامعه وارد کنند، آنان بجای کمک به رفع مشکلات مراجعان ممکن است سبب ایجاد مسائل بفرنج‌تری نیز شوند، لذا ضروری است که بانگاهی دوباره در این زمینه گام‌هایی عملی‌تر در جهت ارتقای علمی و عملی هرچه بیشتر مشاوران و به عبارتی رشد حرفه‌ای آنان برداشته شود.

مشاورانی که از نظر رشد حرفه‌ای نمره بالایی داشته باشند بازده و موفقیت درمانی را بالا می‌برند و مانع دلسردی مراجعان می‌گردند. همچنین مانع هدررفتن انرژی، هزینه و وقت مراجعان و دانشگاه‌ها و موسسات مربوطه که درصد پرورش مشاورانی ذبده هستند می‌گردند. بنابراین در زمینه‌ی مشاوره حرفه‌ای، مهم آنست که مزایای رشد یک هویت حرفه‌ای قوی در نظر گرفته شود (مارکو و ساک^۵، ۲۰۱۴).

-
1. Woo
 2. Professional Development
 3. Okurame & Balogun
 4. Nugent, & Jones.
 5. Machorro, & Suck

ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ابعاد رشد حرفه‌ای مشاوران

هرچند همواره امتحانات یا مصاحبه‌های حرفه‌ای در خصوص متخصصان سلامت روان و از جمله مشاوران توسط ارگان‌های مربوطه به منظور اخذ پروانه یا استخدام انجام می‌پذیرد و مرتب کارگاه‌های مختلف آموزشی برای ارتقا سطح علمی مشاوران برگزار می‌گردد، ولی جای خالی پرسشنامه‌ای جامع که دربرگیرنده‌ی سنجش ابعاد مختلف رشد حرفه‌ای مشاوران باشد احساس می‌شود. چنین پرسشنامه‌ای می‌تواند سازمان‌ها و ارگان‌های مختلف را در زمینه انتخاب افراد شایسته‌تر برای مشاوره یا ارزیابی وضعیت حرفه‌ای مشاوران مشغول فعالیت و کمک به رفع مشکلات مربوط به رشد حرفه‌ای آنان یاری دهد.

یکی از جنبه‌های کلیدی ابعاد رشد حرفه‌ای این است که افراد شاغل و متخصص، چگونه خود را به‌عنوان یک فرد حرفه‌ای قلمداد می‌کنند. مشاوران^۱ سعی دارند با ایجاد هماهنگی در مهارت‌ها، ارزش‌ها، نقش‌ها، ویژگی‌ها و اخلاقیات در فرآیند رشد حرفه‌ای گام بردارند (گیبسون و دالارهدوموس^۲، ۲۰۱۰). واضح است که برای ارتقا و افزایش متعادل بهداشت شخصی و حرفه‌ای هر مشاور لازم است به عوامل حفاظتی بطور مثال نظارت و مشورت کافی، حجم مشاوره‌ای متعادل و خود آگاهی توجه کند و به عمل مراقبت - خود متعهد باشد (دانگ و سانگانجانوانیچ^۳، ۲۰۱۵).

بخش مهم رشد حرفه‌ای مشاوران یکپارچه‌سازی دانش نظری و تجربه‌ی حرفه‌ای فرد مشاور است. مهارت‌های مفهوم سازی و ادراکی مراجع، درک جریان و فرآیند ارتباط مشاوره‌ای، توجه به پویایی‌های چندفرهنگی و کاربست تئوری‌های علمی در مشاوره همگی شامل فرایندهای شناختی پیچیده‌ای است که یکپارچه کردن این موارد در فرآیند رشد حرفه‌ای حاصل می‌شود (استراثر و گروبر^۴، ۲۰۱۵).

طور کلی مشاوره به‌عنوان یک علم و هنر شناخته شده است، یعنی هم نیازمند دانش است و هم نیازمند ویژگی‌های شخصیتی است. به عبارت دیگر مشاوره‌ی موثر همانطور که کوری^۵ (۲۰۱۲) بیان می‌کند ترکیبی از شخصیت مشاور و مهارت تکنیکی است که بکار می‌گیرد. از جمله ابعاد رشد حرفه‌ای که به نظر می‌رسد در مورد مشاوران لازم است مورد بررسی و تاکید قرار گیرد عبارتند از: رعایت قوانین و ضوابط اخلاقی، ویژگی‌ها و ارزش‌های شخصی، دانش حرفه‌ای، مهارت‌های مشاوره‌ای، آگاهی از فرهنگ و بافت بومی جامعه و پویایی شغلی.

-
1. Counselors
 2. Gibson, Dollarhide, & Moss
 3. Dang & Sangganjanavanich
 4. Strasser & Gruber
 5. Corey

اخلاق حرفه‌ای در مشاوره خصوصاً در کار مشکلات اخلاقی بطور پیوسته‌ای نمود می‌کند (وارنر و آهلس، های، نونز، ویترفورد و زاکاریا^۱، ۲۰۱۴). برخی از محققین در پژوهش‌هایشان بدان‌ها پرداخته‌اند که می‌توان از جمله‌ی این مسائل به حدو مرزها، نظارت، هدیه دادن و هدیه گرفتن، فسخ خدمات، محرمانه بودن، آگاهی چندفرهنگی، و سلامتی پزشک و درمانگر اشاره کرد (بروان و ترنگستورد^۲، ۲۰۰۸؛ کارنی و مک کارن^۳، ۲۰۱۲؛ تریمبرگر^۴، ۲۰۱۲).

آنچه در یک مشاوره‌ی موثر، حتی بیشتر از تکنیک‌های درمانی حائز اهمیت است، " شخصیت درمانگر " است (کوری، ۲۰۱۳؛ ترجمه شفیع آبادی و حسینی، ۱۳۹۳). ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان مجموعه خصوصیات پایدار روانی، عاطفی، رفتاری و اخلاقی هر مشاور تعریف شده است که او را از دیگران متمایز می‌سازد؛ مانند برخورداری از اعتماد به نفس در حد قابل قبول، خوش خلق و خوش برخورد بودن در رابطه با دیگران، برخورداری از عقل سلیم بلوغ عاطفی و توانایی تحمل فشارهای روانی در موقعیتهای بحرانی، توانایی خود ارزیابی صحیح و حل مساله و توانایی تجربه عواطف طبیعی بشری که نقش بسیار موثری در فرایند مشاوره‌ی موفق و کارآمد دارند. (ساعتچی، ۱۳۸۳).

برای تبدیل شدن به یک مشاور حرفه‌ای خوب و کارآمد می‌بایست از " دانش " بسیاری برخوردار شد. اکثر مدل‌های مشاوره‌ای بر اهمیت دانش معتبر تاکید دارند. برای درمان مناسب مشکلات مراجعان، مشاور می‌بایست از موارد زیادی از اختلالات، علل آنها و درمانشان مطلع باشد. در مراحل نظری، دانشجویان این رشته با دانش اظهارهای یا همان تشریحی مجهز میشوند که برای عملکرد حرفه‌ای مورد نیاز است. علاوه بر اینها بخش مهمی از فرایند یادگیری رشد حرفه‌ای مشاوران، یکپارچه سازی دانش حرفه‌ای است (استراثر و گروبر، ۲۰۱۵).

مهارت‌های مشاوره‌ای از جمله موارد ضروری برای داشتن صلاحیت لازم برای مشاوران محسوب می‌شوند (یانگ^۵، ۲۰۱۳). بعضی از این مهارت‌ها شامل رفتارهای توجه داشتن و مهارت‌های اساسی گوش دادن میشود و از جمله‌ی آنها میتوان موارد زیر را نام برد: تماس چشمی، ژست‌ها، کیفیت صدا، هماهنگی رفتار کلامی و غیرکلامی، شنونده‌ی فعال، زبان بدن، توجه به لحن کلام، سوالات باز و بسته، درک مطلب، انعکاس دادن سکوت و... و باید ذکر کرد که اهمیت این مهارت‌ها به ترتیب آورده شدنشان نیست (کاپوزی و گراس^۶، ۲۰۱۳).

1. Warren , Ahls , Haile, Núñez, Weatherford, Zakaria.
2. Brown & Trangsrud
3. Carney, & Mccarren
4. Trimberger
5. Young
6. Capuzzi & Gross

ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ابعاد رشد حرفه‌ای مشاوران

مشاوره‌ی چند فرهنگی یکی از ابعاد دیگر رشد حرفه‌ای مشاوران است. براین اساس درمانگر می‌بایست باورهای فرهنگی مراجع و تأثیری که آنها بر پوروسه‌ی درمان دارند را در نظر گیرد. در زمینه‌ی روان‌درمانی، مشاوره‌ی چند فرهنگی نوعی از درمان است که هم نژاد مراجع و هم تنوع قومیتی او را در نظر دارد و علاوه بر این‌ها معنویات، توانایی و ناتوانی، طبقه‌ی اجتماعی - اقتصادی و هر قابلیت دیگری که تحت تأثیر فرهنگ یا تعصب فرهنگی فرد ممکن است باشد توسط درمانگر در نظر گرفته می‌شود (پم^۱، ۲۰۱۶).

پویایی نیز با رشد حرفه‌ای در ارتباط است. افرادی با سطح پویایی بالاتر، محتمل‌تر است که رشد حرفه‌ای بیشتر و نیز سازگاری شغلی بالاتری در آینده‌ی حرفه‌ای خود داشته باشند و در حقیقت پویایی شغلی بالا می‌تواند عامل پیش‌بین موثری در تشخیص رشد حرفه‌ای افراد باشد (کی، گان، لی، شی، گو و همکاران^۲، ۲۰۱۵).

بررسی پیشینه پژوهش‌های قبل نشان می‌دهد که اودن، مانیر-هولدن و بالکین^۳ (۲۰۰۹) پرسشنامه‌ای با نام "میزان خودآگاهی مشاوران" ساختند. این پرسشنامه بروی ۱۶۴ دانشجویی که در برنامه‌ی آماده‌سازی مشاور شرکت کرده بودند اجرا شد. پایایی این پرسشنامه با الفای کرونباخ ۰/۹۵ محاسبه شد. روایی محتوایی آن نیز توسط ۵ تن از پرفسوران مشاور تأیید گردید.

وو^۴ (۲۰۱۳) در پژوهشی پرسشنامه‌ی هویت حرفه‌ای مشاوران^۵ را ساخت. به این منظور پرسشنامه بروی ۳۷۱ نفر از دانشجویان دکتری دانشگاه لووا^۶ اجرا شد. شامل خرده‌مقیاس‌های: رفتارهای تعهد، دانش حرفه‌ای، نگرش، تجارب و نقش‌های حرفه‌ای، فلسفه‌ی اشتغال به این حرفه، ارزش‌های حرفه‌ای است. پایایی درونی این پرسشنامه برای هر خرده‌مقیاس میان ۰/۴۸ (خرده‌مقیاس ارزش‌های حرفه‌ای) تا ۰/۸۹ (خرده‌مقیاس رفتارهای حرفه‌ای) است. پایایی بوسیله پایایی‌های خرده‌مقیاس‌های درونی از متوسط تا بالا دائماً پشتیبانی می‌شود، الفای کرونباخ کلی این پرسشنامه نیز ۰/۹۲ محاسبه گردید و روایی این پرسشنامه نیز تأیید شده است.

فلین و هییز (۲۰۱۵) در تحقیقی پرسشنامه‌ی بانام سرفصل درک مهارت‌های مشاوره‌ای^۷ ساخته‌اند. این پرسشنامه به‌منظور ارزیابی مهارت کارآموزان مشاوره، برای شناسایی چگونگی مهارت‌های مشاوره در حین جلسه‌ی مشاوره استفاده می‌شود. در این راستا نمونه به دو پانل تقسیم می‌شوند که پانل

1. Pam
2. Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., ... & Hua
3. Oden., Miner-Holden, & Balkin
4. Woo
5. Professional Identity Scale In Counseling :PISC
6. Iowa S Institutional Review Board
7. Comprehensive Counseling Skills Rubric :CCSR

اول برای تعیین روایی محتوایی شامل ۷ مدرس دانشگاهی در رشته‌ی مشاوره بودند و پانل دوم شامل ابتدا ۴ استاد مشاوره که در ۷ مهارت مشاوره دارای مدارک عالی بودند و نیز ۶۳ نفر از فارغ‌التحصیلان مشاوره که مشخصاً دارای مهارت‌های مشاوره بودند، می‌شدند. این پرسشنامه دارای خرده‌مقیاس‌های مهارت‌های دعوتی^۱، مهارت‌های توجه و حضور در جلسه^۲، مهارت‌های تأثیرگذاری^۳، و مراحل مشاوره^۴ است. ارزیابی محتوایی این پرسشنامه با میانگین شاخص اعتبار محتوا مورد کلی ۰/۸۱ تایید شده است. سطح دامنه‌ی پایایی همسانی درونی قوی (۰/۷۳ - ۰/۸۴) وجود دارد. و درون‌سنجی (۰/۷۰) قابل توجهی دارد. بنابراین، نتایج نشان می‌دهد که پشتیبانی اولیه برای استفاده از پرسشنامه سرفصل درک مهارت‌های مشاوره‌ای، بعنوان یک ابزار نظری به‌منظور ارزیابی توانایی کارآموزان مشاوره در خصوص اجرای تجربه‌ی مشاوره‌ای شان مناسب است.

برکلمنز، ماسن، پوال و ویجک^۵ (۲۰۱۵) "پرسشنامه‌ی رشد حرفه‌ای پرستاران"^۶ برای اندازه‌گیری رشد حرفه‌ای پرستاران^۷ ساخته‌اند. در "پرسشنامه رشد حرفه‌ای پرستاران" خرده‌مقیاس‌هایی که مربوط به پرستاران است، بدین گونه آورده شده‌اند: خرده‌مقیاس انگیزش، اهمیت، موقعیت و فعالیت‌های کاملاً تحت کنترل. به‌منظور اعتباریابی این پرسشنامه، آنرا بروی ۱۳۲۹ نفر از پرستاران بیمارستان‌های هلند اجرا شد. این پرسشنامه دارای ۸۲ گویه است. نمره گذاری سوالات نیز برای خرده‌مقیاس‌های "انگیزش" و "موقعیت" با طیف لیکرت کاملاً مخالف تا کاملاً موافق، خرده‌مقیاس "اهمیت" با بدون اهمیت تا با اهمیت بالا، ۱ تا ۵ و برای خرده‌مقیاس فعالیت‌های کاملاً تحت کنترل با هرگز تا همیشه ۱ تا ۵ تعیین شده است. تحلیل آماری نشان داد که نمرات آلفای کرونباخ در همه‌ی عوامل رضایت بخش و اعم از ۰/۷۰ تا ۰/۸۹ بوده است. در نتیجه‌ی این تحقیق استفاده از این ابزار می‌تواند ادامه‌ی رشد حرفه‌ای پرستاران را که به‌منظور کمک به افزایش کیفیت مراقبت نشان داده شده است، تخمین و تایید کند.

کیانی، نوایی نژاد و احمدی (۱۳۸۷) پرسشنامه "رعایت اصول اخلاقی مشاوران و روانشناسان" ساختند. این پرسشنامه به ارزیابی چگونگی رعایت اصول اخلاقی مشاوران و روانشناسان می‌پردازد. این تحقیق بروی ۱۱۰ نفر از مشاوران و روانشناسان شهر تهران به روش نمونه‌گیری در دسترس انجام شد. این پرسشنامه دارای ۵۰ گویه است. ابتدا این پرسشنامه، به‌منظور بررسی اعتبار محتوایی در اختیار

1. Invitational Skills
2. Attending Skills
3. Influencing Skills
4. Phases Of Counseling
5. Brekelmans, Maassen, Poell & Van Wijk
6. Questionnaire Of Professional Development Of Nurses: Q-PDN
7. Continuing Professional Development : CPD

ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ابعاد رشد حرفه‌ای مشاوران

متخصصان و اساتید قرار گرفت و سپس فرم نهایی آن با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج آماده شد. سوالات این پرسشنامه بر اساس استانداردهای اخلاقی شامل چهار مقیاس اصلی تحت عنوان سودمندی، عدم آسیب رسانی، خودمختاری و عدالت است. روایی و اعتبار (۰/۸۰) پرسشنامه تایید شده است.

صیادی، شفیعی آبادی و کرمی (۱۳۸۹) پرسشنامه توانمند سازی روان شناختی ساختند که بر اساس اصول نظری مشترک الگوی چند محوری شفیعی آبادی و مدل شناختی توماس و ولتهوس ساخته شده است. روایی محتوایی این آزمون توسط متخصصان تأیید گردیده است. برای تعیین پایایی آن، پرسشنامه ساخته شده روی ۲۹۰ نفر از مشاوران شهرهای مشهد، قوچان، سنندج و رشت اجرا شد. پایایی آن (همسانی درونی - آلفای کرونباخ ۰/۹۳) محاسبه شد.

جهانیان و قدسی (۱۳۹۳) پرسشنامه‌ی رشد حرفه‌ای آکفلیت و کوف^۱ (۲۰۰۵) را در ایران استاندارد دوباره اعتباریابی کردند. این تحقیق بروی ۶۰۰ نفر تمامی کارمندان ادارات نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر کرج انجام شد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور و در مجموع ۳۰ نفر از صاحب نظران، خوب ارزیابی و تایید شده است، پایایی این پرسشنامه با آزمون کرونباخ ۰/۸۱۶ مشخص شد.

قاسم زاده، زوار، مهدیون، رضائی (۱۳۹۳) "پرسشنامه‌ی اخلاق حرفه‌ای" را برای شاغلین در تحقیق "رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با مسولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی گر فرهنگ خدمتگزاری"، ساختند و مورد استفاده قرار دادند. جامعه‌ی آماری پژوهش کلیه‌ی مرد و زن شاغل به تحصیل شهر جواهرود به تعداد ۵۵۰ نفر بودند که به تصادف حجم نمونه‌ی ۲۳۰ نفر انتخاب شدند. بر اساس تحقیقات پیشین روایی سازه و تک بعدی بودن این سازه مورد تایید قرار گرفته است. ضریب پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۰ بدست آمد. همچنین جهت بررسی روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد که یافته‌ها حاکی از روا بودن پرسشنامه بود

جهان پور، خلیلی، پولادی دوالعدل و دهقانان (۱۳۹۳) پرسشنامه " اخلاق در حرفه‌ی پرستاری " ساختند. به‌منظور روایی محتوایی ده نفر که شامل پنج دکترای تخصصی پرستاری و پنج کارشناسی ارشد این رشته و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر بودند، انتخاب شدند و سوالات را پس از بررسی تایید کردند و در نتیجه در فهرست اولیه همان ۲۱ سوال روایی محتوایی بالایی داشتند و هیچ کدام رد نشدند. در این مطالعه پس از تکمیل پرسشنامه توسط ۲۰ نفر از دانشجویان این رشته مقدار ضریب کودر ریچاردسون معادل ۰/۶۵ درصد به دست آمد. شاخص روایی محتوایی پرسشنامه ۰/۹۰ درصد محاسبه شد و نتایج نهایی نشان داد که پرسشنامه نهایی با مقدار آلفای کرونباخ ۰/۶۵ پایا است.

1. Akfelit & Kof

از آنجایی که برای سنجش اخلاق حرفه‌ای در پرستاری باید از یک پرسشنامه قابل اعتماد استفاده نمود. پرسشنامه‌ی طراحی شده ایشان می‌تواند ابزار مناسبی برای سنجش اخلاق حرفه‌ای در پرستاری باشد. فرزانه (۱۳۹۳) پرسشنامه‌ای با عنوان "بررسی مهمترین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید"، ساخته است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه دانشجویان ارشد، اعضای هیئت علمی و مدیران گروه دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان بودند. پایایی آزمون با ضریب آلفای کرونباخ علمی ۰.۹۱ تعیین گردیده است.

میرطاهری و جمالی و آراسته (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی حیطه‌ها و مولفه‌های اصلی توسعه و بالندگی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مقایسه آن با وضع مطلوب پرداختند. آنها در حین این پژوهش، پرسشنامه‌ای را در این زمینه به نام "پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی" ساختند. پرسشنامه محقق ساخته بروی ۶۰۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اجرا شد. نتایج نشان داد که حیطه فردی مشتمل بر چهار مولفه است که در مجموع ۵۳.۷۸ درصد از واریانس آن را تبیین کردند، حیطه سازمانی متشکل از سه مولفه بود که ۹۶.۶۸ درصد از واریانس آن را تبیین کردند و در حیطه محیطی یک عامل بدست آمد که ۸۲.۸۶ درصد از واریانس آنرا تبیین کرد، همچنین مشخص شد که در میان مولفه‌ها در وضع موجود بالاترین میانگین مربوط به مولفه صداقت و در وضع مطلوب بالاترین میانگین مربوط به مسئولیت‌پذیری بود. نتایج به جهت تعیین شکاف نشان داد که بین خرده مقیاس حیطه فردی با حیطه محیطی، بین خرده مقیاس حیطه سازمانی و حیطه محیطی تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین بالاترین و پایین‌ترین میانگین مربوط به خرده مقیاس‌های حیطه محیطی و حیطه سازمانی بود.

لذا می‌توان نتیجه گرفت که در بین پژوهش‌های داخلی بیشتر روی ساخت پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کار شده تا رشد حرفه‌ای حال آن که اخلاق یکی از ابعاد رشد حرفه‌ای است و در بین پژوهش‌های خارجی نیز تنها پرسشنامه نزدیک به هدف پژوهش حاضر پرسشنامه‌ی وو (۲۰۱۳) است اما متأسفانه پرسشنامه یادشده چندان در ایران قابل استفاده نیست، زیرا که خرده مقیاس‌های شش گانه‌ی (رفتارهای اشتغال، دانش این حرفه، نگرش‌ها، نقش‌ها و تجربیات حرفه‌ای، فلسفه‌ی این حرفه و ارزش‌های حرفه‌ای) پرسشنامه بیشتر مناسب با قوانین نظام روان‌شناسی آمریکا طراحی شده است. لذا هدف پژوهش حاضر ساخت پرسشنامه‌ای در خصوص اندازه‌گیری ابعاد رشدی مشاوران بوده است که ابعاد رشدی حرفه‌ای مشاوران را بگونه‌ای مورد بررسی قرار دهد که وابسته به یک کشور خاص نباشد و تنها برای قوانین یک نظام روان‌شناسی و مشاوره‌ای خاص یک کشور طراحی نشده باشد همانند پرسشنامه‌ی محقق ساخته که سوالات آن عمومیت داشته و می‌تواند در سایر کشورها نیز مورد استفاده

ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ابعاد رشد حرفه‌ای مشاوران

قرار گیرد. بنابراین مهمترین سوال پژوهش این است که آیا پرسشنامه محقق ساخته، ابعاد رشدی مشاوران، از اعتبار و روایی لازم برخوردار است؟

روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف جز تحقیقات کاربردی و به لحاظ روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش تمامی مشاوران و روانشناسان فعال در زمینه‌ی مشاوره در شهر شیراز در سال ۱۳۹۵ بودند. نمونه‌گیری به شیوه‌ی خوشه‌ای - تصادفی چند مرحله‌ای انجام شد. ابتدا از بین مشاوران فعال در حوزه مشاوره (شامل ۵ گروه مشاوران شاغل در کلینیک‌های مشاوره خصوصی، وابسته به بهزیستی، سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره، آموزش و پرورش و شهرداری)، سه گروه مشاوران شاغل در کلینیک‌های وابسته به آموزش و پرورش و بهزیستی و سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره به تصادف انتخاب شدند، سپس از بین جلسات ضمن خدمت مشاوران آموزش و پرورش نواحی چهارگانه شهر شیراز که در بازه‌ی زمانی ۴ ماهه‌ی اجرای تحقیق برگزار می‌شدند، ۴ جلسه به تصادف انتخاب شد و تمامی مشاوران شرکت‌کننده‌ی آن چهار جلسه به پرسشنامه‌ی محقق ساخته پاسخ دادند و همچنین با توجه به تعداد کلینیک‌های مشاوره وابسته به بهزیستی و سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره شهر شیراز از میان کلینیک‌های وابسته به بهزیستی ۷ کلینیک و از میان کلینیک‌های وابسته به سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره شهر شیراز ۳ کلینیک به تصادف انتخاب شد و پرسشنامه محقق ساخته بروی تمامی مشاوران و روانشناسان فعال در حوضه‌ی مشاوره‌ی آن کلینیک‌ها اجرا گردید. حجم نمونه انتخابی براساس نمونه‌گیری ذکر شده ۳۰۵ نفر بود که با توجه به نظر متخصصان روانسنجی مبنی بر این که حداقل نمونه انتخابی باید ۵ برابر تعداد سوالات پرسشنامه محقق ساخته باشد (تعداد سوالات پرسشنامه محقق ساخته ۶۰ سوال) مطلوب ارزیابی شد. لازم به ذکر است در انجام این پژوهش ملاحظات اخلاقی از جمله رازداری و محرمانه ماندن اسامی مشاوران و همچنین استفاده از نتایج تحقیق صرفاً برای انجام پژوهش نه کاربرد شخصی رعایت گردید.

ابزار اندازه‌گیری محقق ساخته

همانطور که در مقدمه توضیح داده شد علیرغم جستجوی فراوان محققان پرسشنامه‌ای نیافتند که به بررسی ابعاد رشد حرفه‌ای مشاوران بپردازد. تنها پرسشنامه نسبتاً مشابه با پرسشنامه مورد نظر محققان که در این تحقیق در بخش بررسی روایی ملاکی ابزار محقق ساخته از آن استفاده گردید پرسشنامه هویت حرفه‌ای مشاوران وو (۲۰۱۳) بود که به ارزیابی هویت حرفه‌ای مشاوران کارآموز می‌پردازد و روایی و پایایی آن همانطور که در مقدمه ذکر شد تایید گردیده است. لذا اقدام به ساخت و اعتباریابی پرسشنامه مذکور کردند. به‌منظور ساخت پرسشنامه محقق ساخته ابعاد رشدی مشاوران ابتدا با مطالعه کتب

مختلف مشاوره شش محور رعایت اصول اخلاقی، دانش و مهارت شغلی، پویایی و به روز بودن اطلاعات، ویژگی‌های شخصیتی و آشنایی با فرهنگ بومی به‌عنوان ابعاد رشد حرفه‌ای مشاوران انتخاب شد. در جدول ۱ منابع مربوطه که ابعاد پرسشنامه محقق ساخته براساس آن‌ها انتخاب شدند ذکر شده است:

جدول ۱: ابعاد پرسشنامه رشد حرفه‌ای با ذکر منابع

رعایت اصول اخلاقی	کوری، کوری و کالان، ۲۰۰۵	کاپلان، وید، کونت و مارتر، ۲۰۱۱	وارن و اهلس، های، نونز، وینرفورد و زاکریا، ۲۰۱۴	برون و ترنگستورد، ۲۰۰۸؛ کارنی و مک کارن، ۲۰۱۲؛ تریمبرگر، ۲۰۱۲	میرطهری، جمالی و آراسته، ۱۳۹۴	فرزانه، ۱۳۹۳		
دانش و مهارت شغلی	استرلس و گروبر، ۲۰۱۵	کاسپر، برگر و هاتل، ۲۰۰۴	کارنی و مک کارن، ۲۰۱۲	یلگ، ۲۰۱۳	برنارد و گوڈیر، ۲۰۱۴	فلین و هیز، ۲۰۱۵	اسمعی و ملوکس، ۲۰۱۰	کاپوزی و گولس، ۲۰۱۳
پویایی و به روز بودن اطلاعات	کرانت، ۲۰۰۰	سبه و هوآنگ، ۲۰۱۴	سلویکلی و پورفلی، ۲۰۱۲	شفیع آبادی، ۱۳۹۱	کی، گان، لی، شی، گو و همکاران، ۲۰۱۵	فولر و مارلر، ۲۰۰۹		
ویژگی‌های شخصیتی	کوری، ۲۰۱۳؛ ترجمه شفیع آبادی و حسینی، ۱۳۹۳	ساعتچی، ۱۳۸۳	کیلی و همکاران، ۱۳۸۷	دوکنهای و همکاران، ۱۳۸۷				
آشنایی با فرهنگ بومی	سو، ۲۰۰۱	میدلتون، ارگونز - تکینالپ، ویلیامز، استادلر و دو، ۲۰۰۱	پروچسکا و نورکرلس، ۲۰۰۷؛ ترجمه سیمحمدی، ۱۳۹۲	پام، ۲۰۱۶	هموند و سیزسون، ۲۰۱۴	کوری، ۲۰۱۳؛ ترجمه شفیع آبادی و حسینی، ۱۳۹۳	سو و سو، ۲۰۰۲	سو، ۲۰۰۱

1. Corey, Corey, & Callanan
2. Kaplan, Wade, Conteh, & Martz
3. Warren , Ahls , Haile, Núñez, Weatherford, Zakaria.
4. Brown & Trangsrud
5. Carney, & Mccarren
6. Trimberger
7. Caspar, Berger, & Hautle
8. Carney, & Mccarren
9. Young
10. Bernard, & Goodyear
11. Flynn & Hays
12. Smaby , & Maddux
13. Capuzzi & Gross
14. Crant
15. Hsieh, & Huang
16. Savickas, & Porfeli
17. Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., ... & Hua
18. Fuller, & Marler
19. Sue
20. Middleton, Ergüner-Tekinalp, Williams, Stadler, & Dow
21. Pam
22. Hammond, & Czyszczon
23. Sue

ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ابعاد رشد حرفه‌ای مشاوران

سپس برای هر بعد تعدادی سوال طراحی شد. و با بازبینی سوالات توسط استاد راهنما در نهایت ۶۰ سوال در نظر گرفته شد. هر سوال دارای ۵ گزینه هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب و همیشه است که به ترتیب از راست به چپ نمره ۱ الی ۵ می‌گیرند. سوالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، و ۳۰، بطور معکوس نمره گذاری می‌شوند یعنی گزینه هرگز ۵، به ندرت ۴، گاهی اوقات ۳، اغلب ۲ و همیشه ۱ نمره می‌گیرند. سوالات ۱۰-۱ مربوط به محور "آگاهی از اصول اخلاقی"، سوالات ۲۰-۱۱ مربوط به "ویژگی‌های شخصی و ارزش‌های شخصیتی مشاور"، سوالات ۳۰-۲۱ مربوط به "مهارت‌های مشاوره‌ای"، سوالات ۴۰-۳۱ مربوط "آگاهی از فرهنگ و بافت بومی جامعه" و سوالات ۵۰-۴۱ مربوط به "پویایی شغلی" و سوالات ۶۰-۵۱ هم مربوط به حیطه‌ی "دانش حرفه‌ای" بود.

یافته‌ها

مشخصات جمعیت شناختی نمونه مورد نظر عبارت بود از: زن ۱۸۴ نفر (۶۰/۳۳٪)، مرد ۱۲۱ نفر (۳۹/۶۷٪)؛ مشاور ۱۱۴ نفر (۳۷/۳۸٪)، روان‌شناس ۱۹۱ نفر (۶۲/۶۲٪)؛ مجرد ۶۲ نفر (۲۰/۳۳٪)، متاهل ۲۴۳ نفر (۷۹/۶۷٪)؛ دارای مدرک کارشناسی ۱۷۷ نفر (۵۸/۰۳٪)، کارشناسی ارشد ۸۲ نفر (۲۶/۸۸٪) و دکتری ۴۶ نفر (۱۵/۰۸٪).

الف) روایی صوری و منطقی: برای بررسی روایی صوری و روایی منطقی این پرسشنامه به ترتیب تناسب شکل ظاهری و تناسب محتوای سوالات با هدف ساخت ابزار از دید ۲۰ نفر از روان‌شناسان و مشاوران دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت که در حوزه مشاوره سابقه کار بالایی داشتند بررسی و تایید شد. در این فرآیند از ۸۰ سوال طرح شده توسط محقق تعدادی از سوالات حذف گردید و در آخر ۵۰ سوال مورد تایید اساتید قرار گرفت.

ب) روایی سازه: به منظور بررسی روایی سازه از تحلیل عامل به شیوه اکتشافی استفاده شد. به منظور مطالعه‌ی ساختار عاملی پرسشنامه رشد حرفه‌ای مشاوران ابتدا از روش تحلیل عامل به شیوه مولفه‌های اصلی^۱ که یک روش اکتشافی به شمار می‌آید استفاده شد. قبل از هرچیز دو شاخص نسبت KMO که نشان از کفایت نمونه‌گیری محتوایی و شاخص کرویت بارتلت^۲ که بیانگر کفایت ماتریس همبستگی سوالات مقیاس است، برای این تحلیل عامل مورد محاسبه قرار گرفت. مقدار این دو شاخص در جدول ۳-۵ ارائه شده است.

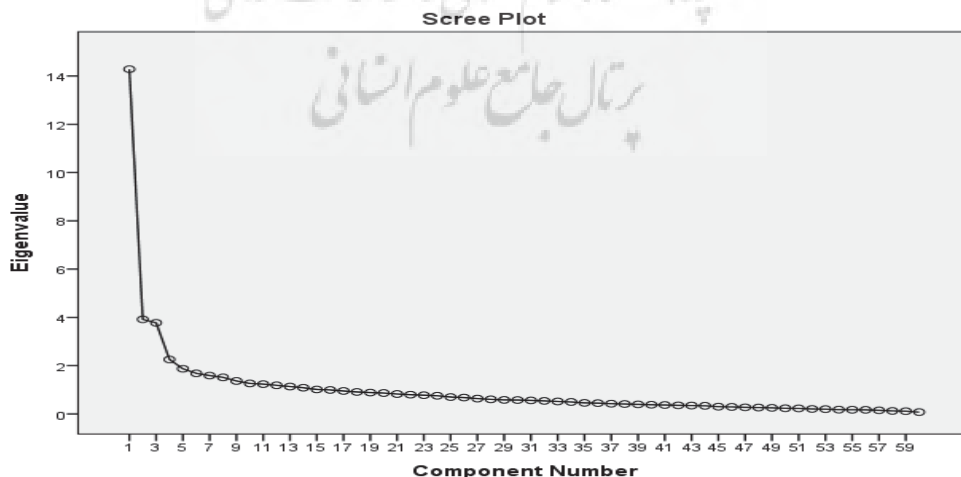
1. Principle Components
2. Bartlett's Test Of Sphericity

نسبت KMO (آزمون کرویت بارتلت $\text{Chi-}5975/57$, $df = 276$, $P=0/0001$) محاسبه شده برای پرسشنامه رشد حرفه‌ای مشاوران $0/85$ بدست آمد که نشانگر قابل قبول بودن نمونه‌گیری محتوایی این مقیاس است و همچنین معنادار شدن مقدار مربع کای در آزمون کرویت بارتلت نشانگر کفایت ماتریس همبستگی سوالات مقیاس برای تحلیل عامل است. پس از کسب اطمینان از کفایت نمونه‌گیری محتوایی قابلیت ماتریس همبستگی سوالات پرسشنامه رشد حرفه‌ای مشاوران با استفاده از روش مولفه‌های اصلی اقدام به بررسی ساختار عاملی این مقیاس گردید. در این راستا ساختار سه عاملی تا پنج عامل مورد بررسی قرار گرفت که راه حل چهار عاملی نشانگر مناسب‌ترین محتوایی عاملی برای پرسشنامه رشد حرفه‌ای مشاوران داشت که در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول ۲: ارزش ویژه و درصد واریانس مولفه‌های استخراجی

مولفه	ارزش ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی
۱	۱۱/۳۵	۱۸/۹۲	۱۸/۹۲
۲	۵/۵۴	۹/۲۴	۲۸/۱۶
۳	۳/۷۰	۶/۱۷	۳۴/۳۴
۴	۳/۶۲	۶/۰۴	۴۰/۳۸

همانطور که جدول (۲) نشان می‌دهد ساختار چهار عاملی برای این مقیاس در مجموع $۴۰/۳۸$ درصد از کل واریانس مقیاس را مورد ارزیابی قرار داده است. جدول شماره ۳ نشانگر ارزش ویژه، درصد واریانس مورد محاسبه برای هر یک مولفه‌های استخراجی در راه حل چهار عاملی است. لازم به توضیح است که ملاک انتخاب تعداد عامل برای استخراج شیب نمودار اسکری و درصد واریانس تبیین شده توسط تعداد عامل منتخب بود. نمودار زیر نشانگر نمودار اسکری برای این تحلیل عامل بود.



شکل ۱: نمودار اسکری عوامل موجود در پرسشنامه ابعاد رشدی مشاوران

ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ابعاد رشد حرفه‌ای مشاوران

به منظور تعیین محتوای هر عامل ماتریس چرخش یافته‌ی عوامل استفاده شد. در این راستا ماتریس همبستگی عوامل به شیوه وریماکس مورد چرخش قرار گرفت. لازم به ذکر است ملاک اختصاص هر سوال به هر عامل بار عامل بیش از ۰/۴۰ بود. جدول شماره ۳ نشانگر بارعاملی سوالات ذیل هر عامل است.

جدول ۳: بارعاملی سوالات در چهار عامل استخراجی با چرخش واریماکس

عامل اول		عامل دوم		عامل سوم		عامل چهارم	
سوال	بارعاملی	سوال	بارعاملی	سوال	بارعاملی	سوال	بارعاملی
۳۶	۰/۴۶	۱۲	۰/۴۸	۱	۰/۴۸	۷	۰/۴۷
۳۸	۰/۴۵	۱۴	۰/۵۷	۲	۰/۴۹	۲۵	۰/۴۴
۴۰	۰/۴۷	۱۵	۰/۷۲	۳	۰/۴۰	۲۷	۰/۴۷
۴۱	۰/۷۶	۱۶	۰/۵۸	۵	۰/۴۲	۳۱	۰/۳۱
۴۲	۰/۷۳	۱۷	۰/۶۸	۸	۰/۴۲	۳۳	۰/۵۷
۴۳	۰/۷۰	۱۸	۰/۵۳	۱۰	۰/۴۵	۳۵	۰/۵۵
۴۴	۰/۶۴	۱۹	۰/۴۱	۲۱	۰/۵۶		
۴۵	۰/۷۴	۲۰	۰/۶۵	۲۲	۰/۴۷		
۴۶	۰/۶۴	۳۴	۰/۵۱	۲۳	۰/۴۵		
۴۷	۰/۷۷			۲۴	۰/۵۲		
۴۸	۰/۶۹			۲۸	۰/۶۳		
۴۹	۰/۶۵			۳۰	۰/۴۹		
۵۰	۰/۶۶						
۵۱	۰/۷۲						
۵۲	۰/۷۲						
۵۳	۰/۷۲						
۵۴	۰/۷۶						
۵۵	۰/۷۶						
۵۶	۰/۶۶						
۵۷	۰/۶۱						
۵۸	۰/۷۰						
۵۹	۰/۷۰						
۶۰	۰/۴۹						

همانطور که جدول (۳) نشان می‌دهد در مجموع ۱۰ گویه از گویه‌های پرسشنامه‌ی ۶۰ سوالی رشد حرفه‌ای مشاوران به دلیل عدم بارعاملی بالاتر از ۰/۴۰ (سوالات: ۴، ۶، ۹، ۱۱، ۱۳، ۲۶، ۲۷، ۲۹، ۳۷ و ۳۹) و یک گویه (سوال شماره ۳۲) به دلیل داشتن بارعاملی بیشتر از ۰/۴۰ در بیش از یک عامل از فهرست گویه‌های پرسشنامه حذف شدند.

پس از مشخص شدن محتوای هریک از عاملهای استخراجی، هر یک از عوامل توسط دو متخصص روان‌شناسی مورد نامگذاری قرار گرفت. این نامگذاری برای عامل اول تا چهارم به قرار زیر است: عامل اول: دانش و پویایی، عامل دوم: ویژگی‌ها و ارزش‌ها، عامل سوم: آگاهی از اصول اخلاقی و استانداردها، عامل چهارم: نگرش حرفه‌ای و فرهنگی. در پیوست‌ها پرسشنامه‌ی ابعاد رشدی مشاوران پس از تحلیل عاملی آمده است، و در خصوص پرسشنامه‌ی نهایی همانگونه که مشاهده می‌شود در کل دارای ۵۰ گویه است و خرده مقیاس‌های آن عبارتند از: دانش و پویایی گویه‌های ۱ تا ۲۳، ویژگی‌ها و ارزش‌ها گویه‌های ۲۴ تا ۳۲، آگاهی از اصول اخلاقی و استانداردها گویه‌های ۳۳ تا ۴۴، نگرش حرفه‌ای و فرهنگی گویه‌های ۴۵ تا ۵۰. همچنین لازم به ذکر است که نمره گذاری پرسشنامه در یک طیف لیکرت ۵ تایی صورت می‌گردد که گزینه هرگز نمره ۱ و همیشه نمره ۵ می‌گیرند و عامل سوم و سه سوال اول عامل چهارم معکوس نمره گذاری می‌شوند یعنی به گزینه هرگز نمره ۵ و به گزینه همیشه نمره ۱ تعلق می‌گیرد.

ج) روایی همگرا و واگرا: به منظور مطالعه روایی همگرا و واگرای پرسشنامه ابعاد رشدی مشاوران به محاسبه ضریب همبستگی عوامل استخراجی با یکدیگر و با نمره کل پرداخته شد. جدول شماره ۴ نشانگر نتایج این تحلیل است.

جدول ۴: ضریب همبستگی عوامل با یکدیگر و با نمره کل مقیاس

نام عامل‌ها	۱	۲	۳	۴	۵
دانش و پویایی	۱				
ویژگی‌ها و ارزش‌ها	۰/۵۲	۱			
آگاهی از اصول اخلاقی و استانداردها	۰/۰۷	۰/۱۱	۱		
نگرش حرفه‌ای و فرهنگی	۰/۴۱	۰/۳۸	۰/۱۸	۱	
نمره کل	۰/۸۹	۰/۶۰	۰/۳۱	۰/۵۷	۱

همانگونه که از نتایج جدول (۴) پیداست ضریب همبستگی عوامل با یکدیگر ضعیف تر از ضریب همبستگی عاملها با نمره‌ی کل پرسشنامه است. در همین راستا میانگین ضریب

ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ابعاد رشد حرفه‌ای مشاوران

همبستگی عوامل با یکدیگر ($0/52 + 0/07 + 0/41 + 0/11 + 0/38 + 0/18$ تقسیم بر ۶) برابر با $0/28$ (که نشانگر روایی واگرا) و میانگین ضریب همبستگی عوامل با نمره کل برابر $0/89 + 0/60 + 0/31 + 0/57$ تقسیم بر ۴) با $0/59$ (که نشانگر روایی همگرا) بود.

د) روایی ملاکی: به منظور مطالعه شاخص روایی ملاکی پرسشنامه ابعاد رشدی مشاوران از مقیاس هویت حرفه‌ای مشاوران که شامل شش عامل به قرار: تعهد حرفه‌ای، دانش حرفه‌ای، نگرش حرفه‌ای، تجارب حرفه‌ای، فلسفه حرفه‌ای و ارزش حرفه‌ای است استفاده شد. در این راستا به محاسبه ضریب همبستگی ابعاد پرسشنامه هویت حرفه‌ای با پرسشنامه‌ی رشد مشاور پرداخته شد. نتایج این تحلیل در قالب جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: ضریب همبستگی ابعاد پرسشنامه‌ی ابعاد رشدی مشاوران و پرسشنامه هویت حرفه‌ای

ابعاد پرسشنامه رشد مشاور					
اول	دوم	سوم	چهارم		ابعاد پرسشنامه هویت حرفه‌ای
$0/29^*$	$0/17$	$0/04$	$0/26^*$	تعهد حرفه‌ای	
$0/30^*$	$0/15$	$0/18$	$0/29^*$	دانش حرفه‌ای	
$0/25$	$0/23$	$0/03$	$0/27^*$	نگرش حرفه‌ای	
$0/00$	$0/10$	$0/22$	$0/09$	تجارب حرفه‌ای	
$0/05$	$0/04$	$-0/15$	$0/21$	فلسفه‌ی حرفه‌ای	
$0/05$	$0/09$	$-0/24$	$0/14$	ارزش حرفه‌ای	

* $P < 0.05$

همانطور که جدول (۵) نشان می‌دهد ضریب همبستگی نمره کل دو پرسشنامه یکی پرسشنامه محقق ساخته ابعاد رشدی مشاوران و دیگری پرسشنامه‌ی هویت حرفه‌ای مشاوران نیز $0/88$ محاسبه شد که بیانگر روایی ملاکی پرسشنامه است.

ذ) روایی تشخیصی: به منظور مطالعه روایی تشخیصی پرسشنامه ابعاد رشدی مشاوران به مقایسه دو گروه از مشاوران با سابقه و کم سابقه با استفاده از آزمون تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا)^۱ پرداخته شد. نتایج این مقایسه در جدول شماره ۶ و ۷ ارائه شده است.

1. Manova

جدول ۶: میانگین و انحراف معیار ابعاد مقیاس ابعاد رشدی مشاوران در دو گروه باسابقه و کم سابقه

نمره کل	عامل چهارم	عامل سوم	عامل دوم	عامل اول	شاخص	سابقه
۱۴۵/۳	۱۷/۱۵	۳۱/۴۵	۲۸/۷۳	۶۳/۳	میانگین	کم
۱/۸۶	۳/۳۳	۴/۱۸	۸/۳۳	۹/۷۱	انحراف معیار	
۱۸۸/۶۶	۱۹/۰۶	۳۶/۱۱	۳۸/۹۵	۹۹/۲	میانگین	زیاد
۱/۸۶	۲/۵۵	۶/۸۲	۳/۰۵	۷/۷۱	انحراف معیار	

جدول ۷: آزمون تحلیل واریانس چند متغیره برای مقایسه خرده مقیاس‌های پرسشنامه ابعاد رشدی مشاوران در دو گروه کم سابقه و با سابقه

عامل	نام عامل	میانگین مربعات	درجه آزادی	F	P<
۱	دانش و پویایی	۳۸۶۶۴/۳	۱	۵۰۲/۰۱	۰/۰۰۰۱
۲	ویژگی‌ها و ارزش‌ها	۳۱۳۱/۴	۱	۷۹/۵۲	۰/۰۰۰۱
۳	آگاهی از اصول اخلاقی و استانداردها	۶۵۳/۳۳	۱	۲۰/۴	۰/۰۰۰۱
۴	نگرش حرفه‌ای و فرهنگی	۱۱۰/۲۰	۱	۱۲/۴۸	۰/۰۰۱

همانگونه که از نتایج جدول (۶) و (۷) پیداست بین نمرات افراد با سابقه و کم سابقه در تمام عوامل تفاوت معنادار می‌باشند. لازم به ذکر است که براساس میانگین‌ها مشخص است که نمره افراد باسابقه از کم سابقه در ۴ عامل پرسشنامه ابعاد رشدی مشاوران بیشتر بوده است. مقایسه نمره کل مقیاس ابعاد رشدی مشاوران نیز در دو گروه باسابقه و کم سابقه با استفاده از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه مورد مقایسه قرار گرفت. که البته هر دو گروه ۶۰ نفر مشاوران دارای سابقه کار بودند اما یک گروه بین ۶ ماه تا دو سال و دیگری بیش از دو سال سابقه‌ی کار حرفه‌ای مشاوره داشتند. نتیجه این مقایسه در جدول شماره ۸ ارائه شده است.

جدول ۸: نتیجه آزمون تحلیل واریانس یکطرفه برای دو گروه با سابقه و کم سابقه در نمره کل

منابع واریانس	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	P
بین‌گروهی	۵۶۴۲۰/۰۳۳	۱	۵۶۴۲۰/۰۳۳	۲۷۱/۰۵	۰/۰۰۰۱
درون	۲۴۵۶۱/۹۳۳	۱۱۸	۲۰۸/۱۵۲		

ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ابعاد رشد حرفه‌ای مشاوران

همانطور که جدول (۸) نشان می‌دهد نتایج این مقایسه حاکی از وجود تفاوت مابین دو گروه باسابقه و کم سابقه در نمره کل مقیاس ابعاد رشدی مشاوران است، بدین معنا که با توجه به میانگین‌ها گروه باسابقه نسبت به گروه کم سابقه نمره بیشتری در مقیاس ابعاد رشدی مشاوران بدست آوردند و این بیانگر روایی تشخیصی پرسشنامه است بدین معنی که پرسشنامه ابعاد رشدی مشاوران قدرت تفکیک مشاوران با سابقه و کم سابقه را دارد.

(ر) پایایی از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و روش تصنیف: به منظور بررسی ضریب پایایی پرسشنامه رشد مشاور به محاسبه ضریب همسانی درونی به شیوه آلفای کرونباخ اقدام شد. جدول ۹ نشانگر ضریب آلفا برای هریک از چهار عامل استخراجی پرسشنامه‌ی ابعاد رشدی مشاوران و برای کل پرسشنامه و همچنین ضریب تصنیف برای چهار عامل پرسشنامه و برای کل آن است.

جدول ۹: ضریب آلفا و تصنیف (دو نیمه کردن) برای عوامل استخراج شده

شماره	نام عامل	ضریب آلفا	ضریب تصنیف
۱	دانش و پویایی	۰/۹۴	۰/۹۰
۲	ویژگی‌ها و ارزش‌ها	۰/۸۳	۰/۸۰
۳	آگاهی از اصول اخلاقی و استانداردها	۰/۷۱	۰/۵۴
۴	نگرش حرفه‌ای و فرهنگی	۰/۶۱	۰/۴۳
۵	کل آزمون	۰/۹۱	۰/۹۲

(ز) پایایی با استفاده از روش باز آزمایی: همچنین برای محاسبه پایایی این پرسشنامه از روش باز آزمایی با فاصله زمانی دو هفته استفاده شد. جدول شماره ۱۰ نشانگر ضریب باز آزمایی عوامل و نمره کل مقیاس ابعاد رشدی مشاوران است.

جدول ۱۰: ضریب باز آزمایی برای عوامل استخراج شده

شماره	نام عامل	ضریب باز آزمایی
۱	دانش و پویایی	۰/۹۹
۲	ویژگی‌ها و ارزش‌ها	۰/۹۶
۳	آگاهی از اصول اخلاقی و استانداردها	۰/۹۵
۴	نگرش حرفه‌ای و فرهنگی	۰/۸۹
۵	نمره کل مقیاس	۰/۹۸

همان گونه که از نتایج جدول (۱۰) پیداست ضریب اعتبار به شیوه بازآزمایی برای ابعاد مقیاس رشد مشاور و نمره کل آن نشانگر کفایت این مقیاس دارد. لازم به ذکر است تمام ضرایب در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بود.

بحث و نتیجه گیری

همانطور که پیشینه پژوهش‌های بررسی شده نشان داد تنها پرسشنامه‌های نزدیک به پرسشنامه محقق ساخته ابعاد رشد حرفه‌ای مشاوران در این پژوهش که محققان توانستند پیدا کنند پرسشنامه وود (۲۰۱۳) و برکلمنز (۲۰۱۵) بود که یکی درباره هویت حرفه‌ای مشاوران و دیگری درباره رشد حرفه‌ای پرستاران بود بنابراین در بخش بحث و نتیجه‌گیری امکان ارایه پیشینه پژوهش‌های همخوان و ناهمخوان با نتایج بدست آمده به آن شکل وجود ندارد اما تبیین محققان از علل نتایج بدست آمده به شرح ذیل است.

روایی محتوایی پرسش نامه ابعاد رشدی مشاوران بعد از حذف ۳۰ سوال از ۸۰ سوال طرح شده اولیه مورد تایید متخصصان قرار گرفت. در تبیین نتایج بدست آمده می‌توان گفت که با توجه به استخراج عوامل انتخاب شده برای طرح سوال در این پرسشنامه از محتوای مقالات مختلف مشاوره (که در مقدمه و جدول ۱ اشاره شد) روایی محتوایی سوالات از نظر متخصصان تایید شد و تغییرات اعمال شده روی سوالات از نظر آنان بسیار جزئی و در حد تغییر شکل ظاهری برخی سوالات جهت درک بهتر معنای سوال توسط پاسخ دهندگان بود.

علت این که در بررسی روایی سازه بر خلاف انتظار از بین ۶ عامل انتخاب شده تنها ۴ عامل استخراج گردید که از این ۴ عامل محور دانش و پویایی، اخلاق، و ویژگی‌ها و ارزش‌ها با محورهای دانش، رفتار تعهد و ارزش در پرسشنامه وو (۲۰۱۳) همخوان بود را می‌توان به این نکته نسبت داد که همبستگی بالایی بین سوالات حیطه دانش و مهارت و پویایی وجود دارد و همین امر باعث شده که به صورت خرده مقیاس‌های مجزا تقسیم نشوند به علاوه به نداشتن یک نظریه جامع در زمینه ابعاد رشدی مشاوران علت دیگر این موضوع است و همانطور که ملاحظه شد به همین خاطر از تحلیل عامل اکتشافی در بررسی روایی سازه استفاده شد. به عبارتی در بررسی روایی سازه از تحلیل عامل اکتشافی یا تاییدی استفاده می‌گردد که در صورت وجود یک نظریه جامع از تحلیل عامل تاییدی و در صورت عدم وجود آن از تحلیل عامل اکتشافی استفاده می‌شود به همین خاطر وقتی تعداد زیادی از مشاوران با سوابق کاری مختلف به سوالات این پرسشنامه پاسخ دادند با توجه به عدم وجود نظریه

ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ابعاد رشد حرفه‌ای مشاوران

جامع درباره ابعاد رشدی مشاوران برداشت‌های مختلفی از همبستگی این سوالات باهم داشتند که در نهایت در تحلیل عامل اکتشافی ۴ عامل مجزا مشخص گردیده است. همچنین علت تایید روایی همگرا و واگرا و ملاکی این پرسشنامه را می‌توان به ترتیب به تشابه شکل ظاهری سوالات هر عامل باهم، تشابه سوالات پرسشنامه محقق ساخته با پرسشنامه هویت حرفه‌ای وو از نظر محتوای کلی و تعدادی از خرده مقیاس‌ها (دانش، ارزش، رفتار تعهد) نسبت داد و علت تایید روایی تشخیصی را می‌توان نوع عوامل انتخاب شده در این پرسشنامه مثل دانش و پویایی، ویژگی‌ها و ارزش‌ها، آگاهی از اصول اخلاقی و استانداردها و نگرش حرفه‌ای و فرهنگی دانست چرا که دانش و پویایی و آگاهی از اصول اخلاقی افراد با سابقه از کم سابقه متفاوت است و در ضمن رشته مشاوره روی زندگی خود مشاور هم اثر می‌گذارد به نحوی که مشاوران بسیار باسابقه نوع بینش، احساسات و رفتارشان در زندگی فردی نیز تحت تاثیر مطالعه و کار روی مباحث مشاوره تغییرات مطلوبی را نشان می‌دهد.

در خصوص بررسی پایایی مقیاس ابعاد رشدی مشاوران از سه روش بازآزمایی و ضریب آلفای کرونباخ و تصنیف (دونیمه کردن) استفاده شده است. بنابر نتایج حاصل در زمینه آلفای کرونباخ و ضریب تصنیف می‌توان به هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری اشاره کرد. همچنین با استفاده از روش بازآزمایی ثبات مولفه‌های ابزار اندازه‌گیری مورد تایید قرار گرفت. در تبیین نتایج می‌توان به هم جهت بودن ماده‌های آزمون در اندازه‌گیری ابعاد رشدی مشاوران یا به عبارتی ارزیابی چگونگی رشد حرفه‌ای آنان اشاره کرد. همچنین عوامل موجود در این پرسشنامه مثل دانش و پویایی، ویژگی‌ها و ارزش‌ها، آگاهی از اصول اخلاقی و استانداردها و نگرش حرفه‌ای و فرهنگی در طول یک بازه زمانی دو هفته‌ای بدون دریافت آموزش یا تمرینی خاص به راحتی تغییر نخواهند کرد لذا دور از ذهن نیست که نتایج ثبات داشته باشند.

در کل نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که پرسشنامه ابعاد رشدی مشاوران دارای روایی و پایایی است و به نظر میرسد با نبود پرسشنامه‌ی بومی در زمینه‌ی رشد حرفه‌ای مشاوران، پرسشنامه ابعاد رشد مشاوران بتواند این نیاز را برطرف نماید. مزیت این پرسشنامه در این است که مشاوره یکی از مشاغل حساس و مهم است. افرادی که به‌عنوان مشاور فعالیت می‌کنند با خصوصی‌ترین مسائل زندگی افراد در جلسه مشاوره روبرو می‌شوند لذا چنانچه اصول اخلاقی را رعایت نکنند یا از صلاحیت حرفه‌ای کافی برخوردار نباشند می‌توانند به جای کمک به مراجعان آسیب جدی به آنان وارد سازند. بنابراین روری است که

رشد حرفه‌ای مشاوران که تلفیقی از دانش و پویایی، ویژگی‌ها و ارزش‌ها، آگاهی از اصول اخلاقی و استانداردها و نگرش حرفه‌ای و فرهنگی است موقع انتخاب مشاوران توسط سازمان‌ها و ارگان‌های مختلف یا در طول زمان کار مشاوران در یک سازمان مورد بررسی قرار گیرد تا از رکود و مشکلات و آسیب‌های بعدی پیشگیری شود و این ابزار که روایی و پایایی اش مورد تایید قرار گرفت می‌تواند چنین امکانی را برای سازمان‌های مختلف که با مشاوران در ارتباطند فراهم آورد.

مهمترین محدودیت‌های این تحقیق عبارت بودند از این که: (۱). از آنجایی که تاکنون پژوهش‌های انجام شده در این خصوص رابطه‌ای یا کیفی بودند و در این زمینه به ندرت پرسشنامه‌ای در خصوص رشد حرفه‌ای مشاوران به چشم می‌خورد، بنابراین در بخش تبیین امکان مقایسه‌ی پرسشنامه‌ی محقق ساخته با هیچ پرسشنامه‌ی داخلی در این زمینه که شامل ابعاد مورد بررسی در این پرسشنامه به‌طور کامل باشد، وجود نداشته است. (۲). از دیگر محدودیت‌های این پژوهش در خصوص بازآزمایی مقیاس محقق ساخته است که به دلیل محدود بودن تعداد مشاوران همکاری کننده در پاسخ‌گویی به سوالات در دو جلسه‌ی مجزا با فاصله زمانی دو هفته، تعداد مشاوران پاسخگو به سوالات برای محاسبه این نوع از پایایی تنها ۴۰ نفر بودند؛

مهمترین پیشنهاد‌های این پژوهش عبارتند از: (۱). پرسشنامه مشابهی با سوالات غیر مستقیم تر طراحی و اعتبار یابی کنند تا نگرانی آزمودنی‌ها درباره حفظ امنیت شغلی شان هنگام پاسخگویی به سوالات کاهش یابد. (۲). - پایایی این پرسشنامه را با روش بازآزمایی روی تعداد بیشتری از مشاوران مورد ارزیابی قرار دهند؛ (۳). از آنجایی که پرسشنامه محقق ساخته ابعاد رشدی مشاوران دارای روایی و پایایی مناسب بود به مسئولین محترم مراکز مشاوره پیشنهاد می‌شود که در انتخاب مشاوران همکار برای مرکزشان و یا برای بررسی رشد حرفه‌ای مشاورانشان از این پرسشنامه جهت انتخاب افراد کارآزموده تر استفاده کنند.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل یافته‌های پایان نامه کارشناسی ارشد دانشجوی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت است. لذا بدین ترتیب از مسئولین دانشگاه قدردانی می‌شود.

منابع

- پروچسکا، جورج و نورکراس (۲۰۰۷). *نظریه‌های روان‌درمانی*. ترجمه یحیی سید محمدی. (۱۳۹۲). تهران: انتشارات رشد
- جهان پور، فائزه، خلیلی، آرش، پولادی، شهناز، ذوالعدل، محمد، دهقانان، حمید. (۱۳۹۳). *ساخت و ارزیابی پرسشنامه اخلاق در حرفه پرستاری*. ارمغان دانش، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج. شماره ۹. ۶۶-۷۵.
- جهانپان، رمضان و قدسی، سمانه. (۱۳۹۳). *رابطه‌ی سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمانهای آموزشی*. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. ۳. ۹۷-۱۱۴.
- دوکانه ای فرد، فریده؛ شفیع آبادی، عبدالله و شریفی، حسن پاشا. (۱۳۸۷). *ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت شناختی مشاوران موفق از دیدگاه جامعه مشاوران*. اندیشه و رفتار. دوره‌ی سوم. شماره ۱۰. ۳۳-۴۶.
- ساعتچی، مهدی. (۱۳۸۳). *نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی*. تهران: نشر ویرایش.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۱). *راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی (مفاهیم و کاربردها)*. تهران: انتشارات سمت.
- صیادی، علی؛ شفیع آبادی، عبدالله و کرمی، ابوالفضل. (۱۳۸۹). *"تدوین برنامه توانمندسازی روان‌شناختی مبتنی بر مدل چندمحوری شفیع آبادی و مقایسه اثربخشی آن با مدل شناختی توماس و ولتهوس بین مشاوران دبیرستانهای شهر رشت"*. فصلنامه فرهنگ مشاوره، شماره اول. ۴۸-۱۹.
- فرزانه، سارا. (۱۳۹۳). *بررسی مهمترین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید، از دیدگاه اعضای هیئت علمی، دانشجویان کارشناسی ارشد و مدیران گروه دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان*. کنفرانس بین‌المللی اقتصاد. دوره‌ی لهستان.
- قاسمزاده، ابوالفضل؛ زوار، تقی؛ مهدیون، روح اله؛ رضائی، ادیبه. (۱۳۹۳). *رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی‌گر فرهنگ خدمتگزاری*. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال نهم، شماره ۲.
- کوری، جerald (۲۰۱۳). *مورد پژوهی در مشاوره و روان‌درمانی*. ترجمه عبدالله شفیع آبادی و بیتا حسین. (۱۳۹۳). تهران: انتشارات جنگل جاودانه.
- کیانی، ا، نوابی نژاد، ش و احمدی، خ (۱۳۸۷). *ویژگی‌های شخصیتی و رعایت اخلاق حرفه‌ای نر مشاوران و روان‌شناسان*. اندیشه و رفتار. شماره‌ی ۸. ۳۳-۴۵.
- میر طاهری، لیلا، جمالی، اختر و آراسته، حمید رضا. (۱۳۹۴). *بررسی حیطه‌های و مولفه‌های اصلی توسعه و بالندگی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مقایسه آن با وضع مطلوب*. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی. شماره ۴. ۱۰۱-۱۲۶.

- Brown, C., & Trangsrud, H. B. (2008). Factors associated with acceptance and decline of client gift giving. *Professional Psychology, Research and Practice*, 39, 505-511 .
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2014). *Fundamentals of clinical supervision* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ. Pearson.
- Brekelmans, G., Maassen, S., Poell, R. F., & van Wijk, K. (2015). The development and empirical validation of the Q-PDN: A questionnaire measuring continuing professional development of nurses. *Nurse education today*, 35(1), 232-238 .
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y. ,. . . & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94 .
- Capuzzi, D., & Gross, D. R. (2013). *Introduction to the counseling profession*. Routledge.
- Carney, J., & McCarren, K. (2012). Social work education in non-sexual dual relationships. *Journal of Social Work Values and Ethics*, 9(2), 10-20
- Corey, G. (2012). *Case approach to counseling and psychotherapy*. USA: Cengage learning.
- Corey, G., Corey, M. S., & Callanan, P. (2005). An approach to teaching ethics courses in human services and counseling. *Counseling and Values*, 49, 193-207 .
- Caspar, F., Berger, T., & Haulte, I. (2004). The right view of your patient: A computer assisted, individualized module for psychotherapy training. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 41,125–135 .
- Capuzzi, D., & Gross, D. R. (2013). *Introduction to the counseling profession*. Routledge .
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435–462 .
- Dang, Y, & Sangganjanavanich, V. F. (2015). Promoting Counselor Professional and Personal Well-Being Through Advocacy. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, 2: 1–13 .
- Flynn, S. V., & Hays, D. G. (2015). The Development and Validation of the Comprehensive Counseling Skills Rubric. *Counseling Outcome Research and Evaluation*, 6(2), 87-99 .
- Fuller, B., Jr., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 329–345
- Hammond, C., & Czyszczon, G. (2014). Home-Based Family Counseling An Emerging Field in Need of Professionalization. *The Family Journal*, 22(1), 56-61 .

- Hsieh, H. H., & Huang, J. T. (2014). The Effects of Socioeconomic Status and Proactive Personality on Career Decision Self-Efficacy. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 29-43 .
- Gibson, D. M., Dollard, C. T., & Moss, J. M. (2010). Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of new counselors. *Counselor Education and Supervision*, 50, 21–38 .
- Kaplan, D. M., Wade, M. E., Conteh, J. A., & Martz, E. T. (2011). Legal and ethical issues surrounding the use of social media in counseling. *Counseling and Human Development*, 43, 2-10 .
- Nugent, F. A., & Jones, K. D. (2009). *Introduction to the profession of counseling* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson .
- Machorro, V. D., & Suck, A. T. (2014). Professional Identity of Counselors in Mexico: A Commentary. *Professional Counselor*, 4(1), 84-92.
- Middleton, R. A., Ergüner-Tekinalp, B., Williams, N. F., Stadler, H. A., & Dow, J. E. (2011). Racial identity development and multicultural counseling competencies of White mental health practitioners. *International Journal of Psychology & Psychological Therapy*, 11(2), 201-218.
- Oden, K., Miner-Holden, J., & Balkin, R. (2009). Required counseling for mental health professional trainees: Its perceived effect on self-awareness and other potential benefits. *Journal of Mental Health*, 18(5), 441-448.
- Okurame, D. E., & Balogun, S. K. (2005). Role of informal mentoring in the career success of first-line bank managers: A Nigerian case study. *Career Development International*, 10(6/7), 512-521.
- Pam M. S. (2016). Fact checked by Psychology Dictionary staff, Refer to <http://www.psychologydictionary.org>.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673.
- Strasser, J., & Gruber, H. (2015). Learning processes in the professional development of mental health counselors: knowledge restructuring and illness script formation. *Advances in Health Sciences Education*, 20(2), 515-530 .
- Smaby, M., & Maddux, C. (2010). *Basic and Advanced Counseling Skills: Skilled Counselor Training Model*. Cengage Learning.
- Sue DW (2001). The super ordinate nature of cultural competence. *The Counseling Psychologist*, 29, 850–857.
- Sue, D. W., & Sue, D. (2003). *Counseling the culturally diverse: Theory and practice* (4th ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Trimberger, G. E. (2012). An exploration of the development of professional boundaries. *Journal of Social Work Values and Ethics*, 9, 68-75.
- Warren, J ; Ahls, C; Asfaw, A. H ; Johnna C; Weatherford, N, J; Zakaria, N, S. (2014). Ethics Issues and Training Needs of Mental Health Practitioners in a Rural Setting. *Journal of Social Work Values and Ethics*, 11(2). 61 – 75.

Woo, H. R. (2013). Instrument construction and initial validation: Professional Identity Scale in Counseling (PISC). PhD (Doctor of Philosophy) thesis, The University of Iowa. USA.

Young, M. A. (2013). Learning the art of helping: Building blocks and techniques (5th ed.). Upper Saddle River, NJ. Merrill Prentice Hall.

