

ویژگی های شخصیتی و جمعیت شناختی مشاوران موفق از دیدگاه جامعه ی مشاوران

دکتر فریده دوکانه ای فرد^۱، دکتر عبدالله شفیع آبادی^۲
و دکتر حسن پاشا شریفی^۳

هدف پژوهش حاضر، بررسی ویژگی های شخصیتی و جمعیت شناختی مشاوران موفق است. برای این منظور از بین اعضای هیات علمی دانشگاه ها، روان شناسان و مشاوران شاغل در بخش های دولتی و خصوصی استان تهران و شهرستان های آن ۴۳۰ نفر با شیوه ی نمونه گیری تصادفی ساده و چندمرحله ای انتخاب و از نظر ویژگی های شخصیتی و جمعیت شناختی پس از تجزیه و تحلیل آماری داده ها مورد آزمون قرار گرفتند. یافته ها نشان می دهد که مشاوران موفق از نظر ویژگی های شخصیتی مانند توانایی های ذهنی و شناختی، نظام ارزشی و اخلاقی، بردباری و شیوه های کنار آمدن با مشکلات، سلامت روانی، شهرت و مهارت های آراستگی، سلامت جسمانی و وضعیت تحصیلی نسبت به مشاوران ناموفق، برتری دارند.

واژه های کلیدی: ویژگی های شخصیتی، ویژگی های جمعیت شناختی، مشاوران موفق.

مقدمه

نگاهی کوتاه به سیر تاریخی و شرایط کنونی جامعه، حاکی از آن است که سرعت روزافزون تحولات و پیشرفت تکنولوژی در دنیای امروز، تمام عرصه های زندگی را تحت الشعاع قرار داده است. اگرچه این تحولات موجب شده انسان کارهایش را سریع تر انجام دهد اما مشکلات و عواقب ناخوشایندی مانند احساس تنهایی، احساس پوچی و بی ارزشی و اشتغال به کارهای یکنواخت را نیز برای انسان پدید آورده است که نیازمند اقدامات مداخله ای و مشاوره ای است (حسینیان، ۱۳۸۵ شفیع آبادی، ۱۳۸۶). مداخله، مفهومی بسیار گسترده دارد و از دیدگاه های مختلف، تعاریف متعددی برای آن ارایه شده است. پاترسون^۴ (۱۹۷۳)، به نقل از شفیع آبادی، (۱۳۸۶) مشاوره را جریان

۱. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن DokanheeiF@yahoo.com

۲. استاد دانشگاه علامه طباطبایی

۳. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

یاری دهنده‌ای می‌داند که به ارتباط خاص بین دو نفر نیاز دارد. برامر و شوستروم^۱ (۱۹۸۹)، به نقل از شفیع‌آبادی، (۱۳۸۶) مشاوره را فرایندی می‌دانند که به افراد عادی برای رسیدن به اهداف و عملکرد موثر، کمک می‌کند. به نظر آنان مشاوره، رابطه‌ای دوجانبه بین مشاور و مراجع است که در این رابطه، مراجع مشکلات خود را مطرح می‌کند و مشاور براساس صلاحیت‌های علمی و تخصصی خود مراجع را در حل این مشکلات یاری می‌دهد. دینک مایر^۲ (۱۹۷۲) مشاوره را ایجاد رابطه ی حسنه بین دو نفر می‌داند که از طریق این رابطه، مشاور به مراجع یاری می‌دهد تا نحوه ی ارتباط با دیگران را فراگیرد، نیازهایش را به طور معقول و مقبولی برآورده سازد، احساساتش را بشناسد اطلاعاتی درباره ی نقاط قوت و ضعف خویش به دست آورد و با تعیین و شناخت اهداف آینده‌اش شیوه‌های حصول به آن‌ها را تعیین کند.

با توجه به تعاریف موجود می‌توان نتیجه گرفت که در فرایند مشاوره به عنوان یک جریان تخصصی، مراجع خود را بیشتر می‌شناسد چگونگی تصمیم‌گیری را می‌آموزد و سرانجام راه حل مناسب برای حل مشکل خود پیدا می‌کند بنابراین مشاور باید محیطی توأم با درک، همدلی و تفاهم به وجود آورد تا مراجع احساس امنیت نموده و مسایل خود را مطرح سازد.

بدون تردید یکی از پرسش‌های رایج در آموزش مشاوران و درمانگران این است که این افراد برای کسب آمادگی به منظور احراز حرفه ی مشاوره و توانایی درمانگری موفق و کارآمد باید واجد چه ویژگی‌هایی باشند. صرف نظر از افکار قالبی، وجود کامروا سازیهای مرسوم باید به تاثیر مجموعه عواملی که در موفقیت مشاوران و روان‌درمانگران نقش دارد، توجه شود.

ویژگی‌های شخصیتی به عنوان 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 مشاوره ی موفق و کارآمد دارند (کراس و پاپادوپولوس^۳، ۲۰۰۱؛ ساعتچی، ۱۳۸۳). ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشاور نیز از قبیل وضعیت ظاهری و بدنی مشاور، وضعیت تاهل، مذهب، ملیت، سن و جنس

1. Bramers & shostrom
2. Dinkmeyer

3. Cross & Papadopoulos

تجارب شغلی و رشته ی تحصیلی می تواند در هدایت فرآیند مشاوره ی موفق نقش موثری داشته باشد (حسینی، ۱۳۸۱، گیسون و میشل^۱، ۱۹۹۰).

کورسینی و گراس^۲ (۱۹۹۱)، به نقل از آستین^۳، (۲۰۰۵) عقیده دارند که مشاوران موفق باید قبل از کاربرد مهارت های اساسی در فرایند مشاوره، دارای پنج ویژگی خودآگاهی، تمرکز و آرامش شوخ طبعی، صداقت و نگرش بدون داوری نسبت به خویشتن و دیگران باشند. نتایج پژوهش وسلندر و ویگینز^۴ (۱۹۷۹) در زمینه ی پیش بینی عملکرد مشاوران نشان داده است که بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی موفق مشاوران همبستگی مثبت و معنی دار وجود دارد. یافته های برخی پژوهش ها مانند پژوهش های اریکسن و مک اولیف^۵ (۲۰۰۶) نشان داده است که ویژگی های شخصیتی و رشد اخلاقی در حدود ۱۸ درصد، واریانس موفقیت شغلی مشاوران را پیش بینی می کند. از نظر دینک مایر و مارو^۶ (۱۹۹۲) مشاوران موفق افرادی مثبت و خوش بین هستند، می توانند روابط اجتماعی مطلوب برقرار کنند، ترکیب کاملی از تخصص و هنر دارند، دارای استقلال درونی اند و وابستگی نسبی به حوزه ی مشاوره دارند. بلاچر^۷ (۲۰۰۰) و برادلی و لادانی^۸ (۲۰۰۱) نیز معتقدند که همدلی، احترام، عینیت و عمل گرایی، صداقت، شجاعت، شوخ طبعی، اصالت، مواجهه و فوریت مهم ترین خصوصیات یک مشاور کارآمد است. آنان عقیده دارند که مشاوران موثر و کارآمد از توانایی و استعداد لازم برای انعطاف پذیری، بردباری و گشودگی نسبت به سبک های یادگیری گوناگون برخوردارند و در برقراری رابطه ی حسنه با مراجعان خود مهارت بسیار خوبی دارند. به نظر هاوات^۹ (۲۰۰۰) و بوردرز و براون^{۱۰} (۲۰۰۵) مشاوران کارآمد و موثر علاوه بر این نسبت به محدودیت های فردی خود در مشاوره آگاه اند و تلاش می کنند تا در صورت بروز هرگونه مشکل به مشورت با استاد یا راهنمای خود بپردازند و در مجموع از توانایی های خود شناخت کافی دارند. نتایج پژوهش شیلینگ، کاتل و لویز^{۱۱} (۲۰۰۶) حاکی از آن است که مشاوران کارآمد از دروغگویی پرهیز کرده و از احساس لیاقت و کفایت خوبی برخوردارند و از نظر تیپ شخصیتی بروننگرتر از سایر مشاوران هستند.

1. Gibson & Mitchell
2. Corsini & Gross
3. Austin
4. Weslender & Wiggins

5. Eriksen & Mc Auliffe
6. Dinkmeyer & Muro
7. Blocher
8. Bradley & ladany

9. Howatt
10. Borders & Brown
11. Shilling, Cotel & Lewis

اگرچه پژوهش‌های بیشتری در خصوص نقش و ارتباط ویژگی‌های شخصیتی مشاوران با عملکرد موثر و کارآمد آنان انجام شده است اما درخصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشاوران موفق پژوهش‌های کمتری انجام شده است. نتایج پژوهش‌های بریچتو و مرلوتزی^۱ (۲۰۰۴) نشان داده است که میزان تجربه و داشتن رشته‌ی تحصیلی مرتبط با حرفه‌ی مشاوره، نقش بسزایی در موفقیت شغلی مشاوران دارد. ساعتچی (۱۳۸۳) در یک مطالعه نشان داده که علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی یک مشاور، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نیز مانند دارا بودن حداقل دانشنامه‌ی دکتری یا کارشناسی ارشد در یکی از رشته‌های روان‌شناسی بالینی، روان‌شناسی مشاوره، داشتن حداقل ۳ سال سابقه‌ی مفید در زمینه‌ی مشاوره و روان‌درمانی، داشتن شرایط ظاهری مرتب و آراسته و متناسب با عرف جامعه و دارا بودن سن بالای ۳۰ سال (متناسب با شرایط سنی و نوع مشکل مراجعان) می‌تواند در موفقیت شغلی و حرفه‌ای او نقش بسزایی داشته باشد. نتایج پژوهش‌های گوستاد و توما^۲ (۲۰۰۶) نیز نشان داد که تشابه ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی مشاوران با ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی مراجعان، تاثیر فراوانی در میزان عملکرد بهینه‌ی مراجعان در فرایند درمان دارد.

در سال‌های اخیر، شواهد زیادی به دست آمده است که حاکی از نقش متضاد و متفاوت تاثیر جنسیت بر موفقیت شغلی مشاور و عملکرد شغلی او است. جونز و کوپل^۳ (۱۹۸۲) در یک پژوهش به این نتیجه رسیدند که از نظر مراجعان، درمانگران زن در انجام کار مشاوره، موثرتر از مردان هستند.

بلیز^۴ (۱۹۷۹) در ارتباط با نقش جنسیت مشاور در درمان معتقد است که درمان وقتی موثر است که درمانگران زن به مراجعان زن و درمانگران مرد به مراجعان مرد خدمات درمانی دهند. فیشر^۵ (۱۹۸۹) نیز با توجه به پژوهشی که انجام داده است بیان می‌کند درمانگران زن در درمان هر دو جنس مراجعان موثرتر هستند. در حالی که شر^۶ (به نقل از بومن^۷، ۱۹۹۳) معتقد است که جنسیت درمانگر عامل بسیار ضعیفی در درمان هر دو جنس مراجعان به شمار می‌رود. در پژوهش دیگری که توسط کمپل و جانسون^۸ (۱۹۹۱)، به نقل از میلر^۹ (۲۰۰۴) انجام شد، وضعیت تاهل و جنسیت درمانگر و مراجع از لحاظ ادراک و توقعات بیمار و موفقیت مشاور مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های این

1. Brischetto & Merluzzi

2. Gustad & Tuma

3. Jones & Koppel

4. Blass

5. Fisher

7. Scher

8. Bowman

8. Campell & Johnson

9. Miller

تحقیق نیز نشان داد که هیچ یک از دو متغیر جنسیت و وضعیت تاهل، تاثیری بر روی ادراک و توقعات درمانی بیمار در موفقیت مشاور ندارد.

علاوه بر رابطه ی جنسیت و موفقیت شغلی پژوهش‌های دیگر نیز در خصوص ارتباط سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شخصی مشاوران مانند جذابیت فیزیکی مشاوران و نداشتن نقص عضوی یا حسی- حرکتی موثر در فرایند مشاوره با موفقیت شغلی و تسلط مشاور بر مهارت‌های مشاوره‌ای، تاثیر بسزایی در فرایند مشاوره ی موفق دارد (وارگاسو بورکوسکی^۱، ۱۹۸۳). نتایج پژوهش گرین^۲ و همکاران (۱۹۸۶) نیز در تایید یافته‌های وارگاس و بورکوسکی آن دسته از مشاورانی که از جذابیت فیزیکی برخوردار بودند کمک کننده‌تر و موثرتر از سایر مشاوران ارزیابی می‌شوند. در این مقاله کوشش شده است تا ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی مشاوران موفق از دیدگاه جامعه ی مشاوران استان تهران و شهرستان‌های آن مورد بررسی قرار گیرد.

روش

جامعه ی آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه ی مورد مطالعه ی این پژوهش، شامل اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها، روان‌شناسان و مشاوران شاغل در بخش‌های دولتی و خصوصی استان تهران و شهرستان‌های آن در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ بوده است که دست کم ۳ سال تجربه یا سابقه ی کار مشاوره نیز داشته‌اند که از این جامعه با شیوه ی نمونه‌گیری تصادفی ساده و چند مرحله‌ای، ۴۳۰ نفر انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند. با معلوم شدن توزیع نمره ها، ۲۵ درصد نمرات بالا و ۲۵ درصد نمرات پایین (۹۱ نفر) به عنوان افراد موفق و ناموفق در نظر گرفته شده و با یکدیگر مقایسه شدند و به این ترتیب حجم نمونه ی تحقیق از ۳۷۵ (پاسخنامه ی کامل) به ۱۸۲ نفر کاهش یافت.

ابزار

پرسشنامه ی ویژگی‌های شخصی و جمعیت‌شناختی: این پرسشنامه برگرفته از یک پرسشنامه ی ۸۶ سوالی است که توسط دو کانه‌ای، شفیق آبادی و شریفی (۱۳۸۶) به منظور سنجش عوامل موثر در موفقیت شغلی مشاوران در استان تهران و شهرستان‌های آن، تدوین و هنجاریابی شده و دارای ۵ خرده مقیاس ویژگی‌های شخصی، صلاحیت‌های علمی- حرفه‌ای و مهارت‌های مشاوره‌ای

ویژگی های جمعیت شناختی، عوامل محیطی و اجتماعی و علاقه مندی به شغل مشاوره است. از این پرسشنامه ۲۷ سوال مربوط به دو خرده مقیاس ویژگی های شخصیتی (۲۲ سوال) و جمعیت شناختی (۵ سوال) انتخاب و اجرا شده است. ویژگی های شخصیتی، شامل جمعیت شناختی نیز از لحاظ محتوایی به سنجش ویژگی های مربوط به وضعیت ظاهری و جسمانی مشاور و ویژگی های مربوط به وضعیت تحصیلی مشاور در فرایند مشاوره می پردازد.

جدول ۱: مولفه های ۲۷ گانه ی ویژگی های شخصیتی و جمعیت شناختی براساس پرسشنامه ی

موقفیت شغلی مشاوران

ویژگی های شخصیتی

- صبوری در انجام فعالیت های شخصی و حرفه ای
- داشتن پشتکار در انجام فعالیت های حرفه ای
- برخورداری از ابتکار در حل مشکلات شخصی و حرفه ای
- داشتن یک نظام ارزشی متناسب با حرفه ی مشاوره
- برخورداری از سلامت روانی و شخصیتی
- برخورداری از هوش بالای متوسط
- اجتناب از خود برترینی
- خوشرویی با مردم، همکاران و مراجعان
- برخورداری از شخصیت پذیرا و انعطاف پذیر
- خوشرویی با مردم، همکاران و مراجعان
- داشتن حسن شهرت بین مردم، همکاران و مراجعان
- برخورداری از روحیه ی تواضع و فروتنی
- توانایی تحمل درد و رنج در مواقع بحران
- برخورداری از حس شوخ طبعی
- برخورداری از اعتماد به نفس بالا
- پایبندی به اصول اخلاقی در مسایل خانوادگی و حرفه ای
- برخورداری از هوش هیجانی سطح بالا
- توانایی تجربه و درک هیجان های متفاوت
- توانایی حفظ سلامتی خود در مواقع بحران
- داشتن قدرت تصمیم گیری در مواجهه با موقعیت های متفاوت
- داشتن شناخت کافی از نقاط قوت و ضعف خود
- برخورداری از روحیه ی انصاف

ویژگی جمعیت شناختی

- داشتن ظاهری منظم و آراسته و متناسب با عرف جامعه و حرفه ی مشاوره

ادامه ی جدول

- نداشتن نقص عضوی یا حسی - حرکتی موثر در انجام مشاوره
- داشتن رشته ی تحصیلی مرتبط با حرفه ی مشاوره (روان شناسی، مشاوره یا انواع گرایش های آن)
- اخذ مدرک تحصیلی از دانشگاه های معتبر کشور
- داشتن تجربه ی کافی در مشاوره

براساس فرم هنجار شده ی پرسشنامه ۸۶ سوالی بر روی نمونه ی ۳۷۵ نفری، حداقل نمره ۵۶۹ حداکثر نمره ۹۴۰، میانگین نمره ها ۸۰۶ و انحراف معیار ۷۴ است. ضریب آلفای کرانباخ برای خرده مقیاس ویژگی های شخصیتی، ویژگی های جمعیت شناختی و مجموع این دو خرده مقیاس به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۳ و ۰/۸۵ برای گروه نمونه ی استادان، روان شناسان و مشاوران محاسبه شد. اعتبار محتوایی این مقیاس نیز توسط اعضای هیات علمی رشته ی روان شناسی و مشاوره و متخصصان روان سنجی دانشگاه های شهید بهشتی، علامه طباطبائی، تربیت معلم، الزهرا و دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای علوم و تحقیقات و رودهن مورد تایید قرار گرفته است.

یافته ها

با توجه به ماهیت مقیاس اندازه گیری، تعداد گروه های مورد مطالعه و نامتقارن بودن توزیع نمرات برای تجزیه و تحلیل داده ها و پاسخ به پرسش های پژوهشی از آزمون ناپارامتریک U مان ویتنی استفاده شده است. شاخص های توصیفی نمره های مشاوران گروه موفق و ناموفق در مقیاس ویژگی های شخصیتی و جمعیت شناختی در جدول های ۲ و ۳ نشان داده شده است.

جدول ۲: شاخص های توصیفی نمره های مشاوران گروه موفق و گروه ناموفق در مقیاس ویژگی های شخصیتی براساس پرسشنامه ی موفقیت شغلی مشاوران

گروه ها	میانگین	میانه	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	دامنه
مشاوران گروه پایین (ناموفق)	۸/۴۵	۸/۴۵	۰/۷۸۱	-۰/۰۴۰	۰/۲۸۳	۴/۲۳
مشاوران گروه بالا (موفق)	۱۰/۳۷	۹/۶۸	۰/۴۰۷	-۰/۷۳۱	۰/۲۶۰	۴/۵۵

جدول ۳: شاخص های توصیفی نمره های مشاوران گروه موفق و ناموفق در مقیاس ویژگی های جمعیت شناختی براساس پرسشنامه ی موفقیت شغلی مشاوران

گروه ها	میانگین	میانه	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	دامنه
مشاوران گروه پایین (ناموفق)	۸/۱۲	۸/۲۵	۰/۷۷۶	-۰/۳۳۶	-۰/۱۵۴	۳/۴۶
مشاوران گروه بالا (موفق)	۱۰/۲۲	۹/۵۴	۰/۴۰۵	-۰/۷۹۵	۰/۲۸۵	۴/۵۴

نتایج تحلیل داده های حاصل از آزمون U مان ویتنی در جدول ۴ و ۵ نشان داده شده است.

جدول ۴: خلاصه ی تحلیل داده های حاصل از آزمون U مان ویتنی برای پرسش پژوهشی اصلی شماره ی یک

متغیر (ویژگی های شخصیتی)	میانگین رتبه ها	مجموع رتبه ها	U مان ویتنی	Z	آلفا
مشاوران گروه پایین (ناموفق)	۴۶/۳۵	۴۱۲۵/۵۰			
مشاوران گروه بالا (موفق)	۱۳۴/۷۰	۱۲۵۲۷/۵۰			
جمع				-۱۱/۳۱۲	۰/۰۰۰

همان گونه که در جدول ۴ ملاحظه می شود در این تحلیل ها تفاوت میانگین رتبه های مشاهده شده ی مشاوران دو گروه پایین و بالا در مقیاس ویژگی های شخصیتی، حتی در سطح آلفای ۰/۰۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر با توجه به مقدار U مان ویتنی محاسبه شده (۱۲۰/۵۰۰) و سطح معناداری آن با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت بین ویژگی های شخصیتی مشاوران گروه بالا (موفق) با ویژگی های شخصیتی مشاوران گروه پایین (ناموفق) تفاوت معنی دار وجود دارد. همانطور که در جدول ۵ ملاحظه می شود، نتایج آزمون U مان ویتنی، حاکی از این است که مشاوران موفق و ناموفق در همه ی ویژگی های شخصیتی با یکدیگر تفاوت معنی دار دارند (۰/۰۱ < P). به عبارت دیگر نمره ی مشاوران موفق در همه ی مولفه های شخصیتی پنجگانه ی مورد بررسی در این تحقیق، بالاتر از مشاوران ناموفق بوده است. نتایج تحلیل داده ها در مورد ویژگی های مشاوران در جداول ۶ و ۷ ارائه شده است.

جدول ۵: خلاصه ی تحلیل داده‌های حاصل از آزمون U مان ویتنی برای پرسش پژوهشی فرعی شماره ی یک

P	Z	U	مجموع رتبه ها	میانگین رتبه	گروه‌ها	متغیر
۰/۰۰۰	-۱۰/۵۵۸	۳۹۲/۵**	۴۵۷۸/۵ ۱۲۰۷۴/۵	۵۰/۳۱ ۱۳۲/۶۹	ناموفق موفق	توانایی‌های ذهنی و شناختی
۰/۰۰۰	-۹/۸۱۴	۶۷۴**	۴۸۶۰ ۱۱۷۹۳	۵۳/۴۱ ۱۲۹/۵۹	ناموفق موفق	نظام ارزشی و اخلاقی
۰/۰۰۰	-۱۰/۲۰۳	۵۲۵**	۴۷۱۱ ۱۱۹۴۲	۵۱/۷۷ ۱۳۱/۲۳	ناموفق موفق	بردباری مشاور و شیوه‌های کنار آمدن با مشکلات
۰/۰۰۰	-۹/۸۲۲	۶۷۹/۵**	۴۸۶۵/۵ ۱۱۷۸۷/۵	۵۳/۴۷ ۱۲۹/۵۳	ناموفق موفق	سلامت روانی
۰/۰۰۰	-۱۰/۶۴۳	۳۶۵/۵**	۴۵۵۱/۵ ۱۲۱۰۱/۵	۵۰/۰۲ ۱۳۲/۹۸	ناموفق موفق	شهرت و مهارت‌های اجتماعی

** معنی‌دار در سطح ۰/۰۱

جدول ۶: خلاصه ی تحلیل داده‌های حاصل از آزمون U مان ویتنی برای پرسش پژوهشی اصلی شماره ی دو

آلفا	Z	U مان ویتنی	مجموع رتبه ها	میانگین رتبه ها	N	ویژگی‌های جمعیت شناختی
۰/۰۰۰	-۱۱/۳۶۶**	۱۰۲**	۴۲۸۸ ۱۲۳۶۵	۴۷/۱۲ ۱۳۵/۸۸	۹۱ ۹۱ ۱۸۲	مشاوران گروه پایین (ناموفق) مشاوران گروه بالا (موفق) جمع

** معنی‌دار در سطح ۰/۰۱

همان‌گونه که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود در این تحلیل‌ها تفاوت میانگین رتبه‌های مشاهده شده ی مشاوران دو گروه موفق و ناموفق در مقیاس ویژگی‌های جمعیت شناختی نیز در سطح آلفای ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. به عبارت دیگر با توجه به مقدار U مان ویتنی محاسبه شده (۳۹/۵۰۰) و سطح معناداری آن، با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت بین ویژگی‌های جمعیت شناختی مشاوران گروه بالا (موفق) با ویژگی‌های جمعیت شناختی مشاوران گروه پایین (ناموفق) تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۷: خلاصه ی تحلیل داده‌های حاصل از آزمون u مان ویتنی برای پرسش پژوهشی فرعی شماره ی دو

متغیر	گروه‌ها	n	میانگین رتبه	مجموع رتبه‌ها	U	Z	P
وضعیت ظاهری و جسمانی	ناموفق	۹۱	۵۶/۹۷	۵۱/۱۴	۹۹۸**	-۸/۹۳۲	۰/۰۰۰
	موفق	۹۱	۱۲۶/۰۳	۱۱۴۶۹			
وضعیت تحصیلی	ناموفق	۹۱	۵۶/۵۹	۵۱۵۰	۹۶۴**	-۸/۹۷۳	۰/۰۰۰
	موفق	۹۱	۱۲۶/۴۱	۱۱۵۰۳			

** معنی‌دار در سطح ۰/۰۱

با توجه به مقادیر u مان ویتنی محاسبه شده در جدول ۷ در خصوص مولفه‌های دوگانه ی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی می‌توان نتیجه گرفت که در همه ی مولفه‌های فوق بین مشاوران موفق و ناموفق تفاوت معنی‌دار وجود دارد ($P < 0/01$) به عبارت دیگر در همه ی موارد دوگانه ی مورد بررسی در این تحقیق نمره‌های مشاوران موفق، بالاتر از نمره‌های مشاوران ناموفق است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های شخصیتی مشاوران گروه بالا (موفق و کارآمد) با ویژگی‌های شخصیتی مشاوران گروه پایین (ناموفق و کمتر کارآمد) بخصوص از نظر ۲۲ ویژگی شخصیتی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است تفاوت معنی‌داری وجود دارد. با توجه به یافته‌های حاصل از این پژوهش می‌توان احتمال داد که مشاوران کارآمد و موفق در مقایسه با مشاوران کم کارآمدتر، از هوش شناختی و هیجانی و اعتماد به نفس بالاتری برخوردار باشند، در انجام فعالیت‌های حرفه‌ای با پشتکار و صبور باشند، از نظام ارزشی متناسب با حرفه ی خود برخوردار بوده و نسبت به آن تعهد داشته باشند، از خود برتر بینی اجتناب کرده و در میان مردم همکاران و مراجعان خود حسن شهرت بیشتری داشته باشند. همچنین مشاوران کارآمد و موفق از روحیه ی انصاف، تواضع و فروتنی بیشتری در مقایسه با مشاوران کم کارآمدتر و ناموفق برخوردارند، شوخ طبع هستند و قدرت خلاقیت و ابتکار خوبی دارند، از نقاط قوت و ضعف خود شناخت کافی دارند و از توانایی خوبی در تجربه و درک هیجان‌های متفاوت برخوردارند، به اصول

اخلاقی در مسایل خانوادگی پایبند بوده و به هنگام مواجهه با موقعیت‌های متفاوت از قدرت تصمیم‌گیری معقول و مناسب برخوردارند.

یافته‌های پژوهش انجام شده توسط وسلندر و ویگینز (۱۹۷۹) نشان داده است که بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی موفق مشاوران، همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. از سوی دیگر یافته‌های برخی پژوهش‌ها مانند پژوهش‌های اریکسن و مک اولیف (۲۰۰۶) نیز حاکی از آن است که ویژگی‌های شخصیتی و رشد اخلاقی در حدود ۱۸ درصد واریانس موفقیت شغلی مشاوران را پیش‌بینی می‌کند. این یافته‌ها با یافته‌ی پژوهش حاضر همخوانی دارد بدین معنی که بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی مشاوران کارآمد (موفق) و کمتر کارآمد (ناموفق) رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد و مشاوران کارآمد از ویژگی‌های شخصیتی برجسته‌تر و قوی‌تری در مقایسه با مشاوران ناکارآمد برخوردارند. یافته‌های پژوهش‌های دینک مایر و مارو (۱۹۹۲)، برادلی و لادانی (۲۰۰۱) مبنی بر تاثیر ویژگی‌های شخصیتی از قبیل انصاف، صداقت، شجاعت، شوخ طبعی و ابستگی نسبی به حوزه‌ی مشاوره و استقلال درونی بر عملکرد موثر و موفق مشاوران با یافته‌ی این پژوهش همخوانی دارد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشاوران کارآمد (موفق) با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشاوران کم‌کارآمدتر (ناموفق) به لحاظ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی دوگانه‌ای که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است تفاوت معنی‌دار وجود دارد. به عبارت دیگر با توجه به یافته‌های حاصل از این پژوهش به نظر می‌رسد می‌توان انتظار داشت مشاوران کارآمد در مقایسه با مشاوران کم‌کارآمدتر از وضعیت ظاهری منظم و آراسته‌تری (متناسب با عرف جامعه و حرفه‌ی مشاوره) برخوردار باشند، سلامت جسمانی بهتری داشته در رشته‌های مرتبط با حرفه‌ی خود (روانشناسی، مشاوره یا انواع گرایش‌های آن) تحصیل کرده و مدرک تحصیلی خود را از دانشگاه‌های معتبر اخذ کرده و از تجربه‌ی کافی و بالاتری در شغل و حرفه‌ی خود برخوردار باشند.

پژوهش‌های انجام شده توسط وارگاس و بورکوسکی (۱۹۸۳) گرین، کانینگ‌هام و یانیکو (۱۹۸۶) نیز نشان داده است آراستگی ظاهری و جذابیت فیزیکی مشاور و نداشتن نقص عضوی یا حسی-حرکتی موثر در فرایند مشاوره، تاثیر بسزایی در موفقیت شغلی مشاور دارد. همچنین یافته‌های این پژوهش با عقاید و یافته‌های پژوهش‌های انجام شده توسط (ساعتچی، ۱۳۸۳؛ بریسچتو و مرلوتزی

۲۰۰۴؛ گوستاد و توما، ۲۰۰۶) مبنی بر تاثیر ویژگی‌هایی از قبیل آراستگی ظاهری مشاور داشتن حداقل درجه ی کارشناسی ارشد در رشته ی مشاوره و روان‌شناسی، برخورداری از سلامت جسمانی، وسعت سوابق و تجارب کافی در موفقیت شغلی مشاوران همخوانی دارد. به طور کلی یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی مشاوران کارآمد و موفق با ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی مشاوران کم کارآمدتر و ناموفق تفاوت معنی‌دار وجود دارد. با مرور یافته‌ها مشاهده می‌شود که یافته‌های تحقیق با نظریه‌ها و یافته‌های پژوهش‌هایی که در مبنای نظری نیز به آن اشاره شده است مطابقت دارد و همخوانی یافته‌ها با نظریه‌ها و یافته‌های دیگران نشان از اعتبار احتمالی یافته‌های پژوهش دارد.

منابع

- حسینی، م. (۱۳۸۱). *راهنمایی و مشاوره تحصیلی*. تهران: انتشارات رشد.
- حسینیان، س. (۱۳۸۵). *مبانی و اصول اخلاق در مشاوره و روان‌درمانی*. تهران: انتشارات کمال تربیت.
- ساعتچی، م. (۱۳۸۳). *نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی*. تهران: نشر ویرایش.
- شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۸۶). *فنون و روش‌های مشاوره*. تهران: نشر ترمه.
- شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۸۶). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*. تهران: انتشارات آگاه.
- گلدارد، د. (بی‌تا). *مفاهیم بنیادی و مباحث تخصصی در مشاوره*. ترجمه سیمین حسینیان (۱۳۸۵). تهران: انتشارات آگاه.
- گیسون، ر. و میشل، م. (۱۹۹۰). *مبانی مشاوره و راهنمایی*. ترجمه ی باقر ثنائی، ستیلا علاقه‌بند، سیداحمد احمدی، حسن‌پاشا شریفی (۱۳۸۵). تهران: انتشارات بعثت.
- Austin, L. (2005). *The counseling primer*. USA: By Taylor & Francis Group.
- Baily, R. J. (1962). *The preparation, certification and selection of personal workers for the secondary school of the United States*. New York University.
- Blocher, D. H. (2000). *Counseling: A developmental approach*. (4th Ed), Wiley, New York.
- Borders, L. D., & Brown, L. (2005). *New Handbook of Counseling and Supervision*. Mah Wah, N.J: Lahaska/ Lawrence Erlboun.

- Bowman, G. D. (1993). *The helping relationship: Process and skills* (5th ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Bradley, L., & Ladany, N. (2001). *Counselor supervision: principles, process, and practice*. Third ed. Brunner - Rutledge Publisher.
- Brischetto, C. M., & Merluzzi, T.V. (2004). Client perceptions in an initial interview as a function of therapist sex and expertness. Available at <http://www.interscience.wiley.com>
- Cottle, W. C., & Lewis, J.R. (2006). Personality characteristics of counselors. *Journal of Counseling Psychology*, 27-30.
- Cross, M. C., & Papadopoulos, L. (2001). *Becoming a therapist*. New York: Brunner/ Rutledge.
- Dink, M. & Muro, D. (1992). *Group counseling theory and practice*. New York: I.T.P.
- Dinkmeyer, D. (1972). *Adlerian counseling and psychotherapy*. Monterey, Calif: Wadsworth, Reprinted by permission of Brooks/Cole publishing company.
- Eriksen, K. P., & McAuliffe, G.J. (2006). *Constructive development and counselor competence*. Counselor Education & Supervision.
- Fisher, W. (1989). Gender bias in therapy, an analysis of patient and therapist causal explanations, *Psychotherapy*, 26-38.
- Green, C. F., & Cunningham, J., & Yanico, B.J. (1986). The effect of counselor and subject race and counselor physical attractiveness on impressions and expectations of a female counselor. *Journal of Counseling psychology*, 349-352.
- Gustad, J. W., & Tuma, H.W. (2006). The effects of client and counselor personality characteristics on client learning in counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 136-143.
- Howatt, W. A. (2000). *The human services counseling toolbox*. New York: Thomson Co.
- Jones, W., & Koppel, D. (1982). Impact of client and therapist gender on psychotherapy process and outcome. *Journal of counseling and Clinical Psychology*. Vol. 24, 184-200.
- Miller, D. (2004). The effects of gender and client sexual orientation on counselor: Attitudes and self-efficacy. *Journal of Counseling psychology* 145-157.
- Shilling, L.E. (2000). *Perspectives on counseling theories*. NJ: Prentice Hall.
- Vargas, A. M., & Brokowski, J. G. (1983). Physical attractiveness: Interactive effects of counselor and client on counseling process. *Journal of Counseling Psychology*. 146-153.

- Weslander, D.L., & Wiggins. J.D. (1979). Personality characteristics of counselors rated as effective or ineffective. *Journal of Vocational Behavior*, V15.N2. P175-187. Available at: www.ERLE.edu.gov.doc: EJ209214

