

# بررسی تحلیلی تجربه‌ی انتقال به کار حرفه‌ای فارغ التحصیلان حرفه‌های یاورانه

حسین سلیمی بجزستانی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۲/۲۰ - تاریخ پذیرش: ۹۴/۱/۲۵

چکیده

پرورش هویت حرفه‌ای پایدار، بویژه در کار مشاوره، فرایندی زمانبر است، این پژوهش با هدف «تحلیل تجارب فارغ التحصیلان حرفه‌های یاورانه در مسیر حرفه‌ای شدن» انجام شده است تا داده‌هایی برای روشن سازی، آموزش و نظارت شغلی فراهم گردد. روش تحقیق از نوع کیفی (پدیدار شناسی) و نمونه گیری از نوع هدفمند است. نمونه پژوهش شامل ۲۳ نفر از فارغ التحصیلان رشته مشاوره که میانگین ۴ سال سابقه کار مشاوره داشتند می‌شد که طی مصاحبه به شیوه نیمه ساختار یافته تجارب خود را در انتقال به مرحله حرفه‌ای اعلام داشتند. پس از جمع آوری اطلاعات، کد گذاری کلمات و جملات، مهمترین تجارب انتقال آزمودنی‌ها تحت عنوان (تجربه احساس هویت حرفه‌ای، انتظارات موثر بر هویت حرفه‌ای، استعاره‌های مشاورین از حرفه خود و نگرش‌شان درباره پاداش دهنده‌های شغلی مشاوره)، تحلیل و تنظیم شد. پاسخ‌های آزمودنی‌ها نشان می‌دهد که آنان به الزامات این حرفه آگاهند و احساس ارزشمندی و تاثیر گذاری در حرفه خود دارند. نتایج این پژوهش، نقاط قوت، تهدیدها و خلاهای فرایند تربیت مشاورین را مشخص ساخته و می‌تواند برای برنامه ریزی و برنامه ریزان آموزشی حوزه مشاوره مورد استفاده قرار گیرد.

**کلیدواژه‌ها:** حرفه‌های یاورانه، مسیر حرفه‌ای انتقال، هویت حرفه‌ای، پژوهش کیفی، استعاره‌های مشاورین.

مقدمه

۱. استادیار گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی.

در آخرین تعریفی که در سال ۲۰۱۰ در انجمن مشاوره آمریکا ارائه شد، مشاوره را به عنوان رابطه‌ای حرفه‌ای تعریف کردند که افراد، خانواده‌ها و گروه‌های گوناگونی را برای دست یافتن به سلامت روان، سالم زیستی، آموزش و اهداف شغلی توانمند می‌سازد. این حرفه حساس بایستی توسط مشاورین زبده و تربیت شده انجام پذیرد فعالیت حرفه‌ای برای سلامتی و بهزیستی متخصصین مشاوره ضروریست، بسیاری از سازمانها نیز نقش کلیدی در تربیت مشاوره دارند، تجربه مشاور شدن همراه با هیجان‌های مختلفی مانند اشتیاق، اضطراب، تردید و دودلی، انتظار کشیدن وغیره را تجربه می‌شود (بهاری ۱۳۹۳).

امروزه مشکلات اشتغال و بیکاری جوانان به عنوان یکی از دغدغه‌های مهم خانواده‌ها و مسئولان مطرح است (شفیع آبادی، ۱۳۹۱). اشتغال و بیکاری می‌تواند ریشه در مسائل هویت در دوران نوجوانی داشته باشد. از نظر مارسیا (۱۹۸۰)، به نقل از کاپلان، ۲۰۰۰) افراد دارای هویت آشفته تعهدی جدی به یک شغل ندارند و افراد دارای هویت معلق نیز اسیرشک و تردید هستند و تعهد ندارند. هالند<sup>۱</sup> (۱۹۷۷) نیز در تحلیل خود در می‌یابد که ۲۵٪ از دانش آموزان دبیرستانی که دارای هیچ تصمیمی نبودند، مجموعه‌ای از پیچیدگی‌های صفات شخصیتی را نشان داده بودند که عبارتند از: عدم صلاحیت در روابط بین فردی در سازمان و در ارتباط با همکاران، درگیر نبودن، نداشتن اعتماد به نفس، اضطراب، هویت مبهم و عدم تجربه کافی در زمینه‌ی مورد علاقه (حسینی اصل، ۱۳۸۶).

بیکاری فارغ التحصیلان یکی از معضلات دیرینه و کنونی کشورهای گوناگون به ویژه در جوامع در حال توسعه و توسعه نیافته است و این درحالی است که یکی از مقاصد مهم آموزش عالی آماده نمودن دانشجویان برای ایفای نقش مؤثر در زندگی کاری است (رحیمی، ۱۳۸۲). به هر حال مشکل اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی به یک معضل اجتماعی تبدیل شده است (جهانگیری، ۱۳۷۸).

در کشور ما با وجود اینکه جویندگان کار بسیار زیادند اما مهارت‌های کاریابی و جست و جوی شغل کمتر مورد توجه است و نگرش و باور غالب افراد جامعه را کمبود فرصت‌های شغلی تشکیل می‌دهد. بیکر (۲۰۰۲)، نیز به این باورهای شغلی اشاره کرده و تأثیر آنها را روی تصمیم‌گیری شغلی بسیار مهم می‌شمارد. این امر باعث می‌شود که افراد جویای کار کمتر به سوی فراگیری مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی و کاریابی رفته و از روش‌های منفعلی برای جست و جو استفاده کنند (صالحی، عابدی و فرحبخش، ۱۳۸۵). در حالی که این مشکل می‌تواند ناشی از عدم پرورش هویت شغلی باشد.

یکی از وظایف دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، آموزش دانشجویان است تا توانایی کشف و ارزیابی پرشتاب فرصت‌ها، تصمیم‌گیری شغلی درست و به‌جا، گردآوری منابع و برنامه‌ریزی برای فعالیت‌های اشتغال‌زا و توسعه و گسترش آنها را بیابند (فیض، ۱۳۷۴).

حرفه‌های یاورانه در میان حرفه‌های مختلف به دلیل حساسیت و وظیفه‌ی شغلی از اهمیت خاصی برخوردارند. اگرچه جامعه‌ی امروز قدرت نهفته در متخصصان را مشروع می‌داند، با این حال اغلب دانش‌آموختگان رشته‌های یاورانه با فرایند پرورش هویت حرفه‌ای و کسب این قدرت با مشکل رو به رو می‌شوند. به عنوان مثال کسب اقتدار ناشی از مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر، در ابتدا مشاوران را نگران می‌کند. آنان ممکن است احساسی شبیه به فرد حقه‌بازی داشته باشند که سعی می‌کند شبیه به یک فرد متخصص به نظر برسد و مانند او رفتار می‌کند، در حالی که از درون احساس بی‌ثباتی، آشفتگی و حتی اندکی ترس دارد (فلاناگان و فلاناگان، ۲۰۰۷). برخی از پژوهشگران عقیده دارند که هویت حرفه‌ای هنوز یکی از موضوعات مناقشه‌برانگیز این حرفه باقی مانده است (نلسون و جکسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳؛ رملی و هرلیهای<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

بسیاری از دانشجویان کارشناسی ارشد حرفه‌های یاورانه بدون توجه به جنسیتشان با

1. Nelson, K.W. & Jackson, S.A.

2. Remley & Herlihy

نشانگان وانمود سازی دست و پنجه نرم می‌کنند. دیدن اولین مراجع، شروع کار در اولین دوره‌ی کارورزی خود، یا تلاش برای یافتن اولین موقعیت کاری احتمالاً ترس از عدم صلاحیت و کفایت را برمی‌انگیزد (فلاناگان و فلاناگان، ۲۰۰۷).

به هر حال حرکت به سوی شکل‌گیری هویت حرفه‌ای پایدار مستلزم فعالیت‌های سازمان یافته است. برای مطالعه‌ی هویت شغلی پایدار می‌توان از نظریه‌ی مارسیا (۱۹۸۰) در زمینه‌ی پرورش هویت الهام گرفت. از نظر مارسیا افراد با هویت پایدار، یا در حال پرورش هویت پایدار، راه‌های مختلف را کشف می‌کنند تا به یکی متعهد شوند. هویت‌های آنان رونوشت هویت‌های والدین نیست؛ در عین حال در تضاد کامل با هویت‌های آنان هم نیست. این افراد سازگاری خوبی دارند و با هم سالان، همکلاسی‌ها و والدین خود روابط خوبی برقرار می‌کنند (کاپلان، ۱۳۸۱).

پرورش هویت حرفه‌ای پایدار فرایندی زمان‌بر است. هر مشاور ناگزیر از مرحله‌ی بدون تجربه شروع می‌کند که اضطراب آور است. معمولاً سازگاری افراد با این نوع از اضطراب روی پیوستاری با دو حد انتهایی ناکارآمد صورت می‌گیرد. یک سراین پیوستار به صورت حد انتهایی خود سرزنشگری کامل نشان داده می‌شود که با تواضع غلط همراه است. این تواضع دست‌آویزی است که به خاطر نداشتن دانش و فعالیت بروز می‌کند. حد انتهایی عکس به صورت پهلوان پنبه و اعتماد به نفس بیش از حد نشان داده می‌شود. یعنی داشتن نگرش «وانمود کن هستی، آن را به وجود می‌آورد». سوء استفاده از قدرت، نپذیرفتن اشتباهات و عدم اطمینان و خودداری از کمک فوق‌العاده طلبیدن یا سپری کردن زمان لازم برای دانستن آنچه فرد نیاز دارد بدانند. اما در قسمت وسط پیوستار تواضع مناسب یا تمایل به کمک خواستن، جستجوی منابع بیرونی و بذل تلاش فوق‌العاده‌ای برای احساس مسئولیت و اعتماد به نفس قرار می‌گیرد (فلاناگان و فلاناگان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). می‌توان فرض کرد که اگر مشاور خود را در این حد وسط نگه دارد،

هویت پایدار کسب خواهد کرد. مشاوران در حال پرورش هویت پایدار راه‌های مختلف را کشف می‌کنند تا به یکی متعهد شوند. هویت کارورزان در حال پرورش هویت پایدار، رونوشت هویت‌های اساتید ناظرشان نیست؛ در عین حال در تضاد کامل با هویت‌های آنان هم نیست. این کارورزان سازگاری خوبی دارند و با همکاران، همکلاسی‌ها و اساتید خود روابط خوبی برقرار می‌کنند.

انجمن اعطای پروانه به مشاوران و رشته‌های مربوطه در آمریکا<sup>۱</sup> (۲۰۰۹)، بخش ۲، ص ۵۳) هویت حرفه‌ای را شامل تلفیقی از فعالیت‌های مختلف می‌داند. این فعالیت‌ها شامل: نقش‌های مربوط به رهبری حرفه‌ای تربیت مشاوران<sup>۲</sup>، کار تحت نظارت (برزگری<sup>۳</sup>)، تجربه‌ی کار مشاوره و پژوهش می‌شود. بنابراین هویت حرفه‌ای باید شامل کسب تخصص در مشاوره و روابط مبتنی بر همکاری، حضور در سازمان‌های حرفه‌ای و فعالیت در زمینه‌ی پژوهش‌های دانشگاهی باشد (گیسون، دلارهاید و ماس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰).

در حقیقت ترکیب تجارب گذشته، برداشتها، اهداف و ارزشها تعیین کننده واقعیتهای است که دیده می‌شود. متخصصان امور شغلی از مدت‌ها پیش به این نتیجه رسیده‌اند که برخی افراد در انجام دادن بعضی از کارها موفق‌تر عمل میکنند، بنابراین بسیار مفید است کاری که افراد انجام می‌دهند با استعداد و توانمندی آنها هماهنگ باشد. تحلیل‌های سنتی تنها به سه مورد توجه داشتند: توانمندی‌ها، علایق و ارزشهای افراد. مطمئناً افراد باید از مهارت‌های کافی برخوردار باشند تا کارشان را به خوبی انجام دهند. در ضمن اگر به کار خود علاقه مند باشند مطمئناً کار خود را خوب انجام می‌دهند. گذشته از اینها اگر از کاری که انجام می‌دهند احساس خوبی نصیب آنها شود، این هم موجب رضایت شغلی آنان می‌شود. اما اینها کافی نیست، شخصیت افراد ابعاد دیگری نیز دارد که باید به آنها توجه شود به عنوان یک قاعده کلی هر چه جنبه‌های بیشتری از

1. Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs [CACREP]

2. professional leadership roles of counselor education

3. supervision

4. Gibson, D.M., Dollard, C.T., & Moss, J.M.

شخصیت افراد با کارهایی که انجام می‌دهند همخوانی داشته باشد، آنها از کاری که انجام میدهند راضی تر خواهند بود. از آنجا که شغل مناسب با تیپ‌های شخصیتی افراد رابطه دارد، برای کسب هویت حرفه‌ای باید وقتی را صرف شناخت خویشتن واقعی آنها و شناخت توانمندی‌ها و محدودیت‌های آنها کرد (تایگر، ۱۳۸۳).

هویت حرفه‌ای مشاوران موضوع مورد مناقشه‌ای میان پژوهشگران بوده است (گال و آستین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳؛ هیل<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). آگزیتر، هاگزو کلاین<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) اظهار می‌کنند که مشاوران تحت آموزش پیش از آنکه هویت حرفه‌ای مشاوره را در خود پرورش دهند، باید ابتدا هویت حرفه‌ای داشته باشند. اسپرگان (۲۰۱۲) در مورد موضوعات تعیین کننده‌ای که معرف حرفه‌ی مشاوره هستند، پژوهشی انجام می‌دهد. هدف وی این بوده است که وجوه اشتراک و تمایز این حرفه را با حرفه‌های دیگر تعیین کند.

لذا با توجه به مطالب مطرح شده و اینکه تجارب انتقال به کار حرفه‌ای بخش مهمی از زندگی هریک از ما را تشکیل می‌دهد و افراد در این مرحله، همه مؤلفه‌های شغلی یعنی نگرش‌ها، ارزشها، مهارتها و پیشداوری‌های خود را یکجا در بوته آزمایش قرار می‌دهند (سوکی نیک و همکاران؛ ترجمه فرجی، ۱۳۸۳)، هدف تحقیق تعیین تحلیلی تجارب انتقال به کار حرفه‌ای فارغ التحصیلان مشاوره و روان شناسی است تا از طریق اطلاعات بدست آمده شرایط موجود تربیت مشاوران روشن و به برنامه ریزی آینده دست اندرکاران کمک شود

## روش

روش تحقیق مقاله ی حاضر، کیفی است. روش کیفی پدیده‌ها را در وضعیت طبیعی شان مطالعه می‌کند و آنها را برحسب معنایی که افراد به تجربه‌ی خود از پدیده‌ها

1. Gale, A.U., & Austin, B.D.

2. Hill, N.R.

3. Auxier, C.R., Hughees, F.R., & Kline, W.B.

می‌دهند، بررسی می‌کند. بنابراین از میان روش‌های دیگر مطالعات کیفی، روش پدیدارشناسی مناسب این پژوهش در نظر گرفته شده است. تحقیق پدیدارشناسی در پی کشف ساختار و ماهیت تجربه‌ی یک پدیده از دید افراد است. در این روش محقق مواردی را جستجو می‌کند که بتواند پدیده تحت مطالعه را در عمق کشف کند و در نهایت از اطلاعات جمع‌آوری شده، توصیف‌های تحلیلی، ادراکی و طبقه‌بندی شده حاصل می‌شود.

**جامعه آماری:** شامل کلیه مشاوران شاغل در تهران می‌باشد. روش نمونه‌گیری: در تحقیق کیفی از نوع هدفمند است. در این نوع نمونه‌گیری شرکت‌کنندگانی انتخاب می‌شوند که پدیده تحت مطالعه را تجربه کرده باشند. نمونه‌گیری معیار یک شکل از نمونه‌گیری هدفمند است که در نظر گرفتن یک معیار مشخص برای برگزیدن شرکت‌کنندگان در تحقیق را شامل می‌شود. معیار انتخاب افراد نمونه گذراندن واحدهای درسی کارشناسی ارشد (یا بالاتر) رشته‌های یاورانه و ورود به بازار کار است. آزمودنی‌ها به شیوه‌ی در دسترس از طریق گروه‌های علمی شبکه‌های اجتماعی، ایمیل و پیامک برای تحقیق دعوت شدند. نمونه‌گیری تا اشباع داده‌ها ادامه یافت و در نهایت تعداد پاسخ‌گویان به سوالات پژوهشی ۲۳ نفر بوده ابتدا سوالات باز اصلی پژوهش در اختیار آنان قرار گرفت و پس از پاسخ‌گویی در صورت وجود ابهام، برای درک عمیق‌تر تجربه‌ی آزمودنی‌ها سوالات دیگری پرسیده شد. بنابراین به آزمودنی‌ها آزادی بیان زیادی داده شد. پس از جمع‌آوری اطلاعات، کار کدگذاری کلمات، عبارات و جملات به طور همزمان انجام شد. در نهایت تجارب آزمودنی‌ها در جداول طبقه‌بندی شد.

### یافته‌ها

سوال اصلی پژوهش حاضر این بود که فارغ‌التحصیلان حرفه‌های یاورانه در انتقال به مرحله‌ی کار حرفه‌ای چه تجاربی دارند؟ ابتدا پیش از بررسی تجارب آزمودنی‌ها ویژگی‌های

جمعیت شناختی و رشته‌های تحصیلی آزمودنی‌ها در جدول زیر گزارش شده‌اند.

جدول ۱ - اطلاعات جمعیت شناختی و رشته تحصیلی

درصد	فراوانی	متغیرها	
۲۱.۷	۵	مرد	جنسیت
		زن	
۶۹.۶	۱۶	متأهل	وضعیت تأهل
		مجرد	
۷۸.۳	۱۸	گرایش‌های مشاوره	رشته تحصیلی
		گرایش‌های روان شناسی	
۰/۰۸۷	۲	آماده دفاع از پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد	مقطع تحصیلی
		۰/۴۸	
۰/۴۳	۱۰	دانشجوی دکترا	

همانطور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، تعداد آقایان و فارغ التحصیلان گرایش‌های روان شناسی که پرسش‌های پژوهشی را پاسخ داده‌اند، کمتر است. اما از آنجا که هدف از این پژوهش تعمیم نبوده و تنها شناخت مسئله‌ی پژوهشی است، نابرابری این درصدها خللی به تحقیق وارد نمی‌کند. لازم به ذکر است که میانگین سال‌های تجربه‌ی کاری افراد مورد پژوهش ۴ سال است. با وجود این تنها دو نفر از این افراد دارای پروانه‌ی سازمان نظام هستند و یک نفر قبلاً پروانه داشته اما در مصاحبه‌ی تمديد پروانه رد شده است و در حال حاضر بدون پروانه کار می‌کند.

مهمترین تجربه‌ی انتقالی به مرحله‌ی کار حرفه‌ای تجربه‌ی هویت‌یابی است. این

تجارب‌ها در جدول زیر کدگذاری شده‌اند:



جدول ۲- تجربه‌ی احساس هویت فارغ التحصیلان

کد گزاره انتخابی	کد گزاره محوری	کد گزاره باز	جملات و عبارات مهم
شاغلین در حرفه‌های یادآورانه از هویت حرفه‌ای قوی برخوردارند و تنها عوامل سازمانی (بیرونی) مربوط به موقعیت رشته، کسب پروانه و فرسودگی خطری جدی برای هویت شغلی آنان است.	هویت در حال شکل‌گیری	در انتظار ثبات	۶٪ خودموباور کردم، اما هنوز به ثبات نرسیدم
		تلاش برای ارتقا	تا حدود زیادی هویت دارم، اما هنوز خیلی جا دارم.
		تلاش برای کسب هویت	در حال اکتشافم و رسیدن
	هویت پایدار	هویت شکل گرفته	خودموقبول دارم و شخصیت و رفتارم معرف حرفه ام است.
		هویت انرژی بخش	بسیار هویت قوی دارم. به من انرژی می‌دهد.
		هویت شکل گرفته	به رسالتم ایمان دارم و این هویتم را تقویت می‌کند.
	هویت معلق	معلق و نامعلوم	از وقتی کارشناسی مشاوره را برداشتمند احساس می‌کنم معلق بین زمین و آسمانم
		تحت تأثیر دیگران	در حوزه اعتیاد به شیشه کار می‌کنم. پروانه ندارم و زیر نظر روانپزشک کار می‌کنم. کار ما در نگاه مردم کمتر از روان‌پزشکه. اگر روان‌پزشکان نباشند هویت دارم.
		دچار فرسودگی	پیدا کرده بودم، اما دچار فرسودگی و متزلزل شدم

همانطور که در جدول بالا دیده می‌شود غالب عوامل مانع پرورش هویت حرفه‌ای، عوامل بیرونی هستند. هویت افراد تازه کار یا هویت پایدار است یا هویت در حال شکل‌گیری. اما برخی عوامل بیرونی مانع شکل‌گیری هویت هستند. این عوامل در جدول زیر به تفصیل کدگذاری شده‌اند:

جدول ۳- تجارب و انتظارات مؤثر بر هویت حرفه‌ای فارغ التحصیلان از سازمان‌ها و ارگان‌ها

کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری	کد گذاری باز	جملات و عبارات مهم
عوامل سازمانی (پروان فردی) بسیاری در پرورش و شکل‌گیری هویت حرفه‌ای مشاوران مؤثرند و مشاوران از مسئولین انتظار دارند که بستر مناسبی فراهم شود.	نقش سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره در هویت حرفه	نقش نظارتی	برخی مشاوران صلاحیت اخلاق حرفه‌ای ندارند و به تخریب دامن می‌زنند، لازمه نظارت مؤثر وجود داشته باشد، سیستم نظارتی دقیق و روشن لازمه، نظارت ضعیفه، نظارت و پی‌گیری وجود ندارد و هزینه‌ها یکسان نیستند، وجود مانع برای جلوگیری از سوء استفاده‌های احتمالی لازمه، بین رشته‌ها و حیطه‌های کاری افراد هماهنگی نیست
		تسریع در اعطای پروانه کار	انتظار برای مصاحبه شش ماه طول می‌کشد، افراد موفق را می‌شناسم که قید پروانه روزدن و زیر نظر روانپزشک کار می‌کنند، زمان طولانی بررسی پرونده
		افزایش فرصت‌ها	کارگاه با امتیاز بازاریابی کمه و کاربردی نیست، کارگاه‌ها گاهی به درد نخور هستند،
		اصلاح شرایط	شرایط کسب پروانه به تربیت حرفه‌ای کمک نمی‌کند، گاهی باعث سودجویی‌ها همیشه، برای ما که از رشته غیرمرتبط هستیم، امتحان جامع می‌گیرند و اوراق دستی تصحیح می‌شود. دو هزار نفر شرکت کرده بودند فقط هفت نفر قبول شدند، مانع تراشی مانع هویت حرفه‌ای همیشه
		تصریح قوانین	قوانین تغییر می‌کنند و باعث سردرگمی همیشه، قوانین دست و پاگیره، عدم شفافیت در قوانین و روال کسب مجوز، هویت معلقه چون چهار سال پیش مرکزی را سازمان تأیید کرده بود، بعد از چهار سال گذراندن دوره‌های مختلف الآن می‌گن مسئول مرکز باید دکتر داشته باشد.

کد گزاری انتخابی	کد گزاری محوری	کد گزاری باز	جملات و عبارات مهم
		اصلاحات در بعد اقتصادی	<p>هزینه‌های بالای مشاوره و رقابت منفی در بازار حرفه‌ای به دلیل وجود رقیبان تجاری و تبلیغاتی، ضرورت بیمه رو نشون میده، هر بار امتحان باید صد هزار تومان بپردازیم، هزینه‌های کارورزی‌ها بالاست، میلیونی.</p>
	نقش وزارت علوم	تأثیر تصمیم گیری‌های کلان	<p>فعالیت‌ها کاربردی نیست و نمره دغدغه اصلی چون سیستم این طور تعریف شده، فرصت تجربه فراهم نیست، تعارض بین وزارت بهداشت و وزارت علوم در زمینه ارائه خدمات مشاوره و روان شناسی در تحول نظام سلامت باید با فعالیت جدی وزارت علوم حل شود. جالب است که در کتاب ارزش نسبی خدمات سال ۹۴ یک پزشک می‌تواند خدمات مشاوره و روان شناسی ارائه دهد و تصویب فلوشیپ روان درمانی در وزارت بهداشت، این در حالیست که اساتید [مشاوره و روان شناسی] در سیاست گذاری‌های کلان سلامت روان و مشاوره اصلا حضور موثر ندارند.</p>
		نظارت بر آموزش و پژوهش	<p>آموزش‌ها در دانشگاه کاربردی نیست، دانشگاه با اینکه تو مسیر می‌اندازه ولی انتزاعیه، اما محیط کار ملموس و واقعیه، بین دانش، پژوهش و کاربرد هماهنگی نیست، بین تخصص استاد راهنما و موضوع پایان نامه هماهنگی وجود نداره، درس بر اساس نیاز جامعه نیستن، منابع آموزشی به تناسب کار حرفه‌ای نیست، دانشگاه با دنیای کار خیلی هماهنگ نیست. مشخص نیست دانشگاه نیروی کار را برای کجا آموزش می‌دهد. برای چه سازمان‌ها و چه محیط‌های کاری دانشجویی می‌پذیرد. انگار فقط می‌خواهند دانشجو جذب شود.</p>

کد گزاری انتخابی	کد گزاری محوری	کد گزاری باز	جملات و عبارات مهم
		مسائل مربوط به رشته و پذیرش دانشجو	پذیرش از کارشناسی غیر مرتبط و مشکلات بعدی مربوط به اخذ پروانه که دانشجویان قبل اطلاع نداشتند و با سازمان نظام هماهنگ نیست، وقتی کارشناسی مشاوره رو حذف کردن، انگار ریشه‌ی ما رازده اند.
		نظارت بر عوامل فیزیکی	ناهماهنگی بین تعداد دانشجو و محیط کاری مورد نیاز، مثل وزارت بهداشت هزینه نمی شود تا آموزش‌ها کاربردی شود و برای دنیای کارآماده شویم، باید در محیط همراه استاد قرر بگیریم، با هدایت گام به گام اساتید و گوشزد کردن ضعف کار دانشجو فاصله زیاده چون شرایط موجود نیست.
	نقش رسانه‌ها به ویژه سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی	انتظار توجه به فعالیت تخصصی	عدم حضور اساتید مطرح در رسانه‌ها برای معرفی رشته
		انتظار کار فرهنگی	رسانه‌ها به جای فرهنگ سازی تخریب می‌کنن، مردم به علت عدم اعتقاد به مشاوره مراجعه نمی‌کنن و مراجع کمه، مشاوره برای مردم جا نیفتاده چون رسانه‌ها در سریال هاشون مسخره می‌گیرن.

با توجه به اطلاعات جدول بالا فارغ التحصیلان در مرحله‌ی انتقالی به کار حرفه‌ای با موانع سازمانی متعدد مواجه می‌شوند که با توجه به ویژگی‌های چالش برانگیز این حرفه، این مسئله می‌تواند به زودی به فرسودگی منجر شود. با وجود این، فارغ التحصیلان حرفه‌های یاورانه نگرش‌های مثبتی پرورش می‌دهند و از طریق آن خود را در برابر خطر فرسودگی، مصون نگه دارند. این نگرش‌های مثبت در جدول زیر گزارش شده‌اند:

جدول ۴- نگرش و استعاره‌های فارغ‌التحصیلان حرفه‌های یاورانه در مورد فعالیت شغلی خود

کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری	کد گذاری باز	جملات و عبارات مهم
فارغ‌التحصیلان حرفه‌های یاورانه در مرحله‌ی انتقال به کار حرفه‌ای دارای نگرش نیرومند یاری دهندگی هستند و این نشان می‌دهد ویژگی‌های لازم برای هویت حرفه‌ی خود را کسب کرده‌اند.	نگرش متمرکز بر نقش مشاور در برابر مراجع	هدایت‌گری	اولین پرتو خورشید، شمع پایه بلند، چراغ قوه‌ی کم نور، راهنما تو بزرگراه شهری شلوغ، چراغ قوه تو تاریکی
		تسهیل‌گری	یاور، کاتالیزور، عامل کمک به دیگران و خودم
		همراهی	آموزش رانندگی، کنار مراجع می‌شینیم و به او اعتماد می‌دیم، همسفر، راه بلد، تیم دو نفره
		رشد دهندگی	باغبانی، رشد دهنده
	نگرش متمکز بر شخصیت مشاور	آرامش بخش	آسمان آبی، امید بخش، آرامش بخش مردم
		رازدار	قابل اعتماد و رازدار
		لطافت و همدلی	باران بهاری، همدل
		نیازمند، رشد دائم، خودآگاهی و مهارت	جوجه‌ی تازه از تخم درآمده، کودک در حال رشد، غنچه، اول راه، تولد از نو، سیرشده‌ی قایق کوچک که دلم می‌خاد به قایق بزرگ تبدیل شه، کسب تجربه‌ی دائم
		خدمت‌گزار	عبادت و خدمت، مقدس
	نگرش متمرکز بر حرفه‌ی یاورانه	اراده تلاش، مقاومت و ارتقا	کوهنوردی، صخره نوردی، ادامه‌ی مسیر، بالا رفتن از کوه بزرگ، تعلل مساوی ریزش سنگ زیرپا
		مورد نیاز	به متخصص نیاز شدید هست، دارای مشتاقان زیاد، حساس و ضروری، نیاز واقعی، مورد نیاز مردم

کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری	کد گذاری باز	جملات و عبارات مهم
		مدیریت	کارگردانی فیلم که هدف و نظارت و قاطعیت لازم داره،
		کار پیچیده	یادگیری و پیچیدگی، راه پرپیچ و خم، اقیانوس پرتلاطم، چالش برانگیز، پرمسئولیت
		پر شور	بی نظیره، دارای زیبایی، تازگی و جذابیت، تنوع، اشتیاق انرژی بخش، رضایتبخش، شیرین اگرچه پرفشار، جای خلاقیت داره، در همه‌ی ابعاد زندگی جریان داره، خیلی خوب اگر برگردم، همینوا انتخاب می‌کنم.، آدم‌های مشابه، مشکل مشابه، عکس العمل متفاوت به درمان.

همانگونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود، فارغ التحصیلان رشته‌های یاورانه افرادی دارای دیدگاه مثبت، پرانرژی و نگاه رشدی، هم به خود و هم به کاربران حرفه هستند. تعداد استعاره‌های منفی بسیار اندک و آن هم مربوط به درآمد پایین (باربری و حمالی) و یک مورد هم ناشی از فرسودگی (استرس فراوان، فرسودگی شغلی بالا) بود. این یافته در کنار میزان پاداش دهندگی بسیار اندک شغل به لحاظ مالی مشاهده می‌شود. اما در حرفه‌های یاورانه فارغ التحصیلان تلاش می‌کنند با پرورش نگرش مثبت، برای خود پاداش دهنده‌هایی بیابند که بتوانند با عدم پاداش مالی کافی سازگار شوند. این پاداش دهنده‌ها در جدول زیر گزارش شده‌اند:

جدول ۵- نگرش فارغ التحصیلان حرفه‌های یاورانه نسبت به پاداش دهنده‌های شغلی

کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری	کد گذاری باز	جملات و عبارات مهم
فارغ التحصیلان حرفه‌های یاورانه با پرورش نگرش مثبت خود پاداش می‌گیرند اما از نظر مادی تقریباً پاداش شغلی بسیار اندک است.	نگرش معنوی (غیر مادی)	هدفمندی	فکری که پشت کار هست پاداش دهنده است. از نظر معنوی پاداش دهنده است، اما از نظر مادی نه.
		رضایت درونی	علیرغم فشار مادی رضایت دارم. لذت می‌برم در زندگی کاربرد داشته است.
		انگیزه حل مشکلات	از نظر اقتصادی پاداشی ندارد اما پاداش من حل مشکلات دیگران است. از نظر حقوق نا امید کننده است اما باز خورد مراجعان امیدوارم می‌کند.
	جهت مندی آینده نگر	توجه به عامل زمان	اول راهم و بی تجربه
		توجه به عامل تلاش	امید به آینده دارم و تلاش می‌کنم. تلاش و کوشش می‌کنم.
	نگرش متمرکز بر نیمه پر	قناعت	نیازهای مالی بر طرف می‌شود. ولخرج نیستم، پس انداز هم دارم. تا حدی امورات می‌گذرد.
		چارچوب بندی مثبت	بهتر از بیکاری است. برای کوتاه مدت خوبه. چون پاره وقت کار می‌کنم. همسر مسئول خرج خانواده است.

بحث و نتیجه‌گیری

شرایط بشر به گونه‌ای است که انسان‌ها برای بقا و پیشرفت به کمک یکدیگر نیازمندند. یادگیری تقاضا و پذیرش کمک، بخشی از سازگاری انسان با ضعف و محدودیت است (فلناگن و فلناگن، ۲۰۰۷). لیزولفل<sup>۱</sup> می‌نویسد «حساسیت اخلاقی<sup>۲</sup>، به

1. Liz Welfel  
2. moral sensitivity

وسیله‌ی غمخواری واقعی برای مشکلات بشر و تعهد تزلزل ناپذیر برای خدمت رسانی نشان داده می‌شود» (۲۰۱۵، ص ۲۸). فعالیت حرفه‌ای ما ماده‌ی بی جانی نیست. روابط یاورانه‌ای که نادرست شکل گیرند، می‌توانند کاملاً زیان آور باشند. مفهوم کمک، نیازمند موشکافی دقیق است (فلناگن و فلناگن، ۲۰۰۷).

اما با توجه به تعارضات اخیر بین وزارت بهداشت و وزارت علوم در زمینه ارائه خدمات مشاوره و روان شناسی در تحول نظام سلامت و اعلام این تصمیم در کتاب ارزش نسبی خدمات سال ۹۴ که یک پزشک می‌تواند خدمات مشاوره و روان شناسی را ارائه دهد و با توجه به تصویب فلوشیپ روان درمانی در وزارت بهداشت، موضوع تعریف دقیق حرفه‌های یاورانه و هویت این حرفه‌ها ضرورت خود را آشکار می‌کند. البته در تحقیق حاضر اظهارات آزمودنی‌ها نشان می‌دهد که بایدها و نبایدهای حرفه‌ی خود را می‌دانند و به همین خاطر از سازمان‌ها و ارگان‌ها به ویژه سازمان نظام انتظار نظارت دقیقتری بر کار دارند تا افراد بدون صلاحیت و سودجو به حرفه لطمه نزنند. لازم به ذکر است که بر طبق مطالعه‌ی گال و آستین (۲۰۰۳) و هیل (۲۰۰۴) هویت حرفه‌ای مشاوران موضوع مورد مناقشه‌ای میان پژوهشگران کشورهای پیشرفته نیز بوده است.

یافته مورد توجه دیگر این است که از میان ۲۳ نفر آزمودنی با میانگین ۴ سال کار تنها دو نفر دارای پروانه‌ی کار از سازمان نظام هستند. بعضی از آزمودنی‌ها برای جذب بازار کار شدن، به کار در کنار روانپزشکان روآورده اند که به نظر می‌رسد با توجه به نداشتن پروانه کار، این مسئله به هویت حرفه‌ای آنان لطمه می‌زند. در کشورهای پیشرفته بررسی و اعطای پروانه‌ی کار انجمن مجزایی دارد که ضروریات متخصصان را تعیین می‌کند. از میان این ضروریات کار تحت نظارت و فرایند تربیت مشاوران (انجمن آمریکایی اعطای پروانه به مشاوران و رشته‌های مربوطه، ۲۰۰۹، بخش ۲) است. غالب آزمودنی‌های پژوهش حاضر در گزارش خود از فقدان فرصت این تجارب گزارش کرده اند.

در پژوهش حاضر که در نوع خود کاری نو و بدون سابقه بوده است، محقق تجارب فارغ التحصیلان این رشته‌ها را در انتقال به کار حرفه‌ای از منظر خودشان بررسی کرده



است. مهمترین نکته‌ی مورد توجه این بوده است که تمام فارغ التحصیلان این رشته‌ها در زمینه‌ی کاری خود شاغل بوده‌اند و این بدان معناست که هزینه‌های تحصیلی آنان بی‌ثمر نبوده و در خدمت به کاربران این رشته‌ها مصرف شده است. این یافته نشان می‌دهد که وزارت علوم چنانچه سرمایه‌گذاری‌های کلان برای اصلاحات در این رشته‌ها انجام دهد، هزینه‌ها در جهت اعتلای این رشته و بهره‌مندی کاربران خواهد بود.

دومین مشاهده‌ی بالینی و یافته این است که فارغ التحصیلان رشته‌های یاورانه در زمینه‌ی تخصصی خود کارآفرینی هم می‌کنند. تنوع کاری فارغ التحصیلان نشان دهنده‌ی فعالیت آنان در حوزه‌ی کارآفرینی است. مسئله‌ی دیگر این که آنان از هویتی نیرومند برخوردارند که علیرغم عدم رضایت از درآمد و وضعیت مالی شغل، به دلیل پرورش نگرش‌های مثبت و امیدواری به آینده، با انرژی و ایمان به فعالیت خود ادامه می‌دهند. به نظر می‌رسد که آنان در دوران آموزش خود هویت حرفه‌ای نیرومندی (آگزیر، هاگزو کلاین، ۲۰۰۳) شکل داده‌اند و اکنون با پرورش نگرش‌های مثبت در انتظار هویت حرفه‌ای مشاوره‌ای خود هستند. استعاره‌های سراسر مثبت، هدفمند و مسئولانه نشان می‌دهد که این قشر پس از فارغ التحصیلی، دین خود را به جامعه می‌پردازند.

طبق نظر گیبسون، دلارهاید و ماس (۲۰۱۰)، هویت حرفه‌ای باید شامل کسب تخصص در مشاوره و روابط مبتنی بر همکاری، حضور در سازمان‌های حرفه‌ای و فعالیت در زمینه‌ی پژوهش‌های دانشگاهی باشد. پاسخ‌های آزمودنی‌ها نشان می‌دهد که حداقل به الزامات حرفه‌آگاهی دارند و به این مسئله عم‌باور دارند که برای ارتقای حرفه‌ای، لازم است پیوسته تلاش کنند، اما همانگونه که ذکر شد، فرصت‌های اندکی وجود دارد.

در ایران پژوهشی در زمینه‌ی تجربه‌ی این مرحله‌ی انتقالی صورت نگرفته است. اما با توجه به پژوهشی که اسپرگان (۲۰۱۲) در مورد موضوعات تعیین‌کننده‌ی معرف حرفه‌ی مشاوره انجام داده و هدف وی در پژوهش، تعیین وجوه اشتراک و تمایز این حرفه با

حرفه‌های دیگر بوده است، به نظر می‌رسد کشورهای پیشرفته پروسه‌ی مناقشات را پشت سر گذاشته و اکنون به ضرورت تعریف دقیق بایدها و نبایدهای حرفه پی برده‌اند. اما در پژوهش حاضر با توجه به تجارب آزمودنی‌ها به نظر می‌رسد در کشور ما هنوز ما تعریف دقیق مرزهای حرفه‌ای مورد توجه پژوهشگران، مسئولین و اساتید این رشته‌ها نبوده است.

در پایان پیشنهاد می‌شود هیئتی متشکل از اساتید متخصص حرفه‌های یاورانه، مدیران مراکز خدمات مشاوره و روان‌شناختی دانشگاه‌ها، نماینده‌ی سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره‌ی جمهوری اسلامی ایران، نمایندگان انجمن‌های حرفه‌ای و نماینده‌ی سازمان صدا و سیما‌ی جمهوری اسلامی ایران تشکیل و در مورد مناقشات موجود طی جلساتی پیوسته و البته کاربردی بحث و تصمیم‌گیری شود.

## منابع

- بهاری، فرشاد. (۱۳۹۳). *نظارت در مشاوره و رواندمانی*. تهران: نشر دانژه.
- تایگر، پاول، تایگر، باربارا بارون. (۱۹۹۹) *شغل مناسب شما*. ترجمه قرچه داغی، مهدی رحیم منفرد، حسین (۱۳۸۳). تهران: نقش و نگار.
- سوکی نیک، دایان، بندسات، ویلیام، رافمن، لیزا. (۲۰۰۱) *برنامه آمادگی شغلی*، ترجمه مرجان فرجی (۱۳۸۳)، تهران: انتشارات رشد
- صالحی، رضوان، عابدی، محمد رضا، فرحبخش، کیومرث (۱۳۸۵). بررسی تأثیر راهنمایی شغلی به شیوه فرآیند آمادگی حرفه‌ای و آموزش کارآفرینی به افزایش کارایی. *فصلنامه علمی-پژوهشی انجمن مشاوره ایران*. ۵ (۱۷) ۷۷-۹۳.
- رحیمی، اسماعیل (۱۳۸۲). *بررسی تأثیر برنامه ریزی تحصیلی و شغلی بر خودپنداره و رضایت تحصیلی*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم.
- جهانگیری، علی (۱۳۷۸). *بررسی رابطه بین خصوصیات شخصیتی با خودپنداره شغلی و رضایت شغلی در میان دبیران دوره متوسطه شهر بجنورد*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.
- فیض درگاه، لیلا (۱۳۷۴). *بررسی رشد هویت در دختران با تاکید بر هویت شغلی در اواخر نوجوانی*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا.
- کاپلان، پاول. اس. (۲۰۰۰). *روان‌شناسی رشد، سفر بر ماجرای رشد کودک*. مترجم: مهرداد فیروزبخت ۱۳۸۱.

تهران: انتشارات رسا.

- Auxier, C. R., Hughes, F. R., & Kline, W.B. (2003). Identity development in counselors-in-training. *Counselor Education and Supervision*, 43,25-43.
- Baker,H,E.(2002). Reducing adolescent career indecision: The ASVAB career exploration program.*The career development quarterly*.50(4),359-371.
- Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs. (2009). 2009 standards. Retrieved from <http://www.cacrep.org/doc/2009%20Standards.pdf>
- Flanagan, R. S. & Flanagan, J. S. (2007). *Becoming an ethical helping professional*. New Jersey: Wiley.
- Gale, A. U., & Austin, B. D. (2003).Professionalism’s challenges to professional counselors’ collective identity. *Journal of Counseling and Development*, 81, 3–10.
- Gibson, D. M., Dollarhide, C.T., & Moss, J. M. (2010). Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of new counselors. *Counselor Education and Supervision*, 50, 21–37.
- Hill, N. R. (2004). The challenges experienced by pre-tenured faculty members in counselor education. *Counselor Education and Supervision*, 44, 135–146.
- Nelson, K. W., & Jackson, S. A. (2003). Professional counselor identity development: A qualitative study of Hispanic student interns. *Counselor Education and Supervision*, 43, 2-14.
- Spurgeon, Shawn L. (2012). "Counselor identity–A national imperative." *Journal of Professional Counseling Practice, Theory and Research* 39.(1) 3-16.
- Welfel, E. (2015). *Ethics in counseling & psychotherapy*. Cengage Learning.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی