

Professional Identity Development of Novice Family Counselors in the Field of Social and Interpersonal Relations: A Qualitative Study

Milad saeidi¹, Hossein Keshavarz Afshar², Ebrahim Naeimi³

1. PhD Student in Counseling, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran. miladsaeidi2@gmail.com
2. (Corresponding author), PhD in Counseling, Associate Professor, Department of Counseling, University of Tehran, Tehran, Iran. Keshavarz1979@ut.at.ir
3. PhD in Counseling, Associate Professor, Department of Counseling, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. naeimi@aut.at.ir

ABSTRACT

The article is taken from a doctoral thesis

Received: 20/08/2022 - Accepted: 04/12/2022

Aim: The present study was conducted with the aim of qualitatively investigating the growth of career identity of novice family counselors in the context of social and interpersonal relationships. **Methods:** In terms of methodology, this research was carried out with a qualitative approach and grounded theory method (data base). The study population included 12 family counselors in Tehran with inclusion criteria in the first 6 months of 1401 (Persian calendar), who were selected and participated in the research using the purposeful sampling method. A semi-structured interview was used to collect data. The data obtained from the interviews were analyzed using the method of constant comparative analysis of Strauss and Corbin (2014) in three stages of open, central and selective coding. **Findings:** The results showed that the career identity growth of new family counselors has the main themes of importance of job, commitment and job centrality, job attachment, pure and practical aspects of consulting identity, and professional orientation in the job. This course shows that for a family counselor at the beginning of his development, counseling becomes twice important and later becomes the central core of his identity. Finally, a consultant tries to advance to the stage of becoming a professional. **Conclusion:** The identity of counselors is mainly interpersonal in nature. Striving for social well-being and responsibility towards the community is the center of gravity of the occupational identity of family counselors.

Keywords: Occupational identity, interpersonal relationships, novice family counselors, grounded theory



فصلنامه علمی پژوهشهای مشاوره
انجمن مشاوره ایران
جلد ۲۲، شماره ۸۷، پاییز ۱۴۰۲
مقاله پژوهشی

e-issn:4018-2717

p-issn:400-2717X

DOI: 10.18502/qjcr.v22i87.13989

رشد هویت شغلی مشاوران تازه کار خانواده در بافت روابط اجتماعی و بین فردی: یک مطالعه کیفی

میلاذ سعیدی^۱، حسین کشاورز افشار^۲، ابراهیم نعیمی^۳

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران. miladsaeidi2@gmail.com
۲. نویسنده مسئول، دکتری مشاوره، دانشیار، گروه مشاوره، دانشگاه تهران، تهران، ایران. Keshavarz1979@ut.at.ir
۳. دکترای مشاوره، دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. naeimi@aut.at.ir

(صفحات ۱۷۲-۱۹۹)

چکیده

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری می باشد.

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی کیفی رشد هویت شغلی مشاوران تازه کار خانواده در بافت روابط اجتماعی و بین فردی انجام شد. **روش:** به لحاظ روش شناختی، این پژوهش با رویکرد کیفی و روش داده بنیاد به انجام رسید. جمعیت مورد مطالعه شامل ۱۲ نفر از نومشاوران خانواده شهر تهران در ۶ ماهه اول سال ۱۴۰۱ بودند که با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند و دارا بودن ملاک های ورود، انتخاب و در پژوهش مشارکت کردند. جهت جمع آوری داده ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. داده های حاصل از مصاحبه ها، با بهره گیری از روش تحلیل مقایسه مداوم استراوس و کوربین (۲۰۱۴) در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. **یافته ها:** نتایج نشان داد که سیر رشد هویت شغلی نومشاوران خانواده دارای مضامین اصلی اهمیت شغل، تعهد و مرکزیت شغلی، دلبستگی شغلی، ابعاد محض و کاربردی هویت مشاوره ای، و جهت گیری حرفه ای در شغل است. این سیر نشان می دهد که برای یک مشاور خانواده در ابتدای سیر رشدی، مشاوره اهمیتی دوچندان یافته و در ادامه به هسته مرکزی هویت وی تبدیل می شود؛ در نهایت نیز یک مشاور سعی می کند تا مرحله حرفه ای شدن پیش برود. **نتیجه گیری:** هویت مشاوران، عمدتاً دارای ماهیتی بین فردی است. تلاش برای رفاه اجتماعی و مسئولیت در قبال اجتماع نقطه ثقل هویت شغلی نومشاوران خانواده است.

واژه های کلیدی: هویت شغلی، روابط بین فردی، مشاوران تازه کار خانواده، داده

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۲۹ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۱۳

مقدمه

هویت، احساس جدا و متمایز بودن از دیگران، به رغم داشتن وجوه اشتراک با آنان است. این حس در تلاش آگاهانه، دایمی و پیوسته کنشگران جهت پاسخگویی به سوالاتی همچون «من کیستم؟ برای چه چیزهایی ارزش قائلم؟ چه مسیری را در زندگی دنبال کنم؟» قابل بازیابی است (کریمی، حیدرنیا و عباسی، ۱۳۹۷). تعریف و بازنمایی هویت امری پیچیده، دائماً در حال تغییر، پویا و وابسته به زمینه است (پوزی، فطوری، بوگچیارو و همکاران^۱، ۲۰۱۴). به زعم هاگ و رید^۲ (۱۹۹۵)، هویت مفهومی کلیدی است که ساختارهای اجتماعی را با کنش‌های فردی افراد پیوند می‌دهد. مرکزیت هویت، روابطی است که افراد برقرار می‌کنند که نشانگر تعهد آنها به آن روابط است (استرایکر، سرپ و هانت^۳، ۲۰۰۵؛ به نقل از سیتو^۴، ۲۰۲۲). هویت، به ادراک خود^۵ مربوط می‌شود که شامل جنبه‌های شخصی منحصر به فرد و جنبه‌های اجتماعی است که از مشارکت در جامعه به دست می‌آید (استمس و بورک^۶، ۲۰۰۰). در پارادایم فرامدرن^۷، دیدگاه «خود»^۸ به عنوان امری ثابت، سخت و تغییرناپذیر به چالش کشیده شده است. برساخت‌گرایان اجتماعی^۹ ترجیح می‌دهند از مفاهیم «هویت یا خود» به جای اصطلاح «شخصیت» استفاده کنند که ممکن است چیزی را نشان دهد که ثابت و پایدار است (راسکین^{۱۰}، ۲۰۰۲)؛ از این رو، هویت مفهومی است که به طور مداوم و پیوسته در زمینه و بافت‌های رابطه‌ای^{۱۱} ساخته و بازسازی می‌شود (دوپریز و روز^{۱۲}، ۲۰۰۸). هویت شغلی، از جمله

1. Pozzi., Fattori., Bocchiaro., & et al.

2. Hogg & Reid,

3. Stryker, Serpe, , & Hunt

4. Sitto

5. Self-perception

6. Stets, & Burke.

7. postmodern

8. self

9. Social constructionists

10. Raskin

11. relational contexts

12. Du Preez & Roos

عناصر اصلی رشد هویت در طول زندگی افراد به شمار می‌رود. هویت شغلی، از بدو پیدایش به مفهومی اصلی در درک ماهیت شغلی انسان تبدیل شده است (اوراه، ورسنل و کر^۱، ۲۰۰۲).

بین کارهایی که افراد انجام می‌دهند و اینکه خود را چه کسی می‌دانند رابطه وجود دارد (هانسون، بورکلندکارلستد و مورویل^۲، ۲۰۲۲). اشتغال عاملی است که از طریق آن هویت ساخته می‌شود. در واقع اشتغال، کیستی و معنای شخصی را منعکس می‌سازد (تیلور و کی^۳، ۲۰۱۵). پیوند بین شغل و هویت آنقدر مهم است که ناتوانی در درگیر شدن در شغلی معنادار می‌تواند مجموعه هویت را تهدید کند. هویت شغلی، انعکاسی از آگاهی فرد درباره الگوهای منعطفی از علایق مسیر شغلی، اهداف، توانمندی‌ها و نمایش یکپارچگی تجارب زندگی کاری است. افراد با هویت شغلی باثبات، تصویر نسبتاً روشنی از اهداف، علایق، ارزشها و توانایی‌های شغلی خود داشته و در شناسایی انتخاب‌های شغلی‌شان موفق‌تر عمل می‌کنند (کوپتا، چانگ و لیونگ^۴، ۲۰۱۴). این چشم‌انداز در بستر تجارب و کاوشگری روز به روز شفاف‌تر می‌شود. هویت شغلی در شبکه‌ای درهم‌تنیده و پیچیده متشکل از عوامل و مولفه‌های درونی (همچون نگرش، انگیزه و شخصیت) با عوامل محیطی (همچون تعامل و ارتباطات بین فردی با همکاران و الزامات حرفه‌ای و سازمانی) شکل گرفته و به‌طور پیوسته و دایمی تعدیل می‌شود. هویت شغلی نیز مولفه‌ای وابسته به محیط است و عوامل و عناصر فرهنگی-اجتماعی به شدت بر کم و کیف آن موثر است (بورک و استس، ۲۰۰۹).

در میان حرفه‌های یاورانه، مشاوره یکی از مشاغلی است که کارآمد و موثر بودن در آن منوط به ایجاد هویت شغلی نسبتاً پایداری است؛ هویتی که رشد حرفه‌ای و شخصی را در یکدیگر ادغام نماید. رشد و تکامل یک مشاور، فرآیندی پیوسته و مادام‌العمر است

1. Unruh, Versnel., & Kerr
 2. Hansson, Björklund Carlstedt., & Morville
 3. Taylor & Kay.,
 4. Gupta, Chong, & Leong.

موس، گیبسون و دولارهید^۱، ۲۰۱۴). این امر با ورود افراد به برنامه‌های آموزشی مشاوره آغاز شده و تا بازنشستگی ادامه می‌یابد. در واقع هویت شغلی بخشی از فرآیند مشاور شدن است که شامل ادغام و یکپارچه سازی خودشخصی و خود حرفه ای^۲ (شامل ارزشها، فنون و نظریه ها) است (گازولا و دیوید اسمیت^۳، ۲۰۰۷). از کلاس درس تا محل کار، رشد و تکامل هویت یک مشاور از مراحل، تجربیات و چالش‌های زیادی تشکیل شده است (کروپاکاران^۴، ۲۰۱۳). در اصل، هویت شغلی مشاور شامل ابعاد درون فردی و بین فردی است. ابعاد بین فردی شامل رابطه فرد با اجتماع و مجامع حرفه‌ای است. نومشاوران از طریق نظارت و تجربه، فرهنگ حرفه مشاوره را فرامی‌گیرند و آن را در هویت شغلی خود ادغام می‌نمایند (دالرهید و میلر^۵، ۲۰۰۶). مشاوران هنگام تصمیم‌گیری در مورد کارشان با مراجعان، بر هویت شغلی خود به عنوان یک چارچوب مرجع^۶ تکیه می‌کنند (برات و مایرز^۷، ۱۹۹۹؛ به نقل از موس و همکاران، ۲۰۱۴). هویت شغلی از درون یک فرد نیز شکل می‌گیرد و شامل ابعاد درون فردی هویت حرفه‌ای است (گیبسون و همکاران^۸، ۲۰۱۰). در ادامه تعاریف شخصی نومشاوران از مشاوره تکامل می‌یابد؛ منبع ارزشیابی تغییر می‌کند؛ و تامل و اندیشه‌ورزی با تقویت هویت او اهمیت فزاینده‌ای پیدا می‌کند. در واقع نومشاوران، از منع ارزیابی بیرونی به یک منبع ارزیابی درونی^۹ و از اتکا به پژوهش‌ها به وابستگی به تجارب و آموزش‌های خود حرکت می‌کنند (اسکوهولت و رانستاد^{۱۰}، ۲۰۰۳). البته که هویت مفهوم تک بعدی نیست و با فرسودگی شغلی مشاوران در ارتباط است (هملین، ویورز، لایتالین و بولت^{۱۱}، ۲۰۲۲).

1. Moss, Gibson, & Dollarhide
2. professional self and personal self
3. Gazzola & David Smith
4. Kirupakaran,
5. Dollarhide, & Miller
6. frame of referen
7. Brott, & Myers
8. Gibson, D. M. et al.
9. internal locus of evaluation
10. Skovholt, & Rønnestad
11. Hamelin., Viviers, Litalien & Boulet,

مشاوران در هر مرحله از گستره زندگی شغلی خود باید تکالیف رشدی^۱ خاصی را به انجام رسانند. هویت شغلی مشاوران در پاسخ به تکمیل هر تکلیف رشدی تغییر می‌کند. یافته‌های پژوهش گیبسون و همکاران (۲۰۱۰) نشان داده است که مشاوران در حال آموزش باید برای ایجاد یک هویت حرفه‌ای، ۳ تکلیف رشد را انجام دهند: دستیابی به تعریفی از مشاوره، درونی‌سازی مسئولیت رشد حرفه‌ای؛ و یکپارچه‌سازی یک هویت نظامند^۲. آن‌ها همچنین دریافتند که دوره‌های کاری، تجربه و تعهد رویدادهای مهمی هستند که به مشاوران کمک می‌کند تا از اعتباربخشی بیرونی به اعتباربخشی درونی^۳ حرکت کنند. میلن، هانت و نیکولز^۴ (۲۰۱۱) در پژوهش خود در ارتباط با هویت شغلی مشاوران دریافتند که آنان معتقدند که کار آن‌ها متفاوت از دیگر حرفه‌های یاری‌رسان است و هویت مشاوران بر جهت‌گیری رشد، پیش‌گیری و بهزیستی متمرکز است. رانستاد و اسکوهولت^۵ (۲۰۰۳) در مدلی چند مرحله‌ای فرآیندهای اصلی و مرکزی رشد شغلی مشاوران و درمانگران را به تصویر کشیده‌اند. براساس داده‌های حاصل از این مطالعه کیفی مضامین زیر نمودار شدند: یکپارچگی بالاتر و فزاینده از خود حرفه‌ای و شخصی؛ تأمل و تفکر پیوسته برای یادگیری بهینه؛ تعهد شدید به یادگیری به عنوان محرک رشد؛ تکامل و رشد حرفه‌ای، پیوسته، مادام‌العمر و گاه نامنظم؛ اثرگذاری مراجعان در رشد مشاوران؛ اثرگذاری تجارب زندگی شخصی بر رشد شغلی مشاور؛ تأثیر منابع بین‌فردی (به عنوان مثال، مربیان، سرپرستان، سایر مشاوران، همکاران، هم‌تایان و خانواده) در رشد و تکامل مشاور؛ و تغییر تفکر و احساس در مورد حرفه و مراجعان در طول زمان. به طور مشابه، اوزبیر، هیوز و کلاین^۶ (۲۰۰۳) در پژوهش خود نشان دادند که هویت شغلی با اکتساب یک خود درمانی^۷ همراه است که ترکیبی از

1. Transformational tasks
2. systemic identity
3. external validation to self - validation
4. Mellin, Hunt, & Nichols,
5. Rønnestad & Skovholt
6. Auxier, Hughes, and Kline
7. the therapeutic self

مولفه‌های حرفه‌ای (نقش‌ها، تصمیمات، اخلاق حرفه‌ای) و شخصی (ارزش‌ها، اخلاقیات، ادراکات) است. خود‌درمانی چارچوب‌های مرجع^۱ (بافت‌های حرفه‌ای) را برای نقش‌ها و تصمیمات مشاوره‌ای، نگرش‌های مربوط به مسئولیت‌ها و اخلاقیات، شیوه‌های تفکر و الگوهای حل مساله ایجاد می‌کند. با ادغام و یکپارچه‌سازی ویژگی‌های شخصی و آموزش حرفه‌ای، فرد هویت جدیدی را در قالب «خود به عنوان یک حرفه‌ای»^۲ قرار می‌دهد. این یک فرآیند پویا برای مشاور در حال رشد در سراسر سفر شغلی‌اش ادامه خواهد داشت.

رشد هویت شغلی برای مشاوران تازه کار بسیار مهم است؛ زیرا یک چارچوب مرجع برای درک زمینه انتخابی آن‌ها فراهم و به حس تعلق در مجامع حرفه‌ای و توسعه صلاحیت‌ها و وفاداری به حرفه کمک می‌کند. در مقابل، فقدان هویت شغلی ممکن است پیامدهای منفی همچون آسیب‌رسانی به کیفیت خدمات مشاوره‌ای و سردرگمی نقش منجر گردد (دونگ، کمبل و وانس،^۳ ۲۰۱۷). هویت شغلی نومشاوران نیز در بستری از تعامل عوامل درون فردی و بین فردی شکل می‌گیرد. تجربه زیسته مشاورین تازه کار یکی از جامع‌ترین منابع برای تعریف متغیرهای این فرآیند رشدی است؛ لذا حوزه‌ای است که نیاز به توجه دارد. با توجه به آنچه گفته شد پژوهش حاضر به بررسی کیفی رشد هویت شغلی مشاوران تازه کار خانواده در بافت روابط اجتماعی و بین فردی می‌پردازد. اهمیت این مطالعه در تلاش برای پر کردن شکاف‌های موجود در ادبیات پژوهشی مربوط به رشد هویت مشاوران است که جنبه‌های حرفه‌ای و آموزشی نیز دارد. نومشاوران می‌توانند از یافته‌های این مطالعه برای شناسایی نیازهای حرفه‌ای خود در فرآیند رشد هویت استفاده کنند و برای درک و آماده‌سازی خود با چالش‌های بالقوه آینده حرفه‌ای شان آماده شوند.

1. frames of reference
 2. self as professional
 3. Dong, Campbell & Vance

روش پژوهش

پژوهش حاضر با بهره‌گیری از رویکرد کیفی و روش نظریه زمینه‌ای (داده بنیاد) به انجام رسید. از آنجایی که محققان به دنبال بررسی فرآیند رشدی و ارائه چارچوب مفهومی در زمینه سیر رشد هویت شغلی مشاوران تازه‌کار خانواده بودند از روش مذکور استفاده کردند. میدان مطالعه شامل کلیه نومشاوران خانواده شهر تهران در ۶ ماهه اول سال ۱۴۰۱ بودند که ۱۲ نفر از آنها با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ملاکی و در نظر گرفتن اصل اشباع داده‌ها، انتخاب و در پژوهش مشارکت کردند. ملاک‌های ورود عبارت بودند از: حضور داوطلبانه و ارائه رضایت آگاهانه؛ دارا بودن تابعیت ایرانی؛ سکونت در شهر تهران؛ حضور در محدوده ۵ سال اولیه فارغ‌التحصیلی از مقطع کارشناسی ارشد مشاوره خانواده؛ دارا بودن پروان اشتغال تخصصی سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره ایران یا بودن تحت نظارت یک ناظر مورد تایید مجامع حرفه‌ای رشته مشاوره.

مصاحب نیمه‌ساختاریافته. جهت جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. این نوع مصاحبه با استفاده از «راهنمای مصاحبه^۱» صورت گرفت؛ یعنی، فهرستی از سوالها و موضوعهای مکتوبی که باید در توالی خاصی دنبال شوند. در این نوع مصاحبه، محققان تعداد محدودی سوال کلی و باز از قبل طراحی کردند که هدف آن کسب اطلاعات عمیق از مصاحبه‌شوندگان در زمینه تحقیق بود. پس از انجام دو مصاحبه اولیه، پروتکل مصاحبه توسط تیم راهبری و محقق، مورد تجدید نظر و بررسی قرار گرفت. از جمله سوالات محوری موجود در راهنمای مصاحبه می‌توان به این سوالات اشاره کرد: «هویت خود را در قالب یک مشاور خانواده، چگونه تعریف می‌کنید؟»؛ «سیر تکوین هویت شغلی خود را توضیح دهید؟»؛ «بده بستان‌های هویتی خود با شغل مشاور خانواده را تبیین کنید؟»؛ «چه چیزی از یک مشاور خانواده بودن برای شما حائز اهمیت است؟»؛ «وابط بین فردی و ارتباطات اجتماعی چه نقشی در شکل‌گیری هویت شما

دارد؟». همچنین هر پاسخ مصاحب‌هشونده با سوالهای کاوشی^۱ نظیر «این مطلب یعنی چه؟»، «میتوانید در این مورد بیشتر بگویید؟»، «میشود منظورتان را واضحتر بیان کنید؟»، «منظورتان از این مورد چه بود؟»، «میتوانید یک مثال واقعی از آنچه میگویید در زندگی روزمره بزنید؟»، و «لطفا بیشتر توضیح دهید» برای کشف اطلاعات عمیق از مشارکتکننده، مورد بررسی بیشتر قرار گرفت. در پایان هر مصاحبه از همه مشارکتکنندگان این سوال پرسیده شد که «آیا چیز دیگری هست که بخواهید بگویید؟ تا جایی که امکان دارد مطلبی ناگفته نمانده باشد». توالی پرسشها برای همه شرکتکنندگان مثل هم نبود و به فرایند مصاحبه و پاسخهای هر فرد بستگی داشت. برای مصاحبه سوالات راهنما (راهنمای مصاحبه) براساس اهداف تحقیق تنظیم و مشارکتکنندگان ترغیب شدند تا تجارب خود را در زمینه موضوع پژوهش بیان کنند. سپس سوالات اختصاصیتر براساس اطلاعاتی که مصاحب‌هشونده در اختیار مصاحبگر قرار می‌داد، طراحی شد. مصاحبه‌ها با کسب اجازه از مصاحبه‌شوندگان در مصاحبه‌های حضوری به صورت صوتی، ضبط و بعد از انجام هر مصاحبه به دقت روی کاغذ به صورت کلمه به کلمه پیاده‌سازی شد تا برای تحلیل و کدگذاری آماده شوند. میانگین مدت زمان مصاحبه‌ها ۳۰ دقیقه بود.

جهت تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه با مشارکتکنندگان، از روش تحلیل مقایسه مداوم استراوس و کوربین (۲۰۱۴، ترجمه افشار، ۱۳۹۵) در سه مرحله کدگذاری باز^۲، محوری^۳ و گزینشی^۴ استفاده شد. در سطح اول کدگذاری و تحلیل داده‌ها، تلاش شد تا در ابتدا داده‌ها از همدیگر مجزا (تقطیع) شوند. از این رو عبارات و جملات (کلمات منفرد یا مجموعه ای کوچک از چند کلمه) بر اساس واحدهای معنایی، دسته بندی شدند تا مفاهیم (کدها) به آنها ضمیمه شوند. در سطح دوم کدگذاری، پالایش و

-
1. Probing questions
 2. open coding
 3. axial coding
 4. selective coding

تفکیک مقوله‌های به دست آمده از کدگذاری باز صورت گرفت و روابطی بین مقوله‌ها کشف و برقرار شد. این عمل، نوعی فرآیند پیچیده تفکر استقرایی و قیاسی بود که طی چندین مرحله بازخوانی و تفسیر کدها، صورت گرفت. در سطح سوم تحلیل داده‌ها، سعی پژوهشگر بر آن بود تا تا محوریت داده‌ها را کشف و طبقه مرکزی یا مفهومی که محل ارجاع سایر طبقات و مرتبط با آنها باشد را به عنوان مفهوم مرکزی انتخاب نماید. در این مرحله، کدگذاری محوری در سطحی انتزاعی‌تر، ادامه یافت و پیوند هر دسته بندی با سایر گروه‌ها تشریح شد.

برای افزایش دقت و صحت مطالعه در بخش مصاحبه با مشارکت کنندگان، از معیارهای چهارگانه گوبا و لینکلن^۱ استفاده شد. جهت ارزیابی روایی^۲، رابطه‌ای اعتمادآمیزی با مشارکت کنندگان برقرار شد. برای اعتبار و تاییدپذیری^۳، درگیری طولانی مدت محققان با داده‌ها صورت گرفت. همچنین بررسی همتا و بررسی کارشناسان^۴ اعمال شد. برای تایید^۵ داده‌ها، پس از تجزیه و تحلیل، متن مصاحبه به شرکت کنندگان بازگردانده شد و نظرات آنها در فرایند کار لحاظ گردید. برای جنبه قابلیت اطمینان^۶، کدگذاری توسط چند کدگذار (استاد راهنما و اساتید مشاور و دو دانشجوی دکتری مشاوره) مورد بررسی قرار گرفت. برای انتقال پذیری^۷ از بررسی کارشناسی، نمونه‌گیری هدفمند و نمونه‌گیری ناهمگن^۸ استفاده شد. این مطالعه نیز با مشارکت تیم تحقیقاتی و چند داور تایید شد و پیشنهادات و نظرات آنها در فرایند تحلیل گنجانده شد. جهت رعایت قابلیت اعتماد پژوهش در بخش متون، نخست سطر به سطر اسناد چندین بار مطالعه شده و کدگذاری به صورت دستی و بدون

1. Goba & Lincoln
2. validity
3. Credibility and Confirmability
4. peer review and expert review
5. confirmation
6. Dependability
7. Transferability
8. heterogeneous sampling

استفاده از نرم‌افزار صورت پذیرفت (ملاک حساسیت پژوهشگر و درگیری با داده‌ها در طی فرایند پژوهش)؛ گردآوری و تحلیل همزمان داده‌ها و رعایت حرکت مکرر اصل رفت و برگشت بین داده‌ها و کدها نیز ملاک دیگری جهت تضمین اعتبار پژوهش بود.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان

شماره	جنسیت	سن	تحصیلات	وضعیت تاهل	منطقه محل سکونت	سابقه کار
۱	زن	۴۵	کارشناسی ارشد	متاهل	تهران	۴ سال
۲	زن	۳۸	کارشناسی ارشد	متاهل	تهران	۴ سال
۳	زن	۲۸	کارشناسی ارشد	متاهل	تهران	۳ سال
۴	زن	۲۷	کارشناسی ارشد	متاهل	تهران	۳ سال
۵	زن	۲۸	کارشناسی ارشد	متاهل	تهران	۳ سال
۶	مرد	۲۷	کارشناسی ارشد	مجرد	تهران	۲ سال
۷	مرد	۲۹	کارشناسی ارشد	متاهل	تهران	۳ سال
۸	مرد	۲۷	کارشناسی ارشد	مجرد	تهران	۲ سال
۹	مرد	۲۸	کارشناسی ارشد	مجرد	تهران	۳ سال
۱۰	مرد	۳۴	کارشناسی ارشد	متاهل	تهران	۴ سال
۱۱	مرد	۲۴	کارشناسی ارشد	مجرد	تهران	۴ سال
۱۲	زن	۳۵	کارشناسی ارشد	متاهل	تهران	۴ سال

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در جدول شماره ۲ آمده است. متناسب با نشانه‌های موجود در متن مصاحبه‌ها، ابتدا برچسب‌های مفهومی زده شد (کدهای باز). سپس، کدهای محوری که می‌توانستند زیرمجموعه یک مفهوم کلی‌تر باشند، به تناسب طبقه‌بندی شدند (کدهای انتخابی). در ادامه علاوه بر ارائه جدول، به توضیح کدهای گزینشی حاصل از پژوهش نیز پرداخته خواهد شد.

جدول ۲. کدهای باز، محوری و انتخابی استخراج شده از مصاحبه‌های پیاده شده

کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز
	اهمیت شغل	گره خوردن هویت شغلی و شخصی؛ اخذ هویت یاری‌رسانی؛ اهمیت دادن به بهبود مراجعان
	تعهد و مرکزیت شغلی	متعهد بودن به اصول حرفه‌ای؛ احساس تعهد و مسئولیت در قبال سایر روان‌شناسان؛ دغدغه‌مندی امورات صنفی؛ حضور در انتخابات و ارائه نظرات و به اشتراک‌گذاری مطالب در مورد معرفی رشته مشاوره؛ رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای؛ رعایت اصول علمی و تخصصی
سیر رشد هویت شغلی	دل‌بستگی شغلی	غنی‌تر شدن هویت حرفه‌ای؛ مشاوره به عنوان رسالت شغلی و شخصی؛ تعادل بین مسایل مالی و رسالت مشاوره‌ای؛ تعلق خاطر به مشاوره
	ابعاد محض و کاربردی هویت مشاور و مشاوره	انسجام هویتی؛ تعادل هویتی؛ مرزهای هویت؛ ابعاد هویتی مشاور
	جهتگیری حرفه‌ای در شغل	تلاش برای حرفه‌ای شدن در شغل؛ روح دادن به فنون با اضافه کردن چاشنی‌های وجود مشاور؛ تلاش برای موفقیت شغلی؛ رضایت شغلی
	پذیرش اجتماعی	پذیرش طبقات مختلف اجتماعی؛ خنثی‌تر شدن در روابط اجتماعی؛ گشوده‌تر شدن؛ احترام قابل شدن برای تمامی انسان‌ها (پذیرش بی‌قید و شرط بیشتر انسان‌ها)؛ دوری از طبقه‌بندی کردن انسان‌ها در قالب اختلالات؛ بهبود قدرت درک همدلانه؛
مولفه‌های بین‌فردی اثرگذار	خود شکوفایی اجتماعی	رعایت اصول اخلاقی در ارتباطات؛ ترسیم مرزهای کار- خانواده؛ مدیریت بهتر روابط بین‌فردی؛ بهبود و ارتقاء مهارت‌های فرزندپروری؛ مدیریت بهتر روابط زناشویی؛ دوری از شی‌انگاری انسان‌ها؛ حفظ تعادل در روابط اجتماعی؛ تکانشی نبودن در روابط اجتماعی؛ خوش‌بینی در روابط بین‌فردی؛ تلاش برای سلامتی و آرامش
	مشا‌ارکت اجتماعی	ارتقاء روابط اجتماعی متأثر از خودشناسی و مکاشفه در حین فرایند درمانگر شدن؛ افزایش حساسیت‌های بین‌فردی؛ مراقبت بیشتر از اطرافیان؛ ارتقاء شناخت از سایر انسان‌ها؛ تحلیل بهتر روابط انسانی؛ لذت بردن از تعاملات و روابط اجتماعی (جذاب بودن ارتباطات)، تاثیرگذاری متقابل؛ کار عاشقانه

کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز
	مسئولیت اجتماعی در قبال دیگران	احساس مسئولیت در قبال انتخاب‌های دیگران؛ آماده‌سازی افراد برای تغییر؛ ایثار و فداکاری
	یکپارچگی و ادغام اجتماعی	تلاش برای رفاه و بهزیستی اجتماعی؛ رعایت بیشتر حقوق دیگران (در نظر گرفتن تفاوت در نگاه‌های افراد)؛ آشنایی با دیدگاه‌های متنوع؛ افزایش احترام‌گذاری به انسان‌ها؛ شنونده بهتری بودن؛ امنیت بخشی در روابط بین‌فردی؛ برخورد غیردفاعی با انسان‌ها؛ نوع‌دوستی؛ علاقه اجتماعی؛ اعتقاد به برابری انسان‌ها

الف) سیر رشد هویت شغلی

سیر رشد شغلی، مسیری خطی و بدون بازگشت نمی‌باشد؛ با این حال پیش‌بینی می‌شود که مراحل و گام‌هایی پیشروی یک مشاور تازه کار وجود دارد که در این پژوهش تلاش شده تا اندکی این سفر شغلی و اکتساب هویت شغلی مشاوره‌ای روشن‌سازی شود. در ادامه سیر رشدی ماخوذ از مصاحبه‌ها به تصویر کشیده است. نکته حائز اهمیت توجه به چرخشی بودن فرآیند توصیف شده است.

اهمیت شغل. اهمیت شغل در سیر تکوین هویت شغلی نومشاوران خانواده به این معناست که هویت شخصی و حرفه‌ای مشاور در هم ادغام شده و به مرحله یکپارچگی می‌رسد. وقتی فرد به خود می‌اندیشد قادر به ایجاد مرز بین هویت شخصی و شغلی خود نیست و خود را با مشاور بودن تعریف می‌کند. در ادامه برخی از نقل‌قول‌های مشارکت‌کنندگان ذکر شده است:

«من یاد گرفتم هویت من رو طبق دیدگاه‌های مشاوره‌ای که وجود داره؛ طبق نظریه‌های مشاوره‌ای که وجود داره بشناسم؛ مثلاً شما اگر بخواهید... باید و نبایدهای هویت من رو بخوای بشناسی قطعاً شما باید از نظر علمی مطالعه کرده باشی؛ اگر بخوای هویت جنسی منو بشناسی قطعاً شما باید نظریه فروید رو خونده باشی؛ ولی به طور کلی هویت

اینجانب بعد از رشته مشاوره؛ اینکه فهمیدم اینکه من باید بدونم برای دست یابی به هویت واقعی خودم هم باید بسیار مطالعه کنم». (مشارکت کننده شماره ۶)».

«احساس میکنم که یه ماموریت ویژه انگار دارم و داره دیگه تو اصل هویتم خودشو نشون میده؛ که هر جا که هستم تو هر موقعیتی که هستم واقع دنبال اینم که یاری برسونم. هر جوریه که میتونم فقط یاری برسونم که اوضاع بهتر بشه شایدم به خاطر اینکه مزه کرده بهم این یاریه؛ دیدم چقدر حال خوب ایجاد میکنه شده دیگه الان بخشی از هویتم» (مشارکت کننده شماره ۷)».

تعهد و مرکزیت شغلی. در این مرحله، مشاوره به نقطه ثقل زندگی فرد تبدیل شده و اتفاقات دیگر زندگی پیرامون این مرکزیت شکل می‌گیرد. چرخه‌های زندگی فردی و خانوادگی مشاور در رسیدن به این مرحله نقش ایفا می‌کند. جلوه‌های این تعهد در رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای؛ مسولیت‌پذیری در قبال امور صنفی؛ پایبندی به اصول علمی و تخصصی و... نمایان‌گر می‌شود. در همین ارتباط نقل قول‌هایی از مصاحبه‌شوندگان ذکر می‌شود:

«صد در صد؛ صد در صد؛ کاملاً؛ خیلی متعهدم؛ یعنی این جزء اصل مهم من هست توی مشاوره؛ و فک میکنم این خیلی باعث شد و کمک کرد به من که موفق بشم؛ خیلی زیاد؛ یعنی حرمت مراجع رو نگه میدارم؛ کاملاً جلسه م محرمانه ست (مشارکت کننده شماره ۱)».

«من کلاً شخصیتاً آدمی هستم که خیلی دوست دارم خودمو مسئولیت پذیر و متعهد به اون چیزی که هستم بدونم. اصلاً یه دلیلی که... دارم اینکه تعهدی که دارم درست انجام میدم یا نه (مشارکت کننده شماره ۱۱)».

«والله من که خودم هفته‌ای یه جلسه درمانو می‌رم؛ یعنی خودم تحت درمان هستم. چون حالا اصول اخلاقی حرفه‌ای کاری ما اینو ایجاب می‌کنه (مشارکت کننده شماره ۱۲)».

دلبستگی شغلی. در این مرحله نومشاوران خانواده ارزشهای کاری را در نظام ارزشی خود ادغام کرده است و به طور روان شناختی مجذوب، درگیر و مرتبط با حرفه مشاوره می‌شود. مسئولیت پذیری و چالش بیشتر و فرصت کافی برای ارضای نیازهای رشدی در این مرحله نمایان می‌شود. در همین ارتباط نقل قول‌هایی از مصاحبه‌شوندگان ذکر می‌شود:

«رسالتش بیشتر [برام مهمه] چون از لحاظ مالی اگه بخوام بهش نگاه کنیم مشاوره خب طوری نیستش که شما بتونی همزمان کار دیگه ای [انجام بدی]... ولی نه جلوتر که ادم میاد؛ رشد میکنه، میبینه اون رسالته اون لبخندی که بعد از حل شدن یه مساله دیده میشه این خیلی ارزشش بیشتره... اون رسالت... (مشارکت‌کننده شماره ۱)».

«به نظر من هرچی مراجع‌های بیشتری ببینی بیشتر... عمیق‌تر میشه نسبت به هویت مشاوره‌ای. اصلا میفهمی که وای چقد این مهمه؛ چقد این هویت مشاوره‌ای چیز درجه یکیه؛ و باید هی پر و بالش بدم؛ هی قویترش بکنم؛ یعنی احساس می‌کنم از لحاظ درونی من یه بعدایی از این... [هویت رو اکتساب کردم] (مشارکت‌کننده شماره ۷)».

ابعاد محض و کاربردی هویت مشاور و مشاوره. مشاوران تازه‌کار خانواده، نوعی انسجام و وحدت درونی با حرفه مشاوره را تجربه می‌کنند. در این مرحله فرد از پراکندگی و سردرگمی خارج شده و تمامی تلاش‌های وی معطوف به کار بر روی مسیر رشد شغلی است. در همین ارتباط نقل قول‌هایی از مصاحبه‌شوندگان ذکر می‌شود:

«زمانی که من خودم به این نتیجه رسیدم که باید خودمو بیشتر بشناسم؛ خود اگاهیم بره بالا و سعی کردم یه سری موانع که در وجودم بود اونارو کنترل کنم و به یه هویت منسجمی برسم؛ ۸۰ درصد توسط خودم بود (مشارکت‌کننده شماره ۶)».

«به نظرم از یه جایی به بعد دیگه آدم به یه مرزی می‌رسه که از پراکندگی درمیاد. هی دنبال این دنبال اون نمی‌ره، تمام جهت‌گیری شغلی‌اش میشه یه پیر. اونم اینکه باید

همین کار و حرفه رو که جزء هویت من شده ارتقاء بدم» (مشارکت‌کننده شماره ۱)». جهت‌گیری حرفه‌ای در شغل. مشاوران تازه‌کار خانواده در این مرحله به نوعی رسالت شغلی دست یافته و فعالانه با دیدگاهی متعالی در جهت ارتقاء کیفی روزافزون خود گام بر می‌دارند. مشاور در این مرحله به دنبال آگاهی از آخرین تحولات و کسب اطلاعات جدید درباره حرفه مشاوره می‌باشد. در همین ارتباط نقل‌قول‌هایی از مصاحبه‌شوندگان ذکر می‌شود:

«همیشه سعی کردم خودم رو به روز نگه دارم. اطلاعات رو حالا به شکل کتاب خوندم، کارگاه رفتن، گوش کردن درسای مختلف از اساتید بزرگ و اینا؛ و فک می‌کنم که حتی این لازمه تا لحظه‌ای که کار می‌کنم باشه؛ چون وقتی فاصله می‌فته حس می‌کنم که دور می‌شم و مطالب کمرنگ می‌شه و کارم از اون کار حرفه‌ای به خورده افت می‌کنه؛ متوسط‌تر می‌شه خروجی من به عنوان یه مشاور. برای همین همیشه سعی می‌کنم یعنی فک می‌کنم یه مشاور چون با گونه انسانم طرفه و حتما انسان دائم در حال تغییره و در این دوره و عصر هم تغییر انسان‌ها به شدت با سرعت بالاتری داره اتفاق می‌فته ما محکومیم و مجبوریم اگر بخوایم به عنوان یه مشاور کار بکنیم با مشکلات روز مردم خودمونو به روز نگه داریم در خیلی زمینه‌ها مطالعه داشته باشیم تو زمینه مشاوره هم دائم نه اینکه حالا دائم باید خودمونو به روز نگه داریم (مشارکت‌کننده شماره ۹)».

«دیدگاه مشاوره‌ای خودم رو صیقل داده بودم تا الان حالا که رفتم تو دل کار تازه می‌فهم چقد باید خودمو تو یه بعداهایی قوی تر کنم؛ هی حرفه‌ای تر کنم. بیشتر باید این هویت رو بیشتر بپذیریم. چون انگار تازه رو به رو شدم با واقعیت جامعه. آدم یه دنیای آرمانی برای خودش می‌سازه؛ یه هویت خیلی خاص مشاوره‌ای می‌سازی؛ میای تو دل جامعه تازه می‌فهمی یه جاهایی خیلی کار داره باید خیلی صیقل بخوره (مشارکت‌کننده شماره ۳)».

ب) مولفه‌های بین فردی اثرگذار

هویت مشاوره در ارتباط بین فردی معنا می‌یابد و منظور از مولفه‌های روابط بین فردی، اخذ جهت‌گیری اجتماعی و دستیابی به شایستگی‌های اجتماعی است که هویت شغلی مشاور را از حالت شخصی خارج کرده و با هویت اجتماعی پیوند می‌زند. نقطه ثقل این شایستگی‌ها این است که مشاور برای سرنوشت اجتماع اهمیت قایل شده و از خودمحوری و خودخواهی دور می‌شود. در ادامه این مولفه‌های اثرگذار بر سیر هویت شغلی مشاوران تازه‌کار خانواده ارائه شده است.

پذیرش اجتماعی. این خصوصیت به شکل دهی هویت شغلی مشاوران کمک شایانی می‌کند. آنها به نوعی به قدرت همدلی و گشودگی نسب به اقشار گوناگون اجتماعی دست می‌یابند. داشتن نگرش‌های مثبت نسبت به دیگران در عین حالی که به تفاوت‌ها و پیچیدگی‌های دیگران اعتراف کردن، نمایانگر این خصوصیت است. مشاوران با کسب این صلاحیت، به آرمان «پذیرش مثبت بی قید و شرط» نزدیک‌تر می‌شوند. در همین ارتباط نقل قول‌هایی از مصاحبه‌شوندگان ذکر می‌شود:

«همه انسان‌ها براساس یه قاعده‌ای برابر هستن. ولی به جهت اینکه الزامات زندگی یه سری نقش‌هایی رو قبول کردن (مشارکت‌کننده شماره ۲)».

به این نکته رسیدم که افکار یا اعتقادات و باورهای هر کسی قابل احترامه (مشارکت‌کننده شماره ۶)».

«تو کار با مراجعم بخوایم یا نخوایم تاثیرات اعتقادی و اینا هست؛ هرچند که من خیلی خودمو خنثی نگه داشتم؛ به جرات می‌تونم بگم خیلی از مراجع‌های من نمیدونن من چه اعتقادات مذهبی دارم؛ یا یه چیزایی باور دارم. خودمو خنثی نگه داشتم؛ فک کنم به خاطر همینکه که پذیرش جامعه زیادی دارم نسبت به انواع طیف مراجع (مشارکت‌کننده شماره ۹)».

[کار مشاوره] خیلی می‌تونه همدلی آدم رو ببره بالاتر؛ یعنی همدلی من رو خیلی زیاد

برده بالاتر؛ چون طیف وسیعی از دردای آدما رو میتونی ببینی (مشارکت‌کننده شماره ۱۰)».

خود شکوفایی اجتماعی. باور به اینکه دیگران، گروه‌های اجتماعی و جامعه پتانسیل‌ها و ظرفیت‌هایی دارند و می‌توانند به شکلی مثبت رشد کرده و ارتقاء یابند؛ بیانگر خودشکوفایی اجتماعی است. تلاش برای سعادت و بهزیستی فرد فرد انسان‌ها و به منصفه ظهور گذاشتن علاقه اجتماعی نشانه دیگری است از اینکه مشاور به این صلاحیت اجتماعی مجهز شده است. در همین ارتباط نقل قول‌هایی از مصاحبه‌شوندگان ذکر می‌شود:

«در روابطم با آدمای اطرافم اگر کمکم کنن حتما تشکر می‌کنم؛ اگر نکنن وظیفه‌ای نداشتن؛ یعنی بدبین نمی‌شم کینه‌ای به دل نمی‌گیرم (مشارکت‌کننده شماره ۱)».

«به نظرم به صلاحیت‌هایی رو کسب کردم مثلاً بحث رازداری، نمیدونم گوش دادن و ... اینا خب قبل از اینکه مشاور بشم که نمی‌دونستم به چیزای مهارتی تخصصی مشاوره ست و به زندگی منم کمک می‌کنه و ارتباطاتم با دیگران (مشارکت‌کننده شماره ۸)».

مشارکت اجتماعی. احساس اینکه زندگی فرد برای جامعه موثر است و بازده یا محصول فعالی‌های او ارزشمند است و دیگران برای آنها ارزش قائل‌اند، نشانه‌ای است از اینکه مشاوران به این نتیجه می‌رسند که زحمات آنها نفعی به حال اجتماع داشته و خود را در رشد بدنه اجتماع موثر فرض کنند. در همین ارتباط نقل قول‌هایی از مصاحبه‌شوندگان ذکر می‌شود:

«خب درک و فهمم نسبت به تعاملم به بقیه خیلی بیشتر شده؛ حتی اون تعامل ریشه‌های اون تعامل ... اشتباه به جاهایی و اینا رو می‌تونم تشخیص بدم و تا حدی به سری چیزا؛ خب همین کار مشاوره برای من یه معنا هستیه؛ هدفه برای من؛ خب این عاشقانه کار کردن ... عاشقانه کار می‌کنم در این حوزه (مشارکت‌کننده شماره ۳)».

«مشاوره خوندن و کار کردن توی فیلد مشاوره، ممکنه فرد رو آدم رو، حساس‌ترش کنه

حساسیت‌هاشو در زندگی شخصی بیره بالا (مشارکت‌کننده شماره ۱۰)».

مسئولیت اجتماعی در قبال دیگری. مسئولیت اجتماعی به عنوان چارچوبی اخلاقی شخص را در مشارکت به امور اجتماعی که عمل به آن در سطح وسیع به منفعت جامعه خواهد بود، متعهد می‌سازد. مسئولیت اجتماعی مشاور به این معناست که فرد به عنوان عضوی از جامعه، مشارکت فعالانه دارد و نسبت به مشکلات و معضلات بی تفاوت نبوده و در تغییرات و بهبود شرایط می‌تواند سهیم باشد. در همین ارتباط نقل قول‌هایی از مصاحبه‌شوندگان ذکر می‌شود:

«می‌دونی، یعنی این مساله فردگراییه گاهی وقتا اونقدر غلبه پیدا می‌کنه که شور میشه؛ حال بهم زن میشه؛ مخصوصا در فضای مشاوره ما خیلی من می‌بینم یا می‌شنوم بعضی از مشاورها این رو خیلی بولدش میکنن بدون اینکه درنظر بگیرن تو چه بافتی دارن مشاوره میدن چه فضای فکری دارن حرف می‌زنن. واسه همین من اعتقاد دارم مشاور باید نقش به قول آدلر علاقه اجتماعی خودش و دیگران رو، اصطلاحا دوزشو بیره بالا (مشارکت‌کننده شماره ۲)».

«مثلا فرض کن یکی این رشته و این کار، براش این معنا رو داشته باشه که باید ایشار کرد؛ یه جور فداکاری یا یه جور کمک به هم نوع (مشارکت‌کننده شماره ۸)».

یکپارچگی و ادغام اجتماعی. مشاوران با کسب این صلاحیت و شایستگی، احساس تعلق به جامعه داشته و با راحتی و آسایش جامعه، احساس آرامش می‌نمایند. در این حالت، فرد خود را جدا از اجتماع نمی‌بیند و به وحدت فرد و اجتماع قائل می‌شود؛ همچون تاروپود یک بافت که از کلیت بافت جدانشدنی است. در همین ارتباط نقل قول‌هایی از مصاحبه‌شوندگان ذکر می‌شود:

«من رشته مشاوره رو به این علت انتخاب کردم که بتونم به همنوع خودم کمک کنم؛ چون بارها بوده من مشاوره دادم ولی پولی دریافت نکردم؛ یعنی برای من رشته مشاوره ارزش معنویش خیلی بالاتره (مشارکت‌کننده شماره ۶)».

«من آدمیم که سعی می‌کنم؛ یعنی دوست دارم کمک کنم؛ یعنی همون منجی که گفتم؛ دوست دارم این نقطه اثر من کمکی برایش؛ برای اینکه نجات پیدا کنه؛ یه زندگی نجات پیدا کنه؛ اون آدم، ادمای موثرتری باشن؛ یا آدمای شادتری باشن؛ یه آدم پاک‌کننده؛ یه آدم که سعی می‌کنه دیگران بهتر زندگی کنن (مشارکت‌کننده شماره ۸)».

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رشد هویت شغلی نومشاوران خانواده در بافتی از روابط اجتماعی و بین فردی با رویکرد کیفی، به انجام رسید. نتایج این پژوهش نشان دادن که سیر شکل‌گیری و رشد هویت شغلی نومشاوران، از گذارها و مراحل انتقالی تشکیل شده و هر مرحله با برخی تکالیف رشدی نیز همراه است. یافته‌های این پژوهش در دو کد انتخابی «سیر رشد هویت شغلی» و «مولفه‌های بین فردی اثرگذار» بر شکل‌گیری هویت شغلی، خلاصه می‌شود. در ادامه کدهای گزینشی مورد بحث و تبیین واقع می‌شوند.

سیر هویت شغلی. ایده هویت شغلی مشاوران تازه‌کار خانواده در این پژوهش به عنوان یک پیوستار (از اهمیت یافتن شغل تا تلاش برای حرفه‌ای شدن) مفهوم‌سازی شده است. در تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که موضوعات یافت شده در تجارب شرکت‌کنندگان، بخشی از وظایف تحول‌آمیز مرتبط با توسعه هویت شغلی آنان بود. هویت حرفه‌ای در پاسخ به تکمیل هر وظیفه و تکلیف رشدی تغییر می‌یافت. شرکت‌کنندگان اذعان کردند که چگونه دیدگاه از پیش درک شده آن‌ها از مشاوره توسط واقعیت‌های محیط کار به چالش کشیده شده است. یافته‌های مطالعه گیبسون و همکاران (۲۰۱۰) نشان می‌دهد که کارآموزان مشاور از هویت حرفه‌ای در حال تکامل خود به عنوان یک دغدغه آموزشی مهم آگاه و نگران هستند. بدون آگاهی از این فرآیند، تلاش برای توسعه هویت شغلی به صورت آگاهانه و عمدی در طول تحصیلات و ابتدای شروع

به کار مشاوران وجود نخواهد داشت. مشاوران از طریق تجربه و کسب مهارت‌های تخصصی احساس موفقیت و اعتماد به نفس بیشتری کسب می‌کنند. کم‌کم آنها به این نتیجه می‌رسند که قادرند کار خود را اداره کنند، آزادی انجام اشتباه را تجربه کنند و محدودیت‌های خود را درک نمایند. در واقع داده‌ها نشان می‌دهند که چگونه مشاوران با یکپارچه‌سازی هویت شغلی و شخصی خود به انسجام دست می‌یابند. اگر مشاور با موفقیت در فرهنگ حرفه‌ای ادغام نشود و مفهوم به خوبی تعریف شده‌ای از هویت شغلی را توسعه ندهد، سردرگمی نقش ممکن است منجر به اختلال در توانایی مشاور برای عملکرد به عنوان یک حرفه‌ای شود (استودر^۱، ۲۰۰۷). فرآیند درون فردی که منجر به توسعه هویت شغلی می‌شود توسط اوکسیر، هاگس و کلاین^۲ (۲۰۰۳) و بروت و مایرز^۳ (۱۹۹۹) به عنوان فرآیند فردیت‌یابی^۴ توصیف شده است که از یک چرخه استقلال و وابستگی^۵ در طول کسب مهارت‌های حرفه‌ای ناشی می‌شود. در مرحله اول این چرخه، متخصصان جدید برای یادگیری مفهومی، یادگیری تجربی، و ارزیابی خارجی در طول برنامه‌های فارغ‌التحصیلی‌شان به شخصیت‌های خارجی و کارشناسان تکیه می‌کنند. در مرحله دوم، متخصصان جدید در این حرفه با ناظران مواجه می‌شوند و بازخورد درباره مهارت‌های حرفه‌ای کسب‌شده در طول آموزش رسمی را تجربه می‌کنند. با این بازخورد، متخصصان جدید در حالی که ارزیابی‌های خارجی را بررسی، پردازش و درونی می‌کنند، به سمت یک جایگاه ارزیابی درونی^۶ حرکت می‌کنند. توانایی تعامل همه جنبه‌های بیرونی و درونی در انطباق‌پذیری مسیر شغلی افراد نقش مهمی ایفا می‌کند (کاظمیان، ۱۴۰۰؛ خراسانی، عابدی و صادقی، ۱۴۰۰). در مراحل نهایی، نومتخصص قادر به

-
1. Studer
 2. Auxier, Hughes & Kline
 3. Brott, & Myers
 4. individuation
 5. cycle of autonomy and dependenc
 6. internalize external evaluations

خودارزیابی، یکپارچه‌سازی تجربه با نظریه و ادغام و یکپارچه کردن هویت‌های شخصی و شغلی است. کار با مراجعان، بهره‌گیری از راهنمای ناظران و یادگیری مداوم و مادام‌العمر به عنوان تسهیل‌گر این سیر رشدی محسوب می‌شوند. مشاوران تازه‌کار به سرعت و شدت خواهان پر کردن شکاف‌های دانشی و تجربه‌ای خود بود و تمایل و شور و هیجان زیادی برای یادگیری نشان می‌دهند.

مولفه‌های بین‌فردی اثرگذار. جنبه‌های بین‌فردی فرآیند رشد هویت شغلی شامل در ارتباط بودن با اجتماع به صورت کلی و مجامع حرفه‌ای به صورت ویژه است. مشاوره یک فرآیند رابطه‌ای است و شکل‌گیری هویت شغلی در بده بستانی که بین مراجعان و مشاوران صورت می‌گیرد، قابل تبیین می‌باشد (دوپریز و روز، ۲۰۰۸). فردی که به صورت حرفه‌ای به این امر اشتغال می‌ورزد تضارب آرای بسیاری را تجربه می‌کند و در طول زمان به نوعی بلوغ اجتماعی دست می‌یابد. پژوهشگران به ابعاد اجتماعی و فرهنگی دخیل در هویت شغلی اذعان دارند (پلان و کینسلا^۱، ۲۰۰۹). اورا، ورسنل و کر^۲ (۲۰۰۲)، هویت شغلی را به عنوان جنبه‌های فیزیکی، عاطفی، شناختی و معنوی انسان در تعامل با نهادها اجتماعی، فرهنگی و سیاسی محیط و بافت در طول زمان و در گستره عمر یک فرد در نظر می‌گیرند. اوبایرن و روزنبرگ^۳ (۱۹۹۸؛ به نقل از گیسنون و همکاران، ۲۰۱۰) نیز دیدگاهی جامعه‌شناختی در شکل‌گیری هویت شغلی پیشنهاد کرده‌اند که در آن فرآیند فرهنگ‌پذیری حرفه‌ای از طریق مشارکت هدایت‌شده با جامعه حرفه‌ای ظاهر می‌شود. در این زمینه، متخصصان جدید اصطلاحاً اجتماعی می‌شوند؛ آنچه را که مورد انتظار است و آنچه را که می‌توانند انتظار داشته باشند یاد بگیرند؛ و در فرهنگ جدید از طریق مشاهده، نظارت، مشاوره و عمل به عنوان متخصصان جدید رفتار کنند. تاکید بسیاری

1. Phelan, & Kinsella
2. Unruh., Versnel & Kerr
3. O'Byrne & Rosenberg

از پژوهش‌ها این است که هویت شغلی از طریق گفتمان‌های اجتماعی موجود در فرهنگ ایجاد می‌شوند و نقش تعامل با دیگران و زبان در این زمینه پررنگ است (ولز-زندون^۱، ۲۰۱۰؛ بر^۲، ۲۰۱۵). دلارهاید و میلر^۳ (۲۰۰۶) این فرآیند را به صورت غوطه‌وری در یک فرهنگ حرفه‌ای خلاصه کردند که از طریق آن فرد نگرش‌ها، ارزش‌ها، حالت‌های تفکر و راهبردهای مناسب حرفه‌ای برای حل مساله را در بافتی از روابط بین فردی و انگاره‌های اجتماعی یاد می‌گیرد. اهمیت مولفه‌های روابط بین فردی در شکل‌دهی به هویت مسیر شغلی مشاوران، در پژوهش نلسون و جکسون^۴ (۲۰۰۳) نشان داده شده است. در این مطالعه کیفی، اهمیت عوامل فرهنگی-اجتماعی و به ویژه روابط بین فردی در تشکیل هویت شغلی مورد تاکید قرار گرفته است. لازم به ذکر است در برخی پژوهش‌ها از جمله پژوهش صمدی و دلیر (۱۳۹۹) و کاوه فارسانی، صفی و بهمنی (۱۳۹۸) به مسایل جامعه‌شناختی دخیل در تکوین هویت شغلی توجه چندانی نشده است. پژوهش‌های نامبرده اساساً بخش روانی و اجتماعی را متمایز از یکدیگر دانسته و مفهوم هویت شغلی را در غالب فعالیت‌های شغلی و سازمانی بررسی نکرده بودند که مطالعه حاضر این شکاف را پر کرده است.

در یک جمع‌بندی می‌توان گفت که این مطالعه فرآیند رشد هویت شغلی مشاوران تازه‌کار خانواده و چگونگی تغییر آن در طول زندگی حرفه‌ای را برجسته می‌کند. رشد هویت یک فرآیند مادام‌العمر است. همانطور که مشاوران از این فرآیند آگاه می‌شوند، می‌توانند موثرتر بوده و رضایت شغلی بیشتری را تجربه کنند. در ذکر محدودیت‌های این پژوهش می‌توان گفت که نتایج این مطالعه ممکن است برای همه مشاوران (اعم از تازه‌کار و با تجربه) قابلیت اجرایی نداشته باشد؛ چرا که با گروه محدودی

1. Vélez-Rendón
2. Burr
3. Dollarhid & Miller
4. Nelson & Jackson

شرکت‌کنندگان مصاحبه صورت پذیرفته است. با توجه به اینکه تمامی نومشاوران خانواده از شهرستان تهران انتخاب شده‌اند، انتقال یافته‌ها به بافت‌های دیگر ممکن است با محدودیت‌های فرهنگی همراه باشد. قطعاً این گروه از مشارکت‌کنندگان نماینده و معرف جامعه بزرگتر مشاوران خانواده در زمینه‌های اجتماعی گوناگون نیستند. همچنین از آنجایی که در گفتارهای پیشین به اهمیت بافت و زمینه اجتماعی و بین‌فردی در شکل‌گیری هویت اشاره شد، نحوه شکل‌گیری هویت شغلی مشاوران در بافت‌های دیگر فرهنگی و خرده فرهنگی متاثر از روایت‌ها و گفتمان‌های غالب و تجربه زیسته افراد از ارتباطات است. مطالعات آینده می‌توانند تلاش کنند تا نمونه معرف‌تری از جمعیت مشاوره از مناطق جغرافیایی مختلف کشور را با نمونه‌گیری در مقیاس وسیع‌تر پوشش دهد. داشته باشند. ادراک جامع‌تری از گستره هویت شغلی، نیاز به در نظر گرفتن سال‌ها تجربه کار در این حرفه دارد که در مطالعه حاضر به آن پرداخته نشده و می‌تواند موضوع تحقیقات آینده باشد. نتایج این مطالعه برای مشاوران آموزش ندیده، نومشاوران، مربیان، ناظران، سازمان‌های حرفه‌ای و تحقیقات آینده پیامدهای مثبتی به همراه دارد. اول اینکه مربیان مشاور مسئولیت پرورش و توسعه هویت شغلی فراگیران را مدنظر قرار می‌دهند. در واقع آنها از اطلاعات مربوط به مراحل رشدی و چگونگی انجام تکالیف هر مرحله برای آماده‌سازی بهتر نومشاوران استفاده کنند. علاوه بر این، مربیان مشاور می‌توانند اطمینان حاصل کنند که تجربیات عملی و کارورزی واقع‌گرایانه هستند و به بهترین شکل مشاوران در حال آموزش را برای واقعیت‌های محیط کار آماده می‌کنند. بنابراین، مشاوران وارد شده به محل کار انتظارات معقول‌تری از حرفه مشاوره خواهند داشت. دوم اینکه مطالعه حاضر با به رسمیت شناختن مولفه‌های اثرگذار بین‌فردی و مسیر پیش‌روی مشاوران تازه‌کار خانواده، به تفسیر تجارب حرفه‌ای در مراحل گوناگون کمک می‌کند. دانستن این که دیگران با مسائل مشابهی روبرو هستند، می‌تواند

تسلی بخش نومشاوران باشد.

ملاحظات اخلاقی پژوهش: برخی از ملاحظات اخلاقی پژوهش به اختصار عبارت بودند از: رعایت اصل محرمانگی و رازداری، جهت حفظ اطلاعات شخصی و آزادی بیان و جلوگیری از سوگیری مطلوبیت اجتماعی؛ رعایت اصل امانتداری و عدم دخل و تصرف در واژه‌ها و عبارات و متون پیاده شده؛ و عدم وارد کردن آسیب (مالی، جانی، اخلاقی و...) به مشارکت کنندگان.

سهم نویسندگان: نویسندگان مسئول تمامی مراحل فرایند پژوهشی را به تنهایی مدیریت نموده و مسئول نگارش مقاله است. این مقاله برگرفته از نتایج یک رساله دکتری تخصصی مشاوره است.

حمایت مالی: این پژوهش حمایت مالی از شخص یا سازمانی دریافت نکرده است.
تعارض منافع: نویسندگان این مطالعه هیچگونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن با شخص یا سازمانی ندارند.

قدردانی: پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

منابع

حیدرنیا، احمد، کریمی، فهیمه. و عباسی، هادی (۱۳۹۷). بررسی اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی بر کاهش هویت شغلی مغشوش. مشاوره کاربردی، ۸ (۱)، ۶۳-۷۸.

[10.22055/JAC.2018.21913.1458](https://doi.org/10.22055/JAC.2018.21913.1458)

خادم‌آبادی، ابوالفضل، محمودی، محمد. هادی، و مقصودی، مجتبی. (۱۴۰۱). طراحی و هنجاریابی پرسشنامه هویت شغلی دانشجومعلمان رشته دبیری زبان انگلیسی. مطالعات زبان و ترجمه، ۵۵ (۱)، ۲۹-۶۰.

[10.22067/jlts.2021.68420.1010](https://doi.org/10.22067/jlts.2021.68420.1010)

خراسانی، نازنین، عابدی، محمد. رضا، و صادقی، احمد. (۱۴۰۰). مقایسه اثربخشی دو روش مشاوره مبتنی بر دل‌بستگی به مادران و آموزش انطباق‌پذیری مسیر شغلی به کودکان بر رشد مسیر شغلی کودکان.

پژوهش‌های مشاوره، ۲۰ (۸۰)، ۳۱۵-۲۸۸. [10.18502/qjcr.v20i80.8843](https://doi.org/10.18502/qjcr.v20i80.8843)

- صمدی، فاطمه، و دلیر، مجتبی. (۱۳۹۹). نقش سلامت روانی و اجتماعی در سلامت جنسی زنان سالمند. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۱۰(۴۰)، ۲۱-۴۲. [10.22034/spr.2021.127712](https://doi.org/10.22034/spr.2021.127712)
- کاظمیان، سمیه. (۱۴۰۰). کاوش و مقایسه شاخص‌های تطابق شغلی در زنان و مردان در بحران: یک مطالعه آمیخته. پژوهش‌های مشاوره، ۲۰(۸۰)، ۳۵-۴۹. [10.18502/qjcr.v20i80.8498](https://doi.org/10.18502/qjcr.v20i80.8498)
- کاوه فارسانی، ذبیح‌الله، صفی، سعید، و بهمنی، ابوالحسن. (۱۳۹۸). برنهادی مقدماتی در زمینه‌ی مشاوره‌ی خانواده با رهیافت مبتنی بر فرهنگ ایرانی-اسلامی. مشاوره و روان‌درمانی خانواده، ۱۹(۱)، ۴۹-۷۴.
- Auxier, C. R., Hughes, F. R., & Kline, W. B. (2003). Identity development in counselors-in-training. *Counselor Education and Development*, 43, 25-38. [10.1002/j.1556-6978.2003.tb01827.x](https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2003.tb01827.x)
- Brott, P. E., & Myers, J. E. (1999). Development of professional school counselor identity: A grounded theory. *Professional School Counseling*, 2, 339-348. [10.1177/2156759X0801100607](https://doi.org/10.1177/2156759X0801100607)
- Burke, P. J., & Stets, J. E. (2009). *Identity theory*: Oxford University Press. New York, NY.
- Burr, V. (2015). *Social constructionism*. Routledge. [10.1002/j.1556-6978.2006.tb00001.x](https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2006.tb00001.x)
- Dollarhide, C. T., & Miller, G. M. (2006). Supervision for preparation and practice of school counselors: Pathways to excellence. *Counselor Education and Supervision*, 45(4), 242-252. [10.1002/j.1556-6978.2006.tb00001.x](https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2006.tb00001.x)
- Dong, S., Campbell, A., & Vance, S. (2017). Examining the Facilitating Role of Mindfulness on Professional Identity Development among Counselors-in-Training: A Qualitative Approach. *Professional Counselor*, 7(4), 305-317. [10.1177/21582440211061526](https://doi.org/10.1177/21582440211061526)
- Du Preez, E., & Roos, V. (2008). The development of counsellor identity-a visual expression. *South African Journal of Psychology*, 38(4), 699-709. [10.1177/008124630803800409](https://doi.org/10.1177/008124630803800409)
- Gazzola, N., & David Smith, J. (2007). Who do we think we are? A survey of counsellors in Canada. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 29(2), 97-110. [10.1007/s10447-007-9032-y](https://doi.org/10.1007/s10447-007-9032-y)
- 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(1), 21-38. [10.1142/S2810968623500031](https://doi.org/10.1142/S2810968623500031)
- Gupta, A., Chong, S., & Leong, F. T. (2015). Development and validation of the vocational identity measure. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 79-90. [10.1177/1069072714523088](https://doi.org/10.1177/1069072714523088)
- Hamelin, G., Viviers, S., Litalien, D., & Boulet, J. (2022). Bringing light to school counselors' burnout: the role of occupational identity suffering. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-21.

- [10.1007/s10775-022-09534-2](https://doi.org/10.1007/s10775-022-09534-2)
- Hansson, S. O., Björklund Carlstedt, A., & Morville, A. L. (2022). Occupational identity in occupational therapy: A concept analysis. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 29(3), 198-209. [10.1080/11038128.2021.1948608](https://doi.org/10.1080/11038128.2021.1948608)
- Hogg, M. A., & Reid, S. A. (2006). Social identity, self-categorization, and the communication of group norms. *Communication theory*, 16(1), 7-30. [10.1111/j.1468-2885.2006.00003.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2006.00003.x)
- Kirupakaran, C. S. (2013). *The lived experience of novice counsellors: a qualitative phenomenological approach*. University of Manitoba (Canada). [10.1007/s10447-010-9112-2](https://doi.org/10.1007/s10447-010-9112-2)
- Mellin, E. A., Hunt, B., & Nichols, L. M. (2011). Counselor professional identity: Findings and implications for counseling and interprofessional collaboration. *Journal of Counseling & Development*, 89(2), 140-147. [10.1002/j.1556-6678.2011.tb00071.x](https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2011.tb00071.x)
- Moss, J. M., Gibson, D. M., & Dollarhide, C. T. (2014). Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of counselors. *Journal of counseling & development*, 92(1), 3-12. [10.1002/j.1556-6676.2014.00124.x](https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2014.00124.x)
- 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. [10.1002/j.1556-6978.2003.tb01825.x](https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2003.tb01825.x)
- Phelan, S., & Kinsella, E. A. (2009). Occupational identity: Engaging socio-cultural perspectives. *Journal of Occupational Science*, 16(2), 85-91. [10.1080/14427591.2009.9686647](https://doi.org/10.1080/14427591.2009.9686647)
- Pozzi, M., Fattori, F., Bocchiaro, P., & Alfieri, S. (2014). Do the right thing! A study on social representation of obedience and disobedience. *New Ideas in Psychology*, 35, 18-27. [10.1016/j.newideapsych.2014.06.002](https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2014.06.002)
- Raskin, J. D. (2002). Constructivism in psychology: Personal construct psychology, radical constructivism, and social constructionism. *American communication journal*, 5(3), 1-25. [10.1177/0959354310380302](https://doi.org/10.1177/0959354310380302)
- Rønnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (2003). The journey of the counselor and therapist: Research findings and perspectives on professional development. *Journal of career development*, 30(1), 5-44. [10.1023/A:1025173508081](https://doi.org/10.1023/A:1025173508081)
- Sitto, K. (2022). The Role of Interpersonal Communication in Re-identity of Voluntary Economic Migrants Living in South Africa. In *Migration in Southern Africa* (pp. 185-200). Springer, Cham.
- Skovholt, T. M., & Rønnestad, M. H. (2003). Struggles of the novice counselor and therapist. *Journal of career development*, 30(1), 45-58. [10.1177/089484530303000103](https://doi.org/10.1177/089484530303000103)
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social psychology quarterly*, 224-237. [10.2307/2695870](https://doi.org/10.2307/2695870)
- Studer, J. R. (2007). Erik Erikson's psychosocial stages applied to supervision. *Guidance & Counseling*, 21, 168-173. [10.1177/2156759X221138233](https://doi.org/10.1177/2156759X221138233)

- Taylor, J., & Kay, S. (2015). The construction of identities in narratives about serious leisure occupations. *Journal of Occupational Science*, 22(3), 260-276. [14427591, 2013, 803298/10, 1080](https://doi.org/10.1177/000841740206900101)
- Unruh, A. M., Versnel, J., & Kerr, N. (2002). Spirituality unplugged: A review of commonalities and contentions, and a resolution. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 69(1), 5-19. [10.1177/000841740206900101](https://doi.org/10.1177/000841740206900101)
- Unruh, A. M., Versnel, J., & Kerr, N. (2002). Spirituality unplugged: A review of commonalities and contentions, and a resolution. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 69(1), 5-19. [10.1177/000841740206900101](https://doi.org/10.1177/000841740206900101)
- Vélez-Rendón, G. (2010). From social identity to professional identity: Issues of language and gender. *Foreign Language Annals*, 43(4), 635-649. [10.1111/j.1944-9720.2010.01113.x](https://doi.org/10.1111/j.1944-9720.2010.01113.x)

