

Designing and investigating the psychometric properties of the “Counselors’ Professional Development Scale”

Neda Babak¹, Jalil Younesi^{2*}, Simin Hosseinian³, Mozhgan Mardani Rad.⁴

1- PhD Student in Counseling, Counseling Department, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran.

2- Associate Professor, Educational Measurement Department, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran. (Corresponding author), Email: younesi@atu.ac.ir.

3- Professor, Department of Counseling, faculty of education and psychology. Alzahra University. Tehran, Iran.

4- Assistant Professor, Department of Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Received: 29/04/2023

Accepted: 10/09/2023

Abstract

Introduction: The counselors’ professional development seeks education and skills training, experience, and expertise, not only in one field but for the present and the future demands.

Aim: The present research was conducted to design and study the psychometric properties of a “Counselors’ Professional Development Scale”.

Method: The current research was a mixed exploratory design and tool making. The statistical population of this research included all counselors of counseling and psychology centers in Tehran in 2022. The number of samples reached 12 semi-structured interviews, which were selected by purposive sampling. Construct validity and Cronbach's alpha coefficient were used to examine the psychometric properties of the Counselors' Professional Development Scale.

Results: The results of the present study showed that the Counselors’ Professional Development Scale has Cronbach's alpha reliability and adequate construct validity in a sample including counselors of counseling and psychology centers in Tehran.

Conclusion: The Counselors’ Professional Development Scale in the theoretical framework of 6 selected codes based on the grounded theory was designed and the results indicate the desired reliability and validity of the present tool. It is suggested that the authorities of higher education and the organization of the psychology and counseling system consider the designed tool and provide a suitable platform for the professional development of counselors.

Keywords: Counselors, development, professional, psychometric

طراحی و بررسی ویژگی‌های روانسنجی «مقیاس توسعه حرفه‌ای مشاوران»

ندا بابک^۱، جلیل یونسی^۲، سیمین حسینیان^۳، مژگان مردانی راد^۴

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، گروه مشاوره، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران.

۲. دانشیار، گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول). younesi@atu.ac.ir.

۳. استاد گروه مشاوره دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.

۴. استادیار، گروه روانشناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۱۹

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۰۹

چکیده

مقدمه: توسعه حرفه‌ای مشاوران به دنبال آموزش و مهارت‌آموزی، تجربه‌اندوزی و تخصص، نه فقط در یک زمینه، بلکه برای حال و آینده است.

هدف: پژوهش حاضر با هدف طراحی و بررسی ویژگی‌های روانسنجی «مقیاس توسعه حرفه‌ای مشاوران» انجام شد.

روش: پژوهش حاضر، طرح آمیخته اکتشافی و ساخت ابزار بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران در سال ۱۴۰۱ بود. تعداد نمونه به ۱۲ مصاحبه نیمه ساختار یافته رسید که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. جهت بررسی ویژگی‌های روانسنجی مقیاس توسعه حرفه‌ای مشاوران از روایی سازه و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش حاضر نشان داد مقیاس توسعه حرفه‌ای مشاوران از اعتبار آلفای کرونباخ و روایی سازه مناسب در نمونه‌ای شامل مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران برخوردار است.

نتیجه‌گیری: مقیاس توسعه حرفه‌ای مشاوران در چارچوب نظری ۶ کد انتخابی بر اساس نظریه داده بنیاد طراحی و نتایج حاکی از اعتبار و روایی مطلوب ابزار حاضر بودند. پیشنهاد می‌شود مسئولین آموزش عالی و سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره با در نظر گرفتن ابزار طراحی شده، بستر مناسب برای توسعه حرفه‌ای مشاوران را فراهم کنند.

کلیدواژه‌ها: توسعه، حرفه‌ای، روانسنجی، مشاوران

مقدمه

نظارت توسط افراد خبره و مربیگری در حوزه مشاوره یکی از راه‌هایی است که با استفاده از آن می‌توان افراد تازه‌کار را توسعه بخشید. یکی از ویژگی‌های توسعه حرفه‌ای آن است که این فرآیند باید با رویکردی جامع، متمرکز و حمایتی موجب بهبود عملکرد شغلی شود (بوش^۸، ۲۰۱۸).

عدم توسعه حرفه‌ای مشاوران و مشاوره ضعیف می‌تواند از عوامل فردی مانند عدم وجود انگیزه و اشتباه در مسیریابی حرفه‌ای و اطلاعات و دانش ناکافی یا از عوامل بیرونی مانند برنامه‌های آموزشی نامناسب و یا عوامل سازمانی مانند عدم تأمین مالی مناسب و فرصت‌های محدود شغلی و سیاست‌گذاری نادرست سازمان‌های مربوطه، پرداخت‌های نامناسب در بازار کار یا عدم استخدام نشأت بگیرد (ماگویر و همکاران، ۲۰۲۲).

برخی ویژگی‌های شخصیتی و رفتارهای خلاف عرف مشاوره نیز می‌تواند فرآیند مشاوره را مختل کند و به صحت فرآیند مشاوره لطمه وارد کند (کسری^۹ و همکاران، ۲۰۱۹). همانند همه مشاغل، متخصصان حوزه مشاوره نیز جهت توسعه حرفه‌ای خود باید از ویژگی‌های موردنیاز برای این شغل برخوردار باشند (سو^{۱۰} و همکاران، ۱۹۹۲). دوکانه‌ای فرد و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی، مهم‌ترین ویژگی‌های مشاوران که در موفقیت و توسعه حرفه‌ای آن‌ها تأثیرگذار است را عواملی از قبیل داشتن پشتکار، ابتکار عمل و دانش در انجام فعالیت‌های حرفه‌ای، برخورداری از اعتماد به نفس بالا، پایبندی به اصول اخلاقی در مسائل خانوادگی و حرفه‌ای، برخورداری از سلامت روانی و شخصیتی و توانایی حفظ

نیاز انسان به راهنمایی و «مشاوره»^۱ گرفتن در تصمیم‌گیری و انتخاب راه‌حل‌های مناسب بر کسی پوشیده نیست (گالانت و زائو^۲، ۲۰۱۱). فرآیند مشاوره شامل ارائه یک فعالیت حرفه‌ای توسط فردی دارای صلاحیت به‌عنوان تسهیلگر فرایند است که خدمات آموزشی، راهنمایی و مشاوره را برای تمامی ابعاد شغلی، شخصی و اجتماعی مراجعین ارائه می‌دهد (کوپر^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). مشاور به مراجع دارای مشکل کمک می‌کند تا ضمن شناخت مسائل و مشکلات خود، راه‌حل‌های احتمالی مشکل را ارائه دهد و سرانجام به حل آن بپردازد (گلسو^۴ و همکاران، ۲۰۱۴). تقریباً هیچ زمانی را نمی‌توان متصور شد که مشاوران از فرآیند توسعه حرفه‌ای بی‌نیاز باشند (گلسو، ۲۰۱۵).

«توسعه حرفه‌ای»^۵ مشاوران به دنبال آموزش و مهارت‌آموزی، تجربه‌اندوزی و تخصص، نه فقط در یک زمینه، بلکه برای حال و آینده است و بدون توسعه حرفه‌ای، افراد قادر به دسترسی به اهداف کوتاه مدت و بلندمدت خود نخواهد بود (ماگویر^۶ و همکاران، ۲۰۲۲).

توسعه حرفه‌ای به برنامه‌هایی اطلاق می‌شود که عموماً متمرکز بر جنبه‌های فردی است که در نهایت منجر به افزایش یادگیری مداوم و رعایت معیارهای موردنیاز شغل، درگیری حرفه‌ای و انگیزه برای رشد حرفه‌ای فرد در هر شغلی شود (کندی^۷، ۲۰۱۶). تأکید بر توسعه حرفه‌ای به‌عنوان ابزاری جهت ارتقاء مشاوران می‌تواند آن‌ها را از نیازهای حرفه‌ای خود آگاه کند، سرپرستی و

1. counseling
2. Gallant, D. J., & Zhao, J.
3. Cooper, M.
4. Gelso, C. J.
5. professional development
6. Maguire, H.
7. Kennedy, M.

8. Bush, T.
9. Casari, L. M.
10. Sue, D. W.

جای کمک به مراجعه کنندگان آسیب جدی به آنان وارد سازند.

برخی دیگر از پژوهشگران نیز بر معیارهایی نظیر فراگیری اخلاق حرفه‌ای و نظارت مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها و سازمان‌ها در رشد و توسعه مشاوره تأکید کرده‌اند. در مطالعه‌ای کانر یام^۶ (۲۰۲۳) نیز نشان داد که اخلاق حرفه‌ای یکی از قواعد و نکات مهم برای داوطلبان مشاور است. از نظر آواشتی^۷ و همکاران (۲۰۲۲) ضروری است که رشد حرفه‌ای مشاوران که تلفیقی از دانش و پویایی، ویژگی‌ها و ارزش‌های شخصیتی، آگاهی از اصول اخلاقی و معیارها و نگرش حرفه‌ای و فرهنگی است، موقع انتخاب مشاوران توسط سازمان‌ها و ارگان‌های مختلف یا در طول زمان کار مشاوران در یک سازمان مورد بررسی قرار گیرد تا از رکود و مشکلات و آسیب‌های بعدی پیشگیری شود؛ زیرا که دغدغه آموزش عالی امروزه استفاده از دانش و پژوهش در حل مسائل و چالش‌های جامعه و توسعه حرفه‌ای است. در همین راستا، کرمخانی و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان دادند مقولاتی همچون حکمرانی دانشگاه، مسئولیت اجتماعی دانشگاه، آئین‌نامه‌های ارتقاء و کنش‌های ارتباطی بر روی رویکرد مشاوره حرفه‌ای به عنوان پدیده مرکزی اثرگذار هستند. حق‌شناس و ابوالمعالی الحسینی (۲۰۲۲) عدم موفقیت مشاوران در ارائه خدمات تخصصی را ناشی از پراکندگی آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها عنوان کردند.

به طور کلی بررسی عملکرد مشاوران که در حیطه‌های مختلف از جمله تحصیلی، تربیتی، شغلی، سازشی و ... مشغول فعالیت هستند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا اگر مشاوران در انجام وظایف خود در هر یک از

سلامتی خود در مواقع بحران برشمردند. حق شناس و ابوالمعالی الحسینی (۲۰۲۲) عدم موفقیت مشاوران در ارائه خدمات تخصصی را ناشی عواملی نظیر کارکرد نامناسب و انعطاف‌پذیری پایین برخی از مشاوران در انجام فعالیت‌های مشاوره و انجام فعالیت‌های غیرحرفه‌ای، بی‌توجهی به آموزش‌های حرفه‌ای مرتبط با تخصص مشاوره و بی‌انگیزگی برخی از مشاوران عنوان کردند.

مشاوران مبتدی تصور می‌کنند فراگیری مجموعه‌ای از اصول و فنون مشاوره به‌تنهایی می‌تواند موفقیت آن‌ها را در این زمینه تضمین کند؛ با توجه نیاز جوامع به مشاوران حرفه‌ای انتظار می‌رود مشاوران جدید آشنا به مسائل روز باشند و نیروهای جدید نیز بتوانند خود را در این زمینه‌ها توسعه دهند (شوگمیرماریان^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). طبق نظر اسچوبرت^۲ و همکاران (۲۰۲۳) «دوره‌های نظارتی^۳» مشاوران بر اساس قوانین سازمان‌های گسترده‌تر رخ می‌دهد که در آن راه‌های تأیید شده دانستن و انجام دادن به‌طور صریح و ضمنی آموزش داده می‌شوند. نظارت بالینی یک فعالیت حرفه‌ای متمایز است که در آن افراد تازه‌کار از طریق یک فرآیند مشترک بین فردی باهدف کلی ارائه مراقبت‌های بالینی ایمن و مناسب در این حرفه آموزش داده می‌شوند. این فرآیند شامل درونی‌سازی مهارت‌ها، دانش و رفتارها و همچنین ارزش‌ها، نگرش‌ها و اهداف یک حرفه است. فریسون و تینو^۴ (۲۰۰۹) نیز بر لزوم گذراندن دوره‌های کارورزی تحت نظارت یک ناظر تأکید داشته‌اند. در همین راستا، کوران^۵ و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند که چنانچه مشاوران از دانش و مهارت‌های حرفه‌ای کافی برخوردار نباشند، می‌توانند به

¹. Skogmyr Marian, K.

². Schubert, S.

³. supervision

⁴. Frison, D., & Tino, C.

⁵. Curran, J.

⁶. Caner Yam, F.

⁷. Avasthi, A.

ابعاد و حیطه‌های مختلف دچار مشکل باشند، می‌توان با شناسایی حیطه‌ها و مؤلفه‌های موردنظر و ارائه الگوهای شایسته در این زمینه، به مشاوران در جهت داشتن عملکرد مطلوب و مناسب و ارتقای توانمندی‌های آنان کمک کرد. پژوهش حاضر با هدف طراحی و بررسی ویژگی‌های روانسنجی «مقیاس توسعه حرفه‌ای مشاوران» انجام شد.

روش

پژوهش حاضر، از نوع طرح آمیخته اکتشافی و ساخت ابزار بود که در آن از رویکرد قیاسی استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران در سال ۱۴۰۱ بود. تعداد نمونه با استفاده از اصل اشباع نظری به ۱۲ مصاحبه نیمه ساختار یافته رسید که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. معیار ورود مشارکت‌کنندگان در مصاحبه شامل داشتن حداقل ۱۰ سال سابقه کاری در مراکز مشاوره و روان‌درمانی و گذشتن حداقل ۵ سال از اخذ پروانه سازمان نظام روانشناسی و مشاوره، دارا بودن مدرک تحصیلی دکتری تخصصی در رشته مشاوره (بدون گرایش) و تدریس در دانشگاه به دلیل آشنایی بیشتر با شرایط دانشگاه و رشته مشاوره (بدون گرایش) به عنوان هیئت علمی بود. معیار خروج دکتری رشته‌های مشاوره خانواده، شغلی، مدرسه و توانبخشی و عدم تمایل به همکاری بود.

برای جمع‌آوری داده‌ها، ابتدا مجوزهای لازم از دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز دریافت شد و مشاوران واجد شرایط توسط مدیر گروه و اساتید دانشکده معرفی شدند. سپس طی تماس تلفنی با معرفی شوندگان و اعلام موضوع و سؤالات پژوهش به مشارکت‌کنندگان، از آنها

درخواست گردید در صورت تمایل جهت حضور در مصاحبه زمان و مکان را اعلام نمایند. مصاحبه‌ها در دفتر مصاحبه شوندگان انجام گرفتند. با انجام مصاحبه و معرفی افراد جدید توسط مصاحبه شوندگان به مرور تعداد نمونه به ۱۵ مصاحبه نیمه ساختار یافته افزایش یافت. نمونه‌گیری تا زمانی که داده‌ها به اشباع نظری برسند ادامه یافت؛ لذا جمع‌آوری داده‌ها تا زمانی ادامه داشت که داده‌های جدید در واقع تکرار داده‌های قبلی باشد و دیگر مفهومی جدید که نیاز به کدگذاری جدید یا گسترش کدها داشته باشد به دست نیاید. جمع‌آوری داده‌ها در سال ۱۴۰۱ انجام گرفت. برای هر کدام از مصاحبه‌ها بین ۳۰ تا ۴۵ دقیقه زمان صرف شد. مصاحبه در محل کار مشارکت‌کننده و به صورت حضوری در محیطی آرام و تنها با حضور مصاحبه‌گر انجام و ضبط شد. محتوای مصاحبه‌ها ضبط و یادداشت برداری شد و بلافاصله مورد تحلیل قرار گرفت. جمع‌آوری داده‌ها ۳ ماه به طول انجامید. در این پژوهش اصول اخلاقی پژوهش از جمله رازداری، محرمانه ماندن و حریم خصوصی افراد رعایت خواهد شد و به شرکت‌کننده‌ها اطمینان داده شد که شرکت در پژوهش هیچ گونه آسیب احتمالی برای شرکت‌کنندگان نداشته است. داده‌های حاصل از بخش کیفی در نرم‌افزار اس پی اس نسخه ۲۲ و نرم‌افزار آموس نسخه ۲۴ و پی ال اس نسخه ۳ تحلیل شد.

ابزار

در این پژوهش با روش کمی، مدلی جهت توسعه حرفه‌ای مشاوران ارائه شد. از آنجایی که مدل بر اساس نظریه داده بنیاد شکل گرفت، دارای ۶ سازه شامل شرایط علی، مقوله محوری، راهبردها، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدها است؛ لذا برای هر کدام از این

متغیرها، گویه‌هایی جهت سنجش کمی تدوین گردید. گویه‌های تدوین شده برای پرسشنامه‌ها مبتنی بر آنچه از مصاحبه‌های بخش کیفی به دست آمده و در قالب طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً موافقم = ۵، موافق = ۴، نظری ندارم = ۳، مخالفم = ۲ و کاملاً مخالفم = ۱ طراحی شد. بعد از اجرای پرسشنامه، تحلیل گویه و بررسی روایی و پایایی داده‌ها صورت گرفت. به منظور برآورد پایایی از رویکرد همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و برای تحلیل گویه‌ها از روش لوپ و ضریب مقبولیت هر گویه استفاده شد. تحلیل عاملی تأییدی نیز جهت بررسی روایی

سازه به کار گرفته شد. لازم به ذکر است که بررسی روایی و پایایی داده‌ها حاصل از هر سازه به‌طور جداگانه بررسی و تفسیر گردید. در ادامه تحلیل‌های صورت گرفته به تفکیک هر سازه گزارش شده است.

یافته‌ها

بر اساس آنچه از تحلیل کیفی حاصل شد، مقوله محوری دارای ۶ مؤلفه بعد نظری، بعد عملی، یادگیری مشارکتی، سلامت روان، توانمندی شخصی و اخلاق حرفه‌ای است. برای این ۶ مؤلفه در مجموع ۲۵ گویه طراحی شد. پایایی برآورد شده این ۲۵ گویه برابر با ۰/۷۰۴ شد.

جدول ۱: ویژگی‌های مربوط به گویه‌های مقوله محوری

مؤلفه	گویه	ضریب تشخیص	ضریب مقبولیت	ضریب آلفا
بعد نظری	۱. یک مشاور باید به طور مستمر در زمینه کاری خود مطالعه داشته باشد.	۰/۰۹۲	۲/۲۸	۰/۷۱۳
	۲. ارتباط با بخش‌های روانشناسی و شرکت در جلسات هم اندیشی برای یک مشاور لازم است.	۰/۱۶۱	۳/۰۶	۰/۷۰۶
	۳. مطالعات بین رشته‌ای برای مشاوران لازم است.	۰/۱۹۷	۲/۳۵	۰/۷۰۲
بعد عملی	۴. مشاوران باید زیر نظر سوپروایزر فعالیت کنند.	۰/۳۱۳	۳/۳۴	۰/۶۹۰
	۵. گذراندن دوره کارآموزی برای مشاوران لازم است.	۰/۲۷۸	۲/۹۹	۰/۶۹۴
	۶. دیدن جلسات مشاوره اساتید از طریق اتاق آینه دار برای مشاوران لازم است.	۰/۳۶۰	۳/۵۴	۰/۶۸۵
مشارکتی	۷. استفاده از تجربیات همکاران برای مشاوران راهگشا است.	۰/۲۷۹	۴/۳۸	۰/۶۹۳
	۸. مشورت گرفتن از افراد دارای صلاحیت برای مشاوران امری ضروری است.	۰/۲۰۸	۴/۲۴	۰/۶۹۹
	۹. بازخورد گرفتن از همکاران به رشد مشاوران کمک خواهد کرد.	۰/۱۵۴	۴/۳۹	۰/۷۰۲
سلامت روان	۱۰. یک مشاور باید اول از روان خود مراقبت کند.	۰/۱۵۹	۳/۶۸	۰/۷۰۴
	۱۱. خودشناسی در امر مشاوره ضروری است.	۰/۳۰۴	۴/۲۲	۰/۶۹۱
	۱۲. یک مشاور باید به لحاظ روانی سالم باشد.	۰/۲۶۵	۴/۴۹	۰/۶۹۶
	۱۳. عدم فراقنی در امر مشاوره بسیار ضروری است.	۰/۱۹۵	۴/۱۹	۰/۷
توانمندی شخصی	۱۴. مشاور باید توانایی استدلال داشته باشد.	۰/۳۲۷	۴/۲۶	۰/۶۹۰
	۱۵. همدلی کردن برای یک مشاور لازم است.	۰/۱۶۳	۳/۲۷	۰/۷۰۵
	۱۶. در اتاق درمان مشاور باید اقتدار همراه با مهربانی داشته باشد.	۰/۳۲۸	۴/۵۴	۰/۶۹۲
	۱۷. یک مشاور باید تحمل بالایی داشته باشد.	۰/۳۲۶	۴/۲۹	۰/۶۹۰
	۱۸. مشاور نباید خودشیفته باشد.	۰/۲۶۸	۴/۰۷	۰/۶۹۵
	۱۹. مشاور نباید مراجع خود را قضاوت کند.	۰/۱۴۸	۴/۲۹	۰/۷۰۳
	۲۰. توانایی برقراری ارتباط مؤثر برای یک مشاور لازم است.	۰/۳۷۴	۴/۷۱	۰/۶۹۴

مؤلفه	گویه	ضریب تشخیص	ضریب مقبولیت	ضریب آلفا
اخلاق حرفه‌ای	۲۱. مشاور نباید در کار خود دچار سوگیری شود.	۰/۲۹۸	۴/۲۱	۰/۶۹۲
	۲۲. یک مشاور باید در مواقع لزوم کیس خود را به همکار دیگری ارجاع دهد.	۰/۳۸۵	۳/۹۸	۰/۶۸۵
	۲۳. رازداری در مشاوره امری ضروری است.	۰/۳۹۰	۴/۱۰	۰/۶۸۶
	۲۴. مشاور باید از ایجاد روابط دوستانه و غیر حرفه‌ای با مراجع خود اجتناب کند.	۰/۳۸۲	۴/۲۹	۰/۶۹۲
	۲۵. مشاور باید از مراجع خود درباره روند درمان بازخورد بگیرد.	۰/۲۳۳	۳/۸۳	۰/۶۹۷

میزان شاخص برازش مقایسه‌ای ($CFI=0/88 < 0/9$) از حد مطلوب کمتر بود؛ اما ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ($RMSEA=0/054 < 0/08$) و خی-دو هنجار شده ($CMIN=1/92 < 3$) برازش مدل با داده‌ها را تأیید کردند.

بر اساس آنچه از تحلیل کیفی حاصل شد، شرایط علی دارای ۵ مؤلفه وجدان کاری، هدفمندی، علاقه‌مندی، انگیزه رشد و توسعه و سیاست‌گذاری صحیح است. برای این ۵ مؤلفه در مجموع ۱۷ گویه طراحی شد. پایایی برآورد شده این ۱۷ گویه برابر با ۰/۷۹۲ شد.

جدول ۱ نشان می‌دهد گویه شماره ۲۳ با ضریب همبستگی ۰/۳۹۰ بیشترین قدرت تشخیص را دارد. بیشترین ضریب مقبولیت نیز متعلق به گویه شماره ۱۶ (در اتاق درمان مشاور باید اقتدار همراه با مهربانی داشته باشد) و برابر با ۴/۵۴ است. در ستون سوم ضریب پایایی در صورت حذف گویه گزارش شده است، در صورت حذف گویه‌های شماره ۱، ۲ و ۱۵ پایایی افزایش می‌یابد؛ اما از آنجایی که پایایی پرسشنامه در حد قابل قبول است، نیازی به حذف این گویه‌ها نبود.

بعد از بررسی پایایی، روایی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های نیکویی برازش بررسی شد.

جدول ۲: ویژگی‌های مربوط به گویه‌های شرایط علی

مؤلفه	گویه	ضریب تشخیص	ضریب مقبولیت	ضریب آلفا
وجدان کاری	۱. اعتماد به نفس کاذب مانع توسعه مشاوران است.	۰/۲۷۳	۳/۵۵	۰/۷۸۹
	۲. مشاوره‌ای که تعهد و مسئولیت‌پذیری پایینی دارد به فکر توسعه نیست.	۰/۱۳۸	۲/۸۵	۰/۸۰۲
	۳. عدم وجود روحیه کمک‌رسانی به دیگران مانع توسعه مشاوران است.	۰/۳۸۴	۲/۹۷	۰/۷۸۱
هدفمندی	۴. نداشتن رویکرد مناسب برای درمان مانع توسعه مشاوران است.	۰/۱۹۱	۲/۸۷	۰/۷۹۷
	۵. سردرگمی در یافتن زمینه مورد علاقه مانع توسعه مشاوران است.	۰/۵۱۶	۳/۱۶	۰/۷۷۲
	۶. نداشتن برنامه‌ریزی مانع توسعه مشاوران است.	۰/۲۴۲	۲/۷۵	۰/۷۹۶
علاقه	۷. مشاوره‌ای که به کار روان‌درمانی علاقه ندارد، توسعه پیدا نمی‌کند.	۰/۴۱۳	۳/۰۴	۰/۷۷۹
	۸. بی‌انگیزگی یکی از موانع توسعه مشاوران است.	۰/۵۱۷	۳/۴۷	۰/۷۷۴
	۹. مشاوره‌ای که از کار مشاوره و روان‌درمانی لذت نبرد، توسعه پیدا نمی‌کند.	۰/۲۹۶	۲/۵۹	۰/۷۸۸
انگیزه	۱۰. نداشتن دغدغه برای انجام کار بدون نقص مانع توسعه مشاوران است.	۰/۳۵۳	۲/۹۳	۰/۷۸۳

مؤلفه	گویه	ضریب تشخیص	ضریب مقبولیت	ضریب آلفا
سیاستگذاری	۱۱. اهمیت ندادن به رشد فردی مانع توسعه مشاوران است.	۰/۵۱۵	۳/۲۶	۰/۷۷۳
	۱۲. بی‌توجهی به صلاحیت‌های فردی مانع توسعه مشاوران است.	۰/۵۰۳	۳/۲۴	۰/۷۷۴
	۱۳. بی‌توجهی به یادگیری عملی مانع توسعه مشاوران است.	۰/۶۲۲	۳/۲۵	۰/۷۶۹
	۱۴. بی‌توجهی به آموزش اخلاق حرفه‌ای مانع توسعه مشاوران است.	۰/۳۷۵	۳/۱۱	۰/۷۸۲
	۱۵. سیاست‌های غلط نظام آموزشی مانع توسعه مشاوران است.	۰/۴۴۷	۳/۲۵	۰/۷۷۶
	۱۶. اولویت دانش محوری بر مهارت محوری مانع توسعه مشاوران است.	۰/۴۸۵	۳/۱۶	۰/۷۷۵
	۱۷. عدم شفافیت در استانداردها و ارزش‌ها مانع توسعه مشاوران است.	۰/۵۰۲	۳/۱۶	۰/۷۷۳

شاخص برازش مقایسه‌ای ($CFI=0.92 > 0.9$)، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ($RMSEA=0.07 < 0.08$) و خی-دو هنجار شده ($CMIN=2/01 < 3$) برازش مدل با داده‌ها را تأیید کردند. براساس آنچه از تحلیل کیفی حاصل شد، راهبرد توسعه حرفه‌ای مشاوران دارای ۲ مؤلفه فردی و مشارکتی است. برای این ۲ مؤلفه در مجموع ۷ گویه طراحی شد. پایایی برآورد شده این ۷ گویه برابر با ۰/۷۱۳ شد.

جدول ۲ نشان می‌دهد گویه شماره ۱۳ با ضریب همبستگی ۰/۶۲۲ بیشترین قدرت تشخیص را دارد. بیشترین ضریب مقبولیت نیز متعلق به گویه شماره ۱ (اعتماد به نفس کاذب مانع توسعه مشاوران است). و برابر با ۳/۵۵ است. در ستون سوم ضریب پایایی در صورت حذف گویه گزارش شده است، در صورت حذف گویه-های شماره ۲، ۴ و ۶ پایایی افزایش می‌یابد؛ اما از آنجایی که پایایی پرسشنامه در حد قابل قبول است، نیازی به حذف این گویه‌ها نبود.

بعد از بررسی پایایی، روایی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های نیکویی برازش بررسی شد.

جدول ۳: ویژگی‌های مربوط به گویه‌های راهبرد

مؤلفه	گویه	ضریب تشخیص	ضریب مقبولیت	ضریب آلفا
فردی	۱. از جلسات درمان باید گزارشی توسط مشاور تهیه شود.	۰/۴۶۸	۳/۲۳	۰/۶۷۰
	۲. تهیه لاگ بوک و پورتفولیو برای مشاوران لازم است.	۰/۴۹۵	۳/۶۲	۰/۶۶۰
	۳. شرکت در کارگاه‌های معتبر برای مشاور لازم است.	۰/۵۳۰	۳/۴۹	۰/۶۵۰
	۴. منابع به روز حوزه مشاوره باید به صورت پیوسته مطالعه شود.	۰/۳۹۷	۳/۶۰	۰/۶۸۷
مشارکتی	۵. شرکت در جلسات هم‌اندیشی لازم است.	۰/۳۳۵	۴/۳۵	۰/۷۰۰
	۶. مشاوران باید جلسات درمان را شبیه سازی کرده و با همدیگر در این باره بحث و گفت و گو کنند.	۰/۳۵۲	۴/۲۸	۰/۶۹۷
	۷. داشتن منتور یا سوپرویزن برای هر مشاور ضروری است.	۰/۴۰۲	۴/۳۲	۰/۶۸۷

شده ($CMIN=0/75 < 3$) برازش مدل با داده‌ها را تأیید کردند. بر اساس آنچه از تحلیل کیفی حاصل شد، شرایط مداخله‌گر دارای ۲ مؤلفه سازمان نظام روانشناسی و آموزش عالی/دانشگاه است. برای این ۲ مؤلفه در مجموع ۷ گویه طراحی شد. پایایی برآورد شده این ۷ گویه برابر با $0/754$ شد.

جدول ۳ نشان می‌دهد گویه شماره ۳ با ضریب همبستگی $0/530$ بیشترین قدرت تشخیص را دارد. بیشترین ضریب مقبولیت نیز متعلق به گویه شماره ۵ و برابر با $4/35$ است. بعد از بررسی پایایی، روایی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد. شاخص برازش مقایسه‌ای ($CFI=0/999 > 0/9$)، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ($RMSEA=0/001 < 0/08$) و خی-دو هنجار

جدول ۴: ویژگی‌های مربوط به گویه‌های شرایط زمینه‌ای

مؤلفه	گویه	ضریب تشخیص	ضریب مقبولیت	ضریب آلفا
نظام روانشناسی	۱. قوانین مناسب توسط سازمان نظام روانشناسی وضع شود.	۰/۳۸۲	۳/۷۷	۰/۷۴۶
	۲. ملاک‌هایی جهت راهنمایی مشاوران برای انتخاب کارگاه‌های معتبر آموزشی تهیه شود.	۰/۴۹۶	۳/۹۴	۰/۷۲۳
	۳. سازوکاری جهت نظارت بر کار مشاوران ایجاد شود	۰/۵۳۳	۳/۹۹	۰/۷۱۴
	۴. قوانین صدور و تمدید پروانه در جهت شایسته سالاری تغییر کند.	۰/۵۶۴	۴/۱۱	۰/۷۱۱
دانشگاه	۵. ارزش‌ها و اخلاق حرفه‌ای به دانشجویان و مشاوران منتقل شود.	۰/۴۶۶	۳/۷۴	۰/۷۲۶
	۶. دوره‌های آموزشی اساتید خبره ضبط شده و در اختیار متقاضیان قرار گیرد.	۰/۵۰۷	۳/۹۳	۰/۷۱۶
	۷. منابع مطالعاتی روز دنیا تهیه و ترجمه شود.	۰/۴۳۵	۳/۸۷	۰/۷۳۷

جدول ۴ نشان می‌دهد گویه شماره ۴ با ضریب همبستگی $0/564$

بیشترین قدرت تشخیص را دارد، همچنین این گویه بیشترین ضریب مقبولیت را نیز دارد. بعد از بررسی پایایی، روایی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های نیکویی برازش بررسی شد. شاخص برازش مقایسه‌ای ($CFI=0/99 > 0/9$)، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ($RMSEA=0/041 < 0/08$) و خی-دو هنجار شده این ۹ گویه برابر با $0/713$ شد.

بیشترین قدرت تشخیص را دارد، همچنین این گویه بیشترین ضریب مقبولیت را نیز دارد. بعد از بررسی پایایی، روایی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های نیکویی برازش بررسی شد. شاخص برازش مقایسه‌ای ($CFI=0/99 > 0/9$)، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ($RMSEA=0/041 < 0/08$) و خی-دو هنجار شده

جدول ۵: ویژگی‌های مربوط به گویه‌های شرایط مداخله‌گر

مؤلفه	گویه	ضریب تشخیص	ضریب مقبولیت	ضریب آلفا
پیشگامان	۱. از بیان اندیشه‌ها جلوگیری می‌شود.	۰/۴۱۶	۳/۶۸	۰/۶۸۳
	۲. امکان نقد نظریات پیشگامان و اساتید وجود ندارد.	۰/۴۳۰	۳/۹۲	۰/۶۸۰
	۳. امکان بحث و گفت و گو با اساتید وجود ندارد.	۰/۴۱۹	۳/۷۴	۰/۶۸۲
خساست	۴. در برابر تغییر مقاومت وجود دارد.	۰/۳۶۱	۲/۲۳	۰/۶۹۳
	۵. افراد خبره و اساتید در بیان و انتقال تجارب به نسل جدید خساست دارند.	۰/۳۲۰	۳/۲۳	۰/۷
	۶. اساتید و مدرسان در انتقال و ایجاد مهارت در نسل جدید متعهد نیستند.	۰/۳۳۶	۲/۲۷	۰/۶۹۷
تجارت	۷. برگزار کنندگان کارگاه‌ها تنها به فکر درآمد زایی خودشان هستند.	۰/۴۲۲	۳/۴۱	۰/۶۸۲
	۸. تعداد زیاد کارگاه‌های با کیفیت پایین وجود دارد.	۰/۴۲۰	۳/۰۵	۰/۶۸۲
	۹. کارگاه‌ها بیشتر مبتنی بر سخنرانی و بدون فعالیت کارگاهی برگزار می‌شوند.	۰/۳۵۳	۳/۵۳	۰/۶۹۴

جدول ۵ نشان می‌دهد گویه شماره ۲ (امکان نقد نظریات پیشگامان و اساتید وجود ندارد.) با ضریب همبستگی ۰/۴۳۰ بیشترین قدرت تشخیص را دارد، همچنین این گویه بیشترین ضریب مقبولیت را نیز دارد.

بعد از بررسی پایایی، روایی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های نیکویی برازش بررسی شد. شاخص برازش مقایسه‌ای ($CFI=0/94 > 0/9$)، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ($RMSEA=0/073 < 0/08$) و خی-دو هنجار شده ($\chi^2=2/01 < 3$) برازش مدل با داده‌ها را تأیید کردند. بر اساس آنچه از تحلیل کیفی حاصل شد، پیامدها دارای ۴ مؤلفه اعتمادسازی (رضایت مراجع)، افزایش کیفیت مشاوره، افزایش اعتماد به نفس و انگیزه مشاوران و شکل-گیری اتحاد درمانی است. برای این ۴ مؤلفه در مجموع ۱۲ گویه طراحی شد. پایایی برآورد شده این ۱۲ گویه برابر با ۰/۷۲۳ شد.

جدول ۵ نشان می‌دهد گویه شماره ۲ (امکان نقد نظریات پیشگامان و اساتید وجود ندارد.) با ضریب همبستگی ۰/۴۳۰ بیشترین قدرت تشخیص را دارد، همچنین این گویه بیشترین ضریب مقبولیت را نیز دارد. بعد از بررسی پایایی، روایی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های نیکویی برازش بررسی شد. شاخص برازش مقایسه‌ای ($CFI=0/94 > 0/9$)، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ($RMSEA=0/073 < 0/08$) و خی-دو هنجار شده ($\chi^2=2/01 < 3$) برازش مدل با داده‌ها را تأیید کردند.

جدول ۶: ویژگی‌های مربوط به گویه‌های شرایط پیامدها

مؤلفه	گویه	ضریب تشخیص	ضریب مقبولیت	ضریب آلفا
اعتماد	۱. اعتماد به مشاوران در جامعه شکل می‌گیرد.	۰/۳۹۳	۲/۲۸	۰/۷
	۲. از نگاه بدبینانه جامعه به مشاوران و روان‌درمانی جلوگیری می‌شود.	۰/۱۲۱	۳/۱۴	۰/۷۳۹
	۳. ایجاد احساس امنیت و اعتماد در مراجعه‌کنندگان ایجاد می‌شود.	۰/۴۳۹	۲/۳۰	۰/۶۹۳
کیفیت	۴. توانایی مشاوران در تفهیم مشکل به مرجع افزایش می‌یابد.	۰/۳۵۸	۴/۴۰	۰/۷۰۷
	۵. اثرگذاری صحبت‌های مشاوران در مراجعه‌کنندگان افزایش می‌یابد.	۰/۲۳۹	۴/۳۰	۰/۷۱۹
	۶. مشاور یاد می‌گیرد که برای همه مراجعه‌کنندگان یک نسخه نییچد.	۰/۴	۴/۳۹	۰/۷۰۵
انگیزه	۷. اعتماد به نفس کافی در مشاوران ایجاد می‌شود.	۰/۵۵۷	۳/۱۰	۰/۶۷۲
	۸. مشاوران برای ادامه مسیر حرفه‌ای انگیزه می‌گیرند.	۰/۴۹۶	۳/۴۴	۰/۶۸۴
	۹. حس خوب و تعلق خاطر در مشاوران ایجاد می‌شود.	۰/۴۲۴	۳/۳۴	۰/۶۹۶
اتحاد	۱۰. مشاور از سمت مراجع پذیرفته می‌شود.	۰/۱۶۳	۴/۵۱	۰/۷۲۵
	۱۱. مراجع برای تغییر وضعیت خودش اراده پیدا می‌کند.	۰/۲۹۳	۴/۱۳	۰/۷۱۴
	۱۲. درمان به نتیجه می‌رسید.	۰/۳۹۱	۳/۹۶	۰/۷۰۱

جدول ۶ نشان می‌دهد گویه شماره ۷ با ضریب همبستگی $(CMIN=1/85 < 3)$ برازش مدل با داده‌ها را تأیید کردند.

بیشترین قدرت تشخیص را دارد. بیشترین ضریب مقبولیت مربوط به گویه شماره ۱۰ است. در ستون سوم ضریب پایایی در صورت حذف گویه گزارش شده است، با حذف گویه‌های شماره ۲ و ۱۰ پایایی افزایش می‌یابد؛ اما از آنجایی که پایایی پرسشنامه در حد قابل قبول است، نیازی به حذف این گویه‌ها نبود.

بعد از بررسی پایایی، روایی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های نیکویی برازش بررسی شد. شاخص برازش مقایسه‌ای $(CFI=0/93 > 0/9)$ ، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد $(RMSEA=0/064 < 0/08)$ و خی-دو هنجار شده

بحث

بگیرند، به شکلی جدید از دانش و مهارت‌های خود استفاده کنند و بر تجربیات جدید تسلط یابند. از جمله نتایج پژوهش حاضر شناسایی شرایط محوری تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای مشاوران است که ارتقاء دانش و تقویت ویژگی‌های فردی را در بردارد. این نتایج با یافته‌های حاصل از پژوهش‌های دوکانه‌ای فرد و همکاران (۲۰۰۹)، فریسون و تینو (۲۰۲۲)، کوران و همکاران (۲۰۱۹)، کانر یام (۲۰۲۳) و آواشتی و همکاران (۲۰۲۲) همسو بود. گایل و همکاران (۲۰۲۲) اشاره می‌کنند که دانش و توانمندی‌های شخصی تأثیر به‌سزایی در موفقیت شغلی و رسیدن به اهداف دارد. شاید به این خاطر که افراد از مهارت‌های آموخته شده قبلی در شغل استفاده می‌کنند و قادر خواهند بود لذت موفقیت بیشتری را تجربه کنند. حسین بر و همکاران (۲۰۲۱) توانمندی را به معنای احساس اعتماد به نفس، توانایی چیره شدن بر ناتوانی‌ها، بهره‌مندی از شور و شوق لازم برای فعالیت و ایجاد انگیزه‌های درونی به منظور انجام وظایف شغلی تعریف کرده‌اند؛ آنان که در کار مشاوره هستند به این نکته اذعان دارند که اخذ مدرک تحصیلی صرفاً یک نقطه آغاز است و بدون تداوم مطالعه پس از فراغت از تحصیل، اطلاعات شخصی به سرعت تحلیل می‌رود و برای پیشگیری از این پسرقت هم باید خود فرد فعال باشد و دانش مرتبط با حرفه‌اش را رشد دهد و هم مسئولان ذیربط باید با برنامه‌ریزی مناسب و دایر کردن کارگاه‌های آموزشی و سمینارهای تخصصی و آزمون‌های لازم در به روزآمد شدن مشاوران و متخصصان زیرمجموعه خویش اهتمام ورزند.

از جمله نتایج پژوهش حاضر شناسایی شرایط علی تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای مشاوران است که وجدان کاری، هدفمندی، علاقه‌مندی، انگیزه رشد و توسعه و سیاستگذاری صحیح را در بردارد. این نتایج با یافته‌های حاصل از پژوهش‌های دوکانه‌ای فرد و همکاران (۲۰۰۹)، حق شناس و ابوالمعالی الحسینی (۲۰۲۲)، فریسون و تینو (۲۰۰۹)، کوران و همکاران (۲۰۱۹)، کانر یام (۲۰۲۳) و آواشتی و همکاران (۲۰۲۲) همسو است. توسعه حرفه‌ای مشاوران با دنبال آموزش و مهارت آموزی، تجربه اندوزی و تخصص، نه فقط در یک زمینه، بلکه برای حال و آینده نیز هست و بدون توسعه حرفه‌ای، افراد قادر به دسترسی به اهداف کوتاه مدت و بلند مدت خود نخواهد بود (سولیاراد^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). توسعه حرفه‌ای در برگیرنده فرایندها و فعالیت‌های طرح ریزی شده به منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای است تا فرد قادر شود سطح مشاوره خود را از هر جهت بهبود بخشد (شفیق و همکاران، ۲۰۱۹). از این رو، توسعه حرفه‌ای بر چشم انداز، اهداف و انگیزه فرد متمرکز است. این مهم به فرد حرفه‌ای اجازه می‌دهد تا فراتر از نقش موجود خود، مهارت‌ها و توانایی‌های خویش را بهبود بخشد و در عوض، انجام این کارها می‌تواند باعث دستیابی فرد به یک شغل کامل‌تر و بهتر و پر از پیشرفت شوند (فاسبندر^۲ و همکاران، ۲۰۲۲)؛ بنابراین، مشاوران برای موفقیت در شغل خود باید با برنامه‌ریزی و مشخص نمودن اهداف، مهارت‌های شغلی خویش را بسط دهند؛ به عبارت دیگر باید آن‌ها را وادار کرد تا مهارت‌های جدید را یاد

1. Soulliard, Z. A.

2. Fasbender, U.

داشتن دانش مشاوره‌ای کافی یکی از قابلیت‌های یک مشاور باصلاحیت است. در این راستا، یوسفی و همکاران (۲۰۲۱) معتقدند علم و عمل در روان‌درمانی و مشاوره باید به هم مرتبط باشند. در هر کاری، دانایی جایگاهی خاص دارد و بدون آن هیچ کار و حرفه‌ای به ثمر نمی‌رسد. برخی از توانایی‌های یک مشاور به دانایی او و برخی نیز به مهارت‌ها و توانایی‌هایش بستگی دارد. این حقیقت نیز قابل طرح است که بسیاری از دانایان در وقت عمل متزلزل می‌شوند و نمی‌توانند مطابق دانسته‌های خود اقدام نمایند. شاید علت این باشد که رفتار واقعی آدمی از معادلات پیچیده شناختی، عاطفی، روانی، اعتقادی و اجتماعی ریشه می‌گیرد؛ لذا تأکید بر دانایی مشاور، اطمینان‌بخشی درباره رفتار مناسب و متین او نیست بلکه یکی از ارکان صلاحیت مشاور، دانایی است. به همین جهت، به نظر می‌رسد که مشاوران موفق همچنان که از دانش حرفه‌ای برخوردارند، قادر خواهند بود دانش و اطلاعات خود را در زمینه‌های مختلف به کار بگیرند، در توسعه توانمندی‌های خود کوشا باشند و در فعالیت‌های خود نظیر فعالیت‌های دفتری موفق‌تر از بقیه عمل کنند. تحقق اهداف، هسته اصلی موفقیت شغلی است و به معنی دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده در قالب عملکرد تکلیفی و یا اهداف شخصی است (کابومیر^۱ و همکاران، ۲۰۱۷).

از جمله نتایج پژوهش حاضر شناسایی زمینه بر توسعه حرفه‌ای مشاوران است که سازمان نظام روانشناسی و مشاوره و آموزش عالی را در بردارد. این نتایج با یافته‌های حاصل از پژوهش‌های اسپچوبرت و همکاران (۲۰۲۳) همسو بود. آموزش عالی و دیگر سازمان‌های

مربوطه به‌طور خاص موظف هستند تا اطمینان حاصل کنند که یادگیرندگان روش‌های پذیرفته شده و تأیید شده برای شناخت و رفتار در یک حرفه خاص را به دست می‌آورند. همسو با این یافته‌ها اسپچوبرت و همکاران (۲۰۲۳) عنوان داشتند که توجه به ارتقای دانش و تقویت ویژگی‌های فردی مشاور از سوی آموزش عالی و دیگر سازمان‌های مربوطه به عنوان ابزاری برای توسعه، حمایت و ارزیابی عملکرد حرفه‌ای مشاوران حائز اهمیت و نقش مهم و بسزایی در کارکرد و توانمندسازی آن‌ها دارد. در پرورش مشاوران حرفه‌ای، بسیاری از این موارد در مراکز خدمات مشاوره و روان‌درمانی آموزشی مستقر در دانشگاه و یا وابسته به سازمان‌های مربوطه اتفاق می‌افتد، جایی که کارآموزان تحت نظارت دقیق ناظران شاغل در دانشگاه، درمان را به مراجعینی که مشکلات سلامت روانی را تجربه می‌کنند، ارائه می‌دهند (اسپچوبرت و همکاران، ۲۰۲۳).

از جمله نتایج پژوهش حاضر شناسایی شرایط مداخله‌گر تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای مشاوران است که انحصارطلبی و تعصب، حساسیت علمی و تجاری‌سازی آموزش را در بردارد. این نتایج با نتایج حاصل از پژوهش‌های کانر یام (۲۰۲۳) و آواشتی و همکاران (۲۰۲۲) همسو بود. از منظر اخلاق حرفه‌ای، از جمله ویژگی‌های مشاور خوب احترام قائل بودن برای ارزش‌های اجتماعی و احترام به قوانین اجتماعی است، چنین مشاوره‌ای در برخورد با دیگران، انحصارطلبانه و متعصبانه عمل نمی‌کند و به دور از تجاری‌سازی در مواقع لزوم دانش خود را به دیگران آموزش می‌دهد (دوران و فتحی آشتیانی، ۲۰۱۹).

^۱. Kaabomeir, N.

موجب توسعه حرفه‌ای مشاوران می‌شود (بوردرز، ۲۰۱۴). همسو با نتایج این پژوهش فریسون و تینو (۲۰۰۹) مطرح کردند، اگرچه مشاوران سبک‌ها و الگوهای مختلفی برای توسعه حرفه‌ای کار خود دارند؛ اما در این مفهوم مشترک‌اند که برای رسیدن به توسعه حرفه‌ای بایستی آموزش‌های لازم و دوره‌های نظارتی را طی نموده و مشکلات شغلی خود را شناسایی و برطرف نمایند.

از جمله نتایج پژوهش حاضر شناسایی پیامدهای توسعه حرفه‌ای مشاوران است که اعتمادسازی، افزایش اعتماد به نفس مشاورین، افزایش کیفیت مشاوره و شکل‌گیری اتحاد درمانی را در بردارد. این نتایج با نتایج حاصل از پژوهش کوران و همکاران (۲۰۱۹) همسو بود. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت فلسفه اصلی اخلاق حرفه‌ای جلب اعتماد و اطمینان مراجعه نسبت به متخصص است تا وی بتواند بدون دغدغه و نگرانی از فاش شدن اسرار خود، به روانشناس یا مشاور مراجعه کرده و با مطرح کردن مسائل و مشکلات خود، به کمک متخصص در راه بهبودی گام بردارد. به همین دلیل مراجعه کنندگان نسبت به رازداری متخصصین حساس بوده و نقض رازداری می‌تواند موجب کاهش اعتماد به متخصصان سلامت روان شود. مراجعه کنندگان باید هنگام بیان مشکلات و نگرانی‌های خود از رازداری مشاور و حفظ حریم شخصی خود مطمئن بوده تا بتوانند به مشاور خود اعتماد کنند. به طور کلی رازداری نخستین گام برای شکل‌گیری اتحاد درمانی است (وصال، ۲۰۱۹). نگرانی درباره رازداری و محرمانه بودن از طرف مشاور و نبود فضای محرمانه در منزل و درک نشدن مفاهیم مطرح‌شده توسط درمانگر از جمله موانع شکل‌گیری اتحاد درمانی هستند.

از جمله نتایج پژوهش حاضر شناسایی راهبردهای تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای مشاوران است که راهبردهای فردی و مشارکتی و پیامدها شامل اعتمادسازی، افزایش اعتماد به نفس مشاورین، افزایش کیفیت مشاوره و شکل‌گیری اتحاد درمانی را در بردارد. این نتایج با نتایج حاصل از پژوهش‌های اسپوربت و همکاران (۲۰۲۳)، فریسون و تینو (۲۰۰۹)، کانر یام (۲۰۲۳)، آواشتی و همکاران (۲۰۲۲) همسو بود. طبق نتایج حاصل از پژوهش حاضر ضوابط اخلاق حرفه‌ای در حوزه مشاوره و روان‌درمانی دامنه وسیعی دارد که معمولاً حداقل معیارهای رفتار درمانگر را مشخص می‌کند و سعی دارد از رفتارهای ممنوعه جلوگیری کند (وصال، ۲۰۱۹). به‌کارگیری اخلاق حرفه‌ای از جمله راهبردهای فردی مورد اختیار مشاوران در راستای توسعه حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات می‌شود، اعتماد در روابط بین افراد را بهبود می‌بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها و رویه‌ها، موجب بهبود کیفیت انجام فعالیت‌ها و درنهایت بهبود عملکرد خواهد شد. موازین اخلاقی می‌تواند افراد را ملزم کند تا نسبت به تعهدات حرفه‌ای خود پایبند باشند (پورحیدری و همکاران، ۲۰۱۹).

علاوه بر راهبردهای فردی، رویکرد نظارتی و مشورتی در فرایند مشاوره و درمان نیز از جمله راهبردهای مشارکتی مشاوران جهت توسعه حرفه‌ای بود. نظارت یک یا چند ناظر، یک فرآیند اثرگذار اجتماعی است که در طول زمان رخ می‌دهد و طی آن از نظارت و یا مشارکت فرد یا افراد دیگر برای اطمینان از کیفیت مشاوره و روان‌درمانی بهره گرفته می‌شود. چنین نظارتی فضایی را برای رشد انگیزه و یادگیری مشاور فراهم آورده و

¹. Borders L. D.

شهر تهران را فراهم کنند. عدم شرکت مشاوران سایر شهرها در پژوهش حاضر از مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش بود؛ لذا در تعمیم یافته‌ها در مورد سایر شهرها احتیاط شود.

سپاسگزاری

این مطالعه بخشی از نتایج رساله دکتری تخصصی ندا بابک، رشته مشاوره در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی با راهنمایی جناب دکتر جلیل یونسی است که در سامانه <https://ris.iau.ir> با کد مصوب ۱۰۱۳۴۸۱۰۰۴۳۶۵۷۵۵۹۲۰۱۰۱۶۲۳۰۰۵۲۹ در تاریخ ۱۳۹۸/۱۰/۲۴ ثبت شده است. بدین وسیله از همه مشاورانی که در این پژوهش شرکت کردند، همچنین مسئولین دانشگاه آزاد اسلامی که با همکاری خود امکان این پژوهش را فراهم آوردند تشکر و قدردانی می‌شود. نویسندگان مقاله حاضر هیچ‌گونه تضاد منافی را گزارش نکردند.

References

- Avasthi, A., Grover, S., & Nischal, A. (2022). Ethical and Legal Issues in Psychotherapy. *Indian journal of psychiatry*, 64(Suppl 1), S47-S61. https://doi.org/10.4103/indianjpsychiatry.indianjpsychiatry_50_21
- Borders L. D. (2014). Best Practices in Clinical Supervision: another step in delineating effective supervision practice. *American journal of psychotherapy*, 68(2), 151-162. <https://doi.org/10.1176/appi.psychotherapy.2014.68.2.151>
- Bush, T. (2018). Transformational leadership: Exploring common conceptions. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(6), 883-887.

موضوع محرمانه بودن جلسات و رازداری از جمله مسائل بسیار مهم در حیطه مشاوره است. اتحاد درمانی، رابطه کاری بین متخصص سلامت روان و مراجع است و شامل اهداف مشترکی برای درمان، گرمی، اصالت، نگرانی واقعی و پیوند مشارکتی می‌شود. صرف نظر از نوع مداخله یا روش‌های درمان، اتحاد درمانی باید عامل اصلی در همراه کردن مراجع با درمان در نظر گرفته شود (تدین چهارسوقی و همکاران، ۲۰۲۱).

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی و بررسی ویژگی‌های روانسنجی «مقیاس توسعه حرفه‌ای مشاوران» انجام شد. مقیاس توسعه حرفه‌ای مشاوران در چارچوب نظری ۶ کد انتخابی بر اساس نظریه داده بنیاد طراحی و نتایج حاکی از اعتبار و روایی مطلوب ابزار حاضر بودند. پیشنهاد می‌شود مسئولین آموزش عالی و سازمان نظام روانشناسی و مشاوره با در نظر گرفتن ابزار طراحی شده، بستر مناسب برای توسعه حرفه‌ای مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی

<https://doi.org/10.1177/1741143218795731>

- Caner Yam, F. (2023). Investigation of the effectiveness of professional ethics and legal issues course on ethical competencies of counselor candidates. *International Journal of Ethics Education*, 8(1), 129-141. <https://doi.org/10.1007/s40889-022-00151-9>
- Casari, L. M., Ison, M. S., & Gómez, B. M. M. (2019). Personal style of the therapist and personality dimensions in a sample of Argentinian therapists. *Research in psychotherapy (Milano)*, 22(2), 362. <https://doi.org/10.4081/ripppo.2019.362>
- Cooper, M., O'Hara, M., Schmid, P. F., Bohart, A. C. (2013). *Handbook of*

- Person-Centred Psychotherapy and Counselling* (2nd edition). New York: Palgrave Macmillan/Springer Nature; p. 1-23.
- Curran, J., Parry, G. D., Hardy, G. E., Darling, J., Mason, A. M., & Chambers, E. (2019). How Does Therapy Harm? A Model of Adverse Process Using Task Analysis in the Meta-Synthesis of Service Users' Experience. *Frontiers in psychology*, *10*, 347. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00347>
- Dokaneyi Fard, F., Shafi Abadi, A., Sharifi, H. P. (2009). The personality characteristics and demography factors of successful counselors with regard to counselor's society approach. *Thought and Behavior in Clinical Psychology*, *10*(9), 33-46.
- Dowran, B., & Fathi-Ashtiani A. (2019). Psychologists' professional codes of ethics in Iran, America, Canada, England, and Australia. *Journal of Psychology*, *4*(22), 396-412.
- Fasbender, U., Vignoli, M., & Topa, G. (2022). Understanding how aging experiences shape late career development. *The Career Development Quarterly*, *70*(3), 174-189. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/cdq.12301>
- Frison, D., & Tino, C. (2009). The transformative value of professional development. Research into consultants' perspectives regarding training and consultancy. *Open Journal Per La Formazione in Rete*, *19*(2), 225-37.
- Gaile, A., Baumane-Vītolīņa, I., Kivipõld, K., & Stibe, A. (2022). Examining subjective career success of knowledge workers. *Review of Managerial Science*, *16*(7), 2135-2160. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00523-x>
- Gallant, D. J., & Zhao, J. (2011). High School Students' Perceptions of School Counseling Services. *Counseling Outcome Research and Evaluation*, *2*(1), 87-100. <https://doi.org/10.1177/2150137811402671>
- Gelso, C. J. (2015). Counseling Psychology. In J. D. Wright (Ed.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)* (pp. 69-72). Elsevier. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.21073-8>
- Gelso, C. J., Williams, E. N., Fretz, B. R. (2014). Counseling Psychology (3rd edition). United States of America: American Psychological Association.
- Haghshenas, S., Abolmaali Alhoseini, Kh. (2022). Designing a conceptual model to explain the job success of school counselors. *Counseling Culture and Psychotherapy*, *13*(49), 77-94.
- Hoseinbar, M. A., Saadatmand, Z., Baratali, M., Yosefi, M. (2021). Revising the empowerment courses of academic advisors in education to provide a suitable model. *Educational Leadership & Administration*, *15*(2), 23-47.
- Kaabomeir, N., Safari, A., Naami, A., Beshlideh, K. (2017). The relationship of work- family facilitation with job well-being and occupational success of nurses. *Iran Journal of Nursing*, *29*(104), 75-85.
- Karamkhani, Z., Salehi Omran, E., Hashemi, S., Mehralizadeh, Y. (2018). Designing professional consulting model in Iran's Universities. *Iranian Higher Education*, *10*(3), 77-110.
- Kennedy, M. (2016). How Does Professional Development Improve Teaching? *Review of Educational Research*, *86*(4), 945-980. <https://doi.org/10.3102/0034654315626800>
- Maguire, H., Gardner, R. M., Bird, F. L., & Luiselli, J. K. (2022). Chapter 4 - Professional development. In H. Maguire, R. M. Gardner, F. L. Bird, &

- J. K. Luiselli (Eds.), *Training, Supervision, and Professional Development in Human Services Organizations* (pp. 95-105). Academic Press.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-323-85564-8.00008-9>
- Pourhaydari, R., Sameri, M., Hassani, M., Mirtazanejad, N. (2019). Structural relationships between organizational trust, professional ethics, organizational structure with school effectiveness with mediating role of teachers' performance evaluation. *Journal of Instruction and Evaluation, 12*(47), 93-116.
- Schubert, S., Buus, N., Monrouxe, L., & Hunt, C. (2023). Interrogation in clinical supervision sessions: Exploring the construction of clinical psychology trainees' professional identities. *Social science & medicine (1982), 325*, 115887.
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2023.115887>
- Shafigh, M., Rafigh, H., Batmani, F. (2019). The relationship between professional learning communities and teachers' professional development. *Scientific Journal of Research Approaches in the Social Sciences, 19*(1), 6-14.
- Skogmyr Marian, K., Henricson, S., & Nelson, M. (2021). Counselors' Claims of Insufficient Knowledge in Academic Writing Consultations. *Scandinavian Journal of Educational Research, 65*(6), 1065-1080.
<https://doi.org/10.1080/00313831.2020.1788151>
- Soulliard, Z. A., Zane, K. L., & Hughes, H. M. (2023). Affirmative Stances in Training Programs Toward Sexual and Gender Minority Clients: Views From Clinical and Counseling Psychology Graduate Students. *Journal of homosexuality, 70*(3), 542-564.
<https://doi.org/10.1080/00918369.2021.1993663>
- Sue, D. W., Arredondo, P., & McDavis, R. J. (1992). Multicultural counseling competencies and standards: A call to the profession. *Journal of Multicultural Counseling and Development, 20*(2), 64-88.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.1992.tb00563.x>
- Tadayon Chaharshughi, B., Izadi, R., Naghavi, A. (2021). Therapeutic alliance in tele-counseling: The experiences of patients with Obsessive-Compulsive Disorder and counselors. *Research in Cognitive and Behavioral Sciences, 11*(2), 73-106.
- Vesal, M. (2019). Professional ethics in the field of psychology and counseling (take a look at client's confidentiality and privacy). *Medical Ethics Journal, 13*(44), 1-18.
- Yousefi, F., Tairi, F., Abbaspour, P., Panahi, S., & Davoodian, Z. (2021). Research skills of student counselors in west Iran University of Medical Sciences (Kurdistan, Kermanshah, Hamadan, Ilam) in 2018 [Research]. *Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry, 8*(5), 69-80.
<https://doi.org/10.32598/shenakht.8.5.69>