

الگوی ساختاری پیش بینی توسعه حرفه ای مشاوران براساس شرایط علی با میانجیگری راهبردهای فردی و مشارکتی با روش نظریه داده بنیاد

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۰۱ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۱۱

خلاصه

مقدمه

پژوهش حاضر با هدف پیش بینی توسعه حرفه‌ای مشاوران براساس شرایط علی با میانجیگری راهبردهای فردی و مشارکتی انجام شد.

روش کار

مطالعه حاضر از نوع کیفی و کمی است که با روش نظریه داده بنیاد انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی مشاورانی بود که در مراکز مشاوره شهر تهران در سال ۱۴۰۱ مشغول به فعالیت بودند. تعداد نمونه با استفاده از اصل اشباع نظری به ۲۱ مصاحبه نیمه ساختار یافته رسید که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. تحلیل داده‌ها، با روش کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام شد. در بخش کمی حجم نمونه پژوهش، با استفاده از جدول کرسجی و مورگان، تعداد ۲۰۱ نفر، برآورد شد که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌ها از تحلیل مسیر و نرم‌افزار LISREL استفاده شد.

نتایج

مطابق با تحلیل داده‌های پژوهش کیفی، برای «شرایط علی توسعه حرفه‌ای مشاوران»، ۵ مؤلفه وجدان کاری، هدفمندی، علاقه‌مندی، انگیزه رشد و توسعه و سیاست‌گذاری صحیح، برای «راهبردهای توسعه حرفه‌ای مشاوران»، ۲ مؤلفه فردی و مشارکتی، و برای «پیامدهای توسعه حرفه‌ای مشاوران»، ۴ مؤلفه اعتمادسازی در مراجع، افزایش کیفیت مشاوره، افزایش اعتماد به نفس و انگیزه مشاوران و شکل‌گیری اتحاد درمانی، شناسایی شد. نتایج نشان داد شرایط علی به صورت غیرمستقیم بر پیامدها ($t > 1/96$) و راهبردها تنها بر پیامدها اثر مستقیم داشتند ($t > 1/96$).

نتیجه‌گیری

توجه به شرایط علی مانند وجدان کاری، هدفمندی، علاقه‌مندی، انگیزه رشد و توسعه و سیاست‌گذاری صحیح و همچنین راهبردهای فردی مشارکتی مشاوران می‌تواند کیفیت کاری مشاوران را بهبود بخشد.

کلمات کلیدی

توسعه حرفه‌ای، راهبردهای فردی و مشارکتی، شرایط علی، مشاوران

پی‌نوشت: این مطالعه فاقد تضاد منافع می‌باشد.

ندا بابک^۱

سیمین حسینیان^{۲*}

جلیل یونسی^۳

مژگان مردانی راد^۴

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

^۲ استاد، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.

^۳ دانشیار، گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

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

* گروه مشاوره، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران

Email: hosseinian@alzahra.ac.ir

مقدمه

مشاوره از همان اوایل نهضت مشاوره به عنوان یک فعالیت محوری و یک وجه حیاتی از خدمات سلامت اجتماعی است که پذیرش، تداوم استفاده و رضایت مندی فرد را در کاهش مشکلات فردی و بین فردی و گهگاه پیشگیری از آنها به ارمغان می آورد (۱). نیاز انسان به راهنمایی و مشاوره گرفتن در تصمیم گیری و انتخاب راه حل های مناسب بر کسی پوشیده نیست (۲). فرآیند مشاوره شامل ارائه یک فعالیت حرفه ای توسط فردی دارای صلاحیت به عنوان تسهیلگر فرایند است که خدمات آموزشی، راهنمایی و مشاوره را برای تمامی ابعاد شغلی، شخصی و اجتماعی مراجعین ارائه می دهد (۳). مشاور به مراجع دارای مشکل کمک می کند تا ضمن شناخت مسائل و مشکلات خود، راه حل های احتمالی مشکل را ارائه دهد و سرانجام به حل آن پردازد (۴).

توسعه حرفه ای مشاوران به دنبال آموزش و مهارت آموزی، تجربه اندوزی و تخصص، نه فقط در یک زمینه، بلکه برای حال و آینده است و بدون توسعه حرفه ای، افراد قادر به دسترسی به اهداف کوتاه مدت و بلندمدت خود نخواهد بود (۵). مقدار توسعه حرفه ای بستگی به میزان درگیری افراد در این فرآیند دارد که از منابع مختلفی ناشی می شود (۶). توسعه حرفه ای مشاوران به عنوان استفاده از فرصت های یادگیری رسمی و غیررسمی است که به گسترش صلاحیت حرفه ای، از جمله دانش و انگیزش شغلی منجر شود، تعریف شده است. لذا، توسعه حرفه ای در هر شغلی یک فرایند مستمر در خصوص ارزیابی نیازهای آموزشی هر فرد و برنامه ریزی برای رفع نیازهای حرفه ای است. این فرایند به فرد کمک می کند که در خصوص دانش، عملکرد و یا موفقیت های خود تفکر نموده و برای ارتقاء و پیشرفت فردی، تحصیلی و آموزشی خود برنامه ریزی نماید (۷).

عدم توسعه حرفه ای مشاوران و مشاوره ضعیف می تواند از عوامل فردی مانند عدم وجود انگیزه و اشتباه در مسیریابی حرفه ای و اطلاعات و دانش ناکافی یا از عوامل بیرونی مانند

برنامه های آموزشی نامناسب و یا عوامل سازمانی مانند عدم تأمین مالی مناسب و فرصت های محدود شغلی و سیاست گذاری نادرست سازمان های مربوطه، پرداخت های نامناسب در بازار کار یا عدم استخدام نشأت بگیرد (۵). برای مثال: برخی ویژگی های شخصیتی و رفتارهای خلاف عرف مشاوره می تواند فرآیند مشاوره را مختل کند و به صحت فرآیند مشاوره لطمه وارد کند (۸). همانند همه مشاغل، متخصصان حوزه مشاوره نیز جهت توسعه حرفه ای خود باید از ویژگی های مورد نیاز برای این شغل برخوردار باشند که از این ویژگی ها تحت عنوان توانمندی ها نام برده می شود. توانمندی ها، ویژگی های شخصی هستند که افراد برجسته را از افراد عادی متمایز می کند. این ویژگی ها شامل انگیزه، صفات، نگرش ها و ارزش ها، دانش، مهارت و مواردی از این قبیل است (۹). دو کانه ای فرد و همکاران (۱۰) در پژوهشی، مهم ترین ویژگی های مشاوران که در موفقیت و توسعه حرفه ای آن ها تأثیرگذار است را عواملی از قبیل داشتن پشتکار، ابتکار عمل و دانش در انجام فعالیت های حرفه ای، برخورداری از اعتماد به نفس بالا، پایبندی به اصول اخلاقی در مسائل خانوادگی و حرفه ای، برخورداری از سلامت روانی و شخصیتی و توانایی حفظ سلامتی خود در مواقع بحران برشمردند. حق شناس و ابوالمعالی الحسینی (۱۱) عدم موفقیت مشاوران در ارائه خدمات تخصصی را ناشی عواملی نظیر کارکرد نامناسب و انعطاف پذیری پایین برخی از مشاوران در انجام فعالیت های مشاوره و انجام فعالیت های غیر حرفه ای، بی توجهی به آموزش های حرفه ای مرتبط با تخصص مشاوره و بی انگیزگی برخی از مشاوران عنوان کردند.

مشاوران مبتدی تصور می کنند فراگیری مجموعه ای از اصول و فنون مشاوره به تنهایی می تواند موفقیت آن ها را در این زمینه تضمین کند؛ با توجه نیاز جوامع به مشاوران حرفه ای انتظار می رود مشاوران جدید آشنا به مسائل روز باشند و نیروهای جدید نیز بتوانند خود را در این زمینه ها توسعه دهند (۱۲). طبق نظر Schubert و همکاران (۱۳) دوره های نظارتی مشاوران

از جمله شرایط مورد نیاز برای توسعه حرفه‌ای ایجاد زیرساخت‌های مناسب جهت ارتقای هرچه بهتر مشاوران است. تقریباً هیچ زمانی را نمی‌توان متصور شد که مشاوران از فرآیند توسعه حرفه‌ای بی‌نیاز باشند. جوامع مختلف دائم در حال تغییر و تحول هستند و پدیده‌های نوظهور چالشی جدید را برای مشاوران به وجود می‌آورند (۱۸) که حتی گاهی نظارت افراد باتجربه در زمینه مشاوره نیز نمی‌تواند مشکل را حل کند و خود ناظر باتجربه نیز نیاز به توسعه حرفه‌ای پیدا می‌کند (۱۹). بررسی پیشینه در زمینه توسعه حرفه‌ای مشاوران نشان می‌دهد الگوی منسجمی که به توصیف فرایند توسعه حرفه‌ای مشاوران پردازد وجود ندارد و از طرفی وجود یک الگو در این زمینه، فرایند توسعه حرفه‌ای را چه برای مشاوران و هم دیگر افراد مرتبط روشن می‌سازد. به طور کلی بررسی عملکرد مشاوران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا اگر مشاوران در انجام وظایف خود دچار مشکل باشند، می‌توان با شناسایی حیطه‌ها و مؤلفه‌های مورد نظر و ارائه الگوهای شایسته در این زمینه، به مشاوران در جهت داشتن عملکرد مطلوب و مناسب و ارتقای توانمندی‌های آن‌ها کمک کرد (۲۰). مشاوران شاغل در کلینیک‌های مشاوره وظایف و مسئولیت‌های متفاوتی را بر عهده دارند و برای انجام مسئولیت‌های متناسب خود مسیر رشدی انتخاب شغل مناسب خود را دارند. امروزه مشاوره به‌عنوان رشته تخصصی نیاز مبرمی به کسب مهارت‌ها و تجارب مربوطه دارد، از سویی دیگر کلینیک‌های مشاوره مراکز تخصصی هستند که طیف وسیعی از مسائل و مشکلات را در بر می‌گیرند، لذا هریک از این رشته‌ها مسیر رشدی انتخاب شغل متناسب با خود را دارد. علاوه بر این توجه به دغدغه‌های موجود و لزوم شناخت مسیر توسعه شغلی مشاوران برای بهتر انجام شدن مسئولیت‌های آن‌ها در جامعه می‌تواند نقش مهمی در بهتر شدن خدمات مشاوره در مراکز مربوطه شود.

به همین منظور، در پژوهش حاضر موضوع توسعه حرفه‌ای شغلی مشاوران مورد توجه واقع گردیده است. بنابراین، با توجه به خلاء موجود و اهمیت شغل مشاوره، پژوهش حاضر با هدف

براساس 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 تازه کار 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 دانش، مهارت‌ها، و همچنین ارزش‌ها، نگرش‌ها و اهداف یک حرفه است. Frison & Tino (۱۹) نیز بر لزوم گذراندن دوره‌های کارورزی تحت نظارت یک ناظر تأکید داشته‌اند. در همین راستا، Curran و همکاران (۱۴) دریافتند که چنانچه مشاوران از دانش و مهارت‌های حرفه‌ای کافی برخوردار نباشند، می‌توانند به جای کمک به مراجعان، آسیب جدی به آن‌ها 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 Caner Yam (۱۵) نیز نشان داد که اخلاق حرفه‌ای یکی از قواعد و نکات مهم برای داوطلبان مشاور است. از نظر Avasthi و همکاران (۱۶) ضروری است که رشد حرفه‌ای مشاوران که تلفیقی از دانش و پویایی، ویژگی‌ها و ارزش‌های شخصیتی، آگاهی از اصول اخلاقی، معیارها، 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 (۱۷) در نتایج مطالعه خود نشان دادند مقولاتی همچون حکمرانی دانشگاه، مسئولیت اجتماعی دانشگاه، آئین‌نامه‌های ارتقاء و کنش‌های ارتباطی بر روی رویکرد مشاوره حرفه‌ای به عنوان پدیده مرکزی اثر گذار هستند. حق شناس و ابوالمعالی الحسینی (۱۱) عدم موفقیت مشاوران در ارائه خدمات تخصصی را ناشی از پراکندگی آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها عنوان کردند.

یافته، اشباع نظری حاصل شد. حجم نمونه پژوهش، با استفاده از جدول کرسجی و مورگان (Krejcie and Morgan)، تعداد ۲۰۱ نفر، برآورد شد و انتخاب این تعداد از افراد به عنوان نمونه آماری، با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند، انجام شد؛ سپس حجم نمونه آماری، به گروه‌های مختلفی از جامعه پژوهش، اختصاص یافت.

سؤالات مصاحبه بر اساس ادبیات پژوهش، پیشینه پژوهش و با در نظر گرفتن نظریه داده بنیاد طراحی شد.

در راستای رسیدن به هدف پژوهش، سؤالاتی به شرح زیر مطرح شد:

۱. چه شرایطی بر توسعه حرفه‌ای مشاوران اثرگذار است (شرایط علی)؟
 ۲. محوریت توسعه حرفه‌ای مشاوران چیست (پدیده)؟
 ۳. در راستای توسعه حرفه‌ای مشاوران چه عواملی زمینه‌ساز است (زمینه)؟
 ۴. چه عواملی ممکن است از توسعه حرفه‌ای مشاوران جلوگیری به عمل آورد (شرایط مداخله‌گر)؟
 ۵. راهبردهای عملیاتی کردن توسعه حرفه‌ای مشاوران کدام‌اند (راهبردها)؟
 ۶. پیامدهای توسعه حرفه‌ای مشاوران چیست (پیامدها)؟
- برای جمع‌آوری داده‌ها، ابتدا مجوزهای لازم از دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز دریافت شد و مشاوران واجد شرایط توسط مدیر گروه و مدرسین دانشکده معرفی شدند. سپس طی تماس تلفنی با معرفی شوندگان و اعلام موضوع و سؤالات پژوهش به مشارکت کنندگان، 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 ۲۱ مصاحبه نیمه ساختار یافته افزایش یافت.

پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای مشاوران براساس شرایط علی با میانجیگری راهبردهای فردی و مشارکتی انجام شد.

مواد و روش کار

مطالعه حاضر از نوع کیفی و کمی است که با روش نظریه داده بنیاد مبتنی بر رهیافت Corbin & Strauss انجام شد (۲۱). جامعه آماری در بخش کیفی، شامل تمامی مشاوران دارای درجه دکتری بودند که در مراکز مشاوره شهر تهران، مشغول به فعالیت بوده و دارای پروانه سازمان نظام روانشناسی بوده که حداقل ۱۰ سال از اخذ پروانه آن‌ها گذشته باشد؛ به علاوه اینکه، حداقل دارای ۵ سال سابقه کار در حوزه مشاوره باشند. جامعه آماری در بخش کمی، شامل تمامی مشاوران دارای درجه کارشناسی ارشد به بالا بودند که در مراکز مشاوره شهر تهران، مشغول به فعالیت بوده و دارای پروانه از سازمان نظام روانشناسی بودند؛ به علاوه اینکه، حداقل دارای ۲ سال سابقه کار در حوزه مشاوره بودند. جامعه آماری بخش کمی این پژوهش، شامل ۷۸۸ نفر بوده است. روش نمونه‌گیری در بخش پژوهش کیفی، جهت انجام مصاحبه با متخصصان، به صورت گوله‌برفی (هدفمند) بوده است و تا رسیدن به اشباع نظری، ادامه یافته است. این اشباع نظری در نمونه بررسی شده برای پژوهش پیش رو، به این صورت اعمال شد که انتخاب اعضاء نمونه، تا آنجایی ادامه یافتند که کفایت و اشباع اطلاعات و داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، برای پژوهشگر محرز گردیده و مشخص شده که نمونه‌های بعدی مشارکت کننده، اطلاعات متمایز و بیشتری را در اختیار او قرار نمی‌دهند. ابتدا ۵ مورد مصاحبه مقدماتی برای شناخت فضای موضوع مورد پژوهش، بین ۱۰ تا ۱۵ مورد مصاحبه، جهت استخراج کدهای مورد نیاز و در نهایت، ۵ تا ۱۰ مورد مصاحبه جهت اطمینان از رسیدن به اشباع نظری و تأیید کدهای استخراجی توسط کارشناسان و متخصصان مورد مصاحبه، صورت می‌پذیرد. با این حساب، حداقل تعداد نمونه شرکت کننده در مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته، بین ۲۰ نفر و حداکثر نمونه شرکت کننده ۳۰ نفر در نظر گرفته شد. با در نظر گرفتن این روند نمونه‌گیری در بخش کیفی، انجام این مصاحبه‌ها تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت. در این پژوهش بعد از انجام ۲۱ مورد مصاحبه نیمه‌ساختار

نتایج

جدول ۱. جزئیات نمونه آماری در بخش کیفی (افراد مصاحبه شونده)

فعالیت و حوزه کاری افراد مصاحبه شونده				تعداد کل افراد مصاحبه شونده
متخصص دکتری مشاوره	متخصص دکتری مشاوره عضو هیئت علمی دانشگاه های آزاد تهران	متخصص دکتری مشاوره شاغل در مراکز دولتی و بیمارستانی تهران	متخصص دکتری مشاوره دارای پروانه نظام روانشناسی	۲۱ نفر
۸ نفر	۶ نفر	۳ نفر	۴ نفر	

جدول ۲. گروه های جامعه آماری در بخش کیفی و اعضاء نمونه اختصاص یافته برای هر یک از گروه ها

ردیف	گروه های جامعه آماری پژوهش	جامعه	نمونه
۱	فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد و بالاتر در رشته مشاوره	۳۷۸	۱۲۱
۲	متخصصان مشاوره دارای پروانه از سازمان نظام روانشناسی	۲۲۴	۴۹
۳	متخصصان مشاوره شاغل در مراکز خصوصی و دولتی خدمات مشاوره	۱۸۶	۳۱
۳	جمع	۷۸۸	۲۰۱

مطابق با تحلیل داده های پژوهش کیفی، برای «شرایط علی توسعه حرفه ای مشاوران»، ۵ مؤلفه وجدان کاری، هدفمندی، علاقه مندی، انگیزه رشد و توسعه و سیاست گذاری صحیح، برای «رابردهای توسعه حرفه ای مشاوران»، ۲ مؤلفه فردی و مشارکتی، و برای «پیامدهای توسعه حرفه ای مشاوران»، ۴ مؤلفه اعتمادسازی در مراجع، افزایش کیفیت مشاوره، افزایش اعتماد به نفس و انگیزه مشاوران و شکل گیری اتحاد درمانی، شناسایی شد.

جدول ۳: شاخص های برازش مدل اصلاح شده

نام شاخص	اختصار	مقدار شاخص	حد مجاز
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۴۱	پایین تر از ۰/۰۸
شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹۹	بالاتر از ۰/۹
شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته	AGFI	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹
شاخص برازش هنجار نیافته	NNFI	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۹	بالاتر از ۰/۹

در جدول ۸-۴ نیز در دامنه مجاز قرار دارند. بنابراین می توان ادعا کرد که مدل اصلاح شده به خوبی با داده های حاصل از پژوهش برازش دارد.

آماره خی-دو مدل نهایی معنادار نبود ($P > 0/05$) و $Chi^2 = 8/73$ و عدم معناداری این شاخص به معنای برازش مدل اصلاح شده با داده ها است. همچنین سایر شاخص های ارائه شده

جدول ۴. بار عاملی، ضرایب مسیر استاندارد و آماره t مدل نهایی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	نوع اثر	بار عاملی	ضریب استاندارد	آماره t
شرایط علی	راهبرد	غیرمستقیم	۰/۰۴	۰/۰۲	۱/۸۸
راهبردها	پیامد	مستقیم	۰/۰۸	۰/۱۰	۲/۱۳

جدول ۴ نشان می‌دهد شرایط علی به صورت غیرمستقیم بر پیامدها ($t > 1/96$) و راهبردها تنها بر پیامدها اثر مستقیم داشتند ($t > 1/96$).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای مشاوران براساس شرایط علی با میانجیگری راهبردهای فردی و مشارکتی انجام شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد شرایط علی به صورت غیرمستقیم بر پیامدها و راهبردها تنها بر پیامدها اثر مستقیم داشتند. این نتایج با یافته‌های حاصل از پژوهش‌های Schubert و همکاران (۱۳)، Frison & Tino (۲۲)، Avasthi (۱۵) و Caner Yam و همکاران (۱۶) همسو بود.

در تبیین این یافته می‌توان گفت چهار مقوله (۱) وجدان کاری، (۲) هدفمندی، (۳) علاقه‌مندی و (۴) انگیزه، از درون خود فرد طالب توسعه برمی‌خیزد؛ ولی در مقابل، مقوله سیاست‌گذاری صحیح، امری بیرونی بوده و یک عامل خارجی برای تحقق توسعه حرفه‌ای محسوب می‌شود. وجدان کاری بازگوکننده انگیزه درونی است که هر فرد با توجه به آن و با شناخت کامل به وظایف محوله، درصدد انجام بهینه کار خویش برمی‌آید؛ بنابراین، ملاکی که بر طبق آن کاری بدون احتیاج به محرک‌های خارجی، با دقت و کامل انجام گیرد، برخاسته از وجدان کاری به شمار می‌آید. به‌طور خلاصه می‌توان گفت وجدان کاری برابر است باحالت ثابت درونی که فرد را به انجام درست دقیق کار، با میل و رغبت و اشتیاق و علاقه ترغیب می‌کند (۲۳). تصمیم‌گیری مشاوران، سیاست‌های اتخاذ شده توسط آن‌ها، اقتدار و ضوابط نظارت و کنترل بر کارشان و سازماندهی کاری توسط آنها، بر وجدان کاری فرد مؤثر است. افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزش‌های مشاوره را اهداف

و ارزش‌های خود می‌دانند و برای رسیدن به آنها تلاش می‌کنند (۲۴). بدین ترتیب، مشاور با توجه به اهداف و برنامه‌ریزی‌هایی که برای خود در نظر دارد و همچنین با توجه به میزان آگاهی از استعدادهای خود اقدام به سیاست‌گذاری صحیح و خودتوسعه-ای می‌نماید؛ به عبارت دیگر، مشاوران با استفاده از ظرفیت و میزان استعداد خود اقدام به فعالیت‌های خودتوسعه‌ای که منجر به توسعه حرفه‌ای اثربخش است، می‌نمایند (۲۵).

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 (۲۶). توسعه حرفه‌ای در برگیرنده فرایندها و فعالیت‌های طرح‌ریزی شده به منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای است تا فرد قادر شود سطح مشاوره خود را از هر جهت بهبود بخشد (۲۷). از این‌رو، 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. در نتیجه انجام همه این کارها، فرد قادر خواهد بود تا رویاهای بزرگ‌تری داشته باشد و اهداف بلندپروازانه‌تری را دنبال نماید. این فرایند را می‌توان هم در سطح فردی و هم در یک کسب و کار به اجرا در آورد و نتایج آن را به‌وضوح دید و لمس کرد (۲۸). بنابراین، مشاوران برای موفقیت در شغل خود

فضایی را برای رشد انگیزه و یادگیری مشاور فراهم آورده و موجب توسعه حرفه‌ای مشاوران می‌شود (۳۰). همسو با نتایج این پژوهش Frison & Tino (۲۲) مطرح کردند، اگرچه مشاوران سبک‌ها و الگوهای مختلفی برای توسعه حرفه‌ای کار خود دارند، اما در این مفهوم مشترکند 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 مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش حاضر عدم شرکت برخی افراد واجد شرایط به دلیل مشغله کاری بود که این امر هم موجب طولانی شدن مدت زمان مطالعه شد و دسترسی پژوهشگر را به تعداد نمونه بیشتر با محدودیت مواجه ساخت. نتایج حاصل از پژوهش حاضر، می‌تواند در ارزیابی از شایستگی حرفه‌ای و دانشی دعوت‌شدگان به مصاحبه‌های شغلی در رشته مشاوره، و همچنین مصاحبه‌های دانشگاهی، جهت ارزیابی صلاحیت حرفه‌ای و شخصی دانشجویان دوره‌های تحصیلی، به‌ویژه دوره دکتری جهت انتخاب شایسته‌ترین افراد، مورد استفاده قرار گیرد.

باید با برنامه ریزی و مشخص نمودن اهداف، مهارت‌های شغلی خویش را بسط دهند. به عبارت دیگر باید آنها را وادار کرد تا مهارت‌های جدید را یاد بگیرند، به شکلی جدید از دانش و مهارت‌های خود استفاده کنند و بر تجربیات جدید تسلط یابند. 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 در نهایت بهبود عملکرد خواهد شد. موازین اخلاقی می‌تواند افراد را ملزم کند تا نسبت به تعهدات حرفه‌ای خود پایبند باشند (۲۹). 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

Reference

1. Karazsia BT, Smith L. Preparing for graduate-level training in professional psychology: Comparisons across PhD, Counseling PhD, and clinical PsyD programs. *Teaching of Psychology*. 2016;34(4):305-13.
2. Gallant DJ, Zhao J. High school students' perceptions of school counseling services. *Counseling Outcome Research and Evaluation*. 2011;2(1):87-100.
3. Cooper M, O'Hara M, Schmid PF, Bohart AC. *Handbook of Person-Centred Psychotherapy and Counselling*. 2nd ed. New York: Palgrave Macmillan/Springer Nature; 2013. p. 1-23.
4. Gelso CJ, Williams EN, Fretz BR. *Counseling Psychology 3rd ed*. United States of America: American Psychological Association; 2014.
5. Maguire H, Gardner RM, Bird FL, Luiselli JK. Chapter 4 - Professional Development. In: Maguire H, Gardner RM, Bird FL, Luiselli JK, editors. *Training, Supervision, and Professional Development in Human Services Organizations*. Massachusetts, United States: Academic Press; 2022. p. 95-105.
6. Hearle D, Lawson S. Continuing Professional Development Engagement-A UK-based Concept Analysis. *J Contin Educ Health Prof*. 2019;39(4):260-8.
7. McEwan HE, Tod D. Trainee clinical, and sport and exercise psychologists' experiences of professional development: A longitudinal study. *Psychology of Sport and Exercise*. 2023;64(1):102343-51.
8. Casari LM, Ison MS, Gómez BMM. Personal style of the therapist and personality dimensions in a sample of Argentinian therapists. *Research in Psychotherapy*. 2019;22(2):292-307.
9. Sue DW, Arredondo P, McDavis RJ. Multicultural counseling competencies and standards: A call to the profession. *Journal of Multicultural Counseling and Development*. 1992;20(2):64-88.
10. Dokaneyi Fard F, Shafi Abadi A, Sharifi HP. The personality characteristics and demography factors of successful counselors with regard to counselor's society approach. *Thought and Behavior in Clinical Psychology*. 2009;10(9):33-46.
11. Haghshenas S, Abolmaali Alhoseini Kh. Designing a conceptual model to explain the job success of school counselors. *Counseling Culture and Psychotherapy*. 2022;13(49):77-94.

12. Skogmyr Marian K, Henricson S, Nelson M. Counselors' claims of insufficient knowledge in academic writing consultations. *Scandinavian Journal of Educational Research*. 2021;65(6):1065-80.
13. Schubert S, Buus N, Monrouxe L, Hunt C. Interrogation in clinical supervision sessions: Exploring the construction of clinical psychology trainees' professional identities. *Social Science & Medicine*. 2023;325(1):115887-97.
14. Curran J, Parry GD, Hardy GE, Darling J, Mason A-M, Chambers E. How does therapy harm? A model of adverse process using task analysis in the meta-synthesis of service users' experience. *Frontiers in Psychology*. 2019;10(1):1-10.
15. Caner Yam F. Investigation of the effectiveness of professional ethics and legal issues course on ethical competencies of counselor candidates. *International Journal of Ethics Education*. 2022(1):1-13.
16. Avasthi A, Grover S, Nischal A. Ethical and legal issues in psychotherapy. *Indian Journal of Psychiatry*. 2022;64(1):47-61.
17. Karamkhani Z, Salehi Omran E, Hashemi S, Mehralizadeh Y. Designing professional consulting model in Iran's Universities. *Iranian Higher Education*. 2018;10(3):77-110.
18. Webster-Wright A. Reframing Professional Development Through Understanding Authentic Professional Learning. *Review of Educational Research*. 2009;79(2):702-39.
19. Salvador J, Salvador S. Transforming Organization through Instructional Leadership and Supervision (TOILS). *European Scientific Journal*. 2016;12(31):189-96.
20. Rønnestad MH, Orlinsky D, Schroder T, Skovholt T, Willutzki U. The Professional development of counsellors and psychotherapists: Implications of empirical studies for supervision, training and practice. *Counselling and Psychotherapy Research*. 2018;19(5):214-30.
21. Corbin J, & Strauss A. *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*: Sage publications; 2014.
22. Frison D, Tino C. The transformative value of professional development. *Research into consultants' perspectives regarding training and consultancy Open Journal Per La Formazione in Rete*. 2009;19(2):225-37.
23. Ghalavandi H, Ashrafi Salim Kandi F, Alizadeh S. Relationship between social capital & working conscience as an ethical principle. *Ethics in Science and Technology*. 2017;12(3):132-41.
24. Liaghatda MJ, Bakhtiar Nasrabadi H, Samiee F, Hashemi BBV. The study of effective factors on work commitment based on students, perceptions in Isfahan universities. *Journal of Applied Sociology*. 2011;22(1):27-40.
25. SHirbagi N, Nasiri Nia S. Professional development of a step towards effective teaching (Case study: Elementary teachers in Sanandaj). *Research in Teaching*. 2020;8(1):197-66.
26. Soulliard ZA, Zane KL, Hughes HM. Affirmative stances in training programs toward sexual and gender minority clients: Views from clinical and counseling psychology graduate students. *Journal of Homosexuality*. 2023;70(3):542-64.
27. Shafigh M, Rafigh H, Batmani F. The relationship between professional learning communities and teachers' professional development. *Scientific Journal of Research Approaches in the Social Sciences*. 2019;19(1):6-14.
28. Fasbender U, Vignoli M, Topa G. Understanding how aging experiences shape late career development. *The Career Development Quarterly*. 2022;70(3):174-89.
29. Pourhaydari R, Sameri M, Hassani M, Mirtazanejad N. Structural relationships between organizational trust, professional ethics, organizational structure with school effectiveness with mediating role of teachers' performance evaluation. *Journal of Instruction and Evaluation*. 2019;12(47):93-116.
30. Borders LD. Best practices in clinical supervision: Another step in delineating effective supervision practice. *American Journal of Psychotherapy*. 2014;68(2):151-62.

Original Article

The structural model of predicting the professional development of consultants based on causal conditions with the mediation of individual and collaborative strategies with the Grounded theory method

Received: 22/05/2023 - Accepted: 03/10/2023

Neda Babak¹
Simin Hosseinian^{*2}
Jalil Younesi³
Mozhgan MardaniRad⁴

¹ PhD student of counseling, department of counseling, central Tehran branch, Islamic Azad University, Tehran.

² Professor, department of counseling, Faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran.

³ Associate Professor, Department of Measurement and Measurement, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.

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

Email: hosseinian@alzahra.ac.ir

Abstract

Introduction: The current research was conducted with the aim of predicting the professional development counselors based on causal conditions with the mediation of individual and collaborative strategies.

Method: The present study is of qualitative and quantitative type, which was conducted with the Grounded theory method. The statistical population of this research included all the counselors who were working in counseling centers in Tehran in 2023. Using the principle of theoretical saturation, the number of samples reached 21 semi-structured interviews, which were selected by purposive sampling. Data analysis was done with open coding, axial coding and selective coding. In the quantitative part of the sample size of the research, using the table of Koresji and Morgan, the number of 201 people was estimated, and they were selected by purposive sampling. Path analysis and LISREL software were used for data analysis.

Results: According to qualitative research data analysis, for "causal conditions of professional development of consultants", 5 components of work conscience, purposefulness, interest, growth and development motivation and correct policy, for "strategies of professional development of consultants", 2 individual and collaborative components, and for "Consequences of the professional development of counselors", 4 components of building trust in clients, increasing the quality of counseling, increasing the self-confidence and motivation of counselors and forming a therapeutic alliance were identified. The results showed that the causal conditions had an indirect effect on the results ($t > 1.96$) and the strategies only had a direct effect on the results ($t > 1.96$).

Conclusion: Paying attention to causal conditions such as work conscience, purposefulness, interest, motivation for growth and development, and correct policies as well as individual cooperative strategies of consultants can improve the quality of consultants' work.

Keywords: Professional development, individual and collaborative strategies, causal conditions, consultants.

conflict of interest: There is no conflict of interest.