

بررسی ویژگی‌های شخصیتی و صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای مشاوران موفق از دیدگاه جامعه مشاوران استان تهران و شهرستان‌های آن^۱

فریده دوکانه‌ای فرد *

دکتر عبدالله شفیع آبادی **

دکتر حسن پاشا شریفی ***

چکیده: هدف اساسی این تحقیق بررسی ویژگی‌های شخصیتی و صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای مشاوران موفق و ناموفق است که به روش زمینه‌یابی یا پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، روان‌شناسان و مشاوران شاغل در بخش‌های دولتی و خصوصی استان تهران و شهرستان‌های آن در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ است. از این جامعه نمونه‌ای شامل ۴۰۰ نفر با شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده و چند مرحله‌ای انتخاب شد. ویژگی‌های شخصیتی و صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای آنان با استفاده از یک پرسش‌نامه ۳۶ سؤالی اندازه‌گیری شد. پس از تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها با استفاده از آزمون لامان ویتنی نتایج نشان داد که: ۱- بین میانگین رتبه‌های مشاهده شده مشاوران گروه بالا (موفق) و گروه پایین (ناموفق) در مقیاس ویژگی‌های شخصیتی تفاوت معنی‌دار وجود دارد. ۲- بین میانگین رتبه‌های مشاهده شده مشاوران گروه بالا (موفق) و گروه پایین (ناموفق) در مقیاس صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای تفاوت معنی‌دار وجود دارد. به عبارت دیگر با توجه به یافته‌های حاصل از این پژوهش به نظر می‌رسد مشاوران موفق نه تنها دارای شخصیتی پذیرا، انعطاف پذیر، متواضع، صبور و با اعتماد به نفس بالا هستند، در بین مردم، همکاران و مراجعان خود حسن شهرت بیشتری دارند و از قدرت خلاقیت و ابتکار بیشتری نیز برخوردارند، همچنین از صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای بالاتری نیز مانند برخوردار از دانش پایه در مورد روان‌شناسی عمومی، یادگیری، شخصیت و انواع نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی، آگاهی کامل به فنون مشاوره و تسلط در کاربرد آن‌ها، توانایی بومی کردن اطلاعات و آموخته‌های دوران تحصیل متناسب با وضعیت مراجع و توانایی رفتار براساس خود واقعی دارا هستند.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای، موفقیت شغلی، مشاوران موفق.

۱- این مقاله برگرفته از بخشی از رساله دکتری رشته مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات است.

* دانش‌آموخته دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات DokanheeiF@yahoo.com

** استاد دانشگاه علامه طباطبایی

*** دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

کمتر کسی وجود دارد که به اهمیت مشاوره آگاه نباشد و آن را در همه امور لازم نداند. اگرچه پیشرفت تکنولوژی موجب گردیده است که انسان کارهایش را سریع تر انجام دهد اما این سرعت، مشکلات و عواقب ناخوشایندی را نیز مانند احساس تنهایی، احساس پوچی و بی ارزشی و اشتغال به کارهای یکنواخت برای انسان پدید آورده است. از سوی دیگر نیازهای به سرعت متحول انسان و پیچیدگی جوامع از حالت سنتی به صنعتی، تنوع رشته های تحصیلی و گسترش آموزش های حرفه ای، اشتغال والدین در خارج از منزل و توجه روزافزون به کیفیت آموزش و پرورش و تحولات اقتصادی بیانگر ضرورت و اهمیت مشاوره و نیاز مبرم به وجود مشاوران کارآمد و موفق در جوامع مختلف و نقش حیاتی آن در دنیای پیچیده و متحول امروزی است (حسینیان، ۱۳۸۵؛ شفیق آبادی، ۱۳۸۶).

راهنمایی و مشاوره مفهومی بسیار گسترده دارد و از دیدگاه های مختلف تعاریف متعددی برای آن ارائه شده است. پاترسون^۱ (۱۹۷۳، به نقل از شفیق آبادی، ۱۳۸۶) مشاوره را جریان یاری دهنده ای می داند که به ارتباط خاص بین دو نفر نیاز دارد. یکی از این دو نفر یعنی مراجع با مشکل روانی و عاطفی مواجه است و دیگری یعنی مشاور که در حل مشکلات روانی مهارت دارد، از طریق ایجاد ارتباط خاص مشاوره ای به مراجع کمک می کند تا راه حلی برای مشکلش پیدا کند. برامر و شوستروم^۲ (۱۹۸۹، به نقل از شفیق آبادی، ۱۳۸۶) مشاوره را فرایندی می دانند که به افراد عادی برای رسیدن به اهداف و عملکرد مؤثر کمک می کند. به نظر آنان مشاوره رابطه ای دوجانبه است بین مشاور و مراجع که در این رابطه، مراجع مشکلات خود را مطرح می کند و مشاور براساس صلاحیت های علمی و تخصصی خود مراجع را در حل این مشکلات یاری می دهد. با توجه به تعاریف مذکور و سایر تعاریفی که در زمینه راهنمایی و مشاوره وجود دارد می توان نتیجه گرفت که در فرایند مشاوره به عنوان یک جریان تخصصی مانند سایر روش های درمانی به تجزیه و تحلیل مشکل و یافتن راه حل های مناسب مبادرت می شود، مراجع خود را بیشتر می شناسد و چگونگی تصمیم گیری را می آموزد و سرانجام راه حل مناسب را برای حل مشکل خود پیدا می کند. بنابراین مشاور باید محیطی توأم با درک، همدلی و تفاهم به وجود آورد تا مراجع احساس امنیت نموده و مسائل خود را مطرح سازد. از این رو اولاً برقراری تعامل و رابطه رودررو، مداوم و هدفمند بین مراجع و مشاور ضروری است. ثانیاً هدف غایی

مشاوره، کمک به مراجع در تصمیم‌گیری مناسب و حل مشکل خود به گونه‌ای است که با نیازها و
 دکتر عبدالله شفیق آبادی
 نشریات
 www.abadi.ir

بدون تردید یکی از پرسش‌های رایج در آموزش مشاوران و درمانگران این است که این افراد برای کسب آمادگی به منظور احراز حرفه مشاوره و توانایی درمانگری موفق و کارآمد باید واجد چه صلاحیت‌ها و ویژگی‌هایی باشند. جدای از افکار قالبی مانند «من می‌خواهم به مردم کمک کنم و من همیشه یک شنونده خوب بوده‌ام»، باید به تأثیر مجموعه عواملی که در موفقیت مشاوران و روان‌درمانگران نقش دارند توجه خاص بشود. چنین عنوان شده است که ویژگی‌های شخصیتی و صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای مشاور را می‌توان به‌عنوان عوامل اساسی مؤثر در فرایند مشاوره موفق و کارآمد برشمرد.

ویژگی‌های شخصیتی مشاور به‌عنوان مجموعه خصوصیات پایدار روانی، عاطفی، رفتاری و اخلاقی هر مشاور تعریف شده است که او را از دیگران متمایز می‌سازد. مانند برخورداری از اعتماد به نفس در حد قابل قبول، خوش خلق و خوش برخورد بودن در رابطه با دیگران، برخورداری از عقل سلیم، بلوغ عاطفی و توانایی تحمل فشارهای روانی در موقعیت‌های بحرانی، توانایی خود ارزیابی صحیح و حل مسئله و توانایی تجربه عواطف طبیعی بشری که نقش بسیار مؤثری در فرایند مشاوره موفق و کارآمد دارند (کراس و پاپادوپولوس^۱، ۲۰۰۱؛ ساعتچی، ۱۳۸۳).
 صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای مشاور مجموعه صلاحیت‌های متکی بر کار تخصصی و عملی و تحقیق است که او آنها را از طریق تحصیل و مطالعه مبانی نظری به‌منظور کسب دانش پایه و اساسی در زمینه رشته تحصیلی خود و حوزه‌های مرتبط با آن مانند روان‌شناسی عمومی، تربیتی، رشد، یادگیری و غیره و در نهایت با استفاده عملی از آنها در شغل مشاوره کسب می‌کند و نقش بسزایی در موفقیت شغلی او دارد (گیسون و میشل^۲، ترجمه ثنایی، احمدی، علاقه بند و شریفی، ۱۳۸۵).

موفقیت شغلی عبارت است از احساس فرد از میزان کارایی و توانایی‌اش در انجام کار محوله، استفاده از تمام توانایی‌ها و امکانات خود در رسیدن به هدف‌های شغلی به گونه‌ای که به کسب درآمد بیشتر نیز منجر می‌شود. موفقیت شغلی در جای دیگر به‌عنوان رابطه‌ای تعریف شده است که بین پیشرفت کنونی فرد و آرمان‌های آینده‌اش در زمینه اشتغال وجود دارد و آرمان‌های شغلی عبارت است از یک سلسله هدف‌های احتمالی شغلی که فرد برای آینده‌اش تعیین می‌کند. میزان

موفقیت فرد در برآورد نسبی این مشاقت در فرایند مشاوره موفق و در نهایت در موفقیت شغلی مشاوران نقش دارد که از میان این عوامل می توان به ویژگی های شخصیتی و صلاحیت های علمی و حرفه ای مشاور اشاره کرد.

کورسینی و گراس^۱ (۱۹۹۱)، به نقل از آستین^۲ (۲۰۰۵) عقیده دارند که مشاوران موفق باید قبل از کاربرد مهارت های اساسی در فرایند مشاوره، دارای پنج ویژگی شخصیتی خود آگاهی، تمرکز و آرامش، شوخ طبعی، صداقت و نگرش بدون داوری نسبت به خویشان و دیگران باشند. نتایج پژوهش وسلندر و ویگینز^۳ (۱۹۷۹) در زمینه پیش بینی عملکرد مشاوران نشان داده است که بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی موفق مشاوران همبستگی مثبت و معنی دار وجود دارد. یافته های برخی پژوهش ها مانند پژوهش های اریکسن و مک اولیف^۴ (۲۰۰۶) در این زمینه نشان داده است ویژگی های شخصیتی و رشد اخلاقی در حدود ۱۸ درصد واریانس موفقیت شغلی مشاوران را پیش بینی می کند. دینک مایر و مارو^۵ (۱۹۹۲) برخی از ویژگی های شخصیتی مشاوران موفق را این گونه مطرح کرده اند: افرادی مثبت و خوش بین هستند، می توانند روابط اجتماعی مطلوب برقرار کنند، ترکیب کاملی از تخصص و هنر دارند، دارای استقلال درونی اند و وابستگی نسبی به حوزه مشاوره دارند. برادلی و لادانی^۶ (۲۰۰۱) نیز معتقدند: همدلی، احترام، عینیت و عمل گرایی، صداقت، شجاعت، شوخ طبعی، اصالت، مواجهه و فوریت مهم ترین خصوصیات یک مشاور کارآمد است. آنان همچنین عقیده دارند که مشاوران مؤثر و کارآمد از توانایی و استعداد لازم برای انعطاف پذیری، بردباری و گشودگی نسبت به سبک های یادگیری گوناگون برخوردارند و در برقراری رابطه حسنه با مراجعان خود مهارت بسیار خوبی دارند. به نظر هاوات^۷ (۲۰۰۰) مشاوران کارآمد و مؤثر علاوه بر این که نسبت به محدودیت های فردی خود در مشاوره آگاهند، تلاش می کنند تا در صورت بروز هر گونه مشکل به مشورت با استاد یا راهنمای خود پردازند و در مجموع از توانایی های خود شناخت کافی دارند.

1- Corsini & Gross

2- Austin
 5- Dinkmeyer & Muro

3- Weslender & Wiggins
 6- Bradley & ladany

بررسی‌های بوردرز و براون^۱ (۲۰۰۵) نشان داد مشاوران مؤثر در کنترل امیال و فرایز جنسی نشان داد تشابه ویژگی‌های شخصیتی مشاوران با ویژگی‌های شخصیتی مراجعان تأثیر بسزایی در میزان عملکرد بهینه مراجعان در فرایند مشاوره دارد.

نتایج پژوهش کاتل و لویز^۲ (۲۰۰۶) حاکی از آن است که مشاوران کارآمد از دروغ‌گویی پرهیز کرده و از احساس لیاقت و کفایت خوبی برخوردارند و از نظر تیپ شخصیتی، پرونگراتر از سایر مشاوران هستند.

اگرچه پژوهش‌های بیشتری در خصوص نقش و ارتباط ویژگی‌های شخصیتی مشاوران با عملکرد مؤثر و کارآمد آنان انجام شده است، اما در خصوص صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای مشاوران موفق پژوهش‌های کمتری انجام شده است. بررسی‌های بلاچر^۳ (۲۰۰۰؛ حسینیان، ۱۳۸۵) در زمینه مشاوره و صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای مشاوران کارآمد نشان داد ویژگی‌ها و صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای یک مشاور کارآمد عبارتند از: ۱- ساختار ارزشی خود را روشن می‌کند و میان ساختار ارزشی خود با ساختار ارزشی دیگر گروه‌ها تمایز قایل می‌شود. ۲- در ارتباطات شغلی خود، انعطاف‌پذیری، گشودگی، دلسوزی و تحمل نشان می‌دهد. ۳- برای رشد حرفه‌ای خود تلاش مداوم می‌کند. ۴- توانایی به کارگیری نظریه‌های مشاوره، شخصیت، یادگیری و ارزیابی روان‌شناختی را در کار حرفه‌ای خود دارد. ۵- به چگونگی تأثیرگذاری ویژگی‌های شخصیتی خود بر روند مشاوره آگاه است. ۶- به طور مداوم در پی روزآمد کردن دانش خویش است. ۷- از نتایج تحقیق در کاربردهای عملی استفاده می‌کند. ۸- از عوامل زمینه ساز خرد فرهنگ‌های گوناگون مثل عوامل اقتصادی، فشارهای سیاسی و جهت‌گیری‌های ارزشی آگاه است. ۹- به پی‌گیری جلسات مشاوره علاقه مند است و یک راهبرد مشاوره‌ای مؤثر را به کار می‌گیرد. ۱۰- به نقاط قوت و ضعف خود آگاهی دارد.

در سال‌های اخیر شواهد زیادی به دست آمده که نشان می‌دهد نظارت بر عملکرد مشاوران، عامل مؤثری در موفقیت شغلی و حرفه‌ای آنان است. نظارت بخش لاینفکی از برنامه‌های آموزش مشاور است. بخشی از این نظارت مربوط به خارج از برنامه آموزشی و شامل نظارت سازمان‌های بزرگ مثل سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره بر عملکرد مشاوران و روان‌درمانگران است. این

منتشر شده توسط سایت
دوره‌های تخصصی مشاوره
مکتب علم خرد
آبادی
www.dr-ashrafabadi.ir

نوع نظارت مربوط به صلاحیت مشاور می‌شود و بخشی دیگر مربوط به برنامه‌های آموزشی است. پژوهش‌های انجام شده در زمینه نظارت بر آموزش مهارت‌های مشاوره‌ای به مشاوران است. پژوهش‌های انجام شده توسط هانسن و وارنر^۱ (۱۹۷۱)، به نقل از گلد فارب^۲ (۱۹۷۸) و یافته‌های پژوهش‌های کارخوف و تراکس^۳ (۱۹۶۴)، به نقل از شیلینگ^۴ (۲۰۰۰) حاکی از آن است که رابطه مثبت و معنی‌دار بین مؤلفه‌های نظارت (آموزشی و نظارت سازمان‌های بزرگ به معنای کار کردن و یادگیری روش‌ها؛ فنون و مهارت‌های مشاوره تحت نظارت افراد متخصص و با تجربه‌تر) و عملکرد مؤثر و موفقیت شغلی مشاوران وجود دارد. پژوهش انجام شده توسط ایوانز^۵ (۱۹۹۷) در مورد مشاوران مواد روان‌گردان نیز نشان داده است که در میان ۷۶ درصد این افراد بین نظارت بالینی و موفقیت شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

منتشر شده توسط دکتر عبدالله شریفی آدابی
www.dr-ashrafabadi.ir

مرور برخی پژوهش‌ها حاکی از آن است که میزان تجربه و تخصص و جنسیت مشاور نیز در فرایند مشاوره کارآمد و در موفقیت شغلی مشاور مؤثر است. پژوهش‌های انجام شده توسط بریسنجتو^۶ و مرلوتزی^۷ (۲۰۰۴) نشان داده است مراجعان در مصاحبه اولیه، درمانگران و مشاوران مذکوری را که از تجربه کمتری نسبت به مشاوران مؤنث که از دانش و تجربه بیشتری برخوردارند از لحاظ جدایی اجتماعی و عملکرد مؤثر در فرایند مشاوره، پایین‌تر و ناموفق‌تر درجه‌بندی کرده‌اند.

اگر چه نتیجه کلی مرور ادبیات و یافته‌های پژوهش‌هایی که به آنها اشاره شد حاکی از آن است که علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های مشاوره‌ای و صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای مشاوران، عوامل دیگری از قبیل ویژگی‌های جمعیت شناختی (جنسیت، مدت خدمت و تحصیلات) پایندی به اصول اخلاقی نیز در موفقیت شغلی و در فرایند مشاوره کارآمد تأثیر معنی‌دار دارند، اما آن دست از عواملی که در این تحقیق مورد مطالعه قرار می‌گیرد در پژوهش‌های دیگران کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است و از همه مهمتر این که بیشتر این یافته‌ها برگرفته از فرهنگ غیر ایرانی است که ممکن است در فرهنگ ایرانی این روابط آن گونه که در سایر پژوهش‌ها مورد بررسی قرار گرفته است، مورد مطالعه قرار ننگرفته باشد. این مطلب ضرورت انجام پژوهش حاضر را نیز تأیید می‌کند.

1- Hansen & warner
2- Goldfarb
3- Carkhuff & Tracks
4- shilling
5- Evans
6- Brischetto

مشاوران موفق در این مقاله کوشش شده است تا ویژگی‌های شخصیتی و صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای مشاوران موفق از دیدگاه جامعه مشاوران استان تهران و شهرستان‌های آن مورد بررسی قرار گیرد. به یقین یافته‌های این گونه پژوهش‌ها می‌تواند به مدیران، مسئولان و دست‌اندرکاران سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره، وزارت آموزش و پرورش، بهداشت و درمان، سازمان بهزیستی، دانشگاه‌ها و همه مراکزی که با گزینش و انتخاب مشاوران موفق سروکار دارند کمک کند. بنابراین هدف این مقاله آن است که براساس پژوهش انجام شده در این زمینه به پرسش‌های پژوهشی زیر پاسخ دهد:

سؤال اصلی شماره ۱: آیا ویژگی‌های شخصیتی مشاوران موفق و ناموفق در موفقیت شغلی آنان تأثیر دارد؟

سؤال فرعی شماره ۱: مشاوران موفق و ناموفق در کدام دسته از ویژگی‌های شخصیتی با یکدیگر تفاوت دارند؟

سؤال اصلی شماره ۲: آیا صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای مشاوران موفق و ناموفق در موفقیت شغلی آنان تأثیر دارد؟

سؤال فرعی شماره ۲: مشاوران موفق و ناموفق در کدام دسته از صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای با یکدیگر تفاوت دارند؟

روش

پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی از نوع پژوهش زمینه‌یابی است زیرا سعی بر آن است که ویژگی‌های شخصیتی و صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای مشاوران موفق از دیدگاه جامعه مشاوران استان تهران و شهرستان‌های آن مورد بررسی قرار گیرد و مشخص شود که مشاوران موفق و ناموفق در کدام دسته از ویژگی‌های شخصیتی و صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای با یکدیگر تفاوت دارند. از آن جا که نتایج حاصل از اجرای این پژوهش به منظور دست‌یابی به انواع ویژگی‌های شخصیتی و صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای مناسب برای انتخاب و تربیت مشاوران موفق در شغل مشاوره قابل استفاده است می‌توان آن را یک پژوهش کاربردی نیز تلقی کرد.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

مشاوران شاغل در بخش های دولتی و خصوصی استان تهران و شهرستان های آن در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ بوده است که دست کم، ۳ سال تجربه یا سابقه کار مشاوره نیز داشته اند. نمونه مورد مطالعه به روش نمونه گیری تصادفی ساده و چند مرحله ای ۴۰۰ نفر انتخاب شد که از این تعداد ۳۷۵ نفر به پرسش نامه ها به صورت کامل پاسخ دادند. برای این منظور ابتدا فهرست اسامی دانشگاه های دولتی و آزاد استان تهران و شهرستان های آن مشخص شد که در مجموع شامل ۱۶ دانشگاه دولتی و ۱۱ واحد دانشگاه آزاد اسلامی بود. سپس به طور تصادفی از میان دانشگاه های دولتی تعداد ۸ دانشگاه به قید قرعه انتخاب شدند که عبارت بودند از: ۱- دانشگاه تهران، ۲- دانشگاه صنعتی شریف، ۳- دانشگاه شهید بهشتی، ۴- دانشگاه علوم پزشکی ایران، ۵- دانشگاه علامه طباطبائی، ۶- دانشگاه الزهرا، ۷- دانشگاه تربیت معلم، ۸- انستیتو روانپزشکی تهران.

از میان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی نیز ۵ واحد دانشگاهی به روش تصادفی و به قید قرعه انتخاب شدند که عبارتند از: ۱- دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات ۲- دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، ۳- دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، ۴- دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، ۵- دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند.

از میان مراکز مشاوره مربوط به سازمان آموزش و پرورش، مراکز مشاوره مناطق ۲ و ۵ (از هر منطقه دو مرکز مشاوره) انتخاب شد. از میان مراکز مشاوره مربوط به سازمان بهزیستی، مراکز مشاوره مناطق ۶ و ۷ (از هر منطقه یک مرکز مشاوره) در نمونه قرار گرفت. از میان مراکز مشاوره خصوصی استان تهران و شهرستان های آن پس از تهیه فهرست اسامی آنها مراکز مشاوره پیازه، صبح امید، توانا، پیروز، بامداد نیک اندیشان و فارابی به روش تصادفی در نمونه قرار گرفتند. در پایان از بین هر یک از مراکز دولتی و آزاد و مراکز مربوط به سازمان های دولتی و آزاد و همچنین مراکز مشاوره خصوصی و دولتی چند نفر از استادان، روان شناسان و مشاوران در مقاطع تحصیلی مختلف (کارشناسی ارشد و دکتری) و به تفکیک جنسیت (زن و مرد) انتخاب شد و پرسش نامه در اختیار آنان قرار داده شد.

در این پژوهش موفقیت شغلی براساس نمره های حاصل از اجرای پرسش نامه ای خاص که توسط افراد گروه نمونه تکمیل شده، تعریف شده است و منظور از مشاور موفق کسی است که در مجموع نمره های حاصل از پرسش نامه سنجش مشاور موفق جزء ۲۵ درصد الی ۳۰ درصد نمره ها

منتشر شده توسط سایت تخصصی
دکتر عبدالله شهبازی
www.doktrshahbazi.ir

قرار گرفته باشد و مشاور ناموفق کسی است که مجموع نمرات او جزء ۲۵ درصد پایین توزیع نمره‌ها قرار گرفته باشد. با توجه به این تعاریف، پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌های تکمیل شده که ۳۷۵ مورد بود شرکت کنندگان در این پرسش‌نامه براساس نمره‌هایشان از کمترین به بیشترین مرتب شدند و سپس به مشخص کردن گروهی که نمره‌های آنها جزء ۲۵ درصد بالای توزیع نمره‌ها قرار گرفته بود (۹۱ نفر) به عنوان مشاوران گروه بالا (موفق) و گروهی که نمره‌های آنان جزء ۲۵ درصد پایین توزیع نمره‌ها قرار گرفته بود (۹۱ نفر) به عنوان مشاوران گروه پایین (ناموفق) پرداخته شد. گروه دیگر که نمره‌های آنها جزء ۵۰ درصد میانی توزیع نمره‌ها قرار گرفته بود (۱۹۳ نفر) به عنوان مشاوران گروه میانی کنار گذاشته شدند و به این ترتیب حجم نمونه تحقیق از ۳۷۵ نفر به ۱۸۲ نفر کاهش یافت که تحلیل‌های آماری نیز بر روی همین تعداد انجام شد.

ابزار پژوهش

ابزار اندازه‌گیری به صورت پرسش‌نامه ۳۶ سؤالی تدوین شد. این پرسش‌نامه برگرفته از یک پرسش‌نامه ۸۶ سؤالی است که توسط دو کانه‌ای، شفیق آبادی و شریفی (۱۳۸۶) به منظور سنجش عوامل مؤثر در موفقیت شغلی مشاوران در استان تهران و شهرستان‌های آن تدوین و هنجاریابی شده است و دارای ۶ خرده‌مقیاس ویژگی‌های شخصیتی، صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، عوامل محیطی و اجتماعی، مهارت‌های مشاوره‌ای و علاقه‌مندی به شغل مشاوره است.

از کل سؤال‌های این پرسش‌نامه ۳۶ سؤال آن به سنجش دو خرده‌مقیاس ویژگی‌های شخصیتی (۲۲ سؤال) و صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای (۱۴ سؤال) می‌پردازد که مؤلفه‌های آن در جدول شماره یک ارائه شده است.

صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای

ویژگی‌های شخصیتی

- داشتن دانش پایه در مورد روان‌شناسی عمومی، رشد، یادگیری و شخصیت
- برخوردار بودن از دانش پایه در مورد انواع نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی
- آگاهی کامل به فنون مشاوره و تسلط در کاربرد آنها
- توانایی مشاور در رفتار براساس خود واقعی و نه خود تحریف شده
- توانایی پذیرش واقعیات زندگی و هستی
- توانایی اجتناب از هرگونه بخل و حسد
- برخوردار بودن از هنر زندگی کردن در زمان حال
- گذراندن ساعات کافی کارورزی زیر نظر متخصصان مشاوره
- پذیرش اشتباهات خود در فرایند مشاوره و تلاش در جهت اصلاح آنها
- توانایی بومی کردن اطلاعات و آموخته‌های دوران تحصیل در حرفه مشاوره و متناسب با وضعیت مراجع
- شناخت فرهنگ و ارزش‌های جامعه و آشنایی با خرده فرهنگ‌های آن
- آگاهی از اعتقاد به مبنای چند بعدی زیستی-روانی-اجتماعی مشکلات مراجعان
- پرهیز از مشاوره یا درمان مراجعان در صورت نداشتن دانش و تخصص کافی درباره حل مشکلات مراجعان
- انعطاف پذیری در کاربرد فنون و رویکردهای مختلف مشاوره برحسب ویژگی‌ها و نوع مشکلات مراجعان
- صبوری در انجام فعالیت‌های شخصی و حرفه‌ای
- داشتن پشتکار در انجام فعالیت‌های حرفه‌ای
- برخوردار بودن از ابتکار در حل مشکلات شخصی و حرفه‌ای
- داشتن یک نظام ارزشی متناسب با حرفه مشاوره و تعهد نسبت به آن
- برخوردار بودن از سلامت روانی و شخصیتی
- برخوردار بودن از هوش بالای متوسط
- پرهیز از خود برتری
- خوشرویی با مردم، همکاران و مراجعان
- برخوردار بودن از شخصیت پذیرا و انعطاف پذیر
- داشتن حسن شهرت بین مردم، همکاران و مراجعان
- برخوردار بودن از روحیه تواضع و فروتنی
- توانایی تحمل درد و رنج در مواقع بحران
- برخوردار بودن از حس شوخ طبعی
- برخوردار بودن از اعتماد به نفس بالا
- پایبندی به اصول اخلاقی در مسایل خانوادگی و حرفه‌ای
- برخوردار بودن از هوش هیجانی سطح بالا
- توانایی تجربه و درک هیجان‌های متفاوت مانند غم و شادی، خوشبختی، فداکاری و گذشت.
- توانایی حفظ سلامتی خود در مواقع بحران
- داشتن قدرت تصمیم‌گیری در مواجهه با موقعیت‌های متفاوت
- داشتن شناخت کافی از نقاط قوت و ضعف خود
- برخوردار بودن از روحیه انصاف

این پرسش‌نامه با یک مقیاس ۱۱ درجه‌ای به ترتیب اهمیت هر یک از سؤال‌ها (ملاک‌ها) در موفقیت شغلی مشاوران درجه‌بندی می‌شود که در جدول ۱۱

اهمیت و نمره ۶ به معنای اهمیت نسبی هر یک از سؤال‌ها می‌باشد. لازم به ذکر است که محتوایی در مجموع به سنجش توانایی‌های ذهنی و شناختی مشاور، نظام ارزشی و اخلاقی مشاور، شهرت و مهارت‌های اجتماعی مشاور، بردباری مشاور و شیوه‌های کنار آمدن او با مشکلات و سلامت روانی مشاور می‌پردازد. ۱۴ سؤال مربوط به صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای از لحاظ محتوایی به سنجش صلاحیت‌های مربوط به دانش و تخصص مشاور، صلاحیت‌های حرفه‌ای عملی و مهارت‌های زندگی حرفه‌ای مؤثر در فرایند مشاوره می‌پردازد. همچنین براساس فرم هنجار شده پرسش‌نامه ۸۶ سؤالی بر روی نمونه ۳۷۵ نفری، حداقل نمره ۵۶۹، حداکثر نمره ۹۴۰، میانگین نمره‌ها ۸۰۶ و انحراف معیار ۷۴ است. ضریب آلفای کرائباخ برای خرده مقیاس ویژگی‌های شخصیتی، صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای و مجموع این دو خرده مقیاس به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۳ و ۰/۸۵ برای گروه نمونه استادان، روان‌شناسان و مشاوران محاسبه شد که این ضرایب نشان دهنده اعتبار آزمون هستند. از نظر روایی نیز علاوه بر آنچه که توسط سازندگان این تست گزارش شده است، روایی محتوایی آن نیز توسط چندین نفر از اعضای هیأت علمی رشته روان‌شناسی و مشاوره و متخصصان روان‌سنجی دانشگاه‌های شهید بهشتی، علامه طباطبایی، تربیت معلم، الزهرا و دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای علوم و تحقیقات و رودهن مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها

با توجه به ماهیت مقیاس اندازه‌گیری که از نوع فاصله‌ای است و تعداد گروه‌های مورد مطالعه که شامل مشاوران دو گروه بالا (موفق) و پایین (ناموفق) است و نامتقارن بودن توزیع داده‌ها برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و پاسخ به پرسش‌های پژوهشی از آزمون ناپارامتریک U مان ویتنی استفاده شده است. شاخص‌های توصیفی نمره‌های مشاوران گروه بالا و پایین در مقیاس ویژگی‌های شخصیتی و صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای در جدول‌های ۲ و ۳ نشان داده شده است.

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی نمره‌های مشاوران گروه بالا و گروه پایین در مقیاس ویژگی‌های شخصیتی براساس پرسش‌نامه موفقیت شغلی مشاوران

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

جدول ۴. ضمیمه های توصیفی نمره های مشاوران گروه بالا و پایین در مقیاس صلاحیت های علمی و حرفه ای بر اساس پرسش نامه موفقیت شخصی مشاوران

منتشر شده توسط سایت شخصی
 دکتر عبدالله شایع آبادی
 www.dr-ashafaadi.ir

داده	کمی	کمی	انحراف معیار	رتبه	رتبه	رتبه
۲/۴۴	۱/۱۵۲	۱/۲۷۴	۱/۷۹۸	۸/۲۵	۸/۲۲	مشاوران گروه پایین (ناموفق)
۲/۴۴	۱/۲۹۵	۱/۸۱۶	۱/۴۱۵	۹/۷۱	۱۰/۲۲	مشاوران گروه بالا (موفق)

نتایج تحلیل داده ها حاصل از آزمون L مان ویتنی برای پاسخ به پرسش پژوهشی اول که به بررسی تفاوت ویژگی های شخصیتی مشاوران موفق و ناموفق مورد مطالعه مربوط می شود در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. خلاصه تحلیل داده های حاصل از آزمون L مان ویتنی برای پرسش پژوهشی اصلی شماره ۱

سطح	Z	L مان ویتنی	مجموع رتبه ها	میانگین رتبه ها	N	میانگین های شخصیتی
معنی داری						
۱/۱۱۱	-۱۱/۳۱۲**	۱۲۰/۵۰۰	۴۱۲۵/۵۰	۴۴/۳۵	۹۱	مشاوران گروه پایین (ناموفق)
			۱۲۵۲۷/۵۰	۱۳۲/۷۰	۹۱	مشاوران گروه بالا (موفق)
					۱۸۲	جمع

** معنی دار در سطح ۰/۰۱

همان گونه که در جدول ۴ ملاحظه می شود در این تحلیل ها تفاوت میانگین رتبه های مشاهده شده مشاوران دو گروه پایین و بالا در مقیاس ویژگی های شخصیتی حتی در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر با توجه به مقدار L مان ویتنی محاسبه شده (۱۲۰/۵۰۰) و سطح معناداری آن با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت بین ویژگی های شخصیتی مشاوران گروه بالا (موفق) با ویژگی های شخصیتی مشاوران گروه پایین (ناموفق) تفاوت معنی دار وجود دارد. نتایج تحلیل داده ها در مورد پرسش پژوهشی دوم (مشاوران موفق و ناموفق در کدام دسته از صلاحیت های علمی و حرفه ای با یکدیگر تفاوت دارند؟) با آزمون L مان ویتنی در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: خلاصه تحلیل داده‌های حاصل از آزمون U مان ویتنی برای پرسش پژوهشی فرعی شماره ۱

P	Z	U	مجموع رتبه‌ها	میانگین رتبه	n	گروه‌ها	
۰/۰۰۰	-۱۰/۵۵۸	۳۹۲/۵**	۴۵۷۸/۵	۵۰/۳۱	۹۱	ناموفق	توانایی‌های ذهنی و شناختی
۰/۰۰۰	-۹/۸۱۴	۶۷۴**	۴۸۶۰	۵۳/۴۱	۹۱	ناموفق	نظام ارزشی و اخلاقی
۰/۰۰۰	-۱۰/۲۰۳	۵۲۵**	۴۷۱۱	۵۱/۷۷	۹۱	ناموفق	بردباری مشاور و شیوه‌های کنار آمدن با مشکلات
۰/۰۰۰	-۹/۸۲۲	۶۷۹/۵**	۴۸۶۵/۵	۵۳/۴۷	۹۱	ناموفق	سلامت روانی
۰/۰۰۰	-۱۰/۶۴۳	۳۶۵/۵**	۴۵۵۱/۵	۵۰/۰۲	۹۱	ناموفق	شهرت و مهارت‌های اجتماعی

** معنی دار در سطح ۰/۰۱

همانطور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، نتایج آزمون U مان ویتنی حاکی از این است که مشاوران موفق و ناموفق در همه ویژگی‌های شخصیتی با یکدیگر تفاوت معنی دار دارند ($P < 0/01$). به عبارت دیگر نمره مشاوران موفق در همه مؤلفه‌های شخصیتی پنجگانه مورد بررسی در این تحقیق بالاتر از مشاوران ناموفق بوده است.

جدول ۶: خلاصه تحلیل داده‌های حاصل از آزمون U مان ویتنی برای پرسش پژوهشی اصلی شماره ۲

سطح معنی داری	Z	U مان ویتنی	مجموع رتبه‌ها	میانگین رتبه‌ها	N	صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای
۰/۰۰۰	-۱۱/۵۴۲**	۳۹/۵۰۰	۴۰۴۴/۵۰	۴۵/۴۴	۹۱	مشاوران گروه پایین (ناموفق)
			۱۲۶۰۸/۵۰	۱۳۵/۵۸	۹۱	مشاوران گروه بالا (موفق)
					۱۸۲	جمع

** معنی دار در سطح ۰/۰۱

همان گونه که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود در این تحلیل‌ها تفاوت میانگین رتبه‌های مشاهده شده مشاوران دو گروه پایین و بالا در مقیاس صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای نیز در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر با توجه به مقدار U مان ویتنی محاسبه شده (۳۹/۵۰۰) و سطح معناداری آن با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت بین صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای مشاوران گروه بالا (موفق) با صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای مشاوران گروه پایین (ناموفق) تفاوت معنی دار وجود دارد.

P	Z	U	مجموع رتبه‌ها	میانگین رتبه	n	گروه‌ها	
۱/۱۱۱	-۱۱/۵۲۲	۴۰۴**	۴۵۹۰	۵۰/۴۴	۹۱	ناموفق	
			۱۲۰۴۳	۱۳۲/۵۶	۹۱	موفق	دانش و تخصص
۱/۱۱۱	-۱۱/۷۵۶	۳۲۲**	۴۵۰۳/۵	۴۹/۵۶	۹۱	ناموفق	صلاحیت‌های حرفه‌ای عملی
			۱۲۱۴۴	۱۳۳/۴۶	۹۱	موفق	مهارت‌های زندگی
۱/۱۱۱	-۱۱/۹۲۲	۲۷۴**	۴۴۶۰	۴۹/۰۱	۹۱	ناموفق	حرفه‌ای در درمان اشخاص
			۱۲۱۹۳	۱۳۳/۹۹	۹۱	موفق	

منتشر شده توسط هیئت علمی
 دکتر عبدالله شایع آبادی
 www.dr-ashafabadi.ir

با توجه به مقادیر آمان ویتنی محاسبه شده در جدول ۴-۲۰ در خصوص مؤلفه‌های سه گانه صلاحیت‌های علمی- حرفه‌ای، می‌توان نتیجه گرفت که در همه مؤلفه‌های فوق بین مشاوران موفق و ناموفق تفاوت معنی دار وجود دارد ($P < 0/01$). به عبارت دیگر، در همه موارد سه گانه مورد بررسی در این تحقیق نمره‌های مشاوران موفق بالاتر از نمره‌های مشاوران ناموفق است.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های این پژوهش در پاسخ‌دهی به پرسش‌های پژوهشی حاکی از آن است که بین ویژگی‌های شخصیتی مشاوران گروه بالا (موفق و کارآمد) با ویژگی‌های شخصیتی مشاوران گروه پایین (ناموفق و کمتر کارآمد) بخصوص از نظر ویژگی‌های شخصیتی پنجگانه‌ای که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است تفاوت معنی دار وجود دارد. به عبارت دیگر با توجه به یافته‌های حاصل از این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است به نظر می‌رسد مشاوران کارآمد و موفق در مقایسه با مشاوران کمتر کارآمد از هوش شناختی و هیجانی و اعتماد به نفس بالاتری برخوردار باشند، در انجام فعالیت‌های حرفه‌ای با پشتکار و صبورند، از نظام ارزشی متناسب با حرفه خود برخوردارند و نسبت به آن تعهد بیشتری دارند، از خود برترینی اجتناب می‌کنند و در میان مردم، همکاران و مراجعان خود حسن شهرت بیشتری دارند. همچنین مشاوران کارآمد و موفق از روحیه انصاف، تواضع و فروتنی بیشتری در مقایسه با مشاوران کمتر کارآمد و ناموفق برخوردارند، شوخ طبع هستند و قدرت خلاقیت و ابتکار خوبی دارند. مشاوران کارآمد از نقاط قوت و ضعف خود شناخت کافی دارند و از توانایی خوبی در تجربه و درک هیجان‌های متفاوت برخوردارند. آنها به اصول اخلاقی در مسایل خانوادگی پایبندند.

منتشر شده توسط سایت مجله علمی و حرفه‌ای
 دکتر علی شهبادی
 www.dr-ashghabadi.ir

معقول و مناسب برخوردارند. مشاوران موفق به هنگام مواجهه با درد و رنج در مواقع بحران نه تنها توانایی تحمل بسیار خوبی دارند بلکه توانایی حفظ سلامتی خود در مواقع بحرانی را نیز دارند و در مجموع به نظر می‌رسد از سلامت روانی و شخصیتی بهتری نسبت به مشاوران کمتر کارآمد و ناموفق برخوردار هستند. چون ماهیت حرفه مشاوره ایجاب می‌کند که مشاور باید ویژگی‌های شخصیتی نامبرده را داشته باشد تا برای مثال به کمک هوش شناختی و هیجانی خود بهتر بتواند مشکلات مراجع را از زوایای مختلف بشناسد و آن‌گونه که مراجع احساس می‌کند درک کند. با پرهیز از احساس خودبرتربینی و پایبندی به اصول اخلاقی و با برخورداری از روحیه انصاف و تواضع در مراجع خود احساس امنیت و راحتی به وجود آورد تا بتواند مسائل و مشکلات خود را با اطمینان بیشتری با مشاور در میان بگذارد. همچنین مشاور باید سعی کند تا با پذیرش مراجع به‌عنوان یک انسان آزاد و ارزشمند و با پرهیز از تحمیل عقاید شخصی خود به مراجع، حق تصمیم‌گیری نهایی را به او بدهد و به این ترتیب مراجع را در رسیدن به بینش و سازگاری بیشتر با خود و محیط کمک کند. از سوی دیگر مراجعان نیز معمولاً تمایل دارند به این‌گونه مشاوران مراجعه کنند و از آنها برای حل مشکلات خود و یا پیدا کردن راه حل‌های بهتر کمک بگیرند. به همین دلیل مشاورانی که از ویژگی‌های نامبرده به شکل قوی‌تری برخوردارند (مشاوران موفق) در مقایسه با سایر مشاورانی که ویژگی‌های مذکور را به شکل ضعیف‌تر دارند (مشاوران ناموفق) در شغل و حرفه خود موفق‌ترند. یافته‌های پژوهش انجام شده توسط وسلندر و ویگینز (۱۹۷۹) نشان داده است که بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی موفق مشاوران همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. از سوی دیگر یافته‌های برخی پژوهش‌ها مانند پژوهش‌های اریکسن و مک اولیف (۲۰۰۶) نیز حاکی از آن است که ویژگی‌های شخصیتی و رشد اخلاقی در حدود ۱۸ درصد واریانس موفقیت شغلی مشاوران را پیش‌بینی می‌کند. این یافته‌ها با یافته پژوهش حاضر همخوانی دارد. بدین معنی که بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی مشاوران کارآمد (موفق) و کمتر کارآمد (ناموفق) رابطه معنی‌دار وجود دارد و مشاوران کارآمد از ویژگی‌های شخصیتی برجسته‌تر و قوی‌تری در مقایسه با مشاوران ناکارآمد برخوردار هستند. یافته‌های پژوهش‌های دینک مایر و مارو (۱۹۹۲؛ برادلی و لادانی، ۲۰۰۱) مبنی بر تأثیر ویژگی‌های شخصیتی از قبیل انصاف، صداقت، شجاعت، شوخ‌طبعی، وابستگی نسبی به حوزه مشاوره و استقلال درونی بر عملکرد مؤثر و موفق مشاوران با یافته این پژوهش همخوانی دارد.

سوی دیگر یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای مشاوران کارآمد (موفق) با صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای مشاوران کمتر کارآمد (ناموفق) به لحاظ ویژگی‌های علمی و حرفه‌ای سه گانه‌ای که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است تفاوت معنی‌دار وجود دارد. به عبارت دیگر با توجه به یافته‌های حاصل از این پژوهش به نظر می‌رسد مشاوران کارآمد در مقایسه با مشاوران کمتر کارآمد از دانش پایه مناسب‌تر و بیشتری در خصوص روان‌شناسی عمومی، رشد، یادگیری، شخصیتی و انواع نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی برخوردارند و در کاربرد فنون و رویکردهای مختلف مشاوره بر حسب ویژگی‌ها و نوع مشکلات مراجعان انعطاف‌پذیری بیشتری دارند. از سوی دیگر می‌توان گفت مشاوران کارآمد با فرهنگ و ارزش‌های جامعه‌آشنایی بیشتری دارند و به مبنای چند بعدی زیستی-روانی-اجتماعی مشکلات مراجعان واقف‌ترند. به فنون مشاوره آگاهند و در کاربرد آنها تسلط بیشتری دارند و ضمن اجتناب از هرگونه بخل و حسد از توانایی رفتار براساس خود واقعی و نه خود تحریف‌شده برخوردارند. این مشاوران نه تنها ساعات کارورزی کافی و بیشتری را زیر نظر متخصصان گذرانده‌اند بلکه توانایی بومی کردن اطلاعات و آموخته‌های دوران تحصیل در حرفه مشاوره متناسب با وضعیت مراجعان را دارند و نیز اشتباهات خود را در فرایند مشاوره پذیرفته و در جهت اصلاح آنها تلاش بیشتری می‌کنند و در نهایت از مشاوره یا درمان مراجعان در صورت نداشتن دانش و تخصص کافی درباره حل مشکلات آنان راحت‌تر پرهیز می‌کنند. همان‌گونه که در مبانی نظری پژوهش نیز آمده است فرایند مشاوره موفق به مجموعه عوامل و شرایط بسیاری وابسته است و علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی یک مشاور، صلاحیت‌های علمی و دانش و تخصص او نیز تأثیر بسزایی در موفقیت شغلی او دارد. مراجعان نیز معمولاً تمایل دارند به مشاورانی مراجعه کنند که از دانش و تخصص کافی برخوردار باشند. به همین دلیل می‌توان انتظار داشت مشاورانی که از صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای نامبرده به شکل قوی‌تری برخوردار باشند (مشاوران موفق) در مقایسه با سایر مشاورانی که صلاحیت‌های مذکور را به شکل ضعیف‌تر دارند (مشاوران ناموفق) در شغل و حرفه خود موفق‌تر باشند.

بررسی‌های بلاچر (۲۰۰۰؛ حسینیان، ۱۳۸۵) در زمینه مشاوره و صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای مشاوران کارآمد نشان داده است که مشاوران موفق و کارآمد توانایی به‌کارگیری نظریه‌های مشاوره، شخصیت، یادگیری و ارزیابی روان‌شناختی را در کار حرفه‌ای خود دارند، به طور مداوم در پی روزآمد کردن دانش خویش هستند، از عوامل زمینه‌ساز خرده فرهنگ‌های گوناگون مثل

عوامل اقتصادی، فشارهای سیاسی و جهت گیری های ارزشی آگاه هستند. این یافته با یافته پژوهش همخوانی دارد. یافته های پژوهش های پونترتو^۱ و رآو^۲ (۲۰۰۱). مبنی بر این که مشاوران کارآمد تنها از عوامل زمینه ساز خرده فرهنگ های گوناگون و جهت گیری های ارزشی مراجعان خود آگاه هستند بلکه مراجعان نیز ترجیح می دهند به مشاورانی مراجعه نمایند که به تفاوت های فرهنگی و خرده فرهنگ های جوامع مختلف آگاه هستند، با یافته های پژوهش حاضر همخوانی دارد.

از سوی دیگر یافته های پژوهش های انجام شده توسط هنسن و وارنر (۱۹۷۱)، به نقل از گلدفارب، (۱۹۷۸) و یافته های پژوهش های کارخوف و تراکس (۱۹۶۴)، به نقل از شیلینگ، (۲۰۰۰) مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنی دار میان مؤلفه های نظارت و گذراندن دوره های آموزشی لازم زیر نظر متخصصان با صلاحیت و موفقیت شغلی مشاوران، با یافته های این پژوهش همخوانی دارد. بدین معنی که یکی از صلاحیت های علمی و حرفه ای مؤثر در موفقیت شغلی مشاوران گذراندن دوره های کارآموزی و آموزشی لازم زیر نظر متخصصان مشاوره و روان درمانی می باشد که در پژوهش حاضر نیز این یافته مورد تأیید قرار گرفته است.

به طور کلی یافته های پژوهش حاضر نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی و صلاحیت های علمی و حرفه ای مشاوران کارآمد و موفق با ویژگی های شخصیتی و صلاحیت های علمی و حرفه ای مشاوران کمتر کارآمد و ناموفق تفاوت معنی دار وجود دارد. با مرور یافته ها مشاهده می شود که یافته های تحقیق با نظریه ها و یافته های پژوهش هایی که در مبانی نظری تحقیق نیز به آن اشاره شده است مطابقت دارد و همخوانی یافته ها با نظریه ها و یافته های دیگران نشان از روایی احتمالی یافته های پژوهش می باشد. به عبارت دیگر می توان گفت براساس یافته های تحقیق نقش ویژگی های شخصیتی و دانش و تخصص مشاور در موفقیت او انکارناپذیر به نظر می رسد. صرف نظر از احساس رضایت حاصل از موفقیت مشاور پیامدهای پنهان و آشکار کارآمدی و موفقیت مشاور در جامعه انکارناپذیر است. لذا در پایان پیشنهاد می شود:

۱- مسئولان و دست اندر کاران دانشگاه ها و به خصوص وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و کلیه مراکز و سازمان هایی که با تربیت و انتخاب مشاوران بالقوه سروکار دارند، مقدمات و تمهیدات لازم را برای گزینش هرچه مناسب تر دانشجویان رشته مشاوره به منظور سنجش، آموزش و پرورش

ویژگی های شخصیتی و صلاحیت های علمی و حرفه ای آنان به کمک ابزارهای روان سنجی و مناسب و با نظارت استادان و متخصصان واجد شرایط و با صلاحیت فراهم کنند.

۲- تغییرات لازم در نظام برنامه ریزی درسی دانشگاه ها به منظور افزایش ساعات کارورزی و آموزش های عملی دانشجویان رشته مشاوره با نظارت استادان متخصص و با صلاحیت اعمال گردد.

۳- مقدمات لازم برای برگزاری دوره های دانش افزایی حین خدمت توسط سازمان های حرفه ای برای مشاوران به منظور روزآمد کردن دانش و اطلاعات آنان فراهم گردد.

۴- برنامه نظارت بر عملکرد مشاوران توسط سازمان های ذی ربط مانند سازمان نظام روان شناسی و مشاوره جمهوری اسلامی ایران به منظور کارایی بیشتر مشاوران و پیشگیری از وقوع هرگونه تخلف از سوی مشاوران در حرفه مشاوره به صورت جدی تر در سرلوحه کار مسئولان مذکور قرار گیرد.

منابع فارسی

حسینیان، س. (۱۳۸۵). مبانی و اصول اخلاق در مشاوره و روان درمانی. تهران: انتشارات کمال تربیت.

ساعتچی، م. (۱۳۸۳). نظریه های مشاوره و روان درمانی. تهران: نشر ویرایش.

شفیع آبادی، ع. (۱۳۸۶). فنون و روش های مشاوره. تهران: نشر قومه.

شفیع آبادی، ع. (۱۳۸۶). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل. تهران: انتشارات آگاه.

گلدارد، د. مفاهیم بنیادی و مباحث تخصصی در مشاوره. ترجمه: سیمین حسینیان (۱۳۸۵). تهران: انتشارات آگاه.

گیسون، ر. و میشل، م. (۱۹۹۰). مبانی مشاوره و راهنمایی. ترجمه: باقر ثنایی و همکاران (۱۳۸۵). تهران: انتشارات بعثت.

منابع انگلیسی

Austin, L. (2005). The Counseling Primer. USA: By Taylor & Francis Group.

Blocher, D.H. (2000). Counseling: A development Approach. (4th)

منتشر شده توسط سایه و جلی
 دکتر عبدالله طیفی آبادی
 www.dr-a-shafiqabadi.ir

- Bradley, L. & Ladany, N. (2003).** Counselor Supervision: Principles, Process, and Practice. Third ED. *Brunner/Routledge Publisher.*
- Borders, L. D. & Brown, L. (2005).** New Handbook of Counseling and Supervision. *Mah Wah, N.J: Lahaska/Lawrence Erlboun.*
- Brischetto, C. M. & Merluzzi, T. V. (2004).** Client Perceptions in an initial interview as a function of therapist sex and expertness. <http://www.interscience.wiley.com>
- Cottle, W. C. & Lewis, J. R. (2006).** Personality Characteristics of Counselors. *Journal of Counseling Psychology. P27-30.*
- Cross, M. C. & Papadopoulos, L. (2001).** Becoming A Therapist. *Ny: Brunner/ Routledge.*
- Dink, M. & Muro, D. (1992).** Group Counseling theory and practice. *New York: I.T.P.*
- Eriksen, K. P. & Mc Auliffe, G. J. (2006).** Constructive Development and counselor competence. *Counselor Education & Supervision.*
- Evans, W. N. (1997).** Job Satisfaction of Substance Abuse Counselors. *Alcoholism treatment quarterly: Vol 15, Iss 2.*
- Goldfarb, N. (1978).** Effects of Supervisory Style on Counselor effectiveness and Facilitative Responding. *Journal of Counseling Psychology. Vol 25, No5- P454-460.*
- Gustad, J. W. & Tuma, H. W. (2006).** The Effects of client and counselor personality characteristics on client learning in counseling. *Journal of Counseling Psychology. P136-143.*
- Howatt, W. A. (2000).** The Human Services Counseling tool box. *New York: Thomson Co.*
- Ponteretto, J. & Rao, V. (2001).** The Relationship of Acculturation and Gender to Attitudes Toward Counseling Italian and Greek American College Students. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, Pages 362-375.*
- Shilling, L. E. (2000).** Perspectives on Counseling Theories. *NJ: Prentice Hall.*
- Weslander, D. L. & Wiggins. J. D. (1979).** Personalit Characteristics of Counselors Rated as Effective or In effective. *Journal of Vocational Behavior, V15.N2. P175-187.*
www.ERLE.edu.gov.doc:EJ209214