

## ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی مشاوران موفق از دیدگاه

## جامعه‌ی مشاوران

دکتر فریده دوکانه‌ای فرد<sup>۱</sup>، دکتر عبدالله شفیع آبادی<sup>۲</sup>و دکتر حسن پاشا شریفی<sup>۳</sup>

هدف پژوهش حاضر، بررسی ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی مشاوران موفق است. برای این منظور از بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها، روان‌شناسان و مشاوران شاغل در بخش‌های دولتی و خصوصی استان تهران و شهرستان‌های آن ۴۳۰ نفر با شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی ساده و چندمرحله‌ای انتخاب و از نظر ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی پس از تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها مورد آزمون قرار گرفتند. یافته‌ها نشان می‌دهد که مشاوران موفق از نظر ویژگی‌های شخصیتی مانند توانایی‌های ذهنی و شناختی، نظام ارزشی و اخلاقی، بردباری و شیوه‌های کنار آمدن با مشکلات، سلامت روانی، شهرت و مهارت‌های آراستگی، سلامت جسمانی و وضعیت تحصیلی نسبت به مشاوران ناموفق، برتری دارند.

**واژه‌های کلیدی:** ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، مشاوران موفق.

## مقدمه

نگاهی کوتاه به سیر تاریخی و شرایط کنونی جامعه، حاکی از آن است که سرعت روزافزون تحولات و پیشرفت تکنولوژی در دنیای امروز، تمام عرصه‌های زندگی را تحت‌الشعاع قرار داده است. اگرچه این تحولات موجب شده انسان کارهایش را سریع‌تر انجام دهد اما مشکلات و عواقب ناخوشایندی مانند احساس تنهایی، احساس پوچی و بی‌ارزشی و اشتغال به کارهای یکنواخت را نیز برای انسان پدید آورده است که نیازمند اقدامات مداخله‌ای و مشاوره‌ای است (حسینیان، ۱۳۸۵ شفیع آبادی، ۱۳۸۶). مداخله، مفهومی بسیار گسترده دارد و از دیدگاه‌های مختلف، تعاریف متعددی برای آن ارایه شده است. پاترسون<sup>۴</sup> (۱۹۷۳)، به نقل از شفیع آبادی، (۱۳۸۶) مشاوره را جریان

۱. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن DokanheeiF@yahoo.com

۲. استاد دانشگاه علامه طباطبائی

۳. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

یاری دهنده‌ای می‌داند که به ارتباط خاص بین دو نفر نیاز دارد. برامر و شوستروم<sup>۱</sup> (۱۹۸۹)، به نقل از شفیع آبادی، (۱۳۸۶) مشاوره را فرایندی می‌دانند که به افراد عادی برای رسیدن به اهداف و عملکرد موثر، کمک می‌کند. به نظر آنان مشاوره، رابطه‌ای دوجانبه بین مشاور و مراجع است که در این رابطه، مراجع مشکلات خود را مطرح می‌کند و مشاور براساس صلاحیت‌های علمی و تخصصی خود مراجع را در حل این مشکلات یاری می‌دهد. دینک مایر<sup>۲</sup> (۱۹۷۲) مشاوره را ایجاد رابطه‌ی حسنه بین دو نفر می‌داند که از طریق این رابطه، مشاور به مراجع یاری می‌دهد تا نحوه‌ی ارتباط با دیگران را فراگیرد، نیازهایش را به طور معقول و مقبولی برآورده سازد، احساساتش را بشناسد اطلاعاتی درباره‌ی نقاط قوت و ضعف خویش به دست آورد و با تعیین و شناخت اهداف آینده‌اش شیوه‌های حصول به آن‌ها را تعیین کند.

با توجه به تعاریف موجود می‌توان نتیجه گرفت که در فرایند مشاوره به عنوان یک جریان تخصصی، مراجع خود را بیشتر می‌شناسد چگونگی تصمیم‌گیری را می‌آموزد و سرانجام راه حل مناسب برای حل مشکل خود پیدا می‌کند بنابراین مشاور باید محیطی توأم با درک، همدلی و تفاهم به وجود آورد تا مراجع احساس امنیت نموده و مسایل خود را مطرح سازد. بدون تردید یکی از پرسش‌های رایج در آموزش مشاوران و درمانگران این است که این افراد برای کسب آمادگی به منظور احراز حرفه‌ی مشاوره و توانایی درمانگری موفق و کارآمد باید واجد چه ویژگی‌هایی باشند. صرف نظر از افکار قالبی، وجود کامروا سازیهای مرسوم باید به تاثیر مجموعه عواملی که در موفقیت مشاوران و روان‌درمانگران نقش دارد، توجه شود.

ویژگی‌های شخصیتی به عنوان 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 مساله و توانایی تجربه عواطف طبیعی بشری که نقش بسیار موثری در فرایند مشاوره‌ی موفق و کارآمد دارند (کراس و پاپادوپولوس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱؛ ساعتچی، ۱۳۸۳). ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشاور نیز از قبیل وضعیت ظاهری و بدنی مشاور، وضعیت تاهل، مذهب، ملیت، سن و جنس

1. Bramer & shostrom  
2. Dinkmeyer

3. Cross & Papadopoulos

تجارب شغلی و رشته ی تحصیلی می تواند در هدایت فرآیند مشاوره ی موفق نقش موثری داشته باشد (حسینی، ۱۳۸۱، گیسون و میشل<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰).

کورسینی و گراس<sup>۲</sup> (۱۹۹۱)، به نقل از آستین<sup>۳</sup>، (۲۰۰۵) عقیده دارند که مشاوران موفق باید قبل از کاربرد مهارت های اساسی در فرایند مشاوره، دارای پنج ویژگی خودآگاهی، تمرکز و آرامش شوخ طبعی، صداقت و نگرش بدون داورى نسبت به خویشان و دیگران باشند. نتایج پژوهش وسلندر و ویگنیز<sup>۴</sup> (۱۹۷۹) در زمینه ی 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<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) نشان داده است که ویژگی های شخصیتی و رشد اخلاقی در حدود ۱۸ درصد، واریانس موفقیت شغلی مشاوران را پیش بینی می کند. از نظر دینک مایر و مارو<sup>۶</sup> (۱۹۹۲) مشاوران موفق 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 ی مشاوره دارند. بلاچر<sup>۷</sup> (۲۰۰۰) و برادلی و لادانی<sup>۸</sup> (۲۰۰۱) نیز معتقدند که همدلی، احترام، عینیت و عمل گرایی، صداقت، شجاعت، شوخ طبعی، اصالت، مواجهه و فوریت مهم ترین خصوصیات یک مشاور کارآمد است. آنان عقیده دارند که مشاوران موثر و کارآمد از توانایی و استعداد لازم برای انعطاف پذیری، بردباری و گشودگی نسبت به سبک های یادگیری گوناگون برخوردارند و در برقراری رابطه ی حسنه با مراجعان خود مهارت بسیار خوبی دارند. به نظر هاوات<sup>۹</sup> (۲۰۰۰) و بوردرز و براون<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۵) مشاوران کارآمد و موثر علاوه بر این نسبت به محدودیت های فردی خود در مشاوره آگاه اند و تلاش می کنند تا در صورت بروز هرگونه مشکل به مشورت با استاد یا راهنمای خود بپردازند و در مجموع از توانایی های خود شناخت کافی دارند. نتایج پژوهش شیلینگ، کاتل و لویز<sup>۱۱</sup> (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 برونگراتر از سایر مشاوران هستند.

1. Gibson & Mitchell
2. Corsini & Gross
3. Austin
4. Weslender & Wiggins

5. Eriksen & Mc Auliffe
6. Dinkmeyer & Muro
7. Blocher
8. Bradley & Iadany

9. Howatt
10. Borders & Brown
11. Shilling, Cattel & Lewis

تجارب شغلی و رشته ی تحصیلی می تواند در هدایت فرآیند مشاوره ی موفق نقش موثری داشته باشد (حسینی، ۱۳۸۱، گیسون و میشل<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰).

کورسینی و گراس<sup>۲</sup> (۱۹۹۱، به نقل از آستین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵) عقیده دارند که مشاوران موفق باید قبل از کاربرد مهارت های اساسی در فرایند مشاوره، دارای پنج ویژگی خودآگاهی، تمرکز و آرامش شوخ طبعی، صداقت و نگرش بدون داوری نسبت به خویشان و دیگران باشند. نتایج پژوهش وسلندر و ویگینز<sup>۴</sup> (۱۹۷۹) در زمینه ی 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<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) نشان داده است که ویژگی های شخصیتی و رشد اخلاقی در حدود ۱۸ درصد، واریانس موفقیت شغلی مشاوران را پیش بینی می کند. از نظر دینک مایر و مارو<sup>۶</sup> (۱۹۹۲) مشاوران موفق 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 ی مشاوره دارند. بلاچر<sup>۷</sup> (۲۰۰۰) و برادلی و لادانی<sup>۸</sup> (۲۰۰۱) نیز معتقدند که همدلی، احترام، عینیت و عمل گرایی، صداقت، شجاعت، شوخ طبعی، اصالت، مواجهه و فوریت مهم ترین خصوصیات یک مشاور کارآمد است. آنان عقیده دارند که مشاوران موثر و کارآمد از توانایی و استعداد لازم برای انعطاف پذیری، بردباری و گشودگی نسبت به سبک های یادگیری گوناگون برخوردارند و در برقراری رابطه ی حسنه با مراجعان خود مهارت بسیار خوبی دارند. به نظر هاوات<sup>۹</sup> (۲۰۰۰) و بوردرز و براون<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۵) مشاوران کارآمد و موثر علاوه بر این نسبت به محدودیت های فردی خود در مشاوره آگاه اند و تلاش می کنند تا در صورت بروز هرگونه مشکل به مشورت با استاد یا راهنمای خود بپردازند و در مجموع از توانایی های خود شناخت کافی دارند. نتایج پژوهش شیلینگ، کاتل و لویز<sup>۱۱</sup> (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 بروننگرتر از سایر مشاوران هستند.

1. Gibson & Mitchell
2. Corsini & Gross
3. Austin
4. Weslender & Wiggins

5. Eriksen & Mc Auliffe
6. Dinkmeyer & Muro
7. Blocher
8. Bradley & Ladany

9. Howatt
10. Borders & Brown
11. Shilling, Cattel & Lewis

دوره‌های مشاوره و ارتباط و ویژگی‌های شخصیتی مشاوران با عملکرد پژوهش‌های بیشتری در خصوص نقش و ارتباط ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشاوران موفق و کارآمد آنان انجام شده است اما در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشاوران موفق پژوهش‌های کمتری انجام شده است. نتایج پژوهش‌های بریسچتو و مرلوتزی<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) نشان داده است که میزان تجربه و داشتن رشته‌ی تحصیلی مرتبط با حرفه‌ی مشاوره، نقش بسزایی در موفقیت شغلی مشاوران دارد. ساعتچی (۱۳۸۳) در یک مطالعه نشان داده که علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی یک مشاور، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نیز مانند دارا بودن حداقل دانشنامه‌ی دکتری یا کارشناسی ارشد در یکی از رشته‌های روان‌شناسی بالینی، روان‌شناسی مشاوره، داشتن حداقل ۳ سال سابقه‌ی جامع و دارا بودن سن بالای ۳۰ سال (متناسب با شرایط سنی و نوع مشکل مراجعان) می‌تواند در مفید در زمینه‌ی مشاوره و روان‌درمانی، داشتن شرایط ظاهری مرتب و آراسته و متناسب با عرف جامعه و دارا بودن سن بالای ۳۰ سال (متناسب با شرایط سنی و نوع مشکل مراجعان) می‌تواند در موفقیت شغلی و حرفه‌ای او نقش بسزایی داشته باشد. نتایج پژوهش‌های گوستاد و توما<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) نیز نشان داد که تشابه ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی مشاوران با ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی مراجعان، تاثیر فراوانی در میزان عملکرد بهینه‌ی مراجعان در فرایند درمان دارد.

در سال‌های اخیر، شواهد زیادی به دست آمده است که حاکی از نقش متضاد و متفاوت تاثیر جنسیت بر موفقیت شغلی مشاور و عملکرد شغلی اوست. جونز و کوپل<sup>۳</sup> (۱۹۸۲) در یک پژوهش به این نتیجه رسیدند که از نظر مراجعان، درمانگران زن در انجام کار مشاوره، موثرتر از مردان هستند.

بلیز<sup>۴</sup> (۱۹۷۹) در ارتباط با نقش جنسیت مشاور در درمان معتقد است که درمان وقتی موثر است که درمانگران زن به مراجعان زن و درمانگران مرد به مراجعان مرد خدمات درمانی دهند. فیشر<sup>۵</sup> (۱۹۸۹) نیز با توجه به پژوهشی که انجام داده است بیان می‌کند درمانگران زن در درمان هر دو جنس مراجعان موثرتر هستند. در حالی که شر<sup>۶</sup> (به نقل از بومن<sup>۷</sup>، ۱۹۹۳) معتقد است که جنسیت درمانگر عامل بسیار ضعیفی در درمان هر دو جنس مراجعان به شمار می‌رود. در پژوهش دیگری که توسط کمپل و جانسون<sup>۸</sup> (۱۹۹۱)، به نقل از میلر<sup>۹</sup> (۲۰۰۴) انجام شد، وضعیت تاهل و جنسیت درمانگر و مراجع از لحاظ ادراک و توقعات بیمار و موفقیت مشاور مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های این

1. Brischetto & Merluzzi  
2. Gustad & Tuma  
3. Jones & Koppel

4. Blass  
5. Fisher  
7. Scher

8. Bowman  
8. Campell & Johnson  
9. Miller

منتشر شده توسط هیات مدیره  
 دکتر عبدالله شمع آبادی  
 www.dra-shahjabad.ir

تحقیق نیز نشان داد که هیچ یک از دو متغیر جنسیت و وضعیت تاهل، تاثیری بر روی ادراک و توقعات درمانی بیمار در موفقیت مشاور ندارد.

علاوه بر رابطه ی جنسیت و موفقیت شغلی پژوهش‌های دیگر نیز در خصوص ارتباط سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شخصی مشاوران مانند جذابیت فیزیکی مشاوران و نداشتن نقص عضوی یا حسی- حرکتی موثر در فرایند مشاوره با موفقیت شغلی و تسلط مشاور بر مهارت‌های مشاوره‌ای، تاثیر بسزایی در فرایند مشاوره ی موفق دارد (وارگاسو بورکوسکی<sup>۱</sup>، ۱۹۸۳). نتایج پژوهش گرین<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۸۶) نیز در تایید یافته‌های وارگاس و بورکوسکی آن دسته از مشاورانی که از جذابیت فیزیکی برخوردار بودند کمک کننده‌تر و موثرتر از سایر مشاوران ارزیابی می شوند. در این مقاله کوشش شده است تا ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی مشاوران موفق از دیدگاه جامعه ی مشاوران استان تهران و شهرستان‌های آن مورد بررسی قرار گیرد.

## روش

### جامعه ی آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه ی مورد مطالعه ی این پژوهش، شامل اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها، روان‌شناسان و مشاوران شاغل در بخش‌های دولتی و خصوصی استان تهران و شهرستان‌های آن در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ بوده است که دست کم ۳ سال تجربه یا سابقه ی کار مشاوره نیز داشته‌اند که از این جامعه با شیوه ی نمونه گیری تصادفی ساده و چند مرحله‌ای، ۴۳۰ نفر انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند. با معلوم شدن توزیع نمره ها، ۲۵ درصد نمرات بالا و ۲۵ درصد نمرات پایین (۹۱ نفر) به عنوان افراد موفق و ناموفق در نظر گرفته شده و با یکدیگر مقایسه شدند و به این ترتیب حجم نمونه ی تحقیق از ۳۷۵ (پاسخنامه ی کامل) به ۱۸۲ نفر کاهش یافت.

## ابزار

پرسشنامه ی ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی: این پرسشنامه برگرفته از یک پرسشنامه ی ۸۶ سوالی است که توسط دوکانه‌ای، شفیع‌آبادی و شریفی (۱۳۸۶) به منظور سنجش عوامل موثر در موفقیت شغلی مشاوران در استان تهران و شهرستان‌های آن، تدوین و هنجاریابی شده و دارای ۵ خرده مقیاس ویژگی‌های شخصیتی، صلاحیت‌های علمی- حرفه‌ای و مهارت‌های مشاوره‌ای

ویژگی های جمعیت شناختی، عوامل محیطی و اجتماعی و علاقه مندی به شغل مشاوره است. از این پرسشنامه ۲۷ سوال مربوط به دو خرده مقیاس ویژگی های شخصیتی (۲۲ سوال) و جمعیت شناختی (۵ سوال) انتخاب و اجرا شده است. ویژگی های شخصیتی، شامل جمعیت شناختی نیز از لحاظ محتوایی به سنجش ویژگی های مربوط به وضعیت ظاهری و جسمانی مشاور و ویژگی های مربوط به وضعیت تحصیلی مشاور در فرایند مشاوره می پردازد.

جدول ۱: مولفه های ۲۷ گانه ی ویژگی های شخصیتی و جمعیت شناختی براساس پرسشنامه ی

### موفقیت شغلی مشاوران

#### ویژگی های شخصیتی

- صبوری در انجام فعالیت های شخصی و حرفه ای
- داشتن پشتکار در انجام فعالیت های حرفه ای
- برخورداری از ابتکار در حل مشکلات شخصی و حرفه ای
- داشتن یک نظام ارزشی متناسب با حرفه ی مشاوره
- برخورداری از سلامت روانی و شخصیتی
- برخورداری از هوش بالای متوسط
- اجتناب از خود برتری
- خوشرویی با مردم، همکاران و مراجعان
- برخورداری از شخصیت پذیرا و انعطاف پذیر
- خوشرویی با مردم، همکاران و مراجعان
- داشتن حسن شهرت بین مردم، همکاران و مراجعان
- برخورداری از روحیه ی تواضع و فروتنی
- توانایی تحمل درد و رنج در مواقع بحران
- برخورداری از حس شوخ طبعی
- برخورداری از اعتماد به نفس بالا
- پایبندی به اصول اخلاقی در مسایل خانوادگی و حرفه ای
- برخورداری از هوش هیجانی سطح بالا
- توانایی تجربه و درک هیجان های متفاوت
- توانایی حفظ سلامتی خود در مواقع بحران
- داشتن قدرت تصمیم گیری در مواجهه با موقعیت های متفاوت
- داشتن شناخت کافی از نقاط قوت و ضعف خود
- برخورداری از روحیه ی انصاف

#### ویژگی جمعیت شناختی

- داشتن ظاهری منظم و آراسته و متناسب با عرف جامعه و حرفه ی مشاوره

- نداشتن نقص عضوی یا حسی - حرکتی موثر در انجام مشاوره
- داشتن رشته ی تحصیلی مرتبط با حرفه ی مشاوره (روان شناسی، مشاوره یا انواع گرایش های آن)
- اخذ مدرک تحصیلی از دانشگاه های معتبر کشور
- داشتن تجربه ی کافی در مشاوره

براساس فرم هنجار شده ی پرسشنامه ۸۶ سوالی بر روی نمونه ی ۳۷۵ نفری، حداقل نمره ۵۶۹ حداکثر نمره ۹۴۰، میانگین نمره ها ۸۰۶ و انحراف معیار ۷۴ است. ضریب آلفای کرانباخ برای خرده مقیاس ویژگی های شخصیتی، ویژگی های جمعیت شناختی و مجموع این دو خرده مقیاس به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۳ و ۰/۸۵ برای گروه نمونه ی استادان، روان شناسان و مشاوران محاسبه شد. اعتبار محتوایی این مقیاس نیز توسط اعضای هیات علمی رشته ی روان شناسی و مشاوره و متخصصان روان سنجی دانشگاه های شهید بهشتی، علامه طباطبایی، تربیت معلم، الزهرا و دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای علوم و تحقیقات و رودهن مورد تایید قرار گرفته است.

#### یافته ها

با توجه به ماهیت مقیاس اندازه گیری، تعداد گروه های مورد مطالعه و نامتقارن بودن توزیع نمرات برای تجزیه و تحلیل داده ها و پاسخ به پرسش های پژوهشی از آزمون ناپارامتریک Mann-Whitney استفاده شده است. شاخص های توصیفی نمره های مشاوران گروه موفق و ناموفق در مقیاس ویژگی های شخصیتی و جمعیت شناختی در جدول های ۲ و ۳ نشان داده شده است.

جدول ۲: شاخص های توصیفی نمره های مشاوران گروه موفق و گروه ناموفق در مقیاس ویژگی های شخصیتی براساس پرسشنامه ی موفقیت شغلی مشاوران

گروه ها	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 ۳: شاخص‌های توصیفی نمره‌های مشاوران گروه موفق و ناموفق در مقیاس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بر اساس پرسشنامه‌ی موفقیت‌شغلی مشاوران

منتشر شده توسط سایت شخصی  
 دکتر عبدالله شمع آبادی  
 www.dr-a-shafiqabadi.ir

گروه‌ها	میانگین	میان	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	دامنه
مشاوران گروه پایین (ناموفق)	۸/۱۲	۸/۲۵	۰/۷۷۶	-۰/۳۳۶	-۰/۱۵۴	۳/۴۶
مشاوران گروه بالا (موفق)	۱۰/۲۲	۹/۵۴	۰/۴۰۵	-۰/۷۹۵	۰/۲۸۵	۴/۵۴

نتایج تحلیل داده‌های حاصل از آزمون  $\alpha$  مان ویتنی در جدول ۴ و ۵ نشان داده شده است.

جدول ۴: خلاصه‌ی تحلیل داده‌های حاصل از آزمون  $\alpha$  مان ویتنی برای پرسش پژوهشی اصلی شماره‌ی یک

متغیر (ویژگی‌های شخصیتی)	رتبه‌ها	مجموع رتبه‌ها	$\alpha$ مان ویتنی	Z	آلفا
مشاوران گروه پایین (ناموفق)	۴۶/۳۵	۴۱۲۵/۵۰	۱۲۰/۵۰۰	-۱۱/۳۱۲	۰/۰۰۰
مشاوران گروه بالا (موفق)	۱۳۴/۷۰	۱۲۵۲۷/۵۰			
جمع					

همان گونه که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود در این تحلیل‌ها تفاوت میانگین رتبه‌های مشاهده شده‌ی مشاوران دو گروه پایین و بالا در مقیاس ویژگی‌های شخصیتی، حتی در سطح آلفای ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. به عبارت دیگر با توجه به مقدار  $\alpha$  مان ویتنی محاسبه شده (۱۲۰/۵۰۰) و سطح معناداری آن با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت بین ویژگی‌های شخصیتی مشاوران گروه بالا (موفق) با ویژگی‌های مشاوران گروه پایین (ناموفق) تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

همانطور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، نتایج آزمون  $\alpha$  مان ویتنی، حاکی از این است که مشاوران موفق و ناموفق در همه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با یکدیگر تفاوت معنی‌دار دارند (۰/۰۱ < P). به عبارت دیگر نمره‌ی مشاوران موفق در همه‌ی مولفه‌های شخصیتی پنجگانه‌ی مورد بررسی در این تحقیق، بالاتر از مشاوران ناموفق بوده است. نتایج تحلیل داده‌ها در مورد ویژگی‌های مشاوران در جداول ۶ و ۷ ارایه شده است.

منتشر شده توسط سایت مجله  
 دکتر عبدالله شمع آبادی  
 www.dr-ashafabadi.ir

جدول ۵: خلاصه ی تحلیل داده های حاصل از آزمون U مان ویتنی برای پرسش پژوهشی فرعی شماره ی یک

متغیر	گروه ها	میانگین رتبه	مجموع رتبه ها	U	Z	P
توانایی های ذهنی و شناختی	ناموفق	۵۰/۳۱	۴۵۷۸/۵	۳۹۲/۵ <sup>۰۰</sup>	-۱۰/۵۵۸	۰/۰۰۰
	موفق	۱۳۲/۶۹	۱۲۰۷۴/۵			
نظام ارزشی و اخلاقی	ناموفق	۵۳/۴۱	۴۸۶۰	۶۷۴ <sup>۰۰</sup>	-۹/۸۱۴	۰/۰۰۰
	موفق	۱۲۹/۵۹	۱۱۷۹۳			
بردباری مشاور و شیوه های کنار آمدن با مشکلات	ناموفق	۵۱/۷۷	۴۷۱۱	۵۲۵ <sup>۰۰</sup>	-۱۰/۲۰۳	۰/۰۰۰
	موفق	۱۳۱/۲۳	۱۱۹۴۲			
سلامت روانی	ناموفق	۵۳/۴۷	۴۸۶۵/۵	۶۷۹/۵ <sup>۰۰</sup>	-۹/۸۲۲	۰/۰۰۰
	موفق	۱۲۹/۵۳	۱۱۷۸۷/۵			
شهرت و مهارت های اجتماعی	ناموفق	۵۰/۰۲	۴۵۵۱/۵	۳۶۵/۵ <sup>۰۰</sup>	-۱۰/۶۴۳	۰/۰۰۰
	موفق	۱۳۲/۹۸	۱۲۱۰۱/۵			

\*\* معنی دار در سطح ۰/۰۱

جدول ۶: خلاصه ی تحلیل داده های حاصل از آزمون U مان ویتنی برای پرسش پژوهشی اصلی شماره ی دو

ویژگی های جمعیت شناختی	N	میانگین رتبه ها	مجموع رتبه ها	U مان ویتنی	Z	آلفا
مشاوران گروه پایین (ناموفق)	۹۱	۴۷/۱۲	۴۲۸۸	۱۰۲ <sup>۰۰</sup>	-۱۱/۳۶۶ <sup>۰۰</sup>	۰/۰۰۰
مشاوران گروه بالا (موفق)	۹۱	۱۳۵/۸۸	۱۲۳۶۵			
جمع	۱۸۲					

\*\* معنی دار در سطح ۰/۰۱

همان گونه که در جدول ۶ ملاحظه می شود در این تحلیل ها تفاوت میانگین رتبه های مشاهده شده ی مشاوران دو گروه موفق و ناموفق در مقیاس ویژگی های جمعیت شناختی نیز در سطح آلفای ۰/۰۰۱ 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 می توان گفت بین ویژگی های جمعیت شناختی مشاوران گروه بالا (موفق) با ویژگی های جمعیت شناختی مشاوران گروه پایین (ناموفق) تفاوت معنی دار وجود دارد.

جدول ۷: خلاصه ی تحلیل داده‌های حاصل از آزمون U مان ویتنی برای پرسش پژوهشی فرعی شماره ی دو

منتشر شده توسط سایت شخصی  
دکتر عبدالله شجاع آبادی  
www.dr-a-shajabadi.ir

متغیر	گروه‌ها	n	میانگین رتبه	مجموع رتبه‌ها	U	Z	P
وضعیت ظاهری و جسمانی	ناموفق	۹۱	۵۶/۹۷	۵۱/۱۴	۹۹۸ <sup>۰۰</sup>	-۸/۹۳۲	۰/۰۰۰
	موفق	۹۱	۱۲۶/۰۳	۱۱۴۶۹			
وضعیت تحصیلی	ناموفق	۹۱	۵۶/۵۹	۵۱۵۰	۹۶۴ <sup>۰۰</sup>	-۸/۹۷۳	۰/۰۰۰
	موفق	۹۱	۱۲۶/۴۱	۱۱۵۰۳			

\*\* معنی دار در سطح ۰/۰۱

با توجه به مقادیر U مان ویتنی محاسبه شده در جدول ۷ در خصوص مولفه‌های دوگانه ی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی می‌توان نتیجه گرفت که در همه ی مولفه‌های فوق بین مشاوران موفق و ناموفق تفاوت معنی‌دار وجود دارد ( $P < 0/01$ ) به عبارت دیگر در همه ی موارد دوگانه ی مورد بررسی در این تحقیق نمره‌های مشاوران موفق، بالاتر از نمره‌های مشاوران ناموفق است.

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های شخصیتی مشاوران گروه بالا (موفق و کارآمد) با ویژگی‌های شخصیتی مشاوران گروه پایین (ناموفق و کمتر کارآمد) بخصوص از نظر ۲۲ ویژگی شخصیتی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است تفاوت معنی‌داری وجود دارد. با توجه به یافته‌های حاصل از این پژوهش می‌توان احتمال داد که مشاوران کارآمد و موفق در مقایسه با مشاوران کم کارآمدتر، از هوش شناختی و هیجانی و اعتماد به نفس بالاتری برخوردار باشند، در انجام فعالیت‌های حرفه‌ای با پشتکار و صبور باشند، از نظام ارزشی متناسب با حرفه ی خود برخوردار بوده و نسبت به آن تعهد داشته باشند، از خود برتر بینی اجتناب کرده و در میان مردم همکاران و مراجعان خود حسن شهرت بیشتری داشته باشند. همچنین مشاوران کارآمد و موفق از روحیه ی انصاف، تواضع و فروتنی بیشتری در مقایسه با مشاوران کم کارآمدتر و ناموفق برخوردارند، شوخ طبع هستند و قدرت خلاقیت و ابتکار خوبی دارند، از نقاط قوت و ضعف خود شناخت کافی دارند و از توانایی خوبی در تجربه و درک هیجان‌های متفاوت برخوردارند، به اصول

اخلاقی در مسایل خانوادگی پایبند بوده و به هنگام مواجهه با موقعیت‌های متفاوت از قدرت تصمیم‌گیری معقول و مناسب برخوردارند.

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 یافته‌ی پژوهش حاضر همخوانی دارد بدین معنی که بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی مشاوران کارآمد (موفق) و کمتر کارآمد (ناموفق) رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد و مشاوران کارآمد از ویژگی‌های شخصیتی برجسته‌تر و قوی‌تری در مقایسه با مشاوران ناکارآمد برخوردارند. یافته‌های پژوهش‌های دینک مایر و مارو (۱۹۹۲)، برادلی و لادانی (۲۰۰۱) مبنی بر تاثیر ویژگی‌های شخصیتی از قبیل انصاف، صداقت، شجاعت، شوخ طبعی و وابستگی نسبی به حوزه‌ی مشاوره و استقلال درونی بر عملکرد موثر و موفق مشاوران با یافته‌ی این پژوهش همخوانی دارد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشاوران کارآمد (موفق) با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشاوران کم کارآمدتر (ناموفق) به لحاظ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی دوگانه‌ای 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 می‌توان انتظار داشت مشاوران کارآمد در مقایسه با مشاوران کم کارآمدتر از وضعیت ظاهری منظم و آراسته‌تری (متناسب با عرف جامعه و حرفه‌ی مشاوره) برخوردار باشند، سلامت جسمانی بهتری داشته در رشته‌های مرتبط با حرفه‌ی خود (روان‌شناسی، مشاوره یا انواع گرایش‌های آن) تحصیل کرده و مدرک تحصیلی خود را از دانشگاه‌های معتبر اخذ کرده و از تجربه‌ی کافی و بالاتری در شغل و حرفه‌ی خود برخوردار باشند.

پژوهش‌های انجام شده توسط وارگاس و بورکوسکی (۱۹۸۳) گرین، کانینگ‌هام و یانیکو (۱۹۸۶) نیز نشان داده است آراستگی ظاهری و جذابیت فیزیکی مشاور و نداشتن نقص عضوی یا حسی-حرکتی موثر در فرایند مشاوره، تاثیر بسزایی در موفقیت شغلی مشاور دارد. همچنین یافته‌های این پژوهش با عقاید و یافته‌های پژوهش‌های انجام شده توسط (ساعتچی، ۱۳۸۳؛ بریسچتو و مرلوتزی

گوستاد و توما، ۲۰۰۶) مبنی بر تاثیر ویژگی‌هایی از قبیل آراستگی ظاهری مشاور داشتن حداقل درجه‌ی کارشناسی ارشد در رشته‌ی مشاوره و روان‌شناسی، برخورداری از سلامت جسمانی، وسعت سوابق و تجارب کافی در موفقیت شغلی مشاوران همخوانی دارد.

به طور کلی یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی مشاوران کارآمد و موفق با ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی مشاوران کم کارآمدتر و ناموفق تفاوت معنی‌دار وجود دارد. با مرور یافته‌ها مشاهده می‌شود که یافته‌های تحقیق با نظریه‌ها و یافته‌های پژوهش‌هایی که در مبانی نظری نیز به آن اشاره شده است مطابقت دارد و همخوانی یافته‌ها با نظریه‌ها و یافته‌های دیگران نشان از اعتبار احتمالی یافته‌های پژوهش دارد.

## منابع

- حسینی، م. (۱۳۸۱). *راهنمایی و مشاوره تحصیلی*. تهران: انتشارات رشد.
- حسینیان، س. (۱۳۸۵). *مبانی و اصول اخلاق در مشاوره و روان‌درمانی*. تهران: انتشارات کمال تربیت.
- ساعتچی، م. (۱۳۸۳). *نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی*. تهران: نشر ویرایش.
- شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۸۶). *فنون و روش‌های مشاوره*. تهران: نشر ترمه.
- شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۸۶). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*. تهران: انتشارات آگاہ.
- گلدارد، د. (بی تا). *مفاهیم بنیادی و مباحث تخصصی در مشاوره*. ترجمه سیمین حسینیان (۱۳۸۵). تهران: انتشارات آگاہ.
- گیسون، ر. و میشل، م. (۱۹۹۰). *مبانی مشاوره و راهنمایی*. ترجمه‌ی باقر ثنایی، ستیلا علاقه‌بند، سیداحمد احمدی، حسن‌پاشا شریفی (۱۳۸۵). تهران: انتشارات بعثت.
- Austin, L. (2005). *The counseling primer*. USA: By Taylor & Francis Group.
- Baily, R. J. (1962). *The preparation, certification and selection of personal workers for the secondary school of the United States*. New York University.
- Blocher, D. H. (2000). *Counseling: A developmental approach*. (4<sup>th</sup> Ed), Wiley, New York.
- Borders, L. D., & Brown, L. (2005). *New Handbook of Counseling and Supervision*. Mah Wah, N.J: Lahaska/ Lawrence Erlboun.

- Bowman, G. D. (1993). *The helping relationship: Process and skills* (5th ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Bradley, L., & Ladany, N. (2001). *Counselor supervision: principles, process, and practice*. Third ed. Brunner - Rutledge Publisher.
- Brischetto, C. M., & Merluzzi, T.V. (2004). Client perceptions in an initial interview as a function of therapist sex and expertness. Available at <http://www.interscience.wiley.com>
- Cottle, W. C., & Lewis, J.R. (2006). Personality characteristics of counselors. *Journal of Counseling Psychology*, 27-30.
- Cross, M. C., & Papadopoulos, L. (2001). *Becoming a therapist*. New York: Brunner/ Rutledge.
- Dink, M. & Muro, D. (1992). *Group counseling theory and practice*. New York: I.T.P.
- Dinkmeyer, D. (1972). *Adlerian counseling and psychotherapy*. Monterey, Calif: wads worth, Reprinted by permission of Brooks/Cole publishing company.
- Eriksen, K. P., & Mc Auliffe, G.J. (2006). *Constructive development and counselor competence*. Counselor Education & Supervision.
- Fisher, W. (1989). Gender bias in therapy, an analysis of patient and therapist cosal explanations, *Psychotherapy*, 26-38.
- Green, C. F., & Cuningham, J., & Yanico, B.J. (1986). The effect of counselor and subject race and counselor physical attractiveness on impressions and expectations of a female counselor. *Journal of Counseling psychology*, 349-352.
- Gustad, J. W., & Tuma, H.W. (2006). The effects of client and counselor personality characteristics on client learning in counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 136-143.
- Howatt, W. A. (2000). *The human services counseling toolbox*. New York: Thomson Co.
- Jones, W., & Koppel, D. (1982). Impact of client and therapist gender on psychotherapy process and outcome. *Journal of counseling and Clinical Psychology*. Vol. 24,184-200.
- Miller, D. (2004). The effects of gender and client sexual orientation on counselor: Attitudes and self-efficacy. *Journal of Counseling psychology* 145-157.
- Shilling, L.E. (2000). *Perspectives on counseling theories*. NJ: Prentice Hall.
- Vargas, A. M., & Brokowski, J. G. (1983). Physical attractiveness: Interactive effects of counselor and client on counseling process. *Journal of Counseling Psychology*. 146-153.

Weslander, D.L., & Wiggins. J.D. (1979). Personality characteristics of counselors rated as effective or ineffective. *Journal of Vocational Behavior*, V15.N2. P175-187. Available at: [www.ERLE.edu.gov.doc](http://www.ERLE.edu.gov.doc): EJ209214