

Summer 2024, Volume 13, Issue 3

[10.22034/JHPM.13.3.14](https://doi.org/10.22034/JHPM.13.3.14)

## Designing the Model of Professional Development of Counselors of Counseling and Psychology Centers in Tehran Based on the Grounded Theory

Neda Babak<sup>1</sup>, Simin Hosseinian<sup>2\*</sup>, Jalil Younesi<sup>3</sup>, Mozhgan Mardani Rad<sup>4</sup>

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

2- Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran.

3- Associate Professor, Educational Measurement Department, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

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

**Corresponding author:** Simin Hosseinian, Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran.

**Email:** [hosseinian@alzahra.ac.ir](mailto:hosseinian@alzahra.ac.ir)

Received: 24 June 2023

Accepted: 14 Oct 2023

### Abstract

**Introduction:** Identifying and presenting the professional development models of counselors of counseling and psychology centers in Tehran can help them perform reasonably and appropriately and improve their abilities. The current research was conducted with the aim of designing the model of professional development of counselors of counseling and psychology centers in Tehran based on the Grounded Theory.

**Methods:** The present study is of a qualitative type, which was conducted with the Grounded Theory approach. The statistical population of this research included all counselors of counseling and psychology centers in Tehran in 2022. The method of sampling was purposive and snowball. The number of samples reached 21 semi-structured interviews using the principle of theoretical saturation. In this research, to measure the validity of the findings, 4 criteria of credibility, generalizability, reliability and verifiability were used, and the method of reviewing the interview texts by the interviewees and the two-coder method was used to measure the reliability of the findings. Data analysis was done with open, axial and selective coding.

**Results:** The components of causal conditions include work conscience, purposefulness, interest, motivation for growth and development, and correct policy making; the components of the phenomena include improving knowledge and strengthening individual characteristics; the component of the context include the organization of psychology and counseling and excellent quality of education; the component of intervention conditions include lack of scientific flexibility, lack of scientific openness and commercialization of education; the component of strategies included individual and collaborative strategies, and the component of consequences included building trust in referred, increasing the self-confidence of counselors, increasing the quality of counseling, and therapeutic alliance.

**Conclusions:** 6 selected codes under the title of components (causal condition, background, phenomena, intervention, strategies, and consequences), 16 axial codes, and 118 open codes were identified. It is suggested that the authorities of higher education and the organization of the psychology and counseling system consider the designed model and provide a suitable platform for the professional development of counselors of counseling and psychology centers in Tehran.

**Keywords:** Counseling and Psychology Centers, Counselors, Grounded Theory, Professional Development.



## طراحی الگوی توسعه حرفه ای مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران براساس نظریه داده بنیاد

ندا بابک<sup>۱</sup>، سیمین حسینیان<sup>۲\*</sup>، جلیل یونسی<sup>۳</sup>، مژگان مردانی راد<sup>۴</sup>

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

۲- استاد گروه مشاوره دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.

۳- دانشیار، گروه سنجش و اندازه گیری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

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

نویسنده مسئول: سیمین حسینیان، استاد گروه مشاوره دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.  
ایمیل: [hosseinian@alzahra.ac.ir](mailto:hosseinian@alzahra.ac.ir)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۷/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۴/۴

### چکیده

**مقدمه:** شناسایی و ارائه الگوهای توسعه حرفه‌ای مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران می‌تواند به عملکرد معقول و مناسب و ارتقای توانایی‌هایشان کمک کند. پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی توسعه حرفه ای مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران براساس نظریه داده بنیاد انجام شد.

**روش کار:** مطالعه حاضر از نوع کیفی است که با روش نظریه داده بنیاد انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران در سال ۱۴۰۱ بود. روش نمونه گیری هدفمند و گلوله برفی بود. تعداد نمونه با استفاده از اصل اشباع نظری به ۲۱ مصاحبه نیمه ساختار یافته رسید. در پژوهش حاضر برای سنجش روایی یافته ها از ۴ معیار اعتبارپذیری، تعمیم پذیری، اطمینان پذیری و تأییدپذیری و برای سنجش پایایی یافته ها از روش بازبینی متون مصاحبه توسط مصاحبه شونده ها و روش ۲ کدگذار استفاده شد. تحلیل داده ها، با روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد.

**یافته‌ها:** مؤلفه شرایط علی شامل وجدان کاری، هدفمندی، علاقه مندی، انگیزه رشد و توسعه و سیاستگذاری صحیح؛ مؤلفه پدیده شامل ارتقاء دانش و تقویت ویژگی های فردی، مؤلفه های زمینه شامل سازمان نظام روانشناسی و مشاوره و کیفیت آموزش عالی، مؤلفه شرایط مداخله گر شامل عدم انعطاف پذیری علمی، عدم گشودگی علمی و تجاری سازی آموزش، مؤلفه راهبردها شامل راهبردهای فردی و مشارکتی و مؤلفه پیامدها شامل اعتمادسازی در مراجع، افزایش اعتماد به نفس مشاوران، افزایش کیفیت مشاوره و اتحاد درمانی بود.

**نتیجه گیری:** ۶ کد انتخابی تحت عنوان مؤلفه های شرایط علی، زمینه، پدیده، شرایط مداخله گر، راهبردها و پیامدها، ۱۶ کد محوری و ۱۱۸ کد باز شناسایی شد. پیشنهاد می‌شود مسئولین آموزش عالی و سازمان نظام روانشناسی و مشاوره با در نظر گرفتن الگوی طراحی شده، بستر مناسب برای توسعه حرفه ای مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران را فراهم کنند.

**کلیدواژه‌ها:** توسعه حرفه ای، مشاوران، مراکز مشاوره و روانشناسی، نظریه داده بنیاد.

## مقدمه

مشاوره (counseling) از همان اوایل نهضت مشاوره به‌عنوان 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 می‌آورد (۱). نیاز انسان به راهنمایی و مشاوره روانشناسی گرفتن در تصمیم‌گیری و انتخاب راه‌حل‌های مناسب بر کسی پوشیده نیست (۲). فرآیند مشاوره در مراکز مشاوره و روانشناسی 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 (۳). مشاور در مراکز مشاوره و روانشناسی به مراجع دارای مشکل کمک می‌کند تا ضمن شناخت مسائل و مشکلات خود، راه‌حل‌های احتمالی مشکل را ارائه دهد و سرانجام به حل آن پردازد (۴).

توسعه حرفه‌ای (professional development) 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 (۵). در ادبیات منابع انسانی، افزایش و بهبود توانمندی‌ها از جمله توسعه دانش فنی، مهارت‌های تخصصی و ویژگی‌های درون فردی تحت عنوان توسعه حرفه‌ای شناخته می‌شود. 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 (۶). یکی از ویژگی‌های توسعه حرفه‌ای آن است که این فرآیند باید با رویکردی جامع، متمرکز و حمایتی، موجب بهبود عملکرد شغلی شود (۷). توسعه حرفه‌ای به‌عنوان استفاده از فرصت‌های یادگیری رسمی و غیررسمی است که به گسترش صلاحیت حرفه‌ای، از جمله دانش و انگیزش شغلی منجر شود، تعریف شده است. لذا، توسعه حرفه‌ای در هر شغلی یک فرایند مستمر در خصوص ارزیابی نیازهای آموزشی هر فرد و برنامه‌ریزی برای رفع نیازهای حرفه‌ای است. این فرایند به فرد کمک می‌کند که در خصوص دانش، عملکرد و یا موفقیت‌های خود تفکر نموده و برای ارتقاء و پیشرفت فردی، تحصیلی و آموزشی خود برنامه‌ریزی

نماید (۸). تغییرات توسعه‌ای روندی منظم و متوالی دارد که تا پایان دوره زندگی حرفه‌ای یک مشاور در دانشگاه و در مراکز مشاوره و روانشناسی طی می‌کند و برای اجرای این فرآیند باید تمهیدات مناسب فراهم شود که تنها با بررسی الگوی توسعه حرفه‌ای امکان پذیر است (۹).

مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی در فرایند مشاوره و در طول زمان همراه با تحولات جوامع با کاستی‌هایی در امر مشاوره مواجه می‌شوند که بدون اینکه این ضعف‌ها را مرتفع کنند، در برابر آن از خود مقاومت نشان می‌دهند و در نهایت زمانی که این کاستی‌ها مرتفع نشوند موجب فرسودگی شغلی و عدم موفقیت این افراد می‌شود (۱۰). عدم توسعه حرفه‌ای مشاوران این مراکز نه تنها برای مراجعین، بلکه برای خود این افراد هم تبعاتی دارد (۱۱)، از جمله اینکه بی‌انگیزگی، ناامیدی، فرسایش و از دست رفتن هزینه‌های مادی و زمانی را در پی خواهد داشت که در نهایت موفقیت آن‌ها را در زندگی شخصی، حرفه‌ای و اجتماعی به خطر می‌اندازد (۱۲).

عدم توسعه حرفه‌ای مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی و مشاوره روانشناسی 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 (۵). برای مثال: برخی ویژگی‌های شخصیتی و رفتارهای خلاف عرف مشاوره در این مراکز می‌تواند فرآیند مشاوره را مختل کند و به صحت فرآیند مشاوره لطمه وارد کند (۱۳). همانند همه مشاغل، متخصصان حوزه مشاوره روانشناسی نیز جهت توسعه حرفه‌ای خود باید از ویژگی‌های موردنیاز برای این شغل برخوردار باشند که از این ویژگی‌ها تحت عنوان توانمندی‌ها (competencies) نام برده می‌شود. توانمندی‌ها، ویژگی‌های شخصی هستند که افراد برجسته را از افراد عادی متمایز می‌کند. این ویژگی‌ها شامل انگیزه، صفات، نگرش‌ها و ارزش‌ها، دانش، مهارت و مواردی از این قبیل است (۱۴).

در این راستا، دوکانه‌ای فرد و همکاران (۱۵) در پژوهشی، مهم‌ترین ویژگی‌های مشاوران و روانشناسان که در موفقیت و توسعه حرفه‌ای آن‌ها تأثیرگذار است را عواملی از قبیل

## ندا بابک و همکاران

و ضمنی آموزش داده می شوند. 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 می شوند. این فرآیند شامل درونی‌سازی دانش، مهارت‌ها، و همچنین ارزش‌ها، نگرش‌ها و اهداف یک حرفه است. در مطالعه ای Caner Yam (۲۲) نشان داد که اخلاق حرفه‌ای یکی از قواعد و نکات مهم برای مشاوران و روانشناسان در مراکز مشاوره و روانشناسی است. از نظر Avasthi و همکاران (۲۳) ضروری است که رشد و توسعه حرفه‌ای مشاوران و روانشناسان که تلفیقی از ویژگی‌ها و ارزش‌های شخصیتی، دانش و پویایی، آگاهی از اصول اخلاقی، نگرش حرفه‌ای و فرهنگی است، به هنگام انتخاب مشاوران حرفه روانشناسی و مشاوره توسط سازمان‌های مختلف یا در طول زمان کار مشاوران و روانشناسان 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. بررسی پیشینه در زمینه عوامل مرتبط با رشد و توسعه مشاوران و روانشناسان نشان می‌دهد الگوی منسجمی که به توصیف فرآیند توسعه حرفه‌ای مشاوران بپردازد وجود ندارد و از طرفی وجود یک الگو در این زمینه، فرآیند 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 موردنظر و ارائه الگوهای شایسته در این زمینه، به مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی در جهت داشتن عملکرد مطلوب و مناسب و ارتقای توانمندی‌های آن‌ها کمک کرد (۲۴). به همین منظور، در پژوهش حاضر موضوع توسعه حرفه‌ای شغلی مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران مورد توجه واقع گردیده است. بنابراین، با توجه به خلاء موجود و اهمیت شغل مشاوره، پژوهش حاضر باهدف طراحی الگوی توسعه مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران براساس رویکرد نظریه داده بنیاد انجام شد.

## روش کار

مطالعه حاضر از نوع کیفی است که با روش نظریه داده بنیاد مبتنی بر رهیافت Corbin & Strauss انجام شد که

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 سلامتی خود در مواقع بحران برشمردند. به نظر می‌رسد توسعه حرفه‌ای مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی تنها منوط به عوامل شخصیتی نباشد و فراگیری اصول و فنون مشاوره روانشناسی نیز در این امر دخیل باشد. البته مشاوران مبتدی در مراکز مشاوره و روانشناسی تصور می‌کنند فراگیری مجموعه‌ای از اصول و فنون مشاوره روانشناسی 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 (۱۶). حق شناس و ابوالمعالی الحسینی (۱۷) عدم موفقیت مشاوران و روانشناسان در ارائه خدمات تخصصی را ناشی عواملی نظیر کارکرد نامناسب و انعطاف پذیری 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.

برخی از پژوهشگران نیز بر معیارهایی نظیر نظارت مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها و سازمان‌ها و آموزش اخلاق حرفه‌ای در رشد و توسعه مشاوران و روانشناسان تأکید کرده‌اند. در همین راستا، حق شناس و ابوالمعالی الحسینی (۱۷) عدم موفقیت مشاوران در ارائه خدمات تخصصی را ناشی از پراکندگی آئین نامه‌ها و دستورالعمل‌ها عنوان کردند. کرمانی و همکاران (۱۸) در نتایج مطالعه خود نشان دادند مقولاتی همچون حکمرانی دانشگاه، مسئولیت اجتماعی دانشگاه و آئین نامه‌های ارتقاء بر رشته مشاوره و خدمات مشاوره و روانشناسی به عنوان پدیده مرکزی اثرگذار هستند. Curran و همکاران (۱۹) دریافتند که چنانچه مشاوران از دانش و مهارت‌های حرفه‌ای کافی برخوردار نباشند، می‌توانند به جای کمک به مراجعان، آسیب جدی به آن‌ها وارد سازند. Frison & Tino (۲۰) نیز بر لزوم گذراندن دوره‌های کارورزی تحت نظارت یک ناظر تأکید داشته‌اند. طبق نظر Schubert و همکاران (۲۱) دوره‌های نظارتی (supervision) مشاوران براساس قوانین سازمان‌های گسترده‌تر نظیر سازمان نظام روانشناسی و مشاوره در ایران رخ می‌دهد که در آن راه‌های تأیید شده دانستن و انجام دادن به طور صریح

انجام گرفتند. با انجام مصاحبه و معرفی افراد جدید توسط مصاحبه شونده‌گان به مرور تعداد نمونه به ۲۱ مصاحبه نیمه ساختار یافته افزایش یافت.

نمونه گیری تا زمانی که داده ها به اشباع نظری برسند ادامه یافت. لذا جمع آوری داده ها تا زمانی ادامه داشت که داده های جدید در واقع تکرار داده های قبلی باشد و دیگر مفهومی جدید که نیاز به کدگذاری جدید یا گسترش کدها داشته باشد به دست نیاید. جمع آوری داده ها در سال ۱۴۰۱ انجام گرفت. برای هر کدام از مصاحبه ها بین ۳۰ تا ۴۵ دقیقه زمان صرف شد. مصاحبه در محل کار مشارکت کننده و به صورت حضوری در محیطی آرام در دفتر کار مشاوران یا دفتر مدرسین دانشگاه و تنها با حضور مصاحبه گر انجام و ضبط شد. محتوای مصاحبه ها ضبط و یادداشت برداری شد و بلافاصله مورد تحلیل قرار گرفت. جمع آوری داده ها ۳ ماه به طول انجامید.

در مطالعه حاضر در نهایت ۲۴ مصاحبه انجام شد و در ۳ مصاحبه پایانی مفاهیم جدیدی از داده ها حاصل نشد و در آن ها داده ها تکرار داده های قبلی بود، نمونه گیری خاتمه یافت. از بین مصاحبه های انجام شده ۲۱ مصاحبه مطلوب انتخاب و جهت کدگذاری مفاهیم پرتکرار برای انتخاب محوری عوامل مؤثر بر توسعه حرفه ای مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت.

لازم به ذکر است که برای رعایت ملاحظات اخلاقی به تمام شرکت کننده ها این اطمینان خاطر داده شد که تمام اطلاعات حاصل از این مطالعه تنها به منظور ارائه نتایج در رساله است و تمام اطلاعات آن ها تا آخر محرمانه باقی خواهد ماند. همچنین، به آن ها یادآور شد که هر زمان که مایل بودند می توانند از مطالعه خارج شوند.

در پژوهش حاضر برای اعتبارسنجی یافته ها از ۴ معیار اعتبارپذیری (credibility)، تعمیم پذیری (generalizability)، اطمینان پذیری (reliability) و تأییدپذیری (verifiability) استفاده شده است (۲۶). برای ارزیابی اعتبارپذیری، از روش بازخورد اعضا استفاده شده است؛ به گونه ای که یافته های پژوهش در اختیار مشارکت کنندگان قرار گرفت و آن ها صحت یافته ها و تفسیرها را تأیید کردند. برای ارزیابی تعمیم پذیری، پژوهشگران به شرح فرایند پژوهش از نمونه گیری تا تفسیر یافته ها پرداخته و نمونه ای از متن مصاحبه ها را به عنوان مصادیقی ارائه کردند، به نحوی که خواننده

هدف آن ارائه نظریه‌ای برگرفته از داده‌هایی است که در طی فرآیند پژوهش به صورت نظام‌مند گردآوری و تحلیل شده‌اند (۲۵). جامعه آماری شامل مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران در سال ۱۴۰۱ بود. تعداد نمونه با استفاده از اصل اشباع نظری به ۲۱ مصاحبه نیمه ساختار یافته رسید. روش نمونه گیری هدفمند و گلوله برفی بود. معیار ورود مشارکت کنندگان در مصاحبه شامل داشتن حداقل ۱۰ سال سابقه کاری در مراکز مشاوره و روان درمانی 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 هیأت علمی بود. معیار خروج دکتری رشته های مشاوره خانواده، شغلی، مدرسه و توانبخشی و عدم تمایل به همکاری بود.

سوالات مصاحبه بر اساس ادبیات پژوهش، پیشینه پژوهش و با در نظر گرفتن نظریه داده بنیاد طراحی شد. در راستای رسیدن به هدف پژوهش، سوالاتی 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 حرفه ای مشاوران چه عواملی زمینه ساز است (زمینه)؟
۴. چه عواملی ممکن است از توسعه حرفه‌ای مشاوران جلوگیری به عمل آورد (شرایط مداخله گر)؟
۵. راهبردهای عملیاتی کردن توسعه حرفه‌ای مشاوران کدام اند (راهبردها)؟
۶. پیامدهای توسعه حرفه‌ای مشاوران چیست (پیامدها)؟

جمع آوری داده ها با مصاحبه های نیمه ساختاریافته با مشاوران و روانشناسان هیأت علمی دانشگاه در رشته مشاوره (بدون گرایش) انجام شد.

برای جمع آوری داده ها، 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 شونده‌گان و اعلام موضوع و سوالات پژوهش به مشارکت کنندگان، از آن ها درخواست گردید در صورت تمایل جهت حضور در مصاحبه زمان و مکان را اعلام نمایند. مصاحبه ها در دفتر مصاحبه شونده‌گان

## ندا بابک و همکاران

همکار پژوهش (کدگذار) مشارکت کند. آموزش‌ها و شیوه‌های لازم جهت کدگذاری به همکار پژوهش منتقل شد. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در نظر ۲ تن مشابه بودند با عنوان «توافق» و کدهایی که غیرمشابه بودند با عنوان «عدم توافق» مشخص شدند. درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی مورد استفاده قرار گرفت به صورت زیر محاسبه گردید (۲۷).  
 $100 \times \text{تعداد کل داده‌ها} / \text{تعداد توافقات} \times 2 = \text{درصد توافق درون موضوعی}$

بتواند قابلیت انتقال داده‌ها را ارزیابی کند. همچنین برای بررسی اطمینان پذیری از نتایج، جمع آوری و تحلیل داده‌ها تحت نظارت چند تن از مشاوران هیأت علمی دانشگاه-های سراسری و آزاد شهر تهران انجام گرفت و در نهایت برای ارزیابی تأییدپذیری نتایج، یافته‌های پژوهش در اختیار مشاوران مذکور قرار داده شد و توسط ایشان به تأیید رسید. برای سنجش پایایی مصاحبه‌ها از روش توافق درون موضوعی، استفاده شده است. برای این منظور از یکی از مشاوران هیأت علمی دانشگاه خواسته شد تا به عنوان

جدول ۱: درصد پایایی ۲ کد گذار

کل مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	عدم توافقات	درصد پایایی
۲۱	۱۶۸	۸۰	۳۸	۹۵

که معنای مشترک داشتند در قالب کد محوری که در سطح انتزاعی تر نسبت به مفاهیم دیگر قرار داشتند، سازماندهی شدند. در مرحله آخر (کدگذاری انتخابی) در قالب کد انتخابی، مفاهیمی که بار معنایی و محتوایی مشترکی داشتند در طبقات ویژه‌ای قرار داده شدند (۲۸).

## یافته‌ها

در پژوهش حاضر پرسشنامه جمعیت شناختی شامل جنسیت، سن، سابقه شغلی و مرتبه دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت که در جدول ۲ گزارش شده است.

پایایی مصاحبه‌ها به روش توافق درون موضوعی برابر با ۹۵ درصد بود. با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است، قابلیت اعتماد کدگذاری مورد تأیید است و می‌توان ادعا کرد که میزان پایایی مصاحبه‌ها مطلوب است (۲۳).

تحلیل داده‌ها، با روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. در این کدگذاری سه مرحله‌ای داده‌ها به صورت مستمر مورد بازبینی و پایش قرار گرفتند. در مرحله اول (کدگذاری باز) داده‌هایی که حول یک مفهوم بودند، گردآوری شدند. در مرحله دوم (کدگذاری محوری) مفاهیمی

جدول ۲: اطلاعات جمعیت شناختی نمونه شرکت کننده در پژوهش حاضر

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۱۲	۵۷/۱۴
مرد	۹	۴۲/۸۶
سن	فراوانی	درصد فراوانی
۳۵-۴۰ سال	۵	۲۳/۸۱
۴۱-۴۵ سال	۵	۲۳/۸۱
۴۶-۵۰ سال	۵	۲۳/۸۱
۵۱ سال و بالاتر	۶	۲۸/۵۷
سابقه شغلی	فراوانی	درصد فراوانی
۱۰-۱۵ سال	۷	۳۳/۳۳
۱۶-۲۰ سال	۷	۳۳/۳۳
۲۱ سال و بالاتر	۷	۳۳/۳۳
مرتبه دانشگاهی	فراوانی	درصد فراوانی
استادیار	۱۰	۴۷/۶۱
دانشیار	۶	۲۸/۵۷
استاد تمام	۵	۲۳/۸۱

در فرایند تحلیل داده‌ها با کدگذاری در ابتدا ۱۶۸ کد باز به دست آمد که ۵۰ مورد تکراری بود. با حذف آن‌ها، ۱۱۸ کد باز برای مطالعه حاضر باقی ماند. سپس در مرحله کدگذاری محوری بعد از شناسایی برچسب‌های مفهومی در مرحله کدگذاری باز، با ترکیب و تلخیص کدهای اولیه، ۱۶ کد محوری مشخص شد. در انتها در مرحله آخر کدگذاری انتخابی، با یکپارچه سازی و پالایش کدهای باز و محوری، در چارچوب نظری ۶ کد انتخابی مشخص شد، که به شرح زیر بودند:

۱- شرایط علی شامل کدهای محوری وجدان کاری، هدفمندی، علاقه مندی، انگیزه رشد و توسعه و سیاستگذاری صحیح و کدهای باز کمک به انسان‌های دیگر، روراست بودن، تعهد و مسئولیت پذیری، در یک مسیر پیش رفتن، داشتن هدف مشخص، انتخاب رویکرد مناسب، حرکت براساس توانمندی و استعداد و علاقه، لذت کمک به حال خوب دیگران، سردرگم نبودن، علاقه به انسان‌شناسی، علاقه به روان درمانی، علاقه به ارتباط با مراجع، انگیزه داشتن، علاقه به مراقبت گری، عاشق این کار بودن، لذت بردن از کار، دغدغه انجام کار بدون نقص، کمک به خود، تقویت خود با روش‌های مختلف، اهمیت به رشد فردی و توسعه صلاحیت‌های فردی، پرورش جنبه عملی، پرورش اخلاق حرفه‌ای، سیاست‌گذاری نظام آموزشی، تناسب بخش عملی و نظری، بازنگری در شیوه‌های آموزشی، مهارت محوری، رفتن به سمت الگوی آموزش پزشکی، بیان معیارها و ارزش‌ها به صورت شفاف، تعیین ملاک برای ورود به رشته، ارزیابی اولیه روانشناختی و شخصیتی داوطلبان، شرط مدرک کارشناسی مرتبط برای ورود به تحصیلات تکمیلی این رشته، غربالگری داوطلبان، ایجاد محدودیت برای ورود به رشته بود.

۲- پدیده شامل کدهای محوری ارتقاء دانش و تقویت ویژگی‌های فردی و کدهای باز یادگیری مباحث نظری دانشگاه، افزایش و به روز کردن دانش و یادگیری مستمر، ارتباط با دپارتمان‌های روانشناسی، مطالعات بین رشته‌ای و مطالعه مقالات روز دنیا، سبک زندگی منظم، مراقبت از روان خود و ارتباط خوب با خود، خودسازی و خودشناسی، بلوغ شخصی، اخلاق حرفه‌ای، رازداری، توانایی استدلال، ارتباط مؤثر، مهربانی توأم با اقتدار، همدلی، متقاعدکنندگی، قضاوت نکردن، توانایی پذیرش تفاوت‌ها و سوگیری نداشتن، روحیه نقدپذیری، صداقت، اصالت، فراگیری ارزش‌ها، اخلاق حرفه-

ای و ارجاع مراجعه در صورت لزوم، بازخورد گرفتن از مراجع، جلوگیری از روابط دوستانه یا غیرحرفه‌ای با مراجع بود.

۳- زمینه شامل کدهای محوری سازمان نظام روانشناسی و مشاوره و کیفیت آموزش عالی و کدهای باز اهمیت به اخلاق حرفه‌ای، وضع قوانین، برگزاری کرسی‌های نظریه پردازی، تعیین ملاک معتبر بودن کارگاه‌های آموزشی، ایجاد حس تعلق و هویت جمعی، درونی کردن ارزش‌های حرفه‌ای، دوری از لابی‌گری، انتخاب مسئولین دغدغه‌مند به جای افراد سیاستمدار، وجود نظارت بر کار مشاوران، تغییر قوانین صدور و تمدید پروانه، عدم برخورد سلیقه‌ای، تعریف دوره کارورزی برای دانشجویان، ایجاد امکانات در دانشگاه‌ها (مثلاً وجود اتاق‌های مشاوره مجهز به آئینه یک طرفه)، نظارت بر دوره‌های کارورزی و ارزیابی پیشرفت، ضبط دوره‌های آموزشی مدرس زبده و در اختیار متقاضیان قرار دادن، دوری از آموزش‌های سطحی، تهیه و ترجمه منابع مطالعاتی روز دنیا، استخدام مدرس با شخصیت توسعه یافته، تناسب آموزش با سطح سواد دانشجویان، قرارداد با سازمان‌ها جهت کسب تجربه دانشجویان در محیط واقعی، تناسب تعداد دانشجویان با امکانات دانشگاه، دوری از آموزش حافظه محور بود.

۴- شرایط مداخله گر شامل کدهای محوری عدم انعطاف پذیری علمی، عدم گشودگی علمی و تجاری سازی آموزش و کدهای باز متولی دانستن خود، مانع از رشد افکار جدید، جلوگیری از بیان اندیشه‌ها، عدم ایجاد ظرفیت‌گفتمان، عدم امکان تبادل اندیشه، باید اندیشی اساتید، برخورد شدید با دانشجویان منتقد نظریه‌ها، مقاومت در برابر تغییر، دغدغه مدرس برای انتقال مهارت و دانش، خساست در انتقال تجارب و اطلاعات، کسب منفعت مالی، غلبه کیفیت بر کمیت بود.

۵- راهبردها کدهای محوری راهبردهای فردی و مشارکتی و کدهای باز فراگیری اخلاق حرفه‌ای، گذراندن دوره کارآموزی و کمک گرفتن از ناظر، شرکت در کارگاه‌های معتبر، مشاهده فیلم جلسات درمان و تحلیل جلسه درمان، یادگیری گروهی، کمک گرفتن و استفاده از تجربیات همکاران، مشورت با همکاران و اساتید دارای سابقه کاری طولانی، بازخورد گرفتن از همکاران، خود را در معرض ارزیابی قرار دادن، برگزاری جلسات گفت و گو و تبادل نظر، به چالش کشیدن همدیگر، شرکت در گردهمایی‌ها بود.

۶- پیامدها شامل کدهای محوری اعتمادسازی در مراجع،

## ندا بابک و همکاران

جلسات واقعی مشاوره، ایجاد انگیزه برای ادامه مسیر حرفه ای، ایجاد حس خوب اثرگذاری و تخصص داشتن، پذیرش مشاور از سمت مراجع، ایجاد همکاری دوطرفه بین مراجع و درمانگر، ایجاد اراده در مراجع برای تغییر شرایط بود.

افزایش اعتماد به نفس مشاوران، افزایش کیفیت مشاوره و اتحاد درمانی و کدهای باز توانایی تفهیم مشکل به مراجع، اثرگذاری مشاوره، جلوگیری از دور شدن از مسیر حرفه ای، جلوگیری از آسیب به مراجع، جلوگیری از سرخوردگی مشاوران جوان، ایجاد اعتماد به نفس برای شرکت در

جدول ۳: کدهای باز، محوری و انتخابی

کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز
	وجدان کاری	کمک به انسان های دیگر، روراست بودن، تعهد و مسئولیت پذیری.
	هدفمندی	در یک مسیر پیش رفتن، داشتن هدف مشخص، انتخاب رویکرد مناسب، حرکت براساس توانمندی و استعداد و علاقه، لذت کمک به حال خوب دیگران، سردرگم نبودن.
	علاقه مندی	علاقه به انسان شناسی، علاقه به رواندرومانی، علاقه به ارتباط با مراجع، انگیزه داشتن، علاقه به مراقبت گری، عاشق این کار بودن، لذت بردن از کار.
شرایط علی	انگیزه رشد و توسعه	دغدغه انجام کار بدون نقص، کمک به خود، تقویت خود با روش های مختلف، اهمیت به رشد فردی و توسعه صلاحیت های فردی.
	سیاستگذاری صحیح	پرورش جنبه عملی، پرورش اخلاق حرفه ای، سیاستگذاری نظام آموزشی، تناسب بخش عملی و نظری، بازنگری در شیوه های آموزشی، مهارت محوری، رفتن به سمت الگوی آموزش پزشکی، بیان معیارها و ارزش ها به صورت شفاف، تعیین ملاک برای ورود به رشته، ارزیابی اولیه روانشناختی و شخصیتی داوطلبان، شرط مدرک کارشناسی مرتبط برای ورود به تحصیلات تکمیلی این رشته، غربالگری داوطلبان، ایجاد محدودیت برای ورود به رشته
	ارتقاء دانش فنی	یادگیری مباحث نظری دانشگاه، افزایش و به روز کردن دانش و یادگیری مستمر، ارتباط با دپارتمانهای روانشناسی، مطالعات بین رشته ای و مطالعه مقالات روز دنیا.
پدیده	تقویت ویژگیهای فردی	سبک زندگی منظم، مراقبت از روان خود و ارتباط خوب با خود، خودسازی و خودشناسی، بلوغ شخصی. رازداری، توانایی استدلال، ارتباط مؤثر، مهربانی توأم با اقتدار، همدلی، متقاعدکنندگی، قضاوت نکردن، توانایی پذیرش تفاوتها و سوگیری نداشتن، روحیه نقدپذیری، صداقت، اصالت، فراگیری ارزشها، اخلاق حرفه ای و ارجاع مراجعه در صورت لزوم، بازخورد گرفتن از مراجع.
	سازمان نظام روانشناسی و مشاوره	اهمیت به اخلاق حرفه ای، وضع قوانین، برگزاری کرسی های نظریه پردازی، تعیین ملاک معتبر بودن کارگاه های آموزشی، ایجاد حس تعلق و هویت جمعی، درونی کردن ارزش های حرفه ای، دوری از لابیگری، انتخاب مسئولین دغدغه مند به جای افراد سیاستمدار، وجود نظارت بر کار مشاوران، تغییر قوانین صدور و تمدید پروانه، عدم برخورد سلیقه ای.
زمینه	کیفیت آموزش عالی	تعریف دوره کارورزی برای دانشجویان، ایجاد امکانات در دانشگاهها (مثلاً وجود اتاق های مشاوره مجهز به آئینه یک طرفه)، نظارت بر دوره های کارورزی و ارزیابی پیشرفت، ضبط دورههای آموزشی مدرس زنده و در اختیار متقاضیان قرار دادن، دوری از آموزش های سطحی، تهیه و ترجمه منابع مطالعاتی روز دنیا، استخدام مدرس با شخصیت توسعه یافته، تناسب آموزش با سطح سواد دانشجویان، قرارداد با سازمانها جهت کسب تجربه دانشجویان در محیط واقعی، تناسب تعداد دانشجویان با امکانات دانشگاه، دوری از آموزش حافظه محور.
شرایط مداخله گر	عدم انعطافپذیری علمی	متولی دانستن خود، مانع از رشد افکار جدید، جلوگیری از بیان اندیشه ها، عدم ایجاد ظرفیت گفتمان، عدم امکان تبادل اندیشه، باید اندیشه اساتید، برخورد شدید با دانشجویان منتقد نظریه ها، مقاومت در برابر تغییر.
	عدم گشودگی علمی	دغدغه مدرس برای انتقال مهارت و دانش، خساست در انتقال تجارب و اطلاعات.
	تجاری سازی آموزش	کسب منفعت مالی، غلبه کیفیت بر کمیت.
	فردی	فراگیری اخلاق حرفه ای، گذراندن دوره کارآموزی و کمک گرفتن از «ناظر» (supervision)، شرکت در کارگاههای معتبر، مشاهده فیلم جلسات درمان و تحلیل جلسه درمان، جلوگیری از روابط دوستانه یا غیرحرفه ای با مراجع.
راهنماها	مشارکتی	یادگیری گروهی، کمک و الگو گرفتن و استفاده از تجربیات همکاران، مشورت با همکاران و مدرسین دارای سابقه کاری طولانی، بازخورد گرفتن از همکاران، خود را در معرض ارزیابی قرار دادن، برگزاری جلسات گفت و گو و تبادل نظر، به چالش کشیدن همدیگر، شرکت در ورکشاپها.



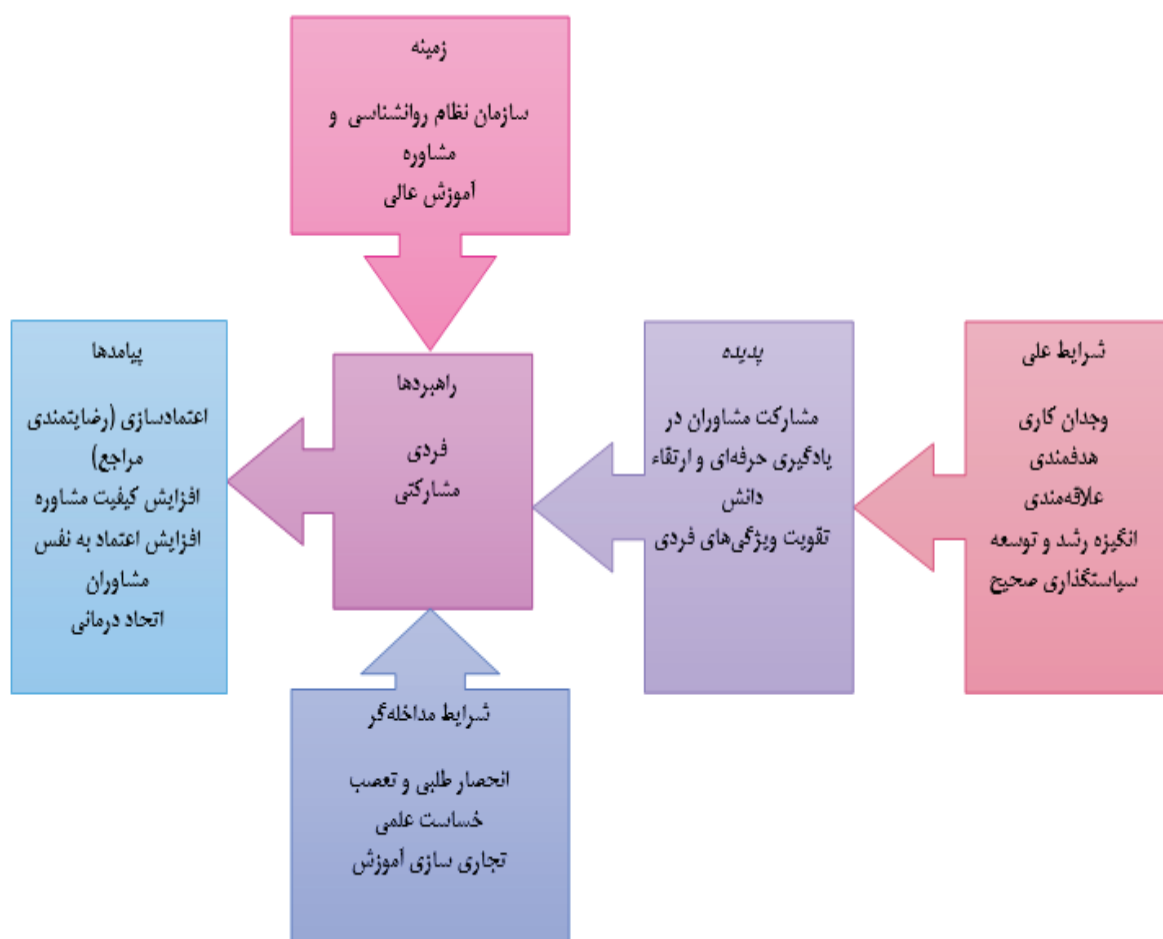
کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز
پیامدها	اعتمادسازی در مراجع	شکل گیری اعتماد، ایجاد فضای امن برای مراجع، جلوگیری از بدبینی به مشاوران، ایجاد امنیت در ذهن مراجع، جلوگیری از آسیب به وجه روانشناسی.
	افزایش کیفیت مشاوره	توانایی تفهیم مشکل به مراجع، اثرگذاری مشاوره، جلوگیری از دور شدن از مسیر حرفه ای، جلوگیری از آسیب به مراجع.
	افزایش اعتماد به نفس و انگیزه مشاوران	جلوگیری از سرخوردگی مشاوران جوان، ایجاد اعتماد به نفس برای شرکت در جلسات واقعی مشاوره، ایجاد انگیزه برای ادامه مسیر حرفه ای، ایجاد حس خوب اثرگذاری و تخصص داشتن.
	اتحاد درمانی	پذیرش مشاور از سمت مراجع، ایجاد همکاری دوطرفه بین مراجع و درمانگر، ایجاد اراده در مراجع برای تغییر شرایط.

### الگوی مفهومی

محوری با در نظر گرفتن قالب نظریه داده بنیاد به فرم زیر

ارائه می گردد:

الگوی مفهومی مطالعه برگرفته شده از کدگذاری انتخابی و



شکل ۱: الگوی توسعه حرفه ای مشاوران

«در اتاق کار روانشناسی و مشاوره خودت هستی و وجدانت که یا انگیزه درونی کار کردن و قوی کردن خودت را داری و یا نداری».

مصاحبه شونده شماره ۶ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری، عضو شورای مرکزی سازمان روانشناسی و مشاوره) در رابطه با وجدان کاری اظهار داشت:

در ادامه با ارائه نمونه های جملات نقل شده توسط افراد مصاحبه شونده در ارتباط با توسعه حرفه ای مشاوران، به بررسی مختصری از آن پرداخته می شود:

### شرایط علی

مصاحبه شونده شماره ۱ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری، مدیر گروه) در رابطه با وجدان کاری اظهار داشت:

## ندا بابک و همکاران

سراسری) در رابطه با ارتقاء دانش (نظری، عملی، یادگیری مشارکتی) اظهار داشت:

«در دانشگاه‌هایی که روانشناسی تدریس می‌شود، فلسفه، تاریخ علم و معرفت‌شناسی نمی‌دانیم و به همین دلیل ذهنمان بسته است».

مصاحبه شونده شماره ۴ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری) در رابطه با ارتقاء دانش اظهار داشت: «به نظر من اساتید زبده‌ای که در کشور وجود دارند، می‌توانند آموزش‌های خوبی را در غالب برنامه‌های ضبط شده فراهم کنند که دانشجویان بتوانند از هر نقطه از کشور به آن دسترسی داشته باشند».

مصاحبه شونده شماره ۱۰ (عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد) در رابطه با ارتقاء دانش اظهار داشت:

«وقتی لحظه به لحظه دنیا و دانش در حال تغییر و روزانه هزاران مقاله چاپ می‌شود، من دیگه نمی‌تونم به عنوان یه مشاور به آموخته‌های قبلی خودم اکتفا کنم».

مصاحبه شونده شماره ۷ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری) در رابطه با تقویت ویژگی‌های فردی (سلامت روان، توانمندی شخصی، اخلاق حرفه‌ای) اظهار داشت: «ارتباط مؤثر، توانایی همدلی، مهارت تأثیر گذاری، مهارت متقاعد کردن، مهارت پذیرش دنیای دیگری که مهمترین هدیه یک درمان همین پذیرش دنیای مراجعه کننده است».

مصاحبه شونده شماره ۱۱ (عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد) در رابطه با تقویت ویژگی‌های فردی اظهار داشت: «مکانیسم انتقال ارزش‌ها ابتر شده، چون اصلاً کسی به فکر ارزش‌ها نیست».

مصاحبه شونده شماره ۱۵ (عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد) در رابطه با همدلی اظهار داشت:

«توانایی درک همدلانه مراجع، در اثربخش بودن جلسه مشاوره و موفقیت مشاور، بسیار تاثیرگذار است».

مصاحبه شونده شماره ۱۹ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری) در رابطه با همدلی اظهار داشت:

«وقتی مشاور قادر باشد که جهان رو از دید مراجع اش ببیند، خیلی بهتر می‌تواند به مشکل مراجع پی ببرد و بهتر می‌تواند اثربخش واقع شود».

### زمینه

مصاحبه شونده شماره ۱۱ (عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد)

«ما به عنوان یه مشاور انقدر صادق نیستیم که بگوییم: ببخشید من اشتباه کردم، یا نمی‌دونم. ندونستن را عیب می‌دونیم».

مصاحبه شونده شماره ۱۷ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری، عضو شورای مرکزی سازمان روانشناسی و مشاوره) در رابطه با وجدان کاری اظهار داشت:

«در اتاق روانشناسی و مشاوره خودت هستی و وجدانت، که یا انگیزه درونی کار کردن و قوی کردن خودت را داری و یا نداری».

مصاحبه شونده شماره ۳ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری، عضو شورای مرکزی سازمان روانشناسی و مشاوره) در رابطه با هدفمندی اظهار داشت:

«مشاوره و کمک به مراجع هم نیازمند علاقه ست و هم پشتکار و هدف».

مصاحبه شونده شماره ۵ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری) در رابطه با علاقه مندی اظهار داشت: «علاقه به مشاوره یکی از دلایل اصلی پیشرفت هر مشاوره در حرفه خودش».

مصاحبه شونده شماره ۶ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری، عضو شورای مرکزی سازمان روانشناسی و مشاوره) در رابطه با انگیزه رشد و توسعه اظهار داشت:

«هر مشاوره باید به فکر تقویت مهارت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ایش باشه».

مصاحبه شونده شماره ۲۱ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری) در رابطه با انگیزه رشد و توسعه اظهار داشت: «مهم‌ترین ابزار مشاور، در واقع مهارت او است».

مصاحبه شونده شماره ۸ (عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد، رئیس دانشکده) در رابطه با سیاستگذاری صحیح اظهار داشت:

«باید از ابتدای کار در مورد افرادی که دانشجوی این رشته می‌شن، غربالگری‌هایی صورت بگیره که مهارت‌های پایه‌ای اولیه و حتی ویژگی‌های ذاتی اولیه را برای این حرفه رو داشته باشند».

مصاحبه شونده شماره ۱۸ (عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد) در رابطه با کمک به دیگران اظهار داشت:

«برای کمک به دیگران، سعی و کوشش را انجام دادم و این، مهم‌ترین دستاورد من بوده است».

### پدیده

مصاحبه شونده شماره ۲ (عضو هیأت علمی دانشگاه

در رابطه با سازمان نظام روانشناسی و مشاوره اظهار داشت: «سیستم تمدید پروانه باید مبتنی بر آموزش و بازآموزی باشد که منتهی به تولید دانش، انتقال دانش و مهارت بشه».

مصاحبه شونده شماره ۲ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری) در رابطه با آموزش عالی اظهار داشت: «در دانشگاه اتاق‌های ویژه با امکانات کافی برای مشاوره وجود داشته باشد. تعداد دانشجویان تحصیلات تکمیلی بیش از حد ظرفیت است».

مصاحبه شونده شماره ۱۴ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری) در رابطه با ایجاد امکانات اظهار داشت: «در دانشگاه اتاق‌های ویژه با امکانات کافی برای مشاوره وجود داشته باشد. تعداد دانشجویان تحصیلات تکمیلی بیش از حد ظرفیت است».

مصاحبه شونده شماره ۵ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری) در رابطه با آموزش عالی اظهار داشت: «به نظر من اساتید زبده‌ای که در کشور وجود دارند، می‌توانند آموزش‌های خوبی را در غالب برنامه‌های ضبط شده فراهم کنند که دانشجویان بتوانند از هر نقطه از کشور به آن دسترسی داشته باشند».

مصاحبه شونده شماره ۱۶ (عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد) در رابطه با سیستم تمدید پروانه اظهار داشت:

«سیستم تمدید پروانه باید مبتنی بر آموزش و بازآموزی باشد که منتهی به تولید دانش، انتقال دانش و مهارت شود».

#### شرایط مداخله گر

مصاحبه شونده شماره ۷ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری) در رابطه با انحصار طلبی و تعصب اظهار داشت: «به ما باید با ایجاد ظرفیت گفتمان و تبادل نظر به توسعه رشته مون کمک کنیم».

مصاحبه شونده شماره ۶ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری، عضو شورای مرکزی سازمان روانشناسی و مشاوره) در رابطه با خساست علمی اظهار داشت:

«ما در جامعه با یه خساست اطلاعاتی مواجه هستیم. تا زمانی من زنده هستم که یاد می‌گیرم. یادگیری اساس کاره».

مصاحبه شونده شماره ۹ (عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد، معاون سازمان نظام روانشناسی و مشاوره) در رابطه با انحصار طلبی و تعصب اظهار داشت:

«در جامعه‌ای که شما به من اجازه فکر کردن و بیان اندیشه‌ام را نمی‌دید، چطور رشد و توسعه اتفاق می‌افته». مصاحبه شونده شماره ۱۲ (عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد، معاون سازمان نظام روانشناسی و مشاوره) در رابطه با تجاری سازی آموزش اظهار داشت:

«رشته مشاوره تبدیل به یه تجارت برای درآمدزایی بعضی از مشاوران و کسب منفعت مالی شده».

#### راهبردها

مصاحبه شونده شماره ۱ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری، مدیر گروه) در رابطه با راهبردهای فردی اظهار داشت:

«باید جنبه‌های عملی و به ویژه اخلاق حرفه‌ای پرورش داده شود».

مصاحبه شونده شماره ۵ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری) در رابطه با راهبردهای فردی اظهار داشت: «سوپرویزن (ناظر) و ... الگو بگیریم، تا انواع مهارت‌ها در عمل یاد گرفته بشن».

مصاحبه شونده شماره ۹ (عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد، معاون سازمان نظام روانشناسی و مشاوره) در رابطه با راهبردهای فردی اظهار داشت:

«من می‌بینم خیلی از همکاران من هویت و اخلاق حرفه‌ای را نادیده می‌گیرند، وارد روابطی می‌شن که نباید باشه، روابط غیر حرفه‌ای علمی، مالی و اجتماعی».

مصاحبه شونده شماره ۲۰ (عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد، معاون سازمان نظام روانشناسی و مشاوره) در رابطه با راهبردهای فردی اظهار داشت:

«مشاورانی که در کارگاه‌های تخصصی از جمله تکنیک‌های مصاحبه بالینی، به کارگیری فنون رویکردهای و نظریات مشاوره‌ای شرکت می‌کنند، در اثربخش بودن جلسات مشاوره شان، بسیار موثر خواهند بود».

مصاحبه شونده شماره ۱۲ (عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد، معاون سازمان نظام روانشناسی و مشاوره) در رابطه با راهبردها مشارکتی اظهار داشت:

«رشته ما می‌طلبه که خیلی از مطالب از طریق به چالش کشیدن همدیگه، تمرینات مشاوره و کارگاه‌های واقعی، جا بیفته».

#### پیامدها

مصاحبه شونده شماره ۳ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری، عضو شورای مرکزی سازمان روانشناسی و مشاوره)

## ندا بابک و همکاران

رویکرد نظریه داده بنیاد انجام شد. یافته های پژوهش طراحی الگوی توسعه حرفه ای مشاوران در چارچوب نظری ۶ کد انتخابی مشخص شد، که شامل ۱- شرایط علی شامل وجدان کاری، هدفمندی، علاقه مندی، انگیزه رشد و توسعه و سیاستگذاری صحیح؛ ۲- پدیده شامل ارتقاء دانش و تقویت ویژگی های فردی؛ ۳- زمینه شامل سازمان نظام روانشناسی و مشاوره و کیفیت آموزش عالی؛ ۴- شرایط مداخله گر شامل عدم انعطاف پذیری علمی، عدم گشودگی علمی و تجاری سازی آموزش؛ ۵- راهبردها شامل راهبردهای فردی و مشارکتی و ۶- پیامدها شامل اعتمادسازی در مراجع، افزایش اعتماد به نفس مشاوران، افزایش کیفیت مشاوره و اتحاد درمانی بود.

از جمله نتایج پژوهش حاضر شناسایی شرایط علی تأثیرگذار بر توسعه حرفه ای مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران است که وجدان کاری، هدفمندی، علاقه مندی، انگیزه رشد و توسعه و سیاستگذاری صحیح را در بردارد. این نتایج با یافته های حاصل از پژوهش های دوگانه ای فرد و همکاران (۱۵)، حق شناس و ابوالعالی الحسینی (۱۷)، Curran و همکاران (۱۹)، Frison & Tino (۲۰)، Caner Yam (۲۲) و Avasthi و همکاران (۲۳) همسو است. در تبیین این یافته می توان گفت 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 برمی آید؛ بنابراین، ملاکی که بر طبق آن کاری بدون احتیاج به محرک های خارجی، با دقت و کامل انجام گیرد، برخاسته از وجدان کاری به شمار می آید. به طور خلاصه می توان 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 می کند (۲۹). تصمیم گیری مشاوران، سیاست های اتخاذ شده توسط آن ها، اقتدار و ضوابط نظارت و کنترل بر کارشان و سازماندهی کاری توسط آن ها، بر وجدان کاری فرد مؤثر است. افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزش های مشاوره را اهداف و ارزش های خود می دانند و برای رسیدن به آن ها تلاش می کنند (۳۰). بدین ترتیب، مشاور با توجه به اهداف و برنامه ریزی هایی که برای خود در نظر دارد و همچنین با توجه به میزان آگاهی از استعدادهای خود اقدام به سیاست گذاری صحیح و خودتوسعه ای می نماید؛ به عبارت دیگر، مشاوران با استفاده از ظرفیت و میزان استعداد خود اقدام به فعالیت های خودتوسعه ای که منجر

در رابطه با اعتمادسازی اظهار داشت: «یکی از کارهایی که من تلاش کردم انجام بدم فرهنگ سازی بوده بلکه نگاه جامعه را نسبت به مشاوره تغییر بدم».

مصاحبه شونده شماره ۴ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری) در رابطه با اعتمادسازی اظهار داشت: «این حس اعتماد و امنیت بدون اینکه طرف مقابل مورد قضاوت قرار بگیرد و فرد حس قضاوت شدن نداشته باشه، خیلی می تونه کمک کننده باشه».

مصاحبه شونده شماره ۸ (عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد، رئیس دانشکده) در رابطه با اعتمادسازی (رضایتمندی مراجع) اظهار داشت:

«احساس امنیت و اعتماد به مشاور باعث میشه اتحاد درمانی بین شون شکل بگیره».

مصاحبه شونده شماره ۱۳ (عضو هیأت علمی دانشگاه سراسری) در رابطه با اعتمادسازی (رضایتمندی مراجع) اظهار داشت:

«خیلی چیز مهمی است که شما یک شغلی را انتخاب می کنی که یک فرد، خصوصی ترین حرف های زندگی اش را با اعتماد کامل و به تو بگوید».

مصاحبه شونده شماره ۹ (عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد، معاون سازمان نظام روانشناسی و مشاوره) در رابطه با افزایش کیفیت مشاوره اظهار داشت:

«مشاوران ما برای جلوگیری از دور شدن از مسیر حرفه ای شون باید از برقراری روابط خارج از جلسه درمان با مراجعه پرهیز کنند».

مصاحبه شونده شماره ۱۰ (عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد) در رابطه با افزایش اعتماد به نفس و انگیزه مشاوران اظهار داشت:

«دانش و مهارت کافی مشاور در اتاق درمان باعث میشه اعتمادبه نفسش به خاطر تخصصی که داره بالا بره».

مصاحبه شونده شماره ۱۱ (عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد) در رابطه با اتحاد درمانی اظهار داشت:

«اتحاد درمانی یکی از ضروریات درمانی در تمام مداخلات درمانیه که در پیشرفت روان درمانی و مشاوره نقش داره».

بحث

پژوهش حاضر باهدف طراحی الگوی توسعه حرفه ای مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران براساس

یا وابسته به سازمان های مربوطه اتفاق می افتد، جایی که کارآموزان تحت نظارت دقیق ناظران شاغل در دانشگاه، درمان را به مراجعینی که مشکلات سلامت روانی را تجربه می کنند، ارائه می دهند (۲۱).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که شناسایی شرایط مداخله گر تأثیرگذار بر توسعه حرفه ای مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران است که انحصار طلبی و تعصب، خساست علمی و تجاری سازی آموزش را در بردارد. این نتایج با نتایج حاصل از پژوهش های Caner Yam (۲۲) و Avaṣṡhi و همکاران (۲۳) همسو بود. از منظر اخلاق حرفه-ای، از جمله ویژگی های مشاور خوب احترام قائل بودن برای ارزش های اجتماعی و احترام به قوانین اجتماعی است، چنین مشاوره در برخورد با دیگران، انحصارطلبانه و متعصبانه عمل نمی کند و به دور از تجاری سازی در مواقع لزوم دانش خود را به دیگران آموزش می دهد (۳۴).

از جمله نتایج پژوهش حاضر شناسایی راهبردهای تأثیرگذار بر توسعه حرفه ای مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران است که راهبردهای فردی و مشارکتی و پیامدها شامل اعتمادسازی، افزایش اعتماد به نفس مشاوران، افزایش کیفیت مشاوره و شکل گیری اتحاد درمانی را در بردارد. این نتایج با یافته های حاصل از پژوهش های Frison & Tino (۲۰)، Schubert و همکاران (۲۱)، Caner Yam (۲۲)، Avaṣṡhi و همکاران (۲۳) همسو بود. طبق نتایج حاصل از پژوهش حاضر به کارگیری اخلاق حرفه ای از جمله راهبردهای فردی مورد اختیار مشاوران در راستای توسعه حرفه ای است. اخلاق حرفه ای در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات می شود، اعتماد در روابط بین افراد را بهبود می بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها و رویه ها، موجب بهبود کیفیت انجام فعالیت ها و در نهایت بهبود عملکرد خواهد شد. موازین اخلاقی می تواند افراد را ملزم کند تا نسبت به تعهدات حرفه ای خود پایبند باشند (۳۵).

علاوه بر راهبردهای فردی، رویکرد نظارتی و مشورتی در فرایند مشاوره و درمان نیز از جمله راهبردهای مشارکتی مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران جهت توسعه حرفه ای بود. نظارت یک یا چند ناظر، یک فرآیند اثرگذار اجتماعی است که در طول زمان رخ می دهد و طی آن از نظارت و یا مشارکت فرد یا افراد دیگر برای اطمینان از کیفیت مشاوره و روان درمانی بهره گرفته می شود. چنین نظارتی فضایی را برای رشد انگیزه و یادگیری مشاور فراهم

به توسعه حرفه ای اثربخش است، می نمایند (۳۱).  
 علاوه، پژوهش حاضر نشان داد که شناسایی پدیده تأثیرگذار بر توسعه حرفه ای مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران است که ارتقاء دانش و تقویت ویژگی های فردی را در بردارد. این نتایج با یافته های حاصل از پژوهش های دوکانه ای فرد و همکاران (۱۵)، حق شناس و ابوالعالی الحسینی (۱۷)، Curran و همکاران (۱۹)، Frison & Tino (۲۰)، Caner Yam (۲۲) و Avaṣṡhi و همکاران (۲۳) همسو بود. در تبیین این یافته می توان گفت ویژگی های شخصی مشاور اعم از توانمندی ها و مهارت های او، جهت موفقیت در درمان و پیش بردن جلسه مشاوره بسیار حائز اهمیت است (۳۲) تا آنجا که برخی بر این باورند که ویژگی های شخصی مشاور و میزان سلامت روان او بیشتر از نوع درمان، نتیجه درمان را تحت تأثیر قرار می دهد (۳۳). همسو با این یافته ها دوکانه ای فرد و همکاران (۱۵) نشان دادند مشاوران موفق از نظر ویژگی های شخصیتی مانند توانمندی ها، نظام ارزشی و اخلاقی، بردباری و شیوه های کنار آمدن با مشکلات، سلامت روانی و جسمانی و وضعیت تحصیلی نسبت به مشاوران ناموفق، برتری دارند. وقتی افراد توانمندی ها و دانش خود را ارتقا می دهند و به عبارتی افراد توانمند می شوند، احساس خود اثربخشی می کنند؛ که قابلیت و تبحر لازم برای انجام موفقیت آمیز کاری را دارند.

از جمله نتایج پژوهش حاضر شناسایی زمینه بر توسعه حرفه ای مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران است که سازمان نظام روانشناسی و مشاوره و آموزش عالی را در بردارد. این نتایج با یافته های حاصل از پژوهش های Schubert و همکاران (۲۱)، همسو بود. آموزش عالی و دیگر سازمان های مربوطه به طور خاص موظف هستند تا اطمینان حاصل کنند که یادگیرندگان روش های پذیرفته شده و تأیید شده برای شناخت و رفتار در یک حرفه خاص را به دست می آورند. همسو با این یافته، Schubert و همکاران (۲۱) عنوان داشتند که توجه به ارتقای دانش و تقویت ویژگی های فردی مشاور از سوی آموزش عالی و دیگر سازمان های مربوطه به عنوان ابزاری برای توسعه، حمایت و ارزیابی عملکرد حرفه ای مشاوران حائز اهمیت و نقش مهم و بسزایی در کارکرد و توانمندسازی آن ها دارد. در پرورش مشاوران حرفه ای، بسیاری از این موارد در مراکز خدمات مشاوره و روان درمانی آموزشی مستقر در دانشگاه و

مشاور می‌تواند زمینه جلب اعتماد و اقبال سازی را برای آنان فراهم ساخته و انگیزه لازم را افزایش کیفیت مشاوره و شکل دهی اتحاد درمانی به وجود آورد.

### نتیجه گیری

یافته های نشان داد که مؤلفه های شرایط علی شامل وجدان کاری، هدفمندی، علاقه مندی، انگیزه رشد و توسعه و سیاستگذاری صحیح؛ مؤلفه های پدیده شامل ارتقاء دانش و تقویت ویژگی های فردی؛ مؤلفه های زمینه شامل سازمان نظام روانشناسی و مشاوره و آموزش عالی؛ مؤلفه های شرایط مداخله گر شامل عدم انعطاف پذیری علمی، عدم گشودگی علمی و تجاری سازی آموزش؛ راهبردها شامل راهبردهای فردی و مشارکتی و پیامدها شامل اعتمادسازی در مراجع، افزایش اعتماد به نفس مشاوران، افزایش کیفیت مشاوره و اتحاد درمانی می باشد. پیشنهاد می‌شود مسئولین آموزش عالی و سازمان نظام روانشناسی و مشاوره با در نظر گرفتن الگوی طراحی شده، بستر مناسب برای توسعه حرفه ای مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران را فراهم کنند. عدم شرکت مشاوران سایر شهرها در پژوهش حاضر از مهم ترین محدودیت های پژوهش بود. لذا در تعمیم یافته ها در مورد سایر شهرها احتیاط شود.

### سیاسگزاری

این مطالعه بخشی از نتایج رساله دکترای تخصصی ندا بابک، رشته مشاوره در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی با راهنمایی خانم دکتر سیمین حسینیان است که در سامانه <https://ris.iau.ir/> با کد مصوب ۱۰۱۳۴۸۱۰۰/۴۳۶۵۷۵۵۹۲۰۱۰۱۶۲۳۰۰۵۲۹ 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.

### تضاد منافع

نویسندگان مقاله حاضر هیچگونه تضاد منافی را گزارش نکردند.

آورده و موجب توسعه حرفه ای مشاوران می شود (۳۶). همسو با نتایج این پژوهش Frison & Tino (۲۰) مطرح کردند، اگرچه مشاوران سبکها و الگوهای مختلفی برای توسعه حرفه ای کار خود دارند، اما در این مفهوم مشترکند که برای رسیدن به توسعه حرفه ای بایستی آموزش های لازم و دوره های نظارتی را طی نموده و مشکلات شغلی خود را شناسایی و برطرف نمایند.

از جمله نتایج پژوهش حاضر شناسایی پیامدهای توسعه حرفه ای مشاوران مراکز مشاوره و روانشناسی شهر تهران است که اعتمادسازی، افزایش اعتماد به نفس مشاوران، افزایش کیفیت مشاوره و اتحاد درمانی را در بردارد. این نتایج با نتایج حاصل از پژوهش Curran و همکاران (۱۹) همسو بود. در تبیین این یافته ها می توان گفت یکی از مهم ترین دلایلی که در توجیه رازداری به آن استناد می شود، اعتماد است (۳۷). برقراری و حفظ اعتماد مراجعان یکی از عوامل مهم در اثرگذاری، پایداری رابطه و اتحاد درمانی محسوب می شود. اعتماد از آن جهت دارای اهمیت است که با جلب آن، بیمار جزئی ترین و خصوصی ترین اطلاعات خود را در جهت تشخیص و درمان و شکل گیری اتحاد درمانی در اختیار مشاور و نظام سلامت قرار دهد (۳۸). آنچه در همه روش های درمانی خوب مشترک است، این است که آن ها به درمان جو امید می دهند، به آن ها کمک می کنند با دقت بیشتری درباره خود و روابطشان با دیگران فکر کنند و رابطه ای مثبت، همدلانه و مطمئن با درمانگر (اتحاد درمانی) فراهم می کنند (۳۹). اتحاد درمانی به عنوان همکاری متقابل میان درمانگر و مراجع تعریف می شود که به طور خلاصه این اتحاد شامل پیوند عاطفی مثبت میان درمانگر و مراجع (ادراک مراجع از همدلی، توجه مثبت و اصالت درمانگر)، توانایی درمانگر و مراجع برای توافق و دستیابی به اهداف درمان و انجام وظایف و تکالیف توافق شده در طول جلسات روان درمانی است (۴۰). یکی از شیوه های مؤثر برای ارتقا و بهبود عملکرد و استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانمندی ها و افزایش اعتماد به نفس در زمینه شکل دهی به اتحاد درمانی و نیل به اهداف، توانمندسازی است (۴۱). مشاوران توانمند نه تنها احساس اعتماد به نفس دارند، بلکه احساس اطمینان می کنند که می توانند فرایند مشاوره را با کفایت انجام دهند (۳۲). به طور کلی، توانمندی های فرد

## References

1. Karaszia BT, Smith L. Preparing for graduate-level training in professional psychology: Comparisons across PhD, Counseling PhD, and clinical Doctor of Psychology programs. *Teaching of Psychology*. 2016;34(4):305-313. <https://psycnet.apa.org/record/2016-43946-005> <https://doi.org/10.1177/0098628316662760>
2. Gallant DJ, Zhao J. High school students' perceptions of school counseling services. *Counseling Outcome Research and Evaluation*. 2011;2(1):87-100. <https://doi.org/10.1177/2150137811402671>
3. Cooper M, O'Hara M, Schmid PF, Bohart AC. *Handbook of Person-Centred Psychotherapy and Counselling*. 2nd edition. New York: Palgrave Macmillan/Springer Nature; 2013. p. 1-23. <https://www.amazon.com/Handbook-Person-Centred-Psychotherapy-Counselling/dp/0230280498> [https://doi.org/10.1007/978-1-137-32900-4\\_1](https://doi.org/10.1007/978-1-137-32900-4_1)
4. Gelso CJ, Williams EN, Fretz BR. *Counseling Psychology* 3rd edition. United States of America: American Psychological Association; 2014. <https://www.apa.org/pubs/books/4317337> <https://doi.org/10.1037/14378-000>
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. <https://shop.elsevier.com/books/training-supervision-and-professional-development-in-human-services-organizations/maguire/978-0-323-85564-8> <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-85564-8.00008-9>
6. Kennedy M. How does professional development improve teaching? *Review of Educational Research*. 2016;86(4):945-980. <https://doi.org/10.3102/0034654315626800>
7. Bush T. Transformational leadership: Exploring common conceptions. *Educational Management Administration & Leadership*. 2018;46(6):883-887. <https://doi.org/10.1177/1741143218795731>
8. 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):102343-102351. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1469029222002114> <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2022.102343>
9. DiPaola M, Wagner CA. *Improving Instruction Through Supervision, Evaluation, and Professional Development*. 2nd edition. North Carolina, United States: Information Age Publishing; 2018. <https://www.amazon.com/Instruction-Supervision-Evaluation-Professional-Development/dp/1623964784>
10. Van Hoy A, Rzeszutek M. Burnout and psychological wellbeing among psychotherapists: A systematic review. *Frontiers in Psychology*. 2022;13(1):1-19. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36046419/> <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.928191>
11. Thompson IA, Amatea ES, Thompson ES. Personal and contextual predictors of mental health counselors' compassion fatigue and burnout. *Journal of Mental Health Counseling*. 2014;36(1):58-77. <https://psycnet.apa.org/record/2014-01059-005> <https://doi.org/10.17744/mehc.36.1.p61m73373m4617r3>
12. Özer N, Beycioglu K. The relationship between teacher professional development and burnout. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2010;2(2):4928-4932. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042810008372> <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.797>
13. 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. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32913799/> <https://doi.org/10.4081/ripppo.2019.362>
14. 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. <https://psycnet.apa.org/record/1992-32861-001> <https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.1992.tb00563.x>
15. 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. <https://www.sid.ir/paper/172124/en>
16. Skogmyr Marian K, Henricson S, Nelson

- M. Counselors' claims of insufficient knowledge in academic writing consultations. *Scandinavian Journal of Educational Research*. 2021;65(6):1065-1080. <https://doi.org/10.1080/00313831.2020.1788151>
17. 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. [https://qccpc.atu.ac.ir/article\\_13385.html](https://qccpc.atu.ac.ir/article_13385.html)
  18. 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. <https://ihej.ir/article-1-1109-en.html>
  19. 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. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6425860/> <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00347>
  20. 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):225-237. <https://oaj.fupress.net/index.php/formare/article/view/3831>
  21. 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):115887-115897. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37062143/> <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2023.115887>
  22. 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. <https://doi.org/10.1007/s40889-022-00151-9>
  23. Avasthi A, Grover S, Nischal A. Ethical and legal issues in psychotherapy. *Indian Journal of Psychiatry*. 2022;64(1):47-61. [https://journals.lww.com/indianjpsychiatry/Fulltext/2022/03001/Ethical\\_and\\_Legal\\_Issues\\_in\\_Psychotherapy.10.aspx](https://journals.lww.com/indianjpsychiatry/Fulltext/2022/03001/Ethical_and_Legal_Issues_in_Psychotherapy.10.aspx) [https://doi.org/10.4103/indianjpsychiatry.indianjpsychiatry\\_50\\_21](https://doi.org/10.4103/indianjpsychiatry.indianjpsychiatry_50_21)
  24. 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):214-230. [https://www.researchgate.net/publication/331548148\\_The\\_Professional\\_development\\_of\\_counsellors\\_and\\_psychotherapists\\_Implications\\_of\\_empirical\\_studies\\_for\\_supervision\\_training\\_and\\_practice](https://www.researchgate.net/publication/331548148_The_Professional_development_of_counsellors_and_psychotherapists_Implications_of_empirical_studies_for_supervision_training_and_practice) <https://doi.org/10.1002/capr.12198>
  25. Corbin J, Strauss A. *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*: Sage publications; 2014. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/basics-of-qualitative-research/book235578>
  26. Arabkhani A, Dargahi H, Ghorbani R, Roshdi I. [The model of health system development in Iran with Grounded Theory Approach: A qualitative study]. *Journal of Health Promotion Management*. 2022;11(5):80-97. <https://jhpm.ir/article-1-1506-en.html>
  27. Khaštar H. A method for calculating coding reliability in qualitative research interviews. *Methodology of Social Sciences and Humanities*. 2009;15(58):161-174. [http://method.rihu.ac.ir/article\\_418.html?lang=en](http://method.rihu.ac.ir/article_418.html?lang=en)
  28. Birks M, Mills J. *Grounded Theory: A Practical Guide*. 3rd edition. New York, United States: SAGE Publications; 2023. <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/grounded-theory/book276752>
  29. 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):132-141. <https://ethicsjournal.ir/article-1-825-en.html>
  30. 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. [https://jas.ui.ac.ir/article\\_18214\\_en.html?lang=en](https://jas.ui.ac.ir/article_18214_en.html?lang=en)
  31. 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):166-197. [https://trj.uok.ac.ir/article\\_61499.html?lang=en](https://trj.uok.ac.ir/article_61499.html?lang=en)
  32. Fairburn CG, Cooper Z. Therapist competence, therapy quality, and therapist training. *Behaviour Research and Therapy*.



- 2011;49(6-7):373-378. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3112491/>  
<https://doi.org/10.1016/j.brat.2011.03.005>
33. 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):1-13. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6425860/>  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00347>
  34. Dowran B, Fathi-Ashtiani A. [Psychologists' professional codes of ethics in Iran, America, Canada, England, and Australia]. *Journal of Psychology*. 2019;4(22):396-412. <http://iranapsy.ir/en/Article/21373>
  35. 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. <https://repository.globethics.net/handle/20.500.12424/3869201>
  36. Borders LD. Best practices in clinical supervision: Another step in delineating effective supervision practice. *American Journal of Psychotherapy*. 2014;68(2):151-162. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25122982/>  
<https://doi.org/10.1176/appi.psychotherapy.2014.68.2.151>
  37. Darby WC, Weinstock R. The limits of confidentiality: Informed consent and psychotherapy. *Focus*. 2018;16(4):395-401. <https://doi.org/10.1176/appi.focus.20180020>
  38. Vesal M. Professional ethics in the field of psychology and counseling (take a look at clients' confidentiality and privacy). *Medical Ethics Journal*. 2019;13(44):1-18. [https://www.researchgate.net/publication/337978421\\_Professional\\_Ethics\\_in\\_the\\_Field\\_of\\_Psychology\\_and\\_Counseling\\_Take\\_a\\_Look\\_at\\_Client%27s\\_Confidentiality\\_and\\_Privacy](https://www.researchgate.net/publication/337978421_Professional_Ethics_in_the_Field_of_Psychology_and_Counseling_Take_a_Look_at_Client%27s_Confidentiality_and_Privacy)
  39. Imanzadeh S, Alivandi Vafa M, Hashemi T, Azemoudeh M. [Examining the role of the therapeutic alliance in treatment efficacy by mediating client engagement]. *Journal of Applied Psychological Research*. 2021;12(3):171-190. [https://japr.ut.ac.ir/article\\_84324.html?lang=en](https://japr.ut.ac.ir/article_84324.html?lang=en)
  40. Kazantzis N. The therapeutic relationship. In: Asmundson GJG, editor. *Comprehensive Clinical Psychology* 2nd edition. Amsterdam, Netherlands: Elsevier; 2022. p. 171-176. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1077722922000372>  
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818697-8.00223-5>
  41. Azimi D, Ghamari Givi H, Rezaeisharif A, Sheykholeslami A. [Designing an empowerment model for school counselors: A qualitative study]. *Journal of Counseling Research*. 2023;22(85):6-55. [https://journal.irancounseling.ir/browse.php?a\\_id=1775&slc\\_lang=en&sid=1&printcase=1&hbnr=1&hmb=1](https://journal.irancounseling.ir/browse.php?a_id=1775&slc_lang=en&sid=1&printcase=1&hbnr=1&hmb=1)