

تبیین ابعاد شخصیتی شایستگی مشاوران از دیدگاه مشاوران موفق: یک مطالعه کیفی

مرتضی کرمی^۱، موسی چوپانی^۲

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: دگرگونی جامعه از حالتی ساده و ابتدایی به وضعیتی بغرنج و پیچیده، روزه‌روز نیاز به متخصصین حوزه بهداشت روان؛ به‌ویژه مشاوران را ضروری‌تر می‌کند. هدف پژوهش حاضر بررسی ابعاد شخصیتی شایستگی مشاوران از دیدگاه مشاوران موفق بود.

روش: این مطالعه به روش کیفی و با استفاده از رویکرد پدیدارشناسی انجام شد. با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۲۰ مشاور (مصاحبه‌شونده) از میان مشاوران مراکز مشاوره شمیم سپاه در سال ۱۳۹۵ برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. همه مصاحبه‌ها ضبط و سپس خط به خط دست‌نویس شد و در نهایت با استفاده از روش تحلیل محتوا، تحلیل گردید.

یافته‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌ها منجر به شناسایی و طبقه‌بندی ۱۴ مضمون اصلی (مسئولیت‌پذیری، واگرا اندیشی، منظم بودن، واقع‌بینی، انعطاف‌پذیری، جسارت، نقدپذیری، تجربه جویی، پشتکار، خلاقیت، محتاط بودن، اصالت، امیدواری و سازگاری بالا) و ۴۶ مضمون فرعی در زمینه ابعاد شخصیتی شایستگی مشاوران شد.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از این پژوهش، می‌تواند در کمک به ارزیابی مشاوران از سطح شایستگی و خود کارآمدی خویش و در تدوین برنامه‌های آموزشی مشاوران و انتصاب مشاورین شایسته، توسط تصمیم‌گیرندگان و سیاست‌گذاران حوزه سلامت و بهداشت روانی مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: مشاور، مشاور، ابعاد، شخصیت، شایستگی، تحقیق کیفی

ارجاع: کرمی مرتضی، چوپانی موسی. تبیین ابعاد شخصیتی شایستگی مشاوران از دیدگاه مشاوران موفق: یک مطالعه کیفی. مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت ۱۳۹۸؛ ۸(۲): ۶۹-۱۵۴.

تاریخ چاپ: ۹۸/۶/۳۰

تاریخ پذیرش: ۹۶/۴/۲۵

تاریخ دریافت: ۹۵/۹/۱۳

۱- استادیار، گروه تعلیم و تربیت اسلامی، دانشکده علوم اجتماعی و فرهنگی، دانشگاه امام حسین (ع)، تهران، ایران

۲- دانشجوی دکتری، گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

Email: mousachoupani@gmail.com

نویسنده مسئول: موسی چوپانی

مقدمه

سیر تاریخی جامعه و شرایط کنونی آن، نشان از آن دارد که سرعت روزافزون تحولات و پیشرفت تکنولوژی، تمام ابعاد زندگی فردی و اجتماعی انسان را تحت تأثیر قرار داده است (۱،۲). اگرچه این پیشرفت‌ها به‌ویژه پیشرفت در عرصه تکنولوژی منجر به افزایش سرعت و دقت فعالیت‌های فردی و جمعی شده است، اما مشکلات و پیامدهای منفی نظیر احساس تنهایی، پوچی، بی‌ارزشی و شکل‌گیری و تشدید انواع مختلفی از اختلالات روانی نظیر افسردگی و اضطراب را به دنبال داشته است؛ که ضرورت وجود اقدامات درمانی و مشاوره‌ای را دوچندان کرده است (۳،۴). گسترش زندگی صنعتی، توسعه شهرنشینی و عواقب وابسته به آن، بر ضرورت حضور مشاوران و روان‌درمانگران برای کمک به حل مشکلات روان‌شناختی در حیطه‌های متعدد تحصیلی، شغلی، بهداشتی و خانوادگی افزوده است؛ که گسترش سازمان‌های گوناگون یاری‌رسان در عرصه بهداشت روانی نظیر نظام روانشناسی و مشاوره و انواع سازمان‌های وابسته به آن، مؤید این موضوع می‌باشد (۵،۶). مشاورین و روان‌درمانگران در جامعه گسترده و پیچیده کنونی، برای یاری مراجعین جهت غلبه بر مشکلات خویش، می‌بایست از شایستگی و کارآمدی کافی در ابعاد مختلف درون فردی، بین فردی و محیطی برخوردار باشند (۷،۸).

شایستگی اصطلاح نو و بدیعی نیست؛ بلکه موضوعی بسیار کهن و پر سابقه است؛ که در آثار کلاسیک و مدرن در حوزه‌های مختلف روانشناسی و جامعه‌شناسی، بدان اشاره شده و مورد بحث قرار گرفته است (۹). شایستگی به‌عنوان یک مفهوم تخصصی، در اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ گسترش بسیار زیادی در عرصه‌های علمی و هنری پیدا کرد؛ و به یکی از پرکاربردترین مفاهیم مورد استفاده در عرصه‌های مختلف هنری و حرفه‌ای تبدیل شد (۱۰). اندیشمندان و صاحب‌نظران مختلف برداشت متفاوتی از این مفهوم و محتوای آن دارند؛ که این امر پیدا کردن تعریفی واحد از این مفهوم را بسیار دشوار نموده است (۱۱). شایستگی به‌عنوان یک مفهوم چندبعدی، آمیخته‌ای از مهارت‌های اکتسابی و انتسابی است؛ که پیش‌شرطی برای

انجام عملکرد اثربخش و همچنین ملزوماتی مقدماتی برای قواعد رفتاری و عملکردی هستند (۱۲،۱۳). در تعریفی دیگر، شایستگی به‌عنوان واحدی یکپارچه از دانش، عادات، انگیزه‌ها و نگرش‌ها تبیین شده است؛ که زمینه را برای داشتن عملکردی موفق در ابعاد مختلف کارکردی فراهم می‌کند (۱۴،۱۵). رهنورد و همکاران در پژوهش خویش تصریح کردند، شایستگی مفهومی چندبعدی است که ترکیبی از دانش نظری، مهارت‌های عملکردی، تبحر در انجام عملی وظایف و ویژگی‌های شخصیتی - اخلاقی مثبت را در برمی‌گیرد؛ و عملکرد موفقیت‌آمیز و استاندارد را در هر حوزه تعیین می‌کند (۱۶). مفهوم شایستگی در دو بعد قابل تأمل است: بعد اول شایستگی فرد برای انجام اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل است و بعد دوم ناظر بر شایستگی‌هایی است که فرد برای انجام اثربخش فعالیت‌ها بدان نیاز دارد (۱۷). با وجود گستردگی مفهومی متغیر شایستگی و تنوع در تعاریف نظری و کاربردی آن، می‌توان گفت که شایستگی از لحاظ لغوی به معنای سزاوار، شایسته و از لحاظ نظری به معنای داشتن توانایی و ظرفیت انجام موفقیت‌آمیز یک وظیفه است (۱۷،۵). شایستگی ضمن گستردگی مفهومی، از لحاظ عناصر تشکیل‌دهنده نیز چندبعدی است و ابعاد مختلف شایستگی‌های مهارتی، خلقی، شخصیتی، نگرشی و علمی را در برمی‌گیرد (۱۸،۱۹).

در عصر حاضر هر شغل و تخصصی مستلزم گستره‌ای از مهارت‌ها و شایستگی‌ها می‌باشد؛ که وجود آن جهت انجام مطلوب وظایف شغلی ضرورتی تام دارد (۲۰). مشاوره به‌عنوان یکی از شاخه‌های عرصه بهداشت و روان، از جمله ضروری‌ترین رشته‌ها و مشاغل مورد نیاز در جامعه کنونی می‌باشد؛ که نقشی اساسی در توانمندسازی افراد جهت غلبه بر مشکلات خویش در ابعاد مختلف تحصیلی، شغلی، بهداشتی و خانوادگی دارد (۲۱). مطالعات و تجارب بالینی مختلفی نقش تأثیرگذار مشاورین را در حل مشکلات و معضلات درون فردی و بین فردی مورد تأکید قرار داده است؛ همچنین نشان داده‌اند که مشاورین به‌ویژه مشاورینی که از صلاحیت علمی و عملی برخوردار هستند، تأثیر زیادی در کمک به حل مشکلات مراجعین دارند و عملکرد آن‌ها ضمن

همکاران (۲۷)، نعیمی (۲۸)، بر نقش تأثیرگذار مشاوران در حل مشکلات مراجعین و ضرورت برخورداری درمانگران از مهارت‌های شایستگی، جهت داشتن جلسات درمانی موفق با مراجعین تأکید داشتند؛ این افراد نشان دادند که جلسات درمانی مشاورین ضمن افزایش سلامتی درون فردی مراجعین، تحقق جامعه‌ای سالم و به دور از اختلال را نیز تا حد زیادی تضمین می‌کند.

شایستگی مشاوران به‌عنوان یک موضوع کارکردی، از گستردگی بیش‌ازحدی برخوردار است؛ و انواع مختلفی از مهارت‌ها و مؤلفه‌ها را در برمی‌گیرد که پژوهش‌ها و مطالعات بالینی طیف گسترده‌ای از آن‌ها را در ابعاد اخلاقی، شخصیتی، مهارتی و فنی شناسایی کرده‌اند (۴، ۲۹). از جمله اساسی‌ترین ابعاد شایستگی مشاوران، برخورداری از شایستگی‌های شخصیتی است. به عبارت دیگر موفقیت در هر رشته تحصیلی یا شغلی، مستلزم برخورداری از مجموعه‌ای از صفات شخصیتی است، مشاوران نیز برای موفقیت در عرصه حرفه‌ای و جهت داشتن جلسات درمانی موفق و کارآمد با مراجعین مختلف، به انواعی از صفات شخصیتی نظیر تعهد مداری، انعطاف‌پذیری و برون‌گرایی نیاز دارند، صفاتی که زمینه‌ی عملکرد مطلوب‌تر این گروه را در عرصه حرفه‌ای خویش فراهم می‌آورد (۳۰). مطالعات و تجارب بالینی گسترده‌ای بر ضرورت شایستگی شخصیتی جهت داشتن جلسات درمانی کارآمد با مراجعین تأکید داشتند و گستره‌ای از ویژگی‌های شخصیتی را به‌عنوان ویژگی‌های ضروری برای موفقیت در جلسات درمانی ارائه کرده‌اند (۷).

Welfel و Patterson در پژوهش‌های گسترده خویش در زمینه‌ی مشاوره و روان‌درمانی، تسلط بر انواع مختلفی از مهارت‌ها را جهت داشتن مشاوره‌ای موفق و کارآمد با مراجعین مورد تأکید قرار دادند؛ که مؤلفه‌ها و ویژگی‌های شخصیتی نظیر متعهد بودن، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری از جمله این مهارت‌ها بود (۸). خصوصیات شخصیتی نظیر برون‌گرا بودن، جسارت و اصالت لازمه‌های داشتن مشاوره‌ای موفق می‌باشد که وجود آن‌ها در فرد مشاور، احتمال دستیابی به نتایج درمانی موفقیت‌آمیز را تا حد زیادی افزایش می‌دهد (۷) Corey در پژوهش‌های

تقویت سلامت درون فردی افراد، زمینه تحقق سلامت اجتماعی را نیز فراهم می‌کند (۲۲). با این حال کمک به مراجعین مختلف و هدایت آن‌ها در مسیر توانمندسازی، مستلزم برخورداری از مجموعه‌ای از مهارت‌های درون فردی و بین فردی است، مهارت‌هایی که تحت عنوان معیارها و ملاک‌های شایستگی از آن یاد می‌شود و جنبه‌های مختلف فنی، شخصیتی و خلقی را در برمی‌گیرد (۷). منظور از شایستگی مشاوران برخورداری مشاوران از مجموعه‌ای از مهارت‌های نظری و عملی شامل مهارت‌های نگرشی، شخصیتی، خلقی، علمی و اخلاقی است که برقراری روابط مشاوره‌ای را تسهیل بخشیده و ارزیابی و توانمندسازی مراجعین جهت غلبه بر مشکلات درون فردی و بین فردی خویش را ممکن می‌سازد (۲۳، ۲۴).

افزایش بیش از حد تنش‌ها در ابعاد مختلف فردی، خانوادگی و اجتماعی و پیدایش مشکلاتی نو در ابعاد مختلف زندگی، همگی مؤید نیاز به مشاورین متخصص می‌باشد، مشاورینی که جهت تحقق رسالت خویش در این حوزه به سلسله‌ای از شایستگی‌ها در ابعاد مختلف علمی، مهارتی و شخصیتی نیاز دارند (۲۵). پیچیده‌تر شدن زندگی و سیر صعودی مشکلات در ابعاد مختلف تحصیلی، شغلی، خانوادگی و بهداشتی ارائه‌ی خدمات راهنمایی و مشاوره را در حوزه‌های مختلف فردی و بین فردی به‌منظور پیشگیری اولیه از بروز مشکل و کمک به حل آن، به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر تبدیل کرده است، خدماتی که در صورتی از تأثیرگذاری کافی برخوردار خواهند بود که درمانگران از شایستگی درمانی کافی در ابعاد شخصیتی، اخلاقی و مهارتی برخوردار باشند (۲، ۴). Corey در مطالعات و پژوهش‌های گسترده‌ی خویش، تربیت مشاورینی شایسته و کارآمد را جهت هدایت مراجعین در مسیر سلامت روانی و موفقیت در ابعاد مختلف زندگی ضروری می‌داند؛ وی بیان می‌کند که عدم شایستگی مشاوران و روان‌درمانگران نه تنها کمکی به سلامت مراجعین نمی‌کند، بلکه می‌تواند انواع مختلفی از پیامدهای جسمانی- روانی را به دنبال داشته باشد (۳). پژوهشگران دیگری نظیر Welfel و Patterson (۸)؛ Dworkin و همکاران (۱۷)؛ Goldenberg و Goldenberg (۲۶)؛ Gentry و

جدا از مشترکاتی که دارد، از وجوه متمایزی نیز برخوردار می‌باشد و به هیچ‌وجه نمی‌توان یکسری مؤلفه‌های کلی و مطلق را برای مشاورین تمام جوامع مشخص کرد (۴، ۷). در واقع هر جامعه‌ای بر مبنای فرهنگ خویش می‌بایست مؤلفه‌های شایستگی مشاورین خویش را مشخص نماید (۳، ۲۴). از طرف دیگر، پیشرفت جامعه و گسترده شدن آن روزبه‌روز نیاز به متخصصین حوزه بهداشت روان به‌ویژه مشاوران را ضروری‌تر می‌کند؛ به همین دلیل امروزه شاهد افزایش چشمگیر متقاضیان این حوزه و فعالان عرصه مشاوره هستیم؛ که متأسفانه در برنامه‌های آموزشی آن‌ها توجه چندانی به صلاحیت‌ها و شایستگی‌های آن‌ها به عمل نمی‌آید؛ بنابراین این پژوهش بر آن بود؛ که ابعاد و مؤلفه‌های شخصیتی شایستگی مشاوران را در قالبی کیفی و با تمرکز بر دنیای پدیدارشناسانه افراد فعال در حوزه مشاوره مورد بررسی و شناسایی قرار دهد.

روش

مطالعه حاضر به روش کیفی و با استفاده از رویکرد پدیدارشناسی انجام شد. پدیدارشناسی هم یک مقوله فلسفی و هم یک روش تحقیقی می‌باشد؛ که جهت درک پدیده‌ها از طریق تجارب انسانی گسترش یافته است. هدف این روش، توصیف و تشریح پدیده‌های خاص به‌عنوان تجارب زیسته است و در فرآیند کار، بر توصیف آنچه افراد بیان می‌کنند، تمرکز می‌شود تا منجر به کشف پدیده‌های تازه گردد (۳۲، ۳۳). مسئله اساسی و لازم برای کاربرد روش پدیدارشناسی، پاسخ به این سؤال است که آیا پدیده موردنظر نیاز به روشن‌سازی دارد یا خیر؟ شایستگی مشاوران مفهومی چندبعدی دارد، دیدگاه و نگرش افراد مختلف نسبت به این مفهوم و عوامل تأثیرگذار بر آن متفاوت می‌باشد، از این‌رو پژوهشگران در این مطالعه روش فوق را انتخاب کردند.

برای انتخاب مشارکت‌کنندگان در پژوهش، پژوهشگر پس از مراجعه به مراکز مشاوره شمیم سپاه، با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند (Purposive sampling)، ۲۰ نفر از مشاورین فعال در این مراکز را برای مشارکت در پژوهش انتخاب کرد. تعداد نمونه نیز بر اساس اصل اشباع مشخص

خویش، ضمن تأکید بر چندبعدی بودن ابعاد شایستگی، تأکید کرد که مشاورین و روان‌درمانگران موفق از خصوصیات شخصیتی نظیر برون‌گرایی، خوشرویی، اجتماعی بودن و صداقت برخوردار می‌باشند؛ خصوصیات که فقدان آن‌ها در فرد مشاور منجر به بروز خلل در جلسات درمانی شده و دستیابی به نتایج درمانی مطلوب را با مانع مواجه می‌کند (۳). Norcross و Prochaska در مطالعه خود نشان دادند، مشاورینی که از خصوصیات شخصیتی نظیر اصالت، همخوانی و جسارت برخوردار بودند، نسبت به سایر مشاورین و روان‌درمانگران در برقراری ارتباط، ارزیابی و اجرای برنامه درمانی موفق‌تر عمل می‌کنند؛ و کم‌تر احتمال دارد در این مراحل دچار مشکل شده و شکست بخورند (۲۴). کیانی و همکاران، در پژوهش خویش ضمن تأکید بر گسترده بودن ابعاد شایستگی مشاورین و روان‌درمانگران، گزارش کردند که شایستگی شخصیتی اصلی‌ترین بعد شایستگی مشاورین است و برخورداری مشاورین از برخی از صفات شخصیتی نظیر صداقت، روابط اجتماعی بالا، اصالت و دلسوزی جهت داشتن عملکردی مطلوب در جلسات درمانی ضرورتی تام دارد (۳۰).

شفیع‌آبادی در پژوهشی که بر روی حجم وسیعی از دانشجویان رشته مشاوره باهدف شناسایی مؤلفه‌های شایستگی مشاوران انجام داد؛ بدین نتیجه رسید که مؤلفه‌های شخصیتی نظیر تعهد، منظم بودن، خلاقیت و مسئولیت‌پذیری ازجمله مهم‌ترین مؤلفه‌هایی است که وجود آن‌ها ضمن تضمین شایستگی و کارآمدی مشاوران و روان‌درمانگران، دستیابی به نتایج درمانی موفقیت‌آمیز را تسهیل می‌کند (۴). برون‌گرایی، مسئولیت‌پذیری و ثبات شخصیتی از دیگر ویژگی‌های شخصیتی ضروری برای تبدیل شدن به مشاورینی شایسته و کارآمد می‌باشد (۳۱). نعیمی نیز در پژوهش خویش، ضمن تأکید بر ضرورت شایستگی مشاوران در برخورد با انواع مختلفی از مشکلات مراجعین نشان داد؛ که مؤلفه‌های شخصیتی نظیر مسئولیت‌پذیری، آزادمنشی، اصالت، خلاقیت و جسور بودن از مهم‌ترین عناصری هستند که رسیدن به اهداف درمانی را در جلسات مشاوره و روان‌درمانی تسهیل می‌بخشد (۲۸).

تعیین مؤلفه‌های شایستگی مشاوران در جوامع مختلف

داده‌ها در طول یک دوره ۴ ماهه جمع‌آوری، ثبت، کدگذاری و در قالب مضامین اصلی و فرعی طبقه‌بندی گردید. این تحقیق با تصویب شورای پژوهشی دانشکده علوم اجتماعی و فرهنگی دانشگاه جامع امام حسین و مجوز کمیته اخلاقی این دانشگاه انجام شد. برای رعایت ملاحظات اخلاقی و محافظت از حقوق مشارکت‌کنندگان، پژوهشگر بعد از اخذ رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان و توضیح اهداف پژوهش، به آن‌ها اطمینان داد که مطالب مصاحبه شده کاملاً محرمانه و بدون نام بردن از افراد ثبت خواهد شد و امانت‌داری در متن مصاحبه رعایت می‌گردد؛ همچنین گفت‌وگوی ضبط شده پس از اتمام تحلیل و نگارش کامل مقاله و چاپ آن پاک خواهد شد و به آزادی افراد در خروج و عدم ادامه‌ی همکاری شرکت‌کنندگان نیز تأکید گردید؛ همچنین عنوان شد که در صورت تمایل یک نسخه از مقاله چاپ‌شده به مشارکت‌کنندگان در پژوهش داده خواهد شد.

جهت تحلیل اطلاعات، از روش تحلیل محتوا استفاده شد. در شیوه پدیدارشناسی روش‌های تحلیلی مختلفی وجود دارد؛ که هرچند بین آن‌ها همپوشانی زیادی وجود دارد، اما روش مذکور در مطالعه موضوعات اکتشافی و مبهم ارجحیت دارد (۳۲)؛ هدف از تحلیل داده‌ها در این شیوه استخراج مفاهیم و سپس مضامین است. مضامین یکسری مشخصه‌های کلی می‌باشند که معنای محوری مفاهیم، تشابهات و تفاوت‌ها را بازنمایی می‌کند. هر مضمون باید یک جزء متفاوت از پدیده را تشریح کند و تعداد مقوله‌ها نباید زیاد باشد بلکه حداقل تعداد مطرح است (۳۴، ۳۵). بر اساس این روش متن مصاحبه‌ها پس از پیاده شدن روی برگه، چندین بار مرور شد تا شناختی کلی از آن حاصل گردد. سپس برای هریک از متون مصاحبه خلاصه‌ی تفسیری نوشته شد و نسبت به درک و استخراج معانی نهفته در آن اقدام گردید. در ادامه پژوهشگران در استخراج مضامین به مشارکت و تبادل نظر پرداختند. با تداوم مصاحبه‌ها، مضمون قبلی روشن‌تر می‌شد و تکامل می‌یافت و گاه مضمون جدیدی شکل می‌گرفت. جهت روشن‌سازی، مقوله‌بندی و رفع تناقض‌های موجود در تفسیر، فرآیند بازگشت دوباره به متون صورت می‌گرفت و در هر مرحله با ادغام خلاصه‌های تفسیری، تحلیل کلی‌تری انجام

گردید؛ در واقع فرایند گزینش نمونه‌ها تا هنگامی ادامه پیدا کرد که در جریان کسب اطلاعات هیچ داده جدیدی پدیدار نشد. در پژوهش حاضر بر اساس هدف مطالعه، شرکت‌کنندگان از بین مشاوران فعال در مراکز مشاور شمیم سپاه در شهر تهران که معیارها و شرایط ورود به مطالعه را داشتند انتخاب شدند. معیارهای ورود به پژوهش حاضر عبارت بودند از: داشتن حداقل ۳ سال سابقه کار مشاوره، داشتن حداقل ۳ سال سابقه تدریس، داشتن حداقل ۳ مقاله علمی-پژوهشی در حوزه مشاوره، داشتن مدرک دکتری و رتبه علمی حداقل استادیار و تمایل به مشارکت در پژوهش. برای دستیابی به اطلاعاتی دقیق و جامع، عرصه مطالعه در حیطه‌ای گسترده انتخاب شد و مصاحبه‌شوندگان از بین مشاورین فعال در مراکز مشاوره شمیم سپاه (که بیش از ۵۰ مرکز مشاوره را در برمی‌گیرد) در مناطق مختلف شهر تهران که شرایط ورود به مطالعه را داشتند، توسط پژوهشگر انتخاب شدند. در واقع پژوهشگر برای انتخاب مشارکت‌کنندگان، به‌صورت حضوری به این مراکز رفت و پس از گفت‌وگو با مسئولین و مشاورین شاغل در این مراکز، به صورتی دقیق و حساب‌شده افرادی را که ملاک‌های ورود به مطالعه را داشتند، برای شرکت در پژوهش انتخاب کرد و همچنین تعدادی از مصاحبه‌شوندگان توسط اساتید فعال در حرفه مشاوره (اساتید دانشگاه علامه طباطبائی) معرفی شدند.

برای گردآوری داده‌ها از روش مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته استفاده شد. این روش مصاحبه، شرایطی را به وجود می‌آورد تا شرکت‌کنندگان دیدگاه خود را آن‌گونه که تجربه کرده‌اند با استفاده از زبان و ادبیات خاص خود تشریح کنند. مصاحبه‌ها با یک سؤال کلی در مورد شایستگی شخصیتی مشاوران شروع شد؛ در طول انجام پژوهش از سؤالات کاوشگرانه مانند (می‌توانید در این باره توضیح بیشتری بدهید؟ یا می‌شود منظورتان را واضح‌تر بیان بکنید؟) جهت دستیابی به جزئیات و اطلاعات غنی‌تر استفاده شد. تعداد ۲۰ مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام گرفت؛ که هر کدام بین ۱۵ تا ۶۰ دقیقه به طول انجامید. زمان مصاحبه (ساعت دقیق مصاحبه) و محل مصاحبه از قبل توسط فرد پژوهشگر با توافق مشارکت‌کننده مشخص شد.

پژوهشی، تلاش شد که مشاورینی در گرایش‌های مختلف انتخاب شوند. لازم به ذکر است در فرایند تحلیل از نظارت یکی از اساتید رشته مشاوره خانواده (دانشیار و متخصص در پژوهش کیفی) استفاده شد؛ و متن مصاحبه و کدهای استخراج‌شده در اختیار وی قرار داده شد و وی نیز به بررسی کدها، مضامین فرعی و اصلی شناسایی‌شده پرداخت و با ایجاد تغییرات و اصلاحات ضروری یکپارچگی تحلیل داده‌ها را ممکن ساخت.

یافته‌ها

جدول ۱ ویژگی‌های فردی مصاحبه‌شوندگان را به صورتی دقیق و جامع نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده شد، ۴ نفر از مصاحبه‌شوندگان زن و مابقی مرد بودند. میانگین سنی آن‌ها ۴۸/۰۸ سال بود، هر ۲۰ نفر شرکت‌کننده دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند، ۲ نفر استاد تمام، ۴ نفر دانشیار و ۱۴ نفر استادیار بودند و تمامی آن‌ها سابقه تدریس و کار مشاوره بیش‌تر از ۲ سال داشتند، در واقع بیش‌ترین سابقه تدریس ۴۰ سال و کم‌ترین سابقه تدریس ۲ سال بود؛ و همچنین بیش‌ترین سابقه کار مشاوره ۴۱ سال و کم‌ترین سابقه کار مشاوره ۳ سال بود.

می‌شد؛ تا در نهایت ارتباط بین تفاسیر و مضامین جهت رسیدن به نتیجه نهایی به بهترین نحو ممکن صورت گرفت. در واقع در جریان تحلیل، مقوله‌بندی بر اساس بررسی دقیق اطلاعات، تکرار کدگذاری‌ها، طبقه‌بندی‌ها و مقایسه‌ها صورت گرفت و پس از استخراج، کدگذاری و طبقه‌بندی داده‌ها، مضامین مشترک و مرتبط باهم، در قالب مضامین فرعی و در نهایت مضامین اصلی ترکیب و مضامین غیر مرتبط حذف شدند. همچنین برای بررسی ارتباط بین مقوله‌ها و یکپارچه کردن آن‌ها؛ از تلفیق تفکر قیاسی، استقرایی و حرکتی مداوم بین مفاهیم صورت گرفت و بر مبنای اصول نظری حاکم مضامین اصلی و فرعی نام‌گذاری شدند.

به‌منظور بررسی صحت و اعتبار یافته‌های حاصل از پژوهش از ۴ شاخص اعتبار Guba و Lincoln استفاده شد (۳۶). برای تضمین اعتبار داده‌ها پس از تحلیل، متون مصاحبه هر فردی (تا حدی که ممکن بود) دوباره به وی داده شد و در صورت لزوم تغییرات لازم در آن اعمال گشت. جهت تضمین قابلیت تصدیق، پژوهشگران تلاش کردند که تا حد ممکن از دخالت دادن پیش‌فرض‌های پیشین خود در جریان تجزیه و تحلیل و تفسیر جلوگیری کنند. جهت تضمین قابلیت اطمینان و کفایت، از نظارت و همکاری متخصصین استفاده شد و متن مصاحبه جهت بررسی کدگذاری‌ها در اختیار آن‌ها قرار گرفت. جهت افزایش قابلیت تعمیم و انتقال یافته‌های

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش

ردیف	جنسیت	شغل	سطح تحصیلات	سابقه کار تدریس	سابقه کار مشاوره	رشته تحصیلی	رتبه علمی	سن
۱	زن	هیئت علمی و مشاور	دکتری	۲۶	۱۴	مشاوره خانواده	دانشیار	۵۶
۲	مرد	هیئت علمی و مشاور	دکتری	۱۱	۱۶	مشاوره خانواده	دانشیار	۵۱
۳	زن	هیئت علمی و مشاور	دکتری	۸	۵	مشاوره توان‌بخشی	استادیار	۳۷
۴	مرد	هیئت علمی و مشاور	دکتری	۶	۱۹	مشاوره تحصیلی	استادیار	۵۳
۵	مرد	هیئت علمی و مشاور	دکتری	۱۸	۱۶	مشاوره	استادیار	۵۴
۶	مرد	هیئت علمی و مشاور	دکتری	۴۰	۴۱	مشاوره	استاد	۷۱
۷	مرد	هیئت علمی و مشاور	دکتری	۳	۷	مشاوره	استادیار	۳۳
۸	مرد	هیئت علمی و مشاور	دکتری	۳	۶	مشاوره	استادیار	۳۸
۹	مرد	هیئت علمی و مشاور	دکتری	۲	۴	مشاوره	استادیار	۴۱
۱۰	مرد	هیئت علمی و مشاور	دکتری	۱۳	۱۱	مشاوره	دانشیار	۴۲
۱۱	زن	هیئت علمی و مشاور	دکتری	۶	۹	مشاوره	استادیار	۵۱
۱۲	مرد	هیئت علمی و مشاور	دکتری	۲۲	۱۸	مشاوره شغلی	استاد	۶۳
۱۳	مرد	هیئت علمی و مشاور	دکتری	۴	۹	مشاوره	استادیار	۳۹
۱۴	زن	هیئت علمی و مشاور	دکتری	۱۳	۱۰	مشاوره	دانشیار	۴۴

۵۷	استادیار	مشاوره	۷	۱۱	دکتری	هیئت علمی و مشاور	مرد	۱۵
۴۷	استادیار	مشاوره تحصیلی	۱۶	۱۰	دکتری	هیئت علمی و مشاور	مرد	۱۶
۳۹	استادیار	مشاوره	۳	۶	دکتری	هیئت علمی و مشاور	مرد	۱۷
۵۳	استادیار	مشاوره	۱۹	۱۱	دکتری	هیئت علمی و مشاور	مرد	۱۸
۵۴	استادیار	مشاوره	۱۷	۸	دکتری	هیئت علمی و مشاور	مرد	۱۹
۳۰	استادیار	مشاوره خانواده	۷	۵	دکتری	هیئت علمی و مشاور	مرد	۲۰

تحلیل تجارب شرکت کنندگان پژوهش منجر به شناسایی، ۴۶
زیر مضمون (طبقات فرعی) و ۱۴ مضمون اصلی (طبقه
اصلی) در زمینه ابعاد شخصیتی شایستگی مشاوران شد
(جدول ۲).

جدول ۲. مضامین اصلی و فرعی مطرح شده در رابطه با ابعاد شخصیتی شایستگی مشاوران

مضمون اصلی	زیر مضمون
مسئولیت پذیری	پذیرش مسئولیت های فردی، پذیرش مسئولیت های درمانی، پذیرش مسئولیت های ارتباطی، پذیرش مسئولیت های سازمانی
واگرا اندیشی	مقلدانه نیندیشیدن، رها بودن از چهارچوب های محدودکننده، نوآوری و ابتکار در اندیشه
منظم بودن	متعهد نسبت به قوانین جلسه، خوش قولی، برنامه محور بودن
واقع بین بودن	عدم خیال پردازی، ایده آل گرا نبودن، امتناع از حدس و گمان
انعطاف پذیری	انعطاف در اندیشه، انعطاف در رفتار، انعطاف در تصمیم گیری، انعطاف در برنامه ریزی
جسور بودن	جسارت در بیان احساسات، جسارت در بیان افکار، جسارت در عمل کردن
نقدپذیر بودن	نگرش مثبت نسبت به انتقاد، پذیرا نسبت به انتقاد، بهره گیری از انتقادات معقول
تجربه جویی	کنجکاوی، تمایل به کشف امور مختلف، لذت از تجربیات جدید و امتناع از تکرار شدن
پشتکار	جدیت در انجام وظایف، سخت کوشی، عدم ترس از دشوار بودن فعالیت ها
خلاق بودن	مقلدانه نیندیشیدن و عمل نکردن، خلاقیت فنی و نظری، نوآوری در اندیشه
محطاط بودن	زودباور نبودن، شکاک در حد هنجار، غور و بررسی عمیق جهت اطمینان
اصالت	اصالت احساسی، اصالت فکری، اصالت هیجانی
امیدواری	نگرش مثبت نسبت به تغییرپذیر بودن مراجع، نگرش مثبت نسبت به قابل حل بودن مشکلات، نگرش مثبت نسبت به توانمندی درمانی خویش، نگرش مثبت نسبت به توانمندی مراجع
سازگاری بالا	توانمند در سازش با مشکلات مختلف، توانمند در سازش با موقعیت های جدید، توانمند در سازش با مراجعین مختلف

مسئولیت پذیری

اولین مضمون شناسایی شده در پژوهش حاضر مسئولیت پذیری بود؛ که به کرات توسط مشارکت کنندگان به عنوان یکی از اصلی ترین مؤلفه های شایستگی شخصیتی در رشته مشاوره مورد تأکید قرار گرفت؛ که تحلیل داده های حاصل از مصاحبه منجر به شناسایی ۴ زیر مضمون آن شد که عبارت بودند از: **پذیرش مسئولیت های فردی**؛ «ی مشاور شایسته باید توی زندگی اش و کارش مسئولیت کارهایی رو که انجامش بده پذیرا باشه» (شرکت کننده شماره

۱۲). **پذیرش مسئولیت های درمانی**؛ «درمانگر شایسته مواظب هست؛ که در جلسات درمانی مسئولیت هایی که دارد رو روی دوش مراجعش ننذاره، توی این زمینه باید تعادل رو نگه دارد» (شرکت کننده شماره ۱۷). **پذیرش مسئولیت های ارتباطی**؛ «مشاور وقتی موفقه که یه رابطه حسنه با مراجعش داشته باشه، رابطه ای که مسئولیتش رو بین خودش و مراجعش تقسیم بکنه» (شرکت کننده شماره ۱۶). **پذیرش مسئولیت های سازمانی**؛ «مسئولیت پذیری ی خصیصه لازمه واسه ی مشاور کارآمد، مشاور هم باید تو

توی کارش، همه‌ی فعالیت‌های درمانیش توأم با برنامه دقیقه» (شرکت کننده شماره ۲).

واقع بین بودن

از دیگر مضامین اصلی شناسایی شده در زمینه ابعاد شخصیتی شایستگی مشاوران واقع بینی بود؛ که تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه منجر به شناسایی ۳ زیر مضمون آن شد که عبارت بودند از: **عدم خیال پردازی**: «مشاورهای شایسته واقع بین نه خیال پرداز» (شرکت کننده شماره ۵). **ایده آل گرا نبودن**: «ایده آل گرایی معضله واسه درمان موفق، به نظر من ی مشاور موفق شخصیتاً واقع بین» (شرکت کننده شماره ۱۶). **امتناع از حدس و گمان**: «مشاور شایسته باید از حدس و گمان دوری بکنه، وگرنه فرقی با یک غیرمتخصص که مشاوره می‌ده نداره، مشاور باید بر اطلاعاتی که واقع بینانس متکی باشه نه خرافه و آرمان و خیال» (شرکت کننده شماره ۱۷).

انعطاف پذیری

انعطاف پذیری یکی دیگر از ویژگی‌های شخصیتی بود؛ که مصاحبه‌شوندگان بر ضرورت وجود آن جهت تبدیل شدن به مشاور شایسته و کارآمد تأکید داشتند. تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه منجر به شناسایی ۴ زیر مضمون این ویژگی شد؛ که عبارت بودند از: **انعطاف در اندیشه**: «ی مشاور شایسته سبک اندیشیدنش منعطف و منسجمه و توی این زمینه خشک عمل نمی‌کنه» (شرکت کننده شماره ۱۴). **انعطاف در رفتار**: «بعضی مشاورا هستن فقط روی ی سبک رفتاری و عملی متمرکزن و خیلی سخت تغییر میکنن، ی مشاور شایسته این طوری نیست بله رفتارش رو مطابق با محیط تغییر میده» (شرکت کننده شماره ۱۸). **انعطاف در تصمیم گیری**: «بعضی مشاورا، ی تصمیم میگیرن دیگه به هیچ وجه حاضر به تغییرش نیستن حتی اگه درست نباشه، ی مشاور موفق تصمیمات درمانیش انعطاف داره» (شرکت کننده شماره ۹). **انعطاف در برنامه ریزی**: «انعطاف داشتن توی رفتار و برنامه‌های درمانی یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتیه که ی مشاور کارآمد باید داشته باشه» (شرکت کننده شماره ۸).

زندگی شخصی خودش مسئولیت پذیر باشه و هم در قبال مراجع، سازمانی که درش فعاله و از همه مهم‌تر جامعه» (شرکت کننده شماره ۱۷).

واگرا اندیشی

واگرا اندیشی از دیگر ویژگی‌های شخصیتی بود؛ که به عنوان یکی از مضامین شایستگی مشاوران، توسط مصاحبه‌شوندگان مورد تأکید قرار گرفت و تحلیل بیانات مصاحبه‌شوندگان منجر به شناسایی ۳ زیر مضمون آن شد که عبارت بودند از: **مقلدانه نیندیشیدن**: «ی مشاور موفق از تقلید صرف اندیشه‌ها و روش‌های دیگران امتناع می‌کنه، خودش خالقه، خودش آفرینندس، هر جلسه رو با ی شیوه جدید و خلاقانه شروع می‌کنه» (شرکت کننده شماره ۱۰). **رها بودن از چهارچوب‌های محدود کننده**: «نوآوری از ویژگی‌هایی که ی مشاور موفق داردش، مشاورایی که صرفاً مقلدن و ذهنشون بسته و محدوده چندان موفق نیستند» (شرکت کننده شماره ۱۹). **نوآوری و ابتکار در اندیشه**: «ی مشاور شایسته همیشه اندیشه و سبک و روش جدیدی ارائه میده یا بهتر بگم حرف نو و بدیعی برای گفتن داره» (شرکت کننده شماره ۷).

منظم بودن

از دیگر ویژگی‌های شخصیتی مشاوران موفق که در جریان تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه مورد شناسایی قرار گرفت، منظم بودن مشاور بود؛ که توأم با ۳ زیر مضمون آن توسط تعداد زیادی از مصاحبه‌شوندگان به عنوان یک عنصر ضروری برای تبدیل شدن به یک مشاور شایسته مورد تأکید قرار گرفت. **متعهد نسبت به قوانین جلسه**: «مشاور شایسته کسیه که جلسه درمانیش قاعده و قانون داره و علاوه بر این که مراجع به رعایتش ملزمه، خودش هم دقیقاً بهش پای بنده» (شرکت کننده شماره ۲). **خوش قولی**: «ی مشاور کار بلد، خوش قوله، هیچ وقت زیر قولش نمیزنه، از طرفی قوانینی رو که واسه مراجع میزاره خودش رعایت میکنه» (شرکت کننده شماره ۱). **برنامه محور بودن**: «ی مراجع وقتی باهات همراهی میکنه که بفهمه و لمس بکنه منظم بودن تو، رو، بهتر بگم مشاور شایسته نظم داره هم تو زندگی‌اش و هم

جسور بودن

یکی دیگر از مضامین اصلی شناسایی شده در پژوهش حاضر؛ که توسط تعداد زیادی از مصاحبه‌شوندگان به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های شایستگی شخصیتی مشاوران مورد تأکید قرار گرفت، جسارت بود که تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه منجر به شناسایی ۳ زیر مضمون آن شد؛ که عبارت بودند از: **جسارت در بیان احساسات:** «ی مشاور از بیان خواسته‌های یا احساسات درمانیش ابایی ندارد، بهتر بگم قدرت ابراز وجودش ذاتاً بالاست» (شرکت‌کننده شماره ۶). **جسارت در بیان افکار:** «جسارت ی اصل توی درمان مشاور باید بتونه افکار و احساساتش رو صریحاً بیان بکنه» (شرکت‌کننده شماره ۵). **جسارت در عمل کردن:** «مشاور وقتی برنامه‌میریزه باید شجاعانه جهت انجامش اقدام بکنه، نباید از چیزی ترسه» (شرکت‌کننده شماره ۱۷).

نقدپذیری

نقدپذیری از دیگر ویژگی‌های شخصیتی مورد تأکید مصاحبه‌شوندگان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مضامین شایستگی مشاوران در بعد شخصیتی بود که تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه منجر به شناسایی ۳ زیر مؤلفه آن شد که عبارت بودند از: **نگرش مثبت نسبت به انتقاد:** «یک مشاور و درمانگری که شایسته‌ی کار درمانیه، دید مثبتی نسبت به نقد و انتقاد داره، حتی مراجع رو تشویق می‌کنه که عیب و کاستی‌هاش رو بهش گوشزد بکنه» (شرکت‌کننده شماره ۶). **پذیرا نسبت به انتقاد:** «ی مشاور تازه کار عیشو بگی ناراحت میشه و قبول نمیکنه ولی ی مشاور شایسته نقد پذیره، از نقدهای منطقی دیگران واسه تقویتش استفاده میکنه» (شرکت‌کننده شماره ۵). **بهره‌گیری از انتقادات معقول:** «مشاور ذاتاً نقد پذیره بهتر بگم شخصیتاً نقد پذیره، از نقد فرار نمیکنه، غور و بررسیش میکنه اگر درست بود واسه بهبود خودش ازش استفاده می‌کنه» (شرکت‌کننده شماره ۱۱).

تجربه جویی

تجربه‌جویی و زیر مضامین آن (کنجکاوی، تمایل به کشف امور مختلف، لذت از تجربیات جدید و امتناع از تکرار شدن) از

دیگر ویژگی‌های شخصیتی بود که توسط مصاحبه‌شوندگان برای تبدیل شدن به یک مشاور شایسته و کارآمد مورد تأکید قرار گرفت. **کنجکاوی:** «ی مشاور شخصیتاً کنجکاوه و دوست داره فنون و روش‌های جدید رو به کار بگیره، تکرار چندان واسش خوشایند نیست» (شرکت‌کننده شماره ۱۱). **تمایل به کشف امور مختلف:** «مشاوران و درمانگران همیشه دنبال چیزهای جدیداً، دوست دارن مسائل مبهم رو کشف و حل بکنند» (شرکت‌کننده شماره ۹). **لذت از تجربیات جدید و امتناع از تکرار شدن:** «برای موفقیت مشاوره نیازه که اداره‌کنندش تمایل به تجربه چیزهای مختلف و جدید داشته باشه، فنون مختلف، رویکردهای مختلف و خلاصه باید اهل هیجان و تجربه امور جدید باشه» (شرکت‌کننده شماره ۱۸).

پشتکار

داشتن پشتکاری قوی و جدیت در انجام فعالیت‌های مختلف مشاوره‌ای از دیگر ویژگی‌های شخصیتی بود؛ که در جریان تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه توأم با ۳ زیر مضمون آن مورد شناسایی قرار گرفت. **جدیت در انجام وظایف:** «ی مشاور مثل کوه میمونه، سخته و تو اتمام کارهاش غفلت نمیکنه» (شرکت‌کننده شماره ۱). **سخت‌کوشی:** «کلی بگم، مشاور شایسته، پشتکار داره و سخت‌کوشی جزئی از شخصیتشه» (شرکت‌کننده شماره ۱۳). **عدم ترس از دشوار بودن فعالیت‌ها:** «مشاوران شایسته شجاع هستن، جسورن و از انجام کارهای درمانی ترس و دلهره ندارند» (شرکت‌کننده شماره ۱۱).

خلاق بودن

یکی دیگر از مضامین اصلی شناسایی شده در پژوهش حاضر خلاقیت بود؛ تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه منجر به شناسایی ۳ زیر مضمون آن شد که عبارت بودند از: **مقلدانه نیندیشیدن و عمل نکردن:** «بعضاً مشاورها همه‌چیز رو از یکی می‌گیرن و کامل به کارش میگیرن، مشاور شایسته باید مقلد صرف نباشه، تمام الگوها و فنونی که انتخاب می‌گیره رو متناسب با فرهنگش تغییر بده» (شرکت‌کننده شماره ۵). **خلاقیت فنی و نظری:** «ی مشاور موفق تو

متأسفانه خیلی از مشاوران از این ویژگی شخصیتی به دور هستند» (شرکت کننده شماره ۱۰). **اصالت هیجانی:** «مشاور لایق و درمانگری که واقعاً درمانگره، آنچه رو که میدونه درسته انجام میده و هیچوقت هیجاناتش رو توی خودش نمیریزه و سرکوب نمیکنه، صریحه توی تمام ابعاد» (شرکت کننده شماره ۱۸).

امیدواری

امیدواری یکی دیگر از مضامین اصلی شناسایی شده در پژوهش حاضر در زمینه شایستگی شخصیتی مشاورین بود که تحلیل داده‌ها منجر به شناسایی ۴ زیر مضمون آن شد؛ این ۴ مضمون عبارت بودند از: **نگرش مثبت نسبت به تغییرپذیر بودن مراجع:** «مشاوری که واقعاً مشاور باشه، میدونه هر مراجعی با هر مشکلی می‌تونه تغییر بکنه، مشاورای نالایق اعتقادی به توانایی مراجع برای این‌که می‌تونه مشککش رو حل کنه و یا تغییر کنه ندارن» (شرکت کننده شماره ۲۰). **نگرش مثبت نسبت به قابل حل بودن مشکلات:** «مشاوری که شایسته است، می‌دونه هر مشکلی راه‌حلی داره، ولی مشاوری که شایسته نیست همش می‌ترسه مشکل حل نشه» (شرکت کننده شماره ۱۰). **نگرش مثبت نسبت به توانمندی درمانی خویش:** «ی مشاور شایسته از خودش و کار درمانیش مطمئن و میدونه که کارش تا نداره» (شرکت کننده شماره ۱۱). **نگرش مثبت نسبت به توانمندی مراجع:** «مید به توانمندی مراجع توی حل مشککش لازمه موفقیت درمانیه، نباشه کارایی درمان میاد پایین» (شرکت کننده شماره ۶).

سازگاری بالا

آخرین ویژگی شخصیتی که در جریان تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مضامین شایستگی مشاوران مورد شناسایی قرار گرفت، داشتن قدرت سازگاری مطلوب یا به‌عبارت دیگر داشتن شخصیتی سازش‌پذیر بود؛ که تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه منجر به شناسایی ۳ زیر مضمون آن شد که عبارت بودند از: **توانمند در سازش با مشکلات مختلف:** «کار مشاوره با هزارتا سختی و مشکل همراه، مشاوری که تنونه باهاش

زمینه درمان خلاقه، مخصوصاً تو زمینه فنون، پیوسته فنون جدیدی خلق می‌کنه و ازش استفاده می‌کنه» (شرکت کننده شماره ۱۵). **نواوری در اندیشه:** «خلاقیت نظری و نواوری به‌ویژه توی اندیشه، ی ویژگی شخصیتی که اگه مشاور داشته باشه موفقیتش دوجندان میشه توی درمان» (شرکت کننده شماره ۱۸).

محتاط بودن

محتاط بودن از دیگر ویژگی‌های شخصیتی است که توسط مصاحبه‌شوندگان به‌عنوان یک مضمون تأثیرگذار بر شایستگی مشاوران مورد تأکید قرار گرفت و تحلیل داده‌های به‌دست آمده از مصاحبه‌شوندگان منجر به شناسایی ۳ زیر مضمون آن شد که عبارت بودند از: **زودباور نبودن:** «من نمیگم مشاور باید بدین باشه ولی معتقدم که تا اندازه‌ای باید شکاک باشه و خیلی زود به همه چی باور نکنه» (شرکت کننده شماره ۱۵). **شکاک در حد هنجار:** «احتیاط شرط عقله، ی مشاور شایسته شخصیتش از این ویژگی برخورداره، نه خیلی ساده‌لوحه و نه خیلی شکاک، مابین این دو تا قرار داره» (شرکت کننده شماره ۱۲). **غور و بررسی عمیق جهت اطمینان:** «مراجعین معمولاً می‌خوان طفره برن یا گول بزنن، مشاور شایسته زودباور نیست همیشه بعد از غور و بررسی عمیق نتیجه می‌گیره» (شرکت کننده شماره ۷).

اصالت

اصالت به‌عنوان یکی از اصول ارتباطی که Corey برای داشتن جلسات درمانی موفق بر آن تأکید داشت (۳)، توسط تعداد زیادی از مصاحبه‌شوندگان به‌عنوان یکی از ویژگی‌های شخصیتی مشاوران شایسته و موفق مورد تأکید قرار گرفت؛ و تحلیل بیانات مشاورین شرکت کننده در فرایند مصاحبه، منجر به شناسایی ۳ زیر مضمون آن شد که عبارت بودند از: **اصالت احساسی:** «ی مشاور شایسته شخصیتش فارغ از دروغ و ریاست، یعنی این‌که درونش رو صادقانه بیرون میریزه، احساسش، فکرش یا برداشتش از دیگران رو» (شرکت کننده شماره ۳). **اصالت فکری:** «شایسته بودن مستلزم صداقت، به عبارت دیگه مستلزم اینه که مشاور صادقانه احساسش، فکرش و اندیشه‌هاش رو بیان بکنه، ولی

کنار بیاد زود قافیه رو می‌بازه، واسه همین مشاور باید توی این حوزه خودش رو توانمند کنه» (شرکت کننده شماره ۱۷).
توانمند در سازش با موقعیت‌های جدید: «مشاور می‌تونه که کارآمد هستنند با موقعیت‌های مختلف و تغییراتی که توی جلسات درمانی ایجاد میشه خیلی راحت سازگار میشن» (شرکت کننده شماره ۱۲).
مراجعین مختلف: «سازگاری یک توان شخصیتی که بعضی‌ها دارنش و بعضی‌ها ندارن، البته میتونی ایجادش کنی، مشاورهایی که از این ویژگی برخوردارن موفق ترن تو کار درمانیشون چون درمان اصلاً قابل پیش‌بینی نیست، هر لحظش توأم با ی اتفاق جدید» (شرکت کننده شماره ۱۸).

بحث

پژوهش کیفی حاضر با رویکرد پدیدار شناختی، به بررسی ابعاد شخصیتی شایستگی مشاوران، از دیدگاه مشاوران موفق پرداخت. تحلیل و کدگذاری یافته‌ها منجر به شناسایی ۱۴ مضمون اصلی (مسئولیت‌پذیری، واگرا اندیشی، منظم بودن، واقع‌بینی، انعطاف‌پذیری، جسارت، نقدپذیری، تجربه جویی، پشتکار، خلاقیت، محتاط بودن، اصالت، امیدواری و سازگاری بالا) شد. تحلیل تجارب شرکت‌کنندگان نشان داد، مشاورین شایسته افرادی مسئولیت‌پذیر هستند و نسبت به وظایف و مسئولیت‌های خویش در ابعاد مختلف فردی، خانوادگی، درمانی، سازمانی و اجتماعی متعهد می‌باشند. Corey و شفیع‌آبادی نیز در پژوهش‌های خویش نیز هر کدام به‌طور جداگانه، از مسئولیت‌پذیری و تعهد مشاورین نسبت به وظایف درمانی، سازمانی و اجتماعی خویش به‌عنوان یکی از ضروری‌ترین ویژگی‌های مشاورین و درمانگران شایسته گزارش و وجود آن را در مشاورین جهت دستیابی به نتایج درمانی موفقیت‌آمیز، مورد تأکید قرار دادند (۳، ۴). فرایند مشاوره و اداره جلسات درمانی مسئولیتی دشوار و پرمشقت است که به میزان زیادی تعهد شغلی و مسئولیت‌پذیری نیاز دارد. مشاورینی که فاقد مسئولیت‌پذیری و تعهد شغلی باشند، تمایل و توانایی کافی برای رسیدگی به تکالیف درمانی را ندارند؛ و آن‌طور که باید نخواهند توانست زمینه را برای بهبودی مراجعین فراهم کنند.

مشاورین شایسته، افرادی واگرا اندیش هستند و از ذهنی باز و به دور از چهارچوب برخوردار می‌باشند؛ این عوامل زمینه‌ی مطلوبی جهت خلاقیت فنی و نظری درمانگر، در جلسه درمانی فراهم می‌کند. نییمی در پژوهش خویش از داشتن قدرت فکری باز و سیال و برخورداری از اندیشه‌ای به دور از چهارچوب‌های محدودکننده، به‌عنوان یکی از ویژگی‌هایی که بر میزان موفقیت درمانی و کارآمدی درمانگر تأثیرگذار می‌باشد اشاره دارد؛ و بیان می‌کند، مشاورینی که از ذهنی سیال برخوردار هستند نسبت به سایر مشاورین از موفقیت درمانی بیش‌تری برخوردار می‌باشند (۲۸). مراجعین جهت درمان ویژگی‌های شخصیتی، خلقی، خانوادگی و محیطی متفاوتی دارند؛ که این امر طلب می‌کند، درمانگر از قدرت خلاقیت بالایی برخوردار باشد؛ و سعی کند متناسب با شرایط وجودی و کارکردی مراجع فرایند درمان را طراحی و اجرا کند. در واقع اجرای فنون و تاکتیک‌های درمانی یکسان، برای تمامی مراجعین موفقیت درمانی چندانی را به دنبال نخواهد داشت؛ بلکه فرایند درمانی باید با ویژگی‌های منحصر به فرد و خاص مراجعین تطابق داده شود.

درمان مشاوره‌ای زمانی از کارآمدی کافی برخوردار خواهد بود؛ که با برنامه‌ریزی دقیق و گام‌به‌گام همراه باشد؛ لذا مشاورینی که نظم کافی در فعالیت‌های درمانی خویش ندارند در حل مشکلات مراجعین و کمک به آن‌ها، جهت دستیابی به بهبودی درمانی چندان موفق نخواهند بود. کرمی در پژوهشی که در مورد ملاک‌های شایستگی مدیران و مشاوران انجام داد؛ به این نتیجه رسید که مشاورین و مدیران موفق از شخصیتی منظم و قاعده‌مند برخوردار می‌باشند، عاملی که با سازمان‌دهی دقیق فرایندهای درمانی، دستیابی به نتایج درمانی مطلوب را افزایش و احتمال موفقیت درمانی را تا حد زیادی بالا می‌برد (۱۹). درمان به‌وسیله مشاوره، قالبی فرایندی دارد؛ و هدایت آن به برنامه‌ریزی و نظم کارکردی زیادی نیاز دارد. مشاورین برای اجرای موفقیت‌آمیز فرایند ارزیابی و درمان، می‌بایست قاعده‌مند و منظم عمل کنند؛ و بدین شکل ضمن اجتناب از سردرگمی ذهنی و آشفتگی عملکردی، دستیابی به نتایج درمانی موفقیت‌آمیز را در جلسه مشاوره ممکن سازند.

بیش تر از این که اداره کننده فرایند باشد، توسط مراجع جهت دهی می شود.

مشاورین شایسته از خلاقیت فنی و نظری بالایی برخوردار هستند؛ و در انجام وظایف خویش پشتکار زیادی دارند؛ همچنین پذیرای تجارب و موقعیت های جدید و نو می باشند و از لحاظ احساسی، رفتاری و هیجانی از اصالت کافی برخوردار هستند. Corey؛ شفیع آبادی؛ نعیمی؛ Bohart و Watson نیز در پژوهش های خویش نشان دادند؛ مشاورینی که دارای ویژگی هایی نظیر خلاقیت، اصالت، همخوانی و سخت کوشی می باشند، نسبت به سایر مشاورین از کارآمدی بیش تری برخوردار هستند و در کمک به مراجعین جهت غلبه بر مشکلات خویش، از توانمندی بیش تری بهره می برند (۳،۴،۲۸،۳۸). از دیگر ویژگی های شخصیتی مشاورین شایسته که در پژوهش حاضر مورد شناسایی قرار گرفت؛ محتاط بودن، امیدواری و داشتن قدرت سازگاری بالا جهت سازش با موقعیت های جدید و غیرقابل پیش بینی بود. نعیمی و همچنین Corey در پژوهش های خویش از امید و همچنین امیدواری به عنوان یکی از اساسی ترین عناصری که دست یابی به موفقیت درمانی را تا حد زیادی افزایش می دهد نام بردند (۳،۳۷). مشاورین شایسته افرادی زودباور و ساده لوح نیستند؛ و تا زمانی که مسائل را به صورتی دقیق مورد غور و بررسی قرار ندهند، نسبت بدان اطمینان پیدا نمی کنند؛ همچنین میزان امیدواری آن ها نسبت به مشاورین غیر کارآمد، در سطح بالاتری قرار دارد و با اطمینان نسبت به توانمندی درمانی خود و توانمندی مراجعین جهت غلبه یافتن بر مشکلات خویش، احتمال دست یابی به نتایج درمانی مطلوب را در جلسات درمانی افزایش می دهند.

نتیجه گیری

یافته های حاصل از پژوهش نشان داد که مسئولیت پذیر بودن، واگرا اندیشی، منظم بودن، واقع بین بودن، انعطاف پذیری، جسور بودن، نقدپذیر بودن، تجربه جویی، پشتکار داشتن، خلاق بودن، محتاط بودن، اصیل بودن، امیدواری و سازگاری بالا از جمله ویژگی های شخصیتی ضروری برای تبدیل شدن به یک مشاور شایسته و دست یابی به نتایج

مشاورینی که از کارآمدی و شایستگی کافی برای اداره ی جلسات درمانی برخوردار هستند؛ از هرگونه حدس و خیال پردازی امتناع می کنند و صرفاً با تکیه بر اطلاعات واقعی و به دور از حدسیات، به نتیجه گیری و برنامه ریزی می پردازند؛ همچنین از انعطاف کافی در جلسات درمانی و رفتار با مراجعین برخوردار می باشند. Corey و نعیمی نیز در پژوهش های خویش بر ضرورت واقع بینی و انعطاف پذیری درمانی، جهت دست یابی به نتایج مطلوب درمانی تأکید کردند؛ و بیان می کنند که مشاورینی که از این ویژگی ها برخوردار می باشند، نسبت به سایر مشاورین از کارآمدی و شایستگی درمانی بیش تری برخوردار خواهند بود (۳،۲۸). واقع بینی مشاور در جلسات درمانی و تجزیه و تحلیل منطقی بیانات مراجعین، یکی از اصلی ترین لازمه های ارزیابی و تشخیص دقیق مشکلات می باشد؛ همچنین درمانگر می بایست در قالبی واقع بینانه شرایط هر مراجعه کننده را بررسی؛ و با در نظر گرفتن اطلاعات جمع آوری شده، فرایند درمانی را برای وی طراحی، آغاز و به پایان برساند. زمانی که درمانگر صرفاً بر حدس و گمان عمل می کند و واقعیت موجود مراجع و شرایط وی را در فرایند درمان مدنظر قرار نمی دهد، بدیهی است که عملکرد موفق در جلسه درمانی نداشته باشد.

مشاورین شایسته، شخصیتی جسور دارند؛ و احساسات، افکار و برداشت های خویش را به شیوه ای مطلوب بیان می کنند؛ و همچنین نسبت به انتقادات دیگران برخوردی مناسب دارند؛ و به صورتی پذیرا جهت بهره گیری از آن برای رفع نواقص ذکر شده استفاده می کنند (۳،۳۷). شفیع آبادی؛ کیانی و همکاران نیز در پژوهش های خویش نشان دادند، جسارت و داشتن شخصیتی منعطف و غیر تکانشی از جمله ویژگی هایی است که دست یابی به نتایج درمانی موفقیت آمیز را تا حد زیادی تضمین می کند (۴،۳۰). درمانگر در جلسه درمانی برای دریافت اطلاعات کامل از مراجعین، انجام دقیق فرایند ارزیابی، تشخیص و اجرای قاطعانه فرایند درمان به حد زیادی از جسارت نیاز دارد؛ تا بتواند مراجع را با قاطعیت کامل وارد فرایند درمان کرده و زمینه را برای شروع بهبودی فراهم کند. زمانی که درمانگر فاقد جسارت باشد، بدون شک نخواهد توانست فرایند درمان را آن طور که می بایست اداره کند؛ و

و تعیین زمان دقیق برای مصاحبه بیش‌تر از یک هفته طول می‌کشد. همچنین تعدادی از مصاحبه‌شوندگان به‌جای تمرکز صرف بر مصاحبه به امور دیگری نظیر صحبت با همکاران به‌صورت حضوری و یا تلفنی مشغول بودند؛ و تعدادی دیگر نیز در مدت زمان اندک ۱۵ تا ۲۰ دقیقه فرایند مصاحبه را به پایان می‌رساندند. لذا پیشنهاد می‌گردد که در مطالعات بعدی اولاً مصاحبه‌شوندگان از میان افرادی برگزیده شوند که وقت کافی برای انجام مصاحبه‌ی دقیق را داشته باشند، دوماً اعتبار این مؤلفه‌های شناسایی‌شده در میان گروه بزرگ‌تری از مشاوران مورد ارزیابی و سنجش قرار گیرد؛ و پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی پژوهشگران با استفاده از مؤلفه‌های شخصیتی شناسایی‌شده در این پژوهش، سطح شایستگی شخصیتی مشاوران را به‌صورت کمی مورد بررسی قرار دهند. در بُعد کاربردی نیز نتایج حاصل از پژوهش حاضر، می‌تواند در ارزیابی مراکز استعدادی از شایستگی شخصیتی دعوت‌شدگان به مصاحبه در رشته مشاوره؛ و همچنین در مصاحبه‌های دانشگاهی جهت ارزیابی صلاحیت شخصیتی دانشجویان دوره‌های مختلف تحصیلی به‌ویژه دوره‌ی دکتری، جهت انتخاب شایسته‌ترین آن‌ها مورد استفاده قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از کلیه‌ی کسانی که در پژوهش حاضر مشارکت داشتند سپاسگزاری می‌کنیم. این مقاله دارای کد اخلاق به شماره ۸۲۸۰ دریافت شده از دانشگاه جامع امام حسین (طرح پژوهشی کسری خدمت با عنوان تدوین الگوی شایستگی‌های مشاوران مراکز مشاوره) می‌باشد.

تضاد منافع

در انجام مطالعه حاضر نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافی نداشتند.

درمانی مطلوب می‌باشد. مشاوره یکی از اساسی‌ترین و تأثیرگذارترین رشته‌های حوزه‌ی بهداشت و روان است؛ مشاورین فعال در این حوزه، جهت کمک موفقیت‌آمیز به مراجعین برای غلبه بر مشکلات خویش و حرکت در مسیر بهبودی، می‌بایست از آمیخته‌ای از ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی در ابعاد مختلف علمی، مهارتی، اخلاقی و به‌ویژه شخصیتی برخوردار باشند. یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر، از یک‌سو یادآور این موضوع بود که برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران حوزه بهداشت و روان، جهت تدوین برنامه‌های آموزشی مشاوران و سنجش شایستگی افراد برای تصدی پست مشاوره، می‌بایست انواع مختلفی از ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی را مورد ارزیابی قرار دهند؛ که یکی از اساسی‌ترین آن‌ها، مؤلفه‌ها و ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد، ویژگی‌هایی که به‌طور دقیق و جامع در پژوهش حاضر شناسایی شدند. از سوی دیگر، این یافته‌ها منجر به بالا رفتن سطح بینش افراد (به‌ویژه دانشجویان و متقاضیان ورود به رشته و شغل مشاوره) نسبت به ملاک‌ها و معیارهای شخصیتی لازم برای موفقیت در این حوزه شد، عاملی که می‌تواند تا حد زیادی از ورود افرادی که از لحاظ شخصیتی با شغل موردنظر همخوانی ندارند جلوگیری کند. در واقع متقاضیان رشته و شغل مشاوره، با بینش نسبت به خصوصیات شخصیتی که لازمه موفقیت در این حوزه می‌باشد، بهتر می‌توانند در مورد ورود یا عدم ورود به این حوزه تصمیم بگیرند؛ همچنین نسبت به تقویت این توانمندی‌های شناسایی‌شده (خصوصیات شخصیتی) جهت تقویت عملکرد شغلی و درسی خویش اقدام نمایند.

محدودیت‌ها

پرمشغله بودن مصاحبه‌شوندگان یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش بود؛ که دسترسی به آن‌ها و انجام مصاحبه‌های جامع و دقیق را تا حد زیادی تحت تأثیر قرار داد، به‌گونه‌ای که دسترسی به برخی از مصاحبه‌شوندگان

References

1. Wang YH, Hu C, Hurst CS, Yang CC. Antecedents and outcomes of career plateaus: The roles of mentoring others and proactive personality. *Journal of Vocational Behavior* 2014; 85(3): 319-28.
2. Borgers SB, Tyndall LW. Setting expectation for group. *Journal for Specialists in Group Work* 1982; 7(2): 109-111.
3. Corey G. *Theory and Practice in Counseling and Psychotherapy*. 9th ed. USA: Cengage Learning; 2012.

4. Shafiabady A. Methods and Techniques of Counseling. Tehran: Fekreno Publications; 2015. [In Persian].
5. Comas-Diaz L. The future of psychotherapy with ethnic minorities. *Journal of Psychotherapy* 1992; 29(1): 88-94.
6. Ramaswami A, Huang JC, Dreher GF. Mentoring across cultures: The role of gender and marital status in Taiwan and the U.S. *J Bus Res* 2014; 67(12): 2542-9.
7. Diba Vajari M, Shafia Abadi A, Esmaeeli M, Karami A. Comparison of the multicultural counseling competencies of Tehran's counselors with different ethnicity in dimensions of knowledge, awareness and skill. *Journal of Research in Psychological Health* 2012; 6(3): 40-9. [In Persian].
8. Welfel ER, Patterson LE. *Counseling Process: A Multitheoretical Integrative Approach*. 6th ed. US: Cengage Learning; 2005.
9. Yeganegi A. Examining the relationship between managers' competencies & management effectiveness: The case of communication Company of Qazvin. *Journal of Development Evolution Mangement* 2011; 1389(5): 57-67. [In Persian].
10. Kim SS, Im J, Hwang J. The effects of mentoring on role stress, job attitude, and turnover intention in the hotel industry. *Int J Hosp Manag* 2015; 48: 68-82.
11. Abdollahi M, Fathi Vajargah K, Pourzahir AT, Rahimian H. The educational managers' competencies and human resource development. *Scientific Journal Management System* 2016; 6(24): 23-54. [In Persian].
12. Erduran A, Tataroglu B, Alkana H. Determination and comparison of the competency levels of in-service and pre-service mathematics teacher. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2010; 2(2): 2320-24.
13. Shiri A, Rezaei Khah H, Yousefian S. The Desirable pattern of competencies of managers of educational groups University from the perspective of students. *Teacher Professional Development* 2016; 1(2): 60-80. [In Persian].
14. Gervais J. The operational definition of competency-based education. *The Journal of Competency-Based Education* 2016; 1(2): 98-106.
15. Gollehon NS, Stansfield RB, Gruppen LD, Colletti L, Haftel H, Woolliscroft JO, et al. Assessing residents' competency at baseline: How much does the medical school matter? *J Grad Med Educ* 2017; 9 (5): 616-21.
16. Rahnavard F, Agha Hosseinali Shirazi M, Gheisari F. Recognizing factors preventing the establishment of meritocracy system at the level of management of government organizations in the city of Ahwaz. *Productivity Management (Beyond Management)* 2013; 7(2): 15-32. [In Persian].
17. Dworkin TM, Maurer V, Schipani CA. Career mentoring for women: New horizons/Expanded methods. *Business Horizons* 2012; 55(4): 363-72.
18. Walters G. Developing competency-based advising practices in response to paradigm shifts in higher education. *NACADA Journal* 2016; 36(1): 66-79.
19. Karami M. The stude factors and dimension effectiveness of training managers and development efficient model training managers [dissertation]. Tehran: University of Allameh Tabatabai; 2016. [In Persian].
20. Grus CL, Falender C, Fouad NA, Lavelle AK. A culture of competence: A survey of implementation of competency-based education and assessment. *Training and Education in Professional Psychology* 2016; 10(4): 198-205.
21. Solansky ST. The evaluation of two key leadership development program components: Leadership skills assessment and leadership mentoring. *Leadersh Q* 2010; 21(4): 675-81.
22. Christian C. *Advanced techniques for counseling and psychotherapy*. US: Springer Publishing Company; 2009.
23. Serdenciuc NL. Competency-Based Education – Implications on Teachers' Training. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2013; 76: 754-8.
24. Prochaska JO, Norcross JC. *Systems of Psychotherapy: A Transtheoretical*. 8th ed. Australia, Stamford: Cengage Learning; 2014.
25. Hébert P, Saginur R. Research ethics review: do it ones and do it well. *CMAJ* 2009; 180(6): 597-8
26. Goldenberg I, Goldenberg H. *Family Therapy: On Overview*. 9th ed. Boston: Cengage Learning; 2016.
27. Gentry WA, Weber TJ, Sadri G. Examining career-related mentoring and managerial performance across cultures: A multilevel analysis. *J Vocat Behav* 2008; 72(2): 241-53.
28. Naimi E. Principles and techniques of the Quran and traditions advice [dissertation]. Tehran: University of Allameh Tabatabai; 2010. [In Persian].
29. Mitchell ME, Eby LT, Ragins BR. My mentor, my self: antecedents and outcomes of perceived similarity in mentoring relationships. *J Vocat Behav* 2015; 89: 1-9.
30. Kiani A, Navabinejad S, Ahmadi Nodeh K. Personality characteristics and professional ethics counselors and psychologists. *Journal of Thought and Behavior* 2008; 2(8): 79-90. [In Persian].
31. Leung K, Trevena L, Waters D. Development of a competency framework for evidence-based practice in nursing. *Nurse Educ Today* 2016; 39: 189-96.

32. Gall MD, Gall JP, BorgWR. Educational Research: An Introduction. 8th ed. New York: Pearson Education; 2006.
33. Streubert Speziale HJ, Carpenter DR. Qualitative Research in Nursing: Advancing the Humanistic Imperative. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2007.
34. Barati O, Khomrnia M, Sadegi A, Siavashi E. Skills, capabilities, and requirements of hospital managers: A qualitative study. Journal of Qualitative Research in Health Sciences 2016; 5(1): 17-28. [In Persian].
35. Khodadadi Sangdeh J, Nazari AM, Ahmadi KH, Hasani J. Successful parents' experiences regarding factors affecting a healthy family: A qualitative research. Journal of Qualitative Research in Health Sciences 2015; 4(2): 178-190. [In Persian].
36. Guba EG, Lincoln YS. Fourth Generation Evaluation. New York: Sage Publications; 1989.
37. Sue DW, Sue D. Counseling the Culturally Diverse: Theory and Practice. 6th ed. New Jersey: Wiley; 2013.
38. Bohart AC, Watson JC. Person-Centered Psychotherapy and Related Experiential Approaches. In: Messer SB, Gurman AS. Essential Psychotherapies: Theory and Practice. 3rd ed. New York: Guilford press; 2013. p. 223-60.

Personality Dimensions of Counselors' Competency from the Perspective of Successful Counselors: A Qualitative Study

Morteza Karami¹ , Mousa Choupani² 

Original Article

Abstract

Introduction: Transformation of society from a simple and elementary state to a complicated and complex one, makes necessary the day-to-day need of the specialists of mental health realm, especially counselors. The aim of this study was to investigate the personality dimensions of counselors' Competency from the perspective of successful counselors.

Method: This qualitative study was conducted using phenomenological approach. Among counselors of Shamim counseling centers of Sepah in 2016, 20 counselors were selected using purposive sampling, and then, interviewed. All the interviews were tape-recorded and transcribed line by line, and finally, were analyzed through content analysis.

Results: After data analysis, 14 main themes (responsibility, divergent thinking, disciplined, realism, flexibility, courage, openness to criticism, adventure, hard worker, creativity, cautiousness, Authenticity, hopefulness, and high adjustment) and 46 sub-themes in the field of personality dimensions of counselors' competencies were identified and classified.

Conclusion: The results of this study can help counselors to evaluate their competency and self-efficacy, and can be useful in developing counseling training programs and appointing competent counselors by decision-makers and policymakers in the field of mental health.

Keywords: Counseling, Counselors, Dimensions, Personality, Competency, Qualitative research

Citation: Karami M, Choupani M. **Personality Dimensions of Counselors' Competency from the Perspective of Successful Counselors: A Qualitative Study.** J Qual Res Health Sci 2019; 8(2): 154-69. [In Persian]

Received date: 03.12.2016

Accept date: 16.09.2017

Published: 21.09.2019

1- Assistant Professor, Department of Islamic Education, School of Social and Cultural Sciences, University of Imam Hussein, Tehran, Iran

2- PhD Student, Department of Family Counseling, School of Psychology and Educational Sciences, Esfahan University, Esfahan, Iran

Corresponding Author: Mousa Choupani, Email: mousachoupani@gmail.com