[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]

Journal of Counseling Research
Iranian Counseling Association
Vol. 24, No. 94 Summer 2025
Research Article

e-issn:4018-2717 p-issn:400-2717X

DOI:10.18502/qjcr.v24i94.20079

Elucidating the Process of Growth and Development of Family Counselors: A Qualitative Meta-Analysis

Omid Mohammadi[1], Masoumeh Asmaeili[2]

1. PhD Candidate in Counseling, Counseling Department, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.
Email: omid11533@yahoo.com
2. (Corresponding Author)Ph.D. in Counseling, Professor, Faculty of Psychology and Education, Allameh Tabataba'i University,Tehran, Iran. Email: masesmaeily@yahoo.com

ABSTRACT

The article is taken from a PhD thesis

Received: 5/03/2025 - Accepted: 04/08/2025

Aim: The professional growth and development of counselors is a continuous and lifelong process. Accordingly, this study aimed to elucidate the process of growth and development among family counselors. **Methods:** This qualitative study employed a qualitative meta-analysis approach. The study population consisted of Persian and English qualitative articles related to the growth and development of family counselors. A total of 107 qualitative studies were reviewed, of which 18 were identified as fully relevant. Relevant articles were selected through comprehensive searches in databases including PubMed, Google Scholar, Scopus, Web of Science, SID, NoorMagz, and Magiran. Data were analyzed using a systematic review method and the inductive thematic analysis approach proposed by Thomas and Harden, encompassing three stages: open coding, organizing codes into descriptive themes, and generating analytical concepts. **Findings:** The thematic analysis of the qualitative studies resulted in the identification of four main themes, 13 subcategories, and 230 sub-subcategories. The main themes were: Initiation and Orientation; Activity and Exploration; Transition and Follow-up; and Integration and Synergy. The subcategories included: Non-professional Assistance; Beginner Student and Self-Doubt; Understanding Philosophy and Enhancing Professional Knowledge; Basic Level Performance; Entering the Internship Path and Receiving Supervision; Labeling Oneself as a Professional Specialist; Novice Professional Performance; Contextual Understanding of the Professional Community; Experienced Professional Performance; Deepening Personal and Professional Reflection; Integration of Personal and Professional Self; Self-Transcendence and Self-Enhancement; and Mission-Centricity. **Conclusion:** The findings indicate that cultivating responsibility and self-confidence during training enables counselors to discover their unique professional voice and achieve a meaningful integration between their personal and professional selves.

Keywords: growth; development; professional identity; qualitative meta-analysis; thematic analysis

[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]

فصلنامه علمی پژوهشهای مشاوره
انجمن مشاوره ایران
جلد ۲۴، شماره ۹۴، تابستان ۱۴۰۴
مقاله پژوهشی

e-issn:4018-2717 p-issn:400-2717X

DOI:10.18502/qjcr.v24i94.20079

تبیین فرآیند رشد و تعالی مشاوران خانواده: فراتحلیل کیفی

امید محمدی[۱]، معصومه اسمعیلی[۲]

۱. کاندیدای دکتری مشاوره، گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. omid11533@yahoo.com

۲. (نویسنده مسئول) دکتری مشاوره، استاد، گروه مشاوره،دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. m.esmaeili@atu.ac.ir.com

(صفحات ۶۰-۱۰۱)

چکیده

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری می‌باشد.

هدف: رشد و تکامل مشاوران فرآیندی پیوسته و مادام‌العمر است. از این رو هدف پژوهش تبیین فرآیند رشد و تعالی مشاوران خانواده بود.

روش: این پژوهش کیفی، از نوع فراتحلیل کیفی و جمعیت مورد مطالعه مقالات فارسی و لاتین حوزه رشد و تعالی مشاوران خانواده بود. در این پژوهش، ۱۰۷ مقاله کیفی فارسی و انگلیسی بررسی شد که از میان آن‌ها، ۱۸ مقاله به‌طور کامل مرتبط شناسایی شدند. مقالات مرتبط از طریق جست‌وجوی گسترده در پایگاه‌های اطلاعاتی PubMed، Google Scholar، Scopus، Web of Science، سید، نورمگز و مگیران انتخاب شدند. تحلیل داده‌ها به روش مرور نظام‌مند و با استفاده از فرآیند تحلیل مضمون بر اساس روش توماس و هاردن، شامل سه مرحله کدگذاری آزاد، سازماندهی کدها به مضامین توصیفی و در نهایت ایجاد مفاهیم تحلیلی انجام گرفت.

یافته‌ها: تحلیل مضامین موجود در پژوهش‌های کیفی منجر به شناسایی ۴ مضمون اصلی، ۱۳ مقوله فرعی و ۲۳۰ زیرمقوله شد. مضامین اصلی شامل «آغاز و جهت‌گیری؛ فعالیت و کاوشگری؛ انتقال و پیگیری؛ ادغام و هم‌افزایی» بودند و مقولات فرعی شامل این موارد بود: «یاری‌رسان غیرحرفه‌ای؛ دانشجوی مبتدی و خودتردیدی؛ درک فلسفه و ارتقاء دانش حرفه‌ای؛ عملکرد در سطح پایه؛ ورود به مسیر کارآموزی و دریافت نظارت؛ برچسب‌زنی به خود به عنوان یک متخصص حرفه‌ای؛ عملکرد در سطح حرفه‌ای نوپا؛ درک بافتاری از جامعه حرفه‌ای؛ عملکرد در سطح حرفه‌ای باتجربه؛ تعمیق مکاشفه شخصی و شغلی؛ یکپارچگی خود فردی و حرفه‌ای؛ از خودفراروی و خود تعالی‌بخشی؛ رسالت‌محوری».

نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان داد که حس مسئولیت و اعتماد به نفس در دوران آموزش به مشاوران کمک می‌کند تا صدای منحصر به فرد خود را در حرفه پیدا کنند و به یکپارچگی بین خودِ شخصی و حرفه‌ای دست یابند.

واژه‌های کلیدی: رشد، تعالی، هویت حرفه‌ای، فراتحلیل کیفی، تحلیل مضمون

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۵ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۱۳

[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

مقدمه

شغل، به‌عنوان ابزاری برای تعالی فرد و بیانگر کیستی و معنای شخصی است (تیلور و کی[1]، ۲۰۱۵). نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تعالی در کار، موجب افزایش سلامت معنوی و بهبود عملکرد (الطاف و عتیف‌آوان[2]، ۲۰۱۱)؛ بهبود رضایت شغلی (حسن، ندیم و اختر[3]، ۲۰۱۶) و افزایش انگیزش شغلی (نور و عارف[4]، ۲۰۱۱) شده و یکی از عوامل کاهنده اضطراب و یک راه مقابله‌ای مؤثر با استرس است که موجب کاهش فرسودگی شغلی شاغلین می‌شود (ونشتاین[5]، ۲۰۲۳). تجارب تعالی خود[6] به‌عنوان تجاربی توصیف شده‌اند که می‌توانند طیفی از زمینه‌ها را در بر گیرند؛ جایی که خودپنداره ذهنی شخص به‌عنوان موجودی منزوی می‌تواند موقتاً در تجربه وحدت[7] با افراد دیگر یا محیط اطرافش محو شود، که این امر شامل از بین رفتن و انحلال مرزهای مابین خود و «دیگری» می‌شود (یادین و همکاران[8]، ۲۰۱۷). روانشناسان غالباً تعالی خود را شامل فراروی[9] (که در آن فرد احساس می‌کند که به سطح بالاتری از آگاهی یا تجربه دست یافته که می‌تواند شامل احساسات مثبت، مانند عشق و همدلی، یا تجربه‌های معنوی باشد) یا جدایی خود[10] از محیط می‌دانند (اسمیت، لیهر و کارپنتر[11]، ۲۰۲۳؛ سهرابی و عبدالرحیمی، ۱۳۹۸). چندین نظریه درباره تعالی خود وجود دارد که در سه دسته جای می‌گیرند: مفهومی[12]،

1. Taylor & Kay.
2. Altaf & Awan.
3. Hassan, Bin Nadeem & Akhter.
4. Noor & Arif.
5. Weinstein.
6. Self-transcendence
7. unity
8. Yaden.
9. elevation
10. separation of self
11. Smith, Liehr & Carpenter.
12. conceptual

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

پدیدارشناختی[1] و فیزیولوژیکی[2]. در حوزه نظریه‌های مفهومی و در ارتباط با تعالی خود، فرانکل[3] (۱۹۶۶) اشاره می‌کند که تمرکز مداوم بر خود و تلاش برای تحقق پتانسیل‌های شخصی، ممکن است مانع از خدمت به دیگران و تجربه‌های عمیق‌تری از زندگی شود. به همین دلیل، او بر اهمیت خدمت به دیگران تأکید می‌کند و پیشنهاد می‌کند که تعالی واقعی در ارتباط با دیگران و کمک به آن‌ها به دست می‌آید. یک مدل امروزی‌تر از تعالی خود، از سازه فرانکل استفاده می‌کند و آن را در سه سطح توصیف می‌کند (وونگ[4]، ۲۰۱۶): جستجوی معانی غایی (آرمان‌های نهایی خوبی، حقیقت و زیبایی)، جستجوی معانی موقعیتی (آگاه بودن از لحظه حال با گشودگی، کنجکاوی و شفقت[5]) و جستجوی رسالت و هدف واقعی[6] زندگی (پیگیری هدفی بالاتر برای خیر عمومی). نظریه کلیدی دیگری که به مفهوم‌سازی امروزین تعالی خود مرتبط است، هرم نیازهای مازلو[7] (۱۹۴۳؛ به نقل از کیتسون، کریکو، گاگیلو و ریکه[8]، ۲۰۲۰) است (از پایین به بالا): نیازهای فیزیولوژیکی (بقا) از طریق نیازهای اساسی زندگی؛ ایمنی و امنیت از طریق قانون و نظم؛ تعلق و عشق از طریق وابستگی به گروه؛ احترام از طریق شناسایی و دستاورد؛ خودشکوفایی[9] از طریق تحقق پتانسیل شخصی. نظریه‌پردازان فرض می‌کنند که یک نیاز ششم وجود دارد ـ تعالی خود (ونتر[10]، ۲۰۱۷). مازلو (۱۹۶۹) به موضوع تعالی به عنوان یک گسترش از نظریه اولیه‌اش درباره سلسله‌مراتب نیازها می‌پردازد و توضیح می‌دهد که تعالی، هدفی است که تنها در یکپارچگی کامل سلسله‌مراتب قابل دستیابی

1. phenomenological
2. physiological
3. Frankl.
4. Wong.
5. compassion
6. calling
7. Maslow.
8. Kitson, Chirico, Gaggioli & Riecke.
9. self-actualization
10. Venter.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

است. او می‌گوید:«تعالی به بالاترین و جامع‌ترین سطوح آگاهی انسانی اشاره دارد که در آن رفتار و ارتباطات به عنوان اهداف، نه به عنوان وسایل، نسبت به خود، دیگران مهم و انسان‌ها به طور کلی شکل می‌گیرد» (ص. ۶۶).

مسیرهای گوناگونی برای تعالی خود یا خودفراروی وجود دارد که برخی از آنها عبارتند از: حیات انسانی[1]، ذهن‌آگاهی، معنایابی، خودشکوفایی، غرقگی[2]؛ و از طریق گستره عمر[3] (ورث و اسمیت[4]، ۲۰۲۱). وونگ، مایر و ارسلان[5] (۲۰۲۱)، خاطرنشان می‌کنند که تعالی خود مستلزم تغییری اساسی در نگرش زندگی فرد، از تمرکز خودخواهانه به مراقبت از دیگران یا چیزی بالاتر از خود است؛ این خصوصیت در مشاغل یاورانه از جمله مشاوره، بارز است.تعالی در شغل برای مشاوران، موجب بالارفتن کیفیت زندگی مشاور، چه در شغل و چه در زندگی شخصی شده و موجبات رضایت و لذت از شغل را با وجود چالش‌های شغلی، به وجود می‌آورد. همچنین، این امر، جهان‌بینی مشاور را دستخوش تغییر می‌کند (باباجانی بروجنی، رضاپور و متقی، ۱۳۹۹). نگرش منفی مشاور و عدم تعالی وی، بر روی عملکردش تأثیر منفی می‌گذارد و باعث آسیب رساندن به مراجعان می‌شود (استبنیکی[6]، ۲۰۰۷). اعمال نوع‌دوستانه مشاوران و درمانگران می‌توانند تجربیات تعالی خود را تسهیل کنند، زیرا تمرکز را از اهداف و خواسته‌های شخصی به سمت رفاه دیگران منتقل می‌کنند (فیگن، اونز و گودییر ـ اسمیت[7]، ۲۰۱۴).

تجارب مشاوران و روان‌درمانگران در زمینه تعالی خود به وضوح با مفاهیم رشدی مرتبط است. این گروه از متخصصان به طور مداوم با چالش‌ها و مشکلات مراجعان خود روبرو می‌شوند و در این فرآیند، فرصتی برای تجربه تعالی خود و رشد شخصی[8] پیدا

1. Being Human
2. Flow
3. The Lifespan
4. Worth & Smith.
5. Wong, Mayer & Arslan.
6. Stebnicki.
7. Feigin, Owens & Goodyear-Smith.
8. Personal development

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]

[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

می‌کنند (شارما[1]، ۲۰۲۴). رشد و تکامل یک مشاور، فرایندی پیوسته و مادام‌العمر است (موس، گیبسون و دولارهید[2]، ۲۰۱۴). درواقع درمانگر شدن، سفری است که تمام عمر را در برمی‌گیرد (بهارتی[3]، ۲۰۲۴؛ کاتلر[4]، ۲۰۲۲). این امر با ورود افراد به برنامه‌های آموزشی مشاوره، آغاز شده و تا بازنشستگی ادامه می‌یابد که شامل ادغام و یکپارچه‌سازی خودِ شخصی و خودِ حرفه‌ای[5] (شامل ارزش‌ها، فنون و نظریه‌ها) است (گازولا و دیویداسمیت[6]، ۲۰۰۷). باور بر این است که رشد شخصی جنبه‌ای ضروری از آموزش مشاوران است. آموزش مشاوره تأثیر قابل‌توجهی بر ارزش‌ها، مهارت‌ها و رفتارهای مشاوران دارد و دانشجویان مشاوره در طول شرکت در برنامه‌های آموزش مشاوره، تغییر می‌کنند (اریکسن و مک‌آولیف[7]، ۲۰۰۶؛ هالورسون، میارس و لیونه[8]، ۲۰۰۶). کری[9] (۲۰۱۳) به‌صراحت توصیه می‌کند که مشاوران نیازمند توجه به رشد شخصی خود در کنار رشد حرفه‌ای‌شان[10] هستند. لی، وانگ و چائو[11] (۲۰۱۹) معتقدند مشاوران و درمانگران به‌سوی رشد متعالی متمایل هستند و به بیان‌های گوناگون عنوان می‌کنند که رشد متعالی برای آنان به معنای یافتن معنی زندگی در حرفه است و به‌نوعی، به‌سوی سبک زندگی سعادتمندانه‌ای حرکت می‌کنند که با معنا و فضیلت‌خواه است. باباجانی بروجنی و همکاران (۱۳۹۹) نیز تعالی مشاور را فرایندی پویا در نظر می‌گیرند که شامل سازگاری با فرسودگی فیزیکی، احساسی و روحی گذشته بوده و به‌عنوان یک مکانیسم مقابله‌ای قدرتمند با تنش‌های روزمره شناخته می‌شود.

1. Sharma.
2. Moss, Gibson & Dollarhide.
3. Bharti.
4. Kottler.
5. professional self and personal self
6. Gazzola & David Smith.
7. Eriksen & McAuliffe.
8. Halverson, Miars & Livneh.
9. Corey.
10. Professional development
11. Li, Wong & Chao.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

همانگونه که گفته شد پژوهش‌های زیادی سیر تکامل و تحول هویّت حرفه‌ای مشاوران را مدنظر قرار داده‌اند که به‌نوعی آغازی برای پژوهش‌ها در حوزهٔ تعالی مشاوران است. این تحقیقات عمدتاً بر حوزهٔ رشد شغلی و حرفه‌ای افراد متمرکز بوده‌اند؛ درحالی‌که تعالی، بیانگر رشد همه‌جانبه در ابعاد روانی ـ اجتماعی، شغلی و شخصی است. نویسندگان و پژوهشگران به چالش تحقیق در این حوزه به دلیل دشواری تعریف و اندازه‌گیری مفهوم رشد شخصی[1] (تغییرات کلی و جامع فردی) در مقابل رشد حرفه‌ای (مهارت‌ها و دانش تخصصی) (دوناتی و واتس[2]، ۲۰۰۵؛ رونستاد و اسکوهولت[3]، ۲۰۰۳؛ ویلکینز[4]، ۱۹۹۷) اشاره می‌کنند و معتقدند که این دو حوزه از تغییر را نمی‌توان بدون تاثیر یکی بر دیگری تجربه کرد (ناسلند[5]، ۲۰۱۵). از کلاس درس تا محل کار، رشد و تکامل یک مشاور از مراحل، تجربیات و چالش‌های زیادی تشکیل شده است (کروپاکاران[6]، ۲۰۱۳؛ کرمی و چوپانی، ۱۳۹۷؛ کهربایی کلخوران علیا و پندار، ۱۴۰۲چن و همکاران[7]، ۲۰۲۵). مشاوران در هر مرحله از گستره زندگی شغلی خود باید تکالیف رشدی[8] خاصی را به انجام رسانند. هویت شغلی مشاوران در پاسخ به تکمیل هر تکلیف رشدی تغییر می‌کند (فرشاد و فکری، ۱۳۹۸). یافته‌های پژوهش گیبسون، دولارهید و موس (۲۰۱۰) نشان داده است که مشاوران در حال آموزش باید برای ایجاد یک هویت حرفه‌ای، ۳ تکلیف رشد را انجام دهند: دستیابی به تعریفی از مشاوره، درونی‌سازی مسئولیت رشد حرفه‌ای و یکپارچه‌سازی یک هویت نظامند[9]. آن‌ها همچنین دریافتند که دوره‌های کاری، تجربه و تعهد رویدادهای مهمی هستند که به مشاوران کمک می‌کند

1. Personal Development
2. Donati & Watts.
3. Rønnestad & Skovholt.
4. Wilkins.
5. Naslund.
6. Kirupakaran.
7. Chen et al.
8. Transformational tasks
9. systemic identity

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

تا از اعتباربخشی بیرونی به اعتباربخشی درونی[1] حرکت کنند. رونستاد و اسکوهولت (۲۰۰۳) در الگویی چند مرحله‌ای، فرآیندهای اصلی رشد حرفه‌ای مشاوران را شامل یکپارچگی حرفه‌ای و شخصی، تامل مداوم برای یادگیری، تعهد به یادگیری، رشد مادام‌العمر و تأثیر تجارب زندگی و منابع بین‌فردی بر این رشد توصیف کرده‌اند. نتایج پژوهش این محققان دربردارندهٔ شش مرحله برای سفر حرفه‌ای مشاوران است که به ترتیب عبارت‌اند از: یاری‌گر غیرحرفه‌ای، دانشجوی مبتدی، دانشجوی پیشرفته، حرفه‌ای تازه‌کار، حرفه‌ای باتجربه و حرفه‌ای ارشد و کهنه‌کار. همچنین، تغییر نگرش و احساس نسبت به حرفه و مراجعان در طول زمان را به عنوان بخشی از این فرآیند مطرح کرده‌اند. به طور مشابه، اوزییر، هیوز و کلاین[2] (۲۰۰۳) در پژوهش خود نشان دادند که هویت شغلی با اکتساب یک خودِ درمانبخش[3] همراه است که ترکیبی از مولفه‌های حرفه‌ای (نقش‌ها، تصمیمات، اخلاق حرفه‌ای) و شخصی (ارزش‌ها، اخلاقیات، ادراکات) است. با ادغام و یکپارچه‌سازی ویژگی‌های شخصی و آموزش حرفه‌ای، فرد هویت جدیدی را را در قالب «خود به عنوان یک حرفه‌ای[4]» قرار می‌دهد. این یک فرآیند پویا برای مشاور در حال رشد در سراسر سفر شغلی‌اش ادامه خواهد داشت.

الگوهای رشد هویت حرفه‌ای را می‌توان در درجه اول در دو پارادایم گروه‌بندی کرد: توسعهٔ مرحله‌ای و توسعهٔ فرایندی (گیبسون و همکاران، ۲۰۱۰؛ موس و همکاران، ۲۰۱۴). الگوی توسعهٔ مرحله‌ای بیان می‌کند که کارآموزان در مراحل مختلف، یک هویت حرفه‌ای تشکیل می‌دهند. چندین الگو مرحله‌ای ارائه‌شده است که الگو استولتنبرگ[5] (۱۹۸۱)، چهار مرحلهٔ رشد هویت حرفه‌ای (وابسته به سرپرست، تعارض وابستگی - خودمختاری، وابستگی مشروط و یک مشاور ارشد) را در آن بیان می‌دارد. هاوارد و

1. external validation to self - validation
2. Auxier, Hughes & Kline.
3. the therapeutic self
4. self as professional
5. Stoltenberg.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

همکاران (۲۰۰۶؛ به نقل از دانگ، مایلز، آبل و مارتینز[1]، ۲۰۱۸) دریافتند که توسعهٔ هویّت مشاوره‌ای در مشاوران در حال آموزش، فرایندی رشدی است که در آن مشاوران ضمن تعریف هویّت حرفه‌ای خود، تجربیات گوناگونشان (یادگیری مفهومی، یادگیری تجربی و ارزیابی خارجی) را با یکدیگر ادغام می‌کنند.. در ایران نیز نتایج پژوهش کیفی باباجانی بروجنی و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد که ابعاد معنویت و تعالی خود، در شغل مشاوران، شامل پنج بُعد شخصی، بین‌فردی، حرفه‌ای و نظام هستی و الهی است. همچنین، نتایج پژوهش‌های سعیدی، کشاورز افشار و نعیمی (۱۴۰۲ الف و ب) دربارهٔ رشد هویت شغلی مشاوران تازه‌کار خانواده، نشان داد هویت این دسته از مشاوران، عمدتاً دارای ماهیتی بین‌فردی است و سیر رشد هویت شغلی ایشان، دارای مضامین اصلیِ اهمیت شغلی، تعهد و مرکزیت شغلی، دلبستگی شغلی، ابعاد محض و کاربردی هویت مشاوره‌ای و جهت‌گیری حرفه‌ای در شغل است. این سیر نشان می‌دهد که برای یک مشاور خانواده، در ابتدای سیر رشدی وی، مشاوره، اهمیتی دوچندان یافته و در ادامه، به هسته مرکزی هویت وی تبدیل می‌شود.

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که تعالی در شغل مشاوران نه‌تنها به بهبود عملکرد و رضایت شغلی آن‌ها کمک می‌کند، بلکه بر کیفیت زندگی شخصی و حرفه‌ای‌شان نیز تأثیر مثبت دارد. با این حال، در حالی که تحقیقات زیادی بر روی رشد شغلی و حرفه‌ای مشاوران، به ویژه در خاج از کشور انجام شده‌اند، خلأی قابل توجهی در بررسی جامع و یکپارچه فرآیند رشد و تعالی مشاوران خانواده در ابعاد روانی، اجتماعی و حرفه‌ای در ایران وجود دارد. این نیاز به پژوهش‌های بیشتر در این حوزه را برجسته می‌کند. به همین دلیل، ما قصد داریم با استفاده از روش فراترکیب یا فراتحلیل کیفی به سوال اصلی پژوهش پاسخ دهیم: اینکه فرآیند رشد و تعالی مشاوران خانواده در ابعاد روانی، اجتماعی و حرفه‌ای چگونه شکل می‌گیرد و چه عواملی بر این فرآیند تأثیر می‌گذارند؟

1. Dong, Miles, Abell & Martinez.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

روش

این پژوهش، کیفی از نوع فراتحلیل کیفی بود. فراتحلیل کیفی، روشی پژوهشی است که به تجزیه و تحلیل و ترکیب داده‌های کیفی از مطالعات مختلف می‌پردازد. این روش به محققان کمک می‌کند تا با شناسایی الگوها و مضامین مشترک، تفسیر عمیق‌تری از موضوعات پیچیده ارائه دهند و یافته‌ها را در زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی تحلیل کنند (تیمولاک، ۲۰۱۴). هدف نهایی این فرایند، ارائه یک درک جامع و جدید از موضوع پژوهش است؛ درواقع در این روش، داده‌های اولیه به داده‌های ثانویه تبدیل شوند (دیکسون-وودز، آگراول، جونز، یونگ و ساتون[1]، ۲۰۰۵؛ توماس و هاردن[2]، ۲۰۰۸؛ رینگ، ریچای، ماندواوا و جپسون[3]، ۲۰۱۱ جامعه مورد مطالعه شامل مقالات کیفی فارسی و لاتین مرتبط با حوزه رشد و تعالی مشاوران بود. دراین راستا مطالعات مرتبط تا تاریخ ۳۰ دی ماه ۱۴۰۳ (۱۹ ژانویه ۲۰۲۵) با استفاده از راهبرد جستجوی ساختاریافته در پایگاه‌های اطلاعاتی شناسایی شدند. در این جستجو، هیچ محدودیت زمانی برای پایگاه‌های اطلاعاتی اعمال نشد. راهبردهای جستجو برای شناسایی پژوهش‌های مرتبط با «رشد و تعالی مشاوران خانواده» به این شکل بود که در ابتدا، طیف گسترده‌ای از کلیدواژه‌ها شامل «فرایند رشد مشاوران خانواده، فرآیند تعالی مشاوران خانواده، شایستگی‌های مشاوران خانواده، آموزش مشاوران خانواده، توسعه حرفه‌ای مشاوران خانواده، سفر اکتشافی برای مشاور و درمانگر شدن، رشد شخصی مشاوران خانواده، رشد حرفه‌ای مشاوران خانواده، و رشد شغلی مشاوران خانواده» انتخاب و در پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر ایرانی همچون «Noormags، Civilica، Magiran، SID» جستجو شد. و همچنین موتورهای جستجوی خارجی و پایگاه‌هایی مانند « Google Scholar, PubMed Science Direct, Elsevier، Web of Science، JSTOR» با کلیدواژه‌هایی همچون:

"Growth of family counselors; Excellence of family counselors; Competencies of

1. Dixon-Woods, Agarwal, Jones, Young Sutton.
2. Thomas & Harden
3. Ring, Ritchie, Mandava & Jepson.

family counselors; Development and Excellence of Family Therapists

و

Training of family counselors; Professional development of family counselors; Exploratory journey to become a counselor and therapist; Personal growth of family counselors; Professional growth of family counselors; Career development of family counselors",

با عبارت «تحقیقات کیفی[1]» ترکیب و با استفاده از عملگر AND در این پایگاه‌ها مورد جستجو قرار گرفتند. معیارهای ورود برای انتخاب مطالعات شامل مقالات پژوهشی به زبان فارسی و لاتین بود که به بررسی رشد و تعالی مشاوران خانواده در قالب تحقیقات کیفی می‌پرداختند. مطالعاتی که بصورت کمّی بوده و امکان دسترسی به متن کامل آن‌ها فراهم نبود، از فرآیند بررسی حذف شدند. واحدهای تحلیل در این بخش عبارات مرتبط با «رشد و تعالی مشاوران خانواده» بودند که ابتدا به روش هدفمند از متون تخصصی مرتبط انتخاب شدند و فرآیند نمونه‌گیری ادامه یافت تا اینکه اشباع داده‌ها حاصل شد. جهت انتخاب متون و استخراج کدها، ابتدا واژگان، کلمات و عبارت‌های مترادف، هم‌معنا و تکراری در متن موردنظر، مورد توجه قرار گرفت و سپس تعمق و مقایسه متون با استفاده از بررسی شباهت‌ها و تفاوت‌ها صورت گرفت.

برای گردآوری داده‌ها از روش بررسی دقیق کلمات و عبارات و تعمق در متون به همراه فیش‌برداری و ترسیم جداول تحلیل مضمون استفاده شد تا مضامین و عبارات مرتبط با موضوع پژوهش استخراج گردد. برای تحلیل داده‌ها روش تحلیل مضمون استقرایی توماس و هاردن (۲۰۰۸) به کار گرفته شد: ابتدا کدگذاری متن به صورت خط به خط[2] صورت گرفت، سپس مضامین توصیفی[3] توسعه یافتند و در نهایت، مضامین تحلیلی[4] تولید شدند. در این فرآیند، توسعه مضامین توصیفی به مطالعات اولیه نزدیک باقی ماند، اما مضامین تحلیلی مرحله‌ای از تفسیر را نمایان کردند که در آن از یافته‌های

1. Qualitative research
2. line-by-line
3. descriptive themes
4. analytical themes

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

اولیه فراتر رفته و ساختارهای تفسیر جدید، توضیحات و فرضیه‌هایی را ایجاد کرد. هدف این رویکرد، فرارفتن از یافته‌های پژوهش‌های اصلی به منظور ساختن یک درک جدید و جامع از پدیده رشد و تعالی مشاوران خانواده بود. برای افزایش دقت و صحت مطالعه و اعتبار پژوهش، از معیارهای چهارگانه لینکلن و گوبا[1] (۱۹۹۴؛ به نقل از کوپ[2]، ۲۰۱۴) یعنی روایی (اعتبار)[3]، تاییدپذیری[4]، قابلیت اطمینان (اطمینان‌پذیری)[5] و انتقال‌پذیری[6] بهره‌برداری شد. پژوهشگران سعی کردند با مراجعه متعدد به متن پژوهش‌ها و مشاهده مستمر یادداشت‌های خود اعتباربخشی نتایج پژوهش را افزایش دهند. همچنین جهت تایید پذیری از یک تحلیلگر کیفی متخصص برای تطبیق مضامین مستخرج با متن مقالات، کمک گرفته شد. قابلیت اعتماد و همسانی یافته‌ها از طریق کنارهم قراردادن یادداشتها، مفاهیم اولیه و سازماندهی کدهای اولیه فرهم شد. برای افزایش انتقالپذیری سعی شد با توضیح دقیق فرایند پژوهش، امکان پیگیری مسیر مطالعه برای دیگران فراهم شود.

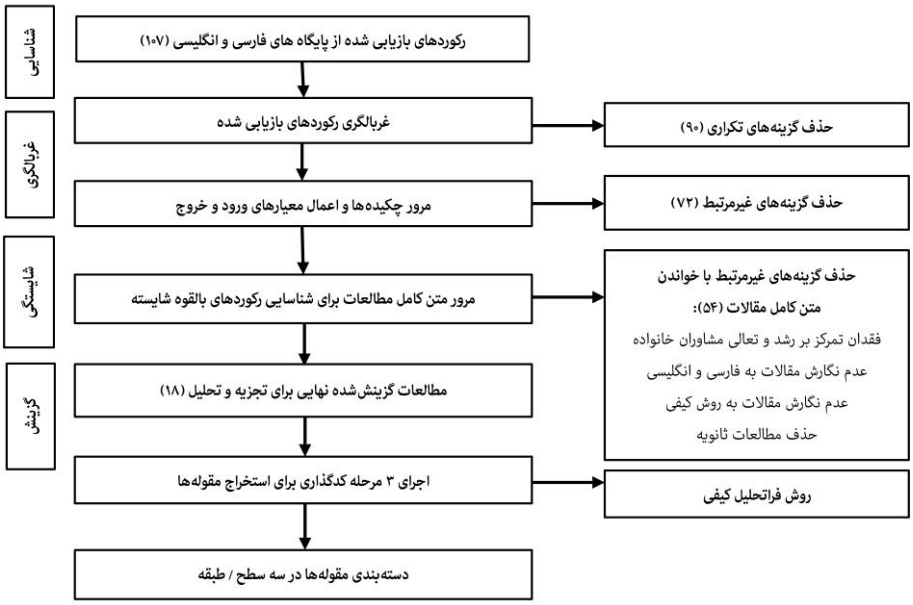
یافته‌ها

نتایج جستجو، بازیابی تعداد ۱۴ مطالعه فارسی و ۹۳ مقاله لاتین بود. نتایج جستجوهای مختلف در فایل‌های مدیریت منابع وارد شدند تا همپوشانی‌ها شناسایی و حذف شوند. در این مرحله، تعداد ۱۰ مقاله فارسی و ۸۰ مقاله لاتین غیرتکراری شناسایی شد. به دلیل نقصان اطلاعاتی و عدم توان پاسخگویی به هدف پژوهش و بررسی معیارهای ورود و خروج، تعداد ۷ مورد از مقالات فارسی و ۶۵ مورد از مقالات لاتین از این منابع حذف شدند و در نهایت، ۳ مقاله فارسی و ۱۵ مقاله لاتین (مجموعا ۱۸

1. Guba & Lincoln.
2. Cope
3. validity
4. Credibility and Confirmability
5. Dependability
6. Transferability

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

مـورد) در گـزینش نهـایی حضـور داشـتند (تصـویر ۱). از ۱۸ مقالـه، ۳ مقالـه از ایـران (۱۶٫۶۷%)، ۱۱ مقالـه از ایـالات متحـده آمریکـا (۶۱٫۱۱%)، ۱ مقالـه از نیوزیلنـد (۵٫۵۶%)، ۱ مقالـه از آفریقـای جنـوبی (۵٫۵۶%) و ۱ مقالـه از هنـد (۵٫۵۶%) بـود. ۱۳ مقالـه (۷۲٫۲۲%) از روش مصـاحبه نیمـه‌سـاختار یافتـه و ۱ مقالـه (۵٫۵۶%) از روش گـروه متمرکـز/ کـانونی بـرای گـردآوری داده‌هـا اسـتفاده کـرده بودنـد و مـابقی (۴ مقالـه معـادل ۲۲٫۲۲%) از مـرور نظام‌منـد پایگاه‌های اطلاعاتی آنلاین در مرورهای کیفی خود بهره گرفته بودند.



تصویر (۱). دیاگرام جستجو و انتخاب مقالات براساس فلوچارت پریزما (توریفو، سمیدو، بادیا، بولباکا و هارالامبی[1] (۲۰۲۲)

ویژگیهای ۱۸ مقاله شرکت‌کننده در ترکیب مضمون در جدول شماره (۱) آمده است:

1. Trifu, A., Smîdu, E., Badea, D. O., Bulboacă, E., & Haralambie, V.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

جدول ۱. خلاصه مطالعات واردشده به پژوهش

کد مشارکت‌کننده	نویسند (گان) و سال انتشار ـ کشور	عنوان پژووهش	روش پژوهش ـ شیوه جمع‌آوری داده‌ها	تعداد و ویژگی نمونه	خلاصه نتایج
	بهارتی[1] (۲۰۲۴) ـ هند	راهی به سوی شایستگی و تخصص مادام‌العمر برای یک روان‌درمانگر با آغاز یادگیری مادام‌العمر و آموزش‌های مداوم	تحلیل محتوایی و روایتی ـ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	۱۰ روان‌درمانگر (۵ زن و ۵ مرد)	مهمترین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که یادگیری مادام‌العمر و آموزش مداوم برای روان‌درمانگران نقش حیاتی در توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای دارد. این تحقیق بر تأثیر مثبت کنجکاوی و آگاهی از یادگیری مادام‌العمر بر شکل‌گیری نگرش حرفه‌ای مبتنی بر دانش تأکید می‌کند. تجارب مشترک و ادغام دانش از عوامل کلیدی در پیشرفت حرفه‌ای روان‌درمانگران هستند.
	دولارهید، گیبسون، براشیر، هوین، مارشال و رابینسون[2] (۲۰۲۳) ـ ایالات متحده آمریکا	درس‌هایی از ادبیات رشد هویت حرفه‌ای: یک تحلیل محتوای کیفی	تحلیل محتوای کیفی (QCA) - جستجوی سیستماتیک در پایگاه‌های داده آنلاین و منابع علمی - ۳۴ مقاله تجربی از سال ۱۹۹۲ تا ۲۰۲۰	۶۹ درصد زن، ۲۸ درصد مرد و ۳ درصد ناشناخته	این پژوهش به شناسایی اجزای رشد هویت حرفه‌ای برای افراد در حرفه مشاوره می‌پردازد و نشان می‌دهد که توسعه هویت حرفه‌ای مشاوران در مراحل خاص و تحت تأثیر آموزش حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصی آن‌ها اتفاق می‌افتد. اعتماد به نفس در دوران آموزش تأثیر قابل توجهی بر توسعه هویت حرفه‌ای دارد و یادگیری از طریق تجربه به مشاوران کمک می‌کند تا صدای خود را در حرفه پیدا کنند. همچنین، حس مسئولیت و وظیفه در حمایت از دیگران و تطابق نقش‌های مشاوران با خود درونی آن‌ها به توسعه هویت

1. Bharti
2. Dollarhide, Gibson, Brashear, Huynh, Marshall & Robinson

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

کد مشارکت‌کننده	نویسند (گان) و سال انتشار ـ کشور	عنوان پژووهش	روش پژوهش ـ شیوه جمع‌آوری داده‌ها	تعداد و ویژگی نمونه	خلاصه نتایج
					حرفه‌ای کمک می‌کند. این مطالعه همچنین بر اهمیت تخصص و تمایز در نقش‌های انتخابی مشاوران تأکید می‌کند و نشان می‌دهد که عدم وجود کدهای مربوط به عوامل پیش‌ساز در داده‌ها ممکن است به دلیل عدم پرسش از تجربیات پیشین مشاوران باشد.
	گیبسون، دولارهید، براشیر، هوین، مارشال و رابینسون (۲۰۲۳) - - ایالات متحده آمریکا	ظهور هویت‌های انتخابی منحصر به فرد در پژوهش‌های رشد هویت حرفه‌ای در حرفه مشاوره	تحلیل محتوای کیفی (QCA) - جستجوی سیستماتیک در پایگاه‌های داده آنلاین و منابع علمی - ۳۴ مقاله تجربی از سال ۱۹۹۲ تا ۲۰۲۰	۶۹ درصد زن، ۲۸ درصد مرد و ۳ درصد ناشناخته	این پژوهش نشان می‌دهد که رشد هویت حرفه‌ای مشاوران، پژوهشگران، مربیان و فعالان عدالت اجتماعی شامل تجربیات، راهنمایی و بازخورد مثبت قبل، حین و پس از آموزش است. هویت‌های انتخابی مانند رهبر و فعال عدالت اجتماعی تحت تأثیر عوامل پیش‌ساز، کدهای فرآیندی و کدهای نتیجه‌ای قرار دارند. عوامل پیش‌ساز شامل تجربیات شخصی و روابط الگو هستند، در حالی که کدهای فرآیندی به یادگیری از تجربیات عملی و دریافت بازخورد مثبت اشاره دارند. همچنین، کدهای پیامدی نشان‌دهنده مسئولیت‌پذیری نسبت به جامعه و افزایش اعتماد به نفس در نقش‌های حرفه‌ای هستند.
	جیمز و بری[1] (۲۰۲۲) - نیوزیلند	تجارب درمانگران از تعالی خود: یک	پدیدارشناسی تفسیری- مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	۷ نفر (۴ زن و ۳ مرد) - ۳ روان‌درمانگر و ۴	یافته‌های نشان داد که تجارب تعالی خود (STE) تأثیر عمیقی بر مشاوران و روان‌درمانگران دارد.

1. James & Bray

کد مشارکت‌کننده	نویسند (گان) و سال انتشار ـ کشور	عنوان پژوهش	روش پژوهش ـ شیوه جمع‌آوری داده‌ها	تعداد و ویژگی نمونه	خلاصه نتایج
		تحلیل پدیدارشناسی تفسیری		مشاور	مضمون اصلی اول، تجربه خود فراتر رفتن شامل احساسات مثبت شدید، فراتر رفتن از خود، بازگشت به STE یا حفظ ویژگی‌های آن و چالش‌های فکری و احساسی است. مضمون دوم، رابطه با خود و دیگران شامل ظهور نقش‌ها و تغییر هویت‌ها، احساس پیوند مداوم، دسترسی به عشق و همدلی، بررسی چالش‌ها و ناامنی‌ها و پیامدهای تواضع و مسئولیت است. مضمون سوم، تجربه فراتر رفتن و رویکرد درمانی شامل غریزه‌ها، شهود و بدن، کمک به مشتریان برای یافتن معنا و ارتباط آن با مشتری است.
	کو، وو و واشنگتن[1] (۲۰۱۸) - ایالات متحده آمریکا	رشد هویت حرفه‌ای دانشجویان دکتری آموزش مشاور بین لمللی	تحقیق کیفی توافقی (CQR)[2] - مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	۱۳ نفر، شامل ۱۰ زن و ۳ مرد	دانشجویان دکتری تربیت مشاور درک روشنی از هویت حرفه‌ای خود دارند و تأثیر فرصت‌های رشد حرفه‌ای و روابط با اساتید را بر این هویت مهم می‌دانند. همچنین، ارزش‌های آن‌ها با حوزه مشاوره هم‌خوانی دارد و سیستم‌های حمایتی مانند خانواده و جامعه را نیز در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای خود تأثیرگذار می‌دانند.

1. Kuo, Woo & Washington
2. Consensual Qualitative Research (CQR)

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

کد مشارکت‌کننده	نویسند (گان) و سال انتشار ـ کشور	عنوان پژوهش	روش پژوهش ـ شیوه جمع‌آوری داده‌ها	تعداد و ویژگی نمونه	خلاصه نتایج
	گارسیا-رومئو، هیملستاین و کامینکر[1] (۲۰۱۵) ـ ایالات متحده آمریکا	تجربه تعالی خود: یک مطالعه داده‌بنیاد	داده‌بنیاد – مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	۱۵ نفر (۹ مرد و ۶ زن)	مهم‌ترین یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که تجارب تعالی خود (STE) به تغییرات عمیق در ادراکات و احساسات افراد منجر می‌شود. مضامین اصلی شامل زمینه تجارب، پدیده‌شناسی و پیامدهای STE هستند. مضامین فرعی شامل احساسات مثبت، تغییر در نگرش‌ها، و اثرات بلندمدت بر روابط اجتماعی و فردی می‌باشد.
	موس، گیبسون و دولارهید (۲۰۱۴)- ایالات متحده آمریکا	رشد هویت حرفه‌ای: نظریه‌ای داده‌بنیاد درباره وظایف تحولی نومشاوران	داده‌بنیاد[2] - گروه کانونی	۴۳ شرکت‌کننده (۲۱ نفر از مشاوره مدرسه و ۲۲ نفر از برنامه مشاوره خانواده و ازدواج)	مهم‌ترین یافته‌های این پژوهش شامل شناسایی مضامین اصلی و فرعی در توسعه هویت حرفه‌ای مشاوران در حال آموزش است. مضامین اصلی شامل تعریف شخصی از مشاوره، درونی‌سازی مسئولیت برای رشد حرفه‌ای و رشد هویت سیستمی می‌باشد. همچنین، مضامین فرعی نظیر انتقال از تأکید بر کارشناسان به خودسنجی و خودانگیزشی در طول مراحل آموزشی نیز شناسایی شده است. این یافته‌ها نشان‌دهنده چالش‌ها و نیازهای مشاوران جدید در مسیر شکل‌گیری هویت حرفه‌ای‌شان است.

1. Garcia-Romeu, Himelstein & Kaminker
2. Grounded Theory

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

کد مشارکت‌کننده	نویسند (گان) و سال انتشار ـ کشور	عنوان پژووهش	روش پژوهش ـ شیوه جمع‌آوری داده‌ها	تعداد و ویژگی نمونه	خلاصه نتایج
	وو، هینفیلد و چوئی[1] (۲۰۱۴) - ایالات متحده آمریکا	رشد هویت حرفه‌ای یکپارچه در مشاوره: تحلیل ادبیات موجود	مرور ادبیات - جستجوی سیستماتیک در پایگاه‌های داده آنلاین و منابع علمی	مرور ۱۲۰ مقاله موجود در زمینه هویت حرفه‌ای	یافته‌ها شامل مضامین اصلی و فرعی زیر است: تم اصلی تعاریف و ساختارهای هویت حرفه‌ای شامل زیرمضامین فرعی دانش حرفه‌ای، فلسفه حرفه‌ای، نقش‌ها و تخصص‌های حرفه‌ای، نگرش نسبت به حرفه و خود، رفتارهای مشارکتی و تعامل با سایر حرفه‌ای‌ها می‌باشد. این پژوهش نشان می‌دهد که هویت حرفه‌ای مشاوران به‌طور قابل توجهی تحت تأثیر دانش عمیق از حرفه، فلسفه‌ای که بر اساس توسعه و پیشگیری است، و تعاملات اجتماعی و حرفه‌ای قرار دارد. همچنین، احساس افتخار و نگرش مثبت نسبت به حرفه نیز به تقویت هویت حرفه‌ای کمک می‌کند.
	اونز، نیل-مکفال[2] (۲۰۱۴) - ایالات متحده آمریکا	رشد هویت مشاور: به سوی الگویی برای تکوین هویت حرفه‌ای	پدیارشناسی - مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و بررسی ادبیات موجود	۱۰۰ مشاور/درمانگر با تحصیلات دکتری روانشناسی	یافته‌ها نشان می‌دهد که رشد هویت حرفه‌ای مشاوران شامل سه حوزه کلیدی است: دانش، مهارت و نگرش. همچنین، پژوهش بر لزوم ایجاد استانداردهای آموزشی و ارتقاء هویت جمعی در حرفه مشاوره تأکید دارد.

1. Woo, Henfield & Choi
2. Owens & Neale-McFall

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

کد مشارکت‌کننده	نویسند (گان) و سال انتشار ـ کشور	عنوان پژوهش	روش پژوهش ـ شیوه جمع‌آوری داده‌ها	تعداد و ویژگی نمونه	خلاصه نتایج
	دوپریز و روس[1] (۲۰۰۸) – آفریقای جنوبی	رشد هویت مشاور: دیدگاهی بصری	تحلیل روایت ـ تجربه‌نگاری، ژورنال نویسی، پروژه‌های بصری	۵۴ دانشجو (۴۹ زن و ۵ مرد)	یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که دانشجویان مشاوره با توسعه ظرفیت برای عدم قطعیت و افزایش خودآگاهی، به رشد شخصی و حرفه‌ای دست می‌یابند. آن‌ها از احساس ناتوانی به اعتماد به نفس بیشتری در روابط خود با مربیان و مراجعین منتقل می‌شوند و یاد می‌گیرند که هویت مشاوره‌ای خود را به عنوان یک فرآیند در حال ساخت و تغییر در نظر بگیرند. همچنین، استفاده از بیان‌های بصری به آن‌ها کمک کرد تا جنبه‌های غیرقابل بیان اجتماعی را بهتر درک کنند و هویت خود را به‌عنوان مشاوران به‌طور مداوم بازتعریف کنند.
	وودساید، اوبرمن، کول و کاروث[2] (۲۰۰۷) – ایالات متحده آمریکا	یادگیری تبدیل شدن به یک مشاور: دیدگاه پیش‌عملیاتی	پدیدارشناسی - مصاحبه نیمه-ساختاریافته	۸ مشارکت‌کننده، ۵ زن و ۳ مرد (۷ نفر سفیدپوست و ۱ نفر آفریقایی‌تبار)	یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که دانشجویان مشاوره تجاربشان را به عنوان سفری پر از تردیدهای شخصی توصیف کردند. هفت مضمون اصلی شامل سفر، تصمیم‌گیری، تردید به خود، ایجاد درکی از مشاوره، یادگیری، مرزها و تفاوت‌ها از تحلیل مصاحبه‌ها استخراج شد. همچنین، تردید به خود به عنوان یک جزء کلیدی در فرآیند یادگیری مشاوره شناسایی شد که بر رشد حرفه‌ای دانشجویان مشاوره تأثیر می‌گذارد.

1. Du Preez & Roos
2. Woodside, Oberman, Cole & Carruth

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

کد مشارکت‌کننده	نویسند (گان) و سال انتشار ـ کشور	عنوان پژوهش	روش پژوهش ـ شیوه جمع‌آوری داده‌ها	تعداد و ویژگی نمونه	خلاصه نتایج
	رونستاد و اسکوهولت (۲۰۰۳) ـ ایالات متحده آمریکا	سفر مشاور و درمانگر: یافته‌های تحقیقاتی و دیدگاه‌ها در مورد رشد حرفه‌ای	داده‌بنیاد ـ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	۱۰۰ مشاور/درمانگر با میانگین ۵، ۱۵ و ۲۵ سال تجربه حرفه‌ای	یافته‌ها شامل شش مرحله رشد مشاوران است که عبارتند از: کمک‌کننده غیرحرفه‌ای، دانشجوی مبتدی، دانشجوی پیشرفته، حرفه‌ای نوپا، حرفه‌ای با تجربه و حرفه‌ای ارشد. همچنین، ۱۴ تم اصلی در توسعه مشاوران و درمانگران شناسایی شده است که به فرآیندهای مرکزی مانند تغییرات در تمرکز توجه، عملکرد عاطفی و اهمیت تفکر مداوم برای رشد حرفه‌ای اشاره دارد.
	نلسون و جکسون[1] (۲۰۰۳) ـ ایالات متحده آمریکا	رشد هویت حرفه‌ای مشاور: یک مطالعه کیفی درباره کارآموزان دانشجوی اسپانیایی‌تبار	پدیدارشناسی ـ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	۸ فارغ التحصلی مشاوره شامل ۶ زن و ۲ مرد	یافته‌ها نشان داده است که مضامین کلیدی شامل دانش، رشد شخصی، تجربه، روابط، دستاوردها، هزینه‌ها و ادراکات از حرفه مشاوره هستند. این مضامین به شکل‌گیری هویت حرفه‌ای دانشجویان در زمینه مشاوره کمک کرده و می‌تواند به مربیان در تسهیل فرآیند اجتماعی شدن آن‌ها یاری رساند.
	هنسلی، اسمیت و تامسون[2] (۲۰۰۳) ـ ایالات متحده آمریکا	ارزیابی شایستگی‌های مشاوران در حال آموزش: پیچیدگی‌های ارزیابی رشد شخصی و حرفه‌ای	تحلیل ادبیات ـ پرسشنامه‌ها و مصاحبه‌ها	مرور ۳۴ مقاله موجود در زمینه رشد شخصی و حرفه‌ای	یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ارزیابی شایستگی‌های شخصی و حرفه‌ای مشاوران در حال آموزش با چالش‌های قابل توجهی مواجه است. مضامین اصلی شامل ناهماهنگی در معیارهای ارزیابی، عدم وضوح در استانداردهای حرفه‌ای و نیاز به توسعه ابزارهای ارزیابی معتبر است. مضامین فرعی شامل تأثیرات فرهنگی بر ارزیابی، چالش‌های اخلاقی در نظارت بر شایستگی‌ها و اهمیت بازخورد مستمر در فرآیند یادگیری دانشجویان است.

1. Nelson & Jackson
2. Hensley, Smith & Thompson

[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079] [DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2] [Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]

کد مشارکت‌کننده	نویسند (گان) و سال انتشار ـ کشور	عنوان پژووهش	روش پژوهش ـ شیوه جمع‌آوری داده‌ها	تعداد و ویژگی نمونه	خلاصه نتایج
	اسکوهولت و رونستاد (۱۹۹۲) - ایالات متحده آمریکا	مضامین مرتبط با رشد و تکامل درمانگران و مشاوران	داده‌بنیاد - مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته	۱۰۰ نفر (۵۰ زن و ۵۰ مرد) با تحصیلات مختلف از جمله دانشجویان دکترا و فارغ‌التحصیلان با تجربه‌های متفاوت	در این پژوهش از این داده‌ها برای توسعه یک الگو مرحله‌ای و استخراج ۲۰ مضمون اصلی در زمینه توسعه درمانگران و مشاوران استفاده شده است. تم‌های اصلی شامل فردیت حرفه‌ای، روش‌های تجدید، جهت‌گیری مفهومی، معیارهای موفقیت، فرآیندهای یادگیری، تنظیم مرزها و تأثیر مشاوران حرفه‌ای هستند. تم‌های فرعی نیز شامل منابع تأثیرگذار و فرآیندهای توصیفی هستند که به درک بهتر توسعه حرفه‌ای کمک می‌کنند.
	باباجانی و همکاران (۱۳۹۹)	معنویت و تعالی خود در حرفه مشاوره: یک تحلیل کیفی	داده‌بنیاد – مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	۱۰ مشاور (۶ مرد و ۴ زن)	یافته‌ها نشان می‌دهد که ابعاد معنویت و تعالی خود در شغل مشاوران شامل پنج بعد است: بعد شخصی که به رشد فردی و رضایت شغلی مشاوران اشاره دارد؛ بعد بین فردی که ارتباط مشاوران با مراجعان و ایجاد رضایت آنان را مورد بررسی قرار می‌دهد؛ بعد حرفه‌ای که لذت مشاوران از شغل را با وجود چالش‌ها به دلیل نگرش معنوی توضیح می‌دهد؛ بعد نظام هستی که تأثیرگذاری مشاوران بر جامعه را نشان می‌دهد؛ و بعد الهی که به حضور خداوند و الگوگیری از اصول دینی در شغل مشاوران اشاره دارد.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

کد مشارکت‌کننده	نویسند (گان) و سال انتشار ـ کشور	عنوان پژوهش	روش پژوهش ـ شیوه جمع‌آوری داده‌ها	تعداد و ویژگی نمونه	خلاصه نتایج
	سعیدی و همکاران (۱۴۰۲ الف)	بررسی کیفی هویت شغلی مبتنی برمولفه‌های وجودی مشاوران تازه کار خانواده	داده‌بنیاد – مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	۱۲ نومشاور (۶ زن و ۶ مرد)	نتایج تحقیق در قالب ۵۸ کدباز، ۹ کد محوری و ۲ کد انتخابی مشخص شد که بیانگر این بود که لمس دغدغه‌های وجودی چون مرگ، معنا، تنهایی، اصالت، آزادی و مسئولیت در کنار ابعاد هویت شغلی نقش موثری رادر شکل گیری هویت نومشاوران فراهم می‌آورد و بسیار مهم است.
	سعیدی و همکاران (۱۴۰۲ ب)	رشد هویت شغلی مشاوران تازه‌کار خانواده در بافت روابط اجتماعی و بین‌فردی: یک مطالعه کیفی	داده‌بنیاد – مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	۱۲ نومشاور (۶ زن و ۶ مرد)	یافته‌ها نشان می‌دهد که سیر رشد هویت شغلی نومشاوران خانواده شامل مضامین اصلی اهمیت شغل، تعهد و مرکزیت شغلی، دلبستگی شغلی، ابعاد محض و کاربردی هویت مشاوره‌ای، و جهت‌گیری حرفه‌ای است. این سیر نشان می‌دهد که مشاوره در مراحل اولیه برای نومشاوران اهمیت زیادی دارد و به هسته مرکزی هویت آنها تبدیل می‌شود. در نهایت، مشاوران تلاش می‌کنند به مرحله حرفه‌ای شدن برسند. همچنین، هویت مشاوران عمدتاً ماهیتی بین‌فردی دارد و تلاش برای رفاه اجتماعی و مسئولیت در قبال جامعه، نقطه ثقل هویت شغلی آنهاست.

مضامین اصلی، مقوله‌ها و زیر مقوله‌های حاصل از تحلیل مضمون مطالعات وارد شده در پژوهش در جدول شماره (۲) آوره شده است:

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

جدول ۲. مضامین و مقوله‌های استخراج‌شده در اتباط با فرآیند رشد و تعالی مشاوران خانواده

مضامین اصلی	مقوله‌های فرعی	زیرمقوله‌ها
آغـــــاز و جهت‌گیری	یاری‌رسان غیرحرفه‌ای	توانایی درک علائم عاطفی و رفتاری دیگران؛ بهره‌مندی از توان ارائه همدلی و همدردی؛ ایجاد فضای امن برای ابراز احساسات؛ ارائه حمایت عاطفی به سایرین؛ امکان شناسایی سریع مشکلات اطرافیان؛ استفاده از تجربیات شخصی به عنوان منبع مشورت و مشاوره؛ محدودیت در دیدگاه به دلیل تجربیات فردی؛ امکان درگیری عاطفی و وابستگی به مراجع؛ چالش‌های حفظ مرزهای شخصی و حرفه‌ای؛ درگیری بیش از حد؛ احساس بار عاطفی ناشی از مشکلات مراجع؛ تمایل به فداکاری بیش از حد برای دیگران؛ عدم وجود استانداردهای حرفه‌ای در ارائه کمک، نداشتن ارزیابی دقیق از تأثیر مشاوره
	دانشجوی مبتدی و خودتردیدی	احساس وابستگی؛ احساس بی‌کفایتی شدید؛ پریشان احوالی؛ تزلزل امنیت روانی؛ سردرگمی نقش؛ اختلال در توانایی مشاور؛ مواجهه با چالش‌های عملی؛ درک فشار برای درک نظریه‌های پیچیده؛ ادراک انتظارات بالای استادان و همکلاسی‌ها؛ ترس از قضاوت مراجعان؛ عدم اطمینان به توانایی‌های خود؛ احساس اضطراب در موقعیت‌های جدید؛ عدم توانایی در تمرکز بر روی وظایف؛ نگرانی درباره ارزیابی عملکرد؛ ترس از عدم موفقیت در مشاوره؛ بازتاب نظرات کارشناسان در مورد ماهیت حرفه؛ تکیه به آموزه‌های بیرونی؛ کسب اعتبار بیرونی (از همتایان، اساتید، سرپرستان و مشاوران)
	درک فلسفه و ارتقاء دانش حرفه‌ای	پیروی از فرضیات فلسفی حرفه؛ آشنایی با انتظارات حرفه‌ای؛ درک تمایز با سایر حرفه‌ای‌های خدمات بهداشت روان؛ درک تجربه انسانی از منظر رشد، پیشگیری، سلامت، توانمندسازی و حمایت؛ تأکید بر تغییرات مثبت انسانی؛ شناسایی رویدادهای چالش‌برانگیز به عنوان فرصت‌های رشد؛ ادغام رویکرد پیشگیرانه با رویکرد رشدی؛ تأکید بر انتخاب‌های سالم در زندگی؛ نگاه جامع به سلامت (بدن، ذهن و روح)؛ تسهیل توانمندی‌های افراد برای کاوش مستقل؛ تمرکز بر نقاط قوت فردی؛ ادغام پیشگیری برای کاهش مسائل روانی؛ دانش اندوزی درباره حرفه مشاوره؛ اطلاع از استانداردهای آماده‌سازی حرفه‌ای؛ شناخت تأثیر مدارک و

مضامین اصلی	مقوله‌های فرعی	زیرمقوله‌ها
		گواهینامه‌ها؛ شناسایی استانداردهای اخلاقی؛ آشنایی با انجمن‌ها و نشریات مشاوره؛ اطلاع از مسئولیت‌ها و انتظارات حرفه‌ای؛ اهمیت آشنایی با شوراها و انجمن‌های اعتباربخشی مشاوره؛ درک جامع از تاریخچه مشاوره خانواده؛ شناخت نقش‌ها و عملکردهای حرفه‌ای؛ آشنایی با فرآیندهای صدور گواهینامه؛ درک صلاحیت‌های فرهنگی برای مشاوران خانواده؛ درک نقش‌های مختلف مشاوران (مانند مشاور، مربی، ناظر و مشورت‌گر) در بافت‌ها و موقعیت‌های شغلی مختلف؛ شناسایی ویژگی‌ها و ارزش‌های حرفه‌ای خود
فعالیت و کاوشگری	عملکرد در سطح پایه	شروع تعامل با مراجعان؛ درخواست فزاینده حمایت‌های محیطی؛ نیاز به حمایت و اعتبار خارجی؛ ارزیابی نقاط قوت و ضعف خود؛ شروع به یادگیری مهارت‌های مداخله‌ای؛ ارتقاء مهارت‌های مفهومی؛ شروع اجرای مهارت‌های تصمیم‌گیری و طرح‌ریزی؛ انتخاب مشاوره به عنوان تخصص و تأمل در مورد این انتخاب؛ احساسات عدم اطمینان و خودکم‌بینی در توانایی‌های شخصی در طول مسیر یادگیری؛ یادگیری شغلی؛ کسب دانش و تجربیات جدید از طریق تعامل با مراجعین؛ وابستگی به شخصیت‌های معتبر و کارشناسان (مانند اعضای هیئت علمی) و شخصیت اتکایی
	ورود به مسیر کارآموزی و دریافت نظارت	درگیر شدن در فرآیند کارورزی و کارآموزی؛ شرکت در آموزش‌های تخصصی، کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی؛ ارزیابی عملکرد در محیط کارآموزی؛ دریافت نظارت حرفه‌ای؛ مشاهده، الگوسازی و تقلید از متخصصان؛ تمرین مهارت‌های عملی در محیط‌های شبیه‌سازی شده؛ اخذ بازخورد از مقامات حرفه‌ای (مانند سرپرستان)؛ تلاش برای دستیابی به استانداردهای حرفه‌ای؛ تمایل به بهبود مستمر و یادگیری؛ هدف‌گذاری برای دستیابی به موفقیت‌های بزرگتر؛ تلاش برای شناسایی و پیشگیری از اشتباهات؛ اهمیت دقت و توجه در کار؛ فشار برای عملکرد بهتر؛ فشار ناشی از انتظارات شخصی و حرفه‌ای؛ شرکت در دوره‌های تربیت مشاور حرفه‌ای؛ تعهد و مرکزیت شغلی؛ دلبستگی شغلی
	برچسب‌زنی به خود به عنوان یک	آشنایی نومتخصصان با زبان و اصطلاحات تخصصی حوزه درمان و تبدیل شدن به گویشوران بومی؛ کاهش اضطراب و خود تردیدی؛ افزایش

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

مضامین اصلی	مقوله‌های فرعی	زیرمقوله‌ها
	متخصص حرفه‌ای	اعتماد به نفس شغلی؛ اتخاذ جهت‌گیری حرفه‌ای؛ و روشن کردن انتظارات نقش حرفه‌ای؛ ابراز اشتیاق و شور؛ توصیف دشواری‌ها در تبدیل نظریه به عمل؛ نوسان بین تقلید از دیگران و تفکر عمیق؛ احساس تعلق به حرفه و پذیرش مسئولیت‌های مربوط به آن؛ جذابیت کشف دنیای دیگران؛ لذت بردن از شغل؛ لذت بردن از چالش‌های شغلی؛ لذت از گستردگی شغلی؛ لذت از سنگ صبور بودن؛ لذت از تأثیرگذاری؛ لذت از کمک به دیگران؛ لذت بردن از شناخت و تحلیل عمیق دیگران
	عملکرد در سطح حرفه‌ای نوپا	توسعه مهارت‌های ارتباطی؛ شناسایی و جشن گرفتن موفقیت‌های کوچک در مسیر حرفه‌ای؛ یادگیری روش‌های مؤثر برای مواجهه با چالش‌های مشاوره‌ای؛ تجربه احساسات متضاد (مثبت و منفی)؛ مبارزه با تضاد وابستگی در برابر خودمختاری (استقلال)؛ تلاش برای شکل‌دهی به هویت و نقش حرفه‌ای خود به عنوان مشاور؛ احساس تنش و فشار برای اثبات خود؛ توسعه خودکارآمدی شغلی؛ یادگیری و بهبود مهارت‌های فنی، ارتباطی و بین‌فردی؛ توسعه نگرش‌های مثبت و حرفه‌ای نسبت به کار خود و مراجعان؛ کوشش و خطا با اطمینان بیشتر؛ جرات بیشتر در انجام کار حرفه‌ای
انتقال و پیگیری	درک بافتاری از جامعه حرفه‌ای	آشنایی بیشتر با محیط‌های مشاوره‌ای؛ درک عمیق‌تری از بافت‌ها و زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی اثرگذار بر حرفه؛ شناخت چالش‌ها و فرصت‌های موجود در محیط کار؛ آشنایی با تأثیرات متقابل بین حرفه و جامعه؛ غوطه‌وری در فرهنگ حرفه‌ای؛ انتقال به هویت سیستمی یکپارچه با جامعه حرفه‌ای؛ یاری رسانی به بهبود اعتبار حرفه در جامعه؛ احساس تعلق به جامعه حرفه‌ای؛ احساس افتخار به حرفه؛ باور به آینده حرفه؛ بروز رفتارهای مورد انتظار از اعضای حرفه؛ عضویت در انجمن‌های حرفه‌ای؛ انتشار و ارائه مقالات؛ مطالعه تحقیقات و نشریات حرفه‌ای؛ شرکت در خدمات اجتماعی؛ حمایت از اعتبار و پیشرفت حوزه؛ شبکه سازی و تعامل با سایر متخصصان؛ ارتباطات با همتایان حرفه‌ای؛ بادل تجربیات با همکاران

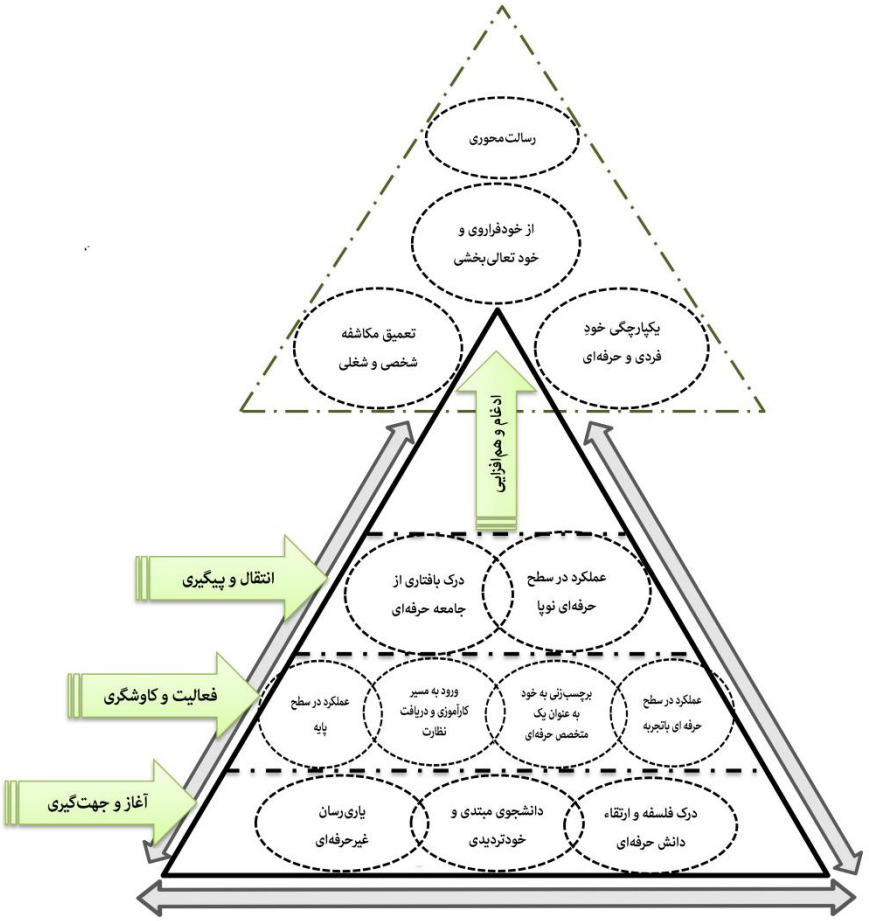
[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

مضامین اصلی	مقوله‌های فرعی	زیرمقوله‌ها
	عملکرد در سطح حرفه‌ای باتجربه	توسعه مهارت‌های مشاوره‌ای پیشرفته؛ حرکت از ایده‌آلیسم به واقع‌گرایی؛ حفظ سلامت روانی و جسمی در طول مسیر حرفه‌ای؛ تقویت ارتباطات مثبت و مؤثر با مراجعان؛ توجه به رشد شخصی و حرفه‌ای؛ توجه به رشد شخصی و حرفه‌ای؛ مدیریت استرس و چالش‌های شغلی؛ آغاز وسعه سبک کاری شخصی؛ رها کردن مسئولیت‌های اضافی؛ تعیین و حفظ مرزهای حرفه‌ای در روابط با مراجعان؛ جستجوی بازخورد؛ حفظ یک رویکرد بازتابی و جستجوگر؛ بررسی و تحلیل مداوم تجربیات؛ بازاندیشی و تامل حرفه‌ای؛ اعتماد به قضاوت‌های حرفه‌ای؛ خودآگاهی، استقلال و ابتکار بیشتر؛ توسعه دانش نظری و مهارت‌های فنی و عملی؛ توسعه اخلاق و قوانین حرفه‌ای؛ تسهیل تجربه مشاوره و افزایش کیفیت ارتباطات با مراجعان؛ توسعه حرفه‌ای و شایستگی بالینی؛ پاسخگویی جامع به نیازهای مراجعین
ادغام و هم‌افزایی	تعمیق مکاشفه شخصی و شغلی	ارتقاء درون‌نگری و خودکاوی: شناخت دقیق‌تر ویژگی‌های شخصی؛ اتخاذ نگاه فرامادی به شغل؛ تلاش برای بهبود و توسعه شخصی؛ رفع نقاط ضعف فردی؛ بهبود عملکرد فردی؛ یادگیری شیوه‌های مقابله؛ کاهش فرسودگی شغلی و استرس؛ حفظ نگرش کنجکاوانه و شفقت‌آمیز؛ اطمینان از درک روشن از حرفه؛ تعهد به یادگیری مادام‌العمر؛ تغییر از یادگیری نظری به یادگیری عملی و تجربی؛ تنظیم روش‌های یادگیری خود را بر اساس نیازها و تجربیات خود؛ انتخاب منابع یادگیری متنوع؛ به‌روزرسانی مداوم خود
	یکپارچگی خودِ فردی و حرفه‌ای	شناسایی و ابراز ارزش‌ها و نظام اعتقادی شخصی؛ انتخاب روش‌ها و فنون همخوان با شاکله فردی؛ ترکیب و تطابق ارزش‌ها و باورهای شخصی با روش‌های حرفه‌ای؛ شناخت و پذیرش ویژگی‌های منحصر به فرد در زمینه حرفه‌ای؛ حرکت از عملکرد غیرشفاف به عملکرد مبتنی بر تجربیات؛ یادگیری از تجربیات گذشته و استفاده از آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای؛ انتقال تجربیات مشاوره‌ای به زندگی شخصی و خانوادگی؛ ادغام تجربیات؛ همسویی چالش‌های شخصی و حرفه‌ای؛ تأمل بر تجربیات گذشته و شناسایی نقاط قوت و ضعف برای رشد شخصی و حرفه‌ای؛ هویت چندگانه و تنوع؛ رها کردن عناصر ناسازگار با خود؛ انتخاب رویکردهای نظری سازگار با شخصیت و ارزش‌های فردی؛ وابستگی رشد

مضامین اصلی	مقوله‌های فرعی	زیرمقوله‌ها
	از خودفراروی و خود تعالی‌بخشی	هویت حرفه‌ای و تعالی خود؛ تعادل بین هویت حرفه‌ای و شخصی؛ هم‌سویی بین جهان‌بینی شخصی و دیدگاه حرفه‌ای؛ خودنظارتی؛ رویکرد شخصی به کاربست و عملکرد حرفه‌ای؛ رضایت درونی و شغلی؛ یافتن فلسفه و نظریه زیربنایی شخصی؛ تنظیم سبک مشاوره شخصی و انعطاف‌پذیر (پیدا کردن صدای شخصی)؛ فردیت و خودمختاری بیشتر؛ استفاده از خویشتن خود؛ دستیابی به خود درمانبخش؛ اصالت و صداقت؛ اعتباریابی درونی
		نگرش بازتر و پذیراتر به مراجعان؛ تجارب اوج (لحظات خاص و معنادار در زندگی)؛ تجارب معنوی؛ تحول درونی؛ تغییر درک از روابط انسانی و مفاهیم عدالت؛ فضیلت‌ها و نقاط قوت شخصیتی با جنبه‌ای دیگرمحور؛ تجربه عرفانی (لحظات بیداری و بینش مذهبی)؛ پذیرش بی قید و شرط دیگران؛ حس ارتباط و همدلی عمیق‌تر با مراجعان؛ تقویت فرآیند معناسازی از طریق تجارب تعالی؛ نوع‌دوستی؛ تجربه حس ارتباط و وحدت با چیزی بزرگ‌تر از خود؛ ارائه مراقبت و کاهش رنج دیگری؛ ادراک کیهانی و الهی؛ حالات کاهنده ایگو و تمرکز بر تجربه‌های جمعی؛ افزایش ادراکات ذهن‌آگاهانه؛ تحقق خود و خودشکوفایی؛ اولویت دادن به رفاه دیگران و کمک به خیر عمومی؛ فداکاری و ایثار؛ تجربیات مثبت شگفتی و شادی؛ تجارب اشراق و تجارب خلسه؛ احساس اتصال به یک کل واحد؛ ورود به حالت جریان و غرقگی؛ افزایش تواضع و فروتنی فکری و فرهنگی
	رسالت‌محوری	جستجوی رسالت شخصی و شغلی؛ پیگیری هدف و مأموریت برای خدمت به خیر بزرگ‌تر؛ جستجوی معنای غایی؛ امید به پاداش اخروی؛ ادراک هدفمندی آفرینش و پی بردن به حکمت خداوند؛ اثرگذاری پایدار مشاوران بر جامعه و نسل‌های آینده؛الهام‌بخشی به دیگران برای تحقق پتانسیل‌هایشان؛ ترویج ارزش‌های انسانی و اخلاقی؛ ارتقاء آگاهی اجتماعی و فرهنگی در جامعه؛ عمل به مأموریت الهی و رسالت شخصی؛ اثرگذاری بر سرنوشت‌ها و نسل‌ها؛ کمک به رشد انسانی و انسان سازی؛ پراکندن خیر در هستی

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]



تصویر (۲). دیاگرام مضامین اصلی و مقوله‌های مستخرج از ترکیب مضامین مرتبط با رشد و تعالی مشاوران خانواده

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر تبیین فرآیند رشد و تعالی مشاوران خانواده با استفاده از روش فراتحلیل کیفی بود. تحلیل مضامین موجود در پژوهش‌های کیفی منجر به شناسایی ۴ مضمون اصلی، ۱۳ مقوله فرعی و ۲۳۰ زیرمقوله شد. مضامین اصلی شامل «آغاز و جهت‌گیری؛ فعالیت و کاوشگری؛ انتقال و پیگیری؛ ادغام و هم‌افزایی» بودند و مقولات

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

فرعی شامل این موارد بود: «یاری‌رسان غیرحرفه‌ای؛ دانشجوی مبتدی و خودتردیدی؛ درک فلسفه و ارتقاء دانش حرفه‌ای؛ عملکرد در سطح پایه؛ ورود به مسیر کارآموزی و دریافت نظارت؛ برچسب‌زنی به خود به عنوان یک متخصص حرفه‌ای؛ عملکرد در سطح حرفه‌ای نوپا؛ درک بافتاری از جامعه حرفه‌ای؛ عملکرد در سطح حرفه‌ای باتجربه؛ تعمیق مکاشفه شخصی و شغلی؛ یکپارچگی خود فردی و حرفه‌ای؛ از خودفراروی و خود تعالی‌بخشی؛ رسالت‌محوری». در این راستا می‌توان گفت که مشاوران باید به رشد شخصی خود به‌موازات رشد حرفه‌ای توجه کنند. این امر باعث می‌شود که آن‌ها در حرفه خود به سمت تعالی و پیشرفت حرکت کنند و تأثیر مثبتی در جامعه داشته باشند. همچنین، مشاوران و درمانگران به دنبال رشد متعالی هستند، که برای آن‌ها به معنای یافتن معنا در زندگی حرفه‌ای و حرکت به‌سوی سبک زندگی سعادتمندانه و با فضیلت است (کری، ۲۰۱۳؛ جوناهلی، وانگ و چائو، ۲۰۱۹). در ادامه به تبیین هریک از مضامین اصلی خواهیم پرداخت:

آغاز و جهت‌گیری. مرحله‌ی جهت‌گیری در فرآیند رشد مشاوران خانواده شامل سه مقوله فرعی «یاری‌رسان غیرحرفه‌ای»، «دانشجوی مبتدی و خودتردیدی» و «درک فلسفه و ارتقاء دانش حرفه‌ای» است. در مرحله یاری‌رسان غیرحرفه‌ای، تجربیات پیشین افراد قبل از ورود به رشته مشاوره مورد توجه قرار می‌گیرد. در این مرحله، توانایی درک علائم عاطفی و رفتاری دیگران و ارائه همدلی از ویژگی‌های کلیدی است که افراد را مستعد ارائه خدمات روان‌شناختی می‌کند. آن‌ها فضایی امن برای ابراز احساسات ایجاد کرده و با استفاده از تجربیات شخصی خود به دیگران کمک می‌کنند. با این حال، محدودیت در دیدگاه به دلیل تجربیات فردی و چالش‌های حفظ مرزهای شخصی و حرفه‌ای می‌تواند بر کیفیت خدمات تأثیر بگذارد. در مرحله دانشجوی مبتدی و خودتردیدی، فرد وارد تحصیلات آکادمیک می‌شود و با چالش‌های قابل توجهی روبرو می‌گردد. احساس وابستگی و بی‌کفایتی شدید، به همراه پریشان احوالی و تزلزل امنیت روانی، از ویژگی‌های بارز این

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

مرحله است. دانشجویان معمولاً در نقش خود سردرگم هستند و فشار برای درک نظریه‌های پیچیده و انتظارات بالای استادان، ترس از قضاوت مراجعان و عدم اطمینان به توانایی‌های خود را افزایش می‌دهد. پژوهش وودساید و همکاران (۲۰۰۷) نشان می‌دهد که دانشجویان تجارب خود را به عنوان سفری اکتشافی با احساساتی پر از تردید به خود در نظر می‌گیرند. این سفر اکتشافی به تجربیات یادگیری دانشجویان به عنوان یک فرآیند جستجو و کشف خود اشاره دارد. همچنین، تردید به خود به عنوان یک جزء کلیدی در فرآیند یادگیری مشاوره شناسایی شده است که بر رشد حرفه‌ای دانشجویان تأثیر می‌گذارد. تأکید بر تغییرات مثبت انسانی و شناسایی رویدادهای چالش‌برانگیز به‌عنوان فرصت‌های رشد، از دیگر جنبه‌های مهم این مرحله است. رویکرد رشدی، که اساس تمام کاربست‌های مشاوره را تشکیل می‌دهد، بر تغییرات مثبت انسانی تأکید دارد و بر این فرض استوار است که در زندگی افراد، رویدادهای چالش‌برانگیزی وجود دارد که می‌توانند به رشد و توسعه بهینه کمک کنند. همچنین، پیشگیری یکی از ارکان اساسی در مشاوره است (رملی و هرلیهی، ۲۰۰۷). آلبی و رایان-فین (۱۹۹۳) رویکرد پیشگیرانه را به رویکرد توسعه‌ای مرتبط کردند و خواستار تلاش‌های حمایتی برای حرکت از الگوی پزشکی غالب به رویکرد پیشگیرانه مشاوره شدند. این دیدگاه نشان می‌دهد که رشد، پیشگیری و سلامت به هم مرتبط هستند و افراد سالم انتخاب‌های سالمی می‌کنند. در مرحله درک فلسفه و ارتقاء دانش حرفه‌ای، فرد به‌طور جدی به کسب اطلاعات درباره فلسفه رشته مشاوره و انتظارات حرفه‌ای می‌پردازد. او با پیروی از فرضیات فلسفی حرفه، تمایز بین مشاوره و سایر حرفه‌های خدمات بهداشت روان را درک می‌کند. فلسفه مشاوره به عنوان پایه‌ای برای این حرفه عمل می‌کند و به مشاوران کمک می‌کند تا انتظارات حرفه‌ای خود را درک کنند و خود را از سایر حرفه‌ای‌های خدمات بهداشت روان متمایز کنند (پولیا، ۲۰۰۸). بر اساس نظر رملی و هرلیهی (۲۰۱۴)، پیروی از مجموعه‌ای از فرضیات فلسفی برای مشاوران ضروری است تا هویت حرفه‌ای قوی‌تری را به دست آورند. ادبیات مشاوره نشان می‌دهد

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

که فلسفه این حرفه، تجربه انسانی را از منظر رشد، پیشگیری، سلامت، توانمندسازی و حمایت می‌بینند (گلادینگ و نیوسوم، ۲۰۰۴؛ لافلر، ۲۰۰۷). در نهایت، فلسفه مشاوره بر اهمیت توانمندسازی تأکید دارد که به معنای تسهیل توانمندی‌های افراد برای کاوش مستقل در مسیر زندگی خود است (پولیا، ۲۰۰۸). داشتن یک پیکره تخصصی از دانش و مهارت‌ها به عنوان یک جزء حیاتی از هویت حرفه‌ای مشاوران غیرقابل انکار است. مایرز و همکاران[1] (۲۰۰۲) بیان کردند که صرف‌نظر از محیط‌های مشاوره، نوع مراجعان یا تنوع مداخلات، یک سؤال بنیادی برای تمام مشاوران حرفه‌ای این است که آیا روش‌های مشاوره در برآورده کردن نیازهای مراجعان مؤثر هستند یا خیر. این نکته نشان می‌دهد که مهارت‌های مشاوره‌ای مؤثر، نشانه‌ای از حرفه‌ای بودن است و مشاوران باید توانایی‌های خاصی را برای پاسخگویی به نیازهای متنوع مراجعین خود داشته باشند (وان زاندت، ۱۹۹۰). علاوه بر این، درک نقش‌های مختلف مشاوران (مانند مشاور، مربی، ناظر و مشورت‌گر) در بافت‌ها و موقعیت‌های شغلی مختلف نیز به عنوان یک جزء حیاتی از هویت حرفه‌ای شناخته می‌شود (رملی و هرلیهی، ۲۰۱۴). مشاورانی که هویت حرفه‌ای روشنی دارند باید از نقش‌ها و عملکردهای مختلف خود آگاه باشند و بدانند که این نقش‌ها چگونه با سایر حرفه‌ای‌های بهداشت روان متفاوت است. عدم درک صحیح از دامنه وسیع خدمات و عملکردهای حرفه‌ای می‌تواند به کیفیت عملکرد مشاوران آسیب بزند و در نتیجه بر اعتبار حرفه مشاوره تأثیر منفی بگذارد (آنتونز-آلووس[2]، ۲۰۱۰). این فرآیند از طریق تمرکز بر نقاط قوت فردی و ادغام پیشگیری برای کاهش مسائل روانی تهدیدکننده زندگی اجرا می‌شود (هیلی و هایز، ۲۰۱۱). همچنین، فلسفه مشاوره بر حمایت از مراجعان، گروه‌ها و جوامع تأکید دارد و این حمایت به مشاوران کمک می‌کند تا در یافتن خدمات و منابع مورد نیاز مراجعان یاری رسانند (هیلی و هایز، ۲۰۱۱). به‌طور کلی، این مراحل نمایانگر گذر از تجربیات شخصی و چالش‌های تحصیلی به سمت درک عمیق‌تر از فلسفه مشاوره

1. Myers et al.
2. Antunes-Alves

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

و ارتقاء دانش حرفه‌ای هستند. این فرآیند به مشاوران کمک می‌کند تا در کار خود مؤثرتر عمل کنند و به نیازهای مراجعین به شیوه‌ای جامع‌تر پاسخ دهند.

فعالیت و کاوشگری. مرحله فعالیت و کاوشگری در فرآیند رشد مشاوران خانواده دارای چهار مقوله فرعی است که عبارتند از: «عملکرد در سطح پایه»؛ «ورود به مسیر کارآموزی و دریافت نظارت»؛ »برچسب زنی به خود به عنوان یک متخصص حرفه‌ای»؛ و »عملکرد در سطح حرفه‌ای نوپا». عملکرد در سطح پایه مشاوران خانواده شامل شروع تعامل با مراجعان و درخواست حمایت‌های محیطی است. در این مرحله، مشاوران به ارزیابی نقاط قوت و ضعف خود پرداخته و مهارت‌های مداخله‌ای را یاد می‌گیرند. انتخاب مشاوره به عنوان تخصص، احساسات عدم اطمینان و خودکم‌بینی را به همراه دارد، اما کسب دانش و تجربیات از طریق تعامل با مراجعین و وابستگی به شخصیت‌های معتبر به آن‌ها کمک می‌کند تا به تدریج به یک مشاور حرفه‌ای تبدیل شوند. ورود به مسیر کارآموزی و دریافت نظارت، مرحله‌ای کلیدی در رشد مشاوران خانواده است که در آن آن‌ها به طور فعال در فرآیند کارورزی و کارآموزی درگیر می‌شوند. این مرحله شامل شرکت در آموزش‌های تخصصی، کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی است که به آن‌ها کمک می‌کند تا مهارت‌های عملی را در محیط‌های شبیه‌سازی شده تمرین کنند. مشاوران به ارزیابی عملکرد خود در محیط کارآموزی می‌پردازند و تحت نظارت حرفه‌ای قرار می‌گیرند، جایی که می‌توانند از متخصصان مشاهده، الگوسازی و تقلید کنند. دریافت بازخورد از مقامات حرفه‌ای، آن‌ها را در تلاش برای دستیابی به استانداردهای حرفه‌ای و بهبود مستمر یاری می‌دهد. این مرحله همچنین شامل فشار برای عملکرد بهتر و انتظارات شخصی و حرفه‌ای است که مشاوران را به هدف‌گذاری برای موفقیت‌های بزرگ‌تر و شناسایی و پیشگیری از اشتباهات وادار می‌کند. در نهایت، دلبستگی شغلی و تعهد به مرکزیت شغلی، آن‌ها را در مسیر تبدیل شدن به مشاوران حرفه‌ای یاری می‌کند. برچسب‌زنی به خود به عنوان یک متخصص حرفه‌ای، شامل

آشنایی با زبان و اصطلاحات تخصصی حوزه درمان و تبدیل شدن به گویشوران بومی است که به کاهش اضطراب و خودتردیدی و افزایش اعتماد به نفس شغلی منجر می‌شود. در این مرحله، مشاوران جهت‌گیری حرفه‌ای خود را اتخاذ کرده و انتظارات نقش حرفه‌ای را روشن می‌کنند. ابراز اشتیاق و شور، همراه با توصیف دشواری‌ها در تبدیل نظریه به عمل، احساس تعلق به حرفه و پذیرش مسئولیت‌های آن را تقویت می‌کند. لذت بردن از چالش‌ها و تأثیرگذاری بر دیگران، به آن‌ها انگیزه می‌دهد تا در مسیر حرفه‌ای خود پیشرفت کنند. عملکرد در سطح حرفه‌ای نوپا شامل توسعه مهارت‌های ارتباطی و شناسایی موفقیت‌های کوچک در مسیر حرفه‌ای است که به مشاوران کمک می‌کند تا روش‌های مؤثری برای مواجهه با چالش‌های مشاوره‌ای یاد بگیرند. در این مرحله، آن‌ها تجربه احساسات متضاد (مثبت و منفی) را تجربه کرده و با تضاد وابستگی در برابر خودمختاری مبارزه می‌کنند. تلاش برای شکل‌دهی به هویت و نقش حرفه‌ای خود به عنوان مشاور، احساس تنش و فشار برای اثبات خود را به همراه دارد. توسعه خودکارآمدی شغلی و یادگیری مهارت‌های فنی، ارتباطی و بین‌فردی، به آن‌ها کمک می‌کند تا نگرش‌های مثبت و حرفه‌ای نسبت به کار و مراجعان خود داشته باشند. در نهایت، کوشش و خطا با اطمینان بیشتر و جرات در انجام کار حرفه‌ای، به رشد و پیشرفت آن‌ها در این مسیر کمک می‌کند.

انتقال و پیگیری. مرحله انتقال و پیگیری شامل دو مقوله فرعی است: «درک بافتاری از جامعه حرفه‌ای» و «عملکرد در سطح حرفه‌ی باتجربه». درک بافتاری از جامعه حرفه‌ای در فرآیند رشد و تعالی مشاوران خانواده، شامل آشنایی بیشتر با محیط‌های مشاوره‌ای و درک عمیق‌تری از زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی اثرگذار بر حرفه است. این مرحله به شناخت چالش‌ها و فرصت‌های موجود در محیط کار و تأثیرات متقابل بین حرفه و جامعه کمک می‌کند. غوطه‌وری در فرهنگ حرفه‌ای و انتقال به هویت سیستمی یکپارچه با جامعه حرفه‌ای، احساس تعلق و افتخار به حرفه را تقویت

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

می‌کنـد. عضـویت در انجمن‌هـای حرفـه‌ای، انتشـار مقـالات و شـرکت در خـدمات اجتمـاعی، بـه بهبـود اعتبـار حرفه و شبکه‌سـازی بـا سـایر متخصصـان کمـک می‌کنـد و ارتباطات با همتایان حرفه‌ای، بادل تجربیات با همکاران را تسهیل می‌کند. عملکرد در سـطح حرفـه‌ای باتجربـه شـامل توسـعه مهارت‌هـای مشـاوره‌ای پیشـرفته و حرکـت از ایده‌آلیسم به واقع‌گرایی است. در این مرحله، مشاوران به حفظ سلامت روانی و جسمی در طول مسیر حرفه‌ای توجه کرده و ارتباطات مثبت و مؤثر با مراجعان را تقویت می‌کنند. مـدیریت اسـترس و چالش‌هـای شـغلی، آغـاز وسـعت سـبک کـاری شخصـی و تعیـین و حفـظ مرزهـای حرفـه‌ای در روابـط بـا مراجعـان از دیگـر جنبـه‌های ایـن مرحلـه اسـت. جسـتجوی بازخورد و حفظ یک رویکرد بازتابی و جستجوگر، به بررسی و تحلیل مداوم تجربیات کمک می‌کند. اعتماد به قضاوت‌های حرفه‌ای، خودآگاهی و استقلال بیشتر، بـه توسـعه دانـش نظـری و مهارت‌هـای فنـی و عملـی منجـر می‌شـود. در نهایـت، تسـهیل تجربه مشاوره و افزایش کیفیت ارتباطات با مراجعان، به پاسخگویی جامع به نیازهای آن‌ها و توسعه حرفه‌ای و شایستگی بالینی کمک می‌کند.

ادغـام و هـم‌افزایـی. مرحلـه ادغـام و هـم‌افزایـی نیـز دربردارنـده دو مقولـه فرعـی «تعمیـق مکاشفه شخصـی و شـغلی»؛ «یکپـارچگی خودِ فـردی و حرفه‌ای»؛ «از خودفراروی و خـود تعالی‌بخشی»؛ و «رسالت‌محوری» است. تعمیق مکاشفه شخصی و شغلی شامل ارتقاء درون‌نگری و خودکاوی است که به شـناخت دقیق‌تر ویژگی‌های شخصی و اتخاذ نگـاه فرامادی به شغل کمک می‌کند. این فرآیند شامل تلاش برای بهبود و توسعه شخصی، رفع نقاط ضعف فردی و بهبود عملکرد است. یادگیری شیوه‌های مقابله و کـاهش فرسودگی شغلی و استرس، همراه با حفظ نگرش کنجکاوانه و شفقت‌آمیز، از دیگـر جنبه‌های ایـن مفهوم است. تعهد به یادگیری مادام‌العمر و تغییـر از یادگیری نظری به یادگیری عملی و تجربی، به تنظیم روش‌های یادگیری بـر اسـاس نیازهـا و تجربیـات فـردی و انتخـاب منـابع یادگیری متنوع کمک می‌کنـد و به‌روزرسـانی مـداوم خـود را تضـمین می‌کنـد. یکپـارچگی

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

خودِ فردی و حرفه‌ای شامل شناسایی و ابراز ارزش‌ها و نظام اعتقادی شخصی است که به انتخاب روش‌ها و فنون همخوان با شاکله فردی کمک می‌کند. این فرآیند به ترکیب و تطابق ارزش‌ها و باورهای شخصی با روش‌های حرفه‌ای و شناخت ویژگی‌های منحصر به فرد در زمینه حرفه‌ای منجر می‌شود. حرکت از عملکرد غیرشفاف به عملکرد مبتنی بر تجربیات و یادگیری از تجربیات گذشته، به تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای کمک می‌کند و تجربیات مشاوره‌ای را به زندگی شخصی و خانوادگی منتقل می‌کند. تأمل بر تجربیات گذشته و شناسایی نقاط قوت و ضعف، به رشد شخصی و حرفه‌ای کمک کرده و تعادل بین هویت حرفه‌ای و شخصی را برقرار می‌کند. در نهایت، خودنظارتی و تنظیم سبک مشاوره شخصی، به دستیابی به خود درمانبخش و اصالت و صداقت در عملکرد حرفه‌ای می‌انجامد. از خودفراروی و خود تعالی‌بخشی شامل نگرش بازتر و پذیراتر به مراجعان و تجارب اوج است که لحظات خاص و معنادار در زندگی را شکل می‌دهند. این فرآیند به تحول درونی و تغییر درک از روابط انسانی و مفاهیم عدالت منجر می‌شود و فضیلت‌ها و نقاط قوت شخصیتی را با جنبه‌ای دیگرمحور تقویت می‌کند. تجربه عرفانی و لحظات بیداری، حس ارتباط و همدلی عمیق‌تر با مراجعان را ایجاد می‌کند و پذیرش بی‌قید و شرط دیگران را تسهیل می‌کند. تقویت فرآیند معناسازی از طریق تجارب تعالی و نوع‌دوستی، به تجربه حس ارتباط و وحدت با چیزی بزرگ‌تر از خود کمک می‌کند. در نهایت، این مفهوم به تحقق خود و خودشکوفایی، اولویت دادن به رفاه دیگران و افزایش تواضع و فروتنی فکری و فرهنگی می‌انجامد. رسالت‌محوری شامل جستجوی رسالت شخصی و شغلی و پیگیری هدف و مأموریت برای خدمت به خیر بزرگ‌تر است. این فرآیند به جستجوی معنای غایی و امید به پاداش اخروی منجر می‌شود و ادراک هدفمندی آفرینش را تقویت می‌کند، همچنین به حکمت خداوند پی می‌برد. مشاوران با اثرگذاری پایدار خود بر جامعه و نسل‌های آینده، الهام‌بخش دیگران برای تحقق پتانسیل‌هایشان می‌شوند و ارزش‌های انسانی و اخلاقی را ترویج می‌کنند. ارتقاء آگاهی

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

اجتماعی و فرهنگی در جامعه و عمل به مأموریت الهی و رسالت شخصی، به کمک به رشد انسانی و انسان‌سازی و پراکندن خیر در هستی می‌انجامد.

در جمع‌بندی و نتیجه‌گیری این پژوهش باید گفت که فرآیند رشد و تعالی مشاوران خانواده شامل مراحل مختلفی است. ابتدا در مرحله آغاز و جهت‌گیری، مشاوران به عنوان یاری‌رسان غیرحرفه‌ای وارد عرصه مشاوره می‌شوند و تجربیات پیشین خود را مورد توجه قرار می‌دهند. این تجربیات به آن‌ها کمک می‌کند تا علائم عاطفی و رفتاری دیگران را درک کرده و فضایی امن برای ابراز احساسات ایجاد کنند. سپس، در مرحله فعالیت و کاوشگری، مشاوران به ارزیابی نقاط قوت و ضعف خود پرداخته و مهارت‌های مداخله‌ای را یاد می‌گیرند. ورود به مسیر کارآموزی و دریافت نظارت، فرصتی برای کسب دانش و تجربیات از طریق تعامل با مراجعین فراهم می‌کند. در مرحله انتقال و پیگیری، آن‌ها با درک بافتاری از جامعه حرفه‌ای و شناخت چالش‌ها و فرصت‌های موجود در محیط کار، به توسعه مهارت‌های مشاوره‌ای پیشرفته می‌پردازند. در نهایت، در مرحله ادغام و هم‌افزایی، مشاوران به تعمیق مکاشفه شخصی و شغلی پرداخته و یکپارچگی خود فردی و حرفه‌ای را تجربه می‌کنند. این فرآیند شامل جستجوی معنای غایی و خدمت به خیر بزرگ‌تر است که به تحقق پتانسیل‌های خود و دیگران منجر می‌شود. این سناریو نشان‌دهنده یک سفر تحول‌آفرین است که مشاوران را به سمت درک عمیق‌تر از فلسفه مشاوره و ارتقاء دانش حرفه‌ای هدایت می‌کند.

این پژوهش با محدودیت‌هایی همراه است. پژوهش‌های کیفی به دخالت ذهنیات پژوهشگر در فرآیند تحقیق و احتمال بروز سوگیری‌های مختلف (مانند سوگیری تاییدی، سوگیری مطلوبیت و سوگیری «من سوگیری ندارم») شناخته می‌شوند. به همین دلیل، علی‌رغم تلاش برای «تعلیق پیش‌فرض‌ها»، جداسازی پژوهشگر از موضوع و فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها دشوار است و این موضوع به‌عنوان یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر در نظر گرفته می‌شود. فراتحلیل کیفی نیازمند زمان زیادی است و حفظ

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

دقت و تمرکز در این فرآیند ضروری است، اما مشکلاتی در حفظ دامنه توجه می‌تواند به‌عنوان یک محدودیت مطرح شود. همچنین، هرچند ماهیت تفسیری و انعطاف‌پذیری در ترکیب مضمون مزیتی است، اما پژوهشگر باید به تنهایی تصمیم بگیرد که بر چه محتوایی تمرکز کند. این وابستگی به تصمیمات فردی می‌تواند منجر به سوگیری‌های ناخواسته شود و بر نتایج نهایی تأثیر بگذارد. به علاوه، در این روش، ممکن است پژوهشگر با چالش‌هایی در تعیین اولویت‌ها و انتخاب مضامین مواجه شود که می‌تواند بر کیفیت تحلیل تأثیر منفی بگذارد. با توجه به اینکه این مطالعه اکثرا بر پژوهش‌های انجام‌شده در خارج از ایران متمرکز بود، کمبود پژوهش‌های کیفی مرتبط با موضوع در ایران، فرآیند دستیابی به مضامین فرهنگی و بافتاری را دشوار کرد. رشد و تعالی شغلی تحت تأثیر متغیرهای متعددی قرار دارد و محدود به مضامین شناسایی‌شده در این پژوهش نیست. پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در آینده با استفاده از سایر روش‌های کیفی مانند پدیدارشناسی و فراترکیب، به بررسی تجارب زیسته مشاوران در حوزه‌های مختلف (شغلی، مدرسه، توانبخشی و غیره) بپردازند. همچنین، با به‌کارگیری روش گراندد تئوری، می‌توانند الگوهای مرتبط را استخراج کنند.

ورود ارزش‌ها و برداشت‌های شخصی در هنگام بررسی متون، که ممکن است بر فهم و استنتاج‌های نهایی تأثیر بگذارد، یکی از محدودیت‌های مرتبط با روش کیفی است. اگرچه ماهیت تفسیری و انعطاف‌پذیری بالا در تحلیل کیفی یک مزیت به شمار می‌آید، اما این ویژگی می‌تواند به‌عنوان یک محدودیت نیز در نظر گرفته شود؛ زیرا پژوهشگر اغلب ناچار بود به‌تنهایی تصمیم بگیرد که بر کدام جنبه‌ها و محتوای داده‌ها تمرکز کند.

ملاحضات اخلاقی پژوهش: تمامی شرکت‌کنندگان رضایت شفاهی خود را برای شرکت در پژوهش اعلام کردند و اطمینان لازم درباره ی محرمانگی اطلاعات به آن‌ها داده شد.

سهم نویسندگان: نویسنده اول در تحلیل داده‌ها و نگارش مقاله نقش داشته است.

نویسنده دوم مسئول نظارت برتحلیل داده‌ها، نگارش مقاله و ویرایش نهایی مقاله بوده است.

حمایت مالی: این مطالعه بدون حمایت مالی انجام گرفته است.

تعارض منافع: یافته‌های این مطالعه هیچ‌گونه تضادی با منافع شخصی یا سازمانی ندارد.

قدردانی: از تمام همکارانی که به افزایش غنا و اعتبار این تحقیق کمک کردند تشکر می‌کنیم.

منابع

باباجانی بروجنی، لاله؛ رضاپور، یاسر و متقی، شکوفه. (۱۳۹۹). معنویت و تعالی خود در حرفه مشاوره: یک تحلیل کیفی. فرهنگ مشاوره و روان درمانی، ۱۱(۴۴)، ۷۹-۱۰۶.
https://doi.org/10.22054/qccpc.2020.50952.2349

سعیدی، میلاد؛ کشاورز افشار، حسین و نعیمی، ابراهیم. (۱۴۰۲ الف). بررسی کیفی هویت شغلی مبتنی برمولفه‌های وجودی مشاوران تازه کار خانواده. فرهنگ مشاوره و روان درمانی، ۱۴(۵۵)، ۳۳-۶۸.
https://doi.org/10.22054/qccpc.2022.69656.2996

سعیدی، میلاد؛ کشاورز افشار، حسین و نعیمی، ابراهیم. (۱۴۰۲ب). رشد هویت شغلی مشاوران تازه‌کار خانواده در بافت روابط اجتماعی و بین‌فردی: یک مطالعه کیفی. پژوهش های مشاوره، ۲۲ (۸۷)، ۱۷۲-۱۹۹.
https://www.magiran.com/p2643878

سهرابی، حیدر، و عبدالرحیمی، محمد. (۱۳۹۸). مبانی, ملاک‌ها و راهکارهای «تعالی معنوی» بر اساس قرآن کریم. بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۶(۴۹)، ۶۳-۸۷. https://sid.ir/paper/249644/fa

فرشاد، مریم و فکری، کاترین. (۱۳۹۸). ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ابعاد رشد حرفه‌ای مشاوران. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۳۸)، ۱۶۰-۱۳۷. doi: 10.29252/jcoc.11.1.137

کرمی، مرتضی، و چوپانی، موسی. (۱۳۹۷). ادراک مشاوران از مؤلفه‌های مهارتی شایستگی مشاوران: یک مطالعه کیفی. تحقیقات کیفی در علوم سلامت، ۷(۳)، ۲۶۴-۲۷۸. magiran.com/p1926900

کری، جرالد. (۲۰۱۳). نظریه و کاربست مشاوره و روان درمانی. ترجمه یحیی سید محمدی (۱۳۹۸). تهران: ارسباران.

کهربائی کلخوران علیا، محمد و پندار، زینب. (۱۴۰۲). آسیب‌شناسی اشتغال به کار مرتبط در فارغ‌التحصیلان مقطع کارشناسی رشته‌ی مشاوره: یک پژوهش کیفی. پژوهش های مشاوره، ۲۲(۸۸)، ۱۰۶-۱۲۷.
-fa.html۱۶۰۵-۱http://irancounseling.ir/journal/article-

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

Altaf, A., & Awan, M. A. (2011). Moderating effect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Journal of business ethics*, *104*, 93-99. https://doi.org/10.1007/s10551-011-0891-0

Auxier, C. R., Hughes, F. R., & Kline, W. B. (2003). Identity development in counselors-in-training. *Counselor Education and Supervision*, *43* (1), 25-38. https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2003.tb01827.x

Bharti, D. J. (2024). The Path to Lifelong Competence & Expertise for A Psychotherapist Begins with Lifelong Learning and Continuing Education. *Educational Administration: Theory and Practice*, *30 (1), 4546-4554.* https://doi.org/10.53555/kuey.v30i1.8166

Chen, C., Zhang, Y., Guo, Q., Wang, X., & Chen, S. (2025). Core Competencies for Psychological Counselors: A Scoping Review. *Behavioral Sciences*, *15* (2), 147. https://doi.org/10.3390/bs15020147

Dixon-Woods, M., Agarwal, S., Jones, D., Young, B., & Sutton, A. (2005). Synthesising qualitative and quantitative evidence: a review of possible methods. *Journal of health services research & policy*, *10* (1), 45-53. https://doi.org/10.1002/ceas.12269

Dollarhide, C. T., Gibson, D. M., Brashear, K. L., Huynh, J., Marshall, B., & Robinson, K. (2023). Lessons from professional identity development literature: A qualitative content analysis. *Counselor Education and Supervision*, *62* (3), 207-221. https://doi.org/10.1002/ceas.12269

Donati, M., & Watts, M. (2005). Personal development in counsellor training: Towards a clarification of inter-related concepts. *British Journal of Guidance & Counselling*, *33* (4), 475-484. https://doi.org/10.1080/03069880500327553

Dong, S., Miles, L., Abell, N., & Martinez, J. (2018). Development of professional identity for counseling professionals: A mindfulness-based perspective. *International Journal for the Advancement of Counselling*, *40*, 469-480. https://doi.org/10.1007/s10447-018-9338-y

Du Preez, E., & Roos, V. (2008). The development of counsellor identity-a visual expression. *South African Journal of Psychology*, *38* (4), 699-709. https://doi.org/10.1177/008124630803800409

Eriksen, K. P., & McAuliffe, G. J. (2006). Constructive development and counselor competence. *Counselor Education and Supervision*, *45* (3), 180-192. https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2006.tb00141.x

Feigin, S., Owens, G., & Goodyear-Smith, F. (2014). Theories of human altruism: A systematic review. *Annals of Neuroscience and Psychology*, *1* (1), 1-9. https://doi.org/10.7243/2055-3447-1-5

Frankl, V. E. (1966). Self-transcendence as a human phenomenon. *Journal of Humanistic Psychology*, *6* (2), 97-106. https://doi.org/10.1177/002216786600600201

Garcia-Romeu, A., Himelstein, S. P., & Kaminker, J. (2015). Self-transcendent experience: A grounded theory study. *Qualitative Research*, *15* (5), 633-654. https://doi.org/10.1177/1468794114550679

Gazzola, N., & David Smith, J. (2007). Who do we think we are? A survey of counsellors in Canada. *International Journal for the Advancement of Counselling*, *29*, 97-110. https://doi.org/10.1007/s10447-007-9032-y

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

Gibson, D. M., Dollarhide, C. T., & Moss, J. M. (2010). Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of new counselors. *Counselor Education and Supervision*, *50* (1), 21-38. https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2010.tb00106.x

Gibson, D. M., Dollarhide, C. T., Brashear, K., Huynh, J., Marshall, B., & Robinson, K. (2023). The emergence of unique elective identities in the professional identity development research in the counseling profession. *Counselor Education and Supervision*, *62* (3), 222-232. https://doi.org/10.1002/ceas.12277

Halverson, S. E., Miars, R. D., & Livneh, H. (2006). An Exploratory Study of Counselor Education Students Moral Reasoning, Conceptual Level, and Counselor Self-efficacy. *Counseling & Clinical Psychology Journal*, *3* (1).

Hassan, M., Bin Nadeem, A., & Akhter, A. (2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business & Management*, *3* (1), 1189808. https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1189808

Hensley, L. G., Smith, S. L., & Thompson, R. W. (2003). Assessing competencies of counselors-in-training: Complexities in evaluating personal and professional development. *Counselor Education and Supervision*, *42* (3), 219-230. https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2003.tb01813.x

James, P., & Bray, P. (2022). Therapists' Experiences of Self-Transcendence: An Interpretative Phenomenological Analysis. *Journal of Humanistic Psychology*, 00221678221099339. https://doi.org/10.1177/00221678221099339

Kirupakaran, C. S. (2013). *The lived experience of novice counsellors: a qualitative phenomenological approach*. University of Manitoba (Canada).

Kitson, A., Chirico, A., Gaggioli, A., & Riecke, B. E. (2020). A review on research and evaluation methods for investigating self-transcendence. *Frontiers in psychology*, *11*, 547687. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.547687

Kottler, J. A. (2022). *On being a therapist*. Oxford University Press.

Kuo, P., Woo, H., & Washington, A. (2018). Professional identity development of international counselor education doctoral students. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, *5* (2), 153-169. https://doi.org/10.1080/2326716x.2018.1452079

Li, P. J., Wong, Y. J., & Chao, R. C. L. (2019). Happiness and meaning in life: Unique, differential, and indirect associations with mental health. *Counselling Psychology Quarterly*, *32* (3-4), 396-414. https://doi.org/10.4324/9781003370581-6

Maslow, A. H. (1969). Various meanings of transcendence. *Journal of Transpersonal Psychology*, *1* (1), 56-66.

Moss, J. M., Gibson, D. M., & Dollarhide, C. T. (2014). Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of counselors. *Journal of counseling & development*, *92* (1), 3-12. https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2014.00124.x

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

Moss, J. M., Gibson, D. M., & Dollarhide, C. T. (2014). Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of counselors. *Journal of counseling & development*, *92* (1), 3-12. https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2014.00124.x

Naslund, M. N. (2015). *Counselor education: A personal growth and personal development experience* (Doctoral dissertation, North Dakota State University).

Nelson, K. W., & Jackson, S. A. (2003). Professional counselor identity development: A qualitative study of Hispanic student interns. *Counselor Education and Supervision*, *43* (1), 2-14. https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2003.tb01825.x

Noor, S., & Arif, S. (2011). Achieving job satisfaction via workplace spirituality: Pakistani doctors in focus. *European Journal of Social Sciences*, *19* (4), 507-515.

Owens, E. W., & Neale-McFall, C. W. (2014). Counselor identity development: Toward a model for the formation of professional identity. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, *1* (1), 16-27. https://doi.org/10.1080/2326716x.2014.886975

Ring, N. A., Ritchie, K., Mandava, L., & Jepson, R. (2011). A guide to synthesising qualitative research for researchers undertaking health technology assessments and systematic reviews.

Rønnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (2003). The journey of the counselor and therapist: Research findings and perspectives on professional development. *Journal of career development*, *30*, 5-44. https://doi.org/10.1177/089484530303000102

Rønnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (2003). The journey of the counselor and therapist: Research findings and perspectives on professional development. *Journal of career development*, *30*, 5-44. https://doi.org/10.1177/089484530303000102

Sharma, N. (2024). The Role of Altruism in Promoting Psychological Well-Being Among Healthcare Workers: A Review of the Literature. *Educational Administration: Theory and Practice*, *30* (4), 9048-9059. https://doi.org/10.53555/kuey.v30i4.3026

Skovholt, T. M., & Ronnestad, M. H. (1992). Themes in therapist and counselor development. *Journal of Counseling & development*, *70* (4), 505-515. https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1992.tb01646.x

Smith, M. J., Liehr, P. R., & Carpenter, R. D. (Eds.). (2023). *Middle range theory for nursing*. Springer Publishing Company.

Stebnicki, M. A. (2007). Empathy fatigue: Healing the mind, body, and spirit of professional counselors. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, *10* (4), 317-338. https://doi.org/10.1080/15487760701680570

Stoltenberg, C. (1981). Approaching supervision from a developmental perspective: The counselor complexity model. *Journal of counseling Psychology*, *28* (1), 59 https://doi.org/10.1037//0022-0167.28.1.59

Taylor, J., & Kay, S. (2015). The construction of identities in narratives about serious leisure occupations. *Journal of Occupational Science*, *22* (3), 260-276. https://doi.org/10.1080/14427591.2013.803298

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.2717400.1404.24.94.3.2]
[DOI: 10.18502/qjcr.v24i94.20079]

Thomas, J., & Harden, A. (2008). Methods for the thematic synthesis of qualitative research in systematic reviews. *BMC medical research methodology*, *8*, 1-10. https://doi.org/10.1186/1471-2288-8-45

Timulak, L. (2014). Meta-analysis of qualitative studies: A tool for reviewing qualitative research findings in psychotherapy. In *Quantitative and qualitative methods in psychotherapy research* (pp. 309-323). Routledge. https://doi.org/10.1080/10503300802477989

Trifu, A., Smîdu, E., Badea, D. O., Bulboacă, E., & Haralambie, V. (2022). Applying the PRISMA method for obtaining systematic reviews of occupational safety issues in literature search. In *MATEC Web of Conferences* (Vol. 354, p. 00052). EDP Sciences. https://doi.org/10.1051/matecconf/202235400052

Venter, H. J. (2016). Self-transcendence: Maslow's answer to cultural closeness. *Journal of Innovation Management*, *4* (4), 3-7. https://doi.org/10.24840/2183-0606_004.004_0002

Weinstein, S. L. (2023). Sustaining Excellence Over a Career. *Journal of the Pediatric Orthopaedic Society of North America*, *5* (2). https://doi.org/10.55275/jposna-2023-674

Wilkins, P. (1997). *Personal and Professional Development for Counsellors*. London: Sage.

Wong, P. T. (2016). Meaning-seeking, self-transcendence, and well-being. In *Logotherapy and Existential Analysis: Proceedings of the Viktor Frankl Institute Vienna, Volume 1* (pp. 311-321). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29424-7_27

Wong, P. T. (2016). Self-transcendence: A paradoxical way to become your best. *International Journal of Existential Psychology and Psychotherapy*, *6* (1), 9. https://www.meaning.ca/web/wp-content/uploads/2019/10/178-13-321-2-10-20171211.pdf

Wong, P. T., Mayer, C. H., & Arslan, G. (2021). COVID-19 and existential positive psychology (PP2. 0): The new science of self-transcendence. *Frontiers in psychology*, *12*, 800308. https://doi.org/10.3389/978-2-88974-153-3

Woo, H., Henfield, M. S., & Choi, N. (2014). Developing a unified professional identity in counseling: A review of the literature. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, *1* (1), 1-15. https://doi.org/10.1080/2326716x.2014.895452

Woodside, M., Oberman, A. H., Cole, K. G., & Carruth, E. K. (2007). Learning to be a counselor: A prepracticum point of view. *Counselor Education and Supervision*, *47* (1), 14-28. https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2007.tb00035.x

Worth, P., & Smith, M. D. (2021). Clearing the pathways to self-transcendence. *Frontiers in Psychology*, *12*, 648381. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.648381

Yaden, D. B., Haidt, J., Hood Jr, R. W., Vago, D. R., & Newberg, A. B. (2017). The varieties of self-transcendent experience. *Review of general psychology*, *21* (2), 143-160. https://doi.org/10.1037/gpr0000102

© 2021 Iran Counseling Association, Tehran, Iran. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)