

Investigation of Challenges and Facilitators of Professional Identity Development of Novice Counselors

Zeynab Shariati 

Ph.D. Student in Counseling, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Atousa Kalantar Homzori 

Ph.D. in Counseling, Associate Professor, Counseling Department, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Asiye Shariatmadar 

Ph.D. in Counseling, Associate Professor, Counseling Department, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Ebrahim Naeimi 

Ph.D. in Counseling, Associate Professor, Counseling Department, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Extended Abstract:

1. Introduction

The development of professional identity is a central aspect of counselor education and one of the major indicators of professional maturity. For novice counselors, who are in the early stages of their careers, this process entails a complex interplay between personal growth, academic preparation, and the practical demands of real-world counseling. Professional identity encompasses internalized values, attitudes, and behaviors that define one's belonging to a profession and influence ethical conduct and professional decisions.

During the initial years of practice, novice counselors frequently encounter discrepancies between the theoretical ideals emphasized in their academic training and the realities of professional practice. These discrepancies manifest as sources of tension, uncertainty, and growth struggles. While the literature in counseling has addressed various developmental models and supervision frameworks (Skovholt & Ronnestad, 2003; Moss, Gibson & Dollarhide, 2011), relatively little is known about how new counselors in Iranian cultural and organizational contexts experience the challenges and facilitators that shape their professional identity development.

In Iran, where the counseling profession is still in a process of institutional consolidation, understanding how emerging professionals develop a professional sense of "who I am as a counselor" is of significant scholarly and practical value. Identifying both obstacles and supportive factors can help universities, supervisors, and

– Corresponding Author: kalantar.at@gmail.com

How to Cite: Shariati, Z., Kalantar Homzori, A., Shariatmadar, A., Naeimi, E. (2026). Investigation of Challenges and Facilitators of Professional Identity Development of Novice Counselors, *Journal of Counseling and Psychotherapy Culture*, 17(65), 1-32. DOI: 10.22054/qccpc.2025.81613.3355

policymaking bodies design better developmental and training environments for novice counselors.

The present qualitative research therefore aimed to explore the challenges and facilitators influencing the development of professional identity among novice counselors employed in counseling and psychology centers in Tehran during the year 2023–2024 (1402 SH). Using a grounded theory approach, this study sought to develop an empirically grounded model of how these professionals perceive, experience, and make sense of their professional growth journey.

2. Methodology

This study adopted a qualitative research design using the grounded theory method developed by Strauss and Corbin (2014), as it allows researchers to generate theoretical understanding directly from participants' lived experiences rather than from pre-existing hypotheses.

-Participants

The study population consisted of novice counselors currently working in counseling and psychology centers in Tehran. Fourteen participants were selected through purposeful criterion sampling combined with the snowball sampling technique, ensuring that only those meeting specific inclusion criteria were involved. Participants were doctoral graduates in counseling, had up to two years of professional experience, and were actively practicing in Tehran-area counseling centers. All participants provided informed consent, and their anonymity was safeguarded. The principle of data saturation determined the sample size, which was reached after 14 interviews.

-Data Collection

Data were collected through semi-structured interviews designed to encourage deep reflection. Each interview lasted approximately 40 minutes. Initial guiding questions focused on participants' perceptions of their professional identity, the kinds of challenges they had faced, and the strategies or supports that facilitated their professional development. Sample guiding questions included: "How do you perceive your professional identity as a novice counselor?"; "What challenges have you encountered in developing your professional identity?"; and "What factors have helped you grow or feel more professional in your career?"

The interviews were recorded (with permission), transcribed verbatim, and analyzed immediately after completion to ensure continuous comparison and refinement of emerging concepts.

-Data Analysis

The data were analyzed using constant comparative analysis, consisting of two primary coding stages:

3 | Investigation of Challenges and Facilitators of ... ; Shariati et al.

1. Open Coding: data were broken into discrete meaning units, assigned conceptual labels, and grouped into initial categories.

2. Axial Coding: relationships between categories were examined, leading to the identification of core categories that explained the dynamics of professional identity growth.

Throughout the analysis, the researchers combined inductive reasoning (letting concepts emerge from the data) with deductive validation (re-examining earlier interpretations across interviews).

3. Results

The process of coding yielded 72 open codes and 14 axial (central) categories, organized into two overarching dimensions: (1) challenges in professional identity formation and (2) facilitating factors that promote development.

-Challenges in Professional Identity Development

1. Institutional Challenges Related to the Profession: Many participants reported a lack of support from counseling centers, insufficient collaboration between institutions and novice counselors, job instability, and administrative ambiguity regarding standards and professional recognition. These institutional deficiencies hindered a secure professional start.

2. Functional Challenges Resulting from Lack of Experience: Participants highlighted difficulty in implementing theoretical knowledge, reliance on trial and error in practice, inflexibility in treatment planning, and uncertainty in managing clients effectively. Feelings of incompetence and anxiety about making mistakes pervaded early professional experiences.

3. Psychological Challenges at the Onset of Practice: Emotional vulnerability, self-doubt, perfectionistic standards, and fear of disappointing clients or supervisors were reported widely. The transition from “student” to “professional” generated tension between the need for immediate competence and persistent feelings of inadequacy.

4. Self-Evaluation Dependent on External Approval: Many novice counselors evaluated their success through external validation, such as client satisfaction or peer recognition. Dependence on others’ approval impeded the internalization of confidence and autonomy essential for professional identity consolidation.

- Facilitating Factors in Professional Identity Development

1. Guidance from Professors and Supervisors: Constructive feedback and mentorship offered direction, helping participants reinterpret experiences through reflection rather than judgment.

2. University-Based Facilitators: The academic environment served as a stable reference system, linking theory to practice and instilling professional norms.

3. Foundational Professional Readiness: Foundational readiness, including ethical awareness, basic skills, and self-discipline, strengthened confidence.
4. Interaction and Dialogue with Professional Peers: Peer support reduced isolation and encouraged shared problem-solving.
5. Personal Growth Traits: Attributes like emotional resilience, empathy, and openness to feedback contributed to adaptive professional integration.
6. Learning from Client Experiences: Practical learning from client interactions led to professional maturity and authenticity.
7. Continuous Improvement of Skills and Knowledge: Lifelong learning was seen as both a duty and a motivator for identity consolidation.
8. Professional Experience as Catalyst: Each counseling session was perceived as a micro-learning event, reinforcing confidence through action.
9. Commitment to Professional Maintenance and Ethics: Counselors viewed responsibility and professionalism as identity markers that sustain growth.
10. Application of Counseling in Personal Life: Integrating counseling values into personal relationships strengthened a consistent professional self-concept.

4. Discussion

Analyzing both challenge and facilitation patterns reveals professional identity development as a transitional journey marked by instability, adaptation, and reconstruction. The early career stage is characterized by a fragility of professional self-definition, where institutional conditions and personal self-concept interplay dynamically. The counselors' reliance on external validation, combined with the scarcity of structured supervision in the Iranian context, amplifies role confusion and developmental stress.

However, the presence of mentors, academic affiliation, and a commitment to continuous self-improvement emerge as key protective factors that mitigate professional uncertainty. This finding aligns with global studies (Skovholt & Ronnestad, 2003; Koçyiğit, 2020) that emphasize supervision, reflection, and experiential learning as key drivers of counselor identity growth.

5. Conclusion

This qualitative grounded theory study provides an in-depth understanding of how novice counselors in Tehran experience and interpret the evolution of their professional identities. The findings reveal a dual process: while novices face institutional, functional, and psychological barriers that challenge their sense of professional adequacy, they also engage with powerful facilitators—mentorship, reflective learning, peer interaction, and ethical commitment—that sustain growth.

Acknowledgments

The researchers express their gratitude and appreciation to all participants in this study, who cooperated with willingness and patience throughout the process of deriving the results.

Keywords: Professional Identity, Counselor, Novice, Challenge, Facilitator.





بررسی چالش‌ها و تسهیل‌گرهای رشد هویت حرفه‌ای مشاوران تازه‌کار

زینب شریعتی 

دانشجوی دکتری مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

آتوسا کلانتر هرمزی  *

دکتری مشاور، دانشیار گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

آسیه شریعتمداد 

دکتری مشاوره، دانشیار گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

ابراهیم نعیمی 

دکتری مشاوره، دانشیار گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی چالش‌ها و تسهیل‌گرهای رشد هویت حرفه‌ای مشاوران تازه‌کار بود و به این منظور از روش کیفی از نوع تحلیل مضمون استفاده شد. گردآوری داده‌ها با مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته انجام شده توسط پژوهشگر به دست آمد. نمونه‌گیری به صورت هدفمند ملاکی و با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی بوده و شرکت‌کنندگان واجد ملاک‌های ورود به پژوهش بودند. نتایج تحقیق در قالب ۷۲ مضمون فرعی و ۱۴ مضمون اصلی مشخص شد که نومشاوران با چالش‌هایی از قبیل چالش‌های مؤسسات مرتبط با حرفه، چالش‌های عملکردی ناشی از ناپختگی شغلی، چالش‌های روان‌شناختی در شروع کار و چالش وابسته کردن خودارزیابی به تأیید دیگران روبه‌رو بودند و در این گذار عواملی چون رهنمود اساتید، تسهیل‌گرهای دانشگاهی، بایسته‌های کنش‌یار آغازین، تعامل با هم‌تایان حرفه‌ای، مؤلفه‌های فردی رشددهنده، مؤلفه‌های اکتسابی رشددهنده در حرفه‌ای شدن، بهبود فزاینده دانش و مهارت، تجربه‌گری شغلی، لزوم پایداری تخصصی برای حرفه‌ای بودن و کاربست حرفه مشاوره در زندگی برای رشد هویت حرفه‌ای این نومشاوران کمک‌کننده بود.

کلیدواژه‌ها: هویت حرفه‌ای، مشاور، تازه‌کار، چالش، تسهیل‌گر.

مقدمه

هویت، احساس جدا و متمایز بودن از دیگران، به‌رغم داشتن وجوه اشتراک با آنان است. این حس در تلاش آگاهانه، دائمی و پیوسته کنشگران برای پاسخگویی به سؤالاتی همچون «من کیستم؟ برای چه چیزی ارزش قائلم؟ و چه مسیری را در زندگی دنبال می‌کنم» قابل‌بازیابی است (کریمی، حیدرنیا و عباسی، ۱۳۹۷). هویت مجموعه‌ای از خصوصیات و مشخصات اساسی اجتماعی، روانی، فرهنگی و تاریخی همسان است که به‌رسانی و روایی بر ماهیت یا ذات گروه، به معنای یگانگی یا همانندی اعضای آن با یکدیگر دلالت دارد و آن‌ها را در یک ظرف مکانی و زمانی معین از سایر گروه‌ها متمایز می‌کند (آزادی و رباطی، ۱۳۹۷). یکی از ابعاد هویتی، هویت اجتماعی است که اریکسون^۱ (۱۹۹۰؛ به نقل از تیسومان-کسپی^۲، ۲۰۱۲) از آن به‌عنوان احساس همبستگی درونی با آرمان‌های یک گروه و به‌عنوان تجميع عناصری که فرد در احساس خود از گروه‌هایی که به آن‌ها تعلق دارد، ادغام می‌کند، صحبت کرد و یکی از انواع مهم هویت اجتماعی هویت حرفه‌ای است. انسان بخش زیادی از ساعات عمر خود را در رابطه با حرفه و محیط شغلی خود صرف می‌کند. منظور از هویت حرفه‌ای دیدگاهی است که فرد نسبت به نقش خود و کاری که انجام می‌دهد دارد (ماس، گیسون و دلارهاید^۳، ۲۰۱۴). هویت حرفه‌ای امتداد خود یا خوینداده و انعکاسی از آگاهی فرد درباره الگوی منطقی از علایق مسیر شغلی، اهداف، توانمندی‌ها و نمایش یکپارچگی تجارب زندگی کاری است (گوپتا، چانگ و لیونگ^۴، ۲۰۱۵).

مفهوم هویت حرفه‌ای در رشته‌های مختلف مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است. در میان حرفه‌های یاورانه، مشاوره یکی از مشاغلی است که کارآمد و مؤثر بودن در آن منوط به ایجاد هویت حرفه‌ای نسبتاً پایدار است (فروتن و رشادت جو، ۱۳۹۴). به‌علاوه هویت حرفه‌ای مشاوران با هویت‌های شکل‌گرفته در بسیاری از حرفه‌های دیگر متفاوت است زیرا متخصصان حوزه بهداشت روان علاوه بر ایجاد نگرش در مورد خود حرفه‌ای، یک «خوددرمانی» ایجاد می‌کنند که ترکیب شخصی منحصر به فرد از خود حرفه‌ای توسعه‌یافته و خود شخصی است (اسکوهولت و رونستاد^۵، ۱۹۹۲). رملی و هرلیحای^۶ (۲۰۰۷) در پژوهش خود تعریف جامع هویت حرفه‌ای مشاوره را شامل شش مؤلفه دانستند؛ از جمله دانش و درک پیرامون تاریخ مشاوره، نقش‌ها و وظایف مشاوران، فلسفه مشاوره، اخلاق حرفه‌ای، همچنین مؤلفه‌های غرور حرفه‌ای و درگیر شدن و مشغولیت با حرفه. وو و هنفیلد^۷

1. Erikson, E.

2. Tsuman-Caspi, L.

3. Moss, J. M., Gibson, D. M. & Dollarhide, C. T.

4. Gupta, A., Chong, S., & Leong, F. T.

5. Skovholt, T. M., & Ronnestad, M. H.

6. Remley, J. R., & Herlihy, B.

7. Woo, H., & Henfield, M. S.

(۲۰۱۵) هم در مقیاسی که برای هویت حرفه‌ای در مشاوره تهیه کردند هویت حرفه‌ای را شامل بروز دانش حرفه‌ای، بیانگری در زمینه فلسفه حرفه، ایجاد مهارت‌های تخصصی موردنیاز اعضای این حرفه و درک نقش‌های حرفه‌ای اعضا، تأیید و معتبر دانستن نگرش‌ها نسبت به حرفه و خود، انجام رفتارهای حرفه‌ای مورد انتظار اعضا و تعامل با سایر متخصصان این رشته دانستند.

شورای اعتباربخشی مشاوره و برنامه‌های آموزشی مرتبط^۱ در مقدمه آخرین استانداردهای خود بیان کرد که «باید اطمینان حاصل شود که دانشجویان و تازه‌کارها یک هویت حرفه‌ای مشاوره ایجاد می‌کنند» (آبل، آبل و اسمیت^۲، ۲۰۱۲)، از این رو می‌توان گفت یکی از ابعاد مهم موردتوجه پژوهشگران، بحث آموزش دانشجویان و تازه‌کارها، شناخت فرآیند شکل‌گیری هویت حرفه‌ای و حرفه‌ای شدن در آن‌ها است. گذر از دانشگاه به کار، یک فرایند پویا است که به‌موجب آن یک فرد تازه‌کار از نظام آموزشی به وضعیت نسبتاً باثبات کار حرکت می‌کند و به تدریج مهارت کاری را با کسب تجربه در بازار کار به‌دست می‌آورند (ماریوتی، مک آلیف و گراتاس^۳، ۲۰۱۹). ماس و دیگران (۲۰۱۴) معتقدند مشاور تازه‌کار به مشاوره اطلاق می‌شود که کمتر از پنج سال به‌عنوان مشاور حرفه‌ای برای یا با مجوز دولتی کار کرده است. مشاوران مبتدی در حال ورود به نیروی کار هستند و سیستم پشتیبانی، ارتباط مستمر با مربیان مشاوره و پشتیبانی آموزشی را از دست می‌دهند (پرسول، ویلیز و لارا^۴، ۲۰۱۹). از طریق این فرآیند، از مشاور انتظار می‌رود که خودکارآمدی، خودآگاهی، سطح بالاتری از تفکر و هویت حرفه‌ای مستحکم به دست آورد (واگنر و هیل^۵، ۲۰۱۵) و به‌عنوان بخشی از هویت حرفه‌ای خود، درک قوی از نقش‌ها و وظایف و تفاوت حرفه خود با سایر حرفه‌ها داشته باشد (وو، هنفیلد و چوی^۶، ۲۰۱۴).

از کلاس تا محل کار، فرد از بسیاری از مراحل، تجارب و چالش‌ها عبور می‌کند که همه آن‌ها هویت یک شاغل تازه‌کار را شکل می‌دهد (کیروپاکاران^۷، ۲۰۱۳). در سطوح شخصی و عاطفی، درمانگران تازه‌کار با مسائل درونی منفی که در طول تجارب اولیه ارائه درمان ظاهر می‌شوند، دست‌وپنجه نرم می‌کنند. مرحله شروع کار برای درمانگران دوره‌ای است که می‌تواند مملو از عدم اطمینان، ترس و شک به خود باشد. درواقع، درمانگران مبتدی تقریباً همیشه اضطراب و تردید بسیار بالایی در مورد شایستگی خود به‌عنوان درمانگر تجربه می‌کنند (اسکوهولت و رونستاد، ۱۹۹۲). آن‌ها اغلب احساس می‌کنند قادر به پردازش این احساسات نیستند و این ناتوانی در جلسه

-
1. Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs (CACREP)
 2. Abel, H., Abel, A. & Smith, R.
 3. Mariotti, D., McAuliffe, G.J., & Grothaus, T.
 4. Purswell, K. & Willis, B. & Lara, A.
 5. Wagner, H. & Hill, N.
 6. Choi, N.
 7. Kirupakaran, C. S.

درمان تداخل می‌کند (هیل، سالیوان، ناکس و شلوسر^۱، ۲۰۰۷؛ بیشاف و همکاران^۲، ۲۰۰۲). این تجارب اولیه و چالش‌های تجربه‌شده در توسعه هویت حرفه‌ای اثرگذار هستند و به پایه‌ای برای یادگیری بعدی تبدیل می‌شوند (هانسون، بورکلند کارلستد و مورویل^۳، ۲۰۲۲). کوچیگیت^۴ (۲۰۲۳) در بررسی مشاوران تازه‌کار تحت نظارت بیان کرد اضطراب عاملی است که بر فرآیند یادگیری و توسعه حرفه‌ای تازه‌کاران اثرگذار است و نحوه مدیریت تأثیر اضطراب بر عملکرد حین کار، سطح خودکارآمدی مشاور و نحوه نظارت هم از چالش‌های مسیر شغلی می‌باشد.

پیکا^۵ (۱۹۹۸؛ به نقل از کاتلر^۶، ۲۰۲۲) از عدم آمادگی دانشجویان کارورز برای رویارویی با تمام ابهامات تمرین صحبت کرد. اسکوهلت و رنستاد (۱۹۹۲) هم در پژوهش خود به بررسی رشد هویت حرفه‌ای درمانگران در طول زندگی حرفه‌ای پرداختند. آن‌ها با دانشجویانی که سال اول آموزش تحصیلات تکمیلی بودند تا روان‌درمانگران حرفه‌ای با سابقه به مصاحبه پرداختند و نشان دادند که مشاور یا درمانگری که هنوز با نقش حرفه‌ای جدید آشنا نیست، ناامنی را احساس کرده و فشار روانی ناشی از بی‌تجربگی را با خود حمل می‌کند. فلانگان و فلانگان^۷ (۲۰۰۷) هم اظهار داشتند که دانشجویان کارشناسی ارشد با نشانگان و نمود سازی دست‌وپنجه نرم می‌کنند و اولین موقعیت‌های کاری احتمالاً ترس از عدم صلاحیت و کفایت را برمی‌انگیزد. اغلب این دانشجویان بسیار مضطرب هستند و فکر می‌کنند «آنچه لازم است» تا یک درمانگر مؤثر باشند را ندارند (فینستین^۸، ۲۰۲۱). مشکل این است که برای یک مشاور تازه‌کار چیزهای زیادی برای دانستن وجود دارد و کسی نمی‌داند که در چه مرحله‌ای دانستن آن مورد نیاز خواهد بود (اسکوهلت و رنستاد، ۲۰۰۳).

عامل تسریع‌کننده اصلی برای استرس شدیدی که یک تازه‌کار با آن مواجه می‌شود، این است که بداند ابهام، ذاتی کار حرفه‌ای است. درک و بهبود زندگی عاطفی انسان بسیار دشوارتر از آن چیزی است که افراد تازه‌کار تصور می‌کنند (روکاخ^۹، ۲۰۲۴). برنامه‌های آموزشی مرتبط با رشد هویت حرفه‌ای مشاوره سعی در ارائه برنامه‌هایی دارند که به دانشجویان و کارآموزان کمک کند روش‌های جدیدی برای مشاهده جهان، حرفه، خود و دیگران پیدا کنند. والدِر، بیست، ملینثوکس و ویتفورد^{۱۰} (۲۰۲۱) در پژوهش خود نشان دادند که بسیاری از

1. Hill, C. A., Sullivan, C. Knox, S. & Schlosser, L. Z.
2. Bischoff, R. J., Barton, M., Thober, J., & Hawley, R
3. Hansson, S. O., Björklund Carlstedt, A., & Morville, A. L.
4. Koçyiğit, M.
5. Pica, N.
6. Kottler, J. A.
7. Flanagan, R. S. & Flanagan, J. S.
8. Feinstein, R.E.
9. Rokach, A.
10. Walder, K., Bissett, M., Molineux, M., & Whiteford, G.

مشاوران در حال آموزش متوجه می‌شوند کارورزی، نظارت و شروع تجربه بالینی؛ سازمان‌دهی مجدد شخصیت، حل مشکلات یا تعارضات اساسی و تسهیل رشد و بلوغ را فراهم می‌کند. واگنر و هیل (۲۰۱۵) در بررسی چرخه رشد هویت مشاوران به عوامل تسهیل‌گر مثل استفاده از حمایت هم‌گروهی، تأمل و ذهن‌آگاهی اشاره کردند. این موارد به کاهش سطوح اولیه و پایدار ترس کمک و مسیر روشن‌تری به‌سوی توسعه ترسیم می‌کند.

به نظر می‌رسد سردرگمی و بحران هویت مسئله‌ای است که اغلب مشاوران تازه‌کار با آن دست‌وپنجه نرم می‌کنند و در این مسیر با چالش‌های متعددی مواجه می‌شوند (پرسن، گارنر، گاستن و پترسن^۱، ۲۰۲۰) و عوامل متعددی بر حل این چالش‌ها اثرگذار است. اولین قدم برای ایجاد یک زندگی حرفه‌ای خوب و قوی در بین مشاوران درک کامل از ساختار و فرآیند رشد هویت حرفه‌ای است (وو و دیگران، ۲۰۱۷). شناخت این ساختار علاوه بر اینکه ما را با فرآیند هویت‌یابی آشنا می‌کند؛ می‌تواند روند عادی‌سازی چالش‌های مسیر رشد را فراهم کند و فرسودگی و سرخوردگی را کاهش دهد. برای ایجاد آمادگی برای گذار از مسیر رشد بررسی نقش چالش‌های پیش رو و متغیرهای تسهیل‌کننده بسیار کمک‌کننده است. زمانی که تجربیات مشاوران در فرآیند رشد هویت حرفه‌ای بررسی شود، پشتیبانی بهتر و فرصت‌های رشد حرفه‌ای بیشتر برای آن‌ها فراهم می‌شود. پشتیبانی بیشتر متناسب با چالش‌های مسیر می‌تواند فرسودگی شغلی و بی‌کفایتی را کاهش دهد. به‌علاوه کیفیت عملکرد حرفه‌ای آن‌ها را افزایش می‌دهد و درنهایت به مراجع کمک می‌کند (ماس و دیگران، ۲۰۱۴). به‌علاوه مشاوره، شغل بسیار حساسی است که با مهم‌ترین مسائل زندگی و رازهای مردم سروکار دارد؛ ازاین‌رو این حرفه نیازمند افرادی است که علاوه بر دانش کافی بتوانند اصول اخلاقی را به‌خوبی رعایت کنند (به نقل از ماریوتی و دیگران، ۲۰۱۹). داشتن یک هویت حرفه‌ای قوی منجر به افزایش احتمال عملکردهای اخلاقی، آگاهی پیشرفته از نقش‌های مشاوره‌ای و درنهایت، شانس بیشتر برای بقای این حرفه می‌شود (وو و دیگران، ۲۰۱۴).

واضح است که فرآیند هویت‌یابی را نمی‌توان از بافت اجتماعی، فرهنگی که در آن شکل گرفته متمایز کرد (اریکسون، ۱۹۶۸؛ به نقل از تیسومان-کاسپی، ۲۰۱۲). بر همین اساس برخی تحقیقات (تیسومان-کاسپی، ۲۰۱۲؛ ماس و دیگران، ۲۰۱۴؛ پرسن و دیگران، ۲۰۲۰) در جوامع مختلف در مورد راه‌هایی که مشاوران تازه‌کار، هویت خود را شکل می‌دهند انجام شده و در سال‌های اخیر پژوهشگران به‌صورت فزاینده‌ای علاقه‌مند به مطالعه رشد شغلی و فرآیند رشد هویت حرفه‌ای در فرهنگ‌های مختلف شده‌اند (فلورز^۲، ۲۰۰۸). بااین‌حال در جامعه مشاوران ایرانی در حیطه فرآیند رشد حرفه‌ای مشاوران تحقیقات محدودی انجام شده است که می‌توان به پژوهش سعیدی،

1. Person, M., Garner, C., Ghoston, M., & Petersen, C.
2. Flores, L. Y.

کشاوری و نعیمی (۱۴۰۲) اشاره کرد که به بررسی کیفی رشد هویت شغلی مشاوران تازه‌کار خانواده پرداخته و به مضامین اصلی اهمیت شغل، تعهد و مرکزیت شغلی، دلبستگی شغلی، ابعاد محض و کاربردی هویت مشاوره‌ای و جهت‌گیری حرفه‌ای در شغل اشاره کردند. در پژوهش‌های مرتبط دیگر با این موضوع فرشاد و فکری (۱۳۹۸) به منظور ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ابعاد رشدی مشاوران ۴ عامل رشدی دانش و پویایی، ویژگی‌ها و ارزش‌ها، آگاهی از اصول اخلاقی و استانداردها و نگرش حرفه‌ای و فرهنگی را مطرح و سلیمی (۱۳۹۴) در بررسی تجربه‌ی انتقال به کار حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان حرفه‌های یاورانه به نقاط قوت، تهدیدها و خلأهای فرآیند تربیت مشاوران اشاره کردند.

به نظر می‌آید بررسی تجربه زیسته مشاوران تازه‌کار و کشف فرازوفرودها و چالش‌های موجود در راه رشد هویت حرفه‌ای‌شان و همچنین تسهیل‌گرهای موردنیاز در این مسیر تا حدودی شکاف نظری موجود را پر کند. در کنار بعد نظری در بعد کاربردی ممکن است نتایج پژوهش حاضر با تأثیر بر طراحی ساختار برنامه‌های درسی دانشگاه‌ها نقش مهمی در روند رشد هویت حرفه‌ای داشته باشد. همچنین طی چند دهه اخیر با آگاهی روزافزون جامعه و استقبال گسترده از علوم روانشناسی ضرورت تربیت مشاوران آموزش دیده بر اساس عوامل اصولی آموزشی و ارزیابی عملکرد آن‌ها بیش‌ازپیش احساس می‌شود. به نظر می‌رسد نومشاوران می‌توانند از یافته‌های این مطالعه برای شناسایی نیازهای حرفه‌ای خود در فرآیند رشد هویت حرفه‌ای، حل مشکلات شغلی، کسب مهارت‌های گذار شغلی و شغلیابی استفاده کنند و برای مواجهه با چالش‌های بالقوه آینده حرفه‌ای‌شان آماده شوند. اکنون با توجه به مطالب فوق، این سؤال مطرح می‌شود که چالش‌ها و تسهیل‌گرهای رشد هویت حرفه‌ای مشاوران تازه‌کار چیست؟

روش پژوهش

این پژوهش کیفی و از نوع تحلیل مضمون بود. تحلیل مضمون روشی برای شناخت، شناسایی، تحلیل و گزارش چارچوب‌های موجود در داده‌های کیفی است. این روش به پژوهش‌گر امکان می‌دهد به جستجوی مضامین آشکار و پنهان در دیدگاه و تجارب افراد بپردازد و سپس به تفسیر آن‌ها اقدام کند و جوهره اساسی چستی و چرایی یک پدیده را روشن سازد براون و کلارک^۱ (۲۰۰۶). روش تحلیل مضمونی مستلزم گردآوری داده‌های متنی-مصاحبه‌ای است. به همین منظور در پژوهش حاضر جهت گردآوری داده‌ها از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. این نوع مصاحبه به دلیل انعطاف‌پذیری و عمیق بودن آن برای پژوهش‌های کیفی

از این دست ارجحیت دارد (خنifer و مسلمی، ۱۳۹۷).

میدان مطالعه شامل نومشاوران شهر تهران در سال ۱۴۰۲ بودند که ۱۴ نفر از آن‌ها با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند ملاکی و روش گلوله برفی و در نظر گرفتن اصل اشباع نظری انتخاب و در پژوهش مشارکت کردند. ملاک‌های ورود عبارت بودند از حضور داوطلبانه و ارائه رضایت آگاهانه؛ دارا بودن تابعیت ایرانی؛ فارغ‌التحصیل دکتری مشاوره، حضور در حداکثر دو سال اولیه اشتغال به حرفه مشاوره و شاغل در مراکز مشاوره شهر تهران (ملاک‌های بیان‌شده با توجه به جامعه و نمونه مورد مطالعه در رساله دکتری که مقاله حاضر از آن استخراج شده مشخص شده است).

برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. این نوع مصاحبه با استفاده از راهنمای مصاحبه صورت گرفت. در این نوع مصاحبه، محققان تعداد محدودی سؤال کلی و باز از قبل طراحی کردند که هدف آن کسب اطلاعات عمیق از مصاحبه‌شوندگان در زمینه تحقیق بود. پس از انجام دو مصاحبه اولیه پروتکل مصاحبه توسط تیم راهبری و محقق، مورد تجدیدنظر و بررسی قرار گرفت. از جمله سؤالات محوری موجود در راهنمای مصاحبه می‌توان به این سؤالات اشاره کرد: «ادراک خود از هویت حرفه‌ای را بیان کنید؟»؛ «به عنوان یک مشاور تازه کار هویت حرفه‌ای خود را چگونه ادراک می‌کنید؟»؛ «چه چالش‌هایی در مسیر رشد هویت حرفه‌ای خود تجربه کرده‌اید؟»؛ «برای حل این چالش‌ها چه اقداماتی انجام داده‌اید؟» هم‌چنین هر پاسخ با سؤال‌های کاوشی نظیر «این مطلب یعنی چه؟»، «می‌توانید در این مورد بیشتر بگویید؟»، «می‌توانید یک مثال واقعی در زندگی روزمره بزنید؟» برای کشف اطلاعات عمیق از مشارکت‌کننده مورد بررسی بیشتر قرار گرفت. توالی پرسش‌ها برای همه شرکت‌کنندگان مثل هم نبود و به فرایند مصاحبه و پاسخ‌های هر فرد بستگی داشت. برای مصاحبه ابتدا سؤالات راهنما و سپس سؤالات اختصاصی‌تر بر اساس اطلاعاتی که مصاحبه‌شونده در اختیار مصاحبه‌گر قرار می‌داد، طراحی شد. مصاحبه‌ها با کسب اجازه از مصاحبه‌شوندگان در مصاحبه‌های حضوری به صورت صوتی ضبط و بعد از انجام هر مصاحبه به دقت روی کاغذ به صورت کلمه به کلمه پیاده‌سازی شد تا برای تحلیل و کدگذاری آماده شوند. میانگین مدت زمان مصاحبه‌ها ۴۰ دقیقه بود.

برای تحلیل داده‌ها از روش شش مرحله‌ای براون و کلارک (۲۰۰۶) شامل مراحل آشنا شدن با داده‌ها، تولید کدهای اولیه، جستجوی مقوله‌ها، بررسی مقوله‌ها، تعریف و نام‌گذاری مقوله‌ها و آماده‌سازی گزارش استفاده شد. به این صورت که ابتدا در مرحله آشنایی، صداهای ضبط‌شده، بارها گوش داده، بر روی کاغذ پیاده شده بر و چندین بار خوانده شد. در مرحله کدهای اولیه، جملاتی که دارای بار مفهومی بودند، تحت مضامین فرعی برجسته زده شدند. در مرحله سوم جستجوی مقوله و مضامین اصلی بود به این صورت که پس از

کدگذاری جملات، کدهای (مضامین) مشابه، در یک دسته کلی‌تر طبقه‌بندی شدند تا تم‌ها یا مضمون‌های اصلی تولید شوند. در ادامه مرور مضامین صورت گرفت و پیش از تولید مضامین دیگر، کدها مجدداً با آن مضمونی که به آن تعلق داشتند چک شدند. مرحله پنجم توصیف و نام‌گذاری مضامین بود. در این پژوهش برای اکتشاف تسهیل‌گرها و چالش‌ها کدگذاری در سطوح مضامین فرعی و اصلی انجام شد. در مرحله پایانی یعنی نوشتن گزارش روایت تحلیلی، داده‌های روشن‌کننده و شواهد قانع‌کننده، در هم بافته شد و با استفاده از مضامین و شواهد موجود، گزارش تحلیلی در قالب یک جدول متشکل از مضامین فرعی و اصلی تنظیم شد.

برای افزایش دقت و صحت مطالعه در بخش مصاحبه با مشارکت‌کنندگان از معیارهای چهارگانه گوبا و لینکلن^۱ استفاده شد. جهت ارزیابی روایی، رابطه‌ای اعتماد‌آمیزی با مشارکت‌کنندگان برقرار شد. برای اعتبار و تأییدپذیری، درگیری طولانی‌مدت محققان با داده‌ها صورت گرفت. همچنین بررسی هم‌تا و بررسی کارشناسان اعمال شد. برای تأیید داده‌ها پس از تجزیه و تحلیل، متن مصاحبه به شرکت‌کنندگان بازگردانده شد و نظرات آن‌ها در فرایند کار لحاظ گردید. برای جنبه قابلیت اطمینان کدگذاری توسط چند کدگذار، استاد راهنما و اساتید مشاور و دو دانشجوی دکتری مشاوره مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها

نتایج به دست آمده در دو سطح مضمون فرعی و اصلی، معرف چالش‌ها و تسهیل‌گرهای رشد هویت حرفه‌ای در دو جدول ارائه شد. در بررسی چالش‌های رشد هویت حرفه‌ای مشاوران تازه‌کار، ۲۱ مضمون فرعی و ۴ مضمون اصلی به دست آمد که در جدول ۱ گزارش شده است

جدول ۱. مضامین فرعی و اصلی مربوط به چالش‌ها

عبارات و کد مشارکت‌کنندگان	مضمون فرعی	مضمون اصلی
مراکز می‌گن خودت باید مراجع بیاری و من مراجع زیادی ندارم. مراکز برای شروع کار همراهی نمیکنن (۲)	عدم همکاری مراکز مشاوره با مبتدیان کار	چالش‌های مؤسسات مرتبط با حرفه
محیط کاری هم خودش فراز و فرود ایجاد می‌کنه مثلاً مرکزی که می‌رفتم احساس امنیت شغلی نمی‌کردم. به نظرم باید هوای درمانگر هم داشته باشند (۳)	عدم ثبات شغلی به دلیل نبود شرایط اطمینان‌بخش	
من خودم با آزمایش و خطا دارم پیش می‌رم؛ مثل آدم کوری که هی این طرف اون طرف دست می‌کشه تا بفهمه از کدوم طرف بره (۷)	تجربه آزمون و خطا در عملکرد شغلی	چالش‌های عملکردی ناشی از ناپختگی شغلی
گاهی به کم خشک عمل می‌کنم و فقط می‌خوام پروتکلی رو که یاد گرفتم برم جلو. انگار من طرف رو مجبور کردم این تکالیف رو انجام بده مثل یک برده و	انعطاف ناپذیری در اجرای برنامه درمانی	

عبارات و کد مشارکت‌کنندگان	مضمون فرعی	مضمون اصلی
بدون توجه به شرایطش (۵)		
کارگاه می‌رم و در شناخت قدم‌های درمان و تکنیک‌ها خیلی خوبه ولی بازم برای اجرائش دچار مشکل می‌شم (۴)	ضعف در کاربست عملی آموخته‌ها	
اوایل خیلی شدید درگیر انتقال متقابل می‌شدم. مثلاً از شوهرش بد می‌گفت منم حس می‌کردم چقدر شوهر منم بده یا از شوهر اون بدم می‌اومد و این مسئله بر عملکردم اثر منفی می‌گذاشت (۱)	بروز انتقال متقابل در آغاز کار	
گاهی پدر و مادرها بچه رو میارن تو خوش کن. من خودم رو ناتوان می‌بینم ولی استادم میگه همه مسئولیت درمان که با تو نیست و در حد خودت اثر داری ولی خیلی در این تله میوفتم (۶)	گرفتار شدن در تله پذیرش مسئولیت درمان	
اول کار که شروع به مراجع دیدن می‌کنی، خودت رو خیلی با بقیه مقایسه می‌کنی و فکر می‌کنی که بین فلانی چقدر راحت و خوب مراجع می‌بینی (۲)	مقایسه خود با همکاران	
اوایل کار که به تصویر خیلی ایده‌آل تو ذهنم بود و هنوزم هست. این که مشاور حرفه‌ای که دوست داشتم بهش برسم اصلاً خطا نمی‌کنه و همه چیز رو می‌دونه (۷)	ایده آل گرایی در حرفه	
به خاطر کمال‌گرایی که دارم از شروع کردن خیلی کارها می‌ترسم. تو فکر می‌کنی هی باید بری کارگاه تا خیلی فول بشی و بعد کار رو شروع کنی (۹)	معیارهای کمال‌گرایانه برای شروع اشتغال	
گاهی با خودم می‌گم خدا کنه الان مراجع نیاد یا مراجع کم بیاد و آسون باشه و من چجوری از پشش بریام، من نمی‌تونم. گاهی واقعاً خودم رو ناتوان احساس می‌کنم (۱۳)	عدم باور به توانمندی‌های حرفه‌ای خود	
چند موفقیت خیلی اعتماد به نفسم رو بالا می‌بره. مطالعه می‌کنم و کارگاه می‌رم هم اعتماد به نفسم بالا می‌ره ولی بعد به شکست یا خطا انگار کمش می‌کنه (۳)	بی‌ثباتی در اعتماد به نفس حرفه‌ای	چالش‌های روان‌شناختی در شروع کار
اول حتی به حرف هم نمی‌تونستم بگم من یک درمانگرم. آگه کسی می‌خواست منو معرفی کنه می‌گفتم من که یک ماه دارم کار می‌کنم هنوز اسم خودمو درمانگر نمی‌گذارم (۹)	نگرش مشوش به موضع شغلی	
گاهی وقت‌ها که پیش می‌اومد یه کیسی سخت بود و تردید داشتم با خودم می‌گفتم من اصلاً به درد این کار می‌خورم؟ من توانايشو دارم؟ می‌تونم درمانگر خوبی بشم؟ (۱۱)	عدم اطمینان به خود برای حرفه‌ای شدن	
با خودم می‌گم نکنه پیش خودشون بگن این چیزی بارش نیس، معلومه سنی نداره و تازه کاره و این باعث بشه به کارم اهمیت ندن (۸)	نگرانی پذیرفته نشدن به دلیل عدم پختگی سنی	
نمی‌دونی که بقیه هم این تجربه رو دارن و فکر می‌کنی من خوب نیستم مثلاً فکر می‌کنم این که من این قدر در جلسه نگرانم و فکرم مشغوله و می‌ترسم عادی نیست (۷)	منحصر به خود دانستن دلهره‌های ابتدای کار	
گاهی در جلسه هیچ کاری ازم برنمی‌آد و خیلی مضطربم و سعی می‌کنم با حرف	تجربه اضطراب مشاوران	

عبارات و کد مشارکت‌کنندگان	مضمون فرعی	مضمون اصلی
زدن در جلسه استرسم رو کم کنم یا مراجع رو سریع ارجاع می‌دم ولی باز هم مضطربم (۴)	تازه‌کار	
وقتی مراجع از کارم تعریف می‌کنه یا بازخورد مثبت می‌دن حس می‌کنم چقدر مشاور خوبی هستم. برعکسش اگر انتقاد و بازخورد منفی بشنوم خیلی به هم می‌ریزم و فکر می‌کنم اصلاً مشاور خوبی نیستم (۱۴)	خودپنداره شغلی وابسته به تأیید مراجع	چالش وابسته کردن خودارزیابی به تأیید دیگران
وقتی مرتب مراجع دارم حس خوبی دارم و احساس موفقیت می‌کنم و اون موقع ها که مراجع کمتر احساس می‌کنم فرود دارم (۸)	ارزیابی توفیق حرفه‌ای وابسته به کثرت مراجع	
خیلی واسم مهمه مراجعی که دارم راضی می‌ره بیرون یا نه. آگه راضی باشه می‌گم موفق بودم و درست عمل کردم (۱۰)	خود ارزیابی توفیق حرفه‌ای براساس رضایت مراجع	
من الان وابستگی دارم و برای بعضی کیس هام باید از استادم نظر بخوام حتی آگه بدونم استادم می‌گه همین کار رو باید بکنی که داری می‌کنی دوست دارم تاییدش رو بگیرم (۹)	نیاز به انطباق صحت کارکرد حرفه‌ای با منابع تخصصی	

در بررسی تسهیل‌گرهای رشد هویت حرفه‌ای مشاوران تازه‌کار، ۵۱ مضمون فرعی و ۱۰ مضمون اصلی به دست آمد که در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. مضامین فرعی و اصلی تسهیل‌گر رشد هویت حرفه‌ای

عبارات و کد مشارکت‌کنندگان	مضمون فرعی	مضمون اصلی
مشورت با اساتیدی که تجربه دارن و تعاملی که با اساتید داشتیم خیلی مفید بود و برای شروع کار بهمون کمک می‌کردن (۴)	همراهی اساتید در شروع کار	نقش رهنمودی اساتید
دوره کارشناسی استادی داشتیم در زمینه مشاوره کودک عالی بود. اون در مشاور کودک شدن الگوم بود (۱۱)	الگوپذیری از اساتید دارای هویت حرفه‌ای	
دانشگاه در مسیر گذار هم کمک‌کننده بود و هم انگیزه‌دهنده. این که همه دارن برای پیشرفت‌شون تلاش می‌کنند. هم رقابت هست و هم به هم کمک می‌کنند. کارگاه‌ها رو به هم می‌گن و کتاب معرفی می‌کنن (۷)	همیاری همتایان در دانشگاه	نقش تسهیل‌گرهای دانشگاهی در مسیر حرفه‌ای شدن
به نظرم دانشگاه با دانشگاه متفاوت. این که دانشگاه چه چارت درسی داشته باشه خیلی مهمه. این که چقدر بتونه کمک‌کننده باشه به اطلاعات و مهارت دانشجو و این‌طوری به رشد هویت حرفه‌ای‌شون کمک می‌کنه (۱۲)	نقش کیفی دانشگاه در هویت‌سازی حرفه‌ای	
با خواندن کتاب‌ها، با برخورد با اساتیدی که خودشون از نظر حرفه‌ای فعال بودن و هم چنین دوستان ارشد و دکتری که باهاشون در ارتباط بودیم که خیلی فعال بودن کیس می‌دیدن و کارگاه می‌گذاشتن، در من هم انگیزه ایجاد می‌کردن که کار کنم و فعالیت حرفه‌ای‌ام رو جدی‌تر دنبال کنم (۶)	تأثیرپذیری از کنشگری حرفه‌ای در دانشگاه	
یه نظرم دروس کارورزی بر رشد هویت حرفه‌ای مؤثر بوده. به طور عملی کار می‌کردیم و اثر مثبت کارورزی در	اثر مثبت کارورزی در	

عبارات و کد مشارکت‌کنندگان	مضمون فرعی	مضمون اصلی
خب کارورز بودیم و کسی از ما خیلی توقع نداشت و اساتید بودن از شون سؤال می‌پرسیدیم و هدایتمون می‌کردن (۱۴)	حرفه‌ای شدن	
خیلی مهمه تو مراحل اول این پیام رو بگیری که شجاع باش. به یکی نیاز داریم که بهمون جرات شروع کردن رو بده (۲)	لزوم مشوقِ جسارت شروع به کار	بایسته‌های کنش‌یار آغازین در مسیر حرفه‌ای شدن
البته که من یه کم دل‌گنده هستم و هستند دوستانی که هنوز شروع نکردن و من اهل خطر کردن هستم (۸)	ضرورت جرأت آغاز به کار	
چون اول کارم بود عذاب وجدانم داشتم و نگران بودم که حرفه‌ای نیستم برای همین سعی کردم با کار در خیریه‌ها شروع کنم. می‌گم حداقل طرف هزینه‌ای نکرده (۵)	جبران ناکارآمدی بی‌تجربگی با کار رایگان	
من ابتدا رفتم سرای محله و در کلاس‌های اون‌جا یک سری مهارت‌های زندگی آموزش دادم، یه کم ترسم ریخت و بعد رفتم سراغ مشاوره دادن (۸)	شروع با تجارب کاری مرتبط با شغل	
این که با همکارام حرف می‌زنم و معاشرت می‌کنیم و درمورد کارای حرفه‌ای‌مون باهم حرف می‌زنیم هویت حرفه‌ای رو می‌سازه (۱۱)	تکوین هویت حرفه‌ای در تعامل با همکاران	نقش تعامل با همتایان حرفه‌ای
رسمیت دادن به من به عنوان مشاور در یک مرکز خیلی به هویت حرفه‌ای‌ام کمک کرد. احساس کردم یکی قبول کرد من مشاورم و منو به رسمیت شناخت (۱)	پذیرش موضع شغلی از سوی جامعه حرفه‌ای	
دوستام که همکارم هستن بهم می‌گن اول کار هست و عادیه و باید تحملش کنی و از سر بگذرونی تا تجربه کسب کنی. می‌فهمم همخ همین‌طور بودن این یه کم حالمو بهتر میکنه (۱۴)	عادی سازی تجارب مشوش گذار توسط همتایان	
خوبه که دانشجویها و تازه‌کارها کسانی که پیش‌تر از خودشون به مسیر وارد شدن رو ببینن و از راهنمایی‌هاشون استفاده کنن. این خیلی مسیر رو برامون هموار می‌کنه و میشناسونه (۲)	شناخت مسیر گذار با راهنمایی افراد باتجربه	
کارگاه‌هایی دارم می‌رم که هنوز ازش استفاده نکردم که نتایجش رو ببینم و تازه دارم در جهت اهدافی که تعیین کردم تلاش می‌کنم و گاهی شکست‌های رو تجربه می‌کنم. می‌دونم زمان لازمه تلاشم به نتیجه برسه و باید صبور باشم (۱۲)	صبر در کسب تجربه برای رشد حرفه‌ای	نقش مولفه‌های فردی رشددهنده
به نظرم اون چیزی که در رشد هویت حرفه‌ای مشاوره مهم و تاثیرگذاره علاقه‌مندی به انسان و نوع دوستیه. می‌خوام اگر کسی کمک می‌خواد کمک کنم (۱۰)	اهمیت علاقه اجتماعی	
من از دبیرستان این رشته رو خیلی دوست داشتم و این رو در هویت حرفه‌ای خودم خیلی مؤثر می‌دونم (۱۴)	نقش علاقه اولیه شغلی در هویت حرفه‌ای	
در لیسانس تصمیم گرفتم شغل مشاوره را در آینده داشته‌باشم و هویت حرفه‌ای برام جدی شد و براش برنامه‌ریزی کردم (۶)	جهت‌گیری آگاهانه شغلی از دوره پایه گذار	
در خانواده ما اون چیزی که من از بچگی یادمه آینه که حال دیگران برامون مهم باشه و چنین ویژگی تشویق می‌شد و حرفه‌های یاورانه جز مشاغلی بود که به نظر خانواده برای خانوم‌ها خوب بود (۹)	نقش خانواده در انتخاب شغل	

عبارات و کد مشارکت‌کنندگان	مضمون فرعی	مضمون اصلی
بعد از دانشگاه اول به کم رکود و ناامیدی رو تجربه کردم بعد رسیدم به این که خودم باید به کاری بکنم و موفقیت و کار خودش سراغم نمیداد. کارگاه رفتم و مدام دنبال فرصت برای کار گشتم (۳)	فاعلیت در مسیر رشد حرفه‌ای	
هنوز خیلی راه دارم که بتونم خودم رو به عنوان به درمانگر متخصص و متبحر معرفی کنم. فکر می‌کنم تو حرفه ما خیلی راه طولانی وجود داره و این راه تا آخرین روز زندگی حرفه‌ای هم ادامه داره (۲)	مستمر دانستن رشد حرفه‌ای	
فکر می‌کنم کار روی شخصیت خودم و درمان فردی گرفتن بهم کمک کنه که تردیدهام کم بشه و منسجم بشم. یک سری مشکلات شخصیتی دارم که مانعه برای درمانگر بهتر شدن (۱)	ضرورت حل مشکلات روان‌شناختی مشاور	
از اول خیلی کتاب می‌خوندم و فکر می‌کنم پایه‌ام برای شروع کار قوی شد (۱۱)	نقش قوام‌بخش مطالعه در شغل	
به نظرم کار خیلی کمک کننده بوده، من تا سر کار نرفتم هویت حرفه‌ای نداشتم. تکنیک‌هایی که به کار می‌برم دونه به دونه رو در کار به دست آوردم (۲)	نقش مثبت تجربه بالینی	مؤلفه‌های اکتسابی رشد‌دهنده در حرفه‌ای شدن
اوایل خیریه می‌رفتم تا به هر قیمتی تجربه کسب کنم. تازگی‌ها می‌رم به جا مراجع می‌بینم و درآمد دارم. پول در آوردن خیلی به هویت حرفه‌ای‌ام کمک کرد (۱۲)	نقش کسب درآمد	
به نظرم وقتی هویت حرفه‌ایم کامل تر می‌شه که اضطراب کم‌تری داشته باشم، کمتر خطا کنم و با خیال راحت‌تر مشاوره بدم. بر نظریه‌ها مسلط باشم و در جلسه خیلی درگیری ذهنی نداشته باشم (۹)	رشد هویت حرفه‌ای با بهبود عملکرد شغلی	
هر شغلی دارم باید به عنوان بخشی از خودم اون رو بشناسم و بتونم رفتارهایی که با شغلم متناسبه رو در خودم ایجاد کنم. اون موقع انگار اون یکی شدن بین من و شغلم بیشتر می‌شه و هویت حرفه‌ای قوی‌تری می‌تونم داشته باشم (۵)	اثر سازواری هویت شخصی با شغلی در رشد حرفه‌ای	
به نظرم هویت حرفه‌ای یعنی چقدر فرد می‌تونه خودشو با اون شغل بشناسه (۸)	خودشناسی شغلی لازمه هویت حرفه‌ای	
کارگاه‌ها بیش‌تر کمک‌کننده و کاربردی هست. پروتکل دست می‌اد و این نقطه عطف کارگاهه. پله پله می‌دونی که چه کار باید بکنی (۶)	نقش کارگاه‌ها در بهبود عملکرد شغلی	ضرورت بهبود فزاینده دانش و مهارت
زمانی که هم‌زمان با مراجع دیدن کارگاه رفتم و یا اون مطالب کارگاه‌ها رو دوباره خوندم و در جلسات با مراجعینم به کار بردم برام تاثیرش رو نشون داد (۱۱)	نقش هم‌زمانی آموزش و کاربرست عملی	
توی مدرسه‌ای چند ماه کار کردم خیلی تشنه یادگیری شدم؛ دیدم که چقدر نمی‌دونم و چقدر نیاز دارم یاد بگیرم (۳)	نیاز به یادگیری مداوم در مواجهه با خلأهای دانشی ضمن کار	
اگر دست من بود در دانشگاه درس رشد شخصی و حرفه‌ای رو برای مشاورها می‌گذاشتم تا با همه ترس‌ها و اضطراب‌هایی که ممکنه در مسیر رشد حرفه‌ای‌شون مواجهه بشن آشنا بشن و آماده باشند (۴)	نیاز مبتدیان به آگاهی از چگونگی مواجهه با چالش‌های آغازین	

عبارات و کد مشارکت‌کنندگان	مضمون فرعی	مضمون اصلی
گاهی حس اثرگذار نبودن دارم و اینکه احتمال اشتباهم زیاده و خوب فکر می‌کنم باید با سوپروایزر صحبت کنم و کمک بگیرم (۱۳)	نیاز به داشتن ناظر حرفه‌ای	
اول می‌خواستم قهرمان مراجع باشم ولی کم کم دارم می‌فهمم این نگاه خیلی فرسودم می‌کنه و روی عملکردم اثر می‌گذاره. توی مشاور قراره تسهیل‌گر باشی تا خود فرد مسئله رو حل کنه (۱۲)	رهایی از تله پذیرش مسئولیت درمان با کسب تجربه	نقش رشدی تجربه‌گری شغلی
کار کمک می‌کنه بار مسئولیت رو درک کنی. آن‌قدر در اینستاگرام نظر می‌دن اصلاً اهمیت مسئولیت یک مشاور رو نمی‌دونن. من چند ماهه مراجع می‌بینم حالا می‌فهمم چقدر یک مشاور تاثیرگذاره و وظیفه خطیری بر گردنش (۱۴)	درک اهمیت شغل مشاوره در اثنای کار	
من از اشتباه کردن می‌ترسم ولی اینو دارم می‌پذیرم. قبلاً خیلی می‌ترسیدم که مبادا یکم قدم اشتباه بردارم الان می‌بینم که تو کار ما اجتناب ناپذیره و باید بپذیرم و این حقیقت کارمه (۱۱)	مواجهه واقعی با کاستی‌های خود در اجرای کار	
به هر حال تا کار نکنی نمی‌فهمی تو کارت چجوری هستی. چی رو خوب بلدی چی رو بلد نیستی. نقصات کجاست و براساسشون بری خودتو توانمند کنی (۵)	حصول خودشناسی شغلی حین کار	
الان که یک سالی هست کار می‌کنم مثل بچه ذوق زده‌ای هستم که شور و شوق داره. ذوق دارم مراجع با مسائل جدید ببینم تا بیشتر یاد بگیرم. اضطرابم دارم ولی کمتر از ماهای اوله، اما پارسال با کیس جدید ترس و اضطراب داشتم (۲)	افزایش اشتیاق یادگیری طی تجربه‌گری شغلی	
زمانی که دانشجو بودم خیلی نگران بودم. الان که دو سال هست کار می‌کنم بیشتر امیدوار هستم. همه می‌گن آگه مسیر رو درست بری و خوب رشد کنی جای خودتو پیدا می‌کنی. می‌دونم به اندازه تلاشم نتیجه می‌بینم (۱۰)	امید به رشد شغلی با تجربه‌گری در کار	
خیلی چیزها هست که باید یاد بگیرم. فلان تکنیک رو به کار می‌برم می‌بینم خوب نبود می‌رم درموردش بیش‌تر می‌خونم و سعی می‌کنم بهتر اجرا کنم (۱۳)	شناسایی اشکالات عملکردی در حین کار	
زندگی‌ای حرفه‌ای هست که در اون مدام یادگیری باشه و به روز باشی (۸)	به روز بودن	لزوم پایداری تخصصی برای حرفه‌ای بودن
زندگی حرفه‌ای به نظرم یعنی تو کارت حرفه‌ای باشی و حرفه‌ای عمل کنی و اون معیارهای لازم برای حرفه‌ای بودن رو رعایت کنی (۵)	حائز معیارهای حرفه‌ای بودن	
به نظرم زندگی حرفه‌ای یعنی کاری داشته باشی که در اون به ثبات برسی، بدونی اون کار هست برات و روش حساب کنی، هم از نظر شغلی هم درآمدی (۳)	نقش امنیت شغلی در احساس حرفه‌ای بودن	
به نظرم من زمانی می‌تونم نمره نود رو از صد به هویت حرفه‌ای ام بدم و بگم مشاور موفق هستم که مستقل کار کنم و کلینیک خودم رو داشته باشم (۴)	وابسته‌دانستن کمال حرفه‌ای به استقلال کاری	
نقطه‌ای ایده‌آل جایی هست که تخصصی کار کنم و فقط مراجع خانواده ببینم و در این حیطه به پختگی برسم (۱۰)	ضرورت تمرکز در یک حوزه تخصصی	
وقتی خودم رو یک مشاور شغلی حرفه‌ای می‌بینم و هویت حرفه‌ای خودم رو کامل می‌دونم که من رو به عنوان مشاور شغلی دعوت کنند برای سخنرانی و اسسم شناخته شده باشه و معروف باشم (۷)	وابسته‌دانستن کمال حرفه‌ای به شناسه علمی	

عبارات و کد مشارکت‌کنندگان	مضمون فرعی	مضمون اصلی
به نظرم زمانی هویت حرفه‌ای برجسته می‌شه که فرد خود و زندگی‌ش رو وقف این کار بکنه. تصور ش سخته ما فردی رو همزمان در دو شغل موفق ببینیم (۱۱)	لزوم متمرکز شدن بر یک شغل	
به نظرم زمانی می‌تونیم هویت حرفه‌ای برای کسی به کار ببریم که تناسب بین شخصیت و شغل وجود داشته باشه (۶)	ضرورت انطباق ویژگی‌های شخصی با شغل	ضرورت کاربست حرفه مشاوره در زندگی
بعضاً در همین فرآیند مشاوره من کمک هم گرفتم؛ یاد گرفتم در زندگی شخصی از تکنیک‌ها استفاده کنم و در زندگی عملکردم بهتر بشه (۷)	کاربرد دانش و مهارت شغلی در زندگی شخصی	
برای من کار روی این تطابق اثر داشته. هرچه می‌گذره تطابق بین ویژگی‌های شخصیتیم و اخلاقیاتم با کارم بیشتر می‌شه ولی هنوز خیلی جا داره (۱۳)	نقش تجربه کاری در تطابق ویژگی‌های شخصیتی با حرفه	
هویت حرفه‌ای رو از زندگی شخصیم جدا می‌دونم و می‌گم من قرار نیست در مسائل شخصیم مشاور باشم. توی روابطم به خودم میگم هویت حرفه‌ایم رو کنار بگذار. وقتی با فرزندم هستم قراره مادر باشم قرار نیست مشاور باشم (۱۱)	ضرورت تفکیک نقش حرفه‌ای از زندگی شخصی	

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف بررسی چالش‌ها و تسهیل‌گرهای رشد هویت حرفه‌ای مشاوران تازه‌کار انجام شده است که با تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه نیمه ساختاریافته، نتایج این مطالعه حاصل شد و در این بخش در دو دسته چالش‌ها و تسهیل‌گرها به بحث و نتیجه‌گیری می‌پردازیم.

چالش‌های متعددی در مسیر رشد هویت حرفه‌ای مشاوران تازه‌کار و گذار از تحصیل به کار وجود دارد که در ادامه به بحث در مورد آن‌ها پرداخته شده است. اولین چالش در جدول چالش‌ها مربوط به مؤسسات مرتبط با حرفه است که به دو مضمون عدم همکاری مراکز مشاوره با مبتدیان کار و عدم ثبات شغلی به دلیل نبود شرایط اطمینان‌بخش اشاره دارد. فرد تازه‌کار یک تازه‌وارد به محیط شغلی است و با مشکلات سازگاری، معرفی خود و پذیرفته شدن به عنوان یک مشاور و دریافت مجوزها دست و پنجه نرم می‌کند. پژوهش‌های پیشین، نورو، حجازی و مؤمنی (۱۳۹۷) بر مسیر شکل‌گیری هویت حرفه‌ای حساب‌برسان تازه‌کار به چالش‌های سازمانی و مؤسسات محل کار اشاره داشته و با نتایج به دست آمده هم‌راستا بود. پژوهش گرین لیف^۱ (۲۰۱۴) هم نشان داد که یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش رو در گذار از دانشگاه به کار؛ موانع محیط شغلی از جمله بی‌ثباتی و چالش‌های پیش آمده در محل کار است. به علاوه تازه‌کارها با گرفتن مجوزهای مورد تأیید سازمان بالادست مطمئن می‌شوند

هویت حرفه‌ای‌شان پذیرفته شده است. گازولا و اسمیت^۱ (۲۰۰۷) هم بیان کردند که عضویت و صدور گواهینامه برای تقویت هویت حرفه‌ای مشاوران ضروری است و مشکلات دریافت آن جزء چالش‌های مبتلابه مشاوران تازه کار است.

روند رشد حرفه‌ای و در راستای آن توسعه هویت حرفه‌ای فرآیندی از تمرین و بازخورد، خطا و اصلاح است. چالش‌های عملکردی ناشی از ناپختگی شغلی شامل تجربه آزمون و خطا در عملکرد شغلی، انعطاف‌ناپذیری در اجرای برنامه درمانی، ضعف در کاربرست عملی آموخته‌ها، بروز انتقال متقابل در آغاز کار، گرفتار شدن در تله پذیرش مسئولیت درمان و مقایسه خود با همکاران است؛ بر این مسئله اشاره دارد. مطالعه بیرز و میدوز (۲۰۲۳) و گیردال، نردروم و بنساکسن^۲ (۲۰۱۹) بر تجارب اولیه کاری مشاوران تازه کار هم‌راستا با نتایج پژوهش حاضر است. آن‌ها بیان کردند که مشاوران تازه کار با چالش‌هایی در به عمل آوردن نظریه‌ها، کاربرد نامنعطف یک نظریه و پیچیدگی عمل بالینی روبه‌رو شده‌اند. در سال‌های ابتدایی کار افراد سعی می‌کنند مهارت‌هایی را که در طول تحصیل آموزش دیده‌اند، ادغام، اجرا و تمرین کنند. از منظر آموزشی، این تغییر در زمینه ممکن است شکافی بین دانش نظری به‌دست‌آمده در دانشگاه و دانش عملی مورد انتظار از متخصصان جوان در محیط کار ایجاد کند. در پژوهش‌های ایرانی در حیطه مشاوره نمونه مشابه یافت نشد اما در حیطه‌های دیگر مثل پرستاران تازه کار گیلوری، ارسلانی، زابلی پور، رفیعی و فلاحتی (۱۴۰۲) بیان کردند که یکی از چالش‌های پیش روی پرستاران تازه کار چالش‌های عملکردی و شکاف بین نظریه و عمل است.

مضمون اصلی چالش‌های روان‌شناختی در شروع کار شامل ایده‌آل‌گرایی در حرفه، معیارهای کمال‌گرایانه برای شروع اشتغال، عدم باور به توانمندی‌های حرفه‌ای خود، بی‌ثباتی در اعتماد به نفس حرفه‌ای، نگرش مشوش به موضع شغلی، عدم اطمینان به خود برای حرفه‌ای شدن، نگرانی پذیرفته نشدن به دلیل عدم پختگی سنی، منحصر به خود دانستن دلهره‌های ابتدای کار و تجربه اضطراب مشاوران تازه کار است. در پژوهش پاشا، حسینیان و پردلان (۱۴۰۲) که به‌منظور طراحی الگوی بومی گذار از دانشگاه به کار انجام شد هم ضعف در سرمایه‌های روان‌شناختی از جمله چالش‌های افراد تازه کار بود. کوکیگیت (۲۰۲۳) و آکسیر، هیوز و کلاین^۳ (۲۰۰۳) هم در پژوهش خود به چالش‌های روان‌شناختی (اضطراب، عدم اعتماد به نفس و خودکارآمدی) اشاره کردند. مشاوران تازه کار حجم زیادی از ابهام و اضطراب را تجربه می‌کنند و اضطراب عاملی است که بر فرآیند یادگیری و توسعه حرفه‌ای مشاوران، عملکرد حین کار با مراجع و خودکارآمدی تأثیر می‌گذارد. تازه وارد بودن و نداشتن تجربه

1. Gazzola, N., & Smith, J. D.

2. Geirdal, A.Ø., Nerdrum, P. & Bonsaksen, T

3. Auxier, C. R., Hughes F. R., & Kline, W.

موفق هم بر عدم خودباوری و ضعف اعتمادبه‌نفس مؤثر است.

اولویک^۱ و رونستاد (۲۰۱۳) در پژوهش خود بر مشاوران تازه‌کار نشان دادند مشاور تازه‌کار با آرزوهایی برای تفکر و رفتار مطابق با برداشت‌های فرهنگی که از معنای درمانگر بودن دارد، وارد آموزش‌های حرفه‌ای می‌شود. این تصورات ایده‌آل اهداف آینده را فراهم می‌کند و به رشد حرفه‌ای کمک می‌کند، اما برای بسیاری همین این ایده‌آل‌ها، ترس از شکست نیز به ارمغان می‌آورد و به تجربه اضطراب می‌افزاید و اعتمادبه‌نفس را کاهش می‌دهد. وو، هریس و کالی^۲ (۲۰۰۸) هم گزارش کردند که «هویت شفافبخش» جنبه‌ای جدایی‌ناپذیر از هویت حرفه‌ای است که به مفهوم ایمان به خود به عنوان یک درمانگر اشاره دارد که در مشاوران تازه‌کار کمتر وجود دارد. به نظر می‌رسد این مسئله می‌تواند تحت تأثیر اضطراب، خطاهای موجود در عملکرد و کمبود تجارب موفق باشد.

ماریوتی و دیگران (۲۰۱۹) در پژوهش خود نشان دادند که فرد تازه‌کار وابستگی و ارزیابی بیرونی را در جستجوی فردیت، ثبات حرفه‌ای و موضع ارزیابی درونی تجربه می‌کند، همچنان که در چالش وابسته کردن خودارزیابی به تأیید دیگران نشان داده شد. این مضمون اصلی شامل خودپنداره شغلی وابسته به تأیید مراجع، ارزیابی توفیق حرفه‌ای وابسته به کثرت مراجع، خودارزیابی توفیق حرفه‌ای بر اساس رضایت مراجع، نیاز به انطباق صحت کارکرد حرفه‌ای با منابع تخصصی می‌باشد. ماس و دیگران (۲۰۱۴)، وودساید، اوبرمن، کول و کاروت^۳ (۲۰۰۷) و آکسیر و دیگران (۲۰۰۳) هم در پژوهش خود بر رشد هویت حرفه‌ای مشاوران اظهار داشتند که یکی از مهم‌ترین تعارضات مشاوران در مسیر شکل‌گیری هویت حرفه‌ای تعارض وابستگی-خودمختاری است. با توجه به چالش‌های روان‌شناختی گفته‌شده و عدم خودباوری حرفه‌ای در آغاز کار، ضعف در اعتمادبه‌نفس و تجربه شغلی پایین باعث می‌شود فرد تازه‌کار برای قضاوت پیرامون هویت و عملکرد حرفه‌ای به منابع بیرون از خود مثل تعداد مراجعان و نظر و تأیید دیگران رجوع کند. رفیعی، سجادی، سیدفاطمی و رضایی (۱۳۹۴) هم در بررسی مرحله گذار در پرستاران به تأیید طلبی و وابستگی افراد تازه‌کار اشاره کردند.

در جدول بعدی به تسهیل‌گرهای رشد هویت حرفه‌ای مشاوران تازه‌کار پرداخته‌ایم. اولین مؤلفه تسهیل‌گر نقش رهنمودی اساتید بود که شامل همراهی اساتید در شروع کار و الگوبرداری از اساتید دارای هویت حرفه‌ای است. در پژوهش‌های متعددی (برنارد و گودی^۴، ۲۰۰۹؛ هاوولی و کالی^۵، ۲۰۰۹؛ ماس و همکاران، ۲۰۱۴) هم‌راستا

1. Ulvik, O. S.

2. Harris, C., & Cauley, B.

3. Woodside, M., Oberman, A. H., Cole, K. G., & Carruth, E. K.

4. Bernard, J. M., & Goodyear, R. K.

5. Hawley, L. D., & Calley, N. G.

با پژوهش حاضر بیان شده است که توسعه هویت حرفه‌ای از طریق الگوبرداری، راهنمایی و ساختار آموزش مربیان و اساتید انجام می‌شود. همچنین سیدکلان، بازدار، ابراهیمی و عیاری (۱۳۹۷) در پژوهش بر هویت حرفه‌ای معلمان تازه کار به نتایج مشابه دست یافته و بیان کردند که اساتید تأثیر مثبت قابل توجهی بر شکل‌گیری هویت حرفه‌ای معلم تازه کار دارند. فرآیند اجتماعی شدن در تعامل با محیط و افراد اتفاق می‌افتد؛ در دانشگاه و بعداً در محیط کار هم فرآیند هویت‌یابی حرفه‌ای در خلال تعاملات بین اساتید و دانشجویان و بعداً همکاران توسعه می‌یابد و سرپرستان و اساتید به الگوهایی تبدیل می‌شوند که توسط آن افراد تحت آموزش هویت حرفه‌ای خود را ایجاد می‌کنند.

نقش تسهیل‌گرهای دانشگاهی در مسیر حرفه‌ای شدن مضمون اصلی بعدی است که شامل همیاری هم‌تایان در دانشگاه، نقش کیفی دانشگاه در هویت‌سازی حرفه‌ای، تأثیرپذیری از کنشگری حرفه‌ای در دانشگاه، اثر مثبت کارورزی در حرفه‌ای شدن می‌باشد. عباسپور، رحیمیان، پورکریمی و تقوی (۱۳۹۳)، شریعتمدار (۱۳۹۵) و بل و کزلوسکی^۱ (۲۰۱۰) در پژوهش خود به تأثیر دانشگاه و برنامه‌های آموزشی دانشگاه بر رشد هویت حرفه‌ای اشاره دارند. کیفیت دانشگاه هم در بعد آموزشی و هم در بعد فرهنگی و شغلی بر آینده شغلی دانشجو تأثیرگذار است. همچنین جو رشد دهنده آن بر انگیزه دانشجو برای رشد شغلی اثر دارد و هم ملزومات رشد را فراهم می‌کند. سخاوت علمی دانشجویان، کمک دانشجویان به توسعه همدیگر، تبادل افکار و اطلاعات و انگیزه‌دهی به یکدیگر برای اشتغال از عوامل تسهیل‌گر رشد و توسعه حرفه‌ای دانشجویان محسوب می‌شود. همچنین در کلاس‌های کارآموزی و کارورزی مهم‌ترین عنصر تجربه عملی است که در آن مهارت‌ها اصلاح و نظریه و عمل یکپارچه می‌شود. کارآموزان هویت حرفه‌ای جدید خود را جستجو، کشف و امتحان می‌کنند و موقعیت پرسش و پاسخ برایشان فراهم است.

مضمون بایسته‌های کنش‌یار آغازین در مسیر حرفه‌ای شدن شامل لزوم مشوق جسارت شروع به کار، ضرورت جرأت آغاز به کار، جبران ناکارآمدی بی‌تجربگی با کار رایگان و شروع با تجارب کاری مرتبط با شغل می‌باشد. در پژوهش مائو، لو و لین^۲ (۲۰۲۰) و دانگ، مایلز، آبل و مارتینز^۳ (۲۰۱۸) به تسهیل‌گرهای مشابه (جراتمندی، مواجهه با ترس با کار رایگان) در مسیر مشاوران تازه کار اشاره کردند. همان‌طور که قبلاً گفته شد، مشاوران تازه کار با عدم خودباوری، عذاب وجدان و ترس از آسیب زدن و اضطراب دست‌وپنجه نرم می‌کنند. تصحیح باورها و جملات مثبت شجاعانه، قرار دادن فرد در موقعیت کار واقعی مرتبط یا حتی رایگان به

1. Bell, B. S., & Kozlowski, S. W.

2. Mao, A., Lu, S.-e., Lin, Y.

3. Dong, S., Miles, L., Abell, N. & Martinez, M.

کارآموزان و مشاوران جدید کمک می‌کند انتظارات غیرواقعی را برطرف کرده و شجاعت و توانایی مواجهه با واقعیت‌های شغلی را ایجاد کند. این‌گونه مواجهه و ماندن در موقعیت ترسناک و پراسترس کاری رشد هویت حرفه‌ای را تسهیل می‌کند. در پژوهش پاشا و دیگران (۱۴۰۲) هم گزارش شد که کار رایگان و بدون مزد از تسهیل‌گرهای احساس گناه و شرم ناشی از خطا در وظایف شغلی محسوب می‌شود.

مضمون اصلی نقش تعامل با همتایان حرفه‌ای که شامل تکوین هویت حرفه‌ای در تعامل با همکاران، پذیرش موضع شغلی از سوی جامعه حرفه‌ای، عادی‌سازی تجارب مشوش گذار توسط همتایان و شناخت مسیر گذار با راهنمایی افراد باتجربه می‌باشد به بعد میان‌فردی هویت حرفه‌ای اشاره دارد که شامل ارتباط فرد با جامعه و انجمن حرفه‌ای است که در آن به فعالیت مشغول است. در پژوهش پاشا و همکاران (۱۴۰۲) از ارتباط با همکاران و هم‌قطاران و محیط شغلی حمایت‌گر به‌عنوان تسهیل‌گر مرحله گذار و رشد هویت شغلی نام برده شده است. یافته‌های پژوهش ماس و دیگران (۲۰۱۴) و گیسون و همکاران (۲۰۱۰) هم مؤید پژوهش حاضر است. همان‌طور که هویت‌یابی در ابعاد دیگر وجود انسان تحت تأثیر روابط اجتماعی و گروهی فرد است؛ پذیرفته شدن از جانب جامعه حرفه‌ای و رابطه با همکاران تأثیر بسزایی بر هویت حرفه‌ای می‌گذارد. تازه‌کارها از جامعه حرفه‌ای به‌عنوان منبعی برای اعتبار سنجی خارجی، شناخت مهارت‌های نقش، تأیید نقش شغلی و تعریف آن استفاده و از طریق دریافت بازخورد و راهنمایی از طرف همتایان مسیر رشد شغلی را هموار می‌کنند.

توسعه هویت حرفه‌ای با گذشت زمان اتفاق می‌افتد و متضمن تعامل آموزش، تجربه‌های کاری، روابط حرفه‌ای و خصوصیات شخصی است. جنبه‌های درون‌فردی هویت حرفه‌ای شامل ویژگی‌های شخصی، ارزش‌ها و انگیزه‌های فرد است. محور نقش مؤلفه‌های فردی رشددهنده که به این بعد هویت حرفه‌ای اشاره دارد شامل صبر در کسب تجربه برای رشد حرفه‌ای، اهمیت علاقه اجتماعی، نقش علاقه اولیه شغلی در هویت حرفه‌ای، جهت‌گیری آگاهانه شغلی از دوره پایه گذار، نقش خانواده در انتخاب شغل، فاعلیت در مسیر رشد حرفه‌ای، مستمر دانستن رشد حرفه‌ای، ضرورت حل مشکلات روان‌شناختی مشاور و نقش قوام‌بخش مطالعه در شغل است. سعیدی، کشاورز و نعیمی (۱۴۰۲) در پژوهش بر مشاوران خانواده تازه‌کار و غلام‌پور و آیتی (۱۳۹۹) در بررسی معلمان تازه‌کار به عوامل فردی تأثیرگذار بر هویت حرفه‌ای اشاره کردند. روکاج (۲۰۲۴)، دانگ و دیگران (۲۰۱۸) در پژوهش خود از این عامل به‌عنوان عامل مؤثر بر هویت حرفه‌ای نام بردند. هویت‌یابی حرفه‌ای به‌عنوان یک جامعه‌پذیری نیاز به روشن‌سازی ارزش‌ها، بررسی ویژگی‌های شخصیتی و بازسازی خویشتن دارد. ارزش‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی که از طریق فرایند مادام‌العمر جامعه‌پذیری و تأثیرات ناشی از تجارب شخصی، زمینه‌های فرهنگی و خانواده ایجاد شده‌اند می‌توانند فرآیند رشد هویت حرفه‌ای را تسهیل کنند. علاوه

بر این عواملی چون ویژگی‌های صبوری، فاعلیت، علاقه و آگاهی در مسیر رشد می‌تواند بر نحوه حل درست چالش‌های شغلی مؤثر باشد.

در مضمون اصلی مؤلفه‌های اکتسابی رشددهنده در حرفه‌ای شدن به عوامل بیرونی و درونی اکتسابی دخیل در رشد هویت حرفه‌ای اشاره شده است که شامل نقش مثبت تجربه بالینی، نقش کسب درآمد، رشد هویت حرفه‌ای با بهبود عملکرد شغلی، اثر سازواری هویت شخصی با شغلی در رشد حرفه‌ای و خودشناسی شغلی لازمه هویت حرفه‌ای می‌باشد. در پژوهش گل پیچ، نظری، تاجیک و کسایی (۱۳۹۸) از بستر اکتشاف (مثل بسترسازی برای تجربه کاری) مختلف در عوامل مؤثر بر توسعه شغلی نام می‌برند که به عوامل اکتسابی در پژوهش حاضر شبیه است. اولویک و رونسداد (2013) هم در پژوهش خود به یافته‌های مشابه اشاره کردند مثل سازگاری که بین ایدئولوژی (ارزش‌ها و موضع نظری فرد) و روش‌های مورد استفاده در عملکرد حرفه‌ای فرد (عوامل اکتسابی) اتفاق می‌افتد که نیاز به خودشناسی شغلی و شخصی هم دارد. تجربه بالینی می‌تواند درک درستی از روند عاطفی و شناختی روان‌درمانی را برای درمانگر نوپا فراهم کند و به عنوان یک آموزش مداوم محسوب می‌شود که فرصتی مادام‌العمر برای بهبود عملکرد، رشد و پیشرفت درمانگران فراهم کرده و به اکتساب مؤلفه‌های لازمه هویت حرفه‌ای مثل درآمد، تجربه موفق و ناموفق، سازگاری هویت فردی و شغل، خودشناسی شغلی کمک می‌کند.

مضمون ضرورت بهبود فزاینده دانش و مهارت هم شامل نقش کارگاه‌ها در بهبود عملکرد شغلی، نقش هم‌زمانی آموزش و کاربست عملی، نیاز به یادگیری مداوم در مواجهه با خلأهای دانشی ضمن کار، نیاز مبتدیان به آگاهی از چگونگی مواجهه با چالش‌های آغازین و نیاز به داشتن ناظر حرفه‌ای است. در پژوهش پاشا و دیگران (۱۴۰۲) و وجدانی و کلانتر هرمزی (۱۴۰۰) هم راستا با این پژوهش بر لزوم آموزش و بهبود دانش و مهارت مشاوران و تأثیر کار بر ضعف‌های تازه کارها در توانایی‌ها و مهارت‌های شغلی و شغلیابی اشاره شد. پژوهش‌های پرون و ویکرز^۱، (۲۰۰۳)، گیسون و همکاران (۲۰۱۰)، واگنر و هیل (۲۰۱۵) هم بر این یافته تأکید داشته است. گذراندن کارگاه‌های آموزشی و تمرین آموخته‌ها و یادگیری مداوم به بهبود مهارت‌های شغلی کمک می‌کند. فارغ‌التحصیلانی که برای اولین بار وارد نیروی کار می‌شوند اغلب فاقد تجربه و مهارت‌های لازم برای به دست آوردن و انجام مشاغل در سطوح رضایت‌بخش هستند. دانشجویان پیش از کارآموزی و حتی مدت‌ها بعد از آن نیاز بیشتر به آموزش عملی و نظارت در عمل را گزارش کرده‌اند. اکثر برنامه‌های آموزشی مشاوره، کار دوره‌ای هم‌زمان با تمرین دارند و در این حین مشاهده و شناخت روند کار و کسب تجربه به توسعه

1. Perrone, L. and Vickers, M.H.

هویت حرفه‌ای کمک می‌کند و تعهد به یادگیری مداوم ایجاد می‌کند. نومشاوران از اصطلاح «یادگیرنده مادام‌العمر» در مصاحبه‌ها استفاده و به نیاز به ناظر برای اصلاح و بهبود عملکرد در حین عمل اشاره کردند.

مضمون اصلی بعدی نقش رشدی تجربه‌گری شغلی است که شامل رهایی از تله پذیرش مسئولیت درمان با کسب تجربه، درک اهمیت شغل مشاوره در اثنای کار، مواجهه واقعی با کاستی‌های خود در اجرای کار، حصول خودشناسی شغلی حین کار، افزایش اشتیاق یادگیری طی تجربه‌گری شغلی، امید به رشد شغلی با تجربه‌گری در کار و شناسایی اشکالات عملکردی در حین کار می‌باشد. نتایج پژوهش وجدانی و کلاتر هرمرزی (۱۴۰۰) و شریعتمدار (۱۳۹۵) بیانگر نقش کار عملی و شروع تجربه درمانگری بر تقویت هویت حرفه‌ای و ادراک نقش حرفه‌ای است. گیسون و همکاران (۲۰۱۰)، اسکوهلت و دیگران (۲۰۱۸) و فینستین (۲۰۲۱) هم بر این مؤلفه تسهیل‌گر اشاره کردند. تجارب خاصی که مشاوران تازه‌کار در تعامل و کار با مراجعان دارند بر هویت حرفه‌ای‌شان تأثیرگذار است. در حین تجربه مشاوره دادن و حضور در اتاق درمان نیازهایی را احساس می‌کنند که باید برای پیشرفت در هویت حرفه‌ای خود برآورده کنند که شامل یافتن منابعی می‌شود که به آن‌ها در کارشان به‌عنوان مشاور کمک می‌کند. مراجعان و تجربه اتاق درمان به‌عنوان منبع اصلی تأثیر و به‌عنوان معلمان اولیه به تازه‌کاران خدمت می‌کنند. در این حین اضطراب اولیه کم‌کم جای خود را با اشتیاق و ذوق برای تجربه بیشتر عوض می‌کند همچنین با شروع تجربه کاری فرد شناخت بیشتری پیرامون مهارت‌ها و علائق خود در حیطه شغلی و شخصی پیدا می‌کند و تازه‌کار برای اولین بار متوجه می‌شود که واقعاً بر بیماران تأثیر می‌گذارد و طی کسب تجربه کم‌کم چالش مسئولیت‌پذیری را حل می‌کند.

مضمون اصلی لزوم پایستگی تخصصی برای حرفه‌ای بودن شامل به‌روز بودن، حائز معیارهای حرفه‌ای بودن، نقش امنیت شغلی در احساس حرفه‌ای بودن، وابسته‌دانستن کمال حرفه‌ای به استقلال کاری، ضرورت تمرکز در یک حوزه تخصصی، وابسته‌دانستن کمال حرفه‌ای به شناسه علمی و لزوم متمرکز شدن بر یک شغل است. چوپانی و کرمی (۱۳۹۸) در بررسی شایستگی‌های مشاوران به معیارهایی برای شایستگی مشاوران اشاره کردند که هم‌راستا با این یافته بود. ماس و دیگران (۲۰۱۴) و گیسون و دیگران (۲۰۱۰)، هم دریافتند از مؤلفه‌های بیانگر حرفه‌ای بودن و کمال هویت حرفه‌ای برای مشاوران این است که بر اساس استانداردها، انتظارات و اخلاقیات حرفه خود به‌روز بمانند و در جهت کسب شایستگی‌های موردنظر جامعه حرفه‌ای مشاوره تلاش کنند. مشاوران تازه‌کار معیارهایی را در ذهن دارند که به نظرشان با رسیدن به آن‌ها هویت حرفه‌ای خود را کامل می‌بینند و برای رسیدن به آن معیارها تلاش می‌کنند. این معیارها معمولاً در طول تحصیل و در تعامل با جامعه حرفه‌ای شکل گرفته و در طول عمر حرفه‌ای تغییر می‌کند.

مضمون اصلی آخر ضرورت کاربست حرفه مشاوره در زندگی می‌باشد که شامل ضرورت انطباق ویژگی‌های شخصی با شغل، کاربرد دانش و مهارت شغلی در زندگی شخصی، نقش تجربه کاری در تطابق ویژگی‌های شخصیتی با حرفه و ضرورت تفکیک نقش حرفه‌ای از زندگی شخصی است. پاشا و دیگران (۱۴۰۲) هم‌راستا با پژوهش حاضر بر تأثیر مثبت تناسب ویژگی‌های شخصیتی با شغل بر تسهیل‌گذار و رشد شغلی اشاره کردند. در پژوهش اسپاجرت، بونس، مونروکس و هانت (۲۰۲۳)^۱، کرافتر و مائودر^۲ (۲۰۱۶) و ماس و همکاران (۲۰۱۴) به انطباق هویت شخصی و حرفه‌ای و کاربرد حرفه در زندگی اشاره می‌کنند. ضرورت انطباق هویت‌های شخصی و حرفه‌ای و ادغام شغل در زندگی شخصی در برخی حرفه‌ها مثل مشاوره بیشتر احساس می‌شود. هویت حرفه‌ای در ارتباط متقابل با هویت شخصی و در طول زمان توسعه می‌یابد. فرآیند گذار به‌عنوان زمان پویای سازگاری و انطباق شخصی و جزء مهمی در مدل‌سازی هویت جدید با انطباق با نقش‌ها، روابط و الگوهای رفتار قبلی و جدید هم در این انطباق تأثیر دارد.

مشاوران در حال آموزش در دوره‌های عملی و کارآموزی فرصتی برای یکپارچه‌سازی هویت شغلی و زندگی شخصی دارند. متغیرهای شغلی به‌خصوص در برخی مشاغل مثل مشاوره بر زندگی شخصی تأثیر بسزایی دارد و در زندگی تمرین و به کار برده می‌شود. باین حال کارآموزان مشاوره و متخصصان جدید گاهی تمایل به جدا کردن هویت حرفه‌ای و شخصی خود دارند. اگرچه این استراتژی به ظاهر به افراد تازه کار کمک می‌کند تا از لحظات دشوار زندگی شغلی و شخصی خود عبور کنند و به ظاهر راهی برای ترس از فرسودگی شغلی دست‌وپا کنند، اما همچنین ممکن است باعث ایجاد اصطکاک در هویت حرفه‌ای شود.

به‌طور خلاصه می‌توان گفت با شناخت چالش‌های پیش روی مشاوران تازه‌کار در گذار به کار حرفه‌ای؛ از قبیل چالش‌های مطروحه در پژوهش حاضر و همچنین اجرای مداخلات مبتنی بر این چالش‌ها و با کمک تسهیل‌گرهای اشاره‌شده در این پژوهش می‌توان فرآیند گذار را هموار و از آسیب‌های احتمالی مسیر رشد شغلی مشاوران پیش‌گیری کرد. از آنجایی که یافته‌های به‌دست‌آمده از کشورهای غربی در تحقیقات پیشین ممکن است به دلیل پیشینه‌های متفاوت اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی در کشوری مثل ایران قابل کاربرد نباشد می‌توان از نتایج این پژوهش در بهبود کیفی مشاوران جامعه ایرانی استفاده کرد. باین حال ازجمله خصوصیات پژوهش‌های کیفی، دخیل بودن ذهنیات پژوهشگر در گستره انجام پژوهش و ازاین‌رو احتمال ارتکاب سوگیری‌های مختلف وجود دارد. لذا علی‌رغم تلاش برای تعلیق پیش‌فرض‌ها امکان جداسازی عملی پژوهشگر از موضوع، فرآیند

1. Schubert S, Buus N, Monrouxe LV, Hunt C.

2. Crafter & Mauder

جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها دشوار است که این امر در پژوهش حاضر نیز به‌عنوان یکی از محدودیت‌ها در نظر گرفته می‌شود. به‌علاوه پژوهش حاضر محدود به مشاوران تازه‌کار شهر تهران می‌باشد.

سپاسگزاری

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت‌کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ‌گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند. نویسنده مسئول، مسئولیت کامل داده‌ها، اطلاعات و نتایج پژوهش را عهده‌دار می‌باشد. این مقاله برگرفته از نتایج یک رساله دکتری تخصصی مشاوره است.

ORCID

Zeynab Shariati

Atousa Kalantar Homzori

Asiye Shariatmadar

Ebrahim Naeimi



<https://orcid.org/0000-0003-1200-4933>



<https://orcid.org/0000-0002-5112-2599>



<https://orcid.org/0000-0002-2582-1273>

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- آزادی، زرغام؛ رباطی، محمد افشین (۱۳۹۷). فرهنگ‌سازمانی هویت و آموزش شغلی، انتشارات بهنام قلم. تهران
- پاشا، شیما؛ حسینیان، سیمین و پردلان، نوشین (۱۴۰۲). الگوی بومی چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار: یک پژوهش داده بنیاد. *پژوهش‌های مشاوره*، ۲۲ (۸۶): ۱۴۲-۱۷۵
- چوپانی، موسی و کرمی، مرتضی. (۱۳۹۸). معماری شایستگی‌های مشاوران مراکز مشاوره و خدمات روان‌شناسی: ارائه الگو مبتنی بر داده‌های کیفی (مطالعه موردی: مراکز مشاوره شمیم وابسته به نیروهای مسلح ج.ا.ا). *فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، ۳۷(۱۰)، 1-39
- حیدرنیا، احمد؛ کریمی، فهیمه و عباسی، هادی (۱۳۹۷). بررسی اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی بر کاهش هویت شغلی مشوش. *مشاوره کاربردی*، ۸(۱): ۶۳-۷۸.
- خنیفر، حسین و مسلمی، ناهید. (۹۹۱۲). *اصول و مبانی روش‌های پژوهش کیفی*. تهران: نشر نگاه دانش.
- رفیعی، فروغ؛ سجادی هزاوه، محبوبه، سیدفاطمی، نعیمه و رضایی، محبوبه. (۱۳۹۴). استراتژی‌های مدیران پرستاری در تسهیل فرایند گذار پرستاران تازه کار به پرستار بالینی. *مدیریت پرستاری*، ۴(۲)، ۶۰-۷۰. SID. <https://sid.ir/paper/239325/fa>
- سعیدی، میلاد؛ کشاورز افشار، حسین و نعیمی، ابراهیم (۱۴۰۲). بررسی کیفی هویت شغلی مبتنی بر مؤلفه‌های وجودی مشاوران تازه کار خانواده، *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، ۱۴(۵۵): ۳۳-۶۸.
- سلیمی بجستانی، حسین (۱۳۹۴). بررسی تحلیلی تجربه‌ی انتقال به کار حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان حرفه‌های یاورانه، *پژوهش‌های مشاوره*، ۱۴(۵۳): ۵۲-۷۰
- سیدکلان، سیدمحمد، بازدارقمچی قیه، مرتضی، ابراهیمی، ایوب و عیاری، لیل. (۱۳۹۶). بازسازی روایات و تجارب دانشجویان معلمان به منظور شناسایی عوامل مؤثر در تکوین «هویت حرفه‌ای» آنان. *مطالعات سیاست‌گذاری تربیت معلم (پژوهش در تربیت معلم)*، ۱(۳ (پیاپی ۴))، ۴۵-۷۲. SID. <https://sid.ir/paper/269476/fa>
- شریعتمدار، آسیه. (۱۳۹۵). کارورزی مشاوره در شبکه‌های مجازی: پرورش و تقویت هویت حرفه‌ای، امکانات و موانع. *مطالعات رسانه‌های نوین*، ۲(۷)، ۳۵-۶۰. SID. <https://sid.ir/paper/264622/fa>
- عباسپور، عباس؛ رحیمیان، حمید؛ پورکریمی، جواد و تقوی قره‌بلاغ، حسین (1393). بررسی الگوی توسعه حرفه‌ای دانشجویان دکتری علوم تربیتی بر اساس نظریه زمینه‌ای، *مجله آموزش عالی ایران*، ۷(1)، 7. 87.
- غلامپور، میثم و آیتی، محسن. (۱۳۹۹). عوامل مؤثر بر تکوین هویت حرفه‌ای معلم: روایت پژوهی رویدادهای زندگی یک معلم. *علوم تربیتی*، ۲۷(۲)، ۱-۲۲. doi: 10.22055/edus.2020.34294.3078
- فرشاد، مریم و فکری، کاترین (۱۳۹۷). ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ابعاد رشد حرفه‌ای مشاوران. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱ (۳۸): ۱۲۷-۱۵۰

فروتن، معین و رشادت جو، حمیده (۱۳۹۴). مفهوم‌پردازی هویت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی؛ ارائه یک مدل کیفی،

مجله‌ی مطالعات آموزش و یادگیری، ۷(۱): ۱۰۰-۱۲۳

گلپیچ، زینب، نظری، علی محمد، تاجیک اسماعیلی، عزیزاله و کسای اصفهانی، عبدالرحیم. (۱۳۹۸). طراحی الگوی

فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی؛ نظریه داده بنیاد. فصلنامه فرهنگی- تربیتی زنان و خانواده، ۱۴(۴۹)،

۲۵-۵۴.

گیلوری، طاهره؛ ارسلانی، نرگس؛ زابلی پور، سهیلا؛ رفیعی-وردنجانی، لیلا؛ فلاحتی خشکناز، مسعود (۱۴۰۲)

چالش‌های شکل‌گیری هویت حرفه‌ای در دانشجویان پرستاری: مرور نظام‌مند. فصلنامه مدیریت ارتقای

سلامت. ۱۴۰۲، ۱۲ (۶): ۶۵-۷۹

مشایخی، بیتا؛ نوروش، ایرج؛ حجازی، رضوان و مؤمنی، ابولفضل (۱۳۹۸). به‌سوی نظریه‌ای برای فرآیند شکل‌گیری

هویت حرفه‌ای حسابرسان داخلی: شواهدی از ایران، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۸(۲۹): ۱۵-۴۱

وجدانی همت، مهدی و کلانتر هرمزی، آتوسا. (۱۴۰۰). بررسی ادراک مشاوران مدرسه از نقش

حرفه‌ای‌شان. مشاوره کاربردی، ۱۱(۲)، ۱۰۵-۱۳۶

References

- Abel, H., Abel, A. & Smith, R. (2012). The Effects of a Stress Management Course on Counselors-in-Training, *Counselor Education & Supervision*, 51, 64-78.
- Auxier, C. R., Hughes F. R., & Kline, W. (2003). Identity Development in Counselors-in-Training, *Counselor Education & Supervision*, 43, 25-43.
- Bell, B. S., & Kozlowski, S. W. (2010). Toward a theory of learner-centered training design: An integrative framework of active learning. In S. W. J. Kozlowski & E. Salas (Eds.), *Learning, training, and development in organizations* (pp. 263-300). New York: Routledge.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2009). *Fundamentals of clinical supervision* (3rd ed.).
- Bischoff, R. J., Barton, M., Thober, J., & Hawley, R. (2002). Events and experiences impacting the development of clinical self confidence: A study of the first year of clinical contact. *Journal of Marital and Family Therapy*, 28, 371-382. doi: 10.1111/j.1752-0606.2002.tb01193.x
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Dong, S., Miles, L., Abell, N. & Martinez, M. (2018). Development of Professional Identity for Counseling Professionals: A Mindfulness-Based Perspective. *Int J Adv Counselling*, 40, 469-480.
- Feinstein, R.E. (2021). Descriptions and Reflections on the Cognitive Apprenticeship Model of Psychotherapy Training & Supervision. *J Contemp Psychother* 51, 155-164. <https://doi.org/10.1007/s10879-020-09480-6>
- Flanagan, R. S. & Flanagan, J. S. (2007). *Becoming an ethical helping professional*. New Jersey: Wiley.

- Flores, L. Y. (2008). Career development research and practice with diverse cultural and gender groups, *Journal of Career Development*, 34 (3), 215-217.
- Gazzola, N., & Smith, J. D. (2007). Who do we think we are? A survey of counsellors in Canada. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 29(2), 97-110.
- Geirdal, A.Ø., Nerdrum, P. & Bonsaksen, T. (2019). The transition from university to work: what happens to mental health? A longitudinal study. *BMC Psychol* 7, 65. <https://doi.org/10.1186/s40359-019-0340-x>
- 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, 21–37.
- Greenleaf, A. (201۴). Making the Best of a Bad Situation: Career Counseling Young Adults in the Aftermath of the Great Recession. *Journal of Employment Counseling*. 51. 10.1002/j.2161-1920.2014.00049.x.
- Gupta, A., Chong, S., & Leong, F. T. L. (2015). Development and validation of the vocational identity measure. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 79–90.
- Hansson, S. O., Björklund Carlstedt, A., & Morville, A. L. (2022). Occupational identity in occupational therapy: A concept analysis. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 29(3), 198-209. 10.1080/11038128.2021.1948608
- Hawley, L. D., & Calley, N. G. (2009). The professional identity of counseling: A template for action. *Michigan Journal of Counseling*, 36(1), 1-12. Retrieved from <http://www.michigancounselingassociation.com/>
- Hill, C. A., Sullivan, C. Knox, S. & Schlosser, L. Z. (2007). Becoming Psychotherapists: Experiences of Novice Trainees in a Beginning Graduate Class. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 44(4), 434-449. doi: 10.1037/ 0033-3204.44.4.434
- Kirupakaran, C. S. (2013). *The lived experience of novice counsellors: a qualitative phenomenological approach*. University of Manitoba (Canada).
- Kocyigit, M. (2023). Novice supervisees' anxiety in counselling supervision: a phenomenological study. *Studies in Continuing Education*, 46(1), 65–81. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2022.2161501>
- Kottler, J. A. (2022). *On being a therapist* (Sixth edition). Oxford University Press.
- Mao, A., Lu, S.-e., Lin, Y. (2020) A scoping review on the influencing factors and development process of professional identity among nursing students and nurses, *Journal of Professional Nursing*, <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2020.04.018>
- Mariotti, D., McAuliffe, G.J., Grothaus, T. (2019). Towards a New Profession: Counselor Professional Identity in Italy. A Delphi Study. *Int J Adv Counselling* 41, 561–579. <https://doi.org/10.1007/s10447-019-09376-8>
- Maunder, R. & Crafter, S. (2012). Understanding transitions using a sociocultural framework. *Educational and Child Psychology*. 29. 10-18. 10.53841/bpsecp.2012.29.1.10.
- 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, 3-12.

- Nelson, K. W. & Jackson, S. A. (2003). Professional Counselor Identity Development: A Qualitative Study of Hispanic Student Interns. *Counselor Education & Supervision*, 43, 2-14.
- Perrone, L. and Vickers, M.H. (2003), "Life after graduation as a "very uncomfortable world": an Australian case study", *Education + Training*, Vol. 45 No. 2, pp. 69-78. <https://doi.org/10.1108/00400910310464044>
- Person, M., Garner, C., Ghoston, M., & Petersen, C. (2020). Counselor Professional Identity Development in CACREP and Non-CACREP Accredited Programs. *The Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 13(1).
- Purswell, K. & Willis, B. & Lara, A. (2019). Counselor development across the lifespan: A Q methodology study. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*. 6. 1-15.
- Remley, J. R, & Herlihy, B. (2007) *Ethical, legal, and professional issues in counseling* (2nd ed. updated). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Rokach, A. (Ed.). (2024). *Psychologists in Making: Life Lessons and Observations from Practicing Psychologists* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781032689203>
- Rønnestad, M. H., Orlinsky, D. E., Schröder, T. A., Skovholt, T. M., & Willutzki, U. (2019). The professional development of counsellors and psychotherapists: Implications of empirical studies for supervision, training and practice. *Counselling & Psychotherapy Research*, 19(3), 214–230. <https://doi.org/10.1002/capr.12198>
- Schubert S, Buus N, Monrouxe LV, Hunt C. (2023). The development of professional identity in clinical psychologists: A scoping review. *Med Educ*; 57(7): 612-626. doi:10.1111/medu.15082
- Skovholt, T. M., & Rønnestad, M. H. (1992). Themes in therapist and counselor development. *Journal of Counseling and Development*, 70, 505-515.
- Tsuman-Caspi, L. (2012). The Identity Formation of Psychotherapists in Training: A Dialectical and Personal Process. DOI:10.7916/D80G3S49
- Ulvik, O. S., & Rønnestad, M. H. (2013). Cultural discourses of helping: Perspectives on what people bring with them when they start training in therapy and counselling. In M. H. Rønnestad & T. M. Skovholt (Eds.), *The developing practitioner. Growth and stagnation of therapists and counsellors* (pp. 37–51). New York, NY: Wiley
- Wagner, H. H. & Hill, N. R. (2015). Becoming Counselors Through Growth and Learning: The Entry Transition Process, *Counselor Education and Supervision*, 54(3), 189-202.
- Walder, K., Bissett, M., Molineux, M., & Whiteford, G. (2021). Understanding professional identity in occupational therapy: A scoping review. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 29(3), 175–197. <https://doi.org/10.1080/11038128.2021.1974548>
- Woo, H., & Henfield, M. S. (2015). Professional identity scale in counseling (PISC): Instrument development and validation. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, 2, 93–112.
- Woo, H., Henfield, M. S., & Choi, N. (2014). Developing a unified professional identity in counseling: A review of literature. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, 1(1), 1–15.
- Woo, H., Lu, J., Harris, C., & Cauley, B. (2017). Professional Identity Development in Counseling Professionals. *Counseling Outcome Research and Evaluation*, 8(1), 15–30. <https://doi.org/10.1080/03054985.2017.1297184>

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, 14–28.



استناد به این مقاله: شریعتی، زینب، کلانتر هرمزی، آتوسا، شریعتمدار، آسیه، نعیمی، ابراهیم. (۱۴۰۵). بررسی چالش‌ها و تسهیل‌گرهای رشد هویت حرفه‌ای مشاوران تازه‌کار، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۷(۶۵)، ۱–۳۲. DOI: 10.22054/qccpc.2025.81613.3355



Counseling Culture and Psychotherapy is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.