

The Designing, Developing and Validating a Career Empowerment Program for Online Counselors

Suzan Heydarpour¹, Mehdi Zare Bahramabadi^{2,*}, Somayeh Robot Mili³, Reza Ghorban Jahromi⁴

¹ Ph.D. Student in Counseling, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

² Associate Professor, Department of Counseling, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

³ Assistant Professor, Department of Psychology, University of Tehran, Tehran, Iran

⁴ Assistant Professor, Department of Psychology, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

ARTICLE INFO

Article History

Received: 31 May 2024

Revised: 18 September 2025

Accepted: 5 February 2026

Available online: 5 February 2026

Article Type: Research Article

Keywords

Career Empowerment; Online Counseling;
Content Validity

Corresponding Author*

Mehdi Zare Bahramabadi received her PhD in Counseling from Islamic Azad University, Tehran Science and Research Branch. He is currently an Associate Professor counseling department Allameh Tabataba'ei University. His research interests are family counseling. For correspondence regarding this article, please contact the Counseling Department, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'ei University, Olympic Village, Medan Dehak, Central Campus, Postal Code 1489684511.

ORCID: 0000-0003-0632-2142

E-mail: mz.bahramabadi@gmail.com

doi: <http://dx.doi.org/10.29252/bjcp.20.1.116>

ABSTRACT

Psychological counseling, supervision and consultation in the online setting have become widespread. The aim of this study was to design, develop and validate a career empowerment program for online counselors. The research method for designing and development stages was a descriptive - analytic method with a configurative synthesis approach Sandelowski & Barroso (2006), which was carried out in two consecutive qualitative-quantitative stages. The research method is qualitative, which examines and evaluates the studies conducted in the field of professional empowerment of online counselors, as well as semi-structured interviews of online counseling experts and specialists and presents a conceptual model. Using exploratory and semi-structured interviews, qualitative questions were asked from the statistical community of experts, and theoretical saturation was achieved after 10 interviews. The results of thematic analysis using Maxqda software showed that the online counselors' professional empowerment program includes 24 open codes, 10 sub-codes and 3 main codes. Also, for program validation, along with the use of face validity method, content validity method was used quantitatively and quantitatively with a panel of 5 experts and content validity ratio (CVR) and content validity index (CVI). The results showed career empowerment programs for online counselors have appropriate face and content validity. According to the results obtained, it is possible to use the career empowerment program for online counselors to train online consultants and ultimately increase their professional productivity.

Citation: Heydarpour, S., Zare Bahramabadi, M., Robot Mili, S., & Ghorban Jahromi, R. (2025/1404). The Designing, Developing and Validating a Career Empowerment Program for Online Counselors. *Contemporary Psychology*, 20(1), 116-131. <http://dx.doi.org/10.29252/bjcp.20.1.116>

طراحی، تدوین و روایی‌یابی برنامه توانمندسازی حرفه‌ای برای مشاوران برخط

سوزان حیدرپور^۱، مهدی زارع بهرام‌آبادی^{۲*}، سمیه رباط میلی^۳، رضا قربان جهرمی^۴

^۱ دانشجوی دکتری تخصصی مشاوره، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲ دانشیار، گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

^۳ استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

^۴ استادیار، گروه روان‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

اطلاعات مقاله

تاریخچه

دریافت: ۱۱ خرداد ۱۴۰۳

اصلاح نهایی: ۲۷ شهریور ۱۴۰۴

پذیرش: ۱۶ بهمن ۱۴۰۴

انتشار آنلاین: ۱۶ بهمن ۱۴۰۴

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

کلیدواژه‌ها

توانمندسازی؛ مشاوره برخط؛ روایی محتوایی

نویسنده مسئول*

مهدی زارع بهرام‌آبادی درجه دکتری خود را در رشته مشاوره از دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران دریافت کرد. در حال حاضر او دانشیار گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی است. علایق پژوهشی ایشان در حوزه مشاوره خانواده است. برای مکاتبه در مورد این مقاله با دکتر زارع بهرام‌آبادی، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، دهکده المپیک، میدان دهک، پردیس مرکزی با کد پستی ۱۴۸۹۶۸۴۵۱۱ تماس داشته باشید.

ارکید: ۲۱۴۲-۰۶۳۲-۰۰۰۳-۰۰۰۰۰۰۰۰

پست الکترونیکی: mz.bahramabadi@gmail.com

چکیده

مشاوره روان‌شناختی، سوپرویزن (نظارت و راهنمایی بالینی) و مشاوره در محیط برخط گسترده شده است. بنابراین، این پژوهش با هدف بررسی طراحی، تدوین و روایی‌یابی برنامه توانمندسازی حرفه‌ای برای مشاوران برخط انجام شد. روش پژوهش برای مرحله طراحی و تدوین برنامه، توصیفی-تحلیلی با رویکرد فراترکیب سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۶) بود که در دو مرحله پیاپی کیفی و کمی انجام شد. این پژوهش در مرحله اول به مطالعه کیفی پرداخت و در این مرحله، به بررسی و ارزیابی مطالعات انجام‌شده در زمینه توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط و همچنین، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته از خبرگان و متخصصان مشاوره برخط پرداخت. با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، سوالات کیفی از جامعه آماری (شامل ۱۰ نفر به روش نمونه‌گیری هدفمند) خبرگان پرسیده شد که پس از انجام ۱۰ مصاحبه، اشباع نظری حاصل گردید. نتایج تحلیل مضمون با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا نشان داد که برنامه توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط شامل ۲۴ کد باز، ۳ کد اصلی و ۱۰ کد فرعی است. همچنین، برای روایی‌یابی برنامه مذکور، علی‌رغم استفاده از روش روایی صوری، از روش روایی محتوایی به شیوه کیفی و کمی با پانل خبرگان ۵ نفری و از دو ضریب نسبت روایی محتوایی (CVR) و شاخص روایی محتوایی (CVI) استفاده شد. نتایج نشان داد برنامه توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط از روایی صوری و محتوایی مناسبی برخوردار است. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، می‌توان از برنامه توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط جهت آموزش مشاوران برخط استفاده نمود و موجب افزایش بهره‌وری شغلی آنان شد.

مقدمه

خواهد داشت و از اتخاذ تصمیم‌های شتاب‌زده جلوگیری خواهد کرد. از آنجا که بیشتر شکست‌ها ناشی از نداشتن اطلاعات کافی و انتخاب‌های نادرست است؛ مشاوره در زمینه‌های مختلف (طالبی و همکاران، ۲۰۲۰)، مانند مشاوره پیش از ازدواج (کگاتلی و اسپائومر، ۲۰۲۳)، مشاوره زناشویی (ندهلووئو و همکاران، ۲۰۲۳)؛ یاوتوزر و دوگانوکو، ۲۰۲۴) و به‌ویژه، مشاوره شغلی، اهمیت فراوانی دارد

همه انسان‌ها در زندگی خود به راهنمایی^۱، مشاوره و مشورت‌گرفتن از دیگران در تصمیم‌گیری‌ها و مواقعی که می‌خواهند یک انتخاب انجام دهند، نیاز دارند (سویکا و ورونسکا، ۲۰۲۳). این نیاز به مشاوره^۲، به‌ویژه در سنینی که فرد ناچار به انتخاب‌های مهمی است، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند (مک‌دونالد و همکاران، ۲۰۲۴). چنین مشاوره‌هایی کمک شایان‌توجهی در اقدامات درست و مناسب فرد

² counselling

¹ guidance

استفاده از مهارت‌های کلامی و غیرکلامی و تاثیر آن‌ها بر تماس‌گیرنده، مهارت و شناخت بیشتری داشته باشند و با اصول اخلاق حرفه‌ای در مشاوره برخط آشنا باشند. در نتیجه، توانمندسازی مشاوران برخط از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا، وقتی افراد در حرفه خود توانمند می‌شوند، احساس خودکارآمدی حرفه‌ای^۴ می‌کنند. به عبارتی، احساس می‌کنند که قابلیت و تبحر لازم برای انجام موفقیت‌آمیز کارشان را دارند. افراد توانمند نه تنها احساس شایستگی می‌کنند، بلکه به خود اطمینان دارند که می‌توانند کارشان را با کفایت انجام دهند (کلارک و باسی، ۲۰۲۰).

نوع فعالیت مشاوران برخط از حساسیت بالایی برخوردار است. با این حال، تاکنون مطالعه خاصی در مورد چالش‌ها، مهارت‌ها و توانمندی‌های لازم جهت مشاوره برخط صورت نگرفته است و علی‌رغم پژوهش‌های انجام‌شده، هنوز برنامه مختص مشاوران برخط در زمینه توانمندسازی حرفه‌ای آنان وجود ندارد. در نتیجه، نظر به اهمیت نقش مشاوران و روان‌شناسان در ارتقای سلامت روان و ابعاد مختلف بهزیستی مراجعین (ذهنی، روان‌شناختی و اجتماعی) و تاثیرپذیری متقابل متخصصان از فرایند مشاوره، بهزیستی و کارآمدی این قشر، توجه ویژه‌ای را طلب می‌کند. همچنین، واضح است که مشاوره‌ای نتیجه‌بخش خواهد بود که مشاور، خود از بهزیستی مطلوبی برخوردار باشد. در واقع، حاصل کاری مشاور که به صورت مداوم هیجانات منفی، عدم توفیق، خودکارآمدی حرفه‌ای پایین، ناامیدی و روابط ناموثر را تجربه کند، بی‌نتیجه و چه بسا آسیب‌زا خواهد بود که این امر ضرورت تدوین یک برنامه توانمندسازی برای این مشاوران را ضروری می‌سازد. بنابراین، با توجه به اهمیت حرفه مشاوره، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال است که مولفه‌های توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط کدام‌اند؟ و اینکه آیا برنامه توانمندسازی حرفه‌ای برای مشاوران برخط دارای روایی محتوایی^۵ است؟

روش

طرح پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کیفی بود. پژوهشگران به دنبال کشف مولفه‌های توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط بر اساس منابع و اسناد موجود در این زمینه بودند و بر این اساس، از روش فراترکیب^۶ استفاده شد. فراترکیب یک رویکرد منسجم به تجزیه و تحلیل داده‌ها در طول مطالعات کیفی است که پژوهشگران را قادر می‌سازد یک سوال پژوهش خاص را مطرح کرده و سپس جستجو، انتخاب، ارزیابی،

(آندرسون و موهرمن، ۲۰۲۴؛ کاردوسو و همکاران، ۲۰۲۳). از سوی دیگر، فرایند مشاوره در عصر امروز به سوی برخط در حال حرکت است و هر روز افراد بیشتری علاقمند به مشاوره برخط^۱ می‌شوند (ون کیسل و همکاران، ۲۰۲۴).

وسایل ارتباطی، مانند موبایل و کامپیوتر به عنوان وسیله‌ای برای انتقال سریع پیام و قابل دسترس بودن آن از مظاهر این پیشرفت است و افراد می‌توانند از مسافت‌های دور نیز به راحتی با یکدیگر ارتباط برقرار کنند (چن و همکاران، ۲۰۲۳). به کارگیری ابزارهای دیجیتال^۲، محدودیت‌های جغرافیایی و فیزیکی را برای کمک‌رسانی و مشاوره به افراد از راه دور کاهش داده است (سوپریانتو و همکاران، ۲۰۲۴). مواجهه با عواقب پیشرفت تکنولوژی، ایجاد شیوه‌های مختلف شناخت مشکلات فردی و اجتماعی و پیشگیری و کاهش یا رفع این مشکلات را ضروری ساخته است. در این میان، یکی از این شیوه‌ها که برای افراد نقش مهمی در کمک‌رسانی سریع دارد، مشاوره برخط است (هاستوتی و تیاس، ۲۰۲۴). مشاوره برخط سالیان است که از طریق تلفن، ایمیل یا پیام‌های متنی شکل گرفته است؛ اما، رشد روزافزون تکنولوژی و افزایش کاربران تلفن‌های هوشمند، فرصت‌های جدیدی را برای درمان قابل دسترس و مقرون به صرفه فراهم نموده است.

مشاوره برخط یکی از شیوه‌های مداخلاتی جدید است که به سرعت در جهان در حال رشد کمی و کیفی است. با توجه به شرایطی که با شیوع بیماری کووید-۱۹ و افزایش میزان استرس مردم به وجود آمد، تمایل مردم به گرفتن مشاوره به صورت اینترنتی و اهمیت مشاوره برخط افزایش یافت (پریتی و همکاران، ۲۰۲۴). مشاوره روان‌شناختی، سوپرویزن^۳ (نظارت و راهنمایی بالینی) و مشاوره در محیط برخط بسیار گسترده شده است (آمانومز و همکاران، ۲۰۲۰). با ظهور خدمات مشاوره‌ای برخط، به عنوان یک رسانه درمانی خلاق و نوآور، اکنون مشاوران در حال بررسی چگونگی ایجاد شرایط درمانی در یک محیط برخط هستند؛ به طوری که، مطالعات نشان داده‌اند در مشاوره برخط، برای پرداختن به انواع موضوعات بالینی می‌توان اتحاد کاری معناداری را به صورت برخط با مراجعین برقرار کرد (دی‌وایت و همکاران، ۲۰۲۱).

در همین راستا، می‌توان بیان نمود که مشاوره روان‌شناختی به عنوان یک زمینه حرفه‌ای، خدمات متنوعی در حوزه‌های مختلف مانند آموزش، بهداشت روان، راهنمایی تحصیلی و شغلی را در سطح جامعه ارائه می‌دهد (مدیانتی و همکاران، ۲۰۲۰). اهمیت این حرفه ایجاب می‌کند مشاوران و روان‌شناسان ویژگی‌های خاصی در زمینه‌ها و ابعاد مختلف دارا باشند. عوامل متعددی در تاثیر فرایند مشاوره نقش دارند (اصل دهقان و همکاران، ۲۰۲۱). مشاوران برخط بایستی در

⁴ professional self-efficacy

⁵ content validity

⁶ content validity

¹ online counselling

² digital tools

³ supervision

و سپس، با ارزیابی مقایسه‌ای بین گزارش‌ها ادامه می‌یابد. ارزیابی جداگانه گزارش‌ها با چندین بار خواندن هر گزارش برای آشنایی کامل با محتوا، نقاط قوت و ضعف روش‌شناسی و شناسایی یافته‌های هدف انجام می‌شود (سندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۶). از این رو، با بررسی و شناسایی پژوهش‌ها از طریق سامانه‌های مذکور با کلیدواژه‌های مرتبط با طراحی برنامه توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط، در مجموع ۲۴ پژوهش یافت شد.

ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بودند از: (۱) مقالات و پژوهش‌های چاپ‌شده که در حوزه مورد نظر بودند، (۲) پژوهش‌هایی که با روش‌های کیفی مناسب، مانند مصاحبه و مشاهده و مرور نظام‌مند کتابخانه‌ای و سایر روش‌های کیفی و همچنین، مقالات کمی مانند مقالات پیمایشی، تجربی و همبستگی که دارای نتایج کیفی بودند و به بررسی موضوع مورد نظر این پژوهش پرداخته بودند، (۳) پژوهش‌هایی که داده‌ها و اطلاعات کافی را در ارتباط با اهداف پژوهش گزارش کرده بودند، (۴) پژوهش‌هایی که فرآیند بررسی تخصصی را زیر نظر داوران متخصص طی کرده بودند و به صورت مقاله کامل از طریق برخط یا به طور کامل چاپ شده بودند، (۵) پژوهش‌هایی که در حوزه مورد نظر بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰ و ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۲ منتشر شده بودند و (۶) پژوهش‌هایی که با روش‌های علمی به بررسی موضوع پرداخته بودند و راهکارهای مناسب را نشان داده بودند. همچنین، ملاک‌های خروج از پژوهش عبارت بودند از: (۱) پژوهش‌هایی که اطلاعات کافی در زمینه اهداف این پژوهش گزارش نداده بودند، (۲) پژوهش‌هایی که با عنوان و اهداف یکسان انجام شده بودند، (۳) پژوهش‌هایی که فاقد الگوی روش‌شناختی مناسب بودند و (۴) پژوهش‌هایی که فاقد کیفیت لازم علمی بودند یا در مجلات بی‌کیفیت منتشر شده بودند.

سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۶) تکنیک دسته‌بندی یافته‌ها و فراچکیده‌نویسی را برای تحلیل یافته‌های کیفی معرفی کرده‌اند. در تکنیک دسته‌بندی، ایده‌ها یا موضوع‌های مورد نظر فراترکیب شناسایی و استخراج می‌شوند و در دسته‌های مشخصی قرار می‌گیرند. در کنار تکنیک دسته‌بندی، فراچکیده‌نویسی نیز به دلیل ایجاد مبنایی قوی‌تر و تعاملی‌تر برای تفسیرهای نوآورانه در فراترکیب، ابزاری بسیار مفید تلقی می‌شود (محمدی و همکاران، ۲۰۱۸). در این پژوهش، تجزیه و تحلیل داده‌ها به این صورت بود که نخست، اطلاعات اولیه از مقالات مشخص شد و پس از شناسایی و استخراج داده‌های اولیه، تمام عوامل استخراج‌شده به عنوان کد (مضامین پایه) در نظر گرفته شدند و سپس، هر یک از این کدها، در یک مفهوم همانند دسته‌بندی گردید و مفاهیم (مضامین سازمان‌دهنده) پژوهش ایجاد شد.

جمع‌بندی و شواهد کیفی را برای پرداختن به سوال پژوهش ترکیب کنند. این فرایند با استفاده از روش‌های کیفی دقیق برای تلفیق مطالعات کیفی موجود و ایجاد معانی بیشتر از طریق یک فرایند تفسیری انجام می‌شود (اروین و همکاران، ۲۰۱۱).

در پژوهش حاضر، از روش تحلیل کیفی استفاده شد. این روش به دلیل توانایی در کشف عمیق مفاهیم و استخراج مضامین نهفته در متون برای بررسی مقالات انتخاب شد. فراترکیب نوعی مطالعه کیفی است که اطلاعات و یافته‌های مستخرج از مطالعات کیفی دیگر با موضوع مرتبط و مشابه را بررسی می‌کند. در نتیجه، نمونه مورد نظر برای فراترکیب، از مطالعات کیفی منتخب شده و بر اساس ارتباط آن‌ها با سوال پژوهش ساخته می‌شود (اسماعیلی و صالحی، ۲۰۲۴). به دلیل پیچیدگی‌ها و ظرافت‌های ویژه روش فراترکیب، توصیه می‌شود که گروهی از پژوهشگران با تجربه‌ها و مهارت‌های مختلف در فراترکیب حضور داشته باشند؛ به گونه‌ای که ارتباط، مشاوره و بحث پیرامون روند کار به طور مستمر بین آن‌ها در جریان باشد (محمدی و همکاران، ۲۰۱۸). اعضای تیم فراترکیب در این پژوهش را سه نفر متخصص آموزشی، یک نفر متخصص فراترکیب، یک نفر دانشجوی مشاوره به همراهی کارشناس ارشد مدیریت اطلاعات برای افزایش دقت در جستجوی منابع تشکیل دادند. همچنین، برای تحقق روش فراترکیب، از روش سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۶) استفاده شد.

فرایند جستجو و بازبازی منابع شامل پارامترهای متعددی مانند موضوع مورد نظر، اعضای نمونه، زمان و روش است. علاوه بر پارامترها، انواع روش‌های جستجو (دستی و الکترونیک) و عبارت‌های مورد جستجو نیز باید مشخص شوند (محمدی و همکاران، ۲۰۱۸). در این مرحله، پژوهشگر کلمات کلیدی خود را برای جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی انتخاب و پس از آن، جستجوی نظام‌مند^۱ خود را بر مقالات منتشرشده در پایگاه‌های مختلف متمرکز کرد. تنظیم سوالات پژوهش بر اساس چهار شاخص چه چیزی (مقوله‌های زیربنایی طراحی برنامه توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط کدام‌اند؟)، چه کسی (مشاوران برخط)، چه زمانی (دوره ده ساله، ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰ برای منابع داخلی و ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۲ برای منابع خارجی) و چگونه (مقوله‌های برنامه توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط چگونه شکل می‌گیرند؟) بود.

به طور کلی، در مورد به‌کارگیری معیارهای کیفیت برای مطالعات کیفی و شیوه استفاده از آن‌ها، اجماعی وجود ندارد. با وجود این، تعداد زیادی از پژوهشگران، مطالعات ارزیابی را برای فراترکیب استفاده می‌کنند (لاچال و همکاران، ۲۰۱۷). پس از جستجو و انتخاب منابع مورد نظر، فرایند پژوهش با ارزیابی هر گزارش به صورت مجزا

¹ systematic search

ابزار پژوهش

دکترای تخصصی بودند. مصاحبه پس از انجام ۱۰ مصاحبه به اشباع رسید.

کدهای اخلاق و کارآزمایی / ملاحظات اخلاقی

اخذ کد اخلاق IR.IAU.SRB.REC.1400.362 از کارگروه/کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات از اصول اخلاقی رعایت شده در این پژوهش بود.

شیوه اجرا

پس از طی مراحل اولیه پژوهش، خبرگان مشارکت‌کننده در پژوهش شناسایی شدند و هماهنگی‌های لازم برای اجرای مصاحبه حضوری با آن‌ها انجام شد. پیش از اجرای مصاحبه، کلیات روند مصاحبه و توضیحات مقدماتی درباره اهداف پژوهش ارائه شد. اجرای جلسات مصاحبه تقریباً ۱ تا ۱/۵ ساعت به صورت انفرادی و تک جلسه‌ای صورت گرفت. تمامی مصاحبه‌ها توسط پژوهشگر انجام شد.

جهت طراحی ابزار اولیه برای انجام مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، ابتدا ادبیات پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. با مطالعه نظریه‌های معتبر مرتبط با پژوهش و همچنین، مطالعات پیشین و شناسایی نقاط قوت و ضعف آن‌ها، چارچوب مفهومی از ملاک‌های مورد نیاز برای جمع‌آوری داده‌ها تدوین شد. سپس، ملاک‌های به‌دست‌آمده توسط اساتید روان‌شناسی ارزیابی و با توجه به نظرات اساتید راهنما و انجام اصلاحات، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته تدوین و مورد استفاده قرار گرفت.

شرکت‌کنندگان

در پژوهش حاضر، جهت انجام مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، خبرگان و متخصصان امر مشارکت داشتند. ملاک‌های انتخاب شامل حداقل تحصیلات کارشناسی ارشد و حداقل ۵ سال تجربه فعالیت مشاوره برخط بود. جامعه آماری شامل ۱۰ نفر متخصص بود که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. از این میان، ۵ نفر زن و ۵ نفر مرد، ۱ نفر مجرد و ۹ نفر متأهل، ۵ نفر کارشناسی ارشد و ۵ نفر

جدول ۱. ارزیابی مقالات با روش برنامه مهارت‌های ارزیابی نقادانه

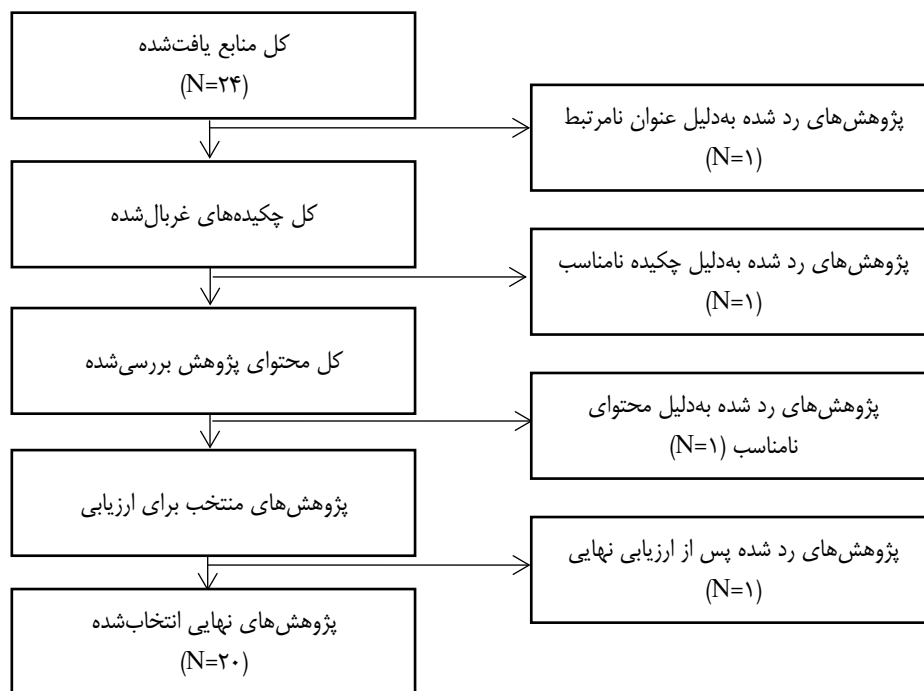
ردیف	نویسنده/نویسندگان	اهداف پژوهش	به روز بودن	طرح پژوهش	روش نمونه‌برداری	جمع‌آوری داده‌ها	انعکاس‌پذیری	ملاحظات اخلاقی	دقت تحلیل داده‌ها	بیان روشن یافته‌ها	ارزش پژوهش	جمع امتیازات	درجه کیفی مقاله	نقد
۱	شریعتمدار و همکاران (۲۰۲۱)	۵	۴	۵	۲	۵	۴	۴	۵	۵	۳	۴۲	عالی	بله
۲	پناهی (۲۰۲۱)	۵	۵	۵	۴	۵	۴	۵	۵	۴	۳	۴۴	عالی	بله
۳	حیدری و طالع‌پسند (۲۰۲۱)	۵	۲	۵	۴	۲	۴	۴	۴	۳	۴	۳۷	خیلی خوب	بله
۴	بهرامی و احمدی (۲۰۲۰)	۵	۴	۵	۲	۲	۴	۴	۴	۴	۳	۳۷	خیلی خوب	بله
۵	عظیمی (۲۰۱۷)	۵	۲	۴	۴	۲	۲	۲	۲	۳	۴	۳۲	خیلی خوب	بله
۶	وحدانی و خنجرخانی (۲۰۲۰)	۵	۴	۵	۲	۲	۴	۴	۴	۴	۳	۳۷	خیلی خوب	بله
۷	حسنی (۲۰۲۰)	۲	۱	۱	۲	۱	۳	۲	۱	۲	۱	۱۶	متوسط	خیر
۸	ابراهیمی و همکاران (۲۰۱۶)	۵	۴	۵	۲	۲	۴	۴	۳	۴	۳	۳۷	خیلی خوب	بله
۹	جعفری (۲۰۲۰)	۲	۵	۵	۴	۲	۴	۲	۴	۴	۳	۳۴	خیلی خوب	بله
۱۰	عظیمی و همکاران (۲۰۲۳)	۲	۵	۵	۳	۳	۴	۲	۴	۴	۳	۳۴	خیلی خوب	بله
۱۱	کرمی و چوپانی (۲۰۱۹)	۵	۵	۵	۳	۵	۴	۵	۵	۵	۳	۴۴	عالی	بله
۱۲	عزیزی و بنیسی (۲۰۱۸)	۵	۵	۵	۳	۵	۴	۵	۵	۵	۳	۴۴	عالی	بله
۱۳	شکری و رضایی (۲۰۱۴)	۲	۱	۱	۰	۰	۳	۰	۲	۱	۰	۱۰	عالی	خیر
۱۴	رائوچ و همکاران (۲۰۱۶)	۴	۵	۵	۳	۵	۴	۵	۵	۵	۳	۴۴	عالی	بله
۱۵	لیو و لیو (۲۰۲۰)	۲	۲	۴	۳	۱	۴	۳	۲	۳	۳	۲۵	خوب	بله
۱۶	فرانسیس و هورن (۲۰۱۷)	۵	۴	۵	۲	۵	۴	۴	۵	۵	۳	۴۲	عالی	بله
۱۷	مه‌تین (۲۰۲۳)	۵	۴	۵	۴	۵	۴	۴	۴	۵	۴	۴۵	عالی	بله
۱۸	پکالا و وان زونن (۲۰۲۲)	۲	۱	۱	۰	۲	۳	۲	۲	۲	۱	۱۵	متوسط	خیر
۱۹	بلومر و همکاران (۲۰۱۴)	۴	۲	۵	۴	۳	۵	۴	۳	۳	۵	۳۸	خیلی خوب	بله
۲۰	هنیگان و گوس (۲۰۱۶)	۲	۲	۴	۴	۱	۳	۳	۱	۳	۱	۲۲	خوب	بله
۲۱	وارلیک و همکاران (۲۰۲۱)	۴	۲	۴	۳	۳	۴	۲	۳	۳	۳	۳۱	خیلی خوب	بله
۲۲	خورشید و همکاران (۲۰۲۰)	۲	۱	۱	۰	۲	۳	۲	۲	۲	۱	۱۵	متوسط	خیر
۲۳	افریمو (۲۰۲۰)	۲	۲	۴	۴	۱	۴	۴	۳	۴	۳	۲۵	خوب	بله
۲۴	ستین و آسکون (۲۰۱۸)	۱	۲	۱	۰	۲	۳	۲	۲	۲	۱	۱۵	متوسط	خیر

شیوه تحلیل داده‌ها

متون مناسب بود که تنظیم معیارها در این قسمت با نظر پژوهشگران و متخصصان امر انجام شد. در ادامه، هر مقاله با استفاده از روش CASP^۱ با ۱۰ شرط کیفی طبق جدول ۱ مورد ارزیابی قرار گرفت. هر یک از مقالات در مواجهه با این شرایط، امتیازی از ۱ تا ۵ گرفته و مقالاتی که مجموع امتیازات آن‌ها ۳۱ و بالاتر شد، به لحاظ کیفی تایید شد و باقی مقالات حذف شدند. سپس، با توجه به امتیازی که مقالات کسب کرده بودند، رتبه‌بندی شدند. لازم به ذکر است که بازه نمرات ۴۱-۵۰ برابر با عالی، ۳۱-۴۰ برابر با خیلی خوب، ۲۱-۳۰ برابر با خوب، ۱۱-۲۰ برابر با متوسط و ۰-۱۰ برابر با ضعیف بود. در فرآیند جستجو، پارامترهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوا و جزئیات مقاله در نظر گرفته شد و مقالاتی که با سوال و هدف پژوهش تناسبی نداشتند، حذف شدند.

پژوهش حاضر از نوع کیفی بود که در آن طراحی برنامه توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط مطرح بود. بدین منظور، از دو روش تحلیل داده‌های فراترکیب (مطالعات پیشین) و تحلیل مضمون داده‌های حاصل از پاسخ متخصصان به مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. تحلیل داده‌ها و مقایسه نتایج منجر به شناسایی مهارت‌ها و صلاحیت‌های لازم در زمینه مشاوره برخط شد. در روش فراترکیب، با استفاده از الگوی سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۶) داده‌های ثانویه حاصل از مطالعات پیشین (از سال ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۲) به دست آمد. این الگو شامل هفت مرحله است. در گام اول، پژوهشگر به تنظیم سوال‌های پژوهشی شامل چه چیزی؟ چه کسی؟ چه زمانی؟ و چگونه؟ پرداخت. در گام دوم، بررسی نظام‌مند متون بر اساس کلیدواژه‌های پژوهش صورت گرفت. گام سوم شامل جستجو و انتخاب

شکل ۱. فرایند بازمیابی و انتخاب مقالات



کاپا^۲ استفاده شد که به بررسی اندازه توافق و هماهنگی بین دو فرد یا دو منبع تصمیم‌گیری می‌پردازد. در گام هفتم، در روش فراترکیب با شناسایی شاخص‌های استخراج‌شده از مقالات و با حذف شاخص‌های هم‌معنا و پرتکرار، در نهایت دو مقوله اصلی شامل: (۱) صلاحیت‌های برون فردی و (۲) صلاحیت‌های درون فردی و همچنین، سه مقوله فرعی شامل: (۱) دانش تخصصی، (۲) مهارت‌های حرفه‌ای و

در گام چهارم، بر اساس اطلاعات شناسنامه‌ای پژوهش‌های منتخب شامل نام و نام خانوادگی پژوهشگران، سال انتشار، روش و هدف پژوهش، اطلاعات یافته‌های پژوهش دسته‌بندی شد. در گام پنجم، به تجزیه و تحلیل یافته‌های کیفی پرداخته شد و پس از استخراج مفاهیم و شناسه‌ها هر یک از مفاهیم مشابه در مقوله‌های تبیین‌کننده دسته‌بندی گردید. در گام ششم، برای بررسی کیفیت تحلیل جهت دفاع‌پذیری، تصدیق‌پذیری و بازتاب‌پذیری نتایج، از روش اعتباریابی

² Kappa Coefficient¹ Critical Appraisal Skills Program

۳) خصایص شخصیتی به دست آمد که در جدول ۲ قابل مشاهده هستند.

جدول ۲. مولفه‌های اصلی و فرعی توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برآمده از پژوهش‌های پیشین

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	کدهای باز
صلاحیت‌های برون فردی	مهارت‌های حرفه‌ای	دانش تخصصی مشاوره و روان‌شناسی، دانش تخصصی مشاوره برخط و دانش تکنولوژی فناوری.
صلاحیت‌های درون فردی	خصایص شخصیتی	مهارت تکنولوژی یعنی رفع مشکلات سخت‌افزاری و کار با نرم‌افزارهای مرتبط و همچنین، مهارت‌های مشاوره‌ای شامل گوش‌دهی فعال، همدلی، انعکاس احساس، انعکاس محتوا، مدیریت زمان جلسه، مهارت حل مساله، برقراری ارتباط موثر، مدیریت موردهای دشوار، مدیریت بحران خودکشی، مقابله با استرس‌های شغلی، آشنایی با اصول اخلاقی و حرفه‌ای در مشاوره برخط مانند رازداری و محرمانه‌ماندن اطلاعات، احترام به حقوق مراجع، حفظ مرزهای حرفه‌ای، مهارت خودمراقبتی و مقابله با فرسودگی شغلی.
صلاحیت‌های درون فردی	خصایص شخصیتی	مسئولیت‌پذیری شغلی، تفکر واگرا، منضبط بودن، واقع‌گرا بودن، انعطاف‌پذیری، شجاعت، انتقادپذیری، سخت‌کوشی، خلاقیت، اصالت، امیدواری و سازگاری.

توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط با استفاده از روش تحلیل مضمون اقدام نمود. در ابتدا، پژوهشگر به بررسی و تحلیل کیفی مضمون^۱ مطالب بیان شده در مصاحبه‌های انجام گرفته از خبرگان حوزه مشاوره برخط پرداخت. وی پس از انجام هر جلسه مصاحبه با تک تک خبرگان با جمع‌آوری داده‌ها، پیاده‌سازی محتوای مصاحبه‌ها را انجام داد. در این مرحله، مصاحبه‌ها تا جایی ادامه داشت که به اشباع داده‌ها دست یافت. پس از تهیه متن نوشتاری از پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان، فرایند بررسی محتوای آشکار و پنهان داده‌ها صورت گرفت.

نمونه‌ای از سوالات در مصاحبه نیمه‌ساختاریافته عبارت بودند از: «مؤلفه‌های صلاحیت علمی مشاوران برخط از نظر شما کدام‌اند؟»، «به نظر شما چه عواملی در موفقیت شغلی یک مشاور برخط موثر است؟»، «به نظر شما عوامل فرهنگی و اجتماعی موثر در توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط کدام‌اند؟»، «به نظر شما عوامل فرهنگی و اجتماعی موثر در خودکارآمدی حرفه‌ای مشاوران برخط کدام‌اند؟»، «به نظر شما مشاوران برخط با چه چالش‌ها و استرس‌هایی مواجه هستند؟» و «به نظر شما مشاوران برخط چگونه با استرس‌ها و تنش‌های ناشی از نقش‌های شغلی خود مقابله می‌کنند؟».

در مرحله دوم، به ایجاد کدهای اولیه پرداخته شد. این کدگذاری به وسیله نرم‌افزار مکس کیودا^۲ انجام شد. در مرحله سوم، به دسته‌بندی کدهای مختلف در قالب مقوله‌های بالقوه و مرتب کردن همه خلاصه داده‌های کدگذاری شده در قالب مقوله‌های مشخص شده پرداخته شد. در مرحله چهارم، مجموعه‌ای از مضامین و بازبینی آن‌ها مشخص شد که شامل دو مرحله بازبینی و تصفیه مضامین است. در مرحله اول، بازبینی در سطح خلاصه‌های کدگذاری شده انجام شد و در مرحله دوم،

۱- مقوله صلاحیت‌های فردی: در پژوهش حاضر، از طریق تحلیل مطالعات پیشین، صلاحیت‌های برون فردی به‌عنوان یکی از مقوله‌های اصلی شناسایی شد. این مقوله شامل دو مقوله فرعی است: ۱-۱- دانش تخصصی: شامل دانش تخصصی مشاوره و روان‌شناسی، دانش تخصصی مشاوره برخط و دانش تکنولوژی فناوری.

۱-۲- مهارت‌های حرفه‌ای: شامل مهارت تکنولوژی، یعنی رفع مشکلات سخت‌افزاری و کار با نرم‌افزارهای مرتبط و همچنین، مهارت‌های مشاوره‌ای شامل گوش‌دهی فعال، همدلی، انعکاس احساس، انعکاس محتوا، مدیریت زمان جلسه، مهارت حل مساله، برقراری ارتباط موثر، مدیریت موردهای دشوار، مدیریت بحران خودکشی، مقابله با استرس‌های شغلی، آشنایی با اصول اخلاقی و حرفه‌ای در مشاوره برخط مانند رازداری و محرمانه‌ماندن اطلاعات، احترام به حقوق مراجع، حفظ مرزهای حرفه‌ای، مهارت خودمراقبتی و مقابله با فرسودگی شغلی.

۲- صلاحیت‌های درون فردی: در این پژوهش، از طریق تحلیل مطالعات پیشین، صلاحیت‌های درون فردی نیز به‌عنوان یکی از مقوله‌های اصلی شناسایی شد. این مقوله شامل یک مقوله فرعی است: ۱-۲- خصایص شخصیتی: شامل مسئولیت‌پذیری شغلی، تفکر واگرا، منضبط بودن، واقع‌گرا بودن، انعطاف‌پذیری، شجاعت، انتقادپذیری، سخت‌کوشی، خلاقیت، اصالت، امیدواری و سازگاری که مطابق با مطالعات پیشین از عوامل تاثیرگذار در برقراری ارتباط موثر با مراجعان و نیز ارائه مشاوره موفقیت‌آمیز و رضایت‌مندی شغلی بودند. از سوی دیگر، پژوهشگر با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان، به شناسایی شاخص‌های مربوط به طراحی برنامه

² Maxqda

¹ Qualitative content analysis

کد شناسایی شد. با بررسی و تبیین بیشتر و ادغام مفاهیم مشترک و حذف یا اصلاح برخی مفاهیم در مرحله بعد، ۹۳ کد به دست آمد که از این تعداد، ۶۳ کد به عوامل فردی، ۱۷ کد به عوامل محیطی و ۱۳ کد به عوامل سازمانی اختصاص یافت. کدهای نهایی بر اساس شباهت مفهومی به ۸۰ کد تقلیل داده شد. در این میان، تعداد ۳ مفهوم به دانش تخصصی، تعداد ۲۵ مفهوم به مهارت‌های مشاوره‌ای و مهارت‌های تکنولوژی، تعداد ۳۲ مفهوم به خصایص شخصیتی، تعداد ۳ مفهوم به تجربیات شغلی، تعداد ۴ مفهوم به محیط، تعداد ۴ مفهوم به تجهیزات فناوری و تکنولوژی، تعداد ۱ مفهوم به اینترنت، تعداد ۳ مفهوم به امنیت شغلی، تعداد ۲ مفهوم به انگیزش شغلی و تعداد ۳ مفهوم به بازآموزی اختصاص یافت.

اعتبار مضمین در رابطه با مجموعه داده‌ها در نظر گرفته شد. در نهایت در مرحله پنجم، به تعریف و نام‌گذاری مقوله‌ها پرداخته شد.

در این مرحله، طبق جدول ۳ مقوله‌های اصلی شامل: (۱) عوامل فردی، (۲) عوامل محیطی و (۳) عوامل سازمانی و همچنین، مقوله‌های فرعی شامل: (۱) دانش تخصصی، (۲) مهارت‌های مشاوره‌ای و مهارت‌های تکنولوژی، (۳) خصایص شخصیتی، (۴) تجربیات شغلی، (۵) محیط، (۶) تجهیزات فناوری و تکنولوژی، (۷) اینترنت، (۸) امنیت شغلی، (۹) انگیزش شغلی و (۱۰) بازآموزی شغلی حاصل شد. در این میان، تعداد ۴ مقوله فرعی برای عوامل فردی، تعداد ۳ مقوله فرعی برای عوامل محیطی و تعداد ۳ مقوله فرعی برای عوامل سازمانی تعریف شد.

فرایند استخراج و تعیین مقوله‌ها بدین گونه بود که پس از

مصاحبه با خبرگان و پیاده‌سازی محتوا در مرحله اول کدگذاری، ۱۵۲

جدول ۳. مولفه‌های اصلی و فرعی توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برآمده از مصاحبه با خبرگان

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	کدهای باز
	دانش تخصصی	۱- تحصیلات دانشگاهی: فوق لیسانس و دکتری، ۲- دانش مشاوره و روان‌شناسی و ۳- دانش تکنولوژی فناوری
مهارت‌ها		۱- مهارت تکنولوژی: رفع مشکلات سخت‌افزاری و کار با نرم‌افزارهای مرتبط، ۲- مهارت‌های مشاوره‌ای: گوش‌دهی فعال، همدلی، انعکاس احساس، انعکاس محتوا، مدیریت زمان جلسه، مهارت حل مساله، برقراری ارتباط موثر، مدیریت مورد‌های دشوار، مدیریت بحران خودکشی، مقابله با استرس‌های شغلی، آشنایی با اصول اخلاقی و حرفه‌ای در مشاوره برخط مانند رازداری، احترام به حقوق مراجع، حفظ مرزهای حرفه‌ای، مقابله با فرسودگی شغلی از طریق ورزش، یوگا، روان‌درمانی، سوپرویزن (نظارت و راهنمایی بالینی)، تعامل با همکاران و تفریح.
عوامل فردی		۱- ویژگی‌های شخصیتی: شوخ‌طبعی، انعطاف‌پذیری، خلاق و نوآر بودن، مسئولیت‌پذیری، داشتن پشتکار و روحیه کاوشگری، اخلاق‌مدار و متعهد بودن، انتقادپذیری، پرهیز از تحمیل عقیده و برخورداری از روحیه تعاملی، ۲- علایق: کار کردن با افراد، برقراری ارتباط با افراد، علاقه به یاری‌رسانی و کمک به دیگران، علاقه به مطالعه و به‌روزرسانی دانش و علاقه به جستجوی حقایق، ۳- ارزش‌های کاری: بهره‌گیری از ارزش‌های اخلاقی و استفاده از حداکثر توانایی‌های خود، ۴- توانایی‌ها: توانایی خوب گوش‌دادن، درک شفاهی گفتار مراجع، توانایی انتقال اطلاعات و تبادل نظر، وضوح گفتار، فن بیان خوب، توانایی خواندن، نوشتن و درک اطلاعات نوشتاری و ۵- نگرش حرفه‌ای.
	تجربیات شغلی	۱- حداقل ۵ سال سابقه کار مشاوره و روان‌درمانی مرتبط، ۲- آموزش‌های شغلی (دوره‌های بازآموزی) و ۳- بهره‌مندی از خدمات سوپرویزن (نظارت و راهنمایی بالینی).
	محیط	اتاق کار مجزا، رسمی و در عین حال راحت (میز و صندلی) و به دور از سر و صدا و عوامل مزاحم.
عوامل محیطی	تجهیزات فناوری	لپ‌تاپ، تلفن، دوربین و نرم‌افزارهای کاربردی به‌روز.
	اینترنت	دسترسی به اینترنت پرسرعت و نامحدود.
	امنیت شغلی	۱- حقوق و دستمزد، ۲- ساعات کاری منعطف و ۳- ثبات شغلی از طریق قراردادهای سازمانی و بیمه.
عوامل سازمانی	انگیزش شغلی	۱- تشویق مشاوران و ۲- در نظر گرفتن پاداش
	بازآموزی شغلی	دوره‌ها و کارگاه‌های تخصصی، برگزاری جلسات مطالعه موردی و ارائه خدمات سوپرویزن (نظارت و راهنمایی بالینی)

توسط تیم متخصص وارد نرم‌افزار مکس کیودا شد و مجدداً بازبینی و کدگذاری شدند. در پایان، کدگذاری و مقوله‌بندی‌های داوران با کدگذاری‌های انجام‌شده توسط پژوهشگر مقایسه شد و بررسی‌ها

پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط پژوهشگر، به‌منظور اطمینان از اعتبار و کیفیت مقوله‌ها، از نظرات داورهای بیرونی استفاده شد. بدین منظور، مصاحبه‌ها به چند نفر از اعضای هیات علمی و متخصصان پژوهش کیفی ارجاع داده شد و بار دیگر تمامی مصاحبه‌ها

نشان داد که اشتراک بالایی بین مقوله‌ها و زیرمقوله‌های به‌دست‌آمده در این مرحله، پژوهشگر از مقایسه نتایج تحلیل فراترکیب و وجود دارد و نتایج تحلیل از اعتبار قابل‌قبولی برخوردار است. تحلیل کیفی مضمون، برنامه‌ای را جهت توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط طراحی نموده که خلاصه آن در جدول ۴ آمده است.

نتایج

جدول ۴. خلاصه برنامه طراحی‌شده جهت توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط

ردیف	عنوان	محتوای برنامه	تغییر مورد انتظار
۱	آشنایی با مهارت حل مساله در مشاوره برخط	آشنایی با مهارت حل مساله، تعریف مساله، تعریف مهارت حل مساله، روش‌های حل مساله، نحوه ارزیابی و تشخیص مساله در مشاوره برخط، گردآوری اطلاعات و فهم عمیق مساله با استفاده از سوالات راهبردی در مشاوره برخط، نحوه بارش فکری در مشاوره برخط، ارزیابی راه‌حل‌ها و انتخاب یک راه‌حل و اجرا و پیگیری راه‌حل.	توانا بودن در حل یک مساله
۲	استفاده از تکنیک مهارت‌های مشاوره‌ای در مشاوره برخط	تعریف همدلی، تفاوت همدلی با همدردی، اهمیت و ضرورت همدلی، هدف همدلی، روش‌های تقویت مهارت همدلی، چگونه همدل باشیم؟، نحوه همدلی در مشاوره برخط و راه‌های تقویت مهارت همدلی در آن و آشنایی با انعکاس احساس و انعکاس محتوا و نحوه به‌کارگیری به‌موقع آن‌ها در توانمندسازی مشاوران برخط. فعالیت: اجرای نحوه همدلی در مشاوره برخط.	همدل بودن در فرآیند مشاوره
۳	آشنایی با علائم فرسودگی شغلی و آموزش راهکارهای مقابله با آن	تعریف فرسودگی شغلی، نشانه‌های فرسودگی شغلی، ابعاد فرسودگی شغلی، چه افرادی در معرض فرسودگی شغلی هستند؟، علل و عوامل ایجادکننده فرسودگی شغلی در مشاوره برخط، اثرات و پیامدهای فرسودگی شغلی در مشاوره برخط، راهکارهای مقابله با فرسودگی شغلی در مشاوره برخط و راهکارهای پیشگیری از فرسودگی شغلی. فعالیت: بارش فکری (به نظر شما چه عواملی در ایجاد فرسودگی شغلی مشاوران برخط موثر هستند؟).	شناسایی عوامل فرسودگی‌زای شغلی در فرآیند مشاوره
۴	آشنایی با روش‌های مداخله غیرحضوری در شرایط بحرانی در رابطه با مورد خودکشی	تعریف خودکشی، بررسی باورهای نادرست در مورد خودکشی، سبب‌شناسی خودکشی، بررسی عوامل خطرزای خودکشی در مشاوره برخط، بررسی عوامل محافظت‌کننده خودکشی، مدیریت مراجعین خودکشی در مشاوره برخط شامل ارزیابی تاریخچه شخصی در مشاوره برخط، نحوه ارزیابی شرایط کنونی بیمار، بررسی وجود افکار، قصد یا نقشه خودکشی، انجام مداخله در مشاوره برخط و طرح‌ریزی درمان.	مدیریت بحران
۵	مدیریت بحران در مراجعین دشوار	آشنایی با مراجعین پرچانه و مداخلات راهبردی در مشاوره برخط، آشنایی با مراجعین پنهان و دلیل پنهان‌کردن مسائل، آشنایی با مراجعین آزارنده و مداخلات راهبردی در مشاوره برخط، آشنایی با مراجعین دست‌اندازننده و مداخلات راهبردی در مشاوره برخط، آشنایی با مراجعین جنسی و خصایص مشترک آن‌ها در مشاوره برخط و مداخلات راهبردی، راهکارها و تدابیر لازم برای مدیریت مراجعین دشوار در مشاوره برخط.	توانایی مدیریت تفاوت‌های فردی در مشاوره
۶	آشنایی با اصول و اخلاق حرفه‌ای در مشاوره برخط	آشنایی با رعایت مواردی که در مشاوره‌های نوشتاری (چت و ایمیل) باید به آن‌ها توجه کرد (استفاده از کلماتی که بار منفی نداشته باشند، استفاده از کلماتی که منجر به سوءتعبیر یا سوءبرداشت مراجع نشود، رعایت جملات همدلانه، عدم استفاده از کلماتی مانند جانم، عزیزدلم، قربانت و غیره)، آشنایی با استانداردهای موجود در مجموعه اصول اخلاقی ارائه‌شده توسط نظام‌نامه انجمن روان‌شناسی آمریکا، آشنایی با بایدها و نبایدها در مشاوره برخط و آشنایی با اصول و قواعد فضای اتاق درمان و تجهیزات لازم در مشاوره برخط.	توانمندی در زمینه اخلاق حرفه‌ای و رعایت آن در فرآیند مشاوره
۷	آشنایی با تکنولوژی و مهارت فناوری رایانه	آشنایی با انواع نرم‌افزارهای رایانه‌ای جهت انجام مشاوره برخط، آشنایی با مشکلات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری رایج، آموزش مفاهیم کاربردی فناوری اطلاعات و تکنولوژی و آشنایی با نحوه کدگذاری و استفاده از قفل جهت حفظ رازداری.	توانمندی مجازی، اینترنتی و برخط

پس از تدوین برنامه توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط، روایی محتوایی برنامه به روش لاوشه صورت گرفت که به آن نسبت

تدوین‌شده را به سه صورت «ضروری است»، «مفید است ولی ضروری نیست» و «ضروری نیست» مورد ارزشیابی قرار دهند.

روایی محتوایی (CVR)^۱ گفته می‌شود. به منظور روایی‌یابی محتوایی برنامه آموزشی، از ۵ نفر از اساتید متخصص در حوزه مشاوره برخط خواسته شد تا محتوای هر جلسه و در نهایت، کل محتوای جلسات

جدول ۵. نتایج درجه‌بندی نظر متخصصان برای تعیین نسبت روایی محتوایی برنامه توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط

پرنامه	گزینه‌ها	تعداد متخصصان	ضریب نسبت روایی محتوایی
۱	ضروری است	۵	۱/۰۰
	مفید است ولی ضروری نیست	۰	
۲	ضروری است	۵	۱/۰۰
	مفید است ولی ضروری نیست	۰	
۳	ضروری است	۵	۱/۰۰
	مفید است ولی ضروری نیست	۰	
۴	ضروری است	۵	۱/۰۰
	مفید است ولی ضروری نیست	۰	
۵	ضروری است	۵	۱/۰۰
	مفید است ولی ضروری نیست	۰	
۶	ضروری است	۵	۱/۰۰
	مفید است ولی ضروری نیست	۰	
۷	ضروری است	۵	۱/۰۰
	مفید است ولی ضروری نیست	۰	

محتوایی به یک نزدیک‌تر باشد، روایی بیشتر است؛ پس برنامه توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط روایی محتوایی بالایی دارد.

جدول ۵ نتایج درجه‌بندی نظر متخصصان برای تعیین نسبت روایی محتوایی برنامه را نشان می‌دهد. ضریب نسبت روایی محتوایی برابر با ۰/۱۰۰ درصد به دست آمد. هرچه ضریب نسبت روایی

جدول ۶. نتایج درجه‌بندی نظر متخصصان برای تعیین شاخص روایی محتوایی برنامه توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط

پرنامه	گزینه‌ها	تعداد متخصصان	ضریب شاخص روایی محتوایی
۱	غیرمرتبط	۰	۱/۰۰
	نیاز به بازبینی اساسی	۰	
	مرتبط اما نیاز به بازبینی	۰	
	کاملاً مرتبط	۵	
	غیرمرتبط	۰	
۲	نیاز به بازبینی اساسی	۰	۱/۰۰
	مرتبط اما نیاز به بازبینی	۰	
	کاملاً مرتبط	۵	
	غیرمرتبط	۰	
	نیاز به بازبینی اساسی	۰	
۳	نیاز به بازبینی اساسی	۰	۱/۰۰
	مرتبط اما نیاز به بازبینی	۰	
	کاملاً مرتبط	۵	
	غیرمرتبط	۰	
	نیاز به بازبینی اساسی	۰	
۴	نیاز به بازبینی اساسی	۰	۱/۰۰
	مرتبط اما نیاز به بازبینی	۰	
	کاملاً مرتبط	۵	
	غیرمرتبط	۰	
	نیاز به بازبینی اساسی	۰	
۵	نیاز به بازبینی اساسی	۰	۱/۰۰
	مرتبط اما نیاز به بازبینی	۰	
	کاملاً مرتبط	۵	
	غیرمرتبط	۰	
	نیاز به بازبینی اساسی	۰	

^۱ Content Validity Ratio (CVR)

۸	کاملاً مرتبط	
۰	غیرمرتبط	
۰	نیاز به بازبینی اساسی	۶
۰	مرتبط اما نیاز به بازبینی	
۸	کاملاً مرتبط	
۰	غیرمرتبط	
۱	نیاز به بازبینی اساسی	۷
۲	مرتبط اما نیاز به بازبینی	
۵	کاملاً مرتبط	

خودکشی، مدیریت زمان جلسه مشاوره، داشتن تجهیزات فناوری و تکنولوژی، خلاقیت و نوآوری، مسئولیت‌پذیری، اخلاق‌مداری و تعهد، شجاعت و انتقادپذیری، سازگاری و برخورداری از روحیه تعاملی، مهارت گوش‌دهی فعالانه، مهارت همدلی و برقراری ارتباط موثر، رازداری، بهره‌گیری از ارزش‌های اخلاقی، احترام به حقوق مراجع، مقابله با فرسوگی شغلی از جمله مضامین مشترک به‌دست‌آمده در مطالعات پیشین با پژوهش حاضر در زمینه مولفه‌های توانمندسازی حرفه‌ای مشاوره برخط است.

نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های عبدالهی و صفری (۲۰۱۶) که نشان دادند منابع موثر بر رشد حرفه‌ای شامل حقوق دریافتی، امکانات و تجهیزات، امنیت روان‌شناختی، دانش تجربی و نظری، بالا بودن کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت است، همسو است. در همین راستا، ابراهیمی و همکاران (۲۰۱۶) دریافتند که عوامل فردی شامل نگرش منفی مشاوران به حرفه مشاوره، انعطاف‌پذیری پایین، خودپنداره ضعیف، کمبود مهارت‌های علمی و عملی، نداشتن دانش تخصصی، موانع شخصی و اخلاقی مانند ناتوانی در رازداری، بیشتر از عوامل محیطی و سازمانی، آسیب‌پذیری فعالیت‌های مشاوره را پیش‌بینی می‌کند و این امر حاکی از آن است که در بین انواع آسیب‌ها، بیشترین آسیب به حوزه فردی فعالیت‌های مشاوره، یعنی عملکرد مشاوران بر می‌گردد.

حسینی مقدم و همکاران (۲۰۱۷) نیز در پژوهشی فرسودگی شغلی را یکی از پیامدهای مهم عدم مدیریت هیجان در محیط کار معرفی کردند. مدیریت هیجان در محیط کار عامل مهمی در موفقیت تمامی سازمان‌ها تلقی می‌شود. همچنین، فرسودگی شغلی به‌طور مثبت با قصد ترک شغل رابطه دارد و به‌طور معناداری میانجی‌گر رابطه استرس‌زاهای شغلی مختلف و رفتارهای کناره‌گیری است. در همین راستا، غلامعلی لواسانی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی دریافتند که رضایت از حقوق، میزان ساعات کار و امنیت شغلی در رضایت شغلی نقش بسزایی دارند. آن‌ها نشان دادند که بین رضایت شغلی و استرس شغلی رابطه منفی وجود دارد؛ از طرفی، بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که این نتایج با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است.

همچنین، نتایج درجه‌بندی نظر متخصصان برای تعیین شاخص روایی محتوایی (CVI)^۱ برنامه نیز در جدول ۶ ارائه شده است. برای محاسبه شاخص روایی محتوایی از روش والتس و باسل^۲ (۱۹۸۱)؛ به نقل دادگستر و همکاران، (۲۰۲۳) استفاده شد. برای محاسبه آن، تعداد پاسخ‌های موافق با گزینه‌های «مرتبط اما نیاز به بازبینی» و «کاملاً مرتبط» بر تعداد تمامی پاسخ‌ها به هر جلسه تقسیم شده است. مطابق جدول ۶ ضریب شاخص روایی محتوایی برابر با ۰/۹۸ به دست آمده است. هرچه ضریب شاخص روایی محتوایی به یک نزدیک‌تر باشد، روایی بیشتر است؛ پس برنامه توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط روایی محتوایی بالایی دارد.

بحث

پژوهش حاضر با هدف طراحی برنامه توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط انجام شد. در این پژوهش، از روش تحلیل فراترکیب (مطالعات پیشین) و همچنین، تحلیل مضمون که حاصل پاسخ‌های مشاوران باتجربه و متخصصان امر به مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود، برای شناسایی مهارت‌ها و صلاحیت‌های لازم در زمینه مشاوره برخط استفاده شد. از بررسی داده‌های حاصل از روش فراترکیب، از شاخص‌های استخراج‌شده از متون مقالات مرتبط، با حذف شاخص‌های هم‌معنا و پرتکرار و در نهایت، با مقوله و دسته‌بندی شاخص‌های نهایی، دو مقوله اصلی شامل صلاحیت‌های برون‌فردی و صلاحیت‌های درون‌فردی و همچنین، سه مقوله فرعی شامل دانش تخصصی، مهارت‌های حرفه‌ای و خصایص شخصیتی مشخص شدند. همچنین، از تحلیل مضمون داده‌های حاصل از مصاحبه با مشاوران شرکت‌کننده در پژوهش، سه مولفه اصلی شامل عوامل فردی، عوامل محیطی و عوامل سازمانی و ۱۰ مولفه فرعی در مورد برنامه توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط به دست آمد.

در بررسی مقایسه نتایج فراترکیب و تحلیل مضمون این نتیجه حاصل شد که مضامینی مانند مسئولیت‌پذیری شغلی، حفظ مرزهای حرفه‌ای، مهارت‌های تخصصی مشاوره، دانش تخصصی مشاوره برخط، آشنایی با تکنولوژی و آموزش مهارت فناوری، آشنایی با اصول و اخلاق حرفه‌ای، مهارت حل مساله، مدیریت صحیح مراجعین

² Waltz & Bausell

¹ Content Validity Index (CVI)

و می‌توانند مشکلاتی که در کار حرفه‌ای خود با آن‌ها درگیر هستند را برطرف سازند و بر کارآمدی حرفه‌ای خود بیفزایند.

الگوی توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط این امکان را به آنان می‌دهد که به شیوه‌ای خلاق و نوآور عمل نموده و فعالیت‌های مشاوره‌ای خود را به گونه‌ای ارائه دهند که موقعیت خود را همواره در بهترین حالت حفظ نمایند. برجسته‌ترین مزیت به‌کارگیری این برنامه آن است که موجبات تفاهم و تعهد هر چه بیشتر مشاوران و مراجعان را فراهم می‌آورد. به نظر می‌رسد که مسئله بهبود عملکرد حرفه‌ای و پیامدهای مثبت آن، یعنی کاهش فرسودگی شغلی، یکی از مهم‌ترین منافع حاصله است. زمانی که مشاوران پس از توانمندی، درک متقابلی از شغل خود و وظایف محوله داشته باشند، اغلب خود را جزئی از آن به حساب آورده و برای تعالی بخشی و کارآمدی خود، فعالیت‌های مشاوره و خود را همسو و هم‌جهت می‌دانند. به‌ویژه، این وضع هنگامی صادق به نظر می‌رسد که مشاور، بین عملکرد خود و مشاوره از نظر دانشی، نگرشی و مهارتی رابطه‌ای منطقی مشاهده نموده و چنین رابطه‌ای را درک کند که ایجاد چنین کنش متقابلی تفاهم و در نهایت، تعهد را در مشاوران ایجاد می‌نماید. در واقع، پژوهش حاضر به دنبال دستیابی به چنین اهدافی انجام شد.

بنابراین، با توجه به یافته‌ها، لزوم توسعه و ارتقای صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مشاوران برخط، شامل دانش، مهارت و پشتکار آن‌ها از یک سو و مزایای آموزش مشاوران و افزایش مهارت‌های شغلی آنان برای فعالیت‌های مورد نظر از سوی دیگر، تدوین برنامه‌های آموزشی برای مشاوران و اجرای دوره‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت و خدمات سوپرویزن (نظارت و راهنمایی بالینی) که قابلیت‌های فکری و تخصصی آن‌ها را افزایش دهد، می‌تواند نقش بسیار مهمی برای توانمندسازی مشاوران داشته باشد و نیز راهبردی بسیار موثر برای انتقال دانش، مهارت و تقویت پشتکار آن‌ها برای انجام وظایف محوله در امر مشاوره باشد. از این رو، تلاش برای توانمندسازی مشاوران برخط با توجه به اهمیت حوزه کاری آنان در زمینه مراجعان دشوار و خودکشی‌گرا به‌منظور اجرای مطلوب فعالیت‌های مشاوره امری ضروری تلقی می‌شود.

این پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه بود از جمله اینکه با ۱۰ نفر از مشاوران برخط و اساتید خبره در این زمینه انجام شد و نمی‌توان نتایج را تعمیم داد. همچنین، ورود به حریم شغلی مشاوران و احتمال تاثیرگذاری نگرش پژوهشگر در روند پژوهش از دیگر محدودیت‌ها بود. این پژوهش با بررسی و دسته‌بندی کدهای توصیفی حاصل از متون مصاحبه، ۱۰ مضمون فرعی را شناسایی نمود و با توجه به شباهت و قرابت معنایی آن‌ها، در سه مضمون اصلی شامل عوامل فردی، عوامل محیطی و عوامل سازمانی دسته‌بندی نمود. یادآوری این مهم ضروری است که مقوله‌های تحلیل‌شده جنبه قطعیت نداشته

در تبیین این یافته‌ها می‌توان این‌گونه استدلال نمود که مطالعه و به‌روزرسانی دانش علمی و تخصصی، شرکت در دوره‌های کارآموزی و همچنین، بهره‌مندی از خدمات سوپرویزن (نظارت و راهنمایی بالینی) توسط مشاوران برخط به‌صورت مداوم می‌تواند در ارتقای معلومات و بهره‌وری آنان نقش مهمی داشته باشد و موجب افزایش توان علمی و مشاوره‌ای در آنان شود (ویتز، ۲۰۲۳). از سوی، توانایی ایجاد رابطه صمیمانه مشاور برخط با مراجع علاوه بر این که در مراجعین حس اعتماد به مشاور را به وجود می‌آورد، یکی از اصول اولیه و مهم در مشاوره کارآمد نیز است (هاستوتی و تیاس، ۲۰۲۴). مشاوره که مهارت ارتباط صحیح با مراجعان را داشته باشد، می‌تواند به‌عنوان فردی پذیرنده، راغب به یاری‌رسانی شناخته شود که با مهارت ارتباط سازنده خود سبب حس رازداری می‌گردد که نه‌تنها موجب استقبال مراجعان برای در میان گذاشتن مسائل خود با مشاور خواهد شد، بلکه در حل مسائل و کمک به آنان نیز کارآمدی زیادی خواهد داشت و به رشد حرفه‌ای و قدرت تاثیرگذاری مشاور می‌افزاید.

آگاهی مشاوران از رویکردها و فنون مشاوره‌ای و کاربرد صحیح آن‌ها در جلسات مشاوره برخط، تجربه کافی در برخورد با مراجعان دشوار و خودکشی‌گرا و مدیریت جلسات مشاوره همراه با تشخیص درست و زودهنگام مشکلات از عواملی هستند که نیاز به دانش و مهارت کافی در زمینه مشاوره دارند. دانش و تخصص بالای مشاوران در زمینه کار با انواع مراجعان با مشکلات مختلف روان‌شناختی و تحصیلی کمک می‌کند که متناسب با مشکل هر مراجع، رویکرد درمانی مناسبی را برگزینند که بهتر بتواند به حل مشکل آنان کمک کند. تجارب اولیه در زمینه برخورد با مراجعان، به‌ویژه مراجعین خودکشی‌گرا و همچنین، آگاهی از اصول و مهارت‌های ارتباطی مشاوره‌ای، قطعاً به اثربخشی جلسات مشاوره‌ای کمک خواهد کرد که خود، تائیدی بر توانمندسازی و رشد حرفه‌ای مشاوران برخط خواهد بود.

همچنین، باید پذیرفت که از جمله عوامل انگیزشی مهمی که در هر شغل و حرفه‌ای نقش پررنگی را ایفا می‌کند، حقوق و مزایا است. چنانچه مشاوره علاقه زیادی به حرفه خود داشته باشد و از تجربه و مهارت خیلی خوبی هم در زمینه مشاوره برخوردار باشد، ولی امکانات و تجهیزات و حقوق و مزایای مکفی و تشویق‌کننده‌ای دریافت نکند، به‌مرور زمان سرخورده خواهد شد و انگیزه‌ای برای کار و ارتقای شغلی نخواهد داشت. مشاوران برخط، زمانی که بتوانند در زمینه ارتقای توانایی‌های علمی در حرفه خود از خدمات سوپرویزن (نظارت و راهنمایی بالینی)، اساتید و صاحب‌نظران بهره‌مند شوند و همچنین، در انجمن‌ها و گروه‌های علمی و تخصصی عضویت داشته باشند، به‌احتمال در مسیر رشد حرفه‌ای راه برای آن‌ها هموار می‌شود

برای افزایش کارایی و بهره‌وری مشاوران استفاده شود. همچنین، فراهم‌سازی امکانات مطلوب سخت‌افزاری و نرم‌افزاری مرتبط با کار مشاوران برخط و نیز توجه بیشتر به حضور سوپرویزنرها (ناظرین و راهنمایان بالینی) در کنار مشاوران برخط در افزایش توانمندی حرفه‌ای و سلامت روان آنان توصیه می‌شود.

و تنها در این پژوهش قابل‌استناد هستند. پیشنهاد می‌شود پژوهش با تعداد نمونه‌های بیشتر و با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی متفاوت‌تری مانند مشاوران مدارس و سایر سازمان‌ها تکرار گردد. پیشنهاد می‌شود با توجه به روا بودن (داشتن روایی محتوایی) برنامه توانمندسازی حرفه‌ای مشاوران برخط، از این پروتکل آموزشی در سطح کشوری

قدردانی: از تمامی مشاوران و روان‌شناسان برخط که در این پژوهش شرکت داشتند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

تعارض منافع: نویسندگان این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

حامی مالی: این پژوهش هیچ‌گونه حمایت مالی دریافت نکرده است.

Reference

- Abdollahi, B., & Safari, A. (2016). The study of key barriers to the teachers' professional development. *Journal of Educational Innovations*, 15(2), 99-134. https://noavaryedu.oerp.ir/article_79091.html?lang=en [In Persian]
- Amanvermez, Y., Zeren, S. G., Erus, S. M., & Genk, A. B. (2020). Supervision and peer supervision in online setting: Experiences of psychological counselors. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(86), 249-268. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ejer/issue/54088/729899>
- Andersson, P., & Muhrman, K. (2024). Study and career counselling in Swedish adult education. *British Journal of Guidance & Counselling*, 52(2), 348-360. <https://doi.org/10.1080/03069885.2023.2247549>
- Asl Dehghan, F., Pour Shahriari, M., & Mehrandish, N. (2021). Development of the prosperity model based on self-efficacy with the mediation of hope in counselors and psychologists. *Counseling and Psychotherapy Culture*, 12(46), 81-107. <https://doi.org/10.22054/qccpc.2021.57419.2603> [In Persian]
- Azimi, D. (2017). Application of online counseling in schools. *The Growth of School Counselor Education*, 4(7), 11-17. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage> [In Persian]
- Azimi, D., Ghamari Givi, H., Rezaeisharif, A., & Sheykholeslami, A. (2023). Designing an Empowerment Model for School Counselors: A Qualitative Study. *Journal of Counseling Research*, 22(85), 55-60. <http://dx.doi.org/10.18502/qjcr.v22i85.12535> [In Persian]
- Azizi, S., & Benisi, P. (2018). The effectiveness of problem-solving skill training on moral intelligence and self-perception. *Educational Psychology Skills Quarterly*, 8(1), 75-83. <https://sanad.iau.ir/journal/psyedu/Article/595338?jid=595338> [In Persian]
- Bahrami, M., & Ahmadi Afzadi, H. (2020). Self-efficacy and its effects on the professional success of employees and the success of the organization. *The 6th International Conference on Management and Humanities Research*, Tehran, Iran. <https://civilica.com/doc/1114440> [In Persian]
- Blumer, M. L., Hertlein, K. M., Smith, J. M., & Allen, H. (2014). How many bytes does it take? A content analysis of cyber issues in couple and family therapy journals. *Journal of Marital and Family Therapy*, 40(1), 34-48. <https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.2012.00332.x>
- Cardoso, P., Campos, R., Taveira, M. D. C., & Silva, F. (2023). Client factors and working alliance: A preliminary study in career construction counselling. *British Journal of Guidance & Counselling*, 51(4), 625-633. <https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/30715/1/>
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201. <http://dx.doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Chen, C. M., Li, Z., Kumari, S., Srivastava, G., Lakshmana, K., & Gadekallu, T. R. (2023). A provably secure key transfer protocol for the fog-enabled Social Internet of Vehicles based on a confidential computing

- environment. *Vehicular Communications*, 39(1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.vehcom.2022.100567>
- Clark, M., & Bussey, K. (2020). The role of self-efficacy in defending cyberbullying victims. *Computers in Human Behavior*, 109(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106340>
- Dadgostar, H., Vashveshady, M. S., Zarrini, M., & Dadgostar, E. (2023). Translation and Evaluation of the Reliability and Validity of Eating Disorder Inventory-3 Referral form Questionnaire Among Iranian University Students: A Cross-sectional Study. *International Journal of Sport Studies for Health*, 6(1), 1-10. <https://doi.org/10.61838/kman.intjssh.6.1.5>
- De Witte, N. A., Carlbring, P., Etzelmueller, A., Nordgreen, T., Karekla, M., Haddouk, L., ... & Van Daele, T. (2021). Online consultations in mental healthcare during the COVID-19 outbreak: An international survey study on professionals' motivations and perceived barriers. *Internet Interventions*, 25(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.invent.2021.100405>
- Ebrahimi, L., Farahbakhsh, K., Esmaaili, M., & Salimi Bejestani, H. (2016). School Counselors Empowerment Model: Qualitative. *Biannual Journal of Applied Counseling*, 5(1), 1-22. <https://doi.org/10.22055/jac.2016.12586> [In Persian]
- Efremova, P. (2020). Organizational and personal factors of burnout in psychologist-consultant. *Psikhologicheskii Zhurnal*, 41(2), 39-53. <https://doi.org/10.31857/S020595920008535-4>
- Erwin, E. J., Brotherson, M. J., & Summers, J. A. (2011). Understanding qualitative metasynthesis: Issues and opportunities in early childhood intervention research. *Journal of Early Intervention*, 33(3), 186-200. <http://dx.doi.org/10.1177/1053815111425493>
- Esmaeili, R., & Salehi, K. (2024). Research Limitations and Assessing Its Qualiting in the Field of Health Psychology: A Mixed-Methods Research. *Contemporary Psychology*, 18(2), 112-122. <http://dx.doi.10.29252/bjcp.18.2.102> [In Persian]
- Francis, P. C., & Horn, A. S. (2017). Mental health issues and counseling services in US higher education: An overview of recent research and recommended practices. *Higher Education Policy*, 30(1), 263-277. <https://doi.org/10.31857/S020595920008535-4>
- Gholamali Lavasani, M., Keyvanzade, M., & Arjmand, N. (2019). Spirituality, Job stress, Organizational commitment, and job satisfaction among nurses in Tehran. *Contemporary Psychology*, 3(2), 61-73.
- Hasani, S. (2020). What is the concern of counselors today? Counseling, beyond curriculum planning. *Growth in School Counselor Education*, 5(7), 38-39. <https://www.roshdmag.ir/fa/magazine2/showissue/1934> [In Persian]
- Hastuti, M. M. S., & Tyas, P. H. P. (2024). Online media usage in guidance and counseling services during Covid-19 pandemic. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 6(2), 12-21. <http://dx.doi.org/10.17977/um001v6i22021p060-070>
- Heidarilagh, T., & Talepasand, S. (2021). The Mediating Role of Teachers' Work Engagement in Relation to Character Strengths with Burnout. *Educational and Scholastic Studies*, 10(3), 317-341. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.2423494.1400.10.3.13.2> [In Persian]
- Hennigan, J., & Goss, S. P. (2016). UK secondary school therapists' online communication with their clients and future intentions. *Counselling and Psychotherapy Research*, 16(3), 149-160. <https://psycnet.apa.org/record/2016-53202-001>
- Hosseini Moghadam, S. A., Arshadi, N., & Naami, A. (2017). Designing and Testing a Model of Some Antecedents and Outcomes of Emotional Labor Strategies. *Contemporary Psychology*, 12(2), 114-127. <http://dx.doi.org/10.32598/bjcp.12.2.114> [In Persian]
- Jafari, A. (2020). The Female-Headed Household Empowerment based on Social-Cognitive Career Counseling and its Impact on Promoting their Career Self-Efficacy and Future Orientation. *Quarterly Journal of Family and Research*, 16(4), 105-122. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7> [In Persian]
- Karami, M., & Choupani, M. (2019). Explaining the personality dimensions of counselors'

- competence from the point of view of successful counselors: A qualitative study. *Qualitative Research in Health Science*, 5(1), 154-169.
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=490901>
- Kgatle, M. S., & Spaumer, A. (2023). Integrating professional counselling during marriage counselling within neo-Pentecostalism. *In die Skriflig/In Luce Verbi*, 57(1), 29-39.
<http://dx.doi.org/10.46222/pharosjot.105.229>
- Khurshied, S., Hisam, A., Khurshid, N., & Khurshid, M. (2020). Burnout among surgeons; depression, anxiety and stress between consultants versus post-graduate trainee. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 36(7), 1745-1755.
<https://doi.org/10.12669/pjms.36.7.1415>
- Lachal, J., Revah-Levy, A., Orri, M., & Moro, M. R. (2017). Metasynthesis: An original method to synthesize qualitative literature in psychiatry. *Frontiers in Psychiatry*, 8(1), 1-10.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104516>
- Liu, L., & Liu, Y. (2022). A Research on Online Counseling Platform Based on Artificial Intelligence Technology. *In 2022 2nd International Conference on Bioinformatics and Intelligent Computing* (pp. 110-113).
<http://dx.doi.org/10.1145/3523286.3524526>
- McDonald, S., Stahl, G., Nguyen, T., & Fairbairn, K. (2024). Resourcing Their Own Aspirations: First-In-Family Young People and DIY Career Counselling. *British Journal of Educational Studies*, 1(2), 1-18.
<http://dx.doi.org/10.1080/00071005.2023.2279571>
- Meidayanti, I., Abdullah, T., & Bustan, N. (2020). The relationship between self efficacy and premarital sexual behavior among high school students in Makassar city. *Enfermeria Clínica*, 30(1), 303-307.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.enfeli.2019.10.089>
- Metin, F. (2023). Retention of Public IT Professionals: The Mediating Roles of Perceived Organisational Support and Psychological Empowerment. *Sosyoekonomi*, 31(57), 101-129.
<http://dx.doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2023.03.06>
- Mohammadi, M., Saberi, M., Salimi, G., & Noori, N. (2018). A Practical Guide to Meta-Synthesis Method for Identifying Professional Competencies of Teachers in Teaching Nature of Science. *Journal of Curriculum Studies*, 13(50), 75-108.
<https://doi.org/10.1001.1.17354986.1397.13.50.3.3> [In Persian]
- Ndhlovu, D., Walusiku, B. B., & Chipalo, S. N. A. (2023). Understanding psycho-social factors that motivate married couples to engage in multiple concurrent sexual partnerships in Lusaka, Zambia: A counselling perspective. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 1(1), 2454-6186.
<https://www.researchgate.net/publication>
- Panahi, A. (2021). Investigating and analyzing the effectiveness of the application of ethical principles and criteria in the counseling process. *Scientific Journal of Counseling and Psychotherapy Culture*, 12(46), 1-22.
<https://doi.org/10.22054/qccpc.2021.57567.2605> [In Persian]
- Pekkala, K., & Van Zoonen, W. (2022). Work-related social media use: The mediating role of social media communication self-efficacy. *European Management Journal*, 40(1), 67-76.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.03.004>
- Preti, E., Casini, E., Bazan, M., Blüml, V., Gonzalez Torres, M. A., Lendvay, J., ... & Clarkin, J. (2024). Transition to online transference-focused psychotherapy during the COVID-19 pandemic. *Psychoanalytic Psychology*, 1(2), 1-10.
<https://psycnet.apa.org/record/2024-52987-001>
- Rana'i Kurdshuli, H., & Daneshvar, V. (2011). Designing a comprehensive model of human resource excellence using qualitative meta-combination method. *Journal of Human Resource Management*, 1(1), 1-20.
<https://www.magiran.com/paper/1189180/designing-a-comprehensive-human-resource-excellence-model-with-meta-synthesis-method?lang=en> [In Persian]
- Rauch, J., Kondev, J., & Sanchez, A. (2016). A tradeoff between the ecological and evolutionary stabilities of public goods genes in microbial populations. *bioRxiv*, 1(1), 1-10.
<https://doi.org/10.1101/039784>
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2006). *Handbook for Synthesizing Qualitative Research*. Springer publishing company.
<https://parsmodir.com/wp-content/uploads/2020/03/MetaSynBook.pdf>

- Shariatmadar, A., Hasanpour, F., & Kalantar Hormozi, A. (2021). Evaluation of burnout syndrome and occupational imbalance in school counselors: A qualitative study. *Rooyesh*, 10(6), 117-128. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.2383353.1400.10.6.15.5> [In Persian]
- Shukri, M., & Rezaee Sharif, A. (2014). The relationship between job satisfaction and self-efficacy of Ardabil school counselors. *The First National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies, Tehran, Iran*. <https://civilica.com/doc/320874> [In Persian]
- Soika, I., & Vronska, N. (2023). Career Counselling in Human Resource Management. *Rural Environment, Education. Personality*, 16, 20-28. <http://dx.doi.org/10.22616/REEP.2023.16.002>
- Supriyanto, A., Sutoyo, A., Mulawarman, M., & Wahyudi, A. (2024). Chat and Face-to-Face Counselling with Web E-Counselling: Increasing Student Discipline Responsibilities Post-Covid-19 Pandemic Through Individual Blended Counselling. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 14(1), 331-338. <https://doi.org/10.47750/pegegog.14.01.37>
- Talebi, M., Karami, F., & Givtaj, H. (2020). The Relationship of Personality Types and Religious Orientation with Job Burnout of Counselors in Yazd Counseling Centers and Hospitals. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 123-142. <https://doi.org/10.22055/jiops.2020.28098.1110> [In Persian]
- Vahadani, A., & Khanjarkhani, M. (2020). The relationship between teachers' professional qualifications and job enthusiasm and self-efficacy of Chabahr elementary school teachers. *The 5th International Conference on Humanities, Social Sciences and Lifestyle, Tehran, Iran*. <https://civilica.com/doc/1147470> [In Persian]
- Van Kessel, K., Pont, S., Gasteiger, C., & Goedeke, S. (2024). Clients' experiences of online therapy in the early stages of a COVID-19 world: A scoping review. *Counselling and Psychotherapy Research*, 24(1), 27-38. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/capr.12610>
- Warlick, C. A., Van Gorp, A., Farmer, N. M., Patterson, T., & Armstrong, A. (2021). Comparing burnout between graduate-level and professional clinicians. *Training and Education in Professional Psychology*, 15(2), 150-160. <http://dx.doi.org/10.1037/tep0000328>
- Weitz, P. (2023). Supervision guidelines: Online supervision and supervision online—what's the difference? In *Online Supervision* (pp. 130-146). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit>
- Yavuzer, Y., & Doğanülkü, H. A. (2024). Development of a systemic premarital counselling programme and evaluating its impact on young adults' couple relationships: A pilot study. *Current Psychology*, 43(6), 5179-5192. <http://dx.doi.org/10.1007/s12144-023-04715-w>