



نظریه دونالد سوپر (Donald Super) یکی از موثرترین و شناخته‌شده‌ترین نظریه‌ها در خصوص رشد شغلی است. نظریه‌های رشدی، تغییراتی را که افراد هنگام بلوغ متحمل می‌شوند، شناسایی می‌کنند. این نظریه‌ها بر این موضوع تأکید دارند که هر چه انسان کامل‌تر می‌شود، انتخاب‌های بهتری انجام می‌دهد. در نظریه دونالد سوپر، چشم‌انداز گستره زندگی نشان می‌دهد، رشد مسیر شغلی با رسیدن فرد به بزرگسالی پایان نمی‌گیرد، بلکه در طول زندگی ادامه می‌یابد تا به افزایش بلوغ شغلی بیانجامد. این نظریه‌ها زندگی کاری را به چند مرحله تقسیم کرده‌اند و تلاش می‌کنند تا رفتارهای حرفه‌ای را در هر مرحله مشخص کنند.

در سال‌های 1950، وقتی سوپر شروع به تدوین مفاهیم نظری خود کرد، روانشناسی افتراقی و نظریه صفت - و - عامل (Trait-And-Factor) به مشاوره شغلی راه یافته بودند. به همین دلیل، مشاوره شغلی عمدتاً به‌عنوان فرآیند کمک به افراد برای منطبق کردن توانایی‌ها و ویژگی‌های خود با نیازهای شغلی صورت می‌گرفت. کارشناسان مشاوره شغلی با استفاده از مدل انطباقی به مراجعان خود در انتخاب شغل «مناسب» کمک می‌کنند، یعنی شغلی که با توانایی‌ها، علایق و صفات فردی آن‌ها مطابقت و همخوانی داشته باشد. **دونالد سوپر** تشخیص داد، نظریه صفت - و - عامل و مدل انطباقی، سهم ارزشمندی در نظریه شغلی و مشاوره دارند. اما باور داشت که این نظریه‌ها در توضیح پیچیدگی‌های رفتار شغلی، غیر پویا و ناکافی هستند. **دونالد سوپر** اعلام کرد: «به انتخاب شغل باید به‌عنوان یک فرآیند در حال توسعه نگاه کرد، نه یک تصمیمی که در لحظه گرفته می‌شود». بنابراین، تصمیم‌گیری با ارائه یک نظریه شغلی جامع، رویکرد صفت - و - عامل را تکمیل کند. نظریه‌ای که در آن رشد شغلی به‌عنوان یک فرآیند مادام‌العمر در نظر گرفته‌شده و در مراحل مختلف رشد، تکامل پیدا می‌کند. انتخاب شغل یک تصمیم لحظه‌ای نیست، بلکه نتیجه‌ای جمعی از یک سری تصمیم‌ها است. تلاش او برای ارائه یک نظریه شغلی جامع از سال‌های ابتدایی 1950 تا اواسط دهه 1990 به طول انجامید. **دونالد سوپر** رویکرد سنتی تفاوت - فردی را با افزودن سه دیدگاه دیگر به یک راهنمای شغلی تبدیل کرد:

1. دیدگاه توسعه‌ای، روی رفتار شغلی در طول دوره زندگی تمرکز می‌کند و بر تداوم رشد شغلی تأکید دارد؛ 2.
- دیدگاه پدیده‌شناسی که بر نقش خودپنداره در رشد و پیشرفت شغلی فرد تأکید دارد؛ 3. دیدگاه زمینه‌گرایی که به اهمیت نقش‌های اجتماعی چندگانه و تعامل آن‌ها در دوره زندگی می‌پردازد.



اگر کسب‌وکار راه انداخته‌اید به این نکات ریز توجه کنید
۱۲ درسی که از اولین سال کسب‌وکار خود یاد گرفتیم

چشم‌انداز توسعه‌ای: درک مشاغل در گستره زندگی

در حالی که راهنمای شغلی سنتی بر انتخاب شغل و پیش‌بینی موفقیت شغلی در آینده تمرکز داشت، **دونالد سوپر** بر درک و پیش‌بینی شغل تاکید داشت. او شغل را به‌عنوان یک‌رشته از مشغولیت‌ها، حرفه‌ها و موقعیت‌هایی تعریف می‌کند که یک فرد در طول عمر خود انجام می‌دهد؛ از جمله فعالیت‌های پیش‌حرفه‌ای و پس‌حرفه‌ای. **دونالد سوپر** مدعی است: «آنچه در مشاوره‌های حرفه‌ای لازم است، یک مدل شغلی است که مجموعه‌ای از موقعیت‌هایی را که فرد در طول زندگی کاری خود اشغال می‌کند، در نظر می‌گیرد.» علاقه به درک مشاغل موجب شد تا **دونالد سوپر** الگوهای شغلی افراد را مورد بررسی قرار دهد، که یک جنبه از رشد شغلی، یعنی توالی تغییرات در زمینه و سطح شغلی طی یک دوره زمانی را به تصویر می‌کشد. در ابتدا الگوها در سطح اجتماعی - اقتصادی والدین آن فرد «تنظیم» می‌شوند، اما این الگوها طبق توانایی‌های فرد، ویژگی‌های شخصیتی و فرصت‌هایی هستند که فرد با آنها مواجه می‌شود. تحلیل الگوهای شغلی این دیدگاه را که چرخه حیات، وظایف شغلی متفاوتی را در گذر زمان به فرد تحمیل می‌کند، مورد تایید قرار می‌دهد. سوپر و همکارانش با استفاده از عملکرد روانشناسان و جامعه‌شناسان توسعه‌ای که به‌طور مستقل مراحل زندگی و کاری را مطالعه کرده بودند، پنج مرحله اصلی از رشد شغلی را ارائه دادند که با هر کدام از این مراحل، سه یا چهار وظیفه توسعه‌ای مناسب مشخص می‌شوند:

رشد (تقریباً در سن 4 تا 13 سالگی): اولین مرحله زندگی است، دوره‌ای که کودکان توانایی‌ها، نگرش‌ها و علایق خود را توسعه می‌دهند، نیازهای خود را اجتماعی می‌کنند و درک کلی از جهان کار دارند. این مرحله شامل چهار وظیفه مهم رشد شغلی است: نگرانی در مورد آینده، افزایش کنترل شخصی بر زندگی خود، متقاعد کردن خود برای موفقیت در مدرسه و کار و کسب عادت‌ها و نگرش‌های شایسته.

اکتشاف (دوره سنی 14 تا 24): دوره‌ای که افراد تلاش می‌کنند خودشان را درک کرده و جایگاه خود را در زندگی کاری پیدا کنند. آن‌ها از طریق کلاس‌ها، تجربه‌های کاری و سرگرمی‌ها سعی می‌کنند تا علایق و توانایی‌های خود را شناسایی کرده و بفهمند که چقدر با شغل‌های مختلف تناسب دارند. به‌صورت آزمایشی شغل‌ها را انتخاب می‌کنند و در نهایت یکی را برمی‌گزینند. این مرحله شامل سه وظیفه رشد شغلی است: اولین وظیفه روشن شدن اولویت شغلی، یعنی توسعه و برنامه‌ریزی یک هدف شغلی آزمایشی است. دومین وظیفه، تشخیص یک اولویت شغلی است که به معنای تبدیل اولویت‌های عمومی به یک انتخاب خاص و یک هدف شغلی ثابت است؛ سومین وظیفه شغلی، به اجرا درآوردن اولویت شغلی با تکمیل آموزش‌های مناسب و حفظ جایگاه در آن شغل.

مرحله استقرار (سن 24-44 سالگی): دوره‌ای که فرد در زمینه شغل انتخابی خود فعال است، تلاش می‌کند تا موقعیت اولیه خود را حفظ کند و فرصت‌ها را برای رسیدن به پیشرفت‌های بیشتر دنبال کند. این مرحله شامل سه وظیفه توسعه‌ای است: وظیفه اول؛ تثبیت و تضمین یک جایگاه در سازمان با توجه به نیازمندی‌های سازمان و انجام وظایف شغلی با رضایت کامل؛ وظیفه دوم، تقویت جایگاه خود با نشان دادن نگرش‌های کاری مثبت و رفتارهای سازنده همراه با ایجاد روابط مطلوب با همکاران؛ سومین وظیفه، پیشرفت و رسیدن به سطوح جدید و بالاتر مسئولیتی.

حفظ و نگهداری (45 تا 65 سالگی): دوره تنظیم مستمر که شامل وظایف رشد شغلی در حفظ، استمرار و نوآوری است. افراد تلاش می‌کنند تا آنچه را به دست آورده‌اند، حفظ کنند، به همین دلیل توانمندی‌های خود را بروز می‌دهند و به دنبال یافتن راه‌های خلاقانه برای انجام روال‌های کاری خود هستند.

رهایی از تعهدات (بالای 65 سال): در واقع مرحله نهایی و دوره گذار از نیروی کار است. در این مرحله افراد با وظایف توسعه‌ای همچون کاهش سرعت، طرح بازنشستگی و زندگی بازنشستگی مواجه هستند. با کاهش انرژی و علاقه به یک شغل، افراد به تدریج از فعالیت‌های شغلی خود خارج می‌شوند و روی برنامه بازنشستگی‌شان تمرکز می‌کنند. در زمان مشخص با چالش‌های مربوط به سازماندهی الگوهای جدید زندگی‌شان مواجه می‌شوند و به سمت زندگی بازنشستگی می‌روند.

دونالد سوپر معتقد است: «همه افراد مطابق این الگو در یک سن خاص و شیوه‌ای خاص، این مراحل را پشت‌سر نمی‌گذارند». همین باور او را به سمت توسعه و توضیح دقیق بلوغ شغلی برد که در واقع آمادگی فرد را برای

تصمیم‌گیری شغلی نشان می‌دهد. به لحاظ عملیاتی بلوغ شغلی را می‌توان اندازه و میزانی دانست که در آن یک فرد وظایف رشد شغلی مناسب در هر مرحله را در مقایسه با افراد دیگری که در همان سن هستند، تکمیل می‌کند. سوپر و همکارانش تلاش زیادی برای تعریف این ساختار و توسعه اقدامات مناسب انجام دادند. آن‌ها پنج بعد اصلی بلوغ شغلی را مشخص کردند: برنامه‌ریزی یا آگاهی از نیاز به برنامه قبل از موعد، آمادگی برای اکتشاف، صلاحیت اطلاعاتی (شامل دانش در مورد کار، مشاغل، و نقش‌های حرفه‌ای زندگی)، مهارت‌های تصمیم‌گیری و واقع‌گرایی. سوپر باور داشت: «یک جوان باید به قدر کافی بالغ شود تا از ارزیابی و مشاوره شغلی بهره‌مند شود». در بزرگسالی، تکرار دوباره این مراحل شغلی کمتر به سن و سال بستگی دارد، به پیشنهاد وی آمادگی برای تصمیم‌گیری شغلی باید به‌عنوان سازگاری شغلی شناخته شود.

دیدگاه پدیده‌شناسی: مفهوم خودپنداره شغلی

سوپر با مطرح کردن ایده‌ای در دیدگاه رفتار شغلی خود معتقد است: «آدم‌ها تصمیم‌گیری‌های شغلی خود را بر اساس باورهایشان درباره توانایی‌ها و سایر ویژگی‌هایشان پایه‌گذاری می‌کنند». بر اساس دیدگاه سوپر، انتخاب شغل در واقع فرآیند به فعل درآوردن مفاهیم خودپنداره، نقش کاری به‌عنوان تجلی فردیت و رشد شغلی به‌عنوان یک فرآیند پویا در بهبود انطباق میان خودپنداره یک فرد و محیط کاری است. خودپنداره را می‌توان به‌عنوان شیوه‌ای تعریف کرد که شخص خودش را می‌بیند و ارزیابی می‌کند. برای مثال، زن جوانی ممکن است باور داشته باشد که دختری باهوش و خلاق، با اعتماد به نفس و کمی سر به هوا و غیرقابل پیش‌بینی است. این ترکیب از باورها در مورد توانایی‌ها، خصوصیات و ارزش‌ها در واقع خودپنداره او را شکل می‌دهد. از آنجا که خودپنداره یک پدیده ذهنی یا یک ظهور در تجربه است، این دیدگاه اغلب به‌عنوان پدیده‌شناسی شناخته می‌شود. خودپنداره شغلی در نهایت می‌تواند به یک اولویت شغلی تبدیل شود. سوپر معتقد است: «با کمک به افراد برای توسعه و پذیرش مفاهیم خودپنداره شغلی‌شان می‌توان فرآیند رشد شغلی را به سمت‌وسوی درست آن هدایت کرد». از دیدگاه سوپر میزان رضایتمندی افراد از نقش کاری‌شان، به میزان موفقیت آنان در تلاش برای به اجرا درآوردن خودپنداره آنان بستگی دارد. این تلاش مستلزم یک تعدیل شخصی مستمر است. خودپنداره با توجه، به محیط زندگی و کاری رشد می‌کند و تغییر می‌یابد.

مطلب پیشنهادی



اگر بیکار هستید از زمان اضافه خود بهترین استفاده را بکنید
۱۰ فعالیت‌هایی که وقتی شغلی ندارید باید انجام دهید

دیدگاه زمینه‌گرایی: نقش‌های اجتماعی و تعامل آن‌ها در طول زندگی

بخش سوم نظریه سوپر، نمای رشد شغلی در زمینه تمام نقش‌های زندگی است که توسط فرد انجام می‌شود. نقش کاری که برای بیشتر افراد اهمیت اساسی دارد، تنها یک نقش از میان نقش‌های دیگر زندگی است که یک فرد در زندگی خود اشغال می‌کند. بدون در نظر گرفتن مجموعه این نقش‌ها، نمی‌توان هیچ‌کدام از این نقش‌ها را به درستی درک کرد. سوپر در نوشته‌های ابتدایی نظریه‌اش، به کار به‌عنوان روشی از زندگی اشاره کرده و عنوان می‌کند که سازگاری شغلی رضایت‌بخش تنها زمانی امکان‌پذیر است که ماهیت کار و شیوه زندگی، مکمل توانایی‌ها، علایق و ارزش‌های فردی باشند.

این واقعیت که افراد هم‌زمان چندین نقش را بازی می‌کنند، به این معنا است که نقش‌ها با یکدیگر تعامل دارند و بر هم اثر می‌گذارند. تعامل میان نقش‌ها می‌تواند حمایت‌کننده، جبرانی، تکمیل‌کننده یا بی‌طرف باشد. همچنین اگر برخی نقش‌ها انرژی و زمان زیادی را از فرد بگیرند، می‌توانند متناقض باشند. در حقیقت، در بیشتر افراد، درهم‌آمیختگی حوزه‌های مختلف زندگی در برخی از مراحل زندگی اجتناب‌ناپذیر است. مدل رنگین‌کمان (Rainbow) با ادغام فضای زندگی با دوره زندگی یا دیدگاه توسعه‌ای نشان می‌دهد که چگونه مجموعه نقش‌های زندگی در مراحل مختلف زندگی تغییر می‌کند. همچنان که سوپر هم معتقد است: «نقش زندگی با گذشت زمان دچار فراز و نشیب می‌شود»

تاریخ انتشار:

نشانی منبع:

<https://www.shabakeh-mag.com/cover-story/15360/%D9%86%D8%B8%D8%B1%DB%8C%D9%87-%D8%B1%D8%B4%D8%AF-%D8%B4%D8%BA%D9%84%DB%8C-%D8%AF%D9%88%D9%86%D8%A7%D9%84%D8%AF-%D8%B3%D9%88%D9%BE%D8%B1>