

کاربرد نظریه های رشد شغلی در مشاوره شغلی (پیوند بین نظریه و عمل)

دکتر عبدالله شفیق آبادی^۱

چکیده

نظریه به پیش بینی و تبیین وقایع آینده می پردازد و بادرستیابی به یافته های جدید ، کمک بسیاری به توسعه علم می کند . این انتظار زمانی برآورده می شود که بین نظریه و عمل همسویی موجود باشد و نظریه در عمل بکار گرفته شود . نظریه های رشد شغلی ، رفتار شغلی فرد را تبیین می کنند و فرآیند تصمیم گیری شغلی را ساده و آسان می سازند . امروزه عواملی نظیر توسعه بازار کار ، تغییرات شغلی ، افزایش بیکاری ضرورت تدوین نظریه ها و تأکید بر کاربرد آن ها را در عمل موجب شده است . در زمینه همسویی کاربرد نظریه های شغلی با مشاوره شغلی دیدگاه های متفاوتی مطرح گردیده است . عده ای را عقیده بر آن است که در عمل ارتباط چندانی بین آن دو موجود نیست و ضرورتی نیز به وجود چنین همسویی نیست . از سوی دیگر ، برخی بر این عقیده اند که همسویی کاملاً مشخص و تعریف شده ای باید بین نظریه و عمل در مشاوره شغلی موجود باشد ، در غیر این صورت نظریه عبث و بیهوده است . در این مقاله ، ضمن بررسی و نقد طرفداران این دو دیدگاه ، مشخص خواهد شد که وجود نظریه رشد شغلی برای مشاوره شغلی به عنوان زمینه ساز اصلی و راهگشای فنون درمان بسیار ضروری است و این دو در عمل مؤید هم هستند .

کلید واژه ها: نظریه ، رشد شغلی ، مشاوره شغلی

^۱ - استاد گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی

نظریه ها و عمل

علم به شناخت، پیش بینی، و کنترل پدیده های پر دازد. امروزه پیشرفت های علمی باعث تغییرات شگرف در زندگی انسان از جمله ارتقای سلامت، تأمین رفاه بیشتر، سهولت و سرعت در انجام کارها، گسترش ارتباطات، و ... گردیده است. این موارد هنگامی حاصل خواهند شد که نظریه ها بتوانند هر چه بیشتر در عمل بکار گرفته شوند و نظریه و عمل همسوی باشند. نظریه بیان تعمیم یافته ای از مفاهیم است که وقایع آینده را پیش بینی و تبیین می کند و به یافته های جدید می انجامد. نظریه با مشاهده پدیده ها که ریشه در کنجکاوای انسان دارد آغاز می گردد (آسیپو^۱، ۱۹۸۳؛ آسیپو و فیتزجرالد^۲، ۱۹۹۶).

تلاش های بسیاری در زمینه نظریه پردازی در رشد شغلی انجام گرفته است و نظریه های متعددی مطرح شده اند که سطوح کاربردی متفاوتی در مشاوره شغلی دارند. مشاوران شغلی با استفاده از این دیدگاه ها، جلسات مصاحبه را بر اساس نحوه نگرش به ماهیت انسان و با توجه به زمان بندی و مدیریت خاص به انجام می رسانند، چهار رویکرد کلی درباره نظریه های رشد شغلی مطرح است که عبارتند از: خصیصه - عامل، جامعه شناسی، خویشتن پنداری، و شخصیت. نظریه های رشد شغلی به بیان چارچوب کلی رشد و چگونگی انتخاب شغل می پردازند، محدوده و نحوه عمل مشاور مشخص می سازند، اجزای مربوط به رفتار شغلی را به روشنی توضیح می دهند، فرآیند تصمیم گیری شغلی را مطرح می سازند، و رضایت شغلی را توصیف می کنند. نظریه های رشد شغلی جنبه های اجتماعی - اقتصادی - فرهنگی دارند و چگونگی انتخاب، سازگاری، و پیشرفت فرد در شغل انتخاب شده را تبیین می کنند و روش هایی را برای توجیه و تفهیم این فرآیند پیچیده مشخص می سازند.

عوامل متعددی - اجتماعی - اقتصادی - سیاسی، ایجاد و گسترش نظریه های رشد شغلی و کاربرد آن ها را در مشاوره شغلی ضروری ساخته است. برخی از این عوامل به اختصار عبارتند از: (۱) توسعه بازار جهانی کار و پرواز انواع مشکلات شغلی، (۲) بروز تغییرات وسیع در مشاغل و الگوهای اشتغال بر اثر بهره گیری از فن آوری های جدید، (۳) افزایش دوره های کارآموزی شغلی و تاکید بر مهارت های عملی به عنوان یک پیش شرط استخدامی، (۴)

^۱ - Osipow

^۲ - Fitzgerald

افزایش بیکاری در بین جوانان که به بروز ناهنجاری های مختلف رفتاری انجامیده است ، و (۵) ایجاد دیدگاه های جدید در زمینه اشتغال زنان و بکارگماری فارغ التحصیلان دانشگاه ها .

باید ایش پست مدرنیسم ، برخی صاحب نظران در حیطه مشاوره شغلی کوشیدند این دیدگاه را با عمل قرین سازند . لذا جستجو برای یافتن روش های تعامل سازنده و برقراری همکاری صمیمی متقابل بین مراجع و مشاور با سرعت بیشتری پیگیری شد . در این دیدگاه ، اعتقاد بر آن است که نظریه های رشد شغلی پایه و اساس مشاوره شغلی هستند و مشاوران شغلی باید روش هایی را ارائه دهند که مراجعان بتوانند خودشان مشکلاتشان را حل کنند (براون^۱ ، ۲۰۰۳) .

فرضیه های زیربنایی نظریه های پست مدرن که اغلب با نظریه های پدیدار شناختی ، هستی گرایی ، و ساخت گرایی مرتبط هستند عبارتند از : (۱) رفتار انسان غیر خطی است و قابل مطالعه بطور عینی نیست ، (۲) ارتباط علت و معلولی رفتار را می توان تعیین کرد و تشخیص داد ، (۳) داده های تحقیقات انسانی قابل تعمیم نیستند ، (۴) تحقیق فرآیندی جدا از ارزش هائست و ارزش های محقق در فرآیند و نتایج تحقیق اثر گذار است ، (۵) مشاوران با تمرکز بر گفتار مراجعان و ارزشیابی کیفی ، در جلسات مشاوره شغلی به آنان کمک می کنند تا اهداف های شغلی خود را متناسب با ادراکشان از محیط مشخص سازند .

بین نظریه های رشد شغلی و عمل مشاوره شغلی در موارد بسیار همسویی و توافق وجود دارد و هر دو دارای هدف غایی مشترکی هستند . به عقیده ایگان^۲ (۱۹۹۴) شغل بر یک ساختار تفسیری استوار است ، یعنی افراد با توجه به زمینه های قبلی خود برداشت ها و تفاسیر متفاوتی از مشاغل دارند که در جریان مشاوره شغلی به شناسائی و کشف این ساختار و جهت دهی مناسب به آن موفق می شوند . فرآیند شناخت و مکاشفه شغلی در اکثر نظریه های رشد شغلی با عمل مشاوره شغلی رامی توان در نظریه های سوپر ، گاتفردسون ، هالند ، و کرمبولز و میشل ملاحظه کرد . سوپر^۳ (۱۹۹۰) در نظریه اش - که یک رویکرد رشدی پدیدار شناختی است - ضمن تاکید بر فرآیند رشد و بررسی ارزش هاد ایجاد خویشتن پنداری ، کاربردهای عملی مهمی را در رابطه با شیوه ها و اهداف های مشاوره شغلی ارائه می دهد و برای برنامه های راهنمایی تحصیلی و شغلی ، در جامعه آمریکا چارچوبی را ارائه می کند .

^۱- Brown

^۲- Egan

^۳- Super

یکی از ویژگی های مهم نظریه رشدشغلی سوپرکاربرد آن در مشاوره برای بررسی و حل مشکلات شغلی مراجعان است. به نظر او عوامل فیزیولوژیکی و محیطی در رشد خویشتن پنداری شغلی مؤثرند و از طریق تغییر عوامل محیطی با استفاده از برنامه های تربیتی و آموزشی مشخص می توان به تغییر خویشتن پنداری مراجع در جهت مطلوب اقدام کرد. در چارچوب نظریه سوپر، هدف های مشاوره برای مراجعان عبارتند از: (۱) ایجاد و پذیرش تصویر کامل و متناسب تری از خود و نقش های زندگی؛ (۲) آموختن پندار از خود در برابر واقعیت؛ و (۳) تبدیل انتخاب هابه واقعیت و عمل (سوپر، ۱۹۹۰). براین اساس، سوپر مدل روشنی از مشاوره شغلی آرایه می دهد که در آن چهار مرحله وجود دارد: (۱) ارزیابی ساختار زندگی مراجع و نقش مهم کار؛ (۲) سنجیدن وضعیت فرآیند رشدشغلی فرد، (۳) مطالعه هویت شغلی فرد شامل ارزش ها، علایق و توانایی ها؛ و (۴) بررسی وقایع زندگی فرد و نحوه شکل گیری خودپنداری شغلی او. تمام این موارد و مراحل در جلسه حضوری مشاوره شغلی از طریق مصاحبه و یا تکمیل پرسشنامه ها انجام می گیرند.

نظریه سوپر مورد توجه گاتفردسون^۱ قرار گرفته است. در نظریه رشدشغلی گاتفردسون (به نقل از براون ولنت^۲، ۲۰۰۵) برجستگی رشد آرزوهای شغلی (اشتیاق شغل) و جنسیت تأکید شده است. در این نظریه چهار فرضیه وجود دارد که عبارتند از: (۱) فرآیند رشدشغلی از کودکی آغاز می شود؛ (۲) آرزوهای شغلی باعث فعال شدن خویشتن پنداری شغلی می شوند؛ (۳) رضایت شغلی با میزان تناسب و همخوانی شغل با ادراک فرد از آن بستگی دارد؛ و (۴) رفتارهای کلیشه ای شغلی در فرآیند انتخاب شغل نقش مهمی دارند. این پیش فرض هادر زمینه خویشتن پنداری شغلی با نظریه سوپر و در رابطه با رفتارهای قالبی شغلی با نظریه هالندهمآهنگی دارند. تفاوت دیدگاه گاتفردسون با سوپر در آن است که گاتفردسون انتخاب شغل را در وهله اول متأثر از خود اجتماعی و سپس تحت تأثیر خود روانشناختی می داند. به نظر او خود پنداره شغلی ترکیبی از خود اجتماعی و خود روانشناختی است که ماهیت و نحوه شکل گیری آنها مهم ترین تعیین کننده آرزوهای شغلی فرد می باشد. خود اجتماعی از جنبه هایی نظیر ادراک فرد درباره هوش و وضع اجتماعی و جنس ترکیب یافته است. در حالی که

خودروانشناختی از متغیرهایی مثل ارزش ها و عوامل شخصی مرکب است. آرزوهای شغلی نتیجه میزان قابلیت دسترسی و سازگاری (جوړبودن شخص - محیط) فرد هستند. به نظر او جنسیت (نرینگی - مادینگی) ، اعتبار اجتماعی و قدرو منزلت شغل ، و علایق ازابعاد مهم فرآیند مصالحه باشغل محسوب می شوند که جنسیت نقش کمتر و علایق تأثیر بیشتری در روند مصالحه و سازش باشغل دارند. در نهایت گاتفردسون براین باور است که مردم بیشتری جای اینکه به دنبال بهترین انتخاب باشند به یک انتخاب خوب بسنده می کنند (براون ، ۲۰۰۳) .

به نظر والش^۱ و آسیپو (۱۹۹۰) نظریه رشد شغلی جان هالند^۲ اطلاعات جامع و کاملی در زمینه تیپ های شخصیتی ، محیط های شغلی ، و تعامل بین آن دویه مشاوران ارایه می دهد . هالند با تاکید بر تعامل بین شخصیت - موقعیت ، محیط های شغلی را برشش نوع قابل تطبیق باشش نوع تیپ شخصیتی تقسیم کرده است . او که دنباله روافکار فرانک پارسونز^۳ است برای سهولت در کاربرد نظریه اش ، ابزاری را برای مشاوران شغلی آمریکا فراهم آورده است . نظریه رشد شغلی هالند همچنین در زمینه راهنمایی تحصیلی و اطلاع رسانی شغلی بخوبی مورد استفاده در مشاوره شغلی و مشاوره مدرسه قرار گرفته است .

به نظر هالند سازش و هماهنگی بین شخصیت و محیط باعث سازگاری بیشتر فرد باشغل می گردد که به نوبه خود به رضایت شغلی می انجامد . چنین سازشی باعث انتخاب شغل مناسب تر ، پیشرفت شغلی و ثبات عاطفی و روانی و خلاقیت بیشتر و رشد خصوصیات فردی شود . هالند (۱۹۹۷) وجه مشخصه نظریه اش در فرآیند مشاوره شغلی با مراجعان را بر دو سؤال متکی می کند ؛ (۱) با پرداختن به انجام چه کاری احساس خوشبختی می کنم ؟ و (۲) آیا به خوبی از عهده انجام این کاربری آمیم ؟ هدف مشاوره ممکن است در جلسه مشاوره شغلی برنامه رسانی علایق مختلف مراجع و تغییرات احتمالی آن متمرکز باشد .

رویکرد یادگیری اجتماعی در رشد و انتخاب شغل در دهه ۱۹۷۰ میلادی بابت بهره گیری از نظریه های یادگیری توسط کرومبولتز و میشل^۱ (۱۹۷۶) با تاکید بر نظریه تقویت مطرح شد. به نظر آنان چهار عامل در جریان رشد شغلی که تصمیم گیری شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد مؤثر است: (۱) استعداد ژنتیکی و توانایی ویژه افراد؛ (۲) رویدادها و شرایط محیطی که غالباً از کنترل انسان خارج هستند مثل موقعیت های شغلی، عوامل اجتماعی، مزایا و حقوق، قوانین کار، و رویدادهای محیطی؛ (۳) تجارب یادگیری؛ و (۴) مهارت های انجام کار که تعامل بین توانایی های درونی، شرایط محیطی، و تجارب یادگیری را شامل می شود.

در این نظریه، که به شدت با عمل پیوند خورده است، هدف مشاوره شغلی یادگیری است و نقش مشاوران تسهیل و رشد فرآیند یادگیری مهارت ها، بررسی علایق، باورها، ارزش ها، ایجاد عادات کاری، و خصوصیات شخصیتی است تا برای مراجع امکان گذران زندگی رضایت بخش منطبق با محیط کاری فراهم آید. همچنین مشاوران شغلی باید مراجعان را برای مهارت آموزی در زمینه های جدیدیاری دهند و آنان را برای ورود به بازار کار که همواره در حال تغییر است آماده سازند. مشاوران از فنون متعدد از جمله تقویت، الگوپذیری، و ایفای نقش استفاده می کنند.

به نظر چپسن^۲ (۱۹۸۴) رابطه بین نظریه های رشد شغلی و عمل مشاوره بسیار پیچیده است و نظریه های رشد شغلی و عمل مشاوره شغلی در دو محیط جداگانه مطرح می شوند و ماهیت نظریه با عمل مشاوره متفاوت است و کاربرد آن هابه تبحر و درایت خاصی از سوی مشاور نیاز دارد. به نظر اسپوو و فیتزجرالد (۱۹۹۶) برخی مشاوران شغلی با دقت در محتوا و ساختار نظریه های رشد شغلی در مواردی به وجود همسویی و توافق بین نظریه و عمل معتقد نیستند. در صورتی که دانشجویان رشته مشاوره با توجه به شرایط اجتماعی حاکم و برداشت شخصی از مفاهیم مطرح شده در نظریه های رشد شغلی، استفاده از نظریه های رشد شغلی را در عمل مفید تشخیص ندهند از پاسخگویی درست و سریع به نیازها و پرسش های مراجعان باز خواهند ماند و نیروی آنان هدرا خواهد رفت. در حالی که اگر بین نظریه های رشد شغلی و عمل مشاوره همسویی

موجود باشد علاوه بر آنکه مشاورشغلی در کارکردن با مراجع بطور دقیق می داند که چه مسیری را و چگونه طی کند در پاسخگویی به پرسش های مراجعان نیز درست و سنجیده عمل خواهد کرد .
به عقیده ساویکاس^۱ (۱۹۹۳) نظریه های رشدشغلی به توصیف ساختار رفتارشغلی مراجعان می پردازند و مشخص می سازند که یک رفتارشغلی در طول زمان چگونه بوجود می آید ، عوامل تداوم بخش آن کدامند، فرآیند یادگیری و عوامل مؤثر در تغییر چگونه اند. به بیان دیگر ، در این دیدگاه نظریه های رشدشغلی در وهله نخست نظریه ای درباره رفتارشغلی هستند و نه عمل مشاوره شغلی . او در عین حال معتقد است که در اکثر نظریه های رشدشغلی ، شیوه های خاص برای انجام مشاوره شغلی پیشنهاد می شود که با مفاهیم و دیدگاه های آن نظریه هماهنگی دارد و شرایط و چگونگی وقوع تغییرات در رفتارشغلی مراجع را مورد بررسی قرار می دهد .

نتیجه گیری

در پایان این سؤال مطرح می گردد که برای ایجاد همسویی بیشترین نظریه های رشدشغلی با عمل مشاوره شغلی چه باید کرد ؟ به نظر آسپیو^۲ (۱۹۸۳) برای آنکه نظریه های رشدشغلی در مشاوره شغلی کاربرد داشته باشند باید اولاً مفاهیم نظریه های رشدشغلی و نیز رفتارهای شغلی مورد نظریه صورت عینی و عملیاتی و روشن برای مشاوران شغلی تعریف و مشخص شوند . اگر نظریه پردازان رشدشغلی در زمینه رفتارها و مفاهیم و ابعاد شغلی توضیح های مشخص و روشن و قابل درک ارائه دهند. فاصله بین نظریه و عمل کاهش خواهد یافت .

از دیدگاه کرایتز^۲ (۱۹۸۱) برای همسو کردن نظریه های رشدشغلی با عمل مشاوره شغلی باید اولاً فرآیند تشخیص و یا ارزیابی نیازهای مراجع در نظریه های رشدشغلی بطور روشن و دقیق تعریف شوند. ثانیاً روش ها و فنون مؤثر برای رسیدن مراجع به هدف های شغلی مشخص گردند. تا مشاوران شغلی به انجام آن ها بپردازند . تحقق این دو مورد به تلاش سنجیده و پیگیر نظریه پرداز و مشاورشغلی نیاز دارد تا بتوانند با توجه به پویایی های رفتارشغلی ، ارزیابی نیازها و حالات مراجع ، و گزینش ابزار سنجش مناسب تصمیم درست اتخاذ کنند. می توان نتیجه گرفت که نظریه های رشدشغلی مبنای اساسی و بستر اصلی برای بررسی و تشخیص

مشکلات شغلی مراجعان هستند و عامل مهم جهت دهنده ای در انتخاب روش مناسب مشاوره شغلی محسوب می شوند و بین نظریه و عمل همسویی وجود دارد.

در نهایت به نظر شفیع آبادی (۱۳۸۵) فرهنگ، اعتقادات، و نحوه زندگی مردم پیدایش و کاربرد نظریه های رشد شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد و میزان کارآیی و سودمندی آنها را مشخص می سازند از این رو، نظریه های مطرح شده اولاً، باید در عمل بکار آیند و مشاور شغلی را در عملکردش یاری رسانند؛ ثانیاً، نظریه های رشد شغلی و مشاوره شغلی زمانی کاربردی خواهند شد که با فرهنگ و امکانات و شرایط جامعه سازگار و هماهنگ باشند. بر این اساس، نگارنده به طراحی نظریه ای رشدی درباره انتخاب شغل اقدام کرده است که مبانی و اصول آن عبارتند از:

(۱) انتخاب شغل فعالیتی مرحله ای و هدف جویانه است؛ (۲) خویشتن پنداری عامل مهمی در اقدام فرد به انتخاب شغل و گرایش او به سوی مشاغل مشخص است؛ (۳) انتخاب شغل در جهت ارضای نیازهای انسان (جسمانی، روانی، اجتماعی) انجام می گیرد؛ (۴) انتخاب شغل نتیجه قدرت و توان انسان در تسلط بر فرآیند تصمیم گیری است. این نظریه توسط نگارنده در حال بررسی و تکمیل است و تحقیقاتی در زمینه آن در ایران انجام گرفته است که بزودی منتشر خواهد شد.

منابع

الف- فارسی

شفیع آبادی ، عبدالله (۱۳۸۵) راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب

شغل تهران : انتشارات رشد

Brown,D.(2003) *Career Information,Career Counseling,And Career Developmentg*. New York: Pearson Education ,Inc

Brown ,D.,+ Lent,R.W.(200۵) *Career Development And Counseling*. New Jersey: John Wiley + Sons,Inc.

Crites,J.O.(1981) *Career Counseling : Models, Methods, and Materials* . New York : Mc Graw- Hill

Egan,G.(1994). *The Skilled Helper : A Problem- Management Approach To Helping* . Pacific Grove. CA. Brooks / Cole.

Holland.J.I.(1997) . *Making Vocational Choices*. Engewood Cliffs , N.J: Prentice Hall.

Jepsen,D.A.(1984) . " Relations ship between career Development Theory and practice" , in n.c. Gysbers and Associates (eds) , *Designing career Counseling To enhance education,wofk , and leisure*

San Francisco.Jossey Bass .

Kurmboltz,J.D. + Mitchell,L.K.(1976).*Acocial learning Theory of Career selection* " , *The CounselingPsychologist*, 6,71-81.

Osipow,S.H.(1983) *Theories of Career Development* . Boston : Allyn + Bacon,

Savikas, M. (1993) *Career Counseling in the Postmodern Era*. *Journal of Cognitiver Psychotherapy :An international Quartery* ,7,205-215.

Super,D.E.(1990) *Alife – Span , life – space approach to Career development*. In D. Brown.+ L .Brooks (Eds.) *Career Choice and Development* . *Applyng Contemporary Theories to Practice* . San Francisce Josey- Bass.

Walsh,W.B.,+ Osipow,S.H.(eds.) (1990) *Career Counseling Contemporary Topics in Vocational Psychology*. Hillsdale,N.J.: Erlbaum.



شرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی