

תיאוריות בהתפתחות קריירה

תיאוריות התכונות

תיאוריית התכונות לפיתוח קריירה נוצרה על בסיס עבודותיו של פרנק פרסונס (Parsons, 1909), שפיתח דגם בעל שלושה שלבים של בחירה במקצוע ופיתוח קריירה:

- הבנה עצמית ברורה יותר.
 - ידע על אודות אפשרויות עבודה שונות.
 - הבנת הקשר בין מאפייני התפקיד לתכונות אישיות.
- בהתאם לכך, תיאוריית התכונות מתייחסת למאפיינים האישיים הניתנים למדידה ולהערכה כמותית. כמו כן, היא מתארת את מאפייני התפקיד הדרושים לביצוע מוצלח של מטלות העבודה. התיאוריה מציעה להגיע להתאמה בין מאפייני התפקיד למאפייני האישיות.

תיאוריית הבחירה התעסוקתית

לפי ג'ון הולנד (Holland, 1997) אישיות מתפתחת כתוצאה מאינטראקציה בין שלושה גורמים:

- התכונות המולדות.
 - הפעילויות שאליהן נחשפת האישיות.
 - המיומנויות והאינטרסים שמתפתחים אצל האדם.
- הולנד זיהה ששה סוגי אישיות, שרק לעתים רחוקות מופיעים בצורתם הטהורה. בדרך כלל, ניתן לראות את השילוב בין הסוגים השונים:
- אישיות מציאותית: אנשים מציאותיים, ישירים ושמרניים, מעדיפים עבודת ידיים, עוסקים בפעילות עם דברים מוחשיים, כגון בנייה ותיקון של חפצים. זאת, לעומת פעילות עם רעיונות או עם אנשים.
 - אישיות חקרנית: אנשים סקרניים, אנליטיים ומתוחכמים, מעדיפים פעילות הדורשת חשיבה אנליטית, אוהבים לעסוק בפתרון בעיות מתמטיות ומדעיות ומגלים גישה רציונלית-מדעית.
 - אישיות אמנותית: אנשים לא קונבנציונליים, אימפולסיביים, יצירתיים, פתוחים ועצמאיים. מעדיפים פעילויות הכוללות ביטוי עצמי, דמיון ויצירתיות אמנותית.
 - אישיות חברתית: אנשים חברתיים, הנכונים לסייע לזולת, שואפים לשיתוף פעולה וזקוקים לאינטראקציה חברתית.
 - אישיות יוזמת: אנשים אקסטרברטיים, בטוחים בעצמם ושאפתנים; רוצים למלא תפקידי מנהיגות, מעדיפים מטלות הדורשות פיקוח או שכנוע.

התקציר מבוסס על פרק מתוך הספר:

Duggan, M.H., & Jurgens, J.C. (2007). *Career interventions and techniques: A complete guide for human service professionals*. Pearson, Allyn & Bacon, ch. 2 "Theories of Career development", pp. 21-45.

- אישיות קונבנציונלית: אנשים חברותיים, מסודרים, יעילים, תלתיים ושמרניים. מעדיפים פעילות מסודרת, כמו פעילות עם מספרים, נוטים להימנע ממצבי ודאות ומפעילות ללא קווים מנחים חד-משמעיים. הולנד מניח, כי קיימות סביבות עבודה התואמות לסוגי האישיות הנ"ל:
 - סביבת עבודה מציאותית: לאנשים המעוניינים לעבוד עם חפצים, מכונות וחיות.
 - סביבת עבודה חקרנית: המתאימה לעבודה עם רעיונות ולא עם אנשים - עבודות חקר במגוון תחומים.
 - סביבת עבודה אמנותית: דורשת מעורבות אינטנסיבית ממושכת.
 - סביבת עבודה חברתית: העובדים בסביבה זו מפענחים ומשנים את ההתנהגות האנושית באמצעות רשת תקשורת בין-אישית.
 - סביבת עבודה יזמית: אנשים בסביבה זו משתמשים במיומנויות ורבליות על מנת לנהל או לשכנע אחרים ולהשיג את יעדיהם הארגוניים והאישיים.
 - סביבת עבודה קונבנציונלית: אנשים עוסקים בפעילויות שיטתיות ושגרתיות, כגון פקידות, הנהלת חשבונות, עבודה ארגונית.
- על מנת להבין טוב יותר את הקשר בין סוגי האישיות לסביבות העבודה, הולנד הציע שלושה מונחים נוספים:
- עקביות: במה שקשור לקווי דמיון ושוני בין סוגים שונים של אישיות ושל סביבה תעסוקתית לסביבות עבודה (כך, סוג אישיות קונבנציונלי קרוב לסוג אישיות מציאותית ומנוגד לסוג אישיות אמנותי וכו').
 - הלימה: מידת ההלימה בין מאפייני האישיות למאפייני הסביבה.
 - דיפרנציאציה: המידה שבה ניתן לשייך בצורה חד-משמעית את האישיות או את הסביבה לסוגים שתוארו לעיל.

תיאוריית סוגי האישיות של מייירס-בריגס

הערכת סוג האישיות של מייירס-בריגס (Myers-Briggs, 1940) פותחה לא במסגרת תיאוריה של פיתוח קריירה, אלא כתיאוריית האישיות. היא מבוססת על הפסיכולוגיה היונגיאנית. יישומה בתחום של פיתוח קריירה מתבסס על ההנחה, שקיימת חפיפה ניכרת בין שני התחומים האלה, כך שהערכת אישיות עשויה לנבא או לעודד בחירת קריירה. נטען (Myers & McCaulley, 1985) כי בבחירת מקצוע וקריירה הפרט מונע על ידי העדפות לתפקודים ולהתנהגויות. מייירס-בריגס פיתח כלי הערכה שמודד שמונה העדפות אישיות בהתבסס על ארבעה צירים דיכוטומיים:

- אקסטרורטריות - אינטרורטריות: אנשים אקסטרורברטיים מפנים את המרץ ואת תשומת הלב לעולם החיצוני הקשור באנשים ובדברים; לעומת זאת, אנשים אינטרורברטיים שקועים בעולם הפנימי של מחשבות ורעיונות.
- חושים (קבלת מידע דרך החושים) - אינטואיציה (קבלת מידע בצורה עקיפה באמצעות דמיון ותהליכים לא מודעים): אנשים מהסוג הראשון הם מציאותיים וממוקדים בהווה,

לעומת זאת אנשים בעלי אישיות אינטואיטיבית הם יצירתיים, נוטים לחשיבה מופשטת, המכוונת כלפי העתיד.

- רגש - חשיבה: אנשים המסתמכים על החשיבה מקבלים החלטות בצורה לוגית לאחר שיקולים אובייקטיביים וניתוח נתונים. לעומת זאת, אנשים המסתמכים על רגש מקבלים החלטות בהתבסס על תחושות וערכים סובייקטיביים.
 - שיפוט - תפיסה: אישיות הנוטה לשיפוט היא בעלת העדפה לסדר, לארגון ולפיקוח. לעומת זאת, הנטייה לתפיסה באה לידי ביטוי ביכולת לקבל החלטה בהתבסס על עובדות חדשות.
- השילוב בין ההעדפות השונות נותן 16 סוגי אישיות. לכל סוג אישיות מתאימים מגוון תפקידים וסביבה תעסוקתית מסוימת.

תיאוריות התפתחותיות

תיאוריות התפתחותיות עוסקות בפיתוח קריירה לאורך החיים ומדגישות את ההשפעה של גורמים ביולוגיים, חברתיים, פסיכולוגיים ותרבותיים על השינויים בבחירת קריירה. בשונה מהתיאוריות הרואות בבחירת קריירה תוצאה של סוג אישיות קבוע, תיאוריות התפתחותיות מתייחסות לפיתוח קריירה כתהליך.

תיאוריית פיתוח קריירה של גינזברג ואח'

גינזברג וחבריו (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad & Herma, 1951) זיהו ארבעה גורמים המשפיעים על הבחירה במקצוע או בקריירה:

- ערכים אישיים.
 - גורמים אמוציונאליים.
 - רמה ותחום השכלה.
 - גורמים סביבתיים ולחצים חברתיים.
- החוקרים זיהו שלושה שלבים בתהליך של בחירת קריירה.
- שלב הדמיון והמשחקים (ילדות, עד גיל 11): שבו ילדים מפתחים דימוי של המקצוע העתידי.
 - שלב הניסוי (גילאים 11-17):
 - פיתוח אינטרסים (גילאים 11-12).
 - פיתוח מסוגלות בתחומים שונים והערכת מסוגלות עצמית בהתייחס לשאיפה באשר לבחירת מקצוע (גילאים 13-14).
 - פיתוח ערכים: בני נוער משלבים ערכים ויעדים עם העדפותיהם לגבי המקצוע העתידי (גילאים 15-16).
 - מעבר (גיל 17, שנת סיום תיכון): מודעות מוגברת לתנאים במציאות ולמשמעות ההחלטה של בחירת מקצוע.
 - שלב מציאותי (גילאים 7-20+):
 - אקספלורציה (חיפוש וחקר): אמביוולנטיות וקושי לקבל החלטה, אולם מתחיל תהליך של צמצום אפשרויות הבחירה.

- התגבשות החלטה ומחויבות לתחום מסוים.
 - ספציאליזציה: בחירה בקריירה, תפקיד או מסלול השכלה ייחודיים.
- מודגש, כי תהליך קבלת ההחלטה לא בהכרח מסתיים בצעירות, אלא נמשך לאורך החיים.

פיתוח קריירה לאורך החיים: דונלד סופר

דונלד סופר (Super, 1953, 1990) מתאר את ההשפעה של מכלול גורמים פסיכולוגיים וסוציו-כלכליים על פיתוח הזהות ומדגיש את החשיבות של השפעת התפיסה העצמית על פיתוח קריירה. סופר מתאר את הפיתוח תעסוקתי כתהליך של פיתוח ויישום דימוי עצמי, הכולל תפיסה של הזהות ושל הסביבה ומציע להבחין בין השלבים הבאים של פיתוח תעסוקתי:

- שלב הגדילה (גילאים 4-13): ילדים מפתחים את הזהות ואת ההבנה הבסיסית של עולם העבודה באמצעות:
 - דמיון.
 - סקרנות: התחלת אגירת מידע אודות העבודה והאינטרסים העצמיים.
 - פיתוח מסוגלות.
- שלב האקספלורציה (גילאים 14-24):
 - חיפוש טנטטיבי.
 - שלב המעבר (כניסה לשוק העבודה או חיפוש לאחר הכשרה ייחודית).
 - ניסוי תפקידים תעסוקתיים שונים.
- שלב ההקמה (גילאים 25-45):
 - התייצבות: כניסה לתפקיד.
 - התגבשות: המאמץ מופנה לפיתוח שם טוב במסגרת התפקיד.
 - התקדמות.
- שלב ההתמדה (גילאים 45-65). היעדים ההתפתחותיים כוללים:
 - שמירה על המיומנויות.
 - עדכון מיומנויות.
 - חידוש (לעומת סטגנציה).
- שלב הניתוק (סביב גיל הפרישה).

סופר מדגיש את החשיבות שיש לתפקידים נוספים, מעבר לקריירה, שאנשים מאמצים בתחומים של בית, קהילה, מוסדות חינוך, מקום עבודה, כאשר פיתוח הקריירה לא מוגבל רק לתחום העבודה, אלא כרוך באינטראקציה בין תפקידים ותחומים שונים.

קבלת החלטות לגבי קריירה

ניתן להבחין בין התיאוריות הדסקריפטיביות לתיאוריות הפרסקריפטיביות. הראשונות מתארות או מסבירות את הדרך שבה מתקבלות ההחלטות בתחום פיתוח הקריירה. לעומת זאת, התיאוריות הפרסקריפטיביות מנחות כיצד נכון לגשת למשימה של בחירת קריירה.

התיאוריה הדסקריפטיבית של קבלת ההחלטות בתחום קריירה של טידמן ואו'הרה
טידמן ואו'הרה (Tiedeman & O'Hara, 1963) פיתחו דגם של קבלת ההחלטות בתחום הקריירה, המורכב משני שלבים:

- קידום ההחלטה:
 - אקספלורציה.
 - גיבוש (צמצום אופציות שונות לכמה אלטרנטיבות ברורות).
 - בחירה.
 - התמקדות או בירור: הבהרת הפרטים הכרוכים בבחירת קריירה.
 - יישום ההחלטה/התגלות להחלטה:
 - יישום התחלתי.
 - שינוי המתרחש בעת הכניסה לקבוצה חדשה.
 - אינטגרציה בתוך קבוצה ותפקיד חדשים.
- טידמן (Tiedeman, 1970), ביחד עם עמיתים נוספים, פיתח מערכת ממוחשבת של הכוונה בבחירת מקצוע "Informational System for Vocational Decisions".

התיאוריה הפרסקריפטיבית של עיבוד מידע קוגניטיבי
תיאוריה זאת מתמקדת בהשפעת תהליכי חשיבה על תהליכים באמצעות דגם הפירמידה (Reardon, Lenz, Sampson & Peterson, 2000), הבנוי מהשכבות הבאות:

- תחומי ידע עצמי וידע תעסוקתי - הנמצאים בבסיס הפירמידה.
 - מיומנויות של עיבוד מידע, הקשורות לפתרון בעיות ולקבלת החלטות בתחום הקריירה. שכבה זאת כוללת מעגל של תקשורת, ניתוח, סינתזה, שיוך ערך וביצוע.
 - שכבה מטה-קוגניטיבית, הכרוכה במודעות לתהליכי חשיבה ופעילות. ניתן להצביע על שלוש דרכים של חשיבה על אודות תהליך קבלת ההחלטות:
 - שיח עצמי: תיאור של מסרים חיוביים ושלייליים שאנשים מעבירים לעצמם בהתייחס להחלטות בנוגע לקריירה ואחרות.
 - מודעות עצמית: רכיב חיוני לפתרון בעיות יעיל. על האדם להיות מודע לפעילויות, ליעדיו ולסיבות שהובילו אותו לפעול בצורה מסוימת. בשלב זה ניתן לזהות ולשנות שיח עצמי שלילי.
 - ויסות ופיקוח עצמיים.
- נטען כי דגם הפירמידה מהווה בסיס לפיתוח ייעוץ בתחום הקריירה ולעיצוב התערבויות ממוקדות.

תיאוריות למידה

הלמידה החברתית של ג'ון קרומבולץ

קרומבולץ (Kruboltz, 1996) סבור, כי קבלת החלטות בתחום הקריירה תלויה בהתנהגויות נלמדות. הוא מצביע על מספר גורמים עיקריים, העומדים מאחורי פיתוח קריירה:

- כישורים תורשתיים.
- תנאי סביבה, כולל רקע חברתי, תרבותי, כלכלי ופוליטי.
- חוויות למידה, הכוללות למידה אינסטרומנטלית (למידה המתבססת על הקשר בין התנהגויות לתוצאות) ולמידה אסוציאטיבית/מורכבת (המבוססת על ההשוואה בין המצב הניטרלי למצב חיובי או שלילי. הלמידה מבוצעת דרך התצפית או באמצעות ההתניה הקלסית).
- מיומנויות של גישה למשימה, המכוונות כיצד אנו ניגשים לביצוע משימה ייחודית בתחום. מיומנויות כוללות הצבת יעדים, כינון ערכים, הבהרה, יצירת אלטרנטיבות, איסוף ידע תעסוקתי.
- מומחים בתחום ייעוץ קריירה יכולים להשתמש בתיאוריה של הלמידה החברתית לעיצוב התערבויות באמצעות טכניקות התנהגויות וקוגניטיביות:
 - טכניקות התנהגויות:
 - חיזוק: הערכה ועידוד של פעילות אקטיבית לפיתוח קריירה.
 - משחק תפקידים: יועץ יכול לשחק תפקיד של לקוח.
 - דמויות לחיקוי: אלה מספקות חוויה לימודית אסוציאטיבית חשובה עבור הלקוחות.
 - סימולציה: לקוחות יכולים להתנסות בביצוע הפעילויות הכרוכות בביצוע התפקיד הנכסף בעתיד.
 - טכניקות קוגניטיביות:
 - בירור היעד: יש חשיבות גדולה לבירור יעדים בתחום הקריירה; על אנשים לזהות את מיומנויותיהם הבסיסיות ולהבהיר לעצמם את יכולותיהם ואת יעדיהם.
 - התגברות על האמונות הבעייתיות באמצעות מסגור מחדש.
 - חזרה ותרגול קוגניטיביים על הטענות החיוביות, כדי להחליף את הטענות הבעייתיות המרכיבות תפיסה עצמית שלילית.
- אחד היתרונות העיקריים של תיאוריית הלמידה החברתית היא התייחסות מפורטת לדרכים הייחודיות בהן המשתנים האישיים והסביבתיים משפיעים על בחירת מקצוע ופיתוח הקריירה. כמו כן, התיאוריה מציעה מגוון טכניקות התנהגויות וקוגניטיביות להתערבויות ממוקדות בהכוונה לבחירת מקצוע וייעוץ קריירה.

תיאוריות קונסטרוקטיביסטיות

הגישה הקונסטרוקטיבית מתבססת על עבודותיו של ג'ורג' קלי (Kelly, 1955) ומתמקדת בחוויה סובייקטיבית וביכולתו של הסובייקט האנושי לבנות מציאות מתוך תפיסתה הסובייקטיבית. נטען, כי צופה משתתף בצורה פעילה בבניית המציאות הנצפית. ניתן להצביע על השימוש בתפיסה קונסטרוקטיביסטית למען ייעוץ קריירה בדרכים הבאות:

- חקר תפיסת העולם של הלקוח מתוך המסגרת שבה הלקוח מרגיש גם ביטחון וגם אתגר: טכניקות אלה כוללות שימוש ביצירות אמנות ובחפצים על מנת לבנות חקר משמעותי.
 - הכרת דפוס הפעולה: יש להגיע להכרה בהשפעות ובקשרים הטיפוסיים שמכוננים את החשיבה ואת ההתנהגות של הסובייקט.
 - דגש על ניסיון החיים.
 - מצב של מודעות (mindfulness) גבוהה שוללת פיתוח קטיגוריות חדשות לפירוש החוויות; מוכנות לקליטת מידע חדש; הכרה בזוויות ראייה מגוונות ומנוגדות.
 - כינון משמעות באמצעות פעילות: חוויה תעסוקתית ופעילויות מגוונות המתרחשת במסגרת התפקיד עשויות לספק בסיס לכינון משמעות אישית. ערך של פעילויות אלה עולה באמצעות פעילויות של רפלקציה, תוך כדי פעילות ושיח דיאלוגי.
- יש לציין, כי הגישות הקונסטרוקטיביסטיות לעיצוב התערבויות בתחום ייעוץ והכוונת קריירה מועילות במיוחד לבעלי יעילות עצמית גבוהה, השואפים לבנות תכניות רחבות לטווח ארוך.

פיתוח קריירה בהתבסס על ערכים

קיימת גם תיאוריה הרואה בערכים בסיס לבחירת מקצוע ולפיתוח קריירה (Brown, 2002). ערכים נתפסים כמסגרות קוגניטיביות רחבות, בעלות ממדים התנהגותיים ורגשיים. בראון טוען, כי הערכים התרבותיים וערכי עבודה הם המשתנים החשובים ביותר במה שקשור לבחירת מקצוע ולהצלחה בקריירה. לדעתו, עבור אנשים בעלי ערכים פרטניים, הגורם העיקרי בבחירת קריירה הוא ערכי העבודה המועדפים, כאשר קבלת החלטות בתחום בחירת קריירה דורשת יעילות עצמית מפותחת. לעומת זאת, עבור בעלי ערכים קולקטיביסטיים, בחירת מקצוע וקריירה תושפע באופן משמעותי על ידי משפחה או קבוצת השתייכות. גם מגדר משחק תפקיד משמעותי בקבלת החלטות לגבי בחירת מקצוע, בעקבות התפיסות הסטראוטיפיות על אודות התאמה מגדרית לתחומים תעסוקתיים שונים.

שילוב בין תיאוריות

מומחים רבים בתחום ייעוץ קריירה מאמצים את הגישה האקלקטית ומשלבים בין תפיסות תיאורטיות שונות במהלך עיצוב ההתערבויות. בין היתר, נטען, כי התיאוריות של סוגי אישיות, תיאוריות ההתפתחותיות ותיאוריות של קבלת החלטות בתחום הקריירה חולקות עקרונות משותפים רבים ולכן ניתן לשלב ביניהן. לעומת זאת, שילוב בין התפיסות האלה לתפיסות קונסטרוקטיביסטיות או לתיאוריה של למידה חברתית נתקל בבעיות משמעותיות. הגישה האקלקטית מסייעת לגלות גמישות ולהתאים את פרטי ההתערבות לצורכי התלמידים.