

کاربرد لنگرگاه‌های مسیر ترقی در شغل افراد بر اساس الگوی شاین

حمید رضا کیانی راد

چکیده

در این مقاله سعی شده است لنگرگاه‌های مسیر ترقی در شغل افراد بر اساس الگوی شاین که توسط ادگار شاین ارائه گردیده بررسی شود و نیز در این راستا به بررسی کاربرد هر یک از لنگرگاه‌ها در شغل افراد، و تأثیر آن‌ها بر تصمیم‌گیری پیرامون انتخاب شغل پرداخته شده است.

مقدمه

مدل لنگرگاه‌های مسیر ترقی که توسط ادگار شاین مدیر مؤسسه تکنولوژی ماساچوست ارائه شده، توجه قابل ملاحظه‌ای را به خود جلب نموده است. شاین واژه لنگرگاه‌های مسیر ترقی را برای توصیف نگرش‌ها، ارزش‌ها، نیازها و استعداد‌های متکی بر استنباط به کار می‌برد که در طی زمان توسعه و پیشرفت می‌کند. به عقیده شاین بعد از پیشرفت گزینه انتخاب و مسیر ترقی شکل می‌گیرد و هدایت می‌شود که می‌تواند به عنوان جزء اصلی استنباط فرد از شغل مورد نظرش تلقی شود.

بیان مسئله

درست همانگونه که ملوانان برای نگه داشتن کشتی لنگر می‌اندازند، افراد هم برای اینکه در مسیر شغلی خود باقی بمانند به اصطلاح لنگر به آب می‌اندازند. از این رو افراد با تغییراتی که در مسیر شغلی خود می‌دهند می‌کوشند تا استعدادها، توانایی‌ها، نیازها و نگرش‌های خود را تعیین و تثبیت نمایند.

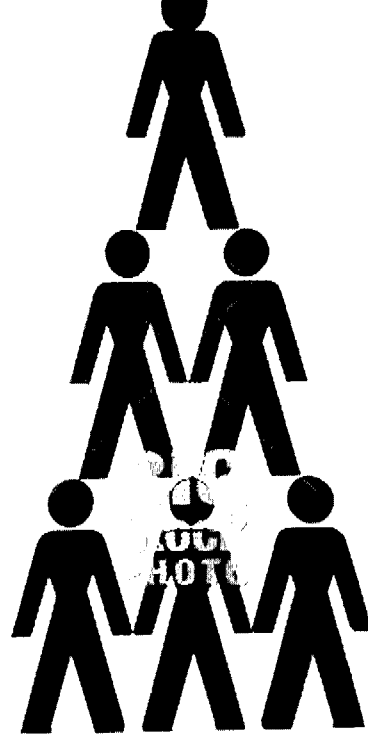
(رابینز، ترجمه پارساییان و اعرابی ۱۰۰۵: ۱۳۸۵).

همین‌که افراد به سن بلوغ نزدیک می‌شوند، به فکر تصمیم‌گیری درباره شغل آینده خود می‌افتند و تصمیم می‌گیرند که بین زندگی شخصی و زندگی کاری توازن ایجاد نمایند و برای اجتناب از تصمیمات دم‌دمی و تصادفی، لنگرگاه‌های شغلی برای خود ایجاد می‌کنند. آن‌ها اگر احساس کنند که یک شغل یا موقعیت شغلی با استعدادها، نیازها و ارزش‌های آن‌ها سازگاری ندارد، با



هر یک از ما آرزوها

با زمینه‌ها و تجربیات مختلفی داریم. شخصیت‌های ما تا حد معینی در نتیجه تعامل ما با محیط‌های اطرافمان شکل گرفته‌اند. ادگار شاین پنج انگیزه متفاوت را علت این‌که افراد یک دوره‌ی خدمتی را انتخاب می‌کنند



مسیر های ترقی گوناگون است که پرورش کامل افراد مختلف را امکان پذیر خواهد ساخت. (Swaner ۲۰۰۷:۴۰).

شاین بر مبنای تحقیقاتش در MIT^۱ پنج لنگرگاه مسیر ترقی را تشخیص داده که عبارتند از:

- لنگرگاه شایستگی فنی / کارکردی
- لنگرگاه صلاحیت مدیریتی
- لنگرگاه امنیت
- لنگرگاه استقلال کاری
- لنگرگاه خلاقیت.

■ لنگرگاه شایستگی فنی / کارکردی :

افرادی که این لنگرگاه را دارند به نظر می رسد که انتخاب شغل خود را بر مبنای محتوای فنی یا تخصصی کارها، انجام می دهند از قبیل مهندسی یا تجزیه و تحلیل های، آنها از تصمیماتی که به طرف مدیریت عمومی سوقشان می دهد اجتناب می کنند. بنابر این آنها تمایل ندارند که به یک پست صرفاً مدیریتی منصوب شود بلکه ترجیح می دهند به عنوان یک مهندس یا حسابدار باقی بماند. (Danziger, ۲۰۰۶:۵).

■ لنگرگاه های صلاحیت مدیریتی :

بعضی افراد انگیزه زیادی برای مدیر شدن دارند و به خاطر سابقه خدمتشان معتقدند که مهارت ها و ارزش های لازم برای انتخاب به پست های مدیریتی را دارا می باشند. هدف نهایی این افراد داشتن یک پست مدیریتی دارای مسئولیت زیاد می باشد. (Viscont, ۲۰۰۷:۳۰).

■ لنگرگاه امنیت :

برخی از افراد علاقه مند به ثبات خدمت و امنیت شغلی طولانی مدت می باشند به نظر می رسد که این افراد مایلند هرکاری را برای حفظ امنیت شغلی، در آمد مکفی، آینده مطمئن به شکل یک طرح باز نشستگی و مستمری مناسب، لازم می باشد را انجام دهند. برای کسانی که به امنیت جغرافیایی علاقمند هستند، فقط یک حرفه ثابت و مطمئن در محیط های آشنا خیلی مهمتر است تا این که حرفه ای را انتخاب کنند که به معنای ورود بی ثباتی یا ناامنی به زندگیشان می باشد. برای عده ای امنیت به معنای امنیت

پاروژدن به موقعیتی می روند که با تصورات آن ها از خودشان همخوانی داشته باشد. (مقیمی، ۱۳۸۵: ۲۳۱).

لنگرگاه های مسیر ترقی به دلیل اینکه برگزیده های انتخاب شغل تأثیر می گذارند و تصمیمات را جهت جابجایی از این شغل به شغل دیگر تحت تأثیر قرار می دهند و آنچه را که افراد به دنبال آن هستند شکل می دهند و دیدگاه های آن ها را از آینده معین می کند. انتخاب مشاغل خاص و مجموعه کاری را تحت تأثیر قرار می دهد. اهمیت دارد. (Custodio, LiLYP, ۲۰۰۲).

هر یک از ما آرزوها با زمینه ها و تجربیات مختلفی داریم. شخصیت های ما تا حد معینی در نتیجه تعامل ما با محیط های اطرافمان شکل گرفته اند. ادگار شاین پنج انگیزه متفاوت را علت این که افراد یک دوره ی خدمتی را انتخاب می کنند، تشخیص داده و آنها را لنگرگاه های مسیر ترقی نامیده است. (Rao و ۲۰۰۷:۳۰ Prem).

به زعم شاین لنگرگاه های مسیر ترقی ترکیبی از نیازها و انگیزه های اساسی افراد می باشد که نه تنها بر انتخاب شغل اثر می گذارد بلکه همچنین بر تصمیمات جا به جایی از سازمانی به سازمان دیگر تأثیر دارد. آنچه را افراد در زندگی جویای آن می باشند را شکل می دهد و دید آنها درباره ی آینده و ارزیابی های کلی آنها درباره ی اهداف کوتاه مدت و بلند مدت را تصویر می نماید. (viscou Ron ۲۰۰۷:۵۰).

وی معتقد است که سازمان از طریق بوجود آوردن فرصت هایی که با لنگرگاه های مسیر ترقی افراد سازگار هستند، سود زیاد می برند. بنابراین بر طبق مفهوم لنگرگاه های مسیر ترقی، سازمان ها باید بیاورند که درباره ی انواع مختلف مشارکت افراد به طور وسیع تری فکر کنند. این به معنای ایجاد سیستم های گوناگون پاداش و

سازمانی است و امروزه آنها ممکن است شغل های دولتی را انتخاب نمایند جایی که استخدام و دوره ی تصدی به صورت مادام‌العمر باشد. (Schien, ۲۰۰۳: ۲).

■ لنگرگاه استقلال کاری :

عاملی که برای بعضی از افراد در تصمیم گیری پیرامون مسیر ترقی مورد توجه قرار می گیرد، حفظ استقلال و آزادی در کار است. آن ها به دنبال حداقل کردن محدودیت های سازمانی هستند و سازمان های ارگانیک کوچک را برای کار کردن ترجیح می دهند. (مقیمی، ۲۱۴: ۱۳۸۵).

بعضی افراد می خواهند مستقل باشند و نمی خواهند که در یک سازمان بزرگ کار کنند. خیلی از این افراد دارای لنگرگاه شایستگی فنی/کارکردی قوی می باشند. اما به جای این که این لنگرگاه را در یک سازمان دنبال کنند، تصمیم گرفته اند به طور مثال مشاور شوند؛ یا به تنهایی و یا به عنوان عضوی از یک سازمان نسبتاً کوچک کار کنند.

■ لنگرگاه خلاقیت:

خلاقیت به عنوان جوهره کار آفرینی و عامل کلیدی موفقیت و بلکه بقای سازمان ها می باشد. (صمد آقایی، ۳: ۱۳۸۵).

هر انسان مدیر یا غیر مدیری از استعداد خلاقیت برخوردار است. بنابر این نباید خلاقیت فقط در انحصار مدیران خاصی باشد. زیرا آنچه محکم تر از وجود استعداد خلاقیت است، جلوگیری از عوامل باز دارنده ی ظهور آن است که در صورت آزادسازی ذهن، از پیش فرض ها و الگوهای زنجیره ای ذهنی، در مدت کوتاهی توان خلاقیت و به کارگیری فکرهای نو در عمل را می توان به دو برابر افزایش داد. (رضاییان، ۳۲: ۱۳۸۲).

به نظر شاین این افراد یک نیاز درونی برای ساختن یا ایجاد کردن چیزی که کاملاً محصول خودشان باشد، دارند. (۲۰۱: ۴ و beck)

■ نتیجه:

لنگرگاه شایستگی فنی/کارکردی به لحاظ عملیاتی به عنوان تصمیمات شغلی مبتنی بر فرصت جهت به کارگیری و توسعه توانایی های فنی تعریف می شود. کارمندان دارای امتیاز بالا در این طبقه بندی احتمالاً شغلشان را کمتر ترک می کنند. مثلاً مدیران فروش و بازار یابی ارتقاء به مدیر عمومی یا رفتن به شرکت دیگر را رد می کنند. بطوریکه ممکن است در حوزه کاری بازاریابی باقی بمانند.

لنگرگاه صلاحیت مدیریتی به لحاظ عملیاتی به عنوان آن دسته از تصمیمات شغل که منتهی به ترکیبی از کار دیگران و مسئولیت کل تعریف می شود. هدف افراد در این گروه مدیر عمومی شدن است. فرد لزوم توانمند شدن را در بیش از یک حیطه شغل می بیند.

توانایی جهت تعریف شغل و چگونگی انجام آن به صورت عملیاتی لنگرگاه مسیر ترقی استقلال را تعریف می کند.

فردی که تصمیمات شغلی را در جستجوی استقلال می گیرد می تواند با مقوله لنگرگاه استقلال مشخص شود. این نوع لنگرگاه افرادی را توصیف می کند که زندگی سازمانی را به دلیل استقلال و خود مختاری ترک کرده اند.

تصمیمات شغلی مبتنی بر امنیت یا پایداری عملیاتی شغل فرد، لنگرگاه امنیت را مشخص می کند.

افرادی که انتخاب شده اند تا در پست هایشان به دلیل تمایل شان به ماندن در شرکت کنونی یا محل جغرافیایی فعلی باقی بمانند. افراد ممکن است تصمیمات شغلی بگیرند که به تحکیم شغلشان در شرکت فعلی کمک کند مانند انتقالات جانبی از یک محیط به محیط دیگر.

لنگرگاه خلاقیت به لحاظ عملیاتی به عنوان تصمیمات شغلی تعریف می شود که منجر به ایجاد یک کار متعلق به فرد می گردد. طبق نظر شاین افرادی که این نوع لنگرگاه را درک می کنند، به صورت فنی توانمند می باشند و دارای مهارت مدیریتی مناسب و تمایلی برای مستقل شدن هستند.

عامل ایجاد انگیزه در این افراد ساختن یا ایجاد چیزی است که کاملاً تولید و ساخته خود فرد باشد.

منابع:

۱- استیفن پی رایبیز، رفتار سازمانی، ترجمه دکتر علی پارساییان و اعرابی، تهران انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ هشتم، ۱۳۸۵.

۲- جلیل صمد آقایی، خلاقیت جوهره کار آفرینی، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ دوم، ۱۳۸۵.

۳- علی رضاییان، اصول مدیریت، انتشارات سمت، چاپ چهاردهم، ۱۳۸۲.

4-Edgar shein,((identify your career anchors)),itpeople evolve,2003.

5-jeffrey beck,((an exploratory application of shein's career anchors inventory to hotel executive oprating committee members)) hospitaly management,2001.

6-julie swaner,((career anchors and your career development)), u-news&views,2007.

7-nira danziger,((career anchors:distribution and impact on job satisfaction)), the college of management,2006.

8-prem roa,((dr.edgar shein and career anchors)), peoplework&play,2007.

9-ron viscount,((career anchors what are your real values)), job&careers,2004 .