

چگونه انتخاب رشته کنیم؟

انتخاب رشته دوران متوسطه ، یکی از انتخاب های مهم و اثر گذار در زندگی است. انتخابی که جهت بسیاری از اتفاقات و فعالیت های زندگی دانش آموزان را تعیین می کند.

امروزه به دلیل پیشرفت سریع علوم و فنون و نیاز کشورها، از جمله کشور عزیز ما، ایران به نیروی انسان متخصص، با نشاط، علاقه مند و کارآمد، به علاوه سخت تر شدن رقابت های بازار کار و تأمین مخارج، اهمیت انتخاب رشته ای که فرد را راضی نموده و به او امکان فعالیت های ارزشمند و هماهنگ با شخصیتش را بدهد، بیشتر شده است. انتخاب رشته تحصیلی در دوره دبیرستان، مقدمه انتخاب رشته دانشگاهی و آموزش عالی و نتیجه انتخاب شغل است. به همین دلیل باید رشته ای را برگزید که با تمام ویژگی های شخصیتی و روحی و همچنین امکانات و فرصتهای فرد مطابقت داشته باشد و آینده او را در نظر دارد و بازار کار، رضایت شغلی، محیط کاری مناسب و... تأمین کند



چه شغلی برای چه شخصیتی مناسبتر است؟

در طول یکصد سال اخیر، همیشه روان‌شناسانی سعی داشته‌اند با اندازه‌گیری و سنجش بعضی خصوصیات و ویژگی‌های رفتاری، به پیش‌بینی‌هایی درباره رفتار فرد در آینده، از جمله «انتخاب شغل» نایل آیند؛ اما رفتارهایی مانند «انتخاب شغل»، دارای ابعاد گوناگونی هستند، آن قدر گوناگون که کار پیش‌بینی را مشکل‌تر می‌کنند.

اگرچه شخصیت، یک کلیت روانی است که انسانی را از انسان دیگر متمایز می‌کند و نمی‌توان تعریفی صرفاً ذهنی برای آن ارائه داد، با وجود این، شناخت هر کسی، سر نخ‌هایی برای درک رفتارهای وی (مانند: انتخاب شغل او) به دست می‌دهد.

شخصیت هر کس را یک سری خصالت‌ها تشکیل می‌دهند که هم آشکار هستند و هم پنهان. به طور مثال، جریان تصمیم‌گیری، یکی از خصالت‌های شخصیتی است که با خصوصیات دیگر فرد، ارتباط نزدیک دارد. در اکثر مطالعات «انتخاب شغل»، معلوم شده است: آن عده که شناخت و پندار واقعی از خود دارند (خودپنداره آنها خیالی و توهمی و... نیست)، در انتخاب شغل، استوارتر و باثبات‌ترند. پژوهش‌های مبتنی بر روش‌های علمی نشان داده است که: کسانی که دارای خصوصیات شخصیتی مشخص هستند، به‌سوی مشاغلی خاص کشیده شده‌اند.

در هر صورت، تذکر این نکته ضروری است که نظریه‌های علوم انسانی و علوم اجتماعی عموماً، و نظریه‌های روان‌شناسی و روان‌شناسی حرفه‌ای خصوصاً، تحت تأثیر تاریخ و فرهنگ و مذهب جامعه و مبانی اقتصادی آن هستند؛ نکته‌ای که همواره باید به آن، توجه کافی مبذول داشت. اغلب کسانی که در مشاوره حرفه‌ای فعالیت دارند، معتقدند که عوامل متعددی در انتخاب شغل، دخالت دارند. از جمله موریل^(۱) و فارست^(۲) می‌گویند: «در مشاوره و راهنمایی حرفه‌ای، عواملی مانند: علایق و توانایی‌های جسمی و روانی، نیازهای فردی و اجتماعی، رشد شخصیت، اطلاعات شغلی و آموزش شغلی اهمیت دارند.»

نقش فرهنگ به طور کلی و خانواده به طور خاص در انتخاب شغل، کاملاً واضح است. برای مثال، خانواده‌های ژاپنی و امریکایی به شغل‌های «تجارت» و «مدیریت»، اهمیت خاصی می‌دهند و بچه‌های خود را به انتخاب این گونه شغل‌ها تشویق می‌کنند. همچنین در ایران به مشاغل «پشت میز نشینی» اهمیت می‌دهند و خانواده‌ها بچه‌هایشان را به احراز مشاغل دولتی و اداری تشویق می‌کنند و به عبارت دیگر، دنبال «آب باریک (حقوق ثابت)» و تأمین اجتماعی (بیمه و بازنشستگی و...) اند. تأثیر خانواده نیز روی فرزندان به شکل‌های گوناگون است. از جمله، گاهی والدین، فرزندان خود را به انتخاب شغل‌هایی که در خانواده آنها مرسوم بوده است تشویق می‌کنند.

روان‌شناسان معتقدند زمانی که فرد، «هویت جنسی» خود را شناخت، به تدریج «آرزوهای شغلی» در او پدیدار می‌شود. تایلر^(۳) در یک تحقیق میدانی متوجه شد که دخترها به کارهای ظریف و پرحوصله علاقه‌مندند و به عکس، پسرها به کارهایی که احتیاج به نیروی جسمانی دارد، علاقه بیشتری دارند.

حال به تقسیم‌بندی‌های مشاغل توسط روان‌شناسان گوناگون می‌پردازیم.

تقسیم مشاغل بر مبنای اقتصاد

روان‌شناس دیگری به نام هات،^(۴) مشاغل را از نظر اقتصادی به شرح زیر تقسیم کرده است: ۱. سیاسی، ۲. حرفه‌ای، ۳. تجاری، ۴. تفریحی، ۵. کشاورزی، ۶. کارهای دستی، ۷. نظامی، ۸. رفاهی.

تقسیم مشاغل بر مبنای علایق



استرانگ، روان‌شناسی است که تمام شغل‌ها را بر اساس علایق به هفت گروه عمده تقسیم کرده است: ۱. شغل‌های علوم زیستی، ۲. شغل‌های علوم فیزیکی، ۳. شغل‌های تکنیکی (فنی)، ۴. شغل‌های خدمات رفاهی، ۵. شغل‌های تجاری کوچک، ۶. شغل‌های تجاری بزرگ، ۷. شغل‌های ادبی.

همچنین روان‌شناس دیگری به نام کودر،^(۱) در ترجیح‌سنج شغلی، علایق را به ده گروه طبقه‌بندی کرده است که عبارت‌اند از: ۱. رغبت به فضای باز: بعضی افراد کارهایی را ترجیح می‌دهند که در محیط بسته و محدود نباشد، مانند: کشاورزان، رانندگان جاده و جنگلبانان.

۲. رغبت مکانیکی: افرادی که تمایل دارند با وسایل و ابزاری مکانیکی کار کنند، مانند: تعمیرکاران اتومبیل و کارگران صنایع.

۳. رغبت محاسباتی: افرادی که علاقه‌مندند با آمار و ارقام کار کنند، مانند: بازرسان مالی، حسابداران و کارمندان بانک.

۴. رغبت علمی: کسانی که علاقه‌مندند به کشف مسائل علمی نظری (تئوریک) یا تجربی بپردازند، مانند: کارآگاهان پلیس، استادان فلسفه، تحلیلگران سیاسی و زیست‌شناسان.

۵. رغبت تماس با مردم: کسانی که می‌خواهند با مردم در تماس باشند، مانند: خبرنگاران، فروشنده‌گان، مسئولان روابط عمومی‌ها و پلیس‌های راهنمایی.

۶. رغبت هنری: کسانی که به تولید آثار هنری و خلاقیت توجه دارند، مانند: نقاشان، معماران، آرایشگران، نجارها، بازیگران و کارگردان‌ها.

۷. رغبت ادبی: کسانی که به نوشتن، خواندن و تألیف می‌پردازند، مانند: فیلم‌نامه‌نویسان، تاریخ‌نویسان، شاعران و نویسندگان.

۸. رغبت موسیقایی: کسانی که به کار دائمی با اصوات و یا نواختن آلات موسیقی علاقه‌مندند، مانند: نوازندگان، صدابرداران و تنظیم‌کنندگان قطعات.

۹. رغبت خدمات اجتماعی: گروهی که علاقه‌مندند به مردم نیازمند کمک کنند، مانند: پرستاران، مشاوران روان‌شناسی بالینی و مددکاران.

۱۰. رغبت به کار دفتری: کسانی که به کارهای دقیق و با نظم و ترتیب، علاقه‌مندند، مانند: کارمندان دفتری ادارات.



نظریه‌های «انتخاب شغل» و «رضایت شغل»

اینک به بررسی برخی از نظریه‌ها می‌پردازیم تا ببینیم از نظر عامل شخصیتی، چه طور می‌شود که فرد، شغلی را انتخاب می‌کند و قسمتی از عمرش یا تمام آن را در انجام دادن آن شغل خاص، سپری می‌سازد؟

یک . نظریه گینز یرگ^(۷): گینز برگ معتقد است که انتخاب حرفه، مرحله‌ای تکاملی است که متأثر از تجربه‌های گذشته، ارزش‌ها، علایق، توانایی‌ها و دانایی‌های فرد است و برای انتخاب شغل، سه مرحله را باید برشمرد:

۱. مرحله رؤیایی: این مرحله تا سن یازده سالگی ادامه دارد و مربوط به آرزوها و رؤیاهای این دوران است. در این مرحله، کودک، نقش بزرگسالان را تقلید می‌کند، به گونه‌ای که این نقش‌ها در بازی‌های وی منعکس است.

۲. مرحله آزمایشی: این مرحله از یازده سالگی تا هفده سالگی ادامه دارد. انسان در این مرحله از زندگی، سعی می‌کند آرزوها و تمایلاتش را به مرحله آزمایش بگذارد، و بدین ترتیب با مشکلات، موانع و واقعیت‌های شغل مورد نظر خود، کم و بیش آشنا می‌شود.

۳. مرحله واقعی: این مرحله از سن هفده سالگی به بعد است. فرد بر اساس مراحل قبلی و تجربه‌های پیشین، علایق واقعی خود را کشف می‌کند و به انتخاب شغل می‌پردازد.

دو . نظریه رو^(۸): رو، معتقد است که ارضای نیازها، محرک مهمی در انتخاب حرفه به شمار می‌رود، به طوری که تا نیازهای اولیه ارضا نشوند، نیازهای عالی‌تر، ظاهر نمی‌شوند و در نتیجه، حرکت و جنبشی هم برای ارضای آن، صورت نمی‌گیرد. وی معتقد است که شرایط تربیت خانوادگی و چگونگی رابطه کودک با والدین، نقش عمده‌ای در رشد نیازها و در آینده، در انتخاب شغل، بازی می‌کند و از این نظر، افراد را به دو دسته تقسیم می‌کند: گروهی که به مردم علاقه‌مندند و گروهی که به اشیا علاقه‌مندند.

سه . نظریه سوپر^(۹): اساس نظریه سوپر در مورد انتخاب شغل، برچگونگی «خودپنداری» مبتنی است. او معتقد است شخص، شغلی را انتخاب می‌کند که بازگوکننده و منعکس کننده تصور و پندار وی از خود (خودپنداره) باشد. ویژگی خاص دیگر این نظریه، توجه به مبانی فرهنگی و توانایی‌های فردی است. وی برای رشد حرفه‌ای، مراحل به شرح زیر قائل است:

۱. مرحله همانندسازی: در این مرحله - که بین پنج تا ده سالگی قرار دارد - کودک، خود را با مشاغل کسانی که با آنها در تماس مستقیم بوده و برای او مهم و قابل احترام قلمداد می‌شوند، همانندسازی می‌کند، مانند: پزشکان و معلمان. اگرچه این همانندسازی‌ها واقعی نیستند، اما می‌توانند زمینه انتخاب شغل افراد را در آینده پی‌ریزی کنند.

در این مرحله، خانواده و وسائل ارتباط جمعی (بخصوص تلویزیون) با ارائه الگوهایی به صورت «قهرمان»، نقش قابل توجهی ایفا می‌نمایند.

۲. مرحله کسب عادات کار: این مرحله بین ده تا پانزده سالگی واقع شده و شخص می‌کوشد کارهایی را که به او ارجاع می‌شود، به خوبی انجام دهد. در این صورت، نوجوان سعی می‌کند به بهترین وجه، وظیفه‌اش را انجام دهد و بدین ترتیب می‌فهمد که کار، یکی از راه‌های «اظهار وجود» و یکی از وسائل بهتر زیستن است.



۳. مرحله کسب تجربه: در این مرحله، فرد، خود را به عنوان کسی که شاغل است و مسئولیتی به عهده دارد، کاری را تجربه می‌کند. این مرحله در جوامع شهری کشور ما از سال‌های پایین‌تری شروع می‌شود، بخصوص در خانواده‌های کم‌درآمد، دانش‌آموزان در طول تابستان مجبور هستند از راه‌های گوناگونی، پول توجیبی و شهریه سال تحصیلی آینده خود را به دست آورند. فرد در این مرحله تا حدی از استقلال مادی برخوردار می‌شود و می‌کوشد کارهای گوناگون را سبک و سنگین کرده، تقلید و آزمایش کند.

۴. مرحله کسب مهارت‌های لازم و احساس مفید بودن: شخص در این مرحله، مهارت‌های لازم را می‌آموزد و احساس مفید بودن می‌کند. این مرحله بین سنین ۲۵ تا ۴۰ سالگی واقع شده است و در آن، فرد با همکاران خود به رقابت می‌پردازد و می‌کوشد بهترین و بیشترین مهارت‌های لازم را کسب کند تا به بالاترین مرحله شغلی خود برسد.

۵. مرحله ایقاي یک زندگی سودمند: زندگی شغلی فرد در سنین ۴۰ تا ۷۰ سالگی، سبیری کم و بیش ثابت را نشان می‌دهد و از امیال او برای انجام دادن خدمات اجتماعی داوطلبانه و نیکوکارانه حکایت می‌کند. فرد در این مرحله، کم‌تر خود را به مخاطره می‌اندازد و بیشتر در جهت حفظ وضع موجودش اهتمام می‌ورزد.

۶. مرحله بازنشستگی: پس از سال‌های ۶۰ تا ۷۰ سالگی و نایل شدن به مرحله بازنشستگی، فرد به طور ناخودآگاه، کار خود را تمام شده تلقی می‌کند و به فکر مرگ و دوران پس از مرگ می‌افتد.

سوپر، پس از بیان شش مرحله، از سه دسته عوامل مهم که در فرآیند انتخاب شغل دخالت دارند، یاد می‌کند:

الف. عوامل نقشی: عواملی که به تشکیل «خودپنداره» فرد، کمک می‌کنند تا وی بتواند نقش خود را به عنوان یک عضو جامعه ایفا کند.

ب. عوامل فردی: مانند هوش، توانایی‌های جسمانی، علایق، استعدادها و ویژگی‌های عاطفی، مانند درون‌گرایی یا برون‌گرایی و ...

ج. عوامل محیطی: مانند وضع اقتصادی جامعه، وضع اقتصادی خانواده، عرضه و تقاضای شغل‌ها، میزان دستمزد و حقوق و ...

از نظر سوپر، خودشناسی، عنصر مهمی در فرآیند انتخاب شغل به حساب می‌آید. اغلب اوقات، مردم در مقابل سؤال «کی هستی؟» شغلشان را معرفی می‌کنند. سوپر در این باره می‌گوید: هر کسی برای خودشناسی خویش باید به سؤال‌هایی مانند: «من فکر می‌کنم چه نوع آدمی هستم؟»، «احساس من درباره خودم چیست؟» و «دوست دارم که چگونه آدمی باشم» پاسخ دهد.

چهار. نظریه هالند (۱۰): جان هالند از جمله روان‌شناسانی است که می‌گوید: «انتخاب شغل، بیانگر نوع شخصیت فرد است». بدین صورت، شش نوع «شخصیت» را در جریان انتخاب انواع شغل‌ها شناسایی و معرفی کرده است که عبارت‌اند از:

۱. شخصیت واگرا: کسانی که اعمال عینی را به فعالیت‌های ذهنی ترجیح می‌دهند، مانند: عکاسان.

۲. شخصیت هوشمند: کسانی که احساس مسئولیت خوبی دارند و بیشتر به فعالیت‌های ذهنی می‌پردازند تا عملی، مانند: ریاضیدانان.

۳. شخصیت اجتماعی: افرادی که روحیه کمک کردن و برقراری ارتباط با دیگران در آنها دیده می‌شود، مانند: معلمان.



۴. شخصیت قراردادی: افراد وسواسی، حسابگر و منظمی که در پی اصول و قواعد هستند، مانند: بازرسان.

۵. شخصیت هنرمندانه: افراد احساساتی که علاقه‌مند به بیان احساساتشان از راه هنر هستند، مانند: هنرپیشگان تلویزیون و سینما.

۶. شخصیت کاسبکارانه: افراد ماجراجو، که از رقابت کردن، لذت می‌برند، مانند: مدیران اقتصادی.

همچنین این روان‌شناس، معتقد است که انسان‌ها به طور معمول، در پی شغل‌هایی هستند که به آنها اجازه می‌دهد تا ویژگی شخصیتی، مهارت‌ها و توانایی‌های آنها متجلی شود. بر این مبنا (یعنی اثرات متقابل شخصیت و شغل)، هالاند، موفق شده است مجموعه‌ای به نام «پرسش‌نامه ترجیح‌سنج شغلی هالاند» بسازد (که به فارسی نیز ترجمه شده و در بخش منابع مقاله، نشانی آن را آورده‌ایم).

پنج. نظریه هرزبرگ^(۱۱): هرزبرگ در مطالعات خود به این نتیجه رسیده است که بشر، دو دسته نیاز عمده دارد: ۱. نیاز به احترام از درد، رنج و محرومیت جسمانی و امور ناخوشایند. ۲. نیاز به گرایش به رشد روانی، خلاق بودن و نایل شدن به امور خوشایند.

طبق نظریه وی پنج عامل برای رضایت شغلی و باقی‌ماندن فرد در یک شغل خاص، ضروری است که عبارت‌اند از: ۱. موفقیت، ۲. شناخت، ۳. آزادی عمل، ۴. داشتن مسئولیت و اختیار، ۵. پیشرفت. در مقابل، عواملی که باعث عدم رضایت شغلی می‌شوند، بیشتر مربوط به عواملی مانند: حقوق و درآمد، خط‌مشی‌های اداری، روابط تحقیرآمیز و شرایط فیزیکی کار و محیط کارند.

شش. نظریه فروید^(۱۲): رابطه انتخاب شغل و عوامل شخصیتی از دیدگاه فروید و پیروان او، بر اساس نظریه «روانی - جنسی» پایه‌گذاری شده است. این عده بر این باورند که انتخاب شغل فرد، بستگی به چگونگی «تثبیت» او در هر یک از مراحل رشد جنسی (Libido) دارد. طبق این نظریه کسانی که در مرحله «دهانی» تثبیت شده‌اند، در پی انتخاب شغل‌های مربوط به صنایع غذایی‌اند و ...

انتقادهای وارد شده بر این نظریه از دیدگاه علمی، این است که این نظریه تنها می‌تواند برخی از رفتارهای بشری را تبیین یا توجیه کند، درحالی‌که از یک نظریه علمی، انتظار می‌رود به انسان، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی وقوع رفتار را بدهد.

هفت. نظریه اریکسون^(۱۳): اریکسون با الهام از نظریه فروید و اثرات ناشی از تعامل انسان با محیط خود و نیروهای اجتماعی، از انتخاب شغل افراد، تفسیر خاصی را ارائه می‌دهد. اریکسون، جریان رشد و تکامل زندگی انسان را به هشت مرحله طبقه‌بندی می‌کند. ششمین مرحله، مرحله‌ای است که فرد، تصمیم به انتخاب شغل می‌گیرد. در این مرحله، راهنمایی حرفه‌ای می‌تواند برای او مؤثر باشد. همچنین فرد جوان در این مرحله احساس می‌کند که اگر کار نکند، مبتلا به نوعی حالت «غیر طبیعی» می‌شود.

در نهایت

با توجه به نظریه‌های گوناگون، لازم است گفته شود که واقعا انتخاب شغل، یک تصمیم‌گیری و رفتار پیچیده است. اینک زمان آن است که به دآوری نشست و قضاوت کرد که تا چه میزان به سؤال مورد نظر، یعنی: «چه شغلی برای چه نوع شخصیتی، مناسب‌تر است؟» پاسخ گفته شده است؟



حقیقت مطلب، این است که نظریه‌های انتخاب شغل در هر جامعه‌ای، همواره از مبانی تاریخی و فرهنگی همان جامعه تأثیر می‌پذیرد و در نتیجه نمی‌توان حکم کلی صادر کرد که در تمام موارد، مصداق داشته باشد. پس می‌توانیم عواملی را که تاکنون شناخته شده‌اند، به شرح زیر، فهرست‌بندی کنیم:

الف . نوع شخصیت: ارزش‌ها، نگرش‌ها، رغبت‌ها، الگوی همانندسازی، خلاقیت، هوش، درون‌گرایی، برون‌گرایی و ناکامی‌ها.

ب . نیازها: نیازهای جسمانی، عاطفی، اجتماعی و اقتصادی.

ج . خودپنداری: خود واقع‌بینی، خودکوچک‌بینی و خودبزرگ‌بینی.

د . خانواده: مرکز تشویق، مرکز ابهام، مرکز فشار و وراثت.

ه . عامل اجتماعی: طبقه اجتماعی، محیط فرهنگی، تأثیر دوستان و آشنایان، تأثیر افراد مورد احترام، دافعه و جاذبه اجتماعی، آزادی عمل، و شأن و منزلت اجتماعی.

و . ویژگی‌های شغل: عرضه و تقاضای شغلی، شرایط احراز شغل، دانش‌ها و مهارت‌های لازم و توانایی‌های جسمانی مناسب.



۱. چه کسی با چه نوع شخصیتی، کدام شغل را انتخاب می‌کند؟، احمد به‌پژوه، تهران: انجمن اولیا و مربیان، ۱۳۷۳.

۲. راهنمای مشاوره شغلی، مهدی حسینی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۷۱.

چند منبع مفید دیگر:

۱. راهنمای و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، عبدالله شفیق آبادی، تهران: رشد، ۱۳۵۹.

۲. حرفه مناسب شما چیست؟ (راهنمای و مشاوره حرفه‌ای بر اساس نظریه «شغل و شخصیت»، به انضمام پرسش‌نامه

شغلی - شخصیتی)، جان . ل . هالند، ترجمه: سیمین حسینیان، تهران: مترجم، ۱۳۷۳.

- ۱ . Morill.
- ۲ . Forest.
- ۳ . Tyler.
- ۴ . Hatt.
- ۵ . Strong.
- ۶ . Kuder.
- ۷ . Ginsberg.
- ۸ . Roe.
- ۹ . Super.
- ۱۰ . Holland.
- ۱۱ . Herzberg.
- ۱۲ . Freud.

