

چه شغلی برای چه شخصیتی مناسب تر است؟

در طول یکصد سال اخیر، همیشه روان شناسانی سعی داشته اند با اندازه گیری و سنجش بعضی خصوصیات و ویژگی های رفتاری، به پیش بینی هایی 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 پیش بینی را مشکل تر می کنند.

اگرچه شخصیت، یک کلیت روانی است که انسانی را از انسان دیگر متمایز می کند و نمی توان تعریفی صرفاً ذهنی برای آن ارائه داد، با وجود این، شناخت هر کسی، سر نخ هایی برای درک رفتارهای وی (مانند: انتخاب شغل او) به دست می دهد.

شخصیت هر کس را یک سری خصلت ها تشکیل می دهند که هم آشکار هستند و هم پنهان. به طور مثال، جریان تصمیم گیری، یکی از خصلت های 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 باثبات ترند. پژوهش های مبتنی بر روش های علمی نشان داده است که: کسانی که دارای خصوصیات شخصیتی مشخص هستند، به سوی مشاغلی خاص کشیده شده اند.

در هر صورت، تذکر این نکته ضروری است که نظریه های علوم انسانی و علوم اجتماعی عموماً، و نظریه های روان شناسی و روان شناسی حرفه ای خصوصاً، تحت تأثیر تاریخ و فرهنگ و مذهب جامعه و مبانی اقتصادی آن هستند؛ نکته ای که همواره باید به آن، توجه کافی مبذول داشت. اغلب کسانی که در مشاوره حرفه ای فعالیت دارند، معتقدند که عوامل متعددی در انتخاب شغل، دخالت دارند. از جمله موریل^(۱) و فارست^(۲) می گویند: «در مشاوره و راهنمایی حرفه ای، عواملی مانند: علایق و توانایی های 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، خانواده های ژاپنی و آمریکایی به شغل های «تجارت» و «مدیریت»، اهمیت خاصی می دهند و بچه های خود را به انتخاب این گونه شغل ها تشویق می کنند. همچنین در ایران به مشاغل «پشت میز نشینی» اهمیت می دهند و خانواده ها بچه هایشان را به احراز مشاغل دولتی و اداری تشویق می کنند و به عبارت دیگر، دنبال «آب باریک (حقوق ثابت)» و تأمین اجتماعی بیمه و بازنشستگی و... اند. تأثیر خانواده نیز روی فرزندان به شکل های گوناگون است. از جمله، گاهی والدین، فرزندان خود را به انتخاب شغل هایی که در خانواده آنها مرسوم بوده است تشویق می کنند.

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

حال به تقسیم بندی های مشاغل توسط روان شناسان گوناگون می پردازیم.

تقسیم مشاغل بر مبنای اقتصاد

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

تقسیم مشاغل بر مبنای علایق

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

همچنین روان شناس دیگری به نام کودر،^(۶) در ترجیح سنج شغلی، علایق را به ده گروه طبقه بندی کرده است که عبارت اند از:

۱. رغبت به فضای باز: بعضی افراد کارهایی را ترجیح می دهند 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 علاقه مندند با آمار و ارقام کار کنند، مانند: بازرسان مالی، حسابداران و کارمندان بانک.

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

۵. رغبت تماس با مردم: کسانی که می خواهند با مردم در تماس باشند، مانند: خبرنگاران، فروشندگان، مسئولان روابط عمومی ها و پلیس های راهنمایی.

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

۷. رغبت ادبی: کسانی که به نوشتن، خواندن و تألیف می پردازند، مانند: فیلم نامه نویسان، تاریخ نویسان، شاعران و نویسندگان.

۸. رغبت موسیقایی: کسانی که به کار دائمی با اصوات و یا نواختن آلات موسیقی علاقه مندند، مانند: نوازندگان، صدابرداران و تنظیم کنندگان قطعات.

۹. رغبت خدمات اجتماعی: گروهی که علاقه مندند به مردم نیازمند کمک کنند، مانند: پرستاران، مشاوران روان شناسی بالینی و مددکاران.

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

نظریه های «انتخاب شغل» و «رضایت شغلی»

اینک به بررسی برخی از نظریه ها می پردازیم تا ببینیم از نظر عامل شخصیتی، چه طور می شود که فرد، شغلی را انتخاب می کند و قسمتی از عمرش یا تمام آن را در انجام دادن آن شغل خاص، سپری می سازد؟

یک . نظریه گینز برگ^(۷): گینز برگ معتقد است که انتخاب حرفه، مرحله ای تکاملی است که متأثر از تجربه های گذشته، ارزش ها، علایق، توانایی ها و دانایی های 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 می کند، به گونه ای که این نقش ها در بازی های وی منعکس است.

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

۳ . مرحله واقع بینی: این مرحله از سن هفده سالگی به بعد است. فرد بر اساس مراحل قبلی و تجربه های پیشین، علایق واقعی خود را کشف می کند و به انتخاب شغل می پردازد.

دو . نظریه رو^(۸): رو، معتقد است که ارضای نیازها، محرک مهمی در انتخاب حرفه به شمار می رود، به طوری که تا نیازهای اولیه ارضا نشوند، نیازهای عالی تر، ظاهر نمی شوند و در نتیجه، حرکت و جنبشی هم برای ارضای آن، صورت نمی گیرد. وی معتقد است که شرایط تربیت خانوادگی و چگونگی رابطه کودک با والدین، نقش عمده ای در رشد نیازها و در آینده، در انتخاب شغل، بازی می کند و از این نظر، افراد را به دو دسته تقسیم می کند: گروهی که به مردم علاقه مندند و گروهی که به اشیاء علاقه مندند.

سه . نظریه سوپر^(۹): اساس نظریه سوپر در مورد انتخاب شغل، برچگونگی «خودپنداری» مبتنی است. او معتقد است شخص، شغلی را انتخاب می کند که بازگو کننده و منعکس کننده تصور و پندار وی از خود (خودپنداره) باشد. ویژگی خاص دیگر این نظریه، توجه به مبانی فرهنگی و توانایی های فردی است. وی برای رشد حرفه ای، مراحلی 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 می شوند، همانندسازی می کند، مانند: پزشکان و معلمان. اگرچه این همانندسازی ها واقعی نیستند، اما می توانند زمینه انتخاب شغل افراد را در آینده پی ریزی کنند.

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

۲ . مرحله کسب عادات کار: این مرحله بین ده تا پانزده سالگی واقع شده و شخص می کوشد کارهایی را که به او ارجاع می شود، به خوبی انجام دهد. در این صورت، نوجوان سعی می کند به بهترین وجه، وظیفه اش را انجام دهد و بدین ترتیب می فهمد که کار، یکی از راه های «ظاهر 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 می کند. این مرحله در جوامع شهری کشور ما از سال های پایین تری شروع می شود، بخصوص در خانواده های کم درآمد، دانش آموزان در طول تابستان مجبور هستند از راه های گوناگونی، پول توجیبی و شهریه سال تحصیلی آینده خود را به دست آورند. فرد در این مرحله تا حدی از استقلال مادی برخوردار می شود و می کوشد کارهای گوناگون را سبک و سنگین کرده، تقلید و آزمایش کند.

۴. مرحله کسب مهارت های لازم و احساس مفید بودن: شخص در این مرحله، مهارت های لازم را می آموزد و احساس مفید بودن می کند. این مرحله بین سنین ۲۵ تا ۴۰ سالگی واقع شده است و در آن، فرد با همکاران خود به رقابت می پردازد و می کوشد بهترین و بیشترین مهارت های لازم را کسب کند تا به بالاترین مرحله شغلی خود برسد.

۵. مرحله ابقای یک زندگی سودمند: زندگی شغلی فرد در سنین ۴۰ تا ۷۰ سالگی، سیری کم و بیش ثابت را نشان می دهد و از امیال او برای انجام دادن خدمات اجتماعی داوطلبانه و نیکوکارانه حکایت می کند. فرد در این مرحله، کم تر خود را به مخاطره می اندازد و بیشتر در جهت حفظ وضع موجودش اهتمام می ورزد.

۶. مرحله بازنشستگی: پس از سال های ۶۰ تا ۷۰ سالگی و نایل شدن به مرحله بازنشستگی، فرد به طور ناخودآگاه، کار خود را تمام شده تلقی می کند و به فکر مرگ و دوران پس از مرگ می افتد.

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

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

ب. عوامل فردی: مانند هوش، توانایی های جسمانی، علائق، استعدادها و ویژگی های عاطفی، مانند درون گرایی یا برون گرایی و...

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

از نظر سوپر، خودشناسی، عنصر مهمی در فرآیند انتخاب شغل به حساب می آید. اغلب اوقات، مردم در مقابل سؤال «کی هستید؟» شغلشان را معرفی می کنند. سوپر در این باره می گوید: هر کسی برای خودشناسی خویش باید به سؤال هایی مانند: «من فکر می کنم 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 روان شناسانی است که می گوید: «انتخاب شغل، بیانگر نوع شخصیت فرد است». بدین صورت، شش نوع «شخصیت» را در جریان انتخاب انواع شغل ها شناسایی و معرفی کرده است که عبارت اند از:

۱. شخصیت واگرا: کسانی که اعمال عینی را به فعالیت های ذهنی ترجیح می دهند، مانند: عکاسان.

۲. شخصیت هوشمند: کسانی که احساس مسئولیت خوبی دارند و بیشتر به فعالیت های ذهنی می پردازند تا عملی، مانند: ریاضیدانان.

۳. شخصیت اجتماعی: افرادی که روحیه کمک کردن و برقراری ارتباط با دیگران در آنها دیده می شود، 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 علاقه مند به بیان احساساتشان از راه هنر هستند، مانند: هنرپیشگان تلویزیون و سینما.

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

همچنین این روان شناس، معتقد است که انسان ها به طور معمول، در پی شغل هایی هستند که به آنها اجازه می دهد تا ویژگی شخصیتی، مهارت ها و توانایی های آنها متجلی شود. بر این مبنا (یعنی اثرات متقابل شخصیت و شغل)، هالند، موفق شده است مجموعه ای به نام «پرسش نامه ترجیح سنج شغلی هالند» بسازد (که به فارسی نیز ترجمه شده و در بخش منابع مقاله، نشانی آن را آورده ایم).

پنج. نظریه هرزبرگ^(۱۱): هرزبرگ در مطالعات خود به این نتیجه رسیده است که بشر، دو دسته نیاز عمده دارد: ۱. نیاز به احتراز 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 باقی ماندن فرد در یک شغل خاص، ضروری است که عبارت اند از: ۱. موفقیت، ۲. شناخت، ۳. آزادی عمل، ۴. داشتن مسئولیت و اختیار، ۵. پیشرفت. در مقابل، عواملی که باعث عدم رضایت شغلی می شوند، بیشتر مربوط به عواملی مانند: حقوق و درآمد، خط مشی های اداری، روابط تحقیرآمیز و شرایط فیزیکی کار و محیط کارند.

شش. نظریه اریکسون^(۱۲): 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 می دهد. اریکسون، جریان رشد و تکامل زندگی انسان را به هشت مرحله طبقه بندی می کند. ششمین مرحله، مرحله ای است که فرد، تصمیم به انتخاب شغل می گیرد. در این مرحله، راهنمایی حرفه ای می تواند برای او مؤثر باشد. همچنین فرد جوان در این مرحله احساس می کند که اگر کار نکند، مبتلا به نوعی حالت غیر طبیعی می شود.