

انتخاب حرفه بیانگر شخصیت فرد است

سیمین حسینیان
گروه روان شناسی

چکیده: انتخاب حرفه یکی از مهمترین موضوعات برنامه مشاوره راهنمایی است. از آنجا که نظریه های مختلف اهمیت و تأثیر شخصیت فرد در تصمیم گیری حرفه ای را نشان می دهند، این مقاله به بررسی نظریه ها و تحقیقات پیرامون رابطه انتخاب حرفه و شخصیت فرد می پردازد. سپس نشان می دهد انتخاب حرفه تا چه حد بیانگر شخصیت فرد و در ارتباط با نیازهای اساسی شخصیت او می باشد. به عبارت دیگر با انتخاب حرفه فرد سعی دارد مفهوم خود را کامل سازد و شخصیت خود را تحقق بخشد.

در این مقاله اهمیت برنامه راهنمایی حرفه ای بعنوان جریان پیوسته و مداوم پیشنهاد شده است. هر فرد می تواند از طریق آگاهی خود و محیط تصمیم گیری در انتخاب حرفه را بهتر سازد و رضایت شغلی، موفقیت و کارآئی بیشتر کسب نماید.

مقدمه

یکی از اساسی ترین مباحث در برنامه مشاوره و راهنمایی، موضوع انتخاب حرفه است. رابطه شخصیت و انتخاب حرفه یکی از جالبترین مطالب راهنمایی حرفه ای است. مطالعات مختلف نشان می دهد که بعضی افراد، برای بعضی مشاغل مناسب نیستند، در حالی که برای دسته ای دیگر امکان موفقیت بیشتری در آن مشاغل وجود دارد. اگرچه عوامل مختلف، از قبیل هوش، استعداد، علاقه، جنسیت،

توانیهای جسمی و روانی، عوامل اجتماعی و فرهنگی، شرایط اقتصادی، و بسیاری موضوعات دیگر، در انتخاب حرفه مؤثرند. تحقیقات نشان می دهد که عامل شخصیت در بسیاری از موارد نقشی بسیار مهم و قابل توجه دارد. هدف از نگارش این مقاله، کمک به افراد در انتخاب حرفه متناسب با ویژگیهای شخصیتی آنهاست. بدین منظور، نظریه و تحقیقات مربوط به شخصیت در رابطه با انتخاب حرفه، مورد توجه قرار می گیرد.

طرف دیگر باید توجه داشت که در بسیاری از موارد، ویژگیهای شخصیتی هر فرد در ارتباط با تواناییها، رغبتها و انگیزه های اوست. زیرا فرد کاری را می تواند بهتر انجام دهد که به آن علاقمند بوده، توانایی جسمی و ذهنی او با آن سازگار باشد.

هیلی، علاوه بر تواناییها، علایق و رغبتها، صورتهای دیگر شخصیت انسان نظیر طبع و مزاج (شادی، اضطراب، جدیت، اجتماعی بودن، استقلال، و...) و نوع شناخت و ادراک (خوبیستن پنداری، به استقبال خطر رفتن، اعتماد به نفس، تمایل به پیشرفت و...) را با برنامه ریزی حرفه ای فرد در طول زندگی، مربوط می داند. توصیف یک فرد براساس این خصوصیات، به انتخاب حرفه او کمک می کند.

ارتباط بین خصوصیات فردی و انتخاب صحیح حرفه، از نظر تاریخی، برای اولین بار در سال ۱۹۰۹ توسط «پارسونز»^۱ - پدر راهنمایی حرفه ای - انجام شد. او در دفتر کاریابی که به منظور راهنمایی جوانان دایر کرده بود، راهنمایی حرفه ای را از طریق سه مرحله زیر انجام می داد: ۱- شناخت کامل تواناییها و محدودیتهای فرد ۲- شناخت کامل مشاغل متعدد و گوناگون ۳- ایجاد ارتباط بین مرحله اول و مرحله دوم.

بدون شک تطبیق تواناییها و استعدادهاى فرد با مشاغل مورد نیاز جامعه، سبب کارآیی و ثمربخشی بیشتر بهبودی و کیفیت کار، موفقیت و رضایت او می شود. نظر پارسونز که تا به امروز مورد تأیید قرار گرفته است، درحقیقت به طریقی اهمیت خصوصیات شخصیتی را محرز می دارد. تحقیقات و مطالعات بعد از وی نیز به طور مستقیم یا غیرمستقیم، رابطه بین خصوصیات شخصیت و حرفه را مشخص ساخته اند، این خود گویای این مطلب است که انتخاب حرفه ممکن است با احتیاجات اساسی شخصیت در ارتباط باشد. «رو»^۵ (۱۹۶۵) در نظریه خود، ارضای نیازها

نظریه و تحقیقات مربوط به شخصیت، در رابطه با انتخاب حرفه:

آلپورت^۱ در سال ۱۹۳۷، بیش از پنجاه تعریف درباره شخصیت ارائه داد. به نظر او شخصیت مجموعه ای از خصوصیات درونی است که در فعالیت های فرد تأثیر می گذارد. هیلی^۲ (۱۹۸۲)، شخصیت را ساختی فرضی می داند که به مجموعه ای از صفات و خصوصیات فرد اطلاق می شود، و شخصیت ویژه، پیچیده و پویا را، در ارتباط با محیط و تجربیات گذشته و انتظارات آینده ارائه می دهد. به بیانی دیگر، شخصیت عبارت از صفات و خصوصیات فیزیولوژیکی و تواناییهایی است که فرد با خود به صورت بالقوه، به دنیا می آورد و در جریان زندگی و برخورد با محیط، به تدریج بالفعل و پیچیده می شود، و اثراتی چون امیال، انگیزه ها یادگیریها، ارزشها و غیره را در فرد ایجاد می کند. و سازمان کل آن، شخصیت فرد را تشکیل داده، در رفتار او منعکس می گردد. به همین علت، می توان رفتار هر فرد را معرف شخصیت او دانست.

با توجه به تعاریف مذکور، این طور استنباط می شود که گرچه تواناییهای ذهنی، استعدادها، رغبتها و سایر خصوصیات فرد، جنبه هایی از شخصیت را توجیه می کند، با این حال نمی توان شخصیت را مجموعه ای ساده از این خصوصیات دانست. یعنی افراد، به رغم نتایج یکسان تستهای استعداد و توانیهای دیگر، ممکن است شخصیتهایی متفاوت داشته باشند. درست است که جنبه های استعداد و تواناییهای ذهنی در پیشرفت و کارآیی افراد نقشی مؤثر دارد، ولی نباید اهمیت خصوصیات شخصیتی را از نظر دور داشت. مطالعات «بلوم ونیلر»^۳ (۱۹۷۳) به افرادی اشاره می کند که با سطح بالایی از هوش و سایر تواناییهای لازم برای یک شغل، به سبب داشتن یا نداشتن خصوصیات شخصیتی ویژه برای آن شغل مناسب نبوده و موفق نشده اند. از

و هرچه دلایل فرد برای قبول اینکه «اومی تواند»، «او می خواهد» یا «اوباید» دارای یک انگیزه بشود زیادتر باشد، به همان نسبت موفقتر خواهد بود. نتیجه تحقیقات «مک کلند» نشان داد که از طریق فرایند یادگیری، می توان تغییرات مطلوب را در شخصیت افراد ایجاد کرد و انگیزه‌هایی جدید در آنها به وجود آورد.

در نظریه «هرزبرگ^{۱۱}» (۱۹۵۹) شناخت، مسئولیت، پیشرفت، موفقیت و ذات کار، از «عوامل انگزشی^{۱۲}» هستند که منجر به رضایت شغلی فرد می گردند.

به نظر «سوپر^{۱۳}» (۱۹۷۶) «خودپنداره^{۱۴}» که بخشی از شخصیت فرد است، درانتخاب شغل تأثیر می گذارد. انتخاب فرد تحت تأثیر تصویری است که فرد از خود دارد. فردی که خود را درست بشناسد و تصویری درست از خود داشته باشد، درانتخاب حرفه موفقتر است، و شاید بتوان گفت: فرد با انتخاب حرفه، سعی می کند مفهوم خود را کامل ساخته، از این طریق، شخصیت خود را تحقق بخشد. «سوپر» رشد حرفه‌ای را یک جریان مداوم تلقی می کند که مستلزم تأثیر متقابل فرد و محیط است درطول زندگی فرد ادامه دارد و به مرور زمان کاملتر می شود.

«تیدمن و اوهارا^{۱۵}» (۱۹۶۳) رشد حرفه‌ای را همان رشد فردی می دانند. شخصیت فرد همراه با تجربیات او و شرایط اجتماعی، در تصمیم گیری حرفه‌ای تأثیر دارد. به عقیده آنها افرادی که حرفه‌شان سازگار با سیستم ارزشی باشد که قبلاً به وجود آورده‌اند در حرفه خود بیشترین رضایت خاطر و موفقیت را به دست می آوردند.

در نظریه «گینزبرگ^{۱۶}» (۱۹۷۵)، انتخاب حرفه از طریق جریان رشد صورت می گیرد و درطول زندگی فرد ادامه دارد. تجربیات، تواناییها و ارزشهای فردی همراه با خصوصیات محیطی و فرهنگی، دراین جریان مؤثرند.

را محرکی مهم در انتخاب حرفه به شمار می آورد و معتقد است که شخص، حرفه‌ای را انتخاب می کند که جوابگوی نیازش باشد. او از سلسله مراتب نیازها که توسط «مزلو^{۱۷}» (۱۹۷۰) بیان شده بود، در تحقیقات خود استفاده کرد. طبق نظریه مزلو، نیازهای عالیتر نمی تواند ظاهر شود، مگر اینکه نیازهای پائینتر - حداقل به صورت نسبی - ارضا شود. «رو» نشان داد که این نیازها درحد وسیع، تحت تأثیر گرایشهای والدین نسبت به کودک و تجربیات اولیه تشکیل دهنده شخصیت او قرار می گیرد. مسلماً شناخت این نیازها می تواند کمک مؤثری در راهنمایی افراد باشد. طبق نظریه «فروید^{۱۸}» (۱۹۵۷)، رفتار فرد تحت تأثیر عواملی قرار می گیرد که وی نسبت به آنها آگاه نیست و این خود نشان دهنده این امر است که گاه ممکن است نیازهای ناخود آگاه فرد در انتخاب حرفه او مؤثر باشد. «هاپاک^{۱۹}» (۱۹۷۶) در نظریه خود نشان داد حرفه‌ای که فردانتخاب می کند، حرفه‌ای است که نیازهای وی را تأمین می کند و انتخاب حرفه ممکن است در اثر تغییر آگاهی فرد از نیازهای خود تغییر کند. درواقع، طبق نظریه «هاپاک»، مفهوم خود عبارت از مجموعه‌ای از نیازهاست.

به عقیده «مک کلند^{۲۰}» (۱۹۷۸) بعضی افراد برای انجام کارها نوعی تمایل ظاهراً ذاتی دارند که این تمایل در دیگران مشاهده نمی شود. او این تمایل را «انگیزه پیشرفت^{۲۱}» نامید و سعی داشت انگیزه‌ای را که باعث می شود یک فرد بیش از دیگری کوشش کند و کارها را انجام دهد، بشناسد و آن را در افرادی که ظاهراً فاقد آن هستند، بوجود آورد. وی انگیزه پیشرفت را به کمک آزمونهای فرافکن، مطالعه درباره خیالیافی افراد، و آزمایشهای دیگر، اندازه گیری کرد و به این نتیجه رسید که از طریق آموزش و محیط خانوادگی، افراد آن را یاد می گیرند. مردمی که همیشه در فکر انجام بهتر کارها هستند، عملاً کارها را بهتر انجام می دهند.

در مطالعات خود در زمینه شخصیت به این نتیجه رسید که رغبت می تواند یا احتیاجات شخصیت در ارتباط باشد و به عقیده «بوردین»^{۲۷} (۱۹۴۳) رغبت های محصول شخصیت هستند و هر وقت مفهوم خود تغییر کند آنها نیز تغییر خواهند کرد.

این جهت گیریها به طور مداوم به علایق شغلی مردم اشاره می کند، که ناشی از تاریخچه زندگی و شخصیت آنهاست. اگر علایق حرفه ای به عنوان نشانه ای از شخصیت تفسیر شود، آنها می توانند نماینده شخصیت فرد در کار، موضوعات درسی، سرگرمیها، فعالیت های تفریحی و رجحانهای حرفه ای گردند. بنابراین، آنچه علایق حرفه ای نامیده می شود جنبه مهمی از شخصیت است و فهرست علایق، فهرست شخصیت می باشد (هالند^{۱۷} ۱۹۸۵) و رجحانهای حرفه ای نیز نشانه ویژگیهای شخصیت است (بیرد^{۲۸} ۱۹۷۰). به این ترتیب، انتخاب حرفه، نقشی پر معنا دارد که منعکس کننده شخصیت، انگیزش، تواناییها و خصوصیات دیگر فرد است، به عبارت دیگر، می توان گفت انتخاب حرفه راه زندگی را نشان می دهد.

از دیگر سو، اگر یک فرد به خاطر شخصیت ویژه اش وارد شغل خاصی بشود، افراد دیگر با شخصیت های مشابه نیز باید به آن شغل جلب شوند و در آن باقی بمانند تحقیق هالند (۱۹۸۵) نشان داد که افراد شاغل در یک حرفه، شخصیت و تاریخچه رشد فردی مشابهی دارند. همچنین مطالعه «لارنت»^{۲۹} (۱۹۵۱) بر روی مهندسان، فیزیکدانان و حقوقدانان، به شباهتهایی در تاریخچه زندگی اعضای یک شغل استناد می کند. مطالعات دیگر مانند «رو» (۱۹۵۶)، «کلببرگ و اونس»^{۳۰} (۱۹۶۰) «ابرهارت و موچینسکی»^{۳۱} (۱۹۸۲) از این موضوع حمایت می کند.

هالند^{۱۷} (۱۹۸۵) در نظریه خود، انتخاب حرفه را متأثر از شخصیت فرد می داند. او در تحقیق اخیر خود، شش تیپ شخصیتی مشخص کرد: واقعگرایانه^{۱۸}، «هنری»^{۱۹}، «اجتماعی»^{۲۰}، «متهور»^{۲۱} «بررسی کننده»^{۲۲}، و «قراردادی»^{۲۳}، هرچه شخص به یک تیپ شخصیتی شباهت بیشتری داشته باشد، احتمال اینکه رفتارها و صفات مشخصه آن تیپ را ارائه دهد، بیشتر است. او همچنین شش مدل محیطی را توصیف نمود: «واقع گرایانه»، «هنری»، «اجتماعی»، «متهور»، «بررسی کننده» و «قراردادی». ارتباط دادن افراد و محیطها می تواند در راهنمایی حرفه ای و موفقیت و ثبات شغلی فرد مؤثر باشد. مثلاً افرادی که به تیپ اجتماعی شبیه ترند، معمولاً به مشاغل اجتماعی مثل معلمی، مددکاری، یا وزارت روی می آورند. در این نظریه توافق فرد و محیط بر مبنای تیپهای مختلف شخصیت و مدل های محیطی تعریف شده است. یک محیط موافق یا مناسب با شخصیت فرد، محیطی است که در آن اعمال مورد علاقه شخص و صلاحیتهای خاص او مورد نیاز است. مردم به دنبال محیطی هستند که بتوانند مهارت ها، تواناییها، نگرشها و ارزشهای خود را در آن ظاهر سازند و مسائل قابل قبول و نقشهای مطابق با آن مسائل را به عهده گیرند. تیپهای واقعگرایانه، به دنبال محیط واقعگرایانه هستند و تیپهای اجتماعی به دنبال محیطهای اجتماعی هستند و غیره. رفتار به وسیله عمل متقابل بین شخصیت و محیط تعیین می شود. اگر ما الگوی شخصیتی یک فرد و الگوی محیطی او را بدانیم، می توانیم به پیش بینی بعضی از نتایج، مانند انتخاب شغل، تغییرات شغلی، موفقیت شغلی و غیره پردازیم. در نظریه «هالند» انتخاب حرفه نشانگر شخصیت فرد است. او همچنین در تحقیقات خود نشان داد که «پرسشنامه رجحان شغلی»^{۲۴} و «پرسشنامه رغبت شغلی»^{۲۵} همانند پرسشنامه های تعیین نوع شخصیت هستند. «کتل»^{۲۶} (۱۹۴۰) نیز

نتیجه گیری و پیشنهاد

مطالعات و تحقیقات مذکور، بنحوی ارتباط شخصیت و عوامل تشکیل دهنده آن از قبیل رغبتها، تواناییها، نیازها، خودپنداریها و سایر ویژگیهای شخصیتی - را با تصمیم گیری فرد درانتخاب حرفه نشان می دهد. از آنجا که حرف در دنیای امروز از درجه تخصصی بسیار برخوردارند، و با توجه به اینکه افراد از نظر جسمانی و روانی با یکدیگر متفاوتند، بنابراین سازگاری هر فرد بانوع خاصی از مشاغل ممکن می گردد. خصوصیات شخصیتی لازم نیز مانند زمینه های استعداد و معلومات برای مشاغل مختلف فرق می کند. مثلاً برای انجام کاری ممکن است احتیاج به فردی محتاط و دقیق باشد، حال آنکه انجام کاری دیگر چنین احتیاط و دقتی را ایجاب نکند. یک معلم مدرسه در انجام کار خود خصوصیات شخصیتی ویژه ای را نیاز دارد که لزوماً دفتردار مدرسه در انجام کار خود نیاز به آنها ندارد و برعکس.

در بسیاری از حرف افراد سطح هوشی یکسان و استعداد لازم برای انجام آن کار را دارند، ولی به علت عدم سازگاری خصوصیات شخصیتی برای آن کار بخصوص مناسب نیستند. از طرف دیگر انتخاب حرفه فرایندی پیچیده است که تحت تأثیر عوامل مختلف قرار می گیرد و به صورتی پیچیده عمل می کند. اگر رابطه ای بین شخصیت و انتخاب حرفه وجود داشته باشد، مسلماً خانواده نقشی اساسی در این زمینه خواهد داشت، زیرا قسمت اعظم شخصیت در کودکی و در خانواده شکل می گیرد و این محیط می تواند در تشکیل و تثبیت خصوصیات شخصیتی و تصمیم گیریهای آینده او مؤثر باشد. در نهایت، هرفردی علاقمند است حرفه ای را برگزیند که او را به خواسته های شخصی او برساند. اگر حرفه فرد با نیازها و نگرشهای او نامناسب باشد، در آن صورت، یا به دنبال یافتن شغل دیگری می رود، یا تدریجاً درنگرش خود تغییر ایجاد

می کند، که این کاری بس دشوار است. و چنانچه فرد به هردلیلی نتواند خویشتن خود را با توقعات و انتظارات شغلی خویش هماهنگ سازد، فشارها و جو نامناسب کار وی را مجبور به گریز از آن می کند.

بنابراین، به نظر می رسد با توجه به دخالت عوامل مختلف، و گاه غیرقابل کنترل، درانتخاب حرفه، ارتباط بین خصوصیات شخصیتی با خصوصیات شغلی بسیار مفید باشد و نقش راهنمایان حرفه ای در این مورد، اهمیتی بسزا دارد. مسلماً قدم اصلی را هر فرد می تواند از طریق خودشناسی انجام دهد، داشتن قالبهای شناختی جامع و مناسب از خویشتن و محیط، منجر به رشد حرفه ای و تصمیم گیری صحیحتر فرد می شود. هر قدر فرد نسبت به تواناییها، استعدادها و دیگر خصوصیات شخصیتی خود اطلاعات بیشتری داشته باشد، انتخابهایش صحیحتر انجام می گیرد.

قدم بعدی، آشنایی با دنیای مشاغل و مشاغل موردنیاز جامعه است. راهنمای حرفه ای می تواند با توجه به امکانات فردی و امکانات شغلی در جامعه، فرد را در ورود به دنیای کار یاری کند. مسلماً راهنمایی حرفه ای نمی تواند فقط در یک مقطع سنی صورت پذیرد. بلکه باید به صورت جریانی پیوسته و مداوم از کودکی تا بزرگسالی مورد توجه قرار گیرد. در جامعه همه نهادها و سازمانها - از قبیل خانواده، مدرسه، دانشگاه، سازمانهای دولتی وابسته، رسانه های گروهی و غیره - در انجام این امر مهم سهیم هستند. کوششهای همه جانبه از طرف آموزش عمومی و جامعه، به افراد کمک می کند تا به مشاغل و ارزشهایی که جامعه برای آنها قائل است، آگاهی یابند و این ارزشها را با خصوصیات و نظام ارزشی خود تطبیق دهند، بطوری که خصوصیات آن شغل، با خصوصیات و ارزشهای فرد تطبیق داشته باشد و منجر به رضایت شغلی، موفقیت، کارآیی بیشتر، بهبود کیفیت کار و خلاقیت در آن حرفه گردد.

