

## نظریه پردازی انتخاب شغل بر اساس مکتب روان‌شناسی فردی

دکتر عبدالله شفیع آبادی

استاد مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی

از نظریه روان‌شناسی فردی در زمینه‌های خانواده، گروه، آموزش و پرورش، حل مشکلات بین فردی، و تربیت کودک بطور گسترده‌ای استفاده شده است. ولی در رابطه با چگونگی انتخاب شغل و مشاور شغلی از آن بهره‌گیری نشده است. نگارنده درصدد است مفاهیم بنیادی نظریه روان‌شناسی فردی را در انتخاب شغل به کار گیرد.

**تعریف نظریه:** نظریه نظام سازمان یافته‌ای از عقاید است که پدیده‌های مورد نظر را تا حداکثر ممکن تبیین می‌کند و راهنمای هماهنگ و وحدت یافته‌ای را برای تفکر، تحقیق، و عمل مشاور فراهم می‌آورد. همچنین نظریه را می‌توان یک سلسله قراردادهای مبتنی بر مجموعه‌ای از اصول و پایه‌های تاریخی - اجتماعی - فلسفی دانست که از شخصیت نظریه پرداز، نیازهای او، و ویژگی‌های زمان نشأت می‌گیرد (شفیع آبادی، ۱۳۸۶؛ کوری<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵).

**راهنمایی و مشاوره شغلی:** راهنمایی شغلی به معنی اطلاع رسانی و آگاه‌سازی مراجعان از عوامل موثر در اشتغال موفق شامل خصوصیات فردی، ویژگی‌های مشاغل، و بازار کار است. به عبارت بهتر، نتیجه راهنمایی شغلی سپردن کار به کاردان است. امروزه علاوه بر هدایت فرد به سوی مشاغل مناسب، ایجاد کار و

کار آفرینی نیز از جمله فعالیت‌ها و هدف‌های مهم راهنمایی شغلی محسوب می‌شود.

۱۳۸۶؛ زونکر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴).

مشاوره شغلی عبارت است از کمک به حل مشکلات شغلی شاغلین ر مؤسسات، کارخانه‌ها، ادارات، سازمان‌ها و... که در نهایت به افزایش کارایی و رضایت از شغل و زندگی می‌انجامد. مشاور برای انجام موفقیت آمیز راهنمایی و مشاوره شغلی باید نظریه‌های رایج مشاوره شغلی از جمله پاسونز، گینزبرگ، سوپر، رو، هالند، تیرمن، کرومبولس، گاتفروسون، براون و... را به خوبی بداند و بتواند آنها را در عمل بکار بندد (براون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳).

انتخاب شغل: فعالیتی است پویا و هدفمند که با توجه به خود پنداری، ارضای نیازها، و توان تصمیم‌گیری در درون شیوه زندگی فرد رخ می‌دهد. پویایی در انتخاب شغلی مبین تحرک، تغییرپذیری، خلاقیت، و شادابی است. انسان علاوه بر جستجوی شغل باید در جهت یادگیری خصوصیات مشاغل تلاش کند و برای موفقیت در بازار کار به طور مستمر بر دانش و مهارت‌های شغلی خود بیفزاید.

هدفمندی انتخاب شغل به معنای آن است که انسان از طریق اشتغال در صدد است از احساس حقارت و وابستگی به دیگران رها شود و احساس برتری و استقلال کند و به ایجاد و توسعه روابط اجتماعی با اطرافیان پردازد. اشتغال امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است و پایه و اساس تمام پیشرفت‌های انسان و جامعه شری به حساب می‌آید.

هدف‌های انسان در زمینه اشتغال به صورت تخیلی، تسلسلی، و رشدی هستند. بنابراین باید هدف‌های تخیلی شغل<sup>۳</sup> را که در آغاز به صورت کلی و خیالی و عمومی بیش نیستند به شکل هدف‌های جزئی‌تر که قابل دسترسی باشند تقسیم و سلسله‌مراتبی برای آنها مشخص کند و برای رسیدن تدریجی به آنها برنامه‌ریزی کند.

برای تحقق هدف‌های تخیلی شغلی و جامعه عمل پوشاندن به آنها به خط مشی نیاز است که از شیوه زندگی<sup>۴</sup> انسان نشأت می‌گیرد. ایفای نقش انسان در

1. Zunker

2. Brown

3. Brown

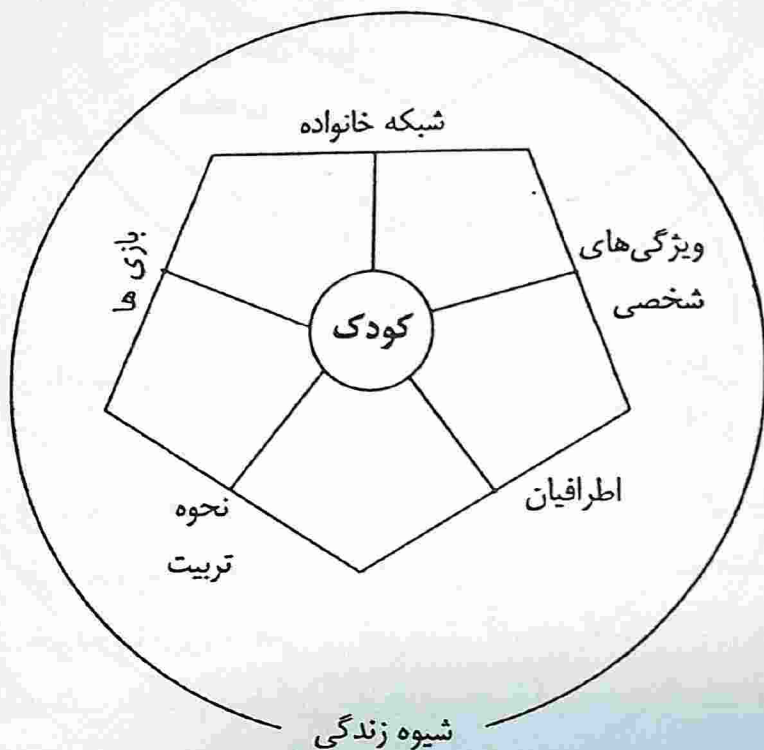
4. Vocational fictional goals

Life style

حیطه‌های گوناگون از شیوه زندگی او ناشی گردد و بدان وسیله نوع و چگونگی انجام امور زندگی و نحوه پاسخ‌های فرد در برابر موانع و مشکلات زندگی معین می‌شود.

در شکل‌گیری شیوه زندگی که در سن ۴-۵ سالگی است و بدان وسیله خط مشی و چگونگی تلاش‌های فرد در جهت انتخاب شغل - به عنوان یک رویداد زندگی - مشخص می‌گردد.

شبکه خانواده، بازی‌های کودکان، نحوه تربیت کودک، و تعامل او با اطرافیان و محیط زندگی اهمیت بسزایی دارند (شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

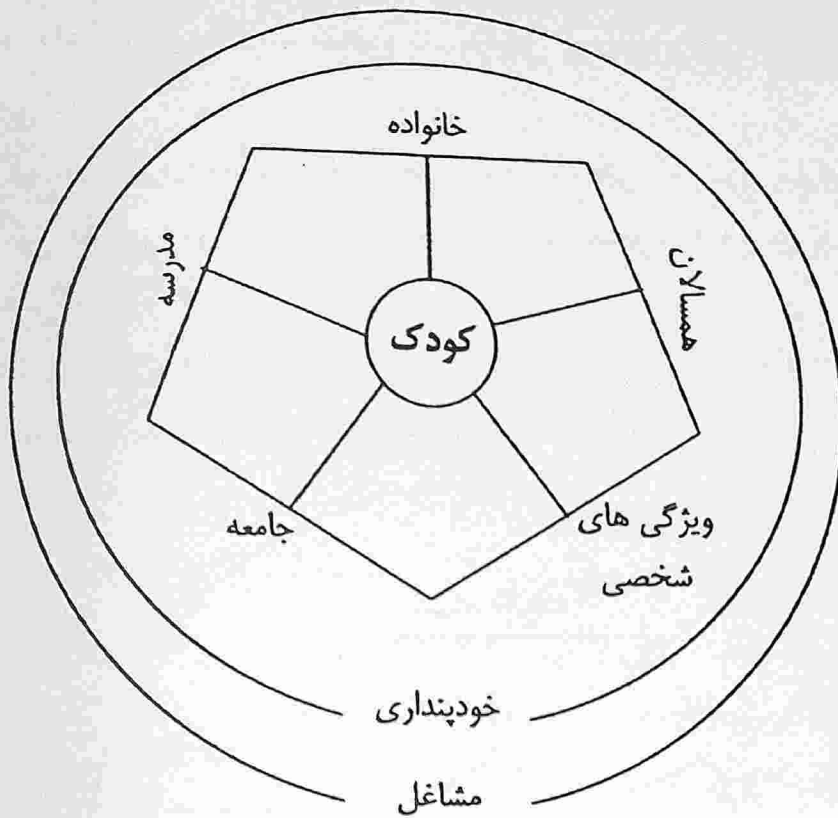


شکل ۱- عوامل تشکیل دهنده شیوه زندگی

بر مبنای نحوه تربیت در خانواده، آموزش‌های خارج از منزل (کودکستان، مدرسه، اطرافیان و همسالان) کودک نسبت به جسم، روان، ذهن، و روابط با اطرافیان تصویری از خودش کسب می‌کند که خود-پنداری<sup>۱</sup> نامیده می‌شود و با آن دید و نگرش نسبت به خودش، رفتار می‌کند. انتخاب شغلی یکی از این رفتارهاست.

<sup>۱</sup> . Self-concept





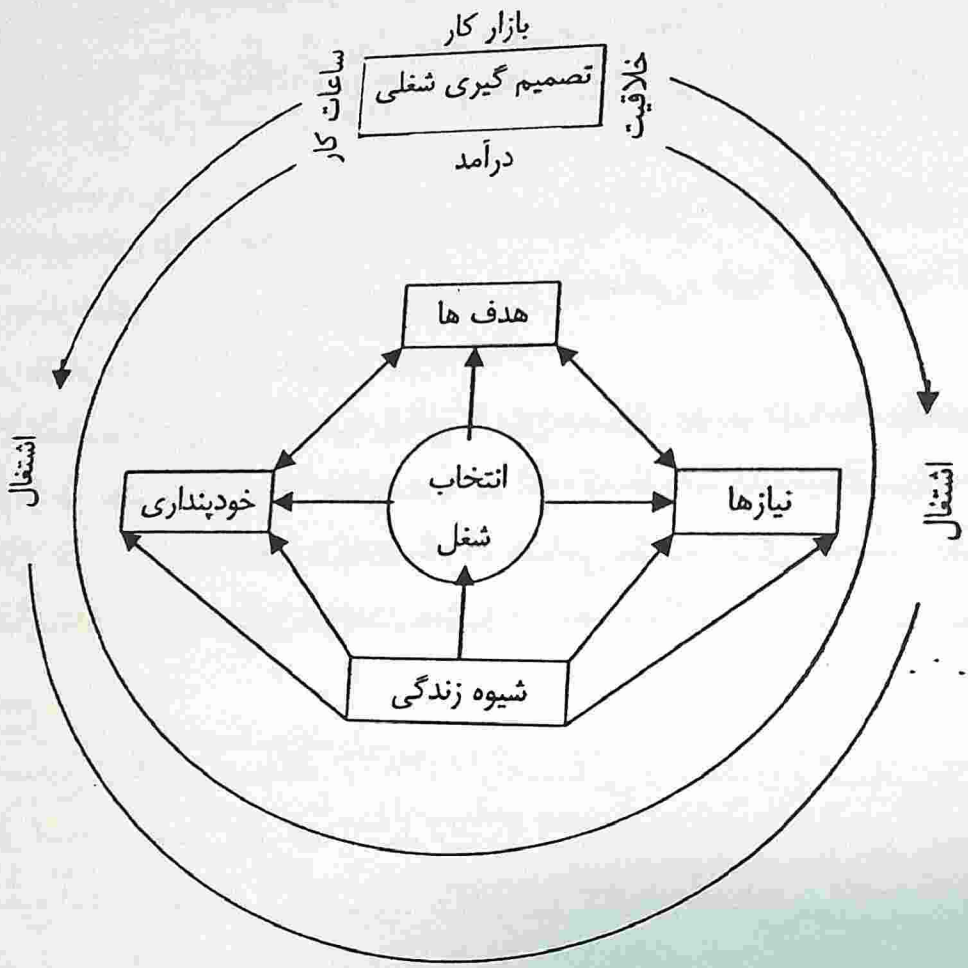
شکل ۲- رابطه خودپنداری و گرایش به شاغل

خود-پنداری شغلی<sup>۱</sup> هنگامی رشد خواهد کرد که با ارضای نیازهای جسمانی، روانی، اجتماعی فرد همراه باشد. در غیر این صورت مشکلات متعدد بیمار خواهد آمد و مانع رشد خود-پنداری شغلی و تقویت آن خواهد شد. همچنین یکی از عوامل و دلایل انتخاب شغلی ارضای نیازهای گوناگون فرد است و چنانچه شغل انتخاب شده نیازهای فرد را تامین نکند مسلماً طرد خواهد شد. از این رو، ضرورت دارد که رابطه بین انتخاب شغل با میزان ارضای نیازهای شخصی بررسی شود. در نهایت برای تحقق انتخاب شغلی به وجود نیروی خلاق و تصمیم ساز در فرد نیاز است تا او را همسو با خود پنداری برای تصمیم گیری و اقدام به موقع در جهت رسیدن به هدفهایش یاری دهد. انسان برای ادامه حیات و حل مسأله در هر لحظه باید در زمینه های مختلف تصمیم درست بگیرد. اگر فردی قدرت تصمیم گیری مناسب و بموقع را نداشته باشد با مشکلات گوناگون مواجه می گردد. از این رو،

<sup>۱</sup>. Vocational self-concept

تیدمن و اوها را<sup>۱</sup> (۱۹۶۳) مهارت و توانمندی تصمیم‌گیری مناسب و به‌موقع را برای ضروری و قطعی می‌دانند. انتخاب شغل یکی از مهمترین تصمیم‌های زندگی انسان محسوب می‌شود. چنانچه فرد فرایند تصمیم‌گیری را نیاموخته باشد و نتواند با توجه به عوامل اجتماعی، اقتصادی، شخصی، و سیاسی درست تصمیم بگیرد زندگی نابسامانی خواهد داشت. عواملی نظیر نظام ارزش‌ها، خطرپذیری، داشتن اطلاعات، خلاقیت، و بلوغ در تصمیم‌گیری مؤثرند.

مؤسسه تخصصی مشاوره و خدمات روانشناختی  
 دکتر اشرفی آبادی  
 dr-ashrafy@babol.ac.ir



شکل ۳- عوامل تشکیل دهنده تصمیم‌گیری

### کاربردها

هدف‌ها، نیازها، خود-پنداری، شیوه زندگی، و تصمیم به عنوان عوامل مؤثر در انتخاب شغلی مورد بررسی قرار گرفتند و نقش هر کدام مشخص گردید. به منظور عملیاتی کردن این دیدگاه باید آموزش و نیز اطلاع‌رسانی شغلی مراجعان در رابطه

۴۰ نظریه پردازی انتخاب شغل بر اساس عوامل نامبرده از طریق یک برنامه ریزی منظم و دقیق انجام پذیرد. همچنین فرآیند شغل در آینده به موقع و به طور مناسب تصمیم بگیرد.

منتشر شده عوامل نامبرده از طریق یک برنامه ریزی منظم و دقیق انجام پذیرد. همچنین فرآیند شغل در آینده به موقع و به طور مناسب تصمیم بگیرد.  
دکتر عبدالله شفیع آبادی  
www.abadi.ir

### اصول و مبانی برای فرضیه سازی

۱- انتخاب شغل و فرآیندی پویا، هدفمند و چند بعدی است که بر اثر تعامل بین خودپنداری، ارضای نیازها در درون شیوه زندگی انجام می گیرد.

۲- خودپنداری یکی از ابعاد مهم انتخاب شغل است. خودپنداری مثبت با رضایت شغل توأم است و خودپنداری منفی با نگرانی، دلهره و عدم رضایت شغل همراه است.

۳- ارضای نیازها یکی دیگر از ابعاد انتخاب شغل است. هر فردی هنگام انتخاب شغل به ارضای نیازهای جسمانی، روانی، و اجتماعی، خود که ترتیب تقدم و تاخیر آنها در افراد متفاوت است توجه دارد.

۴- تصمیم گیری در انتخاب شغل نقش بسیار مهم دارد. افرادی که قدرت تصمیم گیری بهتری دارند در مقایسه با کسانی که قدرت تصمیم گیری ضعیفتری دارند اولاً در ارتباط با خصوصیات خود، مشاغل مناسب تری انتخاب خواهند کرد؛ ثانیاً رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت.

### منابع

شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۶). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.

شفیع آبادی، عبدالله و ناصری، غلامرضا. (۱۳۸۶). نظریه‌های مشاوره و روان درمانی. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.

Brown, D. (2003). *Career information, career counseling, and career development*, New York.: Pearson Education Inc.

Corey, G. (2005). *Theories and practice of counseling and psychotherapy*. CA: grove Brook/cole publ. shing c.

Tiedeman, D.V. OHara, R.P. (1963). *Career development: Choice a adjustment*. N.Y.: College ? Aminutim Board.

Zumlcer, V.G. (1994). *Career counseling: Applied concept & file planning*. CA.: Brook/Cole Publishing Co.