

چهار گام به سوی آینده شغلی

با تأکید بر ساحت تربیت اقتصادی و حرفه‌ای

روح اله رحیمی، دکتری تخصصی مشاوره

آرش محمدی، کارشناس ارشد روان‌شناسی تربیتی

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، تعلیم و تربیت، نشاط حرفه‌ای، استعداد

مقدمه

در طول زندگی هر آدمی، چهار موضوع مهم و اساسی وجود دارد: تولد، مرگ، ازدواج و اشتغال. اینکه ما در کدام زمان و مکان و در چه خانواده و جامعه‌ای به دنیا آمده‌ایم؟ دیدگاه‌های ما در مورد پدیده مرگ چیست؟ و قصد ازدواج با چه کسی را داریم؟ در موضوع چهارم یعنی «اشتغال» تأثیر دارند و از آن تأثیر می‌پذیرند. وقتی در خانواده‌ای به دنیا آمده و پرورش پیدا کرده باشیم که همه اعضایش معلم یا پرستارند، یا هیچ کسی از اعضای خانواده تحصیلاتی بیشتر از دیپلم ندارد، این موضوع مستقیم و غیرمستقیم سایر اعضای خانواده را در انتخاب مسیر تحصیلی و شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد. اینکه از چه منظری به مرگ و زندگی پس از مرگ نگاه می‌کنیم، و به حیات پس از مرگ اعتقاد داریم یا نداریم، می‌تواند محرک انتخاب طیفی از شغل‌های مشروع و نامشروع توسط ما باشد. همچنین در مراسم خواستگاری معمولاً یکی از اولین سؤال‌هایی که می‌پرسند این است که شغل پسر یا دختر چیست. اگر طرفین (غالباً پسر) شغلی نداشته باشند، آنگاه به احتمال زیاد آن ازدواج منتفی می‌شود. بر اساس اهمیت این موضوع (انتخاب شغل)، یکی از ساحت‌های مورد تأکید در «سند تحول بنیادین آموزش و پرورش»، ساحت تربیت اقتصادی و حرفه‌ای است. یکی از ابعاد وجودی انسان بُعد اقتصادی اوست. اگر آدمی در این بُعد، از تربیت و رشد کافی برخوردار نشود، می‌تواند بر سایر ابعاد وجودی‌اش تأثیر نامناسبی بگذارد.

یکی از زمینه‌های مهم ساحت تربیت اقتصادی و حرفه‌ای، «رضایت شغلی و نشاط حرفه‌ای» در افراد جامعه است. اغلب مطالعات انجام گرفته روان‌شناسی شغلی در ایران نشان می‌دهند که دستیابی به رضایت شغلی، یکی از مهم‌ترین چالش‌های کارکنان در محیط‌های شغلی است. رضایت شغلی در واقع عبارت است از نگرش فرد نسبت به شغل خود و به زبان ساده، چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و جنبه‌های گوناگون آن (سیدجوادی، ۱۳۹۵).

نظام تعلیم و تربیت (از آموزش و پرورش تا آموزش عالی)، درست مثل جاده‌ای است که می‌تواند راه رسیدن به مقصد (رضایت شغلی) را برای کارکنان تسهیل کند. انتخاب شغل و رضایت شغلی دو روی یک سکه‌اند. این دو، یک نقطه یا یک لحظه نیستند، بلکه مسیر یا فرایند هستند. وقتی انتخاب رشته تحصیلی یا شغل در یک لحظه اتفاق می‌افتد، مثل کنکور سراسری که در طول یک هفته از داوطلب می‌خواهیم ۱۵۰ رشته را در فرم انتخاب رشته وارد کند! در برخی مواقع دانش آموز رشته دانشگاهی انتخاب می‌کند (و منجر به تعیین شغل آینده او می‌شود) که هیچ‌گونه شناختی از آن ندارد! در این شرایط در آینده باید منتظر فرد شاعلی باشیم که از کمترین میزان رضایت شغلی و نشاط حرفه‌ای برخوردار است. پژوهشگران معتقدند انتخاب شغل فرایندی است که در سراسر زندگی ادامه دارد و این فرایند از دوره کودکی آغاز می‌شود (هیرسکی، نیلز و آکاس، ۲۰۱۱؛ واتسون، نوتا و مک ماهون، ۲۰۱۵).





چهارگام مسیر انتخاب شغلی در مدرسه

در روندی که در بالا روایت شد، اگر می‌خواهیم رضایت شغلی را در افراد شاغل به حداکثر برسانیم، باید انتخاب شغلی نقطه‌ای یا لحظه‌ای را به یک مسیر یا فرایند تبدیل کنیم. در این مسیر: **اولین گام**، «شناسایی علاقه‌ها» است. برای کشف علاقه‌های شغلی خالص در دانش‌آموزان، راهکارهای متعددی پیشنهاد شده‌اند:

۱. مشاهده دقیق فرد در طول انجام فعالیت‌های روزمره در

خانه و مدرسه

۲. استفاده از رغبت سنج‌های استاندارد

مانند هالند و استرانگ

۳. بهره‌گیری از فهرست وارسی

(چک لیست) و سیاهه (شفیع آبادی،

۱۴۰۰).

علاوه بر راهکارهای فوق، پیشنهاد

می‌کنم به منظور کشف علاقه‌های

فرد (کودک یا نوجوان)، نشستی

دو طرفه (مذاکره) با او برگزار شود که

مهم‌ترین محور آن می‌تواند بیان این

سؤال باشد: «اگر همه شغل‌های دنیا (معلم،

پرستار، رئیس‌جمهور، نجار، جوشکار، مهندس

و...) از نظر میزان درآمد و جایگاه شغلی در یک سطح

باشند! آنگاه تو چه شغلی را انتخاب می‌کنی؟»

هدف از طرح سؤال بالا کنارزدن ارزش‌های تحصیلی و شغلی

تحمیل شده و دستیابی به علاقه‌های ناب وجود فرد است. وقتی

ما (به عنوان والدین، معلم، رسانه یا جامعه) می‌خواهیم ارزش‌های

مورد نظر خودمان را در زمینه تحصیلی و شغلی به دانش‌آموز

تحمیل کنیم، آنچه بیشتر از همه آسیب می‌بیند، ترجیح‌ها و

علاقه‌های شغلی اوست. **کارل راجرز**، طراح درمان فردمدار،

معتقد است: «انتخاب شغل بدون در نظر گرفتن ترجیح‌ها و علاقه

فرد، یکی از محرک‌های افسردگی در دوره میان‌سالی است.»

گام دوم در مسیر انتخاب شغل، «شناسایی استعدادها» است.

منظور از استعداد، توانایی انجام کار است. فعالیت‌هایی که

دانش‌آموز در طول زندگی روزمره انجام می‌دهد (در خانه، مدرسه

و جامعه)، به شرطی که مورد مشاهده و پیگیری دقیق قرار گیرد،

می‌تواند موجب کشف استعدادها شود. فرق عمده استعداد با علاقه

این است که شرط داشتن استعداد در یک زمینه خاص، توانایی

انجام کار و فعالیت در آن زمینه است، ولی داشتن علاقه به انجام

فعالیت نیاز ندارد. پرسش‌نامه‌های کاغذ مدادی مانند «آزمون

گاردنر»^۲ نیز به شناسایی استعدادها کمک می‌کنند.

گام سوم در فرایند انتخاب شغل، «توجه به تناسب ویژگی‌های شخصیتی فرد با زمینه‌های شغلی موجود در بازار کار» است. برای پی‌بردن به اهمیت صفت‌های شخصیتی در انتخاب شغل و در نهایت رضایت شغلی، فقط کافی است بدانید که در روان‌شناسی شغلی سازمانی، نظریه‌های شخصیتی متعددی مثل نظریه **هالند** یا **یونگ** وجود دارند که مطالعات فراوان برآمده از آن‌ها، اثربخشی صفت‌های شخصیتی را در رضایت شغلی تأیید کرده‌اند.

برای مثال، تصور کنید فردی کاملاً درون‌گرا در شغلی

گمارده شود که مستلزم ارتباط گسترده با دیگران

است؛ مانند معلم، پلیس یا روان‌شناس. یا

آدم ترسویی در شغل خلبانی مشغول به

کار شده که لازمه آن ماجراجو بودن

و داشتن قدرت ریسک است! در دو

نمونه فوق، رضایت شغلی فرد به‌طور

منفی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. در

اینجا «آزمون شخصیت‌شناسی

مایرز-بریگز»^۳ در شناسایی

صفت‌های شخصیتی مرتبط با شغل

می‌تواند ابزار مناسبی برای مشاوران

مدرسه و روان‌شناسان شغلی باشد.

گام چهارم: در مسیر انتخاب شغل،

«آشناکردن فرد (کودک یا نوجوان) با محیط‌های واقعی

شغلی» است. در اینجا معرفی شغل‌ها (مطابق با آنچه در حال

حاضر در مدرسه‌های متوسطه معمول است) لازم است، ولی کافی

نیست! گاه لازم است دانش‌آموز در دوره‌های تحصیلی بالاتر (مثل

دوره دوم متوسطه) حتی در شغل مورد علاقه و استعدادش به‌طور

عملی مشغول به کار شود. برای مثال، دانش‌آموزی که می‌خواهد

در آینده وارد شغل پرستاری شود، لازم است به‌طور نمادین،

یک‌بار در طول سال تحصیلی به دانشکده پرستاری برود و در

کلاس‌های رشته پرستاری بنشیند تا با فضای دانشگاه و محتوای

درس‌های این رشته آشنا شود. یا یک روز در هفته (در طول سال

تحصیلی) برای کارورزی اولیه به بیمارستان برود تا با واقعیت‌ها و

چالش‌های این شغل (مزیت‌ها و سختی‌های آن) روبه‌رو شود و

در این مورد حضرت علی (ع) در حدیثی می‌فرماید: «بزرگ‌ترین تفریح کار است.» وقتی بر اساس این کلام به چنین جایگاهی برسیم، نشاط حرفه‌ای نیز به معنای واقعی کلمه رخ می‌دهد.

همچنین در این راستا لازم است وزارت آموزش و پرورش و سایر نهادهای مرتبط، وبگاه‌های اینترنتی ایجاد کنند تا دانش‌آموزان را با واقعیت‌های شغل‌ها (به صورت تصویری و فیلم)، میزان درآمد شغل‌های متفاوت، جو محیط کاری و ... آشنا کنند. بدین ترتیب آن‌ها می‌توانند با کسب دانش، مقایسه دقیق و تجربه‌کردن‌های متعدد به تصمیم‌گیری مناسب دست پیدا کنند.



نکته‌های پایانی

بازار کار و البته با نگاهی به علاقه‌ها، استعدادها و ویژگی‌های شخصیتی است. خوش‌بختانه در رشته‌های پزشکی این تناسب بین افراد ورودی به رشته‌های دانشگاهی با نیازهای بازار کار در نظر گرفته می‌شود. به همین دلیل بین فارغ‌التحصیلان رشته‌های پزشکی و پیراپزشکی کمتر بیکار دیده می‌شود. ولی در رشته‌های علوم انسانی و فنی، این موضوع مهم مورد غفلت جدی قرار گرفته است.

در نهایت، اگر در مسیر انتخاب شغلی، چهار گام مطرح شده در این مقاله (شناسایی علاقه‌ها، استعدادها، ویژگی‌های شخصیتی و بازار کار) به طور مناسبی برداشته شود، رسیدن به مقصد، یعنی رضایت شغلی و نشاط حرفه‌ای تسهیل می‌شود. در این مورد **حضرت علی (ع)** در حدیثی می‌فرماید: «بزرگ‌ترین تفریح کار است.» وقتی بر اساس این کلام به چنین جایگاهی برسیم، نشاط حرفه‌ای نیز به معنای واقعی کلمه رخ می‌دهد. علاوه بر این، جامعه عمل پوشاندن به این وظایف مهم در ساحت تربیت اقتصادی و حرفه‌ای در «سند تحول بنیادین آموزش و پرورش»، دستاوردهای بی‌نظیری را برای توسعه اقتصادی جامعه، مانند افزایش تولید ناخالص ملی، رشد درآمد سرانه و ... در بر خواهد داشت.

همان‌طور که در آغاز مقاله اشاره شد، از انتخاب شغل تا رضایت شغلی، حرکت در مسیری است که از دوره پیش‌دبستانی و کودکی شروع می‌شود و تا دوره دانشگاه تداوم دارد. در این مسیر طولانی و پُر فراز و نشیب، علاقه‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، دیدگاه‌ها و نگرش‌های فرد در معرض تغییر و تحول است. علاقه‌های دوره کودکی بیشتر حالت آرزو و حتی خیال‌پردازی و بازی دارند! یعنی کودک واقعیت‌هایی مثل شخصیت، محیط شغلی و بازار کار را در انتخاب شغل در نظر نمی‌گیرد. مثلاً اغلب دانش‌آموزان پایه اول می‌خواهند پزشک، معلم یا خلبان بشوند! ولی هر قدر سنشان بالاتر می‌رود و به سمت دوره‌های تحصیلی بالاتر حرکت می‌کنند، انتخاب‌های تحصیلی و شغلی آن‌ها با واقعیت انطباق بیشتری پیدا می‌کند.

نوجوان وقتی به این واقعیت مهم پی می‌برد که در درس‌هایی مثل ریاضی و علوم تجربی ضعیف است، تقریباً قید ورود به رشته تجربی را می‌زند یا در صورت کسب نمره‌های پایین در شیمی و زیست‌شناسی، رشته‌هایی مثل پزشکی و داروسازی را از انتخاب‌های خود حذف می‌کند.

نکته دیگری که نباید از نظر دور داشت، لزوم بینش‌دهی به دانش‌آموزان در مورد ضرورت وجود شغل‌های متنوع برای جامعه است. یعنی در انتخاب شغل نباید فقط فرد را در نظر گرفت، بلکه می‌باید جامعه و نیازهای شغلی آن را نیز در نظر داشت.

پیشنهاد من برای برآورده شدن این خواسته جامعه، انجام فعالیت‌های غیرمستقیم و کمتر جهت‌دار توسط والدین، معلمان و رسانه است. برای مثال، در دوره‌های تحصیلی پیش‌دبستانی و ابتدایی، از نوآموز یا دانش‌آموز بخواهیم که جامعه‌های را در ذهن تصویر کند که نجار ندارد! جوشکار، تعمیرکار یا پرستار در آن وجود ندارد! در این صورت، افراد آن جامعه فرضی، چه مشکلات و پیامدهایی را تجربه خواهند کرد؟ در این گونه تمرین‌ها، دانش‌آموز به صورت غیرمستقیم متوجه ضرورت وجود همه شغل‌ها برای جامعه می‌شود. کمک بعدی برای رفع نیازهای شغلی جامعه که به طور غیرمستقیم بر رضایت شغلی نیز مؤثر است، توزیع متوازن دانش‌آموزان در رشته‌های تحصیلی بر اساس نیازهای واقعی

پی‌نوشت‌ها

1. Carl Rogers
2. Gardner's test
3. Myers-Briggs Type Indicator

منابع

1. سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۹۵). مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان. انتشارات نگاه دانش، تهران.
2. شفیع آبادی، عبدالله (۱۴۰۰). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل. انتشارات رشد، تهران.
3. Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of adolescence*, 34(1), 173-182.
4. Watson, M., Nota, L., & McMahon, M. (2015). Evolving stories of child career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(2), 175-184.