



«شناخت خویشتن راهی برای تصمیم‌گیری شغلی» از رحمان مهدی نژاد قوشچی کارشناس ارشد مشاوره شغلی

مقدمه:

بیشتر اوقات دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی وقتی به مراکز مشاوره شغلی و کلینیکها مراجعه می‌کنند اولین سؤال آنها این است که «کدام مورد تضمین می‌کند که ما بعد از فارغ‌التحصیل شدن صاحب کار شویم؟» بعضاً بقیه سؤال می‌کنند که «بهترین شغل قابل دسترسی بعد از فارغ‌التحصیلی ما کدام شغل‌ها هستند؟» در هر دو مورد افراد به دنبال کسب اطلاعات درباره چیزهای خارج از محدوده خویش جهت اتخاذ یک تصمیم شغلی هستند، معمولاً در چنین شرایطی افراد نقش خود و خویشتن‌پنداری حرفه‌ای را در تصمیم‌گیری شغلی نادیده می‌انگارند و بیشتر به عوامل بیرونی و جامعه توجه می‌کنند ولی توجه به هر دو عامل درونی و بیرونی در تصمیم‌گیری شغلی بسیار امر مهمی به نظر می‌رسد. با این وجود بهتر است این فرآیند از قسمتی از قلمرو دانش به نام «شناخت خویشتن» آغاز شود، زیرا در نهایت این فرد جویای کار است که باید مسئولیت انتخاب شغل و تصمیم‌گیری شغلی را برای خود بر عهده بگیرد. همچنین اگر فرآیند طرح‌ریزی شغلی را با جستجو در درون خود آغاز گردد هم راحت‌تر است و هم کمتر گیج‌کننده می‌باشد. در این مقاله سعی بر آن شده است تا نقش مهم شناخت خویشتن در تصمیم‌گیری شغلی مورد بررسی قرار گیرد. شناخت خویشتن: حقایق و اطلاعات در مورد مشاغل، کارگران و حوزه‌های تحصیلی در لغت‌نامه عناوین مشاغل آورده شده‌اند، که بالغ بر ۱۲۰۰۰ شغل مختلف و صدها شغل جدید که سالانه به وجود می‌آیند را توضیح می‌دهد. اصل بر این است که اگر فرد خود را به اندازه کافی بشناسد می‌تواند چیزهایی را که دوست دارد یا دوست ندارد را مشخص کرده و این به تبع انتخابات خویش را محدود سازد و با این حال فرد نیاز به جمع‌آوری اطلاعات بیشتری دارد. این امر به فرد در اجتناب از به هدر دادن وقت و انرژی برای یاد گرفتن مشاغلی که برایش مهم نیستند و شاید فردا وجود نداشته باشند و با علائق و مهارت‌های فرد متناسب نیستند کمک می‌کند. روان‌شناسان و نظریه پردازان زیادی وجود دارند که معتقدند، شاخصهای فردی در تصمیم‌گیری شغلی سهم هستند در حالی که بعضی مواقع جزئیات بیشتری از عوامل شناخت خویش در موارد خاص قابل استفاده‌اند. از بین این شاخصها، عوامل ارزش‌ها، علائق، مهارت‌ها، بزرگترین قسمت‌های قابل توجه از شناخت خویش در اتخاذ تصمیمات شغلی می‌باشند. اینکه چطور این موارد به رشد شناخت خویشتن و طرح‌ریزی‌های شغلی کمک می‌کنند را توضیح خواهیم داد. ارزش‌ها: در ابتدا در دهه ۱۹۵۰ دکتر دونالد سوپر، دکتر مارتین کتر و دیگر روان‌شناسان شروع به مطالعه اینکه چگونه ارزش‌ها، به خصوص ارزش‌های شغلی ممکن است در انتخابات شغلی سهم باشند کردند. نتیجه این تحقیقات نشان داد که ارزش‌ها به راستی عاملی است که در تصمیم‌گیری‌های شغلی وجود دارد و همچنین با سطح رضایت شغلی در آینده مرتبط است. لیاقت و شایستگی هر فرد وقتی در درجه بالایی قرار می‌گیرد که وی براساس ارزش‌هایش زندگی کند. البته مفهوم ارزش‌ها چیزی

است که به راحتی قابل بیان نیست. «ارزش‌ها، چیزهایی هستند که مورد علاقه و اهمیت فرد می‌باشند» شاید حتی در آنجا بایدهایی نیز بیان شوند که در بعضی مواقع فرد باید آنها را انجام دهد. ارزش‌ها در برخی موارد با علائق تداخل پیدا می‌کنند. میلتن روکچ مشخص کرد که ما به طور پایه‌ای دو نوع مختلف از ارزش‌ها را داریم. گروه اول شامل «ارزش‌های نهایی» یا آن دسته از ارزش‌هایی است که با عبارت «آخرین مراحل وجود» بیان شده است، می‌باشد مانند آزادی انتخاب، یافتن استقلال، احترام. گروه دوم «ارزش‌های وسیله‌ای» است که به عنوان راههای عملکرد ما در هر روز از زندگی مان معرفی شده است. ارزش‌های وسیله‌ای مستقیماً با رفتار روزانه ما گره خورده‌اند. ارزش‌ها آموخته شده‌اند حتی کودکان خیلی کوچک نیز توانایی تشخیص و درجه‌بندی نسبت اهمیت ارزش‌هایشان را دارند. به نظر می‌رسد که عملکرد ارزش‌های ما به طور مجزا از اینکه ما چقدر در مورد شغلمان می‌دانیم رشد می‌کند. گروهی از عوامل در شکل دادن ارزش‌های ما سهم هستند از قبیل ارزش‌های والدین و اجتماع، سنت‌های فرهنگی، معلمان و تجربه‌های آموزشی، عقاید و تجارب مذهبی دوستان و همسران ما ارزش‌ها را می‌توان ایده‌ها، اصول، استانداردها و آرمان‌هایی دانست که برای فرد اهمیت دارند. آنها دلیلی برای نحوه رفتار کردن هستند. زمانیکه ارزش‌ها و شغل تناقض داشته باشند، انسان احساس نارضایتی و ناراحتی می‌کند. برای مثال اگر داشتن استقلال یکی از ارزش‌های فردی باشد و فرد ترجیح دهد که به تنهایی کار کند، اما کاری پیدا کند که در آن به طور مداوم تحت نظر و کنترل بوده و آزادی کمی برای تصمیم‌گیری دارد، قطعاً رضایت درونی نخواهد داشت. در نتیجه، بسیار اهمیت دارد که فرد ارزش‌های خود را شناسایی کرده و آنها را در تصمیم‌گیری‌های شغلی خود مد نظر قرار دهد. این نکته قابل توجه است بدانیم که مشاغل و حرفه‌ها برای این به وجود نیامده‌اند که تمامی ارزش‌های مهم فرد را تأمین کنند. مهم این است که افرادی احساس روشنی از ارزش‌هایشان داشته باشند تا در طرح‌ریزی‌های شغلی‌شان کمتر با سختی مواجه شوند. تعدادی از متخصصین پیشنهاد کرده‌اند که این فرآیند مشخص‌سازی ارزش‌ها است که بیشترین اهمیت را دارا می‌باشد نه محتوای واقعی خود ارزش‌ها. آنها هفت مرحله مشخص کردن ارزش‌ها را معرفی کرده‌اند که خود در سه گروه طبقه‌بندی می‌شود. اولین مرحله در این فرآیند مرحله انتخاب یک ارزش است، مرحله‌ای که فرد در آن آزادانه و بدون تحت فشار قرار گرفتن از جانب دیگران، از میان تمام ارزش‌های ممکن و بعد از تفکر درباره پیامدهای هر انتخاب دست به انتخاب می‌زند. دومین مرحله، مرحله غنیمت شمردن ارزش‌های فردی است که شامل راضی و خشنود بودن از انتخاب‌ها، علاقمند بودن به بیان انتخاب‌ها به دیگران در زمان مناسب. آخرین مرحله در این فرآیند مرحله عمل کردن براساس ارزش‌های فردی است که شامل رفتار کردن مرتبط با انتخاب فردی و عمل براساس طرح تکرار ارزش‌های فردی است، می‌باشد. علائق: علائق به صورت چیزهایی که یک فرد برای تفریح و لذت انجام می‌دهد» تعریف شده است و توجه به آن برای اولین بار در مشاوره‌های شغلی ابتدایی به عنوان راهی برای پیش‌بینی مشاغل ممکن در آینده دیده شد. علایق انسانها در انجام کارهایی که باعث لذت آنها می‌شود، نهفته است. آیا واقعاً کسب درآمد به خاطر انجام کاری که به آن علاقه داریم، فوق‌العاده



نیست؟ بسیاری از افراد توانسته‌اند با تعقیب و پرداختن به علایق خود، به زندگی ایده‌آل دست پیدا کنند. در حقیقت آنها با ایجاد ارتباط میان سرگرمی و شغل خود، مهارت‌های جدیدی یاد می‌گیرند و با دوستان زیادی آشنا می‌شوند. روان‌شناسان کشف کرده‌اند، افرادی که در مشاغل مختلف مشغول به کار هستند دارای طرح علائق متفاوتی هستند. به عنوان مثال علائق یک اقتصاددان با یک مهندس، پزشک و امثال اینها متفاوت است. بنابراین اگر بتوانیم علائق را سریع و قابل قبول اندازه‌گیری کنیم فرآیند طرح‌ریزی شغلی می‌تواند ساده و موفقیت‌آمیز باشد. شاید علائق مهمترین جنبه از خودشناسی در رابطه با تصمیمات شغلی باشند. علائق مانند یک فانوس دریایی هستند که افراد را در رشد شغلی راهنمایی خواهند کرد. فهمیدن راه‌های مختلف تبیین و اندازه‌گیری علائق و شخصیت‌ها در بهبود خودشناسی برای رشد طرح‌ریزی‌های شغلی بسیار مهم است، برای سنجش علایق پرسشنامه‌های متعددی ساخته شده است و گسترش و استفاده از این پرسشنامه‌ها به طور چشم‌گیری موفقیت‌آمیز بوده است. مهارت‌ها: در کنار علائق و ارزش‌ها، مهارت‌ها سوّمین قسمت مهم از شناخت خویش است. همانند علائق و ارزش‌ها، مهارت‌ها نیز قسمت مهمی از شخصیت ما هستند. آنها اشاره به چیزهایی دارند که فرد می‌تواند به خوبی انجام داده، رفتاری که در طول راهی یاد گرفته یا کسب کرده و شایستگی‌ها و قابلیت‌های ویژه‌ای که دارد. با این نگاه مهارت‌ها با استعدادها متفاوتند استعداد عنوان دیگری است که معمولاً در اندازه‌گیری‌های شغلی به کار می‌رود. مهارت‌ها شامل دانش و رفتارهایی است که یاد گرفته و گسترش داده شده‌اند در حالی که استعدادها به ظرفیت ذاتی فرد برای یادگیری مهارت‌ها اشاره دارند. برخی از مهارت‌ها در موقعیت‌های شغلی متنوعی قابل استفاده هستند و می‌توان آنها را از موقعیتی به موقعیت دیگر انتقال داد. به همین دلیل به این مهارت‌ها، اصطلاحاً مهارت‌های "قابل انتقال" گفته می‌شود. فهرست مهارت‌های اساسی در پی می‌آید: مهارت‌های عددی، مهارت‌های برقراری ارتباط، مهارت‌های رهبری، مهارت‌های آگاهی حسی، مهارت‌های تفکر منطقی، مهارت‌های یاری‌رسانی، مهارت‌های سازمان‌دهی، مهارت فنی، مهارت‌های خود مدیریتی و مهارت‌های خلاقانه. شاید مشهورترین و وسیع‌ترین استفاده نظریات درباره مهارت‌ها و تصمیمات شغلی در پر فروش‌ترین کتاب ریچارد بولز یعنی «چتر نجات شما چه رنگی است؟» باشد. اساس عقیده بولز (۱۹۹۸) این است که هر کس که می‌خواهد مشکلات شغلی خویش را حل کند یا تصمیمات شغلی بگیرد نیاز دارد که مهارت‌ها و شایستگی‌هایی که در فعالیت‌های مختلف زندگی از قبیل مدرسه، فعالیت‌های تفریحی، کارهای داوطلبانه یا شغل‌های اولیه به وجود آمده‌اند را تعریف کند. در ابتدا آنها یک پرسشنامه در مورد مهارت‌هایشان پر کرده، سپس می‌توانند به اولویت‌بندی آنها بپردازند، آنهایی که برایشان مهم است، آنهایی که می‌توانند به استخدام و اشتغال مربوط باشند، و آنهایی که نیاز به رشد بیشتری دارند. بحث و نتیجه‌گیری در فرآیند شناخت بیشتر خویش و خویشتن‌پنداری حرفه‌ای به منظور حل مسائل شغلی و اخذ تصمیمات شغلی، چیزهایی وجود دارند که فرد می‌تواند انجام دهد. در ابتدای کار فرد می‌تواند مطمئن باشد که در مورد خودش چه استعداد مثبتی را مدنظر قرار داده است و نباید اجازه دهد که عقاید منفی، تفکراتش را در مورد ارزش‌ها، علائق و

مهارت‌هایش مختل کنند. وی نیازمند است که مطمئن شود که در مورد خودش بهتر فکر می‌کند سپس فرد نیاز دارد که بداند، چگونه کیفیت اطلاعاتی که در مورد خودش دارد را در حل مسائل و اخذ تصمیمات شغلی بهبود ببخشد، چه نوعی از تفکر را می‌توان برای بهبود کیفیت شناخت خویشتن در رابطه با حل مسائل و اخذ تصمیمات شغلی به کار برد. در ابتدا بایستی نسبت به تصمیم افراطی درباره تجربیات گذشته کاملاً مراقب بود. شاید فردی یک تجربه بد در مورد حل مسائل ریاضی داشته باشد یا شاید در محل استراحتش در سفر با مشکلی برخورد کرده باشد و در نتیجه خود را از کلیه مشاغل مربوط به ریاضی یا مشاغل خارج از محدوده جستجوی خود محروم سازد، این تصمیم‌های افراطی می‌توانند فرد را به شدت در مورد امکان کاوش‌های موفقیت‌آمیزش در مورد شغل‌هایی که می‌تواند رضایت خاطرش را جلب کنند محدود نماید. همچنین ممکن است فردی تصمیم‌هایش را براساس تجربیات مثبتش قرار دهد، یک عملکرد واقعاً خوب در یک کلاس ریاضی شاید نتواند دلیل کافی برای ورود به رشته مهندسی باشد. اطلاعات مهم دیگری وجود دارند که درباره یک تصمیم شغلی مؤثر باید در نظر گرفته شوند. دوم: افراد باید درباره اعتماد کردن خیلی زیاد به عقاید دیگران در مورد ارزش‌ها، علائق و مهارت‌هایشان دقت داشته باشند. این قضیه مخصوصاً در مورد افرادی که از نظر ما از موقعیت اجتماعی بالایی برخوردارند از قبیل والدین، معلمان یا حتی مشاوران شغلی صدق می‌کند. سوم: افراد باید از اخذ تصمیمات شغلی وقتی که در بعضی بحرانهای عاطفی به سر می‌برند اجتناب کنند. در مرکز شغلی، بعضی مواقع شاهد دانش‌آموزانی هستیم که فقط به خاطر اینکه در درس شیمی افتاده‌اند تصمیم می‌گیرند کلیه رشته‌های مربوط به مراقبت و سلامتی را فراموش کنند. چهارم: این مهم است که افراد از ابزار، آنهایی که در مداخلات شخصی به کار می‌روند به نحو احسن استفاده کنند. نهایتاً با مدنظر قرار دادن یک خودشناسی روشن‌تر و قوی‌تر از ارزش‌ها، علائق و مهارت‌ها به احتمال زیاد قادر به حل مشکلات شغلی و اخذ تصمیمات کاری خواهیم بود.

منابع انگلیسی و فارسی:

1. Abedi, Sh. (2002) Career Indecision: What are the underlying personality dynamics of an indecisive individual? How can career counseling help in addressing a client's career decision? *Camo Exam no.9.*
2. Bolles, R.N. (1989) *What color is your parachute?* Berkeley, CA: ten speed press
3. Peter B. Parker .et al (2005) *Job Seeker's Handbook An introductory guide to finding work* , Alberta Publications, Canada. 4

فلاح شهیدی، عطیه و ترابی، مهدی. (1385) برنامه‌ریزی شغلی در قرن ۲۱. تهران: دفتر طرح و توسعه سازمان همیاری اشتغال فارغ‌التحصیلان جهاد دانشگاهی .