

به نام خدا

# عناصر تصمیم گیری در انتخاب شغل

گردآورنده : سایت اندیشه کاران ساعی

[www.Andishekaran.com](http://www.Andishekaran.com)



## مقدمه:

بعضی‌ها استدلال می‌کنند که کارهایی که جوانان وارد آنها می‌شوند، به میزان زیادی توسط وضع موجود جامعه تعیین می‌شوند و اینکه برای بسیاری از جوانان راههای انتخاب وجود ندارد. عده‌ای دیگر، که شامل بسیاری از متخصصان مشاور هم می‌شود، با این استدلال مخالفند. استدلال این افراد این است که بیشتر جوانان راههای معنی‌داری دارند که می‌توانند یکی از آنها را برگزینند. این افراد وظیفه مشاوران شغلی را آگاه ساختن جوانان از این راههای انتخاب و توانا ساختن آنها برای انتخاب از میان این راهها با توجه به ویژگی‌های فردی خود می‌دانند. با این وجود، گروهی دیگر دیدگاهی "میان‌رو" دارند و تاکید آنها بر نفوذ افراد مهم و تاثیر سایر منابع در انتخاب شغل می‌باشد. در ادامه به مهمترین عوامل انتخاب شغلی، فرایند تصمیم‌گیری انتخاب شغل و نظریه‌های مربوط به انتخاب شغل می‌پردازیم.

## الف) مهمترین عوامل انتخاب شغلی

به احتمال قوی، یک مشاوره خوب باید بر پایه هر سه این دیدگاهها بنا شود:

۱- وضع موجود جامعه

۲- عوامل موثر فوری تر

۳- ویژگیهای فردی

### ۱- وضع موجود جامعه:

در گسترده‌ترین سطح، فرهنگ ما مجموعه پیچیده‌ای از انتظارات اجتماعی را منتقل می‌سازد. جایگاه جوانان و خانواده‌هایشان در ساختار اجتماعی جامعه، دیدگاههای آنها را نسبت به خودشان و دنیای کار، تحت تاثیر قرار می‌دهد و در نتیجه آرمانها و انتظارات آنان را نیز تحت الشعاع قرار می‌دهد.



وضعیت‌های مختلفی که می‌تواند گستره امکانات و راههای انتخاب جوانان را محدود کند، شامل موارد زیر می‌شود:

### ۱-۱ سطح شغلی والدین :

جوانانی که والدین آنها در شغل‌های تخصصی و مهارتی فعالیت داشته‌اند، در مقایسه با افرادی که والدینشان در شغل‌های کمتر تخصصی یا ساده‌تر فعالیت داشته‌اند یا برای مدتی طولانی بیکار بوده‌اند، به سوی آرمانهای جاه طلبانه‌تر گرایش پیدا می‌کنند و دسترسی به فرصت‌ها و امکانات بیشتری دارند.

### ۱-۲ جنسیت :

افراد هر دو جنس شاید نسبت به انتخاب شغل‌هایی که به طور سنتی به جنس مخالف بیشتر مربوط می‌شود، مقاومت نشان دهند. تعصبات جنسیتی نسبت به انتخاب شغل مناسب به همان اندازه می‌تواند برای پسران محدود کننده باشد که برای دختران

### ۱-۳ ویژگی‌های قومی و نژادی :

منشاء قومی افراد می‌تواند آرمان‌های شغلی آنها را تحت تاثیر خود قرار دهد و بدلیل شبکه‌های محدودتر برخی از گروههای قومی اقلیت، می‌تواند فرصت آزمایش آرمان‌ها و شانس استخدام آنها را محدودتر سازد. یکی از وظایف اصلی خدمات شغلی و حرفه‌ای این است که این محدودیت‌ها را کاهش دهند و در مقابل، گستره امکانات را برای همه جوانان افزایش دهند. این وظایف شامل موارد زیر می‌شود:

مبارزه با نگرش قالبی و کلیشه‌ای به جنسیت، گروههای قومی و سایر تعصبات اجتماعی

فراهم آوردن دسترسی به افراد نمونه، مثلاً زنان و سیاهپوستانی که در شغل‌های غیر سنتی به موفقیت دست یافته‌اند. حمایت از افرادی که با وجود داشتن راههای انتخاب فراوان، راههای سنتی را انتخاب کرده‌اند.



## ۲- عوامل موثر فوری تر :

جوانان برای انتخاب شغل ، به گستره وسیعی از منابع اطلاعاتی دسترسی دارند منابعی که نفوذ مستقیم دارند ، شامل این موارد می‌شوند :

والدین و سایر خویشاوندان

دوستان و گروه همسالان

متخصصان حرفه‌ای

معلمان موضوعی

تماس با کارمندان و استفاده از تجارب مستقیم آنها از استخدام

افراد همچنین از طریق آگهی‌های شغلی و راههای عمومی تر تحت تاثیر کتابها ، بروشورها ، نرم افزارهای شغلی و رسانه‌ها قرار می‌گیرند .

تحقیقات نشان می‌دهد که :

جوانان برای انتخاب شغل بیشتر روی نصیحت‌های “ غیر رسمی ” و حمایت‌های والدین و دوستان تکیه می‌کنند تا اینکه بروند و از مشاوره “ رسمی ” مانند مشاوران شغلی و معلمان استفاده کنند .

دیده شده که والدین به عنوان مفیدترین منبع موثر روی فرد اعمال نفوذ دارند و پس از آنها مشاوران شغلی و سپس معلمان قرار دارند .

این منابع مختلف ، نفوذ خود را به گونه‌های مختلفی اعمال می‌کنند :

۱- والدین و خویشاوندان فرد ، دانش دست اولی درباره مشاغل خاص و شغل به طور کلی ارائه می‌کنند . همچنین تحقیقات نشان می‌دهد که نصایح و حمایت‌های خانواده ، روی تصمیم فرد برای ادامه تحصیل بعد از



۱۶ سالگی مؤثرتر از نصایح متخصصان حرفه‌ای است. ولی این خطر وجود دارد که با در نظر گرفتن آهنگ تغییرات در بازار کار، دانش والدین و خویشاوندان، قدیمی باشد.

برخی از والدین شاید آرمانهای نامناسبی برای فرزندانشان داشته باشند و آنها را برای استفاده از فرصت‌های نامناسب تحت فشار قرار دهند.

خانواده‌ها می‌توانند دیدگاه‌های جوانان را نسبت به کار به گونه‌های غیر عمدی‌تری نیز تحت تاثیر قرار دهند. تحقیقات نشان می‌دهد که:

تجارب اولیه جوان در خانواده، رشد و توسعه، علاقه او به مشاغل خاص و اینکه آیا جوان تحصیلات خود را ادامه خواهد داد یا نه را تحت تاثیر قرار می‌دهند. برای دختران، انتخاب مشاغل غیر سنتی تحت تاثیر نگرش‌های والدین نسبت به کار قرار می‌گیرد و به نوع رابطه‌ای که آنها با هر یک از والدین خود دارند نیز بستگی دارد.

۲- دوستان و گروه همسالان، در دوران بلوغ که جوان درک قوی‌تری از هویت خود پیدا می‌کند نفوذ قوی‌تری روی جوان اعمال می‌کنند. برای بسیاری افراد، صحبت با دوستان درباره شغل، یک منبع مهم از نظریات و ایده‌های جدید می‌باشد. افرادی که در سن ۱۶ سالگی تحصیل تمام وقت را به اتمام می‌رسانند غالباً اولین چیزهایی که درباره شغل می‌شنوند، از زبان دوستانشان بیان می‌شود. آن دوستانی که در حال کار کردن می‌باشند، اطلاعات شغلی خوبی به فرد می‌دهند؛ آن دوستانی که در حال گذراندن تحصیلات بالاتر می‌باشند نیز در وضعیت خوبی برای دادن ارزشیابی صادقانه از دوره‌ها و موسسات آموزشی خاص، قرار دارند.

با وجود این، شواهد نشان می‌دهد که گروه همسالان می‌تواند در تطبیق دادن جنسیت فرد با شغلش و سایر تعصبات در آغاز تصمیمات بر روی فرد اعمال فشار کند.

۳- مشاوران شغلی اساساً نقش خود را کمک به جوانان برای کند و کاو و اکتشافات در اهداف و آرمانها، وسعت دادن به ایده‌ها و نظریات به چهارچوب در آوردن انتخابها و افزایش برنامه‌هایشان برای آینده می‌دانند. آنها منبعی از اطلاعات درباره فرصتها و امکانات هستند و با وجود این باز هم افراد را به جستجو و کاوش درباره اطلاعات شغلی مورد نیاز خود ترغیب می‌کنند. این مسئله شاید برای جوانانی که انتظار دارند در گفتگوها و مشاوره‌های شغلی خود چنین اطلاعاتی را جمع‌آوری کنند، نا امید کننده باشد. افزایش خودآگاهی، دانش استفاده از فرصتها و مهارت‌های تصمیم‌گیری، همگی از تاثیرات اثبات شده مشاوره شغلی می‌باشند. تحقیقات



همچنین نشان می‌دهد که جوانانی که از خانواده‌های محروم و فقیر بوده‌اند، شاید بیش از دیگران به مشاوره شغلی نیاز داشته باشند و یا به آن متکی باشند.

در نتیجه شاید خدمات شغلی مشخصاً برای بر آوردن نیاز چنین گروههایی بوجود بیایند.

۴- شواهد نشان می‌دهد که صحبت با مشاوران شغلی هنگامی موثرتر است که با آموزش مشاغل همراه باشد.

آموزش مشاغل همچنین به نحو مثبتی دیدگاه جوانان را نسبت به اهمیت بدست آوردن تحصیلات دانشگاهی و قابلیت‌های علمی و حرفه‌ای تحت تاثیر قرار می‌دهد.

۵- معلمان موضوعی، که نقش مشاوران رسمی را ندارند، روی تصمیمات افراد جوان برای ورود به آموزش‌های بالاتر و بیشتر و انتخاب مسیرشان، نفوذ خاصی دارند.

افراد همچنین از متخصصان موضوعی اطلاعات مفیدی درباره قوتها و ضعف‌های خود کسب می‌کنند. هر چند، برخی جوانان از فشار بیش از اندازه معلمانشان برای ماندن در مدرسه و یا ادامه تحصیل در رشته خاص شکوه دارند و معتقدند که معلمان این کار را بخاطر افزایش تعداد دانش‌آموزانشان انجام می‌دهند.

۶- تماس با کارمندان (مثلاً صحبت با آنان) می‌تواند اطلاعات مفیدی درباره مشاغل و محیط‌های کاری مختلف در اختیار جوانان قرار دهد؛ با این وجود این خطر وجود دارد که آنان را دچار پیش‌داوری و جبهه‌گیری کند چون مثلاً این امکان وجود دارد که کارمندان از سازمان خود بیش از حد تعریف کنند.

۷- تجارب کارآموزی تقریباً برای همه دانش‌آموزان در هنگام تحصیل وجود دارد. این تجارب می‌تواند تاثیر مهمی روی تصمیمات شغلی داشته باشد. "تصمیمات مربوط به کارهای جاری یا تصمیمات مربوط به فرصتهای جدید و یا حتی رد اولویت‌های قبلی و بوجود آمدن اولویتهای جدید

این مسئله بستگی زیادی به این دارد که چگونه این تجارب با آموخته‌های قبلی فرد تلفیق می‌شوند.

۸- کتابها، بروشورها و نرم‌افزارهای شغلی منابع مهمی برای کسب اطلاعات تحصیلی و حرفه‌ای می‌باشند. جوانان از طریق مدارس و خدمات تخصصی گوناگون می‌توانند به کتابخانه‌های تخصصی دست یابند و این کتابخانه‌ها غالباً به همان اندازه که مواد چاپی دارند، منابع و اطلاعات کامپیوتری و خودکار را نیز شامل



می‌شوند. اهمیت اینترنت نیز احتمالاً در آینده به عنوان یک منبع اطلاعاتی مهم، به نحو فزاینده‌ای افزایش خواهد یافت ولی:

در برخی از مکاتبات استخدامی، شامل آنهایی که متعلق به موسسات آموزشی هستند، بیش از حد بر خصیصه‌های جذاب یک سازمان استخدام‌کننده یا موسسه آموزشی خاص تاکید می‌کنند.

اطلاعات کامپیوتری، بدلیل شیوه ارائه آنها، شاید چیزهایی را وانمود کنند که چندان موجه یا تضمین شده نباشند.

۹- رسانه‌ها عموماً منابعی اطلاعاتی در مورد مشاغل نیز می‌باشند. مثلاً تلویزیون نقش قدرتمندی در گسترش درک و فهم نسبت به مشاغل دارد، بویژه مشاغلی که جوانان کمتر به طور مستقیم با آنها تماس دارند. تلویزیون تا اندازه‌ای نگرش قالبی و متعصبانه به مشاغل را افزایش می‌دهد، هر چند این مسئله امروز نسبت به گذشته کمتر دیده می‌شود. شاید جوانان برای قضاوت در مورد ارزش و اعتبار اطلاعاتی که از این منابع متعدد به دست آورده‌اند، نیاز به یاری مشاوران شغلی داشته باشند.

### ۳- ویژگی‌های فردی:

در ابتدایی‌ترین سطح، تصمیم‌گیری در مورد انتخاب شغل به صورت فرآیند نسبت دادن علایق، ارزش‌ها و توانایی‌های یک فرد به فرصت‌های شغلی و آموزشی او تعریف می‌شود. به حساب آوردن نظر خود فرد نسبت به ویژگی‌های خودش و اعتماد او به توانایی‌هایش نیز مسئله مهمی است.

۱-۳- علائق را می‌توان به عنوان اولویت‌های فرد در مورد فعالیت‌های مربوط به کار تعریف کرد. یک چارچوب تحقیقی خوب از ۶ نوع علاقه شغلی تشکیل می‌شود: واقع‌بینانه (معقول)، جستجوگرانه، هنرمندانه، اجتماعی، جسورانه و سنتی (متداول). افراد را می‌توان برحسب این علائق از یکدیگر متمایز کرد.

۲-۳- ارزش‌ها یعنی اعتقادات اساسی درباره مسائلی که برای یک نفر اهمیت دارند.

برای مثال، نیازهای هر فرد برای تحریکات عقلانی، امنیت یا دریافت پادشاهای مالی از کار با فرد دیگر تفاوت دارد.



۳-۳- توانایی‌ها، قدرتمندترین ابزار پیش بینی سطح شغلی نهایی فرد هستند، تمایزات غالباً در این موارد هستند:

استعدادها: قابلیت‌های فردی برای انجام یک کار خاص، البته همراه با تعلیم.

صلاحیت‌ها: میزان دانش، مهارت‌ها و نگرشهایی که برای انجام موثر کار لازمند.

دستاوردها: احراز شرایط لازم آموزشی و شغلی (مثلاً قبولی در امتحانات پیشرفته و احراز شرایط حرفه‌ای در سطح ملی)

۴- نظرات فرد درباره ویژگی‌های خودش می‌تواند به اندازه ارزیابی عینی بر این ویژگی‌ها اهمیت داشته باشد. این مسئله نیاز به مشاوره برای دادن فرصت به جوانان برای توضیح نظرات شخصی‌شان نسبت به توانایی‌هایشان را برجسته تر می‌سازد.

۵- اعتماد فرد نسبت به توانایی‌هایش نیز بر تصمیم‌گیری اثر دارد. برای مثال، نداشتن اطمینان به مهارت‌های ریاضی، در انتخاب شغل‌هایی که مستلزم داشتن مهارت‌های ریاضی است، تاثیر دارد. به سخن کلی تر، نداشتن اعتماد به توانایی‌ها غالباً بر تصمیم‌گیری در مورد انتخاب شغل برای دختران و اقلیت‌های قومی تاثیر گذار است. مشاوره می‌تواند در بالا بردن اعتماد به توانایی‌ها موثر باشد.

## ب) فرآیند تصمیم‌گیری:

تصمیم‌گیری در مورد انتخاب شغل به ندرت از یک توالی منطقی و برنامه‌ریزی شده پیروی می‌کند. افراد نسبت به رویدادها واکنش نشان می‌دهند؛ فرآیندهای فکری آنها تحت تاثیر احساسات و عواطفشان قرار می‌گیرد و شاید آنها گاهی به مراحل قبلی این فرآیند باز گردند.

نظریه‌های مربوط به انتخاب شغل تلاش می‌کنند تا این فرآیند را تحت قالب در آورده و مدل‌سازی کنند. فرضیه‌های این نظریات به نسبت میزان منطقی و برنامه‌دار بودن جوانان، متفاوت است. این فرضیات همچنین در میزان تاکید نسبی‌ای که بر زمینه اجتماعی، تاثیرات فوری‌تر و خصلتهای فردی دارند، متفاوت است.



یک نظریه ساختار فرصت بیان می‌کند که وارد شدن به کار را بوسیله عوامل ساختاری مثلاً فرصت‌های آموزشی و اجتماعی - اقتصادی بهتر می‌توان شرح داد تا بوسیله انتخاب فردی. تحقیقات نشان می‌دهد که کودکان خانواده‌های طبقه کارگر نسبت به کودکان طبقه متوسط، برای وارد شدن به تحصیلات عالی و مشاغل مدیریتی / تخصصی از شانس بیشتری برخوردارند.

۱- این نظریه نقش محدودتری برای مشاوره قائل است. برای مثال به ارزش تربیت جوانان برای افزایش فرصت‌های آنان و بهتر کنار آمدن با تقاضاهای دنیای کار اشاره می‌کند. این نظریه همچنین بر نیاز برای به حساب آوردن واقعیت‌های بازارهای کارملی و محلی در حمایت و راهنمایی جوانان تاکید دارد.

۲- نظریه یادگیری اجتماعی و نظریه تعامل اجتماعی بر تاثیر تجارب یادگیری و افرادی که جوانان با آنها در تماس هستند، تاکید دارند. برای مثال تحقیقات نشان می‌دهد که استعداد‌های جوانان توسط کسانی که رابطه نزدیکی با آنها دارند، شناسایی می‌شود و این مسئله در تعیین اولویت‌ها و جهت دادن به میل و سلیقه آنها نقش مهمی را ایفاء می‌کند.

این دو نظریه، اهمیت مشاوره را در افزایش گستره تماس‌ها و ارتباطات جوانان و کمک به آنها برای استفاده سازنده این ارتباطات، برجسته‌تر می‌سازند. برای نمونه تجربه کاری می‌تواند به افراد کمک کند تا گستره دیدشان را درباره مشاغل افزایش دهند

۳- نظریه مربوط به رشد بیان می‌کند که تصمیمات مربوط به انتخاب شغل در یک دوره زمانی طولانی توسط فرآیندهایی که به رشد وسیع‌تر فرد مربوط می‌شوند، بوجود آمده و قوام می‌یابند. تحقیقات نشان می‌دهد که رشد روانشناختی کودکان در طی چند مرحله ادامه می‌یابد که در این مراحل توجه به آنها به جنبه‌های متفاوت خود و موقعیت جلب می‌شود و آنها یاد می‌گیرند که مواد را در راه‌های پیچیده‌تری بکار گیرند. از دیدگاه این نظریه دلایل لزوم اعمال مشاوره عبارتند از: اینکه تصمیمات شغلی را نمی‌توان تنها از طریق یک راه (مثلاً یک گفتگوی شغلی اتخاذ کرد).

تاکید بر ارزش برنامه‌های شغلی مدارس و دانشگاه‌ها که از فرآیند تصمیم‌گیری در یک دوره زمانی حمایت می‌کنند.



۴- نظریه‌های هماهنگی فرد و محیط بیان می‌کنند که در اتخاذ تصمیمات شغلی، افراد می‌خواهند بین توانایی‌ها، علایق و ارزشهایشان از یک طرف و فرصت‌هایشان از طرف دیگر نوعی همخوانی و تناسب برقرار سازند. برخی از این نظریه‌ها بر نقش خود مفهومی (دیدگاه خود فرد نسبت به توانایی‌هایش) در جستجوی هماهنگی تأکید دارند؛ و بقیه روی ویژگی‌های عینی تر تأکید می‌کنند.

تحقیقات نشان می‌دهد که انتخاب شغلی که با علایق و ارزشهای فرد همخوانی دارد، به رضایت شغلی منجر می‌شود. این طور به نظر می‌رسد که علائق اولیه به مشاغل فنی و علمی دوام و ماندگاری زیادی دارند و تاثیر قدرتمندی بر انتخابهای بعدی فرد می‌گذارند. همخوانی بین استعدادهای فرد و نیازهای شغلی لازمه عملکرد موفق در کار است.

این نظریه‌ها بر نیاز به اطلاعات دقیق و مرتبط (هم درباره افراد و هم درباره فرصت‌ها تأکید می‌کنند).

تست‌ها و پرسشنامه‌های روانسنجی شاید برای جمع‌آوری اطلاعات درباره علایق، ارزشها و توانایی‌ها مفید باشند ولی معمولاً برای ارائه راهنمایی و مشاوره مفید نیستند. جوانان برای ربط دادن این نتایج به مفاهیم درونی خود و اهداف و آرمان‌هایشان به کمک احتیاج خواهند داشت.

۵- نظریه روانکاوی بیان می‌کند که تصمیمات شغلی را می‌توان به قابلیت‌ها و نیازهای عمیق درون افراد ربط داد. تحقیقات تا اندازه محدودی از این نظریه حمایت می‌کند، مثلاً نشان می‌دهد که افراد در سوگیری نسبت به افراد و موقعیت‌ها با هم تفاوت دارند و اینکه این مسئله به اولویت‌های شغلی نیز ربط پیدا می‌کند. مهمترین معنی ضمنی شیوه مشاوره آنها این است:

دانستن اینکه شاید فرآیندهای روانشناختی عمیق تری وجود داشته باشند که احتمال عنوان شدن آنها در خدمات مشاوره شغلی بسیار کم باشد ولی با این وجود این فرآیندها می‌توانند میزان تاثیر این خدمات را محدود سازند.

بیشتر مشاوران شغلی به جای این که توجه خود را تنها به یکی از این مدل‌ها معطوف سازند، نگرشی گزینشی به عمل مشاوره دارند و به طور انتخابی از آنها استفاده می‌کنند. همچنین بیشتر مشاوران شغلی نقش خود را به عنوان افرادی می‌دانند که از جوانان در گرفتن تصمیماتشان حمایت می‌کنند نه اینکه به آنها بگویند چکار باید بکنند



## ج) سبک‌های تصمیم گیری :

تحقیقات نشان می‌دهد که تصمیمات نهایی حداقل در سه سبک متفاوت گرفته می‌شوند .

۱- منطقی و عقلانی : که در این سبک فرد نقاط ضعف و قوت را به گونه ای نظام یافته می‌سنجد

۲- حدسی و شهودی : که فرد در این سبک بیشتر روی احساسات و انتخابهای غریزی و شهودی تکیه می‌کند تا منطق حساب شده

۳- وابسته ، که فرد در این سبک از خواسته‌های دیگران تبعیت می‌کند و مسئولیت خود را برای گرفتن تصمیم انکار می‌کند. افراد می‌توانند گستره‌ای از سبکها را در روند تصمیم گیری خود بکار گیرند . مشاوره شغلی بیشتر به سمت سبک منطقی و عقلانی گرایش دارد . ولی :

این سبک شاید آن روشی نباشد که بیشتر جوانان در تصمیم گیری‌های خود بکار می‌گیرند .

شاید لازم باشد که نگرش منطقی و عقلانی در جوانان گسترش یابد تا آنها تشویق شوند که عناصر شهودی و وابسته را در فرآیند تصمیم گیریشان شناسایی و بررسی کنند .

کسی که بازشتی پیروز شود شکست خورده است.

با سپاس

اندیشه کاران

