

کلید واژه ها: تصمیم گیری،  
انتخاب شغل،  
بی تصمیمی

### اشاره

نگاه به آینده و دغدغه‌ی آینده‌ی شغلی -  
معیشتی از مسئله‌های دانش‌آموزان سال‌های  
آخر متوسطه و پیش‌دانشگاهی است که با انتخاب  
رشته‌ی تحصیلی دانشگاهی (تحصیلات عالی) به  
هم گره خورده‌اند. از طرفی با کیمیا و کمیاب شدن  
فرصت اشتغال، بخشی از دانش‌آموزان سال‌های  
دوم و سوم متوسطه و پیش‌دانشگاهی خود را در  
گزینش حرفه و تشخیص امکان اشتغال در آن  
شغل ناتوان دیده و از تصمیم‌گیری در این باره  
درمی‌مانند. مشاوران مدارس را به مطالعه‌ی  
مقاله‌ی زیر فرامی‌خوانیم.

# تصمیم‌گیری شغلی، مشکلات و راهبردها

علی قره‌داغی  
دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره

## مقدمه

تصمیم‌گیری یکی از سازه‌های بنیادی در حوزه علوم رفتاری است. دانشمندان گام‌های مختلفی برای آن تدوین نموده‌اند و این از ارزش فرایندهای آن حکایت می‌کند. یکی از حوزه‌های مهم رفتار بشر، انتخاب شغل می‌باشد. از این روی لازم می‌نماید به او کمک شود تا از آسیب‌های منتظره و غیرمنتظره در فرایند اخذ تصمیم، جلوگیری شود یا حداقل این آسیب‌ها تقلیل یابند.

بررسی ساده‌ترین تا پیچیده‌ترین وقایع زندگی، معلوم می‌کند که تصمیم‌گیری جزء قابل تفکیکی در هر لحظه و مرحله از زندگی می‌باشد. تصمیم‌گیری عملی فعال و خلاق است که به وسیله‌ی آن فرد به انتخاب راه‌حل مناسبی موفق می‌شود و مشکلی را حل می‌کند. فرد با در نظر گرفتن عوامل اجتماعی، اقتصادی و شخصی تصمیمی می‌گیرد که هم با شیوه‌ی زندگی هم‌هانگ باشد و هم او را به هدف‌هایش برساند (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۶).

هر نوع شک و تردید و ناتوانی در انتخاب شغل در زمره مشکلات بی‌تصمیمی انتخاب شغل قرار می‌گیرد. بی‌تصمیمی، باعث عدم انتخاب شغل و در نتیجه آماده نشدن برای اشتغال می‌گردد. براساس نظریه‌های مختلف، بی‌تصمیمی در انتخاب شغل با افزایش سن کاهش می‌یابد. کارتر (کارتز، به نقل از شفیع‌آبادی، ۱۳۸۶) معتقد است، بی‌تصمیمی پدیده‌ای آموخته شده، می‌باشد. یعنی افرادی که در زندگی گذشته خود هیچ‌گاه اجازه تصمیم‌گیری مستقل را نداشته‌اند در آینده در انتخاب شغل و تصمیم‌گیری با شک و تردید روبه‌رو خواهند شد. مشاهدات هم‌چنین موید آن است که در سن بلوغ، بی‌تصمیمی در انتخاب شغل در بین نوجوانان بیش‌تر است. شاید یکی از علل چنین

شک و تردیدی تنوع و ناپایداری رغبت‌ها در سن بلوغ باشد. یعنی نوجوانان به‌زودی به چیزهای تازه علاقه‌مند می‌شوند و پس از گذشتن زمانی کوتاه چیز جدیدتری را جایگزین اولی می‌نمایند. به نظر تایلر (تایلر، به نقل از شفیع‌آبادی، ۱۳۸۶) چهار عامل باعث بی‌تصمیمی و تردید فرد در انتخاب شغل می‌باشد:

۱. خواسته و ایده‌ی خانواده و دوستان می‌تواند سبب عدم تصمیم‌گیری و تردید فرد درباره‌ی انتخاب شغل گردد. اگر تمایلات و خواسته‌های والدین با رغبت‌های فرد مغایرت داشته باشد، فرد در انتخاب شغل مردد خواهد بود.

۲. طرز تلقی فرد نسبت به شغلی خاص ممکن است، مشکلاتی را در انتخاب مناسب و صحیح فراهم آورد. ارزش اجتماعی شغل و حرفه نیز ممکن است فرد را در انتخاب دچار شک و تردید کند.

۳. بی‌تصمیمی و تردید در انتخاب ممکن است زبیده‌ی تساوی در استعدادهای فردی باشد، فردی که توانایی و استعداد انجام مشاغل متعددی را دارد احتمالاً در انتخاب مناسب‌ترین شغل با مشکل مواجه خواهد شد.

۴. انسان ممکن است بر اثر عدم یادگیری و نیز محدودبودن فرصت‌ها دچار شک و تردید گردد. یعنی فرد هیچ‌گاه نیاموخته است که در یک موقعیت، قاطعانه تصمیم بگیرد و آن را به مرحله عمل درآورد.

دینک‌لیچ (دینک‌لیچ، به نقل از شارف، ۱۹۹۲)، هشت راهبرد متفاوت را برای تصمیم‌گیری شغلی توصیف می‌کند.

سبک‌ها و روش‌هایی که باعث عدم تصمیم‌گیری شغلی در افراد می‌شود عبارتند از: تأخیر،<sup>۱</sup> تقدیرگرایی،<sup>۲</sup> تسلیم و فلجی‌یابی نیرویی.<sup>۳</sup> سبک‌ها و روش‌هایی که باعث تصمیم‌گیری شغلی در افراد می‌شوند عبارتند از: شهودی،<sup>۴</sup> تکانشی،<sup>۵</sup> تقلاننده<sup>۶</sup> و مدبر.<sup>۷</sup>

بی‌تصمیمی پدیده‌ای آموخته شده، می‌باشد. یعنی افرادی که در زندگی گذشته خود هیچ‌گاه اجازه تصمیم‌گیری مستقل را نداشته‌اند در آینده در انتخاب شغل و تصمیم‌گیری با شک و تردید روبه‌رو خواهند شد

## تأخیر (درنگ)

اساساً این حالت یک تعویق<sup>۱</sup> یا مسامحه<sup>۲</sup> است که در آن شخص تصمیم می‌گیرد در فرصت عادی تصمیم بگیرد. به‌طور مثال، دانش‌آموزی که برای یک انتخاب مهم تا لحظه آخر صبر می‌کند. یا شخصی که از شغل خود ناخشنود است، اما در حقیقت نمی‌خواهد حالا درباره آن، به درستی فکر کند و یا دانش‌آموزی که نمی‌داند آیا به کالج برود یا مدتی طولانی صبر کند تا چند دانشگاه محدود او را بپذیرند یا به کار گمارند.

## تقدیرگرایی

تقدیرگرایی گونه‌ای از عدم انتخاب است که فرد به دیگران اجازه می‌دهد به جای او، انتخاب کنند. مثلاً کارگری که تصمیم می‌گیرد درباره مشکل کاری خود با سرپرست خود، منفعل برخورد کند، به امید تقدیر، راه‌حلی بر نمی‌گزیند. عموماً فرد با عمل نکردن، مسیری را با کمترین مانع، در پیش می‌گیرد. کسی که به امید تقدیر، تصمیم‌گیری درباره‌ی رفتن یا نرفتن به دانشگاه را رها می‌کند معمولاً به دانشگاه نخواهد رفت.

## تسلیم

زمانی که شخص تسلیم نقشه‌های دیگری می‌شود و به او اجازه می‌دهد که برایش، تصمیم بگیرد. برای مثال، کودکی که والدین او می‌خواهند پزشک شود، ولی او این شغل را نمی‌خواهد. گاهی اوقات، اشخاص به خاطر این تسلیم، منفعل عمل

می نمایند و یا احساس می کنند که شکلی از قدرت بر آن ها تحمیل می شود.

### فلجی یا بی نیرویی

وقتی فرد خیلی می ترسد یا بسیار هیجان زده است، احتمال دارد قادر به تصمیم گیری نباشد، یا ممکن است احساس کند از طرف خود یا دیگران برای تصمیم گیری تحت فشار است و یا از نتایج بترسد. آن هایی که در تصمیم گیری مشکل دارند،

سبک ها و روش هایی که باعث عدم

تصمیم گیری شغلی در افراد می شود عبارتند

از: تأخیر، تقدیر گرایی، تسلیم و فلجی یا

بی نیرویی. سبک ها و روش هایی که باعث

تصمیم گیری شغلی در افراد می شوند عبارتند

از: شهودی، تکانشی، تقلاکننده و مدبر

با گذشت زمان احساس راحتی می کنند و ممکن است نسبت به تصمیم گیری های آینده بی میل باشند. مثلاً دانش آموزی که اهداف مهمش را چهار بار تغییر می دهد، ممکن است نخواهد دوباره آن ها را تغییر دهد.

وجود یکی از این چهار حالت، دلالت بر فقدان تصمیم گیری دارد. البته روش های دیگری نیز هستند ولی مانند این چهار وضعیت عمومی و رایج نیستند.

در زیر روش هایی که سبب تصمیم گیری شغلی می شوند، آمده است.

### شهودی

تصمیم گیری درباره ی آن چه فرد می خواهد، از احساس گرفته تا فکر، روش شهودی نام دارد. تصمیم های شهودی ممکن است کاملاً مناسب باشد، در عین حال این قدرت و توانایی های فرد

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

است که می‌تواند مکمل آن باشد. فرد در انتخاب مشاغل معین بیش‌تر تمایل دارد که براساس احساسات خود عمل کند تا شناخت.

### تکلیفی

فردی که در یک تصمیم‌گیری بسیاری از جنبه‌ها را به طور جدی در نظر نمی‌گیرد، یک تصمیم‌گیرنده تکانشی است. به‌طور مثال اگر فرد داخل یک رستوران شود و اولین قلم در فهرست غذا را بدون توجه به بقیه‌ی لیست، انتخاب کند، این مسئله، یک مصیبت نمی‌باشد، اما اگر او به این طریق، یک شغل را انتخاب کند، فقدان برنامه‌ریزی مناسب، ممکن است مشکلات بسیاری را برای او ایجاد کند.

### تفلاکننده

بعضی از اشخاص، درباره‌ی خودشان و مشاغل مختلف اطلاعاتی را جمع‌آوری و دسته‌بندی می‌کنند. اما در استفاده از اطلاعات دچار مشکل می‌شوند. مثلاً دانش‌آموزی که می‌داند، می‌خواهد مهندسی بخواند ولی نمی‌تواند در مورد شاخه آن تصمیم بگیرد، ممکن است از دانش‌کده‌های متعددی، درباره‌ی بخش‌های مربوط و رشته‌های مختلف آن، اطلاعاتی کسب کند، اما در تصمیم‌گیری و انتخاب بین آن‌ها مشکل داشته باشد.

### مدبر

در این رویکرد، افراد قادرند هنگامی که می‌خواهند تصمیمی بگیرند، نقشه بکشند. آن‌ها در فرایند تصمیم‌گیری، هم به احساسات و هم به دانش خود، درباره‌ی توانایی‌ها، رغبت‌ها و ارزش‌هایشان توجه دارند. این طبقه‌بندی‌ها، روش‌های متفاوت تصمیم‌گیری شغلی را نشان می‌دهد. مطمئناً سبک‌ها و روش‌های دیگری نیز وجود دارد. طبقه‌بندی دینک لیچ، ممکن است

در فهم سبک‌های ناهمسان تصمیم‌گیری شغلی مراجع، مؤثر واقع شود (شارف، ۱۹۹۲).

کرومبولتز، میشل و جلات (۱۹۷۵)، کرومبولتز و هامل (۱۹۷۷)، کرومبولتز و نیکلز (۱۹۹۰)، میشل و کرومبولتز (۱۹۹۶، ۱۹۹۰) و کرومبولتز (۱۹۹۶)، (به نقل از زونکر، ۲۰۰۶) نظریه‌ی جامع‌تری از تصمیم‌گیری شغلی ارائه کرده‌اند. به نظر آن‌ها، تجارب یادگیری بی‌همتای هر فرد در گستره‌ی زندگی، تأثیر زیادی بر انتخاب شغل دارد. بنابراین یادگیری، یک عامل کلیدی در مشاوره و راهنمایی شغلی است؛ از این‌رو وظیفه‌ی اصلی مشاور افزایش فرصت‌های یادگیری برای مراجعان است. افزایش یادگیری از طریق ترتیب دادن روش‌های گسترده و مؤثری صورت می‌گیرد که از کودکی آغاز و در تمام عمر ادامه می‌یابد.

حیطه‌ی نقش مشاور، بسیار پیچیده و فراگیر است، به‌گونه‌ای که مهارت‌ها، دانش‌ها و روش‌های بسیاری را برای برخورد با مشکلات فردی و شغلی دربرمی‌گیرد. این مشکلات فردی و شغلی به عنوان مرزها و موانع دستیابی به اهداف عمل می‌نمایند. مشاور شغلی ممکن است، نقش آموزشگر صمیمی، مربی یا معلم را اتخاذ کند، او باید برای رفع باورهای منحصر به فرد مراجعان که رشد فردی آن‌ها را به تعویق می‌اندازد، آماده باشد. کرومبولتز معتقد است، مشاور به عنوان معلم، محیطی را برای مراجع فراهم می‌کند تا علائق، مهارت‌ها و ارزش‌ها، عادات کاری و بسیاری دیگر از ویژگی‌های فردیش را توسعه دهد. از دیدگاه یادگیری، می‌توان مراجع را تشویق نمود تا فعالیت‌هایی را انجام دهد که موجبات زندگی رضایتبخش برای او را در حال و آینده فراهم کند. برای آینده‌ی بهتر، مشاور به مراجع کمک می‌کند تا عوامل رضایت از زندگی را شناسایی نماید. البته او باید بداند که این عوامل در طول زمان تغییر می‌کند، به خصوص یاد بگیرد، چطور با تغییر

شرایط و تغییر مداوم محیط کاری، کنار بیاید. طبق این مدل، مراجع کسی است که در حال کشف و تجربه‌ی امکانات و تصمیمات موقتی است. نباید مراجع به سبب رها کردن هدف در روند اکتشافی یادگیری درباره‌ی خودش، محیط کار و مشاغل سرزنش شود. در حقیقت، کرومبولتز قویاً بر این باور است که مراجع نباید برای به نتیجه رسیدن، دست به تصمیم‌گیری شغلی بزند بلکه بیشتر باید تشویق شود تا کشف کند، حذف نماید و تمرینات موقتی در فرآیند یادگیری داشته باشد تا از این طریق به سمت تحقق اهداف فردی به پیش رود. با توجه به این دیدگاه، بی‌تصمیمی مشکلی است که انتظار می‌رود مراجع درصدد رفع آن باشد. این مشکل نباید به عنوان یک تشخیص منفی مدنظر قرار گیرد بلکه باید به عنوان شرایط فعلی مراجعی دیده شود که برای یادگیری و کشف آماده است (زونکر، ۲۰۰۶).

پی‌نوشت

1. Delaying
2. Fatalistic
3. Compliant
4. Paralytic
5. Intuitive
6. Impulsive
7. Agonizing
8. Planful
9. Postponement
10. Procrastination

منابع

۱. شفیع‌آبادی، عبدالله؛ راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: رشد، ۱۳۸۶.
2. Sharf, Richard S. (1992) Applying career development theory to counseling, California: Brooks/ Cole publishing company.
3. Zunker, Vernon G. (2006) Career Counseling: A Holistic Approach: Brooks Cole; edition 7