



معیار‌گزینش شغل و پیشه

از دیدگاه روانشناسی و روانپزشکی؛

با تاکید بر

شرایط شغلی حسابداران در ایران

دکتر فرید فدائی (روانپزشک)

بیگمان بررسی شرایط شغلی انسانها به هر حال به قلمرو روانشناسی راه می‌برد. از این رو آشکار است که ما نیز برای تکمیل بحثهای این شماره ماهنامه به یاریهای روانشناسان و رهنمودهای روانشناختی نیاز داشتیم. بدین منظور از نظرات آقای دکتر فرید فدائی بهره گرفتیم. با آقای دکتر فدائی، هم از طریق سخنرانیهایی که در سمپوزیومها و سمینارهای متعدد روانشناسی و دانشهای وابسته ایراد کرده‌اند و هم از طریق مقاله‌هایی که به مناسبتهای مختلف در روزنامه‌ها و نشریه‌های معتبر علمی از ایشان به چاپ رسیده است، آشنایی داشتیم. و از این رهگذرها دریافته بودیم که جامعه دوستی از ویژگیهای برجسته ایشان است. استقبال صمیمانه و یاریهای بیدریغ و توجه عمیق ایشان به درخواست ما هر چند چنان بود که درخور دانشوران نیکخواه و جامعه‌اندیش است و به جای خود ستایش برانگیز، ولی ما را که شگفتا بارها با درهای فرو بسته در این راه روبه‌رو شده بودیم، چنان خرسند و امیدوار ساخت که مشتاقتر شدیم تا بدین وسیله مشی نیک و دلنشین ایشان را سپاس گوئیم تا مگر به قدر ذره‌ای شرط وفاداری را در حقشان به جای آورده باشیم.

حسابدار



نیست. یا زن شاغل، لزوماً مهر و محبت کمتری از یک زن خانه‌دار نسبت به فرزندان خویش ندارد. یا طنزنویس ضرورتاً فردی نیست که در هر مجلس با گفتن لطیفه و شوخی دیگران را بخنداند. اما به هر حال چنین کلیشه‌هایی وجود دارد.

و حالا شما هم به عنوان حسابدار در این میهمانی حضور دارید و معرفی می‌شوید: آقای ح.، حسابدار. از این معرفی چه کلیشه‌ای ذهن میهمانان مجسم می‌شود؟ فردی دقیق؟ وقت‌شناس؟ کمی خشک؟ مقرراتی؟ کسی که همه امور زندگی خود را طبق برنامه آغاز می‌کند و به پایان می‌برد؟ البته جالب است که خود را با این کلیشه بسنجید. بررسی که در سال ۱۳۷۱ تحت عنوان «آسیب‌شناسی حرفه حسابداری در ایران» به وسیله آقایان «محمد شلیله و مسعود یارندی» انجام گرفت پاسخگوی بسیاری از پرسشهایی است که دربارهٔ حسابدار وجود دارد. توجه کنید: حسابدار، و نه حسابداری. بدانیم که حسابدار هم موجودی انسانی است با تواناییها و نارساییهای همه انسانها. کار وی هرچند بخش مهمی از زندگی او را تشکیل می‌دهد اما تنها جنبه آن نیست و او تنها در صورتی می‌تواند به سلامتی روان دست یابد که بین اجزای گوناگون زندگی هماهنگی برقرار باشد.

بینیم که سلامتی روانی چیست و فرد سالم کدام است. برحسب منشور سازمان بهداشت جهانی، تندرستی عبارت است از وضعیت سلامت کامل جسمی، روانی، و اجتماعی. البته این وضعیتی آرمانی است که دستیابی به آن در این جهان ناکامل بعید است، اما به هر حال آرمان والایی را مشخص می‌کند و در ضمن بر ارتباط بین جسم و روان و اجتماع تأکید می‌ورزد.

اگر وضعیت سلامت کامل را به اجزای آن بخش کنیم در بخش سلامت روانی با ویژگیهای فرد سالم از نظر روانی به شرح زیر روبرو می‌شویم:

۱) به اختلال در کارکردهای روانی همچون اندیشه، عاطفه، توجه، تمرکز، ادراک، یادگیری، هوش، جهت‌یابی، قضاوت، و..... مبتلا نیست.

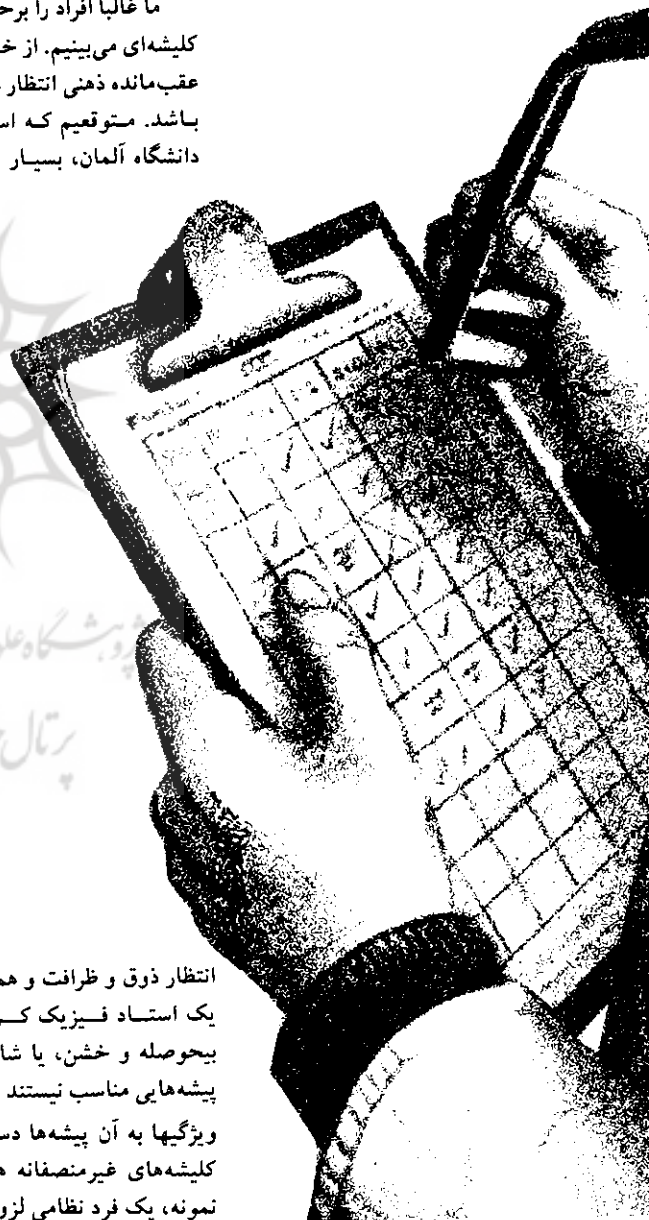
۲) با خود و محیط پیرامون خویش هماهنگی

ورق بزنید

عقب‌مانده ذهنی. آقای ف. استاد فیزیک نظری در دانشگاه مونیخ که برای دیدار بستگان به ایران آمده است. و..... برحسب مشاغل این عده، احتمالاً نوعی تأثیر اولیه در شما پدید می‌آید. افسرد، معمولاً بر مبنای شغل خود شناخته می‌شوند. احتمال زیاد دارد که معرفیها بیشتر شامل اطلاعاتی دربارهٔ شغل شخص باشد تا دربارهٔ دیگر ویژگیهای او.

ما غالباً افراد را برحسب پیشه آنان به صورتی کلیشه‌ای می‌بینیم. از خانم ر.، روانشناس کودکان عقب‌مانده ذهنی انتظار می‌رود که مهربان و صبور باشد. متوقعیم که استاد فیزیک نظری یک دانشگاه آلمان، بسیار باهوش باشد. از شاعر

خود را در یک میهمانی تصور کنید. میزبان میهمانان دیگر را به شما معرفی می‌کند و برای شنایی بیشتر، نکته‌ای دربارهٔ هر یک می‌افزاید. آقای ش.، شاعری که تاکنون چند مجموعه شعر از او چاپ شده است. خانم ر.، روانشناس کودکان



انتظار ذوق و ظرافت و همدلی داریم. در واقع هم یک استاد فیزیک کم‌هوش، یا روانشناس بی‌حوصله و خشن، یا شاعر بی‌ذوق برای چنین پیشه‌هایی مناسب نیستند (حتی اگر بتوانند با این ویژگیها به آن پیشه‌ها دست یابند). البته برخی کلیشه‌های غیرمنصفانه هم وجود دارد. برای نمونه، یک فرد نظامی لزوماً آدم سنگدل و خشنی

کامل و با مردم گرد خود رابطه‌ای صمیمانه دارد. (۳) احساس آرامش، شادی، رضایت و کمال می‌کند.

(۴) وظایف و مسئولیت‌های کاری، خانوادگی، و اجتماعی را به نحوی شایسته برعهده می‌گیرد و انجام می‌دهد.

(۵) استعداد، ظرفیتها و خلاقیت خویش را برای رفاه جامعه و کل انسانیت به‌طور کامل به کار می‌گیرد.

با توجه به بندهای ۲، ۳، ۴، ۵ و ۵ درمی‌یابیم که حرفه فرد نیز در سلامت روانی او تأثیر فراوان دارد. روانشناسان، افراد موفق در مشاغل را ارزیابی کرده‌اند تا تواناییها، علاقه‌ها و در مجموع ویژگیهای آنان را معین کنند. در نتیجه اکنون معیارهایی در دست داریم که دریابیم چه شغلی برای چه کسی مناسب است و جایگاه حسابداران ایرانی از جمله شما در کجاست.

گزینش شغل و پیشه

روانشناسان شغل را به‌عنوان مجموعه‌ای از تجربه‌ها تعریف می‌کنند که به فرد اجازه می‌دهد تواناییهای خود را برای کسب «درآمد» به کار ببرد. «درآمد» واژه‌ای کلیدی در تعریف «پیشه» است. پیشه یک فرد ممکن است برای دیگری سرگرمی اوقات فراغت باشد. اگر شما برای تفریح باغبانی می‌کنید، نمی‌توان نام آن را پیشه گذاشت اما به محض آنکه یک جعبه میوه بفروشید درآستانه آغاز کردن یک پیشه قرار خواهید گرفت.

گزینشی که برای پیشه به‌عمل می‌آوردید جزو مهمترین تصمیمگیریهای شماست. پیشه‌ای که برمی‌گزینید نه تنها در معرفی شما در میهمانیها اثر می‌گذارد بلکه بر استاندارد زندگی و امنیت اقتصادی شما نیز تأثیر دارد. موقعیت اجتماعی و دوستانان هم با گزینش پیشه از طرف شما معین می‌شوند. به همین‌گونه، مفهومی که از خود در ذهن دارید و حس عزت نفس و احترام به خودتان

نیز تحت تأثیر کارتان است. تصمیمگیری درباره شغل ممکن است در مورد محل زندگی شما نقش تعیین‌کننده داشته باشد. اگر به کشاورزی یا باغبانی علاقه‌مند باشید امکان ندارد که این کار را در تهران انجام دهید. اما حسابرس قاعدتاً مجبور است که در یک شهر بزرگ اقامت کند.

تصمیمگیری برای گزینش پیشه تنها به میزان سواد و تحصیلات دانشگاهی ارتباط ندارد. گرچه انتخاب یک رشته تحصیلی خاص ممکن است اشاره‌ای به گزینش پیشه پس از آن داشته باشد اما بسیاری از مردم در طول زندگی خویش به دنبال آموزش دوباره، گسترش پیشه و یا امکانات نوین شغلی می‌روند. بسیاری از مردم پیشه خود را در دهه‌های بیست، سی، یا چهل عمر خویش تغییر می‌دهند. برخی از مردم حتی پس از بازنشستگی پیشه‌تازه‌ای را آغاز می‌کنند.

صرف‌نظر از اینکه تصمیم به گزینش پیشه در چه زمان انجام می‌شود، این امر آشکارا برکل شیوه زندگی شما تأثیر قطعی دارد. مطمئناً این تصمیمگیری نباید شتابزده یا تحت فشار صورت گیرد.

در این مورد بررسی شلیله و یارندی در سال ۱۳۷۱ نکات جالبی را در مورد حسابداران ایرانی آشکار می‌کند. در حدود نیمی از پاسخ‌دهندگان، به این پرسش که علت‌گرایش شما به تحصیل در رشته حسابداری چه بوده است جواب داده‌اند: «تصادف»، و ۷/۵٪ هم علت آن را اصرار و تقاضای دیگران ذکر کرده‌اند که درصدهای بالایی است. بیش از نیمی از پاسخ‌دهندگان به‌طور مکرر تمایل به تغییر شغل خود داشته‌اند که با میزانهای قبلی همخوانی دارد. ۴۱/۲٪ آزمون‌دهندگان نیز عملاً شغل خود را تغییر داده‌اند. به‌رحال ۶۳/۳٪ به تدریج به حرفه خود علاقه‌مند شده‌اند، یک‌چهارم آزمون‌دهندگان به آن عادت کرده‌اند و در یک‌هشتم موارد هم ادامه کار خود را ناگزیر و از روی بیمیلی ذکر کرده‌اند.

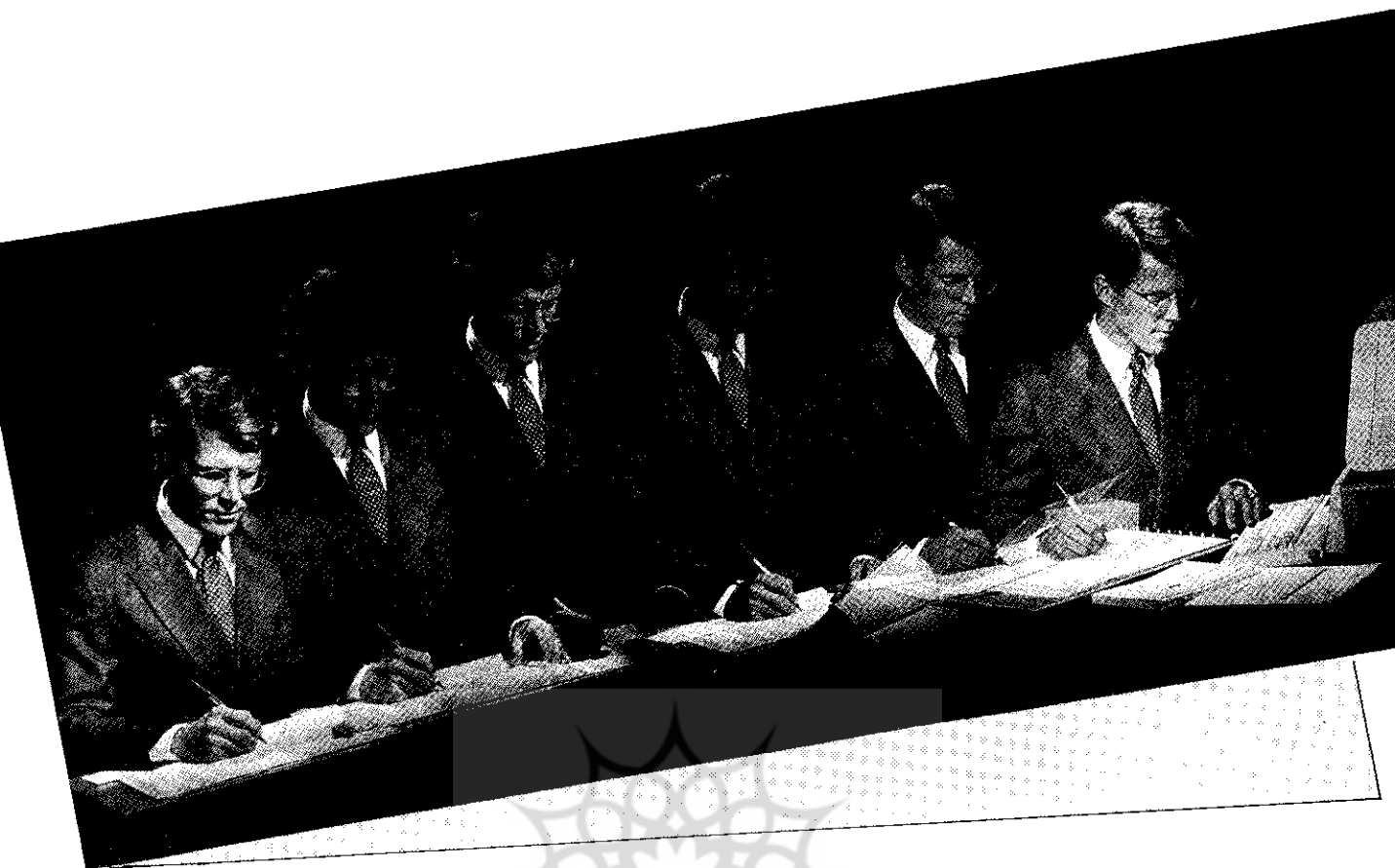
البته بهترین روش برای پرهیز از گرفتار شدن به یک پیشه نامناسب، شناسایی دو عامل دخیل در آن است: خودفرد، و پیشه موردنظر.

تحلیل خود.

گرچه آغاز کلام با موضوع پول ممکن است به نظر خوش نیاید، اما گزینش پیشه تا حد زیادی به‌وسیله امکانات مالی که در دسترس فرد قرار دارد محدود می‌شود. البته اگر فرد والدین ثروتمندی داشته باشد و یا از بستگانی مایل به سرمایه‌گذاری برای آینده او برخوردار باشد و یا اگر خود وی پول کافی گردآورده باشد، گزینش شغل احتمالی فقط به تواناییها و علائق خود او محدود می‌شود. اما اگر شخص مجبور باشد که پول قرض کند یا سرمایه اندکی داشته باشد، آنگاه باید ناگزیر درباره خرج تحصیل و برنامه‌های آموزشی خویش بیندیشد. مؤسسه‌هایی که بورس آموزشی در اختیار می‌گذارند و سازمانهایی که آموزش در حین خدمت را عرضه می‌کنند در این هنگام طرف توجه قرار می‌گیرند. اما درجه دانشگاهی به خودی خود موقعیت شغلی بهتری عرضه نمی‌کند و پیشه موفقیت‌آمیز نیازمند توانایی و علاقه است.

ارزیابی تواناییها.

ساده‌ترین راه برای تعیین نقاط ضعف قوت، یادآوری موفقیتها و شکستهاست. اگر شما همیشه در ریاضیات نمره خوب می‌گرفته‌اید اما در کلاس زبان با مشکل روبرو بوده‌اید، احتمالاً به معنی توانایی بیشتر شما در زمینه علوم نظری است تا توانایی زبان‌آموزی. اما نارسایی این روش در آن است که موفقیت شما در درس مدرسه تحت تأثیر آموزگاران و همکلاسان نبوده است. شاید یک دبیر برجسته ریاض داشته‌اید و همکلاسانتان نیز شاگردانی ممتاز



به‌وی پیشنهادهای تعلیم صدا و خوانندگی می‌کنند. اما او عقیده دارد که خوانندگی نوعی اتلاف وقت است. او ترجیح می‌دهد که به کار کشاورزی بپردازد. ارزشها و علاقه‌های او مانع از موفقیت وی در خوانندگی می‌شود. حتی اگر او پیشنهاد استادان آواز را می‌پذیرفت و به دنبال خوانندگی می‌رفت بی‌تردید همیشه ناخشنود می‌بود.

آزمون ارزشها و علاقت، پیش از آغاز کارآموزی، کاری عاقلانه است. اگر برای عقاید خانواده و دوستان خویش ارزش قائلید به دنبال پیشه‌ای خواهید بود که آنان را خشنود کند. اما شما در ضمن می‌خواهید که خودتان هم خشنود باشید. آیا ترجیح می‌دهید که به تنهایی کار کنید یا کار گروهی انجام دهید؟ آیا کاری مشخص و برنامه‌ریزی شده در سازمانی دقیق را دوست دارید، یا ترجیح می‌دهید که خود، کارتان را اداره کنید و برنامه بریزید؟ برحسب گزارش یکی از پژوهشگران، مردمی با نیازهای حفاظتی و دچار کمبود احساس امنیت عموماً مشاغل عادی و سازمان‌یافته را ترجیح می‌دهند. آنان که نیاز به دستاورد دارند از کنترل خویش بر روشها و فنون ورق بزنید

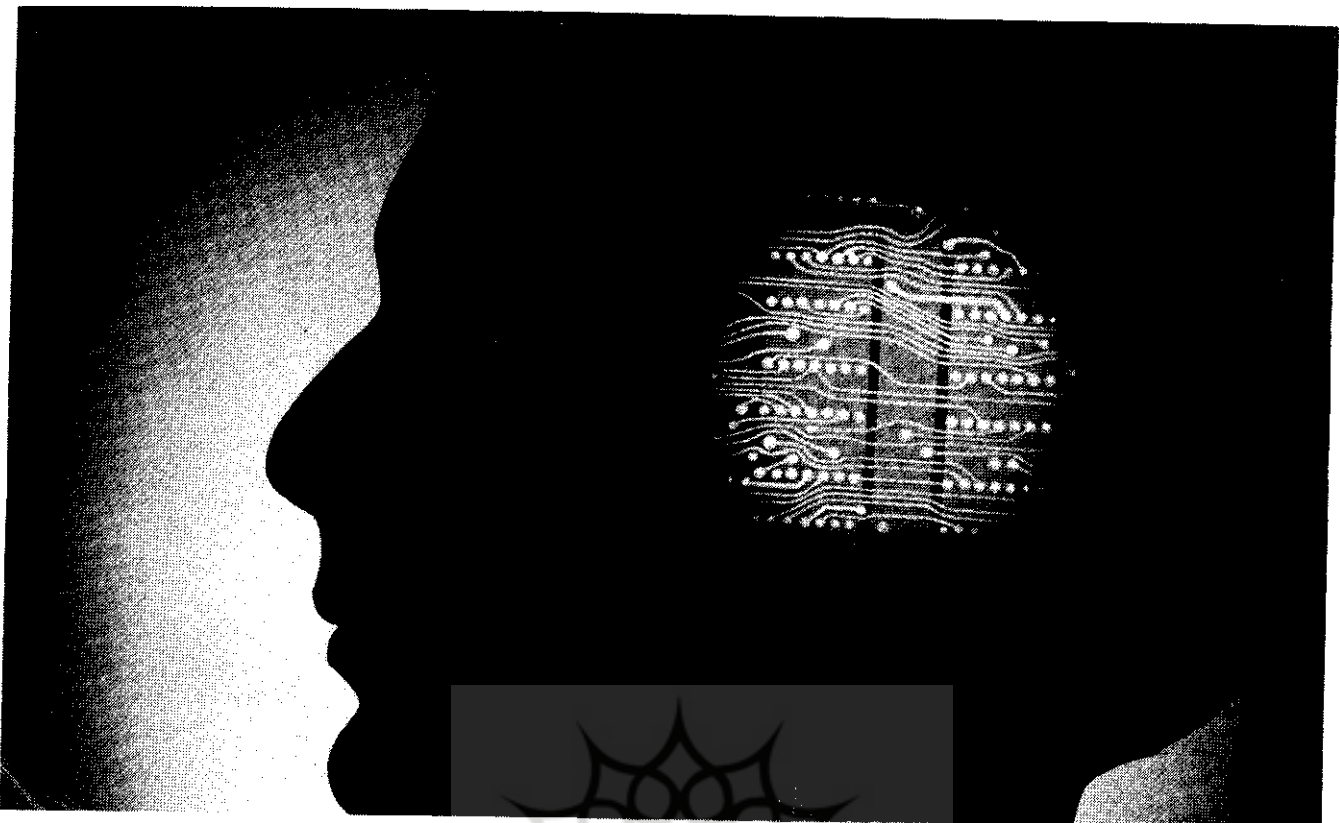
آزمونهای استعداد، آزمونهای هوش تواناییهای کلی را می‌سنجند. آزمونهای دستاورد، سطح دستاوردهای پیشین فرد را معمولاً در موضوعات درسی و تحصیلی ارزیابی می‌کند و آزمونهای استعداد برای پیشبینی دستاوردهای آینده در محدوده‌های اختصاصی طرحریزی شده است. این آزمونها برای اندازه‌گیری تواناییهای فنی، هنری، موسیقی و ادبی و نیز توانایی در حرفه‌های معین همچون پزشکی، حقوق، حسابداری، مهندسی و خلبانی سودمند است. این آزمونها برای پیشبینی تواناییهای فرد، تقریباً در هر پیشه‌ای در دسترس است. در پژوهشها معلوم شده است که اگر مردم تواناییهای خود را در کارشان مورد استفاده قرار دهند حس کفایتی در آنان پدید می‌آید که اتکاء به نفس و احترام به خود را می‌افزاید.

تعیین ارزشها و علاقه‌ها.

مردی را در نظر بگیرید که صدای بسم گوشنوازی دارد. در ضمن صاحب ثروت فراوانی هم هست. چندتن از مربیان آواز و استادان فن

صمیمی بوده‌اند. از سوی دیگر شاید دبیرزبان شما کفایت لازم را نداشته و همکلاساتان را هم دانش‌آموزان بی‌توجهی تشکیل می‌داده‌اند. در همین حال اگر نتیجه شما در این دو درس با وجود پیران متفاوت و همکلاسان گوناگون یکسان بود نگاه امکان ارزیابی مطمئن تری وجود می‌داشت. ممکن است تواناییهایی را به یاد آورید که در استان و آموزگاران در شما مورد توجه قرار می‌دادند و راجع به آن اظهار نظر می‌کردند، یا آنچه را که دیگران به عنوان تعریف از شما می‌گویند: شاید روش نگارش هوشمندانه‌ای دارید، یا فروشنده خوبی هستید، یا سازمانده‌ارآمدی شمرده می‌شوید. دوستان و مربیان در ضمن به نقاط ضعف هم توجه می‌کنند. درباره چه ویژگی‌هایی از شما خرده‌گیری می‌کردند؟ بدانید که اگر مردم به‌طور ثابت بر روی کیفیتهای مثبت و منفی شما توافق دارند احتمالاً ارزیابیهای قابل اعتمادی را ارائه می‌دهند.

روانشناسان آزمونهایی را برای اندازه‌گیری تواناییها تهیه کرده‌اند. سه‌نوع آزمون شایستگی برای مشاوره راجع به شغل رایج است، عبارتست از آزمونهای هوش، آزمونهای دستاورد، و



لذت می‌برند. در بررسی شلیله و یارندی، آزمودنیها عموماً از روشها و دستورالعمل‌های مؤسسه خود ابراز رضایت کرده‌اند (دوسوم موارد) و آنها را در مجموع منطقی و قابل فهم دانسته‌اند. اما در یک‌سوم موارد مؤسسه خود را فاقد مقررات یکدست و تدوین شده معرفی کرده‌اند. در ۴۱/۲٪ موارد، ضابطه کار آزمودنیها، رویه جاری مؤسسه متبوع، در ۲۶/۳٪ الزامهای قانونی، در ۲۳/۷٪ تشریحات مرکز تحقیقات تخصصی سازمان حسابرسی و در ۸/۸٪ موارد استانداردهای بین‌المللی بوده است.

نکته دیگری که مورد توجه جویندگان پیشه‌هاست درآمد و موقعیت شغل مورد نظر است. برخی مردم به کار در شرکتهای بزرگ علاقه‌مندند درحالی‌که دیگران شرکتهای کوچک را ترجیح می‌دهند. تمایل به مسافرت نیز موضوع دیگری است. بسیاری از مشاغل مستلزم سفرهای طولانی است. در بررسی شلیله و یارندی میزان دفعات اعزام به مأموریت مسافرتی به نسبت زیاد است و ۷۱/۶٪ پاسخ‌دهندگان در طول سال از یک تا بیش از شش بار به مسافرت‌های اداری رفته‌اند. نیاز به مسافرت اغلب مشکل خاصی برای زنان ایجاد می‌کند. گرچه برحسب مطالعات،

توجهات زنان درباره مشاغل خود با مردان یکسان است اما برحسب بررسیهای دیگر فشارهای بیرونی ممکن است با دستاوردهای آنان تداخل کند. زنان از نظر ایجاد تعادل بین نقش‌های زناشویی، مادری و حرفه‌ای مشکلاتی ویژه خود دارند. گرچه مردان نیز در نقشهای همسر و پدر شریکند، اما در واقع از نظر بیشتر زوجها، مسئولیت عمده زن را کارهای خانه و تربیت کودک تشکیل می‌دهد. از این‌رو یافته‌های روانشناسان داور براینکه زنان برخوردار از موقعیتهای بالا در پیشه خود، احتمال بیشتری دارد که مجرد بمانند، شگفت‌آور نیست. برای زنان الزامی است که پیش از گزینش یک پیشه، سطح علاقه خود را به زندگی خانوادگی مورد توجه قرار دهند. زنان زیادی هستند که تصمیم می‌گیرند نخست کودکان خود را پرورش دهند و سپس به کار بپردازند. عده‌ای پیش از ازدواج پیشه خود را آغاز می‌کنند و بازگروهی دیگر به مشاغلی علاقه دارند که با زندگی خانوادگی سازگار باشد. گروه چهارم که تعدادشان اندک هم نیست پس از تولد فرزند و درحالی‌که در پیشه خود تجربه و پیشرفت به دست آورده‌اند، از کار خویش کناره می‌گیرند. به هر حال آن‌گونه که از بررسی شلیله و یارندی برمی‌آید، حسابداری در ایران نیز

حرفه‌ای مردانه است و تنها ۵/۴٪ از پاسخ‌دهندگان را زنان تشکیل می‌دهند و در بیشتر از سه چهارم موارد نیز این عده احساس می‌کرده‌اند که به دلیل جنسیت خویش با برخوردهای ویژه‌ای از سوی مؤسسه خود روبه‌رو هستند.

همان‌گونه که آزمونهایی برای سنجش تواناییها و استعدادها وجود دارد، پرسشنامه‌هایی نیز توسط روانشناسان برای ارزیابی ارزشها و علاقه‌های افراد تهیه شده است. هدف از این پرسشنامه‌ها کمک به معین کردن علاقه‌ها و تمرکز بر ترجیح‌ها و ناخوشامدهای فرد است. این کار به فرد یاری خواهد کرد که بداند آیا از شغل خاصی لذت خواهد برد یا نه. اما این را هم باید به ذهن سپرد که علاقه به تنهایی نشاندهنده توانایی یا تناسب فرد برای آن شغل نیست. شخص ممکن است به طراحی داخلی ساختمان علاقه‌مند باشد اما در صورت ابتلا به کوررنگی و فقدان توانایی هنری خیلی زیاد در این حرفه به پیش نخواهد رفت.

تحلیل مشاغل.

یک موضوع عمده در ارزیابی شغل

رشته‌هایی است که برای رسیدن به آن وجود دارد. تعداد کسانی که دبیرکل سازمان ملل متحد خواهند شد خیلی کم است. به گونه‌ای مشابه، اگر خانمی انگلیسی آرزو داشته باشد ملکه بریتانیا بود، به نظر می‌رسد که این شغل برای مدتی طولانی اشغال باشد! حتی مشاغلی که در حال حاضر فراوان است، ممکن است در آینده به علت سترش تکنولوژی حذف شود. این احتمال وجود ندارد که پیشه‌های مرتبط با بهداشت و بیابانی، حسابداری، مهندسی، کفن و دفن، یا پلیس هرگز متروک شود. اما آینده باربران رانندازهای کشتی، بلیت‌فروشان، گیرندگان راضی راه، و کتابداران به شکل فعلی چندان مطمئن نیست. در بررسی شلیله و یارندی، در ۱۰٪ آن را درخشان، ۶۱/۴٪ آن را رضایتبخش و ۸/۰٪ آن را مایوس‌کننده دانسته‌اند.

تئیرات تکنولوژی:

پیشرفتهای تکنولوژی علاوه بر حذف برخی مشاغل سبب دگرگونی در طبیعت پیشه‌ها خواهد بود. در بسیاری از مشاغل برای افراد این الزام نبود دارد که خود را با زمانه همگام کنند. وردهای جاری می‌گویند که در این دهه در ۷۵٪ از همه مشاغل مستلزم شکلی از روزی یا کامپیوتر خواهد بود. برحسب این وردها بیشتر مردم نیاز به آموزش دوباره و ش بیشتر درباره کامپیوتر دارند. این موضوع در سی شلیله و یارندی از نظر دور نمانده است و مورد هماهنگ شدن حسابداری با پیشرفتهای ری تکنولوژی، در ۶۰٪ موارد آن را مطلقاً روری دانسته‌اند و در ۳۶٪ موارد آن را متضمن قیمت بهتری ذکر کرده‌اند.

نیازها و انتظارات مشترک

منابع و راحتی.

شرایط کاری در رضایت یا عدم رضایت از

کار جنبه بنیادی دارد. اگر شما دریافتن جزو توقف برای اتومبیل خود مشکل داشته باشید و یا مجبور به پیاده‌روی طولانی برای رسیدن به دفترتان باشید هر روزتان به گونه‌ای ناراحت آغاز خواهد شد. نور ناکافی، صندلیهای نامناسب، و محیط پر سروصدا همه می‌تواند ایجاد نارضایتی کند. این گونه عوامل را، برخی عوامل بهداشتی محیط کار نامیده‌اند.

عوامل بهداشتی شامل آماده و فراهم بودن تجهیزات و امکانات هم می‌شود. اگر شما باید برای استفاده از ماشین کپی وقت خویش را در صف تلف کنید و یا مجبور باشید که با چاپگر معیوب کار کنید ممکن است زود تحریک پذیر و ناراضی شوید. اما اگر در محیطی جذاب، در ساختمانی راحت، در ساعاتی مناسب و با امکانات فراوان کار کنید، این عوامل جزئی نمی‌تواند برایتان نارضایتی بیافریند.

در بررسی شلیله و یارندی، فاصله بین محل سکونت با محل کار در بیشتر موارد طولانی و در ۳۰ کیلومتر بوده است. از نظر ۸/۸٪ پاسخ‌دهندگان، وسایل و امکانات کاری مناسب و پاسخگوی کار نیست. در پاسخ به اینکه منطقه محل کار دارای چه مشکلاتی است در ۸۲٪ موارد آن را دارای مشکل دانسته‌اند (دوری از شهر، فقدان خدمات شهری کافی، ازدحام، بدی آب و هوا، و مشکلات دیگر)، و در ۱۸٪ موارد هم پاسخ نداده‌اند. می‌توان گفت که در مجموع اکثریت افراد مورد آزمون از شرایط فیزیکی و امکانات محل کار خود راضی نبوده‌اند.

تحرك و هیجان در محیط کار.

گرچه برخی افراد امنیت و آرامش یک کار عادی را ترجیح می‌دهند اما بیشتر مردم در جستجوی تحرك و هیجان در کار خود هستند. دستاوردها سبب شأن و غرور می‌شود و افراد در

ورق بزیند

آیا هیچ‌گاه در مورد شغل یا دوره‌ای خاص در ایام تحصیل ناخشنود بوده‌اید؟ شاید در سال آخر دبیرستان اوقات بدی را گذرانده باشید و یا زمانی مجبور به انجام کار ملال‌آور نیمه‌وقتی برای کارفرمایی دمدمی‌مزاج بوده‌اید. مطمئناً ناخشنودی شما بر کاری که انجام می‌دادید تأثیر داشته است، اما احتمالاً بر روابط شما در بیرون از محل کار یا مدرسه هم اثر می‌گذاشته است.

پژوهشگران دو گروه از سرکارگران را مورد بررسی قرار دادند. یک گروه خشنود و راضی و دیگری ناخشنود و ناراضی بود. به هر دو گروه پرسشنامه‌ای برای ارزیابی اهمیت شغل آنها از دید خودشان و پرسشنامه‌ای هم درباره رضایت از شغل و زندگی داده شد. پژوهشگران دریافتند که رضایت از شغل تأثیری قویتر بر رضایت از زندگی داشته است تا عکس آن. تأثیر رضایت شغلی بر رضایت از زندگی در سرکارگرانی که مشاغل خود را خیلی مهم می‌انگاشتند بیش از همه بود.

در حال حاضر، هم روانشناسان و هم مؤسسات توجه بیشتری بر رابطه بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی متمرکز کرده‌اند. اکنون در کشورهای پیشرفته، بسیاری از شرکتها خدمات مشاوره‌ای به کارکنان خویش عرضه می‌کنند. کارکنان می‌توانند علاوه بر موضوعات مربوط به نارضایتی از کار، موضوعاتی شخصی را هم که مزاحم ایشان است مطرح کنند.

از بررسیهای متعدد چنین نتیجه گرفته می‌شود که رضایت شغلی وابسته به انتظارات و نیازهاست. ممکن است افراد از برخی جنبه‌های کار خود راضی و از جنبه‌هایی دیگر ناراضی باشند.

نیازها و انتظارات مشترک



سازنده انتقاد کنید. مشکلات را برای فردی مسئول تشریح کنید و راه‌حلهای ممکن را عرضه نمایید. شما می‌توانید کمک کنید که شغلان با نیازهایتان هماهنگ شود.

در بررسی شلیله و یارندی ۳۷٪ پاسخ‌دهندگان هزینه‌های خود را افزون بر درآمد گزارش کرده‌اند و ۶۳٪ کار دوم را برای تأمین هزینه زندگی ضروری دانسته‌اند و تنها حدود ۶٪ پاسخ داده‌اند که ضرورتی برای انجام آن نمی‌بینند.

۴۰٪ آزمودنیها انتظارات مؤسسه از خود را بیش از آنچه دریافت می‌کنند می‌دانند و ۶٪ فکر می‌کنند که انتظارات مؤسسه اغلب نامعقول و نابجاست. این درحالی است که درباره وضع کلی مؤسسه محل خدمت پاسخ‌دهندگان، در بیش از نیمی از موارد دشواریهای سخت مالی گزارش شده است.

تغییر شغل.

برحسب بررسی روانشناسان، افراد در دوران جوانی وقت زیادی را صرف بررسی مشاغل نمی‌کنند. بسیاری از افراد تنها به این دلیل که شغل آسان و در دسترس است به آن وارد می‌شوند. نتیجه، بیشتر مردم در طول زندگی راجع به پیش خود مجبور به اندیشه می‌شوند و تغییر شغل مورد توجه قرار می‌دهند.

برخی از مشاغل به‌طور طبیعی در دوره‌ای پایان می‌رسد. ورزشکاران در حدود میانسای باید به اندیشه پیشه تازه‌ای باشند. به‌گونه مشابه، زنانی که برای پرورش کودکان کار را کردند و در خانه ماندند درمی‌یابند که دیگر کودکانشان به آنان نیاز ندارند و به دنبال آید

بررسی شلیله و یارندی، جو و محیط کار خود را در مجموع خوب توصیف کرده‌اند، اما دیگران آن را خشک و کسالت‌آور، یا ناآرام و پرکشش، یا بسیار آشفته و تحمل‌ناپذیر توصیف کرده‌اند.

راه‌گریز.

برای برخی مردم، کار وسیله گریز از خانه‌هایشان است. برخی می‌خواهند از جو پر تنش خانوادگی بگریزند. عده‌ای که به تنهایی زندگی می‌کنند می‌خواهند از تنهایی فرار کنند. مردم می‌توانند به وسیله مشغول کردن خود از روبرو شدن با واقعیات ناخوشایند بپرهیزند. یک شغل جزء کارکردهای خود می‌تواند چنین راه‌گریزی را که البته عموماً موقتی است فراهم بیاورد. البته حسابداران ایران برحسب بررسی شلیله و یارندی، غالباً از نظر خانوادگی با مشکلی روبرو نبوده‌اند و تأثیر مسائل خانوادگی بر فعالیتهای شغلی آنان ناچیز بوده است.

پاداش مادی و امنیت.

گفته‌اند که هرکس قیمتی دارد. شما برای کار در شرایط وحشتناک چه دستمزدی طلب خواهید کرد؟ برای برخی افراد پول مهمتر از طبیعت کار است. اما عده‌ای ممکن است در صورتی که کار باثبات باشد و به آنان احساس امنیت بدهد، دستمزد کمتری را بپذیرند. واضح است که شرکتها می‌کوشند کارکنان یکدیگر را با عرضه دستمزدهای بهتر و مزایای جانبی تطمیع کنند و به سوی خود بکشند. احتمالاً هیچ‌گاه کار کاملی که نیازها و توقعات پیشگفته را برآورده سازد وجود نداشته است. اما رضایت از شغل به‌طور کامل متکی به عواملی در ماوراء کنترل فرد نیست. شما می‌توانید با تمرکز بر جنبه‌های مثبت یک سازمان بر رضایت خود بیفزایید. اگر درباره جنبه‌ای از پیشه خود ناخشنود هستید بکوشید که به‌صورت

جستجوی راههایی برای نمایش نیروی ابتکار خود برمی‌آیند. اگر کاری خیلی ملال‌آور شود فرد به دنبال هیجان و تحرک خواهد رفت. ممکن است وی فنجان‌ی جای برای خود بریزد، به سوی آب سردکن برود و یا با همکار خود راجع به موضوعی جالب وارد گفتگو شود. در عرض سده‌ده گذشته، سطح آموزش در برخی کشورها به نحوی چشمگیر بالا رفته است. بسیاری از مردم بیش از نیاز کاری که انجام می‌دهند آموزش دیده‌اند. در نیاز به تحرک و هیجان، تفاوت‌های فردی وجود دارد. برخی افراد همین اندازه که حس کنند استعداد خود را به کار می‌برند و کارشان سودمند است راضی می‌شوند. دیگران انتظارات بالاتری دارند و برای ترفیع تلاش می‌کنند. آن‌گونه که بررسیها نشان می‌دهد کسانی که توقعات بالا دارند اغلب از نظر اداری سرنوشت ناخوشایندی نسبت به آنان که فروتنی بیشتری دارند پیدا می‌کنند. در بررسی شلیله و یارندی، ۴۱٪ پاسخ‌دهندگان اظهار داشته‌اند که به علت قیود کار حرفه‌ای امکان کار خلاق از آنان سلب شده است. قاعدتاً این عده افرادی هستند که در محیطی پرتحرک کارایی بیشتری از خود نشان خواهند داد و اگر از قیود غیر ضروری رها شوند تواناییهای بیشتری را آشکار خواهند کرد.

رابطه با همکاران:

کار فرصتهایی را برای روابط اجتماعی فراهم می‌کند. روابط دیرپا و نزدیک با همکاران می‌تواند کاری ملال‌آور را پذیرفتنی سازد. اگر شما از کار خویش و اوضاع عمومی کاری ناراضی باشید احتمال دارد که زمان بیشتری را به امور اجتماعی بپردازید تا به کار، و این امر عموماً موجب کاهش کارایی می‌شود. برخی افراد ترجیح می‌دهند در میان دوستان کار کنند و اگر همکاران آنان دشمنانه یا غیردوستانه رفتار کنند از کار خود ناراضی خواهند شد. نزدیک به ۶۹٪ از حسابداران در

ویش از خانه خارج شده‌اند.

برخی مردم پس از اینکه یک دهه یا بیشتر به اری اشتغال داشتند به بن‌بست می‌رسند. آنان می‌یابند که بیش از این نمی‌توانند پیشرفت کنند به دلیل امکان محدود برای ترفیع، به فکر پیرشغل می‌افتند. برخی روانشناسان توصیه می‌کنند که افراد سود و زیان تغییر شغل را درست‌وار بر روی کاغذ بنویسند و این دو را هم بسنجند. آنان چهار موضوع را برای سنجش شهاد می‌کنند:

(۱) سودها و زیانها برای خود فرد

(۲) سودها و زیانها برای دیگران (همسر، زندان، والدین، غیره).

(۳) پذیرش یا عدم پذیرش توسط خود.

(۴) پذیرش یا عدم پذیرش توسط دیگران.

این تمرین به افراد در شناخت ویژگیها و کمالات شغل فعلی و پیشه‌های بالقوه دیگر یاری دهد. یک شغل شاید برای شخص شما لبت‌تر باشد اما برای افراد خانواده‌تان ممکن است ارزش این را نداشته باشد که نقل مکان کنید مدرسه کودکان را تغییر دهید. به‌همین نحو برای ما مهم است که دیگران هم به کارتان احترام بدارند.

کاری.

از آنجا که جامعه نوین برای کار ارزش زیادی مل است، بیکاری عموماً منتهی به احساس صیر می‌شود. بدتر از آن، بیکاران مورد احترام ستند. اجتماع به صورت کلیشه‌ای، بیکاران را عنوان افراد تبیل یا انگل می‌بیند. در نتیجه، آنان شغل جنبه ضربه روانی دارد. در بررسیهای متعدد افزایش خودکشی، بیماریهای روانی، نیاد به الکل و مواد مخدر، و مرگ در اثر یاریهای قلبی و کلیوی در میان کسانی که بیکار ه‌اند گزارش گردیده است. برای بسیاری از

افراد، بازنشستگی هم در واقع به معنی بیکاری است. اگر افراد برای بازنشستگی آماده نباشند و مجبور به پذیرش آن شوند دچار افسردگی و بیماریهای مشابه با بیکاران خواهند شد. بسیاری از بازنشستگان احساس نیرو و توان کاری می‌کنند. آنان باید تخیل قوه ابتکار خود را به کار اندازند. بازگشت به دانشگاه، فعالتهای تفریحی، سرگرمیها، و حتی یک شغل جدید همه جزو امور امکانپذیر هستند.

تفریح و سرگرمی.

فعالتهای تفریحی نه تنها در دوره بازنشستگی جنبه اساسی دارد بلکه در تمام طول زندگی مهم است. برحسب گزارش روانشناسان، ۸۰٪ افراد از فعالتهای تفریحی لذت بیشتری می‌برند تا از کار خود. در بررسی شلیله و یارندی میزان استراحت و تفریح از دید نزدیک به ۴۰٪ بررسی‌شوندگان ناکافی و نامنظم گزارش شده است. نزدیک به یک‌سوم آنان نیز عنوان کرده‌اند که در طول مرخصی و تعطیلات نسبت به مسائل محیط کار دچار نگرانی هستند.

هرکس محتاج به «تن-آرامی»* و کاستن گسب‌بگه از شتاب برای رفع تنشهاست. در میانسانی پرداختن به یک سرگرمی جنبه بهداشتی دارد. هرچند در بررسی شلیله و یارندی ۷۱/۲٪ پاسخ‌دهندگان ابراز سلامت کامل کرده‌اند اما در حدود ۱۰ موارد هم پاسخ‌دهندگان دچار بیماری بوده‌اند که بیماریهای عصبی و گوارشی (که عموماً جنبه روانی-تنی دارند یعنی ناشی از تأثیر عوامل روانی بر دستگاه گوارش هستند) هرکدام با ۲۶/۲٪ عمده‌ترین موارد را تشکیل می‌دهد است. تناسب بین ساعات کار و تفریح و پرداختن به سرگرمی از این میزانهایی می‌کاهد.

زوجهای جوان دارای فرزند، وقت آزاد کمی

* RELAXATION

برای خود دارند اما با بالا رفتن سن می‌توان زمان صرف شده در فعالتهای تفریحی را افزود. نقاشی، گردآوری تمبر، نگهداری از پرندگان، و حتی بازیهای کامپیوتری، سرگرمی هرچه باشد می‌توان آن را به دوره بازنشستگی انتقال داد. وقت آزادی که بتوان از آن لذت برد هیچگاه سبب افسردگی نمی‌شود.

دنباله

سرگذشت شغلی حسابرسان

حسابداران و حسابریان نیز می‌توانند در این زمینه نقش مؤثری داشته باشند. الان در جامعه ما حسابداران به دو گروه تقسیم می‌شوند، یک دسته کسانی که تنها به رعایت یک رشته اصول و ضوابط و مقررات فکر می‌کنند و کمتر پیشبرد امور کلی شرکتها را در نظر دارند. دسته دیگر هم کسانی که خودشان را مددکار مدیریت برای پیشبرد امور شرکت می‌دانند. تنها کسانی که به‌شیوه دوم فکر می‌کنند می‌توانند مؤثر واقع شوند. معمولاً این قبیل حسابداران موفق می‌شوند که مدیران را با نتایج سیستمهای حسابداری آشنا کنند. تجربه نشان داده است که مدیرانی که طرف این گونه برخوردها واقع می‌شوند، خیلی سریع الزامات حرفه حسابداری را می‌پذیرند.»