

تصمیم‌گیری شغلی: چگونه یک تصمیم منطقی بگیریم؟

نجمه فراشینی - کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه علامه طباطبایی

مقدمه

زندگی در درون خود مسائل و مشکلاتی به همراه دارد که مستلزم وجود رقابت و کشمکش است. لحظاتی را بخاطر بیاورید که با مشکلی مواجه شده بودید و باید تصمیم خود را می‌گرفتید؛ زمانی که تصمیم خود را اتخاذ کردید چه احساسی را تجربه کردید؟ اگر همچنان مسائل زندگی‌تان حل نشده باقی بماند و شما هیچ‌گونه تصمیمی برای حل آن نگیرید، چه احساسی خواهید داشت؟ هر یک از ما طی روز با مشکلات متعددی رو به رو خواهیم شد، از مسئله‌ای ساده مثل اینکه امروز ناهار چه بخورم تا مسائلی همچون مشکلات شغلی که در محیط کار خود داریم یا در زمینه انتخاب شغل با آن مواجه می‌شویم. تمامی این مسایل نیاز به انتخاب راه‌حل و تصمیمی منطقی دارند. راه رسیدن به اهداف این است که درست‌ترین تصمیمات موجود را بگیرید. اگرچه همیشه این کار هوشمندانه نیست و همگی ما تجاربی از تصمیم‌گیری غلط داریم که به پیامدهای ناخوشایندی منتهی شده‌اند.

تصمیم‌گیری شغلی یکی از مهمترین تصمیماتی است که ما در زندگی اتخاذ می‌کنیم و غفلت و سهل‌انگاری در این امر پیامدهای ناخوشایندی را به دنبال دارد. لازمه تصمیم‌گیری صحیح خودشناسی درست است؛ شناخت استعدادها، نیازها، اهداف، ارزش‌ها، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی و نیازهای جامعه. تصمیم‌گیری شغلی صحیح منجر به رضایت از کار و در نهایت رضایت از زندگی می‌شود.

شیوه‌های مختلف تصمیم‌گیری

- 1- **تصمیم‌گیری احساسی:** تبعیت از انگیزه‌های آنی «چشم‌هایت را ببند، بعد پیر» بدون تأمل و آزمایش؛ انتخاب اولین راه‌حل یا راهکاری که پیش رو قرار می‌گیرد. مبنای این انتخاب اینست که احساس ما چه چیز را درست می‌داند؟ در اینجا تأکید بر حس درونی، ترجیحات ذهنی و ارزش‌هایمان است. ملاک این است که چه حسی داریم نه اینکه چه فکری داریم؟
- 2- **تصمیم‌گیری شهودی:** «بنظر درست می‌آید»؛ انتخابی خودکار و ناخودآگاه بر مبنای «هارمونی درونی»؛
- 3- **تصمیم‌گیری مطیعانه:** «هرچه شما بفرمایید قربان»؛ عاری از اعتماد به نفس؛ «بگذار یکی دیگر تصمیم بگیرد»؛ «طرحها و نقشه‌های کس دیگری را دنبال کن». در اینجا فرد بر اساس انتظارات دیگران تصمیم می‌گیرد. ویژگی اصلی این شیوه انفعال است زیرا فرد اجازه می‌دهد دیگران برایش تصمیم بگیرند.
- 4- **تصمیم‌گیری اجتنابی:** به تعویق انداختن، «حالا بگذار بعد از روی پل رد شو»؛ مسامحه‌کاری، اجتناب، امید به این که کسی باعث شود یا اتفاقی بیفتد که فرد مجبور نباشد تصمیم بگیرد. پشت گوش انداختن، مهلت دادن بخود برای به تعویق انداختن تفکر و عمل. در اینجا فرد یا لزوم تصمیم‌گیری را انکار می‌کند یا امیدوار است همه چیز خود به خود درست شود و یا اینکه به تکنیک‌های تأخیر انداختن مثل امروز و فردا کردن متوسل می‌شود. هدف اصلی در این روش، حفظ آسایش روانشناختی کوتاه‌مدت به هزینه‌ای گزاف است.
- 5- **سرنوشت‌گرایی:** «همه‌اش روی پیشانی نوشته شده، همانطور که باید بشود می‌شود» یا همه چیز را به سرنوشت واگذار کردن.

۶- **تصمیم‌گیری گوش به زنگی:** خود را معذب دیدن، «اگر فلان طور شد چه کار کنم؟»؛ نگرانی درباره اینکه تصمیم گرفته شده تصمیم اشتباهی خواهد بود. گم شدن در همه اطلاعات. غرق در تحلیل راه‌حلهای فرد به قدری برای تصمیم‌گیری دچار اضطراب می‌شود که کارآیی‌اش برای یک تصمیم خوب کاهش می‌یابد. در اینجا فرد نمی‌تواند اطلاعات مربوطه را ارزیابی کند و به قدری در جزئیات فرو می‌رود که اصل مطلب را از دست می‌دهد.

۷- **فلج شدن:** «نمی‌توانم با شهادت با مسئله رو به رو شوم»؛ یا در مرحله شدیدتر: «اگر فلان طور شد؟»؛ بی‌تصمیمی و ترس کامل. این که شخص با وجود قبول مسئولیت نتواند به آن نزدیک شود.

۸- **تصمیم‌گیری منطقی:** نقشه‌کشی، «سبک و سنگین کردن حقایق»؛ در نظر گرفتن ارزشها، اهداف عینی، اطلاعات ضروری، راهکارها و پیامدها و رویکردی منطقی همراه با ایجاد تعادل بین تفکر و احساس. فرد بطور بیطرفانه تمامی اطلاعات مهمی را که به تصمیم مربوط است، ارزیابی می‌کند و سپس با توجه به اهداف خود، بهترین انتخاب را انجام می‌دهد.

۹- **تصمیم‌گیری تکانه‌ای:** فرد به سرعت و بر مبنای اتفاقات ناگهانی تصمیم می‌گیرد و هیچ‌گونه ارزیابی منطقی از حقایق ندارد.

۱۰- **تصمیم‌گیری اخلاقی:** مبنای تصمیم یک منبع اخلاقی است که می‌تواند به تعلیمات مذهبی مربوط باشد یا اگر فرد مذهبی نباشد بر اساس اصول اخلاقی شخصی تصمیم‌گیری می‌شود.

اگر «گیر کردم» چکار کنم؟

وقتی احساس می‌کنید «گیر کرده‌اید» یا قادر به تصمیم‌گیری نیستید، سعی کنید از خود بپرسید:

۱- باورها یا نگرش‌های من کدامند؟

اکثر ما گمان می‌کنیم که اگر تصمیم بگیریم، بقیه کارها روی غلتک می‌افتد و خوشحال خواهیم شد. در حقیقت اکثر تصمیمات چنین نفوذ و قدرتی بر زندگی ما ندارند بلکه صرفاً به جای این مسیر ما را در مسیر دیگری می‌اندازند. اگر فرض شما بر این باشد که اکثر تصمیمات قابل تغییر یا تعدیل هستند و اکثر تصمیمات حکم مرگ یا زندگی را ندارند، آنگاه برای اتخاذ یک تصمیم آن قدر مردد نخواهید بود بلکه روی آن اقدام می‌کنید و تأثیرات ثانویه آن را مورد ارزیابی قرار می‌دهید، در همین ضمن نیز دست به جرح و تعدیل یا حتی اتخاذ تصمیمات جدیدی می‌زنید.

۲- چه احساساتی دارم؟

برخی از افراد در تصمیم‌گیری، تنشی غیر ضروری ایجاد می‌کنند زیرا به خود اولتیماتوم می‌دهند. از نظر این عده هیچ تصمیمی درست به نظر نمی‌رسد و فقط برای از بین بردن اضطراب یکی را انتخاب می‌کنند پس یا فلج می‌شوند و یا دست به هیچ انتخابی نمی‌زنند. وقتی دچار چنین احساسی شدید، دست نگه دارید، نفس عمیقی بکشید و چند راهکار دیگر هم پیش پای خود بگذارید. یک دوست خوب یا مشاور هم می‌تواند در این فرایند شما را یاری کند. هر قدر درباره انتخاب‌های خود اطلاعات بیشتری بدست آورید، تصمیم‌گیری برایتان آسان‌تر خواهد شد. برخی از افراد نیز پس از مرگ سهراب به دنبال نوش دارو هستند. به عبارت دیگر، درباره تصمیمات گذشته خود مدام فکر می‌کنند و به خود نهیب می‌زنند که چرا جور دیگری تصمیم نگرفتند. این ذهنیت روان شناختی،

وقت و انرژی را مدام به هدر می‌دهد و می‌تواند برای عزت نفس مخرب باشد. وقتی احساس تأسف درباره تصمیمات گذشته به شما دست داد به خود یادآور شوید با توجه به شرایط زمانی و موقعیت خود و همینطور اطلاعات موجود، این بهترین انتخابی بود که می‌توانستید به آن دست بزنید.

۳- چرا به این رفتار دو دستی چسبیده‌ام؟

اقرار به اینکه «خود من باعث این بی‌تصمیمی هستم» می‌تواند دیدگاه جدیدی به شما ببخشد، به عنوان مثال گاه مردم به رفتارهای کهنه و غیرسازنده‌ای می‌چسبند چون اقدام از طریق این راهها امن و بی‌خطرتر هستند. ما معمولاً تغییر عادات را دشوار می‌یابیم زیرا عادات منجر به نوعی بازده مثبت یا پاداش شده‌اند. مثلاً گاهی مواقع تعریف و تمجید از مدیر بدون اینکه کار مؤثر دیگری انجام دهیم، باعث پیشرفت ما شده‌است. حالا در جو کاری فعالی قرار گرفته‌ایم که تنها ملاک آنها کار است. آیا باز هم عادت قبلی می‌تواند پاسخگو باشد؟ مهم این است که تشخیص دهیم چه موقع راههای کهنه و بی‌دردسر برای انجام دادن کارها دیگر بازده سابق را ندارند.

۴- چقدر حاضرم در زندگی ریسک کنم؟

اکثر ما آدمهای مخاطره‌جو و در عین حال محافظه‌کاری هستیم یعنی می‌خواهیم قبل از رفتن به وسط گود احتمال موفقیت‌مان ۵۰-۵۰ باشد. اگر می‌خواهید در زندگی موفق باشید، گاهی اوقات کمی ریسک لازم است.

درس گرفتن از موفقیت‌ها

در کار مدیریت، تجزیه و تحلیل رویدادها پس از وقوع همانند کالبد شکافی در پزشکی است، هر دو کار پس از وقوع حوادث ناگوار انجام می‌شوند و معمولاً هنگام موفقیت به آنها توجهی نمی‌شود. اما توجه داشته باشید که پی بردن به علت موفقیت یک تصمیم به اندازه تجزیه و تحلیل دلایل شکست آن حائز اهمیت است. ممکن است شرایط خاص یک تصمیم‌گیری یا برنامه عمل هرگز تکرار نشود اما با استفاده از یک روش‌شناسی موفق می‌توان تجربیات مفید حاصل از یک تصمیم‌گیری موفق را در برنامه‌ریزی آتی نیز به کار گرفت. برای این منظور استفاده از روش «بازنگری اقدامات» بسیار مفید است. پس از اجرای هر تصمیم در خصوص مواردی که با موفقیت و عدم موفقیت انجام شده، به بحث و گفتگو بنشینید اما کار را در اینجا رها نکنید؛ تجربیات بدست آمده را یادداشت کنید تا خود شما و دیگران بتوانید در آینده از آنها استفاده کنید.

بازنگری برنامه عمل - جلساتی را برای بازنگری برنامه عمل اختصاص دهید. در طی جلسه جنبه‌های مثبت و منفی وضعیت موردنظر را بررسی کنید تا در آینده نیز بتوانید نتایج موفقیت‌آمیزی کسب و در عین حال از بروز اشکالات قبلی جلوگیری کنید.

رابطه تصمیم‌گیری با اعتماد به نفس

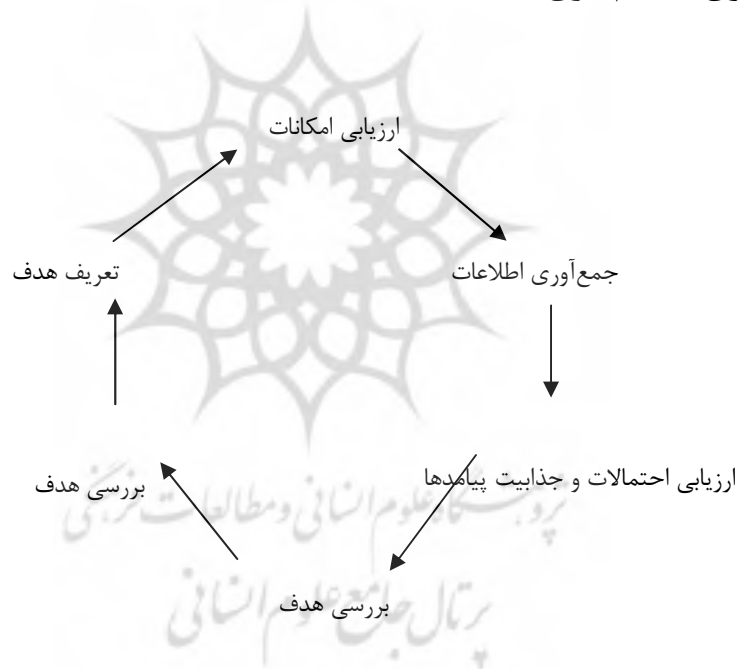
فرد شناخت خوبی از خود ندارد → اعتماد به نفس ندارد → نمی‌تواند تصمیم بگیرد

قاطعیت در تصمیم‌گیری: توانایی اتخاذ تصمیم بموقع، روشن و قطعی. قاطعانه عمل کردن به این معنی نیست که تصمیمات ناگهانی بگیریم (هرچند مواقعی ضروری است) اما منظور از قاطعیت، اطمینان خاطر است نه شتابزدگی در تصمیم‌گیری. یک رهبر واقعی باید با اعتماد به نفس کامل تصمیم‌گیری کند و اگر شرایط تغییر کرد از عوض کردن تصمیم خود نترسد.

مراحل تصمیم‌گیری - پنج مرحله لازم برای اتخاذ یک تصمیم آگاهانه عبارتند از:

- ♦ تعیین هدف
- ♦ ارزیابی امکانات یا راهکارها
- ♦ جمع‌آوری اطلاعات
- ♦ ارزیابی عواقب و نتایج
- ♦ تدوین طرح عملیاتی

تدوین یک الگوی تصمیم‌گیری



۱- تعریف هدف کلی یا هدف عینی

- انتخاب‌ها یا امکاناتی که پیش رو دارید، کدامند؟
- در فلان تاریخ چه کارهایی را می‌خواهید انجام دهید؟
- آیا می‌توانید هدف عینی خود را همین حالا به زبان بیاورید؟

۲- ارزیابی امکانات یا راهکارها

- انتخاب‌ها یا امکاناتی که پیش رو دارید، کدامند؟
- آیا انتخاب‌های جایگزین شما با مهمترین ارزش‌هایتان همخوانی دارد؟

- آیا می‌توانید ارزش‌های مهم خود را بطور خلاصه بنویسید؟
- مقدار زمان مناسب برای محقق کردن راهکارهایتان چقدر است؟

۳- جمع‌آوری اطلاعات

- درباره امکانات خود چه می‌دانید؟
- درباره امکانات خود چه چیزهایی را لازم است بیشتر بدانید؟
- چه منابعی به شما کمک می‌کنند تا اطلاعات بیشتری درباره امکانات خود جمع‌آوری کنید؟
- چه منابعی در کشف راهکارها و امکانات بیشتر به شما کمک می‌کنند؟

۴- ارزیابی عواقب یا نتایج

- احتمالات: احتمال موفقیت هریک از راهکارها یا امکانات شما چقدر است؟ آیا والاترین ارزشهای شما بخشی تک‌تک این راهکارها را تشکیل می‌دهند؟
- جذابیت: آیا می‌توانید نخست راهکارهایی را که کمتر از همه برایتان جذابیت دارد، حذف کنید؟ وقتی بهترین راهکار ممکن را در نظر می‌گیرید، تا چه حد خواستار انجام آن هستید؟ برای رسیدن به خواسته‌تان مایلید چه چیز را از دست بدهید؟

۵- برقراری یک طرح عملیاتی

- پس از سبک و سنگین کردن همه موارد برای تصمیم‌گیری، اکنون طرح عملیاتی شما چیست؟
- در چه تاریخی می‌خواهید طرح عملیاتی خود را شروع و تکمیل کنید؟
- آیا طرح عملیاتی شما هدف عینی و واضحی را بیان می‌کند؟
- آیا طرح عملیاتی شما مراحل لازم برای رسیدن به هدف عینی‌تان را مشخص می‌کند؟
- آیا طرح عملیاتی شما شرایط لازم برای رسیدن به هدف عینی‌تان را مشخص می‌کند؟

تعیین هدف

اهمیت تعیین هدف: همانطور که در بخشهای پیش یادآور شدیم، اهداف کلی و عینی همانند علائم راهنمایی شما را به سوی آنچه در زندگی خواستار رسیدن به آن هستید، هدایت می‌کنند.

انواع هدف

اهداف کلی: شرح مبسوطی از مقصد شما هستند. این اهداف درازمدت بوده و جامعیت دارند. اگر به فعالیت نهایی بخش قبل خود برگردید، می‌بینید که هدف کلی شما این بود که شغلی بیابید که بهتر از همه به شما اجازه دهد از استعدادهای خود بهره‌مند شوید. در نهایت پیدا کردن شغلی که با ارزش‌ها، علایق، مهارت‌ها و اهداف‌تان همخوانی دارد و در عین حال نیازمند چند سال آموزش است، هدف شغلی کلی شما به حساب می‌آید.

اهداف جزئی: کارهایی هستند که می‌توانند شما را برای هدف کلی آماده سازند؛ مثلاً مدیر یا مسئول شدن هدف کلی شماسست و تلاش به منظور اخذ مدرک لیسانس مدیریت یا کار کردن به عنوان معاون اهداف جزئی‌تان را تشکیل می‌دهند.

اهداف عینی: اختصاصی و گام‌های عملی برای رسیدن به اهداف کلی محسوب می‌شوند. اهداف عینی «گام‌های کوچک» و کوتاه مدت هستند. این اهداف تابلوهای راهنمایی قابل اندازه‌گیری و قابل رؤیتی هستند که نشان می‌دهند در حال حاضر با هدف کلی خود چقدر فاصله دارید. اهداف عینی باید هوشمندانه (smart)، ویژه (Specific)، قابل اندازه‌گیری (measurable)، قابل دسترس (achievable)، واقع بینانه (realistic) و محدودیت زمانی داشته باشند (time-limited).

در تعیین اهداف کلی باید چهار نکته را در نظر گرفت. اول اینکه ببینید برای رسیدن به خواسته خود، حاضرید چه چیز را از دست بدهید. اکثر مردم وقتی شغل خود را تغییر می‌دهند و یا یک هدف درازمدت در نظر می‌گیرند، زندگی‌شان به کلی رنگ دیگری به خود می‌گیرد. شاید شما نیز مجبور شوید از اوقات فراغت خود بزنید یا برای بدست آوردن جایگاهی جدید از یک فرد باسابقه و کهنه کار به یک نوآموز تازه وارد تبدیل شوید. دوم - اینکه خط زمانی واقع‌گرایانه‌ای برای رسیدن به اهداف کلی خود در نظر بگیرید. اگر اهداف عینی خود را در خط زمانی منظور کنید احتمال دستیابی هدف کلی‌تان بیشتر می‌شود. خط زمانی فهرست تمام اهداف عینی مورد نیاز برای رسیدن به هدف کلی به ترتیب زمانی است. همین که خط زمانی خود را مشخص کردید بهتر است آن را به یکی از دوستان صمیمی یا یک مشاور نشان دهید و درست مثل یک قرارداد زیر آن امضا کنید و تاریخ بزنید. این قراردادی است که با خود می‌بندید. سوم اینکه اهداف کلی خود را دست بالا بگیرید. البته هدف باید آنقدر واقع‌گرایانه باشد که بتوان به آن دست یافت. باید به خود یادآور شویم که آدم شایسته و توانایی هستیم. چهارمین نکته که در واقع بسیار ساده می‌باشد، اینست که پس از تکمیل هر هدف عینی و همینطور هر هدف کلی به خود پاداش بدهید. بعضی‌ها معتقدند دستیابی به هدف به تنهایی ارزش دریافت پاداش را دارد اما اکثر ما وقتی از سیستم پاداش درونی و بیرونی هر دو برخوردار باشیم، نسبت به موفقیت انگیزه بیشتری در خود احساس می‌کنیم.

فعالیت: تعیین اهداف

الف: سه هدف کلی و بلندمدت شغلی خود را در زیر مشخص و فهرست کنید.

۱. ...
۲. ...
۳. ...

ب: به سؤالات زیر که درباره هدف کلی هستند پاسخ «بله» یا «خیر» بدهید؟

- ۱- آیا شخصاً این هدف را انتخاب کرده‌ام؟
- ۲- آیا آماده هستم برای این هدف تعهد کتبی بدهم؟
- ۳- آیا مهلت یا سررسیدی تعیین کرده‌ام؟

- ۴- آیا به پیامدهای آن فکر کرده‌ام؟
- ۵- آیا هدف در حیط کنترل من قرار دارد؟
- ۶- آیا این هدف بر اساس ارزش‌هایم شکل گرفته‌است؟
- ۷- آیا می‌توانم با جزئیات تفصیلی آن را در ذهن خود مجسم کنم؟
- ۸- آیا به سوی آن قدمی بر می‌دارم؟
- ۹- آیا مسئولیت این هدف را قبول می‌کنم؟
- ۱۰- آیا این هدف قابل اندازه‌گیری است؟

ملاحظات مربوط به جامعه و گروه همسالان:

عوامل دیگری نیز غیر از خود فرد در تصمیم‌گیری وی اثرگذار هستند، مانند: تعداد اندک پست‌های خالی موجود در جامعه، بیکاری بسیاری از دارندگان مدارک تحصیلی، نگاه مطلوب و یا نامطلوب همسالان و جامعه به شغل مورد نظر فرد و غیره. عوامل مطلوب بیرونی عبارتند از: برنامه‌ها و کارگاه‌های موجود در جامعه برای افزایش اطلاعات، فرصت انجام کار داوطلبانه جهت کسب تجربه، مشاغل پدر و مادر که به نوعی از آنها استفاده می‌کنیم و غیره.

فعالیت: در نظر گرفتن شرایط جامعه و خانواده و گروه همسالان

شما چه شرایط مطلوب بیرونی و شرایط نامطلوبی را پیش رو دارید؟ در زیر بدانها اشاره کنید.

شرایط مطلوب بیرونی

- *
- *
- *
- *
- *

شرایط نامطلوب بیرونی

- *
- *
- *
- *
- *

فعالیت: می‌خواهم تصمیم بگیرم

هر مقوله را بخوانید و هر فکری را که در لحظه اول به ذهن‌تان می‌رسد، فوراً یادداشت کنید. سپس اهداف شغلی کوتاه‌مدت و بلندمدت خود را در صفحه بعد فهرست کنید. این فرایند به شما کمک می‌کند اهداف خود را دقیقاً مشخص کنید و فعالیت‌هایی را که برای رسیدن به این اهداف لازم دارید، شروع کنید.

<p>..... ۱</p> <p>..... ۲</p> <p>..... ۳</p> <p>..... ۴</p>	ارزشهای شغلی من
<p>..... ۱</p> <p>..... ۲</p> <p>..... ۳</p> <p>..... ۴</p>	علاقه شغلی من
<p>..... ۱</p> <p>..... ۲</p> <p>..... ۳</p> <p>..... ۴</p>	مهارتها و تواناییهای شغلی من
<p>..... ۱</p> <p>..... ۲</p> <p>..... ۳</p> <p>..... ۴</p>	شغل احتمالی
<p>..... ۱</p> <p>..... ۲</p> <p>..... ۳</p> <p>..... ۴</p>	فعالیت‌های اوقات فراغت در ارتباط با شغل
<p>..... ۱</p> <p>..... ۲</p> <p>..... ۳</p> <p>..... ۴</p>	اهداف شغلی کوتاه مدت من
<p>..... ۱</p> <p>..... ۲</p> <p>..... ۳</p> <p>..... ۴</p>	اهداف شغلی بلند مدت من

..... ۱.	افراد یا موسسات حمایت کننده
..... ۲.	که به من در رسیدن به هدفم کمک
..... ۳.	می کنند.
..... ۴.	

هم اکنون (یا ظرف شش ماه آینده) برای شروع کار بمنظور رسیدن به هدف شغلی خود چه کارهایی می توانید انجام دهید؟ سه مورد از فعالیت‌هایی که برای نزدیک شدن به هدف خود می توانید انجام دهید را در زیر فهرست کنید:

۱.

۲.

۳.

نتیجه گیری

همان طور که مشاهده کردیم، تصمیم‌گیری شغلی یک فرایند است؛ فرایندی که با آگاهی از مراحل آن می توان با موفقیت آن را به پایان برده و در مورد شغل آینده خود تصمیم گرفت. اهداف، هسته مرکزی تصمیم‌گیری هستند و ما می‌توانیم با اهدافی دقیق مسیری دقیق‌تر را بپیماییم. در تعیین مسیر شغلی توجه به عوامل بیرونی مانند تأثیر خانواده و گروه همسالان و شرایط جامعه، دیدگاه وسیع‌تری به ما خواهند داد. در این مقاله سعی شد با طی گام به گام مراحل تصمیم‌گیری و ارائه برنامه عملی، راهی به سوی تصمیم‌گیری شغلی پیش روی شما قرار گیرد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی