

چگونه شغل مناسب خود را انتخاب کنیم؟

راهنمای عملی و گام به گام رسیدن به رضایت شغلی

مرجع تخصصی انتخاب شغل



مرجع تخصصی انتخاب شغل

فهرست

۰۱ آیا این راهنما برای من مناسب است؟

۰۲ چرا باید مسیر شغلی را طراحی کنیم؟

۰۳ معیارهای انتخاب شغل

۳.۱ استعدادها و تواناییها

۳.۲ علایق

۳.۳ ارزشها

۳.۴ ارتباط و معاشرت

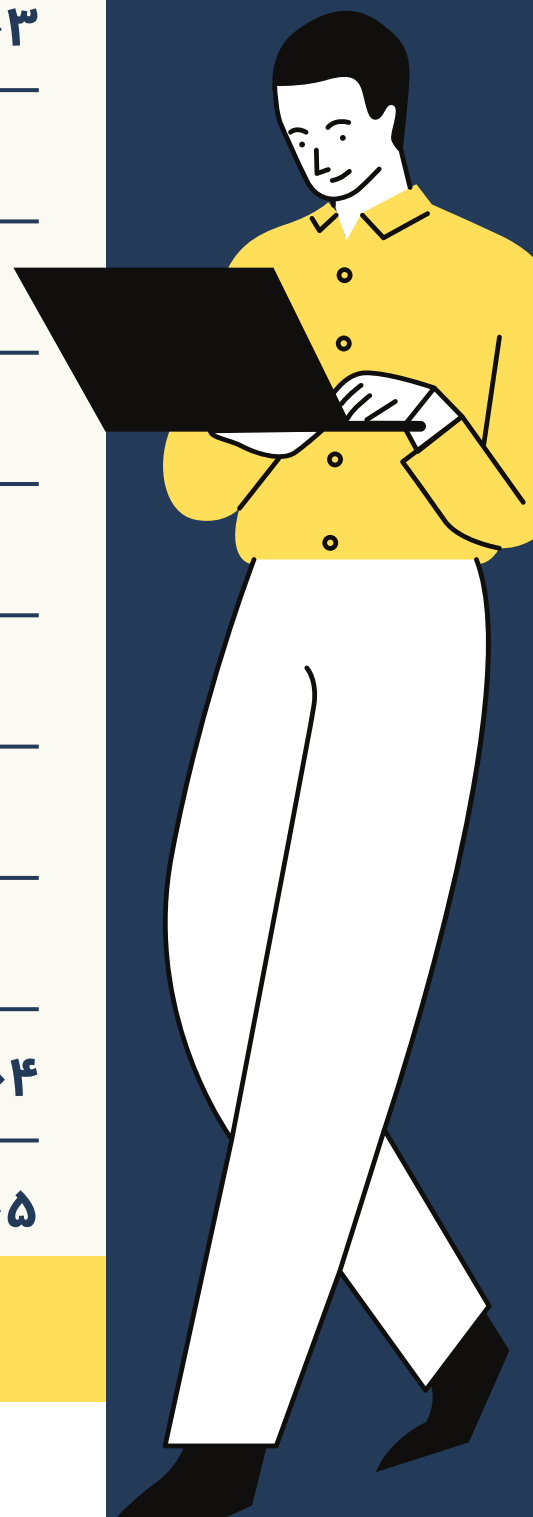
۳.۵ درآمد و مزایا

۳.۶ شرایط کاری و محیط فیزیکی

۳.۷ هدف در زندگی

۰۴ قرار دادن همه‌ی المانها کنار هم

۰۵ سخن آخر



آیا این راهنما برای من مناسب است؟

اگر در ابتدای مسیر شغلی خود هستید و می‌خواهید تصمیم بگیرید کدام مسیر را انتخاب کنید، تبریک می‌گوییم؛ جای درستی آمده‌اید. این راهنما می‌تواند شما را از انتخابی نجات دهد که در نهایت به یک زندگی شغلی خسته‌کننده ختم می‌شود. خود آینده‌ی شما، روزی بابت زمانی که برای خواندن این راهنما و انجام تمرین‌های آن گذاشته‌اید، از شما تشکر خواهد کرد.

اما اگر در میانه‌ی مسیر شغلی هستید، بهتر است کمی در زندگی کاری خود تأمل کنید. میزان رضایت شما از شغل‌تان چقدر است؟ آیا صبح‌ها خود را به‌زور از تخت بیرون می‌کشید تا به سر کار بروید، یا با انرژی و اشتیاق روز کاری‌تان را آغاز می‌کنید؟ آیا فقط برای پرداخت هزینه‌های زندگی کار می‌کنید، یا کار کردن به شما احساس سرزندگی، رشد و هدفمندی می‌دهد؟

اگر پاسخ شما این است که اغلب اوقات بی‌صبرانه منتظر شروع روز کاری هستید و از شغل خود لذت می‌برید، احتمالاً این راهنما چیز بیش-





تری به شما اضافه نخواهد کرد و می‌توانید با خیال راحت آن را کنار بگذارید. اما اگر چنین نیست، پیشنهاد می‌کنم به خواندن ادامه دهید.

آیا واقعا می‌شود از شغل لذت برد؟

ممکن است با خود فکر کنید که کار یک وظیفه‌ی اجباری است و هیچ‌کس واقعاً برای انجام آن اشتیاق ندارد. باید گفت این نگاه کاملاً دقیق نیست. انسان از خلق کردن و ایجاد نتیجه‌ی مثبت لذت می‌برد. می‌توان گفت افرادی که از سلامت روان برخوردارند و دچار افسردگی یا فرسودگی شدید نیستند، نمی‌توانند کاملاً بیکار باشند. همه‌ی انسان‌ها نیاز دارند کاری انجام دهند که به زندگی‌شان معنا دهد و احساس مفید بودن کنند.

اما اگر چنین است، چرا بیشتر افراد از کار خود لذت نمی‌برند؟ دلیل اصلی این است که نوع فعالیتی که به‌عنوان شغل انتخاب کرده‌اند، با شخصیت و نیازهای آن‌ها سازگار نیست. با وجود این، افرادی هم هستند که شغل برایشان تنها منبع درآمد نیست، بلکه در کنار درآمدزایی، منبع رشد، الهام و شکوفایی است. شاید تصور شود این افراد استثنایی‌اند یا کارشان ماهیت متفاوتی دارد، اما واقعیت این است که تنها تفاوت آن‌ها با دیگران در این است که در مسیر شغلی مناسب خودشان قرار گرفته‌اند؛ مسیری که با جنبه‌های مختلف وجودشان هماهنگ است.



خبر خوب این است که در این راهنما قرار است شما را با مسیری آشنا کنیم که از شغل خود لذت ببرید.

چرا باید مسیر شغلی را طراحی کنیم؟

حدود چهار سال داشتم که که مادرم متوجه شد می‌توانم بخوانم و بنویسم. بدون آنکه آموزش خاصی دیده باشم؛ صرفاً در اثر بازی با پازل‌های حروف الفبا.

این موضوع به سرعت تبدیل به یک ویژگی پررنگ در من شد. اطرافیان از هوشم تعریف می‌کردند و در جمع‌ها تحسین می‌شدم. با ورود به مدرسه، این تصویر تقویت شد؛ همیشه شاگرد اول بودم و در امتحان‌ها و مسابقات مختلف موفق می‌شدم.

زمان انتخاب رشته‌ی دبیرستان، به دلیل علاقه‌ام به حل مسائل، رشته‌ی ریاضی را انتخاب کردم. پس از آن در کنکور ریاضی رتبه‌ی خوبی به دست آوردم و تقریباً امکان انتخاب هر رشته‌ای را در دانشگاه‌های برتر داشتم. برای انتخاب رشته‌ی دانشگاهی به دفتر مشاوره رفتم و پاسخ واضح بود: مهندسی برق، مکانیک و کامپیوتر؛ رشته‌هایی که به عنوان



بهترین رشته‌های گروه ریاضی معرفی می‌شدند. من هم همین مسیر منطقی را انتخاب کردم و وارد رشته‌ی برق شدم.

اما از همان ابتدای دانشگاه، یک احساس ناآشنا همراهم بود؛ احساسی که نمی‌توانستم دقیقاً توضیحش بدهم، فقط می‌دانستم چیزی سر جای خودش نیست. با درس‌ها و پروژه‌ها ارتباط برقرار نمی‌کردم و نمرات خوبی کسب نمی‌کردم. بعد از چند ترم، به این نتیجه رسیده بودم که شاید به اندازه‌ی هم‌کلاسی‌هایم باهوش نیستم.

دانشگاه را بالاخره تمام کردم و وارد بازار کار شدم. به واسطه‌ی دانشگاه معتبری که در آن تحصیل کرده بودم، خیلی زود وارد یکی از بزرگ‌ترین شرکت‌های حوزه‌ی تخصصی‌ام شدم. از بیرون، همه‌چیز خوب به نظر می‌رسید. مسئولیت‌پذیر بودم، پیشرفت می‌کردم و شرایط کاری مناسبی داشتم. با این حال، آن احساس درونی همچنان باقی بود؛ احساسی که می‌گفت این مسیر، مسیر من نیست.

در طول سال‌های کاری، ارتقای شغلی، حقوق خوب و حتی مهاجرت کاری به یکی از بهترین کشورها را تجربه کردم. اما صبح‌ها همچنان به دنبال بهانه‌ای بودم که سر کار نروم و در طول روز مدام منتظر رسیدن ساعت رفتن به خانه بودم. از آنجایی که ذاتاً فردی نیستم که به نارضایتی عادت کند، تصمیم گرفتم این احساس را نادیده بگیرم و به دنبال ریشه‌ی آن بگردم.

شروع به جست‌وجو کردم. کتاب خواندم، تحقیق کردم و مسیر شغلی اطرافیانم را بررسی کردم. کم‌کم متوجه شدم مسئله کم‌کاری یا ناتوانی من نیست؛ مسئله این است که سال‌ها در مسیری حرکت کرده بودم که با من هماهنگ نبود، هرچند از بیرون کاملاً منطقی به نظر می‌رسید. با اطلاعاتی که کسب کرده بودم، شروع کردم به اصلاح مسیر شغلی‌ام و امروز شغلی دارم که برایم جذاب است و هنگام انجام آن متوجه گذر زمان نمی‌شوم. این راهنما حاصل همین مسیر جست‌وجو و بازنگری است.

زمان خودشناسی

حالا که تا اینجا آمده‌اید، بد نیست لحظه‌ای مکث کنید و با دقت به این سؤال پاسخ دهید:

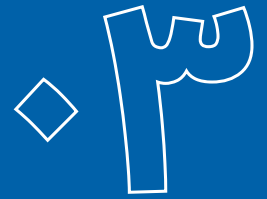
- چگونه وارد مسیر شغلی فعلی خود شده‌اید؟
- آیا این مسیر نتیجه‌ی یک انتخاب آگاهانه بوده است، یا بیشتر تحت‌تأثیر شرایط، شانس، یا خواسته‌ی دیگران در آن قرار گرفته‌اید؟

پاسخ به این سؤال می‌تواند سرنخ مهمی به شما بدهد. اگر آگاهانه مسیر شغلی خود را انتخاب کرده‌اید اما امروز احساس رضایت نمی‌کنید، احتمالاً در زمان انتخاب شغل، شناخت کافی از جنبه‌های مختلف شخصیت خود و معیارهای انتخاب شغل نداشته‌اید. در این صورت، لازم است بار دیگر و این‌بار با آگاهی بیشتر، مسیر شغلی‌تان را بازطراحی کنید.

و اگر به دلایل دیگری در این مسیر قرار گرفته‌اید، پاسخ روشن است:

وقت آن رسیده که خودتان سکان هدایت مسیر شغلی‌تان را به دست بگیرید.

معیارهای انتخاب شغل



وقتی صحبت از «طراحی» می‌شود، وجود معیار ضروری است. بدون معیار، هر طرحی به‌نوعی تصادفی خواهد بود. طراحی مسیر شغلی نیز از این قاعده مستثنا نیست. برای اینکه بتوانید مسیری متناسب با خودتان انتخاب کنید، لازم است بدانید چه چیزهایی برای شما مهم است و چه عواملی بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی‌تان دارند.

پس از مطالعه و بررسی منابع مختلف در این حوزه، به این نتیجه رسیدم که اگرچه معیارهای انتخاب شغل می‌توانند بسیار گسترده و متنوع باشند، اما می‌توان آن‌ها را در چند حوزه اصلی خلاصه کرد. در این راهنما، هفت معیار اصلی را بررسی می‌کنیم. هدف از این کار ارائه‌ی یک نسخه‌ی قطعی و غیرقابل تغییر نیست، بلکه فراهم کردن چارچوبی است که بتوانید بارها به آن بازگردید، آن را بازبینی کنید و با افزایش آگاهی خود، مسیر شغلی‌تان را بهبود دهید.

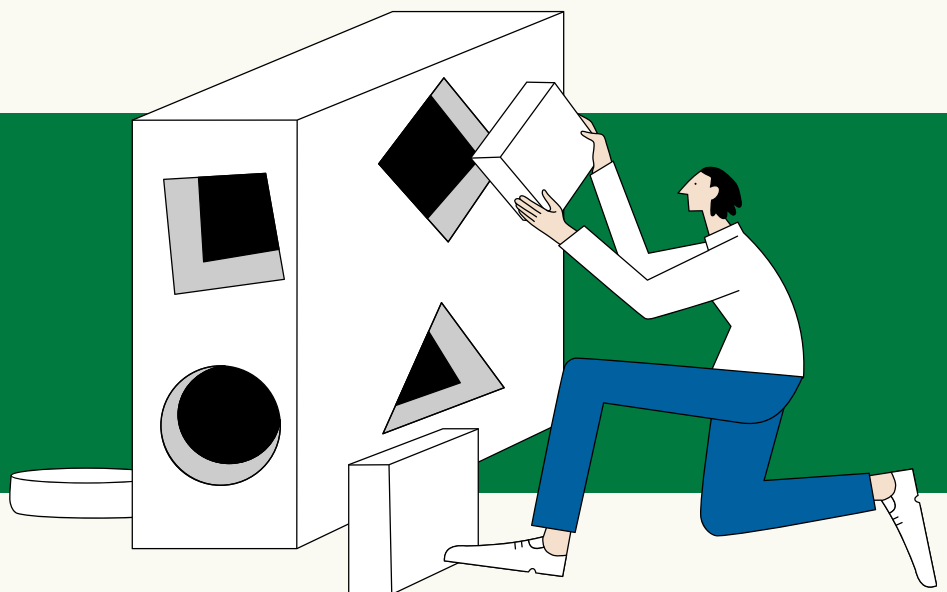
طراحی مسیر شغلی یک تصمیم یک‌باره نیست؛ فرایندی است پویا که با رشد شما، تغییر می‌کند.



پیش از پرداختن به معیارهای انتخاب شغل، لازم است به یک نکته‌ی اساسی توجه کنید: شما منحصر به فرد هستید. شخصیت شما حاصل ترکیبی از ژنتیک، محیطی که در آن رشد کرده‌اید و تجربه‌هایی است که در طول زندگی کسب کرده‌اید. هیچ فردی در جهان دقیقاً شبیه شما فکر نمی‌کند یا احساسات یکسانی با شما ندارد. این مساله باعث می‌شود نیازهای شما از محیط کاری، نوع فعالیت، روابط و حتی شیوه‌ی کار کردن، خاص خودتان باشد. بدون شناخت نیازهای خودتان، طراحی مسیر شغلی مناسب عملاً امکان‌پذیر نیست.

از طرفی، انسان موجودی پیچیده است و شاید هیچ‌کس نتواند ادعا کند که خود را به‌طور کامل می‌شناسد. ذهن، بدن و احساسات، همگی سیستم‌هایی پیچیده هستند. حال که میدانیم برای طراحی مسیر شغلی باید نیازهای خود را بشناسیم و نیز می‌دانیم که شناخت کامل خود بسیار دشوار است، بر شناخت جنبه‌هایی از شخصیت تمرکز کنیم که در محیط کار بروز پیدا می‌کنند و بیشترین تأثیر را بر احساس رضایت یا نارضایتی شغلی شما دارند. معیارهای انتخاب شغل دقیقاً به این جنبه‌های شخصیتی می‌پردازند. هدف تمام این معیارها، شناخت نیازهای خاص شما و جنبه‌های شخصیتی‌ای است که در محیط کار اهمیت پیدا می‌کنند.

در ادامه ۷ معیار اصلی انتخاب شغل معرفی شده‌اند که در بخش‌های بعدی، به توضیح هر یک می‌پردازیم.



۷ معیار انتخاب شغل



استعدادها و توانایی‌ها

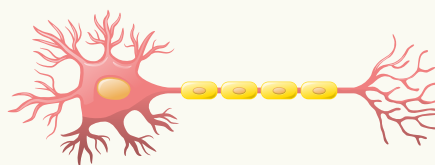
بیاید یک‌بار برای همیشه تکلیف بحث استعداد، توانایی، پشتکار و تلاش را روشن کنیم. احتمالاً بارها شنیده‌اید که «استعداد مهم نیست، فقط تلاش مهم است» یا برعکس، «اگر استعداد نداشته باشی، هرچقدر هم تلاش کنی فایده‌ای ندارد». واقعیت این است که هیچ‌کدام از این دو نگاه، به‌تنهایی تصویر کاملی از ما جرا ارائه نمی‌دهند.

برای درک بهتر این موضوع، لازم است کمی با نحوه‌ی عملکرد مغز آشنا شویم.

مغز انسان برای انجام هر فعالیتی به نوعی برنامه‌ریزی نیاز دارد. این برنامه‌ریزی از طریق شبکه‌ای از اتصالات عصبی شکل می‌گیرد. مغز هر انسان به‌طور متوسط حدود ۸۰ تا ۸۶ میلیارد سلول عصبی به نام نورون دارد. این نورون‌ها از طریق ایجاد اتصال با یکدیگر می‌توانند پیام‌های عصبی را منتقل کنند. هر بار که کاری را انجام می‌دهیم، گروهی از نورون‌ها هم‌زمان فعال می‌شوند و بین آن‌ها ارتباط‌هایی شکل می‌گیرد. با تکرار یک فعالیت، این ارتباط‌ها قوی‌تر و منظم‌تر می‌شوند و به‌تدریج مسیری مشخص در مغز به وجود می‌آورند که به آن «مسیر عصبی» گفته می‌شود. انجام هر کاری، از ساده‌ترین رفتارها تا پیچیده‌ترین مهارت‌ها، به شکل‌گیری و تقویت همین مسیرهای عصبی وابسته است.



اتصال نورونی



ساختار یک نورون



برای مثال، دوچرخه‌سواری را در نظر بگیرید. فردی که هرگز دوچرخه‌سواری نکرده، هنوز مسیرهای عصبی لازم برای حفظ تعادل و هماهنگی حرکت را در مغز خود ایجاد نکرده است. با تمرین و تکرار، این مسیرها کم‌کم شکل می‌گیرند و تقویت می‌شوند. بعد از مدتی، فرد می‌تواند بدون فکر کردن آگاهانه به هر حرکت، دوچرخه‌سواری کند. در این مرحله، انجام این مهارت برای مغز به کاری طبیعی و تقریباً خودکار تبدیل می‌شود. به زبان ساده، می‌توان گفت سیم‌کشی مغز برای این فعالیت شکل گرفته است.

این نوع سیم‌کشی در همه‌ی فعالیت‌های انسانی وجود دارد. برخی از مسیرهای عصبی، تحت‌تأثیر ژنتیک، از ابتدا آمادگی بیشتری دارند. بخش دیگری از آن‌ها، به‌ویژه در سال‌های ابتدایی زندگی، در اثر تجربه و تعامل با محیط با سرعت بیشتری شکل می‌گیرند. به همین دلیل است که کودکان، یادگیری سریع‌تری دارند و راحت‌تر مهارت‌های جدید را می‌آموزند. البته این به آن معنا نیست که بعد از کودکی یادگیری متوقف می‌شود؛ مغز انسان در تمام طول زندگی توانایی تغییر و یادگیری دارد، اما معمولاً بعد از این دوره، ایجاد مسیرهای جدید به تمرین و تکرار بیشتری نیاز دارد.

راست‌دست یا چپ‌دست بودن مثال ساده‌ای از همین موضوع است. مغز هر فرد به شکلی سازمان‌دهی شده که انجام برخی فعالیت‌ها با یک دست برای او طبیعی‌تر و کم‌دردسرت‌تر است.

کودکی را تصور کنید که در کلاس اول دبستان مشغول نوشتن املاست. این کودک چپ‌دست است، اما معلم از همه‌ی دانش‌آموزان خواسته با دست راست بنویسند. در چنین شرایطی، کودک علاوه بر تمرکز بر درست نوشتن کلمات، باید بخش زیادی از توجه و انرژی خود را صرف کنترل دست راستش کند که برایش طبیعی نیست. نتیجه این است که او در موقعیتی نابرابر قرار می‌گیرد؛ موقعیتی که هم‌کلاسی‌های راست‌دستش آن را تجربه نمی‌کنند.



انجام دادن کاری که جزو توانایی‌های اصلی شما نیست، از نظر ذهنی شباهت زیادی به همین وضعیت دارد. وقتی فعالیتت را انتخاب می‌کنید که مغز شما آمادگی طبیعی کمتری برای آن دارد، معمولاً انرژی بیشتری صرف می‌کنید و سریع‌تر خسته می‌شوید. در چنین حالتی، ناخواسته وارد رقابتی نابرابر با افرادی می‌شوید که برای آن فعالیت، مسیرهای عصبی مناسب‌تری دارند.

در این شرایط، معمولاً دو انتخاب پیش روی شماست. یا با صرف زمان و انرژی زیاد، تلاش می‌کنید این مسیرها را ایجاد و تقویت کنید؛ درست مثل کودک چپ‌دستی که تمرین می‌کند با دست راست بنویسد. یا به جای آن، به سراغ فعالیتت می‌روید که مغز شما از ابتدا آمادگی بیشتری برایش دارد و در نتیجه، با همان میزان تلاش، می‌توانید پیشرفت سریع‌تر و رضایت بیشتری را تجربه کنید.

هدف از شناخت استعدادها و توانایی‌ها در طراحی مسیر شغلی دقیقاً همین است: قرار گرفتن در مسیری که انجام فعالیت‌های شغلی برای شما طبیعی است و معمولاً در انجام آن فعالیت‌ها نیاز به تلاش مضاعفی ندارید.

زمان خودشناسی

برای شناسایی توانایی‌ها و استعدادهای خود، به پرسش‌های زیر با دقت پاسخ دهید. سعی کنید هنگام پاسخ دادن، به تجربه‌های واقعی زندگی‌تان رجوع کنید، نه تصویری که دوست دارید از خودتان داشته باشید.

- اطرافیانتان معمولاً در انجام چه کارهایی از شما کمک یا مشورت می‌گیرند؟

- معمولا برای انجام چه کاری دیگران از شما تعریف و تمجید می‌کنند؟
- سه موقعیت چالش‌برانگیز را به یاد بیاورید که توانسته‌اید آن‌ها را با موفقیت حل کنید. در هر کدام، از چه توانایی‌هایی استفاده کرده‌اید؟
- در دوران مدرسه، کدام درس‌ها برایتان جذاب‌تر بودند و یادگیری آن‌ها برایتان ساده‌تر به نظر می‌رسید؟
- آخرین باری که پس از انجام کاری به خودتان افتخار کردید، چه زمانی بود؟ در آن موقعیت از چه توانایی‌ای استفاده کرده بودید؟
- در محل کار فعلی یا شغل‌های قبلی، کدام فعالیت‌ها برایتان لذت‌بخش‌تر بوده‌اند؟
- هنگام انجام چه کارهایی احساس اشتیاق و درگیری ذهنی مثبت می‌کنید؟
- از سه نفر از اطرافیان‌تان که شما را به‌خوبی می‌شناسند بخواهید هرکدام سه توانایی برتر شما را از نظر خودشان بنویسند. پاسخ‌ها را با هم مقایسه کنید. اگر بین آن‌ها وجه اشتراکی وجود دارد، احتمالاً با یکی از توانایی‌های اصلی خود روبه‌رو هستید. اگر اشتراکی وجود ندارد، پاسخ‌ها را بررسی کنید و ببینید کدام‌یک با تجربه‌ی درونی خودتان هم‌خوانی بیشتری دارد.

- به سایت www.careerchoice.ir مراجعه کنید و در آزمون کلیفتون و هوش های چندگانه گاردنر به صورت رایگان شرکت کنید. نتیجه هر آزمون را در اینجا وارد کنید.

این آزمون‌ها ابزارهای مؤثری برای خودشناسی هستند. بر اساس تحقیقات مؤسسه‌ی گالوپ، هر فرد دارای ۳۴ توانمندی بالقوه است که معمولاً ۵ مورد از آن‌ها به‌عنوان استعدادهای برجسته شناخته می‌شوند. آزمون کلیفتون به شناسایی این پنج توانمندی کمک می‌کند. در آزمون هوش‌های چندگانه‌ی گاردنر نیز می‌توانید هوش غالب خود را از میان ۹ نوع هوش مختلف شناسایی کنید و دید بهتری نسبت به شیوه‌ی یادگیری و عملکرد خود به دست آورید.

۳.۲ علايق

معمولاً در مشاغل مختلف، نیاز است دانش زمینه‌ای کسب کنید و با یک یا چند حوزه‌ی مشخص آشنایی داشته‌باشید. برای مثال فرض کنید که از بخش قبلی به این نتیجه رسیدید که توانایی فوق‌العاده‌ای در جلب اعتماد دیگران و ایجاد ارتباط دارید و می‌توانید دیگران را به راحتی قانع کنید و احتمال می‌دهید که در شغل فروش موفق شوید. اما فروش در چه حوزه‌ای؟

برای مثال، اگر در حوزه‌ی فروش خودرو فعالیت کنید، طبیعی است که لازم باشد اطلاعاتی درباره‌ی انواع خودروها، ویژگی‌های فنی آن‌ها و تفاوت مدل‌ها داشته باشید. اما اگر هیچ علاقه‌ای به شناخت خودروها، دنبال کردن مدل‌های جدید یا درک جزئیات آن‌ها نداشته باشید، در چنین شرایطی، حتی اگر از نظر توانایی بتوانید از پس کار بر بیایید، بعید است که از کار خود رضایت داشته باشید یا در آن مسیر رشد بلندمدت را تجربه کنید.

در مورد مشاغل دیگر نیز مانند آموزش، طراحی، مهندسی، پزشکی و ... این مساله صدق می‌کند. اگر شما توانایی لازم برای انجام یک فعالیت را داشته باشید اما حوزه‌ای که آن فعالیت را در آن اجرا می‌کنید برایتان جذاب نباشد، کار کردن در آن مسیر برایتان خسته‌کننده و فرساینده می‌شود. به عنوان مثالی دیگر، شغل کارگردانی فیلم را در نظر بگیرید. فردی ممکن است توانایی زیادی در کارگردانی داشته باشد، اما کارگردانی ژانر تاریخی برایش بسیار جذاب‌تر از ژانر درام باشد چراکه همواره به تاریخ و دانستن درباره اتفاقات گذشته علاقه‌مند بوده‌است.

علاقه باعث می‌شود فرد به‌طور طبیعی زمان بیشتری را صرف یک موضوع کند، درباره‌ی آن فکر کند و تمایل داشته باشد دانش و مهارت خود را در آن زمینه عمیق‌تر کند. به همین دلیل، علایق نقش مهمی در مسیر شغلی دارند؛ نه به این معنا که همه‌چیز باید «دوست‌داشتنی» باشد، بلکه به این معنا که فرد بتواند با سختی‌های مسیر کنار بیاید و ادامه دادن برایش معنا داشته باشد.

نکته‌ی مهم این است که علاقه همیشه به شکل هیجان شدید یا اشتیاق آشکار ظاهر نمی‌شود. گاهی علاقه خودش را به شکل کنجکاوی نشان می‌دهد؛ این‌که دوست دارید درباره‌ی موضوعی بیشتر بدانید، پیگیر آن باشید یا وقتی با آن سروکار دارید، گذر زمان را کمتر احساس کنید. توجه به این نشانه‌ها می‌تواند کمک کند علایق واقعی خود را بهتر بشناسید.

زمان خودشناسی

در ادامه، با پاسخ دادن به چند سؤال ساده، می‌توانید دید واضح‌تری نسبت به علایق خود به دست آورید و بررسی کنید چه حوزه‌هایی برای شما جذاب‌تر و معنادارتر هستند.

- اگر قرار باشد درباره‌ی یک موضوع دلخواه به جمع‌ی آموزش دهید، آن موضوع چه خواهد بود؟
- در دوره‌ی‌ها یا گفتگوهای دوستانه، اگر بتوانید خودتان موضوع بحث را انتخاب کنید، معمولاً چه موضوعی را پیشنهاد می‌دهید؟
- وقتی یک روزنامه، وبسایت یا بلاگ را باز می‌کنید، معمولاً ابتدا به سراغ کدام بخش می‌روید؟

- موضوع پادکست‌ها، کتاب‌ها یا ویدیوهایی که به صورت داوطلبانه دنبال می‌کنید، بیشتر در چه حوزه‌هایی هستند؟
- اگر قرار باشد چند روز را در یک جزیره با یک برترین متخصص یک حوزه سپری کنید تا هرچه می‌داند را به شما بگوید، ترجیح می‌دهید آن فرد در چه حوزه‌ای فعالیت کند؟
- در برخورد با اطرافیان، معمولاً دوست دارید در چه زمینه‌ای به آن‌ها پیشنهاد، راهنمایی یا نظر بدهید؟
- هنگام انجام چه فعالیت‌هایی گذر زمان را کمتر احساس می‌کنید؟
- چه موضوعاتی هستند که حتی بدون نیاز شغلی، دوست دارید درباره‌ی آن‌ها بیشتر بدانید یا اخبارشان را دنبال کنید؟
- اگر مجبور نبودید کار فعلی‌تان را انجام دهید، دوست داشتید وقت و انرژی‌تان را صرف چه نوع فعالیت‌هایی کنید؟
- به سایت www.careerchoice.ir مراجعه کنید و در آزمون رغبت سنج استرینگ شرکت کنید. نتیجه آزمون را در اینجا وارد کنید.

ارزش‌ها ۳.۳

تصور کنید شما فردی هستید که «یادگیری و رشد فردی» برایتان اهمیت زیادی دارد. دوست دارید مهارت‌های جدید یاد بگیرید، پیشرفت کنید و در محیطی باشید که امکان رشد برایتان فراهم است. حال فرض کنید در سازمان "الف" کار می‌کنید که سال‌هاست روش‌های کاری آن تغییر نکرده، آموزش جدی گرفته نمی‌شود و یادگیری مهارت‌های جدید نه تشویق می‌شود و نه ضرورتی دارد. آیا در چنین محیطی احساس رضایت خواهید داشت؟ به احتمال زیاد خیر، حتی اگر این شغل با توانایی‌ها و علایق شما هم‌راستا باشد! حال اگر در سازمان "ب" فعالیت کنید که آموزش، یادگیری و پیشرفت شغلی جزو اولویت‌های اصلی آن است، شرایط کاملاً متفاوت خواهد بود.

حال ممکن است برای فردی دیگر که توانایی و علایقی مشابه شما دارد، «امنیت شغلی» اولویت زیادی داشته باشد. این فرد برخلاف شما با کار کردن در سازمان "الف" احساس رضایت می‌کند و کار کردن در سازمان "ب" برایش استرس‌زا خواهد بود چرا که مدام در حال تغییر است.

این مثال مفهوم ارزش‌ها را بیان می‌کند. نکته قابل ذکر آن است که ارزش‌ها خوب یا بد بودن مسائل را تعیین نمی‌کنند بلکه اولویت مسائل را برای افراد مشخص می‌کنند. همه‌ی افراد به یک اندازه به یادگیری و رشد اهمیت نمی‌دهند. برای بعضی افراد، ثبات، امنیت شغلی یا انجام وظایف مشخص اهمیت بیشتری دارد. به همین دلیل، ممکن است همان محیط کاری که برای یک نفر خسته‌کننده و فرساینده است، برای فرد دیگری کاملاً مناسب باشد.



ارزش‌ها مفاهیمی مانند یادگیری، آزادی، امنیت، خانواده، عدالت، صداقت، استقلال و... هستند. میزان اهمیت این ارزش‌ها برای همه‌ی افراد یکسان نیست. هر فرد معمولاً چند ارزش اصلی دارد که نقش پررنگ‌تری در تصمیم‌های زندگی و شغلی او ایفا می‌کنند. اگر این ارزش‌ها شناخته نشوند و نادیده گرفته شوند، فرد حتی در صورت موفقیت ظاهری نیز ممکن است دچار نارضایتی شود.

مثال دیگری را در نظر بگیرید. فردی که یکی از ارزش‌های اصلی‌اش خانواده است، اگر در محیط کاری قرار بگیرد که لازم باشد ساعت‌های طولانی و نامنظم کار کند، حتی اگر درآمد و جایگاه خوبی به دست آورد، در بلندمدت احساس رضایت نخواهد داشت؛ زیرا فرصت کافی برای بودن کنار خانواده‌اش را از دست می‌دهد. در مقابل، فرد دیگری ممکن است در همین شرایط کاری قرار بگیرد و از شغل خود کاملاً راضی باشد. این تفاوت به این معنا نیست که یکی درست و دیگری اشتباه است؛ بلکه نشان می‌دهد ارزش‌های افراد با یکدیگر متفاوت است.

شناخت ارزش‌ها کمک می‌کند تصمیم‌های شغلی آگاهانه‌تری بگیرید، پیشنهادهای کاری را بهتر ارزیابی کنید و بدانید در چه موقعیت‌هایی احتمال رضایت یا نارضایتی شما بیشتر است.

زمان خودشناسی

در ادامه، با پاسخ دادن به چند سؤال، می‌توانید دید واضح‌تری نسبت به ارزش‌های خود به دست آورید و متوجه شوید چه چیزهایی در زندگی برای شما اهمیت زیادی دارد.

- به تجربه‌های گذشته خود مراجعه کنید و بنویسید در سال‌های اخیر، ۳ موقعیتی که در آن‌ها احساس خوشحالی و رضایت زیادی داشته‌اید کدام‌اند؟

◦ به عنوان مثالی شخصی، مدتی بود که بسیار خوشحال از سرکار برمی‌گشتم و با وجود اینکه تغییر خاصی در وظایفم ایجاد نشده بود، حس می‌کردم از کارم لذت می‌برم. پس از مدتی متوجه شدم در آن روزها بیشتر زمانم را صرف کمک به دیگران برای حل مسائل فنی‌شان کرده بودم. کمک به دیگران از ارزش‌های اصلی من است.

- حال بنویسید در سال‌های اخیر، ۳ موقعیتی که در آن‌ها بسیار عصبانی یا ناراضی شده‌اید کدام‌اند؟

◦ روزهایی که مدیرم بر نحوه انجام کارها بسیار نظارت می‌کرد و چندین مرتبه در روز گزارش می‌خواست، بسیار کلافه می‌شدم چون احساس می‌کردم در انجام کارهایم استقلال و آزادی ندارم. استقلال از ارزش‌های اصلی من است. و این نه تنها در محیط کار بلکه در زندگی شخصی نیز خودش را نشان می‌دهد. اگر فردی مرا مجبور به انجام کاری کند، به شدت برانگیخته می‌شوم.

- از میان جدول صفحه بعد، ۱۰ کلمه‌ای را که برای شما اهمیت بیشتری دارند انتخاب کنید و بنویسید.

◦ سپس این ۱۰ کلمه را بر اساس میزان اهمیت مرتب کنید.

◦ در نهایت، برای هر کلمه توضیح دهید که چه معنایی برای شما دارد و چرا آن را مهم می‌دانید.

خانواده	پذیرش	برابری	عدالت	حریم خصوصی
یادگیری	دستاورد	تعالی	مهربانی	پیشرفت
دانایی	قدردانی	هیجان	دانش	هدفمندی
عدالت	اقتدار	تمرکز	یادگیری	عقلانیت
مهربانی	تعلق	آزادی	منطق	تعامل دوطرفه
عشق	توانمندی	دوستی	وفاداری	احترام به دیگران
احترام	چالش	سرگرمی	معنا	مسئولیت‌پذیری
صمیمیت	قدرت انتخاب	رشد	در لحظه زندگی کردن	روال
رهبری	کنترل	هماهنگی	فروتنی	امنیت
اعتمادپذیری	شجاعت	سلامتی	تازگی	احترام به خود
اشتیاق	خلاقیت	مفید بودن	اطاعت	معنویت
هوش	کنجکاوی	صداقت	گشودگی	ثبات
قدرت	اراده	شرافت	نظم	موفقیت
خرد	انضباط	شمول‌گرایی	مشارکت	مدارا
	تنوع	استقلال	اشتیاق عمیق	تنوع‌طلبی
	کارایی	لذت‌جویی	صلح	چشم‌انداز
	انرژی	تأثیرگذاری	ادب	ثروت

ارتباط و معاشرت

۳.۴

هر شرکت و سازمانی، فرهنگ مخصوص به خود را دارد. نوع تعامل افراد با یکدیگر، میزان صمیمیت همکاران، و نحوه‌ی ارتباط افراد در سطوح مختلف سازمان، همگی از عواملی هستند که بر رضایت شما از محیط کار تأثیر می‌گذارند. برخی سازمان‌ها رسمی‌تر هستند و ارتباط‌ها در آن‌ها چارچوب مشخصی دارد، در حالی که در برخی دیگر، روابط صمیمانه‌تر و غیررسمی‌تر است.

برای مثال، در برخی محیط‌های کاری انتظار می‌رود ارتباط‌ها کاملاً حرفه‌ای و محدود به موضوعات کاری باشد، در حالی که در برخی دیگر، گفت‌وگوهای غیرکاری، تعامل‌های دوستانه و ارتباط نزدیک‌تر میان همکاران امری طبیعی و پذیرفته‌شده است. هرکدام از این فضاها می‌تواند برای فردی مناسب و برای فردی دیگر خسته‌کننده یا آزاردهنده باشد. مسئله این نیست که کدام نوع ارتباط بهتر است، بلکه این است که کدام فضا با روحیه و نیازهای شما سازگارتر است.

همچنین ممکن است ماهیت شغل شما بر پایه‌ی ارتباط مستقیم با افراد باشد؛ مانند فروش، خدمات درمانی، آموزشی و ... در این حالت، نوع ارتباط و گروهی از افراد که با آن‌ها سروکار دارید اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. آیا ارتباط مستمر با کودکان برای شما لذت‌بخش است یا ترجیح می‌دهید با بزرگسالان کار کنید؟ یا شاید ارتباط با سالمندان برایتان معنادارتر باشد

زمان خودشناسی

پیش از انتخاب مسیر شغلی، بهتر است به این تفاوت‌ها آگاهانه فکر کنید و ببینید چه نوع تعامل و معاشرتی برای شما طبیعی‌تر و قابل‌تحمل‌تر است.

حال از خود بپرسید:

- چه نوع فضایی در ارتباط با همکاران برای شما راحت‌تر است؟ رسمی، نیمه‌رسمی یا صمیمانه؟
- آیا ترجیح می‌دهید ارتباط‌ها در محیط کار محدود به مسائل کاری باشد یا از تعامل‌های غیرکاری هم لذت می‌برید؟
- در طول یک روز کاری، ترجیح می‌دهید چه میزان در ارتباط و گفت‌وگو با دیگران باشید؟ ارتباط مداوم، ارتباط متعادل، یا حداقل ارتباط ممکن؟
- کار کردن در تیم‌های پرتعامل و گفت‌وگومحور را ترجیح می‌دهید یا تیم‌هایی با ارتباط حداقلی و تمرکز فردی؟
- اگر شغل‌تان مستلزم ارتباط مستقیم با افراد است، ترجیح می‌دهید بیشتر با کدام گروه‌ها در ارتباط باشید؟ برای مثال کودکان، نوجوانان یا سالمندان؟
- به سایت www.careerchoice.ir مراجعه کنید و در آزمون هالند شرکت کنید. این آزمون به شما کمک می‌کند تیپ شخصیتی خود و افرادی را که دوست دارید با آنها معاشرت کنید را بهتر بشناسید. نتیجه آزمون را در اینجا وارد کنید.

۳.۵ درآمد و مزایا

درآمد، یکی از ملموس‌ترین و در عین حال حساس‌ترین بخش‌های مسیر شغلی است. تقریباً هیچ‌کس نمی‌تواند اهمیت آن را انکار کند، اما میزان اهمیتی که درآمد در تصمیم‌های شغلی هر فرد دارد، متفاوت است. همان‌طور که در بخش «ارزش‌ها» اشاره شد، افراد اولویت‌های مالی یکسانی ندارند. برای برخی، امنیت شغلی، ثبات و آرامش ذهنی مهم‌تر از درآمد بسیار بالاست؛ در حالی که برای برخی دیگر، درآمد بالا یک هدف اصلی و انگیزه‌ی محرک محسوب می‌شود.

تصور کنید دو شغل با عنوان و محتوای کاری مشابه به شما پیشنهاد می‌شود. یکی درآمد بالاتری دارد اما ساعات کاری طولانی‌تر، فشار بیشتر و انعطاف‌پذیری کمتری دارد. دیگری درآمد متوسط‌تری ارائه می‌دهد اما زمان آزاد بیشتر، امنیت شغلی بالاتر یا تعادل بهتری بین کار و زندگی فراهم می‌کند. انتخاب میان این دو، بیش از آن‌که به «درست یا غلط» بودن یکی از گزینه‌ها مربوط باشد، به ارزش‌ها و انتظارات شما از زندگی مالی‌تان برمی‌گردد.

سؤال مهم این نیست که «درآمد بالا خوب است یا نه»، بلکه این است که درآمد در زندگی شما چه نقشی ایفا می‌کند. آیا آن را ابزاری برای تأمین آرامش و آزادی می‌دانید؟ یا نشانه‌ای از موفقیت، پیشرفت و جایگاه اجتماعی؟ یا وسیله‌ای برای فراهم کردن سبک زندگی خاص؟

زمان خودشناسی

برای شفاف‌تر شدن انتظارات مالی، از خود پرسید:

- توقع مالی شما از زندگی چگونه است؟
- درآمد بالا تا چه اندازه برایتان اولویت دارد؟
- آیا حاضر هستید در ازای درآمد بیشتر، از زمان آزاد، آرامش یا انعطاف‌پذیری بگذرید؟
- برای رشد درآمد، چه میزان مسئولیت را در محل کار حاضرید بپذیرید؟
- امنیت مالی برای شما مهم‌تر است یا رشد سریع درآمد؟
- داشتن خانه‌ی بزرگ، ماشین لوکس یا سبک زندگی پرهزینه تا چه حد برایتان اهمیت دارد؟
- مزایای غیرمالی مانند بیمه، مرخصی، ساعات کاری منعطف یا امکان دورکاری چه جایگاهی در تصمیم شما دارند؟

پاسخ به این سؤال‌ها به شما کمک می‌کند تصویر واقع‌بینانه‌تری از انتظارات مالی خود بسازید. بسیاری از نارضایتی‌های شغلی نه به‌خاطر «کم بودن درآمد»، بلکه به‌دلیل ناهماهنگی بین انتظارات فرد و واقعیت شغل شکل می‌گیرند.

شرایط کاری و محیط فیزیکی

شرایط کاری فقط به عنوان شغلی یا وظایف شما محدود نمی‌شود؛ بلکه شامل فضایی است که هر روز در آن حضور دارید، ریتمی که با آن کار می‌کنید و میزان کنترلی که بر زمان و نحوه‌ی انجام کارتان دارید. این عوامل، اگرچه در نگاه اول جزئی به نظر می‌رسند، اما در بلندمدت نقش مهمی در رضایت یا فرسودگی شغلی ایفا می‌کنند.

یکی از جنبه‌های مهم شرایط کاری، میزان امنیت شغلی و ریتم و سرعت سازمان است. برخی افراد در محیط‌هایی با ثبات بالا، ساختارهای مشخص و روندهای تدریجی عملکرد بهتری دارند و از قابل‌پیش‌بینی بودن فضا احساس آرامش می‌کنند. در مقابل، برخی دیگر از سازمان‌های سریع، پویا و در حال تغییر انرژی می‌گیرند؛ حتی اگر این فضاها با فشار بیشتر و امنیت شغلی کمتر همراه باشند. برای بعضی افراد، کار کردن در محیط‌های پرشتاب انگیزه‌بخش و محرک است، در حالی که برای برخی دیگر می‌تواند به‌مرور فرساینده شود.

موضوع مهم دیگر، انعطاف‌پذیری در زمان و مکان کار است. آیا ترجیح می‌دهید ساعات کاری مشخص و ثابت داشته باشید یا امکان تنظیم زمان کار برایتان اهمیت دارد؟ کار در منزل برایتان مطلوب است یا حضور فیزیکی در محیط کار؟

برخی افراد در فضای خانه تمرکز بیشتری دارند و برخی دیگر تنها در محیط‌های کاری رسمی می‌توانند بهره‌وری داشته باشند.

از خود بپرسید چه میزان مسئولیت و اختیار در کار نیاز دارید. آیا دوست دارید تصمیم‌گیرنده باشید یا ترجیح می‌دهید در چارچوب‌های مشخص و با راهنمایی واضح کار کنید؟ سبک مدیریتی نیز در این میان اهمیت دارد؛ برخی افراد با مدیران کنترلی بهتر کار می‌کنند و برخی دیگر در فضایی با اعتماد بالا و استقلال بیشتر شکوفا می‌شوند.

زمان خودشناسی

برای شفاف‌تر شدن این بخش، از خود بپرسید:

- آیا کار در محیط اداری را ترجیح می‌دهید یا فضای باز، پروژه‌های میدانی و سفرهای کاری برایتان جذاب‌تر است؟
- از نظر مکانی، زندگی و کار در مرکز شهر را می‌پسندید یا محیط‌های آرام‌تر در اطراف شهر برایتان مناسب‌ترند؟
- چه میزان امنیت شغلی برایتان مهم است؟
- انعطاف‌پذیری زمانی و مکانی چه جایگاهی در زندگیتان دارد؟
- در چه ریتم کاری بهترین عملکرد را دارید؟ سریع و یا باحوصله؟
- چه سطحی از مسئولیت و اختیار شما را باانگیزه می‌کند؟
- با چه سبک مدیریتی راحت‌تر هستید؟

شناخت این عوامل به شما کمک می‌کند از انتخاب شغلی که در ظاهر مناسب به نظر می‌رسد، اما در عمل با سبک زندگی و نیازهای شما ناسازگار است، جلوگیری کنید.

هدف در زندگی

۳.۷

احتمالاً افسانه‌ی سیزیف را شنیده‌اید. سیزیف، پادشاهی زیرک اما نافرمان، خشم خدایان را برانگیخت و به مجازاتی جاودانه محکوم شد: هر روز تخته‌سنگی عظیم را با تمام توان از دامنه‌ی کوهی بلند بالا می‌برد، اما درست زمانی که به قله نزدیک می‌شد، سنگ از دستش رها می‌شد و دوباره به پایین می‌غلتید. سیزیف خسته، آگاه و خاموش، بار دیگر به پایین بازمی‌گشت و این چرخه‌ی بی‌پایان را از نو آغاز می‌کرد.

کمتر انسانی حاضر است هر روز صبح از خواب بیدار شود تا کاری را انجام دهد که در عمق وجودش آن را بی‌معنا و بی‌نتیجه می‌داند. انسان‌ها ذاتاً به دیدن اثر کار خود نیاز دارند. احساس مفید بودن، ایجاد تغییر—هرچند کوچک—و دیدن نتیجه‌ی تلاش‌ها، همان چیزی است که به کار معنا می‌دهد و انگیزه‌ی ادامه را ایجاد می‌کند.

برای برخی افراد، هدف زندگی بسیار واضح و مشخص است. مثلاً کسی که عزیزش را در اثر یک بیماری از دست داده و تصمیم می‌گیرد زندگی خود را وقف یافتن راهی برای درمان آن بیماری کند. اما برای بسیاری از افراد، هدف به این روشنی نیست. گاهی هدف در خود مسیر نهفته است؛ در کار کردن در حوزه‌ای که دوستش داریم، در کمک کردن به دیگران، در یاد دادن، در خلق کردن، یا حتی در بهتر کردن زندگی روزمره‌ی انسان‌ها.

نکته‌ی مهم این است که هدف شما لازم نیست بزرگ، قهرمانانه یا جهان‌تغییردهنده باشد. هدف هرچه که هست، اگر با ارزش‌ها و درون شما هم‌راستا باشد، می‌تواند به زندگی و شغل شما معنا بدهد. آنچه اهمیت دارد، آگاهانه بودن این انتخاب است.

برای شفاف‌تر شدن این موضوع، به دسته‌بندی‌های زیر توجه کنید و بنویسید که در کدام حوزه‌ها تمایل دارید اثری مثبت—در جهان به‌جا بگذارید. لازم نیست فقط یک حوزه را انتخاب کنید. بسیاری از افراد ترکیبی از چند حوزه را برای خود معنادار می‌دانند. مهم این است که بدانید چه چیزی به کار و زندگی شما حس «معنا» می‌دهد. پس از انتخاب حوزه مورد نظر، بنویسید دوست دارید چگونه اثری ایجاد کنید؟

زمان خودشناسی

برای شفاف‌تر شدن این موضوع، به دسته‌بندی‌های دو صفحه بعد توجه کنید و بنویسید که در کدام حوزه‌ها تمایل دارید اثری مثبت—در جهان به‌جا بگذارید. حوزه‌های انتخابی را اینجا بنویسید.

لازم نیست فقط یک حوزه را انتخاب کنید. بسیاری از افراد ترکیبی از چند حوزه را برای خود معنادار می‌دانند. مهم این است که بدانید چه چیزی به کار و زندگی شما حس «معنا» می‌دهد. پس از انتخاب حوزه مورد نظر، بنویسید دوست دارید چگونه اثری ایجاد کنید؟

حوزه‌های اثر گذاری

حوزهی حواس (زیبایی)

تمرکز بر افزودن زیبایی به جهان از طریق هنر، موسیقی، طراحی، طبیعت یا هر آنچه چشم و دل انسان را نوازش می‌دهد.



حوزهی جسم (سلامت و تندرستی)

تمرکز بر سلامت بدن، شفا، تغذیه، مراقبت جسمی و کمک به بهبود کیفیت زندگی فیزیکی انسان‌ها.



حوزهی دارایی‌ها (مالکیت و مصرف)

تمرکز بر سادگی، استفاده‌ی آگاهانه از منابع، کیفیت به‌جای کمیت و تعریف دوباره‌ی مفهوم «کافی بودن».



حوزهی اراده یا وجدان (اخلاق و عدالت)

تمرکز بر گسترش عدالت، صداقت، مسئولیت‌پذیری و اخلاق در جامعه یا در بخشی از زندگی انسانی



حوزهی قلب (عشق و شفقت)

تمرکز بر افزایش عشق، همدلی، مهربانی و ارتباط انسانی با دیگران، موجودات یا حتی با خود.



حوزهی سرگرمی (شادی و سبکی)
تمرکز بر ایجاد شادی، خنده، آرامش و فاصله گرفتن
از فشارهای زندگی از طریق سرگرمی و تجربه‌های
لذت‌بخش.



حوزهی زمین (محیط زیست و جهان)
تمرکز بر حفاظت از زمین، طبیعت، انرژی، یا حل
چالش‌های زیست‌محیطی و زیستن مسئولانه در
جهان.



حوزهی روح (معنویت)
تمرکز بر رشد معنوی، آگاهی درونی، ایمان، بخشش و
ارتباط با چیزی فراتر از خود فرد.



حوزهی ذهن (دانش و آگاهی)
تمرکز بر افزایش دانش، آموزش، شفافیت فکری و
درک عمیق‌تر از انسان و جهان.



قرار دادن همه‌ی معیارها کنار هم

حال که تا اینجا پیش آمده‌اید و هر یک از معیارها را بررسی کرده‌اید، زمان آن رسیده است که تکه‌های پازل را کنار هم بگذارید و تصویر بزرگ‌تر را ببینید. هرکدام از این بخش‌ها—استعدادها، علایق، ارزش‌ها، ارتباطات، درآمد، شرایط کاری و هدف—به‌تنهایی اطلاعات مهمی درباره‌ی شما در اختیارتان گذاشته‌اند، اما معنا و جهت واقعی زمانی شکل می‌گیرد که آن‌ها را در کنار هم ببینید.

اگر در حال حاضر مشغول به کار هستید، می‌توانید معیارهایی را که به آن‌ها رسیده‌اید در قالب یک جدول با شغل فعلی‌تان مقایسه کنید. در کدام المان‌ها بین شغل فعلی و معیارهای شما هم‌راستایی وجود دارد؟ در کدام بخش‌ها اختلاف دیده می‌شود؟ آیا این تفاوت‌ها جزئی هستند و با تغییر موقعیت، تیم یا نقش در همان سازمان قابل‌حل‌اند، یا نیاز به تغییری بزرگ‌تر، مانند تغییر کامل عنوان شغلی یا مسیر کاری دارند؟

اگر هنوز وارد مسیر شغلی مشخصی نشده‌اید و در مرحله‌ی انتخاب شغل هستید، اکنون زمان آن است که با آگاهی بیشتری تحقیق کنید. مشاغلی را بررسی کنید که بیشترین هم‌خوانی را با معیارهای شما دارند. پیش از تصمیم نهایی، خودتان را تا حد ممکن در آن موقعیت تصور کنید، با افرادی که در آن حوزه مشغول به کار هستند گفت‌وگو کنید، در کارگاه‌ها شرکت کنید یا از طریق فعالیت‌های داوطلبانه، تصویر واقعی‌تری از آن مسیر به دست آورید. اگر پس از این بررسی‌ها متوجه شدید که انتخابتان با انتظاراتتان هم‌خوانی ندارد، طبیعی است که دوباره به مرحله‌ی بررسی بازگردید و مسیر را اصلاح کنید.



به خاطر داشته باشید که مسیر شغلی یک تصمیم یک‌باره و ثابت نیست؛ بلکه فرآیندی پویا است که نیاز به حرکت، بازبینی و اصلاح دارد.

در نهایت، از خود بپرسید:

آیا چیزی مانع قرار گرفتن من در مسیر شغلی مطلوبم شده است؟

این مانع می‌تواند احساس ناکافی بودن باشد؛

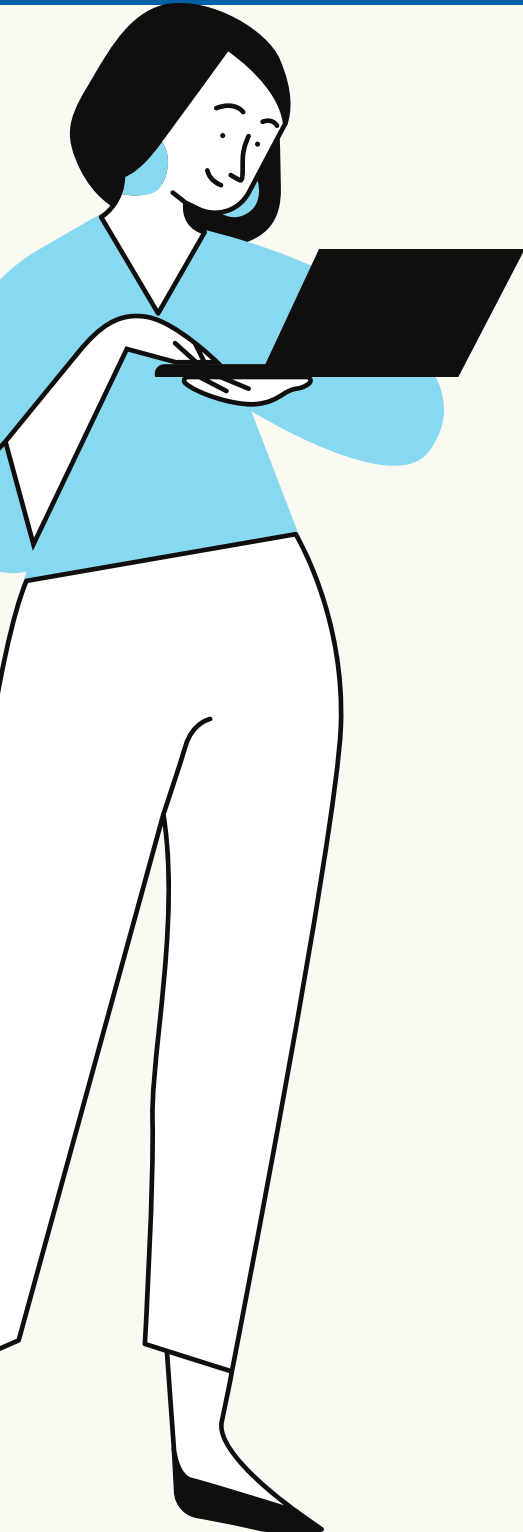
یا موضوعی ریشه‌دار در هویت، گذشته یا تجربه‌های قبلی؛

یا ترس‌هایی که آگاهانه یا ناآگاهانه تصمیم‌های شما را محدود کرده‌اند.

شناخت این موانع، اولین قدم برای عبور از آنهاست. مسیری که آگاهانه انتخاب شود حتی - اگر ساده یا تدریجی باشد - می‌تواند به رضایت، معنا و رشد پایدار منجر شود.



سخن آخر



مسیر موفقیت برای همه‌ی افراد یکسان نیست. با این حال، در بسیاری از جوامع، ارزش‌گذاری افراطی بر برخی عناوین شغلی و تأکید بر یک مسیر تحصیلی مشخص باعث شده افراد زیادی مسیر حرفه‌ای خود را نه بر اساس خودشناسی، بلکه مطابق انتظارات جامعه انتخاب کنند؛ مسیری که اغلب به نارضایتی شغلی می‌انجامد.

نمونه‌های فراوانی از افراد در ظاهر موفق اما افسرده نشان می‌دهد که اعتبار اجتماعی یک شغل الزاماً به معنای رضایت و معنای درونی نیست. شغلی که از بیرون موفق به نظر می‌رسد، می‌تواند از درون تهی باشد.

موفقیت مالی نیز بیش از آن‌که به یک عنوان شغلی خاص وابسته باشد، نتیجه‌ی تخصص است. فردی که با کار خود ارتباط برقرار می‌کند و در آن عمیق می‌شود، امکان خلاقیت، رشد و درآمد پایدار را خواهد داشت.

در نهایت، مسیری که از شناخت خود آغاز شود— حتی اگر ساده‌تر یا متفاوت از مسیرهای رایج باشد — احتمال بیشتری دارد که به رضایت، رشد و موفقیت واقعی منجر شود.



CAREER CHOICE

اگر در هر مرحله از مسیر شغلی خود دچار سردرگمی شدید یا احساس کردید به نگاه و راهنمایی بیرونی نیاز دارید، می‌توانید با مراجعه به وبسایت www.careerchoice.ir یک جلسه مشاوره‌ی رایگان رزرو کنید. در این جلسه در مورد راهکارهای مسائل شغلی شما با هم گفت‌وگو می‌کنیم.



تماس با ما



www.careerchoice.ir



info@careerchoice.ir



[linkedin.com/company/careerchoiceir](https://www.linkedin.com/company/careerchoiceir)