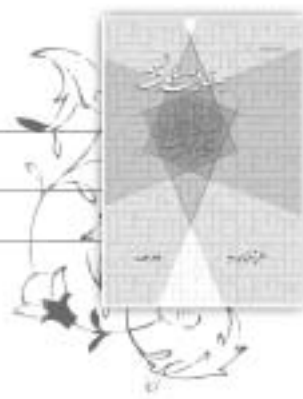


دشواری‌های انتقال از صدا به متن

بررسی و نقد کتاب سیر تطور فقه سیاسی شیعه

تالیف: کمال اکبری



اشاره

کتاب **سیر تطور فقه سیاسی شیعه** با بحث ضرورت حکومت و تبیین فقه سیاسی آغاز می‌شود. در ادامه و در فصل دوم کتاب به رابطه و تفاوت فقه سیاسی با فلسفه و سایر دانش‌ها، تفاوت آن با نظریه سیاسی، ایدئولوژی و کلام سیاسی می‌پردازد و با طرح ادوار فقه سیاسی شیعه از زمان پیامبر (صلی‌الله‌علیه‌وآله) تا عصر حاضر، در فصل سوم ادامه می‌یابد. فصل چهارم به مسائل حاشیه‌ای فقه از جمله مسائل جدید، تحولات فقه، منابع فقه، مصلحت و استلزام اختصاص دارد. بار اصلی کتاب از ابتدای فصل پنجم تا آخر فصل نهم است که به طرح دیدگاه علمای شیعه درباره حکومت و فقه سیاسی در طی تاریخ تشیع می‌پردازد. حسن ختام کتاب هم به تبیین فقه سیاسی و اندیشه سیاسی از دیدگاه حضرت آیت‌الله خامنه‌ای، رهبر فرزانه انقلاب اسلامی، اختصاص دارد.

شایان ذکر است این مجموعه به همت آقای کمال اکبری و با همکاری جمعی از کارشناسان در **رادیو معارف**، برنامه‌سازی و پخش شده است و مجموعه پیش رو حاصلی از آن برنامه رادیویی می‌باشد.

کتاب از سوی دفتر پژوهش‌های رادیو و با همکاری نشر طرح آینده در سال ۱۳۸۷ به چاپ رسیده است.

مجله رادیو همراه با تقدیر از منتقد ارجمند این کتاب و با استقبال از طرح آرا و اندیشه‌های دیگر اندیشمندان و منتقدان گرامی برای نقد و بررسی آثار علمی و حتی برنامه‌های همه ایستگاه‌های رادیویی (صدای جمهوری اسلامی ایران) در صدد فتح بابی برای نقد و بررسی‌های سالم آثار قلمی و برنامه‌های همکاران است. ضمن آنکه مجله مزبور این حق را برای همکارانی که آثارشان مورد نقد و بررسی قرار می‌گیرد، برای پاسخ و اظهار نظر محفوظ می‌دارد.

❖ مجید میرزایی
دانشجوی کارشناسی ارشد تهیه‌کنندگی رادیو

قبل از آنکه وارد بحث بررسی و نقد بشویم، لازم است اشاره‌ای به برخی وجوه افتراق دو رسانه جمعی «کتاب» و «رادیو» داشته باشیم:

همان طور که برنامه‌های رادیو دارای درجه‌بندی هستند، کتاب‌ها هم دارای درجاتی می‌باشند. منظور درجه‌بندی بر اساس محتوای است که امری بدیهی است. برخی محتواها مصرف روزانه دارند و برخی دیگر در یک پروسه زمانی طولانی‌تری قابل استفاده هستند و صرف نظر از اینکه از چه رسانه‌ای، (مکتوب یا غیرمکتوب) ارائه شوند، بر پایه یکی از دو عنصر هنر یا علم استوارند. خارج از این سه مقوله سایر محتواها سطحی و معمولی‌اند و خاصیت یک بار مصرف دارند. بنابراین، گفت‌وگوهای محاوره‌ای و مفروضات شخصی از نازل‌ترین درجه ماندگاری برخوردار هستند.

بهترین برنامه‌های رادیویی تا حد زیادی از دست‌رفته محسوب می‌شود و معمولاً درصد کمی از آنها قابل بازیافت است؛ چرا که ذات برنامه رادیویی این است که نمی‌توان هم به برنامه گوش داد و هم درباره آن فکر کرد. فکر کردن یعنی از دست‌دادن ادامه برنامه. بنابراین بسیار مفید خواهد بود که چنین برنامه‌هایی به کتاب تبدیل شوند.

از این نظر تألیف کتاب‌هایی مانند سیر تطور فقه سیاسی شیعه بسیار ضروری و مفید است. برنامه‌هایی که به کتاب تبدیل می‌شوند. مجال بیشتری برای استفاده و البته نقد، فراهم می‌آورند.

اما در تبدیل برنامه رادیویی به کتاب باید به چند نکته توجه کنیم:

- هر رسانه قواعد و اقتضائات خاص خودش را دارد؛ اگر برنامه رادیویی می‌خواهد به کتاب تبدیل شود باید از قواعد ذاتی کتاب پیروی کند و همچنین برعکس. نمی‌توان برنامه رادیویی را با تمام حشویات و توضیحات اضافه و محاوره‌ای

که اتفاقاً لازمه رسانه و رادیوست، عیناً به کتاب تبدیل کرد.

- در کتاب گاهی نیاز است فصل‌ها و مقدمات، اضافه یا کم شود و طبیعی است که تحقیقاتی جامع و مانع لازم است؛ چرا که کتاب محدودیت زمانی برنامه رادیویی را ندارد و از آن گذشته قرار است احتمالاً به عنوان اثری ماندگار برای زمان‌های مختلف و نسل‌های گوناگون مورد استفاده قرار بگیرد.

با این مقدمه کوتاه، اکنون نکاتی چند درباره کتاب مذکور که از دید یک دانشجو مورد توجه قرار گرفته است، بیان می‌شود. امید که در ویرایش‌های بعدی مورد استفاده مؤلف محترم قرار بگیرد!

از نام کتاب شروع می‌کنیم: **سیر تطور فقه سیاسی شیعه**. این عنوان نوید یک تحقیق جامع را درباره روند تکامل فقه سیاسی شیعه در گذر تاریخ و بسترهای اجتماعی مختلف می‌دهد، اما با مطالعه کتاب نقاط ابهام زیادی در ذهن ایجاد می‌شود؛ مثلاً با تأکید بر چند دوره خاص از جمله دوره آل بویه، صفویه، قاجاریه و پهلوی این پرسش پیش می‌آید که در سایر ادوار تاریخی بر فقه سیاسی شیعه چه گذشته است؟ ضمن آنکه در پرداختن به دوره‌های مذکور هم انتظار می‌رود موضوع از ابعاد مختلف مورد واکاوی قرار بگیرد؛ اما مؤلف، فقه سیاسی را فقط از نگاه عالمان دینی خاص می‌بیند و از مؤلفه‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و سایر مؤلفه‌های عصر آن فقیه غفلت می‌کند.

باید توجه کرد که ظهور یا افول یک اندیشه در بستر اجتماعی و تاریخی خاص شکل می‌گیرد. حال آنکه کتاب صرفاً با اشاره کلی به چگونگی حکومت هر دوره، خود را بی‌نیاز از پرداخت همه‌جانبه می‌بیند. مثلاً در دوره صفویه به ذکر این نکته اکتفا می‌شود: در این دوره مذهب رسمی حکومت شیعه بود، پس علمای دینی

راحت‌تر به بسط فقه سیاسی پرداختند. این درست است، اما فقط این نیست، اقتضائات اجتماعی چه ایجابی داشته است؟ احتمالاً علمای مخالف چه می‌گفته‌اند؟ شیعه در تقابل با سایر فرقه‌ها و احتمالاً سایر تمدن‌ها و بلاد چه تغییراتی کرده است؟ و پرسش‌هایی از این دست، مواردی است که به نظر می‌رسد در رسانه‌ای که قرار است با عنوان کتاب به سرمایه فرهنگی یک ملت افزوده شود، بی‌پاسخی و غفلت از آنها - که متأسفانه به وفور در این اثر منعکس شده - غیرقابل اغماض است.

نکته دیگر اینکه تمام علمایی که در کتاب از آنها ذکر شده رفته است، همه بر اصل ضرورت حکومت اجماع دارند و فقیه را شایسته منصب حکومت دانسته، شرایط و وظایف مشابهی را برای او برمی‌شمارند. حال آنکه تطور، معنای تفاوت دوره‌های تاریخی مختلف و تکامل را در خود مستتر دارد. البته از این نظر بررسی فقه سیاسی در دوره پهلوی و معاصر کامل‌تر است، اما به نظر می‌رسد آنچه در این کتاب از آرا و دیدگاه علما درباره منصب حکومت فقیه و اختیارات او بحث شده است، نه کامل‌کننده نظرات علمای قبل از خود. حتی آنجایی هم که ذکر از اخباریون می‌آید نه به عنوان یک نظریه پارادوکسیکال و متناقض‌نما بلکه به عنوان یک جریان فکری منحرف خوانده می‌شود که در یک دوره خاص وجود داشته است. بنابراین بی‌طرفی ارزشی که لازمه تألیف کتابی با این عنوان است، در این مجموعه گردآوری شده، رعایت نشده است. به نظر می‌رسد تنها از علمایی صحبت شده است که به نوعی اندیشه انقلابی دارند.

با این اوصاف این پرسش پیش می‌آید که آیا تاریخ فقه سیاسی شیعه صرفاً مربوط به دوره‌هایی خاص و اندیشمندانی خاص است؟ نکته دیگر اینکه کتاب ظاهراً هیچگونه داعیه

اخلاقی ندارد، اما ادبیات حاکم بر محتوا با بیان بایدها و نبایدها در جای جای کتاب شکل اخلاقی و توصیفی گرفته است و توقع خواننده را از ارائه تحلیلی دقیق و علمی برآورده نمی‌کند. به عنوان نمونه به این عبارت که به‌طور تصادفی از پاراگراف دوم صفحه ۲۱۸ کتاب انتخاب شده است دقت بفرمایید: «حاکم باید افراد کاردان، پاک، دیندار و بانصاف را برای اداره جامعه انتخاب کند.»

سؤال این است که نقش عبارت‌های کلی در تبیین تطور اندیشه فقه سیاسی شیعه چه جایگاهی دارد؟ اگر حکم است، جای آن در رساله است و اگر پند است، جای آن در کتب اخلاقی است و اگر یک نظریه دینی است، مبتنی بر کدام چارچوب نظری است؟ به نظر می‌رسد کتاب از نظر قالب بیانی بین قالب‌های تاریخی، اخلاقی، تحلیلی و مذهبی شناور بوده، از اتخاذ رویه و قالب تحلیلی دقیق و منسجم، که لازمه بررسی‌های علمی است، طفره رفته است.

با یک بار خواندن کتاب اگر پرسیده شود موضوع کتاب چیست، می‌توان گفت: نظریات اجمالی برخی عالمان دینی درباره فقه سیاسی شیعه. اگر احتمالاً نام کتاب «نظریات» فقه سیاسی شیعه بود، ابهامات و پرسش‌های کمتری بر آن وارد بود.

در فصل دوم کتاب قرار است رابطه فقه سیاسی با سایر دانش‌ها بیان شود. در ادامه مشخص می‌شود که رابطه فقه سیاسی با ایدئولوژی، فلسفه سیاسی، کلام سیاسی و نظریه سیاسی مورد نظر است.

نکته اول اینکه ایدئولوژی، دانش نیست، بلکه یک عقیده است؛ دوم اینکه سایر دانش‌ها فقط فلسفه سیاسی و کلام سیاسی نیست؛ و سوم اینکه نظریه سیاسی در حوزه علوم سیاسی معنا می‌دهد و در حوزه دین جنبه حکمی و ارشادی دارد. یعنی وقتی گفته می‌شود «نظریه»، این توقع و انتظار را در خواننده به وجود می‌آورد که نظریات علمای دین درباره فقه سیاسی، به‌ویژه در دوره‌های مختلف با نظریات جامعه‌شناختی، علوم سیاسی، حقوق و سایر علوم انسانی به چالش کشیده شود. بنابراین انتخاب عنوان رابطه فقه سیاسی با سایر دانش‌ها با آنچه در عمل ارائه می‌شود، مناسبتی ندارد.

در فصل سوم کتاب **ادوار فقه سیاسی شیعه** مطرح می‌شود. اگر مؤلف تمایل ندارد که برای انتخاب گزینشی ادوار فقه سیاسی شیعه

در سراسر کتاب روایات و آیاتی که مربوط به حکومت اسلامی است و به‌طور غیرمستقیم و غیرتحلیلی مورد استفاده قرار می‌گیرد، کمتر از انگشتان دو دست است. حال آنکه بخش عمده کتاب به طرح مباحث تکراری می‌پردازد و نکته جدید البته عوض‌شدن نام عالم و فقیه است. البته این بزرگ‌ترین حسن کتاب است که نشان می‌دهد عملاً سیرت‌طوری در فقه سیاسی شیعه به جز در دوره معاصر اتفاق نیفتاده است.



مورد انتقاد قرار بگیرد، باید درباره سایر دوره‌هایی که ذکر آنها به میان نیامده است دلایل قانع‌کننده و متقن خود را تصریح کند تا برای خواننده کم اطلاعاتی مثل منتقد آن اثر و راقم این سطور، ابهامی باقی نماند. به‌عنوان نمونه، واقعاً در دوره مغول، سامانیان، زندیان، افشاریان و غیره چه برسر فقه سیاسی شیعه آمده است؟ آیا اصلاً فقه سیاسی یا فقیه سیاسی در این دوره‌ها بوده است یا نه؟ اگر بوده است و در سیر تاریخ تطور فقه قرار گرفته است، چرا هیچ یاد و اثری از آن در این کتاب منعکس نشده است؟ و اگر اصلاً فقه سیاسی یا فقیه سیاسی در این دوران نبوده است، در آن صورت چرا هیچ اشاره‌ای بر این فقدان نرفته است؟

مسلم است بخشی از تاریخ فقه سیاسی شیعه در تقابل با عقاید و آرای علمای اهل سنت و با حتی اخباریون که شیعه هستند و بخش دیگری از آن در برخورد با بلاد و اقوام دیگر و یک بخش هم متناسب با اقتضائات اجتماعی تکوین یافته است که کتاب با اشاره‌ای گذرا از آنها رد می‌شود و فقط رابطه فقه با حکومت را به‌طور کلی مورد توجه قرار می‌دهد.

نکته اساسی در سیر «تطور فقه سیاسی شیعه» دوره‌ای است که اتفاقاً مؤلف کمترین توجه را بدان می‌ذول داشته است و آن از ابتدای بعثت پیامبر (صلی‌الله‌علیه‌وآله) به‌ویژه بعد از رحلت حضرت تا غیبت امام عصر (عجل‌الله‌تعالی‌فرجه) است.

کتاب در خصوص تبیین اندیشه سیاسی شیعه توسط کسانی که سزاوارترین انسانها برای بیان این اندیشه ناب هستند، هیچ تلاشی نمی‌کند. در حالی که این مجموعه بر اساس آرای مذهبی شکل گرفته است، اما با مطالعه آن واقعاً نمی‌دانیم نظر صریح ائمه معصومین (علیهم‌السلام) درباره حکومت اسلامی چیست؟ و پیرو آن نمی‌دانیم آرای علمای بعد از غیبت و اختلاف آنها بر چه اساسی شکل گرفته است؟ شاید مؤلف، این بخش را به قرینه معنوی حذف کرده است و یا خواننده را به کتاب‌های دیگری ارجاع می‌دهد. اما داعیه کتاب همان‌طور که از نام آن برمی‌آید، «سیر تطور فقه سیاسی شیعه» است. با این اوصاف شاید نام «سیر تطور فقه سیاسی شیعه» بعد از غیبت امام زمان (عجل‌الله‌تعالی‌فرجه) گزینه مناسب‌تری برای این مجموعه بوده باشد!

در سراسر کتاب روایات و آیاتی که مربوط به

حکومت اسلامی است و به طور غیرمستقیم و غیرتحلیلی مورد استفاده قرار می‌گیرد، کمتر از انگلستان دو دست است. حال آنکه بخش عمده کتاب به طرح مباحث تکراری می‌پردازد و نکته جدید البته عوض شدن نام عالم و فقیه است. البته این بزرگ‌ترین حسن کتاب است که نشان می‌دهد عملاً سیرت‌پوی در فقه سیاسی شیعه به جز در دوره معاصر اتفاق نیفتاده است.

فصل چهارم می‌توانست زمینه پرداخت تحلیلی غنی و مفید بشود و برای غنای بیشتر قادر بود از دو عنصر روایات و نظریات علما به عنوان شاهد مثال و استحکام تحلیل بهره ببرد که متأسفانه، خواننده از این توقع و انتظار هم، بی‌بهره و دست خالی می‌ماند.

برای بررسی فصل پنجم تا آخر فصل نهم به مطالبی که در ادامه می‌آید، توجه کنید:

بعد از غیبت امام زمان (عجل‌الله‌تعالی فرجه) سه جریان فقهی شکل می‌گیرد: یک جریان با اتکا بر سنت، عقل و اجماع، تحت عنوان «جریان اصول‌گرا» ضمن تأکید بر ضرورت حکومت و تبیین پایه‌های آن بهترین حکومت را حکومت اسلامی و بهترین حاکم را ولی فقیه و فقها می‌داند. این جریان همچنین به تبیین شرایط و وظایف حاکم اسلامی می‌پردازد و دین و سیاست را در پیوستگی کامل با هم می‌داند. از جمله عالمان دینی این جریان، مقدس اردبیلی، آیت‌الله طالقانی، شهید مطهری، امام خمینی و رهبر فرزانه انقلاب هستند.

جریان دوم که تقریباً در تضاد با جریان اصول‌گرایی است، با اتکا به سنت، **قرآن** و روایات، ضمن ضروری دانستن اصل حکومت اسلامی، آنرا مختص امام زمان (عجل‌الله‌تعالی فرجه) و هر قیامی قبل از قیام موعود را طاغوت می‌داند. اینها وظیفه فقیهان در عصر غیبت را روایت حدیث می‌دانند. این جریان به «اخباریون» معروفند و از نظر «اصولیون» محکوم به تعطیل کردن عقل هستند. از جمله عالمان دینی این نحله آیت‌الله جزایری و حر عاملی در دوره صفویه هستند.

حد واسط اصول‌گرایان و اخباریون هم جریان «میان‌روی» در فقه سیاسی شیعه شکل گرفت که معتقد به سازش، مدارا و گاهی همکاری با حاکمان وقت جهت اصلاح امور دین و تأمین منافع مسلمین هستند. این جریان نیز ضرورت ایجاد حکومت اسلامی توسط ولی فقیه را باور

دارد، اما آن را منوط به فراهم‌شدن شرایط می‌داند. این گروه از عالمان برای مصلحت و اصلاح امور مسلمین با حاکمان وقت همکاری می‌کنند. از این منظر شاید بتوان این جریان را «اصلاح‌طلب» نامید. اکثریت علما در این نحله فکری جای می‌گیرند؛ از جمله شیخ طوسی، محقق کرکی و عالمان دوره مشروطیت مثل آیت‌الله کاشانی و میرزای نائینی.

این موارد چکیده و لب کل محتوای کتاب از فصل پنجم تا آخر فصل نهم است که دایره‌وار در اندیشه علمای دینی هر عصر ارائه می‌شود. با توجه به تکراری بودن نظریات و مباحث ارائه‌شده برای هر عصر و هر عالمی به نظر می‌رسد که مباحث این فصول می‌توانست با تفصیل بیشتر از آنچه منتقد می‌گوید در یک فصل کوتاه آورده و از این همه اطاب ممل و بی‌مورد پرهیز شود. خود مؤلف در صفحه ۱۷۰ کتاب معترف است:

«فاضل هندی مانند سایر فقه‌های عصر صفوی تعاریف خاصی از مفاهیم سیاسی ارائه نکرده است.»

پس دلیل آوردن مطالب تکراری چیست؟ ضمن اینکه علمای بسیاری مثل خواجه نصیرالدین طوسی، شیخ فضل‌الله نوری، آیت‌الله بروجردی، آیت‌الله بهشتی و... نیز فراموش شده‌اند.

تنها مطالب تازه در این پنج فصل آخر کتاب مربوط به آیت‌الله طالقانی، امام خمینی (ره) و به‌ویژه رهبر فرزانه انقلاب اسلامی است که موجب ایراد نظرات جدید در فقه سیاسی شیعه شده است و این یکی دیگر از محاسن کتاب است.

البته همین که مؤلف در تحقیق و بررسی آثار اکثر دانشمندان دینی به نکته جدیدی دست نیافته و نشان داده است که تقریباً همه علمای دین حداقل در نظر با هم تضادی ندارند و درباره حکومت اسلامی و ولی فقیه نظرات مشابهی دارند، برای تحقیقات بعدی مفید است و زحمت را کمتر می‌کند (البته با علم بر اینکه عیناً نظریات آنها را آورده باشد).

یک نکته دیگر در بررسی نظریات علمای دین فصل زندگی‌نامه آنهاست. به نظر نمی‌رسد آوردن مشخصات شناسنامه‌ای و کوتاه هیچ‌گونه گرهی از اینکه به‌عنوان نمونه، چرا فلان عالم دینی به فلان نظریه معتقد است، باز کند و فقط جنبه اطلاعات عمومی دارد. آوردن زندگی‌نامه

در صورتی می‌توانست در این کتاب کاربرد داشته باشد که مفصل، کامل و در ارتباط با نظریات عالمان دینی باشد.

مطلب آخر درباره برگرداندن برنامه رادیویی به کتاب است.

به قاعده نیست که اطباب به‌کاربرده‌شده در برنامه رادیویی به کتاب سرایت کند. ذات برنامه‌های رادیویی ایجاب می‌کند که از حشو، توضیح واضحات و توضیحات چندباره استفاده نکند. اساساً «تکرار» در برنامه‌های رادیویی از عناصر برنامه‌سازی است؛ چرا که صدای رادیو گذراست و با تکرار است که نکته از قبل گفته‌شده که بنا بر ذات و خاصیت برنامه‌های رادیویی که فزّار است - برای مخاطب یادآوری و تذکار است. اما کتاب محل توقف و تأمل خواننده است و باید تا آنجا که می‌شود از آوردن زواید خودداری کرد. همانطور که پیشتر گفته شد، فصل پنجم تا آخر فصل نهم می‌توانست در یک فصل کوتاه بیاید.

نکته دیگر اینکه برنامه‌های رادیویی از این دست فقط مجال طرح مسئله و پرداخت به کلیات و برخی ابعاد را به‌صورت سرفصل دارد و مطالب عنوان‌شده بیشتر مبتنی بر نظریات کارشناسان حاضر در برنامه است. بنابراین تحقیقی بودن مطالب برای تبدیل به کتاب باید لحاظ شود و همان‌طور که در مطالب قبل گفته شد، این کتاب توفیق‌چندانی در ارائه بنیان‌های علمی فقه سیاسی شیعه نداشته است و تا حد زیادی به بیان توصیفی و کلی نزدیک می‌شود و به سؤالی که در ابتدای کتاب به عنوان: «آیا همه افراد جامعه که دارای حق رأی هستند در مسائل سیاسی خبره‌اند و اگر خبره نیستند آیا اظهار نظر آنها صحیح است یا نه؟» پاسخ روشنی نمی‌دهد و احتمالاً آن را به استنباط خواننده وامی‌گذارد. ضمن اینکه همین سؤال هم خواننده را به وادی تحلیل‌های اجتماعی سوق می‌دهد، بدون اینکه به آن بپردازد.

به هر حال آنچه در تألیف یک کتاب بر مبنای برنامه رادیویی اهمیت دارد، شناختن متن‌های رادیویی و اصول ارائه آنها و متقابلاً شناخت قواعد کتاب و تفکیک آنها از هم است تا بتوان به این پرسش، پاسخ گفت که آیا می‌توان برنامه رادیویی را مستقیماً به کتاب تبدیل کرد؟ و برای این کار چه تمهیداتی لازم است؟

فشار روانی و تأثیر آن بر عملکرد شغلی کارکنان

❖ عفت رسولی

کارشناس ارشد روانشناسی و گوینده ارشد رادیو فرهنگ

پدیده «فشار روانی» (Stress) در چند دهه اخیر در جوامع و سازمان‌ها رو به افزایش بوده، سلامتی مردم، کارمندان و مدیران را به خطر انداخته است. صرف‌نظر از اینکه درکنار آمدن با مشکلات تا چه اندازه توانا باشیم، باز هم در زندگی مواقعی پیش می‌آید که ناچار احساس فشار روانی می‌کنیم. در این میان، محل کار بنا به دلایل متعدد محیطی، کاملاً مناسب برای ایجاد و رشد فشار روانی محسوب می‌شود؛ چراکه احتمال بروز تنش‌های عصبی در هر محلی که عده‌ای به طور مرتب در آن حضور می‌یابند وجود دارد.

محدودیت‌های زمانی و ضرب‌العجل‌ها اغلب از اجزای جدایی‌ناپذیر مشاغل انسان‌های معاصر هستند و در بسیاری موارد، به دست کسانی تعیین می‌شود که خود به‌طور مستقیم درگیر کار نیستند و به ظاهر آنقدر سرشان شلوغ است که وقت ملاقات با زیردستان را ندارند. نتیجه چیست؟ همه خشمگین و ناراحت سرکار حاضر می‌شوند و افت بازده کار نیز از پیش معلوم است!!

به جز افرادی که برای خود کار می‌کنند، بیشتر افراد باید در مورد کارشان به رئیس خود گزارش بدهند و اگر رئیس رهبری خوب و مدیری لایق نباشد، کارمندان آن سازمان یا اداره با استرس‌هایی شدید مواجه می‌شوند. علاوه بر همه اینها، کار کردن با همکارانی ناآشنا با آداب اداری نیز خود معضل بزرگی است. بنابراین باید گفت میزان استرس شخص به شرایط محیط کار بستگی تام دارد. اگر در محیط کار وسایل و ابزارهای نامناسبی در اختیار کارکنان باشد، اگر مدیران لایقی مدیریت امور را به‌دست نگرفته باشند؛ اگر عوامل فیزیکی محیط کار نامناسب و نامطبوع باشد و هزاران اگر دیگر، می‌تواند استرس‌های محیط کاری را افزایش داده، عملکرد شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. آنچه مسلم است فشار روانی شدید یا طولانی دارای اثرات آسیب‌زای روانشناختی است که در این مقاله به آن و به خصوص به رابطه فشار روانی و عملکرد شغلی افراد توجه شده است.

فشار روانی

فشار روانی حالتی تنش‌زاست که به وسیله فردی که با تقاضاهای غیرعادی، موانع یا فرصتهایی روبه‌روست، تجربه می‌شود. فشار روانی و شغلی را نباید الزاماً پدیده‌ای مخرب به حساب آورد. به همین دلیل، دانشمندان رفتارشناس فشارها را به دو دسته تقسیم می‌کنند:

دسته اول: فشارهای خوشایند (Eustress) که مفید هستند و نتایج خوب و شادی‌آفرینی به وجود می‌آورند؛ مانند: فشارهایی که برای دفاع از پایان‌نامه دکتری یا ازدواج در افراد به وجود می‌آید و همراه با شادی، امید و لذت است.

دسته دوم: فشارهای مخرب (Distress) است که با فرسایش همراه است و نتایج ناگوار و ناخوشایندی به دنبال می‌آورد.

به عنوان مثال، وقتی فردی مورد تهاجم محیط و مسائل مختلف قرار می‌گیرد و فشار غیرمنطقی و زیادتر از توان و تحمل بر او وارد می‌شود و از پاسخ درست به آن باز می‌ماند، مسلماً در درازمدت بر جسم و روان او آسیب وارد می‌آید؛ زیرا هر گاه دستگاه عصبی خودمختار که کار بسیج بدن را در موقعیت‌های اضطراری برعهده دارد برای مدت طولانی بی‌وقفه فعالیت کند، منجر به بروز اختلالات جسمانی مانند زخم‌های گوارشی، زیادی فشارخون و بیماری قلبی خواهد شد. علاوه بر آن، فشار روانی شدید که از راه دستگاه عصبی مرکزی موازنه‌های هورمونی را برهم می‌زند پاسخ‌های ایمنی انسان را مختل کرده، توانایی بدن را در مبارزه علیه ویروس‌ها و باکتری‌ها کم می‌کند. چنین برآورد شده که فشارهای هیجانی در بیش از ۵۰٪ اختلالات جسمانی نقش عمده‌ای دارند.

اصولاً باید گفت فشار روانی از نظر فرایند شکل‌گیری سه مرحله را طی می‌کند:

الف - مرحله اخطار یا زنگ خطر (Alarm): در این مرحله عامل فشار خارجی سبب تحریک و به حرکت درآوردن سیستم درونی فشار می‌شود که علائم یا واکنش‌های جسمی و شیمیایی زیادی از قبیل ترشح زیاد آدرنالین و غده هیپوفیز، افزایش سرعت تنفس، ضربان قلب و فشارخون را دربردارد.

ب - مرحله مقاومت (Resistance): در این مرحله اگر کار فشارآورنده برای مدتی ادامه پیدا کند، ارگانیزم وارد مرحله مقاومت می‌شود. در این حالت امکان دارد که مقاومت‌های زیادتر از حد و غیرضروری نیز برای رفع عوامل فشارزا به وجود آید. به همین دلیل، وقتی یک فرد در موقعیتی خاص و به خاطر موضوعی خاص تحت فشار قرار می‌گیرد، امکان ابتلا به بیماری‌های دیگر را نیز پیدا می‌کند.

ج - مرحله فرسودگی (Exhaustion): اگر عوامل فشار با قدرت و قوت قابل‌ملاحظه‌ای

برای مدتی ادامه پیدا کند، امکان تسلیم شدن و رهاکردن فراهم شده و سرانجام سبب فرسودگی فرد می‌شود. بنابراین اگر برای مدتی طولانی از ظرفیت تحمل فرد استفاده شود، وی بیمار خواهد شد. اگر کارمندی ناچار باشد هر روز با مشکلی روبه‌رو شود، به عنوان مثال، مدیری پرتوقع داشته باشد که همیشه از کارش انتقاد می‌کند، بی آنکه فرد را بابت کار شایسته‌اش تشویق کند و فکر روبه‌رو شدن با او هر روز آزارش دهد، سرانجام قوای کارمند مذکور تحت فشارهای عصبی تحلیل خواهد رفت و از کارایی شغلی او کاسته خواهد شد. به طور کلی باید اظهار داشت بیماری‌هایی مانند حساسیت‌ها، سردردهای میگرنی، فشار خون، ناراحتی‌های قلبی، زخم‌های گوارشی و حتی جوش‌های غرور جوانی با فشار هیجانی ارتباط دارد.

پژوهش‌های بی‌شماری که درباره این اختلال‌ها صورت گرفته است، رابطه فشار روانی را با بیماری‌هایی که اشاره آن رفت، نشان می‌دهد. بنابراین این احتمال را می‌توان پذیرفت که فشار روانی یکی از عواملی است که زخم‌های گوارشی ایجاد می‌کند؛ به ویژه در کسانی که به خاطر آمادگی زیستی مقدار بیشتری اسیدکلریدریک در آنها تولید می‌شود. به عنوان مثال، مسئولان کنترل پرواز هواپیماها که در شرایط فشار روانی شدید کار می‌کنند و هر لحظه باید تصمیم‌هایی بگیرند که جان صدها آدمی در گرو آنهاست، بیش از صاحبان سایر حرف به زخم‌های گوارشی دچار می‌شوند و نسبت به یک انسان میان‌سال، بیشتر در معرض بیماری‌های فشار خون و قلب هستند. فشار روانی در بیماری‌های قلبی نیز نقش مهمی دارد.

به طور کلی علائم فشار روانی را به شرح ذیل در سه جنبه خلاصه می‌کنیم:

الف - علائم بیولوژیکی؛ مانند: بالا رفتن فشار خون، افزایش ضربان قلب، خستگی مفرط، حملات قلبی، زخم معده، بی‌خوابی، غذای کم و کم‌اشتهایی، عدم تعادل در سخن گفتن (تندی یا کندی)

ب - علائم روانی؛ مانند: عصبانیت، اضطراب، تنش، افسردگی، دلشوره، احساس دل‌تنگی و بی‌حوصلگی، احساس بیهوده‌بودن و بی‌ارزشی، ضعف روحیه، بی‌نشاطی، ازدست‌دادن تمرکز فکر.

ج - علائم رفتاری؛ مانند: بی‌میلی نسبت به کار، تأخیر در ورود، کاهش بازده کیفی و کمی، افزایش غیبت، فرار از کار، عدم تمرکز حواس، اشتباه

در کارها و تصمیمات، عدم هماهنگی با مسائل و رویدادهای کار، نداشتن اعتماد به خود و دیگران، ترک خدمت، اشکال در روابط و پرخاشگری.

عوامل مؤثر در تشدید فشار روانی

اثرات فشار روانی مانند میزان اضطرابی که برمی‌انگیزد و میزان اخلاص آن در توانایی‌های شخص برای کار و کوشش، به چند عامل بستگی دارد. از آن جمله است:

- **پیش‌بینی‌پذیری:** وقتی آدمی نمی‌تواند کنترلی بر فشار روانی داشته باشد، اگر بتواند آن را پیش‌بینی کند، از شدت آن کاسته می‌شود.

- **امکان کنترل طول دوره فشار روانی:** کنترل داشتن بر طول دوره یک رویداد فشارزا نیز از شدت فشار روانی می‌کاهد.

- **ارزیابی شناختی:** یک رویداد فشارزای معین را ممکن است دو انسان متفاوت به دو صورت به کلی متفاوت ادراک کنند. بنابراین، ادراک شخص از یک رویداد فشارزا به برآورد او از درجه تهدیدآمیز بودن آن رویداد نیز بستگی دارد.

موقعیت‌هایی که شخص آنها را به صورت تهدیدی برای زنده‌ماندن خود (اطلاع از ابتلا سرطان) یا به صورت تهدیدی برای اعتبار و ارزش خود (شکست در شغلی که خودش برگزیده) ادراک می‌کند، بیشترین فشار روانی را ایجاد می‌کند.

- **احساس کارایی:** اطمینان خاطر آدمی به اینکه می‌تواند یک موقعیت فشارزا را به خوبی اداره کند نیز عامل عمده‌ای در تعیین شدت فشار روانی به شمار می‌رود.

- **حمایت‌های اجتماعی:** امکان دارد که حمایت عاطفی و توجه مردم، فشار روانی را تحمل‌پذیرتر کند. معمولاً اگر آدمی مجبور شود بدون یاری‌های دیگران و به تنهایی با رویدادهایی مانند طلاق، مرگ یک دوست محبوب یا بیماری سختی روبرو شود، این رویدادها آسیب‌زا می‌شوند. پژوهش‌ها نمایانگر این نکته است که مردمانی که پیوندهای اجتماعی گسترده‌تری دارند بیش از کسانی که از پشتیبانی اجتماعی کمتری برخوردارند، عمر می‌کنند و کمتر از آنان گرفتار بیماری‌های ناشی از فشار روانی می‌شوند.

به طور کلی می‌توان گفت: تحمل فشار روانی وقتی آسان‌تر است که عامل فشارزا بر زندگی افراد دیگری هم اثر گذاشته باشد. هنگامی که مردم علیه یک دشمن مشترک یا در راه دستیابی به هدف مشترکی با هم کار می‌کنند، اضطراب‌ها

و تعارض‌های فردی به دست فراموشی سپرده می‌شود.

تأثیر فشار روانی بر عملکرد سازمانی

وقتی در یک اداره و سازمان به علائم و نشانه‌های فشار روانی توجه کافی نشود، افراد به مرور زمان علاقه خود را به شرکت در امور اداره و همکاری در راه رسیدن به اهداف از دست می‌دهند. به همین علت است که تحرک و پویایی در بین کارکنان مشاهده نمی‌شود. در نتیجه این عدم مشارکت افراد اثربخشی، بازدهی و تولید اداره و سازمان کاهش یافته، روحیه ضعیف، انگیزه کم و عدم رضایت شغلی سبب تأخیر حضور در کار، غیبت و فرار از کار، ترک خدمت و... می‌شود.

مک گراث (MC Grath) رابطه فشار با عملکرد را چنین بیان می‌کند: «وقتی که فشار روانی در درون اداره و سازمان به صفر برسد و یا اصولاً فشار بسیار کمی وجود داشته باشد، تولید نیز کم خواهد شد. هنگامی که فشار روانی به درجه متوسطی می‌رسد، بیشترین تولید به وجود خواهد آمد.» وی می‌گوید: «دلیل آن این است که در این حالت فرد می‌کوشد نهایت سعی را در استفاده از فرصت‌ها و رفع مشکلات بالقوه به عمل آورد.» از نظر او، در حقیقت فرد دارای نوعی انرژی می‌شود که به واسطه آن وادار به حرکت می‌شود. اما اگر فشار روانی زیاد شود و یا برای مدت طولانی به درازا بکشد، فرد از نظر جسمی و روانی ضعیف و خسته می‌شود و نمی‌تواند تولید مطلوبی داشته باشد. نتیجه پژوهش مک گراث نشان می‌دهد فشارهای خیلی زیاد و فقدان فشار سبب کاهش عملکرد کارکنان می‌شود.

به طور کلی براساس پژوهش‌های به‌عمل‌آمده می‌توان گفت فشار روانی می‌تواند تأثیرات ذیل را در عملکرد کارکنان اداره و سازمان داشته باشد:

- **عملکرد (Performance):** کاهش عملکرد یکی از آثار و نتایج فشار روانی در محیط کاری است. فشار روانی در اداره و سازمان می‌تواند سبب تصمیم‌گیری‌های اشتباه‌آلود مدیریتی و اختلال در روابط مدیر و کارکنان شود.

- **عقب‌نشینی (Withdrawal):** رفتارهای مبتنی بر عقب‌نشینی نیز ناشی از فشار در محیط کار است که دو نمونه مهم آن غیبت و یا ترک محیط کار است.

- **نگرش‌ها (Attitudes):** موضوعاتی مانند رضایت شغلی، روحیه و تعهد سازمانی تحت

شرایط فشار روانی آسیب می‌بینند و انگیزه‌های کار را کم می‌کنند. پایین آمدن هر یک از آنها سبب کاهش یا پایین آمدن عملکرد یا تولید می‌شود.

عوامل به وجود آورنده فشار روانی در محیط کار

عوامل تأثیرگذار بر فشار روانی در محیط کار به طور کلی عبارتند از:

عوامل فردی

از آنجا که کارگزاران اداره و سازمان اعم از کارمند یا مدیر در درجه اول یک فرد و باشخصیت خود هستند، ویژگی‌های شخصیتی فردی آنها بر کار و رفتارشان اثر می‌گذارد.

الف- عوامل فردی (نوع شخصیت):

باید گفت که متغیرهای زیادی از شخصیت بر نحوه انجام کار و فشار روانی در کار اثر می‌گذارد. عده‌ای از افراد دوست دارند کار را به سرعت و کمترین زمان ممکن انجام دهند؛ برخی دیگر می‌خواهند کار با آهستگی، آرام و در زمان نسبتاً طولانی انجام شود؛ در شخصیت برخی افراد نوعی کمال‌جویی وجود دارد، در عین حال که برخی افراد سطحی و کلی‌نگر هستند و عده‌ای دیگر جزئی‌نگر، دقیق و وسواسی‌اند. افراد جدی، سخت‌گیر، دقیق، جزئی‌نگر و عیب‌جو معمولاً سبب خشم خود و دیگران می‌شوند و از نظر فشار روانی در معرض آسیب‌پذیری بیشتری هستند. افرادی که در شخصیت آنها قدرت‌طلبی وجود دارد در شرایطی که بر محیط و رفتار دیگران کنترل نداشته باشند به سرعت دچار فشار می‌شوند.

ب- کانون کنترل: اینکه افراد چه تفسیری

از عوامل به وجود آورنده رویدادهای زندگی خود مانند شکست‌ها و موفقیت دارند، به طرق گوناگون می‌توانند با فشار روانی رابطه داشته باشند.

اگر افراد علل رویدادها را مربوط به خود بدانند و توانایی‌ها و کوشش‌های خود را سبب پیدایش وقایع بدانند، احتمالاً در مقابل شکست‌ها و عدم موفقیت‌ها خود را مسئول می‌دانند. بنابراین، در مقابل فشارهای روانی بسیار ناراحت شده، واکنش‌های شدیدی را از خود نشان می‌دهند. بالعکس افرادی که علت وقایع را بیرونی می‌دانند و معتقدند آنچه در زندگی آنها اتفاق می‌افتد از دست آنها خارج است و بر آنها کنترل ندارند، در مقابل فشارهای روانی از آرامش بیشتری برخوردارند و با وقایع راحت‌تر روبه‌رو می‌شوند. در نتیجه، نسبت به

عوامل فشارآور محیط کار به سرعت عکس‌العمل نشان نمی‌دهند.

ج- خودپنداری (Self-Concept):

یکی از علل فشار در افراد، نوع برداشت و پنداشت از خود است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند افرادی که خود را به خوبی نمی‌شناسند و یا نگرشی منفی نسبت به خود دارند، معمولاً احساس عدم امنیت می‌کنند. همین احساس عدم امنیت به بی‌اعتمادی به خود سبب شکست و در نتیجه فشار روانی می‌شود. بر پایه همین خودپنداری غلط، ممکن است فرد اهداف غیرواقع‌بینانه‌ای برای زندگی، کار و سازمان خود تعیین کند. از آنجا که اهداف غیرواقع‌بینانه فرد را به دردسر می‌اندازد و در نهایت به موفقیت نمی‌انجامد، سبب فشار روانی و ناکامی می‌شود.

د- بیماری جسمی: جسم و روان به طور

تنگاتنگ و دوجانبه با هم ارتباط دارند. کسی که به علت ناتوانی و ضعف جسمی زود خسته می‌شود، به احتمال زیاد زودتر از دیگران بدخلق می‌شود و از کوره در می‌رود. هارلود لیویت در کتاب روان‌شناسی مدیریت می‌گوید: «بیشتر افرادی که در موقعیت مدیریت قرار می‌گیرند پس از مدتی به بیماری‌های روان - تنی دچار می‌شوند. بیماری‌های روان‌تنی ممکن است ریشه جسمی و یا روانی داشته باشد.» اگر چه ویژگی‌های شخصیتی و عاطفی، خود سبب بروز حالات تنش و عطفی می‌شود، ولی مشکلات مربوط به ترشح غدد و تولید هورمون‌های فشارزا نیز در پیدایش فشار و هیجان مؤثر هستند. بیماری‌هایی مانند: قند خون، تنگی نفس و نظایر آن سبب فشار می‌شوند و فرد را از نظر روانی دچار مشکل می‌سازند.

عوامل شغلی

نقش هر فرد در محیط کار ممکن است منبع فشار روانی فرد در محیط کار باشد. برخی از شغل‌ها ذاتاً ویژگی فشارزایی دارند. به عنوان مثال: پرستاری، آهنگری، خلبانی و... اساساً در شرایط پر سر و صدا، نامساعد، هیجان و فشار انجام می‌شود.

روشن نبودن وظایف کاری افراد می‌تواند سبب فشار روانی شود؛ چراکه به علت روشن نبودن وظایف، افراد از انجام بعضی از کارها شانه خالی می‌کنند و به همین علت مورد مؤاخذه قرار می‌گیرند. در نتیجه، این بالاتکلیفی احتمال تنبیه و فشار روانی را به دنبال خواهد داشت. علاقه‌مند نبودن افراد به شغل خود و انجام آن با اکراه، شرایط مساعدی را برای فشار روانی فراهم می‌آورد.

هرگاه فردی بین دو یا چند نقش متعارض قرار گیرد، در او تعارض میان نقش‌ها به وجود می‌آید و همین امر سبب فشار می‌شود. به عنوان مثال: اگر دانشجویی که در عین حال کارمند است، در یک روز معین هم امتحان و هم مسئول تنظیم گزارش کتبی مبسوطی از پیشرفت امور حوزه کاری خود شود، تحت فشار قرار می‌گیرد.

خواستن کار زیاد که از توان و تحمل کارمند خارج باشد، او را دچار فشار روانی خواهد ساخت. وقتی انجام چند کار با ضرب‌العجل همراه شود، احتمال فشار خیلی بیشتر می‌شود. همچنین باید گفت: اگر کار از نظم و ترتیب درستی برخوردار نباشد و افراد به طور آشفته و نابسامان دست به کار بزنند و مراحل انجام کار از نظر توالی فعالیتی و زمانی آن روشن نباشد، سبب فشار روانی می‌شود.

عوامل مدیریتی

در میان همه عوامل فشارزا در سازمان، عامل مدیریت از همه مهم‌تر و فراگیرتر است. شخصیت مدیر، سبک مدیریت، روش‌های پاداشی مدیریت، دادن بازخورد، سازمان‌دهی شغل، فشارهای زمانی، جو سازمانی، روابط، احترام و... همه تابع اقدامات و رفتارهای مدیریتی هستند که تأثیرات فراوانی در ایجاد فشار روانی در کارکنان خواهند داشت.

قدرت اجباری مدیران (Coercive Power)

که از طریق ترس، اجبار، تهدید، زور، تنبیه، جریمه و اخراج انجام می‌شود و افراد را اجباراً وادار به تبعیت و تسلیم می‌کند، می‌تواند عامل فشار روانی باشد. قطعاً تسلیم، تبعیت، فرار و یا مقاومت کارکنان در مقابل قدرت اجباری مدیران بدون تنش و فشار انجام نمی‌گیرد. از طرفی شخصیت مدیران می‌تواند در تصمیمات و روش‌های آنها تأثیر بگذارد و همین امر سبب بروز فشارهای روانی بر کارکنان شود. هررسی و بلانچارد سبک و شخصیت را مترادف دانسته، اعتقاد دارند که سبک همان الگوی رفتاری نسبتاً ثابت یک مدیر است که شاخص شخصیت اوست. در این زمینه چند نوع سبک مدیریتی وجود دارد که اهم آنها عبارتند از:

سبک عاطفی (Emotive Style):

شامل مدیرانی است که در عین اجتماعی بودن میل به سلطه در آنها زیاد است و به همین دلیل ممکن است مدیر سبب فشار بر خود و دیگران شود.

سبک دستوری (Directive Style):

شامل مدیرانی است که مدیر ضمن آنکه به شدت سلطه‌گر است، اجتماعی نیز نیست. همین بی‌توجهی

به نیازهای دیگران که سبب احساس بی‌احترامی و کم‌ارزشی در افراد می‌شود و سلطه‌گری که معمولاً با تحمیل خود و استفاده از قدرت اجباری همراه است، سبب به‌وجود آمدن جو ناسالم و فشار روانی در کارکنان می‌شود. از سویی دیگر باید گفت: بسیاری از تعارضات اداری در محیط کاری به علت عدم برنامه‌ریزی درست مدیران در استفاده از نیروی‌های انسانی و منابع مادی و تکنولوژی محیط کاری است و از این رهگذر هر تعارضی سبب فشار روانی در کارکنان خواهد شد. اساساً برنامه‌ریزی سبب به‌وجود آمدن نوعی احساس کنترل درونی و تسلط بر محیط، منابع و... می‌شود. در حقیقت، همان‌طور که احساس خوشبختی و آرامش، حاصل مدیریت زمان، مکان و منابع است، فشار روانی نتیجه بی‌نظمی و عدم استفاده درست مدیران از وقت و امکانات است.

عوامل سازمانی

یا جو روانی سازمان می‌تواند عامل مهمی در ایجاد اختلال در بهداشت و فشار روانی باشد.

ب- ارگونومی: داشتن فضای کافی که امکانات حرکت و تنفس درست را تضمین کند و در عین حال از نور کافی و رنگ مناسب برخوردار باشد، دارای اهمیت فراوانی است.

در کارگاه‌ها یا محیط‌های شغلی که با مواد شیمیایی آلوده‌کننده سر و کار دارند و یا اصولاً هوا بیش از حد مجاز آلوده است، افراد تحت فشار قرار می‌گیرند. آلوده‌کننده‌های صوتی، سرما و گرمایی زیادتر از حد و فقدان شرایط مناسب، سبب فشار روانی بر کارکنان می‌شوند.

ج- سیستم پاداش: فقدان دریافت بازخورد مناسب از کار و داشتن رفتار ناعادلانه مدیران با کارکنان آن گونه که افراد کوشا و جدی را از کارمندان دیگر جدا نسازد، سبب پیدایش دل‌تنگی، تنش و فشار روانی و در نهایت کاهش تدریجی علاقه و انگیزه‌های کارکنان و ناکامی بین کارکنان

عوامل سازمانی که سبب پدید آوردن فشار می‌شوند بسیار پراهمیت و گسترده‌اند. موضوعاتی مانند: جو سازمانی، ساختار، سیاست‌ها، فرایندها، سیستم پاداش، رقابت، روابط و حتی ویژگی‌های کالبدی اداری در به‌وجود آوردن فشار روانی بر محیط کاری و کارکنان مؤثرند:

الف- جو سازمانی: کارکنان در یک فضای سازگار و مساوی، با طراوت، شادابی و احساسات مثبت کار می‌کنند و بالعکس، در یک جو منفی، کسالت، ناراحتی، خشم و فشار روانی به وجود می‌آید و افراد بی‌حال شده و از انرژی آنها کاسته می‌شود.

فرنج و کاپلان جو سازمانی را جزء سه عاملی معرفی می‌کنند که اثر منفی بر فشار شغلی وارد می‌آورد. کوپر و مارشال نیز گفته‌اند که جو سازمانی

زیرسیستم جامعه است و بدون تردید هر تغییری که در جامعه رخ دهد، در محیط شغلی و اداری نیز اثر خواهد گذاشت. تغییرات اجتماعی و سیاسی گاه سبب بلا تکلیفی و فشار بر مدیران و کارمندان سطوح میانی و پائین خواهد بود.

ب- وضعیت اقتصادی: اقتصاد جامعه نیز با فشار محیط‌های شغلی ارتباط دارد. تعیین بودجه کافی و بحران‌های اقتصادی می‌تواند بر حقوق کارکنان، تهیه امکانات و... تأثیرگذار باشند و تأثیرات روانی متفاوت ایجاد کنند. در جوامعی که افراد باید برای تأمین معاش خود چند کار داشته باشند، خستگی و کم‌حوصلگی، فشارهای ناشی از کار زیاد را به محیط کاری خود منتقل می‌کند.

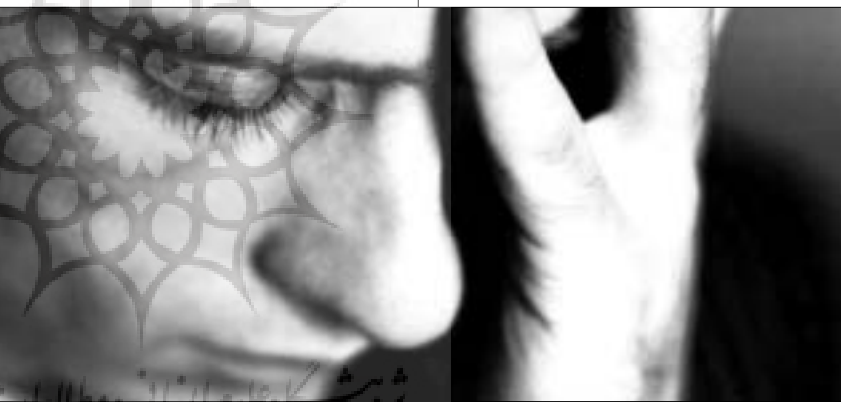
ج- وضعیت تکنولوژی: بدون تردید تکنولوژی در دنیای امروز اثر زیادی بر زندگی ادارات، سازمان‌ها و افراد آن دارد و به همین دلیل، روحیات انسانی و شادابی طبیعی آدم‌ها به خاطر سر و صدا، آلودگی شیمیایی، سرعت زیاد و... دچار تزلزل می‌شود. از طرفی دیگر، در شهرهای بزرگ دنیا ترافیک پر حجم و پر سر و صدا، کارخانه‌ها و مؤسسات تجاری سبب رفتارهای جنون‌آمیز مردم می‌شود که این ویژگی‌ها خود به خود به محیط‌های کاری نیز منتقل می‌شوند.

د- تغییرات جغرافیایی: برخی مشاغل از نظر جغرافیایی تغییرات نسبتاً زیادی دارند. هر تغییر جغرافیایی سبب برهم خوردن عادات و روال عادی و خو گرفته شده زندگی می‌شود. این تغییرات روی هم‌سفر و فرزندان کارمند از نظر تحصیلی، دوست پیدا کردن و... تأثیر دارد و همه این موارد می‌توانند سبب فشار روانی بر افراد شوند.

راه‌های کاهش فشار روانی

آنچه تحت عنوان عوامل فشارزا مورد بحث قرار گرفت، می‌تواند برای کاهش فشار روانی در محیط‌های کاری مورد استفاده قرار گیرد. دکتر مری آستریتا از دانشکده پزشکی ایندیانا می‌گوید: «همان‌طور که یاد گرفتیم که چگونه فرایندهای بیوشیمیایی خود را سرعت ببخشیم، می‌توانیم راه عکس آن را در صورت لزوم بییماییم». به هر حال راه‌های زیادی برای کاهش فشار وجود دارد که به تعدادی از آنها اشاره می‌شود:

- هدفدار بودن: مدیران سعی کنند هدف‌های زندگی و کار خود را تدوین کنند و به همه همکاران خود نیز کمک کنند که هدف‌های زندگی و کار خود را روشن سازند. مشارکت و تعیین هدف‌های اداری



می‌شود. از سویی دیگر، عدم عدالت در پرداخت، تشویق‌های نامناسب و عدم ارتقای مناسب با ویژگی‌های مثبت افراد سبب به‌وجود آمدن فشار روانی بر افراد می‌شود.

د- ساختار سازمانی: پژوهش‌های زیادی عدم مشارکت در تصمیم‌گیری را یکی از عوامل مهم فشار روانی و برهم‌زننده بهداشت روانی معرفی می‌کنند.

عوامل بیرونی محیط شغلی

علاوه بر عوامل درون محیط کاری که از آنها نام بردیم، عوامل مختلف بیرونی می‌توانند سبب فشار در کارکنان شوند؛ از آن جمله است: عوامل سیاسی، اجتماعی، هماهنگی بین زیرسیستم و فراسیستم و تغییرات جغرافیایی.

الف- وضعیت اجتماعی: هر سازمانی

و پیش‌بینی راه‌های رسیدن به آنها در کاهش فشار روانی اهمیت بسزایی دارد.

- برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی کار و

منابع: نظم و هماهنگی که با تنظیم وقت و تسلط بر محیط و امور همراه است، سبب آرامش و کاهش فشار می‌شود. روشن کردن وظایف یا حدود مسئولیت‌ها، تفویض اختیار و تعیین و تخصیص منابع مناسب جلوی هرج و مرج و بی‌سامانی را می‌گیرد و مصرف انرژی‌های افراد را متعادل می‌سازد و از فشار آوردن بر آنها می‌کاهد.

- اصلاح جو سازمانی: تبدیل جو سازمانی

منفی به جو مثبت یکی از روش‌های کاهش فشار است؛ تا آنجا که ممکن است باید بین افراد روابط دوستانه و همراه با اعتماد به وجود آورد. مدیران باید زمینه‌های پر بهیز از تهدید، تهمت و عدم امنیت شغلی را فراهم سازند. سبک‌های مدیریتی خودکامه و استفاده از قدرت اجباری را باید به سبک‌های مشارکت‌جویانه و استفاده از قدرت هنجاری و خودکنترلی تبدیل کرد. به‌وجود آوردن جو باز که بارزترین ویژگی‌های آن ملاحظات انسانی، رفتار صادقانه، همکاری اعضای سازمان، صمیمیت و روحیه بالا در افراد است، از اهم راه‌های کاهش فشار در سازمان است.

- افزایش پشتیبانی اجتماعی: دلداری

و دلگرمی دادن دوستان و مدیران به کارکنان در موقعیت‌های ناخوشایند و همراه با عدم موفقیت از تنش و فشار روانی آنها می‌کاهد. پشتیبانی فراسیستم‌های کلان از زیرسیستم‌های در حال ورشکستگی سبب بالافتن روحیه کارکنان و به‌دست‌گرفتن ابتکار عمل دوباره در سازمان می‌شود.

- کاهش کمال‌طلبی: عده‌ای از انسان‌ها فکر

می‌کنند که باید هر کاری را به طور کامل و بدون نقص انجام دهند و علی‌رغم تنگناهای زمانی و امکانات، باز هم می‌کوشند که آن را در حد کامل به پایان برسانند. پایین آوردن توقعات و توجه به واقعیت‌ها و رعایت نسبی بودن کارها از راه‌های کاهش فشار روانی است.

- تأمین سلامتی جسمی و روانی:

پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که فشارهای شغلی با بهداشت جسمی و روانی فرد ارتباط دارد. در این رابطه نوع تغذیه و استفاده مناسب از مواد غذایی مورد نیاز بدن، خواب کافی و تمرینات ورزشی می‌توانند بر بهداشت و سلامتی فرد

مؤثر باشند. تنظیم برنامه غذایی مناسب با سن و ویژگی‌های جسمی و فعالیت‌های مدیر و کارمندان، همچنین پرهیز از غذاهای نامناسب به سلامتی جسمی کمک کرده، سلامتی روان را به دنبال خواهد داشت.

- تعادل منطقی در کار: انتخاب حجم

معینی از کار که در حد توان فرد باشد و فرد بتواند با آهنگ نسبتاً متعادل و هماهنگ با شخصیت، سلیقه و سبک کاری خود آن را در زمان قابل‌قبولی انجام دهد، بر سلامتی او تأثیر مثبتی دارد. بالعکس، کارهای سنگین و وقت‌گیر که فرد را از نظر جسمی و زمانی تحت فشار قرار می‌دهد، منجر به فشار روانی می‌شود. داشتن نظم در کارها و انتخاب تنها یک کار معین و مخصوصاً کارهایی که مورد علاقه فرد باشند، از فشار روانی او می‌کاهد. از طرفی، کار پر حجم و پیوسته سبب خستگی شده، از انرژی کارمند می‌کاهد.

- مشارکت‌دادن در امور: یکی از نیازهای

اساسی انسان تسلط بر محیط و شرایط کار است. چنانچه فرد احساس کند که وقایع از کنترل او خارج است، احساس بیچارگی و درماندگی می‌کند. مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و امور سازمانی سبب احساس ارزش، احترام و تسلط بر محیط می‌شود و از فشارهای احتمالی بر فرد می‌کاهد. به همین دلیل دیویس یکی از راه‌های کاهش فشار را تقسیم کار و مشارکت افراد در کارها می‌داند. تحقیقات نیز نشان می‌دهند که مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها عامل تعیین‌کننده‌ای در کاهش فشارهای شغلی است.

- تأمین شرایط فیزیکی مناسب کار:

شرایط فیزیکی مناسب می‌تواند تا حدودی از فشارهای روانی بکاهد. نور کافی، هوای تازه، سکوت نسبی، گرمای متعادل و رنگ مناسب عواملی هستند که بر روان افراد اثر می‌گذارند. چنانچه محیط کار بیش از حد آلوده باشد و هوای پاک به افراد نرسد، علاوه بر آن که به علت عدم تنفس، قدرت تمرکز و کار خود را از دست می‌دهند و دچار خستگی می‌شوند، سبب بروز فشار روانی در آنها نیز خواهد شد.

- روش‌های آسودگی و آگاهانه:

گاهی اوقات افراد می‌توانند خود را در وضعی قرار دهند که فشار روانی و جسمی خود را کاهش دهند. برای مدت کوتاهی چشمان خود را بستن، روی زمین دراز کشیدن و شل کردن عضلات و

به آهنگ ملایمی از موسیقی گوش‌دادن و نظایر آن، می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد. ورزش‌های قدیمی چون یوگا و تمرکزهای روانی مانند مدی‌تیشن (Meditation) نیز می‌توانند به آرامش روانی و کاهش فشار منتهی شوند. خلاصه آنکه آرمیدن آگاهانه یعنی کاربرد تکنیک‌هایی که منجر به کاهش فشار روانی می‌شود، به عبارت دیگر، آسوده‌بودن یعنی کاهش فشار روانی یعنی کاهش فعالیت سیستم عصبی سمپاتیک و اضافه‌شدن فعالیت سیستم پاراسمپاتیک که در آن صورت فعالیت اضافی و تند قلب، فشار خون، امواج مغزی و جسمی کاهش می‌یابد.

- ورزش و تفریحات سالم: یکی از

راه‌های کاهش فشار روانی روی آوردن به ورزش و تفریحات سالم است. معمولاً، هنگام ورزش و فعالیت جسمی، بدن گرم می‌شود، تعداد نفس‌ها در دقیقه بالا می‌رود، قلب تندتر کار می‌کند و خون در مغز جریان می‌یابد. در نتیجه اکسیژن بیشتری به سلول‌های مغز می‌رسد. در چنین حالتی، خستگی فکری فرد کاهش می‌یابد و از خستگی او کم می‌شود. در این راستا، ورزش‌هایی مانند شنا، پیاده‌روی و نرمش سبب کاهش فشار می‌شود.

منابع و مأخذ

جی لیویت، هارولد، (۱۳۵۶). روانشناسی مدیریت، ترجمه محمدعلی بطحایی و رضا شاپوریان، تهران: امیرکبیر.

رابینز، استیفن، (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی (جلد ۲)، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، سفیر، مارتین، (۱۳۷۰). فشار روانی، ترجمه پروین بلورچی، تهران: پازنگ.

کوییک، جیمز و کوییک، جانان (۱۳۶۸). «فشار در سازمان‌ها»، ترجمه محمدعلی طوسی، مجله مدیریت دولتی، شماره ۶

کبیری، قاسم، (۱۳۷۱). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: مؤسسه انتشارات جهاد دانشگاهی.

میرکمالی، سید محمد، (۱۳۷۵). رهبری و مدیریت آموزشی، تهران: رامین.

میرکمالی، سید محمد، (۱۳۷۱). «مدیریت تعارض»، دانش مدیریت، شماره ۱۹.

میرکمالی، سید محمد، (۱۳۷۶). «فشار روانی در سازمان و مدیریت»، دانش مدیریت سال یازدهم، شماره‌های ۳۹ و ۴۰.

ورایفر، (۱۳۸۰). اصول کنترل استرس، ترجمه آرین ابوک، تهران: نسل‌نوندیش.

