

# مدیریت استرس و حفظ سلامت روان

مترجم: تهیینه مولانا

## فضای دفتر کار و سلامت روانی

در محیط‌های مدرن دفتری، کامپیوترها امکان کار سریع‌تر و موثرتر را برایمان فراهم می‌آورند، که در نتیجه به تعاملات فیزیکی و اجتماعی کمتر با دیگران نیاز می‌شود و البته از دیگر سو، پتانسیل ضعیف شدن سلامت روانی افزایش پیدا می‌کند. به همراه رشد روزافزون دانش و تقاضا برای مهارت‌های مبتنی بر ذهن، این نوع از فاکتورهای مهارتی تشدیدکننده اختلالات روانی نظیر استرس، افسردگی و اضطراب می‌گردند.

کار و فعالیت فنی نقشه برای سلامت روانی و تندرستی مفید است. فعالیت بی‌تردید می‌تواند نقش مهمی در شکل‌گیری هدف و فرصت برای پرورش و به‌کارگیری مهارت‌ها، تعاملات اجتماعی و ارتقا حس ارزش فردی ایفا کند. اما در شرایطی خاص کار می‌تواند اثرات مخربی بر سلامت روانی و جسمی داشته باشد. ریسک‌های سلامت جسمانی در کار می‌تواند از فاکتورهای سازمانی یا فردی نظیر طراحی غیرحرفه‌ای محل کار، ارتباطات ناصحیح و ضعف بین افراد، رقابت غیرسازنده و خستگی سرچشمه گرفته باشد.

سازمان‌هایی که بتوانند فضای کاری که سلامت روانی کارکنان در آن تضمین شده را خلق و سپس حفظ نمایند، به مراتب در به حداقل رسانیدن تأثیرات مالی منفی حاصل غیبت از کار، جابه‌جا شدن کارکنان، شکایات دستمزد کارگران و روحیه‌ی پایین، موفق‌تر خواهند بود.

## استرس

استرس چه به صورت مثبت و چه به صورت منفی قادر است بر سلامت فرد تأثیر گذار باشد. اندکی استرس می‌تواند، به واسطه‌ی ایجاد چالش، برانگیزاننده و مهیج هم باشد، چالشی که اغلب منجر به بهبود عملکرد و رضایتمندی شغلی می‌گردد. به هر حال زمانی که استرس یا فشار از حد می‌گذرد و فرد احساس می‌کند توان کنار آمدن با آن را ندارد موجبات پریشانی و بالطبع تأثیر منفی در توانمندی وی در کار کردن فراهم می‌آید.

زندگی خانوادگی غالباً یک فاکتور موثر در بروز استرس شغلی و اختلالات روانی محسوب می‌شود. همچنین استرس از نوع و کمیت کار نیز ناشی می‌شود، برای مثال:

\* کار یکنواخت و خسته‌کننده

\* کار بیش از حد یا بسیار اندک

\* کاری که در آن کارمندان درگیر پنهان کردن احساساتشان هنگام روبرویی با مشتری هستند، یا نحوه‌ی عملکردشان برخلاف معیارهای شخصی یا اجتماعی آنها باشد.

\* ساعات کاری غیر قابل پیش‌بینی، طولانی یا غیرمتعارف

\* فقدان مشارکت یا کنترل در اتخاذ تصمیمات شغلی یا نحوه‌ی انجام کار

\* شرایط محیطی نامطلوب نظیر نور ضعیف، سرو صدای زیاد، حتی گرما یا تجهیزات و تکنولوژی ناکافی

استرس ممکن است حاصل شرایط محیط سازمانی و اجتماعی باشد، برای مثال:

\* سیستم‌های ناقص ارتباطی با مدیران ارشد و سایر همکاران

\* عدم اطمینان، نبودن یک دستورالعمل شفاف مبنی بر آنچه از کارکنان انتظار می‌رود

\* تغییرات کاری بدون مشورت از جمله شرح وظایف، ساعات، مکان و مدیریت

\* سیاست‌های استخدامی عقیم مانده در جلب نیروی انسانی ماهر و آموزش دیده

\* ارتقا رتبه‌ی سریع یا کندتر از حد انتظار و یا عدم تأمین شغلی

\* سیستم‌های تخصیص پاداش (دستمزد، تشویق یا ترفیع) که منجر می‌شود به ساعات افراطی در کار، ادامه‌ی کار در منزل یا سوق دادن به نقطه‌ای که سلامت و ایمنی کارکنان به مخاطره افتد

\* تعاملات ضعیف میان مدیران، همکاران و دیگران

\* مشاغل آسیب‌رسان از لحاظ فیزیکی یا احساسی

است

\* واکنش‌های استرسی مختلف نشان دهند. موقعیت‌های کاری گاه بسیار پر استرس می‌شوند ، مثلاً زمانی که تقاضاها مطرح شده به یک فرد با منابع قابل دسترس و توانایی‌های وی هماهنگ نباشد یا انگیزه‌های موجود نیازهای فرد را برآورده نسازند.

علاوه بر این، عدم تعادل میان کار و استراحت می‌تواند به کاهش ریسک نسبت به سلامت روانی می‌تواند بهره‌وری را بالا برده، غیبت از کار و نارضایتی را کاهش داده و پشتیبانی از کارکنان را بهبود بخشد.

## کاهش استرس از طریق طراحی صحیح کار

کاهش ریسک نسبت به سلامت روانی می‌تواند بهره‌وری را بالا برده، غیبت از کار و نارضایتی را کاهش داده و پشتیبانی از کارکنان را بهبود بخشد.

برخی استراتژی‌ها که بر کاهش ریسک تمرکز دارند عبارتند از:

\* طراحی کارها مبتنی بر تناسب تقاضا با توانایی‌ها

\* تضمین زمانبندی‌های مناسب کاری و تدوین سیاست‌های تعادل میان کار و زندگی

\* بهبود مشاوره محل کار و مشارکت کارمندان در اتخاذ تصمیمات

\* بهبود تجهیزات، تکنولوژی، امکانات و شرایط فیزیکی کار از قبیل نورپردازی، صوت و دمای محیط

\* ایجاد فرصت‌های موثر برای ارتباط متقابل، مشاوره و بازتاب میان مدیران ارشد و کارکنان و همکاران

\* استقرار فرهنگ پشتیبانی در محل کار

\* فراهم نمودن آموزش و اطلاعات در مورد مخاطرات سلامت روانی ناشی از استرس

\* توجه مداوم بر وضعیت کارکنان مبنی بر تشخیص اولین علائم استرس

\* عدم اطمینان، نبودن یک دستورالعمل شفاف مبنی بر آنچه از کارکنان انتظار می‌رود

\* تغییرات کاری بدون مشورت از جمله شرح وظایف، ساعات، مکان و مدیریت

\* سیاست‌های استخدامی عقیم مانده در جلب نیروی انسانی ماهر و آموزش دیده

\* ارتقا رتبه‌ی سریع یا کندتر از حد انتظار و یا عدم تأمین شغلی

\* سیستم‌های تخصیص پاداش (دستمزد، تشویق یا ترفیع) که منجر می‌شود به ساعات افراطی در کار، ادامه‌ی کار در منزل یا سوق دادن به نقطه‌ای که سلامت و ایمنی کارکنان به مخاطره افتد

\* تعاملات ضعیف میان مدیران، همکاران و دیگران

\* مشاغل آسیب‌رسان از لحاظ فیزیکی یا احساسی

است

\* واکنش‌های استرسی مختلف نشان دهند. موقعیت‌های کاری گاه بسیار پر استرس می‌شوند ، مثلاً زمانی که تقاضاها مطرح شده به یک فرد با منابع قابل دسترس و توانایی‌های وی هماهنگ نباشد یا انگیزه‌های موجود نیازهای فرد را برآورده نسازند.

علاوه بر این، عدم تعادل میان کار و استراحت می‌تواند به کاهش ریسک نسبت به سلامت روانی می‌تواند بهره‌وری را بالا برده، غیبت از کار و نارضایتی را کاهش داده و پشتیبانی از کارکنان را بهبود بخشد.

