

نوشته ی (۲)

کارن ام . کولینز
لاری ان . کیلدف

ترجمه : غلامحسین دوانی

تدابیر حفاظت از حسابداران در برابر فشار (۱)

نیاری نیست حسابداران موفقیت شغلی
را به بهای تحمل فشار بپذیرند

حرفه حسابداری بنا به طبیعت آن فشارافزاست (۲) . واگر که فشار در حد طبیعی آن موجب هشیاری و آگاهی باشد، اما، بیش از آن نتایج نامطلوبی را برای فرد سازمان به بار میآورد. و سرانجام به عوارضی چونان غیبت، نارضایتی شغلی و ترک کار در سازمانها و بیماریهای قلبی، گوارشی، سردرد و افسردگی در افرادی انجامد.

۱- به نقل از : Journal of Accountancy, May 1989
۲- خانم کولینز دارای درجات سی پی ای و دکترای دانشیار رشته حسابداری در دانشگاه رادفورد است . ولی همچنین عضو انجمن امریکائی سی پی ای و انجمن حسابداران امریکابوده و در جامعه ی زنان امریکائی سی پی ای عضویت دارد .
آقای کیلدف همچنین دارای درجات سی پی ای و دکترای استاد حسابداری دانشگاه پلی تکنیک ویرجینیای دانشگاه ایالتی - بلاکسبورگ است . او یکی از اعضای آی سی پی ای و عضو جامعه ویرجینیائی سی پی ای و انجمن حسابداران امریکاست .
Stressful ۳

این مقاله ضمن تبیین یافته های یکی از بررسی های اخیر درباره فشاربرحسابداران ، برخی تدابیر موثر که ازسوی سازمانهاو افراد درجهت کاهش فشار توانسته موثر باشد را ارائه مینماید .

عوامل فشار

در بررسی مورد گزارش ، که شناخت بیشتر درباره فشار و اثرات آن برحسابداران (۴) مورد توجه بوده ، پرسش نامه هائی برای ۱۵۹۲ نفر از حسابداران واجد صلاحیت شاغل در بخش دولتی و ۲۴۰ نفر از حسابداران مستقل (۵) که بعلت اشتغال در سایر مشاغل ارایفای این نقش منفک بوده اند ، ارسال گردیده و از مجموع ۱۹۳۲ نفر انتخابی ، حدود ۶۲٪ ایشان - ۱۲۰۰ نفر - به پرسشنامه ها پاسخ دادند ، که میانگین سن تجربی ایشان بعنوان حسابدار ۵/۵ سال بوده است .
در این بررسی از یکسوی برخی منابع موجد فشار ناشی از کار ، از قبیل مدت کار ، سنگینی و غیر متعارف بودن آن ، و درخواستهای اعتراض برانگیز مدیریت مورد ارزیابی قرار گرفته و ازسوی دیگر عوامل فشار متاثر از مسئولیتهای خانوادگی را ، و بویژه آنجا که این یک با آن دیگری - مسئولیتهای شغلی - در ارتباط قرار میگیرد ، مورد توجه بوده است .

نتیجه این بررسی ها نشان داده است که فشار برحسابداران از دو منبع عمده ناشی میشود :

۵ و ۴ - نویسندگان مقاله در بکار گرفتن عنوان حسابدار ، همه جا از حسابداران خیره ورسی در مفهوم کاربردی آن در جامعه امریکا یاد کرده اند که در ترجمه عنوان عام " حسابدار " به جای آن و در مفهوم عرفی جامعه ی ایران ، انتخاب گردیده است .
حسابدارانی که از جهت تحصیلات و به لحاظ تجربه در نقشی حداقل رئیس حسابداری ، معادل آن و بالاتر انجام وظیفه مینمایند مورد توجه بوده است . و به حسابداران مستقل نیز معادل آن در جامعه ی حسابداری ایران مورد نظر قرار گرفته است .

- محیط ها و شرایطی که نیازمند کار حسابداران برای ساعات طولانی در روز بوده و آنان ناگزیر از انجام کارها در دوره های زمانی و تا سر رسید های معین باشند.

- و مشکلاتی که از این طریق ، برای خانواده جهت تحصیل اوقات فراغت کافی و همکاری با خانواده پدید می آید .

لذا محدودیت زمانی و حجم بالای کارها ، علل اساسی فشار بر بسیاری از حسابداران است . حسابدارانی که در این بررسی ها شرکت داشتند ، در دوره های پرمشغله تر کار بطور متوسط ۵۹ ساعت در هفته کار میکردند که این دوره ها معمولا ۱۶ هفته بطول می انجامیده ، و برای بقیه ی سال هر هفته ۴۴ ساعت بکار اشتغال داشته اند . همچنین آنان ، معمولا بطور متوسط ۲۱ شبانه روز از سال را در مأموریت خارج از محل اقامت خویش به سر می برده اند . که اثرات مخرب این فشارها ، فرد و سازمان را "تواما" تحت تاثیر قرار می داده است . و این شرایط ، فشار افزای اختلالاتی از قبیل تنش ها و نارضایتی های شغلی و ترک شغل جمعی از حسابداران را در بخش دولتی و وقوع انواع تغییرات و جایگزینی ها در کادرهای حسابدار ی موجب می گردیده است .

وظایف سازمان ها در کاستن از فشار اوقات فراغت

اتخاذ تدابیری برای کاهش فشار ناشی از کار ، موضوع جدیدی برای سازمانها ، منجمله موسسات حسابرسی نیست . و اهمیت آن فزاینده و متضمن کوشش سازمانها در جهت جریان یافتن استعدادهای حرفه ای در زمینه ی صنعت و بخش دولتی مورد تأیید همگان است . برخی از این موسسات نیز تمهیداتی را بکار بسته اند که در کاستن از فشار ، بسیار موفق بوده است . علیرغم آنکه حتی برخی از این کوشش ها ، بنا به ملاحظات دیگری ، به جز کاهش فشار بکار میرفته است . اما آنچه در این میان مهم است آنکه سازمانها میتوانند با بذل توجه

دقیق به برخی ملاحظات درکاستن ارفشارها توفیق یابند.

ارتباط باکارکنان ارطریق اردیابی نتایج کار

ارتباطات ناکافی وفقدان نظام اردیابی نتایج کارکارکنان به نحو بااهمیتی درایجادفشار موثر است . کارکنان - حسابداران - زمانی که باآنچه ارایشان انتظارمیرود ، ناآشناباشند ، بافشار مواجه میگردند . این آشنائی ها اغلب ارنداشتن اطلاعات کافی ناشی میشود . که دراینجا ارتباط موثر بین مدیریت وکارکنسان اهمیت یافته ولازمست انتظارات موسسه به روشنی به آگا هسی کارکنان برسد ونتایج کارکارکنان به نحوی واقع بینانه وبهنگم ، درمقایسه باخط مشی پیشرفت سازمان مورد اردیابی قرارگیرد .

برخی از موسسات حسابرسی برنامه هائی را برای توسعه ارتباطات و اردیابی نتایج کارهاپیش بینی کرده اند . بعنوان مثال درموسسه تاچ - راس چنان ارتباطی بین کارکنان وموسسه برقرار است که حسابداران درآن به اطلاعات مربوط به طرحهاوبرنامه های ملی ، محلی وسازمانی موسسه دسترسی نزدیک داشته ونظریات فردی ایشان دراین خصوص عملاً" مورد توجه قرارمیگیردوبه این طریق در شانس تاثیر برتصمیمات موسسه برخوردارند . یابعضوان نمونه ای دیگر میتوان از برنامه ی توسعه سازمانی موسسه ارنست اندوینی یاد کرد که درآنجا کارکنان باقرارگرفتن درجریان اردیابی رسمی نتایج کار ، اطلاعات ارنشمندی رادرخصوص چگونه پیشرفت خویش تحصیل نموده ونسبت به مواردی که تقویت توانائی ایشان درآن موارد راایجاب مینماید ، آگاه میگردند . همچنین درموسسه هیت مارویک حسابداران ، علاوه بر اردیابی های سه ماهه وسالیانه ، پس از تکمیل هرکارنیز مورد اردیابی مجدد قرارمیگیرند همچنین ایشان درجلسات سالانه بامشاورین حرفه ای که در اردیابی کار ایشان نقشی ندارند ، شرکت می جویند .

ارتقاء ارسطح حسابدار به مدیر یاشریک راهی طولانی ومشکل در

پیش دارد . و حسابداران در طی این طریق ، به مشاوره آگاه و مجرب که مشکلات خویش را با آنان در میان نهند ، محتاج اند . تا رهنمودها و راهنماییهای لازم برای موفقیت به ایشان ارائه گردد . مشاورت با این قبیل مشاورین بصورتی غیر رسمی انجام میشود . اما موسسه سیدمان بی دی او با جلب همکاری چنین مشاورینی برنامه ای رسمی ترتیب داده است . و البته این مشاورین دیگر همان کسانی نیستند که به ارزیابی کارکنان می پردازند .

برخی دیگر از موسسات علاوه بر برقراری چنین ارتباطاتی با کارکنان ، همچنین سعی دارند که به چگونگی احساسات ایشان نسبت به شغل و سازمانشان آگاهی یابند . تحصیل این اطلاعات در باره ی وضعیت کارکنان بررسی های ویژه ای در این باره را ایجاد مینماید . چنین مطالعاتی توسط تعدادی موسسات حسابرسی ، منجمله آرتور آندرسن ، ارنست اندوینی همچنانکه در موسسات صنعتی که دارای پرسنل قابل ملاحظه ی حسابدار هستند ، نظیر سیرز ، آی بی ام و اتی تی صورت میگیرد . این قبیل مطالعات در کاستن اذیتها و فشارها به دوصورت مفید واقع میگرددند . نخست آنکه مشکلات حل نشده که حل آنها به دست مدیران شدنی است رامکشوف و دیگر آنکه جریان آن ، توجه مدیریت به احساسات و نگرش کارکنان را برایشان معلوم میگرداند . و زین روی کارکنان با احساس بهتری با شغل خود مواجه میگرددند .

گروه مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

کاهش حجم کار

ارحسابداران انتظار می رود که ساعات طولانی کار را به ویژه در زمان تنظیم اظهارنامه مالیاتی پذیرا باشند . که این افزایش ساعات کار برای یک دوره نسبتاً طولانی از فراغت و تفریح ایشان کاسته و بر فشار آنان می افزاید . لذا برخی موسسات سعی میکنند تا تدریجاً نیاز به اضافه کاری را کم کنند . آقای هوارد بنتلی از شرکاء موسسه ادموندسون کوشیده تا با پیش بینی سقف معینی برای ساعات کار در

زمان تهیه اظهارنامه ی مالیاتی فشاربر کارکنان را تعدیل نماید .
در این موسسه حداکثر پنجاه ساعت کار در هفته (روزانه ارساعت ۸ صبح تا ۶ عصر و ۸ صبح تا ۱۲ ظهر در روزهای شنبه) برای ایسام
بر کاروچهل و پنج ساعت برای اواخر ژانویه و اوایل فوریه راپیش بینی
نموده است . که چنین برنامه ای برای بیشتر اوقات جوابگوست . مگر
درپاره ای موارد که حجم کار بالاتر قرار گیرد وساعات کار بیشتر
را ایجاب نماید . موسسه بی دی او سیدمان در هماهنگی بانیا ز کارکنان
به انجام امور خارج از حیطه ی شغلی خویش ، ساعات کارایشان را
محدودتر نموده ، بنحوی که کارکنان در مقایسه با ۴۴۰ ساعت اضافه
کاری سالیانه که در بررسی پیش گفته شاهد آن بودیم کمتر از یکصد
ساعت در سال اضافه کاری کنند . این موسسه بمنظور محدود نمودن
ساعات کار پرسنل حرفه ای به استخدام کارکنان بیشتر واننقال آن
دسته از کارها که انجام آنها در فصول کم کارترشدنی است ، پرداخته
است . شرکا این موسسه اعتقاد دارند که در درآمدت کسانی که
بیش از حد معمول کار میکنند، بازده کمتری برای موسسه خواهند
داشت .

معمولا" علاوه بر توقع کار در ساعات طولانی از حسابداران ، از
ایشان انتظار میرود که ایام قابل ملاحظه ای را در ماموریت خارج
از شهر محل سکونتشان بگذرانند . و این ماموریت ها بیشتر شامل
آن گروه از حسابداران است که در مشاغل مشاوره فعالیت میکنند .
مسافرتها ی مکرر برای افراد مجرد، ایشان را با محدودیت زمانی
برای پایه ریزی وتشکیل روابط خانوادگی مواجه میکنند و برای متاهلین
سنگین تر شدن بار وظایف خانوادگی بردوش سایر اعضا خانواده را
موجب میگردد . لذا اغلب موسسات دست به اتخاذ تمهیداتی در ایجاد
تسهیلاتی در این خصوص زده اند . مثلا" در موسسه پرایس واترهاوس
افرادیکه به ماموریت های خارج از شهر اعزام میشوند، میتوانند در
ایام تعطیلات به شهر محل سکونتشان بازگردند و اگر از نظر کاری
امکان ترک محل کار برای آنان وجود نداشته باشد ، موسسه هزینه
مسافرت همسر مامور را به محل ماموریت تقبل مینماید .

لازمست حسابداران برای مدتی دور از محیط کار برسربرند . تعطیلات ورزهای مرخصی پرسنل میتواند در کاهش فشارهای شغلی ایشان موثر باشد . صرف اوقات حسابداران در خارج از محیط کار به ایشان مجال میدهد تا اوقات مفیدی را با خانواده و دوستان صرف کنند . در نتیجه به دنبال وقوف بر این نیاز ، برخی از موسسات حسابرسی تعداد روزهای مرخصی را برای پرسنل حرفه ای خود افزایش داده اند . فی المثل پرایس واتر هائوس ۲۲ روز مرخصی سالیانه را برای کارکنان خود پیش بینی نموده است . همچنین کارکنان این موسسه میتوانند از مجموع مرخصی های خود ، شامل مرخصی استعلاجی و استحقاقی در سال ، به اختیار خویش و بنحو دلخواه استفاده نمایند .

● تناسب بخشیدن به مسئولیتهای شغلی و خانوادگی

در دهه گذشته افزایش قابل ملاحظه ای در تعداد حسابدارانی که همسران ایشان شاغل باشند روی داده است . که برقراری تعادلی بین مسئولیتهای شغلی و خانوادگی برای این قبیل شاغلین مشخصاً " فشار افزایده است . ولذا سازمانها دریافته اند که ایشان به برنامه های شغلی انعطاف پذیری محتاج اند . به این جهت تعدادی از موسسات حسابرسی اقدام به توسعه برنامه هائی نموده اند که بر اساس آنها کارکنان بتوانند با سهولت بیشتری از عهده وظایف شغلی و خانوادگی خویش برآیند . آقای دونالد ریگ مدیریت نیروی انسانی موسسه حسابرسی دیلویت هاسکینز اند سلز توصیه مینماید چنین برنامه هائی اثرات اقتصادی قابل توجهی را به دنبال دارد . زیرا موسسات ناچار از جذب و حفظ پرسنل مقید در محیط هر رقابت امروزی اند . ولذا تلاشها شی باید تا همکاری حسابداران در موسسات درمانیکه به تشکیل خانواده میپردازند ، تداوم یابد .

اکثریت موسسات بزرگ حسابرسی کاهش کار را برای خانواده های جوان در موقعیت های خاص در دستور کار خویش قرار داده اند . آرتور آندرسن یک برنامه ی کار انعطاف پذیر را برای زوج های

شاغل پیش بینی نموده است . ارجله آنکه پس از تولد نوزاد در خانوراده یا قبول نوزادی به فرزند یکی از زوجین میتواند از یکسال مرخصی بدون حقوق استفاده نماید و در پی آن نیز شانس همکاری با موسسه بصورت نیمه وقت برای مدت سه سال در اختیار او قرار میگیرد . و در همین دوره نیز حجم کار شاغل بنحوی تعدیل میگردد . و البته بدیهی است که ترفیعات شغلی و تغییرات حقوقی آتی ایشان متناسب با میزان تجربیات حاصله در دوره همکاری نیمه وقت خواهد بود . سایر موسسات نیز افراد را مجاز دانسته اند که از تسهیلات کار نیمه وقت بصورت نامحدود استفاده نمایند . پرایس و اترهاوس برنامه کارگاش یافته برای پرسنلی که حداقل دو سال در این موسسه کار کرده باشند را توصیه مینماید . این قبیل افراد فقط موظف اند که حداقل ۱۲۵۰ ساعت در سال کار کنند . برخی از شرکتها نیز برای مدیران حسابداری که به کارهای فشار افزا اشتغال دارند ، در جهت تامین تعامل کافی با خانواده ، امتیازاتی قائل میشوند . جنرال موتورز ، میلون بانک و سایرین نیز مرخصی بدون حقوق قابل تمدید یا برنامه ی کاری قابل انعطاف را برای مدیران خود پیش بینی کرده اند .

اردیگر مشکلات خانوادگی که منشأ بروز فشار کاریست ، مسئله مراقبت از کودکان است . زیرا حسابداری که از مراقبت مطلوب فرزندان خویش مطمئن گردند به نحو شایسته تری بر مسئولیت های شغلی خود متمرکز خواهند شد . و لذا بعضی از سازمانها به شیوه های مختلفی این نیاز کارکنان را پاسخ گفته اند . چنانکه تعدادی از موسسات بزرگ از قبیل کامپ بل سوپ در محل موسسه مهد کودک دایر کرده و در برخی از دفاتر هیئت مارویک خدمات مهد کودک فرزندان پرسنل در روزهای تعطیل فصول مالیاتی نیز دایر است و سایر موسسات از قبیل آرتور اندرسن و تاج راس به تامین شرایط مراقبت از کودکان به کارکنان خود کمک مینماید .

●
برنامه های مددکاری

قطع نظر از اینکه منشأ فشار در کارکنان خانه باشد یا محل کار ،

اثرات آنها بر شخص و سازمان بنحو توامان قابل ملاحظه است .
 موسسات به این نتیجه رسیده اند که کارکنان و خانواده ایشان در
 مسائل شغلی و خانوادگی محتاج کمک اند . اغلب این کمکها از طریق
 برنامه های مددکاری توسط موسسات انجام می پذیرد . از این روی خدمتاً
 مطمئن و مفیدی برای کمک به شاغلین و خانواده ایشان در تخصیص
 امکانات رفع مشکلاتی از قبیل فشار ، نیازمندیهای داروئی ، اختلالات
 عاطفی و مشکلات خانوادگی و مالی مهیا مینمایند . برنامه های مددکاری
 کارکنان در اکثر شرکتهای بزرگ مانند داو کمیکال ، آنوسه بوش و تری
 ام و همچنین شعبات محلی و منطقه ای آنها متداول است . برخی از این
 برنامه ها چونان آنچه در موسسه ارنست اند وینی طراحی شده ، توسط
 کارکنان همان موسسه اجرا میشود . لکن محل اجرای آنها ممکن است
 بعضاً خارج از محل موسسه باشد . و در برخی دیگر چنانکه در آرتور
 اندرسن و ودیلویت هاسکینز اند سلز توسط موسسات خدماتی اجرا
 میگردد .

برنامه های بهداشتی و تندرستی

برخی از عوامل موجد فشار نیز غیر قابل اجتناب و تا حد زیادی غیر
 قابل پیشگیری است . مثلاً " کارشناسان مالیاتی اکثراً " در خلال فصول
 مالیاتی ساعات طولانی را به کار اشتغال دارند . یامدیران مالی در فصول
 پایان گرفتن مهلت تهیه گزارشات با فشار مواجه اند . گرچه کسی
 سازمانها قادر به رفع کلیه عوامل فشار زانیستند ، امامیتوانند به طرقی
 به یاری کارکنان در جهت تعدیل آنها برآیند . و از جمله این طرق آنکه
 به بالابردن سطح سلامت ایشان بپردازند ، زیرا کارکنانی که از
 سلامت جسمانی بهتری برخوردار باشند ، بهتر از عهده تحمل فشارهای
 کاری روزانه برمی آیند . لذا بسیاری از موسسات گامهایی موثر در جهت
 بالابردن سطح بهداشت و سلامت کارکنان برداشته اند . ارنست اند
 وینی امکان تمرینات کامل بدنی رایگان را برای کارکنان خود فراهم
 میسازد . آرتوریانگ توجه به سلامتی را در برنامه ی آموزشی خود قرار
 میدهد . در این موسسه کارکنان قبل از شرکت در این برنامه ها ،

ابتدا پرسشنامه‌ی سلامت جسمی را تکمیل میکنند و بر مبنای پاسخهای ارائه شده ایشان یک ارزیابی کامپیوتری از وضعیت سلامتی جسمانی آنان تهیه و پیشنهادهای برای بهبود و یا برطرف نمودن نقاط ضعف ایشان تهیه میگردد. نکات برجسته‌ی این پیشنهادات و گزارشات برآوردی از پیش بینی طول عمر زندگی هر فرد را تشکیل میدهد، که در صورت انجام تغییراتی در شیوه‌ی زندگی ایشان - از قبیل ترک سیگار - میتواند مورد تجدید نظر و اصلاح قرار گیرد. بسیاری از شرکتکارکنان خود را به تمرینات بدنی روزانه تشویق میکنند. مثلاً "در شرکت کونوکو اویسل و کیمبرلی کلارک یک سرمایه‌گذاری چندمیلیون دلاری برای ایجاد تسهیلات تربیت بدنی کارکنان صورت گرفته است. و سایرین نیز از روشهای متداولتری از قبیل ساختن میدانهای ورزشی، تخصیص وقت استراحت جهت این تمرینات، ایجاد فضاهای با هوای پاک و یا در وقت صرف نهار و ترتیب تخفیفاتی برای کارکنان در ثبت نام کلوب‌های سلامتی استفاده میکنند. و تعدادی از موسسات حسابرسی کارکنان را به شرکت در تیم‌های ورزشی موسسه ترغیب مینمایند. لاری اسکات یکی از شرکای موسسه حسابرسی پرایس واتر هاوز میگوید چنین تمهیداتی روح جمعی و گروهی را نیز در کارکنان تقویت میکند. در روشنگری تغییر رویه یک موسسه متاثر از تغییر بینش کارکنان نسبت به امر سلامتی از موردی میتوان یاد کرد و آن اینکه حسابداری در گزارش مخارج ماموریت خویش، یک قلم هزینه را بعنوان استفاده از کلوب ورزشی هتل محل اقامت نشان میدهد، و موسسه مزبور انجام این هزینه را در ماموریت و به حساب شرکت مجاز نمیداند. اما حسابدار که از مشروبات الکلی استفاده نمیکرده، در مقام دفاع اظهار میدارد که چنین هزینه‌ای در دستوران هتل و صرف نوشیدن مشروبات الکلی گردیده است، و موسسه هزینه مذکور را قبول میکیند. و پس از توقف برواقعیت امر، موسسه زان پس سیاست خود را در خصوص عدم قبول هزینه‌های ورزشی تغییر میدهد.



برخی از فشارهایی که حسابداران با آن مواجه اند ، از ماهیت شغل ایشان نشأت میگیرد . عمل حسابداران حرفه ای مستلزم قضاوت است . و این نکته نزد ایشان از اهمیت بسیاری برخوردار است . همیشه نگرانی روی دادن خطائی در این قضاوت ها وجود دارد . لذا با وجود این حساسیت ها حفظ شایستگی و صلاحیت حرفه ای بویژه بادر نظر داشتن تغییراتی که معمولا در استانداردها و ضوابط حرفه ای روی میدهد ، بسیار مشکل مینماید . و علاوه بر اینها اثر بخشی نتایج کار حسابداران صرفا محدود به درون سازمانی که در آن شاغلند نبوده و به بیرون از آن نیز انعکاس دارد . و بالاخره انحراف از اصول انجام کارها در صورت وقوع فشار سخت و سنگینی رابرایشان وارد میآورد . از این رو بسیاری از موسسات آموزشی برای مقابله با این قبیله مشکلات را در جهت کمک به حسابداران توصیه مینمایند . برخی از آنها به تقویت تواناییهای کارکنان خود که بطور غیر مستقیم امکان تعدیل اثرات فشار رابرایشان فراهم میآورد ، میپردازند . بعنوان مثال در موسسه آرتور اندرسن از طریق برنامه های آموزشی ویژه ای ، روشهای برخورد با مشکلات ، تقویت اعتماد به نفس ، موفقیت در اجرای ماموریت ها و مدیریت زمان رابه کارکنان خود آموزش میدهد .

حمایت اجتماعی

حسابداران احتیاج دارند از جهت وجود تقاضا برای کارایشان آسوده خاطر باشند . همچنین نیاز به تعامل بیشتر با همکاران خویش نه فقط در موضوع حرفه بلکه در رابطه ی دوستانه دارند . که موسسات در پاسخگوئی به این نیازها ، میتوانند با فراهم ساختن فرصت های تماس اجتماعی بیشتر در جهت کاهش فشارها مددکارایشان باشند . در بی دی او سیدمان نیویورک میهمانیهای به این منظور برگزار میشود . و علاوه بر میهمانی ویژه ای در پایان فصول پرکار میهمانی تابتانی که سالانه برای کارکنان و خانواده ایشان تدارک دیده میشود ، بسیاری مراسم اجتماعی دیگر نیز بنام مناسبت های مختلف

برگزار میکنند. رابرت گایدا شریک یکی از موسسات حسابرسی
مبگوید ، کمک به کاهش فشار میتواند به سادگی یک سلام گفتن ،
یا دورهم جمع شدن معمولی باشد .

● شیوه های فردی مقابله با فشار

آنچه تاکنون آمد ، بیشتر به تمهیدات سازمانی کاستن از
فشار نظر داشت ، پس از این اما به تدابیر فردی در این باره پرداخته
شده است .

آگاهی از فشار : نخستین قدم در جهت کاهش فشار، وقوف بر
موجودیت آنست . به این منظور هر کس نیازمند آنست که علائم فشار
را بشناسند . که برخی نشانه های آن ، همانا افزایش بی شکیبسی ،
کشیدگی شانه ها و عضلات گردن ، احساس فشار در پیشانی ، بهم فشردن
شدگی دندانها ، گره کردن مشت ، سردرد ، بیخوابی و کم اشتها سی
است . و حسابداران به مرور میتوانند ، دریابند که چگونه پیدایش
این علائم را با رویدادهای شغلی پیش روی خویش ارتباط دهند . و به این
ترتیب نه تنها بروقوع نگرانی و فشار آگاهی می یابند ، که عوامل
تشدید کننده ی آنها را نیز خواهند یافت . فی المثل کسانی که با احساس
فشار زیاد مواجه اند ، معمولاً بیش از حد معمول کار کرده اند و این
روش را برای مدتها ادامه داده و اوقات فراغت خویش را قربان سی
کرده اند . اگر از حسابداران انتظار میرود که اضافه کاری کنند ،
نباید این کار را به یک شیوه ی زندگی تبدیل نمایند . بلکه با اتخاذ
تدابیری موثر بهتر است بیاموزند که چگونه به استفاده ی کارآمدتر
از زمان دست زنند ، و از عوامل اتلاف وقت احتراز کنند . برای این
منظور و در نخستین قدم میتوانند فهرست کاملی از کارهایی را که باید
انجام دهند ، تهیه و در آن اولویتهای انجام هر یک را بر حسب خیلی فوری ،
فوری و عادی مشخص نمایند . بدیهی است کارهای خیلی فوری قاعده
بایستی مقدم بر بقیه انجام گیرد و ممکن است با توسل به این طریق
اغلب کارهای پیش بینی شده در ساعات عادی روز انجام گیرد و در عین

حال از کاربرد بیش از حد معمول ، بی‌تعیین موعده برای کاری که امکان انجام آن در محدوده‌ی زمانی معین شدنی نیست ، پرهیز نمایند .

فعالیت های غیر حرفه ای

فشارهای کاری کارکنان را فرسوده میسازد . بنابراین لاجرم لازمست که حسابداران خارج از محیط کار صرفاً به تجدید قوای خویش بپردازند . منجمه اندیشیدن به کار راهنگام ترك محیط کار كنسار بگذارند و از پرداختن به این قبیل مسائل در محیط خانه ، اوقات فراغت و فعالیت‌های خانوادگی احتراز کنند . حسابداران همچنان باید بدانند که فراغت و استراحت نیز از الزامات و جزو زندگی بوده و طبیعت تکنیکی شغلی ایشان ایجاد میکند تا به توسعه و تحقق سایر علائقشان نیز بپردازند . چك آندرسن یکی از شرکا رولیز در بالتیمور مریلند ، کارکنان خود را در انجام فعالیت‌هایی که کار را برای ایشان مفرح گرداند ، آزاد میگذارد ، که این فعالیت‌ها شامل کار با مدل‌های قطار برقی ، ساختن کامیون ، بازسازی خانه‌های بزرگ و گذراندن برخی دوره‌های غیر حسابداری است . و گرچه این گونه فعالیت‌ها حجم قابل ملاحظه‌ای از وقت حسابداران را میگیرد ، اما اهداف مهمی را نیز برآورده میسازد . منجمه نوعی آخوندکی ولدت بردن از کار ، جزا از طریق حسابداری را در ایشان فراهم آورده موجب میگرددتا سر حال تر و باتوانائی بیشتر به سرکار بازگشته و بر انجام آن فائق گردند .

تمرینات بدنی : این تمرینات در سلامتی و بهبود جسمانی موثر واقع میشوند . و اثرات مثبت آن در کاهش فشار به اثبات رسیده است . نرمش‌های بدنی معمولی از قبیل پیاده روی و دویدن آرام به مدت نسبتاً طولانی و شنا از جمله تمریناتی هستند که انجام آنها به تنهایی امکان‌پذیر است . اما ورزش‌های دسته جمعی نظیر هندبال ، راکت بال ، اسکواش ، بسکتبال و تنیس ترجیح داده میشود لکن مهمترین عامل در گزینش يك برنامه تربیت بدنی ، علاقه فرد است که اگر از آنچه به آن میپردازد ، لذت ببرد ، در تداوم آن

خواهد کوشید. حتی نیاز نیست که این قبیل تمرینات از ۲۰ دقیقه پیاده روی سریع در روز بیشتر باشد و مادام که این تمرینات بانظم، جدیت و علاقه دنبال شود، حتما نتیجه رضایت بخشی خواهد داشت. لکن از آنجائیکه محتمل است تمرینات ورزشی با درصدی آسیب پذیری همراه باشد، بهتر است قبل از شروع در خصوص آن با پزشک مشورت شود.

دوره های خود آموزی: خودآموزهای نیز در زمینه مقابله با فشار و موضوعات مربوطه برای استفاده اعضا انجمن ها و جوامع حسابداری در اختیار ایشان قرار میگیرد. مثلا یکی از انجمن های حرفه ای امریکا، نشریه ای با عنوان "استراتژی های فردی در مقابله با فشار" را با مضمون تشریح فشار و تمرینات لازم برای مقابله با آن منتشر ساخته و در آن مراحل عملی و گام به گامی که شخص را از جنبه های مثبت و منفی فشار مطلع سازد، آورده است. و از طریق آن به توسعه برنامه ی تدوین تدابیر لازم در حفاظت از حسابداران در برابر فشار کمک مینماید. همچنین در زمینه مدیریت زمان، انجام موفقیت آمیز ماموریت ها نیز کتابهایی برای آموزش فردی تدارک دیده شده است. که این اقدامات حرفه ای علاوه بر گسترش بصیرت حسابداران درباره ی فشار، در عین حال براعتبار حرفه ای ایشان نیز می افزاید.

● نفع همگانی

چنانکه در آغاز و در متن آورده شد، پاره ای فشارها در حرفه ی حسابداری غیر قابل اجتناب اند. اما بیش از حد معمول آن، علاوه بر کارکنان برای موسسات نیز زیان آور است لذا است که از انجام تدابیر اصولی برای کاهش فشار، همگان منتفع میگردند و به این طریق از یکطرف موسسات ارزشمندترین امکان سازمانی خود، و همگان کارکنان را در بالاترین حد کارائی حفظ کرده و از طرف دیگر توسعه ی با کیفیت تر زندگی حسابداران را امکان پذیر میسازد ●