



استرس (فشارهای روانی) در دنیای کار

نیما گنجی

دانشجوی روانشناسی صنعتی و سازمانی
(دانشگاه شهید چمران اهواز)

مطبوع، خوشایند و احساسات مثبتی که به یک شخص دست می دهد. همانند تشویق به خاطر انجام درست وظیفه، ایجاد یک راه حل جدید یا مذاکره برای دستیابی به یک توافق مطلوب.

ب استرس مخرب، مضر و بدخیم استرسی که نامطبوع، زیان آور و بیماری زا است.

عوامل موثر در ایجاد استرس:

عوامل متعددی در ایجاد استرس دخالت دارد که این عوامل تحت عنوان منابع بالقوه استرس مطرح می باشند:

استرس چیست؟

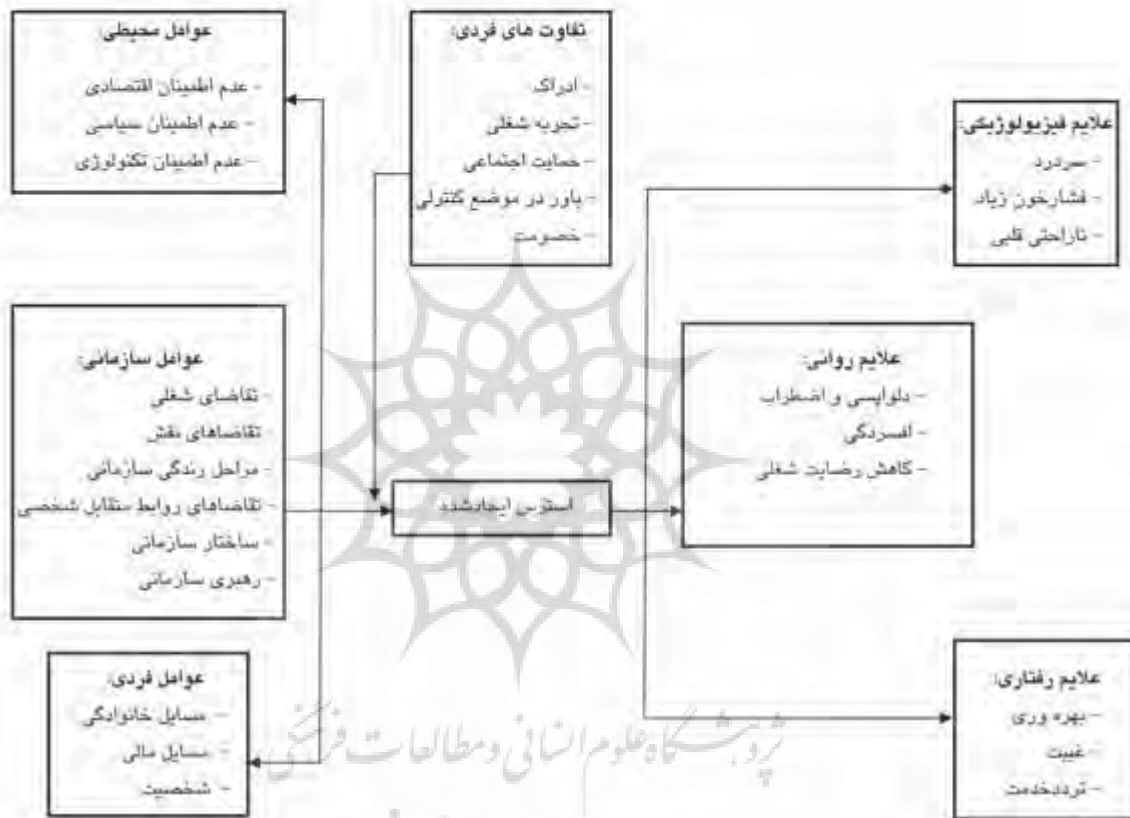
استرس حالتی پویا و هیجان انگیز است که فرد با یک فرصت، محدودیت یا تقاضای غیر عادی مواجه می شود و واکنش های احساسی، فیزیکی و شناختی از خود نشان می دهد. همان طور که تضاد و ابهام ضرورتاً پدیده های منفی نیستند، استرس نیز نه تنها پدیده زشتی نیست بلکه در مواقعی باعث ایجاد چالش در افراد و کارکنان می شود و می تواند دستاورد بالقوه مثبتی را به دنبال داشته باشد.

به طور کلی دو نوع استرس وجود دارد:

الف استرس سازنده، مفید و خوش خیم عبارت است از استرس

الف	عوامل محیطی
ب	عوامل سازمانی
ج	عوامل فردی

در شکل مدلی از استرس آمده است که تاثیر هر یک از این عوامل رابه خوبی نشان می دهد و همان طوری که برشکل نشان داده است تفاوت های فردی به عنوان یک عامل تعدیل کننده عمل می کنند از سوی دیگر استرس می تواند نتایجی به دنبال داشته باشد که علایم فیزیولوژیکی، روانی و رفتاری از آن جمله هستند.



استرس در دنیای کار:

بسیاری از مدیران به این امر واقفند که استرس می تواند برای سلامتی سازمان زیان آور باشد و بهره وری کارکنان را کاهش دهد، بنابراین برای برطرف ساختن آن برنامه هایی رابه اجرا گذاشته اند به طور کلی در این راستا به ۲ روش عمل شده است.

۱- اولین روش، شامل کمک به این افراد برای پرهیز از وضعیت های استرس زا یا مقابله با آن.

۲- دومین روش، دگرگون ساختن سازمان دهی کار به منظور

کاهش عوامل استرس زا. سازمان ها می توانند از طریق اجرای برنامه های کمکی، یا در چارچوب برنامه های ویژه، به کارکنان خود در مبارزه با استرس کمک کنند، هدف از این برنامه ها که در سالهای اخیر در بسیاری از سازمان ها به اجرا در آمده، کمک به کارگران در مقابله با مشکلات شخصی آنهاست. در برنامه های ویژه ای که جهت



در بلند مدت بر وخامت مسایل و مشکلات آنها می‌افزاید. می‌توان به افراد کمک کرد تا تصورات خود را در مورد و وضعیت‌های استرس‌زا تغییر داده و با آنها مقابله کنند، به عنوان مثال به افرادی که شخصیت آنها به گونه‌ای می‌باشد که در برابر فشار خارجی شدید، واکنش نامناسب نشان می‌دهند و زندگی آنها نیز مطمئناً به مخاطره می‌افتد، توصیه می‌شود که سعی نمایند رفتار خود را تغییر دهند و رفتار دیگری را در پیش بگیرند و سعی نمایند بکوشند تا مخاطب باشند و بر صبر و تحمل خود بیفزایند. گذشته از این موارد باید راه اظهار نظر کردن را نیز آموزش داد بطور مثال اگر همکاری فرد بالادستی، عملی انجام می‌دهد که موجب برانگیخته شدن خشم طرف مقابل می‌گردد. بهتر است مودبانه اما جدی به وی تذکر داد، نه اینکه از درون جوشید و ساکت ماند، زیرا خشمی که این چنین فرو خورده شود، ممکن است دوباره به اشکال مخربتری ظاهر شود. هم چنین در چارچوب برنامه‌های مدیریت در امر استرس، بایستی به کارگران و کارمندان امکان داده شود تا برای دفاع از حق خود و نیز به منظور نظارت بر محیط کار، آموزش ببینند، فرد اگر بتواند در مورد کارش برنامه‌ریزی درستی انجام دهد، می‌تواند از تعداد زیادی از موقعیت‌های استرس‌زا، اجتناب ورزد.

تغییرات سازماندهی کار:

بیشتر برنامه‌های مربوطه به مدیریت در امر استرس، بر اساس توانایی افراد در پذیرفتن یا پرهیز از استرس قرار دارد. به ندرت اتفاق می‌افتد که فردی محیط کارش را برای کاهش استرس و

مدیران، کارفرمایان در امر استرس برگزار می‌شود، معمولاً ابتدا علل و پیامدهای استرس را برای کارگران و کارمندان تشریح می‌کند، سپس روش‌های مبارزه با آن را یاد آور می‌شوند، راه‌های مقابله با استرس متعدد است، مهم‌ترین آنها عبارتند از:

۱- **تمدد اعصاب:** بخش عظیمی از فشارهای مربوط به استرس را می‌توان از طریق فنون تمدد اعصاب، مانند انجام تمرینات تنفسی، تفکر و تصورات ذهنی از بین برد. یکی از ساده‌ترین و موثرترین این فنون، شل کردن تدریجی عضلات است.

۲- **تمرین‌های بدنی:** این روش یکی از بهترین شیوه‌های مبارزه با استرس شناخته شده است، برای مفید واقع شدن، تمرینات بدنی، باید دست کم سه بار در هفته به مدت ۲۰ الی ۳۰ دقیقه به انجام این کار پرداخت به طوری که بر شدت ضربان قلب و حرکات تنفسی افزوده شود، همچنین با شنا کردن، آهسته دویدن، یا حتی با پیاده روی ساده می‌توان به این نتیجه رسید. تمرین‌های مانند تنیس که دارای تمرین‌های متوالی و مستمری نیست می‌تواند در از بین بردن فشار و سرخوردگی موثر باشد. بسیاری از موسسات و سازمان‌ها، برنامه‌های بدنسازی را برای از بین بردن استرس به اجراء آورده‌اند و هزینه‌های آن کمتر از نیمی از هزینه‌هایی بوده که برای بر طرف کردن و درمان بیماری‌ها و امراض کارگران و کارمندان هزینه می‌شده است.

۳- **تغییرات رفتاری:** واکنشی که افراد در وضعیت‌های استرس‌زا از خود نشان می‌دهند (مانند توسل به خشونت، مصرف سیگار، ...) ممکن است موقتاً آنها را تسکین دهد، اما احتمالاً

در تصمیم‌گیری‌ها و طرح‌های سازمان افزایش داد و با دادن مسولیت بیشتر در واقع استقلال بیشتری به آنها بخشید.

پیشنهاداتی برای مدیریت:

یکی از اقدامات مهمی که مدیران بهتر است در آینده انجام دهند مبارزه با استرس در محیط‌های کاری، است زیرا این شکل در عرض ده سال حداقل ۲ برابر شده است، این در همه جوامع صنعتی مدرن مشترک است و نه تنها بر سلامت و کارایی افراد تاثیر می‌گذارد بلکه آثار منفی زیادی نیز بر اقتصاد کشور دارد. باید این نکته را در نظر گرفت که در آینده تنها موسسات و سازمان‌هایی بیشترین امکان موفقیت را خواهند داشت که به کارمندان خود در مبارزه با استرس در کار کمک نمایند و با اعمال مدیریت مناسب، میان محیط کار و استعدادها و خواسته‌های افراد با سازمان انطباق لازم را برقرار سازند.

افزایش کارایی تغییر دهد، تعدادی از عوامل استرس با کار در ارتباط می‌باشند. و مسلماً غیر قابل اجتناب می‌باشند اما بسیاری از عوامل دیگر با کار در ارتباط نیستند و با بهبود محیط کار از طریق مبارزه با سروصدا، ارتعاشات، گردوغبار و غیره و نیز از طریق بهبود سازمان دهی کار به منظور جلوگیری از انجام کار بیش از اندازه بعضی کارمندان یا برخی گروه‌های شغلی، می‌توان استرس را کاهش داد.

برخی گروه‌های شغلی کاملاً خود را مسلط بر اوضاع می‌بینند، اما بعضی دیگر چنین نیستند، سازمان‌ها می‌توانند با فراهم آوردن امکان تسلط کارگران بر محیط کاریشان به آنان در غلبه بر فشارها کمک کنند. این چنین اظهار شده که وابستگی و لزوم هماهنگی با ماشین‌ها یکی از علل استرس است و کارگرانی که نحوه کارشان به این صورت است بیش از سایرین دچار بیماری می‌شوند. در بین این کارگران نشانه‌هایی از سردرد، سرگیجه، و غیره ظاهر می‌شود و به صورت بیماری واگیردار به کلیه افراد سازمان سرایت می‌کند.

با توجه به اینکه استرس بر اثر ناسازگاری فرد با محیط کارش حاصل می‌شود به طور قطع افرادی که تسلط بیشتری بر محیط کار خود دارند کمتر دچار آن می‌شوند زیرا آنها می‌توانند محل کار خود را بر اساس نیازها و ظرفیت‌های خود منطبق سازند افرادی که تسلط بیشتری بر محیط کار خود دارند معمولاً "سالم‌تر و کارآمدتر" هستند. در واقع برای اینکه بهتر بتوانند بر کار خود تسلط داشته باشند باید امکان مشارکت آنها را

بازاریاب کارآزموده و حرفه‌ای مورد نیاز است

فصلنامه بهداشت روان

شورگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

