

چگونه با استرس های شغلی مقابله کنیم؟

کارمندان در محل کار با استرس، عصبانیت، خستگی و از دست دادن انرژی مواجه می‌شوند که به دلیل عوامل استرس‌زا چون کار طولانی‌مدت، مشکلات مداوم و کار با منابع محدودتر از نیاز نمود پیدا می‌کنند.



کارمندان در محل کار با استرس، عصبانیت، خستگی و از دست دادن انرژی مواجه می‌شوند که به دلیل عوامل استرس‌زا چون کار طولانی مدت، مشکلات مداوم و کار با منابع محدودتر از نیاز نمود پیدا می‌کنند.

به گزارش پایگاه خبری تیک (Tik.ir)؛ تحقیقات حاکی از آن است، عوامل استرس‌زا به اضطراب، عصبانیت، رفتارهای غیراخلاقی، تصمیم‌گیری نادرست، خستگی مزمن و فرسودگی شغلی منجر می‌شود که در نهایت بهره‌وری فرد و شرکت را کاهش می‌دهد. همچنین تحقیقات نشان داده یادگیری مهارت‌ها یا موضوعات جدید، بیش از هر راهکار دیگری سبب کاهش استرس شغلی می‌شود. با یوکن همراه باشید تا راهکارهایی را برای مقابله با استرس یاد بگیرید. معمولا افراد به دو طریق با استرس محل کار مقابله می‌کنند.

دست به اقدام زدن

راه اول، دست‌وپنجه نرم کردن با مشکلات است، یعنی روی کار استرس‌زا تمرکز می‌کنند تا آن را به سرانجام برسانند. کارمندان موفق و حرفه‌ای، معمولا تاکید دارند دست به اقدام بزنند. آنها می‌خواهند هرچه زودتر راه حلی برای مشکلاتشان پیدا کنند، پس خود را در معرض مشکلات و سختی‌ها قرار داده و با وجود احساس استرس و خستگی، به مسیر خود ادامه می‌دهند.

عقب‌نشینی و کناره‌گیری

راهکار دیگر، عقب‌نشینی و کناره‌گرفتن است. اینکه فرد به طور موقت موقعیت را ترک می‌کند و از محل استرس‌زا دور می‌شود. جدیدترین مطالعات، استراحت بین ساعات کاری را مفید تلقی می‌کند و نشان می‌دهد وقفه‌های کوتاه و آرامش‌بخش، سبب تقویت اعصاب و بازیابی و تقویت سطح انرژی کاری می‌شود. به همین خاطر برخی شرکت‌های بزرگ، امکاناتی چون اتاق‌های استراحت و وسایل سرگرمی و ورزشی برای کارمندان خود در نظر گرفته‌اند تا امکان تجدید انرژی آنها را فراهم کنند.

البته هر دو راهکار با مشکلات عدیده‌ای همراه هستند. از نظر علمی و روانشناختی، انسان‌ها در مدیریت کارهای سخت، با محدودیت مواجه می‌شوند و نمی‌توانند همیشه سخت کار کنند. ادامه‌ی تلاش در اوج خستگی، انرژی ما را می‌گیرد و در نهایت به عملکرد ضعیف منجر می‌شود. هرچند دوری از کار، روحیه و انرژی مان را برمی‌گرداند، اما مشکلات پایه‌ای استرس‌زا به قوت خود باقیست. وقتی بعد از استراحت به کارمان ادامه می‌دهیم، نه تنها با همان مسائل و مشکلات مواجهیم، بلکه ممکن است احساس گناه و اضطراب بیشتری به سراغ مان بیاید.

پس‌چطور می‌توانیم از تاثیر نامطلوب استرس بکاهیم؟

جدیدترین مطالعات، راهکار سومی را پیشنهاد می‌دهد و آن تمرکز بر یادگیری است. یادگیری می‌تواند به معنای انتخاب مهارت‌های جدید، جمع‌آوری اطلاعات جدید یا جستجوی چالش‌های فکری باشد.

در یک پروژه‌ی تحقیقاتی، دو گروه مورد مطالعه قرار گرفتند؛ یک گروه کارمندان صنایع مختلف و سازمان‌ها و گروه دیگر رزیدنت‌های پزشکی بودند. این پژوهش نتایج جالبی را برای کارشناسان به ارمغان آورد. نتیجه این بود، پرداختن به فعالیت‌های یادگیری، کارمندان را از تاثیرات مخرب استرس از جمله احساسات منفی، رفتارهای غیراخلاقی و فرسودگی شغلی دور می‌کند.

در این راستا، محققان یادگیری را به عنوان عامل جلوگیری از استرس در نظر گرفتند؛ چرا که یادگیری به کارمندان کمک می‌کند منابع روان‌شناختی مفید و ارزشمندی ایجاد کنند. یادگیری از یک جهت، اطلاعات و دانش جدیدی در اختیار ما قرار می‌دهد که برای حل مشکلات استرس‌زا در کوتاه‌مدت مفید هستند. از سوی دیگر، ما را با مهارت‌ها و توانایی‌های جدیدی آشنا می‌کند که برای جلوگیری از عوامل استرس‌زای آینده کاربرد دارند.

از نظر روانشناسی، وقتی آموخته‌های خود را در اختیار دیگران قرار می‌دهیم، احساس شایستگی و کارآمدی بیشتری داشته و به این باور می‌رسیم که توانایی لازم برای رسیدن به اهداف را داریم. علاوه بر آن، یادگیری ما را به اهداف

اصلی رشد و توسعه می رساند. بدین ترتیب به جای اینکه فکر کنیم در قابلیت های فعلی، گرفتار شده ایم، مدام خود را در حال پیشرفت و توسعه می بینیم. این منابع روان شناختی، انعطاف پذیری ما را در مقابل عوامل استرس زا بیشتر می کنند.

شواهد یادگیری به عنوان ابزاری برای کاهش استرس

چن ژانگ، استادیار رهبری و مدیریت سازمانی دانشگاه چینهوا و دیوید مایر، استاد مدیریت دانشگاه میشیگان در دو تحقیق اخیر خود، بیش از 300 کارمند از سازمان ها و صنایع مختلف را زیر نظر گرفته و در مورد عوامل استرس شغلی آنها تحقیق کرده اند. تحقیقات قبلی حاکی از آن بود، کارمندان در مواجهه با عوامل استرس زا، تمایل بیشتری به کارهای غیراخلاقی چون سرقت، تحریف اطلاعات و بی احترامی به همکاران خود دارند. در این راستا، محققان «استراحت موقت» و «یادگیری» را برای بهبود استرس به کار گرفتند و کارمندان را مورد آزمایش قرار دادند. در ابتدا احساسات و فعالیت های کارمندان هر روز و به مدت دو هفته زیر ذره بین برده شد. در مطالعه ی دوم نظر کارفرمایان این کارمندان نیز در مورد آنچه از آنها مشاهده می کردند، بررسی شد. در این مطالعه کارمندان گفتند تا چه اندازه به فعالیت های یادگیری در محل کار (کارهایی برای گسترش زاویه دید، یافتن چالش های فکری یا یادگیری چیزهای جدید) پرداخته اند و چقدر به فعالیت های آرامش بخش در محل کار (مانند استراحت، پیاده روی، وبگردی) مشغول بوده اند.

تحقیق اول نشان می داد در روزهایی که کارمندان به دنبال فعالیت های یادگیری بودند، در مواجهه با استرس، احساسات منفی و اضطراب و پریشانی کمتری را تجربه می کردند. برای مثال، کمتر دوست داشتند به ابزارهای شرکت آسیب بزنند یا با همکاران خود بدرفتاری کنند. تحقیق دوم هم نتیجه ی مشابهی داشت. کارفرمایان رفتار کارمندان را زیر نظر گرفتند و در روزهای یادگیری، رضایت بیشتری از آنها داشتند.

این تحقیق نشان داد، انجام فعالیت های آرامش بخش، عواقب ناگوار استرس را از بین نبرده بود. کارمندان در روزهایی که استراحت بیشتری داشتند، همان اندازه احساسات و رفتارهای منفی را از خود نشان می دادند که در روزهای بی وقفه کار کردن بروز می دادند. درنهایت این نتیجه به دست آمد که استراحت برای مقابله با استرس، به اندازه ی فعالیت های یادگیری کاربرد ندارد.

کریستوفر جی میرز، استادیار دانشگاه جانز هاپکینز نیز تحقیقاتی در زمینه تاثیر یادگیری در غلبه بر استرس انجام داد. میرز، رزیدنت های پزشکی را زیر نظر گرفت که وظیفه آنها نیازمند کار پراسترس مراقبت از بیماران با شرایط ویژه بود. علاوه بر آن، افراد تحت مطالعه باید ساعات زیادی کار می کردند و فرصت ناچیزی برای استراحت داشتند. به دلیل اینکه میزان خستگی مزمن پزشکان بسیار بالاست، میرز و همکارانش تعداد 80 رزیدنت پزشکی دانشگاه جانز هاپکینز را تحت پژوهش قرار دادند تا به نتیجه ای پیرامون روابط میان رفتارهای کاری و فرسودگی آنها دست یابند.

نتیجه بررسی ها این بود، رزیدنت هایی که فکر می کردند تیم شان در فعالیت های یادگیری بیشتری چون جستجوی اطلاعات جدید یا بازتاب پروسه ی کار تیمی مشارکت دارند، سطح استرس و فرسودگی بسیار کمتری را گزارش می دادند. همبستگی میان یادگیری تیمی و کاهش فرسودگی شغلی، خصوصا در بین رزیدنت هایی مشخص تر بود که اهداف یادگیری کمتری را دنبال می کردند. در واقع، این رزیدنت ها میان هدف شغلی خود و یادگیری ارتباطی برقرار نمی کردند. جالب است بدانید، در تیمی که برخی اعضایش به دنبال یادگیری مطالب جدید هستند، دیگر اعضا هم از پیامدهای منفی استرس و نگرانی در امان خواهند بود.

چطور می توانید برای غلبه بر استرس شغلی از راهکارهای یادگیری استفاده کنید؟

ابتدا، از درون خود شروع کنید

لازم است چالش انجام کارهای استرس زا را در ذهن تان به شیوه ای متفاوت تعریف کنید. وقتی با یک موقعیت استرس زا مواجه می شوید، ذهنیت خود را از «این یک وضعیت استرس زا است» به «این یک فرصت چالش برانگیز، اما لذت بخش برای یادگیری است» تغییر دهید. نگاه کردن به مسائل پراسترس به عنوان فرصت های یادگیری، تفکر تان را تغییر داده و شما را در مسیر پیشرفت بلندمدت و دستاوردهای ارزشمندتر قرار می دهد.

با دیگران کار کنید و از آنها یاد بگیرید

به جای اینکه تنها در ذهن تان با یک موقعیت استرس زا بچنگید، سعی کنید از دیگران انرژی بگیرید. اگر درباره عوامل استرس زا با همکاران و دوستان خود صحبت کنید، قطعا از تجربیات و نگرش آنها بهره مند شده و به نکات ارزشمندی پی خواهید برد.

استرس شغلی فعالیت های یادگیری را فرصتی برای استراحت بدانید
یوکن: وقتی برای مدت کوتاهی از کار کردن دست می کشید، یا برای چند روز از محل کار دور هستید، یادگیری را جدایی
از فعالیت های روزانه ی خود بدانید. شاید فکر کنید که باید چهارچوب ذهنی خود را کاملا تغییر دهید؛ اما اگر یک فعالیت
یادگیری، شما را از فعالیت های کاری دور کند و در عین حال با روحیه تان سازگار باشد، از نظر روانی، تفکر و ذهن شما
را سیراب می کند؛ اما اگر فعالیت یادگیری را فرصتی برای کسب انرژی بیشتر بدانید، تجربه ی مثبت و لذت بخشی
جلوی راهتان خواهد بود.

یادگیری، بهترین فرصت برای مقابله با استرس شغلی است. البته نباید در انتظار یک موقعیت استرس زا باشید تا از
فرصت های یادگیری استفاده کنید. حتی بدون وجود مشکلات، یادگیری به شما کمک می کند انعطاف پذیری بیشتری
پیدا کنید و برای استرس های بعدی آماده شوید.