



داشتن دلبستگی شغلی، مهمترین مولفه در موفقیت کاری است

یک روانشناس گفت: یکی از عوامل مهم در جوّ کاری، دلبستگی شغلی است که یک رابطه‌ی عاطفی بین کارمند و کار او بوده و سبب شکل گیری هویت موفق شغلی او می‌شود که فرد را همانند عاشق برانگیخته می‌کند.

ایسنا/آذربایجان شرقی یک روانشناس گفت: یکی از عوامل مهم در جوّ کاری، دلبستگی شغلی است که یک رابطه‌ی عاطفی بین کارمند و کار او بوده و سبب شکل گیری هویت موفق شغلی او می‌شود که فرد را همانند عاشق برانگیخته می‌کند. چهارم شهریور ماه به منظور تجلیل از کارگزاران دولت جمهوری اسلامی و ارج نهادن به آنها، روز کارمند نام گذاری شده است. منشأ پیدایش کارمندان دولتی را باید در دربارها جستجو کرد که پادشاهان افراد خاصی را که دارای مهارت های لازم بودند، بطور درازمدت در قالب مزد زمانی استخدام می کردند اما منشأ کارمندان خصوصی به پس از انقلاب صنعتی و ایجاد بنگاه های تولیدی مربوط شده که نیازمند افرادی کاری بودند که به طور منظم در اختیار آنها باشد.

علت نامگذاری این روز

از آنجا که کارمندان، مجریان دولت در دستگاه های مختلف اجرایی بودن و به مردم و کشور خدمت می کنند، در هفته ی دولت روز چهارم شهریور را روز کارمند نامیده اند که این روز یادآور خاطره ی شهیدان هفته دولت در سال ۱۳۶۰ بویژه شهیدان رجایی و باهنر است که در شهریور سال ۶۰ به شهادت رسیدند و روز کارمند به پاس قدردانی از تلاش های ارزشمند این قشر از جامعه و برای تجلیل از کارمندان نمونه در سراسر کشور، به این نام نامگذاری شده و فرصت مناسبی است تا مشکلات این قشر بررسی و برطرف شود.

جایگاه کارمند در اسلام

در اسلام، منزلت اجتماعی به عنوان موهبت و امانت الهی در اختیار کارمندان و کارگزاران قرار می گیرد تا برای رفع محرومیت ها و گرفتاری ها، از امور جامعه استفاده شود و از این رو، امام علی (ع) به یکی از کارگزاران خود چنین می گوید که کاری که به عهده تو است، طعمه نیست، امانتی است که بر گردن تو نهاده اند و با پیامبر گرامی اسلام (ص) در خصوص منزلت کارمند می فرمایند که وقتی خداوند برای بنده ای نیکی خواهد، حاجت مردم را در دست او قرار می دهد.

سلامت روانی کارمندان

یکی از عوامل مهم در محیط کاری، سلامت روانی کارمندان است چرا که افراد زمان بیشتری از روز را در محیط کار سپری کرده و برخورداری از بهداشت روانی سالم نه تنها آرامش و سلامت روان کارکنان را افزایش داده و نه محیط سالم و پرشوری را برای کار فراهم می آورد؛ بلکه در افزایش کارایی، بهره وری و روابط دیگر فرد نیز موثر است. یک روانشناس در خصوص محیط کاری سالم به ایسنا می گوید: محیط کاری مولفه های زیادی دارد که یکی از آنها خود فرد بوده و دیگری فضای فیزیکی محیط کار است که از آن به عنوان ارگونومی محیط کار یاد می شود. منصور بیرامی ادامه می دهد: اگر چیدمان محیط کار با کارکرد های کلیدی آن متناسب نباشد، به عنوان منبع استرس، فشار روانی فرد را افزایش داده و بهداشت روانی او را مختل می کند.

او خاطرنشان می کند: باید محیط کار را تبدیل به صحنه ای کرد که کار، محیط و مولفه های آن به اجزای غیر قابل تعویض تبدیل شوند تا کارمند دارای شرایط روانی مناسبی شده و از کار خود لذت ببرد.

او با بیان اینکه باید دست به دست هم دهیم به مهر تا کار خویش خود را کنیم آباد، اضافه می کند: فرد با شغل خود هویت می یابد اما باید توجه داشت که کار فقط پول نیست.

این استاد دانشگاه تبریز با اشاره به فرهنگ نادرستی که در جامعه رواج یافته بیان می کند: امروزه در جامعه ای ما علاقه و رجوع به رشته های سه گانه افزایش یافته که به دلیل شرایط مالی خوب آنها است چرا که همه ی نخبگان به پزشکی علاقه نداشته و صرف تولید پول به سراغ آنها می روند اما در هر شرایطی که تولید پول هدف باشد، کار به عنوان ابزار عمل می کند.

او متذکر می شود: کارمند باید از سرمایه ی اجتماعی برخوردار باشد؛ یعنی با خود بگوید که این کار را فقط من می توان انجام دهم و خبره و ماهر آن من هستم لذا از خود کارآمدی بالایی برخوردار بوده و توانایی شاگردپروری را دارم.

او با تاکید به تاب آوری در محیط کار یادآور می شود: باید تاب آور بود و در راستای رسیدن به اهداف کاری، در مقابل موانع ایستادگی و تحمل کرد.

بیرامی در رابطه با سندرم غر زنی اظهار می کند: امروزه محیط کاری ما، گرفتار سندرم غر زنی شده است در حالی که افراد باید به کار خود افتخار کرده و خوشبین بود.

این روانشناس امیدواری را به عنوان یکی از مولفه های مهم و تاثیر گذار دانسته و می گوید: محل کار باید خانه ی دوم ما باشد که دومین سرمایه ی مهم کار، سرمایه ی اجتماعی بوده و اعتماد، جذابیت، پذیرش اجتماعی یا مقبولیت از مولفه های آن هستند.

او تامین مایحتاج زندگی را آخرین مولفه ی شغلی به شمار آورده و بیان می کند: آخرین مولفه ی کاری، تامین اقتصاد زندگی است که در غیر این صورت جاهای دیگری را برای تامین آن ترجیح خواهیم داد.

او با تاکید به برخورداری از رابطه ی حرفه ای شغلی مقبول ادامه می دهد: آموزش های لازم در رابطه با مهارت های موثر در برقراری روابط بین فرهنگی باید داده شود تا شاهد شکل گیری روابط سالم باشیم.

این استاد دانشگاه تبریز با اشاره به یکی از عوامل مخرب کاری می گوید: یکی از عوامل مخرب، انتخاب های مبتنی بر رانت و عدم شایستگی است که هر فرد باید در جایگاه مخصوص و شایسته ی خود باشد تا مشکلی بوجود نیامده لذا شایستگی دیگری را پذیرفت تا افراد سر جای خود باشند و ساختار، قدرت و درآمد آنها تعیین شود.

او به کارمندان حرفه ای و دلبسته به شغل خود توصیه می کند: این افراد باید با جستجوگری، تلاش خود را افزایش داده و مسیر درست را ادامه دهند تا با لذت بردن از کار خود، تولیدات و اکتشافات آنها نیز افزایش یابد.

وی تاکید می کند: مدیران باید توجه ویژه ای به موضوع سلامت روانی کارمندان داشته باشند تا به اهداف تعیین شده سازمان را به خوبی عمل شود چرا که سلامت و بهداشت روحی و روانی کارمندان، سلامت محیط کار را تضمین کرده و ضامن سلامتی جسمی کارمندان می باشد و نباید فراموش کرد که سلامتی کارمندان، سنگ بنای تمامی امور سازمان ها است.