

رضایت شغلي سلامت رواني مي آورد

يکي مدام آه مي کشد، يکي دست را زير چانه مي زند و روي کاغذهاي چيده شده روي ميز خطهاي کج و معوج مي کشد و وقت مي کشد، يکي مرتب از پشت ميز کار بلند مي شود...



جام جم آنلاين: يکي مدام آه مي کشد، يکي دست را زير چانه مي زند و روي کاغذهاي چيده شده روي ميز خطهاي کج و معوج مي کشد و وقت مي کشد، يکي مرتب از پشت ميز کار بلند مي شود و با همکاران بخش هاي مختلف در گوشي حرف مي زند و از هر دري گلايه مي کند، يکي رفتن به جهنم از آمدن به محل کار برايش خوشايندتر است، ديگري تا مشغول کار است، مدام خودخوري مي کند و به اميد تمام شدن زمان کار، ساعت را نگاه مي کند، آن ديگري زياد از حد غرغر مي کند و آن ديگري تا فرصتي بيايد از محل کار جيم مي شود و اگر دستش برسد هفته اي چند بار با ديگران بگومگو مي کند.

همه اين آدم ها يك درد مشترک دارند؛ دکتر پروين ناظمي، روان شناس و مشاور در گفت و گو با جام جم مي گويد درد اينها نارضايتي از شغل و لذت نبردن از محيط کار است.

اگر آدم ها کارشان را با علاقه انتخاب کرده باشند و از روي اجبار به سمت شغلي نرفته باشند حتي اگر محيط کار، ناملايماتي هم برايشان داشته باشد آنها به جاي ابراز نارضايتي با شرايط سازگار مي شوند.

استعدادهاي ناشناخته

ضرورت کشف استعدادها و توانايي هايي که هر فرد با آنها زاييده مي شود، فقط تبليغ شرکت هاي کشف استعداد و متخصصان استعدادياب نيست، بلکه شناخت هر فرد از توانايي هايش نيازي جدي است که اگر به آن اهميت داده نشود، مي تواند به نارضايتي شغلي منجر شود.

دکتر ناظمي با اشاره به اين مطلب توضيح مي دهد: نارضايتي شغلي بدون علت به وجود نمي آيد، گاهي ممکن است اين نارضايتي به خاطر انتخاب شغلي باشد که تناسب با توانايي هاي فرد ندارد، مثلاً کسي براي انجام کارهاي هنري خلق شده، اما به اجبار خانواده يا شرايط اجتماعي در رشته حسابداري تحصيل مي کند يا برعکس کسي به حسابداري علاقه دارد و اين رشته را با عشق ادامه داده، اما وقتي نوبت انتخاب شغل مي شود به علت محدوديت هاي بازار کار در شغلي غير مرتبط مشغول مي شود. پس طبيعي است که اين دو گروه - هر دو بويژه اگر آدم هاي حساسي باشند - در محيط کار احساس نارضايتي مي کنند و هر روز با فشارهاي رواني ناشي از اين نارضايتي روبه رو مي شوند.

مديران ناکارآمد، همکاران معترض

برخي مديران، مديريت را با رياست و تدبير را با داد و فرياد و تنبيه اشتباه مي گيرند؛ اينها در هر محيط کاري که باشند حس نارضايتي را به نيروي انساني تزريق مي کنند.

ناظمي مي گويد: اين دسته از مديران سلامت رواني کارمندان شان را به خطر مي اندازند، چون شاغلان در يك محيط کار نياز به حس احترام و به دست آوردن جايگاه متناسب با شأن خود دارند و بايد مطمئن باشند بيشتر کارکردن آنها مترادف با رسيدن به مراتب بالاتر است.

اين روان شناس، داشتن همکاران معترض و ناراضي را نيز منشأ اختلال در سلامت روان افراد مي داند و همنشيني با آنها را ابزار توليد استرس و سرمنشأ دچار شدن به بيماري هاي جسمي تلقي مي کند.

او مي گويد: در تمام محيط هاي کاري کساني هستند که تيپ شخصيتي شان معترض است. آنها نسبت به همه چيز اعتراض دارند و حتي اگر همه چيز روبه راه باشد، بازهم موضوعي براي اعتراض و گله پيدا مي کنند. طبيعي است اگر افراد در محيط کار با چنين کساني همکاري نزديک داشته باشند، منفي گرا و برخوردهاي نادرست شان بر آنها نيز تاثير مي گذارد و حس نارضايتي را به آنها منتقل مي کند. بي شک، ايجاد استرس در افراد و داشتن تنش هاي دروني و اضطراب پيامد حتمي همنشيني با چنين آدم هايي است.

برخي آدم‌هاي منفي‌گرا كه همه‌چيز را با عينك بدبيني مي‌بينند، اختلال شخصيت دارند. ناظمي، اين افراد را در زمره شخصيت‌هاي ضداجتماعي - كه افراڊي همواره ناراضي‌اند - جا مي‌دهد و تاكيد مي‌كند: برخي معترضان نيز بيماران پارانوئيدي هستند كه ذهنشان مملو از افكار بدبينانه و منفي است و منفي نشان‌دادن محيط كار و حتي بد جلوه‌دادن اتفاقات خوب از ويژگي‌هاي آنهاست.

به گفته اين روان‌شناس، دوري‌كردن از چنين اشخاصي بهترين راه براي نجات روان و حركت به سمت سلامت جسمي و رواني است.

به خاطر سلامت روان، سازگار شو

171#&يا زنگي زنگ يا رومي روم&؛ شايد بشود اين نسخه باستاني را براي افراد شاغل كه در معرض نارضايتي شغلي قرار دارند، پيچيد.

ناظمي مي‌گويد: روان‌شناسان عقیده دارند آدم‌هاي باهوش و با درايت كساني هستند كه شرايط موجود را مي‌سنجند و بر اساس واقعيت‌ها تصميم مي‌گيرند. مثلا كساني كه مي‌بينند اگر شغلشان چند ايراد دارد، اما در عوض منبعي براي درآمد است يا اين شغل باعث ايجاد وجهه و جا يگاه اجتماعي برايشان مي‌شود پس با ايرادات آن كنار مي‌آيند تا با استفاده از محسنات شغل به درجات بالاتر برسند. به بيان ديگر، ديدن جلوه‌هاي مثبت يك شغل بهترين روش براي سازگار شدن با محيط كار است، همان‌طور كه تعريف‌كردن يك هدف براي خود و تلاش براي رسيدن به آن نيز بهترين انگيزه براي پذيرش ادامه شغل در محيط مورد نظر است.

با اين حال، اين روان‌شناس اين نسخه را براي همه افراد تجويز نمي‌كند، چون مي‌داند برخي شرايط كاري از حد تحمل برخي افراد خارج است و مي‌تواند به تشديد استرس و در نهايت افسردگي و بيماري‌هاي جسمي ناشي از آن منتهي شود. به همين علت او به چنين افراڊي كه حاضرند به خاطر استرس‌هاي شغلي عطا ي آن را به لقائش ببخشند، توصيه مي‌كند در صورت امكان هر چه سريع‌تر آن محيط را ترك كنند و به متعادل‌كردن كفه سلامت روانشان ببنديشند.

مريم خباز - جام‌جم