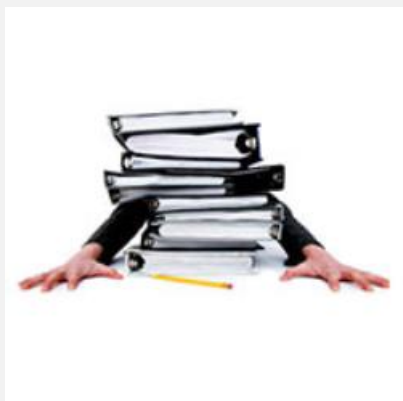


اضافه کاری استرس می‌آورد

یک روانشناس با تشریح عوامل استرس‌زا در محیط شغلی، گفت: «چالش‌خواهی و اقدام به حل کارهای فراوان»، «حفظ کنترل» و «تعهد نسبت به کار» جزو ویژگی‌های یک انسان سرسخت است و افراد بی‌علاقه نسبت به شغل دچار دلزدگی می‌شوند.



یک روانشناس با تشریح عوامل استرس‌زا در محیط شغلی، گفت: «چالش‌خواهی و اقدام به حل کارهای فراوان»، «حفظ کنترل» و «تعهد نسبت به کار» جزو ویژگی‌های یک انسان سرسخت است و افراد بی‌علاقه نسبت به شغل دچار دلزدگی می‌شوند.

حجت‌اله فراهانی در گفت‌وگو با فارس، به تشریح عوامل استرس‌زا در محیط شغلی پرداخت و اظهار داشت: جوّ و فرهنگ سازمانی یکی از عواملی است که در فرد تولید تنش روانی می‌کند. جوّ مجموعه قواعد، بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های یک سازمان و فرهنگ نیز ارتباطات بین فردی و محیط فیزیکی است.

وی افزود: نیاوردن به موقع چای، شلوغی طبقه، عدم تهویه هوا، نداشتن فرصت کافی برای صرف صبحانه، میان‌وعده و ناهار می‌تواند در فرد تولید استرس کند.

وی ادامه داد: البته انسان‌ها ته مانده‌های استرس خود را به محیط کاری می‌آورند و این موضوع می‌تواند موجب تشدید استرس‌های شغلی شود.

این متخصص حوزه بهداشت روان تصریح کرد: فشار کاری و انجام کارهای همزمان، استرس را چندین برابر می‌کند. هر چند میزان مشخصی از استرس برای برانگیختگی لازم است اما چنانچه استرس از حد مجاز بگذرد، فرد دچار اختلال روانی می‌شود.

وی با توصیه به دارندگان مشاغل پر استرس مانند خبرنگاری گفت: بهتر است ساعات کار خود را تنظیم کنید زیرا اضافه‌کاری تولید استرس بیشتری می‌کند.

وی با اشاره به استرس‌پذیری به عنوان ویژگی شخصیتی افراد، اظهار داشت: یکی از مؤلفه‌های مهم استرس‌پذیری، سرسختی روانشناختی است. بخشی از این سرسختی نیز سرشتی است، اگر فردی ویژگی سرسختی را در خود افزایش دهد، استرس‌پذیری او کمتر می‌شود.

این روانشناس با بیان 3 ویژگی انسان سرسخت، گفت: «چالش‌خواهی و اقدام به حل کارهای فراوان»، «حفظ کنترل» و «تعهد نسبت به کار» جزو ویژگی‌های یک انسان سرسخت است. هر فردی این 3 ویژگی را داشته باشد، استرس‌پذیری کمتری دارد.

وی با اشاره به محدودیت‌های افراد در تغییر سازمان‌ها اظهار داشت: برخی محدودیت‌ها موجب می‌شود تا افراد نتوانند شغل خود و سازمان خود را تغییر دهند زیرا برخی مشاغل به گونه‌ای هستند که در هر سازمانی وجود داشته باشند تولید استرس می‌کنند.

این متخصص حوزه بهداشت روان، علاقه‌مندی را در مؤلفه تعهد مهم دانست و اظهار داشت: وقتی به کار خود علاقه‌مند باشیم، تعهد نیز به دنبال آن ایجاد می‌شود بنابراین سازمان‌ها باید افراد علاقه‌مند و هماهنگ به لحاظ شخصیتی نسبت به شغلی مشخص را انتخاب کنند، تصور کنید فردی برون‌گرا است و او را در جایی که ارتباط با افراد دیگر به حداقل می‌رسد، قرار دهیم، قطعاً او دچار استرس و افسردگی می‌شود. یا مثلاً فردی درونگرا را نمی‌توان برای روابط عمومی انتخاب کرد.

وی ادامه داد: علاقه، موجب تعهد و تعهد موجب سرسختی و سرسختی موجب کاهش استرس‌پذیری می‌شود. در نتیجه فرد با استرس کمتری مواجه خواهد شد.

فراهانی گفت: اصطلاحی به نام «دلزدگی شغلی» وجود دارد که استرس و فرسودگی محسوب نمی‌شود اما به شدت در افراد

ایجاد تنش روانی می‌کند. «دلزدگی شغلی» ناشی از بی‌علاقگی نسبت به شغل است و ارتباطی با سختی کار نیز ندارد، افراد به دلیل عدم علاقه، تعهدی در قبال کار خود احساس نمی‌کنند.

وی افزود: انتخاب شغل به هر قیمتی و بدون توجه به میزان علاقه‌مندی، عدم تعهد محسوب می‌شود برای همین است که تعهد شغل خبرنگاری بالاست زیرا این قشر از جامعه علاقه‌مندی بالایی نسبت به شغل خود دارند.

وی ادامه داد: سازمان‌ها باید مصاحبه‌های شغلی ترتیب داده تا میزان علاقه و تعهد کارکنان خود را مشخص کنند، همچنین باید سختی کار به کارمندان گوشزد شود. سلامت روان امر مهمی در شغل است، متأسفانه برخی با وجود اختلالات روانی شغلی را انتخاب می‌کنند که موجب استرس بیشتری در آنها می‌شود، همچنین باید به سلامت جسمی نیز در استخدام‌ها توجه کرد.

این متخصص حوزه بهداشت روان خاطر نشان کرد: فردی که استرس شغلی دارد و از طرفی حرفه خود را دوست دارد، باید «مهارت‌های ارتباطی»، «حل مسئله» و «برنامه‌ریزی» را یاد بگیرد، چنانچه استرس مربوط به محیط شغلی باشد با یادگیری موارد فوق می‌توان آن را کنترل کرد، اما چنانچه استرس از نوع منتشر باشد و در سایر محیط‌های زندگی فرد نیز وجود داشته باشد، باید تحت درمان دارویی قرار گیرد.