مباحث مرتبط با نیروی انسانی(۳)

متن پیش رو ترجمه و تلخیصی است از یکی از جدیدترین کتاب‌های مدیریت که تاکنون به فارسی ترجمه نشده است. در صورت تمایل نوشته‌های تولیدی و یا ترجمه های انجام شده شما عزیزان در زمینه‌های مختلف منابع انسانی، در همین صفحه بارگذاری خواهد گردید. ما را از نظرات خود بهره مند فرمایید.

دفتر مطالعات معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی قزوین

استرس‌های شغلی و راهکارهای مدیریت استرس

استرس شغلی (۱)

کلمه استرس یک واژه پرکاربرد در زندگی روزمره است. اگر از ما درباره استرس در کار سوال شود، به احتمال زیاد به گفتن داستان‌های شخصی از احساس استرس و فشار بیش از حد اشاره می‌کنیم. به نظر می‌رسد هر فردی در مورد استرس اطلاعاتی دارد و می‌تواند تجارب شخصی خود را در مورد استرس در یک زمان مطرح کند. برای درک استرس و نحوه مدیریت استرس به طور سازنده، لازم است تا با تعریفی از استرس به بحث وارد شویم.

هانس سایل (۱۹۷۴)، پدر تحقیق استرس، استرس را چنین تعریف کرده است "پاسخ غیر اختصاصی بدن به هر تقاضایی که بر آن تحمیل می‌شود".

اگر چه بسیاری از افراد استرس را به عنوان یک پاسخ روانشناسی یا روانشناختی در نظر می‌گیرند، تعریف سایل به واکنش بدن اشاره دارد. این بدان معنا است که برای درک استرس، لازم است که اساس فیزیولوژیکی استرس را نیز درک کنیم. به لحاظ روانی،استرس گاهی اوقات می‌تواند در درون فرد محدود شود. اما تغییرات فیزیولوژیکی واقعی مرتبط با استرس بسیار پیچیده‌تر می‌باشد.

پیامدهای استرس:

عواقب و هزینه‌های استرس به افراد و به سازمان‌ها و به طور کلی برای جامعه چیز کمی نیست. اثرات و مشکلات مرتبط با استرس می‌تواند رفتاری، پزشکی یا روانی باشد.

در **اختلالات رفتاری** ممکن است فرد زودرنج، بیمار، یا عصبانی شود، همچنین ممکن است در برخی موارد از وضع استرس‌زای موجود رنج کشیده یا ممکن است نسبت به آن وضعیت واکنش نشان دهد. در بیشتر موارد فرد قادر به حل وضعیت با آرامش به طور موثر و مناسب نیست. بدیهی است که این وضع ماهیت روابط فرد با سرپرستان، کارمندان، دوستان و غیره... را تحت تاثیر قرار می‌دهد. در موارد شدید، استرس می‌تواند منجر به خشونت در محل کار شود.

پیامدهای رفتاری استرس اثرات جدی برای سلامت فرد دارد و درنتیجه **عوارض پزشکی** را به دنبال خواهد داشت، استرس سیستم ایمنی بدن فرد را به خطر می‌اندازد و باعث می‌شود که فرد به طور کلی بیشتر مستعد بیماری گردد. همچنین با تغییر الگوهای خواب ناشی از استرس؛ اختلال در تمرکز، حافظه و هشیاری رخ می دهد. حملات قلبی، سکته مغزی، سرطان، فشار خون بالا، سردرد و آرتریت همه مرتبط با استرس بوده یا استرس این وصعیت‌ها را بدتر می‌کند.

استرس همچنین از لحاظ **روان شناختی** فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد. عدم کنترل استرس ممکن است منجر به افسردگی، عزت نفس پایین و اضطراب شود. استرس می‌تواند احساسات ترس، ناامیدی، درگیری، فشار، آسیب، غم و اندوه، گناه، تنهایی و یا سردرگمی را تحریک کند. نارضایتی شغلی هم با استرس مرتبط است. "فرسودگی" شغلی، که توسط خستگی، بدبینی و انزوا مشخص می‌شود، اغلب مربوط به استرس است. فرسودگی در میان کارکنان خدمات انسانی، افسران پلیس و کارکنان پزشکی بیشتر ثبت شده است، اما می‌تواند افراد را در انواع مختلف حرفه‌ها و شغل‌ها تحت تاثیر قرار دهد.

پیامدهای مدیریت ضعیف استرس برای سازمان‌ها بسیار زیاد است. هزینه‌های مالی مراقبت‌های بهداشتی، زمان از دست رفته و کاهش بهره‌وری بسیار زیاد است. تخمین زده شده است که بیش از ۷۰ درصد از غیبت در کار مربوط به استرس است.

استرس: خوب یا بد

سوالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که چرا با این همه عوارض و هزینه‌ها از استرس اجتناب نمی‌شود؟ دو پاسخ برای پاسخ به این سوال وجود دارد:

اول: پاسخ نسبتا ساده است: ما نمی‌توانیم در زندگی روزمره عادی از استرس جلوگیری کنیم.

دوم: اینکه حتی اگر بتوانیم ما نمی‌خواهیم این کار را انجام دهیم. این پاسخ تا حدودی پیچیده‌تر بوده و به توضیح بیشتری نیاز دارد. با وجود تمام عواقب و هزینه‌های منفی آن، برخی از استرس‌ها می‌توانند بسیار سودمند باشند و می‌تواند انرژی، انگیزه و تحرک ما را افزایش دهد. سطوح استرس مناسب به ما کمک می‌کند تا به خود توجه کرده، آگاهی و تصمیم‌گیری صحیح خودمان را ارتقاء دهیم.

این مساله یک واقعیت پیچیده در زمینه استرس است که افراد ممکن است به طور متفاوتی به شرایط مشابه پاسخ دهند. استرس روانی است و مردم به شیوه‌های مختلف به آن پاسخ می‌دهند. برای یک فرد ممکن است یک وضعیت بسیار برانگیزاننده و انرژی بخش، و برای دیگری ممکن است بسیار ناراحت کننده باشد. پس مهم است که به یاد داشته باشیم آنچه سبب استرس برای دیگران می‌شود، ممکن است باعث ایجاد احساس استرس برای ما نشود و برعکس، چیزی که به نظر می‌رسد برای ما بسیار استرس آور است ممکن است برای دیگران به گونه‌ای باشد که اصلا متوجه آن نشوند.

ادامه دارد...

منبع:

Dehart.R. B., Denhart. J.V., Aristigueta. M.P.(2016) Managing human behavior in public and non profit organization, 4 Edithon, Part 4,PP170-250.

مرکز مطالعات معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه