



IN THE NAME OF GOD

Occupational Stress



M.H. Vaziri M.D,MPH,PhD

Health Promotion Specialist

Shahid Beheshti University of Medical Sciences

تعریف استرس



- استرس عبارت است از واکنشهای فیزیکی ، ذهنی و عاطفی که در نتیجه تغییرات و نیازهای زندگی فرد، تجربه می شوند. تغییرات می توانند بزرگ یا کوچک باشند.

- پاسخ افراد به تغییرات زندگی متفاوت است. استرس مثبت می تواند يك انگیزش دهنده باشد در حالیکه استرس منفی می تواند در زمانی که این تغییرات و نیازها، فرد را شکست می دهند، ایجاد شود.

استرس شغلی چیست؟



استرس شغلی می تواند به عنوان پاسخهای فیزیکی و احساسی مضر تعریف شود و زمانی رخ می دهد که الزامات شغلی با توانایی ها، منابع یا نیازهای کارمندان مطابقت نداشته باشد.

استرس شغلی می تواند به ضعف سلامت و حتی آسیب دیدن افراد منجر شود.

دلایل استرس شغلی چیست؟

تقریباً همه معتقدند که استرس شغلی، نتیجه تعامل بین فرد شاغل و شرایط کاری اوست. گرچه نقطه نظرات متفاوتی بر اهمیت مشخصات فردی کارکنان در مقایسه با شرایط کاری به عنوان دلیل اولیه استرس شغلی وجود دارد. این نقطه نظرات متفاوت مهم هستند زیرا طرق مختلفی را برای پیشگیری از استرس در کار، پیشنهاد می کنند.

ادامه...

تفاوت در مشخصات فردی مانند شخصیت و شیوه سازگاري فرد، مهم ترین عوامل در ایجاد استرس کاري در افراد است به عبارت دیگر، چیزی که برای یک نفر استرس زاست ممکن است برای دیگری مهم نباشد.

این دیدگاه استراتژی های پیشگیرانه ای را به دنبال داشته است که تمرکز بر کارمندان و راههایی برای کمک به آنها برای سازگاري با موقعیتهای مختلف شغلي است.

ادامه...

گرچه اهمیت تفاوت‌های فردی نمی‌تواند نادیده گرفته شود، شواهد علمی پیشنهاد می‌کند که برخی شرایط و موقعیتهای کاری خاص برای اغلب افراد، استرس را هستند. شواهد موجود از تحقیقات جدید، شرایط و موقعیت محل کار را در استرس افراد بسیار موثر نشان داده و طراحی مجدد کار را یکی از مهمترین اقدامات پیشگیرانه داشته است

● مشاغل تنش زا:

1. استرس در مشاغل مالی مثل حسابداران، بازار بورس و صندوقداران بانک
2. استرس در مشاغل فروشگرا به علت فشار به کارمندان بر اساس بودجه تخصیصی و ضرب العجل
3. متخصصان تکنولوژی ارتباطی به علت رشد سریع تغییرات
4. متخصصان رسانه ای به علت نیاز به شکار سریع سوژه ها و نیاز به خلاقیت سریع

ادامه...

1. مشاغل پزشکی به علت نیاز به تصمیم گیری سریع و بدون نقص برای حفظ جان بیماران و برخورد با آلام و دردهای انسانی
2. مدیران به علت نیاز به درایت و بصیرت و معاشرت با همکاران و زیردستان و اعمال رویه های انضباطی و اخذ تصمیماتی که آثار درد آوری برای زیر دستان دارد ، پرداختن به مسائلی که مربوط به پست سازمانی آنها نیست و تلاش برای حفظ رضایت کارمندان و نیاز به مهارتهای مردمی ، عدم تفویض اختیارات و ناتوانی در " نه " گفتن و مسئولیت زیاد
3. کارمندان جزء به علت مسئولیت کم و یا فقدان کنترل بر حجم زیاد کار و یا تکراری بودن کار و یا کار در شرایط خطرناک

چرا مدیران باید نگران استرس شغلي کارمندانشان باشند؟

کارمندان پر استرس ممکن است دچار افسردگی یا عصبانیت شوند.
کارمندانی که استرس و فشار زیادی را تحمل می کنند از مرخصی های استعلاجی
بیشتری استفاده می کنند.

کارمندان ناراضی معمولاً پس از اینکه مبالغ زیادی روی آموزش آنها سرمایه
گذاری می شود کار را ترک، و این مبلغ مجدداً باید بر روی یک کارمند جدید
سرمایه گذاری شود.

استرس شغلي بازدهی و بهره وری کارکنان را کاهش می دهد.
اشتباهات انجام گرفته توسط کارمندان پر استرس باعث کارهای با کیفیت پایین می
شود.

افرادی که استرس بسیار زیادی را متحمل می شوند توجه کمتری به انجام کار
خود دارند و احتمال این وجود دارد که در اثر غفلت از تجهیزات کاری به
خودشان یا دیگران آسیب برسانند.

شرایط شغلی که ممکن است منجر به استرس شود:

طراحی وظایف: حجم کار زیاد، کم بودن ساعات استراحت، ساعات و شیفت کاری طولانی؛ کارهای روتین که اساساً مفهومی ندارند و از مهارت کارمند استفاده نمی کنند، و حس کنترل در آنها کم است.

سبک مدیریت: فقدان مشارکت توسط کارمندان در تصمیم گیری، ارتباطات ضعیف در سازمان، فقدان سیاستهای خانواده دوستی

روابط بین شخصی: محیط اجتماعی ضعیف و فقدان حمایت یا کمک از طرف همکاران یا مافوقها.

نقش های کاری: توقعات شغلی متعارض یا نامطمئن، مسئولیت بیش از اندازه

ادامه...

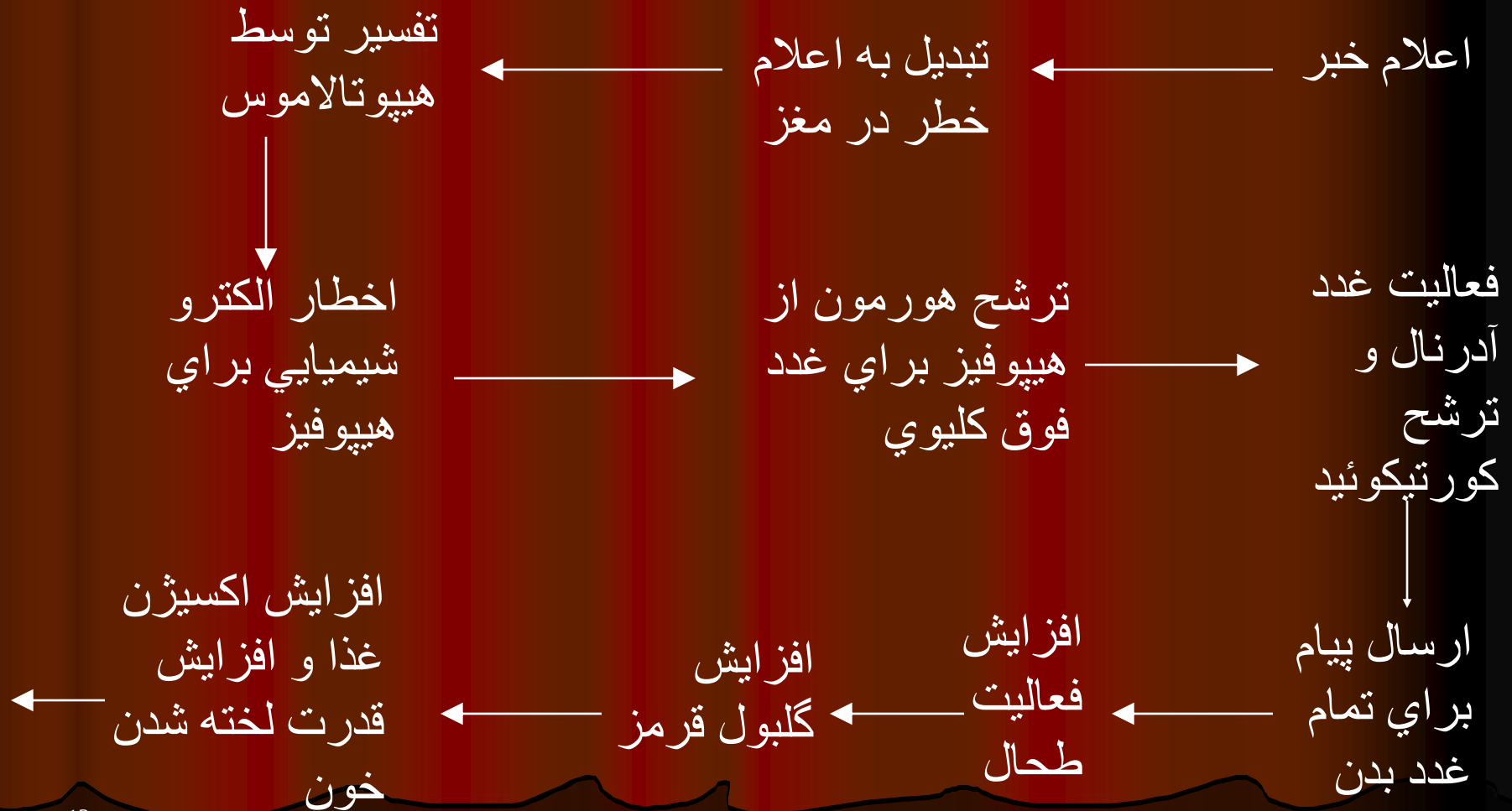
نگرانی های کاری: عدم امنیت شغلی و فقدان فرصت برای رشد، پیشرفت، یا ارتقاء؛ تغییرات سریع برای آنچه که کارمندان برای آن آماده نیستند.

شرایط محیطی: شرایط ناخوشایند یا خطرناک فیزیکی از قبیل: شلوغی، سرو صدا، آلودگی هوا، یا مشکلات ارگو نومیکی.

ارزشهای جامعه: وقتی ارزشهای جامعه در میان افراد مختلف باشد ممکن است باعث ایجاد استرس شود. هر جامعه ای ارزشهای خاص خود را دارد که افراد در مراجعه به آنها در صورت عدم آشنایی و رفتار درست ممکن است دچار استرس شوند.

فشار کاری کم: انجام دادن کار کم نیز یکی از علل استرس است. درماندگی سر رفتن حوصله، نارضایتی سلامتی را کاهش می دهد

مراحل ایجاد استرس



کبد مواد قندي
و ويتامين آزاد
مي کند

افزايش ضربان
قلب

جاري شدن خون از پوست
به سمت ماهيچه ها



سردی دست و
پا



حالت تهاجمي
همه ارگانيسمها

علائم استرس

- کم حوصلگی، سردرد، تغییر ضربان قلب، خستگی جسمی، خشم و پرخاشگری، بی خوابی، فشار در سینه، اختلال گوارشی، سوزش معده، عرق کردن، خشکی دهان، بی‌اشتهایی، داغ شدن و یا سرد شدن بدن، غمگینی، لرزش بدن، میل به سیگار، از دست دادن تمرکز، احساس سرگیجه، تغییر تنفس، تکرر ادرار، کم شدن حافظه، دردهای بدنی پراکنده، آه کشیدن، تمایل به تنهایی، آشفتگی، التهاب، سرخ شدن پوست صورت و...

راههای مقابله با استرس شغلی

مدیریت استرس: تقریباً نیمی از شرکتهای بزرگ در ایالات متحده، چند نوع آموزش مدیریت استرس را برای نیروی کارشان، تدارک می بینند. برنامه های مدیریت استرس به کارگران راجع به ماهیت و منابع استرس، اثرات استرس بر سلامت، و مهارتهای شخصی برای کاهش استرس، تعلیم می دهد به طور مثال، تمرین های مدیریت زمان یا استراحت، یوگا

آموزش مدیریت استرس ممکن است به سرعت نشانه های استرس را کاهش دهد مانند مشکلات اضطراب و اختلال در خواب؛ همچنین مزیت به صرفه بودن و سهولت اجرا را دارند.

ادامه...

تغییر سازمانی: یکی از راههای کاهش استرس شغلی دعوت از مشاوران و کارشناسان جهت مشاوره در زمینه راههای توصیه شده در بهبود شرایط کاری می باشد. این نگرش مستقیم ترین راه برای کاهش استرس در کار است. که شامل شناسایی جنبه های موفق کار و طراحی استراتژیها یی برای کاهش یا حذف عوامل استرس زا می باشد.

مزیت نگرش این است که به طور مستقیم با دلایل ریشه ای استرس در کار سروکار دارد. گرچه، مدیران گاهی با این نگرش موافق نیستند. زیرا باعث تغییرات در کارهای معمول یا برنامه های تولیدی، یا تغییراتی در ساختار سازمانی می شود.

ادامه...

به عنوان یک قاعده کلی، فعالیتهایی که برای کاهش استرس
شغلی در محل کار انجام می گیرند باید اولویت را **تغییرات**
سازمانی برای بهبود شرایط کاری قرار دهند. اما حتی دقیق
ترین اثرات بهبود شرایط کار برای حذف استرس به طور
کامل برای تمام کارمندان، بعید هست. به این دلیل، یک
ترکیبی از تغییرات سازمانی و مدیریت استرس اغلب
مفیدترین نگرش برای پیشگیری از ایجاد استرس در محل کار
می باشد.

پیشگیری از استرس شغلی

در تمام موقعیت ها، فرایندی برای برنامه های پیشگیری استرس شامل سه مرحله می باشد : **تعیین مشکل، مداخله، و ارزیابی.**

حداقل آمادگی برای برنامه جلوگیری از استرس شامل موارد زیر می باشد:

ایجاد آگاهی عمومی در باره استرس شغلی (دلایل، هزینه ها، و کنترل)
اطمینان از تعهد و حمایت مدیران مافوق از برنامه
مشارکت کارمندان و درگیر شدن در تمام مراحل برنامه
ایجاد ظرفیت فنی برای هدایت برنامه (به طور مثال، آموزش تخصصی برای کارمندان یا استفاده از مشاوران استرس شغلی).
مشارکت کارمندان به همراه مدیران با هم در یک کمیته یا کارگروه حل مشکل می تواند یک نگرش ویژه و مفید برای توسعه برنامه پیشگیری استرس باشد.

مقابله با استرس سازمان

- شناسایی استرس و علت یابی
- جذاب کردن مشاغل
- آموزش و توسعه مهارتها
- پاداش و ترفیع
- کارمندیابی و انتخاب (استخدام دقیق و بدون عجله)
- صندوق بازنشستگی
- مبارزه با نژاد پرستی و تبعیض جنسی
- تدوین برنامه ای برای افزایش سطح آگاهی افراد از هزینه های استرس در محل کار
- تدوین برنامه هایی که کارمندان علائم استرس را تشخیص دهند

ادامه...

- تدوین برنامه مشاور برای کارکنان
- طراحی برنامه های یکجی کاهش استرس (تهیه امکانات ورزشی- زمان انعطاف پذیر کار- بیمه های کارآمد- معاینات پزشکی منظم)
- ایجاد تنوع غذایی
- پیشگیری به جاي درمان استرس
- دریافت بازخورد از میزان موفقیت اقدامات انجام شده
- مرتب کردن میزکار و بیرون ریختن موارد زائد
- بهینه سازی محیط کار (رنگ شاداب- نور مناسب- استفاده از گل و گیاه)
- مطالعه الگوهای کار (تشخیص زمانهای افزایش استرس برای پیشگیری از آن) (دفترچه یادداشت استرس)
- مدیریت زمان و اولویت بندی کارها (درجه بندی اهداف- برنامه ریزی کارها- تخصیص زمان)

باتشکر فراوان از توجه شما عزیزان

در کنار خانواده

محترم سلامت و شاد

باشید