

علل فشار عصبی

خیلی چیزها می توانند باعث ایجاد فشار عصبی شوند که تحت دو عنوان فشارهای عصبی سازمانی و فشارهای عصبی زندگی می توان دسته بندی کرد .

فشار عصبی سازمانی

عواملی از محیط کار هستند که می توانند باعث فشار عصبی شوند . این عوامل در چهار مجموعه ، الزامات شغلی ، الزامات فیزیکی ، الزامات نقش و الزامات مرادده ای بیان میگردند .

۱- الزامات شغلی :

بعضی از مشاغل نسبت به دیگر شغل ها از فشار عصبی بیشتری برخوردار هستند مانند جراحی ، کنترل ترافیک ، کار در معدن ، حمل مواد منفجره

ایمنی نیز یکی از الزامات شغلی مهم است که می تواند باعث ایجاد فشار عصبی گردد . مانند کسی که امنیت شغلی نداشته و هر لحظه ممکن است بدلائل مختلف از جمله تعدیل نیرو یا ادغام واحدها از کار برکنار شود در مقایسه با کسی که به شغل مطمئنی منصوب شده .

۲- الزامات فیزیکی :

الزامات فیزیکی بستگی به مکان شغل دارد .

درجه حرارت: یکی از عوامل ایجاد فشار عصبی می باشد بعنوان مثال کار در محیط باز و گرمای شدید و یا کار در پروژه در مناطق گرمسیری .

طرح دفتر کار: دفتراهای که دارای طرح نامناسبی می باشند مثلاً در مکان تردد زیادی باشند باعث جدا کردن فرد از وظیفه اش می شود و اگر دفتر کار در مکانی واقع گردد که مراددهات اجتماعی خیلی کم باشد باعث خستگی و یا انزوا می شود، همچنین نور کم و فضا نیز می توانند باعث ایجاد فشار عصبی گردد .

۳- الزامات نقش :

نقش عبارت است از مجموع رفتارهایی ، در یک گروه یا سازمان که با یک شغل سازمانی همراه باشد. فشار عصبی ممکن است ناشی از ابهام نقش (روشن نبودن انتظاراتی که از فرد دارند) یا تضاد نقش (ناهماهنگی بین دو یا چند نقش) باشد .

یکی از ویژگیهای که آنها منشاء دیگری برای استرس شغلی می دانند گرانباری و کمباری نقش است . گرانباری یعنی اگر فرد نتواند از پس انجام کاری که بخشی از شغل معینی است برآید ، دچار استرس خواهد شد . همچنین کمباری نقش یعنی وضعیتی که از مهارتهای شخصی بطور تمام استفاده نشود و زمانی پیامد ناخوشایندی دارد که توان کارکنان بیش از آن باشد که برای شغل محول به آنها لازم است .

۴- الزامات مرادده با دیگران :

گاهی اوقات فشار های گروهی ، مثل فشار برای محدود کردن تولید، فشار برای انجام هنجار های گروهی و نظایر آن می تواند باعث ایجاد فشار عصبی گردد .

سبک رهبری نیز می تواند باعث ایجاد فشار عصبی شود . رابطه کارمند با رئیس یا سرپرست از اهمیت ویژه ای برخوردار می باشد . فردی را در نظر بگیرید که نیاز به توجه و حمایت اجتماعی مدیر باشد و اگر مدیر فردی خشن بوده و به او توجه چندانی نکنند وی احتمالاً احساس فشار عصبی می کند .

روابط با مراجعان (ارباب رجوع) نیز می تواند بطور بالقوه استرس زا باشد ، کنشهای متقابل با ارباب رجوع در محیط کار بخصوص برای کارکنانی که کارشان عرضه خدمات به دیگران است . شخصیت و رفتار نیز ممکن است باعث ایجاد فشار عصبی گردد . تضاد زمانی بوجود می آید که دو یا چند نفر با وجود تفاوتهایی که با یکدیگر دارند مجبور به همکاری باشند . بطور مثال دونفر که یکی سیگاری و دیگری غیر سیگاری باشد در یک دفتر مشغول بکار باشند .

فشار عصبی زندگی

فشارهای عصبی در محیط کار ممکن است تحت تاثیر حوادثی که در خارج از سازمان می افتد قرار گیرد . فشارهای عصبی زندگی در دو دسته تغییر زندگی و فاجعه زندگی بررسی می شوند .

تغییر زندگی عبارت است از هرگونه تغییر قابل توجه در موقعیت شخصی یا کاری فرد می باشد . مانند تغییر محل زندگی ، سررسید وام ها ، ناراحتی از بستگان ، مشاخره و... فاجعه زندگی یک تغییر و دگرگونی ناگهانی در زندگی انسان است و در مقایسه با تغییر زندگی توجه به آن مشخص تر ، مستقیم تر و زمان آن کوتاهتر است .

پیامدهای فشار عصبی

اگر فشار عصبی مثبت باشد ممکن است نتیجه آن فعالیت ، جدیت و انگیزش بیشتر باشد . و اگر فشار عصبی منفی باشد دارای پیامدهای فردی و سازمانی میباشد .

پیامدهای فردی

به سه گروه رفتاری ، روانی و جسمی تقسیم می شوند . پیامدهای رفتاری فشارهای عصبی واکنشهایی هستند که ممکن است باعث آسیب به فرد یا دیگران شود مانند سیگار کشیدن . پیامدهای روانی بستگی به سلامت جسمانی-روانی فرد دارد . ساده ترین و آشکارترین اثر روانی تنش به صورت ناراضیاتی از شغل پدیدار می گردد . همچنین فردی که در محیط کار با فشار عصبی مواجه است ممکن دچار افسردگی گردد . پیامدهای جسمی باعث بروز ناراحتی هایی مثل سردرد ، زخم معده و... شود .



پیامدهای سازمانی

عملکرد: یکی از پیامدهای واضح فشار عصبی شدید کاهش عملکرد مناسب و درست است. کاهش عملکرد ممکن است بصورت کاهش کیفیت و کمیت کار در کارگران و در مدیران بشکل تصمیم گیری غلط و برهم خوردن روابط کاری باشد.

کناره گیری: می تواند نتیجه فشار عصبی باشد. مهمترین انواع کناره گیری غیبت، ترک سازمان و استعفاء می باشد.

واماندگی: پیامد نهایی فشار عصبی که هم بر شخص و هم بر سازمان اثر می گذارد واماندگی است. واماندگی یک احساس تحلیل رفتگی است و هنگامی بوجود می آید که فرد احساس کند فشارهای خیلی زیادی را تحمل میکند و منابع رضایت نیز خیلی کم است.

استراتژیهای مقابله با فشار عصبی

استراتژیهای مقابله فردی:

- ۱- ورزش افرادی که بطور منظم ورزش می کنند احساس تنش و فشار عصبی کمتر و اعتماد به نفس بیشتری دارند.
- ۲- استراحت استراحت مناسب یکی از بهترین راههای موثر برای مقابله با فشار عصبی است.
- ۳- مدیریت زمان یکی از روشهای مدیریت زمان تهیه فهرستی از کارهای است که می باید طی روز انجام شود
- ۴- مدیریت نقش یکی از استراتژیهای مقابله با فشار عصبی مدیریت نقش است به عنوان مثال اگر شما ندانید از شما چه انتظاری دارند نباید بنشینید و به این مسئله فکر کنید، بلکه باید از رئیس خود بخواهید در این مورد توضیح بدهد. همچنین با گفتن نه و قبول نکردن کارهای غیر مرتبط فشار عصبی را از خود دور کنید.
- ۵- گروههای پشتیبان یک گروه پشتیبان گروه ساده ای متشکل از اعضای خانواده یا دوستانی است که فرد می تواند وقت خود را با آنها بگذراند و با آنها صحبت کند.

استراتژیهای مقابله با فشار عصبی در سازمان

مسئولیت ایجاد قسمتی از فشار عصبی بر عهده سازمان است و از طرفی چون بیشتر کارکنان سطوح پائین فشار عصبی را تحمل می کنند، در صورت کاهش فشار می توانند به مراتب موثرتر انجام وظیفه نمایند. به کمک راههای ذیل می توان تنش را در سازمان حذف یا کاهش داد.

سازمان با گزینش صحیح و استفاده از کارکنان در پست های مناسب و رعایت نکات فنی طراحی شغل و رفع ابهامات موجود در وظایف محوله به کارکنان زمینه بروز استرس را برطرف نماید.

طرح ریزی مجدد شغل: اگر میزان کار فرد زیاد است یا به گونه ای است که موجب کسالت روحی وی می گردد باید آن را مجدداً طرح ریزی کرد و بصورت کاری درآورد که برای فرد چالشگر و همآورد طلب و از بار سنگین کار کاسته شود و موجب ایجاد فرصتهای جدیدی برای کارکنان شود و آنها بتوانند در تصمیم ها مشارکت کنند.

دل انگیز کردن محیط کار: ایجاد محیط کار مناسب، درجه حرارت مناسب، نور کافی، تمیز شدن اتاقها و محل کار، فضای سبز و...

سبک رهبری مناسب باعث کاهش فشار عصبی میگردد بعنوان مثال در سازمانهای که کارکنان دارای روحیه خلاقیت و نوآوری هستند تفویض اختیار موجب کاهش فشار عصبی می گردد.

توجه به مسائل کارکنان: باید توجه داشت ورودی ها بیشتر از خروجی باشد. افراد انتظار دارند به مسائل ومشکلات آنها توجه و رسیدگی شود.

حاکمیت قانون: یکی از مسائلی که کارکنان را رنج میدهد بی توجهی به قانون و تکیه روابط بجای ضوابط می باشد.

ایجاد نشاط در کارکنان: مشارکت کارکنان در امور گوناگون و در نظر گرفتن برنامه های تفریحی و سیاحتی. ایجاد مکانهای ورزشی و برگزاری مسابقات مختلف

برگزاری دوره های آموزشی مدیریت استرس برای کارکنان



شرکت زغالسنگ پروده طبس



تهیه کننده:

واحد بهداشت حرفه ای