

استرس شغلی و مسائل فراروی جویندگان کار

از: رحمان مهدی نژاد قوشچی کارشناس ارشد مشاوره شغلی

Rah-mehdinezhad1981@yahoo.com

09143432148 3222247-0443

آدرس: ارومیه - شهر قوشچی - خیابان امام - خیابان گلستان - پلاک ۵۸ - ک پ ۱۸۷۴۹-۵۷۵۱۶

مقدمه:

عصر حاضر را علاوه بر عناوین مختلفی که به آن اختصاص یافته است، می‌توان عصر استرس و فشار روانی نیز دانست، امروزه پیچیده‌تر شدن تکنولوژی و روابط اجتماعی و بسیاری از مسائل ناشی از آن باعث شده که آرامش و آسایش از زندگی انسانها رخت بسته و اضطراب و به تبع آن استرس و فشار روانی بسیاری از جنبه‌های زندگی انسانها را متأثر سازد، کمتر جنبه‌ای از زندگی هست که تحت تأثیر این پدیده روانی قرار نگرفته باشد. یکی از این جنبه‌های مهم در زندگی امروزی شغل و مسأله اشتغال است، اشتغال به شغلی که علاوه بر تأمین نیازهای مادی انسانها، نیازهای روانی آنها را نیز تأمین نماید. در اینجا ذکر این نکته لازم است که یکی از عارضه‌های جدید زندگی به سبک مدرن، وجود استرس در محیط کار می‌باشد، بررسی‌ها نشان داده است که بیشتر افراد با اینکه در فرایند دشوار کاریابی و جستجوی شغلی دچار اضطراب و درماندگی می‌شوند، پس از موفقیت در این فرایند و ورود به عرصه کار، باز هم با پیامدهای روانی منفی حاصل از شغل مواجه می‌شوند، استرس شغلی را می‌توان یکی از این موارد دانست، با توجه به گسترش دامنه استرس و اثرات عمیق و جانبی آن در کاهش عملکرد کار انسانها، توجه جدی به آن ضروری است. از آنجا که فرد مضطرب می‌بایستی مقداری از انرژی روانی خود را که در اصل باید مصرف کارکردهای عالی ذهنی (یادگیری، ادراک، یادآوری، بازسازی، خلاقیت، ابداع و ابتکار) می‌کرد، را در جهت مواجهه با استرس و رفع مشکلات ناشی از آن صرف کند، لذا توجه به مسئله و مشکل استرس شغلی و انجام اقداماتی در جهت رفع این معضل امری منطقی و حتی ضروری است. هیچ کس، در هیچ سمتی، از این امر مستثنی نبوده و چه یک مدیر عامل و یا یک پزشک و حتی یک روانشناس ممکن است با بروز تغییراتی در زندگی شغلی خود دچار استرس شوند، با این حال در عصر حاضر همه و همه ملزم به رویارویی و پذیرش تغییرات هستند. روحیات انسان به گونه‌ای است که با بروز تغییرات، خواه نا خواه در او استرس ایجاد می‌شود. استرس ناشی از فعالیت‌های شغلی همواره به عنوان تهدیدی برای سلامت جسمانی به شمار می‌رود؛ این امر همچنین سازماندهی زندگی او را بر هم ریخته و سلامت ارگان‌های مختلف بدن او را نیز به خطر می‌اندازد. در سالهای اخیر حرکت‌هایی در جهت توجه به اثرات درمان‌های روانشناختی در کاهش استرس شغلی صورت گرفته و تعدادی از مشاوران شغلی، روان‌شناسان، روان‌درمانگران و روانپزشکان در کلینیک‌های مشاوره از تکنیک‌هایی مقابله با آن استفاده می‌کنند. استرس شغلی مسأله‌ای است که جویندگان



کار بایستی به آن توجه عمیقی داشته و در فرآیند کاربایی خود مسائل عاطفی و روانی ناشی از شغل مورد نظر را مورد توجه قرار دهند، زیرا اشتغال دیررس به کاری که با حالات روانی فرد سازگاری بیشتری دارد بهتر از اشتغال زودرس به شغلی است که فرد را با بسیاری از استرسها و فشارهای روانی مواجه سازد، کمابینکه همین استرس حاصل از کار بسیاری از مسائل جسمی، روانی، خانوادگی و اجتماعی را برای فرد رقم می‌زند، در این مقاله سعی شده است تا اطلاعات مهمی در مورد استرس شغلی و جنبه‌های مختلف آن در اختیار جویندگان کار قرار بگیرد تا با آگاهی بیشتری گام در مسیر انتخاب شغل و جستجوی شغل نهند. فشار روانی و استرس شغلی فشار روانی چیست؟ «فشار روانی به طور ساده یک مکانیزم روانی است که عکس العمل‌های تحریکی و عاطفی را در برابر عوامل تهدید کننده و نامطبوع در کل موقعیت در بر می‌گیرد» (شریعتمداری، ۱۳۷۰). «فشار روانی، پاسخ‌های فیزیولوژیک، روانشناختی و رفتاری تجربه شده توسط فرد در موقعیت‌هایی است که در آنها توانایی‌های فرد برای برخورد با تقاضاها آشکار و از جانب این تقاضاها مورد تهدید قرار می‌گیرد (بارون، ۱۹۸۹). استرس شغلی استرس شغلی یک بیماری مزمن است که در نتیجه شرایط سخت کاری به وجود آمده و بر روی عملکرد فردی و سلامت جسمی و ذهنی فرد تاثیر می‌گذارد. دلیل اصلی تعداد بسیار زیادی از مشکلات روحی و روانی، به طور مستقیم از استرس‌های شغلی نشأت می‌گیرد. استرس موجود در محیط کار، در برخی موارد، حتی می‌تواند ناتوانایی‌هایی را نیز در فرد ایجاد کند. در موارد حاد، روانپزشک برای یافتن شیوه درمانی مناسب، می‌بایست دلیل و درجه استرس شغلی را ارزیابی نماید. به عبارت دیگر استرس شغلی به مجموع عوامل استرس‌زا و آنگونه وضعیت‌های مرتبط با شغل گفته می‌شود که بیشتر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. به عبارت دیگر، کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فرد شاغل به گونه‌ای است که درخواست‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن برآید (راس و آلتمایر، ترجمه خواجه پور، ۱۳۷۷). استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و آن گونه وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. برای نمونه یکی از وضعیت‌های پر استرس و مرتبط با شغل این است که از یک سو کارگر یا کارمند در معرض خواستها یا فشارهای زیاد در محیط کار قرار گیرد و از سوی دیگر برای برآوردن این خواستها وقت محدودی در اختیار داشته باشد و طبیعی است که چون نمی‌تواند از پس انجام آنها برآید با ایرادگیری پی‌درپی سرپرستان روبرو می‌شود. اعتیاد به مشروبات الکلی به عنوان پیامدی از استرس شغلی سالانه بیش از ۲۰ میلیارد دلار هزینه برای صنایع آمریکا ایجاد می‌کند. یک بیماری روانی مانند افسردگی که ممکن است نتیجه استرس شغلی باشد، خسارتهایی به شکل مخارج درمان و از دست رفتن ساعات کار و تولید به همراه دارد. بسیاری از حادثه‌های ضمن کار ممکن است بر اثر استرس‌های شغلی اتفاق افتند. به طور تقریبی هر سال در آمریکا بیش از دو میلیون کارگر بر اثر حادثه‌های ناشی از کار، جان خود را از دست می‌دهند. زیان دیگری که چندان به چشم نمی‌آید اما جبران ناپذیرتر از بقیه است، متوجه زندگی انسانهاست. این موضوع از آن رو در خور



توجه است که آثار استرس مانند بسیاری از بیماریهای روانی و عاطفی دیگر، قابل سرریز شدن از محیطی به محیط دیگر یا انتقال از حوزه‌ای به حوزه دیگر است. در زمینه اهمیت استرس شغلی باید گفت در قرن حاضر، فشارهای عصبی و روانی بخش عمده‌ای از زندگی افراد را در ابعاد مختلف (محیط کار، محیط اجتماعی، محیط خانوادگی و ...) تحت تاثیر قرار می‌دهد. فشار عصبی - روانی یکی از بحرانی‌ترین مسائل زندگی کاری و تندرستی در جهان پیچیده صنعتی امروز می‌باشد. مدارک و شواهد کافی در این زمینه نشان می‌دهد که فشار عصبی شدید بر سلامت جسمی - روانی، کمیت و کیفیت عملکرد، کاهش بهره‌وری، عدم رضایت شغلی، ترک خدمت، تاخیر، غیبت کارکنان و ... مؤثر است و امروزه به عنوان یکی از مهمترین آفات سازمانها شناخته می‌شود. از جمله عوارض تنش‌های روانی می‌توان دلواپسی، عصبی بودن، سردردهای مزمن، بالا رفتن فشار خون، زخم معده، بی‌خوابی و نگرانی را ذکر کرد. تاثیرات این عوارض به صورت ارتباطات نامناسب بین اشخاص، بی‌نظمی در کار، تغییر شغل، غیبت، ترک شغل، افزایش میزان بروز حوادث حین کار، عجله در اجرای امور، نگرانی از شکست و سایر نارسایی‌های ناشی از درهم ریختگی سلامتی روانی و جسمانی و در نهایت به صورت فرسودگی شغلی ظاهر می‌شود که همه و همه اثر بخشی و کارایی کارکنان را تحت تاثیر قرار داده و آنان را متزلزل می‌سازد (عسگریان، ۱۳۷۸). به همین دلیل، این موضوع در ارتباط با رفتار سازمانی و مباحث مربوط به آن و همچنین روانشناسی و بهداشت روانی کار جایگاهی خاص به خود اختصاص داده است. از آنجا که میزان قابل توجهی از تنش‌ها ناشی از شرایط کار و متاثر از روابط و شرایط مرتبط با هر سازمان است، لذا استرس هم یک مشکل سازمانی و هم فردی است. معمولاً تنش، کنترل و مدیریت آن در زمره مسائل اصلی و اساسی کار قرار دارد. با توجه به همین نقش و اهمیت است که طی سالهای ۱۹۹۲ تا ۱۹۹۳ میلادی مهار، کنترل و مدیریت تنش‌ها جزء اساسی‌ترین اهداف و برنامه‌های محیط کار در اتحادیه اروپا قرار گرفته و تنش زدایی و توجه به سلامت روانی کارکنان در سرلوحه اهداف مدیریتی قرار داده شده است (فقیه، ۱۳۷۶). از این رو در دنیای کنونی استرس به عنوان یکی از آفات نیروی انسانی شناخته شده است. اثرات مخرب استرس بر زندگی فردی و اجتماعی بسیار وسیع بوده و کارکنان یکی از آسیب پذیرترین قشرها در برابر استرس هستند (سعیدی، ۱۳۸۰). از این رو یافتن راههایی برای کاستن از میزان استرس کارکنان، رسیدن به سطح بهینه سلامت روانی، پایداری و مقابله با استرس و همچنین پیشگیری از بروز عواقب جسمانی و روانی استرس ضروری به نظر می‌رسد. علائم استرس شغلی در افراد مختلف، متفاوت بوده و به عوامل بیشماری از قبیل: موقعیت و شرایط کاری مختلف، مدت زمان قرار گرفتن در معرض استرس، و میزان استرس وارد شده به فرد، بستگی دارد. اما نمونه‌های بارز علائم استرس شغلی عبارتند از: بی‌خوابی، حواس پرتی، اضطراب و غیبت از کار، افسردگی، خستگی، ناامیدی و عصبانیت در حد افراطی، مشکلات خانوادگی، بیماری‌های جسمی از قبیل: بیماری‌های قلبی، میگرن، سردرد، سوء هاضمه، و دیسک کمر علل و منابع فشارهای روانی: فشار روانی را باید به عنوان یک معلول در نظر گرفت، بنا به دلایل گوناگون نمی‌توان برای آن به علت واحدی اشاره نمود. از طرفی دیگر به علت پیچیده



بودن مسائل انسانی، گستره تفاوت‌های فردی در انسان، تنوع مشاغل، گستردگی سازمانها، نهادها و... نمی‌توان منابع فشارزا را معرفی نمود. از نقطه نظر دیگر باید اذعان نمود که انسان دارای توان پردازش اطلاعات است و ذهنی فعال دارد. لذا همین ارزیابی ذهنی و شناختی وی نقش مهمی در تشخیص و تعیین عامل فشار خواهد داشت. به هر حال صرف نظر از علل گوناگون، وجود فشارهای روانی و تاثیرات آن در زندگی مدرن قرن حاضر، باعث افت کارایی و خستگی زودرس در افراد شده و در نهایت منجر به ناتوانی و استیصال در وظایف فردی و اجتماعی خواهد شد. به طور خلاصه می‌توان منابع استرس را به سه دسته تقسیم نمود: الف- عوامل و منابع فشارزایی سازمان ب- عوامل و منابع فشارزای محیطی (غیر سازمانی). ج- عوامل و منابع فشارزای فردی. الف- عوامل و منابع فشارزای سازمانی یک محیط اداری و سازمانی خوب شامل آن شرایط و وضعیتی می‌باشد که در آن علاوه بر بازدهی و کارایی مطلوب به سلامت جسمانی و روانی کارکنان هم توجه شود و همانطور که به کارایی و بهره‌وری می‌اندیشد و بر آن تاکید می‌ورزد به سلامت روانی کارکنان نیز توجه داشته باشد. ولی این مساله کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد و بعضاً خود سازمان و مؤسسات، با سیاستها، تصمیمات اتخاذ شده، عملکردها و فزاینده‌های حاکم بر آن و... منشاء بیماری از پریشانی‌ها و ناراحتی‌های روحی و روانی برای افراد آن مؤسسه می‌باشد و سلامت روانی آنها را تحت الشعاع قرار داده و یا به طور جدی به مخاطره می‌اندازد. عوامل عمده و کلان سازمان را لوتانز (۱۹۹۲) تحت چهار عنوان کلی زیر نامبرده که اکثر این عوامل فشارزا در سازمانهای بزرگ و پیچیده وجود دارد:

- ۱- سیاست‌های سازمانی ملاحظات غیرعادلانه و دلبخواه مربوط به بررسی عملکرد، نابرابری در پرداخت‌ها، مقررات انعطاف ناپذیر، نوبت‌های کاری غیر ثابت، ابهات دو پهلو و ابهام آمیز، جابجایی مداوم، شرح وظایف غیر واقعی
- ۲- ساخت‌های سازمانی تمرکز، عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، امکانات اندک برای پیشرفت صوری بودن اکثر کارها، تخصص شدید، اتکای متقابل واحدها به یکدیگر، تضاد صف و ستاد ۳- شرایط مادی ازدحام و فقدان امکانات برای تنها کار کردن، سر و صدا، گرما یا سرمای شدید آلودگی هوا، خطرات ایمنی، نور نامناسب ۴- فرایندها ارتباطات ضعیف بازخورد ضعیف / ناکامی درباره عملکرد، هدف‌های مبهم / متضاد اندازه‌گیری عملکرد به شیوه‌ای نادقیق / مبهم، سیستم‌های نظارتی غیر عادلانه، اطلاعات ناکافی، (لوتانز، ترجمه سرمد، ۱۳۷۲) علاوه بر عوامل سازمانی فوق، منابع فشارزای دیگری مانند: ۱- رئیس یا مدیر: یکی دیگر از منابع عادی و معمولی سازمانها در ایجاد فشار روانی و ناراحتی برای کارمند، رئیس یا مدیری است که سیاستها و خط مشی‌های آن سازمان را تعقیب و یا بعضاً وضع می‌کند. «بارون و گرینبرگ» (1990) چنین اظهار داشته‌اند که جابجایی و تغییر در مدیریت و سرپرستی واحدها و موسسات میت واند برای کارکنان و کارمندان اثر فشار زایی داشته باشد. ۲- ابهام نقش یکی دیگر از منابع سازمانی شناخته شده فشار روانی، ویژگی‌های نقشی است که فرد در سازمان دارد و این نقش همان چیزی است که توسط سازمان و مؤسسه به فرد واگذار می‌گردد حال این نقش ممکن است دارای ابهام باشد. ابهام نقش و تضادهای مربوط از جمله عواملی هستند که در بسیاری



از محیط‌های کاری وجود دارد، زیرا اغلب مردم دارای چندین نقش مختلف در زندگی هستند و وظایف متفاوتی را در هر کدام از نقش‌ها به عهده دارند، اینگونه افراد در طول زمان به جایی می‌رسند که تقاضاهای یک نقش را با تقاضاهای نقش‌های دیگر در تضاد می‌بینند، به همین دلیل چنانچه قادر به برآورده ساختن انتظارات نقش‌های دیگر که عهده‌دار آن هستند، نباشند دچار فشار روانی می‌گردند (بارون و گرینبرگ، ۱۹۹۰). ۳- اضافه نقش یا پر نقشی (کمی و کیفی) ابزری و سرایداران (۱۳۷۶) فشار کاری یا گرانباری نقش را یکی دیگر از عوامل فشارزا می‌دانند. این حالت زمانی ایجاد می‌گردد که طی آن فرد در رعایت کمیت و کیفیت کار با تعارض مواجه می‌شود، بدین صورت که فرد برای انجام کارهای خود با محدودیت‌های زمانی زیاد روبرو می‌شود ولی از طرف دیگر حجم کار هم زیاد بوده و با زمان معین شده برای فرد تناسب معقولی ندارد (بعد کمی). ولی گاهی این حالت به طور معکوس اتفاق می‌افتد، در این حالت نقشی که فرد ایفاء می‌کند از نظر کیفیت از توانمندی‌های وی فراتر می‌باشد و استانداردهای تعیین شده با توان فرد متناسب نبوده از توان او بالاتر است که این حالت منجر به گرانباری نقش کیفی می‌گردد. ۴- تفریط نقش ابزری و سرایداران (۱۳۷۶) تفریط نقش را یکی دیگر از عوامل ایجاد کننده فشار روانی در سازمانها و مؤسسات می‌دانند و اظهار داشته‌اند همانطور که ازدیاد کار از نظر کمی و کیفی ایجاد فشار روانی می‌کند، کمی و کاهش کارها و کم رنگ بودن نقش فرد در سازمان، یکنواختی و تکراری بودن نقش‌ها می‌تواند ایجاد فشار روانی کند. چنین وضعیتی زمانی اتفاق می‌افتد که افراد کار و وظایف کمی برای انجام دادن دارند و یا کارهایشان تکراری و یکنواخت باشد. تفریط نقش نیز در دو بعد کمی و کیفی به وجود می‌آید. نقش کمی زمانی است که فرد مدت زمان زیادی وقت دارد ولی از طرفی کارهای او اندک است ولی در وضعیت نقش کیفی، توانایی فرد بیش از حجم و نوع و کار بوده و یا کارهای او تکراری است و از طرفی افراد تمایلی به انجام کارهای تکراری ندارند. ب- عوامل و منابع فشارزای محیطی (غیر سازمانی): فشار صرفاً به چیزها یا عواملی که در خلال ساعت‌های کاری و در درون سازمان اتفاق می‌افتد محدود نمی‌گردد و به نظر «ایوان سویچ» و «ماتسون» فشارزاهای برون سازمانی یا محیطی را می‌توان شامل تغییرات اجتماعی، تکنولوژی، خانواده و مسائل مربوط به آن، جابجایی‌ها، شرایط اقتصادی و مالی، نژاد و طبقه مالی و شرایط محیط زیست و شرایط دیگر محیط زندگی نام برد. این پدیده‌ها و تغییرات اجتماعی و تکنیکی در شیوه‌های زندگی مردم اثرات و تبعات زیادی خواهد داشت، به دلیل اینکه زندگی امروزه مردم سرشار از دویدن، جابجایی و تحرک سریع، شهرنشینی و عوارض آن، ازدحام و تغییر و تحولات روز افزون و ... است، لذا همگی آنها دارای قدرت فشارزایی می‌باشند. این در حالی است که بسیاری از تحلیل‌گران به مسائل و مشکلات شغلی و نیروهای بیرونی ایجاد کننده فشار روانی توجهی نشان نمی‌دهند، حال آنکه تاثیر این عوامل روز به روز روشن‌تر و شدیدتر می‌گردد (لوتانز، ترجمه سرمد، ۱۳۷۲). لازاروس و فولکمن به نقل از منشی (۱۳۷۶) عوامل فشارزای محیطی و غیر سازمانی را به سه دسته تقسیم می‌کنند: ۱- عوامل فشارزای فاجعه‌آمیز به آن دسته از عوامل و رویدادهای غیر قابل پیش‌بینی اطلاق می‌گردد که در یک



زمان برای چند نفر یا کل افراد جامعه اتفاق می‌افتد و شامل بلاهای طبیعی، جنگلها، فجایع تکنولوژی و ... می‌باشد.

۲- عوامل فشارزای شخصی این عوامل برخاسته از محیط بوده و گاهی ممکن است غیرقابل پیش‌بینی باشد مانند: ناکامی در امتحان، بیکاری، مشکلات خانوادگی، جدایی از همسر و ... ۳- مشکلات و درگیری روزمره: مانند سر و صدا و دیگر مشکلات روزمره زندگی. ج- عوامل و منابع فشارزای فردی: بدین معنی که فرد برای خود اهداف و ایده‌آلهای بالایی در نظر می‌گیرد ولی توانایی رسیدن به آنها را ندارد. ناکامی در رسیدن به این اهداف که فراتر از استانداردهای فرد می‌باشد موجب ایجاد فشار روانی می‌گردد که این حالت را بیشتر در افراد کمال‌گرای مطلق می‌توان دید. به هر حال اختصاصی بودن عامل استرس‌زا ممکن است ناشی از درک انسان نسبت به اهمیت آن باشد. «جمیز هنری» واکنش‌های مختلف نسبت به استرس را به ادراک گوناگون افراد از عوامل استرس‌زا زندگی نسبت می‌دهد، به طوری که معلوم شده استرس، تحریک کننده‌تر است و اینگونه استرس موجب افزایش بیشتر سطح کاتکولامین‌ها در خون می‌شود (کاپلان و سادوک، ترجمه پورافکاری، ۱۳۷۶). راههای کنترل استرس شغلی: پذیرفتن تغییراتی که در طول زمان در موقعیت و جایگاه شغلی به وقوع می‌پیوندد زیرا این تغییرات جایگاه شغلی فرد را مستحکم‌تر می‌نماید بنابراین فرد باید بکوشد تا در این حیطه خود را از گزند استرس در امان نگه دارد. • زمانی که احساس می‌کنید تحت استرس شدیدی قرار دارید، سعی کنید به هیچ وجه به سیگار، مواد مخدر و سایر موارد مخرب، روی نیاورید. • برای وجود خود وقت بگذارید و اگر زمان ندارید، سعی کنید آن را به وجود آورید. • وقت مطلوبی را با خانواده‌تان صرف کنید. این امر می‌تواند به منزله یک نوع حمایت محکم عاطفی و اخلاقی برای شما به شمار رود. • افکار نامطلوب را از ذهن خود برانید و روشهای مثبت را برای مقابله با استرس به کار بندید. • سعی نمایید تا افکار مثبت را جایگزین افکار منفی نمایید و در کل مثبت اندیش باشید. • از روشهای تن آرامی (ریلکسیشن) برای دوری از اثرات مخرب استرس سود بجویید. • در صورت بروز استرس مزمن، با پزشک متخصص مشورت کنید. • با جشن گرفتن موفقیت‌های خود و هم‌قطارانان، میزان استرس موجود را کاهش دهید. • قبول وجود استرس خود به معنای ایجاد یک تغییر بزرگ در شیوه سنتی زندگی است. سعی کنید معیارهای ارتباطی خود را گسترش دهید، کارایی و شایستگی خود را افزایش داده، و از تجربیات دیگران نیز بهره بگیرید. • بیش از اندازه، از خود مغرور نشوید. برای رویارویی با هر تغییری خود را از نظر فیزیکی، روحی و اقتصادی آماده کنید. سخن پایانی: اگر چه در دنیای کنونی گریز از تغییرات و دگرگونیها و جایگاه مشاغل متعدد و روابط اجتماعی و به تبع آن استرس شغلی گریز ناپذیر می‌باشد ولی با تمهیدات و برنامه‌هایی می‌توان این پدیده روانی منفی را از محیطهای کاری زدود. امروزه با پیشرفت علم روانشناسی و مشاوره بر همگان مشهود است که با توجه به بافت و زیربنای شخصیتی انسانها، شغل و محیط کاری بر همگان اثر یکسانی ندارد به عبارتی دیگر شغلی که باعث استرس فردی می‌شود شاید اثرات خوشایندی را برای فردی دیگر به جا بگذارد بنابراین با توجه به بحران بیکاری و اشتغال جوانان، تنها بحث اشتغال در کشور جدی به نظر می‌رسد و اثرات



سوء ناشی از اشتغال به مشاغل پرخطر و استرس شغلی ناشی از آن و همچنین ناهمخوانی شخصیت فرد کارجو با شغل درخواستی در این میان مسأله‌ای است که کمتر به آن پرداخته شده است. زیرا با توجه به وضعیت موجود اشتغال کشور کمتر کسی پیدا می‌شود که به مسائل ناشی از اشتغال نادرست بپردازد زیرا خود اشتغال و انگیزه‌های مالی فرد را از عواقب بعدی یک شغل ناهمخوان با وضعیت روانی و شخصیتی‌اش باز می‌دارد. با توجه به آنچه که گفته شد وظیفه متصدیان امر اشتغال کشور در این بین بسیار خطیر و سنگین است زیرا عدم رهنمون شدن جوانان این کشور به شغل مناسب با حداقل بار روانی منفی منجر به صدمه به پیکره قشر جوان بوده و در آینده‌ای نزدیک شاهد خسارتهای مادی و معنوی از این رهگذر خواهیم بود. بنابراین وزارتخانه‌ها و سازمانهای فعال در زمینه اشتغال کشور با مطالعه علمی این مسأله و ارائه راهکارهای عملی بر پایه یک برنامه‌ریزی و مدیریت صحیح می‌توانند در این فرایند دشوار درگیر شوند.

فهرست منابع لاتین و فارسی

1. Baron, R.A. (1989). Behavior in organization. new york: Allyn and Bacon
 2. Baron, R. & Greenberg, J. (1990). Behavior in organization: understanding and managing the human side of work. Boston: Allyn and Bacon.
 3. Ost, L.G. & Breitholtz, E. (2000). Applied relaxation versus cognitive therapy in the treatment of generalized anxiety disorders. August, vol. 38 Issue 8.
 4. Politer, D. (1988). The work stress Inventory: organizational stress and job risk. Educational and Psychological Measurement. 48.1. -
- ابزری، م. س و سرایداران، ح (۱۳۷۶). سازمان، مدیریت و فشارهای روانی، اصفهان: انتشارات ارکان. - استورا، ج. تنیدگی یا استرس (بیماری جدید تمدن). ترجمه دادستان. (۱۳۷۷). تهران: انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی. - بنسون، هربرت. روانشناسی کسب آرامش، ترجمه فرید جواهر کلام. (1372). تهران: انتشارات پاییز - دانایی، کاملیا. (۱۳۸۲). ساخت، هنجاریابی و بررسی روایی و پایایی پرسشنامه استرس شغلی کارکنان فولاد مبارکه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد سنجش و اندازه‌گیری دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. - راس، آروآلتمایر، ال ام. استرس شغلی. ترجمه خواجه‌پور، (۱۳۷۷). تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی. - رضائیان. علی. (۱۳۸۳). رفتار سازمانی پیشرفته. تهران: انتشارات سمت. - ساعتچی، محمود. (۱۳۶۹). روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی. - ستوده، علی. (۱۳۸۱). هنجاریابی، بررسی روایی و پایایی پرسشنامه استرس شغلی و منابع آن در بین کارکنان شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه اصفهان. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. - سعیدی، م. (۱۳۸۰). بررسی عوامل فشارزای شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت لوله سازی اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه شهید چمران اهواز. شریعتمداری، ع. (۱۳۷۰) خصوصیات و آثار فشار روانی. سمینار استرس و



ستاد کار آفرینی شهر تهران

Archive of SID

جشنواره راهنمایی و مشاوره شغلی



واحد الزهراء (س)

بیماری‌های روانی دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. - شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد. - عسگریان، ن. (۱۳۷۸). بررسی رابطه بین فشار روانی و اثر بخشی مدیران مدارس متوسطه استان لرستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران، دانشکده علوم تربیتی. - فقیه، ن. (۱۳۷۶). تنش‌های شغلی، کنترل، مهار و مدیریت آن. شیراز: انتشارات کوشامهر. - لوتانز، ف. رفتار سازمانی. ترجمه غ. سرمد (۱۳۷۲). تهران: انتشارات موسسه بانکداری ایران. - منشی، غلامرضا (۱۳۷۶). روانشناسی تندرستی. اصفهان:

www.SID.ir

انتشارات غزل.