

درباره آسیب‌های پنهانی که فشار کار روزمره بر سلامت روان کارمندان می‌گذارد

پشت میز فرسودگی



قدم اول؛ هر فرد با فرد دیگر متفاوت است

الزاماً نمی‌توان گفت که زندگی کارمندی خوب است یا بد. وقتی درباره این موضوع صحبت می‌کنیم، تأثیر آن بر هر فرد، باتوجه به ویژگی‌های شخصیتی، نیازها و سبک زندگی‌اش می‌تواند متفاوت باشد. پیش از هر چیز، بهتر است ویژگی‌های زندگی کارمندی را بشناسیم، ویژگی‌هایی که برای یک نفر می‌تواند مزیت باشد و برای دیگری محدودیت. برای مثال، نظم و برنامه‌مندی یک شغل اداری ممکن است به فردی احساس امنیت و آرامش بدهد، اما برای کسی که آزادی عمل و تنوع را ترجیح می‌دهد، خسته‌کننده باشد. شاید بهتر باشد پیش از انتخاب یا قضاوت درباره این سبک زندگی، هم‌ویژگی‌های آن را بشناسیم و هم ببینیم چقدر با شخصیت، نیازها و ترجیحات خودمان سازگار است. قرار نیست یک نسخه برای همه آدم‌ها مناسب باشد، مهم این است که بدانیم چه نوع کاری با چه نوع آدمی سازگارتر است.



آیا زندگی کارمندی برای همه آدم‌ها مناسب است؟

همه افراد برای زندگی کارمندی ساخته نشده‌اند. بسیاری از آدم‌ها دوست دارند در محیط کار استقلال بیشتری داشته باشند، مدیریت و راهبری کار بر عهده خودشان باشد و در تصمیم‌گیری‌ها آزادی عمل بیشتری داشته باشند. بعضی‌ها هم از تنوع، ریسک، تجربه‌های تازه و ساختن مسیر شغلی خودشان انرژی می‌گیرند و چارچوب‌های ثابت یک شغل کارمندی برایشان محدودکننده است. البته شناخت ویژگی‌های شخصیتی به تنهایی کافی نیست. مهارت‌های فردی و اجتماعی هم می‌توانند تعیین‌کننده فرد چقدر می‌تواند در محیط کار ارتباطی سالم و سازنده داشته باشد. از جمله؛

- مهارت‌های ارتباطی قوی
- مهارت‌های بین‌فردی
- توانایی برقراری ارتباط مؤثر
- گفت‌وگوی مؤثر و سازنده
- رفتار جرئت‌مندانه و توانایی «نه» گفتن
- مدیریت تعارض
- کنترل و تنظیم خشم
- توانایی کار تیمی
- پذیرش بازخورد
- حل مسئله و تصمیم‌گیری
- مدیریت استرس



چالش روابط با همکاران

روابط ما با همکاران بخش مهمی از تجربه روزانه‌مان در محیط کار است. لازم نیست با همه صمیمی باشیم، اما داشتن رابطه‌ای محترمانه، دوستانه و حمایتگر می‌تواند فضای کار را برای همه دلپذیرتر و امن‌تر کند.

با هم فعالیت کنیم

اگر امکانش هست، فعالیت‌هایی مثل ورزش گروهی، کوهنوردی یا دوره‌های ساده را خارج از محیط کار تجربه کنیم. این فعالیت‌ها به شناخت بیشتر و تقویت حس تعلق کمک می‌کنند.

حواسمان به هم باشد

گاهی یک حمایت کوچک، شنیدن حرف همکار یا کمک در یک موقعیت دشوار، می‌تواند حس اعتماد و همراهی را در محیط کار بیشتر کند.

مرزها را حفظ کنیم

رابطه خوب به معنای صمیمیت بیش از حد نیست. ضمن حفظ ارتباط دوستانه، حریم شخصی و مرزهای حرفه‌ای خودمان و دیگران را هم رعایت کنیم.



اهمیت توجه به محیط ظاهری کار

محیطی که ساعت‌های زیادی از روز را در آن می‌گذرانیم، می‌تواند روی حال و انرژی ما تأثیر بگذارد. لازم نیست تغییر بزرگی ایجاد کنیم، گاهی چند تغییر ساده در فضای کار آن را به محیطی دلپذیرتر و آرام‌تر تبدیل می‌کند.

محیط کار را دوست داشتنی کنیم

میزمان را مرتب و شخصی‌سازی کنیم، یک گلدان، عکس یا وسیله‌ای که دوستش داریم می‌تواند حس بهتری به فضای کار بدهد.

میز و صندلی استاندارد داشته باشیم

ارتفاع صندلی، وضعیت کمر و گردن و فاصله مناسب از میز و نمایشگر را تنظیم کنیم تا بدن کمتر تحت فشار باشد.

نور را مناسب کنیم

محیط کار باید نور کافی و متناسب داشته باشد. ترجیحاً از نور طبیعی استفاده کنیم و از تابش مستقیم یا انعکاس شدید نور روی صفحه نمایش جلوگیری کنیم.

هوای ما را جدی بگیریم

تهویه مناسب و دمای متعادل، به راحتی و تمرکز بیشتر کمک می‌کند. اگر امکان دارد، هر چند ساعت پنجره را باز کنیم یا برای چند دقیقه از فضای بسته خارج شویم.



نشانه‌ها چه می‌گویند؟

با همه این صحبت‌ها، برخی اوقات، دیگر چهارچوب زندگی کارمندی با نیازها، روحیات و ظرفیت‌های ما هماهنگ نیست. وقتی فرد برای مدت طولانی احساس می‌کند در یک الگوی تکراری و محدودکننده گرفتار شده است، به مرور، سلامت روان و کیفیت زندگی او تحت تأثیر قرار می‌گیرد. اما رایج‌ترین نشانه‌ها در این شرایط چیست؟

- بی‌حوصلگی و بی‌انگیزگی
- خستگی ذهنی مداوم
- نداشتن احساس پیشرفت
- از دست دادن علاقه
- اتخاذ تصمیم‌های نادرست



چه باید کرد؟

مرزگذاری بین کار و زندگی

وقتی از سر کار به خانه برمی‌گردیم، تا حد امکان ذهنمان را هم از کار جدا کنیم. اگر نوع کارمان به‌گونه‌ای است که ناچاریم بخشی از آن را خارج از محیط کار انجام دهیم، برایش زمان و فضای مشخصی در نظر بگیریم و اعضای خانواده را هم در جریان آن بگذاریم. باقی‌زمانی را که در خانه و کنار خانواده می‌گذرانیم، به زندگی شخصی اختصاص دهیم و اجازه ندهیم مسائل کاری تمام فضای ذهنی ما را اشغال کنند.

ورزش منظم

ورزش را به بخشی ثابت از برنامه زندگی تبدیل کنیم. فعالیت بدنی منظم، حتی در حد سی دقیقه در هر نوبت و چند بار در هفته، می‌تواند به کاهش تنش، بهبود خلق و خو و افزایش انرژی کمک کند. مهم‌تر از شدت ورزش، استمرار آن است.

تعامل با آدم‌های مهم زندگی

روابطمان را فدای مشغله کاری نکنیم. برای خانواده، دوستان و آدم‌های مهم زندگی‌مان



چه زمانی خطر جدی می‌شود؟

این نشانه‌ها همیشه به معنای وجود یک مشکل جدی نیستند، اما وقتی مداوم و شدید می‌شوند و کیفیت زندگی، خواب یا عملکرد فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند، می‌توانند به مرز هشدار رسیده باشند و نباید نادیده گرفته شوند. اگر این نشانه‌ها شدید، مداوم یا رو به تشدید باشند، بهتر است موضوع را جدی بگیریم و از یک متخصص سلامت روان کمک بگیریم.

- دگرپیری ذهنی با مسائل کاری
- اختلال در خواب یا خواب‌بی‌کیفیت
- استرس و اضطراب شدید و مداوم
- بی‌قراری و تنش همیشگی
- تپش قلب و علائم ناشی از اضطراب
- احساس غم، بی‌انگیزگی یا افسردگی
- زودرنجی و تحریک‌پذیری
- احساس گناه یا کمبود در شغل
- کاهش تمرکز و بهره‌وری
- افزایش اهمال‌کاری
- غیبت‌های مکرر از محل کار
- بی‌میلی شدید برای رفتن سر کار
- در موارد شدیدتر، افکار مرتبط با مرگ یا آسیب به خود

برای اینکه کار به قیمت سلامت روان‌مان تمام نشود، لازم است در کنار وظایف شغلی، برای خودمان و زندگی خارج از کار هم برنامه داشته باشیم. هدف، حذف فشارهای کاری نیست، بلکه پیدا کردن تعادلی است که در آن بتوانیم هم کار کنیم، هم زندگی کنیم و هم فرصت بازیابی داشته باشیم.

بیش از حد و خارج از توان نیز می‌تواند احساس ناکامی و فرسودگی ایجاد کند. بهتر است برای خودمان چالش‌های قابل مدیریت و متناسب با توانایی‌هایمان تعریف کنیم.

استراحت و بازیابی را جدی بگیریم

استراحت، بخش اضافه زندگی نیست، بخشی از کارآمد ماندن است. خواب کافی، تعطیلات، فاصله گرفتن از صفحه نمایش و داشتن زمان‌هایی بدون کار و مسئولیت، به ذهن فرصت بازیابی می‌دهد.

وقت بگذاریم، با آن ها گفت‌وگو کنیم و ارتباطمان را حفظ کنیم. داشتن روابط اجتماعی با کیفیت می‌تواند یکی از منابع مهم حمایت عاطفی و تنظیم هیجانات باشد.

توجه به پیشرفت شغلی

گاهی لازم است از خودمان بپرسیم در این شغل قرار است به کجا برسیم و برای رشد و یادگیری چه مسیری داریم. کاری که هیچ چالشی نداشته باشد، ممکن است به مرور ما را دچار یکنواختی و بی‌انگیزگی کند، از طرف دیگر، چالش‌های



سلامت روان کارکنان فقط مسئولیت خود افراد نیست، مدیران هم نقش مهمی در ساختن محیط کاری سالم دارند. بخش زیادی از فشارهای شغلی را می‌توان با مدیریت درست، ارتباط شفاف و توجه به نیازهای کارکنان کاهش داد.

از فرایند بازیابی توان کاری است.

رقابت سالم ایجاد شود

فضای رقابت باید به رشد افراد کمک کند، نه اینکه کارکنان احساس کنند همکارشان مانع پیشرفت آن‌هاست. معیارهای ارزیابی و ارتقا نیز باید روشن و عادلانه باشد.

قدردانی و بازخورد فراموش نشود

فقط وقتی مشکلی پیش می‌آید با کارکنان صحبت نکنند. دیدن تلاش‌ها، تشویق و ارائه بازخورد سازنده می‌تواند احساس ارزشمندی و تعلق به محیط کار را تقویت کند.

شنیدن و پیگیری مسئله وجود دارد و قرار نیست مشکلاتش نادیده گرفته شود.

تناسب فرد و شغل جدی گرفته شود

در زمان استخدام، علاوه بر مهارت و تخصص، تناسب ویژگی‌های فرد با ماهیت شغل و محیط کاری نیز بررسی شود. البته با رعایت حریم خصوصی و اصول حرفه‌ای ارزیابی روان‌شناختی.

مرز ساعت کاری حفظ شود

تا حد امکان خارج از ساعت کاری، وظیفه و پیام کاری جدیدی به کارکنان محول نشود. زمان استراحت، بخشی

نقش مهم مدیران



سلامت کارکنان جدی گرفته شود

برای سلامت جسم و روان کارکنان اهمیت قائل شوند و چکاپ‌ها و غربالگری‌های لازم را به صورت منظم فراهم کنند.

وظایف شفاف شود

هر فرد باید بداند دقیقاً چه مسئولیتی دارد، چه انتظاری از او می‌رود و کارش را با چه معیاری باید انجام دهد، ابهام، یکی از منابع مهم اضطراب شغلی است.

صدای کارکنان شنیده شود

کارمند باید بداند اگر با مشکلی روبه‌رو شد، فردی برای