



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران

معاونت توسعه مدیریت و منابع

مدیریت توسعه سازمان و منابع انسانی

فرسودگی شغلی کارکنان (درمان)

تهیه تنظیم :

محمد شاکری - عضو هیات علمی دانشگاه
جواد یوسفی - کارشناس مسئول آموزش کارکنان

اردیبهشت ماه ۱۳۹۷

درمان فرسودگی شغلی :

پس از شناخت نشانه ها و مراحل فرسودگی شغلی، حال این سؤال پیش می آید که وقتی فرد دچار عارضه یا اختلال فرسودگی شغلی شد، آیا راهی برای رهایی او از این وضع بیماری زا وجود دارد؟ خوشبختانه، پاسخ این سؤال مثبت است. شواهد و یافته های جدید علمی نشان می دهند که امکان بهبود و بازگشت سلامتی به فرد، وجود دارد و با ارایه کمک های مناسب، فرد می تواند از فرسودگی جسمی و روانی، رهایی یابد. به عبارت دیگر، اگر (۱) از میزان فشارهای روانی وارد بر افراد کاسته شود. (۲) افراد مبتلا به فرسودگی شغلی، مورد حمایت سرپرست واحد محل کار خود، همکاران، دوستان و آشنایان خود قرار گیرند. و (۳) این افراد برای خود تفریحات سالم و سرگرمی خارج از محل کارشان را داشته باشند، حداقل بعضی از آنان نگرش های مثبتی نسبت به کار خود پیدا می کنند و کیفیت عملکرد شغلی آنان مانند گذشته، بهینه می شود.

اقدامات لازم برای جلوگیری از رشد

فرسودگی شغلی :

- آشنایی با مسئله : یعنی کل مسئله را بدانیم، نه جزئی از آن را (مسایل را نظام مند مورد بررسی قرار دهیم).

- کوشش در پیدا کردن راه حل (معمولا اولین راه حل، بهترین راه حل نیست)

- به اجرا گذاشتن تصمیمات (اقداماتی را که مفید می دانیم، انجام دهیم)

- پی گیری در این مورد که آیا نتایج اقدامات، مفید بوده اند یا خیر.

روانشناسان صنعتی و سازمانی نیز پیشنهاد هایی را جهت کاهش میزان فرسودگی شغلی کارکنان سازمان ها، توصیه کرده اند. بعضی از پیشنهادات جهت ایجاد تغییرات ساختاری در محل های کار عبارتند از : ۱- کاهش میزان سر و صدا در کار ۲- کاهش سرعت کار ۳- جلب توجه مسئولان نسبت به مشکلات کارکنان ۴- دادن استقلال بیشتر به آنان جهت انتخاب برنامه کاری.

مقابله با فرسودگی شغلی :

(راهبردهای فردی) مقابله با فرسودگی شغلی : در این راهبردها، به کارکنان سازمان ها توصیه می شود در صورت گرفتار آمدن به فرسودگی شغلی :

۱- از برنامه های متنوع برای بهبود وضعیت بدنی خود استفاده کنند، برای مثال، اوقات خاصی از شبانه روز را به ورزش کردن اختصاص دهند و همراه آن، از برنامه غذایی مناسب نیز استفاده کنند.

۲- از روش های خاص آرمیدگی استفاده کنند.

۳- اگر کارکنان سازمان ها روش های بهتر و اثر بخش تر انجام دادن کارها را بیاموزند، در وقت و نیروی مصرفی خود، صرفه جویی خواهند کرد.

۴- در صورت امکان، شرایط فیزیکی یا روانی کار خود را تغییر دهند و چنانچه قادر به ایجاد چنین تغییراتی در شرایط فیزیکی یا روانی کار خود نیستند، بعضی از رفتارهای خود را تغییر دهند (برای مثال، مسئولیتی را که از عهده انجام دادن آن بر نمی آیند، قبول نکنند)

۵- در کارگاه های آموزشی تحت عنوان «مدیریت زمان» شرکت کنند و با شیوه های اثر بخش برای استفاده از وقت خود، آشنا شوند.

۶- در نهایت، در صورتی که همه فنون پیشنهادی را به کار گرفتند و در مورد آنان کم اثر بود، می توانند به طور موقت یا دائم، کار یا شغل خود را تغییر دهند و به کار دیگر بپردازند.

(راهبردهای سازمانی) مقابله با فرسودگی شغلی : یکی از وظایف مدیریت هر سازمان آن است که موجباتی را فراهم آورد تا فشارهای وارد بر افراد در سازمان تخفیف پیدا کند. برای مدیران پیشنهادهای زیر توصیه می شود :

۱- افراد را به کاری بگمارد که : به آن علاقه مند هستند و از ویژگی های شخصیتی لازم برای انجام دادن درست وظایف شغلی، برخوردارند.

۲- برای متصدیان مشاغل گوناگون سازمان، دوره های آموزشی مناسب برگزار نماید .

۳- موجباتی را فراهم آورید که مهارت های افراد تحت نظارت شما در زمینه کنترل موقعیت ها، افزایش یابد.

۴- از روش های تنبیهی و توبیخ کمتر استفاده کنید و اگر قصد دارید افراد تحت نظارت شما بهتر کار کنند روش های شرطی کردن عامل را به کار گیرد.

۵- شرایط خطر آفرین در سازمان را به حداقل برسانید و موجباتی را فراهم آورید که افراد در معرض خطر و محرک های تنش زای اضافی قرار نگیرند.

۶- شبکه های ارتباطی در سازمان را بهبود ببخشید.

منبع: بهداشت روانی در محیط کار تالیف پروفیسور محمود ساعتچی