

فرسودگی شغلی، علل و راهکارهای مقابله با آن

قبول نقش‌های متعدد و متعارض در سازمان

فقدان نظام ارزیابی عملکرد شغلی مناسب

احساس بی‌عدالتی در سازمان

عدم آموزش موثر و مناسب برای کارکنان

عدم همخوانی بین حقوق و کاری که فرد انجام می‌دهد

محیط شغلی دلگیر و غیرمفرح

مراحل فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی به تدریج و طی مراحل اتفاق می‌افتد که به شرح زیر هستند:



راه‌حل‌های کوتاه‌مدت فرار از دام فرسودگی شغلی:

طالب کار بیشتری باشید: با مافوق خود رک و راست باشید و از او کار بیشتری طلب کنید و مسئولیت‌های خود را بیشتر کنید اگر در شرکت شما کارها به صورت گروهی انجام می‌گیرد می‌توانید کارهایتان را با همکارانتان جابجا کنید یا اینکه همکارانتان را در انجام کارها کمک کنید اما همیشه مراقب باشید که همکارانتان با انداختن کارهایشان بر گردن شما، سوءاستفاده نکنند. حتما در این مواقع مافوق خود را در جریان کارها قرار بدهید.

به کارهایتان ارزش دهید: به مافوق خود نشان دهید که چه توانایی‌هایی دارید برای این منظور کارها را بدون اینکه کسی از همکارانتان متوجه شوند انجام دهید فقط مافوق از این کار اطلاع داشته باشد بعد که مافوق با پیشنهادتان موافقت کرد چند روز بعد کار را به او تحویل دهید. با این کار می‌توانید توانایی‌ها و علاقه خود را بالاتر برده و خستگی و بی‌حوصلگی را از خود دور کنید.

محیط بشر شامل عوامل فیزیکی، اجتماعی و روانی است که هر کدام بر سلامتی افراد تاثیر گذار است، یکی از این عوامل محل کار است، چرا که زندگی روزانه هر فرد تا حدود بسیاری صرف اشتغال به کار می‌شود.

واقعیت این است که کیفیت کار هر فرد با روحیات او رابطه دارد. گاهی وقت‌ها فشارهای روانی در محل کار آنقدر زیاد است که از تحمل فرد خارج است به طوری که احساس می‌شود فرد به درد آن کار نمی‌خورد. در این حالت فرد نگرش منفی نسبت به خود و شغلش پیدا می‌کند و سلامت عمومی‌اش به خطر می‌افتد و در برابر فشارهای شغلی واکنش نشان می‌دهد که از این پدیده تحت عنوان فرسودگی شغلی یاد می‌شود و نشان دهنده کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل تنش‌زای محیط کار است.

فرسودگی شغلی نه تنها با احساس سرخوردگی و گوشه‌گیری، در رفتار فردی تغییر ایجاد می‌کند، بلکه تغییراتی هم در رفتار سازمانی ایجاد می‌کند؛ مواردی مانند تعویض مکرر شغل، غیبت‌های زیاد، کاهش کیفیت کار و مجادله با همکاران.



عوامل موثر در شکل‌گیری فرسودگی شغلی

عدم اطلاع از اهداف سازمان محل کار

سختی و غیر قابل انعطاف بودن قوانین محل کار

ارتباطات سازمانی خشک و کاملاً رسمی

بی‌توجهی مدیران به نیازهای روانی کارکنان

ابهام در نقش فرد در سازمان و کارهایی که باید انجام دهد

نارضایتی فرد از شغل و محل کار خود

کمبود فرصت برای رشد فرد در زمینه کاری

تحمیل کارهای زیاد به فرد که توانایی انجام آن‌ها را ندارد

توصیه هایی برای مدیران:

یکی از وظایف مدیریت در هر سازمانی این است که موجباتی را فراهم آورد تا فشارهای وارد بر افراد درون سازمانی کاهش یابد. صاحب نظران معتقدند یکی از عواملی که می تواند فرسودگی شغلی را در کارکنان افزایش دهد سبک مدیریت و رهبری سرپرست واحد محل کار است.

در مواردی که ایجاد ارتباط عاطفی با کارکنان و توجه نسبت به رفاه آنان در مدیریت یک سازمان نادیده گرفته شود، درصد بیشتری از کارکنان آن سازمان گرفتار فرسودگی شغلی می شوند و همچنین کارکنانی که با سرپرستان کم ملاحظه کار می کنند، نسبت به افرادی که رابطه صمیمانه تری را با سرپرستان خود دارند، بیشتر در معرض ابتلا به فرسودگی قرار می گیرند.

از این رو مدیران نقش کلیدی در حل این مشکل دارند و می توانند با ارائه راه حل های مختلف مانع از ورود محرک های تنش زا بر کارکنان شوند. برخی از راهکارها که مدیران می توانند جهت جلوگیری از فرسودگی شغلی کارکنان به آن مبادرت ورزند به شرح ذیل بیان می گردد.

(۱) مدیریت یک سازمان باید امکاناتی را فراهم کند که مهارت های افراد، بسته به موضوع کاری آنها افزایش یابد، زیرا اگر فرد نتواند بر موقعیت شغل خود تسلط داشته باشد فشار روانی زیادی را تحمل می کند.

(۲) مدیریت در سازمان باید افرادی را به کار گیرد که نه تنها علاقمند به کارشان باشند بلکه از ویژگی های شخصیتی لازم برای انجام دادن درست وظایف شغلی برخوردار باشند زیرا چنانچه مناسب ترین فرد برای تصدی مسئولیت های یک شغل انتخاب شود احتمال وارد شدن تنش های روانی کمتر است، بنابراین احتمال ابتلای آنها به عارضه فرسودگی شغلی نیز کاهش می یابد.

(۳) مدیران باید برای متصدیان مشاغل گوناگون دوره های آموزشی مناسب برگزار کنند و مراقب باشند که برنامه ریزی، طراحی و اجرای چنین دوره هایی براساس نتایج حاصله از تجزیه و تحلیل شغلی شرکت کنندگان در دوره آموزشی انجام گیرد.

(۴) به کارکنان بفهمانند که به یاد آنها هستند و برای این کار از مناسب ترین استفاده را ببرند.

(۵) مدیران باید شرایط خطر آفرین در سازمان را به حداقل برسانند و امکاناتی را فراهم آورند که افراد، در معرض خطر و محرک های تنش زای اضافی قرار نگیرند.

(۶) مدیران باید شبکه های ارتباطی را در سازمان بهبود بخشند، به گونه ای که کیفیت و کمیت ارتباط ها در سازمان در بهترین وضع خود باشد و اعتماد حاصل کنند که افراد می توانند نظرات و شکایات خود را در رابطه با هر فرد یا موضوع به راحتی و بدون ترس و نگرانی ارائه دهند.

(۷) مدیران باید با رفتار سنجیده خود به کارمندان پیاموند که چگونه بدون ترس و نگرانی با سرپرست یا مدیر خود وارد گفتگو شوند.

برای کارهایی که در حیطه ی مسئولیت شما نیست هم داوطلب شوید: می توانید در کارهای فوق برنامه که شما را سرگرم نگاه خواهد داشت شرکت کنید و در هر زمینه ای که می توانید استعدادها و مهارت هایتان را نشان دهید.

در کارتان ابتکار به خرج دهید: پیشنهاد کار و پروژه های جدید بدهید. ایده های جدیدتان را با دست اندرکاران مربوطه در میان بگذارید. هدفشان این باشد که علاقه خود را به کار کردن نشان دهید و نیز کارآمدتر باشید اما نگذارید فکر کنند با این کارها قصد خودنمایی دارید.

مثبت اندیش باشید: دیدگاهایتان را در مورد کارتان تغییر دهید در هر پستی که کار می کنید سعی کنید نگاه خوبی به کارتان داشته باشید. کار خود را دست کم نگیرید در هر پستی نقش خود را در پیشبرد اهداف سازمان موثر بدانید. با این طرز تفکر کار خود را بهتر انجام خواهید داد و به سرعت ترفیع پیدامی کنید.

برای استراحت و تفریح برنامه ریزی کنید: اگر می بینید که کار باعث خستگی تان شده است کمی استراحت کنید. از ساعت های استراحت خود نهایت استفاده را ببرید تا خستگی را کاملاً از تنتان بیرون کند و بتوانید دوباره با انرژی کارتان را دنبال کنید.

راه حل های بلندمدت برای پیشگیری از فرسودگی شغلی:

در مورد محل کارتان بیشتر بدانید: سعی کنید اطلاعات بیشتری در مورد سازمان خود کسب کنید؛ از همکارانتان در این زمینه سوال کنید و سعی کنید از روابط سازمان و سیاستها و خط مشی سازمان آگاهی پیدا کنید و عملکردتان را در راستای آنها تنظیم کنید.

دانش مهارت های خود را در زمینه حرفه تان ارتقاء دهید: از حالت یکنواخت همیشگی بیرون بیایید؛ همین طور که از نردبان ترقی بالا می روید زمان برایتان ارزش زیادی پیدا می کند. بنابراین سعی کنید معلومات و علم خود را در کاری که انجام می دهید افزایش دهید.

مربی داشته باشید: در هر مرحله ای از کارتان خوب است که برای خود مربی پیدا کنید تا شما را در انجام کارهایتان راهنمایی کند. مربی می تواند به شما کمک کند تا در کارتان موفق تر باشید.

هوشیار باشید و مثبت فکر کنید: هر کس باید از جایی شروع کند. ممکن است از خود انتظار داشته باشید که کاری مهمتر و چالش برانگیزتر داشته باشید، اما صبور باشید. از منفی بافی در مورد کارتان دوری کنید و سعی کنید که بهترین استفاده را از موقعیت فعلیتان ببرید.



صاحب امتیاز: دانشگاه علوم پزشکی کرمان
مدیر مسئول: دکتر علی اکبر حقدوست
سردبیر: دکتر سمیه نوری حکمت
نویسندگان این شماره: سمیرا عمادی

Email: health.thinktank@kmu.ac.ir