



\* عادت‌هایی چون خوردن منظم و سالم، تمرین کردن و خوابیدن را به کار بگیرید: وقتی خوراک درستی داشته باشید، در فعالیت‌های منظم فیزیکی شرکت کرده و استراحت کافی می‌کنید، انرژی کافی برای مقابله با مشکلات زندگی را خواهید داشت.

\* ایجاد حد و حدود: خود را زیاد پرمشغله نسازید. یاد بگیرید که چطور به درخواست‌ها جواب «نه» بدهید. اگر این امر برای شما مشکل است، به یاد داشته باشید که گفتن «نه» به بعضی چیزها، به شما اجازه می‌دهد که به چیزهایی که واقعاً می‌خواهید انجام دهید، جواب «بله» بدهید.

\* دوری از کار و فناوری: هر روز، ساعاتی را برای انفعال کامل در نظر بگیرید. تبوتابان را کنار بگذارید، تلفن و رایانه را خاموش کنید و بررسی کردن ایمیل را متوقف سازید.

\* یاد بگیرید چطور استرس را مدیریت کنید: یاد گرفتن این که چطور استرس را مدیریت کنید، به شما کمک می‌کند که دوباره تعادل خود را به دست آورید.

### نتیجه‌گیری

بهورزان یکی از سرمایه‌های با ارزش انسانی نظام خدمات بهداشتی هستند که در اولین سطح ارائه خدمات بهداشتی اولیه روستا وظایف زیادی را انجام می‌دهند و با تنوع زیاد در وظایف محوله و فشار کاری زیاد روبرو هستند؛ لذا قطعاً توجه مسئولان سلامت و ارزیابی مشکلات آنان باعث ایجاد انگیزه و ارتقای بهره‌وری آنان خواهد شد.

### منابع

- مهدی گل افروز، حمید رضا بهام‌وشانی «بررسی میزان رضایت شعنی بهورزان، دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سبزوار» اسرار، مجله دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سبزوار، سال نهم، شماره ۴، زمستان ۸۱
- محمدجواد کبیر، علیرضا حیدری، اشرف بازارده، ناهیدجعفری، محمد نعیمی طبعی، محمدعلی پورعباسی، سیدمهدی صداقت، منصوره لطفی، محمدرضا هنرور، مریم ایری «بررسی فرسودگی شعنی بهورزان استان گلستان در سال ۱۳۹۱» مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، دوره بیست و سوم شماره ۹۶

\* فرار از مسئولیت، استفاده از دارو و... برای کنار آمدن با موضوع، کناره‌گیری از جمع، انتقال فرسودگی خود به دیگران، به تعویق انداختن و زمان‌دار بودن انجام کارها، فرار از کار با دیرکردن و زود رفتن و...

### عوامل به وجود آورنده فرسودگی شغلی

این عوامل عبارتند از: ناآشنا بودن افراد با اهداف سازمان و قابل درک نبودن این اهداف برای آنان، سخت و انعطاف ناپذیر بودن برنامه‌ها، قوانین و مقررات و آیین نامه‌ها، فقدان ارتباط‌های دو طرفه در سازمان بی‌توجهی مدیران به امور کارکنان، شیوه‌های مدیریت و رهبری، مبهم بودن نقش فرد در سازمان و انتظارات و توقعات کاری از او، ناراضی بودن افراد از سازمان یا شغل خود، فقدان امکانات و فرصت‌های لازم برای رشد و ارتقای افراد در سازمان، واگذاری مسئولیت‌های بیش از ظرفیت افراد در سازمان، فقدان امکانات مناسب و اثربخش، آموزش برای کارکنان، فقدان بازخورد مثبت و پاداش دهنده، محیط‌های شغلی غم‌افزا (مانند کار در جاهایی مثل آرامستان‌ها).

### چطور از فرسودگی شغلی مصون بمانیم؟

برای پیشگیری از فرسودگی شغلی نیاز به تغییر در عوامل بیرونی و درونی مؤثر در فرسودگی شغلی و مدیریت عوامل استرس‌زایی که کارمندان با آنها روبرو می‌شوند، داریم. از آن جمله ارتباط بیشتر و بهتر با خانواده، قدردانی بموقع از افراد، کنترل رژیم غذایی و ورزش، کاهش بار کاری، تغییر طرز فکر نسبت به کار و زندگی و پرداختن به تفریحات و سرگرمی‌های سالم مثل رفتن به دامن طبیعت است.

### نکاتی برای جلوگیری از فرسودگی شغلی

\* روز را با تشریفات آرامش‌دهنده شروع کنید: به جای پریدن از رختخواب، به محض بیدار شدن، دست کم ۵ دقیقه صرف مراقبه کنید، یادداشت‌های خود را بنویسید، نرمش‌های ملایم انجام دهید یا عادت به خواندن چیزی کنید که شما را به فعالیت تشویق کند.

شماره ۳۰۰۵/۱۳۸۴۸  
تاریخ ۱۳۹۶/۰۸/۱۵

جمهوری اسلامی ایران  
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی



### معاون محترم بهداشت دانشگاه/دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی.....

موضوع: ضرورت تعامل مؤثر دانشگاه ها با همکاران بهورز

با سلام و احترام

پیرو مکاتبات قبلی در زمینه ضرورت تعامل مؤثر دانشگاه ها با همکاران بهورز و با توجه به درخواست های مکرری که از سوی این همکاران و یا تحت عنوان نمایندگان شوراهای بهورزی به این مرکز ارسال می گردد، موارد ذیل جهت استحضار و اقدامات لازم ایفاد می گردد:

۱. حفظ روحیه تعامل با رعایت ضوابط سازمانی توصیه مؤکد حوزه معاونت بهداشت وزارت متبوع است. برگزاری جلسات با همکاران بهورز تحت هر عنوانی که صورت می پذیرد، خارج از هر حاشیه که ممکن است آسیب رسان باشد باید در دو محور ارتقای کیفیت خدمات و بهبود شرایط ارائه دهندگان خدمات صورت پذیرد. رعایت ضوابط حقوقی در تعامل و ایجاد فرهنگ کار و تشریک مساعی از طریق گفت و گو و با مشارکت عوامل حقوقی ذیربط در جلسات ضروری است.

۲. اکثریت درخواست هایی که همکاران محترم بهورز اعلام می نمایند از قبل مورد پیگیری حوزه معاونت بهداشت بوده است. موضوع احتساب شغل بهورزی در زمره مشاغل سخت از سوی معاونت بهداشت در سال های قبل و در حال حاضر در دست پیگیری است و در شرایط حاضر در انتظار پاسخ سازمان مدیریت و برنامه ریزی هستیم. موضوع احتساب دوره دو ساله بهورزی در سنوات خدمتی بهورزان مکرراً در کمیسیون های مجلس شورای اسلامی طرح گردیده و مورد قبول واقع نشده است.

۳. در زمینه پرداخت اضافه کار و کارانه، اقدام وفق آیین نامه های ابلاغی و پایش مورد تأکید است. بی عدالتی در پرداخت اضافه کار بالاخص در مورد بهورزان قابل پذیرش نیست. لذا ضرورت دارد معاونین محترم بهداشتی در این زمینه دقت لازم را مبذول نمایند.

۴. در زمینه ادامه تحصیل، بهورزان نیز مشمول قوانینی هستند که در مورد تمامی همکاران دیگر صدق می کند. با این وجود حوزه معاونت بهداشت در پی ارتقای تحصیلی بهورزان در راستای نیاز سازمانی است.

۵. موضوع سنجش بار کاری همکاران محترم بهورز شاغل توسط گروه های مدیریت برنامه ها و ساختار به طور مداوم مورد ارزیابی قرار می گیرد. با این وجود چنانچه ارزیابی های حیطه محیطی نشانگر بار کاری غیرمنطقی باشد، مراتب می بایست سریعاً با پیوست شواهد به وزارت متبوع اعلام شود.

۶. قوانین نقل و انتقالات و سایر موضوعات حقوقی در مورد شرایط کاری بهورزان همانند سایر گروه هاست.

۷. با توجه به این که ساختار و فرآیندها در حوزه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی دارای سازماندهی تخصصی است و به لحاظ حقوقی مسؤلیتی دارد که می بایست در قالب یک نظام سطح بندی شده پاسخگویی درخواست ها باشند، لذا مؤکداً اعلام می شود درخواست های همکاران بهورز که اکثریت آنها در دانشگاه ها قابل پاسخگویی است باید در همانجا بررسی و پاسخ داده شود. پاسخدهی به درخواست ها در خارج از این نظام مقدور نیست. بدیهی است مراکز بهداشت شهرستان ها و دانشگاه ها می بایست در مواردی که قادر به پاسخگویی نیستند موارد را به سطوح بالاتر ارجاع دهند.

حوزه معاونت بهداشت در راستای تعهدات خود برای ارتقای خدمت رسانی به روستاها آن چه از موارد را که منطبق بر منطق ارتقای سازمان و ارائه دهندگان خدمات و در راستای قوانین باشد مورد پیگیری قرار می دهد. تسهیل در امکانات همکاران بهورز در شرایطی که منجر به ارتقای خدمت رسانی شود و منطبق بر قوانین باشد مورد تأکید است. بدیهی است اقدام در خارج از این فضا مورد قبول نبوده و آن چه که موجب اختلال در خدمت رسانی گردد می بایست مورد چاره جویی مؤثر قرار گیرد. لطفاً موارد فوق را به نحوی که صلاح می دانید و با تبیین برنامه ها و سیاست هایی که در این راستا تعیین خواهید نمود به اطلاع نمایندگان شوراهای بهورزی برسانید.

دکتر علیرضا رئیسی  
معاون بهداشت