

# فرسودگی شغلی در بهورزان

## اهداف آموزشی

- امید است خوانندگان محترم پس از مطالعه:
  - فرسودگی شغلی را تعریف کنند.
  - نشانه‌های هشداردهنده فرسودگی شغلی در کارکنان را نام ببرند.
  - پیامدهای فرسودگی شغلی را توضیح دهند.

### نوید سوداگر امیری



مربی مرکز آموزش بهورزی تنکابن دانشگاه علوم پزشکی مازندران

### رؤیا منتظری



مدیر مرکز آموزش بهورزی تنکابن دانشگاه علوم پزشکی مازندران

## مقدمه

اصطلاح «فرسودگی شغلی» به خستگی ناشی از فشارهای موجود در محل کار و همچنین نشانه‌ها و حالات تحلیل رفتگی قوا، سرخوردگی و گوشگیری در کارکنان گفته می‌شود. فرسودگی شغلی یکی از عوامل اساسی در کاهش کارآیی، ازدست رفتن نیروی انسانی و ایجاد عوارض جسمی و روانی به شمار می‌رود. فرآیند ایجاد آن آهسته است که بتدریج پیشرفت می‌کند و اگر به نشانه‌های هشداردهنده آن توجه نشود، می‌تواند کارکنان را تحت سیطره خود قرار دهد. فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشار زا است و سندرمی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که منجر به ایجاد خودپنداره منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعت به هنگام انجام وظیفه می‌شود. افراد مبتلا به فرسودگی شغلی اغلب از سردرد، اختلال خواب، خلق تحریک‌پذیر، ناموفق بودن در زندگی زناشویی، اضطراب، افسردگی، پرفشاری خون و... رنج می‌برند. فرسودگی شغلی پیامدهای نامطلوبی نیز در زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی افراد دارد که از مهم‌ترین پیامدهای سازمانی آن می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

غیبت از کار، ترک خدمت، تاخیرهای متواتی و کاهش کیفیت عملکرد فرد، شکایات مختلف روان‌شناختی، تضاد، تغییر شغل و تعارضات بین فردی با همکاران، نگرش منفی

به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعت به هنگام انجام وظیفه، سطح پایین رضایت شغلی، تضعیف روحیه و کاهش مسؤولیت‌پذیری، کاهش حس خودکارآمدی حرفه‌ای، خستگی، نگرش بدینانه نسبت به کار و کارفرما، ناتوانی مزمن در کار و بازنیستگی پیش از موعد.

## نشانه‌های هشداردهنده فرسودگی شغلی در کارکنان

نشانه‌های فرسودگی در ابتدا جزیی هستند؛ اما با گذشت زمان، بدتر می‌شوند. به این نشانه‌ها مانند یک نشانه هشداردهنده یا زنگ خطر نگاه کنید. تصورتان این باشد که چیزی اشتباه است و نیاز به توضیح و اصلاح دارد. اگر شما به این نشانه‌های هشداردهنده اولیه توجه کنید، از یک از کارافتادگی بزرگ جلوگیری می‌کنید. درحالی که اگر از آن‌ها چشم پوشی کنید، درنهایت فرسوده خواهد شد این نشانه‌ها عبارتند از:

- \* بی‌علاقه شدن نسبت به شغل خود، افسردگی، مورد تشویق قرار نگرفتن، احساس بیگانگی، ملامت و بیزاری
- \* بدینی، بی‌اعتمادی نسبت به مدیریت سازمان و محل کار خود، گله‌مندی و بدگمانی
- \* پرخاشگر بودن، کاهش توانایی برای انجام دادن وظایف احساس خستگی، ابتلاء به دردهای عضلانی، سردرد، اختلال خواب، اختلال گوارشی و سرماخوردگی‌های مکرر
- \* کاهش رسیدگی به خواسته‌های ارباب رجوع، افزایش تعداد موارد خلاف کاری، غیبت از کار، سوانح و حوادث در کار و ترک شغل

\* عادت‌هایی چون خوردن منظم و سالم، تمرین کردن و خواهدید 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 خواهد داشت.

\* ایجاد حد و حدود؛ خود را زیاد پرمیله 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، ساعتی را برای انفصل کامل در نظر بگیرید. قب و تبان را کار بگذارد، تلفن و رایانه را خاموش کنید و بررسی کردن ایمیل را متوقف نسازید.

\* یاد بگیرید چطور استرس را مدیریت کنید؛ یادگرفتن 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 ارایه خدمات بهداشتی اولیه روستا و ظایف زیادی را انجام می‌دهند و با تنوع زیاد در وظایف محوله و فشارکاری 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 رحیم پهلوان و شانی «بررسی میزان رضابت شعنی بهورزان، داشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سبزوار» اسراز، مجله داشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سبزوار، سال نهم، شماره ۴، زمستان ۸۱

■ محمدجواد گییر، غیرضا حیدری، اشرف بازاراده، تاهید جعفری، محمد نعیمی طبیعی، محمدعلی پور عباسی، سیده‌هدی صداقت، منصوره لطفی، محمد رضا هنرور، مریم ابری «بررسی فرسودگی شعنی بهورزان استان گلستان در سال ۱۳۹۱» مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، دوره بیست و سوم شماره ۹۶

\* فرار از مسؤولیت، استفاده از دارو و... برای کنارآمدن با موضوع، کناره‌گیری از جمع، انتقال فرسودگی خود به دیگران، به تعویق اندختن 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 وانعطاف 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 مسؤولیت‌های 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 استرس‌زاوی که کارمندان با آنها روبرو می‌شوند، داریم. از آن جمله ارتباط بیشتر و بهتر با خانواده، قدردانی موقع از افراد، کنترل رژیم غذایی و ورزش، کاهش بارکاری، تغییر طرز فکر نسبت به کار و زندگی و پرداختن به تفريحات 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 بیدارشدن، دست کم ۵ دقیقه صرف مراقبه کنید، یادداشت‌های خود را بنویسید، نوشش‌های ملایم انجام دهید یا عادت به خواندن چیزی کنید که شما را به فعالیت تشویق کند.