

## 7 نصائح لحماية الرفاهية النفسية لموظفيك



### ترجمة حفصة جودة

نحن الآن نعيش في عصر الاتصالات ولم يعد عالمنا يؤمن بأن كل شخص مستقل بذاته، واختفت فكرة النجاح العصامي. هذا الاختفاء يؤكد أن فكرة الإنجاز المستقل لم تعد موجودة وحل مكانها مفهوم الدعم والتواصل الاجتماعي، ولم يعد مكان العمل يبعيد عن هذا النوع من الترابط.

رغم دفء وحماسة الفكرة، فإن مفهوم السعي نحو الرفاهية النفسية والعاطفية للموظفين أكثر من مجرد فكرة لطيفة، فأصحاب العمل يواجهون مطالب مستمرة بخلق بيئة عمل حاضنة، ويواجهون ردة فعل عنيفة عند فشلهم في ذلك، تعلم شركة جوجل العملاقة ذلك جيداً، ورغم أنها تعد مبدعة في التسامح والتنوع والتعبير الإبداعي، تواجه الآن فوضى في الموارد البشرية.

تعد مهمة تزويد الموظفين بالاحتياجات النفسية اللازمة مهمة شاقة لا تحتمل الخطأ، قد يحب أصحاب العمل ذلك أو يكرهونه، لكن التوقعات بتوفير بيئة عمل آمنة نفسية لم يعد أمراً يمكن تجاهله، لذا إليكم 7 نصائح تساعدكم في تحقيق التوازن الذي يحمي الصحة النفسية للموظفين بما يحقق المزيد من الإنتاج في مكان العمل.

### وضع القواعد

من الأفضل وضع التوقعات السلوكية في بداية التخطيط للأمر، فصاحب العمل الذي يسعى لإعادة تنظيم ثقافة المكان الحالية سيواجه مقاومة من هؤلاء الراضين بالوضع القائم، يجب أن نعلم أن مقامة التغيير أمر شائع في السلوك البشري، وعليه لا بد أن نستنبط تفاعلات الموظفين عند وضع التوقعات الجديدة بطريقة ممنهجة.

تتضمن أكثر الضغوط التي يعاني منها الموظفون متطلبات العمل الزائدة والتفاعل السلبي مع زملاء العمل

لا بد في بداية الأمر من خلق بيئة مناسبة ثقافيًا وعلى دراية بالقضايا الحساسة، وتعد قضايا الصحة النفسية والهوية الجنسية والتمييز الجنسي من بين القضايا الساخنة اليوم التي يجب وضعها في الاعتبار عند تصميم معايير تفاعلات الموظفين.

### الإدارة الفعالة

من أكثر مسببات ضغوط الموظفين، العمل مع مدير صعب حيث تزداد شكاوى سوء الإدارة، تتضمن أكثر الضغوط التي يعاني منها الموظفون متطلبات العمل الزائدة والتفاعل السلبي مع زملاء العمل، لذا فالاتجاه نحو تحسين مهارات الإدارة في هذا المجال يساعد في حل ما يقرب من ثلاثة أرباع مشاكل الموظفين.

قم بأبحاثك وتوصل إلى تقنيات الإدارة الناجحة وفقًا للمناخ الثقافي الحالي، فتقليل الضغوط في مكان العمل سيكون له تأثير على نوعية حياة الموظفين بشكل عام.

### تثبيط النسيمة وتشجيع التبادل المنفتح

من العوامل المساعدة على ضبط جو عمل مناسب هو التأكيد أن جميع المخاوف مقبولة، ففي مناخ العمل الذي يُنظر فيه بعين الاعتبار للنقد البناء، تقل الحاجة إلى القيام بشكاوى سرية.

استخدم الدورات التدريبية التي توجه الموظفين إلى كيفية توصيل احتياجاتهم بشكل فعال وتعلم بنفسك الطرق الدبلوماسية لحل المشكلات، فالانفتاح على الاستماع لاحتياجات الأفراد ودمجها يؤدي إلى الحد من الصراعات غير المرغوب فيها بين الموظفين والإدارة.

### تعزيز تماسك الفريق

رغم أن طرق بناء فرق العمل موجودة من قديم الأزل، فإن الاحتياجات النفسية للموظفين - التي تعد جزءًا من نجاح العمل - لم تكن على قائمة الأولويات، أما طرق بناء فرق العمل الحالية فتندمج مع حساسية الأفراد وتؤكد تقدير التفرد الشخصي والمهارات التي يقدمها كل موظف للفريق.

الموظف الذي يشعر أن رأيه يؤخذ بعين الاعتبار سيكون متفقدًا مع القرار النهائي

لذا استفد من أنشطة الفريق كوسيلة لتشجيع موظفيك على تقدير اختلافات بعضهم البعض، والحد من الاتجاه نحو التنافس.

### تشجيع تطوير ومساهمة الموظفين

الموظف الذي يشعر بعدم التقدير ليس موظفًا سعيدًا، تجنب زيادة استياء الموظفين وقم بالحد منه من خلال بذل جهد مستمر للاعتراف بإنجازاتهم وتعزيز أهمية فاعلية الموظفين، سيحتاج الأمر إلى وقت لتقدير العمل الجيد والعتور على المكان المناسب للموظفين وسينتج عن ذلك زيادة الرضا عن العمل، والمستفيد من ذلك ليس الموظف وحده، فاحتواء الموظفين سيؤدي إلى زيادة الإنتاج في العمل كله.

### الاستفادة من المنهج التعاوني في حل المشكلات

يتوقع موظفو اليوم أن يكون لهم دور في حل مشكلات العمل، فلم يعد كافيًا أن يؤدي المدير دوره بطريقة استبدادية، لذا استبدل فكرة "sandwich compliment" القائمة على تقديم الانتقاد وسط المديح الكاذب بطريقة الاقتراح والتساؤل وحل المشكلات.

عندما تواجهك مشكلة ابدأ بالاستماع والتواصل الفعال، ثم قدم حلك الشخصي للمشكلة، وفي

النهاية اطلب من الموظفين تقديم رأيهم بشأن الحل الأفضل لتلك المشكلة، سيكون القرار النهائي القابل للتنفيذ هو القرار الذي ستقدمه أنت، لكن الموظف الذي يشعر أن رأيه يؤخذ بعين الاعتبار سيكون متفقا مع القرار النهائي.

تحديد طريقة واضحة لتقديم المشكلات

رغم توفير كل الإمكانيات والطرق المتاحة، من المتوقع أن يجد بعض الموظفين ضغوطا في بيئة العمل، وصاحب العمل الحكيم سيتعامل مع ذلك من خلال اتخاذ خطوات استباقية وقائية بتوفير طريقة واضحة غير معقدة يستطيع الموظفون التعبير من خلالها عن مشكلاتهم، وسواء لجأ الموظف إلى محكم لحل النزاع أم للقضاء، يجب أن يتأكد صاحب العمل من حصول الموظف على كل المعلومات اللازمة لطلب المساعدة.

المصدر: تريننج مجازين

رابط المقال: <https://www.noonpost.com/29157/>