

آدمی برای آنکه به طرز بهنجاری به کار و کوشش بپردازد بایستی کمی استرس احساس کند. برانگیختگی هیجانی ملایم آدمها را در جریان اجرای کاری که برعهده دارند هوشیار نگه می دارد. آدمی هنگام روبرو شدن با استرس به آن دسته از الگوهای رفتاری روی می آورد که پیش از آن برایش کارایی نداشته است. به عنوان مثال، یک آدم محتاط ممکن است محتاطتر هم بشود و سرانجام به کلی کناره بگیرد و یک آدم پرخاشگر ممکن است کنترل خود را از دست بدهد و بی مهابا همه چیز را در هم بکوبد. اعتقاد بر این است که بیماریهایی مانند حساسیتها، سردردهای میگرنی، فشار خون، ناراحتیهای قلبی، زخمهای گوارشی با فشار هیجانی ارتباط دارند. عموم مردم بیشتر وقت مفید خود را در محیط کار می گذرانند به همین دلیل شرایط محیط کار اهمیت بسیاری در تامین سلامت جسمانی و روانی آنها دارد و به اختصار برخی از عوامل که تاثیر زیادی در ایجاد استرس ناشی از کار دارند در ذیل ذکر گردیده است:

شرایط کاری؛ تراکم کاری؛ ابهام نقش؛

تعارض شغلی؛ مسئولیت؛ روابط با مافوق؛ روابط با زیردستان؛ روابط با همکاران؛ عدم امنیت شغلی.

شرایط کاری

عواملی چون شرایط نامطلوب کاری، تندکارکردن، تلاش طاقت فرسای فیزیکی، ساعات بسیاری را در محیط کار گذراندن و پرکاری مفرط، موجب اختلال در سلامت روانی می شود. کار خسته کننده و تکراری و محیط نامطلوب فیزیکی و روانی از جمله: سروکار داشتن با افراد تندخو و همکاران پرخاشگر علاوه بر اختلال سلامت روانی موجب کاهش سلامت جسمانی نیز می شود این افراد زودتر و بیشتر از افراد دیگر به بیماری مبتلا می شوند و دیرتر بهبود می یابند.

تراکم کاری

بعضی افراد زمانی که خیلی نزدیک با دیگران کار می کنند احساس ناراحتی می کنند در حالی که اگر عده ای در کنار بقیه کار نکنند احساس تنهایی می کنند. در هر حالت تراکم کاری (مثبت یا منفی) می تواند باعث ایجاد استرس گردد.

ابهام نقش

اگر شخص اطلاع کافی از شغل و کاری که به عهده گرفته نداشته باشد بدین معنی که اهداف کاری وی چنانچه باید و شاید واضح و صریح نباشد و او نتواند با این اهداف و انتظارات خود، همکاران و مسئولیتهای محوله ارتباط درستی برقرار سازد، این حالت موجب بروز افسردگی، کاهش اعتماد به نفس، عدم احساس رضایت از وضع زندگی، عدم رضایت شغلی و کاهش انگیزه شغلی می شود.

تعارض شغلی

اگر شخص در محیط کار خود با وظایف یا نیازهایی مواجه شود که واقعا علاقه ای نسبت به انجام آنها نداشته و یا اینکه قبلا تصویری از انجام آن کارها در ذهن نداشته باشد. متداولترین مورد در این زمینه هنگامی دیده می شود که فرد بین دو گروه مختلف که درخواست و دو هدف متفاوت دارند واقع شود و به دو سو کشیده شود و یا در شرایطی قرار گیرد که بین خواسته ها و انتظاراتی که از او می رود تعارض وجود داشته باشد. افرادی که به مشاغل اداری و تخصصی اشتغال دارند بیشتر از بقیه در معرض این فشارها قرار داشته و آسیب پذیرترند.

مسئولیت

موجب استرس است و به نحو چشمگیری به افسردگی، اضطراب و روانپریشی منجر می شود. هرچه میزان مسئولیت فرد در مقابل دیگران بیشتر شود وی باید دقت و زمان بیشتری را در واکنش و برخورد با سایرین صرف کند و در نتیجه استرس نیز بیشتر خواهد شد.

مسئولیت افراد به میزان قابل توجهی با سیگار کشیدن ، فشارخون و میزان کلسترول خون در ارتباط است . خطر ابتلا به بیماریهای مختلف جسمانی و روانی به افرادی که مسئولیتی را در قبال اشیا برعهده دارند به مراتب کمتر است .

روابط با مافوق

در شرایطی که کارکنان رئیس خود را فردی با فکر و ملاحظه کار احساس می کنند روابط دوستانه ای ایجاد می شود که براساس اعتماد متقابل ، احترام و صمیمیت بوده ، موجب عدم بروز استرس بر کارکنان خواهد شد. کارکنانی که احساس کنند رئیس مراعات آنها را نمی کند و نسبت به منافع آنها بی تفاوت است تحت استرس بوده و بیشتر در معرض اختلال روانی هستند.

روابط با زیردستان

دعوت به تقسیم کار و مشارکت می تواند در برخی از مدیران موجب بروز استرس از جمله احساس تنفر و اضطراب گردد. برخی از عوامل در بروز این پدیده سهیم هستند که مهمترین آنها عبارتند از:

۱ - ناهماهنگی و ناهمسانی تواناییهای فردی با توقعاتی که از او می رود

۲ - ممکن است وی در معرض تعارض روانی قرار گیرد مثلا در جزیی ترین کارها دخالت کند و هم انتظار مشارکت و تقسیم کار داشته باشد

۳ - ممکن است زیردستان و افرادی که او ریاست آنها را عهده دار است از همکاری و مشارکت در امور خودداری کنند .

روابط با همکاران

نبودن روابط خوب بین همکاران عامل اساسی و محور بی اعتمادی ، عدم صمیمیت و رقابت ناسالم یکی از عوامل مهم موجب استرس است . روابط خوب و سالم می تواند علاوه بر سلامت روانی باعث تعادل میزان کورتیزول (هورمون مهم بدن که نقش اساسی در تسریع بهبود آسیب دیدگی دارد) کاهش فشار خون و میزان مصرف دخانیات گردد.

عدم امنیت شغلی

در شرایط فعلی دنیا هیچ شغلی دائمی نیست و حفظ شغل و بقا آن بستگی به میزان فعالیت خود فرد دارد ولی عدم آگاهی از این موضوع موجب ترس از کنار گذاشته شدن (لغو یا اتمام قرارداد موقت) و بازنشستگی یکی از فشارهای روانی است . چنین حالتی موجب می شود فرد قبل از آنکه به طور طبیعی از کار بازنشسته شود احساس فرسودگی و کسالت روحی کند. ترس از تنزل مقام یا کنار گذاشته شدن در افرادی که می دانند به مدارج بالا و بالاترین سطح پیشرفت در کار خود رسیده اند بسیار شدیدتر است . این افراد به پرکاری می پردازند تا همچنان خود را در اوج نگه دارند و درعین حال می کوشند عدم احساس امنیت شغلی را مخفی کنند و بدین ترتیب بیش از پیش در معرض استرس قرار می گیرند.

نشانه های استرس شغلی:

نشانه های روانی ، نشانه های جسمانی و نشانه های رفتاری .

نشانه های روانی : نارضایتی - افسردگی - اضطراب - ملامت - احساس ناکامی - انزوا و بیزاری

نشانه های جسمانی : مشکل تر می توان تشخیص داد مانند: سردرد، بیماریهای قلبی و عروقی و انواع آلرژیها، اختلال در خواب و ناراحتیهای تنفسی را می توان نام برد.

نشانه های رفتاری: که خود بر دو نوع است: نشانه های رفتاری فردی مانند خودداری از کار کردن، مصرف روزافزون دارو، پرخوری و یا بی اشتها، رفتار ستیزه جویانه در برابر خانواده. به طور کلی نشانه های رفتاری پیامدش به سازمان یا تشکیلات اداری برمی گردد از جمله غیبت از کار، رها کردن شغل، افزایش حوادث ناشی از کار و فقدان بهره وری.

به طور خلاصه، استرس شغلی را می توان با توجه به نشانه هایی که در فرد ظاهری می شوند زخم معده - خلق و خوی افسرده یا دشمنی و عنادورزی مشاهده کرد و همچنین استرس را می توان با ملاحظه عملکرد فرد در محیط کار مانند غیبت از کار یا ازدست دادن بهره وری تشخیص داد.

عوامل استرس شغلی در محیط کار

عبارتند از: ویژگیهای نقش، شغل، روابط کاری، ساختار و جو سازمانی.

چگونه با شناخت عوامل خاص محیط کار که موجب استرس شغلی می شوند می توان مداخلاتی به منظور پیشگیری یا کاهش استرس شغلی صورت داد؟

ویژگی های نقش

در این باره پژوهشگران بویژه با استفاده از نظریه نقش سعی کرده اند مسائل مربوط به استرس را شناسایی کنند و دریابند که فشارهای ناشی از نقش تاجه اندازه در پدید آمدن استرس شغلی تاثیر دارند. بنابراین در نتیجه این پژوهشها چهار نوع ویژگی برای نقش برشمرده اند: ۱ - ابهام نقش ۲ - کمباری نقش ۳ - گراپاری نقش ۴ - ناسازگاری نقش

۱ - ابهام نقش: اگر فرد نداند که چه انتظاری از وی برای انجام شغلش دارند منجر به استرس شغلی خواهد شد.

۲ - کمباری نقش: وضعیتی که در آن از مهارتهای شخص به طور کامل و تمام استفاده نمی شود. به طور کلی می توان گفت که کمباری نقش زمانی ناخوشایند است که توان کارکنان بیش از آن باشد که برای شغل محول به آنها لازم است.

۳ - گرانباری نقش: به این معنی که اگر فرد نتواند از پس انجام کاری که بخشی از شغل معین اوست برآید دچار استرس خواهد شد.

۴ - ناسازگاری نقش: نقش زمانی رخ می دهد که فرد مجبور می شود تن به مجموعه ای از الزامهای شغلی با پذیرش مجموعه دیگری از الزامهای شغلی مغایر و یا به کل ناممکن بدهد. مانند پزشکی که از او خواسته می شود دست به روش درمانی بزند که از نظر اومغایر با اخلاق پزشکی است یا از حسابدار شرکتی خواسته شود حسابهای خلاف واقع درست کند یا به اصطلاح حساب سازی کند تا مالیاتی را که به شرکت تعلق می گیرد کاهش دهد.

ویژگیهای شغل

ویژگیهای شغل نیز از جمله عاملهای دیگری هستند که ممکن است منجر به استرس شغلی شوند. نتایج به دست آمده از تحقیقات و بررسیها گویای آن است که جنبه های معینی از محیط کار در استرس شغلی نقش دارند. این ویژگیها چهار دسته گوناگون راتشکیل می دهند که به طور خلاصه عبارتند از: ۱ - آهنگ کار ۲ - تکرار کار ۳ - نوبتکاری و ویژگیهایی مربوط به وظیفه

۱ - آهنگ کار: از عاملهایی که همواره در مشکلاتی مرتبط با استرس دخالت دارند دست کم سه عامل از آهنگ کار ناشی می شوند: عامل اول فقدان ناآشکار کنترل، عامل دوم تعداد دفعات تکرار کار است.

سومین فشار یا بارکاری است که فرد شاغل در رابطه با آهنگ کار احساس می کند. کارگرانی که با آهنگی کار می کنند که آکنده از فشار یا بسیار پرزحمت است به احتمال بیش از همه در معرض استوس کار قرار می گیرند.

۲ - **تکرار کار:** یعنی تعداد دفعات تکرار در کار یکی از ویژگیهای شغل است که می تواند عامل موثری در استرس شغلی باشد. هرچه شغل معین تکراری تر باشد به احتمال بیشتری در پیدایش استرس نقش دارد.

۳ - **نوبتکاری:** کار در ساعتهایی خارج از ساعات معمولی کار روزانه ، عامل دیگری است که منجر به استرس شغلی می شود. نوبتکاری ممکن است موجب گردد که فرد شاغل دستخوش فشارهای ناشی از زندگی خانوادگی شود مثلا شخص نتواند از عهده مراقبت از فرزندان و همسر خود برآید و یا مشکلاتی ز ناشویی بروز کنند و یا جدافتادن از جامعه (قطع رابطه با دوستانی که در روز کار می کنند و محروم ماندن از کارهای گروهی اجتماعی و فعالیتهای باشگاهی) یکی دیگر از عوامل نوبتکاری است .

ویژگیهای مربوط به وظیفه

گوناگونی: تعداد وظیفه های گوناگونی که ممکن است برای یک شغل تعیین شوند.

آزادی عمل (خودمختاری): مقدار اختیاری که شاغل در تصمیم گیری برای انجام شغل خود دارد.

کنش متقابل لازم: تعداد ارتباطهای چهره به چهره ای که برای انجام وظایف لازم اند.

کنش متقابل اختیاری: تعداد ارتباطهای رودررویی که به طور خود خواسته صورت می گیرند.

دانش و مهارت لازم: میزان دانسته ها یا آمادگی ذهنی که برای انجام دادن شغل لازم است .

مسئولیت: سطح پاسخگویی که برای انجام وظیفه لازم است .

روابط کاری میان فردی

کیفیت روابط کارکنان در محیط کار، همواره رابطه موثری با استرس شغلی دارد که دربررسیها سه نوع روابط دیده شده است :

روابط با همکاران ؛ روابط درون گروههای کاری ؛ روابط با سرپرستان و رهبران .

راهها و روشهای مدیریت منابع انسانی

مجموعه ای دیگر از عاملهای نهفته استرس در محیط کار به شیوه های کار در مدیریت منابع انسانی بستگی پیدا می کند. امروزه وظیفه منابع انسانی در بسیاری از سازمانها دربردارنده اموری است مانند آموزش - رشد توسعه شغلی ، برنامه ریزی پیگیرانه - حقوق و مزایا - برکناری از شغل و کارهای رفاهی و مسائل گوناگون دیگر.

ورود به محیط کار

هنگامی که فردی به محیط کار تازه ای وارد می شود بیش از هر زمان دیگر آمادگی برای استرس دارد. بویژه از آن رو که تازه واردان درمی یابند که آنچه در ذهن خود نسبت به چگونگی یک محیط کار می پنداشتند با آن آنچه در واقعیت می بینند تفاوت دارد .

عوامل بالقوه استرس در ورود به محیط کار عبارتند از:

ابهام ؛ بی تکلیفی ؛ نگرانی از شکل گیری نوعی هویت سازمانی ؛ یادگیری طرز برخورد با مدیران و همکاران .

ارزیابی

اگر در محیط کار ارزیابی به صورت کمی و اعداد صورت نپذیرد کارکنان دستخوش استرس خواهند شد. به طورمثال برای معرفی کارگر نمونه بایستی فرمهای مخصوص تهیه گردد تا مثلا با نموداری نحوه حضور غیاب ، اخلاق سازمانی ، تلاش و... در آن سنجیده و کارگر نمونه معرفی گردد. ولی این ارزیابی اگر به صورت کیفی باشد شاید غرضهای شخصی یا یک اشتباه و ندانم کاری سرنوشت فردی را دگرگون کرده و موجبات استرس و دلسردی را فراهم سازد. یا در معاینات استخدامی و ادواری شرکت یک پزشک عمومی نمی تواند نظریه کارشناسی قطعی درمورد مسائل روحی - روانی کارکنان یا مغز و قلب و چشم و... که لازمه مدارک بالاتر تخصصی را دارند بدهد، ولی می تواند با معرفی به متخصصان ذیربط با استناد به مدارک ارائه شده نظر دهد ولی اگر غیر از آن باشد هرچند اشتباه غیرعمدی باشد موجبات استرس را فراهم کرده است .

بازخورد عملکرد

یکی دیگر از حوزه هایی که استرس شغلی باز هم با مدیریت منابع انسانی بستگی پیدا می کند، بازخورد عملکرد است . دریافت بازخورد می تواند عملکرد و انگیزه را تقویت کند، و به همین قیاس ، فقدان بازخورد ممکن است عامل بالقوه ای برای استرس شغلی باشد.

رابطه بین استرس شغلی و بازخورد عملکرد

۱ - فرم ارزشیابی : به کارگیری نوعی فرم ارزشیابی که نمونه های رفتاری روشنی از عملکرد را نشان نداده ، بلکه دربردارنده نوعی ارزیابی ابتکارعمل باشد.

۲ - فراوانی : هرچه فرد بازخورد مستقیم را به دفعات کمتر دریافت کند به احتمال بیشتر دستخوش استرس می شود.

پاداشها

پاداشی که برای انجام کار به کارکنان داده می شود اگر بی مورد و نابجا باشد حقی دربین کارکنان محسوب می شود که قطع کردن آن نیز عامل بالقوه دیگری است که ممکن است آنها را دستخوش استرس کند.

تعهد

اگر مدیر یا سرپرستی به قول و تعهد خود درقبال زیردست عمل نکند و همچنین برعکس اگر همین کار توسط زیردست صورت گیرد موجب استرس در فرد مقابل شده و باعث دلسردی و کارشکنی خواهدشد.

تبعیض

اگر موسسه ای بین کارکنان تبعیض قایل شد و دلیل محکم و قانع کننده ای برای آن نداشت حتما دربین کارکنان اختلافاتی به وجود خواهدآمد که استرس زائیده آن است . لازم است اطلاعاتی در این مورد به کارکنان داده شود تا استرسی کاذب به وجود نیاید. چرا که تعیین کننده حقوق در این نوع موسسات ، میزان نحوه و کیفیت تلاش کارکنان است .

انتقالهای شغل و حرفه

اجبار به تغییر یا انتقال از هر نوعی که ممکن است استرس زا باشد. چرخش شغل اداره ممکن است فرد را در معرض استرس قرار دهد زیرا در او احساس ناپایداری و ناتوانی پدید می آورد و از خواستههای کاری ناشناخته می ترساند.

ترک کار

مورد خاصی از انتقال یا گذر شغلی هنگامی پیش می آید که شاغل محیط کارش را ترک می کند. در این هنگام است که چندین عامل استرس زا بروز می کنند و فرد را به خطر می اندازد.

فناوری و خصیصه های مادی

در رابطه با متغیرهای مادی ، استرس زمانی رخ می دهد که حداقل شرایط زیستی و ایمنی جسمانی حفظ نشده باشد . خصیصه های مادی کار را که بالقوه استرس زا هستند اغلب به عنوان محرکهای استرس کاری معرفی کرده اند . زیرا این محرکها اغلب در محیطهای کاری مشاهده می شوند که کارکنانشان کارگرند .

عوامل مادی استرس در محیط کار

نور:

نور ناکافی در کارگاه ؛

تابش شدید و خیره کننده نور در آزمایشگاه .

سروصدا:

قرار گرفتن مداوم در معرض سروصدای ماشین آلات

شرایط خاص روانی در شرکت

مزاحمت صداهای بلند در اداره .

دما

سرمای شدید در بناهای باز و بی در و پیکر ؛

قرار گرفتن طولانی در معرض گرما در کارخانه های تولیدی

رطوبت در دمای فضای اداره .

ارتعاش و حرکت :

تجهیزات عملیاتی (مانند مته ضربه ای)

راندمان ماشینهایی مانند چنگک بالابر .

هوای آلوده :

تنفس گازها و دودهای سمی در آزمایشگاه فرآوری

قرار گرفتن پوست بدن در معرض عامل بیماری زا در کارخانه های شیمیایی

قرار گرفتن در معرض پرتوهای رادیو اکتیو به هنگام حادثه در کارخانه های انرژی اتمی .

(البته در تمامی کارخانجات وسایل و لباس ایمنی به کارکنان تحویل گردیده این کارکنان هستند که بایستی با در نظر گرفتن سلامتی خویش و مسائل اقتصادی و بهداشت کارخانه از آنها استفاده کنند، چرا در صورت عدم استفاده عواقبی همچون استرس در پی خواهد داشت).

عاملهای ارگونومیک :

کار تنظیم شده ماشینی در خط تولید

بار کاری زیاد بر ماهیچه ها در محوطه الوار و چوب

فشار شدید حسی از صفحه فرمان کابین خلبان هواپیما.

ارتباط خانه و محل کار

باتوجه به تحقیقات روانشناسی ، در عمل مشاهده شد. که در جامعه کنونی که بامشکل اقتصادی روبروست ارتباط بین خانه و کار را بیشتر به هم نزدیک کرده و این رابطه یک رابطه مستقیم است . تحقیقات نشان می دهد اگر کارگری در خانه با مشکلی روبرو باشد بی شک آن را با خود به محیط کار خواهد آورد و برعکس اگر در محیط کار با مشکلی روبرو شد بی شک آن را با خود به محیط خانه خواهد بود . در اینجا باید پرسید:

۱ - اگر ارتباط میان خانه و کار به کلی قطع شود آیا مشکل کارکنان کاهش خواهد یافت ؟

۲ - اگر ارتباط کار و خانه بیشتر باشد آیا مشکل کارکنان کاهش خواهد یافت ؟

در پاسخ به سوال اول می توان گفت : برخلاف جوامع غربی در جامعه ما که دارای احساسات ظریف و مردمی است ، این کار عملی نیست . اما در رابطه با جواب سوال دوم می توان گفت که اگر مشکل اقتصادی خانواده برطرف شود، کارگر بدون استرس و با روحیه عالی و پرنشاط در سر کار حاضر می شود و دیگر موقع کار به فکر اجاره خانه ، خرید خانه ، خرید وسایل ضروری خانه و هزار مساله گفته شده یا نشده دیگر نخواهد افتاد.

شاید بزرگترین هزینه ای که بر اثر استرس شغلی پدید می آید و محاسبه آن نیز از همه دشوارتر است ، خسارت هایی است که در نتیجه اشتباه کارکنانی رخ می دهد که به کارهای حساسی اشتغال دارند. مثلا فردی که شغلش کنترل و پیش بینی جریانهای هواشناسی است ، ممکن است با یک اشتباه ساده ، خسارتهای جبران ناپذیری به زندگی مردم وارد کند .

بسیاری از حوادث ضمن کار ممکن است بر اثر استرسهای شغلی اتفاق افتند. به طور تقریب محاسبه کرده اند که هر سال در ایالات متحده بیش از دو میلیون کارگر بر اثر حادثه های ناشی از کار دچار آسیبهای معلولیت زا می شوند، و همین طور هر سال ۱۵۰۰۰ نفر در حادثه های ناشی از کار جان خود را از دست می دهند.

زیان دیگری که چندان هم به چشم نمی آید، اما جبران ناپذیرتر از بقیه بوده و متوجه زندگی انسانهاست ، آثار و بازتاب استرسهای شغلی است که موجب خراب شدن روابط افراد بویژه همسران می شود. استرس شغلی مشکلی است که ابعاد اقتصادی باورنکردنی دارد و شایان توجه بسیار است . به همین دلیل بسیاری از شرکتها با تمهیداتی به نام برنامه های کمک به کارکنان (EAP) کوشیده اند به طور جدی با استرس شغلی مقابله کنند.

در دهه اخیر، موضوع فشار عصبی و آثار آن در سازمان مورد توجه بسیار قرار گرفته و یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است . علی رغم این نظر که فشارهای عصبی مفید نیز وجود دارد و مقداری از فشارهای عصبی برای ایجاد تحرک و تلاش در انسان ضروری است ، زمانی که بحث فشار عصبی مطرح شود بیشتر به عوارض و ضایعات آن توجه شده و فشار عصبی مضر مدنظر قرار می گیرد. به هر حال فشار عصبی حاد نیروی انسانی سازمان را ضایع می کند و پایه های سازمان را متزلزل می سازد. بدین ترتیب است که فشار عصبی در سازمان همچون آفتی ، نیروها را تحلیل می برد و فعالیتها را عقیم می سازد. از میان نشانه های عمومی استرس

موارد زیر از جمله بی‌اشتهایی یا اشتهازیاده، بی‌خوابی یا خواب بیش از اندازه، دردهای مداوم، خلاء ذهنی و احساسی، استرس در محیط کار، درگیری با کارفرما، ترس از شکست، برنامه‌های کاری فشرده، نبودن امکانات کافی و رابطه استرس با میزان انجام کار آشکارتر است. شناسایی عوامل استرس‌زای کارکنان و یافتن راهبردهایی در جهت پیشگیری و رفع این عوامل بسیار حائز اهمیت است.

نتیجه‌گیری

در این بررسی بسیاری از جنبه‌های گوناگون شغل را بررسی کردیم بویژه عاملها یا متغیرهایی که به محیط کار بستگی دارد. این عوامل دامنه پهنای را دربرمی‌گیرند. از فردشاغل گرفته تا محیط بی‌واسطه کار و حتی کل سازمان و در ابعاد گسترده تر اقتصاد ملی، اما بسیاری از این عوامل را می‌توان با مداخله موثر تغییر داد.

حال باتوجه به بحثهایی که صورت پذیرفت پیشنهاد می‌گردد تا نظام مدیریت مشارکتی از طریق تدوین سیستمی در قالب سیستم ارائه پیشنهادات در محیط شرکتهایپایاده گردد. از طریق :

الف) آشناکردن افراد خانواده با محیط کار از طریق بازدید با برنامه‌های جنبی (به طور مثال یکی از شرکتهای معتبر ترکیه به نام شرکت CEMTAS اعلام کرده که یک خانواده بزرگ است. به طوری که پرسنل را تشویق به ارتباط بیشتر در مناسبات و جشنهای ملی و میهنی می‌کند. همچنین علاقه مند ایجاد رابطه فامیلی بین پرسنل است. در روز ملی درخت کاری هر ساله کلیه پرسنل به همراه مدیریت ارشد و عالی شرکت در این جشن شرکت کرده و اقدام به نهال کاری می‌کنند، به گونه‌ای که برای هر سال کاری یک منطقه درختکاری شده به صورت مجزا با قید شماره سال مشخص شده است. ضمناً در برخی از روزهای سال کلیه افراد به همراه خانواده هایشان در ضیافت‌های شام و مسافرت‌های دسته جمعی شرکت می‌کنند).

ب) تشویق افراد خانواده، خصوصاً خود کارکنان برای ارائه پیشنهادات و انتقادات

ج) ارج نهادن به پیشنهادات و انتقادات دریافتی هرچند بی‌مورد

د) حفظ ارتباط فی‌مابین.

منبع: <http://industrialhygiene.Δ.megs.com/stress.htm>