

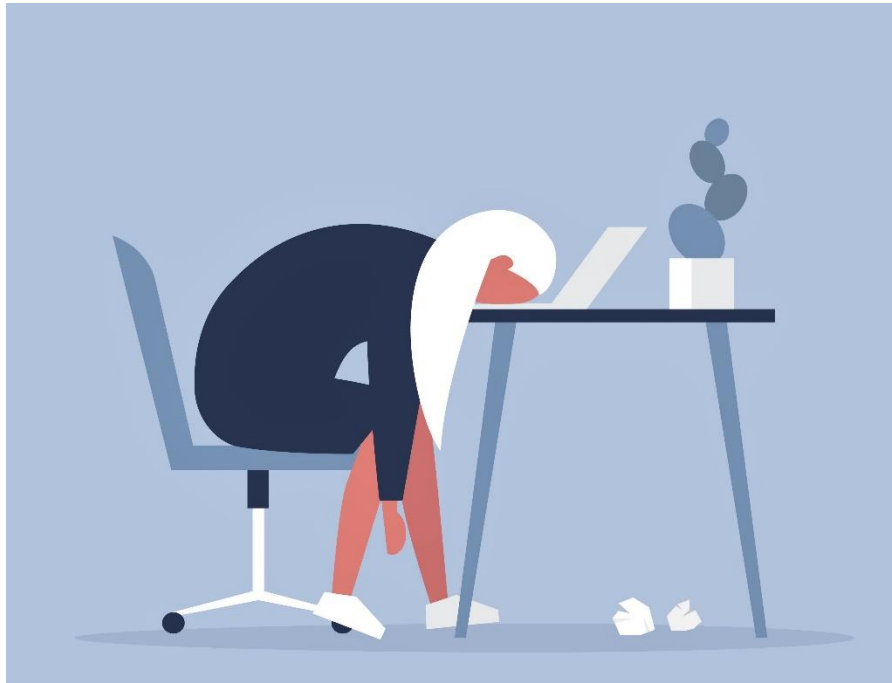
فرسودگی شغلی

مقدمه

فرسودگی شغلی یا خستگی مفرط به معنای احساس خستگی شدید (جسمانی یا روانی یا هر دو)، از دست دادن کنترل و ناتوانی در دستیابی به نتایج مشخص در کار می‌باشد.

این سندروم زمانی مشاهده می‌شود که فرد به شدت درگیر کارش شده است. باید توجه داشت که این سندروم، ممکن است همه را مبتلا کند، کارمندان همه مشاغل حتی دانش آموزان.

✚ نکته کلیدی در درک خستگی مفرط، عدم تعادل بین انتظارات و واقعیت‌های موجود است.

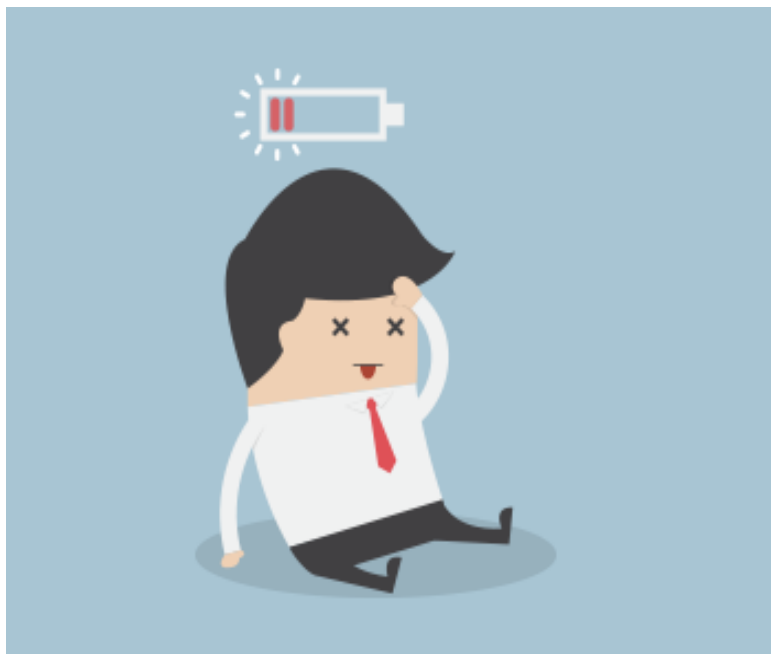


این وضعیت را می‌توان این گونه بیان کرد: «سوختن از درون و مصرف شدن.» درست مانند شمعی که تا آخرین لحظه مصرف می‌شود و می‌سوزد و پس از آن دیگر روشنایی نمی‌بخشد.

فرسودگی شغلی از دید زیستی

اغلب اوقات، فرسودگی شغلی موجب بروز استرس شدید می‌شود. هورمون کورتیزول، یا به بیانی دیگر، هورمون «بقا» که ترشح آن در بدن بر اثر استرس صورت می‌گیرد، موجب سازگاری ما با محیط اطرافمان می‌شود.

البته این فرآیند همیشگی نیست. تولید کورتیزول در نهایت منجر به خستگی و فرسودگی می‌شود. فرسودگی فیزیکی با علائمی مانند کاهش انرژی، خستگی مزمن، و به دنبال آن خستگی احساسی و روانی، شناسایی می‌شود. در این وضعیت، فرد احساس پوچی دارد و تصور می‌کند که دیگر نه برای خود انرژی دارد و نه برای دیگران.



مرحله بعدی، اختلال خوددگرینی (شخصیت زدایی) است : فرسودگی شغلی، ممکن است به تدریج از انزوا و بی‌علاقگی به دیگران حتی تا مرز بدبینی و عدم اعتماد به دیگران نیز فراتر رود. در مرحله آخر، شخص از کاهش کارایی خود آسیب می‌بیند که واسطه احساس بی‌کفایتی، ناتوانی، خودکم‌بینی، دلسردی و بی‌تفاوتی در فرد ایجاد می‌شود.

مشکل تشخیص این بیماری چیست؟

روند کند شکل‌گیری آن است که اغلب تا زمانی که شخص را از پا نیندازد، قابل شناسایی نیست. با این حال باید توجه داشت که از دست دادن علاقه به کار، وجود محدودیت‌ها، زودرنجی یا بدبینی، از علائم هشداردهنده این سندروم هستند که فرد باید حتماً برای مشاوره به متخصص مراجعه کند.

«از پا در آمدن» ممکن است فیزیکی باشد (مثلاً یک روز صبح دیگر نمی‌تواند از جا بلند شود و احساس می‌کند بیمار شده است)، گاهی می‌تواند شناختی (به شکل اظهار نظرهای متناقض)، یا حتی روانی باشد اقدام به (خودکشی)

فرسودگی شغلی از هر نوعی که باشد، مستلزم این است که فرد ابتدا برای تجدید نیرو، کارش را متوقف و سپس برای حل مشکلات شناختی و روانی خود اقدام کند. مرحله تجدید نیرو، ممکن است بسیار طولانی باشد و چندین ماه طول بکشد. این مرحله باید با مشاوره (متخصص طب کار، روان پزشک و روان شناس) همراه باشد. پس از آن، بازگشت دوباره به کار معمولاً با تغییرات مهمی همراه خواهد ماند تغییر نگرش فرد به کار، تغییر موقعیت و پست کاری، تغییر حرفه، تغییر برنامه زمانی و برنامه شخصی.

یکنواختی کار

فرسودگی دیگری نیز وجود دارد که اگرچه کمتر شناخته شده اما خطرناک است: خستگی و ملال ناشی از یکنواختی کار. مواجهه با این پدیده که ۳۰ درصد جمعیت شاغل درگیر آن هستند، کاری دشوار است.



مشکل چیست؟

مشکل این است که در این وضعیت چگونه به همکاران خود بگوییم کارمان کم است یا هیچ کاری نداریم، در حالی که آنها سرشان شلوغ است؟

هنگامی که با حجم کاری کم روبه رو می شویم، ناگزیر باید به ملال، کسلی، بی حوصلگی، بی انگیزگی و به دنبال آن، از دست دادن اعتماد به نفس و مهارت‌های کاری و همچنین ترس از عدم موفقیت در روند «عادی» کار نیز اشاره کنیم.

در این شرایط ممکن است اختلال‌های اضطرابی و افسردگی در یک دوره نه چندان بلندمدت، ظاهر شوند. این دو سندرم (فرسودگی و ملال) یکی از مشکلات عمده دنیای کاری را در دوران معاصر آشکار می‌کند: برقراری تعادل و سازگاری بین مهارت‌های فردی و حرفه‌ای. در محیط کار، یک مأموریت آسان، منجر به ملال و کسالت می‌شود، در حالی که مأموریت‌های دشوار (بالتر از سطح مهارت‌های فرد) ممکن است اضطراب ایجاد

کند؛ اما تطبیق کامل این دو، می‌تواند پویایی (روانی و سیالی) یا حتی تجربه‌ای ناخوشایند را رقم بزند. درست همان طور که چیکسنتمیهایبی آن را حس موفقیت واقعی توصیف می‌کند.

سخن آخر

هنگامی این وضعیت روانی و سیالی قرار می‌گیریم، تمامی کارها و وظایف خود را، چه آسان و چه دشوار، به انجام می‌رسانیم؛ دچار روزمرگی و کسالت نمی‌شویم و بی توجه به اتفاق‌هایی که در پی آن پیش خواهد آمد، به اهداف خود پایبند خواهیم بود.

سینجمن