

# تباهی رویاها با

# کابوس «فرسودگی شغلی»

گاهی با تمام علاقه‌ای که به شغل تان دارید، ناگهان همه چیز بی رنگ می شود؛ طوری که حتی بیدار شدن و آماده شدن برای کار یک چالش عمیق ذهنی خواهد بود؛ این همان جایی است که فرسودگی شغلی در کمین نشسته است

پدیده‌ای پنهان اما مخرب که می تواند انرژی و انگیزه شمارا از بین ببرد

ZENDEGI-SALAM

ضمیمه روزنامه خراسان

پنج شنبه • اول خرداد ۱۴۰۴

۲۴ دی القعدہ ۱۴۴۶ • ۲۲ می ۲۰۲۵

شماره ۲۱۷۵

۲۹۹۴

## علایم هشدار دهنده

### فرسودگی شغلی را بشناسید

فرسودگی شغلی پدیده‌ای تدریجی است و بسیاری از افراد تا زمانی که علائم آشکاری بروز نکند، متوجه عمق مشکل نمی شوند. شناسایی زود هنگام این نشانه‌ها، نقشی کلیدی در پیشگیری و مدیریت مؤثر این وضعیت دارد. در ادامه، مهم ترین نشانه‌های فرسودگی شغلی را به صورت نکته وار مرور می کنیم:

**خستگی مزمن** احساس خستگی دایمی حتی پس از استراحت و خواب کافی. بی انگیزگی برای شروع روز کاری و میل به تعویق وظایف روزمره. کاهش توان جسمی و کاهش اشتیاق به فعالیت های قبلی.

**کناره گیری روانی** پیدایش حس بی تفاوتی نسبت به نتایج کار و موفقیت های فردی یا گروهی. فاصله گرفتن از همکاران، کاهش تمایل به تعاملات اجتماعی در محیط کار و افزایش انزواطلبی. ابراز جملاتی مانند «برایم مهم نیست» یا «چه فرقی می کند» در پاسخ به اتفاقات محیط کار.

**افت عملکرد شغلی** کاهش چشمگیر بهره‌وری، حواس پرتی و افزایش اشتباهات کوچک و بزرگ. ناتوانی در تمرکز بر جزئیات، نبود پیگیری مناسب وظایف و کاهش نوآوری. انجام امور صرفاً برای رفع تکلیف و بی انگیزگی نسبت به یادگیری یا پیشرفت.

**تغییرات شدید خلقی** افزایش تحریک پذیری، پر خاشگری کلامی یا نوسانات شدید خلقی با کوچک ترین اتفاقات، تجربه اضطراب، ناامیدی یا حالات افسردگی، بروز رفتارهای اجتنابی؛ مثل تأخیر در رسیدن به محل کار، مرخصی های پی درپی یا حتی غیبت های بی دلیل.

**نشانه های جسمانی** سردردهای مکرر، اختلالات خواب، مشکلات گوارشی و دردهای عضلانی بدون علت پزشکی مشخص. افزایش مصرف مواد قندی یا کافئین، و گاهی گرایش به مصرف سیگار یا دارو برای تسکین موقت فشار روانی. کاهش یا افزایش وزن نامتعادل در مدت کوتاه.

**ضعف در روابط بین فردی** بروز تعارضات و تنش های پی درپی با همکاران و مدیران. کم تحملی نسبت به نظرات دیگران و از دست دادن مهارت های ارتباطی ساده. انتقال استرس و خشم شغلی به زندگی خانوادگی و شخصی.



## پیشگیری و درمان فرسودگی شغلی

### مسئولیتی بردوش فرد

با توجه به غفلت اغلب سازمان ها نسبت به سلامت روان کارکنان و تأکید آن ها بر انجام کارها، بدون توجه به این که پشت ماجرا چه اتفاقی در جریان است، متأسفانه مسئولیت اصلی پیشگیری و مقابله با فرسودگی شغلی اغلب برعهده خود فرد است. در ادامه مهم ترین راهکارهای فردی برای پیشگیری و درمان این مشکل را مرور می کنیم:

**توسعه مهارت های مقابله** یادگیری شناسایی و پذیرش احساسات منفی ناشی از فشارهای کاری، اولین گام در پیشگیری از فرسودگی است. تمرین مهارتهایی چون حل مسئله، جرأت ورزی و مدیریت تعارض به فرد کمک می کند تا با تنش ها برخورد مؤثرتری داشته باشد و کمتر دچار فرسودگی شود.

**خودمراقبتی** رعایت یک سبک زندگی سالم و توجه به نیازهای جسمی و عاطفی، پایه ای برای پیشگیری از فرسودگی است. فعالیت منظم بدنی، خواب کافی، تغذیه سالم و ورزش از مصرف مواد آسیب رسان (مثل دخانیات و محرک ها) به بهبود تاب آوری فرد کمک می کند. اختصاص روزانه چند دقیقه برای انجام فعالیت هایی که فرد را خوشحال و راضی می کند، مثل مطالعه، گوش دادن به موسیقی یا بودن در طبیعت، راه مؤثری برای کاهش فشارهای روزانه است.

**برنامه ریزی کارآمد** داشتن برنامه منظم کاری، اولویت بندی وظایف و تقسیم در دست زمان باعث می شود فرد کمتر احساس شلوغی و بی نظمی کند. گنجاندن زمان استراحت کوتاه در بین ساعات کار و احترام گذاشتن به مرز ساعات کار و زندگی شخصی، از بروز خستگی مزمن جلوگیری می کند.

**کمک گرفتن از متخصصین** در نهایت مراجعه به مشاور یا روان در مانگر به فرد کمک می کند تا نشانه ها و ریشه های فرسودگی را شناسایی کرده و راه های مقابله با آن را فرا گیرد.

سید مصطفی صابری | روزنامه نگار

پرونده



فرسودگی شغلی، سایه ای سنگین و ناپیدا است که می تواند برسر هر فرد شاغلی بنشیند؛ در سال های اخیر، با افزایش فشارهای کاری و بالا رفتن انتظارات، بحث درباره فرسودگی شغلی بیش از همیشه ضرورت پیدا کرده است. مطالعات سازمان بهداشت جهانی (WHO) نشان می دهد در صد قابل توجهی از نیروهای کار جهان به نوعی با نشانه های فرسودگی شغلی دست و پنجه نرم می کنند و این معضل نه تنها بر سلامت روانی افراد، بلکه بر کارایی و بقای سازمان ها هم اثری چشمگیر دارد. یادمان باشد فرسودگی شغلی تنها یک «خستگی ساده» یا «دل سردی شغلی موقتی» نیست. این پدیده وقتی رخ می دهد که فرد برای مدت طولانی در معرض استرس، تعارضات سازمانی، شفاف نبودن انتظارات شغلی یا محیط کاری ناسالم قرار می گیرد. نشانه هایی مانند خستگی مزمن، کاهش دلبستگی به کار، احساس موفق نبودن و حتی مشکلات جسمانی، بخشی از عوارض این پدیده اند. این بحران فقط خود افراد شاغل را تهدید نمی کند؛ بلکه خانواده ها، روابط اجتماعی و در نهایت کل جامعه را هم تحت تأثیر قرار می دهد. در این پرونده، نه تنها فرسودگی شغلی را تعریف می کنیم و علایم و مراحل آن را توضیح می دهیم، بلکه به سراغ عوامل سازمانی و فردی، پیامدها و راهکارهای کاربردی برای پیشگیری و درمان آن هم خواهیم رفت. خواندن این پرونده برای هر فرد شاغل یا مدبری که دغدغه حفظ سلامت روان و کیفیت عملکرد خود و مجموعه اش را دارد، نه تنها مفید، بلکه حیاتی است.



## فرسودگی شغلی چطور سر ما خراب می شود؟

فرسودگی شغلی پدیده ای چندوجهی است و به ندرت تنها یک عامل، زمینه ساز بروز آن می شود. معمولاً ترکیبی از عوامل سازمانی، فردی و ویژگی های شغلی باعث شکل گیری این وضعیت می شوند. شناخت این عوامل، نخستین گام برای پیشگیری و مقابله با فرسودگی شغلی است.

### ۱. بی عدالتی سازمانی

یکی از زمینه های جدی در بحث فرسودگی شغلی کاهش انگیزه افراد با بی عدالتی های عیان سازمانی است. یک جنبه جدی ماجرا نبود ظرفیت های لازم برای ارتقای جایگاه یا درآمد پرسنل است چون طبیعتاً هر سازمان محدودیت هایی دارد و مسیر برای همه نمی تواند فراهم باشد. اما بی عدالتی سازمانی زمانی است که مسیر ارتقا و دسترسی به فرصت های رشد، اغلب نه بر پایه تخصص و مهارت، بلکه بر اساس عوامل و رای شایستگی شغلی مثل روابط شخصی، تملق یا ظاهر به همسویی با خط فکری مدیران سازمان و... تعیین شود؛ موضوعی که باعث می شود بخش زیادی از بدنه یک سازمان احساس کنند شانس برای رشد ندارند و لذا لایلی برای بهتر بودن وجود ندارد. این اتفاق در شرکت ها، سازمان ها و موسسات برای افرادی که منتقد یا مستقل هستند رایج است و با وجود شایستگی، در مسیر رشد شغلی شان موانع متعددی قرار می گیرد. این جاست که بی عدالتی سازمانی متغیر مهمی در فرسودگی شغلی می شود.

### ۲. محیط کاری ناسالم

فضای بسیاری از محیط های کاری در ایران به شدت آمیخته با رقابت ناسالم، خبرچینی، شایعه پراکنی، عدم شفافیت و بی اعتمادی است. کارمندان اغلب مجبورند انرژی خود را صرف حفظ موقعیت و جلب نظر



## فرسودگی شغلی زیر ذره بین

### روان شناسی

فرسودگی شغلی یا Burnout اصطلاحی است که به مجموعه ای از نشانه های روانی و جسمانی ناشی از فشار کاری طولانی مدت اشاره دارد. این پدیده برای نخستین بار توسط هربرت فروید نبرگر در دهه ۷۰ میلادی توصیف شد و امروز در طبقه بندی بین المللی بیماری ها (ICD-11) واپسته به سازمان بهداشت جهانی، یک سندرم جدی شغلی محسوب می شود. بر اساس تعریف سازمان بهداشت جهانی، فرسودگی شغلی سندرمی است ناشی از استرس شغلی مزمن که به درستی مدیریت نشده است.

### 🔍 سه بعد اصلی فرسودگی شغلی

خستگی یا تخلیه انرژی مغرط احساس خستگی مستمر و از دست دادن انرژی حتی در آغاز روز کاری. ذهنیت منفی یا فاصله گیری روانی از کار بی انگیزگی، بی تفاوتی یا دیدگاه منفی نسبت به شغل و محیط کار.

کاهش اثر بخشی و موفقیت شغلی احساس بی کفایتی، کاهش اعتماد به نفس و از دست رفتن حس رضایت از عملکرد.

### 🔍 مدل ماسلاک: ابزار اصلی سنجش

در روان شناسی، ابزار معتبر سنجش فرسودگی شغلی «مدل ماسلاک» است که سه بعد کلیدی را مطرح می کند: خستگی عاطفی احساس تخلیه هیجانی و ناتوانی در ایجاد ارتباط عمیق با کار.

شخصیت زایی رفتار بی احساس یا فاصله گیرانه به همکار، مراجعه کننده یا رابار جوع.

کاهش موفقیت فردی احساس ناکامی و ناراضیای مستمر از پیشرفت کاری یا اثر گذاری شخصی.

### 🔍 تفاوت فرسودگی با استرس و افسردگی

نکته مهم این است که فرسودگی شغلی با استرس شغلی یا افسردگی فرق دارد. استرس یک واکنش کوتاه مدت و معمولاً به دلیل فشارهای فوری کاری یا محیطی است و به محض رفع علت فروکش می کند. فرسودگی اما نتیجه تجمع استرس های مزمن است که فرد را به تدریج و عمیق تر فرسوده می سازد. از سوی دیگر، اگرچه نشانه هایی بین فرسودگی و افسردگی مشترک است، اما افسردگی معمولاً تمام ابعاد زندگی فرد را درگیر می کند؛ در حالی که فرسودگی عموماً به حیطه کاری محدود می شود (البته می تواند اثرات جانبی بر زندگی فردی و اجتماعی هم داشته باشد). در نهایت باید یادآور شد که تشخیص قطعی فرسودگی شغلی تنها از عهده متخصص سلامت روان بر می آید. خودارزیابی اولیه می تواند کمک کننده باشد، اما در صورت بروز نشانه ها و تداوم آن ها، مراجعه به یک کارشناس معتبر برای ارزیابی تخصصی و دریافت راهنمایی های لازم، اقدامی بسیار مهم و ارزشمند خواهد بود.

