

فرسودگی شغلی

وقتی فشار کار از توان بازیابی بیشتر می شود

فرسودگی شغلی یکی از موضوعات مهم در مدیریت منابع انسانی است که می‌تواند بر سلامت روانی کارکنان، کیفیت عملکرد، انگیزه و حتی رضایت مشتریان تأثیر بگذارد. فرسودگی شغلی صرفاً خستگی ناشی از یک روز کاری شلوغ نیست، بلکه نتیجه قرار گرفتن طولانی‌مدت در شرایط کاری پراسترس، بدون فرصت کافی برای بازیابی انرژی و منابع روانی فرد است.

فرسودگی شغلی معمولاً با سه نشانه اصلی شناخته می‌شود: احساس خستگی و تخلیه انرژی، فاصله گرفتن ذهنی یا عاطفی از کار و کاهش احساس اثربخشی و موفقیت شغلی. ممکن است فرد در ابتدا فقط احساس خستگی کند، اما در صورت تداوم شرایط، بی‌انگیزگی، کاهش تمرکز، کاهش کیفیت کار و بی‌تفاوتی نسبت به وظایف نیز ایجاد می شود.

عوامل مختلفی می‌توانند احتمال فرسودگی را افزایش دهند: حجم کاری نامتناسب، ابهام در وظایف، کمبود منابع و نیروی انسانی، نبود بازخورد مناسب، تعارضات محیط کار، احساس بی‌عدالتی، ساعات کاری نامناسب و نداشتن فرصت کافی برای استراحت و بازیابی از جمله عوامل باشند.

پیشگیری از فرسودگی شغلی فقط مسئولیت کارکنان نیست و مدیریت سازمان نقش مهمی در ایجاد محیط کار سالم دارد. تعیین منطقی حجم کار، شفاف بودن مسئولیت ها، قدردانی از عملکرد مطلوب، ایجاد فرصت یادگیری و رشد، گفت‌وگوی مؤثر مدیر و کارمند و توجه به تعادل میان کار و زندگی شخصی، از جمله اقداماتی هستند که می توانند به کاهش فشارهای مزمن شغلی کمک کنند. از سوی دیگر کارکنان نیز می توانند با مدیریت زمان، اولویت‌بندی وظایف، استفاده صحیح از زمان استراحت، برقراری ارتباط مؤثر با مدیر و توجه به نشانه‌های خستگی مزمن، نقش فعالی در پیشگیری داشته باشند.

سازمانی که به فرسودگی شغلی توجه می‌کند، در واقع از یکی از مهم‌ترین سرمایه های خود یعنی انرژی، انگیزه و توانمندی کارکنان محافظت می نماید. هدف حذف کامل فشار کاری نیست، بلکه ایجاد شرایطی است که فشارهای کاری قابل مدیریت باشند و کارکنان فرصت کافی برای بازیابی و ادامه فعالیت مؤثر داشته باشند.

نکته کاربردی:

کارمند توانمند فقط به آموزش و انگیزه نیاز ندارد. برای حفظ عملکرد پایدار، به فرصت بازیابی انرژی و محیط کاری سالم نیز نیازمند است.

تهیه و تنظیم: مدیریت سرمایه انسانی و پشتیبانی