

هر آنچه که کارفرمایان و مدیران صاحب کسب و کار باید در مورد فرسودگی شغلی و راهکارهای مقابله با آن بدانند

در نهایت آسیب می‌بیند و با مشکلات بی‌شماری دست‌وپنجه نرم خواهد کرد. مهم‌ترین عواملی که باعث می‌شوند فرسودگی شغلی را جدی بگیرید، شامل موارد زیر می‌شوند:

۱. کاهش بهره‌وری

تحقیقات بسیاری، نشان دهنده‌ی ارتباط بین سلامت و رفاه کارکنان و بهره‌وری آنها در محل کار هستند. به عبارت ساده‌تر، کیفیت خروجی کارمندی که سلامت روان دارد و در محل کار از رفاه نسبی برخوردار است، نسبت به کارمندی که با حجم بالای کار دست‌وپنجه نرم می‌کند، بالاتر است.

بر اساس یک نظرسنجی که توسط Flex Jobs انجام شده، ۵۶ درصد از کارکنان خواهان انعطاف‌پذیری در روزهای کاری خود برای جلوگیری از فرسودگی هستند. علاوه بر این، ۴۳ درصد از شرکت‌کنندگان خواهان تشویق شرکت برای گرفتن مرخصی و رسیدگی به سلامت روان هستند. این موارد هستند که تعادل بین کار و زندگی را افزایش می‌دهند و در نهایت، احتمال کاهش بهره‌وری را از بین خواهند برد.

۲. نرخ گردش مالی بالا

تعداد زیادی از کارفرمایان بدون در نظر رفاه کارکنان، دوست دارند تا از کارمندانی که بهره‌وری بالایی دارند بیشتر کار بکشند. در نتیجه، افرادی که در تیم‌ها عملکرد بالایی دارند، به مرور خسته می‌شوند و همین موضوع احتمال استعفای آنها را افزایش می‌دهد.

طبق اعلام Gallup، کارمندانی که دچار فرسودگی شغلی می‌شوند، ۲۶ برابر بیشتر از دیگر کارمندان

به دنبال فرصت‌های شغلی جدید هستند. علاوه بر این و طبق اعلام Limeade، ۴۰ درصد از کارکنان شغل خود را به دلیل فرسودگی شغلی ترک می‌کنند و بسیاری از آنها این کار را حتی بدون داشتن فرصت شغلی بهتر انجام می‌دهند.

پایند این یافته‌ها چیست؟ مسلمانانندگاری کارمندان در شرکت کاهش پیدا می‌کند و همین جایجایی کارمند در شرکت‌ها، باعث افزایش

فرسودگی شغلی یا (Burnout) یک اصطلاح نسبتاً رایج است که برای اولین بار توسط هربرت فرودنیگر، در سال ۱۹۷۴ مطرح شد. این فرسودگی به وضعیتی اشاره دارد که در آن فرد به دلیل تجربه مداوم استرس و فشارهای ذهنی و عاطفی در محیط کار، احساس خستگی عمیق و عدم رضایت از کار خود را تجربه می‌کند. فرسودگی شغلی واکنشی در برابر استرس شغلی طولانی مدت یا مزمن است و با سه مشخصه می‌توان آن را شناخت: فرسودگی، بدبینی و احساس کاهش توانایی حرفه‌ای. استرسی که منجر به فرسودگی شغلی می‌شود اگرچه تا حد زیادی ناشی از وجود مشکلی در محل کار شما است؛ اما استرس زندگی شخصی نیز می‌تواند بر میزان فرسودگی شغلی بیافزاید. هرچند در این میان نباید تاثیر ویژگی‌های شخصیتی و الگوهای فکری، کمال‌گرایی و بدبینی را نیز دست کم گرفت. گزارش جدید گالوپ ورخومن نشان داد که ۲۵ درصد از کارمندان «اکثر اوقات» یا «همیشه» فرسودگی را در محل کار خود تجربه می‌کنند. این بدین معنی است که یک چهارم نیروی کار، دارای انرژی، انگیزه و بهره‌وری رو به پایین دارند. هر چه فرسودگی شغلی شدیدتر باشد، انجام تعهدات حرفه‌ای دشوارتر است. بنابراین مهم است که علائم را بشناسید و بدانید که چگونه باید بهبود پیدا کنید. فرودنیگر در کتاب خود، با عنوان «فرسودگی شغلی: هزینه بالای عملکرد بالا» فرسودگی در محل کار را اینگونه تعریف می‌کند: «از بین رفتن انگیزه یا هدف، به ویژه زمانی که وفاداری فرد به یک علت یا رابطه نمی‌تواند به نتایج مورد نظر دست یابد»

فرسودگی در محل کار با سه علامت اصلی مشخص می‌شود:

- کمبود انگیزه
- عدم لذت در شغل
- عدم اعتقاد به توانایی خود برای تکمیل وظایف (احساس ناکارآمدی)

اگر متوجه شدید که با ساده‌ترین کارها دست و پنجه نرم می‌کنید، به راحتی از همکاری با عزیزانتان ناامید می‌شوید و احساس می‌کنید که نمی‌توانید کاری را به خوبی انجام دهید، ممکن است دچار فرسودگی شغلی شده باشید.

سازمان جهانی بهداشت (WHO) فرسودگی شغلی را به عنوان «وضعیت فرسودگی حیاتی» تعریف می‌کند که تنها نوک قله کوه یخ فرسودگی است. در سال ۲۰۲۰، ۴۱ درصد از کارمندانی که مورد بررسی قرار گرفته بودند، نشان داد که در میان همه‌گیری کووید-۱۹ از استرس ناشی از مدیریت کار خسته شده‌اند. در مقایسه با مطالعه مشابهی که تنها چند ماه قبل انجام شده بود نشان داد که حدود ۲۳ درصد از کارکنان دچار فرسودگی شغلی در محل کار هستند.

به دلیل شیوع فرسودگی و استرس در محل کار و تأثیر عمیقی که می‌تواند بر بهره‌وری و سلامت داشته باشد، WHO تعریف خود را از فرسودگی شغلی در ویرایش یازدهم طبقه بندی بین المللی بیماری‌ها گسترش داد. اکنون به عنوان یک «پدیده شغلی» شناخته می‌شود و زمانی رخ می‌دهد که «استرس مزمن محل کار با موفقیت مدیریت نشده باشد»

نیروی انسانی بارزترین دارایی هر شرکتی است. در صورتی که به سلامت و رفاه کارکنان توجه زیادی کنید، انگیزه، مشارکت و بهره‌وری آنها افزایش خواهد داد. اما زمانی که این اولویت‌ها از بین بروند، احساس فرسودگی و خستگی است که سراغ کارکنان می‌آید. در نتیجه، این کسبوکار است که

کارهای او را نیز بر عهده بگیرند و این موضوع می‌تواند آنها را نیز دچار فرسودگی شغلی کند و سپس چرخه ادامه می‌یابد. داشتن یک شغل پر استرس همیشه منجر به فرسودگی شغلی نمی‌شود. اگر استرس شما به خوبی مدیریت شود، ممکن است این اثرات بد را تجربه نکنید؛ اما برخی از افراد و برخی شغل‌ها در معرض خطر بالاتری برای داشتن علائم فرسودگی شغلی نسبت به دیگران هستند. پنج عامل شغلی وجود دارد که می‌تواند در فرسودگی شغلی نقش داشته باشد:

فشار زمانی

شغل‌هایی که در آن افراد تحت فشار زمانی برای انجام کار خود هستند، مانند امدادگران و آتش‌نشانان در معرض خطر فرسودگی شغلی بیشتری هستند.

عدم ارتباط و حمایت از جانب مقام‌های بالاتر

کارمندانی که احساس می‌کنند قویاً توسط مدیرشان حمایت می‌شوند، ۷۰ درصد کمتر احتمال دارد که علائم فرسودگی شغلی را به طور منظم تجربه کنند!

عدم شفافیت نقش

وقتی ندانید که باید در محل کار چه کاری انجام دهید و یا چه انتظاراتی را برآورده کنید، ممکن است صرفاً با تلاش زیاد برای فهمیدن وظایف خود و مورد تأیید قرار گرفتن، دچار فرسودگی شوید.

حجم کار غیرقابل کنترل

وقتی حجم کار غیرقابل کنترل باشد، حتی خوش‌بین‌ترین کارمندان نیز احساس ناامیدی خواهند کرد! احساس غرق شدن در وظایف شغلی زیاد می‌تواند به سرعت منجر به علائم فرسودگی شغلی شود.

رفتار غیرمنصفانه

کارمندانی که احساس می‌کنند در محل کار با آن‌ها ناعادلانه رفتار می‌شود، ۲،۳ برابر بیشتر احتمال دارد که سطح بالایی از فرسودگی شغلی را تجربه کنند. رفتار ناعادلانه ممکن است شامل مواردی مانند توجه به برخی از کارمندان و بدرفتاری از سوی همکار باشد.

استرسی که به فرسودگی شغلی منجر می‌شود، می‌تواند عمدتاً از شغل شما ناشی شود، اما عوامل استرس‌زای سایر زمینه‌های زندگی نیز می‌توانند به این سطوح بیفزایند؛ به عنوان مثال، ویژگی‌های شخصیتی و الگوهای فکری مانند کمال‌گرایی و بدبینی.

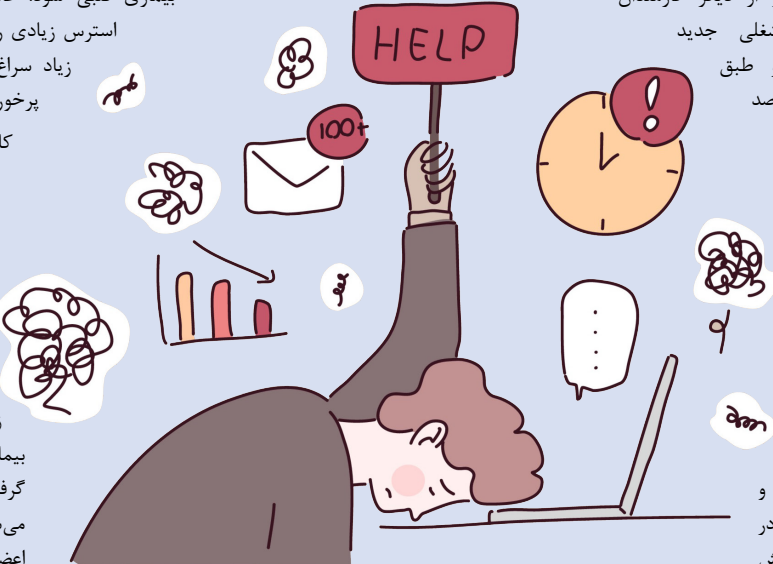
جمع‌بندی

فرسودگی شغلی حالتی از خستگی عاطفی، فرسودگی و بی‌انگیزگی است که در اثر استرس مزمن در محیط کار ایجاد می‌شود. این مشکل می‌تواند عواقب منفی زیادی برای سلامتی جسمی و روانی، روابط شخصی و عملکرد شغلی فرد داشته باشد.

عوامل به‌وجود آمدن فرسودگی شغلی در سازمان و فرد عبارتند از:

- * فشار کاری زیاد
- * نقص کنترل و انتخاب
- * نقص پاداش و تقدیر
- * عدم تعادل بر مسئله کار-زندگی

گردآوری و تهیه: وحید امینی نژاد



دعوت به همکاری

استخدام در شرکت آب منطقه ای آذربایجان شرقی

شرکت مهندسی آبیاران پهن دشت پیمانکار بهره برداری، نگهداری و تعمیرات تاسیسات آبرسانی زرینه رود از شرکت های پیمانکاری شرکت آب منطقه ای آذربایجان شرقی در راستای تکمیل کادر نیروی انسانی مورد نیاز خود، در نظر دارد ۹ تعداد نفر از آقایان در رشته شغلی تکنسین اپراتور پمپاژ (برق) و تکنسین تعمیرات برق و مکانیک در طرح آبرسانی زرینه رود در شهرستانهای استان آذربایجان شرقی: شهرستانهای تبریز (تبریز، اسکو، سهند، خسروشهر، سردرود)، ملکان (ملکان و – لیلان) و استان آذربایجان غربی شهرستان های میاندوآب و باروق، از بین دارندگان مدرک تحصیلی فوق دیپلم برق و مکانیک (کلیه گرایش‌ها) از طریق برگزاری آزمون کتبی، مصاحبه و گزینش، به ترتیب از بالاترین نمره به صورت قرارداد حجمی با شرایط ذیل جذب نماید

مهلت ثبت نام تا اول اسفندماه ۱۴۰۳ تا ۱۰ اسفند ماه ۱۴۰۳ می باشد

می باشد، از انجام مراحل بعدی محروم گردیده و حتی در صورت عقد قرارداد، قرارداد مزبور لغو خواهد گردید.

مواد آزمون

۱- سوالات آزمون در یک دفترچه شامل آزمون عمومی و سوالات تخصصی طراحی گردیده و مواد (دروس) هر یک از رشته های شغلی و جزئیات مربوط در جدول نیازهای جذب نیرو در پایان آگهی درج شده است.
۲- آزمون دارای نمره ی منفی بوده، هر پاسخ صحیح یک نمره و به هر پاسخ غلط یک سوم نمره منفی تعلق می گیرد

چگونگی ثبت نام

داوطلبان گرامی پس از مطالعه دقیق شرایط مندرج در این دفترچه می توانند از ساعت صبح روز ۸ سه شنبه مورخ ۱۴۰۳/۱۱/۲۳ حداکثر تا ساعت ۲۴ روز جمعه مورخ ۱۴۰۳/۱۲/۱۰ از طریق سایت اینترنتی مجتمع آموزشی و پژوهشی آذربایجان اقدام به ثبت نام در آزمون نمایند.

دریافت کارت آزمون

۱- ارائه کارت ورود به جلسه آزمون به صورت اینترنتی و از طریق سایت مجتمع عالی آموزشی و پژوهشی آذربایجان از تاریخ ۱۴۰۳/۱۲/۰۴ لغایت ۱۴۰۳/۱۲/۰۶ انجام خواهد پذیرفت.

زمان برگزاری آزمون

آزمون در روز جمعه مورخ ۱۴۰۳/۱۲/۱۷ در شهرستان تبریز برگزار خواهد شد، ساعت و آدرس حوزه آزمون بر روی کارت ورود به جلسه آزمون درج خواهد گردید. ارائه کارت ورود به جلسه آزمون (چاپ شده بر روی کاغذ) هنگام ورود به حوزه الزامی است.

بدیهی است در غیر اینصورت از ورود داوطلب به حوزه آزمون جلوگیری بعمل خواهد آمد.

توجه: کارجوی گرامی، متن بالا شامل بخشی از شرایط دفترچه استخدامی می باشد، جهت مشاهده متن کامل و دریافت دفترچه استخدام به سایت اینترنتی: <https://bazarekar.ir/000ha9> مراجعه نمایید.

به سقف محدوده سنی داوطلب که در دفترچه راهنمای ثبت نام درج گردیده، اضافه خواهد شد.

۷- بومی بودن در شهرستانهای تبریز (تبریز، اسکو، سهند، خسروشهر، سردرود)، ملکان (ملکان، لیلان) استان آذربایجان شرقی و شهرستان های میاندوآب و باروق استان آذربایجان غربی الزامی می باشد.

توضیح: بومی به فردی اطلاق می شود که حداقل دارای یکی از ویژگی های زیر باشد:

- محل تولد داوطلب محل درخواستی باشد یا سکونت فعلی نامبرده براساس مستندات مثبت در آن شهر باشد.

- حداقل دو سال از سنوات تحصیلی داوطلب (ابتدایی، راهنمایی و یا دبیرستان) به صورت متوالی یا متناوب در محل درخواستی طی شده باشد.

-داوطلب یا پدر، مادر و یا همسر وی، حداقل دو سال سابقه پرداخت حق بیمه در محل درخواستی را داشته باشند.

- همسر و فرزندان کارمندان رسمی و پیمانی دولت ، شرکت ها و یا نیروهای مسلح (اعم از شاغل و یا بازنشسته) که شهرستان محل خدمت فعلی یا بازنشستگی آنان با محل درخواستی یکی باشد.

۸- میزان امتیاز آزمون کتبی ۶۰ و مصاحبه ۴۰ درصد خواهد بود.

۹- انتخاب پذیرفته شدگان آزمون برای انجام مصاحبه تخصصی حداکثر به میزان سه برابر ظرفیت مورد نیاز از میان افراد حائز شرایط که به ترتیب بالاترین نمره آزمون کتبی را کسب کرده باشند، انجام خواهد شد.

۱۰- انتخاب نهایی پذیرفته شدگان پس از قبولی در آزمون از طریق مصاحبه و گزینش میسر خواهد بود لذا قبولی در آزمون کتبی، به منزله پذیرش فرد تلقی نخواهد شد.

۱۱- پذیرفته شدگان تعهدی محضری به مدت ۵ سال خدمت در شغل- محل مشخص شده و یا بکارگیری در دیگر نقاط تحت پوشش حوزه عملیاتی شرکت در سطح استان با اختیارات شرکت و همچنین عدم تعهد شرکت در خصوص پذیرش مقطع تحصیلی بالاتر درج شده در آگهی، اخذ خواهد گردید.

۱۲- مسئولیتی ناشی از عدم رعایت دقیق ضوابط و شرایط اعلام شده در متن آگهی و یا اعلام مدارک به صورت ناقص، بر عهده داوطلب خواهد بود و در هر مرحله از جذب نیرو (شامل آزمون، مصاحبه و جذب) محرز شود که داوطلب به اشتباه یا به عمد اطلاعات خلاف واقع داده و یا فاقد شرایط مندرج در آگهی