ZENDEGI-SALAM
روزنامه خراسان رضوی
سه شنبه • ۴ شهریور ۱۴۰۴
۲ ربیع الاول ۱۴۴۷
۲۶ آگوست ۲۰۲۵
شماره ۲۱۸۴۸
۳۰۶۷

کارمندی؛ جاده بی‌پایان فرسودگی

۴ شهریور روز کارمند است؛ کارمند بودن در بسیاری از اوقات با مشکلاتی چون چالش‌های اقتصادی، انجام کارهای تکراری، اسارت در روزمرگی، ملال، کاهش خلاقیت و معنا در زندگی همراه است. در این پرونده راه‌های برون‌رفت از این حالت را مرور کردیم



سید مصطفی صابری | روزنامه‌نگار



ساعت ۶ صبح است. تاریکی هنوز کامل از پنجره کنار تخت پس نرفته. آلارم گوشی برای سومین بار زنگ می‌زند و دستی، بی‌هیچ شور و شوقی دکمه سکوت را پیدا می‌کند. چای لیوانی روی میز آشپزخانه منتظر است. انگار نه گرمای خاصی دارد، نه طعم خاصی؛ فقط یک رسم روزانه است، مثل مسواک زدن یا بستن بند کفش. خیابان با چراغ‌های کم‌جانش کمی شلوغ شده و صدای ناهماهنگ بوق‌ها و گاز موتورها شهر را بیدار می‌کند. حضور در اتوبوس با چشمان بسته شبیه یک چالش نفس‌گیر است؛ جمعیتی فشرده و بی‌رمق که انگار هنوز باورشان نشده این وقت صبح بی‌خیال خواب ناز شده‌اند. در اداره، کامپیوتر روشن می‌شود و همان صفحه دیروز، همان فایلِ نیمه‌کاره، همان مکالمه‌های کوتاه و بی‌رمق دوباره تکرار می‌شوند. ساعت، کندتر از همیشه می‌چرخد. تماس‌ها و ایمیل‌ها می‌آیند و می‌روند بی‌آن که اثری از شوق یا هیجان به جا بگذارند. و ارباب‌رجوعانی که کارمند را شبیه ماشین بی‌روح امضا می‌بینند. آن‌طرف، میزِ همکارانی است که لابه‌لای رفت‌وآمد ارباب‌رجوع اگر فرصت کنند کمی دربارهٔ بازی فوتبالی که دیشب نیمه‌کاره تماشایش کردند، قیمت دلار یا زمان‌واریز حقوق صحبت می‌کنند. گویا همه در یک مسابقه ملال‌آور شرکت کرده‌اند که جایزه‌اش رسیدن به آخر روز است. اما برای خیلی از کارمندان پایان شیفت کاری شاید شروع کار دوم باشد. هرچند شاید در مسیر خانه، همان‌وقت که در فکر خرید هستی و حساب اقساط خلقت را تنگ کرده، این سوال در ذهنت بیفتد که «این چرخه ملال کی تغییر می‌کند؟» چهارم شهریور روز کارمند است؛ افرادی که شاید چند خط بالا روایتی باشد از یک روز آن‌ها، اگر کارمند هستید یا مدیر، یا خانواده یک کارمند، فرقی نمی‌کند، دغدغه معاش وقتی با انجام کارهایی ثابت، بدون انگیزه و خلاقیت ترکیب شود، ملالی سنگین و روزمرگی جانکاه ایجاد می‌کند که باید با پیامدها و راه‌های پیشگیری از آن در هر نقشی که هستید آشنا شوید.

زندگی در چرخه تکرار

روزمرگی آفت بزرگ زندگی کارمندی است که با تکرار و پیش‌بینی‌پذیری همراه است، برای همین شوق تجربه روزهای جدید را از بین می‌برد

روزمرگی، همان چرخه تکراری کارهاست که بی‌آن که فرصتی برای تنفس یا تغییر بدهد، روزها را پشت سر هم می‌چسباند. در این چرخه، هر اتفاق حتی پیش از وقوع، قابل پیش‌بینی است و همین پیش‌بینی‌پذیری، شوق تجربه را از بین می‌برد. ملال شغلی وقتی رخ می‌دهد که کار نه تنها انگیزه‌ای ایجاد نمی‌کند، بلکه درماندگی و بی‌معنایی را جایگزین انرژی اولیه می‌سازد. فرسودگی شغلی هم مرحله پیشرفته همین مسیر است؛ ترکیبی از خستگی عاطفی، کاهش کارآمدی و نوعی بی‌میلی مزمن به ادامه همان کاری که روزی شاید با امید شروع شده بود. اما چرا این وضعیت برای کارمندان پررنگ‌تر است؟ چون اغلب در قالب ساختارهای اداری، با شرح وظایف ثابت و روش‌های اجرایی بدون انعطاف روبه‌رو هستند. فشار اقتصادی، ضرورت حفظ شغل و محدودیت فرصت‌های رشد، دست‌به‌دست هم می‌دهد تا خروج از این چرخه دشوارتر شود. بسیاری برای تأمین زندگی، ساعات طولانی کار می‌کنند یا حتی دو شغل دارند؛ این یعنی انرژی و زمان آزاد کمتر، و در نتیجه فرصت کمتری برای بازیابی روحیه یا یادگیری مهارت‌های تازه. با این اوصاف وقتی کار، صرفاً ابزاری برای تامین نیازهای اولیه و گذران زندگی باشد و نه بستری برای رشد، تجربه‌های تازه و... آن وقت است که فاصله بین «پیشرفت» و «گذران» عمیق‌تر می‌شود. و این‌جاست که روزمرگی نه یک انتخاب، که واقعیتی اجتناب‌ناپذیر جلوه می‌کند؛ واقعیتی که اگر شناخته و علاج نشود، در سکوت، ذهن و جان کارمندان را فرسوده می‌کند.





وقتی کار بی‌معنا می‌شود

نبود انگیزه، غلبه ملال و روزمرگی در کار و زندگی چه بر سر کارمندان می‌آورد؟

قرار نیست روزمرگی فقط دامن کارمندان را بگیرد، این موضوع ممکن است برای افرادی که شغل آزاد دارند، خانه‌دار هستند یا در اشکال دیگر هم رخ دهد. اما به‌دلایل مختلفی در کارمندان عمومیت زیادی دارد و نتیجه‌اش می‌شود نبود معنا، انگیزه و شور برای انجام کارها. از طرفی بی‌معنا شدن کار، چیزی شبیه قطع اتصال موتور از چرخ‌ها در ماشین است؛ نیرو وجود دارد، اما جهت از بین رفته. این بی‌معنایی حس مالکیت و تعلق را خاموش می‌کند و فرد را به «مجری بی‌حضور ذهن» بدل می‌سازد؛ حاضر در صندلی، غایب در قلب و ذهن. نتیجه، کاری است که فقط به شکل مکانیکی پیش می‌رود.

فشار اقتصادی و استرس مزمن

وقتی دغدغه اجاره، قسط یا هزینه‌های ضروری، سایه دایمی بر زندگی می‌اندازد، مغز وارد «حالت هشدار مداوم» می‌شود. هورمون استرس (کورتیزول) که برای مقابله با تهدیدهای کوتاه‌مدت طراحی شده، به‌طور مداوم ترشح می‌شود. این ماندگاری، منابع شناختی را تحلیل می‌برد، تمرکز را می‌کاهد و توان خلاقیت را می‌خشکاند. در چنین وضعی، حتی موفقیت‌های کوچک هم زیر غبار نگرانی گم می‌شوند.

تکرار بی‌پایان و توقف رشد ذهنی

مغز انسان نیازمند چالش، یادگیری و تجربه تازه است. کارهایی که روز به‌روز بدون تغییر و پیشرفت تکرار می‌شوند، شبکه‌های عصبی را در وضعیت رکود می‌برند. این «تکرار بدون رشد» فرمول قطعی بی‌انرژی شدن و فرسودگی شغلی است. از سوی دیگر، وقتی مسیر کاری فاقد یادگیری مهارت‌های جدید باشد، فرسودگی ذهنی هم اجتناب‌ناپذیر است. فرد در این شرایط نه تنها به تغییر علاقه‌ای ندارد، بلکه حتی تغییرات کوچک هم اضطراب‌آفرین می‌شوند؛ چون مغز به منطقه امن و بی‌چالش خو کرده است.

پیامدهای اجتماعی کارمندی در تنگنای ساختار

در فرهنگ سازمانی خشک، به خاطر نبود فرصت‌های رشد و کمبود امکانات تفریحی، با فرسایش سرمایه انسانی و گسست پیوندهای عاطفی مواجهیم

از دید جامعه‌شناسی، فرسودگی کارمندان تنها حاصل خستگی فردی نیست؛ محصول ساختاری است که از اقتصاد تا فرهنگ را دربرمی‌گیرد. در این ساختار، امنیت شغلی وابسته به اطاعت از روندهای ثابت و بدون تغییر است. نظام‌های اداری غالباً به جای سرمایه‌گذاری روی آموزش مهارت‌های نو و فرصت‌های رشد، کارمندان را در «چارچوب وظایف تکراری» نگه می‌دارند. روابط انسانی محل کار، که می‌توانست بستر دوستی و حس تعلق باشد، به تبادل کوتاه‌مدت و خشک محدود می‌شود. شادی، سرگرمی و حس خلاقیت جایگاهی در این فضا پیدا نمی‌کند و فرهنگ سازمانی نیز اغلب بیشتر ناظر نظم مکانی است تا رشد انسانی.

چندشغله بودن و فشار نقش‌ها

اقتصاد پرفشار سال‌های اخیر پدیده «چندشغلی» را به یک الگو در میان کارمندان تبدیل کرده است؛ پدیده‌ای که زمان، انرژی و حتی فرصت نفس کشیدن را تحلیل می‌برد. کارمندی که بعد از پایان شیفت، بلافاصله سراغ شغل دوم می‌رود، کمتر زمانی برای حضور واقعی در خانواده یا مشارکت در جمع دوستان دارد. به مرور، روابط عاطفی رنگ می‌بازد و تماس‌های اجتماعی به پیام‌های کوتاه و دیرهنگام تقلیل پیدا می‌کند.

فقر امکانات تفریحی و خلاقانه

وقتی در زندگی روزمره کارمندان، تفریح و فعالیت خلاقانه جایگزین خستگی نمی‌شود، ذهن و بدن فرصت بازسازی را از دست می‌دهند. بسیاری از قشر کارمند برای داشتن تجربه فرهنگی یا تفریحی، با موانع مالی و زمانی روبه‌رو هستند: از بلیت گران مراکز فرهنگی و تفریحی گرفته تا فاصله مکانی و کمبود برنامه‌های جذاب متناسب با درآمد متوسط. نتیجه، چرخه‌ای از یکنواختی است که فرسودگی را هر روز عمیق‌تر می‌کند.

شکاف میان سبک زندگی آرمانی و واقعی

رسانه‌ها، شبکه‌های اجتماعی و حتی تبلیغات تصویری آرمانی از «زندگی موفق» ارائه می‌کنند: خانه‌ای شیک، سفرهای خارجی، فراغت آخر هفته در کافه‌ها یا طبیعت بکر. این تصویر با واقعیت زندگی بخش بزرگی از کارمندان فاصله‌ای محسوس دارد. شکاف بین این دو، احساس ناکامی و سرخوردگی را در سطح جمعی تقویت می‌کند و می‌تواند به کاهش رضایت از زندگی و بدبینی به آینده منجر شود.

پیامدهای سازمانی و اجتماعی

از نظر سازمانی، خستگی مزمن و انگیزه پایین کارمندان به کاهش بهره‌وری و افزایش خطا منجر می‌شود. اشتباهات ناشی از بی‌انرژی بودن فقط خروجی کار را کاهش نمی‌دهد، بلکه هزینه‌های مالی و اعتباری برای سازمان هم ایجاد می‌کند. از نظر اجتماعی، ادامه چنین وضعیتی منجر به «فرسایش سرمایه اجتماعی» می‌شود؛ یعنی کاهش اعتماد، همبستگی و تمایل به همکاری در میان همکاران و حتی در مقیاس شهری. روابط عاطفی و اجتماعی که زمانی نقش پشتیبان داشتند، به‌تدریج قطع یا کم‌اثر می‌شوند، و این خلأ پیوندهای انسانی، آسیب‌پذیری در برابر بحران‌ها را بیشتر می‌کند. خلاصه این که مسئله فرسودگی کارمندان را نمی‌توان صرفاً به اراده فردی یا مدیریت زمان خلاصه کرد؛ این پدیده ریشه در الگوی اقتصادی فرهنگی و ساختارهای سازمانی دارد که فرصت رشد، تفریح و پیوند انسانی را محدود می‌کنند. بدون تغییر این بسترها، حتی توصیه‌های فردی هم تنها مُسکن‌های موقت خواهند بود.



راه‌های پیشگیری و فرار از ملال



پیشگیری از ملال شغلی از خود فرد آغاز می‌شود، حتی در همان چارچوب محدود وظایف روزانه. یکی از مهم‌ترین ابزارها مدیریت هوشمند زمان است: برنامه‌ریزی برای کارهای مهم در ساعات انرژی بالا، تقسیم کارهای سنگین و سبک، و در نظر گرفتن وقفه‌های کوتاه برای نفس تازه کردن. اما چند اقدام دیگر هم می‌تواند مفید باشد.

۱ یادگیری مهارت‌های تازه| نه‌تنها مسیر رشد شغلی را باز می‌کند، بلکه به مغز چالش و هیجان می‌دهد؛ از دوره آنلاین زبان گرفته تا کار با یک نرم‌افزار جدید.

۲ تغییر روتین زندگی| کمی خلاقیت در برنامه روزانه حتی در جزئیات، مؤثر است: جابه‌جا کردن میز، تغییر مسیر رفت‌وآمد، یا شروع روز با چند دقیقه ورزش سبک می‌تواند فضای یکنواخت ذهنی را بشکند.

۳ راهکارهای سازمانی| سازمان‌ها اگر فقط به کارآمدی لحظه‌ای فکر کنند، در بلندمدت با فرسودگی کارکنان هزینه بیشتری خواهند پرداخت. ایجاد تنوع کاری به روش‌های مختلف به حفظ انگیزه کمک می‌کند.

۴ حمایت روانی| حمایت عاطفی از کارکنان، از جلسات گفت‌وگو تا دسترسی به مشاور سازمانی، می‌تواند فشارهای نامرئی را کاهش دهد.

۵ فرصت برابر رشد| مهم‌تر از همه، فراهم کردن امکان برابر رشد و ارتقا برای همه است؛ حتی اگر این رشد کوچک باشد، نشان می‌دهد که تلاش کارکنان دیده می‌شود و مسیر پیشرفت مسدود نیست. سازمان‌هایی که چنین تغییراتی را اعمال می‌کنند، از مزایای ملموسی مثل کاهش غیبت‌های شغلی و افزایش بهره‌وری بهره‌مند می‌شوند.

۶ شورش علیه روزهای فرسایشی| گاهی وسط یک روز کاری بی‌پایان، نیازی فوری به تغییر حس و حال است. در این مواقع: حرکت حتی به‌اندازه چند قدم در راهرو یا کشش ساده پشت میز، گردش خون و حال‌وهوا را بهتر می‌کند. بعد هم نفس عمیق بکشید، چهار ثانیه دم، هفت ثانیه نگه‌داشتن، هشت ثانیه بازدم؛ این چرخه چندبار تکرار شود، سطح استرس را پایین می‌آورد. حتی شاید بد نباشد کمی شوخی و گپ زدن با یک همکار را تجربه کنید. یک احوالپرسی یا شوخی کوتاه با همکار، می‌تواند دیوار کسالت را ترک بیندازد.