

الإحباط.. أحد أخطار العمل



«الإحباط هو ظروف الإجهاد التي استمرت لفترة طويلة جداً، وهو - ببساطة - وصف لحالة الأشخاص الذين يشعرون بالمرارة أو الاكتئاب، أو ينتابهم الإحساس باليأس نتيجة عدم قدرتهم على إزالة الإجهاد. وبتعبير آخر: الإحباط هو النتيجة المنطقية للتعرض للإجهاد طوال فترة زمنية طويلة.

الظروف المؤدية للإحباط:

- 1- انهيار الآمال العريضة غير المتوقعة.
- 2- الإحساس باليأس التام حيال علاج المشاكل في مكان العمل.
- 3- انعدام المساندة أو حتى التشجيع من رؤساء العمل.
- 4- الانشغال التام بالعمل وقضاء ساعات طوال في إنجازه، دون ممارسة أية أنشطة خارجية.

أعراض الإحباط:

- 1- العمل لساعات طوال، مع الاعتقاد بأنّ قضاء المزيد من الوقت في العمل سوف يزيل الإجهاد.

- 2- الإنهاك/ الإرهاق: الشعور الدائم بالتعب ونقص الطاقة.
- 3- الخوف من الذهاب إلى العمل كلَّ يوم.
- 4- فقدان الشهية، وكثرة المرض، والتوتر العضلي.
- 5- الملل والتشتت.
- 6- نفاد الصبر والضيق من الأشخاص في العمل وفي المنزل.
- 7- فقدان القدرة على التركيز وانخفاض جودة العمل.
- 8- السلبية، والإحساس بالمرارة، والتصرفات العدائية تجاه الآخرين، خاصة الرؤساء.
- 9- فقدان احترام الذات والثقة بالنفس.
- 10- لوم النفس على أخطاء الآخرين.

الأشخاص المعرضون غالباً للإصابة بالإحباط:

- 1- الإداريون.
- 2- أفضل الموظفين، وأكثرهم تفانياً في العمل.
- 3- الأشخاص في منتصف العمر (الذين يعانون من الأحلام التي لم تتحقق، ويتفانون في خدمة الآخرين، وقد خابت آمالهم في فهم الحياة).
- 4- الذين يشعرون أنَّهم محاصرون (الشعور المتعلق بعدم الأمان من الناحية المادية، أو تغيير مكان العمل، أو الخوف من/ أو التهديد بفقدان العمل).

أهم دور يقوم به المدير لمعالجة الإحباط:

يجب أن يسعى المدير لخلق مناخ عمل ملائم داخل موقع العمل، بحيث:

- 1- يستطيع الموظفون التعبير عن مشاعرهم السلبية.
- 2- يحصل المشرفون على التدريب والمساندة.
- 3- تتاح الفرصة لفهم الموظفين كبشر.

- 4- تتوافر إمكانية تحقيق أهداف واقعية.
- 5- يتضمن نظام المكافأة تقدير الإنجازات المميزة.
- 6- يتم إجراء تنقلات بين الموظفين لإتاحة الفرص لتغيير مجال العمل، إما مؤقتاً وإما بالترقية.
- 7- تنظيم برنامج استشارة للمستقبل الوظيفي يتيح للموظفين التحدث عن أهدافهم بالنسبة لمستقبلهم الوظيفي.
- 8- توفير خطة للتعليم المستمر لتحقيق أهداف المستقبل الوظيفي للموظفين.►

المصدر: كتاب إدارة الأزمات والضغوط