

بررسی دلایل چگونگی فرسودگی شغلی در مدیران مراکز پیش دبستانی

به آخر خطر رسیده‌ام...

دکتر مریم باریک‌بین

- آیا فرسودگی شغلی در مدیران مراکز پیش از دبستان مشاهده می‌شود؟
 - آیا عملکرد شغلی مراکز، تحت تأثیر فرسودگی شغلی و خستگی‌های ناشی از آن قرار می‌گیرد؟
 - برای مقابله با فرسودگی شغلی مدیران چه تدابیری باید اندیشید؟
- این مقاله می‌کوشد به این پرسش‌ها پاسخ دهد.



کلید واژه‌ها: فرسودگی، فرسودگی شغلی، عملکرد شغلی، افسردگی، مراکز پیش دبستانی.

در مراکز پیش از دبستان تحت مراقبت و آموزش قرار دارند، عهده‌داری مسئولیت مهم مدیریت در این مراکز ایجاب می‌کند که آن‌ها درک درستی از خویشتن، ارزش‌ها و اعتقادات، خواسته‌ها و نیازهای جامعه هدف و نیز ویژگی‌های حرفه‌ای خود پیدا کنند. به علاوه، سبک‌های مقابله‌ای مناسبی را برای رویارویی با مشکلات شناسایی کنند و در جهت منطقی و اصولی در محیط کار خود از آن‌ها بهره بگیرند.

توجه به ویژگی‌هایی چون برخورداری از سلامت جسم و روان، ثبات عاطفی، اعتماد به نفس، قدرت سازگاری با محیط و تحمل و شکیبایی در مدیران مراکز حائز اهمیت است. بنابراین چنانچه علائمی از افسردگی و فرسودگی شغلی را تجربه کنند، باید با شناخت و آگاهی از روحیه خود و تأثیر آن بر کودکان، مربیان و خانواده‌ها، سبک‌های مقابله‌ای مناسبی را برگزینند و به کاهش صدمات ناشی از اثرپذیری رفتارها و نوع پاسخ‌گویی به مخاطبین حوزه مدیریت خود کمک کنند.

در نهایت این‌که، چون فرسودگی شغلی یکی از نتایج حاصل از استرس‌های گوناگون است و می‌تواند علائمی جسمانی هم‌چون سردرد، زخم معده و... علائم روانی هم‌چون افسردگی، خشم و... را سبب شود، لازم است مدیران سبک‌های عقلانی، هیجانی، عاطفی، اجتنابی و انفصالی مناسبی را انتخاب کنند و با این سبک‌ها آشنایی یابند، تا ضمن برخورداری از روحیه سالم‌تر، عملکرد شغلی خود و رضایت ناشی از آن را ارتقا دهند.

منبع

۱. کوپر، کارل (۱۳۸۷). فشار روانی و راه‌های شناسایی و مقابله. ترجمه مهدی قراچه‌داغی و ناهید شریعت‌زاده. رشد. تهران.

بازگشت سرمایه و سوددهی امیدی نیست.

- تنش و استرس در مقابل حمایت، هدایت و پاسخ‌گویی به مسائل کودکان آزاردهنده است.

- ضعف مقررات و ضوابط گزینش و استمرار مربیان و کارکنان مرا آزار می‌دهد.
- رقابت در حوزه کاری این حرفه، سبب اضطراب و ناراحتی من شده است.
- مقررات غیر اصولی و توقعات و انتظارات خانواده‌ها و تحمیل غیر معقول بعضی از بخش‌نامه‌ها و اطلاعیه‌ها، سبب آشفتگی و ناراحتی مدیران می‌شود.
- احساس می‌کنم خانواده‌ها و انتظارات آن‌ها مرا نگران می‌کنند.

- با وجود علاقه و شادی در کار با کودکان، احساس می‌کنم به پایان خط رسیده‌ام.

- باید خود را بازنشست کنم و یا تغییر شغل بدهم.

• و...

مطالب فوق نشان دهنده شیوه‌هایی از عملکرد حاصل از فرسودگی شغلی است. برای مدیرانی که علی‌رغم تصمیم به کناره‌گیری و یا تغییر عملی کار، در کار خود باقی می‌مانند، کاهش کارایی، سرزندگی و خلاقیت با کاهش رضایت شغلی و تعهد نسبت به کار همراه می‌شود که می‌تواند روی کارکنان و خانواده‌ها نیز تأثیر منفی بگذارد. اگر این روحیه کسالت و افسردگی به تعاملات مدیر با شبکه‌های ارتباطی خود و کارکنان مجموعه خود منتقل شود، موجبات افت کار، غیبت کارکنان و علائم روانی و جسمانی ناشی از این پدیده نامیمون را فراهم می‌آورد.

چه باید کرد؟

از آن‌جا که بخش عظیمی از سرمایه انسانی کشور ما به عنوان کودکان آینده‌ساز،

پدیده فرسودگی شغلی، بخش اجتناب‌ناپذیر زندگی حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد و از تجربیات ناشی از شغل سرچشمه می‌گیرد که به نوبه خود، باعث تأثیرات منفی در عملکرد شغلی می‌شود. اگرچه کار کردن، منبعی بسیار مهم برای امرار معاش و احراز موقعیت‌های اجتماعی است و به‌ویژه، کار با کودکان و خانواده‌ها در مراکز پیش از دبستان، از لذت و شادی‌های خاص خود برخوردار است، اما در عین حال می‌تواند به نارضایتی و تحلیل قوای جسمانی و روانی افرادی نیز منجر شود که با آن‌ها کار می‌کنند. زیرا محیط‌های کار تحت تأثیر محرک‌های فیزیکی، روانی و اجتماعی است که هر یک از این مؤلفه‌ها می‌توانند باعث فرسودگی شغلی شوند (الری، ۱۹۹۹).

در برخی از مشاغل خستگی ناشی از کار بیشتر دیده می‌شود، عموماً خدماتی که با انسان سر و کار دارند. به علت پیچیدگی و ظرایف ارتباطی و دشواری‌های پاسخ‌گویی به مسائل و مشکلات و دسترسی به منابع و راه‌حل‌ها، فرسودگی بیشتری را سبب می‌شوند و در این میان، حرفه گسترده مدیریت در تمامی حوزه‌ها و به ویژه حوزه آموزشی و کار با کودکان و خانواده‌ها، از این قاعده دور نمانده است. مدیریت مراکز پیش از دبستان، با توجه به اهمیت دوران سرنوشت‌ساز کودکی و نقش الگودهنده کسانیکه با کودک در آغاز راه سروکار دارند و حساسیت بنا نهادن راهی منظم و آینده‌نگرانه، از ساختاری برخوردار است که نقش مدیران و تصمیم‌گیرندگان و تنوع نقش و وظایف آن‌ها را بیشتر بارز می‌کند. آیا تا به حال با گله‌مندی‌ها و نارضایتی‌های مدیران این مراکز در قالب این جمله‌ها برخورد کرده‌اید؟

• در مدیریت پیش از دبستان به