

কর্মস্থলে চাপের প্রতিক্রিয়াঃ বার্নআউট

মোঃ জহির উদ্দিন
চিকিৎসা মনোবিজ্ঞানী
সহকারী অধ্যাপক
সাইকোথেরাপি বিভাগ
জাতীয় মানসিক স্বাস্থ্য ইনস্টিটিউট

চাকুরিস্থলে দীর্ঘস্থায়ী আবেগীয় ও আন্তর্যাত্মিক চাপের প্রতিক্রিয়ায় সৃষ্ট দীর্ঘস্থায়ী প্রতিক্রিয়াকে বলে বার্নআউট। বার্নআউট (Burn out) -এর বৈশিষ্ট্য হচ্ছে :

- এটি কর্মস্থলে হয়।
- এটি দীর্ঘস্থায়ী চাপের ফলে হয়।
- এর ফলে কিছু লক্ষণ তৈরি হয়।

বার্নআউটের ফলে অনেক ধরনের লক্ষণ তৈরি হয়। এর ফলে কর্মচারী নেতিবাচক আবেগ (negative emotion) অনুভব করেন। যেমন, তিনি অনুভব করেন যে তিনি আর সহ্য করতে পারছেন না। অনেকের

ক্রান্তি, দুর্বলতা, ক্ষুধামন্দা, ওজন কমা, শরীরের বিভিন্ন স্থানে ব্যথা, খারাপ শারীরিক স্বাস্থ্য। এসময় ব্যক্তির অসুখ করলে তা সাড়তেও বেশী সময় লাগে। বার্নআউটের ফলে মনোযোগ দেয়ার ক্ষমতা কমে যেতে পারে, স্মৃতিশক্তিরও ক্ষতি হতে পারে। এছাড়া হতাশা, উৎকর্ষামূলক এবং আত্মবিশ্বাসের পক্ষে ক্ষতিকর অনেক ধরনের নেতিবাচক চিন্তা মাথায় খেলতে থাকে। যেমন :

- আমার চাকুরী চলে যাবে।
- আমি চাকুরী করার উপযুক্ত নই।
- কেউ আমাকে বোঝে না।

বার্নআউটের ফলে অনেক ধরনের শারীরিক লক্ষণ তৈরী হয়, যেমন, অসুস্থতা ও বমি ভাব, বমি হওয়া, ঘুমের সমস্যা, মাথা ব্যথা, মাথা ঘোরা, ক্রান্তি, দুর্বলতা, ক্ষুধামন্দা, ওজন কমা, শরীরের বিভিন্ন স্থানে ব্যথা, খারাপ শারীরিক স্বাস্থ্য। এসময় ব্যক্তির অসুখ করলে তা ভাল হতেও বেশী সময় লাগে। বার্নআউটের ফলে...

আবেগ অনুভব করার ক্ষমতা কমে যায়, এমনকি নষ্টও হয়ে যায়। তখন তাদের রাগও হয় না, ঘৃণাও হয় না, বিরক্তিও হয় না, আবার ভালবাসার অনুভূতিও হয় না। তাদের কিছুতেই কিছু যায় আসে না। আবার কারো কারো মধ্যে রাগ ও বিরক্তি তৈরী হয়, হতাশা এসে যায়। অনেকে একেবারে আশাহীন ও উদ্যমহীন হয়ে পড়েন। অনেকে উৎকর্ষার শিকার হন। অনেকে অপরাধবোধে ভোগেন।

অনেকের ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্যের মধ্যে নেতিবাচক পরিবর্তন আসে। আগে যেসব পরিচিতজনের বা সহকর্মীর প্রতি তারা যত্নশীল ছিলেন, এখন তাদের প্রতি বিরক্তি ও উদাসীনতা চলে আসে। তারা দায়িত্ব পালনে অনীহা দেখাতে শুরু করেন। কর্মস্থলে যে সব ব্যক্তিদের সেবা দেয়ার কথা তাদের প্রতি নেতিবাচক মনোভাব পোষণ শুরু করেন। তাদের প্রতি বক্রোক্তি করেন ও অবহেলা শুরু করেন। কর্মজীবির ব্যক্তিগত আদর্শবোধের মধ্যেও বড় ধরনের ক্ষতি হয়। ফলে তারা কাজে ফাঁকি দেয়া ও প্রয়োজনে অসত্য বলাও শুরু করেন।

বার্নআউটের ফলে নিজের উপর আত্মবিশ্বাস কমে, দক্ষতাহ্রাস পায় এবং কাজে সফলতার হার অনেক নেমে যায়। কাজে চাপ বেড়ে গেলে কর্মী একেবারে এলোমেলো হয়ে পড়েন। কোন কারণে অফিস ছুটি থাকলে ভালো বোধ করেন এবং অফিসের কথা ভাবলেই খারাপ বোধ করেন। বার্নআউটের ফলে অনেক ধরনের শারীরিক লক্ষণ তৈরী হয়, যেমন, অসুস্থতা ও বমি ভাব, বমি হওয়া, ঘুমের সমস্যা, মাথা ব্যথা, মাথা ঘোরা,

আমার শান্তি হওয়া উচিত।

আমার প্রতি অবিচার করা হচ্ছে।

পুরো অফিসে কেবল আমিই পরিশ্রম করছি। তারপরও আমার দাম নেই।

আমার বস (কর্মকর্তা বা মালিক) পৃথিবীর সবচেয়ে খারাপ লোক। উনি খুব খারাপ ব্যবহার করেন। উনি কিছুই জানেন না। শুধু শুধু খবরদারি করেন।

কোন কারণে যদি আজকে অফিসে যেতে না হতো তাহলে খুবই ভালো হতো। আমি যে কাজ করি সে তুলনায় আমাকে বেতন দেয় খুবই কম। আমার প্রতিভা বিকাশের কোন সুযোগ এখানে নেই। আমার কাজ করার কোন স্বাধীনতা নেই। আমার যোগ্যতা অনুযায়ী কাজ পাইনি। আমি আরো অনেক ভালো কিছু করার যোগ্য। এই চাকুরীতে অনর্থক পড়ে আছি। আমার সহকর্মী আমার থেকে কম কাজ করেও বেশী সুযোগ পাচ্ছে। তার বেতনও বেশী, সে বসের (কর্মকর্তা বা মালিক) প্রিয়পাত্র হয়ে গেছে। আমি পদে পদে বঞ্চিত হচ্ছি। কাজের পরিবেশ খুবই খারাপ। আমি এই পরিবেশে খাপ খাওয়াতে পারবো না।

আমাকে মাত্রাতিরিক্ত পরিশ্রম করতে হচ্ছে। আমি আর সহ্য করতে পারছি না। আর কিছুদিন এভাবে চললে আমি অসুস্থ হয়ে পড়বো।

আমার সহকর্মীরা অত্যন্ত খারাপ ধরণের মানুষ। তাদের মানসিকতাও অত্যন্ত নীচ। আমার ভাগ্যই খারাপ। এই চাকুরীতে কোন ভবিষ্যত নেই। আমি যাদের সেবা দেই তারা সব শয়তান। এদের কষ্টই হওয়া উচিত। আমি প্রথম সুযোগেই চাকুরী বদলাবো।

বার্ণআউটের ফলে কর্মচারী বাসায়ও খারাপ ব্যবহার করতে শুরু করতে পারেন। ফলে তার পরিবারের সদস্যরাও তার প্রতি বিরক্ত হয়ে উঠতে পারেন। ফলে গোটা পরিবেশটাই খারাপ হতে শুরু করে। বার্ণআউটের ফলে চাকুরীস্থলে অনুপস্থিত হওয়া, চাকুরীতে ফাঁকি দেয়া, অধিক ধূমপান, অ্যালকোহল বা কোন ধরনের মাদক ব্যবহার ইত্যাদি হতে পারে। অনেকে চাকুরী বদলে ফেলতে পারেন বা অনেকের চাকুরী শেষ পর্যন্ত চলেও যেতে পারে। আর কোন কারণে চাকুরী চলে গেলে তবে দারিদ্র্য সহ অন্যান্য সমস্যা এসে পড়ে। এগুলোকে বার্ণআউটের দীর্ঘমেয়াদী প্রভাব বলা হয়। এছাড়া কর্মচারী প্রতিষ্ঠান ছেড়ে চলে গেলে প্রতিষ্ঠানকে নতুন কর্মচারীকে আবার প্রশিক্ষণ দিয়ে তৈরি করতে হয়।

নতুন পরিবেশে কাজে ঠিকমতো খাপ খাওয়াতেও কিছুটা সময় চলে যায়। তার অভিজ্ঞতার অভাবও থাকে। আবার এই নতুন কর্মচারীর বার্ণআউট হলে তখন আবার নতুন করে সব কিছু শুরু করতে হতে পারে। তাছাড়া বার্ণআউট সত্ত্বেও কর্মচারী কাজ চালিয়ে গেলেও তার কর্ম সাফল্য কমে যাবার ফলে প্রতিষ্ঠান যথেষ্ট লাভবান হতে পারে না। যদি প্রতিষ্ঠানের উচ্চপদস্থ কোন কর্মকর্তার বার্ণআউট হয় তবে প্রতিষ্ঠান অত্যন্ত খারাপ ভাবে প্রভাবিত হতে পারে। তার নেতিবাচক চিন্তা ধারা ও কর্মকান্ড অধস্তনদের বার্ণআউট ত্বরান্বিত করতে পারে।

যে ধরণের কাজে সেবাদানকারী এবং সেবাপ্রার্থীতার মধ্যে সম্পর্ক অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ সে সব ক্ষেত্রে বার্ণআউটের ঝুঁকি বেশি থাকে। যারা চিকিৎসা পেশায় নিয়োজিত, যেমন- ডাক্তার, মনোবিজ্ঞানী, কাউন্সেলর, নার্স, সমাজকর্মী, হাসপাতালে ও ক্লিনিকগুলোতে কর্মরত কর্মচারী এদের বার্ণআউট হবার সম্ভাবনা বেশী। বিশেষতঃ যারা কঠিন ধরণের অসুস্থদের যেমন- এইডসের ভাইরাস সংক্রমিত ব্যক্তি, ক্যান্সার বা এধরণের প্রাণঘাতী রোগ, অ্যাজমা, মাদকাসক্তি, সিজোফ্রেনিয়া নিয়ে কাজ করেন তাদের এটি হতে পারে। এছাড়া এনজিও বা সরকারী সকল কর্মচারীদেরই বার্ণআউট হবার কম-বেশী ঝুঁকি থাকে।

বার্ণআউটের ব্যবস্থাপনা বা নিয়ন্ত্রণ

বার্ণআউটের নিয়ন্ত্রণের প্রথম ধাপই হচ্ছে এর অস্তিত্ব সম্পর্কে সচেতন হওয়া। এক্ষেত্রে কর্মচারীর অনেক কিছু করার আছে। যদি কোন কর্মচারীর মধ্যে নেতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি থাকে তবে তার বার্ণআউট হতে

পারে। এক্ষেত্রে তিনি সচেতন হয়ে উঠবেন। প্রতিটি ঘটনার পেছনে অনেকগুলো ব্যাখ্যা থাকার সম্ভাবনা রয়েছে। কিন্তু যারা নেতিবাচক মনোভাবাপন্ন, তারা ঘটনার নেতিবাচক ব্যাখ্যাটাই নিয়ে নেন। এছাড়া যে অন্য কোন কারণে ঐ ঘটনা ঘটতে পারে সে বিষয়ে তারা বুঝতে পারেন না। এক্ষেত্রে তারা ঘটনার অন্য কোন ব্যাখ্যা আছে কিনা তা খুঁজতে চেষ্টা করতে পারেন। যেমনঃ একজন কর্মচারীকে তার অফিসার একটি কাজ দিলেন যা অন্য কোন কর্মচারীকে দেয়ার কথা। কেন তিনি এ কাজটি করলেন? হতে পারে, তিনি ঐ কর্মচারীকে পছন্দ করেন না বলে তাকে অতিরিক্ত খাটিয়ে নেয়ার জন্য অন্য কর্মচারীর কাজ কমিয়ে দিচ্ছেন। হতে পারে, তিনি অন্য কর্মচারীকে পছন্দ করেন বলে তার খাটুনি কমানোর জন্য ঐ কর্মচারীকে কাজটি দিয়েছেন। অথবা, কাজটি গুরুত্বপূর্ণ এবং বর্তমান কর্মচারীকে দক্ষ মনে করে অফিসার তাকে কাজটি করতে দিয়েছেন। অথবা, অফিসার ঐ কর্মচারীকে সামনে পেয়েছেন বলেই তাকে কাজটি করতে দিয়েছেন। এ মুহূর্তে যাকেই সামনে পেতেন, তাকেই তিনি কাজটি করতে দিতেন। কাজেই দেখা



কর্মস্থলে চাপ...

যাচ্ছে একই ঘটনার পেছনে অনেক ব্যাখ্যা থাকতে পারে। আমাদের মনে যে ব্যাখ্যাটি আসবে সেই মতো আমাদের মন প্রভাবিত হয়ে যাবে। যেমন, কর্মচারীটি যদি মনে করেন যে, অফিসার তাকে দক্ষ মনে করেন বলেই কাজটি করতে দিয়েছেন, তবে তার মন ভালো হয়ে যাবে। আবার কর্মচারীটি যদি মনে করতেন যে, অফিসার তাকে পছন্দ করেননা বলেই খাটিয়ে নিচ্ছেন তবে দুঃখ ও রাগ হতে পারে। মানুষের মন যেমন হয় সেই অনুযায়ী তার আচরণও প্রভাবিত

হয়ে যায়। মন ভালো হলে কর্মচারীটি হাসি মুখে যত্ন নিয়ে কাজটি করতে চেষ্টা করবেন। আবার রাগ ও মন খারাপ হলে হয়তো তিনি অফিসারের সাথে তর্ক করতে পারেন, তর্ক না করলেও কাজে অবহেলা করতে পারেন। আবার বেশী মন খারাপ লাগলে কর্মচারীটির শরীরও ক্লান্ত হয়ে যেতে পারে। বেশী রাগ হলেও তার প্রভাব শরীরে পড়তে পারে। কাজেই কর্মচারীদের দায়িত্ব হবে, যখন কোন ঘটনা ঘটে তখন সাথে সাথে যদি নেতিবাচক চিন্তা মনে আসে, তবে লক্ষ্য করা যে, এটি একমাত্র ব্যাখ্যা কিনা? না অন্য কোন ব্যাখ্যা আছে? বিভিন্ন দিক চিন্তা করেও যদি ঘটনার নেতিবাচক ব্যাখ্যাই তিনি পান তবে সেটাই গ্রহণ করবেন। কিন্তু প্রায়ই দেখা যায় যে, ঘটনার পেছনে বেশ কিছু ইতিবাচক ব্যাখ্যাও কাজ করে। তখন কর্মচারীটি সেই ব্যাখ্যা বিবেচনায় নিতে চেষ্টা করবেন। কোন কর্মচারী যদি কর্মস্থলে ঘটনার ভারসাম্যপূর্ণ ব্যাখ্যা চিন্তা করতে পারেন, তবে তার বার্ণআউটের সম্ভাবনা অনেক কমে যায়।

কর্মচারীর উপর অতিরিক্ত কাজের চাপ থাকলে বার্ণআউট হতে পারে। যাদের উপর কাজের চাপ বেশী তারা গুছিয়ে কাজ করতে পারে না। যদি এমন কোন কাজ তার উপর চাপিয়ে দেয়া হয় যা তার একার পক্ষে

কিছুতেই সম্ভব নয়, তবে কাজটি পুরোপুরি নষ্ট হবার আগেই সময় থাকতেই প্রতিষ্ঠানকে জানিয়ে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করতে অনুরোধ করবেন। যদি অফিসের কর্মঘন্টার বাইরে কোন কাজ কর্মচারীকে করতে দেয়া হয় এবং কর্মচারী সেটি না করতে চান, তবে তিনি স্পষ্টভাবে সেটি কর্মকর্তাকে জানিয়ে দিতে পারেন। অবশ্য সেক্ষেত্রে অফিসের বাস্তবতা মাথায় রেখে কাজটি করতে হবে। অনেক কর্মচারী/কর্মকর্তা সৃজনশীলতাকে বিশেষ গুরুত্ব দেন। সৃজনশীলতার বিকাশ ঘটাতে না পারলে তাদের বার্ণআউট হতে পারে। যদি কাজের ক্ষেত্রে কোন সৃজনশীল ধারণা তার মাথায় আসে তবে উপযুক্ত মুহূর্তে উচ্চতন কর্মকর্তাকে বা প্রতিষ্ঠানের মালিককে এ বিষয়ে বলে দেখতে পারেন। এক্ষেত্রে চাকুরীর অনিশ্চয়তা থাকলে বার্ণআউট হতে পারে। যেসব চাকুরীতে অনিশ্চয়তা থাকে সেই অনিশ্চয়তাকে মেনে নেয়ার জন্য কর্মচারীরা নিজেদের মনকে প্রস্তুত করতে চেষ্টা করতে পারেন। তারা হঠাৎ চাকুরী চলে যাবার সম্ভাবনাকে মাথায় রেখে আপদকালীন সময়ের জন্য কিছু সঞ্চয় করে রাখতে চেষ্টা করতে পারেন। আবার নিয়মিত আয়ের পাশাপাশি কিছুটা বিকল্প আয়ের জন্যও তারা চেষ্টা করতে পারেন। চাকুরী চলে যাবার সম্ভাবনা কতটা আছে সে বিষয়ে সব সময় খোঁজ খবর রাখতে পারেন যাতে একটু টের পেলেই চট করে চাকুরী বদলে ফেলতে চেষ্টা করতে পারেন। এছাড়া সুযোগ-সুবিধা বেশী এমন চাকুরী পেলে চাকুরী বদলিয়ে ফেলে নিজের অবস্থার উন্নতি করার চেষ্টা করতে পারেন।

চাকুরীর খারাপ দিক নিয়ে ভাবলে বার্ণআউট হতে পারে। চাকুরীর যেমন খারাপ দিক থাকে, তেমনি ভালো দিকও থাকে। কর্মজীবীরা চাকুরীর ভালো দিকের প্রতি লক্ষ্য করলে বার্ণআউট কমে আসে। যেমন, যারা মৃত্যুপথযাত্রী বা কঠিন ধরণের রোগে আক্রান্তদের সেবা দিচ্ছেন তাদের অনেক সময় বার্ণআউট হতে পারে। এধরণের পেশাজীবীরা ভাবতে পারেন যে, এই অসহায় মানুষগুলোর দুভোগ একটু কমিয়ে তারা খুব ভালো সেবামূলক কাজ করছেন। এভাবে ভাবলে বার্ণআউট কমে যাবে। মৃত্যুপথযাত্রী রোগীদের এবং তাদের পরিবারের লোকদের রোগীর সম্ভাব্য মৃত্যু বিষয়ে সচেতন করে তোলা সব সময়ই দুরূহ দায়িত্ব। সেবাদানকারীরা ভাবতে পারেন যে, কাউকে না কাউকে এ দায়িত্ব পালন করতেই হবে। তারা সংবেদনশীলতার সাথে এই দুরূহ দায়িত্ব পালন করায় রোগী ও তার পরিবারের পক্ষে বিষয়টা মেনে নেয়া কিছুটা সহজতর হবে এবং তারা এজন্য নিজেদেরকে প্রস্তুত করার সময় পাবেন। এভাবে ভাবলেও বার্ণআউট কমবে। অটিজম ও মানসিক প্রতিবন্ধিতার মত সমস্যায় আক্রান্ত শিশু বা নেশা ব্যবহারকারী, যৌনকর্মী এধরণের মানুষের সেবা করা ও মানবতার সেবা করা একই কথা—এভাবে ভাবলে কর্মজীবীদের বার্ণআউট কমবে।

যে সব কর্মজীবীদের পরিবারে জটিল ও দীর্ঘমেয়াদী রোগী আছেন তাদের বার্ণআউট হতে পারে। এ সব কর্মজীবীরা তাদের সেবার জন্য উপযুক্ত ব্যবস্থাগ্রহণ করবেন। প্রয়োজনে এর জন্য পেশাদার সেবাদাতাদের নিয়োগ করবেন। যারা চাকুরী করছেন না এমন আত্মীয়রা পরিবারে রোগীদের যত্ন নিতে পারেন।

যে সব কর্মজীবীদের নিজেদেরই কোন শারীরিক বা মানসিক সমস্যা রয়েছে তারা তার সমাধানের জন্য উপযুক্ত ব্যবস্থা করবেন। প্রয়োজনে

চিকিৎসা সেবা নিবেন। নিজে শারীরিক ও মানসিকভাবে সুস্থ থাকলে তবেই অন্যকে সেবা দেয়া যায়।

কর্মজীবীরা নিজেদের চিত্তবিনোদনের বিষয়ে যত্নবান হবেন। যতটুকু সুযোগ আছে তার সর্বোচ্চ ব্যবহার করবেন। দিনের কঠিন পরিশ্রমের শেষে তারা নিজেদের বিশ্রামের বিষয়ে বিশেষ যত্নবান হবেন। পর্যাপ্ত পরিমাণ ঘুম দেহ ও মনের জন্য বিশেষভাবে প্রয়োজনীয়। পুষ্টিকর খাদ্য গ্রহণও বিশেষভাবে প্রয়োজন। এগুলো মানুষকে কর্মক্ষেত্রে সফল হতে সাহায্য করে। প্রয়োজনে কর্মজীবীরা কিছু পারিবারিক দায়িত্ব পরিবারের অন্যদের উপর চাপিয়ে নিজেরা বিশ্রাম নিতে পারেন। যখন সম্ভব তখন তারা কোথাও ছুটি নিয়ে ঘুরে আসতে পারেন।

যারা একই কাজ করে বিরক্ত হয়ে যাচ্ছেন তাদের বার্ণআউট হতে পারে। তারা অফিসের সাথে কথা বলে কাজে বৈচিত্র আনার চেষ্টা করতে পারেন। যেমন—যারা একই ধরণের রোগী দেখে বিরক্ত, সম্ভব হলে তারা অন্য ধরণের কিছু রোগীও দেখতে পারেন। অথবা কিছুটা অফিসিয়াল দায়িত্বপালনও করতে পারেন। যিনি শিক্ষকতা পেশায় আছেন, তিনি পাঠদানের বিষয়বস্তুর মধ্যে পরিবর্তন এনে দেখতে পারেন।

অদক্ষ কর্মচারীরা বার্ণআউটের ঝুঁকির মধ্যে আছেন। কোন কর্মচারী তার দক্ষতার অভাব অনুভব করলে এ বিষয়ে প্রশিক্ষণ নিতে পারেন। এছাড়া প্রতিষ্ঠানের জন্য অভিজ্ঞ কর্মচারীরা কিভাবে কাজ করছেন তা দেখে এবং তাদের উপদেশ অনুসরণ করেও তিনি তার দক্ষতার উন্নতি করতে পারেন। কর্মচারী প্রতিষ্ঠানের অন্য কর্মচারীদের সাথে একটা সুন্দর সম্পর্ক স্থাপন করতে পারেন। যেই প্রতিষ্ঠানে কর্মচারীদের মধ্যে ভালো সম্পর্ক নেই, সেখানেও ধৈর্যের সাথে চেষ্টা করলে মোটামোটি কাজ চালিয়ে নেয়ার মতো সম্পর্ক তৈরি করা সম্ভব।

যাদের কঠিন ধরণের কাজ করতে হয় তাদের বার্ণআউট হতে পারে। তারা কাজের এবং বাসা বা বাড়ীর পরিবেশের মধ্যে পরিষ্কার একটি ব্যবধান স্থাপন করতে পারেন। যখন বাসায় আসলেন তখন কাজের কোন উৎকর্ষ আর মনে ঠাই দিবেন না। কাজ কাজের জায়গায়, বাসা বাসার জায়গায়। কাজ করার সময় মন দিয়ে কাজ করতে হবে। কিন্তু কাজ যাতে কর্মচারীকে দারুণভাবে প্রভাবিত করতে না পারে। যেমন—একজন মনোবিজ্ঞানী তার রোগীর দুঃখ-কষ্ট বোঝার চেষ্টা করবেন, কিন্তু এর দ্বারা নিজেই তীব্রভাবে দুঃখিত হয়ে যাবেন না। রোগীর জন্য অতিরিক্ত দুঃখিত হলে তিনি রোগীকে সঠিক সেবা দিতে পারবেন না। এবং এক পর্যায় তারই মানসিক সাহায্য লাগতে পারে। কাজেই মনোবিজ্ঞানীকে একটু মানসিক দূরত্ব বজায় রেখেই রোগীর দুঃখ অনুভব করার চেষ্টা করতে হবে। যে কোন পেশাজীবীরাই যদি কাজের দ্বারা নিজের মানসিক শান্তি বিনষ্ট হতে না দেন, তবে তারা দক্ষ ভাবে কাজ করতে পারেন।

কয়েক ধরণের ব্যায়াম আছে যা উৎকর্ষতার লক্ষণ কমাতে সাহায্য করে। এই ব্যায়ামগুলোকে রিল্যাক্সেশন ব্যায়াম বলে। বার্ণআউটের লক্ষণের সাথে উৎকর্ষতার লক্ষণের অনেক মিল আছে। কাজেই রিল্যাক্সেশন ব্যায়াম করে কর্মচারীরা বার্ণআউটের কষ্ট নিয়ন্ত্রণে রাখতে পারেন। রিল্যাক্সেশন ব্যায়াম পেশী সংকোচন-পদ্ধতির সাহায্যে, শ্বাস-প্রশ্বাসের

ধরণ নিয়ন্ত্রণের সাহায্যে এবং সাজেশন ও কল্পনার সাহায্যে করা যায়। মনোবিজ্ঞানীরা এবং রিল্যাক্সেশন ব্যায়ামে প্রশিক্ষিতরা এটি শেখাতে পারেন। অনেকে মেডিটেশনের মাধ্যমেও বার্ণআউট কমানোর ক্ষেত্রে ফল পেয়েছেন। সঠিক ভাবে মেডিটেশন করতে পারলে মানসিক স্থিরতা তৈরি হয় এবং দেহ ও মন রিল্যাক্স হয়। ফলে বার্ণআউটের লক্ষণগুলো কিছুটা কমে যায়।

অনেক কর্মজীবী মনে করেন যে, অফিস তার প্রতি অন্যায় করছে। এ ধরণের চিন্তা বার্ণআউট সৃষ্টি করতে পারে। এমন হতে পারে যে, অফিসে এ বিষয়ে বললে অসুবিধা হতে পারে। এক্ষেত্রে তারা তাদের দুঃখের কথা কোন বন্ধু বা আত্মীয়-স্বজনের সাথে বলতে পারেন। তবে এমন কারো সাথে গল্প করা ভালো যে বিশ্বাসভাজন এবং যার সাথে অফিসের কোন যোগাযোগ নেই। এটি বার্ণআউট নিয়ন্ত্রণে বেশ কাজে লাগে।

অনেক সময় চিকিৎসা পেশায় নিয়োজিতরা রোগীর দুঃখ-দুর্দশা নিয়ে কাজ করতে গিয়ে বার্ণআউটের শিকার হন। তারা সম্ভব হলে একই পেশায় নিয়োজিত সহকর্মীদের সাথে নিয়মিত বসে এসব বিষয় নিয়ে কথা বলে দেখতে পারেন। এটি তাদের মানসিক সমর্থন জোগানোর পাশাপাশি তাদের দক্ষতার উন্নয়নেও সহায়ক হবে। যারা জটিল ধরণের কাজ করেন, তারা ঐ বিষয়ে দক্ষ মানুষের নিকট থেকে নিয়মিত পেশাদারী নির্দেশনা নিতে পারেন।

প্রতিষ্ঠানের অদক্ষ ব্যবস্থাপনা কর্মচারীদের বার্ণআউট তৈরি করতে পারে। প্রতিষ্ঠান যদি ভালো কাজের ও দক্ষ কর্মচারীদের মূল্যায়ন না করে তবে কর্মচারীদের মধ্যে অসন্তোষ তৈরি হয়। কাজের তুলনায় বেতন কম হলে কর্মচারীদের বার্ণআউট হতে পারে। কর্মচারীরা যদি ছুটি না পায় এবং প্রতিষ্ঠান যদি কর্মচারীদের প্রতি অমানবিক মনোভাব পোষণ করে তাহলেও কর্মচারীদের বার্ণআউট হতে পারে।

কর্মচারীদের বার্ণআউট নিয়ন্ত্রণে কর্তৃপক্ষেরও অনেক কিছু করার আছে। ভালো কাজের পুরস্কার দিতে হবে। তাতে অন্যেরাও ভালো কাজ করতে উৎসাহিত হবে। যতটা সম্ভব ন্যায্য আচরণ করলে বার্ণআউটের সম্ভাবনা কমবে। কর্মচারীদের কাজের পরিধি এবং দায়িত্ব-কর্তব্য সম্পর্কে পরিষ্কার প্রাতিষ্ঠানিক নীতিমালা থাকা দরকার। এই নীতিমালার যথাযথ বাস্তবায়নও বিশেষ জরুরী। প্রতিষ্ঠানকে স্বচ্ছ ভাবে পরিচালনা করতে হবে। প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা দক্ষভাবে পরিচালিত হতে হবে। প্রতিষ্ঠানের সার্বিক কার্যক্রমের সাথে কর্মচারীদের সক্রিয় অংশগ্রহণ থাকলে বার্ণআউট কম হয়। কর্মচারীরা যদি জানে যে, কেন কি ঘটছে তবে তারা কাজও

ভালোভাবে করতে পারবে। কর্মচারীদের অধিকারের প্রতি সংবেদনশীল থাকলে তাদের বার্ণআউট কম হয়। প্রতিষ্ঠান মাঝে মাঝে মিটিং করে কর্মচারীদের সুবিধা-অসুবিধার কথা শুনতে পারে। কর্মচারীদের বেতন নিয়মিত হওয়া দরকার। বেতন যদি পর্যাপ্ত পরিমাণ হয় তবে বার্ণআউট কম হওয়ার সম্ভাবনা আছে। যারা কঠিন ধরনের কাজ করেন প্রতিষ্ঠানকে তাদের প্রতি বিশেষ সংবেদনশীল থাকতে হবে।

কর্মচারীদের বার্ণআউট নিয়ন্ত্রণে কর্তৃপক্ষেরও অনেক কিছু করার আছে। ভালো কাজের পুরস্কার দিতে হবে। তাতে অন্যেরাও ভালো কাজ করতে উৎসাহিত হবে। যতটা সম্ভব ন্যায্য আচরণ করলে বার্ণআউটের সম্ভাবনা কমবে।

বার্ণআউটের প্রতিরোধ

সব পেশা সবার জন্য নয়। কোন পেশা শুরু করার আগে কর্মজীবী এই পেশার সুবিধা-অসুবিধা বিচার-বিবেচনা করে তারপর এটা শুরু করবেন কিনা এ বিষয়ে সিদ্ধান্ত নিবেন। যদি পরেও তার মনে হয় যে, তার মানসিক গঠন এই ধরণের কাজের উপযুক্ত নয়, তখনও তিনি পেশা বদলে ফেলতে চেষ্টা করবেন। এটি বার্ণআউট হবার আগেই তা মোকাবিলায় সাহায্য করবে। এছাড়া একটু আগে যে পদক্ষেপগুলোর কথা বলা হয়েছে তা অগ্রিম নিয়ে রাখলে বার্ণআউট প্রতিরোধ করা যাবে।

আধুনিক জীবনে কর্মস্থলে চাপ এত বেশী যে বার্ণআউটও একটি বড় সমস্যা হিসাবে সামনে চলে এসেছে। বার্ণআউট কর্মচারীকে ক্ষতিগ্রস্ত করার সাথে সাথে প্রতিষ্ঠানকেও ক্ষতিগ্রস্ত করে। কাজেই বার্ণআউটের মোকাবিলায় সময় উপযোগী পদক্ষেপ এখন সময়ের দাবী।

লেখক পরিচিতি

বর্তমান লেখাটির লেখক মোঃ জহির উদ্দিন ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের মনোবিজ্ঞান বিভাগ হতে অনার্স এবং চিকিৎসা মনোবিজ্ঞান বিভাগ হতে এম.এস.সি এবং এম.ফিল ডিগ্রী অর্জন করেন। বর্তমানে তিনি জাতীয় মানসিক স্বাস্থ্য ইনস্টিটিউট'-এর সাইকোথেরাপি বিভাগে সহকারী অধ্যাপক হিসেবে কর্মরত আছেন।

২২-৩২% এইচ,আই,ভি রোগী ও ৩৫-৪৫% হার্ট এ্যাটাকে আক্রান্ত রোগীরা বিষণ্ণতায় ভোগে।