

직장에서 번아웃 증후군을 겪고 있습니까? 여러분은 혼자가 아닙니다.



바이러스 대유행 봉쇄조치가 정점에 이른 가운데 많은 직원들은 재택 근무를 하고 있습니다. 그리고 많은 사람에게 있어 이는 식탁이 책상이 되고, 업무 시간 중에 자녀를 돌보거나 온라인 수업도 살펴봐야 하며 개가 짖을 때마다 정신없이 음 소거 버튼을 누르는 일을 의미합니다. 대면 업무를 계속하고 있는 직원들의 경우, 많은 사람들이 직장에서 COVID-19 바이러스 감염의 걱정에 더해 자녀 돌보기나 다른 어려움들을 겪고 있습니다.

모두 큰 타격을 입고 있습니다. 세계적 연구 결과에 따르면:¹

75%

의 사람들이 사회적 고립감을 더 많이 느낀다고 말합니다.

- 67%의 사람들이 스트레스가 더 많아졌다고 보고합니다.
- 57%는 더 큰 불안감을 느낍니다.
- 53%는 감정적으로 더 소진됐다고 느낀다고 말합니다.

백신 접종률이 증가하고 일부 학교가 다시 수업을 재개했음에도 많은 사람들은 여전히 이러한 감정을 느끼고 있습니다. 그리고 이는 탈진의 징후일 수 있습니다.

세계 보건 기구(World Health Organization, WHO)에서 발간한 ICD-11, 국제 질병 분류서에 따르면 탈진은 “성공적으로 관리되지 않은 만성적인 직장 스트레스”로 인한 것입니다. 탈진의 징후에는 피로감, 직장에서 멀어진 느낌이나 부정적인 느낌과 업무 효율성 저하가 포함됩니다.²

탈진과 싸우기: 직원들을 위한 팁

귀하가 탈진 상태를 경험하고 있다고 생각한다면 증상 관리에 도움이 되고 원인을 감소하도록 할 수 있는 일이 있습니다.

경계선 설정하기. 귀하가 재택 근무를 하고 있다면 퇴근 시간에 업무에서 가정 생활로 변환하는 것이 어려울 수 있습니다. 그리고 사무실로 복귀했다 하더라도 집으로 노트북 컴퓨터를 가져오거나 전화기로 이메일을 확인하게 되면 계속해서 일을 하고 있는 것처럼 느껴질 수 있습니다. 반드시 업무를 중단할 시간이 되면 “정신적으로 퇴근” 하십시오. 그렇게 하지 않으면 불안, 우울감, 감정적 소진과 피로감으로 이어졌습니다.³

귀하의 웰빙에 집중하십시오. 최대한 평소의 스케줄을 유지하고,⁴ 충분한 수면을 취하도록 하십시오. 가능하다면 건강한 식생활과 충분한 운동을 야외에서 많이 하도록 하십시오. 휴가를 이용할 수 있다면 휴가를 쓰십시오. 그리고 자신이 알코올 또는 처방약을 포함해 다른 약품을 남용하고 있다고 생각된다면, 도움을 받으십시오.⁴

휴식을 취하십시오.⁵ 재택 근무 중이라면 휴식 시간을 기억하는 것이 어려울 수 있습니다. 그러나 회의 사이에 걸거나 화장실에 가기 위해 복도를 걸어갔었던 시간들을 생각해보십시오. 집 주변을 한 블록 짝만 산책하기만 해도 같은 방식으로 마음가짐을 새롭게할 수 있습니다. 스트레칭도 좋은 아이디어입니다.

바깥 세상과 연결 상태를 유지하십시오. 아직도 사회적 거리두기를 하는 것은 현명한 생각이지만 친구, 가족 심지어 동료들과 연결 상태를 유지할 수 있는 다른 방법들이 있습니다. 한 연구에서 직원들의 3분의 1은 자신들의 팀에서는 재택 근무를 하는 중에 어떤 비공식적인 연락도 하지 않았다고 답했습니다 — 그리고 그러한 연결의 부재는 정신적 건강 악화의 가능성을 19% 증가시켰습니다.¹

자신의 감정에 관해 열린 태도를 가지십시오. 귀하의 동료들과 매니저에게 귀하가 직면하고 있는 스트레스들에 관해 이야기하십시오. 그들은 온라인 수업 또는 업무를 할 수 있는 조용한 공간이 없는 것과 같은 귀하가 겪고 있는 어려움에 대해 인식하지 못했을 수 있습니다. 이러한 열린 태도는 다른 사람들 또한 어려움을 공유할 수 있도록 독려해줄 수 있으며 여러분이 혼자가 아니라는 사실을 알게 되면 여러분 모두가 서로 서로를 지원하도록 해줄 수 있습니다. 불안증 또는 우울증과 같은 정신적 건강 질환에 대해 치료를 받고 있다면 치료를 지속하십시오.⁴ 또는 새로운 지원이 필요하다고 생각되면 귀하의 직원 지원 프로그램에 도움을 청하십시오.

백신 접종이 증가하면서 바이러스 대유행 사태가 잠잠해질 수는 있겠지만 업무 관련 스트레스는 훨씬 더 오랫동안 지속될 수 있습니다. 부담감을 느끼고 있다면 매니저 또는 전문 상담사에게 도움을 받으십시오.

1. Smith R. How CEOs can support employee mental health in a crisis. *Harvard Business Review*. May 1, 2020. Available at: <https://hbr.org/2020/05/how-ceos-can-support-employee-mental-health-in-a-crisis>. Accessed February 24, 2021.
2. World Health Organization. Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. May 28, 2019. Available at: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Accessed February 24, 2021.
3. Nigam JAS, et al. COVID-19 stress among your workers? Healthy work design and well-being solutions are critical. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). June 12, 2020. Available at: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2020/06/12/covid-19-stress/>. Accessed February 24, 2021.
4. CDC. Employees: How to cope with job stress and build resilience during the COVID-19 pandemic. December 23, 2020. Available at: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/mental-health-non-healthcare.html>. Accessed February 24, 2021.
5. CDC. Taking care of your emotional health. Available at: <https://emergency.cdc.gov/coping/selfcare.asp>. Accessed February 24, 2021.

이 프로그램은 응급 또는 긴급 치료가 필요할 경우 이용해서는 안됩니다. 응급상황인 경우, 귀하가 미국 내에 있다면 911에 전화하시거나 미국 외의 지역에 있는 경우 현지 응급 서비스 전화번호로 전화하시고 또는 가장 가까운 사고 및 응급의학과에 가십시오. 이 프로그램은 의사 또는 전문가의 진료를 대체하는 것이 아닙니다. 이해 갈등의 가능성으로 인해 Optum 또는 그 자회사 또는 전화할 건 사람이 이들 서비스를 직접 또는 간접적으로 받는 모든 당사자(예: 고용주 또는 건강보험)에 대한 법률 소송과 관련될 수 있는 문제에 관해서는 법률 자문이 제공되지 않습니다. 이 프로그램 및 프로그램의 모든 구성요소, 특히 16세 미만의 가족 구성원에 대한 서비스는 모든 장소에서 제공되지 않을 수 있으며 사전 고지 없이 변경될 수 있습니다. 직원 지원 프로그램 인력 자원의 경험 및/또는 교육 수준은 계약 요건 또는 국가 규제 요건에 기초해 다양할 수 있습니다. 혜택 제외사항 및 한계사항이 적용될 수 있습니다.

Optum®은 미국 및 다른 관할권 내에서 Optum, Inc.의 상표입니다. 모든 기타 브랜드 또는 상품명은 각 소유주의 상표 또는 등록 상표입니다. Optum은 동등한 고용 기회를 제공하는 기업입니다.