

نیروی انسانی
ارزشمندترین
سرمایه هر
سازمان است

سلامت روان در شاغلان

مقدمه

سلامت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها در چند دهه اخیر توجه محققان زیادی را به خود جلب کرده است. همان‌طور که می‌دانیم مهم‌ترین سرمایه سازمان، نیروی انسانی آن است که به عنوان غنی‌ترین منبع سازمان در راستای تحقق اهداف آن گام بر می‌دارند. برای پیشرفت و رشد کشور در همه زمینه‌ها ابتدا باید از نیروی انسانی سالم، متفکر و خلاق استفاده کرد زیرا استفاده از نیروهایی که از سلامت جسمی و روانی برخوردارند، موجب افزایش بهره‌وری می‌شود. همچنین ثابت شده کارکنانی که سلامت روان بیشتری دارند نسبت به کارکنان دیگر از تعهد سازمانی بیشتری برخوردارند.

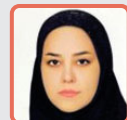
مریم ولایی عزیز

مدیر مرکز آموزش بهورزی و رابط فصلنامه بهورز
دانشکده علوم پزشکی اسدآباد



نگار محبوبی راد

مربی مرکز آموزش بهورزی
دانشکده علوم پزشکی اسدآباد



اهداف آموزشی

امید است خوانندگان محترم پس از مطالعه مقاله:

عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت روان را توضیح دهند.

عوامل محیطی مؤثر بر سلامت کارکنان را شرح دهند.

راهکارهای ارتقای سلامت روان در محیط کار را بیان کنند.

مفهوم سلامت روان

مفهوم سلامت روان شامل رفاه ذهنی، احساس خودتوانمندی، خودمختاری، کفایت، درک همبستگی بین نسلی و توانایی تشخیص استعدادهای بالقوه هوشی و عاطفی در خود است. به عبارت دیگر می‌توان گفت: سلامت روان حالتی از رفاه است که در آن فرد توانایی‌هایش را باز می‌شناسد و قادر است با استرس‌های معمول زندگی تطابق حاصل کرده، از نظر شغلی مفید و سازنده باشد و به عنوان بخشی از جامعه با دیگران مشارکت و همکاری داشته باشد.

سلامت روان و محیط کار

محیط کار از مهم‌ترین محیط‌هایی است که فرد از بزرگسالی بخش اعظمی از وقت خود را در آن سپری می‌کند. بر این اساس روشن است که عوامل موجود در محیط کار عملکرد فرد را در شغل او تحت تأثیر قرار می‌دهند که این مسأله در نتیجه وساطت عوامل روانی متأثر از شرایط محیطی است. شاید روشن‌ترین نتیجه بررسی چنین تأثیراتی افزایش بازده و عملکرد کارکنان است. تمام محیط‌های کاری، سازمان‌ها، ادارات، کارخانه‌ها و مراکز تولیدی و غیره درصدد افزایش کارایی کارکنان خود هستند و ایجاد شرایط محیطی سالم اولین و اساسی‌ترین گام در این راستاست. از سوی دیگر بهداشت و سلامت جسمی و روانی افراد در جنبه‌های دیگر زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی تأثیر دارد، به طوری که در جوامع مختلف به تأمین سلامت افراد توجه شایانی شده و برنامه‌ریزی‌ها و هزینه‌های کلانی صرف این امر می‌شود.

ما در دنیای امروز با استرس‌های مختلفی روبه‌رو هستیم که بعضی از این استرس‌ها مختص محیط کار است. نزاع با یک همکار، محروم شدن از پاداش، دیر رسیدن به محل کار و فشار از سوی هیأت مدیره یا مدیران سازمان را می‌توان نمونه‌هایی از استرس‌های محیط کار نامید. سازمان بهداشت جهانی در سال ۱۹۹۱ اعلام کرد افراد شاغل در جامعه از ابتلا، آسیب

و میرایی بیشتری برخوردارند. در یک بررسی یک ساله که توسط «سندرسون» و همکارش انجام شد، افسردگی به عنوان یک اختلال شایع در جمعیت در حال کار شناخته شده است. سازمان بین‌المللی کار، اختلالات روانی را یکی از دلایل عمده بیماری، غیبت از کار و مرگ در محیط کار، در سراسر جهان اعلام کرده است. مشکلات سلامت روان در محیط کار، ممکن است از طریق افزایش خطاهای شغلی، تصمیم‌گیری ضعیف، از دست رفتن انگیزه و تعهد کاری، تنش و تعارضات با همکاران باشد که باعث کاهش کارایی کارکنان می‌شود.

تعاریف و کارکرد سلامت روانی در محیط کار

سلامت روانی همان سلامت فکر و قدرت سازگاری فرد با محیط و اطرافیان است. ایجاد فرصت برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و کنار آمدن با خود و دیگران یکی از اهداف مهم و اساس سلامت روانی است. تقریباً هر یک از کارکنان از ابعاد مختلف تحت تأثیر فشارهای عصبی روانی قرار دارند که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از: عوامل شخصی، عوامل گروهی با آنچه به ارتباط و با همکاران در محیط کار مربوط می‌شود، عوامل سازمانی با آنچه به ساختار محل کار او ارتباط پیدا می‌کند و عوامل برون سازمانی.

عوامل محیطی مؤثر بر سلامت کارکنان

۱. روشنایی و نور محیط کار

مشاغل مختلف، در محیط‌های کاری مختلف قرار دارند؛ برخی از مشاغل در محیط‌های باز و برخی در محیط‌های بسته انجام می‌شوند. در



محیط‌های بسته میزان روشنایی کافی و مناسب حایز اهمیت است به طوری که هم نور کم و هم نور زیاد می‌توانند تأثیرات منفی روی فرد داشته باشند. برخی از این تأثیرات جسمی است و برخی دیگر روانی هستند. کار در محیط‌های بسته کم‌نور و همچنین پرنور اغلب با خستگی و تحریک‌پذیری فرد همراه هستند. افرادی که در چنین محیط‌هایی کار می‌کنند بازده مناسبی ندارند و اغلب ویژگی‌های منفی روانی از خود نشان می‌دهند.

۲. سرو صدا در محیط کار

دستگاه شنوایی انسان به دامنه محدودی از اصوات حساس است به طوری که اصوات و سروصدهایی که در طیف بالای این دامنه قرار می‌گیرند برای فرد آزاردهنده هستند. چنین صداهایی علاوه بر ایجاد مشکلات شنوایی در فرد تغییرات جسمانی و روانی دیگری نیز به وجود می‌آورند. از لحاظ جسمانی فشردگی عروق خونی، تغییرات ضربان قلب، گشادشدن مردمک چشم، بالارفتن فشارخون، کشیدگی عضلات و... را می‌توان مشاهده کرد. پرخاشگری، بی‌اعتمادی و تحریک‌پذیری در افرادی که در محیط‌های پرسرو صدا کار می‌کنند دیده می‌شود.

۳. درجه حرارت و رطوبت محیط کار

کار در محیط‌هایی با حرارت نامناسب، بسیار سرد یا بسیار گرم همراه با مشکلات شناخته شده‌ای برای افراد است، مانند مشکلات جسمانی از جمله درد مفاصل، پایین آمدن سطح مقاومت بدن، سرماخوردگی، ناراحتی‌های دستگاه تنفسی و غیره. رنگ‌ها نیز با تأثیری که بر روحیه و شرایط روانی فرد می‌گذارند به عنوان یک عامل محرک یا کسالت‌آور عمل می‌کنند. رنگ محیط کار علاوه بر تناسب آن با نوع کار باید با شرایط روانی افراد نیز سازگاری خوبی داشته باشد. تأثیر آلودگی و بهداشت محیط کار نیز کاملاً روشن و واضح است. تراکم کار، ساعات کار و زمان کار عوامل مهم دیگر هستند. تراکم کار، انجام کار در ساعات نامناسب که با خستگی و ضعف جسمانی و روانی برای فرد همراه هستند، با تداوم در طول زمان سلامت جسمی و روانی فرد را تهدید خواهند کرد.

راهکارهای ارتقای سلامت روان در محیط کار

- تاب آوری را در خود تقویت کنید.
- به وظایفی که هر روز انجام می‌دهید معنا دهید. این دیدگاه به جلوگیری از مسخ شخصیت، خطرناک‌ترین جنبه فرسودگی شغلی از دیدگاه فرد، کمک می‌کند.
- در مورد احساساتتان با افراد قابل اعتماد صحبت کنید.
- به خود حق بدهید که در رابطه با بحران‌ها و فشار کاری ناشی از آن احساسات منفی تجربه کنید، از بیان احساسات شرمندگی نداشته باشید.
- به نگرانی‌های همکارانتان گوش دهید و به خاطر کارهای ارزشمندی که انجام می‌دهند آن‌ها را تشویق کنید.
- ارتباط خود را با افرادی که موجب اضطراب در شما می‌شوند محدود کنید.
- رویدادهای اجتماعی خلق کنید.
- بزرگداشت اتفاق‌های بزرگ همچنان انگیز است اما مناسبت‌های کوچک مانند موفقیت‌های روزمره، موفقیت فرزندان و همکاران و تولدها را نیز جشن بگیرید.
- روابط خانوادگی و دوستانه را حفظ کنید. در صورتی که امکان ملاقات‌های حضوری ندارید حتی‌الامکان به صورت تصویری از طریق کانال‌های مجازی در تماس باشید و یا تلفنی باهم ارتباط داشته باشید.
- اگر از قبل سرگرمی داشتید در روزهایی که

- برنامه روزانه شما کمک می‌کند. همکاران خود را برای ورزش گروهی تشویق کنید.
- بین کار و زندگی شخصی تا جایی که می‌توانید توازن برقرار کنید. سعی کنید زمان‌هایی که سرکار نیستید نقش قبلی خود را در زندگی داشته باشید و از اخبار دور باشید.
 - تغذیه خوبی داشته باشید و ساعات استراحت خود را بیشتر کنید.
 - در صورتی که احساس می‌کنید تحت فشار زیادی ناشی از کار هستید و نمی‌توانید کارهای روزمره را مثل قبل انجام دهید از تیم سلامت روان کمک بگیرید.

نتیجه‌گیری

عدم توجه به سلامت روان یکی از عوامل مهم در کاهش کارایی، از دست رفتن نیروی انسانی و ایجاد عوارض جسمی و روانی است. از طرفی مهم‌ترین سرمایه‌سازمان‌ها، نیروی انسانی آن است که به عنوان غنی‌ترین منابع سازمان به واسطه هدایت و رهبری در راستای تحقق اهداف سازمان است. در نتیجه آموزش سلامت روان و اجرای راهکارهای مدیریتی مناسب، در محیط کار می‌تواند منجر به بهبود بهره‌وری، مشارکت و حفظ کارکنان سازمان شود.

- سرکار نیستید زمان‌هایی را هر چند کوتاه به آن اختصاص دهید، کتاب بخوانید، موسیقی مورد علاقه تان را گوش دهید و فیلم و سریال ببینید.
- در محیط کار در ساعت‌های استراحت و غذاخوردن در مورد مسایل مربوط به بیماری و بحران صحبت نکنید.
 - تحرک و فعالیت فیزیکی خود را بیشتر کنید. یکی از راهبردهای پیشگیری از فرسودگی شغلی در مراقبت‌های بهداشتی، ورزش است. فعالیت بدنی فواید متعددی برای سلامت روانی، عاطفی و جسمی شما دارد. متعهد شدن به انجام حداقل ۳۰ دقیقه ورزش در روز، پیاده‌روی، دویدن یا یوگا، به شما در پیشگیری از فرسودگی کمک می‌کند. وقتی ورزش می‌کنید، به ذهن خود برای استراحت و تمرکز روی سایر چیزها در کنار کار فرصت می‌دهید.

اگر مطمئن نیستید که چگونه ورزش را در برنامه خود قرار دهید، با زمان کم شروع کنید. ممکن است روز خود را با یک کیلومتر یا بیشتر پیاده‌روی شروع کنید، یا ممکن است به عنوان بخشی از استراحت ناهار خود در پارک قدم بزنید. شرکت در یک کلاس تمرین ورزشی منظم بعد از کار راه مناسب دیگری است که به گنجاندن ورزش در

منابع

- بسته آموزشی سلامت روان ویژه پزشکان در حوزه سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد معاونت بهداشتی وزارت آذر ۱۳۹۴.
- Wu Sw . Wang MZ, Li J, Zhang ZF. Study of the intervention measures for the occupational stress to the teachers in the primary and secondary school. Wei sheng Yan Jiu 2006; 35: 213-6.
- ILO. Mental health in the workplace situation analysis (preliminary report). Geneva: US ILO,2000. P.3-5
- Babayi MA, Momeni N. Emotional intelligence effect on managers effectiveness. Tadbir 2005; 166: 36-9.(Persian)
- Ghaforian H. stressors in managers. Tadbir 1998; 86 .36-9. (Persian)
- Cormack MA. The introduction of mental health component into primary health care. World Health Organization. Int J Social Psychiatry 1991; 37: 31-40
- Robinson KL, McBeth J, Macfarlane GJ. Psychological distress and premature mortality in the general population: a prospective study. Ann Epidemiol 2004; 14: 467-72.
- May M, McCarron P, Stansfeld S, Ben-Shlomo Y, Gallacher J, Yarnell J, and et al. Does psychological distress predict the risk of ischemicstroke and transient ischemic attack? The Caerphilly Study. Stroke 2002; 33: 5-6.
- ترقی‌جاه، صدیقه، ۱۳۹۵، تحلیل تاثیر ساختار سازمانی بر بهداشت روانی کارکنان
- شاکری نیا، ایرج (۱۳۷۶). امنیت و رضایت شغلی و بهداشت روانی. مجله تدبیر، ۷۲، ۴۳-۵۶.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۴). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرشی به روند جهانی سازی. تهران: انتشارات تهران سرا.