اهمیت بهداشت روانی کارکنان درمحیط کار

دهرویه، فرزانه

انسان به عنوان‏گرامی‏ترین گوهر آفرینش دارای ویژگیهای‏ بسیاری از نظر خلق و خو،احساسات،خواسته‏ها و نیازها می‏باشد که همین انسان با مسایل و مشکلات مختلفی روبرو است که‏ بعضی از آنها مختص محیط کار اوست.

امروزه در جوامع پیشرفته،صاحبان صنایع،شعار''انسان سالم‏ در محیط کار سالم‏‘‘را سرلوحه کار خویش قرار داده‏اند،چرا که‏ نیروی انسانی مهمترین سرمایه هر جامعه‏ای در دنیای صنعتی و مدرن امروز است.

بهداشت روانی کارکنان در هرسازمان و مؤسسه‏ای از جمله‏ مسائل مهمی است که باید بدان توجه شود.مدیران ابتدا باید به‏ نیروی انسانی و تأمین امکانات رفاهی،خواسته‏ها و نیازهای آنان‏ به عنوان عاملی برای افزایش کارآیی و سطح بهره‏وری توجه کنند، تا به هدف اصلی خود که همانا افزایش تولید و سوددهی بالاست‏ برسند.و این در حالی است که در هرسازمان دولتی و غیر دولتی این‏ مهم از طریق روابط عمومی انجام می‏پذیرد.

بهداشت روانی کارکنان در محیط کار یعنی مقاومت در برابر پیدایش پریشانیهای روانی و اختلالات‏ رفتاری در کارکنان‏سازمان و سالم‏سازی‏ فضای روانی کار.با توجه به این تعریف‏ روابط عمومی‏ها باید بر ایجاد تفاهم درون‏ سازمانی میان کارکنان با یکدیگر و مدیران‏ با کارکنان تأکید کنند.در واقع بدون ایجاد فضایی سالم در درون‏سازمان و ساماندهی روابط انسانی بین کارکنان، برقرای رابطه صحیح با خارج و مخاطبان‏ در جامعه امکان پذیر نخواهد بود.

روابط عمومی باید با تکیه بر علومی‏ مانند روانشناسی و ارتباطات انسانی سعی‏ در بهبود روابط کارکنان و مدیران نماید.

آنها باید به درد دلها،شکایات و نیازهای‏ کارکنان توجه نمایند؛به طوری که روابط عمومی را مأمنی برای بیان مشکلات خود بدانند و به آن به عنوان رابط میان خود با مدیران‏ ارشد اعتماد و اطمینان کنند.

در یک‏سازمان سالم وظیفه مدیران‏ تنها تولید کالا و کسب سود نیست،بلکه‏ آنها از طریق روابط عمومی با کارکنان‏ خود ارتباط برقرار کرده و در جریان نیازها و خواسته‏های آنها قرار می‏گیرند و سعی‏ در رفع آنها می‏نمایند.چنانچه مدیران به‏ بهداشت روانی کارکنان اهمیت ندهند،در بلند مدت باعث افزایش‏ نارضایتی و کاهش کارآیی آنها خواهند شد.

به منظور بهره‏وری بیشتر از نیروی انسانی و ایجاد جوی سالم‏ در محیط کار راهکارهایی وجود دارد که از آن جمله می‏توان به موارد زیر اشاره کرد: 1-پیش بینی،شناسایی،ارزشیابی و کنترل عوامل زیان‏آور و محیط کار

2-تأمین بهداشت محیط شامل مواد غذایی،بهداشت رستورانها و اماکن عمومی

3-ایجاد جو صمیمی،همدلی،صداقت و احترام به کارکنان

4-شناسایی استعدادهای بالقوه کارکنان و فراهم ساختن شرایطی‏ برای شکوفا شدن آنها

5-سنجش افکار کارکنان و شناسایی نیاز آنها

6-نظر سنجی از کارکنان در مورد موضوع تصمیمگیری(دخالت‏ آنها در تصمیمات‏سازمان)

7-اطلاع رسانی در مورد برنامه‏های آینده و ارائه گزارش از عملکردسازمان به کارکنان

8-تأمین نیازهای مادی آنها و در نظر گرفتن تسهیلاتی چون‏ روابط عمومی باید با تکیه بر علومی مانند روانشناسی و ارتباطات انسانی سعی در بهبود روابط کارکنان و مدیران‏ نماید.آنها باید به درد دلها، شکایات و نیازهای کارکنان‏ توجه نمایند بیمه،خدمات رفاهی،رفت و آمد،پاداش‏ و...

9-تأمین نیازهای معنوی آنها(تأیید اجتماعی از سوی مدیران ارشد و ایجاد عزت نفس در آنها)

10-برگزاری مراسم و جلسات‏ مختلف میان مدیران و کارکنان(معارفه، سخنرانی)

توجه به موارد ذکر شده و فراهم آمدن‏ شرایط مساعد کاری باعث رضایتمندی‏ کارکنان شده و آنها با دل و جان برای‏ پیشرفت‏سازمان تلاش می‏کنند که همین‏ امر در نهایت منجر به افزایش کارآیی‏ سازمان می‏شود.

بهداشت روانی کارکنان(روابط انسانی)آنها و ایجاد جوی سالم و صمیمی‏ در محیط کار توسط روابط عمومی به‏ قدری دارای اهمیت است که انجمن‏ بین المللی روابط عمومی،سال 2007 را به عنوان سال اخلاق در روابط عمومی‏ نامگذاری کرده است.علت این نامگذاری‏ آن است که بین اخلاق به عنوان شاخص‏ و معیار انسانی با فعالیتهای روابط عمومی‏ رابطه‏ای تنگاتنگ وجود دارد.

هوشنگ عباس زاده عضو هیئت علمی دانشکده علوم ارتباطات‏ دانشگاه علامه طباطبایی ویژگیهای‏سازمانی را که بواسطه روابط عمومی قوی دارای جوی سالم است این گونه بر می‏شمارد: -علاقه‏مندی کارکنان برای همکاریهای داوطلبانه در بسیاری‏ از فعالیتها و خدمات

-بوجود آمدن احساس مسئولیت در میان کارکنان

-احساس یگانگی با اهداف‏سازمان

-انعطاف کارکنان برای ایجاد تغییر بر حسب اطلاعات

-وفاداری و تعهد نسبت به‏سازمان

اگر چه بیشتر روابط عمومی‏ها وظایف خود را به ارتباط با بیرون‏ سازمان محدود می‏کنند،اما این واحدها باید توجه داشته باشند که‏ ایجاد فضایی آرام و صمیمی در داخل‏سازمان به برقراری ارتباط بهتر با خارج ازسازمان کمک می‏کند و در نهایت رضایت این عوامل‏ در کنار هم منجر به بهره‏وری از نیروی انسانی در جهت افزایش‏ کارآیی خواهد شد.