

روانی حرفه‌ای و ... قسمت عمده‌ای از مباحث روانشناسی و روانپزشکی را به خود اختصاص داده است.

در این مقاله باتوجه به تقسیم بندی فوق، اثرات انگیزش‌های کار، راهنمایی شغلی، انواع کار و خصوصیات محیط کار و سایر عوامل را بر روان انسان بررسی خواهیم کرد.

۱- راهنمایی حرفه‌ای

راهنمایی حرفه‌ای عبارت است از تعیین شغل برای انسان به شرطی که با استعداد، امکانات، ظرفیتها و خصوصیت‌های روانی وی سازگار باشد. به عبارت دیگر حرفه مورد انتخاب فرد باید با فعالیت‌های روانی و کنشی وی همراه و هماهنگ باشد.

باید توجه داشت که انتخاب حرفه، توجه به سنین مختلف، شرایط بهداشتی و روانی افراد، آشنایی با روانشناسی ژنتیک، روانپزشکی و

برای انتخاب و مشاوره حرفه‌ای، بهترین فرصت مشاوره و سنجش در حدود سنین نوجوانی است.

عوامل محیط فرهنگی، ذوق و رغبت فرد، محیط اجتماعی، امکانات اقتصادی و بازار کار و وضع سلامت فرد در پیش آگهی کار دخیل می‌باشد و از همه این عوامل مهمتر، عامل فرهنگی است.

یکی از مهمترین مسائلی که در میزان بازدهی انواع کار و تکامل فرهنگ کار در جوامع مختلف موثر است، تأثیرات کار و عوامل وابسته به آن بر روان انسان می‌باشد. این عوامل در گروه‌های راهنمایی حرفه‌ای و شغلی، نوع کار، محیط کار و افرادی که در محیط کار وجود دارند، قرار می‌گیرند و از هنگام انتخاب حرفه شروع شده و در زمان کار، فراغت از کار، زندگی خانوادگی و اجتماعی و حتی ایام بازنشستگی و به عبارتی در تمام عمر اثرات خود را به جای می‌گذارد.

به همین سبب و با توجه به اثرات عوامل مختلف وابسته به کار بر روان انسان و نقش مستقیم آرامش روانی و سازگاری کارگر در افزایش میزان بازدهی کار، از حدود یک قرن قبل انگیزشها و رفتارهای کار مورد توجه محققان قرار گرفته و تحت عناوینی چون، راهنمایی حرفه‌ای، روانشناسی کار، روانشناسی صنعتی، بیماریهای

راهنمایی آموزشی را می‌طلبد.

بطوری کلی مزایای عمده راهنمایی حرفه‌ای به قرار زیر است:

- افراد برای مشاغل مختلف با توجه به مشخصات فیزیولوژیک و روانی آنها انتخاب می‌شوند و استعدادها و ظرفیتهای فرد با شغل مورد نظر، مورد توجه قرار می‌گیرد.

- موجب تعادل تقاضا برای مشاغل مختلف می‌گردد. مشاغلی وجود دارند که جاذبه اقتصادی و اجتماعی بیشتری دارند و با انتخاب حرفه بر اساس میزان استعداد و علاقه از طریق انجام مشاوره و کنکور (هر چند انتخاب کاملاً صحیح مشکل است)، تعادل در تقاضا ایجاد می‌شود.

- میزان آسیب پذیری فرد از کارش کمتر می‌شود زیرا کار برحسب خصوصیات فیزیولوژیک و روانی او انتخاب گردیده است.

برای انتخاب و مشاوره حرفه‌ای، بهترین فرصت مشاوره و سنجش در حدود سنین نوجوانی است.

- راهنمایی حرفه‌ای با مسائل کار آموزی شغلی و آماده ساختن افراد برای مشاغل مختلف نیز مرتبط است. به عبارت دیگر راهنمایی حرفه‌ای باید بصورتی دقیق اجرا شود تا آدمی بتواند بصورتی سازش یافته صاحب حرفه‌ای متناسب با شرایط روانی خود گردد و برای خود و اجتماع فردی مفید و سعادتمند قلمداد شود.

در راهنمایی حرفه‌ای، روانشناس پس از یک ردیف سوالات و براساس بررسی خصوصیات یک فرد به تشخیص می‌پردازد. هوش فرد اندازه‌گیری شده و تعدادی از استعدادهای وی مشخص می‌گردد، یک ردیف اندازه‌گیریهای لازم درباره وی بعمل می‌آید و شرایط کار آموزی و یادگیری فرد معین می‌شود.

با توجه به آنچه گفته شد می‌توان موفقیت و شکست فرد را در کار آموزی و حرفه پیش بینی نمود. اساس پیش آگهی شغلی بر اساس مشاوره مبتنی بر استعدادهای فردی، ظرفیتهای عقلانی، حسی، حرکتی و خلقی وی است. به هر حال، عوامل محیط فرهنگی، ذوق و رغبت فرد، محیط اجتماعی، امکانات اقتصادی و بازار کار، و همچنین وضع سلامت فرد در پیش آگهی کار دخیل می‌باشد و از همه این عوامل مهمتر، عامل فرهنگی است.

۲- نوع شغل

از مسائل و فاکتورهای مربوط به نوع شغل می‌توان از گردش کار، گسترش حوزه کار، مسائل

مربوط به یکنواختی و کمبود کیفی و کمی کار را نام برد. همچنین فشارهای روانی و خستگی و نیز میزان ساعات کار در بالا بردن اهمیت و کیفیت کار موثر است.

بطور کلی، برخی از انواع مشاغل ماهیت استرس‌زایی دارد که می‌تواند کاهش علاقه فرد را سبب شود. این نوع مشاغل تاثیر مستقیم در زندگی اجتماعی و خانوادگی فرد می‌گذارد و از میزان بازدهی کار می‌کاهد.

از یک سو، کار تکراری و یکنواخت موجب خستگی بیشتر از کار و عدم رضایت کارگر می‌شود. دادن اختیار انتخاب نوع کار و تغییر آن در زمان مناسب به راحتی موجب افزایش بازدهی کار می‌گردد. گردش کار موجب کاهش و تقلیل یکنواختی کار، و سرعت میزان کارهای ارجاعی، ارضاء بیشتر کارگر، علاقه بیشتر و تقلیل خستگی ناشی از تغییرات صورت گرفته در کار می‌شود.

از سوی دیگر، این نکته موجب افزایش کمیت و کیفیت کار و کاهش غیبت کارگران شده و میزان یادگیری آنان را وسعت می‌بخشد و همچنین توانایی‌های فرد را برای انجام کارهای متفاوت افزایش می‌دهد و این موضوع بخصوص در زمانی که غیبت چند کارگر وجود دارد، حائز اهمیت است.

دادن مسئولیت کنترل گروه تقسیم بندیها و ایجاد نظم به خود کارگران، از موارد دیگری است که موجب بهبود کیفیت کار می‌شود. بررسیهای مختلف در ادارات و کارخانجات نشان می‌دهد که گردش کار تاثیر مفیدی در کاهش یکنواختی آن دارد.

توسعه حوزه کار نیز اثرات مثبت گردش کار را در تقلیل یکنواختی کار، در سطح بالاتر و جالب توجه‌تری دارد و با کاهش میزان خستگی در اثر تغییر در کار و تقلیل غیبت کارگران موجب ازدیاد کمی و کیفی کار می‌گردد.

علاوه بر آن، در برخی کارها مسأله تنظیم نمودن کارهای کارگران با همدیگر قابل توجه و دارای اهمیت است. نوع این کارها با سن افراد رابطه مستقیم دارد. افزایش سرعت کار در افراد جوانتر و کاهش آن در افراد پیر موجب کاهش ساعات استراحت برای افراد مسن می‌گردد.

از نکات مهم دیگر که در میزان کیفی و کمی کار موثر، است شرایط نامطلوب کار مانند طولانی بودن زمان اشتغال در روز می‌باشد. وجود انتظار در مراحل مختلف کار از عوامل بسیار خسته کننده برای کارگران ذکر شده است. فردی که سرکار می‌آید ولی کار کافی ندارد و یا

گردش کار موجب کاهش و تقلیل یکنواختی کار، وسعت میزان کارهای ارجاعی، ارضای بیشتر کارگر، علاقه بیشتر و تقلیل خستگی ناشی از تغییرات صورت گرفته در کار می‌شود.



از نکات مهم که در میزان کمی و کیفی کار مؤثر است، شرایط نامطلوب کار مانند طولانی بودن زمان اشتغال در روز می باشد.

خستگی روانی بدنبال کار، قدرت کار را کاهش داده و موجب کاهش کیفیت بازدهی و افزایش میزان اشتباهات می گردد.

- وجود علاقه و پشتکار در کار انتخابی، میزان خستگی و اشباع روانی را کاهش می دهد از این رو، انتخاب کار برحسب علاقه افراد حائز اهمیت است.

- ایجاد تحول و تغییر در کار، بخصوص زمانی که از سوی کارگر انتخاب گردد، موجب کاهش موارد فوق می شود، لذا وجود تحول در کار باید مد نظر باشد.

- محیط کار شاد و دارای محرک و عوامل ضد یکنواختی می تواند بازدهی کار را افزایش دهد.

- بی نظمی در محیط کار، عدم بهداشت در محیط کار و سر در گمی کارگران می تواند موجب افزایش یکنواختی و خستگی روانی ناشی از کار گردد.

۳- مسائل روانی در رابطه با زمان و محیط کار

در فصول مختلف سال میزان قدرت روانی و فیزیکی انسان فرق می کند. وجود نور زیاد یا کم و میزان درجه حرارت محیط می تواند اثرات مختلفی بر قدرت روانی و فیزیکی انسان داشته باشد. تحقیقات نشان می دهد در ماههای تابستان قابلیت قبول فشارهای روانی انسان کم می شود در حالیکه، در زمستان غیبت کارگران به علت بیماری افزایش می یابد. همچنین تغییرات درجه حرارت بویژه حرارتهای بالا یا پائین تر از نرمال می تواند کاهش بازدهی کار را سبب شود. در طول ماه معمولاً در روزهای نزدیک به پرداخت حقوق میزان غیبت کارگران کاهش محسوسی می یابد.

طی روز نیز ظرفیت روانی فرد متفاوت بوده و توانایی فیزیولوژیک وی نیز تغییر می کند که این امر می تواند در ارتباط با تغییرات درجه حرارت بدن، فشار خون و ضربان قلب طی روز باشد. علاوه بر آن، سازگاری در برابر تغییرات ساعات شبانه روز نیز حائز اهمیت است. در هر حال تحقیقات نشان می دهد که در ساعات قبل از

احساس خواب، گبجی، عدم علاقه و نامنظم شدن کار از علایم یکنواختی در کار است که با کوچکترین تغییر در محیط کار از بین می رود. در این رابطه تغییرات فیزیولوژیک در بدن رخ می دهد که نظیر مرحله خواب در انسان است. تشدید یکنواختی کار با محیط کار نیز مرتبط است. عدم وجود محرک در محیط کار نظیر: فقدان افراد دیگر، وجود صداهای تکراری، کاهش روشنایی، فقدان رنگهای زنده، گرمای محیط و فقدان حرکات بدنی در حین کار و... می تواند در یکنواختی کار حائز اهمیت باشد. مصرف مواد مخدر، داروی آرامش بخش و خواب آور و وجود دود سیگار در محیط کار، در تشدید این روند مؤثر است.

در شیفت کاری نیز نوعی یکنواختی کار وجود دارد که گهگاه منجر به عکس العمل متقابل و کاهش یکنواختی می شود. وجود یکنواختی در کار یا عدم علاقه به کار موجب اشباع روانی از کار می گردد. در این حالت فرد از کارش دلسرد شده و در او حالت اضطراب و ناآرامی ایجاد می شود. علائم روانی ناشی از اشباع روانی کار شامل احساس خستگی، سردرد

محیط کار شاد و دارای محرک و عوامل ضد یکنواختی می تواند بازدهی کار را افزایش دهد.

و عصبانیت است، همچنین احساس خستگی عضلانی و دردهای استخوانی نیز وجود دارد. بیمار در این حالت هیجان زده و عصبی می شود که با تغییر در کار بلافاصله حالت اشباع روانی از بین می رود. باتوجه به آن چه گفته شد:

- ظرفیت روانی افراد برای کارهای مختلف، اشباع روانی در کار، وجود یکنواختی در کار و احساس خستگی روانی متفاوت است و افراد دارای خلق و خوی شادتر معمولاً این کارها را بهتر انجام می دهند و دیرتر احساس خستگی می کنند.

مدت زمانی طولانی باید در انتظار باشد از بیکاری رنج می برد. جالب است اشاره کنیم که بسیاری از تحقیقات نشان می دهد که گروهی زمانی که در آخر کار روزانه، هیچ کاری را انجام نداده اند، خود را کاملاً خسته و کوفته احساس می کنند. به هر حال کاهش زمان انتظار و چند نوبتی کردن کار و... می تواند از این تغییرات بکاهد.

از لحاظ فشارهای روانی که در حین انجام کار به انسان وارد می شود باید به دو نکته اشاره کرد:

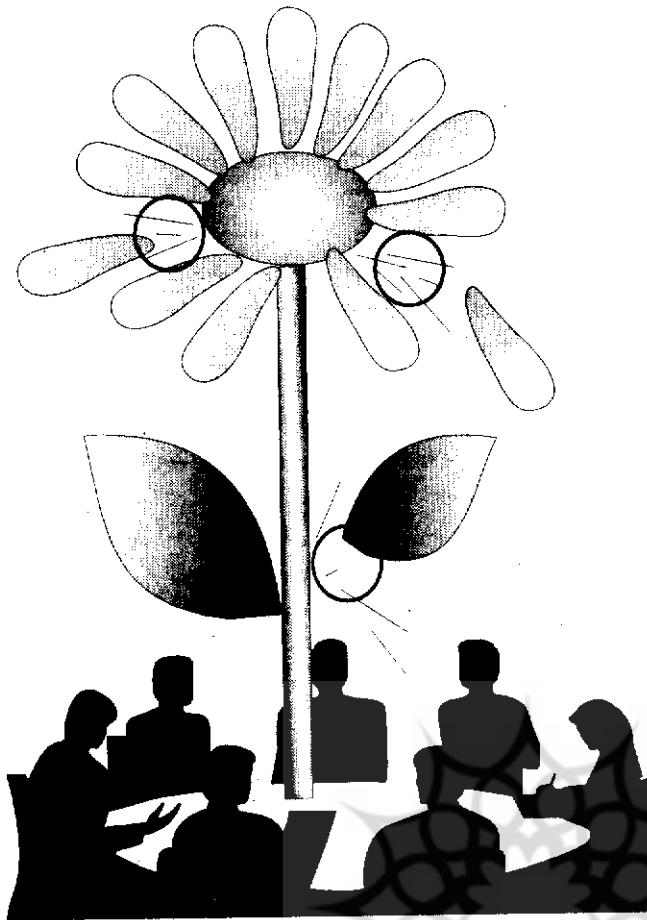
الف - فشار روانی در ارتباط با ظرفیت کارگر در رابطه با کارهایی که به تمرکز حواس و تمرکز فکری احتیاج دارد.

ب - ضعف شدن توانایی انسان در کار که منتج به خستگی می شود. کارهای یکنواخت بدنی و فکری موجب اشباع روانی* و خستگی عضلانی می شود که میزان تمرکز فکری را کاهش می دهد. بدنبال عوارض ناشی از کارهای سنگین عضلانی و دردها و خستگی های ناشی از آن نیز قدرت تفکر آدمی را کاهش می یابد. بطور کلی در استرسهای روانی ناشی از کار باید به یکنواختی و اشباع روانی اشاره کرد و همچنین باتوجه به استرس زا بودن برخی از جزف و مرتبط بودن آن با مرگ و حیات آدمی و یا صرف هزینه های بالای مادی، با ایجاد ترس و اضطراب در فعالیت کاری موجب افزایش فشارهای روانی و در نتیجه خستگی در کار می گردد.

خستگی روانی ناشی از کار، قدرت کار را کاهش داده و موجب کاهش کیفیت بازدهی و افزایش میزان اشتباهات می گردد. همچنین نظم کار را بر هم زده و از سرعت کار می کاهد.

افراد دارای ظرفیتهای بالای روانی با خلق و خوی متعطف و روحیه شاد معمولاً کمتر دچار خستگی روانی ناشی از کار می شوند. علاقه زیاد و پشتکار بالای فرد نیز که از انگیزشهای کارمنتج می شود می تواند میزان خستگی های روانی بدنبال کار را کاهش دهد. همچنین یکنواختی در کار، بویژه در کارهای بدون تحرک و کارهای محتاج به تمرکز حواس، یا کارهایی که صرف وقت فراوان در کار یا استفاده از وسایل خطرناک را می طلبد، اهمیت خاصی دارد، زیرا با کاهش قدرت عکس العمل آدمی و عدم توانایی انجام کار می تواند موجب نتایج خطرناک و ضرر و زیان در کار شود.

* وقتی فرد، کار یکنواخت داشته باشد و یا نسبت به کارش علاقه مند نباشد، در این صورت حالتی در او بوجود می آید به نام اشباع روانی و علائم آن عبارت است از حالت دلسردی فرد نسبت به کار که در این حالت وی خسته بنظر می رسد و سریعاً عصبانی می شود و ممکن است از برخی ناراحتیهای جسمی مانند سردرد، خستگیهای عضلانی و کوفتگی رنج ببرد.



ظهور بهترین کیفیت کار وجود دارد و در حدود ظهور کاهش پیدا کرده و در بعد از ظهر دوباره افزایش می‌یابد.

با استفاده از این نتایج می‌توان در محیطهای مختلف سرعت کار را بر طبق قدرت کاری انسان تنظیم کرده و مساعدترین ساعات کار را از لحاظ تولید و فیزیولوژی در نظر گرفت. ولی در هر حال کار شبانه بویژه به مدت طولانی موجب تشدید فشارهای روانی ناشی از کار شده و میزان اشتباهات طی کار شبانه بسیار بالاتر از سایر شیفتهاست. استرسهای ناشی از کار شبانه در اغلب افراد موجب ناراحتیهای جسمی نظیر زخم اثنی عشر، تورم معده و... می‌شود، اشتها معمولاً مختل شده و میزان عصبانیت در افراد افزایش یافته که همه اینها می‌تواند مستقیماً در رابطه با بد خوابی و کم خوابی باشد.

عوارض اجتماعی ناشی از کار شبانه هم قابل توجه است: اختلال در زندگی خانوادگی و زناشویی و کاهش ارتباط با اطرافیان می‌تواند حائز اهمیت باشد. کار در روزهای تعطیل و عدم حضور در محیط خانواده نیز می‌تواند اثراتی مشابه در زندگی اجتماعی و خانوادگی فرد به جای بگذارد. همچنین استرس روانی ناشی از آن نیز حائز اهمیت است.

میزان ساعات کار و استراحت از دیگر عوامل مهم در زمینه زمان کار می‌باشد. باید دانست که افزایش ساعات کار بیش از اندازه نه تنها مفید نبوده بلکه بازدهی کار را کاهش می‌دهد. هر چه کار سنگین‌تر باشد و میزان تأثیر کارگر بر روی کار بیشتر، کاهش زمان کار مطلوبتر، و اثر بهتری در افزایش بازدهی کار دارد.

همچنین باید دانست که زمان استراحت در کار باید بیش از آنچه باشد که برای رفع خستگی جسمانی لازم است، تا خستگی روانی و فشار عصبی ناشی از کار را نیز کاهش دهد. در نظر گرفتن استراحت حین کار بخصوص وقتی که دو سوم از کار معمول روزانه انجام گرفته باشد، نه تنها بر روی کارایی انسان، پس از رفع خستگی، تأثیر مثبت به جای می‌گذارد، بلکه کارایی انسان را قبل از شروع استراحت هم بنحو محسوسی بهبود می‌بخشد.

شرایط محیط کار نیز در وضعیت روانی انسان دخیل است و وجود مسائل زیر می‌تواند خستگی روانی و احساس دلسردی و یکنواختی در کار را ایجاد کند:

- درهم ریختگی و عدم نظم وسایل در محیط کار.
- غیر بهداشتی بودن محیط کار.
- فقدان ایمنی مناسب در کار.
- عدم وجود حرارت مطبوع در محیط کار.

- عدم وجود محرکهای مناسب نظیر رنگهای شاد، وجود سایرین و...
- عدم وجود تهویه مناسب و هوای تازه.
- فقدان رهبری مناسب از جهت اخلاقی، مدیریت و توانایی در کار.
- عدم وجود نور مناسب در محیط کار.
- وجود صداهای تکراری و یکنواخت در محیط کار.
- وجود عوامل استرس‌زا.

تصحیح عوامل فوق می‌تواند نقش مهمی در کاهش فشارهای روانی ناشی از محیط کار در کارگر داشته باشد.

۴- کارگر و همکاران

هر کارگر و کارمندی در محیط کار خود با افرادی سر و کار دارد که می‌توانند نقش مهمی در نحوه کارکردن فرد ایفا کنند. عدم هماهنگی افراد با همدیگر در محیط کار و ایجاد برخوردهای فیزیکی یا غیرفیزیکی بین آنان می‌تواند نقش مهمی در کاهش بازدهی کار داشته باشد. عواملی نظیر موارد زیر می‌تواند بین کارگران ناهمگونی ایجاد کند:

- ۱- تفاوت سنی و جنسی افراد در یک گروه کاری
- ۲- تفاوت‌های تربیتی، فرهنگی و اجتماعی افراد در همان گروه

وجود نور زیاد یا کم

و میزان درجه حرارت

محیط می‌تواند اثرات

مختلفی بر قدرت روانی

و فیزیکی انسان داشته باشد

۳- وجود ظرفیتهای روانی متفاوت در افراد برخی از این عوامل قابل اصلاح است. استفاده از گروههای هم سن در یک محیط کار و انتخاب افراد برای مشاغل مختلف برحسب ظرفیت روانی و میزان انعطاف پذیری آنان، در مشاوره حرفه‌ای حائز اهمیت است. همچنین دخیل کردن آموزشهای اخلاقی و فرهنگی در دوره‌های کارآموزی کارگران اهمیت خاصی دارد.

از یک طرف، کار در بین سایزین و همکاران و در یک محیط باز همسان و وسیع می‌تواند

قدرت رقابت را بین آنان افزایش دهد و بر بازدهی کار بیفزاید. همچنین کار در چنین محیطی خستگی روانی را کاهش داده و میزان یکنواختی کار را به حداقل می‌رساند. تجربه در ژاپن نشان می‌دهد که محیطهای اداری متمرکز نظیر آنچه فوقاً اشاره شد میزان بازدهی افراد را افزایش داده و موجب کاهش اتلاف وقت و بالا بردن کیفیت کار خدماتی یا تولیدی می‌گردد. از طرف دیگر، وجود تأمینهای مناسب اقتصادی و ایمنی در کار، داشتن ساعات کار عادلانه، عدم تبعیض در محیط کار و وجود احترام متقابل در کار همراه با برنامه‌های مفرح برای کارگران که موجب افزایش عزت نفس و اراده، پشتکار و انبساط خاطر آنان گردد می‌تواند نقش مهمی در افزایش بهره‌وری از کار را داشته باشد.

زندگی خانوادگی وی را از هم می‌پاشد. تاثیرات همکاران در محیط کار فرد، می‌تواند اثرات خود را در زندگی زناشویی شخص بگذارد، چنانکه احساس رضایت از کار موجب علاقمندی بیشتر فرد به زندگی خانوادگی گردد. همچنین دسترسی فرد در محیط کار به امکانات رفاهی خانوادگی حائز اهمیت است.

گاه فرد استرسهای محیط کار را به خانه منتقل می‌کند و این امر می‌تواند موجبات تشنج در زندگی خانوادگی وی را فراهم کند. متقابلاً وجود یک خانواده مناسب و احساس آرامش روانی در محیط خانواده می‌تواند موجبات علاقمندی بیشتر به کار را برای فرد ایجاد کند، همچنین اثرات استرس‌زا و فشارهای روانی محیط کار را خنثی نماید.

بحث در مورد اثرات کار بر وضعیت زندگی خانوادگی و اجتماعی انسان بحثی بسیار گسترده است که در این مختصر نمی‌گنجد و علاقه‌مندان برای مطالعه بیشتر می‌توانند به کتابهای روانشناسی و روانپزشکی مراجعه کنند.

پژوهشی در ارتباط با تاثیرات روانی مشاغل در استان خراسان

پاره‌ای از نتایج این پژوهش عبارتند از:
۱- جنس و سن افراد رابطه مهمی با تاثیرات

شرایط کار وی سخت و مدت کار روزانه او ۱۰ ساعت بود و نسبت به کارفرمای خود ترس و اضطراب شدیدی ابراز می‌کرد. بررسی همه عوامل مشخص کرد که این ناراحتی جنبه روانی داشت که با خروج از آن محیط کار دردها خود به خود از بین رفت.

۲- محیط کار نیز اثرات روانی مهمی بر فرد دارد. این مسأله که در قالی بافیها بررسی شد نشان داد که کار در کارگاههای تاریک، نمناک، نامطلوب و در وضعیت نامناسب همراه با یکنواختی کار به مدت طولانی در ۳۸ دختر جوان بین ۱۲ تا ۲۵ سال ایجاد افسردگی و اضطراب کرده است.

۳- افزایش ساعات کار و میزان دستمزد: میزان دریافت مزد کم از کار با افزایش ساعات کار، میزان خستگی روانی و آسیب پذیری افراد بویژه از کار سنگین را افزایش داده است. در بررسی ۵۳ کودک و نوجوان که در کارگاههای کفاشی و نانوائیها کار می‌کردند و در عین حال مشغول تحصیل هم بودند، کاهش چشمگیری را در میزان تمرکز حواس و درک مطالب درسی نشان می‌داد (در مقایسه با سایر همکلاسیها و در مقایسه با ترک کار).

۴- همچنین بررسی انجام شده در مورد کارمندان یک اداره نشان می‌دهد که یکنواخت بودن کار، عدم اوقات فراغت در کار، رابطه

وجود تأمینهای مناسب اقتصادی و ایمنی در کار، داشتن ساعات کار عادلانه، عدم تبعیض در محیط کار، وجود احترام متقابل در کار که همراه با برنامه‌های مفرح برای کارگران که موجب افزایش عزت نفس و اراده، پشتکار و انبساط خاطر آنان گردد، می‌تواند نقش مهمی در افزایش بهره‌وری از کار را داشته باشد.

تاثیرات روانی کار بر زندگی خانوادگی و زناشویی فرد و حضور او در اجتماع

نوع کار و نحوه انجام آن ازسوی جامعه قبول نوعی شخصیت برای فرد محسوب می‌شود، چنانکه فرد بیکار از نظر جامعه دارای شخصیتی والا و بالا نیست. بر همین اساس و همانگونه که قبلاً نیز اشاره شد، اثرات روانی ناشی از کار مستقیماً بر روی زندگی خانوادگی، زناشویی و اجتماعی فرد موثر است، چنانکه در فرد بیکار تمام جوانب زندگی خانوادگی و اجتماعی وی مختل می‌گردد.

بطور کلی کار شبانه، کار در روزهای تعطیل، کار در دو شیفت و... می‌تواند موجب اغتشاش در زندگی خانوادگی و زناشویی فرد شود. کارهایی که ماهیت استرس‌زا دارند گاه در روابط زناشویی فرد تاثیر عمیق می‌گذارد و حتی وی را از اقدام به تشکیل خانواده منصرف کرده یا

روانی کار بر انسان دارد. با ازدیاد سن میزان فعالیت ذهنی کاهش یافته و میزان اضطرابها و استرسهای روانی گاه افزایش می‌یابد. به هر حال، میزان آن از افراد جوان و زنان کمتر است. در مردان بزرگسال فقط ۲۷ درصد وجود ناراحتیهای عصبی ناشی از کار را ذکر کرده‌اند، در حالیکه اکثر زنان وجود ناراحتیهای روانی ناشی از کار را با تظاهراتی نظیر سردرد، خستگی عضلانی و بی‌اشتهایی ابراز کرده‌اند و بیشترین و مهمترین تظاهرات جسمی ناشی از فشارهای روانی در کار در کودکان بروز کرده است.

مهمترین شکایت آنها دردهای استخوانی و بی‌اشتهایی بوده است. بعنوان نمونه می‌توان از کودکی ۱۲ ساله که به کلینیک مراجعه کرد نام برد. وی در یک واحد تولیدی کفش کار می‌کرد و از دردهای شدید ساق پا که او را بی‌تاب کرده بود شکایت داشت و حتی قادر به ایستادن نبود.

نامناسب با رئیس اداره، نقائص محیط کار و عدم تأمین مالی مهمترین علل کم کاری است. بانوان شاغل نیز مسئولیت سنگین اداره فرزندان و خانه را همزمان با کار در خارج از خانه و زیاد بودن ساعات کار مهمترین علل غیبت خود از اداره با استفاده از مرخصی ذکر کرده‌اند.

۵- سایر موارد و نتایج این بررسی در اسلایدهایی مشخص شده و همچنین با برخی از سازمانها و کارگاههای تولیدی در کشورهای خارجی مقایسه گردیده است.

طرحهای پیشنهادی

برای تقلیل اثرات نامطلوب روانی و افزایش کیفیت و بازدهی کار نکات زیر، بصورت کلی، می‌تواند حائز اهمیت باشد:

- استفاده از مشاوره حرفه‌ای قبیل از استخدام، در جهت گزینش در مشاغل مناسب با

استعداد و ظرفیت روانی فرد.

- تعیین ساعات کار متفاوت بر حسب میزان سختی و سنگینی کار
- وجود زمان فراغت مناسب در حین کار
- کاهش میزان تکراری و یکنواخت بودن کار
با افزایش وسعت کار و دادن امکان انتخاب در جهت نوع کار و تغییر آن
- به کار گماردن گروههای هم سن و هم جنس در یک محیط کاری
- کاهش زمان انتظار در مراحل مختلف کار
با متنوع نمودن محیط کار
- وجود علاقه در انتخاب شغل به خاطر کاهش اثرات اشیاع روانی
- تهیه محیط کار مناسب از نظر تهویه، پاکیزگی، میزان نور، درجه حرارت و وجود عوامل محرک کار در آن
- کاهش ساعات کار در شیفتهای شب و در روزهای تعطیل و استفاده از شیفتهای کاری بیشتر
- وجود برنامه‌های آموزشی، فرهنگی و اجتماعی برای افراد در محیط کار.
- تأمینهای مناسب برای مشاغل دارای ماهیت استرس‌زا.

- وجود نظم در کار و محیط کار.

- ارتباط خوب و مناسب رهبری با سایر کادر پرستلی و کاری.

- تأمینهای مناسب برای گرفتاریهای زندگی خانوادگی فرد و استفاده از امتیازات فوق‌العاده در جهت کاهش اضطرابها و استرسهای روانی فرد در محیط کار.

- وجود مشوقهای مناسب جهت ایجاد تحرک، علاقمندی و پشتکار در افراد.

- نزدیک نمودن محیط کار و زندگی فرد به یکدیگر، از طریق اجرای برنامه‌های خانوادگی، وجود شهرکهای مسکونی نزدیک به محل کار و... که فرد از امنیت و تأمین آسایش خانواده‌اش مطمئن بوده و احساس آرامش نماید.

- وجود مدد کار یا روانشناس بخصوص در محیطهای کار و کارخانجات برای کاهش مشکلات روانی و کمک به حل آنها بصورت یک مرکز مشاوره روانی.

در این راستا می‌توان با استفاده از رنگ آمیزی مناسب محیط کار، کاهش و حذف صداهای اضافی، وجود تسهیلاتی نظیر سرویس رفت و آمد و ایجاد اوقات فراغت مناسب در کار و... زمینه آرامش روانی هرچه بیشتر کارگر را ایجاد کرد و موجبات تکامل و بازدهی کار را فراهم آورد.

امید آنکه با کاهش مشکلات روانی در حین کار، موجبات بازدهی بیشتر افراد در کارهای ارجاعی ایجاد شود و زمینه ترقی و پیشرفت هر چه بیشتر میهن اسلامیمان فراهم گردد.

در زمینه طرحهای پیشنهادی نیز اسلایدهایی از کشورهای مختلف و کارخانجات و ادارات در استان خراسان تهیه شده که نمایش داده می‌شود.

بقیه از صفحه ۵۴

صنعتی و کشورهای پرجمعیت جهان و ۱۱ عضو دیگر بر مبنای چرخشی.

◆ مکانیسم رأی‌گیری حمایتی - نظیر این الزام که تمامی تصمیمات می‌بایست علاوه بر اکثریت فراگیر، به تصویب اکثریت کشورهای صنعتی و همچنین اکثریت کشورهای در حال



یک راه آن است که حیطة اختیارات شورای امنیت کنونی بگونه‌ای گسترش یابد که علاوه بر تهدیدهای نظامی، تهدید صلح بر اثر بحرانهای اقتصادی و اجتماعی را نیز مورد بررسی قرار دهد. این امر با تلاشهای جاری برای فعال ساختن سیستم ملل متحد در عملیات صلح بانی و فراتر از آن در پیشگیری از مخاصمات نیز سازگار است.

راه دیگر، استفاده از شورای اقتصادی و اجتماعی است.

اندازه این شورا در حال حاضر بسیار بزرگ است. می‌توان اختیار تصمیم‌گیری را بجای ۵۴ عضو کنونی به هیأت اجرایی کوچکتری فرضاً با ۱۵ عضو و دائمی کردن جلسات آن واگذار نمود. در موارد بسیار مهم می‌توان جلسات را با شرکت وزرای مالی و برنامه‌ریزی تشکیل داد و سپس تصمیمات آن را به تصویب تمامی شورا و به تصویب مجمع عمومی رساند.^(۳)

البته این راه‌کارها گذراست و ایجاد شورای امنیت اقتصادی بر آنها ترجیح دارد و در صورتی که جامعه جهانی بر سر فوریت امر، اتفاق نظر داشته باشد و ضرورت تلاشهای بین‌المللی گسترده‌تری را درک نماید چندان کار دشواری نخواهد بود. برای دستیابی به توافق درباره چارچوب این حرکت، اجلاس اجتماعی سران فرصت مناسبی فراهم می‌آورد.

توسعه نیز برسد.

◆ دبیرخانه حرفه‌ای - محدود و با کیفیت بالا به رهبری شخصی برجسته و با کفایت که سیاستهای پیشنهادی را برای بررسی شورا آماده سازد.

◆ نمایندگان متخصص ملی - جلسات دائمی با شرکت نمایندگان کشورها که در امور اقتصادی و مالی متخصص باشند تشکیل شود و افزون بر آن، حسب مورد جلسات وزرای مالی و برنامه‌ریزی، و همچنین جلسات سالانه رؤسای کشورها یا دولت‌ها نیز برگزار گردد.

◆ نظارت بر نهادهای جهانی - شورا بر جهت‌گیریهای تمامی نهادهای بین‌المللی و منطقه‌ای نظارت کند.

شاید ایجاد شورای امنیت اقتصادی به لحاظ ضرورت تغییر منشور ملل متحد دشوار باشد اما به لحاظ اجرایی می‌توان امکانهای دیگری را نیز در نظر گرفت:

یادداشت‌ها

۱- مراد از این نهادها عمدتاً صندوق بین‌المللی پول و بانک جهانی است.

۲- عنوان برنامه قانونی و اجرایی است که از سوی روزولت رئیس جمهور وقت آمریکا برای مقابله با رکود و پیشبرد رونق اقتصادی و انجام اصلاحات اجتماعی در دهه ۱۹۳۰ به اجرا درآمد.

۳- در ماده ۶۵ منشور ملل متحد پیش‌بینی شده است که چنین اختیاری را می‌توان بنا به درخواست شورای امنیت به شورای اقتصادی و اجتماعی واگذار نمود.