



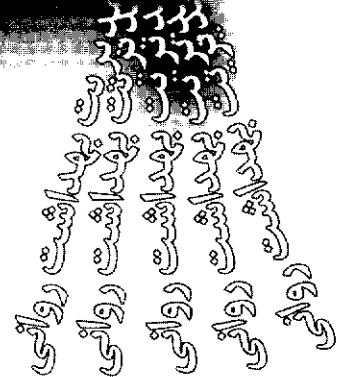
مدیریت بهداشت روانی



دکتر سید محمد عباس زادگان

چکیده:

با توجه به این که سازمان از افراد با طرز تفکر و گرایش های متفاوتی تشکیل شده است و این افراد دارای زمینه های خانوادگی متفاوتی می باشند. مدیریت هر سازمان باید با تسلط بر دانش بهداشت روانی و انجام آن، محیطی مناسب در سازمان را پی ریزی نماید. رهنمودهای این مقاله مدیران سازمان ها را یاری می دهد تا با کسب اطلاعات لازم در زمینه بهداشت روانی و تلاش در زمینه ایجاد یک سازمان سالم، محیطی را فراهم آورند تا باعث تشدید و ایجاد بیماری های روانی نگردد. این مقاله طوری تدوین شده که مدیران پر مشغله، به راحتی آن را مرور کنند.



تعریف بهداشت روانی:

از بهداشت روانی تعاریف زیادی شده است که در حد این مقاله به برخی از آنها اشاره می شود. سازمان بهداشت جهانی در تعریف بهداشت روانی یا سلامت فکر اعتقاد دارد. سلامت فکر عبارتست از قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران. تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی، عادلانه و مناسب.

تأکید این تعریف بر سازگاری با دیگران و محیط زندگی آنان است. کاپلان و بارون می گویند بهداشت روانی حالت خاصی از روان است که سبب بهبود، رشد و کمال شخصیت انسان می گردد و به فرد کمک می کند که با خود و دیگران سازگاری داشته باشد.

کاپلان و بارون علاوه بر موضوع سازگاری، به جنبه کیفی رشد و کمال شخصیت و به تعادل رسیدن آن توجه می کنند.

مزلو روانشناس معاصر با نگاهی ژرف تر و در ارتباط با کانونی ترین عامل اساسی انسان یعنی تأمین نیازها و در نهایت شکوفایی استعدادها معتقد است که سلامت روان شکوفا شدن سرشت انسانی، تحقق یافتن استعدادهای بالقوه و رشد به سمت کمال است. در حقیقت، مزلو بهداشت روانی را حاصل تأمین نیازها و شکوفا شدن استعدادهای ذاتی انسان ها می داند.

آریک فروم در کتاب جامعه سالم سلامت فکر را نیل به بلوغ بر اساس خصوصیات و قوانین طبیعت آدمی می داند. به عبارت دیگر، زندگی طبیعی و





هدف‌ها و مقاصد انسانی خود دست یابد، موانعی را که در دستیابی به هدف‌هایش با آن مواجه می‌شود درک کند این موانع را بردارد. سازمان سالم سازمانی است که درباره خود و موقعیتی که کارکنان به لحاظ روانی در آن قرار گرفته است، واقع بین باشد، قابلیت انعطاف داشته و قادر باشد برای مقابله با مشکلات روانی منابع خود را به کار گیرد.

ویژگی‌های سازمان سالم:

- ۱- هدف مؤسسه برای اکثریت کارکنان روشن باشد.
- ۲- کارکنان به سازمان احساس تعلق خاطر می‌کنند.
- ۳- مسایل در چارچوب امکانات موجود به صورت فعال و واقع بینانه برطرف می‌گردد.
- ۴- تصمیم‌گیری برای افزایش کارایی مؤسسه براساس عواملی از قبیل توانایی، احساس مسؤلیت، وجود اطلاعات، حجم کار، زمان مناسب و تجزیه تحلیل منطقی صورت می‌گیرد.
- ۵- برنامه‌ریزی در مؤسسه براساس واقعیت‌ها و آینده‌نگری، عملکرد و برقراری نظم صورت می‌گیرد.
- ۶- بین کارکنان روحیه همکاری کامل وجود دارد.
- ۷- قضاوت و خواسته‌های منطقی کارکنان سطوح مختلف سازمان مورد توجه و احترام است.
- ۸- نیازهای شخصی و روابط انسانی در تصمیمات لحاظ می‌گردد.
- ۹- همکاری کارکنان به صورت آزاد و داوطلبانه انجام می‌گیرد.
- ۱۰- هر گاه بحرانی سازمان را فرا می‌گیرد، کارکنان برای رفع بحران با یکدیگر متحد و هماهنگ می‌شوند.
- ۱۱- تفاوت درک در امر تصمیم‌گیری طبیعی تلقی می‌شود. کارکنان آنچه را احساس می‌کنند، ابراز می‌دارند.
- ۱۲- کارکنان خود را به عنوان یک فرد مستعد و توانا برای یادگیری و توسعه می‌بینند.
- ۱۳- انتقاد گروهی در ارتباط با پیشرفت کارها امری عادی است.
- ۱۴- صداقت در روابط حاکم است و کارکنان نسبت به یکدیگر احساس احترام دارند.
- ۱۵- رهبری به صورت انعطاف‌پذیر در سازمان اعمال می‌شود.
- ۱۶- حسن اعتماد، آزادی و مسؤلیت متقابل در بین کارکنان زیاد است.
- ۱۷- قبول ریسک به عنوان یکی از شرایط توسعه و تغییر، مورد قبول مدیریت و کارکنان است.
- ۱۸- سازمان معتقد است که افراد باید از اشتباهات گذشته یاد بگیرند.
- ۱۹- در مؤسسه تحرک سازنده وجود دارد و ابداعات و ابتکارات مورد تقدیر است. برای عملکرد نادرست، به سرعت چاره‌اندیشی می‌شود.
- ۲۰- سازمان به سرعت خود را با امکانات و تغییرات بازار تطبیق می‌دهد.
- ۲۱- بین مسؤلیت و اختیار مدیران و توازن منطقی وجود دارد.

تلاش برای طبیعی زیستن سبب سلامت روان می‌شود. از دیدگاه مدیران، بهداشت روانی در محیط کار یعنی چاره‌اندیشی در مقابل پدایش پریشانی‌های روانی و اختلال‌های رفتاری در کارکنان سازمان و سالم‌سازی محیط و فضای روانی کار و بهبود مناسبات کارکنان.

کارل میننجر: اعتقاد دارد که بهداشت روانی عبارت از فعالیتی است که باعث می‌شود تا فرد با محیط خود خوب سازگار شود، سازش کند، و برداشت فرد از این محیط چنان باشد که باعث ناراحتی خود و دیگران نشود.

هدف‌ها و فرآیندهای عمده بهداشت روانی در سازمان:

عمده‌ترین هدف‌های بهداشت روانی عبارتند از:

- ۱- ایجاد فضای مناسب در سازمان به طوری که کارکنان گرفتار اختلال و فشار روانی ناشی از محیط کار نشوند.
 - ۲- پیشگیری از پدایش دشواری‌های ناشی از اختلال‌های رفتاری و پریشانی‌های روانی کارکنان سازمان.
 - ۳- کمک به سازمان در زمینه تشخیص درمان و پیشگیری از بروز نشانه‌های بیمار روانی در کارکنان تا حدی که مربوط به وظایف مدیریت می‌شود.
 - ۴- کمک به سازمان در زمینه بازتوانی یا آموزش کارکنان به منظور کسب مهارت‌های شغلی.
 - ۵- بهره‌گیری دانش روانشناسی برای شناسایی عوامل بیماری‌زا.
 - ۶- بهره‌گیری از روانشناس مشاور سازمان در زمینه پیشگیری از دشواری‌هایی که برای کارکنان غیر متعادل در سازمان پیش می‌آید.
 - ۷- مدد خواهی از روانشناس مشاور سازمان در زمینه پیشگیری از بازگشت بیماری روانی کارکنان.
 - ۸- بهره‌گیری از روانشناس مشاور سازمان در زمینه آشنا سازی کارکنان سازمان با مفاهیم اساسی بیماری و سلامت روانی.
- ### اصول بهداشت روانی در سازمان:
- برای ایجاد سازمان سالم که در آن کارکنان از فشارهای روانی مصون بوده و از حضور در سازمان خرسند باشند رعایت اصول بهداشتی ذیل ضروری است:
- ۱- احترام به شخصیت خود و دیگران.
 - ۲- شناخت محدودیت‌های خود و دیگران.
 - ۳- توجه به این امر که رفتار افراد تابع قاعده علت و معلول است.
 - ۴- رفتار افراد سازمان تابع عوامل بسیار گوناگون است.
 - ۵- از آنجا که اختلال و ناراحتی‌های جسمی می‌تواند باعث بیماری روانی شود همچنین بیماری روانی می‌تواند باعث بیماری جسمی شود. بیماری‌های روانی را باید با کمک عوامل روانشناختی برطرف کرد.
- ### تعریف سازمان سالم:
- سازمان سالم سازمانی است که برای ادامه حیات خود قادر است به



ویژگی های سازمان ناسالم:

- ۱- هدف ها برای تعداد معدودی از کارکنان طراز اول مؤسسه تا حدی روشن است.
 - ۲- کارکنان در مؤسسه، شاهد مشکلات مختلف هستند اما کاری در مورد اصلاح آن صورت نمی پذیرد.
 - ۳- داشتن عنوان و مقام در سازمان از انجام کار مهمتر است.
 - ۴- افراد سطح بالای مؤسسه سعی دارند کلیه تصمیمات را در کنترل خود داشته باشند.
 - ۵- مدیران در برنامه ریزی احساس تنهایی و عدم پشتیبانی می کنند. ابتکارات با دیده تردید مورد بررسی است.
 - ۶- عضاوت و خواسته های منطقی کارکنان سطوح پایین تر سازمان مورد توجه و احترام قرار نمی گیرد.
 - ۷- به نیازهای شخصی و روابط انسانی به عنوان مسایل حاشیه ای نگاه می شود.
 - ۸- کارکنان با یکدیگر بجای رقابت، برخورد می کنند.
 - ۹- هر گاه بحرانی موقعیت مؤسسه را در خطر قرار دهد، افراد خود را کنار می کشند.
 - ۱۰- به تضادهای نه تنها توجه نمی شود، بلکه رو به افزایش و گسترش است.
 - ۱۱- هیچ نوع انتقاد سازنده در ارتباط با عدم پیشرفت کارها انجام می گیرد. انتقادات شکل برون ریزی روانی دارد.
 - ۱۲- کارکنان احساس می کنند در چارچوب شغلی خود محبوس شده اند و از خود ناراضی هستند.
 - ۱۳- مدیریت و به ویژه رهبری در مؤسسه به صورت از پیش تجویز شده ای اعمال می شود.
 - ۱۴- در شرکت با هر کس اشتباه کند برخورد می شود.
 - ۱۵- ساخت سازمانی، خط مشی ها و دستورالعمل ها دست و پای مؤسسه را برای کار سازنده بسته است.
- شاخص های بهداشت روانی و شخصیت سالم:**
- ۱- توان برقراری رابطه با دیگران وجود دارد.
 - ۲- داشتن عواطف و احساسات متعادل و قدرت ارزیابی مقدرات کارکنان به وضوح دیده می شود.
 - ۳- داشتن اعتماد به نفس و احساس کفایت در خود وجود دارد.
 - ۴- احساس امنیت و آرامش خاطر، احترام به خود و دیگران، خود کنترلی و رضایتمندی و خرسندی در رفتار کارکنان مشاهده می شود.
- راهکارهای تأمین بهداشت روانی:**
- ۱- مدیران باید نسبت به تأمین نیازهای کارکنان حساسیت نشان دهند و نیازهای افراد را بشناسد و بعد زمینه های تأمین آنها را فراهم سازد.
 - ۲- مدیران باید جو سازمانی محل کار خود را اصلاح کنند. عمده ترین حالات سازمانی عبارتند از: حالات: سرد، گرم، پذیرا، ناپذیرا مطمئن، صمیمی. هر کدام شاخص سلامت یا عدم سلامت است.

۳- مدیران باید سعی کنند در سازمان محیطی حاکی از صمیمیت و صفا به وجود آورند ترتیبی بدهند که رفتار خالصانه و از روی ارزش و احترام به دیگران حاکم شود.

۴- مدیران و فرد فرد کارکنان خود را به عنوان حفظ و گسترش بهداشت روانی تلقی می کنند.

ابعاد مختلف بیماری های روانی و لزوم توجه به آن:

هیچ پدیده ای به اندازه سلامت روانی برای کارکنان اهمیت ندارد و سلامت روانی به عوامل مختلفی بستگی دارد. تقریباً هیچ فردی مصون از گرفتار آمدن به بیماری های روانی نمی باشد، در سازمان ناسالم بیماری های روانی استثنایی و خاص یک سازمان نمی شناسد.

زیان های بیماری روانی را می توانیم به دو دسته فردی و اجتماعی تقسیم کنیم. وقتی فرد گرفتار نوعی کسالت روانی می شود از جهات مختلف، یعنی از نظر تفکر و شناخت، نحوه استدلال و نیز در زندگی خانوادگی و از نظر اجتماعی و در برخورد با سایر همکاران دچار مشکل می شود و ناسازگار، ناخشنود و در محیط کار ناراضی به نظر می رسد. دیگران ترجیح می دهند کمتر با او برخورد نمایند به ناچار وی تنها می ماند.

زیان های اقتصادی پریشانی روانی در محیط های کارگری بسیار زیاد است. محدود چهار در هزار جمعیت هر کشور را بیماران روانی تشکیل می دهند که ۱۰ درصد آنها به علت یکی از اختلالات عصبی- روانی در طول سال های عمر خود در بیمارستان ها بستری می شوند.

همین آمار حاکی از آن است که ۵ تا ۱۰ درصد دیگر این جمعیت نیز دچار نوعی پریشانی روانی هستند. لیکن غالباً کوشش می شود این روان پریش بروز خارجی نداشته باشد.

اگر این افراد در شرایط خاص و محیط نامناسب قرار بگیرند، ناراحتی روانی آنها بروز پیدا می کند.

به طور کلی می توانیم بگوییم که ۲۰ درصد مردم هر جامعه احتمال ابتدا به نوعی بیماری خفیف یا شدید را دارا هستند. تحقیقات در کشورهای مختلف نشان داده است، هر چه وضعیت اقتصادی- اجتماعی کارکنان نامناسبتر باشد، احتمال ابتلای او به بیماری روانی بیشتر خواهد شد. نکته قابل توجه دیگری آن است که درصد خاصی از مرگ و میرهای هر کشور مربوط به بیماران روانی- تنی است.

علل اختلال یا مشکل روانی در محیط کار:

عمده ترین علل مشکلات روانی در محیط کار عبارتند از:

- ۱- مدیریت ناکارآمد، فقدان توان رهبری.
- ۲- شرایط نامناسب محیط کار به لحاظ فیزیکی و مکانی، سروصدای زیاد ماشین آلات، نور کم، ساعات طولانی کار، تغذیه نامناسب.
- ۳- رفتار ناعادلانه مدیران یا کارکنان.
- ۴- درگیری ها و تضادهای فردی و گروهی کارکنان با یکدیگر.
- ۵- دوری بین محل زندگی کار و محیط کار و تلف شدن زمان رفت و آمد به محل کار.



۶- علاقمند نبودن کارکنان به کاری که انجام می دهند و یا وظایفی که به عهده دارند.

۷- یکنواخت بودن کار و عدم تنوع در انجام وظیفه.

استرس یا فشار روانی؛ عمده ترین عامل اختلال روانی در بسیاری از سازمان ها فشار روانی یا استرس است.

تحقیقات نشان می دهد بین میزان خستگی، بی علاقمندی به کار، خشم و عصبانیت و سانحه در کار، پریشانی خانوادگی و پرخاشگری افراد با دیگران و میزان سروصدا در محیط کار رابطه ای مستقیم وجود دارد.

انواع اختلال در محتوی تفکر نیز عبارتند از:

۱- هذیان ها ۲- افکار وسواسی ۳- هراس ها (فوبیا)

ب) **اختلال درک**: که شامل مشکلات شناختی کارکنان است. این حوزه شامل:

۱- **توهم**: درک ظاهری یک شخص در موقعی که چنین موقعیتی وجود ندارد. و به شکل های گوناگون وجود دارد. عمده ترین انواع توهم ۱- شنیداری ۲- توهم ادراکی ۳- توهم بینایی ۴- توهم لمسی ۵- توهم بویایی ۶- توهم چشایی

۲- **خطای حسی**: که طی آن یک شی یا یک پدیده واقعی به صورتی متفاوت و تغییر یافته، ادراک می شود و شامل:

۱- **خطای حسی کلامی**: ممکن است معنی و مفهوم کلمات دیگران به شکل دیگری ادراک می شود مثلاً محبت عادی را به صورت توهمین و ترحم درک می کند.

۲- **خطای حسی-تصویری**: بیمار تصویرهای واقعی را به شکل دیگری و به صورت خیالی درک می کند مثلاً از یک تابلوی نقاشی معمولی احساس دلهره می کند.

۳- **پدیده اندام خیالی**: فرد احساس می کند که عضوی از بخش قطع شده است. اعضاء خود را به عنوان یک عضو متصل به بدن احساس نمی کند.

اختلال های عاطفی: نوعی حالت هیجانی است که یا فکر و اندیشه همراه است و شامل: پرخاشگری، عاطفه ناپسند، عاطفه نامتناسب و دوسوگرایی است.

اختلال حافظه: شامل حدت حافظه-یا زوددگی است.

اختلال های حرکتی-تخمینی: می تواند به صورت های ذیل ظاهر شود.

۱- افزایش حرکات ۲- کاهش حرکات-حرکات غیر عادی در محیط کار به ویژه برای کارگران.

اختلال هشیاری: شامل خواب آلودگی-بهت-اغما عمدتاً برای کارکنان یقه سفید.

اختلال توجه-حالت شبه رویا-پایین آمدن سطح هوشیاری-اختلال خواب عمدتاً برای دانش آموز و دانشجو.

فایده بهداشت روانی برای مدیران

۱- آگاهی و کمک خودشان خواهند توانست تا حدودی از ابتلا به

بیماری روانی خفیف و حتی تشدید بیماری روانی جلوگیری کنند.

۲- مدیران را آگاه می کند که بیماری روانی هم مثل بیماری های جسمی قابل درمان هستند. آموزش اهمیت پیدا می کند و سپس پیشگیری نقش مهمی را بازی می کند.

۳- باعث شناسایی این افراد و برخورد مناسب با آنها می شود.

۴- مدیران را آگاه به یک خطر بالقوه درون سازمان می کند مدیران می آموزند که چگونه با این خطر می توان مقابله کرد.

راه های پیشگیری از بروز بیماری های خفیف روانی:

۱- آموزش بهداشت روانی به کارکنان به صورت دوره ای

۲- فراهم کردن امکانات رفاهی و تفریحی در حد امکانات سازمان.

۳- برخورد مناسب و غیررسمی مدیران در ساعتی از هفته با زیردستان و فراهم کردن امکان تخلیه آنان.

۴- احترام به شخصیت و فرهنگ هر فرد و آموزش نحوه رفتار با کارکنان.

۵- ایجاد محیط امن و آرام در محیط کار و پرهیز از ایجاد تنش.

۶- تشویق کردن کارکنان به طرق مادی و معنوی براساس ضوابط معین.

۷- رسیدگی به مشکلات معیشتی کارکنان تا حد امکان و نشان دادن توجه سازمان به این امر.

نتیجه گیری:

مدیران به عنوان رهبران جامعه وظیفه سنگین و حساسی نسبت به حفاظت از شخصیت و بهداشت روانی کارکنان دارند. سازمان ها می توانند مانند افراد و خانواده ها سالم و بالنده یا ناسالم شوند.

وظیفه اساسی هر مدیر کارآمد آن است که نشانه های سازمان سالم، انسان سالم، سازمان ناسالم و انسان بیمار و اختلالات روانی آن را بشناسد و حداقل بخشی از فعالیت های خود را معطوف ایجاد فضای سالم در سازمان نماید تا کارکنان بتوانند رشد کرده و با علاقه به فعالیت بپردازند. در هر سازمان وجود روانشناس و مشاور لازم و ضروری به نظر می رسد تا به کمک مدیران بتوانند مشکلات را تشخیص داده و آن را حل نمایند. رسیدگی سریع و به موقع به مشکلات روانی افراد بیمار، سازمان را از آشفتنگی می رهاوند و کارآیی سازمانی را افزون می کند. ■

منابع اصلی:

- عباس زادگان، سیدمحمد؛ مدیریت بر سازمان های ناآرام؛ انتشارات کویر، چاپ سوم ۱۳۸۴
- عباس زادگان، سیدمحمد؛ مدیریت منابع انسانی؛ انتشارات پیام توسعه، چاپ دوم ۱۳۷۹
- ساعتچی، محمود؛ روانشناسی کاربردی برای مدیران در خانه و مدرسه و سازمان مؤسسه نشر ویرایش ۱۳۷۷
- پارسایان، علی-عربی، سیدمحمد (مترجم) مبانی رفتار سازمانی تألیف استیفن پی-رابینز انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی ۱۳۷۶
- حمیرسپاسی، ناصر؛ مدیریت منابع انسانی و روابط کار ۱۳۶۵
- عمیلانی فر، بهروز؛ بهداشت روانی نشر فومس ۱۳۷۱
- تیریزی، اکبر؛ (مترجم) جامعه سالم، تألیف اریک فروم انتشارات کتابخانه بهجت
- حمیرکمالی، سیدمحمد؛ بهداشت روانی در آموزشگاه، فصل نامه مدیریت در آموزش و پرورش دوره پنجم تابستان و پاییز ۱۳۷۷