



## بهداشت روانی در محیط کاری

بهداشت روانی را امروزه به معنی احساس رضایت و بهبود روانی و انطباق کافی اجتماعی با موازین مورد قبول هر جامعه تعریف کرده‌اند. یک محیط کاری سالم می‌تواند ارتباط نزدیکی با بهداشت روانی کارکنان داشته باشد. وقتی مدیریت، عملکرد خوبی داشته باشد و کارکنان، مورد تکریم و احترام قرار بگیرند و به آنان بها داده شود، بعید است چنین محیط کاری در دسرساز باشد یا باعث بروز مشکل‌های روانی شود. به عبارتی، عملکرد ضعیف مدیریت می‌تواند عامل نارضایتی شغلی قلمداد شود. به عنوان نمونه، اگر کارکنان تصور کنند با آنان منصفانه و محترمانه رفتار نمی‌شود، به احتمال زیاد، به مشکل‌های روانی دچار می‌شوند.

از کار را مثبت تلقی می‌کنند، از بهره‌وری بالایی برخوردارند. بسیاری از کارکنان معتقدند تعارض میان کار و زندگی به محیط خانواده و کار، آسیب جدی می‌رساند که می‌تواند سلامت جسمی و روانی فرد را به خطر بیندازد. البته این به این معنی نیست که استرس، به تنهایی موجب تشدید بیماری‌های روانی می‌شود. استرس زیاد، زمینه‌ساز افسردگی، اضطراب یا خشم شده و در کارکرد مغز، اختلال ایجاد می‌کند و در نهایت، منجر به ضعف سیستم ایمنی بدن می‌شود. به عبارتی، استرس زیاد، می‌تواند موجب ضعف اخلاقی، غیبت و کاهش بهره‌وری شود.

### تعارض شدید میان کار و زندگی همراه است با:

- تحمل استرس زیاد، افسرده‌خویی، درماندگی و ضعیف‌تر شدن وضعیت

محیط کاری می‌تواند عارضه‌های منفی بر سلامت جسمی و روانی کارکنان داشته باشد اگر:

- فضایی به وجود آوریم که تعادلی بین کار و زندگی وجود نداشته باشد.
- تبعیض، تجاوز به حقوق کارکنان و برچسب‌زدن رواج داشته باشد.

### تعادل میان کار و زندگی

تعارض میان کار و زندگی، وقتی به وجود می‌آید که کارکنان در یابند نقش‌های آنان در محیط کار و خانواده، با یکدیگر تداخل داشته و برای یکدیگر مزاحمت ایجاد می‌کنند. همه‌ی استرس‌ها، منفی و مضر نیستند و جزئی از ماهیت کار محسوب می‌شوند. تحقیق‌های انجمن بهداشت روانی «کانادا» در سال ۲۰۰۱ میلادی، نشان می‌دهد کارکنانی که استرس ناشی



سلامت جسمانی

- کاهش رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی
- افزایش مراجعه به پزشک
- افزایش غیبت کاری

کارهای اداری انجام دهید، باید وقت خاصی را به آن‌ها اختصاص دهید. برای نمونه، وقتی که فرزندان به رختخواب رفتند.

- مأموریت‌های اداری را کاهش دهید.
- از ساعت‌های کاری شناور استفاده کنید.

به یاد داشته باشید واکنش افراد در مقابل استرس، متفاوت است. ممکن است استرس برای یک نفر عارضه‌های جسمانی و روانی شدید داشته باشد در حالی که دیگری، از این عارضه‌ها در امان باشد.

### برای از بین بردن تعارض میان کار و زندگی، به کارفرمایان توصیه می‌شود:

- کارهای اضافی را کم کنید: یکی از این روش‌ها، جلوگیری از مکاتبه‌های اضافی و ارجاع آن از مدیریت به کارکنان، اصلاح و بهبود فرآیندهای کاری است. در این زمینه با کارکنان مشورت کنید.
- کاهش مأموریت‌های اداری
- به کارکنان برای انجام اضافه‌کاری، فرصت «نه گفتن» بدهید، به شرطی که وقفه در کارهای اداری به‌وجود نیاید.
- ساعت‌های کار شناور تدوین کنید تا کارکنان بتوانند در طول هفته، چند روزی از این ساعت‌های کاری استفاده کنند یا شرایط انجام کار در خانه را فراهم سازید.
- نباید کارکنان را برای انتخاب میان پیشرفت شغلی و رسیدگی به خانواده تحت فشار بگذارید، بلکه باید راه‌کارها و شاخص‌های ارتقا و ترقی شغلی به‌نحوی طراحی شود که به زندگی خصوصی کارکنان، صدمه‌ای نرساند.

### عدم تبعیض و تجاوز به حقوق دیگران

تبعیض، نقض حقوق دیگران و برچسب‌زنی، مانعی جدی برای داشتن سلامت جسمی، روحی و روانی خوب است. ترس از دست دادن شغل، عدم ارتقای شغلی، عدم مشارکت کارکنان و تمسخر از سوی همکاران، می‌تواند آسیب جدی به سلامت روحی و روانی فرد وارد نماید. تبعیض، سم مهلکی برای یک محیط کاری خوب محسوب می‌شود و زمینه‌ساز بروز بسیاری از بیماری‌ها است.

سازمان‌ها از داشتن کارکنان سالم و تندرست بهره می‌برند. کارکنان را تشویق کنید به فکر سلامتی خود باشند. وجود کارکنان سالم، تندرست و بانشاط، موجب بهبود اخلاقیات و افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود.

ترجمه‌ی سیروس آقاییار

منبع: www.mental health works

### برای حفظ تعادل میان کار و زندگی خانوادگی کارکنان باید:

- به اضافه‌کاری‌های غیرمنطقی «نه» بگویید.
- سعی کنید کار اداری را کم‌تر به خانه ببرید. اگر مجبورید در خانه،

