

# بهداشت روانی در محیط کار

دکتر محمود ساعتچی

## پیشگیری از وقوع اختلالات رفتاری و پریشانی روانی در کار

الف - شناخت عوامل پریشانی‌زا (مثل فرسودگی شغلی، انتخاب نادرست افراد، شبکه‌های ارتباطی نادرست در سازمان، نادرست بودن شیوه‌های ارزیابی عملکرد شغلی، مدیریت و رهبری غیر اثربخش...) و سپس تلاش در جهت حذف یا تعدیل این عوامل (مانند استفاده از روشهای علمی برای آزمایش و انتخاب کارکنان، آموزش شیوه‌های صحیح ارتباط در سازمان، به‌کارگیری شیوه‌های عملی ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان...)

ب - پیشگیری از پیدایش دشواریهای ناشی از اختلالات رفتاری و پریشانیهای روانی در محیط کار (برای مثال، برکنار کردن مدیری که به دلیل اختلال شخصیت و مشکلات رفتاری به افراد تحت نظارت خود اهانت می‌کند، یا آنان را تهدید می‌کند...)

ج - پیشگیری از بازگشت اختلالات رفتاری و پریشانیهای روانی کارکنان سازمان (اجتناب از درمان ناقص یا مراقبت ناکافی از فرد دردمند، رسیدگی به مشکلات خانوادگی او و ریشه کن کردن دلایل و عوامل بیماری‌زا در محیط کار...)

ممکن است روزی به دلیل افزایش فشارهای روانی که بر او وارد می‌شود، دچار یک یا چند نوع اختلال رفتاری و پریشانی روانی گردد.

## هدفهای بهداشت روانی در محیط

الف - پیشگیری از پیدایش اختلالات رفتاری و پریشانیهای روانی و پیشگیری از پیدایش دشواریهای ناشی از اختلالات رفتاری یا پریشانیهای روانی.

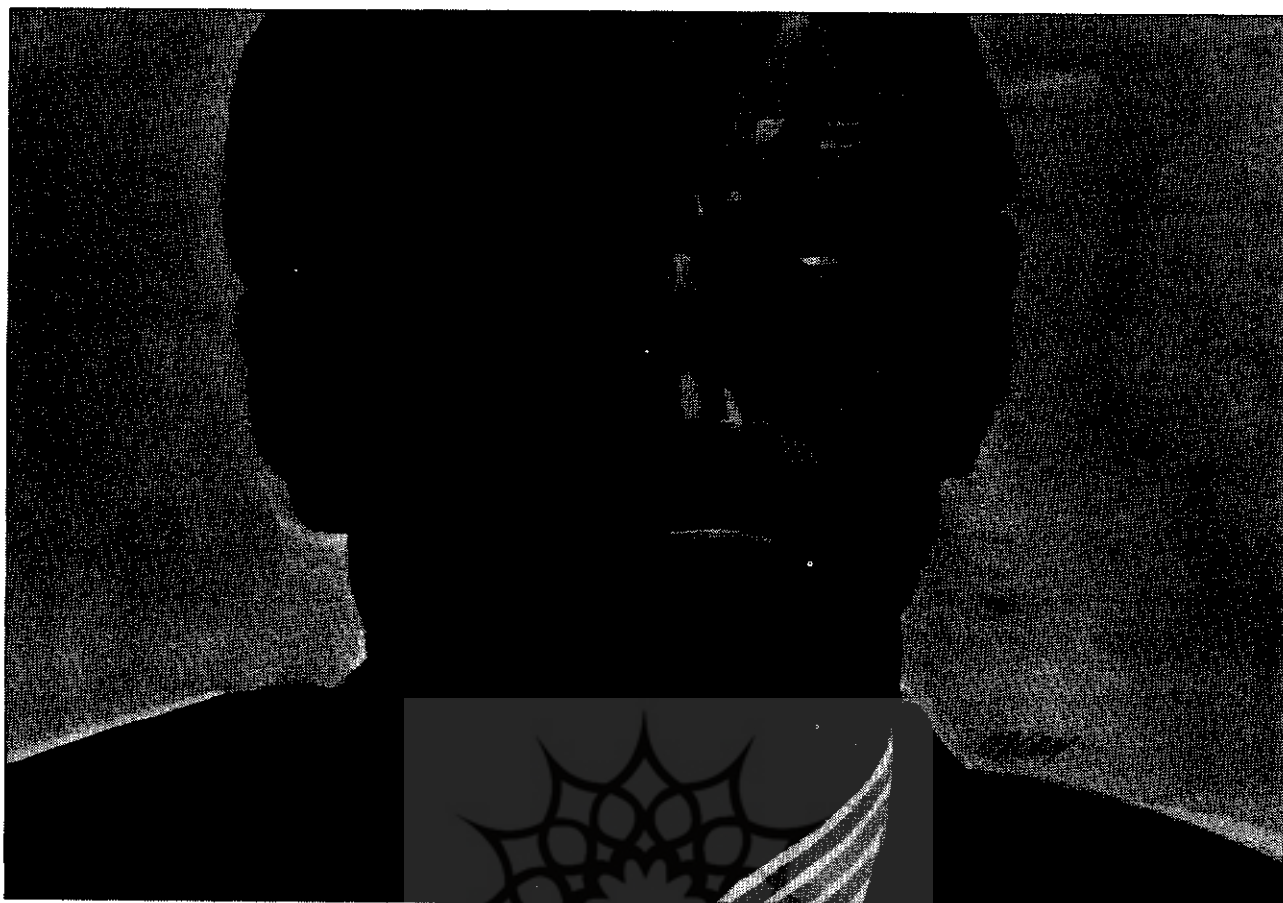
ب - کمک به کارکنان سازمان برای دستیابی به خدمات درمانی (دارو درمانی و روان درمانی) به منظور درمان نشانه‌های اختلال رفتاری یا پریشانی روانی در کارکنان و رفع علائم بیمارگونه در آنان، درمان سببی به منظور حذف یا تعدیل علل ایجادکننده و سبب‌ساز اختلالات رفتاری و پریشانی روانی و بالاخره، پیگیری درمان یا نگهداری و مراقبت از کارکنان درمان‌شده و جلوگیری از بازگشتهایی که در اثر عدم توجه به مدیریت سازمان به کارکنان درمان‌شده، به وقوع می‌پیوندد.

ج - باز توانی یا آموزش کارکنانی که گرفتار پریشانی روانی بوده‌اند و آموزش مهارت‌های شغلی مناسب به آنان، کمک به آنان در زمینه تغییر شغل خود و حمایت از حقوق فردی و اجتماعی آنان.

بهداشت روانی در کار، یعنی پیشگیری از پیدایش بیماریهای روانی و سالم سازی محیط روانی به نحوی که کارکنان سازمان بتوانند ضمن برخورداری از تعادل روانی، قادر به ایجاد روابط مطلوب با محیط کار باشند و در سازگاری با همکاران، افراد تحت نظارت و رؤسای خود و دستیابی به هدفهای خویش، موفق باشند. معنی کلی پیشگیری عبارت است از فراهم آوردن عواملی که مکمل یک زندگی سالم و طبیعی باشد.

در پیشگیری بیماریهای روانی نسبت به درمان اختلالات رفتاری و پریشانیهای خفیف روانی توجه می‌شود تا بدین وسیله از وقوع پریشانیهای شدید روانی جلوگیری به عمل آید. بهداشت روانی عبارت است از فعالیتی است که باعث می‌شود فرد با محیط کار خود به خوبی سازگار شود و برداشت یا نگرش او از محیط کارش چنان باشد که باعث ناراحتی و پریشانی روانی خود او و افراد تحت نظارت، همکاران و رؤسای او نگردد.

به زبان ساده‌تر، بهداشت روانی یعنی فعالیت برای کاهش احتمال دچار شدن کارکنان هر سازمان به پریشانیهای روانی، اضطراب، ناراحتیهای روان تنی و پریشانیهای شدید روانی. هیچ یک از کارکنان سازمان در مقابل اختلالات رفتاری و پریشانیهای روانی مصونیت کامل ندارند و



### اقدامات اولیه برای تأمین بهداشت روانی در کار

الف- بررسی و شناخت عوامل مؤثر در پریشان سازی کارکنان در سازمان و تلاش در جهت حذف این عوامل.

ب- تأمین مناسبترین شرایط برای رشد تواناییها و استعداد کارکنان.

ج- شناسایی کارگران، کارمندان، کارشناسان و به‌ویژه مدیرانی که دچار نوعی اختلال رفتاری یا پریشانی روانی خفیف یا شدید می‌باشند و کمک گرفتن از روانشناس متخصص و در صورت لزوم از روانپزشک جهت درمان آنان.

د- تأمین و ارائه خدمات درمانی برای کمک به بازیافتن سلامت روانی کارکنان و بازگرداندن کفایت‌های روانی آنان.

ه- طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی اثربخش در زمینه موضوعاتی نظیر؛ نشانه‌های پریشانی روانی، تعریف پریشانی‌های روانی، طبقه بندی پریشانی روانی، شیوه‌های درمان اختلال‌های رفتاری و پریشانی روانی، ویژگی‌های شخصیت سالم، ویژگی‌های خانواده سالم، ویژگی‌های سازمان و جامعه سالم و ...

**کارکنان در چه شرایطی ممکن است از خطر ابتلا به اختلال‌های رفتاری و پریشانی‌های روانی مصون باقی بمانند؟**

وقتی افراد در یک سازمان سالم و بالنده کار می‌کنند، امکان اینکه به دلیل مشکلات موجود در محیط کار پریشان حال شوند،

کمتر است. تاکنون برای سازمان‌های سالم و پریشان، ویژگی‌های متعددی شناخته شده است، اما اعتقاد ما بر آن است که اگر مدیران سازمانها بتوانند با مفهوم «بهره‌وری بهینه» آشنا شوند و سپس عوامل مؤثر در دستیابی به بهره‌وری فردی، خانوادگی، سازمانی و ملی را با همه جزئیات و پیچیدگی‌های آن شناسایی کنند، در آن صورت سازمان محل کار آنان به محیطی تبدیل خواهد شد که افراد کمتر گرفتار اختلال‌های رفتاری و پریشانی روانی می‌شوند و قادر خواهند بود همه توان و استعداد خود را در انجام دادن وظایف شغلی به کار گیرند، از شغل خود راضی خواهند بود، سازمان محل کار خود را دوست خواهند داشت و نسبت به آن وفادار خواهند بود و ...

به عبارت دیگر، اگر قصد داشته باشیم محیط کار را برای افزایش بهره‌وری فردی،

## ● بهداشت روانی یعنی فعالیت برای کاهش احتمال دچار شدن کارکنان هر سازمان به پریشانی‌های روانی، اضطراب، ناراحتی‌های روانی و پریشانی‌های شدید روانی.

۱- تجزیه و تحلیل مشاغل سازمان:

لازم است وظایف متعدد هر شغل شناخته شوند و ویژگی‌های شناختی، هیجانی و رفتاری برای انجام وظیفه شغلی مشخص گردد.

۲- انتخاب یا گزینش علمی کارکنان:

اگر انتخاب کارکنان سازمان با روش‌های علمی انجام نگیرد، مشکلاتی در سازمان ایجاد خواهد شد که بهره‌وری افراد را به حداقل ممکن می‌رساند.

۳- آموزش اثربخش کارکنان:

در صورتی افراد کار خود را به درستی انجام خواهند داد که به‌خوبی نحوه انجام دادن وظایف شغلی خود را آموخته باشند و این وظایف را به‌خوبی بشناسند...

۶- شبکه‌های ارتباطی در سازمان:

در شرایطی دستیابی به بهره‌وری بهینه امکان‌پذیر می‌باشد که شبکه‌های ارتباطی در سازمان سالم، پویا، دوطرفه و آزاد باشد و اطلاعات به درستی منتقل شوند...

۷- فشار روانی:

اگر کارکنان سازمان تحت تأثیر فشارهای روانی درون فردی، خانوادگی و به‌ویژه سازمانی قرار گیرند، گرفتار پریشانی روانی می‌شوند و بهره‌وری آنان کاهش پیدا می‌کند...

۸- فرسودگی شغلی:

وقتی کارکنان را بدون توجه به تفاوت‌های فردی و ظرفیت آنان ناچار می‌سازیم بیش از ظرفیت ذهنی، جسمی و هیجانی خود کار

شغلی و سازمانی سالم سازیم، و موجباتی را فراهم آوریم که افراد در محیطی سالم به انجام وظایف شغلی بپردازند، لازم است همه فعالیتها و بخشهای سازمان محل کار، همانند اجزای یک نظام (سیستم) به درستی عمل کنند؛ برای این منظور، مدیران سازمان باید با نظریه‌های مربوط به بهینه‌سازی بهره‌وری سازمان آشنا باشند و مدل‌های خاص انتخاب و به‌کارگیری اثربخش نیروی انسانی تحت نظارت خود را به‌کار گیرند.

### نظریه چند عاملی بهره‌وری در سازمان

در نظریه چند عاملی بهره‌وری در سازمان گفته می‌شود:

الف- تنها یک عامل نمی‌تواند بهره‌وری در سازمان را افزایش دهد و در حد بهینه حفظ کند.

ب- همه عوامل در بهره‌وری بهینه با یکدیگر در ارتباط متقابل هستند.

ج- نقص در هر عامل باعث عملکرد ناقص عوامل دیگری می‌شود.

د- تنها با نگرش نظام‌دار می‌توان بهره‌وری فردی، شغلی و سازمانی کارکنان را افزایش داد و در عین حال محیطی سالم بر آنان فراهم آورد.

### مدل نظام‌دار انتخاب و به‌کارگیری اثربخش نیروی انسانی در سازمان

در این مدل، اعتقاد بر آن است که برای پیشگیری از وقوع اختلالات رفتاری و پریشانی‌های روانی در سازمان و تأمین بهداشت روانی باید با نگرشی نظام‌دار و کل‌نگر به ابعاد مختلف نیروی انسانی سازمانها توجه داشت، اجزای این مدل عبارتند از:

## ● اگر ارزیابی عملکرد شغلی افراد با روش‌های علمی انجام گیرد و مدیران این شیوه‌ها را به درستی به‌کار گیرند، افراد واجد صلاحیت در سازمان رشد خواهند کرد.

۴- ارزیابی عملکرد شغلی:

اگر ارزیابی عملکرد شغلی افراد با روش‌های علمی انجام گیرد و مدیران این شیوه‌ها را به درستی به‌کار گیرند، افراد واجد صلاحیت در سازمان رشد خواهند کرد...

۵- واگذاری مسؤلیتها به مدیران

شایسته:

اگر بهترین افراد برای تصدی پست‌های مدیریت انتخاب شوند و به آنان به درستی آموزش داده شود، بهره‌وری سازمان افزایش پیدا خواهد کرد...

کنند ممکن است جان آنان در خطر باشد...

۹- مدیریت زمان:

بهره‌گیری بهینه از زمان باعث می‌گردد در صرف وقت و نیروی افراد صرفه‌جویی شود، خستگی افراد کاهش یابد، بهره‌وری آنان افزایش یابد و سالمتر باقی بمانند...

۱۰- کار پژوهشی:

اگر ماشینها و ابزار و وسایل کار چنان طراحی شوند که با توانمندیها و محدودیت‌های نیروی انسانی هماهنگ باشند، بهره‌وری فردی افراد افزایش می‌یابد...

۱۱- ایمنی و سوانح در کار:

اگر ابزارها و ماشینها چنان طراحی شوند که امکان سانحه آفرینی آنها کمتر باشد و نیز کارکنان سانحه ساز نیز شناسایی و به آنان کمک شود، بهره‌وری سازمان بهینه می‌شود...

۱۲- انگیزش کار:

در شرایطی که مدیران با قوانین رفتار آدمی در محیط کار آشنا باشند و بتوانند آنان را برای افزایش بهره‌وری فردی و شغلی خود برانگیزند، بهره‌وری سازمانی بهینه می‌شود...

۱۳- فرهنگ سازمانی:

فرهنگ خاص هر سازمان می‌تواند در کاهش یا افزایش بهره‌وری فردی و سازمانی

● در شرایطی دستیابی به بهره‌وری بهینه امکان پذیر می‌باشد که شبکه‌های ارتباطی در سازمان سالم، پویا، دوطرفه و آزاد باشد و اطلاعات به درستی منتقل شوند.

اثر داشته باشد، باید فرهنگ سازمان را شناخت و آن را در جهت بارور تغییر داد...

۱۴- تفاوت‌های فردی:

کارکنان سازمان با هم متفاوت هستند؛ بنابراین لازم است این تفاوتها را شناخت و هر فرد را به کاری گماشت که بر ایشان مناسبتر است و به آن علاقه دارند...

۱۵- بهره‌وری بهینه:

اگر مدیران سازمان با مفهوم بهره‌وری فردی، شغلی، سازمانی و ملی آشنا باشند و روشهای افزایش آنرا بشناسند، روحیه کارکنان تحت نظارت آنان بهتر می‌شود...

آنچه در فوق بدانها اشاره شد، عوامل درون سازمانی مؤثر بر بهره‌وری و در نهایت بر سلامت روانی کارکنان هستند. عواملی نیز وجود دارند که در خارج از سازمان بر آن و در نتیجه بر کارکنان سازمانها اثر می‌گذارند و می‌توانند موجب افزایش یا کاهش بهره‌وری سازمان و در نتیجه بر سلامت یا پریشانی روانی کارکنان مؤثر واقع شوند.

بعضی از این عوامل عبارتند از: اوضاع سیاسی کشور، وضعیت روانی مردم جامعه، اوضاع اقتصادی کشور، خانواده، کارکنان، فرهنگ جامعه و...

