



بسته آموزش سلامت روان

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
معاونت بهداشت
دفتر سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد
با همکاری دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کردستان

به مناسبت هفته سلامت روان
۲۴ مهر الی ۳۰ مهر ۱۳۹۶

سلا روان در محیط کار

MENTAL HEALTH IN THE WORKPLACE

هفته سلامت روان (۲۴-۳۰ مهر) ۱۳۹۶
Mental Health Week (16 - 22 Oct) 2017



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی



وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

سلامت روان در محیط کار

MENTAL HEALTH IN THE WORKPLACE

هفته سلامت روان (۲۴ - ۳۰ مهر) ۱۳۹۶

Mental Health Week (16 - 22 Oct) 2017



زیر نظر

دکتر احمد حاجبی

مدیرکل دفتر سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد

مؤلفین و گردآوردگان:

به ترتیب حروف الفبا

علی اسدی

وهاب اصل رحیمی

علی بهرام نژاد

شهناز حسینی

صدیقه خادم

رضا دواساز ایرانی

فریبارضایی

طاهره زیادلو

احد عظیمی

معصومه قاسم زاده

دکتر ناهید گرامیان

مهر و محمد صادقی

فاروق وفایی بانه

فهرست

صفحه	عنوان
۶	پیشگفتار
۸	مقدمه
۱۱	نیروی کار سالم و جامعه سالم
۲۱	پیشگیری از تبعیض و استیگما در محیط کار
۲۹	محیط کار دوست دار سلامت روان
۳۵	مدیریت استرس در محیط کار
۴۳	سبک زندگی و سلامت روانی در محیط کار
۵۱	نقش کارفرما در سلامت روان محیط کار
۵۷	رویکرد جامعه نگر در سلامت روان محیط کار

پیشگفتار

در بسیاری از کشورهای پیشرفته و صنعتی دنیا این باور وجود دارد که برای افزایش بهره‌وری و سود بیشتر راهی جز توجه به سلامت جسمی، روانی و رفاه نیروی کار وجود ندارد. اهمیت دادن به انسان به عنوان مهم‌ترین منبع تولید و کار در جامعه، متخصصین حوزه سلامت را برآن داشته تا به ابعاد سلامت روان در کنار سلامت جسم نیز بپردازند.

باتوجه به شیوع بالای اختلالات روانپزشکی در دنیا و همچنین تأثیر مشکلات اقتصادی و اجتماعی در ایجاد و افزایش استرس‌های روانی و اجتماعی در جامعه و تأثیر این مشکلات ساختار اقتصادی-اجتماعی، افزایش هزینه‌ها کاهش بهره‌وری تولید و آسیب‌های روانی مزمن در محیط‌های کاری، فدراسیون جهانی سلامت روان (WFMH) در بیست و پنجمین سال نام‌گذاری روز جهانی سلامت روان، که مصادف با هجدهم مهر ماه ۱۳۹۶ می‌باشد شعار روز جهانی سلامت روان را به «سلامت روان در محیط کار» نام‌گذاری نموده است. هدف از این شعار رسیدن به یک توافق جهانی در زمینه اهمیت بخشیدن و ارتقاء سلامت روان و بهزیستی در محیط‌های کاری است. از این رو پرداختن به این موضوع می‌تواند در پیشگیری از آسیب‌های روانی، کاهش عوارض اقتصادی و اجتماعی ناشی از مشکلات روانشناختی، افزایش توانمندی نیروهای کار و رشد بهره‌وری در جامعه مؤثر باشد.

در یک نگاه کلی اهمیت روز جهانی «سلامت روان در محیط کار» زمانی مشخص می‌شود که تعادل بین کار و زندگی خانوادگی برای بسیاری از کارکنان در اولویت قرار گیرد.

برخی از آمارها و اطلاعات منتشر شده توسط سازمان های بین المللی حکایت از آن دارند که:

* کارکنان از محیط های کاری حمایت می کنند که، محیط کار برای سلامت و بهزیستی آنان تلاش کند.

* آمارهای جهانی نشان می دهد که ۱۰٪ از کارکنان صرفاً به دلیل افسردگی از محیط کار مرخصی می گیرند.

* افراد به علت ابتلا به بیماری افسردگی سالانه ۳۶ روز مرخصی استعلاجی می گیرند.

* در حالیکه افسردگی بیماری است قابل پیشگیری و درمان، اما به دلیل عدم دسترسی به خدمات سلامت روان، باور نداشتن بیماری، درمان های ناقص و اشتباه ۵۰٪ افراد افسرده درمان نمی شوند.

* در دوره از افسردگی ۹۴٪ از علائم شناختی افسردگی را عدم تمرکز، ناتوانی در تصمیم گیری و به یاد آوردن مسائل تشکیل می دهد و این امر منجر به ایجاد اختلال عملکرد و کاهش بهره وری در محیط کار می شود.

* ۴۳٪ مدیران به دنبال سیاست ها و روش هایی هستند که در برخورد با بیماران مبتلا به مشکلات روانشناختی و ارتقاء سلامت روان کارکنان در محیط کار، از آنها استفاده نمایند.

* بسیاری از افرادی که دچار اختلالات یا مشکلات روانپزشکی هستند به دلیل ترس از انگ یا برچسب اجتماعی و یا حتی از دست دادن فرصت های، شغلی مشکلات خود را در محیط کار بیان نمی کنند.

در نهایت بپذیریم که ما هم در طول عمر خود ممکن است به یک اختلال روانپزشکی مبتلا شویم، پس به یاد داشته باشیم که مهمترین راهکار توجه به امر آموزش و ارتقای سلامت روان افراد جامعه، پیشگیری از اختلالات روانی، تشخیص و درمان به موقع توانمند سازی افراد و خود مراقبتی است و نه پنهان کردن مشکل ...

دکتر احمد حاجبی

مدیر کل دفتر سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد

مقدمه

در تعریف سلامت روان در محیط کار گفته اند: «پیشگیری از پیدایش مشکلات روانی در کارکنان و سالم سازی فضای روانی کار، به نحوی که هیچ یک از کارکنان به دلیل عوامل موجود در محل کار گرفتار آسیب روانی نشوند، هر یک از کارکنان از فعالیت ها و محل کار خود احساس رضایت کنند و علاقمند به آن محل باشند. همه کارکنان قادر به ایجاد روابط مطلوب با محیط کار و عوامل موجود در آن باشند و هر یک از کارکنان نسبت به خود، رؤسا، همکاران و به طور کلی نسبت به محیط کار خود و خصوصاً نسبت به جایگاه خود در آن اداره یا سازمان احساس مثبتی داشته باشند».

برای تحقق این تعریف لازم است توجه داشته باشیم که:

- * استرس از آن جمله مفاهیمی است که زیاد و کم آن باعث اختلال در عملکرد کار و زندگی روزمره افراد می شود. نگهداشتن آن در حد تعادل در حفظ سلامت روان کمک کننده خواهد بود.
- * حفظ تعادل در کار و زندگی لازمه سلامت روان است. باور داشته باشیم که کار برای زندگی است نه زندگی برای کار.
- * همه انسان ها در معرض آسیب های روانی هستند، تشخیص به موقع اختلالات روانی و مراجعه به متخصصین حوزه سلامت روان از مزمن شدن اختلالات پیشگیری می کند و اقدامی مهم در حفظ سلامت روانی است.
- محل کار، خانه دوم انسان است. عشق و علاقه به آن، حفظ نظم منطقی، احترام به یکدیگر کمک می کنند که سلامت روان در محیط کار تأمین شود.
- * احساس رضایتمندی از و افتخار به آن باعث آرامش روان خواهد بود. سعی کنیم کاری در حد توان انتخاب کنیم و به آن علاقه مند باشیم.

* برقرار کردن رابطه خوب، نیاز به آموزش و یادگیری دارد. در هر قالب و نقشی که باشیم باید روش ارتباط مناسب با دیگران را یاد بگیریم.

* با این امید که امسال بتوانیم گامی در جهت تحقق شعار هفته سلامت روان که توسط سازمان جهانی بهداشت (WHO) تحت عنوان: «سلامت روان در محیط کار»

«MENTAL HEALTH IN THE WORKPLACE»

تعیین گردیده، برداریم و به هدف اصلی که همانا تعریف سلامت در هر چهار بعد آن یعنی سلامت جسمی، روانی، اجتماعی و معنوی است، نزدیکتر شویم. در پایان از کلیه همکارانی که در تهیه این مجموعه زحمات فراوانی را متقبل شده اند تشکر و قدردانی می‌نمایم.

دکتر فرزام بیدارپور

معاون امور بهداشتی دانشگاه و رئیس مرکز بهداشت استان کردستان



نیروی کار سالم و جامعه سالم

مؤلفین و گردآوردندگان:

علی بهرام نژاد

مدیر گروه سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد دانشگاه علوم پزشکی کرمان

شهناز حسینی

کارشناس سلامت روان دفتر سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد وزارت

بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

نیروی کار سالم و جامعه سالم

مقدمه

سلامت روان 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 به‌داده شود، احتمال کمتری وجود دارد چنین محیط کاری دردسرساز 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.

عموم مردم بیشتر وقت مفید خود را در محیط کار می‌گذرانند به همین دلیل شرایط محیط کار اهمیت بسیاری در تأمین سلامت جسمانی و روانی آنها دارد و به اختصار برخی از عوامل که تاثیر زیادی در ایجاد استرس ناشی از کار دارند در ذیل ذکر گردیده است:

شرایط کاری، تراکم کاری، ابهام نقش، تعارض شغلی، مسئولیت، روابط با مافوق، روابط با زیردستان، روابط با همکاران، عدم امنیت شغلی.

عوامل مؤثر بر سلامت روان فرد



تعریف سلامت روان در محیط کار:

یعنی: مقاومت در مقابل پیدایش پریشانی‌های روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان سازمان و سالم سازی فضای روانی کار به نحوی که هدف‌های چند گانه زیر تأمین شود:

- * کارکنان کمتر به اختلالات روانی و مشکلات روانشناختی و آسیب‌های روانی اجتماعی مبتلا شوند
- * هر یک از کارکنان از اینکه در سازمان محل کار خود به فعالیت اشتغال دارند احساس رضایت کنند و علاقه مند به ادامه کار در آن سازمان باشند.
- * هر یک از کارکنان سازمان نسبت به خود، رؤسا، همکاران و جایگاه خود احساس مثبتی داشته باشد.
- * همه کارکنان سازمان قادر به ایجاد روابط مطلوب با محیط کار و عوامل موجود در آن باشند

الگوهایی برای سلامت روان کارکنان وجود دارد که اهم آن به شرح زیر می باشد:

- * احساس شادابی و نشاط، یکی از معیارهای سلامت روان داشتن احساس و روحیه با نشاط در محیط کار می باشد و این منجر به رضایت کلی از زندگی و کار می گردد. چنانچه احساس و روحیه فرد دچار ملالت و غمگینی شود سبب دلزدگی در محیط کار و سرانجام اختلالاتی مثل افسردگی، اضطراب و... می شود
- * پذیرش خود و داشتن خود پنداره مثبت نسبت به خود و احساس اینکه میتوانم فردی موثر و کارآمدی باشم نقش بسزایی در سلامت روان دارد
- * علاوه بر اینکه فرد خود را می پذیرد، اگر این موضوع را هم بپذیرد که دیگران هم علیرغم داشتن ویژگیها و خصوصیات متفاوت قابل احترام اند و می توانند افرادی مفید و موثری باشند، در سلامت روان خود فرد هم این مسئله نقش بسزایی دارد.
- * رشد شخصی یکی از شاخص‌های مهم در ارتقا سلامت روان افراد است یعنی نشان دادن بینش و بصیرت در مورد پتانسیل‌های شخصی و باز بودن نسبت به تجربه‌های نو و چالش برانگیز از نشانه‌های رشد شخصی است.
- * عامل دیگری که در سلامت روان کارکنان موثر هست این است که افراد در زندگی و محیط کار دارای قصد و معنی هستند و در راستای رسیدن به اهداف، ارزشها و یافتن یک معنی در زندگی تلاش می نمایند و در این راستا از خود پشتکار و کوشش نشان می دهند.
- * تسلط داشتن بر مهارت‌های مرتبط با کار خود یک عامل دیگری است که در رسیدن و ارتقاء سلامت روان مؤثر است یعنی که افرادی که در انجام یک کار و فعالیت مسلط و توانمند هستند کمتر دچار استرس و ابتلا به اضطراب میشوند و فرسودگی شغلی در این افراد کمتر خواهد بود.
- * علاقمندی به جامعه و زندگی اجتماعی، احساس اینکه جامعه و فرهنگ هوشمندانه طراحی شده و تا حدی قابل پیش بینی، منطقی و معنی دارند در سلامت روان و داشتن کارکرد مناسب نقش دارد.

* داشتن مهارت های بین فردی مناسب و موثر مثل صمیمیت، همدلی، گوش دادن، قضاوت نکردن و..... از عوامل تقویت مهارت های اجتماعی است و نهایتاً به افزایش سطح سلامت کارکنان در محیط کار کمک می کند.

* دارا بودن احساس تعلق به جامعه و محیط کار نقش موثری در ارتقاء سلامت روان فرد دارد و منجر به اخذ حمایت، راحتی و آسایش از افراد مرتبط با فرد می شود.

* داشتن روحیه گذشت و عفو کردن نیز یکی از موضوعاتی است که در رسیدن به شاخص های سلامت روان موثر است.

پذیرش آنچه که هستیم کمک میکند، زندگی مطلوب و دلخواه خیالی بیش نیست و همیشه يك نوع ناتمامی و نقص در همه جا یافت می شود. فرد برای خواسته های خود تلاش میکند و پس از کوشش برای نیل به خواسته هایش، وضع موجود را میپذیرد این موضوع در سلامت روان وی نقش اساسی دارد.

چند توصیه جهت بهبود سلامت روان در محیط کار

با عشق کارتان را انجام دهید

اولین نکته برای موفقیت در کار این است که شما به کارتان علاقمند باشید. اگر از کاری که انجام می دهید لذت ببرید، احساس آرامش داشته و به صلح درونی با خودتان می رسید. این صلح، هماهنگی در جسم و روان را برای تان به دنبال خواهد داشت و باعث می شود به جای خستگی از کار، از آن لذت ببرید. سلامت روانی ناشی از رضایت شغلی، ویژگی مهمی است که نباید نادیده گرفته شود. بنابراین اگر از کارتان لذت نمی برید، درصدد تغییر یا سازگار شدن با آن باشید.

آنچه کسب می کنید، مهم است

منظور، دریافت مالی نیست، هرچند این نکته هم بسیار مهم است. آنچه از انجام کاری در روان شما اثر می گذارد بسیار مهم است. برای مثال احساس می کنید شغل شما باعث کمک به دیگران می شود؟ تأثیری روی میزان علم آنها دارد؟ تغییری در رفتار و گفتار آنها ایجاد می کند؟ به سلامت جسم آنها کمک می کند؟ به سلامت روان شان کمک می کند؟ باعث شادی و تفریح شان می شود؟ بنابراین حسی که از کار دریافت می کنید، بسیار مهم است. به این احساس دقت کنید.

دریافتی تان مهم است

بخش مهمی از رضایت شغلی به بحث میزان دریافتی باز می گردد. به این معنی که شما در قبال ساعت ها و میزان کاری که انجام می دهید باید مبلغ منصفانه ای دریافت کنید. این رقم علاوه بر حقوق و مزایایی است که برای شما باید در نظر گرفته شود. در غیر این صورت احساس می کنید به شما ظلم

شده و از شما بیگاری می‌کشند. اگر دچار این حس هستید، ابتدا جای جدیدی را برای تامین درآمد مالی پیدا کرده و بعد شغل‌تان را تغییر دهید.

رفتار کارفرما چگونه است؟

این که کاملاً مشخص است! یک نفر رئیس است و شما مرئوس! اما این که این جایگاه چقدر باعث اعمال قدرت، ظلم، تحکم، توهین یا به عکس کمک و همراهی با کارمند می‌شود، بسیار مهم است. اگر احساس می‌کنید کارفرما به چشم ابزار به شما نگاه می‌کند، حتماً برای تغییر این وضعیت و نگرش مدیر خود تلاش کنید در غیر این صورت در صدد تغییر محیط کار خود باشید.

همکارها را ارزیابی کنید

هم اتاقی یا همکارهای دیگر چقدر با شما همراه هستند؟ چقدر در تلاش برای زیرآب‌زنی هستند؟ چقدر دوست دارند کار را از شما بدزدند؟ یا به عکس، از مصاحبت با آنها لذت می‌برید؟ آیا با شما همقدم و همراه هستند و مثل یک تیم، تلاش می‌کنند کار بهتر پیش برود؟ این که ارتباط شما با همکارها به چه شکلی است، نکته بسیار مهم دیگری است که باید به آن توجه کنید. قدم اول و مهم، ثبات قدم و به قول معروف حفظ جایگاه‌تان است. قدم بعدی، صحبت کردن با همکار مورد نظر برای تغییر روندی است که در پیش گرفته است. راهکار بعدی، صحبت با مدیر است در صورت عدم تغییر وضعیت موجود به تغییر محیط کارتان فکر کنید. در واقع حضور فرد یا افرادی که به قول معروف چوب لای چرخ‌تان می‌گذارند، چیزی جز خرد شدن اعصاب را به دنبال نداشته و باید هرچه زودتر شرایط را به شکل مناسب تغییر دهید.

احساس ارزشمند بودن مهم است

چقدر احساس ارزشمند بودن می‌کنید؟ حس می‌کنید کاری را انجام می‌دهید، پولی دریافت می‌کنید تا زندگی کنید یا این که اعتقاد دارید شما مهره مهمی اول برای خودتان، بعد در محل کار و در نهایت در کل جامعه هستید؟ اگر حس می‌کنید فرد ارزشمندی نیستید و کاری که انجام می‌دهید، با حضور یا بدون حضور شما انجام می‌شود، حتماً بررسی مجددی روی جایگاه شغلی‌تان داشته باشید. اول این که ممکن است تفکر شما اشتباه باشد. دوم این که ممکن است فکرتان درست باشد و نیاز به تغییر شرایط باشد.

قابل اعتماد هستید؟

مروری روی رفتارتان داشته باشید. شما چقدر فرد قابل اعتمادی برای کارفرما و همکاران‌تان هستید؟ اگر مساله‌ای در محل کار وجود دارد، همان‌جا باقی می‌ماند یا آن را به دیگران منتقل می‌کنید؟ چقدر برای رفع مشکل یا مشکلات تلاش می‌کنید؟ خودتان جزو چرخ‌دهنده‌های فعال هستید یا باید به

حال شما هم فکری کرد و تغییرتان داد؟ اگر به نظر خودتان فرد قابل اعتمادی نیستید یا برای بهبود اوضاع کار تلاشی نکرده و به قول معروف چوب لای چرخ مسیر حرکت می گذارید، علاقه‌ای به کارتان ندارید و به دلیلی از کار و محیط آن خسته شده‌اید. بنابراین باید برای تغییر شرایط اقدام کنید.

چقدر پیشرفت داشته‌اید؟

فرض کنید حدود ۱۰ سال است به انجام کاری اشتغال دارید. طی این ۱۰ سال، از نقطه‌ای که آغاز کرده‌اید، به کجا رسیده‌اید؟ آیا تغییری در جایگاه شغلی، میزان دریافتی و... شما اتفاق افتاده است؟ میزان تغییرات شغلی شما متناسب با تلاش و زحمت‌تان برای پیشرفت بوده یا نه؟ اگر این پیشرفت متناسب با تلاش‌تان بوده که جای تبریک دارد و شما حتماً از کارتان راضی هستید. اگر این طور نیست، مروری به میزان تلاش فردی و نتیجه آن از طرف کارفرما داشته باشید. اگر این آهنگ متناسب نیست، سازتان را جای دیگری کوک کنید!

خودتان را با خودتان مقایسه کنید

برای اینکه بتوانید ارزیابی درستی از وضعیت شغلی‌تان از هر نظر داشته باشید، وضعیت‌تان را با افرادی که از نظر تحصیلات، شغل، ساعت کاری و... شبیه یا نزدیک به شما هستند، بسنجید. سپس برای هر اقدامی تصمیم بگیرید. بنابراین برای ارزیابی، ملاک درستی داشته باشید تا به نتیجه درست برسید.

تعادل فراموش نشود

چقدر به کارتان چسبیده‌اید؟ این چسبیدن از ترس کارفرماست یا این که واقعاً دوست دارید مثل تفریح، کارتان را انجام دهید؟ به کارتان چسبیده‌اید؛ چون برنامه و تفریح دیگری ندارید؟ به کارتان چسبیده‌اید چون از نظر روانی کار کردن به شما کمک می‌کند به مسایلی فکر نکنید؟ فراموش نکنید، فکر کردن، برنامه‌ریزی کردن و تلاش برای بهبود شرایط کاری، حد و اندازه‌ای دارد. اگر بیش از اندازه به کارتان می‌چسبید، مسلماً جایی خسته شده و اصطلاحاً می‌برید! بنابراین بین کار و تفریح تعادل برقرار کنید.

تصمیم بگیرید

بدون دخالت یا نظر دیگران، حداقل یک روز کامل شرایط کاری‌تان را بررسی کنید. اگر احساس کردید کار آنقدر که باید راضی‌تان نمی‌کند، حتماً سر فرصت برای تغییر شغل‌تان تصمیم بگیرید. اینجا همان لحظه نیاز به تغییر شرایط است.

مشکل را حل کنید

اگر با کارفرما، همکارها و پرسنل خدماتی محل کارتان مشکلی دارید، آن را حل کنید. در غیر این صورت نمی‌توانید به کارتان ادامه دهید. حل کردن مشکل اولین و بهترین قدم برای باقی ماندن در محل کار و ادامه آن با رضایت کامل است.

زندگی‌تان را مرور کنید

گاهی در محل کار مشکلی وجود ندارد، اما استرس بیرون از محل کار، مانند مشکلات خانوادگی، فردی، دوستانه و... خودشان را به شما تحمیل کرده و تحمل شما را کاهش می‌دهند. بنابراین شاید گاهی با حل کردن مشکل بیرونی، مشکل محل کار نیز خودبه‌خود برطرف شود.

فرسودگی شغلی:

یکی از موضوعاتی که سلامت روان کارکنان را به خطر می‌اندازد فرسودگی شغلی است که در اینجا به نشانه‌ها و راهکارهای کاهش آن اشاره می‌گردد:

- اختلال در خواب
- احساس فرسودگی و خستگی
- افزایش گله و شکایت از وضع جسمی
- کاهش شور و شوق و از دست دادن انگیزه کار
- مسلط شدن خشم، دلسردی و تحرک پذیری
- بروز مشکل در یادآوری و تمرکز
- تفکر دائم درباره مشکلات مرتبط با کار
- عدم رضایت دائم از پیشرفت امور
- احساس دائمی بی‌فایده و ناکارآمد بودن
- کاهش ابتکار و نوآوری در حوزه کاری خود
- شدت گرفتن عصبانیت نسبت به رهبران گروه
- کم بها دادن به اهداف و کیفیت کار

راهبردهای کمک به خود برای کارکنان یکی از روش‌های موثر در پیش‌گیری از فرسودگی شغلی است که به مواردی از آن اشاره می‌گردد:

۱- برنامه ریزی و آماده‌سازی دقیق:

کارکنان می‌توانند از طریق برنامه ریزی دقیق، منطقی و منطبق بر شرایط موجود به منظور رسیدن به اهداف از فرسودگی شغلی پیش‌گیری کنند.

۲- اکتفا کردن به مواردی که می‌توانند از عهده آن برآیند

یکی از موضوعاتی که فرسودگی شغلی را تشدید می‌کند، اصل هم "کارتوانی" است یعنی اینکه افراد فکر کنند که تمامی مشکلات محیط کار و مرتبط با آن را بایستی رفع کنند. این خود احساس ناامیدی، احساس عذاب وجدان و احساس گناه را در آنها تشدید می‌کند. اکتفا کردن به اینکه برخی از مشکلات را می‌توان کاهش داد می‌تواند در سلامت روان کارکنان موثر باشد.

۳- کنترل افکار و عواطف

همدلی کردن، قضاوت نکردن، سرزنش نکردن، پیش داوری نکردن از موضوعاتی است که در سلامت روان کارکنان می‌توانند موثر باشد. کارکنانی که این توانایی را ندارند تا عواطف یا افکار خود را کنترل کنند دچار فرسودگی شغلی خواهند شد.

۴- تمرکز روی کار:

پرهیز از حاشیه‌ها، تنش‌های جانبی و متمرکز شدن روی فعالیت و اموری که به فرد محول گردیده است یک روش مناسب در افزایش کارایی و نهایتاً افزایش احساس خود کارآمدی در کارکنان می‌گردد.

۵- گفتگو با دیگران

گفتگوهای منظم با نزدیکان، همکاران، دوستان درباره تاثیرات، احساسات و افکار مرتبط با تجربه در زمینه آسیب و همچنین تنش‌های ناشی از کار روزانه می‌تواند مفید باشد.

۶- استراحت منظم، مصرف غذای سالم و ورزش

کارکنان می‌توانند از طریق استراحت منظم، دنبال کردن تمرینات ورزشی، فعالیت‌های جسمی، تحرک بدنی و رژیم غذایی سالم سلامت خود را حفظ کنند.

۷- تمجید از خود به دلیل موفقیت‌های کوچک

این نیز حائز اهمیت است که به دلیل هر چیز خوبی، هرچند کوچک، در جریان فعالیت‌های روزانه که فرد موفق به انجام آن می‌شود بایستی از خود تعریف و تمجید کنند و به این نتیجه برسند که گاهی در راستای انجام کار قدم‌های برداشته‌اند. اما بایستی بخاطر داشت که فروتنی در برابر مشکلات بی پایان، فروتنی آنان را قادر می‌سازد تا آرزوهای واقع‌گرایانه داشته باشند و از انجام آنچه واقعاً میتوانند با موفقیت انجام دهند شادمان باشند.

۸- جمع آوری اطلاعات و پذیرش نقش های روشن

کارکنان زمانی می توانند به بالاترین موفقیت دست یابند که نقش ها و مسئولیت های روشنی داشته باشد و برای ایفای آنها به خوبی تدارک و تجهیز شده باشند.

۹- حمایت و پشتیبانی از یکدیگر

کارکنان باید هنگام بروز تنش های شدید همدیگر را حمایت و پشتیبانی کنند و حمایت از یکدیگر روشی برای کاهش تنش محسوب می گردد.

۱۰- تقسیم کار به صورت چرخشی

کار مداوم و مسئولیت در یک حوزه به صورت مستمر برای هر فرد تنش زا است، یکی از روش های کاهش تنش کاری، اعضاء گروه چرخشی بودن نقش ها و مسئولیت ها است.

۱۱- کارآموزی و کسب مهارت های جدید

صلاحیت های خود و فراهم ساختن موقعیت ها برای به کار بستن این مهارت ها و صلاحیت ها، به سلامت روانی افراد کمک می کنند. بنابراین کسب مهارت جدید و افزایش توانمندی کاری روش مناسبی در کاهش تنش ناشی از کار و فرسودگی شغلی است.





پیشگیری از تبعیض و استیگما در محیط کار

مؤلفین و گردآورندگان:

فریبارضائی

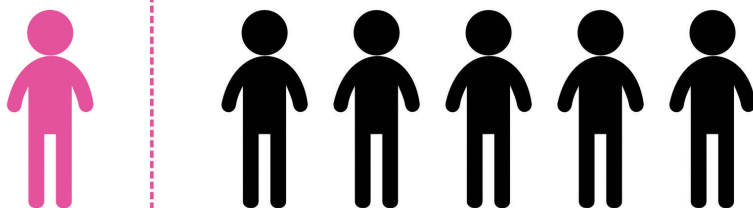
کارشناس مسئول سلامت روان دانشگاه علوم پزشکی شیراز

معصومه قاسم‌زاده

کارشناس سلامت روان دفتر سلامت روانی، اجتماعی و

اعتیاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

پیشگیری از تبعیض و استیگما در محیط کار



مقدمه:

انگ و تبعیض بیماری روانی، وضعیتی است که در جامعه نامطلوب تلقی می‌شود و به دنبال آن فرد کم ارزش شمرده می‌شود و هویت او مخدوش می‌شود. با برچسب بیمار روانی، فرد در معرض تبعیض، پیش‌داوری، انزوا و محرومیت از بسیاری حقوق اجتماعی قرار می‌گیرد. در حال حاضر بسیاری از کشورها در زمینه کاهش انگ و تبعیض شهروندان اقدام عملی انجام می‌دهند. در سایر کشورهایی که هنوز اقدام عملی در این زمینه انجام نشده با اینکه استانداردهای زندگی، چارچوب‌های قانونی و باور به برقراری عدالت وجود دارد اما آمادگی پذیرش این مساله فراهم نشده است. مواجهه با کاهش انگ و تبعیض در سطح جهانی، فقط یک مساله فرهنگی نیست بلکه به تصور عمومی و شخصی از کسانی که دارای مشکلات سلامت روان هستند بستگی دارد. این مساله در محیط‌های کاری از اهمیت خاصی برخوردار است و برخی از کارکنانی که از مشکلات سلامت روان رنج می‌برند با آن مواجه‌اند.

همه ی ما داستان های ناگواری از سراسر دنیا درباره ی افرادی شنیده ایم که در جوامع خود، محیط کار، در محیط هایی که تحت مراقبت هستند، و حتی در خانه مورد تبعیض قرار گرفته اند. مشکل تبعیض می تواند یکی از بزرگترین عوامل شکست های امروزی در بسیاری از کشورها باشد، و با این حال سیاست خاصی یا حتی اعتباری برای پیشگیری از انگ وجود ندارد.

در برخی کشورها فرهنگ انگ و تبعیض در محل کار، مراکز مراقبتی و شرکت ها رواج دارد و به صورت هنجار و قابل پذیرش و حتی گاهی به صورت مسئله ای جزئی در آمده است. انگ و نگرش های تبعیض آمیز مرتبط به آن غیر قانونی محسوب شده و باید نسبت به آنها واکنش نشان داده شود و از آن ها جلوگیری شود.

افرادی که سطوح بالایی از تنش های روانی را تجربه کرده اند ممکن است دچار ناتوانی های روانی-اجتماعی باشند. آنان این حق را دارند که بدانند کارفرمایان و همکاران شان اطلاع و تعهد اساسی دارند که به حقوق انسانی آن ها احترام گذاشته و همچنین اختیارات یک کارفرما را بشناسند تا برای تامین احتیاجات آن ها در محیط کار تمهیدات لازم را انجام دهند.

انگ و تبعیض می تواند بزرگترین عامل شکست انفرادی در جهان امروز باشد.

حقوق افرادی که با مشکلات سلامت روان زندگی می کنند عامدانه نادیده گرفته شده و در جوامع و محیط های کارشان ناشناخته باقی مانده است.

چگونه می توانیم به این مشکل به صورت موثر، هدفمند و پایدار بپردازیم؟

بعضی سازمان ها و جوامع بزرگ در دنیا مداخلات قابل ملاحظه ای را آغاز کرده اند که با هدف کاهش انگ و تبعیض صورت گرفته است. نه تنها این مداخلات باید ادامه یابد؛ بلکه باید به عنوان یک امر ضروری در استخدام افراد مورد توجه قرار گیرد. به این معنا که کارکنان سازمان ها و ادارات آموزش های لازم را برای برخورد با همکارانی که دچار اختلالات روانپزشکی هستند؛ ببینند و بتوانند از آنان حمایت کنند تا در نهایت انگ و تبعیض کاهش یابد.

در این فرایند می توان اقدامات زیر را انجام داد

- ۱- ارتباط واقعی، و همکاری هدفمند با کارکنانی که مشکلات سلامت روان دارند
- ۲- طراحی یک فرایند مداخلاتی با مشارکت همه ی کارکنان (به خصوص مشارکت فعال کارکنانی که مشکلات سلامت روان دارند)

ناتوانی روانی-اجتماعی چیست؟

ناتوانی روانی-اجتماعی مفهومی است که برای توصیف ناتوانی هایی به کار می رود که ممکن است ریشه ی آنها در مشکلات سلامت روان باشد. در حالی که همه ی کسانی که مشکلات سلامت روان

دارند ناتوانی های اجتماعی-روانی ندارند، اما آن عده ای هم که دارند ممکن است اثرات و آسیب های اجتماعی وخیمی تجربه کنند.

سوالاتی که باید در محیط های کاری پیرسییم...

- * آیا شما شرایط لازم را برای وفق دادن کارمندی که ناتوانی های روانی-اجتماعی دارد ارائه می دهید؟
- * این مسئله چند نفر را در محیط کار شما تحت تاثیر قرار می دهد؟
- * برای وظایف کارکنان و مدیران در محیط کار، در رابطه با کسانی که با ناتوانی های روانی-اجتماعی استخدام می شوند چه کار باید کرد؟
- * چگونه حقوق کارمندی که با مشکلات سلامت روان زندگی می کنند، را به آنها اطلاع دهیم تا از آنها حمایت شود و کمک کنیم که شاغل بمانند؟
- * چند نفر از کسانی که مشکلات سلامت روان دارند برای اینکه در شغل خود باقی بمانند، از سوی همکاران شان حمایت نمی شوند؟

مشارکت همگانی

آیا افرادی که مشکلات سلامت روان دارند می دانند که دیدگاه ها و مشکلات شان را باید با چه کسی در میان بگذارند؟ این افراد لیاقت شرایط بهتری را دارند و مدت زمان زیادی دور از واقعیت و تصمیمات هدمند بوده اند. عدم توجه به نیاز این دسته از کارکنان، ناعادلانه و تبعیض آمیز خواهد بود. در کشورهای توسعه یافته یکی از سازمان هایی که به منظور کاهش انگ و تبعیض فعالیت می کند (National Lived Experience organizations) است.

سخنی با کارفرمایان

این نکته مهم است که کارفرمایان، در مورد مشکلات سلامت روان آموزش ببینند تا به نیازی که ممکن است برای کارمندان پیش بیاید توجه کنند. ممکن است کارمندان به دلایل مختلف، (نه همیشه بواسطه دلایل مرتبط با محل کار) بیماری های روانی یا تنش های روان شناختی را تجربه کنند. اما مسئله ی مهم این است که کارمندان در هر شرایطی در محیط کار احساس امنیت داشته باشند و این قضیه برای بیماران روشن شود که مشکلات آنان برای همه ی کارمندان و همینطور مدیریت، اهمیت دارد.

از جمله فعالیت هایی که برای کاهش انگ و تبعیض می توانند انجام دهند به قرار زیر است.

- * اجرای برنامه های همیاری کارمند: کارفرمایان باید باور کنند که سلامت روان، بخشی از برنامه ی همیاری کارمندان است.
- * فراهم نمودن فضا و مکالمات امن: محیطی ایجاد کنید که افراد در آن تشویق شوند در مورد مشکلاتی که مانع «حضور» آن ها در محل کار می شود صحبت کنند.

* تشکیل جلسات بحث آزاد: به همه ی کارمندان تاکید کنید که هیچ نشانه ای از انگ در رابطه با مشکلات سلامت روان نباید وجود داشته باشد، زندگی به خودی خود می تواند استرس زا باشد و محل کار باید همچون پناهگاهی برای درک و کمک کردن باشد. وقتی با کارکنان در خصوص ایجاد فضای راحت و امن در سازمان صحبت می کنید، مفهوم کلی سلامت روان را در پیام های تان منتقل کنید.

* ایجاد جو امیدوارانه: به دنبال فعالیت هایی باشید که کار تیمی را در محل کار افزایش می دهد و این حس را القا می کند که "تو تنها نیستی". این کار می تواند به پرورش خلاقیت، تولید، حافظه و امیدواری در کارمندان کمک کند.

* ایجاد کمپین زبان: استفاده از کلمات تضعیف کننده به جای کلمات انگیزه بخش در محیط کار

* ترتیب دادن جلسات سخنرانی: جهت ارتقاء سلامت روان محیط

* راه اندازی گروه های حمایتی: به منظور حمایت از کارکنانی که با مشکلات سلامت روان مواجه هستند.

سخنی با کارکنان

* تامین سلامت خود: برای تامین سلامت در محیط کار به موارد زیر توجه کنید

* با درخواست کمک و جلب حمایت، در هر جا و هر زمان که نیاز بود، سلامت خود را تامین کنید.

* اطمینان حاصل کنید که در درون و بیرون محل کار سیستم حمایتی وجود دارد که در شرایط خاصی می تواند به آنها مراجعه کنید.

* وضعیت سلامت روان و پرونده ی پزشکی شخصی خود را با مدیرتان در میان بگذارید چرا که ممکن است به آگاهی و درک وی کمک کند.

۲- افزایش آگاهی:

* با کارکرد مغز و بدن خود آشنایی پیدا کنید.

* مطالعه یا استفاده از منابع آموزشی قابل دسترس می تواند به شما کمک کند.

* در هر برنامه ای که درباره ی سلامت روان در محل کار شما اجرا می شود شرکت کنید.

* اگر سازمان شما از نظر روانی محیط سالمی برای کار کردن نیست به دنبال راه هایی بگردید که این وضعیت را تغییر می دهد.

سوال اصلی این است که چرا به رغم پاسخ های مناسب درمانی به اختلالات روانی، افراد جهت مراجعه و بهره مندی به موقع از درمان های تخصصی روان پزشکی تعلل می ورزند و یا بعد از مراجعه ی اولیه درمان را رها می کنند؟ دلیل این سهل انگاری و تأخیر در مراجعه ممکن است عدم آگاهی از نشانه های بیماری، قابل درمان بودن علائم و چگونگی درمان، عدم پوشش بیمه ای خدمات روانشناختی، مشکلات اقتصادی و... باشد.

با این وجود نتایج بررسی‌ها نشان داده‌اند که بزرگترین مانع بیماران جهت بهره‌مندی از خدمات بهداشت روانی و شبکه‌های حمایتی، ترس و اجتناب از انگ خوردن است. مداخلات زود هنگام در اختلالات روانی شانس بیشتری را برای درمان فراهم می‌کند اما استیگما (برچسب اجتماعی) درمان فرد را به تأخیر می‌اندازد.

محققى به نام گافمن (۱۹۶۳) انگ را اینگونه تعريف می‌کند: «انگ» ویژگی منفی و نامطلوبی است دریک فرد که او را از دیگران متمایز می‌کند و او را در نظر دیگران به شکل موجودی کاملاً بد، خطرناک یا ضعیف جلوه می‌دهد. انگ بر سه نوع است:

- * انگ مربوط به زشتی‌ها و معایب مربوط به بدن مانند انواع معلولیت‌ها.
- * انگ مربوط به نواقص و کمبودهای مرتبط به شخصیت فرد مانند اختلالات روانی یا اعتیاد
- * انگ‌های قومی و قبیله‌ای و مربوط به نژاد، ملیت‌ها و مذهب‌ها مانند سیاه پوست‌ها

بیماری‌های روانی همواره با انگ همراه بوده‌اند. انگ زدن به بیماری روانی باعث تبعیض، کاهش عزت نفس، احساس بی‌ارزشی، افسردگی، انزوا، کاهش گسترده‌ی شبکه‌ی اجتماعی، ضعف در عملکرد فردی و اجتماعی، کاهش عملکرد شغلی، بیکاری و مشکلات اقتصادی برای بیمار، خانواده، جامعه و در انتها منجر به محروم شدن بیمار از حقوق فردی، اجتماعی و شهروندی می‌شود. انگ سبب کاهش پذیرش درمانی می‌شود و در این صورت فرد برای مصرف دارو مقاومت می‌کند یا دارو مصرف نمی‌کند. انگ مانعی عمده در راه ارائه‌ی خدمات بهداشت روان و ارتقای کیفیت زندگی بیماران، خانواده‌هایشان و جوامع آنهاست.

بیماران روانپزشکی نسبت به برچسب‌های اجتماعی بسته به ساختار شخصیتی خود واکنش نشان می‌دهند. این بیماران افسرده و یا گوشه‌گیر می‌شوند یا عصبانیت خود را به صورت خشم به خود، خشم به دیگران یا احساس عدم تعهد به جامعه نشان می‌دهند. توجه به این نکته لازم است که استیگما یک مشکل فردی نیست و مسأله‌ای اجتماعی است که باید در سطح جامعه حل شود. استیگما نوعی نگرش است و نگرش خود به رفتار منجر می‌شود. بنا براین اولین قدم در راه کاستن از انگ بیماری روانی تغییر و تصحیح نگرش افراد نسبت به بیماری روانی است و این امر با تکیه بر آموزش و پژوهش امکان پذیر است.

محققى دیگر به نام بومان معتقد است که نداشتن آگاهی از علل، علائم و روش‌های مختلف درمانی بیماری‌های اعصاب و روان در جمعیت و عدم تماس فردی با بیماران ممکن است منجر به نگرشی منفی و به دنبال آن ایجاد استیگما شود.

از جمله مداخلاتی که برای کاستن از انگ بیماری روانی می‌توان انجام داد موارد زیر می‌باشد:

* مداخلاتی در سطح جامعه در جهت افزایش آگاهی افراد و بهبود تعاملات بیمار با جامعه و آگاه‌سازی افراد از نقش تخریبی واژه‌هایی مانند: دیوانه، روانی، تیمارستان و جانشینی آنها با واژه‌های: بیمار روانپزشکی یا بیمارستان روانپزشکی.

* اصلاح باورهای غلط که در مورد این بیماران و درمان آنها وجود دارد مثل اینکه: داروهای روانپزشکی اعتیاد آورند. بیماران روانی خشن و جنایت‌کارند و جانشینی آنها با اینکه داروهای روانپزشکی اگر

با تجویز وزیر نظر روانپزشک مصرف شوند اعتیاد آور نیستند. اغلب بیماران روانپزشکی همانند ما شهروندان عادی هستند و می‌توانند در جامعه زندگی عادی کنند و از حقوق شهروندی برخوردار شوند. این بیماران نه خشن و نه جنایت‌کارند و جرائمی که توسط این افراد صورت می‌گیرد نسبت به جمعیت عادی بیشتر نیست.

* تماس افراد با بیماران روانی یا مراقبان و خانواده‌ی آنان و تعاملات اجتماعی گسترده‌تر با کسانی که مبتلا به بیماری روانی بوده‌اند و زندگی مفیدی داشته‌اند ممکن است نگرش‌های افراد را به چالش بکشد. ساختن فیلم‌های مستند از زندگی این افراد مثل فیلم ذهن زیبا از زندگی پروفسور جان نش که مبتلا به اسکیزوفرنی بوده است، ممکن است در تصحیح نگرش افراد جامعه مؤثر باشد. از جمله راهکارهای دیگر برای تماس بیشتر با این افراد، جلوگیری از گسترش مراکز تک تخصصی روانپزشکی و تخصیص تعدادی از تخت‌های بیمارستان‌های عمومی به تخت روانپزشکی است. از جمله وظایف متخصصان، روان‌شناسان و اعراض و انتقاد به مطالب نادرست و سوگیرانه‌ی رسانه‌ها و مطبوعات نسبت به بیماری‌ها و بیماران روانپزشکی است و تشویق رسانه‌هایی که در انگ‌زدایی فعال‌اند.

مداخلات روان‌شناختی و روان‌درمانی بیماران به منظور تعدیل باورهای بیمار نسبت به خود، ارتقای سطح عزت‌نفس و توانمندسازی بیمار جهت تسلط بیشتر بر زندگی و بازیابی توانمندی‌های از دست رفته و بازگشت بیمار به جامعه نقش موثری را ایفا می‌کند.

در چند دهه‌ی اخیر، سازمان جهانی بهداشت و انجمن جهانی روانپزشکی با کمک اقدامات سازمان یافته بیش از ۲۰ کشور جهان نهضت کاستن از انگ بیماری روانی را ساماندهی کرده‌اند. در سال‌های اخیر در کشور ما در زمینه‌ی انگ‌زدایی (Destigmatization) فعالیت‌هایی انجام شده است. از جمله حضور بیش از ۲۰ هزار روانشناس در سیستم بهداشتی با همت دفتر سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد وزارت بهداشت می‌باشد، نگرانی از انگ مراجعه به روانپزشک و روان‌شناس کاهش یافته، آگاهی خانواده‌ها بیشتر شده است. با توجه به سهم عمده‌ی بار بیماری‌های روانپزشکی در سلامت عمومی و مشکلات ناشی از انگ‌زدن، ضرورت شناسایی بیشتر عوامل فرهنگی، اجتماعی، روانشناختی و طبی مرتبط با انگ و ایجاد نهضتی در جهت کاستن از انگ بیماری روانی و تبعیض‌های ناشی از آن و ارتقای سطح سلامت روانی را در کشور شاهد باشیم.

کسانی که تجربه‌ی مشکلات سلامت روان دارند، میتوانند اظهارنظر نمایند و برای تامین این نیاز به حمایت شما نیاز دارند. در واقع تمام کشورها باید برای تحقق حقوق افرادی که مشکلات سلامت روان دارند؛ همکاری کنند. یکی از راه‌های تحقق این هدف، راه‌اندازی سازمان‌ها یا مراکز حمایت از حقوق افرادی است که مشکلات سلامت روان دارند. به عنوان سخن پایانی، مارتین لوتر کینگ جونیور بسیار زیبا مطلب را خلاصه می‌کند: «تاریخ باید ثبت کند که بزرگترین تراژدی این دوره از تحولات اجتماعی، فریاد گوش‌خراش انسان‌های بد نیست، بلکه سکوت هراس‌آور انسان‌های خوب است.»

A series of horizontal dashed lines for writing, spanning the width of the page.



محیط کار دوست دار سلامت روان

مؤلفین و گردآورندگان:

رضا دواساز ایرانی
مدیر گروه سلامت روانی، اجتماعی و
اعتیاد دانشگاه علوم پزشکی اهواز

مهرو محمدصادقی قویم
کارشناس سلامت روان دفتر سلامت روانی، اجتماعی و
اعتیاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

محیط کار دوست دار سلامت روان

مقدمه:

محیط کاری دوست دار سلامت روان چگونه است؟

محیط کاری که برای سلامت کارکنانش از جمله سلامت روان و بهزیستی آنها ارزش قائل باشد دارای سیاست و شیوه خاصی است. سیاست‌ها و روش‌های زیر ویژگی‌های محیط دوست دار سلامت روان را مشخص میکند.

- * از تمامی متقاضیان واجد شرایط اشتغال استقبال می‌شود و متفاوت بودن ارزش محسوب می‌شود
- * حمایت‌های درمانی شامل درمان اختلالات روانپزشکی با میزان اهمیت یکسان با بیماری‌های جسمی به حساب می‌آید
- * اجرای برنامه‌ها و روش‌هایی برای ارتقا و حمایت از سلامت روان کارکنان و ایجاد تعادل در زندگی کاری و خانوادگی
- * فراهم نمودن آموزشهای لازم برای مدیران و ناظران ارشد به منظور آشنایی با مسائل سلامت روان در محل کار، از جمله شناسایی مشکلات عملکردی که ممکن است به دلیل استرس کارکنان باشد که نیاز به ارجاع فرد داشته باشد
- * حفظ محرمانه بودن اطلاعات سلامت کارکنان
- * حمایت از کارکنانی که به دلیل بستری شدن یا ناتوانی دنبال درمان هستند و نیاز به ترک محیط کار دارند که شامل برنامه ریزی جهت بازگشت به کار هم می‌باشد

* زمانی که ترک اشتغال برای کارمند ضروری به نظر میرسد اطمینان از "خروج با منزلت" به عنوان یک اولویت شرکتی محسوب می شود.

* فراهم نمودن فرصتهای برابر برای استخدام کارکنان، ارتقاء پذیرش و انگ زدایی و مقابله با فضای تبعیض آمیز محل های کاری

چگونگی تاثیر سلامت عمومی بر محیط کاری :

ضعف سلامت می تواند بر محیط کار اثر گذار باشد. سازمان ها و محیط کار تاثیر این ضعف سلامت عمومی را خیلی زود درک می کنند زیرا آنان هستند که در صورت بیماری کارمندانشان مجبور هستند هزینه های درمان و خدمات بهداشتی را پرداخت کنند. در صورت وجود ناخوشی در محیط کار هزینه محیط کار افزایش می یابد. مرخصی افزایش می یابد، برای پوشش کارهای همکاران بیمار، کارمندان دیگر باید از کار (یا از سلامت) خود بزنند و کار ناتمام خواهد ماند که منجر به کاهش تولید می شود. در مورد بیماری های مزمن و طولانی از جمله بیماری های قلبی و سرطان، ممکن است کارمندان ماهر و متخصص از دست بروند که جایگزین کردن آنها مشکل بوده و در نهایت هزینه افزایش خواهد یافت.

پیشگیری و کنترل فشارهای روانی در محیط کار :

عوامل متعددی وجود دارند که در محیط کار بر سلامت افراد تاثیرگذار است. این عوامل می توانند در طبقات مختلف دسته بندی شود. عوامل فیزیکی، محیطی، روانی و اجتماعی. به عنوان مثال در زمینه عوامل فیزیکی محیط کار برخی مشاغل در محیط باز و برخی دیگر در مکانهای بسته قرار دارند. میزان روشنایی در محیط بسته بسیار حائز اهمیت است. کمی و زیادی نور می تواند تاثیرات متضادی بر نیروی کار داشته باشد. برخی تاثیرات نوری بر بینایی و برخی دیگر در مسائل روانی تاثیرگذار است. از عوامل دیگر سر و صدا یا آلودگی صوتی است که در روان افراد اثر میگذارد و همچنین باعث بروز اضطراب، پرخاشگری و بی اعتمادی و تحریک پذیری در افراد می شود. کار در محیط بسیار گرم یا سرد هم بر شرایط روانی فرد تاثیر دارند. از نظر روانی رنگ آمیزی های نامناسب روی فرد اثرگذار است و همچنین نوع ارتباطات موجود در محیط کار، نفوذ و اعمال قدرت مدیر، شیوه ارتباطی و شخصیت نقش مهمی در سلامت روانی افراد و میزان خشنودی او از محیط کار دارند. بدون شک سلامت روان، نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه ایفا میکند. به گونه ای که یکی از محورهای ارزیابی سلامت جوامع، بررسی میزان سلامت روانی افراد آن جامعه می باشد. نقش مدیر به عنوان تأمین کننده سلامت روان در محیط کار بسیار مهم است که در این نقش از مدیر انتظار می رود تا با کسب مهارت های شناختی، عاطفی و رفتاری خاص، در ارتباط با کارکنان زیر نظر خود برای ارتقاء سلامت روانی محیط کار تلاش کند. نتایج نشان داده که مدیران و سرپرستانی که در برخورد با کارکنان خود از روش های علمی استفاده می کنند، نه تنها باعث میشوند کارکنان خود کمتر دچار فشار روانی شوند، بلکه ارتباط دو سویه خوبی برقرار می سازند.

دلایل فشار روانی در محیط کار :

۱- شیفت کاری : یکی از عوامل فشار روانی و اضطراب در محیط کار افزایش شیفت‌های کاری است. شیفت‌های کاری باعث به هم زدن ساعت بیولوژیک کارکنان شده که پیامد آن بروز خستگی، کج خلقی، بی‌خوابی، عدم تمرکز و ضعف حافظه است. کارکنانی که به شکلی کم‌خوابی دارند، تولید انتقال دهنده عصبی سروتونین به میزان ۲۰ درصد کاهش پیدا می‌کند که خود عاملی جهت بروز افسردگی می‌شود.

۲- **ساعت کار زیاد:** فشار به کارکنان جهت کار بیشتر و اضافه کار برای کسب بهره‌وری بیشتر باعث شده که کارکنان کمتر به مسائل خانوادگی بپردازند و احساس می‌کنند که بین کار و روابط خانوادگی می‌بایست یکی را انتخاب کنند که این مساله باعث عدم رضایت آنها می‌شود.

۳- **آزارهای شغلی:** عدم رسیدگی به شکایت و پرداخت غرامت به کارکنان، کارهای تکراری، رقابت غیر معمول بین کارکنان، نادیده گرفتن خواسته‌ها باعث کاهش روحیه کارکنان، افزایش حملات روانی و خشونت‌های شغلی می‌شود.

۴- **عدم امنیت شغلی:** این عامل به دلیل کوچک شدن سازمان‌ها در اثر تجربه ساختار و مهندسی مجدد که راهکارهایی برای مقابله با کم شدن حاشیه سود و سهم بازار و بهره‌وری است، عاملی جهت بروز پرخاشگری است.

راهکارهای کاهش فشار روانی در محیط کار

- ❖ به کارکنان و احساسات و آرزوهای آنها احترام بگذارید.
- ❖ کار و مسئولیت افراد را با قابلیت آنها هماهنگ کنید.
- ❖ نقش‌ها و مسئولیت‌های افراد را مشخص و آنها را تشویق به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها سازید.
- ❖ محیط فیزیکی مناسب فراهم آورید.
- ❖ اطلاعات و منابع مهم مورد نیاز جهت انجام درست کارها را برای کارکنان فراهم آورید.
- ❖ از بردن کارهای اداری به منزل خود داری کنید.

مدیریت خشم در محیط کار :

خشونت را می‌توان به عنوان نوعی از رفتار یا عمل منفی در تعاملات بین افراد تعریف کرد. این مسئله از طریق پرخاش‌گری که گاه تکرار می‌شود و غیر منتظره است مشخص می‌شود و در برگزیده موانعی است که کارکنان مورد تهدید، تهاجم یا اعمال رفتاری قرار می‌گیرند. که در محیط‌های کار با آن برخورد می‌کنند. تغییرات ساختاری در محل کار، تعدیل نیرو، افزایش آسیب‌پذیری، ناامنی شغلی، خشونت در جامعه، عدم ثبات و پیش‌داوری‌ها سهم عمده‌ای در ایجاد خشونت دارند. از این رو خشونت چند نافذ دارد و ضروری است که در طرح برنامه‌های پیش‌گیرانه به تشخیص عوامل ذکر شده توجه مبسوط نمود.

رفتارهای تهاجمی انفعالی در محیط کار:

کارکنان گاهی از اوقات جهت تخلیه عصبانیت خود در محیط کارشان به رفتارهای غیر خشونت آمیز دست میزنند. در واقع خشم خود را نسبت به کار یا وسایل و تجهیزات کار منتقل کرده و به طور مثال کم کاری کرده یا لجبازی نموده کارها را درست انجام نمی دهند. امروزه این رفتارهای کارکنان پرهزینه تر، زیرکانه و پیچیده تر شده است که از این جمله میتوان به خراب کاری، کارشکنی، دزدی و ویروس های کامپیوتری اشاره کرد که همه ساله میلیاردها دلار به اقتصاد جهانی ضرر می رساند.

اصول بهداشت روانی در سازمان / اداره

۱. ایجاد جو صمیمی، همدلی، صداقت، همکاری و احترام متقابل در میان پرسنل سازمان
۲. پرهیز از اعمال روش های مبتنی بر زور و اجبار در محیط سازمان .
۳. شناسایی استعداد های بالقوه پرسنل تحت نظارت و فراهم ساختن رشد و شکوفایی این استعداد در حد توان و امکانات سازمان .
۴. پرهیز از قضاوت های کورکورانه و مبتنی بر پیش داوری در مورد کار و رفتار پرسنل سازمان. استرس و نگرانی های افراد نسبت به کار ، خانواده و نگرانی های مادران کارمند نسبت به وضع کودکان خود، وضع اقتصادی ، انتظارات سازمان از کارمندان و ... همگی سبب می شود که فرد از لحظه بیداری بامداد تا هنگام آرمیدن شامگاه همواره دچار هیجان ها، تنش ها ، نگرانی ها و امیدهای گوناگونی باشد که گاه با ظرفیت بدنی ، عصبی و روانی وی متناسب نیست و افراد و سازمان را دچار مشکل می کند. اگر سازمان به سطح تولید مناسب برسد اما پرسنل افراد عصبی، افسرده، ناراحت و پر خاشاک باشند، در انتظار فرصتی خواهند بود تا پریشانی های روانی خود را با کم کاری، ترور شخصیت یکدیگر، غیبت، شایعه پراکنی و ایجاد سوانح و حوادث، مصرف مواد و به شیوه های مخرب نشان دهند.
۵. شناسایی دلایل واقعی کم کاری، غیبت از کار، بی حوصلگی و بی علاقهگی به کار، کم توجهی و بی دقتی پرسنل .
۶. آشنا ساختن پرسنل با واقعیت های محیط کار و حذف آن دسته از معیارها و عوامل سازمانی که از لحاظ اخلاقی، انسانی و فرهنگ سازمانی، صحیح تلقی نمی شوند

برنامه کارمند یاری :

این برنامه، منحصر به فرد بوده، به طوری که نیازهای کارفرمایان را از طریق تعیین و شناسایی طیف وسیعی از موضوعات مربوط به حوزه سلامتی، اقتصادی و اجتماعی برآورده می سازد. این فعالیت ها شامل مقوله مصرف مواد و سلامت روان نیز می شود. چنین برنامه هایی می توانند اوضاع کاری یک سازمان و بهزیستی افراد را ارتقاء بخشند. برنامه های کارمند یاری، معمولاً برنامه های چند وجهی

هستند که برای کمک به کارکنان دارای مشکل که عملکرد شغلی آنان تاثیر گذاشته، طراحی می‌گردد. گرچه برخی از این برنامه‌ها ابتدا روی موضوع مصرف مواد و الکل متمرکز میشوند اما دربرگیرنده طیف وسیعی از موارد نگران‌کننده کارفرمایان است. نظیر فشار روانی، مشکلات عاطفی و روان پزشکی، مشکلات خانوادگی، زناشوئی، درگیرهای مالی و مشکلات قانونی. معمولاً اینگونه برنامه‌ها ارائه دهنده طیفی از خدمات میباشند که آموزش کارکنان، ارزیابی فردی و سازمانی، مشاوره و ارجاع برای درمان را در برمی‌گیرد. طراحان برنامه‌های کارمندی یاری، بطور مشخص، پیشنهاد دهنده خدمات مشاورهای نیز هستند.

هدف اصلی این برنامه ترویج پیشگیری، کاهش و مدیریت مشکلات مربوط به مواد و الکل در محیط کار است. برای دستیابی به این هدف، موارد ذیل پیشنهاد شده است:

- * سلامت و ایمنی کلیه کارکنان
- * پیشگیری از حوادث و سوانح
- * بهبود تولید و کارآمدی
- * ارتقاء اقدامات محلی، منطقه‌ای در کاهش مصرف مواد و الکل در محیط کار
- * اجرای برنامه حمایت‌کننده در سطح محیط کار به منظور یاری‌رسانی به افرادی که مشکلات مربوط به مواد و الکل دارند.

توانمندی‌های یک برنامه کارمندی یاری	مزایای استفاده از برنامه کارمندی یاری براساس نتایج مطالعات معتبر جهانی
<ul style="list-style-type: none"> * رفتارهای مرتبط با مصرف مواد، ابتلاء به ویروس ایدز و خشونت را غربال می‌کند. * در صورت لزوم کارکنان را به درمان مناسب ارجاع دهد. * خدمات حمایتی را فراهم می‌سازد که مرتبط با اعتیاد، خشونت، و ایدز باشد. * کارکنان و کارفرمایان در مورد پیشگیری و پیامدهای مصرف مواد و الکل آموزش دهد. 	<p>کاهش ۳۳٪ مرخصی استعلاجی</p> <p>کاهش ۶۵٪ در حوادث</p> <p>۴۰٪ صرفه جویی در از دست دادن زمان</p> <p>۷۴٪ کاهش صرف زمان تویبخت ناظران</p>

به ازای هریک دلار سرمایه‌گذاری در برنامه کارمندی یاری، کارفرمایان می‌توانند بین ۵ تا ۱۶ دلار ذخیره کنند.



مدیریت استرس در محیط کار

مؤلفین و گردآورندگان:

وهاب اصل رحیمی

مدیر گروه سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد دانشگاه علوم پزشکی تبریز

صدیقه خادم

کارشناس سلامت روان دفتر سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد وزارت
بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

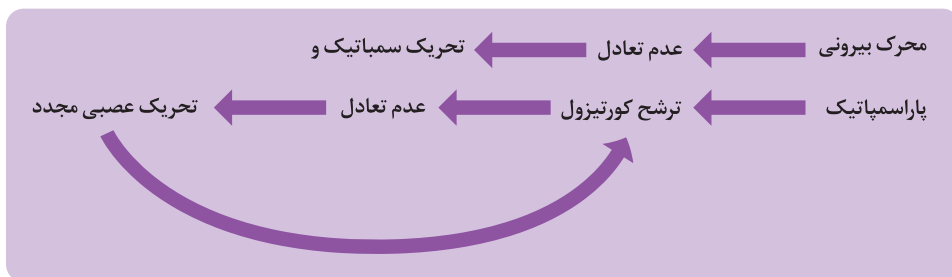
مدیریت استرس در محیط کار

مقدمه:

امروزه تقریباً تمامی افراد با واژه استرس آشنایی دارند. بر اساس تعریف هانس سلیه:

استرس پاسخ غیراختصاصی است که تحت تاثیر محرک های گوناگون در ارگانیسم ایجاد می شود.

استرس جزء جدایی ناپذیر زندگی انسان شده و انسان از کودکی با موقعیت های تنش زا مواجه است. مرگ نزدیکان، حوادث غیرمترقبه، بیکاری و ناکامی های متعدد از جمله موقعیت هایی هستند که به ایجاد استرس می انجامند.



تصویر شماره ۱: فیزیولوژی استرس

کار نیز جنبه ای از زندگی است که صرف نظر از اینکه منابع مالی برخی از نیازهای اساسی آدمی را ارضاء میکند، با این وجود می تواند منبع فشار روانی نیز باشد.

روی هم جمع شدن عامل های استرس زا و وضعیت های مرتبط با شغل را استرس شغلی می نامند.

همچنین می‌توان استرس شغلی را کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل دانست. به گونه‌ای که خواست‌های محیط کار بیش‌تر از آن است که فرد بتواند از عهده آنها برآید. این استرس علاوه بر مشکلاتی که برای فرد ایجاد میکند، پیامدهای نامناسبی هم برای سازمان‌ها در بر دارد به طوری که می‌تواند اولین علت ناتوانی ناشی از کار قلمداد شود و ضررهای اقتصادی زیادی هم به دنبال داشته باشد. در دهه اخیر موضوع استرس و آثار آن در سازمان‌ها مورد توجه بسیار قرار گرفته است. در تحقیق انجام شده توسط انجمن تحقیقات پرنیستون مشخص شده که سه چهارم مستخدمین معتقدند که نسبت به گذشته بیشتر دچار استرس شغلی شده‌اند. موسسه سلامت و ایمنی (Health and Safety Executive (HSE) در طی سالهای ۲۰۰۷ تا ۲۰۰۹ بیش از ۱۳٫۵ میلیون روز کاری و سالیانه بیش از ۴ میلیارد پوند به خاطر صدمات وارده از استرس‌های شغلی هزینه کرده است.

به بیان دیگر استرس شغلی یکی از عوامل اساسی در کاهش بهره‌وری سازمان‌ها و ایجاد عوارض جسمی و روانی در کارکنان است.

علائم و نشانه‌های استرس شغلی در محیط

- * احساس اضطراب، تحریک پذیری و یا افسردگی
- * بی تفاوتی، از دست دادن علاقه به کار
- * مشکلات خواب
- * خستگی
- * مشکلات تمرکز
- * تنش عضلانی یا سردرد
- * مشکلات معده
- * گوشه‌گیری از اجتماع
- * کاهش میل جنسی
- * استفاده مداوم از داروهای اعصاب یا الکل

طبقه‌بندی عوامل ایجادکننده استرس شغلی

عوامل ایجادکننده استرس شغلی را میتوان به شرح زیر طبقه‌بندی نمود:

ویژگی‌های نقش: شناخت عوامل روان‌شناختی محیط کار را روشی می‌دانند که از آن راه می‌توان درک درستی از استرس شغلی به دست آورد. چهار ویژگی مهم نقش را می‌توان ابهام نقش، سنگینی نقش، سبکی نقش و ناسازگاری نقش بیان کرد.

۱. ابهام نقش: وضعیت شغلی معینی که در آن پاره‌های اطلاعات لازم برای انجام شغل به طور مطلوب نارسا یا گمراه کننده‌اند. ابهام نقش در واقع زمانی به استرس می‌انجامد که فرد را از بهره‌وری و پیشرفت باز می‌دارد.
 ۲. سنگینی نقش: اگر فرد نتواند از عهده انجام کاری که بخشی از شغل معینی است برآید، دچار استرس خواهد شد.
 ۳. سبکی نقش: در این وضعیت از مهارت‌های فرد به طور کامل استفاده نمی‌شود.
 ۴. ناسازگاری نقش: هنگامی اتفاق می‌افتد که پذیرش مجموعه‌ای از الزامات شغلی با پذیرش مجموعه‌ای دیگر در تضاد است.
- * ویژگی‌های شغل: ویژگی‌های شغلی که بر استرس شغلی تاثیر دارند را می‌توان در چهار دسته کلی آهنگ کار، تکرار کار، نوبت کاری و ویژگی‌های مربوط به وظیفه تقسیم‌بندی کرد.
 - * روابط میان فردی: کیفیت روابط کارکنان در محیط کار بر میزان استرس شغلی تاثیر دارد.
 - * ساختار و جو سازمانی: ساختارهایی که قدرت تصمیم‌گیری بیشتری به کارکنان خود می‌دهند استرس کمتری ایجاد می‌کنند.
 - * روش مدیریت منابع انسانی: شیوه‌های کار در مدیریت منابع انسانی بر میزان استرس‌های وارده بر افراد تاثیر دارد.
 - * فناوری و خصوصیات مادی: در رابطه با متغیرهای مادی استرس زمانی رخ می‌دهد که حداقل شرایط زیستی فراهم نباشد.

پیامدهای استرس شغلی

پیامدهای استرس‌های شغلی به شرح زیر می‌باشد:

- عوارض روانی:** اضطراب، حساسیت، افسردگی، نارضایتی، خستگی، ملامت، ناکامی، بی‌زاری، انزوا و خودکشی
- عوارض جسمی:** بیماری‌های قلبی و عروقی، اختلالات اسکلتی عضلانی، زخم‌های گوارشی، تضعیف سیستم ایمنی و سرطان
- عوارض رفتار فردی:** خودداری از کارکردن، مصرف روز افزون دارو، پرخوری یا بی‌اشتهایی و رفتارهای ستیزه‌جویانه در برابر خانواده
- عوارض سازمانی:** غیبت، رها کردن شغل، افزایش خطا و حادثه، افزایش آسیب‌ها و ضایعات، کاهش کارایی، کاهش کیفیت کار، فقدان بهره‌وری، افزایش هزینه‌های پزشکی و بهداشتی، افزایش مرخصی استعلاجی، بازنشستگی زودرس، هزینه‌های جایگزینی افراد، فقدان خلاقیت و نوآوری، افزایش مخالفت‌ها و از هم‌پاشیدگی سازمانی.

انواع مداخلات در مدیریت استرس شغلی

۱- مداخلات مبتنی بر مراحل ایجاد استرس شغلی :

مرحله	نشانگان	توصیه عملی
مرحله اول هشدار: علائم هشداردهنده اولیه غالباً هیجانی هستند و ممکن است تا یکسال علائم طول بکشند	احساس اضطراب مبهم، افسردگی، بی حوصلگی، بی تفاوتی خستگی مفرط هیجانی	صحبت درباره استرس، گرفتن مرخصی ایجاد تغییر در روند فعالیت‌های عادی زمانی برای خود در نظر گرفتن
مرحله دوم: علائم هشداردهنده گسترش و شدت می‌یابند و طی یک دوره ۶ تا ۱۸ ماهه ممکن است علائم جسمانی شود	آشفته‌گی خواب، سردردها و سرماخوردگی‌های مکرر، گرفتگی‌های عضلانی، خستگی جسمانی و هیجانی شدید بی حوصلگی، افسردگی شدید	ایجاد تغییر در شیوه‌های زندگی مشاوره کوتاه مدت
مرحله سوم: استقرار استرس در حال گسترش	سوء مصرف دارو و مواد، طلاق، اضطراب شدید، تفکر تکانشی، گوشه‌گیری، بی‌خوابی، فقدان فعالیت جنسی	کمک تخصصی روانپزشکی و روانشناختی درمان‌های پزشکی

۲- مداخلات سازمانی

استرس شغلی را می‌توان با انجام تغییرات سازمانی کاهش داد. مزیت تغییرات سازمانی این است که مستقیماً با علل اصلی استرس سروکار دارد. با این وجود، گاهی مدیران با این نوع تغییرات مخالف هستند، زیرا این تغییرات می‌تواند شامل تغییر روش کار، برنامه تولید یا تغییر ساختار سازمانی باشد.

تغییرات سازمانی برای پیشگیری از استرس عبارت است از :

- * تناسب مسئولیت‌ها با ظرفیت و توانایی‌های کارکنان
- * طراحی مشاغل به نحوی که هدف، انگیزش و فرصت استفاده از مهارت‌ها را فراهم نماید
- * شفاف سازی وظایف و مسئولیت‌های کارکنان

* فراهم نمودن فرصت برای مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها

* بهبود ارتباطات، فراهم نمودن فرصت برای تعامل اجتماعی میان کارکنان

* تهیه برنامه کاری سازگار با نیازها و مسئولیت‌های خارج از شغل

به عنوان یک قانون کلی، برای بهبود شرایط کاری استرس‌زا، انجام تغییرات سازمانی باید در اولویت باشد به طوری که آموزش مدیریت استرس به تنهایی نمی‌تواند استرس کاری را بطور کامل برای کلیه کارکنان رفع نماید. بنابراین تغییرات سازمانی به همراه آموزش مدیریت استرس برای کاهش استرس‌های شغلی و داشتن محیط کار سالم لازم می‌باشد.

۳- مداخلات سطوح مدیریتی

امروزه کارها و مشاغل پیچیده‌تر و سخت‌تر از قبل شده‌اند و بسیاری از ما نیز در تمام ساعات شبانه روز به نحوی با کار خود از نظر ذهنی درگیری داریم. حال در این شرایط این که بتوانیم با کنترل کردن استرس در محیط کار موثر و مفید باشیم از اهمیت زیادی برخوردار است. برای ارتقای عملکرد و کیفیت تیم تحت سرپرستی خود می‌توانید از این روش‌ها برای کاهش استرس نهایت استفاده را ببرید:

همدردی و شفقت نشان دهید

نتایج تحقیقات دانشگاه New South Wales روی ۵۶۰۰ نفر در ۷۷ سازمان نشان می‌دهد که "بزرگترین عامل موثر بر سودآوری و موثر بودن یک سازمان این است که رهبران بتوانند زمان و تلاش بیشتری را برای شناخت و آشنایی کارمندان خود صرف کنند؛ به بازخوردها اهمیت دهند، انتقاد پذیر باشند و همکاری میان کارمندان خود را افزایش دهند، در ادامه نتایج این تحقیق بیان می‌کند که توانایی مدیر در مهربان و دلسوز بودن و درک انگیزه‌ها، مشوق‌ها و ایجاد ساختاری که کارمندان بتوانند هر چه بهتر از قبل باشند بیشترین ارتباط را با سودآوری دارد.

اجازه دهید کارمندان زمانی از کار فارغ شوند

انجام همزمان چند کار با هم خلاقیت را شدیداً کاهش می‌دهد، اثربخشی را به شدت کم می‌کنند و باعث نارضایتی کارمندان می‌شود. الگوی ذهنی "همیشه در حال کار بودن" خطرناک است. پس برای حضور خود و همکاران‌تان در دفتر و در خدمت شرکت بودن - زمانی که به صورت مجازی مشغول کار هستند - زمان مشخص تعیین کنید و برای برخی زمان‌ها نیز مثل آخر هفته و هشت شب به بعد، هیچ دستور و ایمیل و پیام کاری در نظر نگیرید.

در هر لحظه یک کار انجام دهید

عصب‌شناس برجسته دکتر ژوان دیک می‌گوید انجام کارها به صورت همزمان: "عموماً زمان لازم برای انجام هر کار را دوبرابر می‌کند، و تعداد خطاهای انجام شده در حین هر کار را حداقل دوبرابر خواهد کرد". برای کارمندان خود اهداف و بایدهایی تعیین کنید که با هم تداخل و همپوشانی نداشته باشند و تفاوت بین مهم و فوری را درک کنید. اگر کاری فوری است کار مهمتر را فعلاً رها کنید و ابتدا کار فوری را تمام کنید سپس با خیال راحت به انجام کار مهم برگردید.

زمان‌هایی را برای وقفه در کار به کارمندان خود بدهید

مشاور و مدرس مدیریت آرتور شوارتز "Arthur Shwartz" می‌گوید مدیران باید بدانند کار طولانی و بزرگ، یک ماراتن و دو استقامت نیست؛ بلکه مجموعه‌ای از دوهای سرعت است که باید بین آنها توان خود را احیا کنید. میزان زمانی که کارمند شما به کار مشغول است مهم نیست بلکه کیفیت و مقدار کاری که در این ساعت‌ها ارائه شده مهم است.

برنامه‌های ارتقای روحیه ترتیب دهید

یک بررسی آماری تازه از گالوپ روی ۱۰۵ تیم کاری در مدت زمان ۶ ماه نشان می‌دهد که افرادی که وضعیت روحی و شخصی مناسبی را تجربه کرده‌اند، پس از ۶ ماه تا حدود ۲۰٪ رفاه و خوشحالی تیمی بیشتری را برای گروه خود گزارش داده‌اند.

۴- مداخلات فردی برای کارکنان

- * علائم هشدار دهنده‌ی استرس‌زا را تشخیص دهید و برای رفع آن اقدام کنید.
- * از صحبت راجع به مواقعی که دچار استرس هستید نترسید.
- * وقتی دچار استرس هستید آرام قدم بزنید، این امر می‌تواند آرامش و سلامتی شما را بازگرداند.
- * از بردن کارهای اداری به منزل خودداری کنید.
- * سعی کنید متوجه هر گونه تغییر در الگوهای غذایی و نوشیدنی خود باشید.
- * به رؤسا حقیقت را بگویید، از گفتن اتفاقات موجود محل کارتان به مدیر شرکت نهراسید.
- * وقتی فکر کردید که کار زیادی دارید، حداقل یکی از آنها را به دیگری واگذار کنید.
- * از روش زندگی افرادی که استرس ندارند الگو بگیرید.
- * از انجام کار در آخر هفته یا دیر وقت پرهیز کنید.
- * اگر دچار سردرد یا بی‌خوابی هستید به دکتر مراجعه کنید.
- * از هر چیزی که به شما کمک می‌کند تا به آرامش برسید نکته برداری کنید.
- * از خود بپرسید آیا دیگران کار با شما را استرس‌زا می‌دانند؟
- * احساس خود را از لحظاتی که دچار استرس شدید در یک دفترچه، یادداشت کنید.
- * چیزی را که می‌خواهید، بخرید و از آن لذت ببرید؛ اما خرید را برای خود یک عادت نکنید.
- * از مدت زمان سفرهای بین شهری و درون شهری تا رسیدن به محل کار، جهت برنامه‌ریزی روزانه یا استراحت کوتاه استفاده کنید و کار بیشتری انجام ندهید

A series of horizontal dashed lines for writing, spanning the width of the page.



سبک زندگی و سلامت روانی در محیط کار

مؤلفین و گردآورندگان:

دکتر ناهید گرامیان،

مدیر گروه سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

طاهره زیادلو،

کارشناس سلامت روان دفتر سلامت روان، اجتماعی و اعتیاد وزارت بهداشت،
درمان و آموزش پزشکی

سبک زندگی و سلامت روانی در محیط کار

«صبح‌ها که صدای زنگ ساعت زامی شنوم احساس می‌کنم در اوج بیچارگی هستم به زحمت خودم را راضی می‌کنم که باید مثل روزهای دیگر به سرکار بروم!»
 «اگر برنامه ریزی مالی نداشتم هیچگاه سرکار نمی‌رفتم، خوش بحال آنهایی که بازنشسته شدند.»
 «مدت‌ها است که نیاز به یک مرخصی طولانی مدت دارم...»
 «از اینکه کارها تمام نمی‌شوند خسته‌ام... آرزو می‌کنم فردا تعطیل باشد!!»

شاید شما هم چنین احساسی را تجربه کرده و یا از همکاران خود شنیده باشید؛ جملاتی که گویای حس ناخوشایند حضور در محل کار است.

افراد شاغل به طور متوسط ۸ ساعت از شبانه روز را در محل کار خود طی می‌کنند که گاهی با محاسبه ساعت حضور در ترافیک یا طی مسافت برای رسیدن به محل کار این عدد بیشتر هم می‌شود. اگر زمان بندی زندگی ۲۴ ساعته را به صورت ۸ ساعت کار، ۸ ساعت استراحت و ۸ ساعت توجه به نیازهای فردی خودمان تصور کنیم؛ در خواهیم یافت که گاهی مجبور می‌شویم زمان بیشتری را به کار اختصاص دهیم! این وضعیت به دلیل تامین مالی در زندگی و یا شرایط ویژه دوشغله بودن (مانند بانوان شاغل که بیشتر مسئولیت اداره منزل و کار بیرون را همزمان انجام می‌دهند) ناگزیر است. فرسودگی شغلی یک نوع خاصی از استرس شغلی است؛ حالت خستگی جسمی، احساسی یا ذهنی همراه با شک و تردید در مورد شایستگی و ارزش کارتان. اگر فکر می‌کنید ممکن است فرسودگی شغلی را تجربه کنید با نگاهی دقیق‌تر به این موضوع بپردازید. آنچه شما یاد می‌گیرید ممکن است در برطرف کردن مشکل کمک کننده باشد و پیش از اینکه فرسودگی شغلی بر سلامتی شما تاثیر بگذارد با تغییر در سبک زندگی آن را برطرف سازید.

توجه به ساعات کاری به عنوان بخش مهمی از زندگی می‌تواند در ایجاد حس خوب و عملکرد مناسب و پیشگیری از پریشانی‌های فکری و روانی مفید باشد؛ فرسودگی شغلی به دلیل فشار مداوم و مکرر و مدیریت نشده محیط کار ایجاد می‌شود و نشانه‌های آن شامل: بی‌علاقه شدن نسبت به شغل خود،

احساس درماندگی و ناتوانی، خلق گرفته و بی تفاوتی، بی اعتمادی نسبت به مدیریت سازمان و محل کار خود، پرخاشگری، کاهش توانایی انجام دادن وظایف شغلی، محدود شدن فعالیت های اجتماعی، ابتلا به دردهای عضلانی، سردرد، اختلال خواب و مشکلات جسمی مکرر دیگر می باشد.

اگر شما چنین علائمی را تجربه می کنید ممکن است دچار فرسودگی شغلی باشید و برای اطمینان از این موضوع با پزشک یا یک کارشناس سلامت روان مشورت کنید. بعضی از این علائم همچنین می تواند شرایط خاصی از یک بیماری مانند کم کاری تیروئید یا افسردگی را نشان دهد.

توجه به سلامت روانی در محیط کار باعث کاهش آسیب های روانی رفتاری کارکنان و سالم سازی فضای روانی محیط کار و در نهایت رضایتمندی شغلی و کارایی بالاتر سازمان می شود. برای این منظور لازم است عوامل آسیب رسان در محیط کار و شیوه مدیریت آنها و مراقبت از خود در مقابل هریک را بشناسیم.

اگر نگران فرسودگی شغلی هستید با تغییر سبک زندگی و کسب مهارت های کارآمد شروع کنید. مدیریت عوامل استرس زا به درمان فرسودگی شغلی کمک می کنند.

گاهی احساس میکنیم برای انجام امور روزانه احتیاج به بیش از ۲۴ ساعت داریم و حتی در پایان روز متوجه می شویم حجم کاری که انجام داده ایم کمتر از انتظار و تصورمان بوده است که این همه به علت عدم مدیریت زمان است. استفاده بهینه از زمان باعث صرفه جویی و جلوگیری از اتلاف وقت، تنظیم حجم کار و مدیریت استرس می شود.

نگرش خود را تنظیم کنید. اگر در کار خود متمرکز شوید می توانید به جنبه های لذت بخش کار پی ببرید. احساس رضایت از کار به شما کمک خواهد کرد ادامه روز را با آرامش و پرداختن به جزئیات دیگر زندگی سپری کنید.

برای این کار لازم است مهارت هایی را به کار ببرید، در ادامه پیشنهادهایی برای این تغییر را مطالعه خواهید کرد. بسیار امیدواریم با بکارگیری آنها و تغییر سبک زندگی به عنوان یک فرد شاغل احساس رضایت و سلامت روان توام با آرامش و پیشرفت را تجربه کنید.

محیط کاری خود را تمیز و مرتب نگه دارید.

در محیط منظم، زمان صرف جستجوهای غیر ضروری نمی شود بدین ترتیب تسلط شما در محیط کار بیشتر شده و کنترل محیط را به دست می گیرید.

در فعالیت های روزانه اولویت بندی داشته باشید.

با تقسیم فعالیت های روزانه به ۴ دسته می توانید متناسب با اهمیت و اولویت، کارها را به انجام برسانید. بدین ترتیب بر اساس میزان اهمیت و فوریت یک وظیفه چهار احتمال وجود خواهد داشت.

گروه ۱: (فوری و مهم) کارهایی که توجه فوری نیاز دارند و اگر آنها را انجام ندهید عواقب بدی پیش می آید، اول از همه این کارها را انجام دهید و تا تمام نشده سراغ کار دیگری نروید، چنین وظایفی را فوراً خودتان بر عهده بگیرید.

گروه ۲: (غیرفوری، ولی مهم) کارهایی که اگر انجام نشوند زمان را از دست می دهید و برای پیشرفت

کار دیگران ضروری است، ولی به اندازه گروه اول اهمیت ندارد. به تعبیری کار غیر فوری کاری است که می‌تواند در لیست روزهای آتی شماره قرار گیرد اما انجام آن مهم است.

گروه ۳: (فوری، ولی غیرمهم) مهلت زمانی تعیین کنید، می‌توانید وظایف را بطور همزمان به دیگران تفویض کنید. یعنی باید در لیست کار روزانه یا هفتگی شما قرار گیرد. اما اهمیت چندانی ندارد.

گروه ۴: (غیرفوری و غیرمهم) کارهایی که تأثیری در زندگی شغلی شما ندارد. برای این اولویت‌بندی به حافظه خود اطمینان نکنید و از یادداشت روزانه استفاده کنید.

مدیریت زمان یعنی ذخیره زمان علاوه بر کنترل بهتر برنامه‌هایتان به شما کمک می‌کند درک روشنی از برنامه‌های خود داشته باشید. و فشارهای روانی شما را نیز کاهش می‌دهد. این کار با روش ساده خود هر روز ۸ دقیقه از زمان شما را به خود اختصاص می‌دهد؛ خودتان را عادت دهید در پایان روز برنامه روز بعد را بنویسید. اتفاقات احتمالی روز بعد را در ذهن خود مجسم کنید و مهم‌ترین کارهایی که روز بعد باید انجام دهید را در نظر بگیرید و آنها را روی صفحه کاغذ بیاورید.

یادآوری!

یک روز پر مشغله لزوماً به معنی فشار روانی نیست. برخلاف آنچه که برخی فکر می‌کنند، یک کار مشکل که به خوبی انجام یافته باشد رضایت خاطر و حتی آرامش فراهم میکند؛ به این ترتیب فرصت‌های باقی مانده در روز را میتوانید به بودن با خانواده و رسیدگی به سلامت شخصی خود صرف کنید.

وقت شناس باشید:

عادت انجام کارها در لحظات آخر، باعث ایجاد استرس می‌شود و گاهی عدم موفقیت، به ثمر رسیدن فعالیت مورد نظر را به همراه دارد. تکالیف را معوق نکنید و منتظر لحظه آخر نمانید.

اهداف کاری خود را مشخص کنید:

در مرحله اول اهداف کاری خود را در هر روز مشخص کنید. بر اساس این هدف لیست فعالیت‌های شما مشخص می‌شود. با هدف‌گذاری منظم و مداوم به شکل عاداتی تصمیم می‌گیرید که می‌خواهید به چه چیزی برسید و براساس آن برنامه ریزی کنید، ولی مراقب باشید در برنامه ریزی خود منطقی باشید. هیچ‌کس نمی‌تواند کل روز خود را کار کند.

خودتان را بشناسید:

از مهمترین عواملی که در احساس رضایتمندی شخصی کمک میکند کسب مهارت خودآگاهی است برای داشتن این مهارت لازم است نیازها، نقاط ضعف و نقاط قوت و ارزش‌های خود را بشناسید و بیشتر از ظرفیت خود برنامه ریزی نکنید.

گاهی با شناخت خود و توانمندی‌هایتان متوجه می‌شوید در شرایط کاری قرار دارید که وظایف محوله به شما از حد توانایی شما خارج است. طبیعتاً در چنین شرایطی از عهده انجام بهینه فعالیت‌ها برنخواهید آمد و این موضوع باعث استرس، احساس ضعف، اعتماد به نفس پایین و فرسودگی

شغلی در شما می‌شود. در این شرایط تعدیل وضعیت موجود از طریق مذاکره با مسئول سازمانی باعث ایجاد آرامش و امنیت شغلی می‌شود. علاوه بر اقدام فوق در پی یادگیری مهارت‌های جدید و ارتقای توانمندی خود باشید.

در شرایط دیگر ممکن است وظایف و مسئولیت‌های شما کمتر از توانمندی تان تعریف شده باشد؛ این بار نیز با بیان توانمندی هایتان به مدیر سازمانی می‌توانید داوطلب انجام فعالیت‌های مورد علاقه تان باشید و احساس مفید بودن را تجربه کنید.

در مقابل مسئولیت‌هایی که در حیطه توانایی و تخصص شما نیست. پاسخ مودبانه «نه» بگویید، این کار هم اعتبار و احترام شما را در سازمان حفظ میکند و هم از ایجاد فرسودگی شغلی جلوگیری خواهد کرد.

تمام تلاش تان را معطوف لذت بخش تر کردن شرایط شغلی تان کنید انسان‌هایی که با علاقه کار می‌کنند؛ خلاقیت و نوآوری خواهند داشت.

گزینه‌های خود را ارزیابی کنید نگرانی‌های خاص خود را با سرپرست و مسئول سازمانی در میان بگذارید شاید بتوانید به کمک هم انتظارات تان را تغییر دهید یا به توافق و یا راه حل مناسب برسید.

از کمال گرایی بپرهیزید:

افراد کمال طلب همیشه به دنبال بهترین‌ها، به هر قیمتی هستند؛ انسان‌های کمال طلب، فشاری دائمی برای حرکت به سمت هدف‌های غیرقابل دستیابی در درون خود احساس می‌کنند. آنها معتقدند در هر کاری که هستند باید به بهترین شکل ایفای نقش کنند و در نقش یک شاغل خود را موظف به انجام امور در حد کامل و بی عیب و نقص می‌دانند. اشکال این تفکر این است که افراد کمال طلب ارزش‌های خودشان را با میزان کارایی و دستاوردهای شان می‌سنجند و هیچگاه احساس رضایت نمی‌کنند. در این شرایط کوچک‌ترین اشتباه باعث احساس گناه و سرزنش در آنها می‌شود و از لحظات زندگی شان لذت نمی‌برند.

به جای تفکر کامل خواهی مطلق به خودتان حق اشتباه دهید و برای بهتر بودن تلاش کنید؛ همه ما در رفتارمان درصدی نکات خوب و درصدی نکات منفی را داریم با پذیرش نکات مثبت از آنها لذت ببریم و خود را تشویق کنیم و برای اصلاح نکات منفی برنامه ریزی کنیم.

ارتباطات بین فردی با همکاران را مدیریت کنید:

کیفیت روابط شما با همکاران عوامل تعیین کننده مهمی در خصوص رضایت از شغل و محیط کاری شما است. با برقراری یک ارتباط سالم می‌توانید خواسته‌ها و احساس‌های خود و دیگران را بهتر بشناسید.

یک ارتباط موثر باعث بهبود کیفیت زندگی، ارتقای سلامت روان، بهره‌وری، موفقیت شغلی، سازگاری بهتر و مقابله موثر با استرس می‌شود. نکاتی که در ادامه به آنها اشاره می‌شود برای این منظور کمک کننده خواهد بود.

*** به دیگران توجه کنید:**

به شرایط مخاطب از نظر رویدادهای شادی آفرین قبل از تولد، ازدواج و همچنین وقایع ناگوار مانند بیماری و فوت عزیزان توجه داشته و با آنها همدلی کنید.

*** گوش دادن مؤثر را تمرین کنید:**

با توجه و صرف وقت به صحبت های دیگران گوش کنید، برای نشان دادن توجه خود خلاصه صحبت های آنها را بازگو کنید گاهی تنها گوش دادن مؤثر درصد زیادی از مشکلات را حل میکند.

*** قدر شناس باشید:**

به دنبال یافتن ویژگی های مثبت در دیگران باشید و آن را بیان کنید. با کلمات محبت آمیز دیگران را تشویق کنید. اگر همکاران تان بدانند که قدردان آنها هستید با انگیزه بیشتری حاضر به همکاری با شما هستند.

*** با دیگران صادق باشید:**

راحت، شفاف و بدون کنایه صحبت کنید و فضای اعتماد را ایجاد کنید.

*** هیجانات خود را کنترل کنید:**

خشم، غم، شادی و... هیجان های طبیعی جزء لاینفک زندگی است. به جای اینکه بی پروا هیجانات خود را نشان دهید پس از کمی صبر و آرامش راجع به آنها با دیگران صحبت کنید و برای حل مشکلات تان از دیگران کمک بخواهید واکنش های بلادرنگ در اوج هیجانات معمولاً واکنش های اشتباهی هستند و باعث پشیمانی و ایجاد فضای پرتنش میشوند.

*** با سازمان خود هماهنگ و سازگار شوید:**

با رعایت قوانین سازمانی از قبیل زمان ورود و خروج، نحوه پوشش و... سازگاری خود با محیط و پذیرش شرایط را ایجاد کنید. این سازگاری از بسیاری از استرس ها جلوگیری میکند.

*** فعالیت بدنی منظم و ورزش را در اولویت های برنامه خود قرار دهید:**

کمی ورزش کنید! روزی نیم ساعت و سه روز در هفته به ورزش مورد علاقه خود بپردازید. برای شروع میتوانید از دقایق کوتاه در هر روز شروع کنید؛ فعالیت بدنی منظم علاوه بر کنترل استرس و کم کردن تنش های روزانه میتواند تمرکز ذهنی کمک کند. نکته شگفت انگیز این است که این تصمیم یکی از پرسودترین کارهای زندگی تان خواهد بود.

*** تنظیم خواب و تغذیه مناسب داشته باشید:**

متناسب با ساعات کاری نظم ثابتی را در برنامه غذایی خود ایجاد کنید. استفاده از تنقلات سالم در محیط کار به عنوان میان وعده، استفاده از غذاهای ساده، کم چرب و پرهیز از همزمان کردن تغذیه

و کار و نوشیدن منظم آب روش‌هایی است که ارتقاء عملکرد شما کمک خواهد کرد. همچنین برنامه ریزی برای خواب کافی (حداقل ۷ تا ۸ ساعت در روز) با رعایت اختصاص این زمان به خواب شبانه نیز در حفظ سلامتی جسمی و روانی بسیار مهم است.

مهارت‌های ارتباط با خانواده را فرابگیرید:

کسب مهارت‌های ارتقاء دهنده روابط در زندگی شخصی شامل مهارت‌های فرزندپروری و روابط بین فردی در خانواده فرصت‌های جدید و تجربه‌های موفق‌تری را رغم خواهد زد. در ابتدای این بحث به خستگی ناشی از انتخاب‌های اشتباه در گذراندن زمان کار و زندگی اشاره کردیم. با مرور نکاتی که عمل به آنها تغییر جدی در سبک زندگی و ارتقاء سلامت روان ایجاد می‌کنند، می‌توانیم با حفظ سلامت جسمی و روانی از نعمت کسب درآمد قدردانی کنیم؛ به این ترتیب با تقویت مهارت‌های خود در محیط کار و توجه و تمرکز بر زمان خارج از محیط کار احساس ارزشمند بودن را به عنوان یکی از افراد موثر در پیشرفت جامعه تجربه خواهیم کرد.





نقش کارفرما در سلامت روان محیط کاری

مؤلفین و گردآوردگان:

فاروق وفایی بانه

مدیر گروه سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد دانشگاه علوم پزشکی کردستان

علی اسدی

رئیس اداره سلامت روان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

نقش کارفرما در سلامت روان محیط کاری

مقدمه:

بحث را با تعریف سازمان جهانی بهداشت از سلامت شروع می کنیم، WHO در تعریف سلامت گفته است: "سلامتی یک حالت رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی است، نه فقط فقدان بیماری و یا ناتوانی، با این شرط که هیچ کدام از موارد فوق بر دیگری برتری ندارند". سلامت روان در درون مفهوم کلی بهداشت تعریف می شود. سلامت روان حالتی از رفاه است که در آن فرد؛

- * نسبت به خود، خانواده و دیگران بی تفاوت نیست و با دیگران سازگاری دارد؛
- * به خود و دیگران احترام می گذارد و رابطه اش با دیگران سازنده است؛
- * به نقاط ضعف و قوت خود آگاه بوده، نسبت به خود نگرش مثبت دارد و ناکامی ها را آسان تر تحمل می کند؛
- * انعطاف پذیر بوده و در مواجهه با مشکلات اجتماعی کنترل خود را از دست نمی دهد؛
- * شناخت او از واقعیت نسبتاً دقیق است و برای رسیدن به هدف های خود بر اساس عقل و احساس عمل می کند؛
- * توانایی حل مشکلات خود را دارد و نیازهایش را به طریقی برآورده می کند که منافاتی با ارزش های اجتماعی نداشته باشد؛
- * از اوقات فراغت خود به نحو مطلوب استفاده می کند تا استعدادهایش به خوبی رشد یابد؛
- * دنیا را محلی برای آموختن، کسب تجربه، انتقال تجربه به دیگران، رشد عاطفی، روانی، رشد اجتماعی و اقتصادی، کسب لذت و رشد معنوی خود شکوفایی میداند
- * به دیگران بدبین نبوده، صبور، صادق، درستکار، بخشنده است و در نظر دیگران فرد موجهی محسوب می شود.

برای رسیدن فرد به چنین وضعیتی باید کلیه شرایطی که فرد را احاطه کرده مد نظر قرار گیرد، این شرایط شامل خانواده، فضای آموزشی و محیط کار می باشد. در این مقاله با توجه به شعار سال سلامت روان بطور ویژه به محیط کار فرد می پردازیم.

الف) سلامت روان در محیط کار

سلامت روانی در محیط کاری یعنی مقابله با عوامل سبب ساز اختلالات روانی در کارکنان یک سازمان یا موسسه و در نتیجه ایجاد فضایی سالم جهت انجام امورات مربوطه. هسته اصلی این تعریف، در مفهوم ارتباط خودش را نشان می دهد. انسان موجودی اجتماعی و نیازمند ارتباطات است. تحقیقات حاکی از آنست که وجود ارتباطات سطح بالا و با کیفیت در کار می تواند منجر به کاهش ابهام در نقش، استرس شغلی، افزایش رضایت شغلی و بهبود عمل کرد کارکنان شود. مطالعات نشان دادند افرادی که اجتماعی ترند عمری طولانی تر دارند، کمتر مبتلا به بیماری های واگیردار می شوند، کمتر مبتلا به افسردگی، و کمتر از کسانی که منزوی هستند دچار سرطان می گردند.

ب) عوامل تاثیر گذار بر سلامت روان کارکنان

عوامل فیزیکی

- * ابزار کار مناسب همچون میز و صندلی، ابزارها و وسایل مورد نیاز ارائه خدمات جهت پیشگیری از اختلالات جسمی، مثلا، صدمه به ستون فقرات و بوجود آمدن بیماری های اسکلتی ناشی از مبلمان غلط محیط کار، فرد را از روابط صحیح باز میدارد به علاوه تحمل دردهای طولانی مدت و غیبت ها و کم کاری های ناشی از آن
- * تهویه نامناسب هوا مثل گرما، سرما، آلودگی هوا، و در نتیجه بوجود آمدن بیماری های ریوی، قلبی عروقی و مشکلات بعدی ناشی از آنها
- * وسایل ایمنی نامناسب مثلا عدم لباس مخصوص، یا نداشتن کپسول اطفای حریق، یا وسایل برنده تیز بدون حفاظ لازم در کارگاهی حادثه های را بوجود آورند و یکی از کارکنان بعلت عدم رعایت استانداردهای ایمنی دچار قطع عضو شود، چه بحران روانی را برای فرد بوجود می آورد.
- * وجود سرو صدای خارج از استاندارد های قابل تحمل برای انسان باعث کاهش و شاید قطع توان شنوایی خواهد شد، که حس شنوای لازمه اصلی ارتباط اجتماعی است، داشتن ارتباطات اجتماعی از محورهای اصلی سلامت روان افراد است.
- * حداقل های روشنایی برای انجام کار لازمه سلامت جسمی و روانی می باشد، در غیر این صورت باعث مشکلاتی چه در کوتاه مدت و چه در طولانی مدت خواهد شد که غیر قابل جبران خواهند بود.

عوامل انسانی

- * فضای روانی حاکم بر محیط کار، مثل: میزان و نوع همکاری کارکنان، عدم یا وجود روابط غیر رسمی، وجود یا عدم وجود حس همدلی در بین همکاران تاثیر گذار در میزان سلامت روان افراد خواهند بود.

* نگرش کارکنان به نسبت کار و فضای انجام کار، از نوع داشتن نگرش مثبت یا منفی، نگرش مثبت باعث افزایش سطح کارآیی فرد و وجود نگرش منفی برعکس آن.

* نحوه انجام تفریحات، مرخصی های ساعتی یا روزانه، عدم یا وجود اردوها و تفریحات گروهی هر کدام خود می توانند باعث شارژ یا بازسازی جسمی و روانی فرد باشند.

* وجود رقابت های بیمارگونه توأم با حسادت و در نتیجه عدم احساس ایمنی در محیط کاری عاملی مخرب و ایجاد کننده فشار روانی خواهند بود که در طولانی مدت آسیب زننده است.

* کار شیفتی برای سلامت فرد زیانبار می باشد و احتمال ابتلای افرادی که به کار شیفتی مشغولند به بیماری هایی نظیر فشار خون و اختلالات معده و روده بیش از افرادی است که به صورت شیفتی کار نمی کنند، علاوه بر بیماری های جسمی از نظر روانی هم نظم زندگی فرد دچار اختلال می شود.

* وجود نشاط اجتماعی در فضای کار خود عامل بسیار قوی در سلامت روانی است، و برعکس آن باعث رکود، خمودگی و افسردگی است

* عدم انطباق شغل با توانائی های فرد، از موارد مهم در افزایش استرس و در نتیجه بوجود آمدن اختلالات روانی مثل اضطراب هستند.

* حجم کاری که قرار است انجام شود باید با توان و زمان در نظر گرفته شده هماهنگی داشته باشد، در غیر این صورت استرس ناشی از آن باعث کم شدن زمان اختصاص داده شده به تفریحات و کارهای شخصی می شود. امروزه نقش استرس در بیماری های قلبی عروق ثابت شده می باشد. تحقیقات انجام شده در دهه های اخیر استدلال نمودند که استفاده فراتر از توان می تواند منجر به تغییرات بیوشیمی و مشخصاً افزایش میزان کلاسترول خون گردد. برخی از تحقیقات نیز وجود ارتباط بین بیماری های و حملات قلبی در موقعیت هایی که بین توان فردی و کار توازن برقرار نیست را مورد تاکید قرار داده اند. این موقعیت ها بطور عمده عبارتند از:

- بیشتر از ۶۰ ساعت در طول هفته کار کردن

- دویا چند شغله بودن

- صرف نظر کردن از تعطیلات بخاطر انجام کار

بین سلامت روان و انتظارات فرد از تعامل بین او و سازمان رابطه معناداری وجود دارد. بطور مشخص عامل عدالت به عنوان يك عامل پیش بینینی کننده سلامتی کارکنان مطرح می باشد. محققى به نام سیگرسیت در نتیجه یافته هایش مدل "تلاش، پاداش، نابرابری" را بنا نهاد. او کشف کرد که يك عدم تعادل بین سطح ادراك نسبت به شغل (مانند میزان فشار نسبت به اتمام کار، سطح مسئولیت و میزان اضافه کاری) و میزان پاداش (مثل: میزان پرداخت، فرصت های شناسایی و قدردانی، مقام و منزلت شغلی) منجر به پیامدهای منفی بر سلامت کارکنان می گردد. مطالعه های زیادی تایید میکنند که بطور مشخص بین عدم تعادل در میزان پاداش شغلی و بیماری های قلبی و سایر بیماری ها ارتباط معنی داری وجود دارد.

* امنیت اقتصادی که از طریق راهکارهایی نظیر توسعه دسترسی به بیمه‌ها و حقوق بازنشستگی بدست می‌آید از لازمه‌های اصلی سلامت روانی هستند.

* امنیت شغلی در سلامت روان کارکنان جایگاه ویژه‌ای دارد، جین فری توجه محققین را به اثرات نامنی شغلی بر روی سلامت کارکنان جلب میکند. او که در کالج دانشگاهی لندن کار می‌کند، به مدت ۱۰ سال کارمندان دولت را مورد مطالعه قرار داد در این مطالعه او بطور مشخص بر روی کارکنانی که تحت تاثیر اثرات بازمهندسی ساختار قرار گرفته و دوره‌های نامنی شغلی را پشت سر گذاشته بودند، تحقیق کرد. او دریافت که نامنی شغلی منجر به مخاطره افتادن سلامتی کارکنان می‌گردد. همچنین نامنی شغلی می‌تواند اثرات نامطلوبی بر ارتباطات زنشویی کارکنان، اثربخشی والدین در خانواده و کج رفتاری‌های فرزندان آنها بگذارد. در چندین مورد ارتباط بین نامنی شغلی و تصلب شرایین نیز مشاهده شده است.

* رضایت مندی شغلی عبارت است از یک حالت هیجانی مثبت که نظر شخصی کارکنان را در مورد کار خود یا جو حاکم در محیط کار منعکس می‌سازد. این رضایتمند برای مدیران مهم است زیرا کارمندان را، بازده خوبی دارد، غیبت نمی‌کند، حادثه نمی‌آفریند، باند تشکیل نمی‌دهد، رضایتمندی شغلی عبارت است از یک حالت هیجانی مثبت که نظر شخصی کارکنان را در مورد کار خود یا جو حاکم در محیط کار منعکس می‌سازد. این رضایتمندی برای مدیران مهم است زیرا کارمندان را، بازده خوبی دارد، غیبت نمی‌کند، حادثه نمی‌آفریند، باند تشکیل نمی‌دهد

ج) نقش مدیران در سلامت روانی کارکنان

ادبیات غالب در سلامت این است که پیشگیری بهتر، ارزانتر و راحت تر از درمان است. در تامین سلامت روان هم چنین اصلی حاکم است، مدیران از مهره‌های اصلی تامین کننده سلامت روان کارکنان است و باید در این راستا برای کسب مهارت‌های شناختی و عاطفی - هیجانی در خصوص ارتباط با کارکنان آموزش ببینند و هم اقداماتی انجام دهد. رفتار مدیر الگوی مناسبی برای رفتار کارکنان است. که یادآور نظریه یادگیری اجتماعی است. تحقیقات نشان داده است مدیرانی که از روش‌های علمی در اعمال مدیریت استفاده می‌کنند هم باعث تامین سلامت روان کارکنان می‌شوند و هم سطح کار آیی و بهره‌وری سازمان یا موسسه را افزایش می‌دهند. در یک تحقیق که در مورد عوامل تاثیرگذار در سلامت روان مدیران، توسط آقای درتاج انجام گرفت نتایجی بدست آمد که در خلاصه آن اعلام میدارند سلامت روانی مدیران تحت تاثیر رده سنی آنان قرار دارد به گونه‌ای که با افزایش سن میزان سلامت روانی آنان افزایش می‌یابد. همچنین سلامت روانی کارکنان با افزایش سن، سنوات خدمت و سطح درآمد نیز افزایش می‌یابد. سایر متغیرها همانند جنسیت، میزان تحصیلات و محل خدمت در سلامت روانی تاثیر ندارد.

مدیران موفق برای تامین سلامت روان کارکنان سیستم و سازمان تحت مدیریت خود اقدامات زیر را انجام خواهند داد:

* ایجاد روابط دوستانه در بین کارکنان و مدیران با حفظ احترام و جایگاه شغلی

- * به کارکنان مسئولیت اجرایی در حد توان انجام داده شود.
- * شناسایی مواردی که باعث افت کارایی سازمان شده‌اند، مثل نداشتن انگیزه انجام کار
- * به کارکنان بازخورد مثبت یا منفی بعد از انجام ماموریت یا کاری که قرار است انجام گیرد، داده شود.
- * شناسایی استعداد‌های ویژه کارکنان و فراهم کردن زمینه رشد آن استعدادها که در راستای اهداف موسسه می‌باشند.
- * مدیر در دوره‌های مشخص و به طور منظم جلساتی با هدف به مشاوره گذاشتن پیشنهادات جدید برگزار کنید. این جلسات باعث حس مشارکت در بین کارکنان و در نتیجه افزایش سطح انگیزه خواهد شد.
- * مشخص کردن هدف اصلی موسسه و منسجم کردن فعالیت‌ها در راستای رسیدن به آن
- * آشکار سازی قوانین مربوطه و آموزش آن به کارکنان
- * ایجاد رقابت سالم در بین کارکنان و مشخص کردن مسیرهای پیشرفت فردی
- * نشاط جمعی را ایجاد و در سازمان جاری کند
- * ایجاد احترام متقابل در بین خود و کارکنان
- * ذات مدیر بر پاسخگویی به مسئولیت است که بر عهده او می‌باشد. این پاسخ‌گویی در دوره‌های زمانی مشخص گزارش می‌شود.
- * مدیران اطمینان حاصل می‌کنند که کارکنان از کنترل بر روی ساعات، شیفته کاری و موقعیت‌شان در شغل برخوردارند. در این زمینه رویه‌های کاری بایستی به اندازه ممکن منعطف و داوطلبانه تدوین شوند.





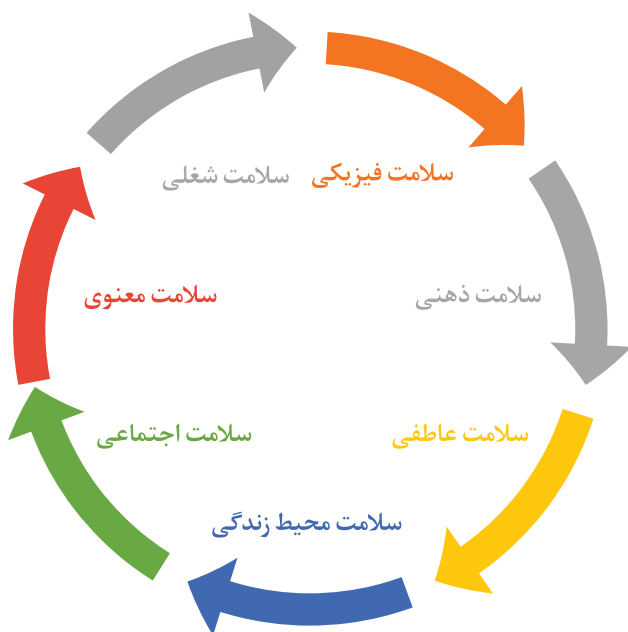
رویکرد جامعه نگر در سلامت روان محیط کار

مؤلف و گردآورنده:

احد عظیمی

مدیر گروه سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد دانشگاه علوم پزشکی اردبیل

رویکرد جامعه نگر در سلامت روان محیط کار



محیط کاری یکی از محیط های کلیدی است که بر سلامت و بهزیستی روانی ما تاثیر می گذارد. تحقیقات نشان می دهند که از هر ۵ نفر در محیط های کاری، یک نفر مشکلات روانی را تجربه می کند و در حالیکه بسیاری از کارفرمایان سیاست های حمایتی در خصوص ارتقای سلامت در محیط های کاری را توسعه می دهند، هنوز چشم انداز مشترکی برای بهبود وضعیت سلامت روان در محیط های کاری وجود ندارد.

ارتقای سلامت روانی و محیط کار

تاریخ اندیشه سلامت روانی در محیط کار به نهضت بهداشت روانی سالهای ۱۹۴۰-۱۹۳۰ می رسد، وقتی که نیروی کار مولد، نیروی کار شادمان و نیروی کار غیر شادمان، نیروی غیر مولد تلقی می شد. سلامت روان در محیط کار یعنی توانمند شدن کارکنان در پیشگیری از پریشانی‌های روانی و اختلالات رفتاری؛ یعنی سالم سازی فضای روانی کار؛ به نحوی که هیچ یک از کارکنان به دلیل عوامل موجود در محل کار گرفتار اختلال روانی نشوند؛ هر یک از کارکنان از فعالیت‌ها و محل کار خود احساس رضایت کنند و علاقمند به آن محل باشند؛ همه کارکنان قادر به ایجاد روابط مطلوب با محیط کار و عوامل موجود در آن باشند و نسبت به خود، رؤسا، همکاران و به طور کلی نسبت به محیط کار خود و خصوصاً نسبت به جایگاه خود در آن اداره یا سازمان احساس مثبتی داشته باشند.

یکی از نشانه‌های وجود سلامت روانی در محیط کار، رضایتمندی شغلی فرد است. رضایت شغلی باعث افزایش کارایی، کاهش غیبت، کاهش اشتباهات در کار و... در بین کارکنان می شود. رضایت از کار برای مدیران نیز از اهمیت زیادی برخوردار است، چراکه عقیده کلی این است که کارمندی کارگر راضی بازده خوبی دارد، غیبت نمیکند، حادثه نمی آفرینند، باند تشکیل نمی دهد، شاد است و به شادی جوکاری نیز کمک میکند.

تحقیقات بیانگر آن است که بین عملکرد در کار و عدم رضایت از کار رابطه مستقیم وجود دارد. کارکنانی که از کار خود ناراضی هستند بیشتر در معرض سندرم‌های جسمی یا روانی یا سندرم غیبت قرار دارند.

حدود ۴۰ سال پیش راهبردهای ارائه خدمات سلامت روان به افراد نیازمند در جهان دچار تحول چشمگیری شده است، چنانچه آن را انقلاب دیگری در روانپزشکی و سلامت روان می دانند و آن جنبش سلامت روان جامعه نگر بوده است. ارتقای سلامت روان جامعه نگر دارای دو بخش اصلی است:

الف) مبارزه با باورهای غلط مربوط به سلامت و سلامت روانی

ب) ارتقا بخشیدن سلامت روانی، که برنامه‌هایی برای این منظور طراحی و اجرا شده‌اند. گرچه هدف برنامه‌های ارتقای سلامت روانی جامعه نگر، افراد بهنجار جامعه است ولی بیشتر برنامه ارتقای سلامت روانی در جمعیت‌ها یا گروه‌هایی مانند دانش‌آموزان، دانشجویان، کارکنان و بیماران روانپزشکی اجرا می شود و در این رابطه رویکردهای متفاوتی در ارتقای سلامت روانی جامعه نگر مطرح گردیده است. با در نظر گرفتن چالش‌هایی که امروزه سازمان‌ها با آن مواجه هستند، ایجاد محیطی بانشاط برای کارکنان باید به عنوان یکی از اولویت‌های اساسی مدیران و کارفرمایان در نظر گرفته شود. مدیران به منظور حفظ سلامت روان کارکنان خود باید به اقداماتی که منجر به افزایش بهداشت روان کارکنان در محیط‌های کاری می گردد، توجه نمایند. در گذشته تحقیقات بیشتر بر هیجانات منفی مانند اضطراب و افسردگی تمرکز میکرد، لیکن در چند دهه اخیر علاقه بسیاری از محققین به سوی شادمانی و رضایت از زندگی معطوف گردیده است.

تحقیقات نشان می دهند که سلامت روانی با نشاط همبستگی مثبت دارد. افراد با نشاط به وقایع و رویدادهای به نحو مناسبتری جواب می دهند، فشار روانی کمتری تجربه می کنند و سیستم ایمنی آنها نسبت به افراد ناشاد قویتر است. نشاط از طریق ایجاد احساسات مثبت در کارکنان موجب افزایش

موفقیت آنها می شود، افراد با احساسات مثبت تمایل بیشتری به حضور در موقعیت و شرایط جدید دارند و به نحو موثرتری درگیر کارها می شوند.

گروه کاری همسان (از قبیل: کارگران، پرستاران، کارمندان و...) برای افرادی که تجربه زندگی با یک مسئله بهداشت روانی (مانند افسردگی، مصرف مواد/الکل، سابقه تروما و...) را دارند، نقش بسیار مهمی را در خصوص نشاط محیط کاری ایفا میکند. آنها تجربه واقعی زندگی خود را به طور آشکار، مناسب و موثر برای ایجاد ارتباطات شغلی/حرفه ای با افراد دیگری که با تجربه مشابه زندگی می کنند، بکار میگیرند. وقتی درباره گروه‌های همسان در خدمات سلامت روان صحبت میکنیم، به طور عمومی دو نوع گروه همسان در خدمات سلامت روان وجود دارد: (۱) افرادی که تجربه شخصی با موضوع سلامت روان دارند (۲) افراد مراقب؛ کسانی که وظیفه مراقبت و حمایت خانوادگی دارند. این کانال‌های حمایتی مهم هستند و باید در دسترسی به خدمات سلامت روان به آنها توجه شود.

گروه‌های همسان حمایتی در سلامت روان دارای سابقه بسیار طولانی بوده و افرادی که تجربه واقعی مشکلات سلامت روان را در زندگی خودشان دارند، به مدت طولانی خدمات حمایتی ارزشمندی را به صورت رسمی و غیررسمی برای افرادی که به خدمات دسترسی دارند، فراهم می آورند. گروه همسان کاری نقش بسیار مهمی در جذب افراد برای دسترسی به برنامه های سلامت روان، تجهیز و دیگر خدمات پشتیبانی ایفا می کنند. این گروه‌ها با توجه به تجارب خودشان، قادر هستند با ایجاد یک رابطه توأم با احترام، حرفه ای و پر امید گام‌های مؤثری در مسیر بهبودی افراد نیازمند بردارند. گفتگو با گروه کاری همسان برای افرادی که می خواهند مورد حمایت مناسب قرار گرفته یا دوباره به مسیر بهبودی برگردند، بسیار ارزشمند است. حمایت گروه کاری همسان مزایای بسیاری از قبیل: پذیرش و ایجاد هویت مشترک، افزایش اعتماد به نفس، اهمیت یاری رساندن به دیگران، توسعه و به اشتراک گذاری مهارت‌ها، بهبود سلامت روان، افزایش تاب‌آوری هیجانی و احساس خوب بودن، انتقال اطلاعات درست و به چالش کشاندن استیگما و تبعیض را فراهم می کند.

تحقیقات بین‌المللی نشان داده‌اند که تأثیر حمایتی گروه‌های همسان در مسیر بهبودی افرادی که تجربه واقعی زندگی با مسائل سلامت روانی دارند، ارزشمند است. محققان به این نتیجه رسیده‌اند که حمایت همکاران باعث کاهش قابل توجه در استفاده از تخت بیمارستان می شود و در نهایت به صرفه جویی مالی منجر می گردد. بررسی گروه کینکت (۲۰۱۱) نشان می دهد که حمایت همکاران می تواند میزان بستری شدن، بحران و استفاده از سایر خدمات را کاهش دهد.

چه کسی می تواند گروه همسان کاری باشد؟

همه برای اینکه نقش مهم یک گروه همسان کاری را تحقق ببخشند، آمادگی ندارند. کارکنان همسان لازم است مهارت‌های فردی خوبی داشته باشند، غیر قضاوت‌گر، منصف و شکیبا بوده، تمایل به گوش دادن فعال داشته باشند، راه حل مدار بوده و بتوانند همدلی نشان دهند. یک همکار همسان لازم است در جایگاه مناسبی از مسیر بهبودی قرار بگیرد، به این معنا که آنها می توانند بر دیگران نظارت و حمایت داشته باشند، مهارت‌های مورد نیاز برای همکار همسان را رشد بدهند، و آنها را به خوبی حفظ کنند.

کلام آخر

رعایت اصول سلامت روان در محیط های کاری و سازمان باعث بهبود روابط می گردد که این مسئله به خودی خود از یکسو؛ به ارتقاء سلامت روان افراد در محیط کار و از سوی دیگر؛ به کاهش استرس در بین افراد شاغل در یک محیط کاری منجر شده و در نهایت؛ در نتیجه باعث افزایش میزان بهره‌وری کارکنان می شود.

توجه به فعالیت سیستماتیک جمعی و گروهی و پرهیز از فردگرایی در محیط های کار باعث افزایش احساس دلبستگی و حمایت روانی در افراد گروه می شود. رویکرد جامع نگر تلاش دارد تا با اولویت بخشیدن به نگاه جمعی به ارتقای سلامت روان فرد، گروه و اجتماع کمک کند.

راهکارهایی برای کارفرمایان:

* مهم است که کارفرمایان، خودشان در مورد مسائل سلامت روان آموزش بگیرند تا برای پاسخ دادن به نیازهای هر یک از کارمندان که ممکن است بوجود آید، آمادگی داشته باشند. کارکنان ممکن است به دلایل متعددی بیماری روانپزشکی را تجربه نموده یا دچار آشفتگی های روانشناختی شوند، که همیشه با محل کار مرتبط نیست. اما مهم این است که محیط کار در هر شرایطی، یک محیط حساس و امن برای کارکنان باشد. واضح است که این مسائل مربوط به همه کارکنان، از جمله مدیریت است.

* برنامه های کمک کارکنان : کارفرمایان/مدیران باید اطمینان داشته باشند که برنامه های سلامت روان نیز بخشی از هر برنامه کمک به کارکنان می باشد و باید مورد توجه قرار بگیرد.

* در مورد امن/فضاهای ایمن : ایجاد یک محیط امن که مردم را تشویق می کند در مورد مسائلی که ممکن است آنها را از "حضور" در محل کار جلوگیری کنند، بحث و گفتگو نمایند.

* ایجاد فضایی پر امید : به معنای یافتن فعالیت هایی که کار گروهی را تشویق می کنند و احساس اینکه "شما تنها نیستید" در محیط کار است. چنین فضایی می تواند به ایجاد خلاقیت، بهره‌وری، حفظ و امید در کارکنان کمک کند.

راهکارهایی برای کارکنان:

* توجه به سلامت خود: در درجه اول، از سلامتی خود با پاسخ به این سوال که کی و کجا؟ لازم است مراجعه نمایید، مراقبت کنید. اطمینان حاصل کنید که شما یک سیستم پشتیبانی توانمند شخصی در داخل و خارج از محل کار دارید. گفتگو در خصوص وضعیت سلامت شخصی با سرپرست خودتان برای کمک به درک و آگاهی مستمر متقابل مفید خواهد بود.

* آموزش : درک چگونگی کارکرد بدن/ مغز برای تندرستی شما مهم است. مطالب آموزشی قابل دسترس بسیاری برای کمک به شما وجود دارد. در برنامه هایی که با موضوع سلامت روان در محل کار شما تشکیل می گردد، شرکت نمایید و از این مطالب استفاده کنید.

* تبدیل شدن به یک عامل تغییر : اگر سازمان/شرکت شما از نظر سلامت روانی یک مکان سالم برای کار نیست، به دنبال روش هایی برای شروع اصلاح در آن باشید. تغییر می تواند بصورت آوردن سخنران و برگزاری جلسات آموزشی یا سخنرانی، گفتگو و یا حتی تشکیل یک گروه حمایتی در داخل سازمان/شرکت باشد.

منابع:

- فدراسیون جهانی سلامت روان (WFMH). سلامت روان در محیط کار. سال ۲۰۱۷.
- دکتر جعفر بوالهیری و همکاران. سال ۱۳۷۸ فصلنامه اندیشه و رفتار. ارتقای بهداشت روانی جامعه نگر.
- گزارش سازمان بهداشت جهانی (WHO). سلامت روان در محیط کار. سال ۲۰۰۰.
- بوم و همکاران. ۲۰۰۸، مجله ارزیابی حرفه ای. آیا شادی موفقیت شغلی را ارتقا می دهد؟
- صرامی، حمید، طاهری نخست، حمید رضا (۱۳۹۱). پیشگیری اولیه از اعتیاد با تمرکز بر محیط کار. تهران: ستاد مبارزه با مواد مخدر
- کریس، ال کلیننه، ترجمه: محمد خانی، شهرام (۱۳۸۷). مهارت های زندگی. تهران: انتشارات رسانه تخصصی
- تقی پور. ک. (۱۳۹۵) بررسی رابطه استرس شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان پزشکی قانونی شهرستان شهرکرد، مجله مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، سال اول، شماره سوم
- خدایاری فرد، محمد، پزند، اکرم، (۱۳۹۰) استرس و روش های مقابله با آن، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- موسوی، سوسن. استرس در محیط کار و راهکارهایی برای کاهش آن
- صالح، علیرضا، استرس شغلی و روش های مقابله با آن
- راس. ر. آلتمایر. آ. استرس شغلی، ترجمه: غلام رضا خواجه پور، نشر بازتاب ۱۳۹۳
- استرس شغلی و مدیریت آن، نشریه بانک ملی ایران، شماره ۱۷۵، خرداد ۹۰، صفحه ۳۱
- لادن، فتی. فرشته، موتابی. شهرام، محمد خانی. مهرداد، کاظم زاده عطوفی (۱۳۹۱). آموزش مهارت های زندگی ویژه بزرگسالان چاپ اول
- راهنمای اصول خود مراقبتی در سلامت روان و اعتیاد. مستند تولید شده در دفتر سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد. وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی
- دکتر محمد تقی یاسمی و همکاران، (۱۳۸۵) سلامت روان کاربردی برای پزشک عمومی و پزشک خانواده وزارت بهداشت
- رحیمی نیا، یوسفعلی (۱۳۸۴) اصول ایمنی و سلامت محیط کار تهران. انتشارات اعظم
- سیده شهره علوی، رامین مهرداد، جلیل مکارم (۱۳۹۴)، تاثیر فشار شغلی بر سلامت روان کارکنان اداری- فصلنامه علمی تخصصی طب کار دوره ۷ شماره ۲.
- اکرم ثناگو، ناصر بهنام پور، احمد تقوی، فریبا بیکی (پاییز و زمستان ۱۳۹۴) مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی- دوره دوازده هم. شماره دو-
- مؤسسه ملی سلامت و امنیت شغلی (NIOSH)
- زندال، آراس و الیزابتام آلتمایر ۱۳۷۷ اثر شغلی ترجمه غلامرضا خواجه پور، تهران سازمان مدیریت صنعتی

- WMHD Report 2017
- Gabriel, Phyllis. (2000) (Mental Health in the Workplace: Situation Analysis, United States. Geneva: International Labour Office.
- Harnois, Gaston and Phyllis Gabriel. (2000). Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization.
- Chang EM, Daly J, Hancock, et al. The relationships among workplace stressors, coping methods, demographic characteristics and health in Australian nurses. J prof Nurs 2006; 22(1): 30
- Kawaguchi Y, Toyomasu K, Yoshida N, Baba K, Uemoto M, Minota S. Measuring job stress among hospital nurses: an attempt to identify biological markers. Fukuoka Igaku Zasshi 2007; 98(2): 48-55
- Leka S, Cox T, Work organization & Stress. WHO 2003
- Zucker R. Help Your Team Achieve Work-Life Balance — Even When You Can't. Harvard Business Review. 2017
- 2008) Boehm, K.J., & Lyubomirsky, S. Does happiness promote career Success? Journal of career assessment, 16(1):101-116.
- <https://iasp.info/wspd2017/>
- https://www.iasp.info/wspd/pdf/2017/2017_wspd_brochure.pdf
- <http://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle>
- Botvin G. J. (2002). Life Skills Training Program, middle school curriculum, national health Promotion associate inc.

