

اولویت امروز؛ سلامت روان در محیط کار

Today's priority

Mental health in the workplace



۱۸ لغایت ۲۴ مهرماه هفته سلامت روان

9-15 October 2024



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی



وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی



وزارت محیط زیست



جمهوری اسلامی ایران
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

به نام خداوند هستی بخش



زیر نظر: دکتر محمدرضا شالبافان
سرپرست دفتر سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد

مؤلفین و گردآورندگان:

- دکتر نجمه عابدی شرق
- محیا السادات میر معصومی
- دکتر حوا سام خانیانی
- حوریه خسروی
- راهله علیرضایی
- صابر موسایی گله
- حمیرا مالکی
- دکتر رضا دواساز ایرانی
- فاطمه حسن نژاد
- دکتر لادن محمدی زاده

اعضای کمیته فنی و اجرایی:

- دکتر صدیقه خادم
- دکتر محمد قربانی
- سمیه نزهتی
- طوبی شیبانی

۷	انگیزش و امید و بهره‌وری در محیط‌های کاری
۱۳	تنظیم هیجان و نقش آن در تعاملات سالم در محیط کار
۲۳	سلامت روان در محیط کار زمینه‌ساز سلامت روان اعضای خانواده
۴۳	زمینه‌سازی مداخلات اجتماع‌محور سلامت روان در محیط کار
۴۸	تشخیص و مداخله زودهنگام اختلالات روان در محیط کار و افزایش بهره‌وری
۵۸	تحقق مسئولیت اجتماعی کلان‌پروژه‌های صنعتی با پیوست سلامت روان
۶۶	سازگاری با بازنشستگی و سلامت روان

بیش از نیمی از جمعیت جهان شاغل هستند و براساس گزارش‌ها حدود ۱۵ درصد از بزرگسالان در سن کار به حداقل یک اختلال روانی مبتلا بودند و تخمین زده می‌شود که هزینه فراوانی ناشی از افسردگی و اضطراب نیروهای کار به دولت‌ها تحمیل می‌شود.

محیط‌های کاری ضعیف – محیط‌های دارای تبعیض و نابرابری، حجم کاری بیش از حد، کنترل شغلی کم و ناامنی شغلی – برای سلامت روان مشکلاتی در پی دارد؛ در حالیکه کار شایسته برای سلامت روان مفید و بلکه ضروری است. کار شایسته از طریق تامین موارد زیر از سلامت روان پرسنل حمایت می‌کند :

- تامین معاش
- ایجاد احساس اعتماد به نفس، هدفمند و موفق بودن
- ایجاد فرصتی برای روابط مثبت در جامعه
- ایجاد روتین‌های ساختار یافته

برای افرادی که دارای سلامت روان هستند، کار شایسته می‌تواند به بهبود اعتماد به نفس و عملکرد اجتماعی کمک کند.

همه ی نیروهای کار حق داشتن محیطی امن و سالم در محل کار را دارند. محیط‌های کاری ایمن و سالم نه تنها یک حق اساسی است، بلکه به احتمال زیاد تنش و درگیری‌ها در محل کار را به حداقل می‌رساند و حفظ کارکنان، عملکرد کاری و بهره‌وری را بهبود می‌بخشد. فقدان ساختارها و حمایت‌های مؤثر در کار، می‌تواند بر توانایی فرد برای لذت بردن از کار خود و انجام کار خود به خوبی تأثیر بگذارد. این می‌تواند حضور افراد در محل کار را تضعیف کند و حتی در وهله اول مانع از یافتن شغل شود.

افرادی که دارای مشکلات شدید حوزه سلامت روان هستند، بیشتر از شغل کنار گذاشته می‌شوند و در هنگام اشتغال، احتمال نابرابری در کار برای آنها بیشتر است. بیکاری نیز سلامت روان را به خطر می‌اندازد. بیکاری، ناامنی شغلی و مالی و از دست دادن شغل اخیر از عوامل خطر برای اقدام به خودکشی هستند.

به کارفرمایان توصیه می‌شود با اجرای مداخلات سازمانی، خطرات سلامت روانی محیط کار را ارزیابی، سپس کاهش، اصلاح یا حذف کنند. مداخلات سازمانی شامل: فراهم کردن شرایط کاری انعطاف‌پذیر، یا اجرای چارچوب‌هایی برای مقابله با خشونت و در محل کار و ... است. افرادی که مسئول نظارت نیروی کار هستند نیز مانند دیگران نیازمند آموزش می‌باشند.

در مجموع به منظور حفاظت از سلامت روان در محیط کاری توصیه می‌شود اقدامات زیر صورت پذیرد تا شاهد ارتقای سلامت روان نیروهای کار، بهبود محیط کاری و در پی آن افزایش بهره‌وری در سازمان باشیم :

- آموزش مدیران در خصوص سلامت روان: این آموزش به مدیران کمک می کند تا افرادی را که مشکلات روانی را تجربه می کنند، بشناسند و به آنها پاسخ دهند. مهارت های بین فردی مانند ارتباط باز و گوش دادن فعال را ایجاد می کند و درک بهتری از چگونگی تأثیر عوامل استرس زای شغلی بر سلامت روان و مدیریت آن را در آنها تقویت می کند
- آموزش برای نیروی کار در زمینه سواد سلامت روان: برای بهبود دانش سلامت روان و کاهش انگ نسبت به شرایط سلامت روان در محل کار
- مداخلات فردی در خصوص آموزش مهارت هایی برای مدیریت استرس و درمان اختلالات روان، مداخلات اجتماعی و ارتقای سبک زندگی فردی

در کشور ما و با توجه به تنوع فراوان شغلی، فرهنگی و جغرافیایی توجه ویژه به محیط کار بسیار مهم و حیاتی است و متأسفانه بعضاً نیز شاهد حوادث تلخی در محیط کار مانند سانحه تلخ معدن طبس نیز هستیم که در کنار آسیب های جسمی، با آسیب های روانی بعضاً طولانی مدت و آزارنده در بازماندگان مواجه هستیم. اگرچه در کنار این سوانح، محیط کار در شرایط معمول نیز نیازمند توجه ویژه به سلامت روان کارکنان همانگونه که در سطور پیشین به آن اشاره شد هست.

بر همین اساس و با توجه به شعار سال سلامت روان توسط سازمان بهداشت جهانی با توجه ویژه به محیط کار، کتابچه حاضر با در نظر گرفتن شعارهای روزانه هفته سلامت روان در سال جاری به همت همکاران دفتر سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه شده است تا ضمن افزایش اطلاع رسانی عمومی، یاریگر همکاران شاغل در دانشگاه ها و دانشکده ها باشد.

لازم به ذکر است از تلاش های سرپرست پیشین دفتر، جناب آقای دکتر حامد مصلحی در تهیه این کتابچه تشکر ویژه بعمل آورم. امید که همه ما در کنار هم با تلاش های پیاپی موجب ارتقای سلامت روان در جامعه شویم.

دکتر محمدرضا شالبافان

سرپرست دفتر سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

و دانشیار روانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران

۱

انگیزش، امید و بهره‌وری در محیط‌های کاری



دکتر نجمه عابدی شرق

متخصص روانشناسی بالینی

رئیس گروه سلامت روان، اجتماعی و اعتیاد دانشگاه علوم پزشکی نیشابور

انگیزش، امید و بهره‌وری در محیط‌های کاری

مقدمه

انگیزش و امید از عوامل کلیدی در افزایش بهره‌وری در محیط‌های کاری هستند. این دو عنصر نه تنها بر عملکرد فردی کارکنان تأثیر می‌گذارند، بلکه می‌توانند به بهبود فرهنگ سازمانی و موفقیت کلی سازمان نیز کمک کنند. در این مقاله به بررسی رابطه بین انگیزش، امید و بهره‌وری در محیط‌های کاری و به تحلیل نقش این عوامل در ارتقاء کیفیت کار و رضایت شغلی خواهیم پرداخت. همچنین نحوه افزایش این عوامل توسط مدیران و همچنین روش‌هایی که کارکنان می‌توانند برای افزایش انگیزش و امید خود و دیگران به کار ببرند، پرداخته می‌شود.

انگیزش در محیط کار

انگیزش به‌عنوان نیروی محرکه‌ای برای انجام فعالیت‌ها و دستیابی به اهداف شناخته می‌شود. در محیط‌های کاری، انگیزش می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار گیرد:

- **نیازهای اساسی:** برآورده شدن نیازهای اولیه کارکنان (مانند امنیت شغلی و حقوق مناسب) می‌تواند انگیزه آنان را افزایش دهد.
- **قدردانی و پاداش:** تقدیر از تلاش‌های کارکنان و ارائه پاداش‌های مالی یا غیرمالی می‌تواند به افزایش تعهد و انگیزه آن‌ها منجر شود.
- **محیط کاری مثبت:** ایجاد فضایی انعطاف‌پذیر و حمایتی که در آن کارکنان احساس ارزشمندی کنند، می‌تواند به افزایش انگیزه کمک کند.

امید و تأثیر آن بر بهره‌وری

امید به‌عنوان یک احساس مثبت که فرد را به سمت آینده‌ای بهتر هدایت می‌کند، نقش مهمی در عملکرد کارکنان دارد. امید می‌تواند منجر به:

- **افزایش اعتماد به نفس:** کارکنانی که امیدوار هستند، معمولاً اعتماد به نفس بیشتری دارند و تمایل بیشتری برای مواجهه با چالش‌ها نشان می‌دهند.
- **کاهش استرس:** وجود احساس امید در کارکنان می‌تواند استرس را کاهش داده و موجب افزایش رضایت شغلی شود.
- **بهبود خلاقیت:** امید باعث تحریک خلاقیت و نوآوری در محیط کار می‌شود، زیرا کارکنان با دید مثبت به مشکلات نگاه می‌کنند.

رابطه بین انگیزش، امید و بهره‌وری

بین انگیزش، امید و بهره‌وری رابطه‌ای مستقیم وجود دارد:

- **افزایش بهره‌وری:** هنگامی که کارکنان از انگیزه بالایی برخوردارند و احساس امید دارند، معمولاً عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند. این موضوع به نوبه خود منجر به دستیابی بهتر به اهداف سازمانی می‌شود.
- **تعهد سازمانی:** انگیزش و امید موجب افزایش تعهد کارکنان نسبت به سازمان شده و آن‌ها را ترغیب می‌کند تا با تمام توان برای تحقق اهداف سازمان تلاش کنند.

نقش محیط کار در انگیزش و امید

محیط کار یکی از عوامل تعیین‌کننده در تقویت انگیزش و امید است. یک محیط کار مثبت که شامل حمایت اجتماعی، ارتباطات مؤثر، و فرصت‌های رشد است، می‌تواند احساسات مثبتی را در کارکنان ایجاد کند:

- **حمایت اجتماعی:** ارتباطات قوی میان همکاران موجب ایجاد حس تعلق خاطر و حمایت متقابل می‌شود که این خود به افزایش انگیزه کمک می‌کند.
- **فرصت‌های رشد:** فراهم کردن فرصت‌های آموزشی و پیشرفت شغلی برای کارکنان باعث افزایش رضایت شغلی و احساس ارزشمندی آن‌ها خواهد شد.

نحوه افزایش انگیزش و امید توسط مدیران

انگیزش بالا و احساس امید در کارکنان می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری، کاهش غیبت و افزایش رضایت شغلی شود. کارکنانی که از انگیزه و امید بالایی برخوردارند، معمولاً عملکرد بهتری دارند و تمایل بیشتری برای مشارکت در فعالیت‌های گروهی نشان می‌دهند.

شناسایی نیازهای فردی

مدیران باید نیازها و علایق هر کارمند را شناسایی کنند. این کار باعث می‌شود که هر کارمند احساس کند که ارزشمند است و به او توجه می‌شود.

ایجاد محیط کاری مثبت

محیط کاری باید شامل حمایت اجتماعی، ارتباطات مؤثر و فرصت‌های رشد باشد. مدیران باید فضایی ایجاد کنند که کارکنان در آن احساس امنیت و راحتی کنند.

ارائه بازخورد مؤثر

بازخورد سازنده به کارکنان کمک می‌کند تا نقاط قوت و ضعف خود را بشناسند. این نوع بازخورد باید به‌موقع و دقیق ارائه شود تا کارکنان بتوانند از اشتباهات خود درس بگیرند.

تشویق و قدردانی

قدردانی از تلاش‌های کارکنان می‌تواند انگیزه آن‌ها را افزایش دهد. مدیران باید به‌طور مرتب از کارمندان خود تشکر کنند و موفقیت‌های آن‌ها را جشن بگیرند.

فراهم کردن امنیت شغلی

مدیران باید اطمینان حاصل کنند که کارکنان از امنیت شغلی برخوردارند. این امر شامل پرداخت حقوق مناسب، ارائه مزایا و ایجاد فضایی است که در آن کارکنان احساس کنند که آینده شغلی آن‌ها تضمین شده است.

ایجاد فرصت‌های آموزشی

فرصت‌هایی برای آموزش و پیشرفت شغلی فراهم کنید تا کارکنان احساس کنند که روی آینده آن‌ها سرمایه‌گذاری شده است.

نحوه افزایش انگیزش و امید توسط کارکنان

کارکنان نیز می‌توانند با اقداماتی خاص، انگیزش و امید خود را افزایش دهند:

تعیین اهداف شخصی

کارکنان باید اهداف مشخصی برای خود تعیین کنند که به آن‌ها کمک کند تمرکز بیشتری بر روی کار خود داشته باشند.

جستجوی بازخورد

کارکنان باید به دنبال بازخورد از همکاران و مدیران خود باشند تا عملکرد خود را ارزیابی کرده و نقاط قوت و ضعف خود را بشناسند.

حفظ نگرش مثبت

نگرش مثبت نسبت به چالش‌ها و مشکلات می‌تواند به افزایش امید کمک کند. کارکنان باید سعی کنند بر روی راه‌حل‌ها تمرکز کنند نه بر مشکلات.

ایجاد روابط مثبت با همکاران

برقراری ارتباطات مؤثر با همکاران می‌تواند حس حمایت اجتماعی را تقویت کند، که این امر

به‌نوبه خود موجب افزایش انگیزه خواهد شد.

یادگیری مداوم

کارکنان باید به یادگیری مداوم اهمیت بدهند تا مهارت‌های آنان افزایش یابد و اعتمادبه‌نفس بیشتری پیدا کنند.

نتیجه‌گیری

در نهایت، ایجاد یک محیط کاری که در آن انگیزش و امید تقویت شود، نه‌تنها موجب افزایش بهره‌وری کارکنان خواهد شد بلکه فرهنگ‌سازمانی را نیز غنی‌تر خواهد کرد. مدیران باید با شناسایی نیازها و خواسته‌های کارکنان، اقداماتی انجام دهند که این دو عامل کلیدی را تقویت کند. با توجه به اهمیت این موضوعات، توجه به طراحی محیط کار مناسب، ارائه پاداش‌ها، و ایجاد فضای حمایتی باید جزء اولویت‌های اصلی هر سازمان باشد.

ترکیب تلاش‌های مدیران برای ایجاد محیطی حمایتی با اقداماتی که خود کارکنان انجام می‌دهند، می‌تواند منجر به افزایش انگیزش و امید در محیط کار شود. این دو عنصر کلیدی نه‌تنها بهره‌وری را افزایش می‌دهند بلکه موجب رضایت شغلی بیشتر نیز خواهند شد، که در نهایت به موفقیت سازمان منجر خواهد شد.

١. Zhenjing G, Chupradit S, Ku KY, Nassani AA, Haffar M. Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Front Public Health*. ٢٠٢٢ May ١٣; ١٠:٨٩٠٤٠٠. doi: ١٠,٣٣٨٩/fpubh.٢٠٢٢,٨٩٠٤٠٠.
٢. Karaferis D, Aletras V, Raikou M, Niakas D. Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals. *Mater Sociomed*. ٢٠٢٢ Sep;٣٤(٣):٢١٦-٢٢٤. doi: ١٠,٥٤٥٥/mms.٢٠٢٢,٣٤,٢١٦-٢٢٤.
٣. Kitsios F, Kamariotou M. Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*. ٢٠٢١ Apr ٢١;٧(٤):e٠٦٨٥٧. doi: ١٠,١٠١٦/j.heliyon.٢٠٢١.e٠٦٨٥٧.
٤. Abun D, Natividad E B Jr, Ancheta W M C, Acidera E B, Julian F P. Measuring the Effect of Organizational Climate on the Employees' Work Performance as Perceived by the Employees. *Divine Word International Journal of Management and Humanities*. ٢٠٢٣;٢(١):١٢٠-١٤٧. doi: ١٠,٦٢٠٢٥/dwijnh.v٢i١,١٨.
٥. Mehr ET. Predicting job burnout based on organizational culture and employee motivation. *International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior*. ٢٠٢١;١(١):١-١٦. doi: ١٠,٦١٨٣٨/kman.ijimob.١,١,١



تنظیم هیجان و نقش آن در تعاملات سالم محیط کار



مؤلفین و گردآوردگان : محیا السادات میر معصومی

رئیس گروه سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان

دکتر حوا سام خانیانی

کارشناس سلامت روان معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان

امروزه، یکی از جنبه‌های مهم زندگی هر فردی را شغل وی تشکیل می‌دهد. شغل، علاوه بر اینکه هزینه‌های زندگی ما را تأمین می‌کند، نیازهای روانی ما، از قبیل تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساس خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را نیز ارضا می‌نماید. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، ارتباط با مراجعان، اضافه‌کاری و دگرگونی‌های اجتماعی موضوعاتی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویق و اضطراب می‌نماید.

سلامت روان و توجه به آن در تمام عرصه‌های زندگی از جمله زندگی فردی، اجتماعی و شغلی از اهمیت زیادی برخوردار است و بی‌توجهی به آن می‌تواند در کاهش کارایی، از دست رفتن نیروی انسانی و ایجاد عوارض جسمی و روانی تأثیرگذار باشد. بیشتر افراد، یک‌سوم طول روز خود را در محیط کار می‌گذرانند؛ روندی که تا زمان بازنشستگی و گاه حتی پس از آن ادامه دارد. بنابراین شاغلین انتظار دارند در محیطی کار کنند که از هر نظر، رضایت خاطر آنها را تأمین کند. سلامت روان در محیط کار، سهم زیادی در بازدهی کارکنان دارد. علاوه بر این، محیط سالم و پرشوری را ایجاد می‌کند و در افزایش کارایی و بهره‌وری نیز تأثیرگذار است. در مقابل، محیط کار پرتنش و استرس‌زا که آرامش در آنجایی ندارد، نه تنها منجر به اتلاف هزینه و انرژی می‌شود، بلکه کارمندان را به سمت تنبلی، سستی و مشکلات روحی و روانی سوق می‌دهد. روانشناسی سلامت در محیط کار یکی از شاخه‌های روانشناسی مرتبط با سلامت و ایمنی کارمندان است و یکی از حوزه‌های پرکاربرد و مرتبط با روانشناسی سلامت در محیط کار، فرسودگی شغلی است. در حیطه شغلی، فشار روانی بخش اجتناب‌ناپذیر زندگی حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد که از تجربیات ناشی از شغل سرچشمه می‌گیرد. فشار روانی ناشی از شغل، باعث بروز نارضایتی فرد شاغل و به نوبه خود، باعث تأثیرات منفی به سزایی در سایر زمینه‌های زندگی، اعم از اجتماعی و فردی و خانوادگی می‌شود.

کار، یک منبع بسیار مهم امرارمعاش و احراز موقعیت‌های اجتماعی است که در عین حال می‌تواند به نارضایتی، تحلیل رفتن قوای جسمی و روانی منجر شود. هیجان‌های منفی ناشی از محیط شغلی مانند استرس، خشم، پرخاشگری و ... ، باعث بروز نارضایتی کارکنان و پیدایش تأثیرات منفی به سزایی در سایر زمینه‌های زندگی اعم از اجتماعی، فردی و خانوادگی می‌شود. هیجان‌ات منفی شغلی آثار نامطلوبی بر جسم و روان نیروی انسانی داشته و از کارایی آنان می‌کاهد، بنا به تعریف موسسه ملی ایمنی و سلامت شغلی، استرس شغلی پاسخ هیجانی آزاردهنده‌ای است که در صورت نبود تناسب میان خواسته‌ها و الزام‌های شغلی بالاستعداد، منابع یا نیازهای کارکنان بروز می‌کند.

افرادی که با مشکلات سلامت روان در محیط کار مواجه هستند توانایی مواجه شدن با وظایف خود را از دست می‌دهند و عملکرد ضعیفی دارند. بی‌توجهی به سلامت روان کارکنان موجب زائل شدن شکوفایی و توانایی بالقوه افراد می‌شود. یادگیری این نکته که در هنگام مواجهه با هیجانات منفی، استرس و تنیدگی، فرد چگونه تنش‌زدایی را انجام دهد، و از طریق چه روشی میزان استرس را کاهش دهد، می‌تواند اثرات مخرب تنش را در آدمی کاهش دهد و در نهایت در کاهش فرسودگی و استرس‌های محیط کار نیز مؤثر واقع شود، نکته مهمی است که نیازمند ارائه آموزش‌های ویژه دارد. از این‌رو یکی از مهارت‌های مهم در مقابله با مشکلات زندگی و همچنین حل چالش‌ها و ارتقاء تعاملات محیط‌های کاری، آشنایی با مهارت تنظیم هیجان است. توانایی تنظیم هیجانات به عنوان بخش جدایی‌ناپذیر در مراحل رشد به هنجار موجب تعامل بین فردی مؤثر، تصمیم‌گیری و رفتارهای سازگانه می‌شود. در واقع، تنظیم هیجانی، به توانایی فهم هیجانات، تعدیل تجربه هیجانی و ابراز هیجانات اشاره دارد و پژوهش‌ها در این خصوص نشان داده است که تنظیم هیجان، سازگاری مثبت را پیش‌بینی می‌کند و این سازگاری، انطباق افراد با محیط شغلی و شرایط آن را نیز در برمی‌گیرد.

هیجان چیست؟

هیجان‌ها، پدیده‌هایی چندوجهی و نوعی پاسخ فیزیولوژیکی هستند که بدن را برای سازگاری آماده می‌کنند. اولین زبانی که هر فردی در زندگی می‌آموزد زبان هیجانات است. هیجان‌ها همواره در زندگی برای این ایجاد شده‌اند که کمک کنند بهتر عمل کنیم. همین هیجان‌ها نشانه‌هایی هستند که به ما می‌گویند چه چیزی برای ما خوب یا بد است و اینکه چه اتفاقی در حال رخ دادن است. به زبان علمی، هیجان‌ها پاسخ‌هایی هستند که ما به تغییرات اطرافمان می‌دهیم. هیجان‌ها رفتار ما را فعال می‌کنند و بعد از آن نیز هدایت رفتارمان را بر عهده می‌گیرند.

در بسیاری از موارد هیجان‌ها همانند شبکه خبری بیست و چهار ساعته‌ای هستند که درباره اینکه چه کار می‌کنیم و چه تجربه‌ای داریم به ما اطلاعات می‌دهند. برای مثال، هنگامی که بدن از نظر هیجانی به واسطه‌ی ترس یا خشم برانگیخته می‌شود، ضربان قلب زیاد می‌شود، مردمک‌ها گشاد می‌شوند و میزان تنفس افزایش می‌یابد. هیجان‌ها تاندازه‌ای حالت‌های عاطفی هستند و باعث می‌شوند تا به شیوه‌ای خاص احساس نیاز کنیم؛ مثلاً خشمگین یا شاد شویم. در واقع هیجان‌ها پدیده‌هایی اجتماعی هستند و ارتباط ما را با دیگران تسهیل می‌سازند و باعث می‌شوند ما احساس خود را به دیگران منتقل کنیم و تعاملات اجتماعی خود را تنظیم کنیم.

بنابراین می‌توان گفت که هیجان یک حالت پیچیده روانشناختی است که شامل سه جزء می‌باشد: تجربه ذهنی، پاسخ فیزیولوژیکی و واکنش‌های رفتاری؛ که در ذیل به آن‌ها می‌پردازیم.

۱- تجربه ذهنی

یک تجربه ذهنی محصول ذهن فرد است؛ و درحالی که واقعی و اغلب عمیق است، نمی‌تواند به صورت عینی توسط دیگران سنجیده شود. این تجربه برای هر فرد منحصر به فرد و فراتر از کلمات است. ژنتیک، توانایی‌های ذهنی، توانایی زیستی، استعداد، فرهنگ، تجربیات شخصی، تربیت، سفر، خانواده و دوستان، آشنایان، زبان، وضعیت سلامتی، آموزش و پرورش، سرگرمی‌ها و شغل؛ بر ادراک و تجربه ذهنی یک شخص تأثیر می‌گذارد.

۲- پاسخ فیزیولوژیک (بدنی)

اکثر هیجان‌ها شامل برانگیختگی دستگاه عصبی هستند که با تغییرات جسمی در بدن همراه است. مثلاً هنگامی که بدن از نظر هیجانی به واسطه ترس یا خشم برانگیخته می‌شود؛ ضربان قلب زیاد می‌شود، مردمک‌ها گشاد می‌شوند و میزان تنفس افزایش می‌یابد.

۳- پاسخ رفتاری

مؤلفه رفتاری، به حالت‌های مختلف ابراز هیجان‌ها اشاره می‌کند. جلوه‌های چهره‌ای، حالت و حرکت‌های اندام، و آهنگ صدا همراه با خشم، لذت، شادی، غم، ترس و هیجان‌های دیگر تغییر می‌کنند. جلوه‌های چهره‌ای مهم‌ترین شکل ارتباط هیجانی هستند. بررسی‌های که صورت گرفته‌اند، نشان می‌دهند که برخی از جلوه‌های خاص چهره‌ای، ذاتی هستند؛ و بنابراین، در همه جای دنیا آن‌ها را می‌شناسند.

انواع هیجان:

هیجان‌های اولیه (آنچه که اول احساس می‌شود)

هیجان‌های اولیه هیجان‌هایی هستند که از لحاظ ژنتیکی پیش رس بوده و اولین پاسخ هیجانی هستند که در یک موقعیت احساس می‌کنیم. بنابراین اگر مورد تهدید قرار بگیریم، ممکن است احساس ترس کنیم. وقتی خبر مرگی را می‌شنویم ممکن است احساس اندوه به سراغمان بیاید. این هیجان‌ها، پاسخ غریزی ما هستند. خشم، غم، شادی و ترس جزء هیجان‌های اولیه و اصلی ما هستند.

هیجان‌های ثانویه (آنچه که در مراحل بعدی احساس می‌شود)

هیجان‌های اولیه ممکن است به همان سرعتی که بروز یافته‌اند، ناپدید شوند و هیجان‌های ثانویه جایگزین آن‌ها شوند. چنین وضعیتی باعث می‌شود درک و موقعیت و شناخت اینکه واقعاً چه چیزی در حال وقوع است؛ دشوار گردد. هیجان‌های ثانویه را می‌توان واکنش هیجانی به هیجان‌های

اولیه تعریف کرد. به عبارت دیگر این هیجان‌ها، احساس‌هایی هستند که درباره داشتن احساسات بلافاصله خود به رویدادها تجربه می‌کنیم. به عنوان مثال در یک موقعیت ترسناک، ممکن است ترس تبدیل به خشم شده تا امکان مبارزه با فرد تهدیدگر فراهم شود.

هیجان‌های ثانویه، تصویری از فرآیند ذهنی فرد در خصوص هیجان‌های اولیه را به دست می‌دهد. پایین آوردن سرعت فرآیند ذهنی و پرسش از خود برای یافتن دلایل درونی ایجاد شدن هیجان‌های ثانویه، امری مفید است. این فرآیند اغلب ناهشیار است و شناخت چگونگی رخداد آن، حتی می‌تواند خود فرد را نیز حیرت‌زده کند. همان‌طور که گفته شد بسیاری از اوقات، افراد در تعاملات محیط کار به دلیل اینکه به جای احساس اولیه خود، یک رفتار هیجانی ناشی از هیجان ثانویه را به نمایش گذاشته‌اند، از سوی دیگران به درستی درک نمی‌شوند؛ بنابراین یادگیری شناخت و نام‌گذاری هیجان‌ها و نحوه بیان سالم، می‌تواند روابط بین فردی را هم در محیط کاری و هم در زندگی شخصی افراد بهبود بخشد و باعث کسب درک بهتری از خود و دیگران گردد.

کارکرد هیجان‌ها در تعاملات اجتماعی و محیط‌های کاری

جنبه‌هایی از زندگی روزمره از جمله تعاملات افراد در محیط کار بیشتر از سایر موقعیت‌ها تحت تأثیر عواطف و هیجان‌ها قرار می‌گیرند. ارتباط با همکاران، مدیران و گروه‌های هدف مهم‌ترین جنبه تعاملات افراد در محیط‌های کاری است. به‌طور کلی افرادی که ارتباطات اجتماعی قوی‌تری هم در زندگی و هم محیط کار دارند از سلامت جسمی و روانی بهتری برخوردارند. حتی طولانی‌تر عمر می‌کنند، درحالی‌که کمبود ارتباط با دیگران، پیامدهای نامطلوبی را در پی دارد. شناخت و درک هیجانی که داریم و اینکه چطور هیجان‌ها دیگران را تفسیر می‌کنیم، روی رفتار و افکار ما تأثیر زیادی دارد و علامت‌هایی برای نزدیک شدن به دیگران یا دوری از آن‌ها، وابستگی به شخص و یا فاصله گرفتن از او، پاداش دادن یا تنبیه کردن می‌فرستد. هیجان‌ها تأثیر زیادی بر عملکرد ذهن می‌گذارد که اغلب ناخودآگاه است و در حقیقت هیجان‌ها تا حد زیادی تعیین‌کننده رفتارهای ما هستند. هیجان‌ها می‌توانند به ما انگیزه بخشیده و ما را آماده کنند تا اقدامات و فعالیت‌های مهم و اثربخشی در محیط کار به بهترین صورت انجام دهیم و با آگاه‌تر کردن، ما را در تصمیم‌گیری‌ها یاری دهند. پژوهش‌ها نیز نشان داده‌اند که هیجان‌ها ارتباط تنگاتنگی با یادگیری و حافظه دارند. هیجان‌ها منفی قوی مثل ترس، خشم، اضطراب و درماندگی که در محیط کاری برای افراد ایجاد می‌شود، می‌تواند ذهن آن‌ها را محدود کند. انگار که دید محیطی آن‌ها از بین می‌رود. چون به‌شدت بر خطری که روبرویشان قرار دارد متمرکز هستند.

نکته مهم این است که همه‌ی ما هیجان‌ها مختلفی را تجربه می‌کنیم و تجربه این هیجان‌ها

طبیعی است اما زمانی که تعداد دفعات و شدت احساس خیلی زیاد باشد، مدت زمان آن طولانی شود و نحوه ابراز آن نامناسب باشد، غیرطبیعی است و نیاز به مداخله دارد. به‌طور مثال، کسی که در طول روز چندین بار در محیط کار عصبانی می‌شود، یا عصبانیت او طول می‌کشد، یا شدت عصبانیت او هیچ تناسبی با موضوع ندارد، یعنی یک موضوع کوچک او را به‌شدت عصبانی می‌کند و یا چون عصبانی است پس شروع می‌کند به خودش، دیگران و به اموال و اشیاء پیرامون آسیب زدن، در چنین شرایطی نیاز به مداخله و توجه دارد. زمانی که هیجانات به شکل کنترل نشده ابراز می‌شوند، نه تنها از کارکرد زیستی و اجتماعی برخوردار نیستند، بلکه آسیب‌زننده هم می‌گردند. در واقع خشم شدید و کنترل نشده منجر به شکسته شدن حلقه ارتباطات بین فردی شده و به شبکه حمایت اجتماعی افراد آسیب می‌رساند.

غم و ناراحتی نیز از دیگر هیجاناتی است که در صورت عدم کنترل و مزمن شدن، به تدریج اطرافیان را طرد کرده و فرد را افسرده، تنها و منزوی می‌سازد. همچنین عدم مدیریت صحیح هیجانات علاوه بر آنکه روابط اجتماعی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، می‌تواند سلامت جسمی و روانی ایشان را نیز مختل ساخته و به شکل دیگری رفتارهای نابهنجار یا اختلال‌های روانی در آنان بیانجامد. این موضوع به‌خصوص در شرایطی که نیروی کار ساعات طولانی را در ارتباط با همکاران خود به سر می‌برد به‌وضوح بر عملکرد و روابط بین فردی آن‌ها تأثیرگذار است.

یکی از مهم‌ترین کارکردهای هیجان‌ها، تنظیم روابط و تعاملات اجتماعی است. هیجان‌ها دیگران را از حالات درونی فرد مطلع می‌کنند و باعث ارتقاء روابط بین فردی او می‌شوند. از آنجاکه انسان ذاتاً موجودی اجتماعی است، افزایش کیفیت روابط اجتماعی در زندگی وی باعث ارتقا اکثر شاخص‌های روانی مثبت در او می‌شود. از سوی دیگر نبود پیوندهای اجتماعی لازم به کارکرد روانشناختی فرد آسیب می‌زند. ابراز هیجان مثبت علاوه بر اینکه به دیگران نشان می‌دهد که فرد دوست دارد به آن‌ها نزدیک شود و افراد دیگر نیز به فرد نزدیک شوند و این باعث سرایت این هیجان مثبت به دیگران نیز می‌شود. یک هیجان کامل، هیجانی است که علاوه بر اینکه خود فرد متوجه آن می‌شود، دیگران نیز با مشاهده فرد بتوانند وجود این هیجان را در فرد تشخیص دهند و این مساله نقش مهمی در روابط اجتماعی افراد من جمله در محیط‌های کاری ایفا می‌کند.

راهکارهای کنترل و تنظیم هیجان در روابط و تعاملات افراد در محیط‌های کاری

تنظیم هیجان به معنی تمام فرایندهای درونی و بیرونی است که مسئول نظارت، ارزیابی و اصلاح واکنش‌های هیجانی هستند. در واقع تنظیم هیجان به فرایندهایی گفته می‌شود که از طریق آن‌ها افراد هیجان‌اتشان را برای پاسخ به توقعات محیطی هوشیارانه و ناهوشیارانه تعدیل می‌کنند.

به عبارت دیگر، تنظیم هیجان به معنای تلاش افراد برای تأثیر گذاشتن روی نوع، زمان و چگونگی تجربه و بیان تغییر طول دوره یا شدت فرایندهای رفتاری و تجربی هیجان‌هاست و به‌طور خودکار یا کنترل‌شده، هوشیار یا ناهشیار و از طریق به‌کارگیری راهبردهای تنظیم هیجان انجام می‌شود. منظور از خوب تنظیم کردن هیجان‌ها، این نیست که در تمام اوقات، شاد باشید و حبابی از احساس رضایتمندی در تمام اوقات داشته باشید. بلکه منظور شناسایی لایه‌های هیجان‌ها و جودتان و بهره بردن از آن‌ها به شیوه درست است. از آنجاکه تنظیم هیجان، بخش مهمی از زندگی شخصی و شغلی هر فرد را به خود اختصاص می‌دهد، تعجب‌آور نیست که آشفته‌گی در هیجان و تنظیم آن می‌تواند منجر به اندوهگینی و حتی آسیب روانی شود. با توجه به موارد پیشگفت آشنایی با هیجان‌ها و یادگیری راهکارهای جهت تنظیم هیجان‌ها در تعاملات اجتماعی به‌خصوص در محیط‌های کاری ضروری است.

در اینجا راهکارهایی در خصوص تنظیم سالم هیجان‌ها در تعاملات محیط کار ارائه خواهد شد:

الف) هیجان‌هایتان را بشناسید. نخستین گام در تنظیم هیجان‌ها، برخورداری از دانش و آگاهی از هیجان‌ها به‌ویژه هنگامی است که آن‌ها را تجربه می‌کنیم. به دیگر بیان، من نمی‌توانم خشم خود را تنظیم کنم مگر آنکه آگاه باشم که در حال تجربه کردن خشم هستم.

ب) ارزیابی مثبت مجدد: این راهبرد که به‌عنوان روشی برای قاب‌گیری مجدد یا دادن معنای مثبت به وقایع و اتفاقات به‌منظور تغییر تأثیر هیجانی آن تعریف‌شده است با خوش‌بینی، عزت‌نفس، درجه بالای عاطفه مثبت و درجه پایین عاطفه منفی، عملکرد بین فردی و سلامت رابطه مثبت و با اضطراب رابطه منفی دارد. ارزیابی مجدد، کمک می‌کند که درباره یک محرک هیجانی و بافت یا زمینه‌ای که آن محرک در آن رخ داده است، مجدداً فکر کنیم و از این طریق معنای جدیدی به آن محرک یا اتفاق داده و شدت هیجان منفی را کم کنیم.

پ) خودشفقت ورزی: از آنجایی که هیجان‌ها پدیده‌های چالش‌برانگیزی هستند، ما اغلب سعی می‌کنیم آن‌ها را نادیده بگیریم یا کنترل کنیم و به همین دلیل است که هیجان‌ها همچنان تداوم می‌یابند. افراد هم در محیط‌های کاری و هم در زندگی شخصی خود باید یاد بگیرند که چگونه هیجان‌های خود را با خود شفقت ورزی مدیریت کنند و بپذیرند، به‌جای آنکه سعی کنند آن‌ها را کنترل یا حذف نمایند. درواقع خود شفقت ورزی به فرد اجازه می‌دهد تا در لحظات دشوار از خودشان حمایت کند.

(ت) مراقبه و آموزش تنفس عمیق: تنفس ابزاری باورنکردنی است که به ما امکان می‌دهد، هرزمانی که دچار چالش و تنش‌های در محیط کار شدیم، به آرام کردن خود، ذهن آگاه شدن و ایجاد حس آرامش و امنیت در بدنمان بپردازیم.

(ث) کاهش آسیب‌پذیری جسمانی فرد از هیجان: عواملی که باعث تضعیف و آسیب‌پذیری افراد می‌شوند، باید شناسایی و کنترل شوند. بسیاری از افراد می‌گویند که آن‌ها در حالت خستگی، بی‌خوابی، بیماری و ... مستعد تجربه هیجانات منفی هستند و در این مواقع از کنترل هیجان‌های منفی، ناتوان هستند. پس ضروری است برای کاهش آسیب‌پذیری جسمانی اقداماتی مانند: درمان بیماری‌های جسمانی، تغذیه سالم و کافی، اجتناب از مصرف داروهای تأثیرگذار بر خلق، خواب و استراحت کافی، و تحرک بدنی، مورد اهمیت واقع شوند.

(ج) ناهمجوشی افکار و هیجان: ناهمجوشی افکار و هیجان، مهارتی است که به افراد کمک می‌کند تا از افکار و هیجان‌های مغلوب کننده خود رها شود. به‌کارگیری این فن، مستلزم استفاده از تجسم است. استفاده از این مهارت، مستلزم این است که فرد افکار و هیجان‌های خود را به‌عنوان تصاویر یا لغاتی ببیند که در ذهن شناورند و زبانی ندارند و لازم نیست با آن‌ها جنگید و یا اینکه به آن‌ها چسبید، بلکه بهتر است که آن‌ها را به حال خودشان رها کرد.

(چ) مقابله با افکار منفی: پاسخ‌های منطقی، جملات مثبت، تقویت‌کننده و امیدبخشی هستند که افراد می‌توانند در پاسخ به افکار منفی و غیرمنطقی خود در چالش‌ها و مشکلات محیط کاری و به‌منظور بهبود تعاملات خود با دیگران به‌کار گیرند.

(ح) برقراری تعادل بین افکار و احساسات: در این وضعیت فرد تنها به جنبه‌های خاصی از یک واقعیت و تجربه توجه می‌کند و جنبه‌های دیگر را نادیده می‌گیرد و به‌واسطه همین کار، هیجان‌های منفی شدیدی را محل کار یا زندگی شخصی خود تجربه می‌کند. به‌منظور ایجاد تعادل بین افکار و احساسات، افراد ضروری است موارد زیر را رعایت کنند:

۱- فرد در توجه به یک رویداد یا تبیین یک موضوع به همه جنبه‌های مربوطه توجه کند و از فیلتر کردن دست بکشد.

۲- علاوه بر توجه به نقاط ضعف و شکست‌ها به امتیازات و نقاط قوت خود نیز توجه کند.

(خ) افزایش هیجانات مثبت: بسیاری از افرادی که تحت تأثیر هیجان‌های شدید و مغلوب کننده قرار دارند، هیجان‌های لذت‌بخش خود را در نظر نمی‌گیرند یا هرگز فرصتی به خود نمی‌دهند تا هیجان‌های مثبت را تجربه کنند. در نتیجه بیشتر روی خشم، ترس و غم متمرکز می‌شوند و به‌ندرت هیجان‌های مثبت، مانند شادمانی، عشق و غرور را تجربه می‌کنند. برای افزایش هیجان‌های مثبت در

محیط کار، می‌توان از راهبردهایی مثل: برنامه‌ریزی برای وقوع رویدادهای مثبت، برنامه‌ریزی فعالیت‌های لذت‌بخش، ارتباط با دیگران و اجتناب از مسائل پر چالش استفاده کرد.

(د) ذهن آگاهی نسبت به هیجانات مثبت: در مواردی ممکن است افراد نسبت به هیجانات

و تجارب مثبت خود، حضور ذهن نداشته باشند و آن‌ها را نادیده بگیرند. دلیل آن هم می‌تواند احساس شرم و گناه باشد. این احساسات اغلب تحت تأثیر قواعد ناکارآمد و مخربی همانند اینکه «من نباید شاد باشم، آن هم وقتی که همه غمگین هستند» و ... قرار دارند. شناسایی این قواعد مخرب و اصلاح آن‌ها به کمک فنون بازسازی شناختی ضروری است.

منابع:

- ۱) اثربخشی ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس بر خلق منفی و تنظیم هیجان در افراد مبتلابه اختلال اضطراب فراگیر. امید، عبدالله، یعقوبی، حمید (۱۳۹۰) راهنمای تنظیم هیجانی، انتشارات جهاد دانشگاهی شهید بهشتی
- ۲) اثربخشی آموزش متمرکز بر تنظیم هیجان بر کاهش نشانه‌های استرس، اضطراب و افسردگی دانشجویان مک‌کی، متیو، وود، جعفری، برنتلی، جفری. (۱۳۹۰) تکنیک‌های نظم‌بخشی هیجانی. ترجمه حسن حمیدپور، حمید جمعه پور، زهرا اندوز. انتشارات مرکز مشاوره دانشگاه تهران.
- ۳) بسته تنظیم هیجانات از مجموعه بسته‌های تحولی دفتر سلامت روان، تألیف خانم دکتر مهرنساء شهابی
- ۴) پاداش فریبا و گل پرور محسن. رابطه رهبری اخلاق مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان. فصلنامه اخلاق ۱۰۳-۱۱۰ در علوم و فناوری (۱۳۸۹)، شماره‌های ۱ و ۲.
- ۵) دهقان الهه، مهداد علی، گلپرور محسن و شجاع علی. بررسی رابطه مؤلفه‌های سلامت محیط کار با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی (۱۳۹۱)
- ۶) تأثیر مقایسه‌ای درمان شناختی-رفتاری و مبتنی بر تنظیم هیجان بر سلامت عمومی، کاهش پرخاشگری و استرس شغلی پرستاران



سلامت روان در محیط کار

زمینه ساز سلامت روان اعضای خانواده



حوریه خسروی

کارشناس سلامت روان دفتر سلامت روانی اجتماعی و اعتیاد

کاندید دکتری تخصصی روان شناسی سلامت

سلامت روان در محیط کار و اهمیت آن

مقدمه

سلامت روان، از نیازهای اساسی انسان قلمداد شده و مهم‌ترین بعد برای بهبود کیفیت زندگی محسوب می‌شود (سازمان جهانی بهداشت، ۲۰۰۹). به دلیل جایگاه ویژه‌ای که کار در زندگی افراد دارد، همه حق دارند که محیط کار سالم و ایمنی داشته باشند. محیط کار سالم محیطی است که ضمن تأمین سلامت جسمانی، سلامت روانی کارکنان نیز در آن فراهم شود.

سلامت روان در محیط کار یعنی پیشگیری از پیدایش مشکلات روانی در کارکنان و سالم‌سازی فضای روانی کار، به‌نحوی که هیچ‌یک از کارکنان به دلیل عوامل موجود در محل کار گرفتار آسیب روانی نشوند، هریک از کارکنان از فعالیت‌ها و محل کار خود احساس رضایت کنند و علاقه‌مند به آن محل باشند.

عوامل روانی محیط کار سالم به همه افراد کمک می‌کند تا احساساتشان را بشناسند و از آن‌ها در جای درست استفاده کنند. همچنین قادر هستند با دیگران تعاملات داشته باشند و اصول را یاد بگیرند.

کارکنانی از نظر روانی در وضعیت مناسبی قرار دارند که:

- انعطاف‌پذیر هستند
- استرس خود را کنترل می‌کنند
- مسئولیت‌های خود را می‌پذیرند
- در برابر تغییرات مقاومت نمی‌کنند
- در شرکت یا سازمان رشد می‌کنند

ترکیب تمام این موارد به آن‌ها کمک می‌کند تا به بالاترین حد پتانسیل خود برسند. به همین دلیل است که توجه به سلامت روان در محیط کار، اهمیت بسیار زیادی دارد.

سلامت روان و مولفه‌های آن از جمله موضوعات مهمی به شمار می‌آیند که تحت تأثیر متغیرهای روان‌شناختی و محیطی زیادی قرار دارند و صنایع و سازمان‌های حرفه‌های گوناگون به‌منظور بهره‌وری سازمان توجه ویژه‌ای به آن مبذول داشته‌اند (دهداری و همکاران، ۱۳۹۷).

وجود رفتارهای کاری مخرب در سازمان‌ها می‌تواند بر سلامت جسمی، روانی و عملکرد کاری افراد تأثیر بگذارد (ام‌اللهمی بیوکی، آرامی اردکانی، ۱۳۹۹). در محیط‌های کاری امروزی با فشار و تقاضای بالا، کارفرمایان باید به سلامت روان اهمیت دهند تا رفاه و بهره‌وری کارکنان را تضمین کنند.

بررسی‌های داخل کشور نشان می‌دهد که یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر سلامت روان، اشتغال و کیفیت آن است (بشارت، ۱۳۸۸).

عوامل مؤثر بر سلامت روانی کارمندان

مردم به دلایل بسیاری از قبیل اقتصادی، خانوادگی و اجتماعی و مانند این‌ها کار می‌کنند (آون و سیتوات، ۲۰۱۴) به همین دلیل، حق دارند که محیط سالم و ایمنی داشته باشند. محیط کار سالم به معنی حضور کارکنان و مدیران به‌طور فعال و کنار هم در یک محیط کار آرام و امن برای سلامت روان است که امنیت جسمی و ذهنی و رفاه مالی همه افراد، در آن تأمین شود. امروزه استرس شغلی یکی از علل مهم فشار و استرس در زندگی روزمره افراد به شمار می‌رود. به‌طوری‌که فشار روانی بخش جدایی‌ناپذیر از زندگی حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد. برخی از فاکتورها، در صورتی‌که مورد توجه قرار گیرند، باعث می‌شوند تا کارکنان یک سازمان بهداشت روانی در محیط کار را به‌خوبی داشته باشند.

۱) عدم تبعیض و نقض حقوق کارمندان

۲) تعادل بین کار و زندگی

۳) استرس‌های محیط کار

عواملی که سلامت روان در محیط کار را به مخاطره می‌اندازد:

- عوامل فیزیکی: مانند میزان روشنایی، آلودگی صوتی، محیط‌های بسیار گرم یا سرد، رنگ‌آمیزی‌های نامناسب و...
 - عوامل اجتماعی: مانند نوع ارتباطات موجود در محیط کار، نفوذ و اعمال قدرت مدیر یا سایرین، شیوه ارتباطی و شخصیت کارکنان و...
 - ساعات کاری: مانند نوبت‌های کاری متوالی در شبانه‌روز
 - استرس‌های شغلی و مواجهه با عوامل خطر شغلی: مانند فشار کاری، تماس با مواد شیمیایی پرخطر، تماس با بیماران پرخطر
 - تبعیض، نقض حقوق افراد و برچسب‌زنی در محیط کار
 - نداشتن امنیت شغلی و ترس از دست دادن شغل، نداشتن ارتقای شغلی، عدم مشارکت در کارهای تیمی و تمسخر یا قضاوت از سوی همکاران، می‌تواند آسیب جدی به سلامت روان فرد وارد کند.
- فشار روانی ناشی از شغل، باعث بروز نارضایتی فرد شاغل و به‌نوبه خود، باعث تأثیرات منفی بسزایی در سایر زمینه‌های زندگی، اعم از اجتماعی و فردی و خانوادگی شده، درنهایت

فرسودگی شغلی به دنبال خواهد داشت. فرسودگی شغلی به تدریج غیرقابل تحمل شده و فرد را گوشه‌گیر و بی‌انگیزه نموده و با علائمی چون پرخاشگری و عصبانیت، ناامیدی، دل‌سردی، غیبت از کار و کاهش احساس مسئولیت بروز می‌کند. در صورتی که اگر فرد انگیزه کافی برای ارائه خدمت در شغل خود داشته باشد، خود را مکلف و موظف به انجام وظایف دانسته و نسبت به شغل و محل کار خود متعهد است.

مفاهیم کار و خانواده بیش‌ترین و قوی‌ترین پیوند را با فرد و جامعه دارند، به طوری که

ایجاد تعادل بین آن‌ها ارزش و اهمیت بالایی دارد. اگر رابطه بین کار و زندگی خانوادگی مدیریت نشود، تعارض بین آن‌ها زیان‌های جبران‌ناپذیری برای فرد، سازمان و جامعه در پی خواهد داشت (باغبان، ۱۳۸۹: ۴۴)

نتایج مطالعات بر روی تأثیر تعارض نقش در کار و خانواده اشخاص متناقض است، عده‌ای از پژوهشگران معتقد هستند که ایفای نقش‌های متعدد برای اشخاص سودمند است و سبب حفظ جایگاه اجتماعی و احساس مفید بودن می‌شود (روستاژاده، ۱۳۷۹: ۷۵). در حالی که برخی دیگر مدعی هستند تعدد نقش‌ها می‌تواند سلامت اشخاص را به خطر می‌اندازد (تامسون و استانوسکی، ۲۰۰۹: ۸۰). در جوامع امروزی کارکنان به‌طور مداوم با چالش‌های مرتبط با تعارض بین نقش‌های کاری و خانوادگی روبرو هستند. اگرچه بسیاری از پژوهشگران ابتدا تصور می‌کردند که کار و خانواده دو دنیای مجزا هستند، اما مطالعات تجربی و مقالات بی‌شماری که رابطه بین کار و خانواده را مورد مطالعه قرار داده‌اند، نشان می‌دهند که این دو حوزه نه تنها باهم در ارتباط **هستند بلکه از یکدیگر تأثیر** می‌پذیرند و هر شخصی صرف‌نظر از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، وضعیت اجتماعی-اقتصادی و یا ساختار خانوادگی تحت تأثیر مسائل مرتبط با کار و خانواده قرار دارد.

امروزه تعارض کار-خانواده به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مسائل در دنیای شغلی در نظر گرفته می‌شود، که به‌شدت در حال افزایش است و منحصر به یک سازمان نمی‌شود و تمام سازمان‌ها برای حفظ نیروی انسانی خود به‌عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی در دنیای پرتلاطم امروزی باید به این پدیده توجه ویژه‌ای داشته باشند.

پژوهشگران تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی را نتیجه دو نوع تداخل می‌دانند: تداخل از محیط کار به محیط خانه و تداخل از محیط خانه به محیط کار.

تداخل کار-خانواده، زمانی اتفاق می‌افتد که انتظارات و زمان صرف شده برای کار و زندگی شخصی فرد باهم ناسازگارند و این ناسازگاری برای هر دو حیطه مشکلاتی را ایجاد

می‌کند. در همین راستا، پژوهشگران تعارض کار-خانواده را با مشکلات بسیاری در زمینه خانوادگی مرتبط دانسته‌اند، مشکلاتی از قبیل خشونت خانوادگی، نارضایتی زناشویی، افزایش خطر برای سلامتی والدین شاغل، افزایش خطر طلاق و انجام ناکارآمد وظایف والدینی و همسری.

یکی از متغیرهایی که تحت تأثیر تعارض کار-خانواده قرار می‌گیرد، خشنودی خانوادگی است. خشنودی خانوادگی، باور فرد مبنی بر این است که فرد به هنگام نیاز می‌تواند از خانواده خود کمک دریافت کند، همچنین نشان‌دهنده سطح روابط بین اعضای خانواده، رضایتمندی فرد از حمایت‌هایی که از اعضای خانواده دریافت می‌کند، رضایتمندی فرد از سطح مهر و محبت بین اعضای خانواده و همچنین به معنی رضایتمندی از شیوه وقت‌گذرانی اعضای خانواده با یکدیگر است.

به استناد یافته محققین، هنگامی که کارکنان به واسطه تقاضاهای نقش زندگی خانوادگی‌شان- مثل مراقبت از والدین سالمند یا افراد بیمار و فرزندان‌شان - تحت فشار باشند و نتوانند برای انجام تکالیف نقش شغلی‌شان زمان و وقت لازم و کافی را تخصیص دهند، به این صورت آن‌ها احساس ناتوانی و گناه کرده و از منبع این ناکامی یعنی خانواده‌شان ناخشنود می‌شوند.

منسا و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهش خود نشان دادند که تعارض کار-خانواده بر خشنودی خانوادگی تأثیر منفی دارد. اعظمی و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهش خود نشان دادند که تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار با خشنودی خانوادگی مرتبط است.

متغیر دیگری که تحت تأثیر تعارض کار-خانواده قرار می‌گیرد، کیفیت روابط زناشویی است. روابط زناشویی شامل جنبه‌های مختلفی از مسایل مالی تا روابط جنسی و عاطفی است. دست یافتن به یک زندگی رضایت‌بخش و موفق، بدون توجه به موضوع کیفیت زندگی زناشویی و تلاش در راستای بهبود و ارتقای آن، امکان‌پذیر نخواهد شد. نتایج یک فراتحلیل انجام‌شده توسط فلوز و همکاران (۲۰۱۶)، نشان داد که بین تعارض کار-خانواده و کیفیت رابطه زوجین رابطه منفی معناداری وجود دارد.

آمیساه و همکاران (۲۰۱۴)، نیز در پژوهش خود بر زنان شاغل نشان دادند زنانی که دچار تعارضات شغلی-خانوادگی هستند، رضایت زناشویی پایین‌تری در مقایسه با زنان گروه کنترل دارند.

کیفیت فرزندپروری متغیر دیگری است که تحت تاثیر تعارض کار-خانواده قرار می‌گیرد. دیدگاه‌های رفتارشناسی در مورد فرزندپروری کودکان، پیشنهاد می‌کند که، درحالی‌که فرزندپروری در خانواده اتفاق می‌افتد، رفتار والدین که تحت تأثیر تعامل با محیط‌های اجتماعی، ساختاری و سازمانی قرار می‌گیرد، اثرات مستقیم و غیرمستقیمی بر تعاملات والدین و کودک می‌گذارد.

دین و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهش خود دریافتند که تعارض کار-خانواده یک عامل تعیین‌کننده اجتماعی اصلی از محیط خانوادگی والدین و رفتارهای فرزندپروری محسوب می‌شود. نتایج پژوهش کوکلین و همکاران (۲۰۱۶)، نشان داد که تعارض کار-خانواده بالاتر با والدین تحریک‌پذیر، کمتر صمیمی و ناسازگار همراه بود. نتایج مطالعات ویرا و همکاران (۲۰۱۶)، نشان داد که والدینی که سطح بالاتری از تعارض کار-خانواده را تجربه می‌کنند، تعامل والد-فرزند باکیفیت پایین‌تری دارند.

امروزه روانشناسان صنعتی و سازمانی برای کاهش اثرات نامطلوب تعارض کار-خانواده و خانواده-کار بر پیامدهای فردی، خانوادگی و سازمانی، پژوهش‌ها و تحقیقات خود را بر یافتن متغیرهای تعدیل‌گر متمرکز کرده‌اند. تسهیل خانواده-خود، میزانی که مشغله فردی در حوزه خانوادگی باعث افزایش میزان عملکرد فرد در طول زمان صرف شده برای علایق شخصی می‌شود را مشخص می‌سازد.

به‌عبارت‌دیگر تسهیل خانواده-خود هنگامی رخ می‌دهد که منافع حاصل از منابعی که در خانواده به‌دست‌آمده است، موجب تقویت عملکرد یا اثرگذاری بر زمان اختصاص داده شده به علایق شخصی شود. منابع خانوادگی از طریق تجربه تسهیل خانواده-خود منجر به سرریزشدگی به انرژی فردی شخص می‌شود.

تسهیل خانواده-خود به منظور توضیح دادن اینکه چرا منابع خانوادگی ممکن است سطوح انرژی که افراد در حوزه‌های مختلف زندگی سرمایه‌گذاری می‌کنند، بالا ببرد، مفید است.

با توجه به فرضیه توسعه مارکس (۱۹۷۷)، مشارکت در نقش‌های چندگانه ممکن است تعداد بیشتری از فرصت‌ها و منابع را برای فرد فراهم کند که می‌تواند برای رشد و عملکرد بهتر در هر دو حوزه زندگی (کار و خانواده) مورد استفاده قرار گیرد. این مطلب بر این مفهوم استوار است که همانندسازی و درگیر شدن در یک نقش می‌تواند منجر به غنی‌سازی نقش‌ها و هویت‌های دیگر شود. به‌طور کلی، غنی‌سازی بین نقش و یا تسهیل

سازی به معنی میزانی که تجربیات در یک نقش، کیفیت زندگی را در نقش دیگری بهبود می‌بخشد، تعریف شده است.

گرینهاوس و بیوتل (۱۹۹۹)، در مطالعه خود دریافتند که حمایت همسر باعث کاهش تعارض خانواده-کار می‌شود. اری و همکاران (۱۹۹۹)، در پژوهش خود بر روی والدین هنگ‌کنگی نقش تعدیل‌کننده حمایت همسر در کاهش اثر نقش والدینی در تشدید تعارض کار-خانواده را نشان دادند. در پژوهشی که توسط کاتو و کانای (۲۰۰۶) انجام شد، نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که انعطاف‌پذیری همسر و تقسیم‌کار بین زن و شوهر و انجام کارهای منزل با تعارض کار-خانواده رابطه منفی دارد.

سازمان‌ها اکنون می‌دانند که نتایج منفی مرتبط با تعارض کار-خانواده ممکن است بر عملکرد آن‌ها از طریق غیبت، جابجایی و کاهش عملکرد شغلی تأثیر بگذارد. اتحادیه‌ها به‌منظور کاهش وقوع این پیامدهای منفی و کمک به اعضای خود در ایجاد تعادل میان الزامات نقش کار و خانواده، سازمان‌ها را وادار به ایجاد محیط کاری خانواده-دوستانه کرده‌اند. از طریق پیاده‌سازی راهکارها و سیاست‌های خانواده-دوستانه در سازمان، میزان تعارضی که کارکنان در حیطه‌های زندگی کاری و خانوادگی خود احساس می‌کنند، کاهش می‌یابد و به‌واسطه آن خشنودی آن‌ها از شغل، خانواده و درنهایت از کل زندگی‌شان افزایش می‌یابد. هدف نهایی ایجاد یک محیط کاری خانواده-دوستانه، تسهیل تعادل کار-خانواده و کاهش تعارض کار-خانواده و پیامدهای منفی آن است.

اجزای یک محیط کاری خانواده-دوستانه را می‌توان به دو طبقه

مفهومی متمایز تقسیم کرد:

(الف) برنامه‌ها، سیاست‌ها یا مزایای کار-خانواده، شامل:

ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر، مانند ساعت کاری تغییرپذیر، دورکاری، فشرده‌سازی ساعات کار هفته، تسهیم شغل؛ مرخصی‌های پزشکی/ خانوادگی، مانند مرخصی‌های پدری/ مادری؛ کمک‌های مراقبتی، مانند خدمات ارجاعی مراقبت از کودکان / سالمندان، مراقبت از کودکان در محل؛ خدمات منابع، مانند سمینارهای کار/ خانواده، برنامه‌های کمک دهی به کارکنان؛

(ب) فرهنگ خانواده-دوستانه، مانند:

ایجاد ادراکات مثبت از یک فرهنگ کار/ خانواده حمایت‌کننده، سرپرستان و همکاران

حمایت‌کننده و انعطاف‌پذیر، کاهش/ حذف پیامدهای حرفه‌ای منفی مربوط به استفاده از مزایای خانوادگی - دوستانه در محیط کار، و غیره.

مطالعات متعدد، تعارض کار با خانواده را در دو شاخه تقسیم می‌کنند؛

تداخل خانواده با کار و تداخل کار با خانواده (کارلسون و ویلیامز و کاسمار، ۲۰۰۰:۲۵۴؛ میشل، ۲۰۰۴:۶۳۰). تعارض کار- خانواده: زمانی رخ می‌دهد که وظایف شغلی از وقت، تعهد و انرژی فرد می‌کاهد و در نتیجه توانایی فرد برای ایفای نقش‌های خانوادگی کاهش می‌یابد و در مقابل، تعارض خانواده- کار زمانی اتفاق می‌افتد که وظایف و مسئولیت‌های خانوادگی، مانع از انجام درست و به‌موقع تکالیف شغلی می‌شود و در هر دو مورد تداخل نقش زمانی رخ می‌دهد که درخواست‌های متفاوت نقش‌های شغلی و خانوادگی انجام‌دادن درست و به‌موقع آن‌ها را دشوار می‌کند (میشل، ۲۰۰۴:۶۳۰).

از طرفی تعارض متقابل کار - خانواده به سه دسته تقسیم می‌شوند:

- تعارض بر پایهٔ زمان، وقتی ایجاد می‌شود که در مقدار زمان صرف شده در یک حوزه مثل کار، به دلیل مواجه‌شدن با نیازهای حوزهٔ دیگر مثل خانواده اختلال به وجود می‌آید.

- تعارض بر پایه فشار، زمانی رخ می‌دهد که عملکرد یک نقش به دلیل استرس‌زا بودن نقش مقابل کاهش یابد. مثل خستگی حین کار به دنبال بی‌خوابی یا مراقبت از کودک و مسئولیت‌های منزل

- تعارض بر پایه رفتار، مشکلات رفتاری است که در نتیجهٔ جابه‌جایی بین نقش‌ها ایجاد می‌شود (کارلسون و ویلیامز و کاسمار، ۲۰۰۰:۲۵۴).

سلامت همه‌جانبه افراد تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این حیطه‌ها است. بنابراین، مدیران سازمان‌ها بایستی با سیاست‌ها و راهکارهایی، به کارکنان خود در اداره کردن مسئولیت‌های زندگی کاری و خانوادگی کمک کرده و درعین حال کارکنان خود را حفظ کنند و از ترک حرفهٔ آن‌ها پیشگیری کنند (ایلدیریم و آیکان، ۲۰۱۳:۴۵).

به دلیل پیچیدگی و چندوجهی بودن موضوع تعادل بین کار و خانواده و تحقیقات اندک در این مورد، اغلب در درک و تفسیر آن مشکلاتی به وجود می‌آید. بر اثر همین برداشت نادرست است که بسیاری از افراد کار و خانواده را به دو امر کاملاً جدا از هم تقسیم می‌کنند که منافع یک‌طرف به ضرر طرف مقابل تمام می‌شود و منجر به تعارض کار با خانواده می‌شود (آدام، ۲۰۰۸:۱۷).

کارلسون و همکاران معتقد هستند که کار و خانواده می‌توانند اثر متقابل و نقش مکمل برای

یکدیگر داشته باشند؛ به این صورت که با کار کردن نیازهای خانواده برآورده می‌شود و حمایت خانواده موجبات تقویت روحی و جسمی کارکنان را فراهم می‌آورد (کارلسون و ویلیامز و کاسمار، ۲۰۰۰: ۲۵۴). در مقابل رابینز بیان می‌کند که تعارض بین کار و خانواده الزاماً سبب ایجاد مشکل می‌شود (رابینز، ۲۰۰۴: ۴۸).

مقدمه رسیدن به تعادل بین کار و خانواده آن است که مدیران و سایر افراد جامعه به این نگرش برسند که می‌توان اولویت‌های فرد، سازمان و جامعه را همسو و هماهنگ کرد. این همسویی و هماهنگی نتایجی به همراه دارد که ضمن ایجاد رضایت و خوشنودی فردی، افراد جامعه را آماده می‌کند تا در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت جویند و وظایف شغلی خود را به‌خوبی انجام دهند. مدیران سازمان‌ها می‌توانند با مدیریت کردن تعادل بین کار و زندگی خانوادگی، کارکنانی شاد و خوشنود داشته باشند که با علاقه‌مندی، وفاداری و تعهد به سازمان، عملکردی مؤثر در شغل خود ارائه می‌دهند (باغبان، ۱۳۸۹: ۴۴).

مدل‌ها و نظریه‌های مطرح‌شده در حیطه تعارض کار – خانواده و خانواده – کار:

بررسی مدل‌های تعارضات کار – خانواده:

مدل‌های عمومی

یکی از مدل‌های روش عمومی مدل ناسازگاری فشار نقش‌های کار- خانواده وجود فشارهای هم‌زمان از سوی خانواده و نیز محل کار، وقوع تعارض را تشدید می‌کند و چون بروز تعارض کار- خانواده نتیجه حضور دو نقش متضاد از سوی قلمروهای کاری و خانوادگی است؛ در این مدل به اهمیت نقش تأکید شده است. این مدل بیان می‌کند که اگر برای فردی نقشی بااهمیت باشد، فرد برای آن‌وقت بیشتر گذاشته و تعهد بیشتری نسبت به آن دارد که به تداخل در نقش‌های دیگر منجر می‌شود (گرینهاوس و بیوتل، ۱۹۸۵: ۷۳).

مدل دیگر در روش عمومی، مدل خصایص نقش کاری تقاضاهای ساختاری خانواده و تعارض کار- خانواده است.

۱) عوامل مرتبط با زمان: از آنجاکه بیش‌ترین وظایف کاری و خانوادگی در مکان‌های جداگانه انجام می‌شود، افراد عموماً در زمان یکسان به نقش‌های کاری و خانوادگی دسترسی ندارند. بنابراین، به‌طور هم‌زمان به ایفای نقش دیگر قادر نیستند (وایدانوف، ۲۰۰۵: ۸۲۵).

۲) سرایت روانی از نقش‌های کاری یا خانوادگی: این عامل می‌تواند بر فراهم بودن شرایط روانی و میزان انرژی در دسترس برای ایفای نقش دیگر تأثیر گذارد. این سرایت می‌تواند هم مثبت و هم

منفی باشد. شرایط تنش‌آمیز در یک نقش و انتقال آن به نقش دیگر از انرژی لازم برای ایفای نقش دیگر می‌کاهد درحالی‌که رضایت از نقش می‌تواند به نقش دیگر منتقل شود (آیکان، ۲۰۰۵: ۳۳).

۳) در مدل وایدانوف جنسیت و کنترل افراد بر موقعیت‌های شغلی، خود نقش تعدیل‌کننده‌ای در تعارض کار- خانواده دارد.

۴) بر پایه مدل وایدانوف، کار کردن در ساعات طولانی و اضافه‌کاری باعث می‌شود که فرد شاغل دسترسی فیزیکی کم‌تری به فعالیت‌های خانوادگی داشته باشد و کار در عصر یا شب یا آخر هفته آن‌ها را از انجام دادن کارهای خانوادگی در مواقع ویژه بازمی‌دارند (باغبان، ۱۳۸۹: ۴۴) همچنین میزان زمان صرف شده در فعالیت‌های خانوادگی به‌ویژه اوقاتی که با فعالیت‌های مربوط به مراقبت از فرزندان مرتبط است، ساعات کار همسر و تعداد و سن فرزندان، احتمال دخالت با ساعات کار را افزایش می‌دهد و به‌اضافه بار نقش و تهی‌سازی انرژی فرد کمک می‌کند.

۵) از سوی دیگر زنانی که شوهران آن‌ها تا ساعات طولانی کار می‌کنند، سهم بیش‌تری از فعالیت‌های خانه‌داری و مراقبت از کودک را بر عهده می‌گیرند و در نتیجه در هماهنگی برنامه زمانی کار و وظایف خانوادگی دچار مشکل می‌شوند. افزایش تعداد فرزندان و کم بودن سن آن‌ها، مسئولیت مراقبت از کودکان را سنگین‌تر می‌کند و احتمال عدم دسترسی فیزیکی به کار را افزایش داده موجب افزایش اشتغال ذهنی آن‌ها نسبت به وظایف خانوادگی می‌شود (رستگار خالد، ۱۳۸۵: ۲۶). از مدل‌های دیگر در روش عمومی مدل پیشایندها و پیامدهای تعارض کار- خانواده فرانسو راسل کوپر است در این مدل نخست باید پیشایندهای مهم کاری و خانوادگی را نسبت به تعارض و سلامتی سنجید؛

دوم باید سنجه‌ها و معیارهای اختصاصی و عمومی سلامتی فرد را در هر دو نقش کاری و خانوادگی بررسی کرد؛

سوم باید ماهیت دو سویه تعارض به معنای تداخل کار با خانواده در برابر تداخل خانواده با کار در نظر گرفته شود.

چهارم باید به تفاوت‌های جنسیتی، قومی و نژادی در روندهای تنش‌زای کاری و خانوادگی توجه شود (باغبان، ۱۳۸۹: ۴۴).

مدل‌های مبتنی بر حمایت اجتماعی

از دیگر مدل‌های مورد بحث مدل‌های مبتنی بر حمایت اجتماعی است که از مهم‌ترین آن‌ها مدل تعارض کار- خانواده کارلسون و پرو است. در این مدل تأثیر حمایت اجتماعی دریافت شده از

محیط کار یا خانواده بر تعارض کار- خانواده بررسی شده و حمایت اجتماعی به‌عنوان راهی برای کاهش تعارض مطرح شده است (صلاحیان و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۲). مطابق استدلال کارلسون و پرو ممکن است درجهٔ حمایت اجتماعی که یک فرد در یک موقعیت معین دریافت می‌کند، بر کل فرایند تنشی که او تجربه می‌کند، تأثیر گذارد بدین ترتیب چنان چه فرد در شغل خود با تعارض یا ابهام نقش مواجه شود و در مقابل حمایت اجتماعی منصفانه‌ای را از همتایان شغلی خود دریافت کند به احتمال زیاد فشار منتج از تعارض نقش را درک نخواهد کرد و چنان چه فرد مجبور باشد زمان زیادی را صرف کار خود کند، حمایت اجتماعی که از همسرش دریافت می‌کند، می‌تواند تأثیر منفی فشار کار را حذف کند. (باغبان، ۱۳۸۹: ۴۴).

مدل‌های مبتنی بر تقاضا و انتظارات کاری و خانوادگی

مدل‌های سوم مطرح شده در مبحث تعارض کار و خانواده، مدل‌های مبتنی بر تقاضاها و انتظارات نقش‌های کاری و خانوادگی هستند که یکی از انواع آن، مدل فشار انتظارات نقش‌های کاری و خانوادگی کوک و رسواست. در این مدل فرض شده است که تقاضاهای ناشی از نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌توانند به دو شیوه به فشار روانی و فشار فیزیکی منجر شوند: اول اینکه انتظارات مجاور هر یک از نقش‌ها می‌تواند زمانی که آن‌ها متضمن فشار برای تسلط بر زمان آزاد شخص هستند به تعارض بین نقشی کار- خانواده منجر شوند و در نتیجه با ایفای انتظارات پیوسته با نقش دیگر فرد تداخل پیدا کنند؛ دوم اینکه ایفای نقش‌های دوگانه می‌تواند به افزایش اضافه‌بار کلی نقش و اضافه‌بار نقش در هر یک از قلمروهای نقش‌های کاری و غیر کاری منجر شوند. انتظارات نقش‌های کاری و خانوادگی با افزایش تقاضا برای بسط فعالیت‌های کاری جدا از فعالیت معمول روزانه به افراد فشار می‌آورند که زمان بیش‌تری به هر یک از نقش‌ها اختصاص دهند (باغبان، ۱۳۸۹: ۴۴). منابع اصلی فشار در کار شامل اضافه‌کاری و برنامهٔ کاری شیفته است که می‌تواند، با زندگی خانوادگی فرد تداخل کند. منابع عمدهٔ فشار زمانی در خانواده نیز، ازدواج و بچه‌داری است. معمولاً به‌موازات گسترش اندازه خانواده (تأهل و بچه‌دار شدن و تعداد و سن آن‌ها) انتظارات ناشی از نقش‌های خانوادگی فرد بیش‌تر می‌شود و در نتیجه از میزان آزادی فرد برای کاهش تنش ناشی از افزایش تقاضاهای کاری کاسته می‌شود. در این شرایط اضافه‌بار نقش کاری و تعارض بین نقشی می‌تواند موجب بروز فشار و پیامدهای منفی در شغل و در خانه شود؛ بدین ترتیب که افزایش ساعت کار مردان سبب می‌شود که آن‌ها کار کم‌تری را در خانه انجام دهند یا از حضور خود در خانه بکاهند و در نتیجه همسر آن‌ها رضایت کم‌تری از عملکرد نقش خانوادگی شوهرش تجربه کند. درعین حال تعارض بین نقشی می‌تواند سلامت جسمی و روانی مردان و زنان شاغل را به خطر اندازد و در نهایت به نارضایتی شغلی و خانوادگی منجر شود (رستگار خالد، ۱۳۸۵: ۲۶).

مدل دیگر در این دسته، مدل فشار نقش شغلی کاراسک است که دو دیدگاه عقلایی

و جنسیتی نقش را در تبیین مفهوم تعارض کار - خانواده مطرح می‌کند.

قضیه اصلی دیدگاه عقلایی این است که بین ساعات صرف شده در کار و خانواده با میزان تعارض تجربه‌شده رابطه مستقیمی برقرار است. هر چه اشخاص ساعات زیادتری را در نقش شغلی و خانوادگی بگذرانند، احتمال اینکه تعارض بین نقشی را تجربه کنند، زیادتر خواهد شد و چون اغلب افرادی که در کار تمام‌وقت شاغل هستند، صرف‌نظر از جنس ساعاتی که به فعالیت‌های مربوط به خانواده اختصاص می‌دهند کم‌تر از مقدار زمانی است که در شغل صرف می‌کنند، بنابراین، در میان زنان و مردان احتمال تجربه تداخل شغل با خانواده از تداخل خانواده در شغل بیشتر است (امیر سالاری، ۱۳۸۸: ۳۷). البته زنان در مقایسه با مردان برحسب تقسیم جنسیتی کار تمایل یا اجبار بیشتری برای گذراندن ساعات زیادتر در خانه و امور خانوادگی دارند، ولی مردان تمایل دارند که ساعات زیادتری را در شغل صرف کنند. لذا این دیدگاه مطرح می‌کند که زنان تداخل خانواده با شغل را بیشتر از مردان و مردان تداخل شغل با خانواده را بیشتر از زنان تجربه می‌کنند (رستگار خالد، ۱۳۸۵: ۲۶).

در برابر دیدگاه عقلانی، دیدگاه جنسیتی نقش مطرح می‌شود که بر اساس آن جنسیت هم، به‌طور مستقیم بر تعارض شغلی - خانوادگی تجربه‌شده افراد تأثیر می‌گذارد و هم رابطه بین ساعات صرف شده برای شغل و خانواده را با تعارض کار - خانواده تعدیل می‌کند (آیکان، ۲۰۰۵: ۳۳).

عوامل تعدیل‌کننده تعارض کار - خانواده

آزادی عمل و حمایت اجتماعی در کار از ویژگی‌های مهم هستند که به‌عنوان منابع تعدیل‌کننده، تعارض کار - خانواده را کاهش می‌دهد. تحقیقات درباره این بخش از ویژگی شغلی، نشان داد که حمایت اجتماعی در محیط کاری ارتباط معکوس با تعارض کار - خانواده دارد. حمایت اجتماعی ارتباط نسبتاً قوی با هر دو نفوذ مثبت و منفی کار با خانواده داشت. کارمندانی که سطح بالای حمایت اجتماعی را از همکاران و سوپروایزر دریافت می‌کنند، سطح پایینی از تعارض کار - خانواده را تجربه خواهند کرد و برعکس (صلاحیان و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۲).

منابع تعارض و فشار در زندگی زوجینی که هر دوی آن‌ها شاغل هستند، در دو گروه

درونی و بیرونی قرار می‌گیرد.

استرس‌های بیرونی شامل: بار اضافی نقش، تقسیم‌کار در خانه، مراقبت از فرزندان و تعارض

نقش است.

استرس‌های درونی عقاید مربوط به خودکارآمدی و نیازهای روان‌شناختی است که به ناکامی و ناراحتی منجر می‌شوند و شامل اجتماعی شدن بر اساس نقش‌های جنسیتی، میل شدید به پیشرفت، فقدان زمان برای صمیمیت و مسائل ویژه برای زنان و مردان است (رستگار خالد، ۱۳۸۵: ۲۶). زوجین شاغل باید هم نقش فرد شاغل و هم فرد خانه‌دار را بر عهده بگیرند که هر دو نقش مسئولیت‌ها و وظایف بسیاری دارد. مخصوصاً اگر زوجین فرزندان هم داشته باشند، با نقش اضافی فشار و خستگی ایجاد می‌شود؛ به این دلیل اینکه زوجین تمام توان خود را به برنامه‌ریزی‌های زمان‌بندی شده صرف می‌کنند، فرد دچار خستگی می‌شود. اما بر جنبه‌های پاداش‌دهنده تعامل تأکید نمی‌شود. زوجینی که هر دو شاغل هستند، زمان زیادی را صرف بحث کردن، مذاکره و چانه‌زدن بر سر مسئولیت‌های زندگی می‌کنند و این کار به کاهش صمیمیت منجر می‌شود (باغبان، ۱۳۸۹: ۴۴). نقش سنتی مرد به نان‌آوری و سرپرستی خانواده تأکید دارد و اینکه مرد باید از نظر جسمی و عاطفی قوی باشد و از زیر بار مسئولیت شانه خالی نکند و در تمام زمینه‌های ارتباطی بر زن مسلط باشد و همچنین بتواند تصمیمات لازم را اتخاذ کند.

نقش سنتی زنانه نیز ایفای نقش همسری و مادری به بهترین وجه است. بر طبق مفهوم سنتی، زن باید وقت خود را به مراقبت و آموزش بچه‌ها اختصاص دهد و آن‌ها را مطابق با الگوهای تأییدشده اجتماعی تربیت کند.

اما مفاهیم جدید از نقش جنسی فرد بر فردیت شخص تأکید دارد، مرد شریک زندگی است و با همسرش در انجام دادن وظایف خانه و مراقبت از فرزندان همکاری می‌کند. او را در تصمیمات شرکت می‌دهد و مانع برآوردن تمایلات و تحقق خویشتن او نمی‌شود (گروسی و آدینه‌زاده، ۱۳۸۹: ۱۲۲).

با وجود تغییر نقش‌های جنسیتی، نگرش‌های سنتی جنسیتی تغییر چندانی نداشته است و مسأله بی‌عدالتی در تقسیم مسئولیت‌ها حتی در تربیت کودک نیز آشکار می‌شود. حتی اگر زوجین افرادی از قبیل پرستار بچه را استخدام کرده باشند، معمولاً زنان بر این برنامه‌ها نظارت دارند. برای رسیدن به عدالت در مسئولیت‌های خانه، زنان باید قادر باشند آرام‌آرام کنترل خود را کم‌تر کرده و مردان شروع به آغاز نقش پدری خود بکنند و سهم واقعی خود را در تربیت فرزندان قبول کنند (باغبان، ۱۳۸۹: ۴۴).

مبحث کودکان و زوجین دو شغله از دیگر مباحث مطرح‌شده در تعارض کار و خانواده است. تصمیم به فرزنددار شدن، بارداری، پرورش و تغذیه کودک یکی از مراحل چرخه زندگی خانوادگی است. در یک برنامه زمان‌بندی‌شده شلوغ و دقیق، نیاز به بچه‌دار شدن می‌تواند به عاملی

پیش‌بینی‌ناپذیر تبدیل شود که ناگهان برنامه‌های تنظیم‌شده را به‌سوی آشفتگی سوق می‌دهند. و سبب ایجاد تنش و تعارض در زوجین می‌شود. تعارض نقش زمانی رخ می‌دهد که رویدادهای غیرمنتظره، اضطرابی و مهم اتفاق می‌افتد. مثلاً گاهی اوقات از قبل زمان‌های خاصی برای ملاقات‌ها تنظیم می‌شوند، اگر همین زمان فرزند شخص بیمار شود تعارض نقش کاری والدین ایجاد و عملکردهای خانواده با وظایف مهم و سرنوشت‌ساز کاری هم‌زمان می‌شود (فاتحی‌زاده و نقوی، ۱۳۸۵: ۱۰۳).

از دیگر مباحث مهم اجتماعی شدن بر اساس نقش‌های جنسیتی است.

عضویت در یک خانواده دو شغله فرد را مجبور می‌کند تا رفتارهایش را سازگار کند، در غیر این صورت ممکن است برای فرد مشکلاتی ایجاد شود. مردی که همسرش شاغل است، باید یاد بگیرد پوشک بچه را عوض کند، غذا بپزد و مشوق موفقیت همسرش باشد. در عوض زن نیز باید یاد بگیرد که در محل کارش خود را نشان داده و از خود دفاع کند. در این حال فردی که مجبور است عقاید ریشه‌دار و عمیق دربارهٔ خودش را عوض کند ممکن است دچار مشکل شود (امیر سالاری، ۱۳۸۸: ۳۷).

در جامعهٔ ایران مفاهیم و ارزش‌ها در کار و خانواده خلاصه می‌شود.

خانواده در جامعهٔ ایرانی منبع حمایتی محسوب می‌شود، اعضای خانواده در ایران تماس پیوسته و مداوم با هم از طریق تلفن و ملاقات دارند و هویت فرد ارتباط تنگاتنگی با هویت خانوادگی دارد. در جامعهٔ ایرانی خانواده نقش مهمی در به وجود آوردن ساختار اجتماعی دارد و آشناسازی با مشارکت اجتماعی، در محیط و بافت خانواده انجام می‌شود. تأثیر خانواده در ایران منعکس‌کنندهٔ اصول اخلاقی و زندگی اجتماعی فرد است. بنابراین، با توجه به ارزش‌ها و مفاهیم خانواده و تأثیر آن روی افراد و ارتباط بین کار- خانواده در جامعه ایران ممکن است متفاوت با دیگر فرهنگ‌ها به ویژه فرهنگ‌های غربی و فردگرایانه باشد.

در دهه‌های اخیر جامعهٔ ایران تغییرات دموگرافیکی- اجتماعی را در محل‌های کاری مثل جوامع غربی تجربه کرده است. به علت هزینه‌های بالای زندگی و افزایش تعداد زنان تحصیل‌کرده، مشارکت زنان در محل کار افزایش یافته است، در نتیجه خانواده سنتی که مردان تنها نان‌آور خانواده بودند به آرامی با خانواده‌هایی جایگزین شده است که هر دو زن و مرد کار می‌کنند. به دلیل این تغییرات، کارکنان مرد و زن ایرانی تعارض بین کار و زندگی را مشابه کارکنان کشورهای غربی تجربه می‌کنند.

اشتغال در چند شغل

بدیهی است که اشتغال به بیش از یک شغل سبب می‌شود شخص زمان بیش‌تری را صرف امور کاری کرده و در مقابل دیگر توانی در ارائه نقش مفیدی در زندگی خانوادگی نداشته باشد. ساعات طولانی کار زمان استراحت و تفریح را در کارکنان کاهش داده و می‌تواند سبب کاهش رضایت از زندگی در کارکنان شود (کریز واکز و همکاران، ۲۰۰۶: ۲۹).

در حیطهٔ تعارض خانواده - کار با وضعیت شغلی همسر نتایج نشان داد که افرادی که همسر آن‌ها هم شغل آزاد و هم دولتی دارند (دو شغله هستند) نسبت به سایر افراد ۱۸٪ تعارض بیش‌تری را احساس می‌کنند.

در مشکلات ناشی از هم‌زمانی نقش‌های خانگی و اجتماعی نتایج بررسی‌ها حاکی است با افزایش همکاری همسر در امور منزل، مشکلات زنان شاغل کاهش قابل ملاحظه‌ای خواهد داشت (سفیری و زارع، ۱۳۸۵: ۶۸).

نقش‌های چندگانه در اشخاص می‌تواند استرس‌زا باشد و سلامت را به خطر بیندازد که در صورت استفاده از روش‌های رویارویی مؤثر و کارآمد مانند مشارکت همسر، فرد احساس تسلط بر شرایط می‌کند و در او احساس کفایت و رضایت ایجاد می‌شود (خسروی و خاقانی فرد، ۱۳۸۶: ۳۳).

همکاری و حمایت همسر باعث کاهش اثرات بد یک نقش در نقش دیگر شده و با کاهش تداخل در وظایف کاری و خانوادگی سبب بهبود وضعیت سلامت کارکنان می‌شود (کریمی، ۲۰۰۹: ۱۲۵).

آری و همکاران ارتباط بین فشار نقش، تعارض بین نقش‌ها و سلامتی و نقش تعدیل‌کننده حمایت همسر و رفتارهای مقابله‌ای را در ۲۴۳ نفر از والدین هنگ‌کنگی بررسی کردند. آن‌ها متوجه شدند که مشارکت و حمایت همسر تأثیر تعدیل‌کننده‌ای در بار اضافهٔ نقش والدینی در تعارض کار-خانواده بازی می‌کند (باغبان، ۱۳۸۹: ۴۴). به نظر می‌رسد اشتغال بیش‌از حد همسر به وظایف خارج از خانه مشکلات تداخل نقش در شاغلان را به شکل معناداری افزایش می‌دهد.

سلامت روان در محل کار؛ توصیه‌ای به مدیران و کارمندان

چگونه مشکلات سلامت روان را تشخیص دهیم؟

ممکن است در بخش‌های دیگر زندگی ما مشکلی روی روانمان تأثیر گذاشته باشد. برای تشخیص یک مشکل روانی یک قاعده کلی وجود دارد:

این مشکل مانع از ادامه زندگی به شکل عادی شود.

تأثیر زیادی روی اطرافیانمان دارد.

در طول چند هفته روحیه ما را به کلی تغییر می‌دهد.
باعث ایجاد افکار خودکشی می‌شود.

تشخیص مشکل روانی در محل کار

اگر در محیط کار متوجه شویم که بیش از حد خسته هستیم، منزوی و حواس پرت شده‌ایم، از همکاران دوری می‌کنیم، تعلل و توقف داریم، دچار هرج و مرج شده‌ایم و بیشتر از آنچه لازم است غرق کار می‌شویم، چراغ هشدار برای سلامت روانمان روشن شده است. در موارد شدیدتر در خود ما یا یکی از همکارانمان ممکن است طغیان خشم، غیبت در محل کار، عدم مراقبت از ظاهر و نشانه‌هایی از کم‌خوابی دیده شود که بسیار نگران‌کننده است.

بررسی این نشانه‌ها و اقدام برای رفع آن‌ها به فرهنگ و باوری که نسبت به سلامت روان داریم نیز بستگی دارد. در محیط کار اگر فضا طوری باشد که همه احساس امنیت کنند، راجع به نگرانی‌هایشان صحبت می‌کنند. باید این نکته را هم در نظر داشته باشیم که سلامت روان در دورکاری هم راهکارهای ویژه خود را نیاز دارد.

عوامل خطر مرتبط با کار برای سلامت روان

عوامل خطر زیادی برای سلامت روان ممکن است در محیط کار وجود داشته باشد. بیشتر خطرات مربوط به تعامل بین افراد، نوع کار، محیط سازمانی و مدیریتی، مهارت‌ها و شایستگی‌های کارکنان و پشتیبانی موجود برای کارکنان برای انجام کار است.

خطرات سلامت روان در محل کار عبارتند از:

- سیاست‌های ایمنی و بهداشت ناکافی
- شیوه‌های ارتباطی و مدیریت ضعیف
- مشارکت محدود در تصمیم‌گیری یا کنترل کم بر حوزه کاری خود
- سطح پایین حمایت از کارکنان
- ساعات کاری انعطاف‌ناپذیر
- وظایف اهداف سازمانی نامشخص
- حجم کاری زیاد
- آزار و اذیت روانی یا رفتارهای قلدرمآبانه

چند راهکار برای حفظ سلامت روان در محل کار

درباره احساسات خود صحبت کنید

وقتی که ناراحت هستید، صحبت کنید. این نشانه ضعف نیست. درست است که صحبت درباره استراحت در محل کار دشوار است ولی اگر همکاری دارید که احساس می‌کنید می‌توانید با او حرف بزنید، این کار را انجام دهید. اما اگر کسی را پیدا نکردید که با او حرف بزنید با دوستان یا خانواده خود راجع به فشارهای کاری صحبت کنید.

فعالیت داشته باشید

ورزش منظم می‌تواند اعتمادبه‌نفس و تمرکز شما را افزایش دهد. ورزش فقط به معنای رفتن به باشگاه نیست. اگر شغل شما دارای فعالیت بدنی است یا بیماری جسمی دارید، یک ورزش ذهنی و آرام که تنها لحظه‌ای شما را از روتین شغلی‌تان دور کند، می‌تواند تأثیرگذار باشد.

خوب غذا بخورید

رژیم غذایی بر سلامت جسم و در پی آن روی سلامت روان شما تأثیر دارد. درست است که حفظ الگوی سالم غذا خوردن در محل کار دشوار است، اما می‌توان با برنامه‌ریزی، انتخاب‌های سالم داشت. برای خوردن غذا از میز کار دور شوید، از میوه و سبزیجات بیشتری استفاده کنید، در هنگام غذا خوردن راجع به غذای دیگران نظر ندهید چون ممکن است فرد مقابل شما استرس بگیرد.

در تماس باشید

روابط کلیدی برای سلامت روان ما هستند. اینکه در یک محیط کاری، حمایت از سلامت روان بالا باشد، بسیار مهم است. این‌که نتوانیم با دیگر همکاران یا با مدیر خود ارتباط برقرار کنیم، اثر خوبی ندارد. همچنین سعی کنید در خارج از محیط کار روابط خود با دوستان و خانواده را حفظ کنید.

کمک بخواهید

هیچ‌کدام از ما فوق بشری نیستیم. همه ما ممکن است خسته شویم. از محیط کاری خود یا یک پزشک عمومی می‌توانید کمک بگیرید تا در صورت لزوم شما را به جلسه مشاوره راهنمایی کند.

استراحت کنید

تغییر موقعیت یا تغییر سرعت کار برای سلامت روان شما بسیار مفید است. در حین رفت‌وآمد موسیقی یا پادکست گوش دهید، مسیرهای متفاوتی را امتحان کنید، آخر هفته‌ها را تفریح کنید

هرچند کوتاه. در روزهایی که خانه هستید سعی کنید از فکر کردن به کار یا محیط کار بپرهیزید و این که خواب را فراموش نکنید.

کاری را انجام دهید که در آن مهارت دارید

چه کاری هست که عاشق انجام آن باشید؟ در محیط کار کارهایی را که بیشتر به آن‌ها علاقه دارید، انجام دهید و دیگر وظایف را برای زمانی بگذارید که بیشترین حوصله و صبر را دارید.

بپذیرید که چه کسی هستید

هرگز تلاش نکنید شبیه دیگران باشید. شما منحصر به فرد هستید. عزت نفستان را افزایش دهید. نقطه ضعف‌هایتان را بشناسید و بپذیرید و اگر دوست دارید تغییرشان دهید، گام‌های کوچک بردارید و صبور باشید. تمرینات ذهن آگاهی در این زمینه می‌توانند کمک‌کننده باشند.

از دیگران مراقبت کنید

زندگی کاری شما فرصتی برای مراقبت از دیگران است. فرقی نمی‌کند شما هم‌تیمی، زیردست یا مدیر هستید. کمک کردن به دیگران می‌تواند ایجاد ارزش کند و عزت نفستان را بالا ببرد.

نحوه مراقبت از همکاران

این مورد بسیار حساسیت‌برانگیز است؛ چرا که ممکن است صحبت کردن با یک همکار دخالت در امور یا زندگی شخصی او تلقی شود. چند مورد هست که برای ارتباط مؤثر با همکاران می‌توانید در نظر بگیرید.

گوش دادن فعال

گوش دادن برای هر رابطه‌ای حیاتی است. گوش دادن فعال نیز اصطلاحی است که برای مجموعه‌ای از تکنیک‌ها در نظر گرفته شده است. موقع صحبت تماس چشمی داشته باشید، برخی از چیزهایی که می‌شنوید را دوباره تکرار کنید، سؤالات مستقیم بپرسید و...

مدیریت احساسات

ممکن است در گفتگو با دیگران چیزهای ناراحت‌کننده بشنوید. اما نباید نشانه‌های تعجب و قضاوت نشان دهید. باید این حس را ایجاد کنید که می‌شد به شما اطمینان کرد.

چند حقیقت انکارناپذیر

- کار برای سلامت روان مفید است؛ اما محیط کار منفی می‌تواند منجر به مشکلات جسمی و روانی شود.

- افسردگی و اضطراب تأثیر اقتصادی قابل توجهی دارند.
- آزار و اذیت در محل کار معمولاً گزارش می‌شود و می‌تواند تأثیر منفی زیادی بر سلامت روان داشته باشد.

مداخلات مؤثر در راستای ایجاد محیط کار سالم:

- (۱) کاهش عوامل خطر مرتبط با کار: محیط کار نباید خطر جانی برای کارکنان ایجاد کند تا سلامت روان آن‌ها نیز به خطر نیفتد.
- (۲) توجه به مشکلات سلامت روان در کارکنان: لازم است علائم و نشانه‌های اختلالات روان‌شناختی در افراد مانند: پریشانی، اضطراب، گوشه‌گیری، غیبت مکرر از کار، فقدان انگیزه و انرژی برای انجام وظایف محوله، پرخاشگری، مصرف مواد و... شناسایی شده، برای رفع آن به فرد کمک شود.
- (۳) پشتیبانی و حمایت از نظرات کارکنان: مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری، موجب انتقال حس مدیریت و مسئولیت‌پذیری شده و به حفظ سلامت روان افراد در محیط کار کمک می‌کند.
- (۴) برنامه‌های پیشرفت حرفه‌ای کارکنان: شناخت نقاط قوت کارکنان و اعطای پاداش به آن‌ها در ایجاد انگیزه کاری بسیار مؤثر است.
- (۵) توجه به نیازهای کارکنان: درک نیازهای مادی و معنوی افراد و حمایت از آنان در این زمینه‌ها برای حفظ سلامت روان کارکنان ضروری است.
- (۶) روابط بین فردی: همکاری بین افراد در محیط کار و احساس ارزشمندی، از جمله عوامل مؤثر در حفظ سلامت روان است؛ صمیمیت، همدلی، گوش دادن و قضاوت نکردن همکاران، به افزایش سطح سلامت کارکنان در محیط کار کمک می‌کند.
- (۷) حفظ تعادل میان کار و زندگی: زمانی که افراد احساس کنند وظایف و مسئولیت‌هایشان در محیط کار و خانواده با یکدیگر تداخل دارد، بین کار و زندگی خود احساس تعارض می‌کنند. این موضوع علاوه بر آسیب به کارکرد شخص در محیط کار و خانه، سلامت روانی فرد را به خطر انداخته، موجب کاهش کارایی، احساس درماندگی، کاهش رضایت و تعهد شغلی می‌شود.
- (۸) رعایت مساوات در محیط کار: تبعیض، نقض حقوق دیگران و برجسب‌زنی در هر محیطی مانعی جدی برای داشتن سلامت روانی مناسب است. محیط کار نیز از این قاعده مستثنی نیست. تبعیض، زمینه‌ساز بروز بسیاری از مشکلات روانی است.

۹) اصلاح و بهبود فرایندهای کاری، کم کردن کارهای اضافه و جلوگیری از دوباره کاری برای پیشگیری از فرسودگی شغلی مؤثر است.

برای سلامت خود در محیط کار

در ساعات کاری قدری به ذهن خود استراحت دهید، نفس عمیق بکشید، از پشت میز بلند شده و قدری راه بروید، کمی با همکاران صحبت کنید، میوه بخورید.

مهارت «نه گفتن» را بیاموزید و به درخواست‌های غیرمنطقی محترمانه «نه» بگویید

تلاش کنید در حد امکان کار را کمتر به خانه ببرید. در صورت نیاز باید زمان خاصی را به آن اختصاص دهید؛ برای مثال زمانی که فرزندان به خواب رفتند.

نسبت به توانایی‌های خود واقع‌بین بوده، از خود انتظارات کمال گرایانه در انجام کارها نداشته باشید.

تعطیلات پایان هفته برای خود در نظر گرفته، برای آن برنامه‌ریزی کنید.



نویسندگان: راهله علیرضایی

رئیس گروه سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد

صابر موسایی گله

کارشناس سلامت روان معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد

حمیرا مالکی

کارشناس سلامت اجتماعی معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد

زمینه‌سازی مداخلات اجتماع‌محور سلامت روان در محیط کار

مقدمه

سلامتی^۱ به عنوان یک سبک زندگی و رویکردی برای زندگی روزمره و دستیابی فرد به رفاه جسمانی و روانی معرفی شده و تعادلی است که شخص میان خود و محیط زندگی برقرار کرده و در آن به فعالیت می‌پردازد. این نگاه نشان می‌دهد رابطه مشخصی میان محیط کار، سکونت^۲ و تفریح^۳ و سلامتی، علاوه بر شیوه‌ای که فرد برای زندگی خود برمی‌گزیند، وجود دارد. (۱)

بر این اساس تعریفی که امروزه از ارتقای سلامت روان داده می‌شود چنین است:

"فرایند افزایش قابلیت افراد و اجتماعات^۴، برای کنترل زندگی خود و بهبود بخشیدن به سلامت روانشان که با استفاده از راهبردهایی اعم از تقویت تاب‌آوری^۵ افراد، حمایت‌های محیطی با توجه به فرهنگ، برابری، عدالت اجتماعی^۶، تعاملات و احترام به شرافت فردی صورت می‌گیرد." (رفیعی ۱۳۸۰)

درواقع اهمیت سلامت روان و نقش آن در بقای جامعه حاکی از اهمیت انسان به‌عنوان یک موجود اجتماعی است. این مقوله مهم بر تمامی جنبه‌های زندگی انسان تأثیرگذار است و ارتباطی دوطرفه و تعاملی چشمگیر با بهزیستی^۷ و بهره‌وری^۸ در یک جامعه و افراد آن دارد. (۲)

امروزه با افزایش روزافزون مشکلات و آسیب‌های اجتماعی از یک‌سو و نیز شناخته شدن نقش سازمان‌های مردم‌نهاد، تشکل‌های محله‌ای و رویکردهای اجتماع‌محور^۹ در کنترل و پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی، ارتقای سلامت اجتماعی و سرمایه اجتماعی از سوی دیگر، نیاز مبرم به طراحی و استقرار یک مدل اجتماع‌محور را بیش‌ازپیش مطرح می‌نماید در بسیاری از کشورها استفاده از رویکردهای اجتماع‌محور تأثیرات مناسبی داشته و توسعه این مدل‌ها می‌تواند به مشارکت بیشتر مردم و سازمان‌های غیردولتی در برنامه‌ریزی‌های سلامت و نیز توسعه همکاری بین بخشی میان بخش‌های غیردولتی و دولتی منجر شود و درنهایت به هم‌افزایی اقدامات حوزه سلامت منجر گردد. ارتقاء سلامت اجتماعی از طریق مدل‌های اجتماع‌محور باعث افزایش سرمایه اجتماعی و توسعه محلی شده و نرخ آسیب‌های اجتماعی را کاهش می‌دهد. (۳)

^۱ health

^۲ residence

^۳ fun

^۴ gatherings

^۵ Resilience

^۶ Social justice

^۷ welfare

^۸ Productivity

^۹ Community oriented

در پژوهشی، مقایسه میانگین‌ها نشان داد که به ترتیب مشکلات کارکنان در محیط کار عبارتند از: مشکلات اقتصادی، سازمانی، خانواده^۱، سلامت روان و فرهنگی. بیشترین مشکلات کارکنان در زمینه اقتصادی درآمد ناکافی، در محور سازمانی؛ مشکلات اقتصادی و ناکافی بودن تسهیلات و وام مسکن، در محور خانواده؛ فقدان و کمبود دوره‌های آموزشی مورد نیاز خانواده‌ها، در محور سلامت روان حدود ۱۹٪ افراد گرایش به علائم اختلال روانی و در محور فرهنگی ضعف خانواده‌ها و فرزندان جهت شرکت در مراسم مذهبی بود. همچنین نتایج حاصله با متغیرهایی همچون جنسیت^۲، سن^۳، تحصیلات^۴، درجه^۵، سابقه کاری و نوع مسکن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج این تحقیق نقش مهم نیازسنجی از طریق تحقیق مشارکتی که باعث شناسایی مشکلات و همچنین توانمندی کارکنان در این امر می‌گردد را گامی آغازین و اولیه برای توسعه پژوهش در حوزه سلامت نشان می‌دهد. (۴)

روانشناسی سلامت در محیط کار یکی از شاخه‌های روانشناسی مرتبط با سلامت و ایمنی کارمندان است. در حیطه شغلی، فشار روانی بخش اجتناب‌ناپذیر زندگی حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد که از تجربیات ناشی از شغل سرچشمه می‌گیرد و فشار روانی ناشی از شغل باعث بروز نارضایتی فرد شاغل و به نوبه خود، باعث تأثیرات منفی بسزایی در سایر زمینه‌های زندگی، اعم از اجتماعی و فردی و خانوادگی می‌شود.

بهداشت روانی در محیط کار یعنی جلوگیری از بروز اختلالات روانی که به دلیل عوامل موجود در محیط کار در کارکنان به وجود می‌آید و باعث فضای کار سالم می‌گردد. بهداشت روان به همه ما مربوط است نه فقط به کسانی که از بیماری‌های روانی یا رفتاری رنج می‌برد. موضوع بهداشت روانی و تأمین آن برای مردم، سازمان‌ها و دولت‌ها بسیار مهم است، چراکه با کارایی فردی و اجتماعی افراد و در کنار آن با پیشرفت‌های علمی، صنعتی جامعه گره خورده است. (۵)

برنامه ارتقای سلامت اجتماع به معنای انجام اقداماتی است که هدفش توانمندسازی افراد، سازمان‌ها و جوامع برای ارتقای رفتارها و ایجاد محیط سالم‌تر هست از اهداف اختصاصی این برنامه می‌توان موارد زیر را ذکر نمود: (۶)

- ۱- تسهیل مشارکت مردم از طریق تشکیل کمیته محلی
- ۲- کاهش فاصله میان مردم و مسئولین
- ۳- ارتقا همکاری بین بخشی میان مسئولین محلی
- ۴- حساس سازی مردم و مسئولین نسبت به اهمیت سلامت اجتماعی

^۱ family

^۲ gender

^۳ age

^۴ education

^۵ degree

۵- توانمندسازی مردم در جهت شناسایی، پیگیری در رفع مشکلات اجتماعی

۶- افزایش سرمایه اجتماعی

۷- تخصیص بهینه منابع

۸- استفاده مؤثر از داشته‌های محلی در جهت ارتقای سلامت مردم

۹- توجه به نیازهای واقعی مردم در برنامه‌ریزی شهری

با توجه به موارد ذکر شده به نظر می‌رسد مداخلات اجتماع‌محور سلامت روان در محیط کار باعث افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود. (۷)

عدم تعادل در وضعیت اقتصادی - اجتماعی می‌تواند به تهدید سلامت روان فرد منجر شود و تقویت عوامل اقتصادی و اجتماعی پیرامونی، مثل شبکه‌های حمایت‌کننده، توزیع عادلانه امکانات و بهبود تعاملات اجتماعی می‌تواند ارتقای سطح سلامت روان را به دنبال داشته باشد. از سوی دیگر، نامساعد بودن وضعیت سلامت روان بر عملکرد اجتماعی و شیوه تعاملات جمعی اثر می‌گذارد. ارتقاء سلامت اجتماعی از طریق مدل‌های اجتماع‌محور باعث افزایش سرمایه اجتماعی و توسعه محلی شده و نرخ آسیب‌های اجتماعی را کاهش می‌دهد.

مداخلات اجتماع‌محور بایستی توسط مردم و یا نماینده‌های آنها (سازمانهای و تشکل‌های مردم نهاد) و در راستای نیازهای مردم صورت گیرد. با این حال نقش سازمانهای دولتی در جهت شناسایی، جهت‌دهی و نظارت این اقدامات همچنان با اهمیت است. به عبارت دیگر سازمانهای دولتی مثل وزارت بهداشت بایستی در جهت اهداف ارتقاء سلامت اجتماعات مختلف و سازمانهای مردم نهاد را شناسایی و آماده عمل نماید.

وقتی که مردم به صورت فعال با برنامه‌های اجتماع‌محور آشنا می‌شوند به چند دلیل بهتر از دولتی‌ها می‌توانند در رسیدن به اهداف کلان موثر واقع شوند.

- وقتی که مردم در فرآیند توسعه فردی و اجتماعی محله خود مشارکت می‌کنند احساس عزت نفس، خود اثر بخشی فردی و اجتماعی در آنها افزایش یافته و به شهروندان مسئول تر و بالغ تری تبدیل می‌شوند.

- مشارکت مردم احساس مالکیت و تعلق به محله و جامعه را تقویت نموده و آنها را به نگهبانان و پاسبانان دستاوردهای خود مبدل می‌نماید

- مشارکت مردم به دولتی‌ها کمک می‌نماید تا بتوانند از خدمات داوطلبانه آنها بهره‌برده و بسیاری از برنامه‌ها را با همراهی مردم به پیش برند.

- وقتی که مردم در فعالیتهای محلی مشارکت می‌کنند از اموال عمومی به نحو دلسوزانه تر و موثرتری مراقبت می‌نمایند بدین ترتیب نرخ تخریب اماکن و وسایط عمومی کاهش می‌یابد.

- اقدامات اجتماع‌محور به افزایش پیوندهای اجتماعی منجر گردیده و با بالا رفتن سرمایه

اجتماعی نرخ ناهنجاریهای اجتماعی کاهش می‌یابد. (۸)

منابع و مآخذ:

- ۱- بررسی نقاط ضعف و چالش های برنامه های ارتقای سلامت اجتماع محور در سه دهه ی اخیر
راهکارهایی برای آینده ، فرح سادات صفورا ، بحرینی دژپسند، کشاورز محمدی نسترن ۱۳۹۲
- ۲- Nangel Douglas W, Hansen David J, Erdley Cynthia A, Norton Peter J
"Practitioner's guide to Empirically Based Measures of Social Skills"
ABCT Clinical Assessment Series, Springer (۲۰۱۰)
- ۳- معرفی مدل پیشنهادی برای بهبود مداخلات اجتماع محور در حوزه سلامت اجتماعی در ۲۶
محلّه حاشیه ای کشور، دکتر حاجبی احمد ، محمد صادقی مهرو ، سجاد پور آرزو ، پیمان دار نیلوفر
۱۳۹۳.
- ۴- بررسی و رتبه بندی مشکلات کارکنان به منظور نیازسنجی در زمینه پژوهش های علوم رفتاری،
آزاد مرزآبادی اسفندیار ، کریمی ایمان
- ۵- بررسی تاثیر بهداشت روانی بر عملکرد شاغلین در محیط کار. همایش سراسری بهداشت و ایمنی
کار، طبیبی سهیلا، صفرپور ارسلان، و خراسانیان فوزان. (۱۳۹۲)
- ۶- معرفی مدل پیشنهادی برای بهبود مداخلات اجتماع محور در حوزه سلامت اجتماعی در ۲۶
محلّه حاشیه ای کشور، دکتر حاجبی احمد ، محمد صادقی مهرو ، سجاد پور آرزو ، پیمان دار نیلوفر
۱۳۹۳.
- ۷- بررسی نقاط ضعف و چالش های برنامه های ارتقای سلامت اجتماع محور در سه دهه ی اخیر:
راهکارهایی برای آینده، نسترن کشاورز محمدی ، فرح سادات بحرینی ، صفورا دژپسند، ۱۳۹۲
- ۸- بسته و راهنمای آموزشی سلامت اجتماعی امیدنیا سهیلا، دکتر عباچی زاده کامبیز، دکتر فتحعلی
لواسانی فهیمه



تشخیص و مداخله زود هنگام اختلالات روانی در محیط کار و افزایش بهره وری



دکتر رضا دواساز ایرانی

متخصص وپسا دکتری روان شناسی (اعتیاد)

معاونت بهداشت دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز

تشخیص و مداخله زود هنگام اختلالات روانی در محیط کار و افزایش بهره‌وری

مقدمه :

سلامت روان در محیط کار حالتی از رفاه و آسایش است در این حالت فرد می‌تواند با تنش‌های روزانه خود کنار بیاید، به نحوی سازنده کار کند به فعالیت کامل خود دسترسی پیدا کرده و به جامعه خود کمک کند. اهمیت بهداشت روانی در محیط کار، همراه با سلامت جسمانی و اجتماعی جزء ضروری از سلامت کلی افراد است. کار می‌تواند منبع رضایت، فشار روانی، حمایت، تعارض، هیجان، ارتباط، خشم و ناامیدی باشد. بدون تردید توجه جدی به دنیای کار از سوی مشاوران سازمان و متخصصان سلامت روان از اولویت مهمی برخوردار است. تشخیص و مداخله زود هنگام اختلالات روانی در محیط‌های کاری یکی از اصلی‌ترین اقدامات در این زمینه می‌باشد. یکی از زمینه‌های مورد توجه و تأکید تأمین سلامت روانی و جسمانی کارکنان هر سازمان در حد معقول یا بهینه است، مدیران آگاه می‌دانند که وظیفه اصلی آنان هماهنگ ساختن فعالیت‌های افراد تحت نظارتشان جهت دستیابی به هدف‌های از قبل تعیین شده سازمان است. حال اگر یک یا چند نفر از افراد تحت نظر نظارت یک مدیر گرفتار یک یا چند اختلال شایع رفتاری یا پریشانی روانی باشند، مدیر مورد نظر نمی‌تواند وظیفه خود را به درستی انجام دهد از طرف دیگر در روان‌شناسی بهره‌وری انتخاب و به‌کارگیری منابع انسانی کارآمد در سازمان تأکید شده است. برنامه‌های سلامت روان در محل کار می‌تواند افراد در معرض خطر را شناسایی و آن‌ها را به درمان متصل کند و برای کمک به افراد در کاهش و مدیریت استرس حمایت‌هایی را ایجاد کند. اولویت دادن مدیران به مسائل مربوط به سلامت روان در محیط کار می‌تواند هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی را برای مشاغل و کارکنان خود کاهش دهند.

شیوع اختلالات روان‌شناختی در محیط کار

مطالعات نشان دادند که مشکلات سلامت روان در میان جوامع انسانی به‌طور روزافزون در حال گسترش هستند. شواهد جمع‌آوری شده از سراسر دنیا نشان می‌دهد که هر ساله ۱۹ تا ۳۰ درصد از جمعیت کلی جامعه اختلال‌های روان‌شناختی بالینی را تجربه می‌کنند. بر اساس این آمارها نزدیک به یک‌چهارم کل جمعیت بزرگسال حداقل برای یک‌بار از مشکلات سلامت روان رنج برده‌اند. در بررسی‌های مربوط به محیط کار ایالات متحده در میان کارکنان حدوداً از هر سه نفر یک نفر سطح بالایی از فشار روانی را گزارش می‌دهند. همچنین مطالعات نشان داد، استرس دومین مشکل بهداشت محیط کار در اروپاست که بیشترین گزارش را داشته است. به‌طور متوسط ۲۲ درصد کارکنان را در

۲۷ کشور اروپا تحت تأثیر قرار می‌دهد. اطلاعات به‌دست‌آمده از انگلستان نشان می‌دهد که در میان کارکنان حدوداً از هر ۶ نفر یک نفر حداقل یک‌بار مشکل رایج سلامت روان از جمله افسردگی اضطراب یا مشکلات مرتبط به استرس را تجربه می‌کند. مشکلات شدیدتر سلامت روان مانند اختلالات سایکوتیک و اختلالات دوقطبی حدوداً ۱ تا ۳ درصد از جمعیت شاغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد. با کنار هم قرار دادن نتایج به‌دست‌آمده از این بررسی‌ها در مقیاس وسیع می‌توان به این نتیجه رسید که مشکلات سلامت روان تا حد زیادی در محیط کار دنیای صنعتی در حال افزایش است. به عبارتی، این نتایج به این معنا است که محیط کار یک زمینه ایده‌آل برای توسعه سلامت روان افراد است. بیشتر کارکنان دارای اختلالات روانپزشکی امکان دریافت خدمات روانشناختی را ندارند یا دریافت نمی‌کنند، مگر اینکه چنین مداخلاتی به محیط کار آنان انتقال یابد. با توجه به اینکه کارکنان می‌توانند حدود ۶۰ درصد از ساعت بیداری خود را در کار صرف کنند محیط کار زمینه مهم برای بهبود سلامت روان و کیفیت زندگی افراد فراهم می‌کند. لذا به سازمان‌ها توصیه می‌شود فراتر از رویکردهای سنتی واکنش به بیماری روانی حرکت کرده و به سمت پیشگیری و ارتقای سلامت روان گام بردارند.

ارتقا سلامت در محیط کار

در سال‌های اخیر برنامه‌های ارتقای سلامت در محیط کار سعی بر این دارند که به کارکنان کمک کنند تا از وضعیت مزمن خود را مدیریت کنند و در مراقبت از سلامت خود پویا باشند. این برنامه‌ها با توجه به بالا رفتن سن نیروی کار و افزایش بار مشکلات سلامتی مزمن بر نظام سلامت و اقتصاد ملی رشد و توسعه می‌یابد. برنامه‌های مؤثر ارتقای سلامت در محیط کار از نظر سازمان جهانی کار^۱ عبارتند از:

۱. از طریق به وجود آوردن و نگهداری یک نیروی کاری امن و سالم برای بهبود کیفیت زندگی کاری و بهبود سلامت جسمانی و روانی در کار.

۲. به کارکنان توانایی مقابله‌ای بهتر با خطرهای روانی اجتماعی و مشکلات کاری، خانواده و یا فردی از جمله اضطراب، خشونت و یا مصرف مواد و الکل را که بر بهزیستی و عملکرد کاری آن‌ها تأثیر می‌گذارند را بدهد.

۳. این‌گونه برنامه‌ها باید به کارکنان کمک کنند تا مهارت بیشتری در مدیریت وضعیت موجود و مقاوم به تغییر خود پیدا کنند و در مراقبت از سلامت خود پویا باشند تا سبک زندگی باکیفیت از

^۱ International labour office (ILo)

قبیل رژیم غذایی، خواب و وضعیت فیزیکی خود را ارتقا دهند.

اهمیت سلامت روان در محیط کار

امروزه افراد در حالتی قرار دارند که نمی‌توانند نسبت به سلامت خود بی‌اهمیت باشند، افراد با چالش‌های مثبت و منفی زیادی روبرو هستند. عوامل روانی محیط کار سالم به همه افراد کمک می‌کند تا احساساتشان را شناسایی کنند و آن‌ها در جای صحیح به کار ببرند. همچنین قادر هستند با دیگران تعاملات داشته باشند و اصول مهارت ارتباط مؤثر را یاد بگیرند. کارکنانی که از نظر سلامت روان در وضعیت مناسبی قرار دارند که بتوانند انعطاف‌پذیر، مسئولیت‌پذیر، کنترل استرس و در برابر تغییرات مقاومت نمی‌کنند. نادیده گرفتن سلامت روان در محیط کار نتایج جبران‌ناپذیری به همراه خواهد داشت چهار پیامد آن عبارت است :

الف) عدم تمرکز کافی : وقتی که فرد مشکلات روانی دارد، ذهن‌ها سرگردان می‌شود همچنین افراد روی مشکلاتشان تمرکز می‌کنند و در نهایت باعث می‌شود که تمرکز کافی نداشته باشند.

ب) میزان عملکرد شغلی: وقتی احساس ناراحتی می‌کنیم دستیابی به مهارت‌هایی که نیاز به خلاقیت و انعطاف‌پذیری دارد چالش‌برانگیز می‌شود، نمی‌تواند عملکرد مناسب در کار خود داشته باشیم.

ج) قدرت تصمیم‌گیری: کمبود اهداف سیاست‌ساز محیط کار و فضای روانی کار می‌تواند منجر به عدم کنترل افکار منفی و قدرت تصمیم‌گیری ضعیف می‌شود.

د) برقراری ارتباط: وقتی که از نظر عاطفی احساس خوبی نداشته باشیم برقراری ارتباط خوب بسیار دشوار است و نبود آن در محیط کار منجر به برداشت اشتباه یا واکنش بیش‌ازحد به همکاران می‌شود.

ضرورت اجرای برنامه پیشگیری از مصرف مواد در محیط‌های کاری

مصرف مواد و الکل بدون هیچ شکی یک مشکل جدی است. یکی از دستاوردهای مهم، توسط سازمان بهداشت جهانی حمایت‌شده است، شناسایی مصرف مواد و الکل به عنوان یکی از مشکلات اساسی محیط کار در بسیاری از کشورهاست. مصرف مواد و الکل به‌عنوان عامل مهم در حوادث، غیبت از کار، افت عملکرد شغلی، سوانح و حوادث، مرگ‌ومیر و هزینه‌های مرتبط با آن است. محیط کار یکی از کانال‌های مهم اجرای برنامه سیاست پیشگیرانه است. به عبارتی، محیط کار یکی از عناصر اصلی برای اجرای برنامه اجتماع‌محور باهدف تغییر نگرش و رفتار مصرف مواد و الکل در اجتماع است. چندین ویژگی در محیط کار شناسایی‌شده است که به‌طور مشخص احتمال مصرف مواد و در محیط کار افزایش می‌دهد این ویژگی‌ها عبارت است :

- ✓ استرس شغلی،
- ✓ قوانین کاری نامناسب
- ✓ در دسترس بودن مواد
- ✓ گذراندن زمان طولانی دور از خانواده
- ✓ شیفت کاری نامناسب
- ✓ اختلالات روانی (اضطراب، افسردگی)

فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی حالتی از فرسودگی جسمی، عاطفی و ذهنی است که در اثر استرس طولانی مدت، کار بیش از حد یا نامناسب ایجاد می‌شود. فرسودگی در کار، شکلی از استرس مزمن و شدید است که می‌تواند به شکل‌های مختلف و آزاردهنده از جمله احساس خستگی، بدبینی و احساس شکست مداوم ظاهر شود. فرسودگی اغلب در محیط‌های کاری پرفشار یا موقعیت‌هایی رخ می‌دهد که افراد احساس می‌کنند زیر بار مسئولیت‌های خود غرق شده‌اند و احساسات ناخوشایندی را تجربه می‌کنند.

علائم هشداردهنده فرسودگی شغلی

- ۱) از دست دادن انرژی و احساس فرسودگی جسمانی و روانی
- ۲) تحریک‌پذیری و خلق پایین
- ۳) مشکلات مرتبط با استرس مانند افسردگی سردرد کمردرد
- ۴) ناخشنودی یا احساس موفقیت در شغل

پیشگیری از فرسودگی شغلی یا سندروم خستگی مزمن^۱:

انتخاب شغل یکی از مسائل و موضوعات مهم سازگاری شغلی است، هرکسی نیاز دارد با دقت هرچه تمام‌تر شغل مناسب خود را انتخاب کند. علت عمده عدم رضایت افراد از شغل خود بیشتر جنبه عدم سازگاری عاطفی آن‌هاست تا شغل موردنظر نه ضعف استعداد و مهارتشان. طبق تعریف این سندروم حداقل ۶ ماه می‌بایست از شروع آن گذشته باشد، در سبب‌شناسی این اختلال می‌توان به استرس شغلی و عوامل بیولوژیک فرد نام برد.

برای پیشگیری از فرسودگی شغلی راهبردهای زیر می‌توان اشاره نمود:

^۱ Chronic fatigue syndrome

۱- برنامه‌های متنوع برای بهبود وضعیت بدنی خود استفاده کنید (اختصاص دادن زمان برای ورزش و برنامه غذایی مناسب)

۲- استفاده از روش‌های آرامش عضلانی، این روش برای ایجاد آرامش مؤثر است. حتی برای چند لحظه در محیط کار خود این شیوه را به کار گیرید.

۳- استفاده از مدیریت زمان، می‌توان با استفاده از روش خاصی که طی آن اوقات کار فرد به بخش‌های مختلف تقسیم شود. بهره‌وری تلاش خود را افزایش داد و زمان کمتر کار بیشتری انجام داد.

۴- افرادی را به مشاغل بگمارید که به آن علاقه‌مند هستند و از ویژگی‌های شخصیتی لازم برای انجام دادن درست وظایف شغلی برخوردارند. وقتی مناسب‌ترین فرد برای تصدی مسئولیت‌های یک شغل انتخاب می‌شوند احتمال وارد آمدن تنش‌های روانی برای وی کمتر می‌شود و نهایتاً عارضه فرسوده شغلی نیز کاهش می‌یابد.

۵- موجباتی را فراهم آوریم که مهارت‌های افراد تحت نظارت شما در زمینه کنترل موقعیت‌ها افزایش یابد. اگر فرد نتواند بر موقعیت مربوط به شغل خود کنترل داشته باشد، احتمالاً ناچار خواهد بود فشار روانی زیادی را تحمل کند.

۶- شرایط خطرآفرین در سازمان را به حداقل برسانید و موجباتی را فراهم آوریم که افراد در معرض خطر محرک‌های تنش‌های اضافی قرار نگیرند.

۷- شبکه‌های ارتباطی در سازمان را بهبود ببخشید تا افراد نظریات، شکایات و انتقادهای خود را در رابطه با هر فرد یا موضوع به راحتی بدون ترس و نگرانی به شیوه منطقی ارائه دهند.

استرس شغلی

به‌طور کلی می‌توان گفت استرس یا تنش روانی ابتدا بر روان فرد تأثیر بسزایی دارد و به نحوی که مخل زندگی و کار او می‌گردد. حتی او را خانه‌نشین می‌کند این استرس می‌تواند بر جسم تأثیر بگذارد. این اختلالات در درازمدت بیماری‌های قلبی عروقی و گوارشی را به وجود می‌آورند. آسم، میگرن، صرع و دیابت نیز با استرس تشدید می‌شود. استرس روانی هم بر روان هم بر جسم اثرات مخرب و بیماری‌زایی دارد، شناسایی زود هنگام با استفاده از نشانه‌ها و علائم پیشگیری از ایجاد این قبیل بیماری‌ها بسیار کمک‌کننده خواهد بود. در ضمن کار شیفی نوعی استرس جسمی و روانی برای افراد نوبت کار محسوب می‌شود. به همین خاطر برخی افراد با بعضی خصوصیات جسمانی و روانی نمی‌توانند نوبت‌کاری به خصوص شیفت شب داشته باشند. افرادی که اختلالات روانپزشکی دارند نیز با وجود شب‌کاری دچار تشدید مشکلات می‌شوند. بی‌خوابی یا کم‌خوابی افراد را تحریک‌پذیر

می‌کند و بیماری دوقطبی، سایکوز و همچنین اختلالات اضطرابی را تشدید می‌نماید و در نتیجه نیاز مصرف داروها بالا می‌رود، با عنایت به عوارض جانبی داروها صلاح نیست که این افراد در شیفت کاری داشته باشند فردی که به بیماری مزمن مبتلاست در شب‌کاری دچار مشکل می‌شود. فردی که می‌بایست دارو را مرتب مصرف کند تغذیه رژیمی داشته باشد و نمی‌تواند حین کار این موارد را به‌طور کامل رعایت کند به بیماری‌هایی مانند دیابت، فشارخون، صرع در شب‌کاری تشدید می‌شود. افراد نوبت کار یا شب‌کار نمی‌تواند بلافاصله شرایط را تحمل کند. حدود ۲۰ درصد این افراد دچار نشانه‌ها و علائم عدم تحمل کار شیفتی می‌شوند که شامل نشانه‌های عصبی، گوارشی و قلبی عروقی است. مجموعه‌ای از این نشانه‌ها که حداقل ۶ ماه به طول می‌انجامد به سندروم عدم تطابق باکار شیفتی^۱ مبتلا می‌شوند.

مقابله یا کنار آمدن استرس شغلی را می‌توان در سطح فردی و سازمانی موردبررسی قرار داد در تلاش برای مقابله با استرس شغلی باید از همه امکانات معقول و انسانی برای کنترل اوضاع و احوال فشارها استفاده کرد و موجباتی را فراهم آورد که اثرات زیان‌بار فشار روانی بر ما به حداقل برسد. اگر به افراد یک سازمان آموزش داده شود که چگونه می‌توان از گرفتار آمدن به دام بسیاری از محرک‌های تنش‌زا ممانعت کرد، درصد کارکنان که به همین دلیل دچار اختلال‌های جسمانی و روانی می‌شوند کاهش پیدا می‌کنند. مدیریت سازمان‌ها نیز می‌تواند با به‌کارگیری روش و فنون بسیار، محیط سازمان محل کارشان را محرک‌های تنش‌زا به میزان قابل توجه پاکسازی کنند. بدین‌وسیله کارایی، اثربخشی و بهره‌وری شغلی افزایش پیدا می‌کند.

راهکارهای فردی مقابله با استرس شغلی

۱- دسترس‌ترین راهکارهای مقابله با یا کنار آمدن با محرک‌های فشارزا آن‌هایی هستند که فرد در زندگی خود به کار می‌گیرد تا خود را کمتر در معرض فشار روانی در محیط کار یا خانواده قرار دهد.

۲- خوش‌بینی را در خود تقویت کنیم و از بدبینی اجتناب کنیم.

۳- انجام دادن بعضی تمرین‌ها مانند تصویرسازی ذهنی، ورزش، سرسختی خود را تقویت کنید.

۴- شوخ‌طبع بودن در موقعیت‌های مناسب، در رفتارمان با دیگران را فراموش نکنیم بدانیم که طنز و شوخی و شادی معقول می‌تواند ما را از شر بعضی از فشارهای روانی نجات دهد.

^۱ Shift work maladaptation syndrom

- ۵- در برخورد با دیگران سعی کنیم دلیل یا دلایل رفتار دشوار پرخاشگرجویانه آنان را با خود درک کنیم و به این وسیله فشار روانی کمتری دریافت نماییم.
- ۶- شکیبا بودن را تمرین کنیم و بدانیم که گاه میوه شکیبایی فعال و بسیار مطبوع است.
- ۷- وقتی در شرایطی قرار می‌گیریم که کنترل فشار روانی ناشی از آن یا مقابل و کنار آمدن با عوامل تنش‌زا برای ما امکان ندارد برای مدتی کوتاه ترک موقعیت کنیم.
- ۸- برای زندگی و روزهای خود برنامه منظم داشته باشیم.
- ۹- ورزش را جز برنامه‌های روزانه و هفتگی خود بدانیم و تحت هر شرایطی روزانه حتی ۱۰ دقیقه از وقت خود را برای انجام تمرین‌های ساده ورزشی اختصاص دهیم.

راهکارهای سازمانی مقابله با استرس شغلی:

۱. هدف اصلی سازمان برای کلیه کارکنان باید شفاف باشد برای مثال با آنان بگویند که باید همکاری صمیمانه هم به سطوح بهره‌وری شغلی و سازمانی در حد بهینه برسند ابهام کارکنان در نقش خود کمتر می‌شود و فشار روانی کمتری را تجربه خواهند کرد.
۲. اگر نظم ارزیابی انتخاب مناسب‌ترین فرد برای تصدی هر شغل در سازمان می‌توان از منابع انسانی سالم هوشمند و توانمند برخوردار شد و با اطمینان به منابع انسانی بالنده و فهیم کمتر گرفتار عوارض منفی ناشی از فشار روانی می‌شود.
۳. به‌کارگیری روش‌ها و فنون ارگونومی به پیشگیری از وقوع حوادث و سوانح در کار همچنین افزایش سطح ایمنی شغلی در سازمان می‌شود.
۴. با پرورش مهارت‌های مرتبط با خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌توان به کارکنان یاری داد تا از وقوع بسیاری از عوامل فشارزا در کار جلوگیری کند و در برخورد با این عوامل روش‌های ابداعی نو در جهت مقابله یا کنار آمدن استفاده کنند.
۵. انگیزش و خوشنودی شغلی کارکنان از یک‌طرف و فشار روانی که در رابطه با شغل و محیط خود و محیط کار خود تجربه می‌کنند رابطه معکوس وجود دارد با کاهش فشار روانی می‌توان بر میزان انگیزش و خوشنودی شغلی کارکنان افزود.
۶. غنی‌سازی فرهنگ و جو سازمانی می‌توان بستر مناسب جهت پیشگیری از ابتلای افراد به عوارض و عوارض فشار روانی را فراهم آورد. بر این اساس جو و فرهنگ سازمانی به‌گونه‌ای شکل می‌گیرد که باعث ایجاد نوعی محیط آرام یا به‌اصطلاح جزیره امن روانی برای افراد تحت نظرشان گردد. و هر یک از کارکنان بتواند با احساس امنیت کامل افکار خود را در زمینه‌های موردنظر بیان دارند.

۷. با انتخاب مناسب‌ترین فرد برای تصدی هر شغل در سازمان می‌توان از منابع انسانی سالم هوشمند و توانمند برخوردار شد و اطمینان داشت که در شرایط مساوی، منابع انسانی بالنده و فهیم کمتر گرفتار عوارض منفی ناشی از فشار روانی می‌شود.

منابع :

- ۱) اسعدی، نگار، (۱۳۹۱). معرفی عوامل تأثیرگذار بر روان و راههای کنترل آن در محیطهای کاری. مشهد: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی مشهد .
- ۲) جفری. اس نوید و راتوس، اسپنسرا (۱۳۹۷). بهداشت روانی. ترجمه یحیی سید محمدی. تهران: نشر ارسباران .
- ۳) دواساز ایرانی، رضا (۱۴۰۲). پیشگیری از اعتیاد در محیطهای کاری. گزارش منتشرنشده . ماهشهر منطقه صنعتی پتروشیمی .
- ۴) ساعتچی، محمود، (۱۳۹۳) . روانشناسی بهره‌وری راهبردی. تهران: نشر ویرایش .
- ۵) ساعتچی، محمود، (۱۳۹۶) . بهداشت روانی در محیط کار. تهران: نشر ویرایش .
- ۶) سروری، محمدحسین، (۱۳۹۵). روان‌شناسی کا. تهران: دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی .
- ۷) عابدی، محمدرضا، حق‌شناس، لیلا، (۱۳۹۹). سنجش در مشاوره شغلی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت) ، پژوهشکده تحقیق و توسعه علوم انسانی؛ تهران شورای عالی انقلاب فرهنگی، شورای تخصصی تحول و ارتقای علوم انسانی .
- ۸) طاهری نخس ، حمیدرضا، (۱۳۹۱). پیشگیری اولیه از اعتیاد با تمرکز بر محیط کار. تهران : ستاد مبارزه با مواد مخدر.
- ۹) فلکس من، پال ای و بوند، فرانک دبلیو و فردریک، لیویم، (۱۳۹۵). اکت در محیط کار: راهنمای گام به گام ارتقاء سلامت و عملکرد مبتنی بر رویکرد پذیرش و تعهد. اصفهان: انتشارات کاوشیار .



تحقق مسولیت اجتماعی کلان پروژه های صنعتی با پیوست سلامت روان



فاطمه حسن نژاد

رئیس گروه سلامت روان، اجتماعی و اعتیاد دانشگاه علوم پزشکی سبزوار

تحقق مسئولیت اجتماعی کلان پروژه‌های صنعتی با پیوست سلامت روان

مقدمه

در دنیای امروز، کلان پروژه‌های صنعتی نقش بسزایی در توسعه اقتصادی و اجتماعی ایفا می‌کنند. این پروژه‌ها نه تنها به رشد صنعت کمک می‌کنند، بلکه بر کیفیت زندگی انسان‌ها نیز تأثیرگذار هستند. با توجه به این نکته که مسئولیت اجتماعی باید جزء جدایی‌ناپذیر هر پروژه باشد، نیاز به پیوست سلامت روان در طراحی و اجرای این پروژه‌ها احساس می‌شود.

توجه به سلامت روان کارکنان از عوامل اساسی تحقق مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها است. اغلب اوقات فشارهای ناشی از کار در محیط‌های صنعتی می‌تواند تأثیر منفی بر روی سلامت روانی افراد بگذارد. بنابراین ضروری است که برنامه‌هایی برای حمایت از سلامت روان پیش‌بینی شود.

یک رویکرد جامع شامل آموزش مهارت‌های مدیریت استرس، فراهم کردن خدمات مشاوره‌ای و ایجاد فضایی حمایتی برای کارکنان باید صورت گیرد. همچنین ارتباط نزدیک اعضا با یکدیگر باعث افزایش آگاهی و پذیرش متقابل خواهد شد.

با لحاظ کردن ابعاد مختلف مسئولیت اجتماعی در کنار پیوست سلامت روان، امکان دستیابی به نتایج مثبت‌تر برای همه ذینفعان فراهم خواهد آمد. تحقق مسئولیت اجتماعی کلان پروژه‌های صنعتی تنها محدود به جنبه‌های مالی نیست؛ بلکه باید شامل ابعاد انسانی آن نیز شود تا زمینه‌ساز تغییرات پایدار گردد.

امروزه، پروژه‌های صنعتی با ابعاد وسیع به عنوان موتورهای پیشرفت اقتصادی شناخته می‌شوند. این پروژه‌ها نه تنها نیازهای مالی و زیرساختی جوامع را برآورده می‌کنند بلکه درعین حال مسئولیت‌های اجتماعی را نیز به دوش دارند. اما همه‌چیز فقط به جنبه‌های مالی محدود نمی‌شود. مسئولیت اجتماعی در این زمینه اهمیت زیادی دارد. باید توجه کنیم که تمامی ذینفعان تحت تأثیر قرار می‌گیرند؛ بنابراین پیاده‌سازی اصول اخلاقی در برنامه‌ریزی ضروری است. یکی از مهم‌ترین جنبه‌هایی که باید به آن توجه شود، سلامت روان افرادی است که در این پروژه‌ها مشغول به کار هستند. این امر باعث افزایش کیفیت زندگی خواهد شد.

اهمیت سلامت روان به‌عنوان یکی از ارکان اساسی زندگی بشر درک شده است. با رشد روزافزون صنعت، لازم است که نگاهی عمیق‌تر به مسئولیت اجتماعی صنایع داشته باشیم. چگونه می‌توانیم اطمینان حاصل کنیم که نه تنها اقتصاد و صنعت شکوفا شوند، بلکه سلامت روان جامعه نیز حفظ گردد؟ تحقق مسئولیت اجتماعی در این راستا می‌تواند پاسخی مناسب باشد. بیا بید بیشتر درباره این پیوست صحبت کنیم و بدانیم چگونه می‌توان دستاوردهای اقتصادی را با رفاه روانی همگام کرد.

سلامت روان در زندگی روزمره ما نقش حیاتی دارد. احساس آرامش، شادی و توانایی مقابله با چالش‌ها از اهداف اصلی هر فرد است. بسیاری از افراد به اهمیت سلامت روان توجه نمی‌کنند. اما این موضوع تأثیر مستقیم بر کیفیت زندگی و عملکرد اجتماعی ما دارد. اختلالات سلامت روان یکی از سنگین‌ترین نگرانی‌های بهداشتی در دنیای امروز است. بسیاری از افراد مبتلا به اختلالات سلامت روان همچنین به مراقبت از سایر شرایط سلامت جسمی، از جمله بیماری قلبی، دیابت، بیماری تنفسی و اختلالاتی که بر عضلات، استخوان‌ها و مفاصل تأثیر می‌گذارد، نیاز دارند. هزینه‌های درمان افراد مبتلا به اختلالات، ۲ تا ۳ برابر بیشتر از افراد بدون بیماری است.

مسائل مربوط به سلامت روان یک چهارم مشکلات مهم هر ساله را تشکیل می‌دهند و سومین دلیل کلی وجود بیماریها در کشورهای زیادی بوده است. بسیاری از مسائل و مشکلات مربوط به سلامت روان در شاغلین و در محل کار اتفاق می‌افتد. آمار و ارقام نشان داده است که از هر ۵ نفر در یک کشور آسیایی یک نفر اضطراب حساس بودن یا مسائلی از این قبیل که به سلامت روان مربوط هستند را تجربه کرده است. (Slade, Johnston, Oakley Browne, & Andrews ۲۰۰۹) مطالعات نشان داده اند که استرسها و ریسکهای کاری ۱۳ درصد در مردان و ۱۷ درصد در زنان وجود دارد (Lamontagne, Keegel, Vallance, Ostry & Wolfe ۲۰۰۸) علاوه بر این سلامت روان و مسائل مرتبط با آن در حدود ۷۳۰ میلیون دلار برای سازمانها خسارت به بار آورده است که البته این مقدار هزینه به دلیل این که برای سازمانها بار حقوقی دارد توسط آنها به طور دقیقی گزارش نشده و میتواند تا حدود ۶/۱۲ میلیارد دلار تخمین زده شود.

بر اساس گزارش سال ۲۰۲۱ وضعیت سلامت روان در آمریکا، اضطراب به بالاترین سطح خود (از زمان شروع همه‌گیری کرونا) رسیده است و میزان افسردگی در بین افراد سه برابر شده است. افسردگی باعث غیبت و کاهش بهره‌وری در سازمانها شده است که همین موضوع باعث ضرر بیش از ۵۱ میلیارد دلار در سازمانها شده که به یکی از پرهزینه‌ترین بیماری‌های آمریکا تبدیل شده است. علاوه بر این، هر سال بیش از ۲۶ میلیارد دلار هزینه درمان مستقیم کارکنان است. حتی زمانی که مسائلی که باعث ایجاد افسردگی در یک کارمند می‌شود، مربوط به کار نباشد، سلامت روان آنها بر عملکرد شغلی آنها تأثیر می‌گذارد. امروزه بیش از ۱۶۰ میلیون نفر بخشی از نیروی کار ایالات متحده هستند و به‌طور میانگین یک کارمند تمام‌وقت تقریباً نیمی از زندگی (در حالت بیداری) خود را در محل کار می‌گذراند. طبق نظرسنجی کار و رفاه APA ۲۰۲۲، تقریباً دو نفر از هر پنج نفر (۳۹٪) از کارکنان و کارمندان گزارش داده‌اند که محیط کار آنها تأثیر منفی بر سلامت روان آنها داشته است. در صورت درمان نشدن بیماری‌های روانی، می‌توانند باعث افزایش نرخ ناتوانی و بیکاری شوند و در نتیجه ما در جامعه شاهد کارکنانی هستیم که استخدام شده‌اند و آموزش سازمانی دیده‌اند اما دیگر

قادر به انجام وظایف خود نمی‌باشند. این موضوعی است که امروزه در بسیاری از سازمان‌های ایرانی می‌توانید مشاهده کنید. زمانی که سلامت روان کارکنان کاهش یابد و آنان از کار خود استعفا دهند، زمان و هزینه بیشتری برای یافتن، استخدام و آموزش یک کارمند جدید باید صرف شود. یک نکته مهم دیگر هم این است که همه کارکنانی که از افسردگی رنج می‌برند به دنبال درمان نیستند. طبق بررسی روانشناسان صنعتی و سازمانی کسانی که افسردگی متوسط را گزارش می‌کنند، ۵۷ درصد مواقع کمک می‌گیرند. کسانی که گزارش می‌دهند از افسردگی شدید رنج می‌برند، حتی کمتر به دنبال کمک هستند. آن‌ها فقط در ۴۰ درصد مواقع به متخصصان روانشناسی و روانپزشک مراجعه می‌کنند. این موضوع به خاطر وجود انگی است که در جامعه ایران به کسی که یک اختلال روانپزشکی دارد وارد می‌شود به‌گونه‌ای است که کارکنان ممکن است تمایلی به درمان نداشته باشند. آن‌ها می‌ترسند که ممکن است شغل آن‌ها را به خطر بیندازد، بنابراین از درمان اجتناب می‌کنند، علیرغم این واقعیت که عدم درمان می‌تواند به کاهش عملکرد شغلی منجر شود. پس همان‌طور که مشخص است موضوع سلامت روان در سازمان‌ها پیچیده‌تر است آن چیزی است که بسیاری از مدیران فکر می‌کنند.

سلامت روان حالتی از رفاه است که در آن فرد می‌تواند با استرس‌های روزمره کنار بیاید، به نحوی سازنده کار کند، به پتانسیل کامل خود دست یابد و به جامعه خود کمک کند. سلامت روان، همراه با سلامت جسمی و رفاه اجتماعی، جزء ضروری سلامت کلی است. همچنین ذکر این نکته مهم است که سلامت روان بیش از عدم وجود بیماری روانی است. شما می‌توانید بدون داشتن بیماری سلامت روانی ضعیفی داشته باشید و همچنین با یک بیماری روانی می‌توانید از سلامت روانی خوبی برخوردار شوید. سلامت روان و عملکرد انسان دو هدف مجزا نیستند، بلکه دو بخش از یک موضوع هستند. باهم، می‌توانند انسان را شکوفا می‌کنند. در دنیای امروز، سلامت روان کارمندان باید اولویت اصلی مشاغلی باشد که به دنبال استخدام کارمندان با عملکرد بالا هستند.

به‌طور خلاصه، پنج نکته کلیدی در مورد سلامت روان عبارتند از:

- سلامت روان بیش از فقدان اختلال روانی است
- بدون سلامت روان نمی‌توانید سلامت جسمانی داشته باشید
- سلامت روان به مقابله با استرس کمک می‌کند
- عملکرد انسان و سلامت روان دست‌به‌دست هم می‌دهند
- سلامت محل کار باید در اولویت قرار گیرد

یکی از مسائل مهم جهان امروز مسئله بهداشت و سلامت انسان است. بدون شک، سلامت جسمانی و روانی افراد جامعه اهمیت بسزایی دارد. تأمین سلامتی اقشار جامعه یکی از مسائل اساسی

هر کشوری است که باید آن را از سه بعد جسمی، روانی و اجتماعی مدنظر قرار داد. بهداشت روانی علاوه بر اینکه هدف هر جامعه‌ای به شمار می‌آید، معیاری برای سلامت فرد نیز محسوب می‌گردد. این اصطلاح دارای معانی متعددی است که از جامعه‌ای به جامعه دیگر، فرهنگی به فرهنگ دیگر و از فردی به فرد دیگر متفاوت است. به همین دلیل، در روان‌شناسی، الگوها و دیدگاه‌های متفاوتی نسبت به بهداشت روانی وجود دارد.

سلامت روان و مؤلفه‌های آن از جمله موضوعات مهمی به شمار می‌آیند که تحت تأثیر متغیرهای روان‌شناختی و محیطی زیادی قرار دارند و صنایع و سازمان‌های حرفه‌های گوناگون به‌منظور بهره‌وری سازمان توجه ویژه‌ای به آن مبذول داشته‌اند (دهداری و همکاران، ۱۳۹۷). وجود رفتارهای کاری مخرب در سازمان‌ها می‌تواند بر سلامت جسمی، روانی و عملکرد کاری افراد تأثیر بگذارد (امراللهی بیوکی، آرامی اردکانی، ۱۳۹۹). در محیط‌های کاری امروزی با فشار و تقاضای بالا، کارفرمایان باید به سلامت روان اهمیت دهند تا رفاه و بهره‌وری کارکنان را تضمین کنند.

کار یکی از عوامل اساسی پیشرفت جامعه انسانی، زندگی اجتماعی و در نتیجه، حیات انسانی است. انسان از هنگامی که پا در عرصه طبیعت می‌گذارد، حق استفاده کامل از منابع طبیعی را دارا می‌باشد و در تکاپوی استفاده از این منابع، کار و فعالیت او محرک اصلی تولید به شمار می‌آید (یعقوب پور و فاطمی نژاد، ۱۳۹۶). از طرفی شرایط مناسب کار تأثیر مستقیم بر افزایش سلامت روان دارد.

سلامت روان در محیط شغلی مستلزم بالا بردن مؤلفه‌های سازگاری شغلی، انگیزش شغلی، موفقیت شغلی، تعهد شغلی و کاهش مؤلفه‌های استرس شغلی، فرسودگی شغلی و نوروهای شغلی است (لاو، ۲۰۱۰)، و نیز مقوله‌ای واحد و مستقل نیست، بلکه تحت تأثیر متغیرهای روان‌شناختی و محیطی زیادی قرار دارد (جلالیان، گرامی پور و برجعلی، ۱۳۹۵).

بررسی‌های داخل کشور نشان می‌دهد که یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر سلامت روان، اشتغال و کیفیت آن است (بشارت، ۱۳۸۸). تاکنون تعاریف متنوعی از سلامت روان ارائه شده‌اند، مانند فقدان بیماری، داشتن تعادل عاطفی، برخورداری از سازش اجتماعی، احساس راحتی و آسایش، یکپارچگی شخصیت شناخت خود و محیط. یکی از تعاریف سلامت روان که مقبولیت و کاربرد وسیعی دارد بیان می‌دارد، افرادی از نظر روانی بهنجارند که با خود و محیط خود هماهنگ هستند؛ با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی خود می‌سازند و اگر اختلال پزشکی داشته باشند، این مشکل موجب تخریب استدلال، توانایی عقلی و قدرت سازگاری شخصی و اجتماعی آن‌ها نمی‌شود (سادوک و سادوک، ۱۳۹۵). از آنجاکه، شخصیت انسان از ابعاد شناختی، جسمانی و اجتماعی تشکیل شده است، سلامت

روان و جسم وی در گرو رشد همه‌جانبه و هماهنگ این ابعاد است (وود، ۲۰۱۶).

شیوع بیماری‌های جسمی و روانی، در بیشتر کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه در حال افزایش بوده و امروزه بسیاری از کارکنان با مشکلات سلامت روان‌شناختی در محیط کار و زندگی مواجه‌اند (کالف، روبین، مالاچووسکی و کیرش، ۲۰۱۶). مشکلات روانی در محل کار، نگرانی‌های فزاینده‌ای را از دیدگاه‌های اقتصادی و بشردوستانه ایجاد نموده است. هزینه بیماری‌های روانی برای کسب‌وکار شامل عدم بهره‌وری، غیبت از کار و مانند این‌هاست (لیم، جاکوبس، اوہینما، اسچوپفلوچر و دوا، ۲۰۰۸). به همین دلیل، علاقه و توجه به سلامت روان در محل کار بسیار فراگیر شده است. وجود سلامت روان‌شناختی سازمانی، یکی از مهم‌ترین شاخصه‌های سازمان سالم می‌باشد که ضمن تأمین سلامت جسمانی، سلامت روانی کارکنان نیز در آن تأمین و فراهم شود. مردم به دلایل بسیاری موارد از قبیل اقتصادی، خانوادگی و اجتماعی و مانند این‌ها کار می‌کنند (آون و سیتوات، ۲۰۱۴). به همین دلیل، حق دارند که محیط سالم و ایمنی داشته باشند و سلامت روان‌شناختی، وضعیتی است که در آن فرد توانایی‌های خود را درک کرده، می‌تواند از عهده فشارهای عادی زندگی برآمده، بهره‌وری خود را افزایش و مؤثرتر کار کند و در ضمن، می‌تواند به جامعه خود نیز کمک نماید (دپنگ، بری و آوبرین، ۲۰۱۵).

در دنیای پر تحول امروز، سلامت روان به یک موضوع حیاتی در صنعت تبدیل شده است. با افزایش فشارها و چالش‌های روزمره کار، اهمیت توجه به سلامت روانی کارکنان بیش از همیشه احساس می‌شود. پروژه‌های صنعتی بزرگ نه تنها باید بر روی بهره‌وری متمرکز شوند بلکه مسئولیت اجتماعی نیز دارند؛ این یعنی ایجاد فضایی که در آن افراد بتوانند رشد کنند و آرامش ذهنی داشته باشند. تحقیقات نشان می‌دهد که سلامت روانی مناسب نه تنها باعث کاهش غیبت‌های کاری می‌شود، بلکه بهره‌وری را نیز به میزان قابل توجهی افزایش می‌دهد. وقتی افراد احساس راحتی کنند، خلاقیت و نوآوری آن‌ها رشد خواهد کرد. محیط‌های صنعتی معمولاً با چالش‌هایی مانند شیفت‌های طولانی و شرایط سخت کار همراه هستند. این موضوعات ممکن است بر روی روحیه کارکنان تأثیر منفی بگذارد.

تأثیر سلامت روان بر بهره‌وری

این روزها، اهمیت سلامت روان در هر زمینه‌ای به‌وضوح احساس می‌شود. مسائل مربوط به سلامت روان می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر بهره‌وری کارکنان داشته باشد. بر اساس گزارش سازمان بهداشت جهانی، افسردگی و اختلالات اضطرابی سالانه یک تریلیون دلار هزینه از دست دادن بهره‌وری برای اقتصاد جهانی دارد. کارمندانی که با مسائل بهداشت روانی دست‌وپنجه نرم می‌کنند ممکن است

در تمرکز، تصمیم‌گیری و تکمیل وظایف با مشکل مواجه شوند. آن‌ها همچنین ممکن است به دلیل بیماری یا فرسودگی شغلی مرخصی بیشتری داشته باشند. در نتیجه، پرداختن به سلامت روان در محل کار نه تنها یک موضوع دلسوزانه است، بلکه منطق تجاری خوبی نیز دارد (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۱۹).

سلامت روان در محیط کار به‌عنوان یکی از ارکان اصلی بهره‌وری شناخته می‌شود. افراد با سلامت روان مناسب، خلاق‌تر و کارآمدتر هستند. محیط کاری فشارزا می‌تواند تأثیرات منفی بر روی روحیه کارکنان بگذارد. استرس‌های روزمره باعث کاهش تمرکز و افزایش خطاها خواهد شد. ایجاد فضایی مثبت و حمایتگر ضروری است. تشویق به ارتباطات باز و صریح میان همکاران، حس تعلق را تقویت می‌کند. سازمان‌ها باید توجه ویژه‌ای به نیازهای عاطفی گروه خود داشته باشند. فراهم کردن شرایط مناسب برای رشد شخصی و حرفه‌ای نیز مؤثر است.

کلام آخر: در دنیای امروز، مسئولیت اجتماعی به یک جزء اساسی از هویت سازمان‌ها تبدیل شده است. صنعت نیز نمی‌تواند از این قاعده مستثنا باشند. آن‌ها باید ضمن رعایت ملاحظات محیط زیستی، توجه ویژه‌ای به سلامت روان کارکنان خود داشته باشند. این رویکرد نه تنها موجب افزایش بهره‌وری می‌شود بلکه اعتماد متقابل را نیز تقویت می‌کند. هرچقدر سازمان‌ها بیشتر بر روی مسئولیت‌های اجتماعی خود تمرکز کنند، تأثیر مثبت بیشتری بر جامعه خواهند داشت. و چرخه مثبتی در جامعه ایجاد خواهند کرد که به افزایش نشاط و کیفیت زندگی منجر خواهد شد.

صنعت باید فراتر از اهداف مالی نگاه کنند و تأثیرات خود را بر جامعه، محیط‌زیست و سلامت روان افراد مدنظر قرار دهند. توجه به سلامت روان کارکنان نقش بسزایی در افزایش بهره‌وری، کاهش غیبت‌ها و ارتقاء رضایت شغلی دارد.

با افزایش فشارها و چالش‌های مرتبط با محیط کار، توجه به سلامت روان کارکنان دیگر یک گزینه نیست؛ بلکه یک ضرورت است. پیوست سلامت روان برای هر پروژه صنعتی نه تنها موجب حفظ کیفیت زندگی افراد می‌شود بلکه بهره‌وری بالاتر و کاهش هزینه‌ها را نیز رقم خواهد زد. مسئولیت اجتماعی این‌گونه پروژه‌ها روشن است: شما نمی‌توانید با نادیده گرفتن ابعاد انسانی موفق شوید. پیوستن به اصول اخلاقی و توجه به رفاه روانی افراد باعث افزایش انگیزه آن‌ها شده و نتایج مثبت زیادی برای شرکت خواهد داشت.

درنهایت، ادغام سلامت روان در فرآیندهای کلان پروژه‌های صنعتی نه تنها یک انتخاب هوشمندانه است بلکه مسئولیتی است که هر سازمان و صنعتی باید بر عهده بگیرد. ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان منجر به پیشرفت کلی جامعه خواهد شد.

منابع:

- رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان با توجه به نقش تعدیل گر سرسختی روان‌شناختی و عزت‌نفس سازمان محور؛ عبدالله طهماسبی؛ مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی؛ ۱۰۸-۹۱(۱)۷، بهار و تابستان ۱۳۹۹
- بررسی سطح سلامت روانی کارگران صنایع استان قم، سال ۱۳۹۹، مجله دانشگاه علوم پزشکی قم دوره نهم، شماره هشتم، آبان ۹۴ صفحه ۶۶ الی ۷۴
- برای ارتقای سلامت روان جامعه چه کنیم؟ خلاصه طرح مطالعاتی سند سیاست ارتقای سلامت روان جامعه (۱۳۹۴-۱۳۹۰)
- بررسی ارتباط بین سلامت روان با حوادث شغلی، رفتار ایمن و متغیرهای جمعیت‌شناختی کارگران: مطالعه موردی در صنعت چاپ، محمد خندان، علیرضا کوهپایی؛ مجله مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دوره ۲، شماره ۳، پاییز ۹۴، صفحات ۲۸ تا ۱۷.
- نقش سلامت روانی مدیران در مسئولیت اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی؛ کریم اسکندر*، نگار منفرد معصوم؛ مدیریت زنجیره ارزش دوره ۲، شماره ۶، پاییز و زمستان ۱۳۹۶.
- نقش تعیین کننده بهداشت روانی در محیط کار و تاثیر آن بر سلامت روان کارکنان، مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی؛ آسیه هاشمی فارسی، و طیبه هاشمی فارسی. ۱۳۹۶



سازگاری با باز نشستگی و سلامت روان



دکتر لادن محمدی زاده

دکترای روانشناسی

رئیس گروه سلامت روان معاونت بهداشت دانشگاه قزوین

مرور گزارش‌های اعلام‌شده جمعیت سالمندان از سوی سازمان بهداشت جهانی و آمار بازنشستگان صندوق بازنشستگی حاکی از افزایش نرخ جمعیت این گروه است، بدین‌صورت که طی سی سال آینده بازنشستگان یک‌چهارم و سالمندان بیش از یک‌سوم کل جمعیت ایران را تشکیل خواهند داد. این شرایط همراه با بالا رفتن سن امید به زندگی و افزایش مدت زمان باقی ماندن افراد در دوره بازنشستگی بر اهمیت توجه به این دوره به‌عنوان یک مرحله تأثیرگذار تأکید دارد و آن را بحرانی مهم و چالشی بحث‌برانگیز در دوران سالمندی تلقی می‌کند. بازنشستگی را مرحله پایان اشتغال، فعالیت و جدایی از مسئولیت، ساختارها، چارچوب‌های زمانی و سایر محدودیت‌های ایجادشده به‌وسیله کار تعریف کرده‌اند و از منظر قانونی در ایران به دوران پس از گذراندن سنوات تقریبی ۲۵ تا ۳۵ سال خدمت اطلاق می‌شود. این مرحله در حالی رخ می‌دهد که کار برای بسیاری از افراد یک مفهوم مرکزی در تعریف خود، هویت، هدفمندی، ساختارمندی زمانی، ارتباطات اجتماعی و مشارکت اجتماعی داشته و بر روابط اجتماعی آنان، خانواده و اوقات فراغتشان تأثیرگذار است. هیلر با یادکردن از این دوران به عنوان زمان سخت دور شدن افراد از یک نقش اجتماعی و به روبه‌رو شدن با مسائل و مشکلات مالی، آن را دوره‌ای برای تغییری بزرگ در سبک زندگی دانسته است.

تحقیقات مجموعه‌ای از تغییرات مثبت و منفی روانی و اجتماعی همچون ترس، استرس و یا ترکیبی از این دو، انکار و خشم، شوک و ناباوری، درماندگی، تهدید هویت، جدایی سخت از حرفه و بیم از تغییر روابط یا حس فقدان نقش در بازنشستگی را نشان داده‌اند که اگر این تغییرات به شکل صحیح مدیریت نشود، به کاهش کیفیت زندگی و رضایت از زندگی و تنزل خودارزشمندی، کاهش سلامت عمومی، بیماری‌های روان‌تنی و حتی مرگ منجر می‌شود.

نتایج پیمایش‌های مختلف سالمندی و بازنشستگی در آمریکا، اتحادیه اروپا و انگلستان نیز نشانگر این بوده است که مشارکت اجتماعی در طی سال‌های منتهی به بازنشستگی و بعدازآن دستخوش تغییر می‌شود. به‌طوری‌که حدود ۲۰ درصد افراد بازنشسته در یک سال بعد از بازنشستگی کاهش سلامتی را تجربه می‌کنند.

در نظریه‌های مختلف حوزه سالمندی، بازنشستگی یک چالش در زندگی فرد محسوب شده که به‌صورت فرایند بر نقش و جایگاه فرد، الگوی زندگی افراد، انتظارات و منابع در دسترس تأثیر دارد. برای مثال در تئوری نقش، با تأکید بر اهمیت انتقال به بازنشستگی و خروج از نقش کاری، انتقال

یک‌باره افراد و محیط پیرامون آن‌ها عاملی در ناسازگاری و ناپایداری فرد به حساب آمده که نیازمند مدیریت پیامدهای آن در فرد، روابط و پیوندهای خانوادگی اوست. از سوی دیگر، برخی مطالعات بازنشستگی را فرصتی برای لذت از اوقات فراغت جدید جهت تمرکز روی روابط، استراحت، کشف و پیگیری علایق فرد بیان کرده‌اند. تئوری تداوم با اشاره بر این موضوع، بازنشستگی را فرصتی برای حفظ روابط اجتماعی و الگوهای سبک زندگی تلقی کرده است.

ابعاد زندگی در دوران بازنشستگی

زندگی در دوران بازنشستگی از دو بعد قابل بررسی می‌باشد، بعد سازمانی و بعد شخصی.

(۱) بعد سازمانی با تلاش مدیران برای آماده کردن کارکنان به جهت مواجهه با دوره بازنشستگی در ارتباط است، هر چه کارکنان برای دوره بازنشستگی آمادگی بیشتری داشته باشند، سلامت روان آن‌ها کمتر تحت تأثیر تنش‌های این دوره قرار می‌گیرد و میزان سازگاری آن‌ها با شرایط بیشتر می‌شود.

(۲) بعد شخصی: دربرگیرنده مسائل بازنشستگی از دو جنبه روان‌شناختی و جسمانی در فرد است.

الف) جنبه روان‌شناختی، فرد بازنشسته ممکن است هیجانات آسیب‌زایی را در این دوره تجربه کند. احساس بی‌کفایتی، از کارافتاده بودن، بی‌ارزش بودن، از دست دادن اقتدار و قدرت، تجربه این حس که هویت فرد تهدید شده است؛ برخی از هیجاناتی است که فرد در این دوره تجربه می‌کند. دوره بازنشستگی با چالش‌های عاطفی مختلفی همراه است، فرد ممکن است در ماه‌های اول بازنشستگی مضطرب و بی‌قرار باشد و نشانه‌های افسردگی را تجربه کند.

ب) جنبه جسمانی، دربرگیرنده مسائل مرتبط با سلامت جسمانی است، فردی که دوره‌ی بازنشستگی را سپری می‌کند ممکن است مشکلات جسمانی ناشی از سن را تجربه کند. در این دوره توجه به تغذیه مناسب، ورزش، خواب کافی، داشتن تحرک و معاشرت با دیگران بسیار مهم است.

چالش‌های دوران بازنشستگی

برخی از مهم‌ترین چالش‌هایی که بازنشسته‌ها در این دوره با آن روبه‌رو می‌شوند عبارتند از: داشتن وقت بیشتر و پول کمتر برای خرج کردن، پرکردن ساعات اضافی با فعالیت‌های معنادار، احساس افسردگی و انزوا، کاهش احساس مفید بودن و مهم بودن یا اعتمادبه‌نفس، داشتن احساس گناه ناشی از دریافت پول مستمری بدون کار مستقیم در برخی از بازنشستگان، تجربه احساس از بین رفتن هویت فردی، تلاش برای سازگاری با محیط خانه، تغییر عادات از کار به استراحت بیشتر،

تلاش برای یافتن فعالیت‌های مفید به جهت پرکردن زمان، مقابله با احساس ازکارافتادگی، انزوا، مدیریت مالی و استفاده از اندوخته‌های مالی به درست‌ترین حالت ممکن می‌باشد.

چالش‌های روانی اجتماعی

- ۱) محرومیت عاطفی: بازنشستگان به پیامدهای گوناگون روانی در دوران بازنشستگی از جمله دغدغه‌هایی مانند مسائل و محرومیت‌های عاطفی به دلیل کم شدن روابط اجتماعی سخن گفته‌اند که از دوران نزدیک به بازنشستگی شروع می‌شود و تا مدتی ادامه دارد.
- ۲) کاهش تاب‌آوری روانی: این موضوع به صورت عدم آمادگی روانی پذیرش وضعیت بازنشستگی در افراد بازنشسته نشان داده می‌شود. علاوه بر این کناره‌گیری از کار و تغییر شرایط اجتماعی بازنشستگی می‌تواند از جمله عوامل زمینه‌ساز افسردگی باشد.
- ۳) فقدان نقش: بازنشسته سالمند احساس گم‌شدگی و خلاء ناشی از فقدان نقش و همچنین احساس کناره‌گذاشته شدن در شرایط و موقعیت‌های مختلف را تجربه می‌کند.
- ۴) انزوای اجتماعی: بازنشستگی منجر به اختلال در روابط افراد شده و به کاهش ارتباطات اجتماعی و قطع ارتباطات بلافاصله بعد از بازنشستگی می‌شود.
- ۵) چالش‌های خانوادگی: اکثر بازنشستگان معتقدند که عدم تطابق فرد و خانواده بعد از بازنشستگی منجر به تنش بین اعضای خانواده و اختلافات زوجین می‌شود.

سازگاری با بازنشستگی

چون بازنشستگی رها کردن نقش‌هایی را ایجاد می‌کند که برای هویت و عزت‌نفس اهمیت زیادی دارند، معمولاً به صورت فرایندی استرس‌زا در نظر گرفته می‌شود که در کاهش سلامتی و سلامت روان دخالت دارد. مشکلات سازگاری با مشکلات افراد جوان‌تری که کار خود را از دست می‌دهند تفاوت چندانی ندارد. افراد به جای اینکه از اوقات فراغت خود لذت ببرند، افسردگی خفیفی را تجربه می‌کنند. ابتدای بازنشستگی دوران حساسی برای بسیاری از افراد است که کنار آمدن با شرایط جدید را سخت می‌کند. اغلب بازنشستگی را به عنوان دوره‌ای که افراد در آن هویت خود را از دست می‌دهند توصیف می‌کنند.

موانع سازگاری با بازنشستگی

- ۱) مشکلات در سلامت: با توجه به اینکه اغلب بازنشستگی در سنین سالمندی رخ می‌دهد، مشکلات جسمانی مربوط به سالمندی بر وضعیت سلامت این دوره تأثیرگذار است. علاوه بر این

عوارض دوره اشتغال همچون اعتیاد به کار ممکن است با ایجاد وابستگی فرد به حرفه‌اش بعد از انتقال به بازنشستگی بر سلامتی فرد تأثیر داشته باشد.

۲) فقدان برنامه بازنشستگی: بازنشستگی ناگهانی و بدون آمادگی برای جدایی فرد از کار، فرد را دچار احساس سردرگمی و بی‌هدفی می‌کند. فرد در این شرایط تقلائی زیادی بر آزمون و خطا فعالیت‌ها جهت پرکردن خلاء به وجود آمده می‌کند که این فرایند می‌تواند چالش‌های روانی و اجتماعی برای فرد ایجاد کند.

۳) نقص ساختار کلان: همراه شدن بازنشستگی و افزایش سن با کلیشه‌های منفی موجود در جامعه درباره بهره‌مندی از مزایای موجود، سیاست‌ها، اطلاعات و برنامه‌های ضعیف و ناقص، فقدان برنامه مشخص و منسجم از موضوعات مهمی هستند که باید مورد توجه قرار گیرند.

نکاتی در مورد سازگاری با بازنشستگی

۱) پذیرش تغییر در این دوران: اگرچه بازنشستگی بخشی اجتناب‌ناپذیر از زندگی است، مقابله با تغییر با گذر زمان آسان است. با افزایش سن، به نظر می‌رسد که زندگی با سرعتی فزاینده تغییر می‌کند. بچه‌ها خانه را ترک می‌کنند، دوستان و عزیزان خود را افراد از دست می‌دهند، چالش‌های جسمی و سلامتی افزایش می‌یابد و در نهایت بازنشستگی در راه است. طبیعی است که به این تغییرات با مجموعه‌ای از احساسات مختلف و اغلب متناقض پاسخ دهید. اما همان‌طور از دوران کودکی به دوران بزرگسالی وارد شدیم بپذیریم بعد از کارکردن به دوران بازنشستگی وارد می‌شویم.

۲) تنظیم نگرش خود: به بازنشستگی به‌عنوان یک سفر بدانید تا یک مقصد. به خودتان زمان بدهید تا همه چیز را متوجه شوید و در صورت لزوم می‌توانید مسیر را تغییر دهید. همچنین لازم است تمرکز خود را بر چیزهایی که به دست می‌آورید بگذارید به جای نگرش بر چیزهایی که از دست می‌دهید.

۳) ایجاد انعطاف‌پذیری: هر چه ذهن شما نسبت به تغییرات انعطاف‌پذیرتر باشد، بهتر می‌توانید با چالش‌های مانند بازنشستگی کنار بیایید.

۴) اهداف جدید تعیین کنید: شما ممکن است قبلاً به بسیاری از اهداف حرفه‌ای خود در زندگی دست‌یافته باشید، اما مهم است که اهداف جدیدی را برای خود تعیین کنید تا به سمت آن تلاش کنید. داشتن اهداف می‌تواند به شما انرژی بدهد، حس هدفمندی را به شما بدهد و به بازتعریف هویتتان کمک کند. اهدافی را تعیین کنید که شمارا به چالش می‌کشد و هیجان‌زده می‌کند و باعث می‌شود در زندگی روبه‌جلو حرکت کنید. بسیاری از بازنشستگان متوجه می‌شوند که اکنون دیگر تأمین‌کننده خانواده نیستند، آن‌ها می‌توانند بیشتر بر روی امیدها و رؤیاهای خود تمرکز کنند.

۵) به دنبال حمایت اجتماعی باشید: شما مجبور نیستید به تنهایی با چالش‌های دوران بازنشستگی روبرو شوید. بسیاری از افراد دیگر نیز همین مشکلات را پشت سر می‌گذارند. تقسیم بار روانی ناشی از بازنشستگی می‌تواند به کاهش استرس شما کمک کند و مهارت‌های مقابله‌ای شما را تقویت کند.

۶) هدف و معنای جدیدی پیدا کنید: برای بسیاری از افراد کار کردن چیزی فراتر از کسب درآمد است. همچنین به زندگی ما معنا و هدف می‌بخشد. شغل می‌تواند باعث شود افراد احساس سازنده و مفید بودن کنند، اهدافی را برای شما به ارمغان بیاورد یا صرفاً دلیلی برای بیرون رفتن از خانه هرروز به شما بدهد. داشتن هدف در زندگی همچنین برخی از نیازهای بیولوژیکی را برآورده می‌کند و به حفظ سلامت مغز و سیستم ایمنی کمک می‌کند. پس از بازنشستگی، مهم است که به دنبال منابع جدید معنا باشید فعالیت‌هایی که به شما شادی می‌بخشد و زندگی شما را غنی می‌کند.

۷) پس از بازنشستگی کار پاره‌وقت پیدا کنید: یکی دیگر از راه‌های تغییر تدریجی بازنشستگی این است که ساعت‌هایی را که در شغل فعلی‌تان کار می‌کنید به تدریج کاهش دهید، به یک شغل پاره‌وقت تغییر دهید یا در برخی از ظرفیت‌ها برای خودتان کار کنید. علاوه بر هدف، اشتغال پاره‌وقت می‌تواند درآمد شما را نیز تکمیل کند، شما را از نظر اجتماعی درگیر کند و سازگاری با دوران بازنشستگی را بدون نیاز به تحمل خواسته‌های کار تمام‌وقت آسان کند.

۸) کارهای داوطلبانه انجام دهید: صرف وقت و تلاش خود برای هدفی که برای شما مهم است، می‌تواند به زندگی دوران بازنشستگی شما معنا و احساس موفقیت بیافزاید و همچنین به نفع جامعه شما باشد. کار داوطلبانه می‌تواند به گسترش شبکه اجتماعی، افزایش عزت‌نفس و بهبود سلامتی کمک کند. همچنین می‌تواند فرصتی عالی برای انتقال برخی از مهارت‌هایی باشد که در طول زندگی حرفه‌ای خود آموخته‌اید. همچنین یادگیری مهارت‌های جدید، و با افزایش سن، مغزتان را فعال نگه دارید.

۹) سرگرمی‌ها و علایق را پرورش دهید: اگر سرگرمی دیرینه‌ای دارید که زندگی شما را غنی می‌کند، احتمالاً بازنشستگی را به‌عنوان فرصتی برای سرمایه‌گذاری بیشتر وقت خود برای پیگیری آن در نظر بگیرید. اگر مجبور شده‌اید سرگرمی‌های خود را به خاطر شغل خود فدا کنید، وقت آن است که علایق قدیمی را احیا کنید یا علایق جدید را پرورش دهید، چیزهایی که همیشه می‌خواستید امتحان کنید. چه علایق شما در سفر، طبیعت، ورزش یا هنر باشد، برای مثال، ثبت‌نام در یک باشگاه، پیوستن به یک تیم یا شرکت در کلاس را امتحان کنید.

۱۰) موارد جدیدی یاد بگیرید: چه بخواهید نواختن یک ساز موسیقی را یاد بگیرید، یا به زبان دوم صحبت کنید، یا ادامه تحصیل بدهید، کلاس‌های آموزش بزرگسالان راهی عالی برای گسترش

ذهن شما، توسعه علائق جدید و تعیین اهداف جدید برای خود است.

۱۱) افسردگی، استرس و اضطراب دوران بازنشستگی را مدیریت کنید: ممکن است پس از بازنشستگی، رفت‌وآمد، رئیس طلبکار، و یکنواختی روزهای خود به پایان برسد، اما این بدان معنا نیست که زندگی شما به‌طور خودکار بدون استرس و اضطراب خواهد بود. درحالی‌که استرس محل کار می‌تواند آسیب جدی به سلامتی شما وارد کند، به‌خصوص اگر رضایت شغلی نداشته باشید، عوامل استرس‌زای مخرب نیز می‌توانند شما را تا بازنشستگی به دنبال داشته باشند. اکنون که تمام‌روز در خانه هستید، ممکن است نگران مدیریت مالی با درآمد ثابت، کنار آمدن با کاهش سلامتی یا سازگاری با یک رابطه متفاوت با همسرتان باشید. از دست دادن هویت، روال معمول و اهداف می‌تواند بر احساس ارزشمندی شما تأثیر بگذارد، حتی منجر به افسردگی شود.

با هر چالشی که با آن روبرو هستید، راه‌های مناسبی برای کاهش استرس و اضطراب، مقابله بهتر با تغییرات و بهبود خلق‌وخوی، دیدگاه و رفاه کلی وجود دارد:

- یک تمرین آرام‌سازی را اتخاذ کنید: تمرین منظم تکنیک‌های آرام‌سازی مانند مدیتیشن، آرام‌سازی پیش‌رونده عضلانی، تنفس عمیق، یوگا می‌تواند به کاهش اضطراب و استرس، کاهش فشارخون و بهبود احساس کلی سلامتی شما کمک کند.
- انجام فعالیت‌های مذهبی: افرادی با باورهای مذهبی یا معنویت به واسطه بهره‌مندی از آرامش درونی کمتر به محرک‌ها پاسخ استرسی می‌دهند... همچنین طول عمر افرادی که در برنامه‌ها و فعالیت‌های مذهبی حضور دارند بیشتر می‌کند.
- فعالیت بدنی را شروع کنید: تمرینات بدنی روشی بسیار مؤثر برای تقویت خلق‌وخو، کاهش تنش، استرس و کمک به شما در افزایش احساس آرامش و مثبت بودن است. صرف‌نظر از سن یا محدودیت‌های حرکتی شما، هنوز راه‌هایی وجود دارد که بتوانید از مزایای ورزش منظم بهره‌مند شوید. در بیشتر روزها ۳۰ دقیقه فعالیت داشته باشید.
- قدردانی را تمرین کنید: وقتی در میانه یک تغییر بزرگ زندگی هستید، می‌تواند ساده به نظر برسد، اما توجه به چیزهایی که به خاطر آن‌ها سپاسگزار هستید، راهی سریع و آسان برای بهبود خلق‌وخو و دیدگاه شماست. برای قدردانی از چیزهای کوچک زندگی، خواه یک تماس تلفنی از طرف یک دوست، یک قطعه موسیقی متحرک، یا احساس آفتاب بر روی صورتتان، لحظه‌ای وقت بگذارید.
- زمانی را در طبیعت بگذرانید: گذراندن وقت در فضاهای سبز می‌تواند استرس را از بین ببرد، لبخندی بر لبان شما بیاورد و احساس خوب بودن را عمیق‌تر کند. پیاده‌روی، ماهیگیری،

- کمپینگ، یا پیاده‌روی در پارک، کنار ساحل، یا از میان جنگل را امتحان کنید.
- داشتن استرس و چالش‌ها برای شما بد نیست: در سطوح قابل کنترل، استرس می‌تواند به شما کمک کند انعطاف‌پذیری ایجاد کنید، مشکلات را حل کنید و متمرکز، پرنرژی و درگیر بمانید. برای مثال، خیلی راحت، روزهای خود را به چرت زدن، نشستن روی مبل، چرت زدن زیر نور خورشید یا تماشای تلویزیون کمکی نمی‌کند تا مغز شما را فعال و هوشیار نگه دارد. در واقع، کمبود کامل چالش‌ها حتی ممکن است به سلامتی شما آسیب برساند و منجر به زوال شناختی و مشکلات حافظه شود. نکته کلیدی این است که مغز خود را به چالش بکشید بدون اینکه اجازه دهید استرس تا جایی که طاقت‌فرسا می‌شود و شما دائماً احساس گیجی یا مضطرب می‌کنید ایجاد شود.
 - مراقب سلامتی خود باشید: رویارویی با یک تغییر بزرگ زندگی مانند بازنشستگی می‌تواند بر سلامت جسمی و روانی شما تأثیر بگذارد، سیستم ایمنی شما را تضعیف کند و بر خلق‌وخوی شما تأثیر منفی بگذارد. علاوه بر مدیریت استرس، یافتن هدف جدید و فعال ماندن از نظر اجتماعی و فیزیکی، راه‌های زیادی برای حفظ سلامت بدن و ذهن شما در این زمان وجود دارد.
 - به اندازه کافی باکیفیت بخوابید: طبیعی است که با افزایش سن تغییراتی را در الگوی خواب خود تجربه کنید، مانند رفتن به رختخواب و زودتر بیدار شدن. با این حال، طبیعی نیست که در طول روز احساس خستگی کنید یا مکرراً با احساس شادابی از خواب بیدار شوید. کمبود خواب می‌تواند استرس و اضطراب را تشدید کند، بنابراین مهم است که مشکلات خواب را برطرف کنید تا مطمئن شوید که خواب کافی و باکیفیت خوب در شب دارید.
 - رژیم غذایی سالم داشته باشید: علاوه بر حفظ سلامت بدن، خوردن یک رژیم غذایی متعادل و مغذی با افزایش سن نیز می‌تواند به شما کمک کند دیدگاه مثبتی داشته باشید. با این حال، به جای محدود کردن بیش از حد، روی خوردن غذاهای تازه و خوشمزه در کنار دیگران تمرکز کنید. ذهن و بدن شما از شما تشکر خواهند کرد.
 - به چالش کشیدن مغزتان ادامه دهید: چه یافتن راه‌های مهیج برای گذراندن روز، یادگیری یک مهارت جدید، یا انجام بازی‌ها، پازل‌ها یا ورزش‌های جدید، مهم است که پس از بازنشستگی، مغز خود را به چالش بکشید. هر چه مغز خود را فعال‌تر نگه دارید، بهتر از خود در برابر زوال شناختی یا مشکلات حافظه محافظت خواهید کرد. انواع جدیدی از فعالیت‌هایی را که از آن‌ها لذت می‌برید امتحان کنید یا میزان انجام این فعالیت‌ها را بهبود بخشید. برای مثال، اگر از بازی گلف لذت می‌برید، خود را به چالش بکشید تا نقص خود را کاهش دهید. اگر دوست دارید آشپزی کنید،

دستورالعمل‌ها و مواد جدید را آزمایش کنید.

- با دوران بازنشستگی سازگار شوید: بازنشستگی یکی از دوران‌های پرچالش زندگی است در این دوران افراد پول کمتر و وقت بیشتری دارند، حس آزادی و رهایی بازنشستگی، فرصت خوبی برای تجربه کردن چیزهای جدید است ولی گاهی برخی افراد به خاطر جدا شدن از محیط کار و اجتماع، نوعی حس انزوا و افسردگی را تجربه می‌کنند.

- قبل از اینکه در دوران بازنشستگی دچار انزوا و روزمرگی پوچ شوید، با به‌کار بستن راهکارهایی که بیان شد می‌توانید این دوران را با شور و نشاط بیشتری بگذرانید و کار مفیدی برای انجام دادن داشته باشید. انجام کارهای خیر و داوطلبانه، شرکت در مراسم و آیین‌های مذهبی، پرداختن به هنر موردعلاقه و حتی راه‌انداختن یک شغل جدید از جمله راهکارها برای کنار آمدن با دوران بازنشستگی است.

اگر با تمام این تفاسیر احساس کردید که دیگر زندگی برایتان معنا ندارد حتماً با یک روان‌درمانگر و روان‌شناس صحبت کنید تا بتوانید باهم راهی برای معنا بخشیدن و برگشت به زندگی آرام را پیدا کنید.

منابع:

Lawrence Robinson and Melind Smith, M.A. (۲۰۲۴), *Adjusting to Retirement: Handling Depression, Stress, and Anxiety*

علوی زهره، علیپور فردین، رفیعی حسین. (زمستان ۱۳۹۹)، مسایل روانی و اجتماعی بازنشستگی در ایران: یک مطالعه کیفی

لورا برک، ترجمه سید محمدی، روانشناسی رشد از نوجوانی تا پایان عمر

شعار هفته سلامت روان سال ۱۴۰۳:

”لو لویت امروز،“

سلامت روان در محیط کار“

روزشمار هفته سلامت روان:

روزشمار	روز
انگیزش و امید و بهره‌وری در محیط‌های کاری	چهارشنبه ۱۸ مهر
تنظیم هیجان و نقش آن در تعاملات سالم در محیط کار	پنج‌شنبه ۱۹ مهر
سلامت روان در محیط کار زمینه‌ساز سلامت روان اعضای خانواده	جمعه ۲۰ مهر
زمینه‌سازی مداخلات اجتماع‌محور سلامت روان در محیط کار	شنبه ۲۱ مهر
تشخیص و مداخله زودهنگام اختلالات روان در محیط کار و افزایش بهره‌وری	یکشنبه ۲۲ مهر
تحقق مسئولیت اجتماعی کلان‌پروژه‌های صنعتی با پیوست سلامت روان	دوشنبه ۲۳ مهر
سازگاری با بازنشستگی و سلامت روان	سه‌شنبه ۲۴ مهر