



۱۰ اکتبر، روز جهانی سلامت روانی است. این روز در سال ۱۹۹۲ توسط سازمان بهداشت جهانی به جهت توجه بیشتر به اختلالات روانی، تأثیرات منفی آن‌ها بر جوامع و پیشگیری از آن‌ها برگزیده شده است.

همانطور که سلامت جسمی هر فرد در جامعه از ارزش بالایی برخوردار است، سلامت روانی افراد نیز دارای اهمیت زیادی است. متأسفانه در اغلب موارد، بی توجهی به بیماری‌های روانی، منجر به بروز بیماری‌های جسمی نیز می‌شود. در بسیاری از کشورها به ازای هر یک میلیون نفر، کمتر از یک روانشناس و یا روانپزشک وجود دارد و حتی درصد کمی از بیمارستان‌ها هزینه‌هایشان را صرف بیماری‌های روانی می‌کنند.

سلامت روانی عبارت است از کیفیت زندگی یک فرد که می‌تواند توانایی‌های خود را شناسایی کند و با استرس‌های روزمره به راحتی کنار بیاید. یک فرد سالم از لحاظ روانی باید بتواند به راحتی کار کند و با جامعه در مشارکت باشد. بهداشت روانی در محیط کار به این معناست که کارکنان استانداردهای رفاه اجتماعی را داشته باشند. مطمئن بودن از امنیت شغلی، توانایی حل مسائل مالی و فشار کاری مناسب برای افراد جزو عوامل سلامت روان در محیط کار هستند. سلامت روانی مدیران و سلامت روان کارگران بر روی بازدهی کارآیی بسیار موثر است. اگر یک مجموعه می‌خواهد سود بیشتری داشته باشد، مهم است که به برقراری بهداشت روانی در محیط کار توجه شود. اهمیت بهداشت روانی در محیط کار باعث بهبود عملکرد کارکنان، افزایش بازدهی و سود بیشتری، حفظ سلامت جسمانی، افزایش توجه و تمرکز و... می‌شود. سلامت روان، سلامت جسم و رفاه اجتماعی ۳ رکن زندگی سالم هستند. ذهن و جسم افرادی که سلامت روان دارند با هم در تعادل قرار می‌گیرند و فرد را به تعادل درونی می‌رسانند. سازمان‌ها باید به سلامت روانی همه اعضای خود در سطوح مختلف توجه داشته باشند، برای آن برنامه‌ریزی کنند و بودجه اختصاص دهند. سلامت روان روی عملکرد انسان، سلامت جسم و توانایی مدیریت استرس او تأثیر دارد. به همین دلیل است که توجه به سلامت روان در محیط کار باید جزو اولویت‌های سازمان‌ها باشد.

بخشی از تأمین اهداف سالم سازی محیط و فضای روانی کار به کارفرمایان، امکانات و منابعی برمی‌گردد که در اختیار کارکنان قرار می‌دهند و بخشی از آن به خود کارکنان بستگی دارد. برخی از کارکنان حتی موقع کار کردن در بهترین محیط‌های کاری هم، خود را با استرس‌های الکی درگیر می‌کنند و به سلامت روانشان آسیب می‌رسانند. تأمین بهداشت روانی در محیط کار پروسه‌ای دوطرفه است و به همکاری و تعامل کارکنان و کارفرماها بستگی دارد.

اختلالات سلامت روان یکی از سنگین‌ترین نگرانی‌های بهداشتی در دنیای امروز است مهم‌ترین تأثیرات منفی محیط روانی ناسالم شامل؛ بی‌انگیزگی در انجام کارها، نداشتن تمرکز روی وظایف، کاهش بهره‌وری و تضعیف عملکرد، احساس کمبود و پوچی در زندگی، کاهش توان جسمانی و تضعیف سیستم ایمنی، ناتوانی در برقراری ارتباطات مؤثر و واکنش‌های نادرست به رفتارهای اطرافیان و ناتوانی در تصمیم‌گیری صحیح است. هزینه‌های درمان افراد مبتلا به اختلالات سلامت روان، ۲ تا ۳ برابر بیشتر از افراد بدون بیماری است. افسردگی حدود ۲۰ درصد مواقع با توانایی فرد برای انجام وظایف شغلی فیزیکی تداخل می‌کند و در ۳۵ درصد مواقع عملکرد شناختی را کاهش می‌دهد. تنها ۵۷ درصد از کارکنانی که افسردگی متوسط را گزارش می‌کنند و ۴۰ درصد از افرادی که افسردگی شدید را گزارش می‌کنند، برای کنترل علائم افسردگی درمان دریافت می‌کنند.



کمیسیون سلامت، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی

پروندشال فایننشال (Prudential Financial) شرکتی آمریکایی در حوزه بیمه و خدمات مالی است. این شرکت بعد از مدتی استراتژی‌های سلامت روان را پیاده کرد. مسئولان شرکت همچنین سلامت روان کارمندانشان را منظم می‌سنجند تا نتیجه اقداماتشان در این زمینه را مشخص کنند.

این شرکت اعلام کرده است از وقتی برنامه‌های سلامت روان در محیط کار را اجرا می‌کند، این نتایج حاصل شده‌اند:

- ✚ افزایش بازدهی سازمانی
- ✚ کاهش استرس کارمندان
- ✚ کاهش میزان مرخصی‌های مرتبط با بیماری
- ✚ توانمندی مقابله با چالش‌های محیط کار
- ✚ استفاده از فرصت‌های پیشرفت و فعالیت خلاقانه در محیط کار
- ✚ کاهش میزان افسردگی و بیماری‌های روانی در میان کارمندان

از عواملی که سبب عدم سلامت روان در محیط کار می‌شوند می‌توان به عوامل ذیل اشاره نمود؛

۱. سیاست‌های نادرست در زمینه امنیت و سلامتی کارمندان

سیاست‌های امنیتی و سلامتی سازمان برای حفظ رفاه و رضایت کارمندان، مدیران و مشتریان تدوین می‌شوند. برخی از نشانه‌های سیاست‌های غلط در این زمینه عبارت‌اند از:

کارگران به شیوه‌ای خطرناک کار می‌کنند و به ایمنی و سلامت جسمی خود اهمیت نمی‌دهند

محل کار بیش از حد شلوغ است و ظرفیت کافی برای تعداد زیاد کارکنان را ندارد

تهویه، نور یا بهداشت محل کار مشکل دارد

ساعات زیادی را پرفشار کار می‌کنند و حق خسته‌شدن ندارند

فضاهای کاری که سیاست‌های درستی در زمینه امنیت و سلامتی کارمندانشان ندارند، سلامت روان اعضای سازمان را به خطر می‌اندازند. در چنین فضاهایی بازدهی کارمندان به پایین‌ترین حد ممکن می‌رسد و میزان ترک کار در آنها زیاد می‌شود. این شرکت‌ها معمولاً با مشکلات قانونی و کاهش سودآوری هم روبه‌رو می‌شوند.

۲. مورد حمایت قرار نگرفتن کارکنان

در شرکت‌هایی که مدیران از کارکنان خود حمایت نمی‌کنند، سطح سلامت روان کارگران بسیار پایین می‌آید. مدیران در این فضای کاری منابع کافی در اختیار کارکنانشان قرار نمی‌دهند و فقط از آن‌ها توقع بیجا دارند.



کمیسیون سلامت، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی

دو شرکت متفاوت را در نظر بگیرید که به تازگی کارکنانی جذب کرده‌اند. مدیر شرکت اول شرح دقیقی از وظایف به کارکنان جدید ارائه می‌دهد و همه چیز را برای آن‌ها شفاف سازی می‌کند. بنابراین نیرو جدید با آرامش و بدون استرس مشغول انجام مسئولیت های خود می‌شود.

در شرکت دوم، مدیر فقط توضیحات خلاصه واری درباره موقعیت شغلی می‌دهد و کارمند را در میان انبوهی از ابهامات رها می‌کند. این کارمند با فشار روانی بالا و استرس زیاد مشغول به فعالیت می‌شود. همچنین همیشه نگران است که بخشی از وظایف خود را انجام نداده باشد و به این خاطر جریمه شود.

در مثال بالا، سطح سلامت روان در محیط کار شرکت اول در درجه بالاتری از شرکت دوم قرار دارد.

۳. سوء عدم تعادل

تعادل در زندگی باعث می‌شود تا کمبودهای یک بخش در دیگری جبران شود. اما زمانی که فرد احساس کند، وظیفه های مختلفی که دارد در محیط کار و خانواده با هم تداخل دارند و باعث اختلال می‌شود، احساس تعارض بین کار و زندگی به وجود می‌آید.

این تداخل، باعث آسیب به عملکرد فرد در محیط خانه و کار می‌شود و همین طور سلامت روان او را در معرض خطر قرار می‌دهد. کاهش کارآمدی، احساس درماندگی، کاهش تعهد شغلی و کاهش رضایت شغلی، همگی این موارد از آثار سوء عدم تعادل بین کار و زندگی است. این تداخل نشان دهنده نادیده گرفتن اهمیت بهداشت روانی در محیط کار خواهد بود.

۴. تبعیض و نقض حقوق کارکنان

اگر در فضای کاری مسائلی مانند تبعیض بین کارکنان یا نقض حقوق آن‌ها صورت بگیرد، باعث ایجاد مانعی برای سلامت روان کارگران می‌شود. مسائلی مانند ترس از دست دادن موقعیت شغلی، مشارکت نداشتن سایر کارکنان در کارهای گروهی، مورد تمسخر قرار گرفتن از سوی همکاران، عدم ارتقای شغلی و... می‌تواند به صورت مستقیم بر سلامت روان کارگران تاثیر بگذارد.

۵. فشار کاری بالا

برخی از مدیران از کارکنانشان همیشه انتظار دارند در بهترین حالت خود باشند و بهترین عملکرد ارائه دهند. این توقع بیجا، فشار زیادی به کارکنان وارد می‌کند. کارکنان برای برآورده کردن انتظارات مدیران، میزان ساعت یا حجم کارشان را افزایش می‌دهند. در نتیجه دچار استرس شدید و خستگی می‌شوند. مستمر بودن چنین وضعیتی سلامت روان کارگران را به خطر می‌اندازد. این عامل به دلیل عدم برقراری بهداشت روانی در محیط کار، برای کارکنان به وجود می‌آید.

۶. نبود امنیت شغلی

یکی از اصلی ترین عواملی که سلامت روان کارکنان را تضعیف می‌کند، ترس است. ترس از اینکه شغلی پیدا نکنند و بیکار بمانند. همچنین نتوانند از پس صورت حساب‌ها و هزینه خانواده‌شان بر بیایند. در دوران شیوع ویروس کرونا، ترس از دست دادن



کمیسیون سلامت، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی

شغل به معضل جدی برای نیروهای کار در سراسر جهان تبدیل شد. البته باعث شد آسیب‌های جدی به سلامت روان آن‌ها وارد شود.

۷. برقراری ارتباط با مدیران

مدیرانی که قادر هستند با کارکنانشان ارتباطی صمیمانه برقرار کنند، سلامت روان در محیط کار آن‌ها ارتقا پیدا می‌کند. در سازمان‌هایی که کارکنان ارتباط مناسبی با مدیر خود ندارند، اهمیت بهداشت روانی در محیط کار روز به روز کمرنگ‌تر می‌شود. کارکنانی که ارتباط خوبی با مدیران ندارند از آن‌ها می‌ترسند و زمانی که با آن‌ها هم‌صحبت می‌شوند، مضطرب هستند و تحت فشار روانی شدیدی قرار می‌گیرند.

۸. سازگاری فرد با شرایط

یکی دیگر از اصول بهداشت روانی اطلاع فرد از محدودیت‌های خود و دیگران و پذیرفتن آنان است. توجه به تیپ شخصیتی تمام کارکنان الزامی است. عدم سازگاری فرد با محدودیت‌های خود چه مادی، چه جسمانی و چه ذهنی می‌تواند زمینه ابتلا به بیماری‌ها را فراهم آورد. بنابراین فردی که به دنبال بهداشت روانی است باید اهدافش را متناسب با توانایی انتخاب کند. اهداف غیرمنطقی و بلندپروازانه منجر به شکست شده و در نهایت مشکلات درونی و ناسازگاری به همراه خواهد داشت.

۹. عزت نفس ضعیف

کسانی که عزت نفس ضعیفی دارند، درباره استعدادهای خود مطمئن نیستند. همچنین خیلی برای خود ارزش قائل نخواهند بود. کسانی که عزت نفس بالایی دارند در کار خود زیاد ریسک می‌کنند و در سلسله مراتب امور به دنبال کارهای سطح بالا می‌روند. آن‌ها به دنبال کارهایی هستند که در آن رقابت زیادی وجود دارد. عزت نفس بالا باعث می‌شود که شخص به انتقادهای دیگران زیاد حساسیت نشان ندهد. برای خود اهداف بالایی در نظر می‌گیرد و برای رسیدن به آن اهداف بسیار تلاش می‌کند. توجه به عوامل روانی محیط کار باعث بهبود و تعادل عزت نفس در کارکنان می‌شود.

۱۰. وضعیت جسمانی

منظور از وضعیت جسمانی، مجموعه کاملی از آمادگی‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌های فیزیکی لازم در افراد، برای انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله می‌باشد. این بدان معناست که همیشه فرد توانایی‌ها و قابلیت‌های لازم را برای انجام کار محوله داشته باشد. ایجاد برخی حوادث در فضای کار، حاصل شرایط بدنی و نارسایی‌ها و معایب جسمی است.

اگر اهمیت بهداشت روانی در محیط کار دست کم گرفته شود، نتایج جبران ناپذیری به همراه خواهد داشت. چهار پیامد حاصل از سلامت روانی ضعیف در محل کار عبارت هستند از:



کمیسیون سلامت، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی

عدم تمرکز کافی: سلامت روان ضعیف باعث می‌شود فرد احساس بی‌انگیزگی و عدم تمرکز کند. وقتی انسان‌ها مشکلات روانی دارند، ذهن آن‌ها سرگردان می‌شود. همچنین افراد روی مشکلاتشان متمرکز می‌شوند. در نهایت باعث می‌شود بر روی کار خود تمرکز کافی نداشته باشند.

میزان عملکرد شغلی: وقتی احساس ناراحتی می‌کنیم، دستیابی به مهارت‌های رفتاری که نیاز به خلاقیت و انعطاف پذیری دارد چالش برانگیز است. بدون این مهارت‌ها، ما منابع روانی کافی برای عملکرد مناسب در شغل خود نخواهیم داشت.

برقراری ارتباط: وقتی از نظر عاطفی احساس خوبی نداشته باشیم، برقراری ارتباط خوب بسیار دشوار است. نبود بهداشت روانی در محیط کار ممکن است منجر به برداشت اشتباه یا واکنش بیش از حد به همکاران شود.

قدرت تصمیم‌گیری: کمبود اهداف سالم سازی محیط و فضای روانی کار، می‌تواند منجر به عدم کنترل افکار منفی و قدرت تصمیم‌گیری ضعیف شود. تصمیم‌گیری ضعیف ممکن است منجر به از دست دادن جلسات مهم کاری، دیر رسیدن به قرارهای کاری و عدم تعهد به سیاست‌های سازمان شود.

اقدامات مؤثر بسیاری وجود دارد که سازمان‌ها می‌توانند برای ارتقای سلامت روان در محیط کار انجام دهند. چنین اقداماتی همچنین ممکن است به بهره‌وری کمک کند. اقداماتی که کارفرمایان می‌توانند انجام دهند عبارتند از:

- ✓ ابزارهای خودارزیابی سلامت روان را در دسترس همه کارکنان قرار دهند.
- ✓ غربالگری‌های بالینی رایگان یا یارانه‌ای را برای افسردگی از یک متخصص بهداشت روان واجد شرایط ارائه دهند، به دنبال آن بازخورد مستقیم و در صورت لزوم ارجاع بالینی ارائه شود.
- ✓ برای داروهای افسردگی و مشاوره سلامت روان، بیمه درمانی را بدون هزینه یا کم هزینه ارائه دهند.
- ✓ برنامه‌های آموزشی، مشاوره، یا خودمدیریتی رایگان یا یارانه‌ای برای سبک زندگی ارائه دهند.
- ✓ مطالبی مانند بروشورها، و فیلم‌ها را در مورد علائم و نشانه‌های سلامت روان ضعیف و فرصت‌های درمان برای همه کارکنان توزیع کنند.
- ✓ سمینارها یا کارگاه‌هایی را برگزار کنند که به تکنیک‌های افسردگی و مدیریت استرس، مانند تمرکز حواس، تمرینات تنفسی، و مدیتیشن می‌پردازد تا به کارکنان کمک کند تا اضطراب و استرس را کاهش دهند و تمرکز و انگیزه را بهبود بخشند.
- ✓ ایجاد و نگهداری فضاهای اختصاصی و آرام برای فعالیت‌های آرامش بخش.
- ✓ به مدیران آموزش دهند تا به آن‌ها کمک کند علائم و نشانه‌های استرس و افسردگی را در اعضای تیم تشخیص دهند و آن‌ها را تشویق کنند تا از متخصصان بهداشت روان واجد شرایط کمک بگیرند.
- ✓ به کارکنان فرصت دهند تا در تصمیم‌گیری در مورد مسائلی که بر استرس شغلی تأثیر می‌گذارد، مشارکت کنند.
- ✓ مهیا کردن خدمات درمان بالینی برای اشخاصی که بیماری روانی دارند یا حس می‌کنند که از نظر روانی سالم نیستند
- ✓ فراهم کردن فضایی برای استراحت و آرامش در طول زمان کاری
- ✓ فراهم کردن ابزار خودارزیابی سلامت روان برای کارمندان
- ✓ به حداقل رساندن مأموریت‌های خارج از ساعات کاری



کمیسیون سلامت، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی

- ✓ بیمه سلامت روان و تأمین کمک هزینه برای مشاوره و داروهای روان درمانی
- ✓ کم کردن کارهای اضافی برای بهبود فرآیندهای کاری