

## بهداشت روان کارکنان در هر سازمان

مشاغل بخش مهمی از زندگی انسانها هستند. اشتغال به کار همراه با ایجاد یک منبع درآمد به افراد کمک می کند تا خواسته های شخصی خود را برآورده ساخته، شبکه های اجتماعی تشکیل داده و به جامعه خدمت کنند. در عصر تکنولوژی جدید در دنیا استرس های مختلفی وجود دارد که بعضی از این استرس ها مربوط به محیط کار است. مردم احساس می کنند که سوار بر یک دستگاه تردمیل هستند و فرار از آن امکان پذیر نیست. همه چیز با سرعت و شدت در حال انجام است و هیچ فرصتی برای توقف فرد و لحظه ای برای تفکر در تنهایی وجود ندارد. کاملاً قابل درک است که این شکل از زندگی و چنین فشارهایی سبب اضطراب و مشکلات روحی و جسمی فراوان برای فرد خواهد شد. بیشتر افراد شاغل، فشارهای روانی در کار را به گونه ای تجربه کرده اند.

### فشار روانی و کار

استرس تا حدی که فرد را در جریان کاری که برعهده دارد هوشیار نگه دارد، مفید است و انسان با روبرو شدن با استرس به آن دسته از الگوهای رفتاری روی می آورد که قبل از آن برایش کارایی نداشته است. برای برخی افراد استرس محرکی است که انجام بعضی کارها را حتمی می سازد، اما گاهی در برخی دیگر، به سبب فشارهای روانی کار، فرسودگی شغلی یا کارزدگی ایجاد شده و شخص توان مقابله با آن را نداشته و می تواند براحتی زندگی او را تحت تأثیر قرار دهد.

در کنار ضررهای ناشی از استرس کاری بر روان مثل افسردگی، اضطراب، خشم و... طولانی شدن آن می تواند بر سلامت جسمانی نیز تأثیر بگذارد و در نتیجه باعث کاهش رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی، افزایش غیبت کاری و کاهش بهره وری گردد. بیشتر وقت افراد در محیط کار می گذرد و به همین دلیل محیط کار اهمیت زیادی در تأمین سلامت جسمانی و روانی افراد دارد.

### عوامل مؤثر بر فشار روانی در محیط کار

فشار هیئت مدیره یا رؤسای اداره یا سازمان به مدیر یا کارکنان، مشکلات مدیریت، عملکرد ضعیف مدیریت، تغییرات مدیریتی و سازمانی، برچسب زدن به کارکنان، انتظارات و توقعات سازمان از کارمندان، پیشرفت تکنولوژی و نگرانی از کهنه شدن معلومات و اطلاعات، مهم بودن شرایط کار، دیر رسیدن به سرکار، خشونت، تبعیض، محروم شدن از حقوق یا پاداش یا اضافه کار، ناسازگاری بین افراد و نزاع با همکار، ترس از اخراج، مشغولیت ذهنی مداوم با مسائل کاری، نگرانی افراد نسبت به کار، خانواده و فرزند، دوری اعضای خانواده از یکدیگر، نگرانی مادران کارمند نسبت به وضع کودکان خود و احساس گناه به خاطر دور بودن از فرزندان، مشکلات اجتماعی، وضع اقتصادی و نیازهای گوناگون، سهیم نبودن در تصمیم گیری ها، شرایط بد کاری، محیط فیزیکی و روانی نامطلوب، کار خسته کننده و تکراری، کار خیلی کم و کار خیلی زیاد و طولانی، توقع کارکنان و... باعث می شود یک فرد شاغل از لحظه بیداری تا هنگام خواب همواره دچار هیجان، تنش، نگرانی و ترس باشد که گاهی با ظرفیت جسمی، عصبی و روانی وی متناسب است و گاه با آن سازگار نیست و بهداشت روان او را به خطر می اندازد.

### اهمیت بهداشت روان در محیط کار

بهداشت روان در محیط کار یعنی مقاومت در مقابل پیدایش پریشانی های روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان، یعنی سالم سازی فضای روانی کار، به نحوی که هیچ یک از کارکنان به دلیل عوامل موجود در محل کار گرفتار اختلال روانی نشوند، هریک از کارکنان از فعالیت ها و محل کار خود احساس رضایت کنند و علاقمند به آن محل باشند، همه

کارکنان قادر به ایجاد روابط مطلوب با محیط کار و عوامل موجود در آن باشند و هر یک از کارکنان نسبت به خود، رؤسا، همکاران و به طور کلی نسبت به محیط کار خود و خصوصاً نسبت به جایگاه خود در آن اداره یا سازمان احساس مثبتی داشته باشند.

بهداشت روان کارکنان در هر سازمان و مؤسسه از جمله مسائل مهمی است که باید به آن توجه شود و مدیران باید به نیروی انسانی و تأمین امکانات رفاهی، خواسته ها و نیازهای آنان به عنوان عاملی برای افزایش کارایی و سطح بهره وری توجه کنند.

مدیران یک سازمان به سبب مسئولیتی که در شغل خود دارند بیشتر از دیگران در معرض حوادث استرس زا قرار می گیرند و به همین دلیل بیشتر باید مراقب وضعیت عصبی و روانی خود باشند. لذا مدیران و کارکنان باید با آگاهی از میزان تحمل نسبت به سطح استرس پذیری خود و بکارگیری راهکارهای عملی برای افزایش قدرت تحمل و فشارپذیری فردی خود قدم برداشته و در راستای سالم سازی محیط و ارتقای بهداشت روانی سازمان حرکت کنند تا انرژی هایی که ناخواسته صرف تنش های محل کار می شود برای ارتقاء کمیت و کیفیت و تحقق اهداف سازمان مربوطه به کار گرفته شود.

ارائه توصیه هایی برای رسیدن به بهداشت روانی مطلوب در محیط کار:

برخی از راه ها که می تواند برای مدیران و کارکنان مفید باشد عبارتند از: شناخت موقعیت، تجربه در کار، استراحت به موقع، پرهیز از اشتغال به چند کار و هدف گرا بودن.

رعایت اصول بهداشت روان در محیط کار می تواند تا حدود زیادی از تنش جلوگیری کند. شناسایی، ارزیابی و کنترل عوامل زیان آور در محیط کار، ایجاد جو صمیمیت، همدلی، صداقت، همکاری و احترام متقابل در میان کارکنان، پرهیز از اعمال روش های مبتنی بر زور و اجبار در محیط کار، شناسایی استعدادها بالقوه کارکنان و فراهم ساختن شرایط برای بالفعل شدن و رشد و شکوفایی این استعدادها در حد توان و امکانات محیط کار، استفاده صحیح از افکار و نظرات کارکنان در تصمیم گیری ها، اطلاع رسانی در مورد گزارش عملکرد و برنامه های آینده سازمان، پرهیز از قضاوت های سطحی و مبتنی بر پیش داوری در مورد کار و اساس رفتار کارکنان، شناسایی دلایل واقعی کم کاری و غیبت از کار، بی حوصلگی و بی علاقه‌گی به کار، کم توجهی و بی دقتی کارکنان توسط مدیر یا رئیس، توجه به مشکلات و مسائل شخصی و خانوادگی کارکنان، آشنا ساختن کارکنان با واقعیت محیط کار، فراهم آوردن شرایط ارتقاء از لحاظ علمی و عملی در فعالیتی که به آن مشغولند، تشریح اهداف و خط مشی سازمان و حذف آن دسته از معیارها و عوامل سازمانی که از لحاظ اخلاقی، انسانی و فرهنگ سازمانی صحیح تلقی نمی شود، عدم تبعیض در محیط کار، صادر نکردن دستورات متناقض، مورد توجه قرار دادن نظر کارکنان در مواقع انتقال یا تغییر پست، راهنمایی گرفتن در صورت بروز مشکل، مضایقه نکردن از بکار بردن تشویق به موقع، داشتن اطلاع کافی از نوع کار هر یک از کارکنان و میزان مهارت و تخصص آنان، هماهنگی کار و مسئولیت و پرهیز از بردن کارهای اداری به منزل، استفاده به موقع از مرخصی بخصوص پس از اوج فشار کاری، دادن استراحت لازم در موقع خستگی به کارکنان، دسترسی و ارجاع به مشاور یا روانشناس سازمان در صورت نیاز و.... می تواند باعث ایجاد محیط کاری لذت بخش و برانگیزاننده شود.

یک مدیر کارآزموده باید طوری رفتار کند که حتی کارمندی که در پایین ترین رده شغلی مشغول به کار است به اهمیت مقام خود و نقشی که در جامعه ایفاء می کند پی ببرد، سعی در بهبود روابط بین همکاران نماید، از انتقاد شدید کارمندان خودداری کرده و اشتباهات را قابل اغماض و اصلاح پذیر جلوه دهد، لیاقت و حسن انجام وظیفه را مورد تحسین قرار دهد، از بزرگ نمایی نکات منفی پرهیز کند و از بکار بردن عبارات تشویق آمیز دریغ نکند.

مواردی که باعث سلامت جسم و روان در محیط کار می شود را رعایت نمایند مثل: استراحت کوتاه چند دقیقه ای در فواصل کاری، استفاده از موسیقی ملایم از طریق پیجر در زمان کوتاهی از روز به خصوص در ساعات آخر که خستگی زیاد دیده می شود، استفاده از رنگ های شاد در اتاق ها، تزئین اتاق مطابق میل کارمند ولی بر اساس ضوابط بدون افراط و تفریط، استفاده از لباس های مطابق با شئونات اسلامی ولی با رنگ های شاد، استفاده از امکانات رفاهی مثل اردوهای تفریحی، گردشگاه ها، جنگ های شادی، همایش ها و... فراهم کردن محیط فیزیکی مناسب و تلاش جهت جذابیت محیط کار حتی با گذاشتن یک گلدان کوچک روی میز یا کنار اتاق، یا یک عکس زیبا زیر شیشه میز. بکار بردن راه کارهای کاهش استرس مثل تکنیک های تنفس عمیق، آرام سازی عضلانی، استفاده از طبیعت، رژیم غذایی متعادل و طبیعی، خواب کافی، برنامه ورزشی منظم و... در طول زندگی روزمره به فرد کمک می کند تا بتواند بر استرس ها فائق آید و از عوارض جسمانی و روانی ناشی از آن در امان باشد.

#### مشخصات یک محیط کار سالم

مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد که تولید و بهره وری مورد تأکید قرار می گیرد. رعایت اصول بهداشت روان توسط مدیر سازمان باعث بهبود روابط می گردد که این مسئله به خودی خود به ارتقاء بهداشت روان در محیط کار و کاهش استرس محیط کار در بین مدیران، کارفرماها و کارکنان هر سازمان کمک می کند.

رئیس یا مدیر باید تلاش کند تا محیط کار برای کارکنان اضطراب آور نباشد و کارکنان احساس امنیت شغلی کنند و با شادی و نشاط و شوق و انگیزه و به دور از هرگونه خشم، درگیری و استرس بیهوده، به وظایف خود عمل کنند و از طرفی مدیر نیز با کمترین میزان استرس و کمترین فشار روانی بیشترین میزان رضایت شغلی را در خود و کارکنان بوجود آورد و با ارتقاء کمی و کیفی به سمت اهداف سازمان قدم بردارند