

باسمه تعالی

## «بهداشت روانی در محیط کار»

### مقدمه:

چشم‌هایت را بگشا و در پی انسانها باش، یا کاری را برای کسانی انجام بده که نیازمند مقداری وقت، کمی دوستی، اندکی همدلی و ذره‌ای خون گرمی و کار شاق انسانی هستند... این نیاز در هر گوشه و کناری احساس می‌شود. پس کاوش کن و ببین آیا جایی هست که انسانیت را در آنجا سرمایه گذاری نکرده‌ای. «آلبرت شوالترز»



بهداشت روانی همان سلامت فکر و قدرت سازگاری فرد با محیط و اطرافیان است. همچنان که از جسم خود مراقبت می‌کنیم روح خود را نیز باید مقاوم تر کنیم تا زندگی بهتری داشته باشیم. در زندگی، «چگونه بودن» خیلی مهمتر از «بودن» یا نبودن» است. ایجاد فرصت برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و کنار آمدن با خود و دیگران یکی از اهداف مهم و اساسی بهداشت روانی است. جوامع مختلف سعی می‌کنند تا سیاستهای مربوط به بهداشت روانی را سازماندهی کنند. اصل کلی در این تلاش سالم سازی محیط فردی و اجتماعی است که افراد جامعه را در بر می‌گیرد. این نگرش حکم می‌کند که افراد بیش از پیش با بهداشت روانی و چگونگی پیشگیری و درمان بیماریهای روحی آشنا شوند. چون در مواجهه با چالش‌ها و مشکلات روزمره، ما بر اساس ویژگی‌های روانی خود با آن‌ها برخورد می‌کنیم، هر چه از سلامت روانی بیشتر برخوردار باشیم به یقین آسیب پذیری ما کمتر خواهد بود. امید است با برخورداری از سلامت فکر و روان به موفقیت‌های بیشتری رسیده و بیش از پیش بر مشکلات غلبه نماییم.

### اهداف بهداشت روانی در محیط کار

بهداشت روانی در محیط کار یعنی مقاومت در مقابل پیدایش پریشانیهای روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان سازمان و سالم سازی فضای روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان سازمان و سالم سازی فضای روانی کار به نحوی که هدف‌های چندگانه زیر تامین شود:

1- هیچ یک از کارکنان سازمان به دلیل عوامل موجود در سازمان گرفتار اختلال روانی نشوند.

2- هر یک از کارکنان از اینکه در سازمان محل کار خود به فعالیت اشتغال دارند احساس رضایت کنند و علاقه مند به ادامه کار در آن سازمان باشند.

3- هر یک از کارکنان سازمان نسبت به خود، رؤسا، همکاران خود و به طور کلی نسبت به جهان اطراف خود و خصوصاً نسبت به جایگاه خود در سازمان احساس مثبتی داشته باشند.

4- همه کارکنان سازمان قادر به ایجاد روابط مطلوب با محیط کار و عوامل موجود در آن باشند.

### اصول بهداشت روانی در سازمان

1- ایجاد جو صمیمیت، همدلی، صداقت، همکاری و احترام متقابل در میان کارکنان سازمان.

2- پرهیز از اعمال روش های مبتنی بر زور و اجبار در محیط سازمان.

3- شناسایی استعدادهای بالقوه کارکنان تحت نظارت سازمان و فراهم ساختن زمینه رشد و شکوفایی این استعداد در حد توان و امکانات سازمان.

4- پرهیز از قضاوت های کورکورانه و مبتنی بر پیشداوری در مورد کار و رفتار کارکنان سازمان.

5- شناسایی دلایل واقعی کم کاری، غیبت از کار، بی حوصلگی و بی علاقه‌گی به کار، کم توجهی و بی دقتی کارکنان توسط مدیر و پرهیز از قضاوت های کورکورانه و مبتنی بر پیش داوری نسبت به اساس رفتار انسان.

6- آشنا ساختن کارکنان با واقعیت های محیط کار و حذف آن دسته از معیارها و عوامل سازمانی که از لحاظ اخلاقی، انسانی و فرهنگ سازمانی صحیح تلقی نمی شوند.

بنابراین مدیران باید تلاش کنند تا محیط کار برای کارکنان اضطراب آور نباشد و کارمندان احساس امنیت شغلی کنند و با شادی و نشاط و شوق و انگیزه به دور از هر گونه خشم و درگیری بیهوده، به وظایف خود عمل نمایند.

تاکنون برای مدیران، وظایف گوناگونی شناخته شده است و هر یک از صاحب نظران رشته های مدیریت و علوم رفتاری نیز نسبت به دسته ای از این وظایف توجه بیشتری نشان داده اند. در کتابهای مدیریت نسبت به وظایف خاص مدیران در زمینه برنامه ریزی سازماندهی و ... تاکید می شود و در مباحث مربوط به روان شناسی صنعتی بالینی، ابعاد انسانی محیط کار مورد توجه قرار می گیرد. سازمانی را در نظر بگیرید که هر چند مدیریت آن به همه وظایف خود عمل کرده است. اما کارکنان سازمان، افسرده، ناامید ناراضی و کم تحرک هستند و کمتر شادی می کنند و چهره آنان کمتر خندان است.



در این صورت آیا می توان گفت که مدیریت سازمان به وظایف اساسی خود عمل کرده و این حالت‌های کارکنان متأثر مشکل دیگری است که باید در جای دیگری حل شود؟ مسلماً "خیر".

## سازمان سالم

از 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 بهره‌وری مورد تاکید قرار گرفته است یکی از دلایل عمده وجود و پیدایش اختلالات روانی و رفتاری، نداشتن امنیت شغلی و اضطراب ناشی از آن است. در یک سازمان آن دسته از کارگران و کارمندانی که احساس امنیت شغلی در آنان پایین است و در نتیجه گرفتار اضطراب ناشی از بیکاری، تبعید، عزل از موقعیت مطلوب و محرومیت از سایر امتیازات و امکانات می باشند احتمالاً "بیش از دیگران برای ادراک منفی حوادث و اتفاقات آمادگی دارند. لذا مدیریت اینگونه سازمانها دایم با افرادی بی انگیزه و یا کم انگیزه مواجه است که هیچوقت نمی تواند در رسیدن به اهداف مطلوب و دستیابی به بهره‌وری قابل قبول موفق گردد.

بطور کلی نقش مدیریت طرح ریزی محیطی است که از لحاظ مادی و اجتماعی خشنود کننده باشد. در ضمن مدیر یک سازمان باید به تمام مسایل توجه داشته باشد و زمینه‌ای را از نظر روحی و روانی و ارضای انگیزه‌ها فراهم آورد که کارکنان، خود را شریک و سهم در کارها و عواقب ناشی از آن بدانند. در چنین شرایطی است که خلاقیت افراد تحت نظارت افزایش می یابد. البته فراموش نشود که ایجاد زمینه مناسب و فراهم آوردن شرایط رشد و شکوفایی و ارضای نیازهای مادی و روحی کارکنان به منظور ایجاد انگیزه بدون رعایت اصل مهم و غیر قابل اجتناب یعنی عدالت، ممکن نیست. داروی تمام دردها و گرفتاری‌های مادی و روانی، عدالت است که در هر زمینه‌ای و در هر زمانی باید اساس کار باشد در غیر اینصورت رضایت و موفقیت حاصل نمی گردد.

## روشهای آرامش درونی در محیط کار

برای رهایی از پیامدهای منفی ای که استرس و تنش‌های شغلی ایجاد میکند، بهترین روش، تنظیم یک برنامه منظم کاری همراه با استراحت است. کارهای خود را اولویت بندی کنید. معمولاً این شیوه موفق‌ترین، موثرترین و رضایت‌بخش‌ترین روش برای انجام دادن کارها است. برای سازماندهی امور همچنین کارهای زیادی می توانید انجام دهید مثل اینکه در زمان پاسخگویی به تلفن فقط همان کار را انجام دهید. با موقعیت‌های کاری، عجولانه برخورد نکنید. زمانی را برای فکر کردن به نحوه برخورد با مسایل اختصاص دهید و شیوه عمل خود را مشخص کنید. مثلاً اینکه صبح‌ها کدام یک از کارها را انجام

دهید و عصر به سراغ نامه ها بروید یا ابتدا کارتان را با خواندن نامه ها شروع کنید حتی اگر به میزان پنج دقیقه در مدت زمان صرف ناهار باشد. قرار ملاقات روزانه را در دفتر یادداشت کنید و اگر نمی توانید در یک روز به چندین نفر پاسخگو باشید برای روابط خود حد و حدود تعیین کنید.

اطلاعات مربوط به ساعات ملاقات، زمان های اوج کاری امور شغلی و خانگی را بنویسید. با این روش از نوشتن یادداشت ها بر روی تکه کاغذها که ممکن است گم شوند، خلاص شده و همه چیز در یک جا قرار می گیرد. در صورت مواجهه با موقعیت هایی که حالت روحی شما را دگرگون می کند و باعث عصبانی شدن شما می شود به جای داد و فریاد راه انداختن روش های آرام سازی ذهنی را پیش بگیرید. روش های «ریلکسیشن» مثل تنفس عمیق کمک بزرگی در کاهش عصبانیت به شما می کنند. همان طور که پشت میز نشسته اید روی صندلی لم دهید، چشمانتان را ببندید، تمام ماهیچه های خود را به حالت آرامی در آورید. این کار را از پاها شروع کنید و ادامه دهید تا تمام ماهیچه هایتان به آرامی برسد. آن گاه از راه بینی نفس بکشید و به تنفس خود توجه کنید و هنگام بازدم بگویید یک. دوباره نفس بکشید و هنگام بازدم بگویید یک. این کار را 20 دقیقه ادامه دهید. سعی کنید فقط صدای نفس کشیدنتان را بشنوید. تکرار کلمات تاکیدی مثل آرام باش یا سخت نگیر نیز می تواند کمک کننده باشد. این تمرین را هر روز به ویژه زمانی که در موقعیت تنش زا قرار می گیرید، انجام دهید. در موقع عصبانیت افکار مثبت را جایگزین افکار منفی کنید. مثلاً به جای اینکه خود را سرزنش کنید که چرا نتوانستید اموری را که به شما محول شده به نحو احسن انجام دهید، به خودتان امیدواری بدهید که این اتفاق تاثیری در رابطه شغلی شما با رئیس یا همکاران نمی گذارد و اشتباه یا اهمال کاری شما از طرف مدیرتان قابل درک است.

تیپ شخصی همکار یا مدیرتان را بشناسید و روحیه او را درک کنید. این نکته را به خاطر داشته باشید که همیشه آدم ها در یک وضعیت و حالت روحی - روانی نیستند. بعضی از افراد صبح ها سرحال و پرانرژی اند و عصرها خسته. به همین علت عصرها و شب ها ممکن است سطح تحمل شان بسیار پایین باشد و آماده عصبانی شدن باشند. در این گونه موارد بهتر است موضوعات و مسایل حساس بحث برانگیز را در ساعاتی با آنها مطرح کنید که صحبت هایتان با بحث و جدل پایان پذیرد.



“خنده درمانی” یکی از بهترین روش های مطلوب ضد اضطراب در زندگی استرس زای امروزی است. این روش قابل مقایسه با انواع دیگر راه های ایجاد آرامش و یا روش های درمان دارویی است. در درمان دارویی شما نیاز دارید به صورت فیزیکی، افکار خود را با دنیای فیزیکی اطراف قطع کنید، در صورتی که با خندیدن، شما نمی توانید به چیز دیگری فکر کنید یعنی شما یا فکر می کنید یا می خندید، هر دو با هم انجام نمی شوند.

در سایر روش‌های درمانی، نیاز دارید با توان زیادی تمرکز کنید تا شما را از فکرهای ناخواسته دور کند که گفتنش ساده ولی انجامش مشکل است. بنابراین، خنده‌درمانی، ساده‌ترین روش از روش‌های درمانی است که شما را به آرامش سریع می‌رساند. که در نشریه بعد به خنده و کاربرد آن در محیط کار می‌پردازیم.

### **معاونت منابع انسانی – امور کارکنان و رفاه – اداره درمان و رفاه**

**روزگار خوشی را برای شما آرزومند است...**

#### **منابع :**

- 1- دکتر ناصر میر سپاسی، مدیریت منابع انسانی و روابط کار
- 2- دکتر سید مهدی الوانی، مدیریت عمومی
- 3- دکتر سید جلیل لاجوردی، سازماندهی و رفتار سازمانی
- 4- دکتر ساعتچی، روانشناسی کاربردی برای ایران