

شب کاری ، نوبت کاری ، ساعت‌های مستمر حضور در محل کار بطور یکنواخت و فعالیت بدون تنوع و احساس یک نقش گذرا و غیر خلاق از سوی فرد شاغل ، از عوامل فشار روانی محسوب شده و باعث افزایش شیوع اختلالات روانی خواهد شد.



تغییر ساختار، دستور العمل و سیاست‌های کاری

ضعف برنامه ریزی و سیاست گذاری دراز مدت ، تغییر و نوسان ساختار اداری و مدیریتهای راهکارها ، تصمیم گیریهای لحظه‌ای ، همگی از علل استرس زایی برای فرد شاغل در محیط کار محسوب می‌شوند.

مشکلات مالی

میزان دریافتی حقوق و مزایا باید به دقت ارزیابی و به شکل مناسبی ، تخصیص داده شود. عدم نگرش صحیح و همه جانبه ، بی عدالتی و فقدان یک ساختار کاری و اداری روشن ، از عوامل استرس زا در محیط کار محسوب می‌شوند. بهتر است یک رابطه منطقی بین میزان کارایی از نظر کمی و کیفی و حقوق دریافتی برقرار باشد تا در رقابتی سالم افزایش کارایی نیز فراهم گردد.



آیا میدانید در پاسخ به فشارهای روانی چه رویه‌های ادعایی در انسان شکل می‌گیرد؟

در صورتی که شخص بطور مستمر در معرض فشارهای روانی قرار گیرد در وی فرسودگی شغلی ایجاد می‌شود و پاسخهای فیزیولوژیکی ، شناختی و رفتاری آسیب‌زا بروز می‌کند.

پاسخهای فیزیولوژیک

تغییرات عصبی - شیمیایی ، زیستی ، هورمونی ، سوخت و ساز در بدن ، افزایش فشار خون و میزان چربی و اسید اوریک مشکلات گوارشی ، دردهای بدنی ، سردرد ، سرگیجه ، اختلالات خواب و ... در بدن ایجاد می‌شود.

پاسخهای روانشناختی



دل مردگی ، احساس درماندگی ، بی تفاوتی احساس جدایی و بیگانگی از دیگران بدگمانی و بی اعتمادی نسبت به مدیران و همکاران و محل کار خود.

پاسخهای رفتاری

در محیط‌های کاری بصورت درگیریهای مکرر با همکاران و مدیران ، کاهش کمی و کیفی کار ، محدود شدن فعالیتهای تفریحی و اجتماعی ، گوشه گیری و انزوا طلبی ، فرار از کار و غیبتهای مکرر ، دزدی ، تخریب عمدی ، سوانح و حوادث ، رفتارهای خود تخریبی مثل سوء مصرف دارو و الکل ، تنزل درایفای نقش در ابعاد دیگر زندگی مانند بد رفتاری با همسر و فرزندان می‌باشد.

بعضی راهکارها

- آموزش و آشنایی کارکنان و مدیران با جنبه‌های مختلف شخصیتی انسان و بهداشت روانی .
- شناخت عوامل مخرب (مدیریت و رهبری غیر اثر بخش ، فرسودگی شغلی ، نادرست بودن شیوه‌های ارزیابی عملکرد شغلی ، انتخاب نادرست افراد برای آن شغل)
- استفاده از روشهای علمی برای انتخاب کارکنان .

- آموزش شیوه‌های صحیح ارتباط در ساختار اداری و شغلی .
- بکارگیری شیوه‌های درست و عملی ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان .
- پیشگیری از بروز اختلالهای رفتاری و پریشانیهای روانی در محیط کار مانند برکناری فردی که بدلیل اختلال شخصیت و مشکلات رفتاری با افراد تحت نظارت خود رفتار مناسبی ندارد.

- درمان و پیگیری مواردی از بیماریهای روانی که در محیط کار مشکل ساز می‌باشند.
- شناخت عوامل زیان آور محیطی و برنامه ریزی جهت تعدیل آنها.

اهداف ویژه در بهداشت روان کار

= پیشگیری از بروز بیماریهای روانی

= برقراری روابط سازگارانگانه با همکاران

= سالم سازی محیط کار به نحوی که کارکنان از تعادل روانی بهتری برخوردار باشند.

= دستیابی به هدفهای فردی ، خانوادگی و رضایت از محیط کار.

۱- خلاصه روان‌شناسی کاپلان ۲۰۰۳

۲- تحقیق در ارتقای سلامت - دفتر اروپایی سازمان جهانی بهداشت - ترجمه

دکتر محمد پوراسلامی - بهار ۸۰

۳- درسهای اخلاق مدیریت - قاسم واقفی - پاییز ۷۰

۴- روانشناسی کار - تالیف دکتر حمزه گنجی - بهار ۷۸

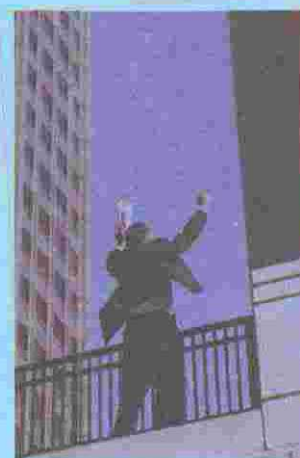
۵- مقاله‌هایی از اینترنت



معاونت بهداشتی بهداشت روان

بهداشت روان در محیط کار

.....از ویژگیهای 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 تاکید قرار گرفته است. امروزه در نگرش به تندرستی تنها سلامت جسمی مطرح نیست بلکه سلامت روانی، اجتماعی و کارآیی فرد در خانواده، اجتماع نیز مورد توجه قرار دارد. ممکن است به علت افزایش فشارهای روانی، افراد دچار مشکل شوند و زمینه برای ابتلا به بیماریهای روانی فراهم شود و بهداشت روان محیط کار را برهم زنند.



❖ ویژگیهای مرتبط با جسمیت

مسائل فرهنگی، مذهبی، ساختار جسمی و روانی در دو جنس مرد و زن متفاوت است و بایستی تناسب آن با شغل مورد نظر، سنجیده شود. برخی از مشاغل برای جنس خاصی تناسب ندارد.

❖ بیماری جسمی

در صورت وجود بیماری جسمی مزمن توانایی روانی و جسمی افراد تحت تاثیر قرار می گیرد و اگر افراد به مشاغلی گمارده شوند که از نظر جسمی و روانی، توانایی انجام آن را نداشته باشند این پدیده خود باعث تشدید بیماری آنان شده و کارآیی آنان را به شدت کاهش می دهد.

❖ تفاوت های فردی در ساختار روانی

دستگاه روانی در افراد مختلف با هم تفاوت دارد. همان طور که خصوصیات جسمی نیز در افراد مختلف تفاوت دارد میزان مقاومت و یا شکنندگی افراد در مقابل ناملایمات و فراز و نشیب های زندگی یا محیط کاری، با یکدیگر متفاوت است.

بنابراین در تصمیم گیریها، اعمال نظرها، جابجایی ها، تشویق و تنبیه ها بایستی به این نکات توجه داشت.

❖ میزان علاقه مندی و انگیزه در افراد

علاقه به کار باعث خلاقیت، رشد و شکوفایی، افزایش بازدهی و سرانجام رضایت شغلی خواهد شد. اگر فرد به شغلی گمارده شود که به آن علاقه نداشته باشد کار برای او تبدیل به یک تکلیف طاقت فرسا و یک شکنجه روانی مستمر خواهد شد و این می تواند باعث بروز مشکلات روانی و جسمی جبران ناپذیری گردد...

ب | عوامل محیطی و مربوط به کار

❖ عوامل فیزیکی و شیمیایی

سر و صدا، گرما، سرما، امواج، نور و مواد شیمیایی مختلف مثل سرب، جیوه و منگنز، کلر و... علاوه بر مشکلات جسمی، می توانند در بروز بعضی اختلالات روانی نقش داشته باشند.

محیط کار با تاثیر بر ساز و کارهای ایچاه استرس و تاثیر بر عادت های بهداشتی می تواند بر احتمال ابتلا به بیماریها اثر گذاره.

عوامل موثر در بروز اختلالات روانی

الف | عوامل فردی

ب | عوامل محیطی و مربوط به کار

عوامل گوناگونی مثل بیماریهای جسمی، وراثت، اجتماع، خانواده اقتصاد، فرهنگ، شغل، تغذیه، مصرف داروها، مواد و... در ایجاد بیماریهای روانی دخالت دارند. بعضی عوامل از ویژگیهای فردی، محیطی و یا شغلی می باشند.

الف | عوامل فردی

❖ وراثت:

بعضی از بیماریهای روانی در افراد مساعد از نظر ژنی، احتمال بروز بیشتری دارد. بنابراین در معاینات بدو استخدام باید به این نکته توجه شود. چون در صورت بروز بیماری روانی در شخص، این افراد در مقابل تنش های محیطی آسیب پذیرتر هستند.

