



عدم رعایت بهداشت روانی یک تهدید در محیط کار

بهداشت روانی در محیط کار یعنی مقاومت در مقابل پیدایش تنش های روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان سازمان و سالم سازی محیط و فضای روانی کار به نحوی که هدفهای چندگانه زیر تأمین شود.

- ⇐ هر یک از کارکنان از اینکه در سازمان محل کار خود به فعالیت مشغول هستند ، احساس رضایت نموده و علاقمند به ادامه کار در همان سازمان باشند.
- ⇐ هر یک از کارکنان سازمان نسبت به رؤسا و همکاران خود و همین طور نسبت به جایگاه خود در سازمان، احساس مثبتی داشته باشند.
- ⇐ همه کارکنان سازمان توانایی ایجاد روابط مطلوب با محیط کار و عوامل موجود در آن را داشته باشند و روابط انسانی مناسبی در سازمان برقرار باشد.
- ⇐ جلوگیری از به وجود آمدن مدیریت ناکارآمد، عدم شایسته سالاری، تبعیض و نقض حقوق کارکنان.



پیامدهای عدم توجه به بهداشت روانی در محیط کار:

➤ آسیب های روانی

- استرس شغلی: استرس ناشی از حجم کار زیاد، انتظارات غیرواقعی و فشارهای محیط کاری.
 - اضطراب و نگرانی مداوم.
 - کاهش تمرکز و تصمیم گیری ضعیف که احتمال خطاهای انسانی را افزایش می دهد.
 - مشکلات خواب و بی خوابی.
- فرسودگی شغلی: حالتی از خستگی جسمی و روحی ناشی از تنش های روانی در محیط کار.
 - کاهش انگیزه و بهره وری.
 - احساس بی تفاوتی یا ناامیدی.
 - کاهش خلاقیت و نوآوری.
- افسردگی : عدم توجه به بهداشت روانی می تواند منجر به اختلالات جدی مانند افسردگی شود.
 - احساس بی ارزشی یا ناامیدی.
 - کاهش انرژی و علاقه به کار.
 - اختلالات اجتماعی و انزوای فردی.

➤ آسیب های جسمانی

- بیماری های ناشی از استرس:
 - افزایش فشار خون، مشکلات قلبی و گوارشی به دلیل استرس های کاری.
 - مشکلات عضلانی و اسکلتی ناشی از فشارهای روانی.
- خستگی مفرط:
 - استرس و اضطراب می توانند به خستگی جسمانی و کاهش انرژی منجر شوند.
- رفتارهای ناسالم:
 - کارکنانی که تحت فشار روانی هستند، ممکن است به رفتارهایی مانند سیگار کشیدن، پر خوری یا مصرف مواد روی آورند.

➤ آسیب های اجتماعی

- کاهش روابط اجتماعی:
 - تنش های روانی محیط کار ممکن است باعث کاهش تعاملات اجتماعی کارکنان با همکاران و خانواده شود.
 - انزوای اجتماعی می تواند بهره وری و کیفیت زندگی را کاهش دهد.
- تعارضات کاری:
 - عدم مدیریت مناسب بهداشت روانی می تواند منجر به افزایش تعارضات و تنش ها میان کارکنان شود.

➤ آسیب‌های شغلی

کاهش بهره‌وری:

- کارکنانی که در محیط کارشان ناراضی هستند، ممکن است بهره‌وری کمتری داشته باشند و کیفیت کارشان کاهش یابد.
- افزایش غیبت کاری:
- مشکلات ناشی از عدم رعایت بهداشت روانی منجر به افزایش روزهای مرخصی یا غیبت کاری می‌شود.
- افزایش نرخ ترک شغل:
- عدم رعایت بهداشت روانی ممکن است باعث شود کارکنان، محل کار خود را ترک کنند.
- کاهش کیفیت خدمات:
- کارکنان ممکن است توانایی ارائه خدمات مطلوب را از دست بدهند.

➤ بروز حوادث

افزایش حوادث:

- خستگی و تنش‌های روانی باعث افزایش خطاهای فردی و احتمال وقوع حوادث در تاسیسات می‌شود.
- اختلال در مدیریت بحران:
- کارکنانی که در شرایط روانی خوبی برخوردار نیستند، ممکن است در شرایط اضطراری نتوانند به درستی عمل کنند.

➤ آسیب‌های اقتصادی

کاهش سودآوری:

- کاهش بهره‌وری و افزایش نرخ ترک شغل باعث کاهش درآمد سازمان و افزایش هزینه‌های جایگزینی کارکنان می‌شود.
- آسیب به شهرت سازمان:
- مشکلات ناشی از عدم رعایت بهداشت روانی در میان کارکنان می‌تواند منجر به کاهش اعتماد عمومی به سازمان شود.



راهکارهای ارتقاء بهداشت روانی در محیط کار

شناسایی عوامل خطر:

- ✓ استفاده از ابزارهایی مانند نظرسنجی‌ها و جلسات بازخورد برای شناسایی عوامل استرس‌زا.
- ✓ تحلیل شرایط محیط کار برای ارزیابی خطرات روانی-اجتماعی.

طراحی برنامه‌های حمایتی:

- ✓ ارائه خدمات مشاوره روان‌شناسی در محیط کار یا به صورت آنلاین.
- ✓ طراحی برنامه‌های رفاهی مانند فعالیت‌های ورزشی و تفریحی.

آموزش و آگاهی‌رسانی:

- ✓ آموزش کارکنان: مدیریت استرس، شناسایی علائم مشکلات روانی، و ایجاد تعادل کار و زندگی.
- ✓ آموزش مدیران: ایجاد مهارت‌های ارتباطی بهتر و توانایی شناسایی علائم استرس در کارکنان.

مدیریت مطلوب توسط مدیران و رؤسا:

- ✓ تنظیم شیفت‌های کاری به گونه‌ای که کارکنان استراحت کافی داشته باشند.
- ✓ برقراری تناسب بین تلاش و عملکرد کارکنان با مزایا و پاداش.
- ✓ مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها.
- ✓ ایجاد ارتباط محترمانه و بدون تنش مدیران و رؤسا با کارکنان.
- ✓ توزیع عادلانه کار و جلوگیری از فشار بیش از حد به یک گروه خاص.
- ✓ شناسایی دلایل واقعی کم‌کاری و غیبت از کار.
- ✓ بهینه‌سازی محیط کار از نظر عوامل فیزیکی و روانی.

تقویت فرهنگ سازمانی:

- ✓ ایجاد محیطی که کارکنان احساس ارزشمندی و حمایت کنند.
- ✓ تشویق کارکنان به بیان نگرانی‌ها و مشکلات خود بدون ترس از پیامدهای منفی.

نظارت و پایش مستمر:

- ✓ انجام نظرسنجی‌های دوره‌ای برای ارزیابی وضعیت بهداشت روانی در محیط کار.
- ✓ استفاده از شاخص‌های عملکرد برای نظارت بر تأثیر اقدامات انجام‌شده.