

## بررسی یافته‌های جدید روانشناسی

### و عوامل موثر در ارتقاء ایمنی و بهداشت روانی محیط کار

الهه چوبینه<sup>۱</sup> (مسئول مکاتبات)

فائزه کیوان مهر<sup>۲</sup>

۱. کارشناس بهداشت حرفه‌ای، شرکت صنایع ایمن فراز ارک، تبریز، ایران.

(Echubine@gmail.com)

۲. کارشناس بهداشت حرفه‌ای، گروه بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

(Faezeh.keyvanmehr@yahoo.com)

#### Abstract

One of the characteristics of a healthy organization is its employees' physical and mental health, and it should be considered important as much as the production and productivity are considered. So, controlling harmful factors in the workplace, providing, maintaining, and promoting the health of individuals is part of the intrinsic duties of any organization's HSE department. This research method is a literature review and reviews the existing literature on employees' mental health in the workplace. In the final part of this article, we present solutions for stress management, introduce critical strategies for creating mental health in the workplace, provide effective methods for psychological intervention in crises, and provide solutions to reduce stress in the workplace.

#### چکیده

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. کنترل عوامل زیان‌آور محیط کار، تامین، حفظ و ارتقاء سلامت افراد، جزء وظایف ذاتی واحد ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSE) هر سازمانی می‌باشد. روش این تحقیق، کتابخانه‌ای است و سیری بر اسناد موجود در زمینه بهداشت روانی کارکنان در محیط کار می‌باشد. در قسمت پایانی این مقاله، به ارائه راهکارهایی در خصوص مدیریت استرس، معرفی استراتژی‌های کلیدی برای ایجاد سلامت روان در محیط کار، ارائه روش‌های موثر جهت مداخله روانی در بحران‌ها و ارائه راهکارهایی جهت کاهش فشار روانی در محیط کار پرداخته شده است.

#### مقدمه

#### عوامل زیان‌آور محیط کار

بدون توجه به اعتقاد و سلامت جسمی و روانی کارکنان، حاصل نمی‌شود (۱).

کنترل شرایط محیط کار (عوامل زیان‌آور)، تامین، حفظ و ارتقاء سلامت افراد درون سازمانی (شاغلین) و برون سازمانی (مشتریان، افراد جامعه و ...) و حفظ منافع سازمان جزء وظایف ذاتی واحد ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSE) هر سازمانی می‌باشد (۲، ۳).

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. در یک جامعه‌ی سالم، مسئولیت سازمان‌های تولیدی منحصر به تولید هرچه بیشتر کالاها و خدمات سودآور نیست. مدیران سازمان‌های چنین جوامعی می‌دانند که تولید بیشتر وابسته به نتیجه و محصول مدیریت اثر بخش است و مدیریت اثر بخش نیز



راحت تر از درمان است. در تامین سلامت روان هم، چنین اصلی حاکم است. مدیر از مهره های اصلی تامین کننده سلامت روان کارکنان است و باید در این راستا برای کسب مهارت های شناختی و عاطفی- هیجانی در خصوص ارتباط با کارکنان هم آموزش ببیند و هم اقداماتی انجام دهد.

مدیران موفق برای تامین سلامت روان کارکنان سیستم و سازمان تحت مدیریت خود اقدامات زیر را انجام خواهند داد:

- ✓ ایجاد روابط دوستانه در بین کارکنان و مدیران با حفظ احترام و جایگاه شغلی
- ✓ به کارکنان مسئولیت اجرایی در حد توان انجام داده شود.
- ✓ شناسایی مواردی که باعث افت کارایی سازمان شده اند، مثل نداشتن انگیزه انجام کار داده شود.
- ✓ به کارکنان بازخورد مثبت یا منفی بعد از انجام ماموریت یا کاری که قرار است انجام گیرد.
- ✓ شناسایی استعدادها و ویژه کارکنان و فراهم کردن زمینه رشد آن استعدادها که در راستای اهداف موسسه می باشند.
- ✓ مدیر در دوره های مشخص و به طور منظم جلساتی با هدف به مشاوره گذاشتن پیشنهادات جدید برگزار کنید. این جلسات باعث حس مشارکت در بین کارکنان و در نتیجه افزایش سطح انگیزه خواهد شد.
- ✓ مشخص کردن هدف اصلی موسسه و منسجم کردن فعالیت ها در راستای رسیدن به آن.
- ✓ آشکار سازی قوانین مربوطه و آموزش آن به کارکنان. ایجاد رقابت سالم در بین کارکنان و مشخص کردن مسیره های پیشرفت فردی.
- ✓ نشاط جمعی را ایجاد و در سازمان جاری کند.
- ✓ ایجاد احترام متقابل در بین خود و کارکنان.
- ✓ مدیران اطمینان حاصل می کنند که کارکنان از کنترل بر روی ساعات، شیفت کاری و موقعیت شان در شغل برخوردارند (۷).

### روش کار و یافته ها

این تحقیق، یک پژوهش کتابخانه ای است و سیری بر اسناد موجود در زمینه بهداشت روانی کارکنان جهت دستیابی به عوامل موثر در ارتقاء ایمنی و بهداشت روانی محیط کار و همچنین ارائه راهکارهایی جهت مدیریت استرس و یافتن استراتژی مناسب برای ایجاد سلامت روان در محیط کار می باشد.

در این پژوهش، مباحث مربوط به سلامت روان در محیط کار را به طور کلی به سه دسته اصلی تقسیم بندی شدند:

۱. مباحث مربوط به رضایت شغلی.
۲. مباحث مربوط به استرس شغلی.
۳. مباحث مربوط به حوادث شغلی.

به طور کلی، عوامل زیان آور محیط کار به دسته های زیر تقسیم می شوند:

- ۱) عوامل زیان آور فیزیکی محیط کار
- ۲) عوامل زیان آور شیمیایی محیط کار
- ۳) عوامل زیان آور ارگونومیک محیط کار
- ۴) عوامل زیان آور بیولوژیکی محیط کار
- ۵) عوامل زیان آور مکانیکی محیط کار
- ۶) عوامل زیان آور روانی محیط کار

محققین در این مطالعه سنگ بنا و تمرکز اصلی خود را بر روی عوامل روانی محیط کار و بررسی یافته های روانشناسی صورت گرفته در حوزه سلامت روان (بهداشت روانی) در محیط کار قرار داده اند (۳).

## ۱. عوامل زیان آور روانی بهداشت روانی

### ۱-۲- بهداشت روانی

عبارت است از مجموعه عواملی که در پیشگیری و ایجاد یا پیشرفت روند وخامت اختلالات شناختی، احساسی رفتاری در انسان، نقش موثری دارند (۴). هدف در بهداشت روانی متفاوت است. گاه هدف پیشگیری اولیه است یعنی هنوز اتفاقی نیفتاده است. گاه هدف پیشگیری ثانویه است، به عبارتی مداخله زود هنگام در شناخت و درمان سریع نشانه های یک اختلال و بالاخره نوع سوم که پیشگیری می باشد. پیشگیری عبارت است از کاستن عوارض جنبی که در حاشیه یک مشکل روانی وجود دارد (۵). سلامت روان در محیط های کاری نیز به عنوان یکی از زیر مجموعه های بهداشت روانی بسیار حائز اهمیت می باشد. سلامت روان در محیط کار یعنی پیشگیری از مشکلات روانی در کارکنان و سالم سازی فضای روانی کار به نحوی که هیچ یک از کارکنان به دلیل عوامل موجود در محیط کار، گرفتار آسیب روانی نشوند، هریک از کارکنان، از فعالیت 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 هریک از کارکنان نسبت به خود، روستا، 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 (۶).

### ۲-۲- نقش کارفرما (مدیران) در سلامت روانی کارکنان

ادبیات غالب در سلامت این است که پیشگیری بهتر، ارزانتر و

الف) اجرای برنامه های مدیریت ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSE)

ب) استفاده از خاصیت رنگ ها جهت افزایش رضایت شغلی و بازده کاری پرسنل.

## الف) اجرای برنامه های مدیریت ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSE)

در پژوهش صورت گرفته توسط پاک جو و همکاران (۲) اثر بخش بودن برنامه های مدیریت HSE و ارتباط آن با رضایت شغلی در یک محیط صنعتی مورد بررسی قرار گرفت. در بحث شناسایی و اولویت بندی تأثیر برنامه های مدیریت HSE بر رضایت شغلی کارکنان نتایج نشان داد که ابعاد برنامه های کنترلی بهداشت حرفه ای و برنامه های کنترلی و پیشگیری ایمنی و آموزش به ترتیب دارای بیشترین تأثیر بر رضایت شغلی می باشند. در مورد بررسی کاهش بیماری ها و حوادث و تأمین، حفظ و ارتقاء سلامت جسمی، روانی اجتماعی افراد نتایج نشان داد که بعد از اجرای برنامه HSE نمره رضایت از متغیرهای زیر گروه برنامه های کنترلی بهداشت حرفه ای و برنامه های پایش سلامت مربوط به پیشگیری از بیماری ها و نیز زیر گروه برنامه های پیشگیری ایمنی و آموزش در پیشگیری از وقوع از حوادث به طور معنی داری افزایش داشته

## ۱. رضایت شغلی

رضایت شغلی را می توان عاملی روانی قلمداد کرد و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال پنداشت [۸]. یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را به فرد بدهد، در این حالت فرد از شغلش راضی است رضایت شغلی با تحقق مجموعه ای از عوامل حاصل خواهد شد که برخی از آنها عبارتند از:

- ✓ ماهیت و شرایط کار حقوق و دستمزد
- ✓ فرصت های موجود برای پیشرفت و ارتقای شغلی
- ✓ نحوه ی سرپرستی
- ✓ روابط همکاران
- ✓ و ... (۹).

از بین عوامل موثر بر رضایت شغلی، ماهیت و شرایط کار از اهمیت بیشتری برخوردار است، چرا که سلامتی جسمی، روانی و اجتماعی شاغلین و سایر افراد ذینفع سازمان، تحت تاثیر ماهیت و شرایط کار است و سازمان بدون نیروی انسانی سالم و کارآمد تقریباً بی معنی است (۲).

دو راهکار مهم و تاثیرگذار جهت دستیابی به رضایت شغلی قابل قبول در محیط کار عبارتند از:

جدول ۱. تاثیر رنگ بر ادراک افراد [۱۴]

اشیاء سبز و آبی بزرگتر از اشیاء زرد و قرمز به نظر می رسد.	اثر رنگ بر اندازه اشیاء
سطوح سبز و آبی دورتر به نظر می رسند و سطوح زرد و قرمز نزدیک به نظر می آیند.	اثر رنگ بر فاصله اشیاء
رنگ های با طول موج کوتاه (بنفش، آبی، سبز) یک شی را هموار به نظر می رسانند. رنگ هایی با طول موج بلند (زرد، قرمز) احساس نرمی و انعطاف را ایجاد می کنند.	اثر رنگ بر قابلیت انعطاف اشیاء
قرمز و زرد جزء رنگ های گرم، سبز و آبی جزء رنگ های سرد هستند.	اثر رنگ بر دمای اشیاء
قرمز، زرد و سفید جزء رنگ های سخت، آبی، سبز و سیاه از رنگ های نرم هستند.	اثر رنگ بر سختی اشیاء
اشیاء با رنگ روشن، سبک تر به نظر می آیند.	اثر رنگ بر وزن اشیاء

## ب) استفاده از خاصیت رنگ ها جهت افزایش رضایت شغلی و بازده کاری پرسنل

منفرد و همکاران طی بررسی هایی که در مورد تاثیر رنگ بر افراد در محیط های کاری در جهت افزایش بازدهی کاری کارمندان انجام دادند دریافتند که توجه به رنگ در محیط های کاری منجر به افزایش بازده و راندمان کاری و کاهش صدمات ناشی از هنجارهای محیط کار می شود (۱۳). رنگ عاملی است نیرومند که

است؛ لذا می توان نتیجه گرفت که اجرای برنامه ها در کاهش حوادث و بیماری ها و حفظ و ارتقاء سلامتی مؤثر بوده است (۲). با اجرای برنامه های مدیریت HSE که در جهت کاستن از مسائل و مشکلات ارگونومیک، استرس و فشار کاری و روانی بوده و نتایج نشان داد که این برنامه ها با استرس و فشار روانی رابطه معکوس دارد و نیز استرس و فشار با رضایت شغلی، رابطه منفی دارد که این نتایج با مطالعات متیو (۲۰۱۳) بشیر (۲۰۱۰) و رابرت کر (۲۰۰۹) همخوانی دارد (۱۰، ۱۱، ۱۲).



عوامل اصلی استرس زای شغلی در محیط های کاری:

- ✓ زمان طولانی و پیاپی انجام کار یا حجم بالای کار.
- ✓ انجام کار در ساعات غیر متعارف شب و انجام کار شیفتی.
- ✓ فقدان استراحت کافی حین کار.
- ✓ داشتن مسئولیت جان دیگران.
- ✓ احتمال بروز برخورد و درگیری با مراجعین یا همکاران.
- ✓ عملکرد نامناسب ابزار و وسایل کار.
- ✓ وضعیت های ناجور بدنی و غیرارگونومیک در محیط کار.
- ✓ عدم وجود حمایت های شغلی، بیمه ای و اجتماعی مناسب (۱۸)
- ✓ محرومیت های اجتماعی و خانوادگی نفر از کارکنان سطوح مختلف کاری (۱۱،۱۶).

پاداش: ذاکریان و همکاران در مطالعه ای که بر روی - عدم توازن تلاش کشور ایران انجام دادند، دریافتند که میزان عدم توازن تلاش- پاداش در کشور ایران نسبتاً زیاد است. در کارگران ایرانی متغیرهایی مثل سطح تحصیلات، داشتن برنامه ورزشی و داشتن حق انتخاب در زمان های کاری و استراحت می تواند میزان این عدم توازن را کمتر نماید (با کاهش عدم توازن می توان انتظار داشت که استرس شغلی و به تبع آن، مشکلات ناشی از آن در کارگران کاهش پیدا نماید) و پارامترهایی مانند داشتن شغل دوم، داشتن برنامه کاری به صورت شیفتی و ادراک از کمبود نیرو در محل خدمت می تواند این عدم توازن را وخیم تر نماید (۱۹).

به طور کلی، عوامل مادی که موجب ایجاد استرس در محیط کار می شوند در زیر آورده شده اند (۲۰):

۱. نور (نور ناکافی در کارگاه -تابش شدید و خیره کننده نور)
۲. سر و صدا (شرایط خاص روانی در اداره (مانند هیجان و همهمه)- قرار گرفتن مداوم در معرض صدای بلند ماشین آلات- مزاحمت صداهای بلند در اداره)
۳. دما (سرما شدید در بناهای باز و بی در و پیکر - قرار گرفتن طولانی در معرض گرما در کارخانه های تولیدی-نوسان در دمای فضای اداری)
۴. ارتعاش و حرکت (تجهیزات عملیاتی (مانند مته ضربه ای- رانندگی ماشین هایی مانند چنگک بالابر)
۵. هوای آلوده (تنفس گازها و دوده های سمی در آزمایشگاه فرآوری-قرار گرفتن پوست بدن در معرض عامل بیماری زا در کارخانه های شیمیایی-قرار گرفتن در معرض پرتوها به هنگام حادثه در کارخانه انرژی اتمی)
۶. عامل های ارگونومیک (بار کاری زیاد بر ماهیچه ها در محوطه الوار و چوب-فشار شدید حسی از صفحه فرمان کابین خلبان هواپیما - کار تنظیم شده ماشینی در خط تولید)

می تواند برانگیزد یا تسکین بخشد، حسی از گرمی یا سردی ایجاد کند، آزرده سازد یا خوشایند باشد. رنگ می تواند محیط پیرامون انسان را دگرگون سازد و بر خلاقیت او بیفزاید. انسان به کمک رنگ ها می تواند موجبات ارتقاء خودآگاهی خویش را فراهم آورد و به فردی سرزنده تر و فعال تر تبدیل شود (۱۴).

تأثیر رنگ بر ادراک افراد از محیط از آنجایی که رنگ بر خلق و خو و احساسات انسان ها اثر گذار است، لذا می توان از این ویژگی رنگ ها در جهت راحتی و افزایش بهره وری کارکنان استفاده کرد. جدول ۱ چگونگی اثر رنگ ها بر ادراک ما از محیط را نشان می دهد.

## ۲. استرس شغلی

با تغییرات ایجاد شده در محیط های کاری طی سالیان اخیر و پیشی گرفتن نیازهای شغلی از توانمندی های نیروی کار، استرس شغلی به یکی از جدی ترین چالش های نیروی کار تبدیل شده است (۱۵،۱۶). موسسه ملی امنیت و سلامت شغلی ایالات متحده (NIOSH) استرس شغلی را این گونه تعریف می کند: "استرس شغلی، پاسخ های فیزیکی و احساسی مضری هستند که وقتی الزامات کارمطابق توانایی ها، منابع یا نیازهای کارگر نیست، به وقوع می پیوندد. این امر ممکن است به بیماری و جراحت هم منجر شود" (۱۷).

در مطالعات گوناگون به تأثیرات مختلف استرس شغلی بر روی کارگران اشاره شده است که این تأثیرات دارای طیف گوناگونی از اختلالات مختلف سلامتی مانند مشکلات قلبی-عروقی، اسکلتی-عضلانی و بسیاری دیگر از بیماری ها تا تأثیر منفی بر روی بهره وری و افزایش غیبت های ناشی از کار است. با توجه به اهمیت موضوع و همچنین اثرات اشاره شده، لزوم مطالعه جوانب مختلف استرس شغلی و عوامل مؤثر بر آن و همچنین پیامدهای ناشی از عدم اصلاح آن به امری ضروری در محیط های کاری امروز تبدیل شده است. عوامل روانی محیط کار و استرس شغلی بر خلاف سایر عوامل زیان آور محیط کار، مختص شغل خاصی نیستند و در همه مشاغل به اشکال گوناگون و با درجات متفاوت وجود دارند. استرس شغلی در جمعیت کاری به طور جدی در حال افزایش می باشد و امروزه استرس شغلی، یک جزء جدایی ناپذیر زندگی هر فرد شده است و WHO از آن به عنوان اپیدمی جهانی نام برده است (۱۸).

در کشور آمریکا به طور متوسط یک چهارم جمعیت کاری از استرس شغلی رنج می برند. از هر سه کارگر اروپایی، یک نفر و بیش از چهار میلیون انسان در اتحادیه اروپا گزارش کرده اند که استرس شغلی را تجربه کرده اند.

فشار کاری را به عنوان یک فشارزای بالقوه در ارتباط با آسیب ها و حوادث شغلی مطالعه کرده اند و به رابطه ی معناداری بین آنها رسیده اند (۲۵،۲۶).

یکی دیگر از عوامل تاثیرگذار در بروز حوادث شغلی، اثرات نوبت کاری، شدت خستگی و اختلال خواب می باشد. افزایش خواب آلودگی و شدت های بالایی از خستگی در بسیاری از مشاغل شیفتی رایج بوده و اطلاعات نشان می دهد که این احساسات به ویژه در شیفت شب شایع تر هستند (۲۷). اسامیت اعلام نمود که خطر حوادث در هنگام شیفت شب ۳۰-۳۵ درصد افزایش می یابد (۲۸).

## بحث، نتیجه و ارائه ی راهکارها

### ۱. راهکارهای مدیریت استرس

- یاد بگیرید چگونه زمان را مدیریت کنید. برنامه روزانه ای که شامل زمانی برای کار، خانواده، غذا، ورزش و اوقات تفریحی باشد تنظیم و به آن عمل نمایید.

- اولویت بندی انجام دهید و از فرصت هایتان بهترین استفاده را کنید. مهمترین موارد را یادداشت و بر روی موارد مهم در لیست خود تمرکز کنید. نوشتن ایده ها به سازماندهی افکار و تقویت هدف های مهم کمک می کند.

- برای رهایی از استرس در برنامه روزانه خود اقدامات سالمی مانند (ورزش، مدیتیشن، موسیقی، ماساژهای آرامش بخش، حمام آب گرم، تنفس عمیق، معاشرت های اجتماعی و استفاده از تعطیلات و مرخصی ها) را وارد نمایید.

- اگر لازم بود به دنبال کمک های تخصصی در این زمینه باشید (کمک گرفتن از متخصصین حوزه سلامت روان) (۱۸).

### ۲. معرفی استراتژی های کلیدی برای ایجاد سلامت روان در محیط کار

الف) بهبود پشتیبانی-انجام اقداتی از قبیل موارد ذیل: فراهم نمودن برنامه های آموزشی برای مدیران و سرپرستان در مورد چگونگی حمایت از کارکنان بهبود یافته از، انعطاف پذیری و تسهیل در تدابیر مرخصی های استعلاجی و..

ب) ایجاد انعطاف پذیری- انجام اقداماتی از قبیل موارد ذیل: ارائه آموزش هایی در جهت مدیریت استرس و انعطاف پذیری برای کسانی که شغل های پر خطر دارند، ارائه ی راهنمایی و مشاوره و...

ج) مداخلات زود هنگام- انجام اقداماتی از قبیل موارد ذیل: ترویج و تسهیل دسترسی کارکنان به کمک های اولیه و رفاه کارکنان را در نظر گرفته و به درستی آنها را پشتیبانی و تامین منابع نمایید و...

د) طراحی هوشمندانه تر کار- انجام اقداماتی از قبیل موارد ذیل: ایجاد انعطاف در ساعت کاری و اینکه کار کجا، کی و چگونه انجام

## پیامدهای فردی ناشی از استرس شغلی

- ✓ اختلالات روانی مانند افسردگی و اضطراب.
- ✓ افزایش رفتارهای پرخطر مثل افزایش مصرف سیگار و الکل و سوء مصرف مواد.
- ✓ اختلالات خواب.
- ✓ اختلال عملکرد جنسی.
- ✓ مشکلات خانوادگی.

## پیامدهای سازمانی ناشی از استرس شغلی

- ✓ افزایش غیبت از کار.
- ✓ کاهش میزان بهره وری در کار.
- ✓ کاهش رضایت شغلی و تمایل به ترک کار.
- ✓ افزایش حوادث و تصادفات محیط.
- ✓ افزایش هزینه های مستقیم و غیر مستقیم (۱۸).

## ۳. حوادث شغلی

یکی از ملاحظات مهم و رو به رشد سازمانی، بهداشت و ایمنی کارکنان است. حوادث در محیط کار هر ساله باعث مرگ و از کار افتادگی گروه بزرگی از کارکنان می شود. لذا کارفرمایان به طور جدی، توجه و منافع سازمانی خود را معطوف به این مهم کرده اند (۲۱).

یکی از عوامل بسیار مهم و تاثیر گذار در بروز حوادث شغلی، عوامل روانی-اجتماعی می باشد. عوامل روانی-اجتماعی در اغلب محیط های کاری وجود دارند که می توانند جنبه های مختلف سلامتی کارگران را تحت تاثیر قرار دهند. مشکلات روانی اجتماعی می توانند منجر به اختلالات اسکلتی-عضلانی مرتبط با کار، افزایش ریسک بیماری های قلبی-عروقی، تاثیر بر زندگی افراد، غیبت از کار، افسردگی، جنبه های مختلف سلامت افراد و جراحات و حوادث شغلی می شوند (۲۲).

استرس شغلی و فشار کاری از جمله عوامل موثر و تاثیر گذار در نرخ حوادث شغلی گزارش شده اند. بر اساس مطالعات کیانی و همکاران که در شرکت ذوب آهن اصفهان صورت پذیرفت، آنها دریافتند که کاهش استرس شغلی به وسیله ی تغییر ادراک کارکنان از فشار کاری می تواند در پایین آوردن نرخ حوادث موثر باشد و همچنین کاهش ادراک فشار کاری به وسیله بهبود استرس شغلی می تواند در وقوع حوادث شغلی موثر باشد (۲۳).

لو و شنگ (۲۰۰۵) بعد فشار کاری را به عنوان هفتمین عامل ایمنی مطرح کرده اند (۲۴). همچنین پژوهشگران دیگر، نقش





## منابع

۱. سلامت روانی در ایران، نشریه همشهری.
۲. پاک جو، اکبر و میرزا ابراهیم طهرانی، مهناز و ملاماسی، سعید؛ بررسی اثربخشی برنامه های مدیریت ایمنی، بهداشت و HSE و ارتباط آن با رضایت شغلی، مورد مطالعه یکی از واحدهای تولید روغن نباتی غرب تهران، مجله محیط زیست ۱۳۹۵، زمستان مهندسی بهداشت حرفه ای، شماره ۴
۳. حسینی، بهارانچی و حریری زاده، حسن؛ عوامل فیزیکی و شیمیایی زبان آور محیط کار، موسسه انتشاراتی جهان جام جم، آذر ۹۳
۴. شاملو، سعید، ۱۳۸۲، بهداشت روانی، تهران، انتشارات رشد، چاپ پانزدهم.
۵. حسنی کبوترخانی، مرضیه و دینانی، شمس الدین، (۱۳۸۶)، اخلاق و آداب بهداشت روانی در زوجین از دیدگاه پیامبر اعظم (ص)، مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، چاپ ششم، ۸۹-۹۸
۶. بسته آموزش سلامت روان در محیط کار؛ دفتر آموزش و ارتقاء سلامت وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی؛ (iec.behdasht.gov.ir).
۷. بسته آموزش سلامت روان در محیط کار؛ وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی؛ دفتر سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد؛ مهر ۱۳۹۶.
8. Abedi L, Mazruee H. Individual factors affecting military forces job satisfaction. J Mil Med. 2010;12(1):45-9.
9. Stewart A. [Applied Social Psychology]. Mashhad: Aštane Qods Razavi; 1991
10. Bashir U, Ismail Ramay M. Impact of stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan. Int J Market Stud. 2010; 29 (1):122-6.
11. Kerr R, McHugh M, McCrory M. HSE management standards and stress-related work outcomes. Occup Med (Lond). 2009; 59(8):574-9. DOI: 10.1093/occmed/kqp146 PMID: 19812346
12. Mathew NA. Effect of Stress on job satisfaction among nurses in central kerala. J Busin Manage. 2013;7 (2):47-51
۱۳. منفرد، حانیه و صنایعیان، هانیه؛ بررسی تاثیر "رنگ ها" بر افراد در " محیط های کاری" در جهت افزایش بازده کاری کارمندان؛ ۱۳۹۷.
۱۴. استوار، مصیب، (۱۳۹۱) رنگ، نشر رازنامه، چاپ اول، تهران.
15. Kazronian S, Zakerian S, Saraji J, Hosseini M. Reliability and Validity study of the NIOSH Generic Job Stress Questionnaire (GJSQ) among Firefighters in Tehran city. JHSW. 2013; 3(3): 25-34. [Farsi]
16. Perry LS. The aging workforce: Using ergonomics to improve workplace design. Prof Saf 2010; 55(04): 22-8.
17. www.cdc.gov/niosh/
۱۸. بسته آموزش سلامت روان در محیط کار؛ دفتر آموزش و ارتقاء سلامت وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی؛ (iec.behdasht.gov.ir).

شود، ایجاد فرصت های بیشتر برای افراد و تیم هایی که در گیر هستند در فرآیند تصمیم گیری. برآوردن نیازهای امنیت و سلامت شغلی به منظور کاهش آسیب های روانی و فیزیکی.

م) ارتقاء بخشیدن فرهنگ کاری- انجام اقداماتی از قبیل موارد ذیل: اطمینان حاصل نمودن از اینکه کارکنان ارشد در ارتقاء سلامت روان خود درگیر شده و اطمینان از وجود محیطی مثبت و سالم در محل کار.

### ۳. مداخله روانی در بحران ها

مداخله روان شناختی تقریباً برای تمام افراد در معرض بحران لازم است. در مداخله و کمک به افراد دچار بحران حادثه می توان چهار مرحله کلی را به صورت زیر تعریف نمود:

الف) تسکین: در این مرحله شدت بحران، شرایط حمایت و کمک، امکانات و فرصت های تغییر، انواع روش های درمانی و احتمال خطرات ممکن برای مراجع بررسی و ارزیابی می شوند.

ب) حمایت: در این مرحله باید با توجه به شرایط و امکانات موجود در باره کمک های لازم تصمیم گیری شود. همچنین باید منابع موجود از قبیل: دوستان، حمایت های اجتماعی و توانمندی های خود مراجع بررسی و تقویت شوند.

ج) جهت دهی: این مرحله، مبادرت به عمل است. عمده اهداف این مرحله رهاسازی هیجانی، تسکین، فعال سازی و ارتقاء مهارت های سازگاری است. افراد بحران زده با مبادرت به عمل، قدم در راه رفع حالت بحران و حصول مجدد تعادل بر می دارند.

د) جهت گیری مجدد: در این مرحله اهداف زندگی مراجعین بازبینی، اهداف جدید ترسیم و شیوه های نیل به آن ها تعیین می شود. در این مرحله هدف درمان، به حرکت درآوردن نیروی بالقوه بحران برای رشد و پویایی مراجع است. روش های قابل استفاده در این مرحله به روش های نوسازی و رشد معروف اند (۲۹).

### ۴. ارائه ی راهکارهایی جهت کاهش فشار روانی در محیط کار

- ✓ به کارکنان و احساسات و آرزوهای آنها احترام بگذارید .
- ✓ کار و مسئولیت افراد را با قابلیت آنها هماهنگ کنید.
- ✓ نقش ها و مسئولیت های افراد را مشخص و آنها را تشویق به مشارکت در تصمیم گیری ها سازید.
- ✓ محیط فیزیکی مناسب فراهم آورید.
- ✓ اطلاعات و منابع مهم مورد نیاز جهت انجام درست کارها را برای کارکنان فراهم آورید.
- ✓ از بردن کارهای اداری به منزل خود داری کنید (۷،۱۸).

۱۹. مرتضی پور، علیرضا و همکاران؛ بررسی پارامترهای مؤثر بر عدم توازن تلاش-پاداش و استرس شغلی ناشی از آن؛ مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، تیر (IPWS) نتایج پیمایش عوامل روان- اجتماعی در محیط های کاری کشور ایران ۱۳۹۳، ۳۳۷، ۳۳۳-۳۳۳

۲۰. رندال راس، الیزابت آلتمایر؛ کتاب استرس شغلی (مدیریت استرس و اضطراب برای فرد و سازمان) ترجمه غلام رضا ۱۵، ۱۳۹۷ خواجه پور؛ ناشر: بازتاب، مهر

۲۱. حسینی، سیدشاهین؛ بررسی عوامل مؤثر سازمانی در کاهش حوادث ناشی از کار در کارگاه ها؛ ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۴۰، بهمن ماه ۱۳۹۰

۲۲. ارسلی، مازیار و همکاران؛ بررسی ارتباط بین فاکتورهای روانی-اجتماعی و حوادث شغلی در کارگران طرح اقماری دکل های نفتی شرکت ملی حفاری ایران؛ مجله ارگونومی، فصلنامه انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران، دوره ۱، شماره ۱، بهار ۱۳۹۳.

۲۳. کیانی، فریبا و همکاران؛ استرس شغلی و نرخ حوادث گزارش شده در میان کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان: نقش تعدیل کننده فشار کاری. دوره ۸، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۰

24. Lu C.S., Shang K.C. An empirical investigation of safety climate in container terminal operators. *Journal of Safety Research*; 2005, 36: 297-308.

25. Gillen M, Baltz D, Gassel M, Kirsch, L, Vaccaro D. Perceived safety climate, job demands, and coworker support among union and non-union injured construction workers. *Journal of Safety Research*; 2002, 33: 33-51.

26. Greiner B.A., Krause N, Ragland D.R., Fisher J.M. Objective stress factors, accidents, and absenteeism in transit operators: a theoretical framework and empirical evidence. *Journal of Occupational Health Psychology*; 1998, 3: 130-146

27. Smith CS, Reilly C, Midkiff K. Evaluation of three circadian rhythm questionnaires with suggestions for an improved measure of morningness. *Journal of Applied psychology*. 1989;74(5):728.

۲۸. احمدی، خدابخش؛ اصول و روش های مداخله روانی در بحران حوادث، طب نظامی، شماره ۱ (۶) بهار ۱۳۸۳ - صفحات ۵۱-۴۵