

کارنامه

بهداشت روانی در محیط کار

نویسنده : Dr.Dulcep.Estrella.Gust

مدیر هیات ریسه مرکز بهداشت و ایمنی حرفه‌ای فیلیپین

مترجم : شهناز نظری

مقدمه

در کشورهای صنعتی نظیر کشورهای اروپایی استرس‌های محیط کار بر بیش از یک سوم کارگران اثر می‌گذارد. در بسیاری از کشورهای دنیا مشکلات ناشی از عدم بهداشت روانی در حال افزایش است بطوریکه از هر ۱۰ کارگر یک نفر از مشکلاتی نظیر افسردگی، اضطراب، استرس‌های ناشی از خستگی و خستگی رنج می‌برد که در نهایت ممکن است به بیکاری و بستری شدن فرد منجر شود.

آمار نشانگر این است که مساله رو به رشد در تمام محیط‌های کاری مشکل حفظ سلامت روانی کارگران است.

در حقیقت عصر تکنولوژی جدید، افزایش خطرات فیزیکی و فشارهای اجتماعی فزاینده ناشی از صنعتی شدن، تهدیدی برای بهداشت روانی فرد در دوران کاری اش می‌باشد.

امروزه استرس‌های روانی منجر به درجات مختلفی از اضطراب و هیجان در محیط‌های کاری می‌شود. چنین استرس‌هایی به عنوان عامل اصلی گریز از کار و راندمان پایین کارگران شناخته شده‌اند. مطالعات مختلف ثابت کرده است که ۲۰ تا ۴۰٪ کسانی که با چنین مشکلاتی روبرو هستند به طور مداوم به پزشکان عمومی و یا کلینیک‌های تخصصی پزشکان طب کار مراجعه می‌کنند.

بهداشت روانی چیست ؟

اغلب، عدم آشنایی در ذهن، روح و روان فرد را معادل با بهداشت روانی دانسته‌اند اما بهداشت روانی چیزی بیش از این تعریف می‌باشد. در واقع بهداشت روانی، سلامتی روانی و اجتماعی فرد مطابق با فرهنگ محیط و جامعه می‌باشد.

بهداشت روانی یا فقدان آن، حالتی فراگیر است که در محیط‌های کاری و یا خارج از آن وجود دارد. با توجه به وجود استرس و استرس‌های مختلفی که سبب تهدید و به مخاطره افتادن بهداشت روانی فرد در محیط کار می‌گردد و با توجه به زمان زیادی که کارگر در محیط کار می‌گذراند توجه ویژه به مساله بهداشت روانی بسیار حایز اهمیت است.

سرعت و فشار در قرن ۲۱ واژه‌هایی کلیدی می‌باشند. بسیاری از مردم و بویژه کارگران احساس می‌کنند که سوار بر یک نوع دستگاه ترد میل^۲ هستند و فرار از روی آن امکان پذیر نیست. همه چیز با سرعت و شدت در حال انجام است و هیچ فرصتی برای توقف فرد و لحظه‌ای تفکر در تهایی وجود ندارد و به این ترتیب کاملاً قابل درک است که این شکل زندگی و چنین فشارهایی سبب اضطراب و

مشکلات فراوان روحی و جسمی برای فرد خواهد شد.

*** در بسیاری از کشورهای دنیا از هر ۱۰ کارگر یک نفر از مشکلاتی نظیر افسردگی، اضطراب، استرس‌های ناشی از خستگی و خستگی رنج می‌برد که در نهایت ممکن است به بیکاری و بستری شدن فرد منجر شود.**

بهداشت روانی جوابگوی سوالات مشکلی از قبیل اینکه علت وجود انسان و جهان چیست می‌باشد. بهداشت روانی دارای سطوح مختلفی است از آسوده زندگی کردن فرد به تنهایی و در کنار دیگران تا رسیدن به تکامل از طریق خودشناسی. فرد قوی می‌تواند مشکلات را بدون اینکه باعث ناراحتی او شوند حل کند به علاوه در زمان مواجهه با مشکلات قادر است بدنبال کمک باشد.

- جنون
- مشکلات روانی حاد ناشی از استرس‌های محیطی نظیر تماس با عوامل خطر آفرین محیط کار مثل منوکسیدکربن و سرب
- اختلالات روانی ناشی از جراحات سر
- علائم بیماریهای مغزی در نتیجه تماس با مواد الی نظیر تولوئن، استایرن و سرب
- خشونت
- حوادث
- مسمومیت

*** فاکتورهای استرس در محیط کار شامل تهدید اذیت و آزار، فشار جمعیت کاری، شرایط بد کاری، ناسازگاری بین افراد، خشونت، تبعیض، ترس از اخراج، مهم بودن شرایط کار، کار خیلی کم و کار خیلی زیاد و سهیم نبودن در تصمیم گیری ها می باشد.**

از اینرو نیاز به برقراری برنامه های بهداشت روانی با توجه به گسترش تکنولوژیهای جدید در بخش صنعت کاملاً قابل درک است .
تکنولوژی تولیدات انبوه، تکنولوژی اتمی و نوآوریهای تازه در بخش صنعت همواره باعث وارد شدن انواع استرسهای روانی به کارگران می شود . بخصوص این مساله در کشورهای پیشرفته و صنعتی کاملاً مشهود است .

چرا به برنامه های بهداشت روانی و شغلی نیازمندیم ؟

در کشورهای در حال توسعه ای نظیر فیلیپین شعار « ارزش یک اونس پیشگیری معادل یک پوند درمان است» می تواند یک شعار راهنمایی کننده باشد.

نظیر ارایه کار ضعیف، کار گریزی، اعتیاد به الکل و دارو رخ بدهد و همچنین مشکلات دیگری از قبیل بیماریهای مزمن جسمی نظیر : فشار خون بالا، بیماریهای مزمن جسمی - روانی و حوادث در محیط کار نیز ممکن است رخ دهد و در نهایت ممکن است به بستری شدن فرد در بیمارستانهای روانپزشکی منجر شود.
در این حالات باید توجه شود که استرس به عنوان یک عامل اصلی مطرح است اما عوامل مهم دیگر نیز نظیر ژنتیک، شخصیت فرد و سیستم های حمایتی از اشخاص نیز مطرح می باشد .

علت اهمیت صحبت در مورد شیوع اختلالات روانی اجتماعی در محیط کار چیست ؟

در یک مجموعه کاری اختلالات روانی به دو گروه عمده تقسیم می شوند :

- ۱) مشکلاتی که در بین همه مردم وجود دارد.
- ۲) مشکلاتی که خاص محیط های صنعتی و کاری می باشد و مطالعات مختلف بیانگر این است که ۳۰٪ از جمعیت کشور دچار این اختلالات می باشند.

اغلب کارگران مشکلات روانی خود را از پزشک یا سرپرست خود مخفی می کنند . دلیل این مساله ترس از پدنامی است .
به هرحال ما می دانیم که یک ارتباط واقعی بین بیماریهای جسمی و روانی وجود دارد.
پژوهشی که در انگلستان انجام شده نشان داده است که درمان نیمی از بیماریهای روانی بیش از ۱۲ ماه به طول می انجامد . بیماریهای روانی خفیف نیز از جهت اینکه مانعی برای تولید و عامل غیبت کارگر محسوب می شود می تواند خسارت بار باشد .

بیماریهای روانی اجتماعی ناشی از شغل عبارتند از :

- اضطراب شدید
- افسردگی

چرا صحبت کردن در رابطه با بهداشت روانی مهم است ؟

امروزه در کشور فیلیپین بسیاری از مشکلات روانی ناشناخته باقی مانده اند . خصوصاً با رشد منفی اقتصاد بنظر می رسد برنامه های بهداشت روانی و شغلی به عنوان آخرین نیاز در فهرست نیازمندیهای کشورها ثبت می شود . در ضمن ما نمی توانیم نسبت به ایجاد برنامه هایی با آینده نا مطمئن اجتماعی و اقتصادی بی تفاوت باشیم .

این سوال وجود دارد که آیا در کشورهای در حال توسعه ای نظیر فیلیپین جایی برای برنامه های بهداشت روانی و شغلی وجود دارد یا خیر؟ و این برنامه ها باید به چه صورت و در چه راستایی باشد؟

دستیابی به بهداشت روانی و شغلی نیازمند سطح پیشرفته ای از مدرنیسم است . این مساله با توجه به واقعیت های اقتصادی و اجتماعی کشور فیلیپین کاملاً قابل توجه است .

یک کارگر معمولی (منظور از کارگر مدیر و سرپرست هم می باشد) به طور متوسط ۶۰٪ از ساعات بیداری خود را در محل کار می گذارند . فاکتورهای استرس در محیط کار شامل تهدید اذیت و آزار، فشار جمعیت کاری، شرایط بد کاری، ناسازگاری بین افراد، خشونت، تبعیض، ترس از اخراج، مهم بودن شرایط کار، کار خیلی کم و کار خیلی زیاد و سهیم نبودن در تصمیم گیری ها می باشد . در مجموع فاکتورهای روانی اجتماعی مهم می توانند به ۵ گروه عمده تقسیم شوند که عبارتند از:

۱- محیط فیزیکی کار

۲- ماهیت خود شغل

۳- زمان کار

۴- نقش کارگران

۵- تکنولوژی و صنایع جدید

ممکن است این شرایط به تنهایی یا در مجموع، اثرات ویژه ای روی فرد داشته باشد و منجر به ایجاد مشکلاتی نظیر اختلالات حافظه، پرخاشگری، اضطراب و یا اختلال در خواب شود و ممکن است مشکلات رفتاری در هنگام کار

مطالعات نشانگر این مطلب است که بنر بیماری که توسط تکنولوژیهای جدید پاشیده شده در حال جوانه زدن است.

مطالعاتی که بر روی شیفت های کاری انجام شده بیانگر این مساله است که شیفت های کاری مختلف سبب بوجود آمدن اختلالاتی در خواب و خواب آلودگی فرد در حین کار خواهد شد و سبب هجوم خستگی به علت فقدان استراحت می شود. کم بودن انگیزه و هراس از خطرات کار در شب ممکن است سبب ایجاد بیماری تومر در فرد شود و در نهایت منجر به وخامت حال فرد چه از نظر جسمی و چه از نظر سلامت روانی شود.

دلیل دیگر نیاز به برنامه بهداشت روانی و شغلی این حقیقت است که نرخ بیکاری در حال حاضر حدود ۱۰/۶٪ و نرخ افراد نیمه بیکار حدود ۱۶٪ است. ادامه افزایش روند بیکاری نقش مهمی در افزایش فشارهای روحی روانی دارد. در حقیقت مطالعات بیانگر این مطلب است که وضعیت سلامت خانواده شخص بیکار در طول دوره بیکاری رو به وخامت می رود و مساله بیکاری نه تنها بر روی نان آور خانواده بلکه بر روی همسر و فرزندان فرد هم اثر می گذارد.

در کشور فیلیپین سیستم های حمایتی به عنوان یک عامل حفاظتی جهت کاستن از فشار بر روی افراد مطرح است. اما این عامل تا چه اندازه و چه مدت موثر است؟

امروزه ما اطلاعات بسیار کمی از میزان توقف تولیدات در نتیجه استرسهای روانی کارگران داریم. این مساله برای محیط هایی که بیماری روانی بصورت فراگیر در می آید و یا در محیط هایی که مرگ و میر یا انواع معلولیتها و ناتوانیها در اثر تماس با مواد شیمیایی رخ می دهد صادق است. این مسایل سبب بوجود آمدن اضطراب شدید در کارگران و تردید آنها برای بازگشت به کار خواهد شد.

ما با چه محدودیت هایی روبرو هستیم؟
نیازی به توجیه ضرورت بهداشت فردی چه از نظر جسمی و چه از نظر روحی نمی باشد اما در سطح یک مجموعه ضرورت برقراری

برنامه های بهداشت روانی با توجه به کمبودهای اقتصادی جای سوال زیادی دارد. هر برنامه ای نیاز به امکانات مالی دارد اما خوشبختانه در نهایت برنامه های بهداشت روانی امروزه به عنوان یک واقعیت در محیط های کاری پذیرفته شده است.

*** فشارهای محیط کار می تواند منجر به ایجاد مشکلاتی نظیر اختلالات حافظه، پرخاشگری، اضطراب و یا اختلال در خواب شود و ممکن است مشکلات رفتاری در هنگام کار نظیر ارایه کار ضعیف، کار گریزی، اعتیاد به الکل و دارو رخ بدهد و همچنین مشکلات دیگری از قبیل بیماریهای مزمن جسمی نظیر: فشار خون بالا، بیماریهای مزمن جسمی- روانی و حوادث در محیط کار نیز ممکن است رخ دهد**

به هر حال ما با این واقعیت روبرو هستیم که محدودیت های فراوانی وجود دارد که ممکن است برنامه های بهداشت روانی را با شکست روبرو کند. اجرای هر برنامه ای نیاز به قوانین توسعه یافته دارد. نیازی به بیان این مطلب نیست که امروزه برنامه های بهداشت حرفه ای به عنوان یک امر پذیرفته شده در محیط های کاری در نظر گرفته می شود.

اما به هر حال ما با محدودیت های فراوانی برای اجرای برنامه های بهداشت روانی روبرو هستیم. بهداشت شغلی معمولاً به عنوان بخش جداگانه ای در برنامه های آموزشی سطوح مختلف (عمومی و تخصصی) در نظر گرفته نمی شود. پزشکان جوان بندرت در این زمینه آموزش می بینند. با وجود افزایش تعداد روانپزشکانی که بطور خصوصی کار می کنند در محیط های

کاری کمبود نیروی ماهر در زمینه بهداشت روانی همواره احساس می شود. در فیلیپین و سایر کشورهای در حال توسعه کارگرانی که در موسسات کوچک مشغول به کار هستند بندرت در برابر استرسهای روانی محیط کار حمایت می شوند.

مدیریت استرس یا شناسایی و گزارش مشکلات روانی اجتماعی و سرویسهای بهداشتی همواره آخرین مساله ای است که در این موسسات به آن اهمیت داده می شود.

مشکل دیگر این واقعیت است که اغلب تاسیساتی که حدود ۵ کیلومتر تا نزدیکترین بیمارستان فاصله دارند فاقد سرویسهای درمانی و پزشکی می باشند و مدیریت اغلب درگیر مساله درمان است تا مساله پیشگیری. به علاوه اغلب بیماریهای روانی ناشی از تماس با مواد سمی در آزمایشات تشخیص پزشکی در نظر گرفته نمی شوند. مشکل روبه رشد دیگر افزایش تعداد کودکان و نوجوانان کارگر می باشد. این افزایش به قدری سریع است که دولتمردان قادر به کنترل و توقف این پدیده نمی باشند. تحقیقات بیانگر این واقعیت است که در این حالت بهره کشی و استثمار بصورت پرداخت دستمزدهای بسیار پایین و ساعات کار طولانی و همچنین بیمه نکردن کارگران رخ می دهد.

در ضمن کار کارگران کودک و نوجوان همواره با ریسک بالایی از خطرات و حوادث همراه است. ضمن اینکه کار کودکان سبب محروم شدن آنها از دوران کودکی شان و لذت بازی با همسالانشان خواهد شد. بسیاری از این کودکان وقتی به مدرسه بر می گردند از مشکلات جسمی و روانی رنج می برند که باعث عقب افتادن آنها از سایر همسالانشان خواهد شد و در بسیاری مواقع این مسایل سبب انصراف فرد از تحصیل خواهد شد.

برنامه های کاربردی پیشنهادی برای دستیابی به بهداشت روانی شغلی:

- تحقیقات بهداشت روانی شغلی باید با اهداف زیر صورت پذیرد:
- کاهش میزان شیوع مشکلات روانی و شغلی در صنعت تا

- دسترسی به فعالیتهای مربوط به ارتقا روانی (در محیط کار یا سایر محیط ها) که شامل مشاوره، آمادگی جسمانی، تکنیکهای ریلکسیشن (افزایش آرامش روحی افراد)، مدیریت زمان، و نیز در نظر داشتن ناتوانی های افراد می باشد .

۳- بررسی و رسیدگی به شکایات و مطالبه خسارت از سوی کارگران بدلیل بروز بیماریهای روانی ناشی از کار باید بصورت علمی صورت پذیرد تا مانع از بروز مشاخره و کشمکش و همچنین رسیدگی ضد و نقیض و خودسرانه به این شکایات گردد که بدون شک این موضوع از اهمیت فراوانی برخوردار است. از آنجاییکه که مسوولیت رسیدگی به این شکایات اغلب متوجه پزشکان و وکلای می باشد این مساله موجب می گردد دولت اطلاعات اساسی و مهمی را به منظور راهنمایی این افراد جهت تصمیم گیری تهیه نماید .

۴- برنامه ریزی جهت توان بخشی و بازگشت نیروی انسانی به محیط کار

۵- همکاری و تعاون بین بخش مدیریت و گروه های کاری باید مورد تشویق قرار گیرد و نیز نقش واحدهای تجاری و تشکلات کارفرمایی در این زمینه باید مشخص شده و ارتقا یابد و همچنین همکاری لازم با متخصصین رفتار شناسی در خارج از محیط کار انجام شود .

امید است که با توجه کافی به بهداشت شغلی موجبات ارتقای ایمنی و بهداشت در محیط کار فراهم گردد . برخی فعالیتها در این خصوص می تواند بستر ساز برنامه ریزی های سیستماتیک آینده باشد .

پانوشتها

- ۱- استرین : پیامدهای ناشی از استرس
- ۲- تردمیل (treadmill) : یک نوع دستگاه ورزشی مخصوص لاغری می باشد که فرد با دویدن بر روی آن بصورت ثابت وزن کم می کند.

بهداشت روانی در محیط کار قابل دستیابی است و می تواند به افراد جهت تشخیص و تجزیه و تحلیل عوامل زیانبار محیط کار و راهنمایی آنها در جهت گیری به سمت رفتارهای مثبت و بهداشتی کمک نماید .

راهکارهایی در جهت ارتقا بهداشت روانی در محیط کار

امروزه ملاحظیات علمی و اداری در زمینه بهداشت روانی در محیط کار بندرت مورد توجه قرار می گیرد با این وجود قوانین دولتی در این زمینه از بین نتایج گردآوری شده از مرکز بهداشت و ایمنی شغلی و بخشهای خصوصی از طریق روشهای زیر حاصل می شود :

۱- رایزنی مقدماتی با شرکا در سال ۲۰۰۴ کار گروهی در سطح کنفرانس ملی متشکل از وکلا، دانشگاهیان و مسوولین ایمنی در فیلیپین به منظور توسعه ملی و ارتقای بهداشت روانی در محیط کار تشکیل می گردد.

۲- برنامه ها باید براساس سیاستهای تدوین شده ای که ممکن است شامل موارد ذیل باشد، قابل دسترسی باشند :

- تئوری سازماندهی شده براساس بهداشت روانی

- ارزیابی یا ممیزی تنشهای درون سازمانی که شامل استرسهای ناشی از دقت در انتخاب کارکنان، توسعه پرسنل (کیفی و کمی) بروز تظلمات و شکایات در محیط کار و ... می باشد.

- ارزیابی ریسک در محیط کار، که شامل خطرات ناشی از آسیب پذیری افراد، عوامل سازمانی و عوامل خارج از محیط کار می باشد .

- تعیین روشهای پیشگیری و معالجه بیماریهای روانی ناشی از کار

- تقویت توانایی و قابلیتها از طریق آموزش کارگران و دسترسی به اطلاعات موجود در بخشهای خصوصی و دولتی

جاییکه ممکن است از کشاورزی گرفته تا کارهای کامپیوتری و اشتغال از راه دور

۱-۲) شناسایی عوامل اصلی تشدیدکننده مشکلات روانی در محیط های کاری (۱-۳) تدوین پیشنهاداتی برای دستیابی به درمان و پیشگیری و بویژه گسترش بهداشت، همچنین شناسایی، مدیریت و ارجاع مشکلات روانی به متخصصینی که در زمان نیاز در دسترس باشند.

۲- تحقیقات باید بوسیله کارشناسان موجود در محیط کار از جمله : خودکارکنان و تیم های بهداشتی محیط کار صورت پذیرد همچنین مطالعات مشترکی با دانشگاه ها و مراکز تحقیقاتی بهداشت و سلامت روانی انجام پذیرد.

۳- تحقیقات می تواند به صورت زیر شروع شود.

۱-۳) قرار گرفتن برنامه تحقیقات در دستور کار

۲-۳) تدوین برنامه خاص برای شناسایی اینکه چه زمانی و بوسیله چه کسی و با چه منابعی این تحقیقات باید انجام شود.

۳-۳) تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از استرسهای شغلی .

۳-۴) گسترش یک سری از ابزارهای تحقیقاتی معتبر برای مثال پرسشنامه ارزیابی و تخمین خطرات و استرسهای محیط کار، توجه به بحثهای گروهی .

۳-۵) انجام آزمایشات روانی و رفتاری برای شناسایی تاثیرات تماس با مواد آلی .

خط مشی و برنامه های بهداشت روانی

سیاست و خط مشی محیط کار باید تعیین شده و نتایج تحقیقات در خط مشی بهداشت و ایمنی محیط کار گنجانده شود . گسترش و توسعه بهداشت روانی با حمایت برنامه های مربوط به