



ارتقای سلامت در محیط کار

پژمان نظری

پزشک صنعتی شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا

سعیده روزافزای

پرستار شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا

چکیده

ارتقای سلامت در محیط کار به عنوان یکی از مهم‌ترین جنبه‌های مدیریت منابع انسانی و رفاه کارکنان مورد توجه قرار گرفته است. این مسئله نه تنها بر کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارد بلکه بر بهره‌وری، رضایت شغلی، و در نهایت موفقیت سازمانی نیز تأثیرگذار است. در این مقاله، به بررسی مفاهیم و استراتژی‌های ارتقای سلامت در محیط کار پرداخته و به مواردی چون سیاست‌های سازمانی، مشارکت کارکنان، و مداخلات بهداشتی اشاره خواهیم کرد.

واژگان کلیدی

محیط کار، ارتقا سلامت، کارکنان



مقدمه

سلامت کارکنان در واقع تعادل بین جنبه های مختلف زندگی جسمانی، اجتماعی، روحی، معنوی و هیجانی در محیط کار است (Whitman et al, 2014, Steinmo et al, 2016). و بخش جدایی ناپذیری از سلامت جسمانی کارکنان را در بر می گیرد.

پژوهشگران در فراگیرترین تعریف، سلامت در محیط کار را به عنوان خودشکوفایی و سلامت فکری و جسمی تعریف کرده اند و منظورشان ارائه یک وضع مثبت و راه های دستیابی به آن است که در تکامل فرد و سازمان نقش موثری را بر عهده دارد (Chanchai et al, 2016).

سلامتی و رفاه کارکنان در مجموع به عنوان سلامت کلی روحی، جسمی، عاطفی و اقتصادی کارکنان تعریف می شود. این شاخص می تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند روابط آنها با همکاران، تصمیماتی که می گیرند و ابزارها و منابعی که به آنها دسترسی دارند، باشد. ساعات کار، حقوق و ایمنی محل کار نیز تأثیر قابل توجهی بر رفاه کارکنان دارد. در حالی که این سلامتی و رفاه از فردی به فرد دیگر متفاوت است، رفاه کارکنان باید به طور متوسط به سطحی برسد که امکان ایجاد یک محل کار مولد و سالم را فراهم کند. عوامل بیرونی نیز به رفاه کارکنان کمک می کنند. استرس در مورد مسائلی مانند مسکن، سلامتی و خانواده همگی در عملکرد شغلی نقش دارند. (Jafari, 2012)

پژوهشهای متعدد نشان می دهند که ارتقای سلامت در محیط کار موجب کاهش رفتارهای ناسالم و هزینه های مربوط به سوانح، درمان و ناتوانی کارکنان می شود (Robroek et al, 2013, Van Rijn et al, 2013). در همین راستا و به دلیل امکان دسترسی به درصد بالای از جمعیت فعال، خطمشی و برنامه اصلی شرکتها موفق بر پایه سرمایه گذاری در زمینه ارتقای سلامت و حفظ وضعیت ایده آل برای کارکنان استوار است (Robroek et al, 2013, Rafifar et al, 2005)

تعریف و اهمیت ارتقای سلامت در محیط کار

ارتقای سلامت در محیط کار شامل تمامی اقداماتی است که برای بهبود سلامت جسمی، روانی و اجتماعی کارکنان انجام می شود. این اقدامات می تواند شامل سیاستها، برنامهها، و مداخلات مختلفی باشد که هدف آنها کاهش عوامل خطرزا، افزایش آگاهی سلامت، و حمایت از رفتارهای سالم در میان کارکنان است. یک برنامه جامع ارتقا سلامت به کارکنان کمک می کند تا شیوه کاری و زندگی خود را به منظور حرکت به سوی سلامتی مطلوب تغییر دهند. ارتقا سلامت ترکیبی از حمایتها و پشتیبانی آموزشی، اقتصادی و محیطی از رفتارهایی است که در محیط کار منجر به سلامتی کارکنان می گردند. منظور از سلامتی مطلوب، حالت تعادل میان سلامت جسمانی، روانی، اجتماعی و معنوی است (Gulledge et al, 1999).

اهمیت ارتقای سلامت در محیط کار به دلایل زیر بر مدیران و سازمان‌ها روشن است:

- ۱- افزایش بهره‌وری: کارکنانی که از سلامت جسمی و روانی خوبی برخوردار هستند، بهره‌وری بیشتری دارند.
- ۲- کاهش غیبت‌های کاری: مداخلات بهداشتی مؤثر می‌توانند میزان غیبت‌های کاری ناشی از بیماری‌ها را کاهش دهند.
- ۳- جذب و نگهداشت نیروی کار: سازمان‌هایی که به سلامت کارکنان اهمیت می‌دهند، در جذب و نگهداشت نیروی کار با استعداد موفق‌تر هستند.
- ۴- کاهش هزینه‌های درمانی: برنامه‌های ارتقای سلامت می‌توانند هزینه‌های مرتبط با بیماری‌های مزمن و شرایط پزشکی را کاهش دهند.

استراتژی‌های ارتقای سلامت در محیط کار

ارتقای سلامت در محیط کار نیازمند رویکردی جامع است که شامل مداخلات فردی و سازمانی می‌شود. برخی از استراتژی‌های کلیدی عبارت‌اند از:

مداخلات بهداشتی

مداخلات بهداشتی شامل برنامه‌های غربالگری، آموزش‌های سلامت، و برنامه‌های تشویقی برای ترویج رفتارهای سالم است. این مداخلات می‌توانند شامل موضوعاتی چون تغذیه سالم، ورزش، ترک سیگار، و مدیریت استرس باشند. مطالعات نشان داده‌اند که این نوع مداخلات می‌توانند به طور مؤثری سلامت کارکنان را بهبود بخشند و هزینه‌های درمانی سازمان‌ها را کاهش دهند (Baxter et al, 2014).

طراحی محیط کاری سالم

طراحی محیط کاری سالم شامل ایجاد فضاهایی است که از لحاظ فیزیکی و روانی برای کارکنان مطلوب باشند. این موضوع می‌تواند شامل بهبود شرایط ارگونومیک، کاهش نویز، تأمین نور مناسب، و ایجاد فضاهای استراحت مناسب باشد. بررسی‌ها نشان داده‌اند که محیط‌های کاری که به خوبی طراحی شده‌اند می‌توانند بهره‌وری و رضایت شغلی را افزایش دهند (Sundstrom, 2013).

حمایت اجتماعی و روانی

حمایت از سلامت روانی کارکنان از طریق ایجاد یک فرهنگ کاری مثبت و حمایت از تعادل کار و زندگی، به کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی کمک می‌کند. برنامه‌هایی مانند مشاوره روان‌شناختی، جلسات گروهی برای بحث درباره مشکلات کاری، و ارائه مرخصی‌های مناسب برای بازگشت به تعادل روانی، از جمله راهکارهای مؤثر در این زمینه هستند (Cooper et al, 2010).



مشارکت کارکنان

مشارکت فعال کارکنان در برنامه‌های ارتقای سلامت باعث افزایش انگیزه و مسئولیت‌پذیری آنان می‌شود. این امر می‌تواند از طریق ایجاد تیم‌های کاری مرتبط با سلامت، تشویق به ارائه پیشنهادات و ایده‌ها، و نیز ایجاد کانال‌های ارتباطی مؤثر بین مدیریت و کارکنان محقق شود. مطالعه‌ای نشان داده است که مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به سلامت محیط کار می‌تواند بهبودهای قابل توجهی در اثربخشی این برنامه‌ها ایجاد کند (Goetzel et al, 2002).

چالش‌ها و موانع

علی‌رغم مزایای فراوان، اجرای برنامه‌های ارتقای سلامت در محیط کار با چالش‌های متعددی مواجه است. برخی از این چالش‌ها عبارت‌اند از:

- * مقاومت سازمانی: برخی سازمان‌ها به دلیل هزینه‌های اولیه یا نگرانی‌های مرتبط با تغییر فرهنگ کاری، در اجرای این برنامه‌ها مقاومت می‌کنند.
- * محدودیت‌های منابع: اجرای برنامه‌های جامع ارتقای سلامت نیازمند منابع مالی و انسانی کافی است که ممکن است در برخی سازمان‌ها محدود باشد.
- * نگرش‌های منفی کارکنان: برخی کارکنان ممکن است نسبت به این برنامه‌ها بی‌اعتماد باشند یا احساس کنند که این برنامه‌ها به‌اجبار به آن‌ها تحمیل می‌شود.

نتیجه‌گیری

امروزه در هر سازمان یا شرکتی فراهم کردن شرایط کاری مناسب و کافی همراه با انگیزه‌های مضائقه به یک عامل اساسی در حفظ نیروی کار با کیفیت تبدیل شده است. بهزیستی سلامت و رفاه کارکنان به سلامت جسمی یا روانی محدود نشده، بلکه شامل درک موضوعاتی با ابعاد متعدد و مختلفی از فاکتور سلامتی شده است.

با توجه به شرایط، چالش‌های نوین محیط کار، استرس‌های شغلی فشارهای روحی روانی مالی وارده بر افراد، شناخت نیازهای جدید سلامت و رفاه در سطوح سازمانی، تعریف استانداردها و معیارهای نوین سلامت و همچنین ایجاد سازگارهای مناسب جهت رفع این نیازها یک ضرورت سازمانی به نظر می‌رسد.



ارتقای سلامت در محیط کار یک سرمایه‌گذاری مهم برای سازمان‌ها است که می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی کاری، افزایش بهره‌وری، و کاهش هزینه‌های درمانی منجر شود. با توجه به چالش‌های موجود، موفقیت در این زمینه نیازمند یک رویکرد جامع و مشارکتی است که تمامی سطوح سازمان را در بر گیرد. مدیران باید با برنامه‌ریزی دقیق و استفاده از استراتژی‌های مناسب، به ارتقای سلامت کارکنان خود اهتمام ورزند. این مقاله سعی داشت تا به‌طور جامع به موضوع ارتقای سلامت در محیط کار پرداخته و به روش‌ها و چالش‌های مربوط به آن اشاره کند.

منابع

- 1- Whitman MV, Halbesleben JRB, Holmes O. Abusive supervision and feedback avoidance: The mediating role of emotional exhaustion. *J Organ Behav.* 2014;35(1):38-53. [DOI: 10.1002/job.1852] 9. Piranveyseh P, Motamedzad
- 2- Steinmo SH, Michie S, Fuller C, Stanley S, Stapleton C, Stone SP. Bridging the gap between pragmatic intervention design and theory: Using behavioral science tools to modify an existing quality improvement program to implement Sepsis Six. *Implement Sci.* 2016;11:14. [DOI: 10.1186/s13012-016-0376-8] [PMID]
- 3- Chanchai W, Songkham W, Ketsomporn P, Sappakitchanchai P, Siriwong W, Robson MG. The Impact of an Ergonomics Intervention on Psychosocial Factors and Musculoskeletal Symptoms among Thai Hospital Orderlies. *Int J Environ Res Public Health.* 2016; 13(5):464. [DOI: 10.3390/ijerph13050464] [PMID]
- 4- Jafari M. The relationship between job satisfaction and occupational safety and occupational health status of nurses in a hospital (Persian). *Journal of Health and Safety at Work.* 2012; 2(3):41 -8.
- 5- Robroek SJ, van Lenthe FJ, Burdorf A. The role of lifestyle, health, and work in educational inequalities in sick leave and productivity loss at work. *International archives of occupational and environmental health.* 2013;86(6):619 -27 .[https:// doi.org/10.1007/s00420 - 012 -0793 - 1](https://doi.org/10.1007/s00420-012-0793-1) PMC3722458
- 6- Van Rijn RM, Robroek SJ, Brouwer S, Burdorf A. Influence of poor health on exit from paid employment: a systematic review. *Occupational and environmental medicine.* 2014; 71 (4):295 -301 [https:// doi.org.1136/oemed -2013 -101591](https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101591) PMid:24169931
- 7- Robroek SJ, Schuring M, Croezen S, Stattin M, Burdorf A. Poor health, unhealthy behaviors, and unfavorable work characteristics influence pathways of exit from paid employment among older workers in Europe: a four year follow -up study. *Scandinavian journal of work, environment & health.* 2013;39(2):125 -33 [https://doi.org /10.5271/sjweh.3319](https://doi.org/10.5271/sjweh.3319) PMid:22949091



- 8- Rafifar S, Damari B. Health Education and Promotion comprehensive System in Workplace. Tehran: Mehr Ravesh Publication; 2005 .
- 9- World Health Organization. Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policy - makers and practitioners. 2010 .
- 10- Thakur JS, Bains P, Kar SS, Wadhwa S, Moirangthem P, Kumar R, et al. Integrated healthy workplace model: An experience from North Indian industry. Indian journal of occupational and environmental medicine. 2012;16(3):108 .<https://doi.org/10.4103/0019-5278.111750> PMC3683177
- 11- Gulledge ,J, Marcus, J-community Health Education and promotion Manual-Aspen publishers.Merryland.USA.1999
- 12- Baxter, S., Sanderson, K., Venn, A. J., Blizzard, L & „Palmer, A. J. (2014). The relationship between return on investment and quality of study methodology in workplace health promotion programs. American Journal of Health Promotion, 28(6), 347-363
- 13- Sundstrom, E. (2013). Work Places: The Psychology of the Physical Environment in Offices and Factories. Cambridge University Press.
- 14- Cooper, C. L & „Cartwright, S. (2010). Healthy Mind; Healthy Organization—A Proactive Approach to Occupational Stress. Human Relations, 47(4), 455-471.
- 15- Goetzel, R. Z., Shechter, D., Ozminkowski, R. J., Marmet, P. F., Tabrizi, M. J & „Roemer, E. C. (2002). Promising Practices in Employer Health and Productivity Management Efforts: Findings From a Benchmarking Study. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 44(5), 338-348.



Health promotion in the workplace

Pejman Nazari , Mapna Boiler Group Co.,

Industrial Physician ,

Saeedeh Roozafzay, Mapna Boiler Group Co.,

Industrial Nurse,

Abstract

Health promotion in the workplace has been considered as one of the most important aspects of human resource management and employee welfare. This issue not only affects the quality of working life, but also affects productivity, job satisfaction, and ultimately organizational success. In this article, we will examine the concepts and strategies of health promotion in the workplace and we will mention things like organizational policies, employee participation, and health interventions.

Keywords

Work environment, health promotion, employees