

رویکرد های موثر بر ارتقا سلامتی در محیط کار

فاطمه مهدی زاده ۱، فائزه مهدی زاده ۱، حسین محسن زاده ۲، ایوب توکلیان ۳، روحیه فرزانه ۳*

۱. کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

۲. گروه اطفال، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران

۳. گروه طب اورژانس، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران

چکیده:

مقدمه: یک محیط کار ایمن و سالم به عنوان یک اولویت استراتژیک و با اهمیت طبقه بندی می شود. سلامت محل کار به فعالیت ها یا سیاست هایی اشاره دارد که هم حفاظت از سلامت و هم ارتقاء سلامت را در بر می گیرد. با توجه به اهمیت این مفهوم این تحقیق با هدف شناسایی و بررسی موارد با اهمیت در ساخت محل کار سالم بررسی و تدوین شده تا بتواند گامی به سمت محل کار سالم باشد.

روش کار:

این مطالعه مروری با جستجو در منابع کتابخانه‌ای و سایت‌های اینترنتی PubMed، ISI Web of Science و ISC بین سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۲۴ با استفاده از کلید واژه‌های سلامت، محیط کار، ارتقا سلامت انجام شده است.

نتایج:

بر اساس ادبیات موجود محل کار سالم مکانی شناسایی شد که در آن کارکنان و مدیران با در نظر گرفتن محیط کار فیزیکی، محیط کار روانی اجتماعی، منابع سلامت شخصی، مشارکت جامعه سازمانی برای حفاظت و ارتقای سلامت، ایمنی و رفاه همه کارگران و ارتقای سلامت، ایمنی و رفاه محیط کار، با یکدیگر همکاری می کنند:

نتیجه گیری:

سلامت محل کار شامل فعالیت ها و سیاست هایی است که تناسب اندام و رفاه کارکنان را در اولویت قرار می دهد. این سرمایه گذاری مزایای متعددی از جمله کاهش هزینه های مراقبت های بهداشتی، بهبود بهره وری و افزایش تعهد سازمانی را به همراه دارد.

کلیدواژه ها: سلامت، محیط کار، ارتقا سلامت

مقدمه

سلامتی عبارت است از «فرایند فعال آگاهی یافتن و تصمیم گیری در جهت موفقیت، هم به عنوان افراد در جامعه و هم در محیط کار» (۱). تندرستی بهزیستی جسمی، روانی و اجتماعی و در یک کلمه "سلامت" را افزایش می دهد. در سالهای اخیر، سلامتی به محیط کار منتقل شده است، زیرا شرکتها - یعنی شرکتهای انتفاعی و غیرانتفاعی، کسبوکارها، شرکتهای، مؤسسات و سازمانهایی که برای ارائه کالاها و/یا خدمات طراحی شدهاند - نقشی را که محل کار می تواند تشخیص دهد. بازی در حمایت از سلامت کارگران در حالی که شرکتها مسئولیت ارائه محیط های کاری ایمن و بدون خطر را دارند، آنها همچنین فرصت ارتقای سلامت کارگران و ایجاد محیط های کاری سالم را دارند (۲). یک فرد به طور متوسط بیش از هر فعالیت روزانه دیگری در زندگی وقت خود را صرف کار می کند (۳) و در طول عمر، به طور متوسط ۹۰۰۰۰ ساعت در کار (۴). بنابراین، محل کار یک محیط مهم است، نه تنها برای محافظت از سلامت - برای جلوگیری از آسیب های شغلی - بلکه همچنین ارتقای سلامت - برای بهبود سلامت و رفاه کلی و به طور خلاصه، شامل سلامتی است. (۲،۵).

مفهوم محل کار سالم جدید نیست، اما در واقع تغییر کرده است و از تمرکز تقریباً انحصاری بر سلامت و ایمنی شغلی (مدیریت خطرات فیزیکی، شیمیایی، بیولوژیکی و ارگونومیکی محل کار) به سازمان کار، فرهنگ محیط کار تبدیل شده است. سبک زندگی و جامعه که همگی می توانند به شدت بر سلامت کارگران تأثیر بگذارند (۶). محل کار سالم امروزی هم شامل حفاظت از سلامت و هم ارتقاء سلامت را شامل می شود (۶). با توجه به اهمیت این مفهوم این تحقیق با هدف شناسایی و بررسی موارد با اهمیت در ساخت محل کار سالم بررسی و تدوین تا بتواند گامی به سمت محل کار سالم باشد.

روش کار:

این مطالعه مروری با جستجو در منابع کتابخانه ای و سایت های اینترنتی PubMed، ISI Web of Science و ISC بین سال های ۲۰۱۴ تا ۲۰۲۴ با استفاده از کلید واژه های سلامت، محیط کار، ارتقا سلامت انجام شده است.

نتایج

سازمان بهداشت جهانی (WHO) بر اساس ادبیات سیستماتیک و بررسی کارشناسان، تعریف زیر را برای محل کار سالم پیشنهاد می کند (۵،۶): محل کار سالم مکانی است که در آن کارگران و مدیران با در نظر گرفتن موارد زیر بر اساس نیازهای شناسایی شده برای حفاظت و ارتقای سلامت، ایمنی و رفاه همه کارگران و ارتقای سلامت، ایمنی و رفاه محیط کار، با یکدیگر همکاری می کنند:

نگرانی های بهداشتی و ایمنی در محیط کار فیزیکی؛

نگرانی های مربوط به سلامت، ایمنی و رفاه در محیط کار روانی اجتماعی، از جمله سازماندهی کار و فرهنگ محل کار؛

منابع سلامت شخصی در محل کار؛ و

راه های مشارکت در جامعه برای بهبود سلامت کارگران، خانواده های آنها و سایر اعضای جامعه.

بر اساس این تعریف، محیط کار سالم را می توان در چهار حوزه طبقه بندی کرد: محیط کار فیزیکی، محیط کار روانی اجتماعی، منابع سلامت شخصی، مشارکت جامعه سازمانی

۱- محیط کار فیزیکی

بسیاری از انواع خطرات فیزیکی می تواند سلامت و ایمنی کارگران را تهدید کند. نمونه هایی از این خطرات عبارتند از خطرات الکتریکی. خطرات مرتبط با ارگونومیک (مانند حرکت تکراری، وضعیت بدنی نامناسب یا نیروی بیش از حد)؛ قرار گرفتن در معرض تشعشع، آسیب های مربوط به ماشین؛ و خطر تصادف وسیله نقلیه موتوری ناشی از کار. این خطرات باید شناسایی، ارزیابی، به حداقل رساندن، حذف یا کنترل شوند (۶،۷).

۲- محیط کار روانی اجتماعی

"خطرات روانی اجتماعی" همچنین می تواند سلامت و ایمنی کارگران را تهدید کند. این عوامل بیشتر به عنوان عوامل استرس زا در کار شناخته می شوند و با شرایط روانی و اجتماعی محیط کار، از جمله فرهنگ سازمانی و نگرش ها، ارزش ها، باورها و عملکردهای روزمره، در مقابل شرایط فیزیکی محل کار، مرتبط هستند (۶). آنها می توانند برای سلامت روحی و جسمی کارگران مضر باشند، با شواهدی که خطر ابتلا به بیماری های روانی، صدمات، کمردرد و درگیری و خشونت در محل کار ۲ تا ۳ برابر بیشتر است (۶).

نمونه هایی از مخاطرات روانی اجتماعی عبارتند از:

سازماندهی کاری ضعیف (مشکلات مربوط به نیازهای کاری، فشار زمان، محدوده تصمیم گیری، پاداش و به رسمیت شناختن، حمایت سرپرستان، وضوح شغل، طراحی شغل، ارتباطات ضعیف)
فرهنگ سازمانی (فقدان خط مشی ها و عملکردهای مرتبط با حیثیت یا احترام به همه کارگران، آزار و اذیت و قلدری، تبعیض جنسیتی، عدم تحمل تنوع قومی یا مذهبی، عدم حمایت از سبک زندگی سالم)
سبک مدیریت فرماندهی و کنترل (عدم مشاوره، مذاکره، ارتباط دو طرفه، بازخورد سازنده و مدیریت عملکرد محترمانه)

۳- منابع سلامت شخصی

تهیه منابع بهداشتی شخصی در محل کار می تواند از تلاش های کارگران برای بهبود یا حفظ شیوه های سلامت شخصی یا سبک زندگی آنها و همچنین نظارت و حمایت از سلامت جسمی و روانی آنها حمایت کند (۶،۷). چنین منابعی شامل خدمات بهداشتی، اطلاعات، فرصت ها و انعطاف پذیری است. اگرچه کار می تواند مانع انتخاب سبک زندگی سالم شود، کارفرمایان با انگیزه و نوآور هر چه در توان دارند برای رفع موانع و حمایت از اهداف سلامت شخصی کارکنان خود انجام می دهند.

نمونه هایی از مسائل مربوط به منابع سلامت شخصی در محل کار:

شرایط استخدام یا عدم آگاهی ممکن است برای کارگران در اتخاذ سبک زندگی سالم یا سالم ماندن مشکل ایجاد کند. به عنوان مثال:
عدم تحرک بدنی ممکن است ناشی از ساعات کار طولانی، هزینه امکانات یا تجهیزات بدنسازی و عدم انعطاف پذیری در زمان و مدت زمان استراحت باشد.
رژیم غذایی نامناسب ممکن است ناشی از عدم دسترسی به تنقلات یا وعده های غذایی سالم در محل کار، کمبود وقت برای استراحت برای وعده های غذایی، نبود یخچال برای نگهداری مواد غذایی سالم یا عدم آگاهی باشد.

۴- مشارکت شرکت در جامعه

مشارکت جامعه به روش هایی اشاره دارد که در آن یک محل کار فراتر می رود تا خود را در جامعه ای که در آن فعالیت می کند، ارائه تخصص و منابع (فراتر از پیشنهادات روزانه اش) برای حمایت از رفاه اجتماعی و فیزیکی جامعه ارائه دهد. (۶). فعالیت هایی که بر سلامت



جسمی و روانی، ایمنی و رفاه کارگران و خانواده‌هایشان تأثیر مثبت می‌گذارند، بیشترین مزیت را دارند. به عنوان مثال می‌توان به رهبری یک پروژه اجتماعی و داوطلب شدن در طرح‌های اجتماعی به نفع نیازمندان اشاره کرد.

نتیجه‌گیری

به طور کلی اینطور نیست که کار به طور کلی برای سلامت جسمی و روانی و رفاهی مضر تلقی شود. برعکس، در مقایسه با بیکاری، کار برای سلامت جسمی و روانی و رفاه مفید است. کار معمولاً منبع اصلی درآمد برای امرار معاش و مشارکت کامل در جامعه است و به شدت با هویت فردی و موقعیت اجتماعی مرتبط است. با این حال، بسته به محل کار می‌تواند اثرات مضر و همچنین مفیدی بر سلامتی و رفاه داشته باشد. اگر سلامت و تندرستی کارگران و ضرورت ایجاد محیط‌های کاری سالم نادیده گرفته شود، هزینه‌هایی در همه جهات، برای کارگران، محل کار، جامعه و فراتر از آن به وجود خواهد آمد.

منابع:

1. American Veterinary Medical Association. Guiding Principles for State Veterinary Wellness Programs. [Last accessed September 20, 2016]. Available from: <https://www.avma.org/ProfessionalDevelopment/Personal/PeerAndWellness/Pages/wellnessprinciples.aspx>.
2. Workplace Health Model. Centers for Disease Control and Prevention: Workplace Health Promotion. [Last accessed September 20, 2016]. Available from: <http://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/model/>
3. Bureau of Labour Statistics: American Time Use Survey. United States Department of Labour; [Last accessed September 20, 2016]. Available from: <http://www.bls.gov/tus/charts/> [Google Scholar]
4. Pryce-Jones J. Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success. West Sussex, UK: Wiley-Blackwell; 2010. [Google Scholar]
5. Healthy workplaces: A model for action. World Health Organization; [Last accessed September 20, 2016]. Available from: http://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_model.pdf. [Google Scholar]
6. Burton J. WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices. 2010. [Last accessed September 20, 2016]. Available from: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf.
7. Burton J. The Business Case for a Healthy Workplace. 2008. [Last accessed September 20, 2016]. Available from: http://www.iapa.ca/pdf/fd_business_case_healthy_workplace.pdf.
8. Seoul declaration on safety and health at work. XVIII World Congress on Safety and Health at Work; [Last accessed September 20, 2016]. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/statement/wcms_095910.pdf. [Google Scholar]
9. Accreditation Canada. [Last accessed September 20, 2016]. Available from: <https://www.accreditation.ca/>



10. The Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations. [Last accessed September 20, 2016]. Available from: <https://www.jointcommission.org/>
11. Shanafelt TD, Sloan JA, Habermann TM. The well-being of physicians. *Am J Med.* 2003;114:513–519. doi: 10.1016/s0002-9343(03)00117-7. [DOI] [PubMed] [Google Scholar]
12. Waddell G, Burton AK. Is work good for your health and well-being? Department of Work and Pensions; UK: 2006. [Last accessed September 20, 2016]. Available from: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214326/hwwb-is-work-good-for-you.pdf. [Google Scholar]
13. Caloyeras JP, Liu H, Exum E, Broderick M, Mattke S. Managing manifest diseases, but not health risks, saved PepsiCo money over seven years. *Health Affairs.* 2014;33:124–131. doi: 10.1377/hlthaff.2013.0625. [DOI] [PubMed] [Google Scholar]



Effective approaches to promoting health in the workplace

Fatemeh Mahdizadeh 1, faezeh Mahdizadeh 1, Hossein Mohsenzadeh², Ayoub Tavakolian³,
Roohie Farzaneh 3 *

1. Student Research Committee, Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences, Torbat Heydariyeh, Iran.

2. Department of Pediatrics, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran

3. Emergency Medicine Department, Deputy of Treatment, Faculty of Medicine, Mashhad University of Medical Science, Mashed, Iran.

Abstract:

Introduction: A safe and healthy work environment is classified as a strategic and important priority. Workplace health refers to activities or policies that include both health protection and health promotion. Considering the importance of this concept, this research aims to identify and examine important issues in creating a healthy workplace, so that it can be a step towards a healthy workplace.

Method:

This review study was conducted by searching library resources and PubMed, ISI Web of Science and ISC websites between 2014 and 2024 using the keywords of health, work environment, health promotion.

Results:

Based on the available literature, a healthy workplace was identified as a place where employees and managers, taking into account the physical work environment, psychosocial work environment, personal health resources, organizational community participation to protect and promote the health, safety and well-being of all workers and promote health, safety and well-being of the work environment, they cooperate with each other.

Conclusion:

Workplace health includes activities and policies that prioritize the fitness and well-being of employees. This investment brings many benefits, including reduced healthcare costs, improved productivity, and increased organizational commitment.

Keywords: health, work environment, health promotion