

## پیشرفت‌های در قلمرو سلامت حرفه‌ای : از آغازی تنیدگی‌زا تا آینده‌ای مثبت (قسمت دوم)

### Advances in Occupational Health:

### From a Stressful Beginning to a Positive Future (Part Two)

Macik-Frey, M., Quick, J. C., & Nelson, D. L. (2007). *Journal of Management*, 33 (6), 809-840

Mohtaram Nemat Tavousi, PhD

Islamic Azad University  
South Tehran Branch

دکتر محترم نعمت طاوسی

دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد تهران جنوب

مقاله‌ای که به نکات کلی آن در شماره پیشین اشاره شد، بر مبنای مرور ادبیات سلامت حرفه‌ای با تمرکز بر مشارکتهای ارزنده آن و روان‌شناسی سلامت حرفه‌ای در علوم رفتاری، هیجانی و مدیریتی شکل گرفته است. نویسندگان این مقاله مروری با برجسته‌ساختن تأکید خاص قلمروهای پژوهشی بر تنیدگی و موضوعهای مرتبط با آن در پانزده سال گذشته، ضرورت نگاه تازه‌ای به شیوه‌های گسترش و غنی‌سازی بررسی سلامت حرفه‌ای را مطرح و پژوهشهای نسبتاً جدید در قلمرو سلامت حرفه‌ای را در دو مجموعه پژوهشی مقوله‌بندی کرده‌اند.

در این شماره اولین مجموعه چهار پیشرفت مثبت یعنی سلامت مثبت، رهبری، خلق و هیجان و انواع مداخله به منزله حرکت سلامت حرفه‌ای به سوی آینده‌ای مثبت‌تر معرفی می‌شود و در شماره آینده، مجموعه دوم با عنوان افقهای تازه که به چگونگی سازمان‌دهی پژوهشهای جدید در قلمروهای فناوری، اشتغال مجازی، جهانی‌شدن و افزایش سن اختصاص دارد، مطرح خواهد شد.

#### ● سلامت مثبت

سلامت مثبت و روان‌شناسی مثبت قلمروهای نسبتاً جدیدی هستند که به‌رغم فراخوانهای مکرر متخصصان، به‌ویژه در زمینه تعیین اثر بخشی انواع برنامه‌های مداخله یا ارتقا، بررسیهای محدودی در مورد آنها انجام گرفته‌اند. محدودبودن پژوهش در این قلمروها به عوامل مختلفی مانند تازه‌بودن نسبی مفاهیم، شیوه‌های متفاوت جنبشهای سلامت در تعریف سلامت و دشواری دستیابی به داده‌ها در بررسیهای برنامه‌های مداخله یا ارتقا نسبت دادنی است.

براساس یک دیدگاه کلی‌نگر، بهزیستی افراد برحسب شش مؤلفه مثبت یعنی خودمختاری، رشد فردی، تسلط بر محیط، روابط مثبت با دیگران، داشتن هدف در زندگی و پذیرش خویشتن مشخص می‌شود. به عبارت دیگر، هدف اصلی روان‌شناسی مثبت، تمرکز بر قدرتمندیهای انسانی و موقعیتهای مثبت است. بنابراین، پژوهشگران رفتار سازمانی باید با تمرکز بر الگوی سلامت مانند بهزیستی و رضایت شغلی برای تغییر در الگوهای پژوهشی در قلمرو سلامت حرفه‌ای، رابطه

بین قدرتمندیهای انسانی مانند سرسختی، تعهد، اعتماد بین فردی و پیامدهای مثبت سلامت در محیط کار را مورد توجه قرار دهند. اثر مطبوع تنیدگی یا پاسخ مثبت به تنیدگی نیز بر اساس تأثیر بالقوه آن بر سلامت و عملکرد حرفه‌ای فرد زمینه پژوهشی قابل ملاحظه‌ای است. بدین ترتیب، وظیفه پژوهشگران مرتبط کردن این قدرتها و تجربه‌ها با پیامدهای مثبت سلامت در محیط کار در بررسیهای کاملاً طراحی شده است.

### ● رهبری

رهبری به منزله یکی از قلمروهای پژوهشی بسیار گسترده در روان‌شناسی و مدیریت، با پیامدها مرتبط شده است. متخصصان سلامت حرفه‌ای، با تمرکز بر موضوعهای اساسی رهبری، این نکته را خاطرنشان کرده‌اند که افزون بر پیامدهای سازمانی مانند عملکرد، بهره‌وری، تعهد و رضایت حرفه‌ای، رهبران می‌توانند بر پیامدهای دیگر مانند سلامت و شادکامی در کار نیز مؤثر باشند. به عبارت دیگر، افزون بر ایجاد و حفظ سازمانهای سالم، یکی از نقشهای اساسی رهبری، ترغیب بهزیستی کارکنان است.

شکلی از رهبری که می‌توان آن را رهبری اصیل نامید به منزله فرایندی است که موجب رفتارهای مثبت خودآگاهی و خودنظم‌دهی در رهبران و افراد تابع می‌شود؛ رهبران اصیل با بیان خود واقعی خویشتن، امید، خوش‌بینی و اعتماد، تأثیر چشمگیری بر بهزیستی افراد تابع خود می‌گذارند و ایجاد هیجانهای مثبت و پرورش اراده آزاد را تسهیل می‌کنند. پژوهشهای اخیر، ارتباط رهبری و پیامدهای سلامت حرفه‌ای مانند ایمنی و بهزیستی را آشکار کرده‌اند. برای مثال، این بررسیها نشان داده‌اند که رفتار حمایت کننده رهبر، همراه با افزایش تعهد شغلی، از آثار زیانبار محیطهای تنیدگی‌زای مفرط در افراد تابع ممانعت به عمل می‌آورد و یا آنکه، رهبران سرسخت، با افزایش شناختها و رفتارهای سرسختانه در افراد تابع خود، پاسخهای منعطف آنان را در موقعیتهای تنیدگی‌زا گسترش می‌دهند. با این حال، در مورد فرایندهای تأثیر رهبری بر بهزیستی افراد تابع، بررسیهای اندکی انجام شده‌اند و مکانیزمهای دقیق آنها مشخص نیستند.

### ● خلق و هیجان

در چهارچوب بررسیهای سلامت حرفه‌ای از یکسو، ارتباط بین خلق مثبت با سلامت فاعلی بهتر، کنش‌وری بهینه سیستم ایمنی و سطوح بالای عملکرد شغلی و از سوی دیگر، همبستگی بین خلق منفی با ابراز بیماری آشکار شده است. برای مثال، شواهد تجربی نشان داده‌اند که سیاستهای سازمانی ادراک شده با خلق افسرده کارگران در مشاغل مختلف ارتباط مثبت دارند و باور افراد مبنی بر اینکه الزامهای حرفه‌ای مانع عملکرد شغلی آنها می‌شوند، احتمال تجربه هیجانهای نامطبوع را افزایش می‌دهند. در مقابل، افزایش بهزیستی و رضایت شغلی، بالاترین سطوح عملکرد شغلی افراد را در پی دارند. هوش هیجانی یا صلاحیت هیجانی نیز به عنوان یک مجموعه توحید یافته مهارت‌های مرتبط با عاطفه، به کارکنان کمک می‌کند تا در مقابله با الزامهای حرفه‌ای و ناهمخوانی هیجانی ناشی از هیجان کار، موفق‌تر باشند. در واقع، صلاحیت هیجانی به عنوان یک عامل ضربه‌گیر در ارتباط بین حالت‌های هیجانی و بهزیستی کارکنان عمل می‌کند.

به‌طور خلاصه، حرکت انقلاب عاطفی با تأثیر بر پژوهش در قلمرو سلامت حرفه‌ای، حرکت در جهت بررسی هیجانهای

مجزا و فرایندهای هیجانی در کار را برمی‌انگیزاند. افزون بر این، صلاحیت هیجانی نیز به‌عنوان مجموعه منابعی که می‌تواند از کارکنان در مقابل پیامدهای منفی سلامت در کار محافظت کند، زمینه پژوهشی گسترده‌ای را در این قلمرو تدارک می‌بیند.

### ● مداخله

به‌رغم وجود دانش چشمگیر درباره عوامل خطرآفرین در سازمانها و ارتباط آنها با بیماریها و آسیبهای حرفه‌ای، اطلاعات ناچیزی در مورد مداخله‌های اثربخش در کاهش این عوامل در دسترس‌اند. مرور ادبیات برنامه‌های مداخله، نتایج نومید-کننده‌ای داشته‌اند؛ برنامه‌های ارتقای سلامت همراه با مداخله‌های سلامت و ایمنی حرفه‌ای به عنوان یک کل، تغییرات پایداری را در رفتار کارکنان نشان نداده‌اند، چرا که بسیاری از برنامه‌های مداخله اولیه با تمرکز بر پیشگیری از تنیدگی، افسردگی و فرسودگی، افزایش تواناییهای فردی مانند انعطاف‌پذیری، قدرت، تعهد و امید را - که بهزیستی کلی و سلامت را در پی دارند - نادیده گرفته‌اند. بنابراین، طرح و بررسی شیوه‌های افزایش این تواناییها در محل کار و ارزشیابی مداخله‌ها در بررسیهای علمی کاملاً طراحی شده، ضرورت دارد. بسیاری از بررسیها با تمرکز بر فرد به عنوان هدف تغییر، نشان داده‌اند که در صورت عدم تغییر سازمان، مداخله‌ها در سطح فردی به تنهایی نمی‌توانند سلامت کارکنان را افزایش دهند. مفهوم سازمانهای سالم بدین معناست که در کنار منافع و بهره‌وری سازمان، اهمیت بهزیستی جمعی کارکنان نیز در نظر گرفته شود.

در شماره آینده چند موضوع جدید که به عقیده مؤلفان این اثر می‌تواند قلمرو و منظر پژوهشهای سلامت حرفه‌ای را گسترش دهند، معرفی خواهند شد. این افقهای جدید در سلامت حرفه‌ای، نیاز به تغییر در ماهیت سازمانها و کارگران و چگونگی ارتباط این تغییرات با سلامت را برجسته می‌سازند. پیشرفتهای در زمینه فناوری، اشتغال مجازی، جهانی‌شدن و افزایش سن نیروی کار به عنوان چهار قلمرو مهم پژوهشی، بیشترین توان پیشرفت سلامت حرفه‌ای را در پانزده سال آینده و فراسوی آن فراهم خواهند کرد.