

نقش سلامت روان در پیشگیری از حوادث شغلی

پوریا شعبانی زرین کفش رشتی

ترجمک
Parjomac

نقش سلامت روان در پیشگیری از حوادث شغلی

ایمنی صنعتی

توجه :

کتاب حاضر حاصل زحمات **آقای پوریا شعبانی زرین کفش رشتی** می‌باشد. فایل کتاب حاوی اطلاعات **DRM** (مدیریت حقوق دیجیتال) است. وقتی برای اولین بار فایل را باز می کنید، کد شناسایی کتاب به همراه آدرس **IP** سیستم شما ذخیره شده و زمانیکه آنلاین شوید، به سرور انتشارات ترجمک انتقال می یابد.

خواهشمند است به حقوق نگارنده و انتشارات ترجمک احترام گذاشته و از توزیع بدون مجوز فایل کتاب اجتناب نمایید. شما با خرید و دانلود این کتاب موافقت نموده‌اید که اطلاعات فایل **DRM** به سرور انتشارات ترجمک انتقال یابد و در صورت محرز شدن نقض حقوق صاحب اثر، کلیه خسارات حاصله در طی فرآیند حقوقی و مطابق قانون حمایت حقوق مؤلفان و مصنفان و هنرمندان و ناشران جمهوری اسلامی (مصوب دوازده اسفند ۱۳۶۵ یا بعد از آن) از شما دریافت شود.

از اینکه با عرضه مقرون به صرفه کتاب های الکترونیک و شکوفایی انتشارات ترجمک همیاری می کنید، سپاسگزاریم.

انتشارات ترجمک

https://tarjomac.ir/

نقش سلامت روان در پیشگیری از حوادث شغلی

نویسنده

پوریا شعبانی زرین کفش رشتی

ویراست اول، تابستان ۱۴۰۴

انتشارات ترجمک

شماره کتابشناسی ملی	:	۱۰۱۵۱۷۱۱
شابک	:	۹۷۸-۶۲۲-۵۱۲۶-۱۳-۸، ۲۵۵۰۰۰۰ ریال
سرشناسنامه	:	شعبانی زرین کفش رشتی، پوریا، ۱۳۷۳
عنوان و نام پدیدآور	:	نقش سلامت روان در پیشگیری از حوادث شغلی/نویسنده پوریا شعبانی.
مشخصات نشر	:	همدان، ترجمک، ۱۴۰۴
مشخصات ظاهری	:	۲۲۰ص، تمام رنگی
موضوع	:	بهداشت صنعتی (Industrial hygiene)، ایمنی صنعتی (Industrial safety)، کارکنان -- بهداشت روان (Employees -- Mental health)
رده بندی کنگره	:	RC967
رده بندی دیویی	:	۶۱۳/۶۲
تاریخ صدور	:	۱۴۰۴/۰۵/۱۱

شناسنامه کتاب

نام کتاب: نقش سلامت روان در پیشگیری از حوادث شغلی

نویسنده: پوریا شعبانی زرین کفش رشتی

ناشر: انتشارات ترجمک

صفحه آرایی: انتشارات ترجمک

طراحی جلد: الهام بازوند

نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۴

قیمت (پرینت): ۲۵۵۰۰۰ تومان

قیمت (ایبوک): ۱۳۵۰۰۰ تومان

چاپ: گروه نشر الکترونیک ترجمک

شابک (پرینت): ۹۷۸-۶۲۲-۵۱۲۶-۱۳-۸

شابک (ایبوک): ۹۷۸-۶۲۲-۵۱۲۶-۱۴-۵

تلفن تماس: ۰۹۱۸۱۵۰۶۱۰۰

تارنمای اینترنتی: https://tarjomac.ir

ISBN : 978-622-5126-13-8

9 786225 126138

ISBN : 978-622-5126-14-5

9 786225 126145

مقدمه

سلام دوست عزیزم،

قبل از اینکه بخوای وارد صفحات بعدی بشی و بین سطرها غرق بشی، می‌خوام چند خط باهات دلی حرف بزنم...

این کتاب با یه سوال ساده شروع شد:

چرا آدم‌هایی که همیشه تو صحنه کار هستن – پر از مسئولیت، دقت، فشار و مراقبت – خیلی وقت‌ها خودشون از پا درمیان؟ چرا کسی که باید مراقب ایمنی بقیه باشه، گاهی خودش در سکوت، خسته، فرسوده و بی‌انرژی می‌شه؟

در جلسات مشاوره، پای حرف کارگران معدن نشستم، در سکوت شب کنار مهندسان پالایشگاه چای خوردم، صدای راننده‌ای رو شنیدم که بعد از یه شیفت طولانی، فقط یه چیز می‌خواست: کسی بفهمه حالش خوب نیست...

همون‌جاها بود که فهمیدم سلامت روان، اون حلقه‌ی گمشده‌ی زنجیره‌ی ایمنیه.

این کتاب برای اون مهندس خسته‌ست، برای اون سرپرستیه که دلش می‌خواد هوای تیمش رو داشته باشه، برای اون کارگریه که بین دو شیفت خوابش نمی‌بره. برای تو که شاید تا امروز همه‌چی رو کنترل می‌کردی، جز خودت.

نمی‌خوام این کتاب برات فقط یه‌سری مفهوم خشک باشه. نه، این یه دعوت‌نامه‌ست! دعوت به اینکه بیشتر از همیشه به خودت و دیگران گوش بدی، بفهمی، و جایی بین سختی کار و اضطرابِ تصمیم‌گیری، یه جایی هم برای «حال خوب» پیدا کنی.

اگه با من همراه بشی، با هم قدم به قدم می‌ریم جلو. از شناخت فرسودگی، تا ساختن محیطی که آدم‌ها توش خسته نشن، نشکنن، و از کارشون لذت ببرن.

قول می‌دم توی این مسیر، نه تنها ابزار بهت بدم، بلکه باهات همراه باشم. چون این کتاب فقط یک تحقیق یا پژوهش نیست. این، یک مسیر تجربه‌شده‌ست.

پس... اگه آماده‌ای، ورق بزن

و بگذار این سفر از مراقبت از دیگران، با مراقبت از خودت شروع بشه.

با احترام و همراهی

فهرست مندرجات در یک نگاه

عنوان **صفحه**

بخش ۱: مبانی و مفاهیم سلامت روان در محیط کار ۱۱
فصل ۱- تعریف و جایگاه سلامت روان در چارچوب HSE ۱۳
فصل ۲- عوامل روانی موثر بر بروز حوادث شغلی ۲۴
فصل ۳: فرسودگی شغلی و تأثیر آن بر تصمیم‌گیری‌های ایمنی ۷۶
فصل ۴- مدل‌های روان‌شناسی رفتاری در تحلیل حادثه ۸۳
بخش ۲- تاب‌آوری روانی و ایمنی سازمانی ۹۶
فصل ۵- تاب‌آوری روانی و نقش آن در پیشگیری از حوادث شغلی ۹۸
فصل ۶- تاب‌آوری شغلی در مشاغل با فشار روانی بالا ۱۰۲
فصل ۷- راهکارهای تقویت تاب‌آوری در ساختار HSE ۱۱۰
فصل ۸- تاب‌آوری تیمی و فرهنگ سازمانی ایمن ۱۲۴
بخش ۳- مدیریت فرسودگی روانی برای کاهش خطاهای انسانی ۱۳۷
فصل ۹- شناخت علائم فرسودگی روانی در محیط‌های کاری خطرناک و تأثیر آن بر ایمنی شغلی ... ۱۳۹
فصل ۱۰- ارتباط فرسودگی با کاهش توجه، اشتباه و بروز حادثه ۱۵۰
فصل ۱۱- سیستم‌های پایش روان‌شناختی در چارچوب HSE ۱۵۵
فصل ۱۲- مداخلات فردی و سازمانی برای پیشگیری از فرسودگی ۱۶۲
بخش ۴- طراحی و پیاده‌سازی راهکارهای روانی در سیستم ایمنی ۱۷۴
فصل ۱۳- ادغام سلامت روان در سیاست‌ها و دستورالعمل‌های HSE ۱۷۸
فصل ۱۴- آموزش‌های روان‌شناختی برای کارکنان در حوزه ایمنی ۱۸۴
فصل ۱۵- نقش رهبری ایمن و حمایت روانی در کاهش حوادث ۱۹۵
فصل ۱۶- تجربه‌های موفق جهانی و بومی در پیاده‌سازی سلامت روان در HSE ۲۰۳
خلاصه مطلب ۲۱۷
منابع مورد استفاده ۲۱۹

فهرست مندرجات کتاب

عنوان صفحه

بخش ۱: مبانی و مفاهیم سلامت روان در محیط کار ۱۱

سلامت روان چیست و چرا به آن در صنعت توجه نمی‌شود؟ ۱۱

فصل ۱- تعریف و جایگاه سلامت روان در چارچوب HSE ۱۳

جایگاه سلامت روان در چارچوب HSE ۱۳

پیوند ذهن و حادثه: حلقه گمشده ایمنی ۱۴

چرا مدیران HSE باید روان را جدی بگیرند؟ ۱۴

داستانی از عمق خستگی روانی ۱۵

تعریف عمیق‌تر از سلامت روان (رویکرد WHO و سازمان‌های صنعتی) ۱۵

ابزارهای کاربردی برای پیوند سلامت روان با ایمنی شغلی ۱۸

تاریخچه، اهمیت و پیوند سلامت روان با ایمنی شغلی ۲۰

دلایل کلیدی اهمیت سلامت روان در ایمنی شغلی: ۲۱

۳ .پیوند مستقیم سلامت روان و ایمنی شغلی ۲۱

۴ .خطرات روانی اجتماعی (Psychosocial Hazards) ۲۲

تیجه‌گیری: چرا باید سلامت روان در قلب HSE باشد؟ ۲۳

فصل ۲- عوامل روانی موثر بر بروز حوادث شغلی ۲۴

۱ .پیشینه تاریخی توجه به عوامل روانی در حوادث ۲۵

۲ .دسته‌بندی کلی عوامل روانی مؤثر ۲۵

الف) پیشینه علمی ۲۶

۴ .پیامدهای استرس شغلی ۲۷

۵ .مدل‌های نظری استرس شغلی ۲۸

۶ .مثال‌های واقعی از استرس شغلی و پیامدهای آن ۲۸

۷ .راهکارهای مدیریت و پیشگیری از استرس شغلی ۲۹

ب (افسردگی پنهان یا خفیف ۲۹

خستگی شناختی؛ قاتل خاموش ایمنی شغلی ۳۳

بی‌انگیزگی شغلی؛ سکوتی که حادثه می‌زاید ۳۷

۲-۲ .عوامل سازمانی-روانی ۴۱
الف) فرهنگ سازمانی ناسالم ۴۱
فرهنگ سازمانی ناسالم؛ زیرساخت پنهانِ حادثه ۴۱
فرهنگ ناسالم چطور شکل می‌گیرد؟ ۴۲
تعارض نقش و ابهام وظایف؛ سکوت پنهان در پشت حادثه ۴۸
نظریه‌ها چه می‌گویند؟ پیوند روان‌شناسی نظری با حوادث شغلی ۶۸
از آگاهی تا ایمنی – راهکارهای کنترل و کاهش عوامل روانی حادثه‌ساز ۷۲

فصل ۳ : فرسودگی شغلی و تأثیر آن بر تصمیم‌گیری‌های ایمنی ۷۶
مدل فرسودگی مازلاک(Maslach Burnout Model) ۷۹

فصل ۴- مدل‌های روان‌شناسی رفتاری در تحلیل حادثه ۸۳
کاربرد مدل ABC در ایمنی به صورت عملی ۸۵
استفاده در سیستم‌های BBS (Behavior-Based Safety) ۸۶
راهکارهای پیاده‌سازی مدل ABC در محیط‌های کاری ۸۷
رفتارهای ناایمن؛ حلقه گمشده‌ای در زنجیره حوادث ۸۹
تعریف رفتار ناایمن ۸۹
مدل‌های انگیزش در حوزه ایمنی ۹۳

بخش ۲- تاب‌آوری روانی و ایمنی سازمانی ۹۶

فصل ۵- تاب‌آوری روانی و نقش آن در پیشگیری از حوادث شغلی ۹۸
تعریف تاب‌آوری روانی ۹۸
پیشینه نظری و ریشه‌های روان‌شناختی تاب‌آوری ۹۹
ارتباط تاب‌آوری روانی با پیشگیری از حادثه ۹۹
محیط‌های پرریسک و ضرورت تاب‌آوری ۱۰۰
عوامل شکل‌گیری تاب‌آوری روانی ۱۰۰
مصداق واقعی: ماجرای تکنسین پالایشگاه ۱۰۱
راهکارهایی برای تقویت تاب‌آوری روانی در محیط‌های کاری ۱۰۱

فصل ۶- تاب‌آوری شغلی در مشاغل با فشار روانی بالا ۱۰۲
تاب‌آوری شغلی در مشاغل با فشار روانی بالا ۱۰۲
چرا تاب‌آوری در مشاغل با فشار روانی بالا مهم است؟ ۱۰۳
عوامل مؤثر در تاب‌آوری شغلی ۱۰۴
تاب‌آوری شغلی در مشاغل با فشار روانی بالا در محیط‌های بحرانی ۱۰۶

تاب‌آوری یعنی چی واقعاً؟ ۱۰۶

فصل ۷- راهکارهای تقویت تاب‌آوری در ساختار HSE ۱۱۰
کوچینگ در HSE: هنر همراهی، نه صرفاً راهنمایی ۱۱۵
اهمیت کوچینگ در افزایش ایمنی و تاب‌آوری ۱۱۶
مصداق واقعی در محیط کاری ۱۱۷
چرا ذهن‌آگاهی برای HSE حیاتی است؟ ۱۱۹
تمرین‌های ساده ذهن‌آگاهی برای محیط کار ۱۲۰
مداخلات گروهی: وقتی «ما» قوی‌تر از «من» می‌شود ۱۲۱
نمونه واقعی از صنعت نفت ۱۲۳

فصل ۸- تاب‌آوری تیمی و فرهنگ سازمانی ایمن ۱۲۴
حمایت اجتماعی؛ ستون نادیده اما حیاتی در HSE ۱۲۵
ارتباط حمایت اجتماعی با HSE: چرا برای ایمنی، "حمایت" مهم است؟ ۱۲۵
از منظر روانشناختی: چرا حمایت اجتماعی مؤثر است؟ ۱۲۶
پیشنهادهای نویسنده برای تقویت حمایت اجتماعی در سازمان ۱۲۶
وقتی حمایت اجتماعی، بخشی از DNA سازمان می‌شه ۱۲۷
راهکارهای سیستمی برای تقویت حمایت اجتماعی در سازمان ۱۲۷
چرا رهبری ایمن برای HSE حیاتی‌ست؟ ۱۲۹
ویژگی‌های یک رهبر ایمن مؤثر ۱۳۰
پیشنهادهای نویسنده برای ارتقای رهبری ایمن در سازمان ۱۳۰
پرسش‌نامه خودسنجی رهبری ایمن ۱۳۱
بخش اول: ارتباط انسانی و الگو بودن ۱۳۲
بخش دوم: گوش دادن و پاسخگویی ۱۳۲
بخش سوم: حمایت و انگیزش ۱۳۲
بخش چهارم: توسعه شخصی و فرهنگی ۱۳۳
تعریف اعتماد تیمی در محیط کاری ۱۳۳
پیشینه و جایگاه اعتماد در ایمنی شغلی ۱۳۴
نقش اعتماد در چرخه HSE ۱۳۴
پیشنهادهایی برای تقویت اعتماد در تیم‌های HSE ۱۳۵

بخش ۳- مدیریت فرسودگی روانی برای کاهش خطاهای انسانی ۱۳۷

فصل ۹- شناخت علائم فرسودگی روانی در محیط‌های کاری خطرناک و تأثیر آن بر ایمنی شغلی (HSE) ۱۳۹

تعریف فرسودگی روانی(Burnout) ۱۳۹
چرا در محیط‌های کاری خطرناک اهمیت بیشتری دارد؟ ۱۴۰
علائم قابل‌مشاهده در محیط کار ۱۴۰
ارتباط فرسودگی با سیستمHSE ۱۴۰
پیشنهادهای کاربردی برای پیشگیری و مدیریت ۱۴۰
یک تجربه واقعی: ۱۴۱
خستگی مزمن: دشمن خاموش ایمنی شغلی ۱۴۲
خستگی مزمن یعنی چه؟ ۱۴۲
ارتباط خستگی مزمن باHSE ۱۴۳
چه کارهایی برای کاهش خستگی مزمن باید انجام داد؟ ۱۴۳
کاهش انگیزه ۱۴۵
راهکارهای پیشنهادی نویسنده برای مقابله با کاهش انگیزه ۱۴۶
بی‌تفاوتی نسبت به خطر یعنی چه؟ ۱۴۷
چرا بی‌تفاوتی به خطر، یک زنگ خطر برای HSE است؟ ۱۴۷
چه عواملی باعث بی‌تفاوتی به خطر می‌شوند؟ ۱۴۸
چه می‌توان کرد برای کاهش بی‌تفاوتی نسبت به خطر؟ ۱۴۸

فصل ۱۰- ارتباط فرسودگی با کاهش توجه، اشتباه و بروز حادثه ۱۵۰

فرسودگی روانی، کاهش توجه، و آغاز زنجیره خطا ۱۵۰
راهکارهایی برای کاهش این حلقه‌ی خطرناک ۱۵۱

فصل ۱۱- سیستم‌های پایش روان‌شناختی در چارچوب HSE ۱۵۵

ارزیابی روانی دوره‌ای یعنی چه؟ ۱۵۶
تأثیر مستقیم رویHSE ۱۵۶
صنعت نفت و گاز | شرکت – TotalEnergies دکل‌های دریایی خلیج مکزیک ۱۵۷
صنعت معدن | ریو تینتو – (Rio Tinto) معادن استرالیا ۱۵۸
حمل‌ونقل جاده‌ای DHL | آلمان – رانندگان ترابری سنگین ۱۵۸
چک‌لیست سلامت روان؛ آینه‌ای برای نگاهی دوباره به درون ۱۵۹
چک‌لیست سلامت روان – صنعت نفت و گاز (سکوهای دریایی، پالایشگاه‌ها) ۱۶۰
چک‌لیست سلامت روان – صنعت معدن (زیرزمینی و روباز) ۱۶۱
نتیجه‌گیری: ۱۶۱

فصل ۱۲- مداخلات فردی و سازمانی برای پیشگیری از فرسودگی ۱۶۲

چرا این فصل مهم است؟ ۱۶۲
دو جبهه‌ی مهم: فرد و سازمان ۱۶۳

این فصل برای چه کسانی است؟ ۱۶۳
چرا این تعادل برای HSE مهم است؟ ۱۶۴
چرا اصلاح محیط کار در HSE حیاتی‌ست؟ ۱۶۵
حورهای کلیدی مداخلات سازمانی ۱۶۷
کاربرد در) HSE ایمنی، بهداشت و محیط زیست(۱۶۸
تسهیل ارتباطات: خط دفاع روانی پنهان ولی حیاتی ۱۶۸
تاثیر روانی ارتباطات مؤثر ۱۶۹

بخش ۴- طراحی و پیاده‌سازی راهکارهای روانی در سیستم ایمنی ۱۷۴

فصل ۱۳- ادغام سلامت روان در سیاست‌ها و دستورالعمل‌های HSE ۱۷۸
ادغام سلامت روان در سیاست‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی ۱۷۸
تاثیرات در :HSE از نظر ایمنی تا کارایی ۱۷۹
ارتباط با :HSE تحول در ایمنی سازمان ۱۸۰
چرا تدوین این استانداردها ضروری است؟ ۱۸۱
اقدامات و تأثیرات تدوین استانداردهای سلامت روان در برنامه‌هایHSE ۱۸۲
نتایج عملی تدوین این استانداردها درHSE ۱۸۲

فصل ۱۴- آموزش‌های روان‌شناختی برای کارکنان در حوزه ایمنی ۱۸۴
مهارت‌های مدیریت استرس برای کارکنان در حوزه ایمنی ۱۸۵
تعریف استرس و اهمیت مدیریت آن ۱۸۶
چرا مدیریت استرس در ایمنی مهم است؟ ۱۸۶
راهکارهای مدیریت استرس برای کارکنان در حوزه ایمنی ۱۸۶
افزایش تمرکز و تصمیم‌گیری مؤثر ۱۸۸
افزایش تمرکز و تصمیم‌گیری مؤثر ۱۹۱

فصل ۱۵- نقش رهبری ایمن و حمایت روانی در کاهش حوادث ۱۹۵
رهبر حامی؛ نقطه اتکای ایمنی و سلامت روان در سازمان ۱۹۶
تعریف «رهبر حامی(Supportive Leader) » ۱۹۶
ویژگی‌های کلیدی یک رهبر حامی ۱۹۷
اهمیت و تأثیرگذاری رهبر حامی درHSE ۱۹۸
چگونه رهبران حامی تربیت کنیم؟ (راهکارها و تقویت) ۱۹۸
امنیت روانی؛ پایه‌ی پنهان ایمنی پایدار ۱۹۹
راه‌های تقویت امنیت روانی در محیط کار ۲۰۱

فصل ۱۶- تجربه‌های موفق جهانی و بومی در پیاده‌سازی سلامت روان در HSE ۲۰۳
تجربه‌های موفق جهانی و بومی در پیاده‌سازی سلامت روان در HSE ۲۰۴
مطالعه موردی شرکت‌های موفق در پیاده‌سازی سلامت روان در HSE ۲۰۶
فصل ابزارهای پیاده‌سازی سلامت روان در HSE ۲۰۸
ابزار اول: ادغام سلامت روان در سیاست‌ها و ساختارهای سازمانی HSE ۲۰۹
ابزار دوم: تدوین استانداردها و دستورالعمل‌های سلامت روان در HSE ۲۱۱
ابزار سوم: آموزش‌های روان‌شناختی برای کارکنان در حوزه ایمنی ۲۱۳
چرا آموزش روان‌شناختی در محیط‌های کاری حیاتی‌ست؟ ۲۱۳
محتوای پیشنهادی برای آموزش‌های روان‌شناختی در HSE: ۲۱۴
تاثیرات مستقیم آموزش روان‌شناختی در HSE: ۲۱۴

خلاصه مطلب ۲۱۷

منابع مورد استفاده ۲۱۹
منابع (International References) ۲۱۹



بخش اول :مبانی و مفاهیم سلامت روان در محیط کار

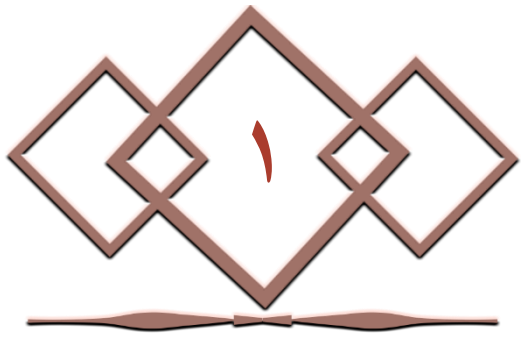
در یک ظهر گرم تابستان، در قلب یک پالایشگاه شلوغ، صدای انفجار مهیبی سکوت لحظه‌ای سایت را شکست. همه می‌دویدند، فریاد می‌زدند، آژیرها به صدا درآمده بود و دود غلیظی آسمان را پوشانده بود. در بررسی حادثه، دلیل فنی خاصی پیدا نشد؛ اما در گزارش نهایی، جمله‌ای کوتاه بیش از همه جلب توجه می‌کرد" :**اپراتور دچار اختلال اضطرابی بوده و سه روز پیش از حادثه، با علائم فرسودگی روانی در شیفت حاضر شده است**".

این جمله، همان جرقه‌ای‌ست که ما را به موضوع مهمی می‌کشاند :**نقش سلامت روان در ایمنی شغلی**.

سلامت روان چیست و چرا به آن در صنعت توجه نمی‌شود؟

سلامت روان، برخلاف آنچه بسیاری تصور می‌کنند، صرفاً نبود بیماری روانی نیست؛ بلکه حالتی از رفاه ذهنی، هیجانی و اجتماعی است که در آن فرد می‌تواند با فشارهای زندگی کنار بیاید، کارآمد باشد و در اجتماع مشارکت کند.

در صنایع پرخطر، عمدتاً تمرکز ما بر ایمنی فیزیکی است: کفش ایمنی، کلاه ایمنی، تجهیزات حفاظت فردی. اما وقتی صحبت از ذهن، احساسات و روان کارکنان می‌شود، اغلب با سکوت یا بی‌توجهی مواجه می‌شویم. چرا؟ چون روان را نمی‌توان دید، وزن کرد یا به دستگاه وصلش کرد.



فصل اول: تعریف و جایگاه سلامت روان در چارچوب HSE

جایگاه سلامت روان در چارچوبHSE

چارچوب(HSE (Health, Safety and Environment ، در اصل برای تأمین سلامت، ایمنی و حفظ محیط زیست در فعالیت‌های صنعتی طراحی شده است. اما در بخش"Health" ، سال‌هاست که تمرکز اصلی بر **سلامت جسمی** بوده. با این حال، تعریف مدرن سلامت) بر اساس (WHO سه بعد دارد :**جسمی**، **روانی و اجتماعی**.

در واقع اگر سلامت روان را از HSE حذف کنیم، فقط داریم یک سوم وظیفه‌مان را انجام می‌دهیم.

نکته کلیدی:

حوادث بسیاری که ما آن‌ها را ناشی از "اشتباه انسانی" تلقی می‌کنیم، در واقع ریشه در **اختلالات روانی پنهان**، **استرس مزمن**، یا **فرسودگی روانی** دارند.

مثال واقعی: حادثه در سکوهای نفتی دریای شمال

در یکی از سکوهای نفتی دریای شمال، در سال ۲۰۱۸، یک تکنسین جوان در اثر خطای ساده در عملیات شیرهای فشار، موجب نشت مواد قابل اشتعال شد. بررسی‌ها نشان داد که او درگیر افسردگی خفیفی بود و شب‌ها دچار بی‌خوابی می‌شد. تیم روانشناسی صنعتی که پس از حادثه وارد شد، گزارش داد که در آن سکو، **هیچ‌گونه برنامه پایش سلامت روان** وجود نداشت.

این تنها یک نمونه از صدها حادثه‌ای است که ریشه در نادیده‌گرفتن بعد روانی در محیط‌های صنعتی دارد.

پیوند ذهن و حادثه: حلقه گمشده ایمنی

در ایمنی شغلی، از تحلیل ریشه‌ای علت حادثه (Root Cause Analysis) استفاده می‌شود. اما معمولاً تحلیل‌ها به عوامل فنی، مدیریتی یا محیطی ختم می‌شوند. سلامت روان کارکنان در فرم‌های گزارش حادثه کجاست؟ آیا در بررسی علل، **نقش روانی فرد حادثه‌دیده** هم تحلیل می‌شود؟

یک اپراتور خسته، مضطرب، یا بی‌انگیزه، همان‌قدر خطرناک است که یک تجهیز معیوب یا دستورالعمل ناقص.

چرا مدیران HSE باید روان را جدی بگیرند؟

مدیران ایمنی و بهداشت، اگر می‌خواهند نقشی واقعی در کاهش حوادث بازی کنند، باید:

۱. سلامت روان را در کنار سلامت جسمی به رسمیت بشناسند.
۲. شاخص‌هایی برای پایش سلامت روان تعریف کنند.
۳. در ارزیابی‌های ریسک، به عوامل روانی توجه ویژه‌ای داشته باشند.
۴. آموزش‌هایی درباره تاب‌آوری، مدیریت استرس و فرسودگی در برنامه‌های HSE بگنجانند.

تجربه داخلی: پروژه‌ای در یک کارخانه فولادسازی

در سال ۱۴۰۱، در یک کارخانه فولادسازی در یزد، پروژه‌ای آزمایشی اجرا شد که طی آن، هر دو ماه یک بار، **جلسات مشاوره گروهی با حضور روان‌شناس صنعتی** برای کارگران خط تولید برگزار می‌شد. نتیجه چه بود؟

- کاهش محسوس غیبت‌های کاری
- افزایش گزارش‌دهی شرایط ناایمن
- و مهم‌تر از همه :صفر شدن حوادث با منشاء خطای انسانی در شش ماه اول

نتیجه‌گیری: زمان تغییر فرا رسیده است

ایمنی شغلی تنها با ابزار و آموزش‌های فنی ممکن نیست. بدون درک و رسیدگی به **وضعیت روانی کارکنان**، هر سیستم ایمنی دچار شکست خواهد شد، دیر یا زود.

فصل‌های بعدی این کتاب، به ما کمک خواهند کرد تا دقیق‌تر بفهمیم که چطور می‌توان سلامت روان را **اندازه‌گیری**، **تقویت و به کار گرفت** تا حادثه‌ای دیگر رخ ندهد... تا دیگر صدای آژیر، ما را از خواب نپراند.

داستانی از عمق خستگی روانی

"محمد"، سرپرست تعمیرات یک پالایشگاه در جنوب کشور، ۱۳ ساله که هر روز با آلارم ساعت ٤:۳۰ بیدار می‌شه. هفته‌ای ٦ روز، روزی ۱۰ ساعت کار. اوایل پرانرژی و دقیق بود. اما حالا، با ٤۲ سال سن، بی‌حوصله، زودعصبانی و مدام درگیر سردردهای مزمن شده. در آخرین حادثه، هنگام صدور دستور بستن یک شیر فشار، اشتباه کرد. نتیجه: سوختگی درجه سه برای یک همکار. هیچ‌کس نگفت محمد "مقصر" نیست، اما کسی هم نپرسید آیا ذهنش آماده‌ی تصمیم‌گیری بوده؟

اینجاست که می‌فهمیم سلامت روان فقط موضوعی شخصی نیست؛ موضوعی حیاتی برای سلامت دیگران هم هست.

تعریف عمیق‌تر از سلامت روان (رویکرد WHO و سازمان‌های صنعتی)

سازمان جهانی بهداشت (WHO) سلامت روان را چنین تعریف می‌کند:

"وضعیتی که در آن فرد توانایی‌های خود را می‌شناسد، می‌تواند با استرس‌های طبیعی زندگی مقابله کند، به طور سازنده کار کند و در اجتماع مشارکت مفید داشته باشد".

در صنعت، این تعریف باید کمی تغییر کند:

"فردی که توانایی تمرکز، تصمیم‌گیری سریع و صحیح، حفظ آرامش در شرایط اضطراری و تعامل سازنده با تیم را دارد، دارای سلامت روان در محیط شغلی‌ست".

پیوند سلامت روان و رفتارهای ناایمن

)تحلیل روان‌شناختی رفتارهای پرریسک در محیط کار(

یکی از مهم‌ترین و درعین‌حال نادیده‌گرفته‌شده‌ترین ارتباطات در محیط‌های صنعتی، **تأثیر وضعیت روانی کارکنان بر رفتارهای ناایمن** است. بسیاری از اقدامات پرریسک که منجر به بروز

حادثه می‌شوند، نه از روی بی‌تجربگی یا ناآگاهی، بلکه در نتیجه‌ی فشارهای روانی، خستگی ذهنی، یا اختلالات خلقی بروز می‌کنند.

در ادامه، چند رفتار ناایمن رایج را بررسی می‌کنیم و توضیح می‌دهیم چگونه این رفتارها می‌توانند **نشأت‌گرفته از مشکلات روانی** باشند:

۱. عبور از خطوط مجاز (یا ورود به مناطق ممنوعه)

رفتار :کارگری که برای صرفه‌جویی در زمان، مسیر کوتاه‌تری را انتخاب می‌کند و از محدوده‌ای غیرمجاز عبور می‌کند.

تحلیل روانی:

- فردی که دچار **بی‌انگیزگی شغلی**، **فرسودگی روانی** یا **افسردگی پنهان** باشد، ممکن است احساس بی‌اهمیت بودن نسبت به پیامدها داشته باشد.
- در ذهنش ممکن است چنین باشد" :مگه چی میشه؟ همه همین کارو می‌کنن"...
- از سوی دیگر، **اضطراب مزمن** می‌تواند فرد را به سمت تصمیمات عجولانه و پرریسک سوق دهد.

نتیجه :این رفتار اغلب ناشی از عدم کنترل هیجانی یا فقدان احساس خطر واقعی است، که ریشه در وضعیت روانی مختل دارد.

۲. بی‌توجهی به تجهیزات حفاظت فردی (PPE)

رفتار :کارمندی که کلاه ایمنی‌اش را برنمی‌دارد، یا از گوشی محافظ گوش استفاده نمی‌کند.

تحلیل روانی:

- این رفتار ممکن است حاصل سرخوردگی شغلی یا اعتماد به نفس بیش از حد کاذب ناشی از استرس مزمن باشد.
- در بسیاری از موارد، فرد احساس می‌کند هیچ‌چیز در محل کار "واقعاً مهم نیست"؛ که این احساس، یکی از نشانه‌های بی‌حسی هیجانی در افسردگی خفیف است.
- همچنین، در کارکنان با استرس‌های خارج از محیط کار (مانند فشارهای مالی یا خانوادگی)، ذهن آن‌قدر مشغول است که اصول ایمنی دیگر اولویت ندارد.

۳ .اجرای نادرست یا ناقص دستورالعمل‌های ایمنی

رفتار :به‌جای دنبال‌کردن مرحله‌به‌مرحله دستورالعمل‌ها، تکنسین کار را با حافظه یا حدس انجام می‌دهد.

تحلیل روانی:

- این رفتار غالباً در افراد دچار **خستگی شناختی** یا **بیش‌بار ذهنی** دیده می‌شود.
- افراد تحت استرس شدید، توانایی پردازش اطلاعات جدید را از دست می‌دهند. در نتیجه، به جای مرور دستورالعمل، به عادت‌ها یا حافظه اتکا می‌کنند.
- همچنین، فردی که در معرض **اضطراب عملکردی** است، ممکن است از ترس ارزیابی یا دیر شدن کار، مراحل را نادیده بگیرد تا زودتر تمام شود.

نکته :این یکی از رایج‌ترین شکل‌های بروز "خطای انسانی ناشی از وضعیت روانی" است.

۴ .خستگی در تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی

رفتار :در زمان بروز وضعیت اضطراری (نشت، آتش‌سوزی، خرابی سیستم)، تصمیم‌گیری فرد کند، اشتباه یا فلج می‌شود.

تحلیل روانی:

- یکی از مهم‌ترین اثرات **فرسودگی روانی مزمن**، افت چشمگیر توان تصمیم‌گیری در شرایط اضطراری است.
- در این شرایط، فرد به‌جای واکنش فعال، دچار انجماد روانی می‌شود؛ که حاصل از ترکیب **خستگی، اضطراب و کم‌خوابی** است.
- همچنین، ترس از مسئولیت یا خاطرات ناخوشایند گذشته (در کسانی که دچار **اختلال استرس پس از سانحه** هستند) می‌تواند باعث شود فرد نتواند اقدام مؤثر انجام دهد.

نتیجه‌گیری تحلیلی

هرکدام از این رفتارها، اگر بدون در نظر گرفتن زمینه روانی تحلیل شوند، ما را به راه‌حل‌های سطحی خواهند رساند (مثلاً آموزش مجدد، جریمه، تذکر کتبی).

اما با بررسی پشت‌صحنه روان‌شناختی، درخواهیم یافت که برای پیشگیری واقعی، باید با **مشکلات ذهنی، احساسات و فشارهای روانی کارکنان** مقابله کنیم، نه فقط با رفتارشان.

ابزارهای کاربردی برای پیوند سلامت روان با ایمنی شغلی

۱- نمودار: چرخه تأثیر سلامت روان بر رفتارهای ایمنی

graph TD

A[استرس مزمن / فرسودگی شغلی] --> B[افت تمرکز و حافظه]

B --> C[تصمیم‌گیری نادرست]

C --> D[رفتار ناایمن]

D --> E[حادثه]

E --> F[افزایش اضطراب و احساس گناه]

F --> A

توضیح: چرخه بالا نشون می‌ده چطور سلامت روان ضعیف، یک چرخه منفی رفتاری و شناختی رو به راه می‌اندازه که خودش باعث بدتر شدن وضعیت روانی می‌شه.

۲- فرم غربالگری ساده سلامت روان در محیط کار

(مناسب برای استفاده ماهانه یا در زمان ارزیابی‌های HSE)

سوال		نمره (۰ تا ۵)	توضیح
در دو هفته گذشته چند بار احساس خستگی ذهنی داشته‌اید؟	□		۰=هیچ، ۵=همیشه
چند بار احساس کرده‌اید که کار شما بی‌معنی یا بی‌فایده است؟	□		—
آیا در زمان کار، ذهن شما به مسائل شخصی پرت می‌شود؟	□		—
آیا شب‌ها خواب کافی و آرامی دارید؟	□		—
چند بار در تصمیم‌گیری‌های کاری دچار تردید شدید یا احساس گیجی داشتید؟	□		—

تفسیر اولیه: امتیاز بالای ۱۵ نشون‌دهنده نیاز به گفت‌وگو با مشاور HSE یا روان‌شناس صنعتی است.

۳- مطالعه موردی - (Case Study) رفتار ناایمن ناشی از اضطراب پنهان

موقعیت:

حامد، اپراتور ارشد در کارخانه تولید مواد شیمیایی، طی دو هفته سه بار هشدارهای دستگاه را اشتباه تفسیر کرد.

بررسی اولیه:

در ظاهر، یک بی‌دقتی ساده.

بررسی عمیق‌تر (روان‌شناسی):

مصاحبه نشان داد او به‌تازگی درگیر مشکلات مالی شدید و بیماری فرزندش شده. دچار اضطراب مداوم، کاهش تمرکز و بی‌خوابی بود.

اقدام سازمان:

ارجاع به مشاور روان‌شناسی شرکت، تغییر موقتی شیفت و حمایت مستقیم سرپرست از او.

نتیجه:

در سه ماه بعدی، بدون هیچ‌گونه هشدار یا خطا، به کار برگشت و عملکرد بهتری از قبل داشت.

4.چک‌لیست برای افسر HSE برای ارزیابی روانی کارکنان پرریسک

- آیا این فرد اخیراً حادثه یا شبه‌حادثه داشته؟
- آیا تغییری در رفتار، ارتباطات یا حالت ظاهری او مشاهده می‌شود؟
- آیا گزارش کم‌خوابی، مشکلات خانوادگی یا فشار کاری از او دریافت شده؟
- آیا فرد تمایل دارد مسئولیت‌های سنگین را رد کند یا از کارهای قبلی عقب بیفتد؟
- آیا او در جلسات ایمنی کمتر مشارکت می‌کند یا بی‌تفاوت شده؟

اگر پاسخ "بله" به ۲ مورد یا بیشتر باشد، نیاز به بررسی روان‌شناسی وجود دارد.

تاریخچه، اهمیت و پیوند سلامت روان با ایمنی شغلی

۱. تاریخچه سلامت روان در محیط‌های کاری

در گذشته، تمرکز اصلی ایمنی شغلی بر عوامل فیزیکی و محیطی بود: سقوط، برق‌گرفتگی، مواد شیمیایی، تجهیزات معیوب و غیره. اما مفهوم **سلامت روان** به عنوان یکی از ارکان اصلی سلامت شغلی، نسبتاً جدید است.

ریشه‌های اولیه: پس از انقلاب صنعتی

در دوران انقلاب صنعتی در قرن ۱۹، توجه اصلی بر بهره‌وری و تولید انبوه بود. شرایط کاری بسیار سخت، ساعات طولانی، و فشارهای طاقت‌فرسا، تأثیرات روانی عمیقی بر کارگران داشت. با این حال، این اثرات تا دهه‌ها مورد توجه قرار نگرفتند.

اولین اشاره‌های رسمی به فشارهای روانی شغلی در اسناد سازمان بین‌المللی کار (ILO) به اوایل قرن بیستم برمی‌گردد، زمانی که **کارفرمایان متوجه شدند خستگی ذهنی باعث افزایش خطای انسانی و کاهش بهره‌وری می‌شود.**

دهه ۱۹۷۰: تولد روان‌شناسی صنعتی

با رشد جنبش‌های حقوق کار و بهبود استانداردهای انسانی در صنایع، شاخه‌ای به نام **روان‌شناسی صنعتی و سازمانی (I/O Psychology)** شکل گرفت. در این دوره مفاهیمی مانند:

- استرس شغلی
- رضایت شغلی
- فرسودگی شغلی
- انگیزش
- تعارض کار–زندگی

وارد ادبیات مدیریت منابع انسانی و ایمنی شدند.

کشورهایی مثل آلمان، سوئد و ژاپن، جزو اولین کشورهایی بودند که سلامت روان کارکنان را بخشی از سیاست‌های ایمنی خود قرار دادند.

دهه ۲۰۰۰ تا امروز: سلامت روان به عنوان مؤلفه اصلیHSE

امروزه بسیاری از سازمان‌های بین‌المللی مانند **OSHA**، **NIOSH** و **HSEانگلستان**، سلامت روان را یک مؤلفه جدی در سیاست‌های ایمنی می‌دانند. حتی در استاندارد ISO 45001:2018 (سیستم مدیریت ایمنی و سلامت حرفه‌ای)، به‌روشنی به **خطرات روانی اجتماعی (Psychosocial Hazards)** اشاره شده است.

۲. اهمیت سلامت روان در محیط کار

سلامت روانی خوب، فقط به معنای نداشتن بیماری روانی نیست؛ بلکه توانایی حفظ تمرکز، آرامش، تصمیم‌گیری منطقی، تعامل مؤثر با دیگران، و احساس معنا در کار روزانه است.

دلایل کلیدی اهمیت سلامت روان در ایمنی شغلی:

۱. **کاهش خطای انسانی** :ذهن خسته یا نگران، خطاکار است. بیش از ۷۰٪ خطاهای ایمنی به نوعی با اختلالات روانی یا ذهنی مرتبط هستند.
۲. **افزایش تاب‌آوری در شرایط اضطراری** :کارکنانی که سلامت روانی خوبی دارند، در موقعیت‌های بحرانی کمتر دچار هراس یا انجماد تصمیم‌گیری می‌شوند.
۳. **بهبود ارتباطات بین افراد** :سلامت روان مستقیماً بر تعامل مؤثر در تیم‌ها و واحدهای عملیاتی اثر دارد؛ که خود مانع بروز بسیاری از حوادث است.
۴. **پیشگیری از فرسودگی شغلی و ترک شغل** :یکی از دلایل پنهان حوادث شغلی، کارکنان خسته و بی‌انگیزه‌ای هستند که صرفاً برای پایان روز کاری، کار می‌کنند نه برای کیفیت آن.

۳. پیوند مستقیم سلامت روان و ایمنی شغلی

بیایید این ارتباط را در سه سطح بررسی کنیم:

الف) سطح فردی

در این سطح، سلامت روان فرد تعیین می‌کند:

- آیا او می‌تواند نشانه‌های خطر را به‌موقع تشخیص دهد؟
- آیا توان تمرکز روی دستورالعمل‌های ایمنی را دارد؟

- آیا می‌تواند در زمان بحران، مسئولانه و عاقلانه تصمیم بگیرد؟

مثال :تکنسینی که شب قبل دچار بی‌خوابی و اضطراب بوده، صبح هنگام کار با جرثقیل، به جای دکمه ترمز، اشتباهی دکمه آزادسازی را فشار می‌دهد.

ب) سطح گروهی

در گروه‌هایی که تنش، استرس جمعی یا فرسودگی تیمی حاکم است:

- کارکنان کمتر با هم همکاری می‌کنند
- ارتباط بین بخش‌ها ضعیف می‌شود
- گزارش‌دهی حوادث کاهش می‌یابد (فرهنگ سکوت)

این وضعیت‌ها مستقیم منجر به افزایش خطر می‌شوند.

ج) سطح سازمانی

در سازمان‌هایی که سلامت روان جدی گرفته نمی‌شود:

- غیبت و تاخیر زیاد می‌شود
- حوادث جزئی و جدی بیشتر می‌شود
- سطح بهره‌وری کاهش می‌یابد
- رضایت شغلی افت می‌کند و ترک شغل بالا می‌رود

برعکس :در شرکت‌هایی مثل Toyota یا Shell، سیاست‌های جامع روانی منجر به کاهش ۳۵٪ حوادث در طی ۵ سال شده‌اند.

۴ .خطرات روانی اجتماعی (Psychosocial Hazards)

امروزه در ایمنی شغلی، خطرات را تنها بر اساس فیزیکی یا شیمیایی بودن دسته‌بندی نمی‌کنند. یک دسته مهم و نسبتاً تازه، **خطرات روانی اجتماعی** هستند. مانند:

- بار کاری بیش از حد
- زمان استراحت ناکافی
- ابهام نقش‌ها
- رفتارهای توهین‌آمیز یا پرخاشگرانه

- فرهنگ سازمانی فشارزا

این عوامل می‌توانند خطرناک‌تر از تجهیزات معیوب یا محیط آلوده باشند، چون آرام‌آرام کارکنان را از درون فرسوده می‌کنند.

نتیجه‌گیری: چرا باید سلامت روان در قلب HSE باشد؟

اگر ایمنی را به مثابه یک زنجیره تصور کنیم، سلامت روان حلقه‌ای پنهان اما کلیدی در آن است. شکستن این حلقه، تمام سیستم ایمنی را در معرض خطر قرار می‌دهد.

سلامت روان خوب:

- تصمیم‌گیری را دقیق‌تر می‌کند
- رفتارهای ناایمن را کاهش می‌دهد
- ریسک‌پذیری بی‌جا را محدود می‌کند
- احساس تعلق و مسئولیت‌پذیری را بالا می‌برد

ایمنی ذهنی، پیش‌نیاز ایمنی فیزیکی است.