دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تربت جام
مجله تحقیق و توسعه سلامت
دوره ۳، شماره ۱، بهار ۱۴۰۴

تمرکز بیشتر بر بهداشت روانی کارگران: گامی به سوی آینده‌ای ایمن‌تر

زهرا نقیبی ندوشن(BSc) [۱]، سعید حسینی(PhD) [۲&۳*]

نامه به سردبیر

چکیده

بهداشت روانی کارگران یکی از ارکان مهم سلامت عمومی و ایمنی در محیط‌های کاری است که اغلب مورد غفلت قرار می‌گیرد. فشارهای کاری، استرس‌های شغلی، کمبود حمایت‌های روانی و عدم تعادل میان کار و زندگی شخصی، از جمله عواملی هستند که منجر به کاهش بهره‌وری، فرسودگی شغلی و افزایش حوادث کاری می‌شوند. در صنایع پرخطر مانند ساخت‌وساز، معدن، بهداشت و درمان، و حمل‌ونقل، این مشکلات به شکل حادتری بروز می‌کنند. با توجه به اهمیت این موضوع، در این نامه به سردبیر، ضرورت توجه به بهداشت روانی کارگران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن، از جمله ایجاد فرهنگ سازمانی حمایتی، ارائه خدمات مشاوره‌ای، سیاست‌های انعطاف‌پذیر کاری و ایجاد محیط‌های کاری سالم مورد بررسی قرار گرفته است. ارتقای سلامت روانی کارگران نه‌تنها موجب افزایش رفاه فردی آن‌ها خواهد شد، بلکه به بهبود بهره‌وری سازمان‌ها و کاهش هزینه‌های ناشی از فرسودگی و آسیب‌های شغلی نیز کمک خواهد کرد.

واژه های کلیدی: بهداشت روانی، کارگران، محیط کار

نویسنده مسئول: سعید حسینی، دانشجوی دکتری، مرکز مدل سازی داده‌های مراقبت‌های بهداشتی، گروه آمار زیستی و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهیدصدوقی، یزد، ایران
تلفن تماس: ۰۹۱۷۶۰۱۷۹۵۸ E-mail: rah Saeed.hosseini2014@gmail.com
۱. کارشناس بهداشت حرفه‌ای، دانشگاه علوم پزشکی شهیدصدوقی، یزد، ایران
۲. دانشجوی دکتری، مرکز مدل سازی داده‌های مراقبت‌های بهداشتی، گروه آمار زیستی و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهیدصدوقی، یزد، ایران
۳. دانشجوی دکتری، گروه اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۰۸ **اصلاح:** ۱۴۰۴/۰۱/۲۴ **پذیرش:** ۱۴۰۴/۰۱/۲۶

[Downloaded from jhrd.trjums.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61186/jhrd.3.1.22]

مقدمه

بهداشت روانی یکی از ارکان اساسی سلامتی انسان‌هاست که در محیط‌های کاری به طور قابل توجهی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. فشارهای کاری، استرس‌های شغلی، کمبود وقت برای استراحت و عدم حمایت‌های روانی از سوی همکاران و مدیران، منجر به کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت‌های غیرمجاز، آسیب‌های جسمی و روانی، فرسودگی شغلی (Burnout) و حتی حوادث شغلی جدی شوند. این مشکلات به دلیل کمبود توجه به سلامت روانی کارگران، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه و صنایع پرخطر، به بحران‌هایی تبدیل شده که باید فوراً به آن‌ها رسیدگی شود (۱-۳).

کارگران در صنایع خاصی مانند ساخت‌وساز، معدن، حمل‌ونقل، بهداشت و درمان و صنعت تولید، به‌ویژه در شرایط کاری سخت، بیشتر در معرض استرس شغلی، اضطراب و فرسودگی قرار دارند. به‌عنوان مثال، در صنعت ساخت‌وساز، فشارهای زمانی، عدم وجود نظارت کافی، و خطرات فیزیکی، سلامت روانی کارگران را تهدید می‌کند. در صنایع دیگر، مانند بهداشت و درمان، بار کاری زیاد و مواجهه با وضعیت‌های اضطراری و بیماری‌های مرگبار، تأثیرات منفی بر روان کارکنان دارد. همچنین در صنایع تولیدی با شیفت‌های طولانی و فشارهای تولید، بسیاری از کارکنان به مشکلات روانی مبتلا می‌شوند (۴, ۵).

مشکلات روانی کارگران معمولاً ناشی از مجموعه‌ای از عوامل در محیط‌های کاری است که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از:

-**فشارهای کاری زیاد:** یکی از عمده‌ترین عوامل استرس‌زا برای کارگران، حجم زیاد کار و فشارهای زمانی است. وقتی که یک کارگر موظف است تحت شرایط استرس‌زا و بدون استراحت مناسب، وظایف خود را انجام دهد، احتمال بروز اختلالات روانی افزایش می‌یابد.

-**عدم حمایت اجتماعی:** بسیاری از کارگران به دلیل نبود روابط حمایتی با همکاران و مدیران خود دچار احساس تنهایی و فشار روانی می‌شوند. محیط‌های کاری که در آن‌ها تعاملات انسانی ضعیف است، احتمال بروز مشکلات روانی در کارکنان بیشتر است.

-**عدم تعادل میان کار و زندگی شخصی:** زمانی که ساعات کاری طولانی باشد و کارگران نتوانند تعادلی میان زندگی کاری و شخصی خود برقرار کنند، این امر به شدت بر سلامت روانی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. کارگران با شغل‌هایی که زمان آزاد کمی دارند، بیشتر از سایرین در معرض خطر استرس و مشکلات روانی هستند.

-**محیط‌های کاری آزاردهنده یا سمی:** برخی از محیط‌های کاری به‌ویژه در صنایعی با شرایط سخت، شامل آزارهای روانی، تبعیض‌ها یا تهدیدهای کلامی می‌شود که اثرات منفی عمیقی بر بهداشت روانی کارگران می‌گذارد.

با توجه به شواهد علمی و تجربیات کشورهای پیشرفته، می‌توان چند مداخله مؤثر برای ارتقای بهداشت روانی کارگران در محیط‌های کاری پیشنهاد داد:

-**ایجاد فرهنگ حمایت از بهداشت روانی:** اولین قدم برای بهبود شرایط روانی کارگران، ایجاد یک فرهنگ سازمانی است که در آن به سلامت روانی افراد اهمیت داده شود. این امر می‌تواند شامل برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران و کارکنان، به منظور آشنایی با علائم استرس و افسردگی و نحوه مدیریت آن‌ها، باشد (۶).

-**پشتیبانی روانی و مشاوره:** فراهم کردن دسترسی به خدمات مشاوره‌ای و روان‌شناختی برای کارگران، می‌تواند به طور قابل توجهی به کاهش فشارهای روانی آن‌ها کمک کند. مشاوره‌های گروهی و فردی می‌تواند به کارگران کمک کند تا مهارت‌های مقابله با استرس و مشکلات روانی را یاد بگیرند (۷).

-**سیاست‌های انعطاف‌پذیر در ساعات کاری:** یکی از مهم‌ترین عواملی که به کاهش استرس و مشکلات روانی کارگران کمک می‌کند، اعمال سیاست‌های کاری انعطاف‌پذیر است. تغییر ساعات کاری و تعطیلات منظم می‌تواند به کارگران کمک کند تا بین زندگی شخصی و حرفه‌ای خود تعادل برقرار کنند (۸).

-**ایجاد محیط‌های کاری حمایتی و کاهش فشارهای غیرضروری:** محیط‌های کاری باید به‌گونه‌ای طراحی شوند که فشارهای کاری به حداقل برسد. فراهم کردن فضاهایی برای استراحت و تشویق به فعالیت‌های تفریحی و اجتماعی در محل کار، از دیگر راهکارهای مؤثر در کاهش استرس است.

[Downloaded from jhrd.trjums.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61186/jhrd.3.1.22]

تقدیر از کارگران و ارائه بازخورد مثبت: یکی از بهترین روش‌ها برای کاهش استرس کاری، ارائه بازخورد مثبت و تشویق کارگران است. تشویق به عملکرد خوب و تقدیر از تلاش‌های کارکنان باعث افزایش روحیه و انگیزه آن‌ها می‌شود (۹).

با توجه به آنچه گفته شد بهداشت روانی کارگران باید جزئی از استراتژی‌های مدیریتی هر سازمان قرار گیرد. نادیده گرفتن مشکلات روانی کارکنان، نه تنها به ضرر خود کارگران است، بلکه تأثیرات منفی زیادی بر بهره‌وری سازمان‌ها خواهد داشت. با ایجاد محیط‌های کاری حمایتی و برنامه‌های مؤثر برای ارتقاء سلامت روانی، می‌توان به‌طور چشمگیری از میزان استرس و مشکلات روانی کاسته و کارگران را برای انجام وظایف خود آماده‌تر و سالم‌تر کرد. ایجاد چنین شرایطی نه تنها منافع فردی برای کارکنان به‌همراه دارد، بلکه باعث ارتقاء کیفیت کلی عملکرد سازمان‌ها نیز می‌شود. بنابراین، توجه به بهداشت روانی کارگران باید به یک اولویت ملی تبدیل شود تا از آسیب‌های بلندمدت آن جلوگیری شود.

سپاسگزاری

مورد ندارد.

تضاد منافع

تضاد منافع وجود ندارد.

[Downloaded from jhrd.trjums.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61186/jhrd.3.1.22]

References

1. Yoshikawa T, Kawakami N, Kogi K, Tsutsumi A, Shimazu M, Nagami M, et al. Development of a mental health action checklist for improving workplace environment as means of job stress prevention. Sangyo Eiseigaku Zasshi= Journal of Occupational Health. 2007;49(4):127-42.
2. Riba MB, Parikh SV, Greden JF. Mental health in the workplace: Strategies and tools to optimize outcomes: Springer; 2019.
3. Bubonya M, Cobb-Clark DA, Wooden M. Mental health and productivity at work: Does what you do matter? Labour economics. 2017;46:150-65.
4. Ding Y, Qu J, Yu X, Wang S. The mediating effects of burnout on the relationship between anxiety symptoms and occupational stress among community healthcare workers in China: a cross-sectional study. PloS one. 2014;9(9):e107130.
5. Green S, Markaki A, Baird J, Murray P, Edwards R. Addressing healthcare professional burnout: a quality improvement intervention. Worldviews on Evidence-Based Nursing. 2020;17(3):213-20.
6. Konovalova V. Mental health in the workplace: a new level of problems and their solutions. Personnel and intellectual resources management in Russia. 2022;11(6):5-13.
7. Wagner S, Koehn C, White M, Harder H, Schultz I, Williams-Whitt K, et al. Mental health interventions in the workplace and work outcomes: a best-evidence synthesis of systematic reviews. The international journal of occupational and environmental medicine. 2016;7(1):1.
8. Shifrin NV, Michel JS. Flexible work arrangements and employee health: A meta-analytic review. Work & Stress. 2022;36(1):60-85.
9. Davenport LJ, Allisey AF, Page KM, LaMontagne AD, Reavley NJ. How can organisations help employees thrive? The development of guidelines for promoting positive mental health at work. International Journal of Workplace Health Management. 2016;9(4):411-27.

[Downloaded from jhrd.trjums.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61186/jhrd.3.1.22]

Torbat Jam University of Medical Sciences
Health Research and Development Journal
Vol. 3, No. 1, April 2025

Increasing Focus on Workers Mental Health: A Step towards a Safer Future

Zahra Naqibi Nodoushan(BSc)[1], Saeed Hosseini(PhD)[2&3*]

Letter to Editor

Abstract

Workers' mental health is a crucial aspect of public health and workplace safety that is often overlooked. Job pressures, occupational stress, lack of psychological support, and an imbalance between work and personal life contribute to reduced productivity, job burnout, and increased workplace accidents. These challenges are particularly severe in high-risk industries such as construction, mining, healthcare, and transportation. This letter to the editor highlights the urgent need to address workers' mental health and proposes solutions such as fostering a supportive organizational culture, providing counseling services, implementing flexible work policies, and creating healthier work environments. Enhancing workers' mental well-being not only improves their individual quality of life but also boosts organizational productivity and reduces costs associated with burnout and occupational hazards.

Keywords: Mental health, workers, workplace

*Corresponding author: Saeed Hosseini, Center for Healthcare Data Modeling, Department of Biostatistics and Epidemiology, School of public health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran
E-mail: rah Saeed.hosseini2014@gmail.com

1. Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran
2. Center for Healthcare Data Modeling, Department of Biostatistics and Epidemiology, School of public health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran
3. Department of Epidemiology, School of Public Health, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Received: 28.03.2025 **Revised**: 13.04.2025 **Accepted**: 15.04.2025

[Downloaded from jhrd.trjums.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61186/jhrd.3.1.22]