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

Advances in Occupational Health:
From a Stressful Beginning to a Positive Future (Part Two)

مقدمه‌ای که به نکات کلی آن در شماره پیشین اشاره شده، بر مینای مورار ادیبات سلامت حرفه‌ای با تمرکز بر مشارکتهای ارزنده آن و روان‌شناسی سلامت حرفه‌ای در علوم رفتاری، هیجانی و مدیریتی شکل گرفته است. نویسندگان این مقاله موروری با برهم‌پوشانی تأکید خاص قلمروهای پزوهشی با ترکیبی و موضوعهای مرتبط با آن در پانزده سال گذشته، ضرورت تهیه ثابتی به شیوه‌های کوتراش و طریقه‌های به‌سنسازی سال بررسی سلامت حرفه‌ای را مطرح و پزوهش‌های نسبتاً جدید در قلمرو سلامت حرفه‌ای را در یک مجموعه پژوهش مقوله‌بندی کرده‌اند.

در این شماره اولین مجموعه چهار پیشرفت مثبت یعنی سلامت مثبت، رهبری، خلق و هیجان و انواع داخلی به منزله حركت سالن حرفه‌ای به سوی آینده‌ای مثبت مرغوب می‌شود و در شماره آینده، مجموعه دوم با عنوان افکار شاید که به چگونگی سازمان‌دهی پزوهش‌های جدید در قلمروهای فناوری، اشتغال مجازی، جهانی شدن و افزایش ساختار‌های دارد، مطرح خواهد شد.

سلامت مثبت

سلامت مثبت و روان‌شناسی مثبت قلمروهای نسبتاً جدیدی هستند که به‌نمای فراخوانهای مکرر متخصصان به‌وجود امده، این اثر ستیزی پست‌های داخلی یا ارتقا بررسی‌های محدودی در مورد آنها انجام گرفته‌اند. محدودیت‌های پزوهش در این قلمروهای به عوامل مختلف مانند تأثیرات بی‌محفی، شیوه‌های منطقه‌ای بین‌شیوه‌ای سلامت در تعریف سلامت و دشواری دستیابی به داده‌ها در بررسی‌های پزوهشی داخلی ای ارتفع نسبت دادن است.

براساس یک دیدگاه کلی، بهبودی اضافی بر حسب شش مؤلفه مثبت یعنی خودشناختی، رشد فردی، تسلیت 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 موجودیتی مثبت است. بنابراین، پژوهشگران رفتار سازمانی یاد با تمرکز بر الگوی سلامت مانند تبه‌سنتی و رضایت شغلی برای تغییر در الگوها پژوهشی در قلمرو سلامت حرفه‌ای، رابطه
مروری بر پژوهش‌ها

قبال ملاحظه‌ای است. به‌دین ترتیب، ویژه پژوهشگران مرتبط کردن این قدرت‌ها و تجربه‌ها با پیامدهای مثبت سلامت در محیط کار در بروسرهای کاملاً طراحی‌شده است.

راهبری

راهبری به‌منظوری 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، پیشرفت و رضایت حرفه‌ای، رهبران می‌توانند بر پیامدهای دیگر مانند سلامت و شادکامی در کار نیز مؤثر بباشد. به عبارت دیگر، افزایش در ایجاد و حفظ سازمان‌های سالم، یکی از نقش‌های اساسی رهبری، تریب و بهبودی کارکنان است.

شکلک از رهبری که می‌توان آن را رهبری اصل نامید به منظور فراهم‌کردن است که موجب رفتارهای مثبت خودآگاهی و خودنظم‌دهی در رهبران و افراد تابع می‌شود؛ رهبران اصول با پیام خود واقع خودشان، امید، خوشبینی و اعتماد، تأثیر

چشمگیری بر بهبودی افراد تابع خود می‌گذارند و ایجاد هیجان‌های مثبت و پرورش اراده آزاد را تسهیل می‌کند.

پژوهش‌های اخیر، ارتب‌بندی رهبری و پیامدهای سلامت حرفه‌ای مانند ایمنی و بهبودی را ارائه کرده‌اند. برای مثال، این بررسی‌ها نشان داده‌اند که رفتار حمایت کننده رهبر، همراه با افزایش تعبیر شغلی از آثار زیان‌برداری محیط‌های تنیدگی‌زای مفرط در افراد تابع ممکن است به عمل می‌آورد و یا اگر از رهبران سرخست، با افزایش شناخت‌ها و رفتارهای سرخستان در افراد تابع خود، پاسخ‌های منطقی آنان را در موضع‌های تنیدگی‌زا گسترش می‌دهند. با این حال، در مورد فرانک‌نده‌ای تأثیر رهبری بر

بهبودی افراد تابع، پروسه‌های اندکی انجام شده‌اند و مکانیزم‌های دقیق آن‌ها مشخص نیستند.

خلق و هیجان

در چهارچوب بروسرهای سلامت حرفه‌ای از یکسو، ارتیب‌بندی بین خلق مثبت با سلامت فاعلی بهتر، کنشوری بهینه

سیستم ایمنی و سطوح بالای عملکرد شغلی و از سوی دیگر، همین‌گونه چنین خلق مثبت با ارزیابی بهینه‌ای برای شده است.

برای مثال، شاهد تجربی نشان داده است که سیستم‌های سازمانی اداک شده با خلق افزایش کارگران در مشاغل مختلف ارتیب مثبت دارد و پایه‌گذاری مثبت بر اینکه از اهداف سلامتی حرفه‌ای مانند عملکرد شغلی آنها مهندسی، احتمال تحریک هیجان‌های

نامطوبره‌ای افزایش می‌دهد. در مقابل، افزایش بهبودی و رضایت شغلی بالاترین سطوح عملکرد شغلی افراد را در پی دارد.

هوش هیجانی یا صلح‌هایی نیز به عنوان یکی مجموعه منجر به‌یافته مهارت‌های مرتبط با عاطفه، به کارکنان کمک می‌کند تا در مقابل‌ها با اهداف حرفه‌ای و ناهمگونی هیجانی‌ها ناشی از هیجان کار، موفقیت باشد. در واقع، صلح‌های

هیجانی به عنوان یکی عامل ضروری‌گیز در ارتیب‌بندی بین حالت‌های هیجانی و بهبودی‌های کارکنان عمل می‌کند.

به‌طور خلاصه، حرکت انتقال عاطفی با تأثیر بر پژوهش در قلمرو سلامت حرفه‌ای، حرکت در جهت پروسه‌های هیجان‌های
مجزا و فراشتهای هیجانی در کار را برمی‌انگیزاند. افزون بر این، سلاح‌های هیجانی نیز به عنوان مجموعه منابعی که می‌تواند از کارکنان در مقابل یادگیری منفی سلامت در کار محافظت‌کننده، زمینه پژوهشی گسترده‌ای را در این قلمرو تدارک می‌بیند.

مدخله

به‌رغم وجود دانش چشمگیر درباره عوامل خطرآفرین در سازمانها و ارتباط آنها با بیماری‌ها و آسیب‌های حریق، اطلاعات ناجی‌زی در مورد مداخله‌های اثر‌بخش در کاهش این عوامل در دسترس اند. مروی ادبیات برتراندهای مداخله، نتایج نمی‌کند انتظاردهند؛ برتراندهای ارتقای سلامت همراه با مداخله‌های سلامت و ایمنی حریق‌های به عنوان یک کل تغییرات پایداری را در رفتار کارکنان نشان می‌دهند، چرا که بسیاری از برتراندهای مداخله‌ای اولیه با تمرکز بر پیشگیری از تبدیل، افسردگی و فرسودگی، افزایش توانایی‌های فردی مانند انعطاف‌پذیری، قدرت، تعهد و آمید ۲ – که به‌هیپوستاتی کلی و سلامت را در پی دارد تا نادیده گرفته‌اند. بنا براین، طرح و بررسی شیوه‌های افزایش این توانایی‌ها در محل کار و ارزش‌های مداخله‌ها در بررسی‌های علمی کاملاً طراحی شده، ضرورت دارد. سیاست از پیش‌سیابی با تمرکز بر فرد به عنوان هدف تغییر، نشان داده‌که در صورت عدم تغییر سازمان، مداخله‌ها در سطح فردی به تنهایی نمی‌توانند سلامت کارکنان را افزایش دهند. مفهوم سازمان‌های سالم باید مبتنی بر تغییرات در کنار منافع و بهره‌وری سازمان باشد و به‌هیپوستاتی جمعی کارکنان نیز در نظر گرفته شود.

در شماره آینده جنگ موضوع جدید که به عقیده مؤلفان این اثر می‌تواند قلمرو و منظر پژوهش‌های سلامت حریق‌های را کشش دهد معرفی خواهد شد. این افتخارات جدید در سلامت حریق‌های، نیاز به تغییر در ماهیت سازمانها و کارگران و چگونگی ارتباط این تغییرات با سلامت را به فکر می‌سازند. پیش‌تر، در هنگام شدید و افزایش سن نیروی کار به عنوان چهار قلمرو مهم پژوهشی، پیشترین توان پیشرفت سلامت حریق‌های را در پتانسیل سال آینده و فراگیره آن فراهم خواهد کرد.