گزارش خبر
NEWSREPORT

کد خبر: ۵۳۴۵۹۵
شنبه ۲۳ خرداد ۱۴۰۵ ۱۵:۱۷

سلامت روان، حلقه مفقوده رفاه اجتماعی در تعاونی‌ها &#۴۷; دکتر تقی‌پور در مصاحبه با شبکه تعاون تشریح کرد

در حالی که همواره بر ابعاد اقتصادی در حوزه تعاون و کار تأکید می‌شود، کارشناسان سلامت روان معتقدند «سرمایه انسانی» تنها با پشتوانه سلامت روان است که به بهره‌وری پایدار می‌رسد. در همین راستا، دکتر سیدعباس تقی‌پور، روانشناس و مشاور، در گفتگو با شبکه خبری تعاون به واکاوی چالش‌های روانی جامعه کارگری پرداخت.

به گزارش شبکه خبری تعاون، در حالی که همواره بر ابعاد اقتصادی در حوزه تعاون و کار تأکید می‌شود، کارشناسان سلامت روان معتقدند «سرمایه انسانی» تنها با پشتوانه سلامت روان است که به بهره‌وری پایدار می‌رسد. در همین راستا، دکتر سیدعباس تقی‌پور، روانشناس و مشاور، به واکاوی چالش‌های روانی جامعه کارگری پرداخت.

چالش‌های روحی شاغلان چیست و چه اثری بر بهره‌وری دارد؟

آنچه امروز در بدنه نیروی کار شاهد هستیم، چیزی فراتر از خستگی جسمی است؛ ما با نوعی بیگانگی شغلی مواجهیم. وقتی شاغل احساس می‌کند در تصمیم‌گیری‌ها نقشی ندارد و امنیت آینده‌اش به مخاطره افتاده، دچار اضطراب مزمن می‌شود. این اضطراب در بلندمدت منجر به فرسودگی روانی (Burnout) می‌گردد که مستقیماً نرخ بهره‌وری را کاهش و هزینه‌های درمان و حوادث حین کار را به شدت افزایش می‌دهد.

نقش تعاونی‌ها در کاهش فشارهای روانی چیست؟

تعاونی‌ها ذاتاً با اصل مشارکت گره خورده‌اند. از منظر روانشناسی، تعاونی‌ها می‌توانند حس «درون‌گروهی بودن» را تقویت کنند. وقتی کارگر خود را مالک و سهیم در سرنوشت بنگاه بداند، استرس‌های ناشی از عدم قطعیت کاهش می‌یابد. تعاونی‌ها باید به فضایی برای حمایت‌های همه‌جانبه تبدیل شوند که در آن امنیت روانی در کنار امنیت معیشتی تعریف شود.

چه اقداماتی می‌تواند به کاهش استرس در میان کارگران کمک کند؟

رفاه اجتماعی نباید صرفاً در قالب کمک هزینه‌های نقدی دیده شود. ما نیاز به نظام حمایتی روان‌شناختی در محیط کار داریم. برگزاری کارگاه‌های تاب‌آوری، ارائه مشاوره رایگان به خانواده کارگران و ایجاد فضاهای گفت‌وگو، از ضروریات است. رفاه اجتماعی یعنی خانواده کارگر نیز احساس کند که بخشی از یک سیستم حامی است؛ این امر ناامنی روانی را به آرامش ذهنی تبدیل می‌کند.

سیاست‌گذاری‌ها چگونه می‌تواند امید اجتماعی را ارتقا دهد؟

سیاست‌گذاران حوزه تعاون باید سلامت روان را به عنوان یک «شاخص عملکردی» در کنار شاخص‌های تولید ببینند. اگر سیاست‌گذاری‌ها به گونه‌ای باشد که کرامت و عزت‌نفس نیروی کار حفظ شود، ما شاهد افزایش امید اجتماعی خواهیم بود. باید فرهنگ سازمانی از رویکرد «سلطه-اطاعت» به سمت «تعامل-مشارکت» تغییر کند تا انگیزه درونی برای توسعه جامعه کارگری شکل بگیرد.

با توجه به فرهنگ سازمانی فعلی در ایران، چه مکانیزم‌های جایگزینی برای گزارش‌دهی وجود دارد که بتواند «آمارسازی» را حذف و «گزارش‌های واقعی» را مبنای تصمیم‌گیری مدیران قرار دهد؟

نکته ای که مد نظر هست مداخله در سطوح اجراییست برای مثال «بازدیدهای میدانی» برخی مسئولان رده‌بالا که منجر به جایگزینی مدیران استانی و پاسخگویی مستقیم به ارباب‌رجوع می‌شود را اتلاف انرژی و تضعیفِ تفویض اختیار است. مدیر باید به معاونان خود اختیار تام بدهد و صرفاً بر نتایج کلان نظارت کند.

بخش بعدی بحران آمارسازی، با اشاره به اینکه بسیاری از مدیران گمان می‌کنند از درون اتاق خود بر امور مسلط هستند، نظام مدیریتی فعلی درگیر «مستندسازی‌های مصنوعی» و «آمارسازی» است. این فرآیند به‌جای واقع‌گرایی، به انحراف در تصمیم‌گیری منجر شده و در نهایت مانع از تحقق بهره‌وری واقعی می‌شود.

تغییر پارادایم از «کنترلِ شدید» به «مدیریتِ انگیزشی»: استفاده از ابزارهای کنترلی صرف، تنها منجر به حضور فیزیکی کارکنان می‌شود و نه لزوماً بهره‌وری. این رویکرد که بر نظارتِ فشارمحور استوار است، انگیزه درونی کارکنان را سرکوب می‌کند.

عوامل چندگانه در افت بهره‌وری: بهره‌وری یک متغیر «چندعاملی» (Multi-factor) است. مدیران اغلب با خطای شناختی تصور می‌کنند که صرفِ حضورِ کاملِ نیروها به معنای بهینه بودن وضعیت تولید است، در حالی که فقدان رضایت شغلی، پنهان‌ترین عاملِ افت کیفیت و خروجی است.

اهمیت توجه به سرمایه انسانی: راهکار جایگزین، گذار از نظارت‌گری به «رسیدگی و تعامل انسانی» است. تجربه نشان می‌دهد زمانی که مدیریت بر تکریم و رفع دغدغه‌های نیروی کار متمرکز می‌شود، تعلق سازمانی و تعهدِ قلبی کارکنان افزایش یافته و بهره‌وری به شکلی پایدار و ارگانیک ارتقا می‌یابد.

نقش رسانه ها را در اطلاع رسانی برای مسائل گفته شده چطور می دانید؟

در تحلیل نقش رسانه، این مهم را «موتور محرک تولید» میدانم. بر اینکه رسانه باید به عنوان بازوی نظارتی، نقاط ضعف را به صورت شفاف و عریان بازگو کند. در جوامع توسعه‌یافته، مسئولان به‌دلیل قدرت نظارتی و آزادی عملِ مطبوعات، به پاسخگویی تن می‌دهند. در چنین فضایی، ترس از افشای خطا در ملاءعام، به یک «ضمانت اجرایی» برای عملکرد صحیح تبدیل می‌شود.

با وجود محدودیت‌های رسانه‌ای در داخل، باید پذیرفت که نقد رسانه‌ای، «پاسپورتِ پیشرفت» است و هرچه شفافیت بیشتر باشد، هزینه‌ی خطا برای مدیران افزایش یافته و انگیزه‌ی کار کارشناسی تقویت می‌شود.

شما به سنتِ کارخانه‌های گذشته در تأمین مسکن و رفاهیات کارکنان اشاره کردید. با توجه به تحولات اقتصادی و تغییر ساختار بنگاه‌های تولیدی، چگونه می‌توانیم مفهوم «رفاه استراتژیک» را بازتعریف کنیم ؟

تولید را یک «پیکره زنده» میدانیم که سلامتِ آن در گروِ نشاط و امنیت روانی نیروی کار است. همچنین سنتِ موفقِ کارخانه‌های بزرگ در دهه‌های گذشته (تأمین مسکن و رفاهیات کارکنان) بوده است.

در زمینه خطای استراتژیک در کاهش هزینه‌های رفاهی باید گفت: تولیدکنندگانِ امروز گمان می‌کنند با حذف بسته‌های رفاهی، سود بیشتری می‌برند؛ حال آنکه این رویه منجر به افت شدید تعلق سازمانی می‌شود.

در پایان اشاره میکنم به تفاوتِ بهره‌وری از روی علاقه و اجبار، نیرویی که دغدغه‌ی معیشت و امنیت خانواده‌اش را نداشته باشد، با تمام وجود (با بهره‌وری ۸ از ۱۰) کار می‌کند؛ اما نیروی دلسرد، تنها به «ثبت حضور فیزیکی» بسنده کرده و عملاً در فضای کار «پنهان» می‌شود.