



ستاد مبارزه با مواد مخدر
اداره کل فرهنگی و پیشگیری



سازمان بهداشت ملی کشور
مرکز توسعه پیشگیری

پیشگیری نوین

گازنامه داخلی

شورای سیاستگذاری

● مرکز توسعه پیشگیری سازمان بهداشتی کشور
● اداره کل فرهنگی و پیشگیری ستاد مبارزه با مواد
مخدر کشور

ویژه مدیران دستگاه ها

شماره دوازدهم



۱۳۹۰

پیشگیری اولیه از اعتیاد در محل کار مبتنی بر تغییر رفتار فردی کارکنان ✓

چگونه به خود انگیزه دهیم؟ ✓

مدیریت اعتیاد در محیط کار ✓

پیشگیری اولیه از اعتیاد مبتنی بر تغییر رفتار فردی کارکنان

برخی از پژوهش‌های مربوط به محیط کار، به بررسی مداخلات تربیتی و روان‌شناختی مبتنی بر تئوری تغییر رفتار پرداخته‌اند، مداخلاتی که به دنبال تغییر نگرش‌ها و رفتار فردی کارکنان هستند. گرچه نقش متغیرهای محیط کار فراموش نمی‌شود ولی تأکید این پژوهش‌ها بر روی تغییر نگرش‌ها و رفتار فردی است. در این مداخلات نوعاً یک سری کلاس یا سمینار برگزار می‌شود که در آن با استفاده از وسایل کمک آموزشی مثل ویدئو، اسلاید و جزوه به آموزش افراد پرداخته می‌شود. این مداخلات عمدتاً در سه زمینه ارتقای سلامت، مدیریت استرس، و مشاوره سلامت کارکنان پیگیری می‌شود.



برنامه‌های مبتنی بر ارتقای سلامت

سال‌ها است، بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که برنامه‌های ارتقای سلامت می‌تواند به صورت مستقیم و غیرمستقیم در پیشگیری و کاهش سوء مصرف موثر باشد.

📌 **شهاده و شاین (۱۹۹۰)** جزء اولین محققانی هستند که با این رویکرد به بررسی محیط کار پرداخته و دریافتند که الکلی‌های متوسط (نه شدید) بعد از دریافت ۱۵ ساعت آموزش مدیریت استرس، کاهش معناداری را در مصرف الکل نشان دادند. آنها همچنین پیمایشی را بر روی کارگران حمل و نقل انجام داده و دریافتند که ۱۵ تا ۲۰ درصد کارکنان الکلی در باره مصرف الکل شان نگران بوده و به موضوعات مختلف مرتبط با سلامت مثل ورزش، تغذیه، مدیریت استرس و کاهش وزن علاقه مند هستند. این یافته نشان می‌دهد که برنامه‌های ارتقای سلامت می‌تواند موضوع سوء مصرف مواد را در قالب ارتقای سلامت عمومی دنبال کند.

📌 **کوک و همکارانش (۱۹۹۶)** با یکسری مطالعه، به بررسی نقش دیدگاه‌های ارتقای سلامت در پیشگیری از سوء مصرف مواد پرداختند. در این پژوهش‌ها، با استفاده از ویدئو و اسلاید در گروه‌های کوچک به بحث پرداخته و از طریق نمایش فیلم برای شرکت‌کنندگان جهت مدل‌سازی رفتاری، تقویت خودکارآمدی و یادگیری مهارت‌های خاص فرصتی را فراهم می‌کردند. در این فیلم‌ها برای مدل‌سازی رفتاری، الگوهایی نمایش داده می‌شود که در آن فرد با استفاده از راهبردهای مناسب به مقابله با چالش‌های زندگی پرداخته و از سوء مصرف مواد اجتناب

میزان مصرف الکل تفاوتی مشاهده نشد. بخش دوم آزمایش مربوط به ارتقای سلامت و پیشگیری از سوء مصرف مواد در محیط کار که توسط کوک و همکارانش (۱۹۹۶) اجرا شد یک برنامه پیشگیری از مصرف الکل در چارچوب ارتقای سلامت بود. در این بخش از آزمایش بر مضرات مصرف الکل آموزش استراتژی‌های کاهش مصرف الکل تأکید بیشتری شده و در مقابل، به آموزش استراتژی‌های ارتقای سلامت توجه کمتری شد. در یک طرح شبه تجربی با پیش‌آزمون و پس‌آزمون، ۱۰۸ نیروی کار از ۲ سازمان با اندازه متوسط در این تحقیق مشارکت کردند. شاخص اثر بخشی این برنامه میزان مصرف الکل (تعداد دفعات و میزان مصرف در خلال ماه گذشته)، انگیزه کاهش مصرف و مسایل ناشی از مصرف بود. براساس نتایج این پژوهش، هیچ اثری در خصوص باورهای مربوط به سلامت یا خودکارآمدی برای کاهش مصرف الکل مشاهده نشد.

می‌نماید. همچنین با نمایش افراد واقعی که توانسته‌اند بر مشکلات زندگی فائق آمده و سبک زندگی مناسبی اتخاذ کنند، خودکارآمدی افراد تقویت می‌گردد. به علاوه، با تأکید بر تکنیک‌های یادگیری شناختی-اجتماعی سعی می‌شود هرچه بیشتر بر جذابیت فیلم‌ها افزوده، تماشاگران را با متن فیلم درگیر کرده و فرایند همانندسازی با الگو را افزایش دهند. از این طریق تلاش می‌شود فرآیند ارتقای سلامت و پیشگیری از سوء مصرف مواد به تجربه‌ای مثبت و جذاب تبدیل گردد. در بخش اول آزمایش این مدل، ۳۷۱ شاغل به صورت تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل اختصاص داده شدند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که گروه آزمایش بعد از شرکت در جلسات برنامه ارتقای سلامت در چهار حیطه تفاوت معناداری نشان دادند: کنترل سلامت، کنترل کار، کنترل درونی و خودکارآمدی سلامت. این گروه انگیزه بیشتری برای کاهش مصرف الکل نشان دادند، اما در

طول می کشید به آموزش استراتژی های سازشی برای مقابله با استرس اختصاص داشت. در این جلسات، آشکارا به مسایل مرتبط با سوء مصرف مواد اشاره ای نمی شد. نتایج پژوهش آنان نشانگر تاثیر این برنامه بوده است یعنی شرکت در این جلسات با افزایش مهارت های مقابله و کاهش علائم روانشناختی و سوء مصرف مواد همراه بوده است. نتایج پژوهش های مشابه نیز نشان داده اند مداخلاتی که به کارکنان مهارت های مقابله با استرس را آموزش می دهد می تواند بر کاهش مصرف الکل و مواد مخدر موثر باشد.

مشاوره سلامت کارکنان

دانشگاه میشیگان طی دو دهه برای بررسی اثر مداخلات مختلف در زمینه سلامت و بهزیستی چندین مطالعه را راه اندازی کرده است. بیشتر این مداخلات بر سلامت جسمانی، مثل کنترل فشار خون متمرکز بوده اند. اخیراً نیز اثر بخشی برنامه سلامت سیستم قلبی-عروقی را به عنوان مسیری برای پیشگیری از مصرف الکل مورد آزمون قرار داده اند (هریچ و سیک، ۲۰۰۰). آنها بر اساس مدل یادگیری اجتماعی بر چندین عامل تاکید داشتند: خطر بالقوه مصرف الکل برای سلامت، اطمینان بخشی نسبت به ایجاد تغییرات رفتاری موفق آمیز، کسب حمایت اجتماعی برای تغییر کردن، و ارائه اطلاعات نسبت به سایر رفتارهای سالم. پژوهش آنان در خصوص اثربخشی یک برنامه آموزشی کاهش خطر قلبی-عروقی نشان داد ۴۳ درصد کارکنانی که در معرض خطر تشخیص داده شده بودند، در اثر این برنامه یا کاهش مصرف نشان داده یا به سطح مصرف ایمن خود بازگشتند. به علاوه، نوعی مداخله مشاوره ای فعال (نه واکنشی) تأثیر بیشتری در کاهش سوء مصرف دارد تا کلاس های آموزش سلامت. گرچه، هزینه مشاوره فردی برای سازمان ها خیلی بیشتر از برگزاری کلاس های آموزشی است ولی محققان موفقیت خوبی برای مشاوره قائل هستند که به ماهیت فردی آن باز می گردد.



کوک (۲۰۰۰) در آزمایش دیگری پیام های پیشگیری از سوء مصرف مواد را در قالب برنامه ارتقای سلامت عمومی ارائه داد. کارکنان در دو برنامه شرکت داده شدند: ۱- برنامه مدیریت استرس و ۲- برنامه مدیریت وزن و تغذیه. در هر برنامه، مشارکت کنندگان تصادفاً به دو گروه ۱- برنامه فقط ارتقای سلامت و ۲- برنامه ارتقای سلامت همراه با پیام های پیشگیری از سوء مصرف مواد، اختصاص داده شدند. هر دو برنامه در سه جلسه گروهی ۴۵ دقیقه ای برگزار شد. داده ها بر اساس پرسشنامه های خود سنجی در سه نوبت (پیش آزمون، پس آزمون اولیه و هشت ماه بعد) جمع آوری شدند. شاخص های مورد بررسی در پرسشنامه ها عبارت بودند از مصرف الکل و مواد مخدر، میل و قصد مصرف الکل و مواد مخدر، ارتباط بین مصرف مواد و سلامتی، کنترل شغل و سلامت، و خطرات مصرف مواد و الکل.

دو فرضیه اصلی این پژوهش عبارت بودند از:

- ۱ بدون در نظر گرفتن بخش ارائه یا عدم ارائه پیام های پیشگیری، مشارکت کنندگان تغییرات مثبتی را در هر دو شاخص مدیریت استرس و مدیریت وزن نشان می دهند.
- ۲ مشارکت کنندگان در گروهی که پیام های پیشگیری ارائه می شود تغییرات مثبتی را در شاخص های مصرف مواد نشان می دهند اما در گروهی که این پیام ها ارائه نشده چنین تغییراتی را نشان نخواهند داد. فرضیه اول تایید شد ولی فقط بخشی از فرضیه دوم تایید شد. در تمام شاخص های مدیریت استرس و مدیریت وزن، تغییرات مثبتی مشاهده شد و مشارکت کنندگان بدون در نظر گرفتن ارائه یا عدم ارائه پیام های پیشگیری، بهبود معناداری را نشان دادند.

این یافته ها نشان می دهد که اگر کارکنان در جلسات مدیریت استرس شرکت کنند - بدون توجه به این که پیام های پیشگیری برای آنها ارائه شده باشد - اعمال، ادراکات و نگرش های مهم خود نسبت به سوء مصرف مواد را تغییر خواهند داد. مشارکت کنندگان در جلسات مدیریت وزن نیز فقط زمانی که آشکارا در معرض پیام های پیشگیری قرار گیرند، نگرش ها و ادراکات خود نسبت به سوء مصرف مواد را تغییر خواهند داد. بنابراین، به نظر می رسد که تمرین و یادگیری مدیریت استرس به اندازه (و شاید بیشتر از) پیام های پیشگیری می تواند در تغییر رفتار و نگرش های مربوط به سوء مصرف مواد موثر باشد.

برنامه های مدیریت استرس

اسنو و کلاین (۱۹۹۵) طی چندین سال، اثر مداخلات پیشگیرانه را در محیط کار بر روی سوء مصرف مواد و الکل مورد بررسی قرار دادند. علاوه بر آن، شاخص های متعدد دیگری بخصوص توانایی مقابله با استرس و پیامدهای روانشناختی آن (اضطراب، افسردگی، شکایت های جسمانی) را در نظر گرفتند. رویکرد آنان مبتنی بر تئوری مقابله با استرس لازاروس و فولکمن بود. جلسات آموزشی آنان که ۱۰ تا ۱۵ ساعت

چگونه به خود انگیزه دهیم؟



انتظارات ما را از خودمان کم کرده و فکر بهبود را از سرمان بیرون می‌کند؛ فکریایی مثل خواندن یک کتاب جدید و گنجاندن ورزش روزانه در برنامه زندگی و شروع فعالیت جدید هنری.

عادت‌ها و روزمرگی‌ها

به نظر می‌رسد خوب بلدیم برای ورزش نکردن و نخواندن کتاب، بهانه به تراشیم اما اگر به توانیم خودمان را به انجام این کارها عادت دهیم، مشکل حل می‌شود. عادت‌ها و روزمرگی‌ها خیلی هم بد نیستند. واقعیت این است که ما خودمان خالق عادت‌ها و روزمرگی‌های زندگی‌مان هستیم.

این ما هستیم که به خودمان اجازه می‌دهیم به انجام کاری عادت کنیم. شاید در شروع سخت باشد اما مدتی نمی‌گذرد که از انجام آن کار لذت می‌بریم. اکثر ما در کودکی از مسواک زدن و حمام رفتن خوشمان نمی‌آمد اما وقتی به انجام آن عادت کردیم، خیلی درباره‌اش فکر نمی‌کنیم و فقط آن را انجام می‌دهیم.

چطور به خود انگیزه دهیم؟

برای اینکه به توانید به خودتان انگیزه بدهید و به اهدافتان برسید، ابتدا لازم است خوب فکر کنید و از خودتان به پرسید اگر به انجام کار موردنظرتان عادت نکنید، چه اتفاقی می‌افتد و نتایج پشت گوش انداختن و انجام ندادن این کار چیست؟

می‌خواهید از شنبه ورزش کنید، از شنبه رژیم به گیرید، از شنبه زبان انگلیسی‌تان را تقویت کنید، سراغ کتاب‌های نخوانده و خاک گرفته کتابخانه بروید و به یکی از دوستان قدیمی سر بزنید؟ اما این کارها را انجام نمی‌دهید، چون انرژی، انگیزه و شور و شوق لازم برای برداشتن قدم اول را ندارید. انگار منتظرید تا یک نفر بیاید و شما را کشف کند، به شما انگیزه بدهد و تشویق‌تان کند. چرا منتظرید؟ چه کسی بهتر از خودتان؟ پیشقدم شوید، به خودتان انگیزه بدهید و قدم اول را با شور و شوق و انرژی بردارید؛ شک نکنید که موفق خواهید شد.

انگیزه دادن به خود

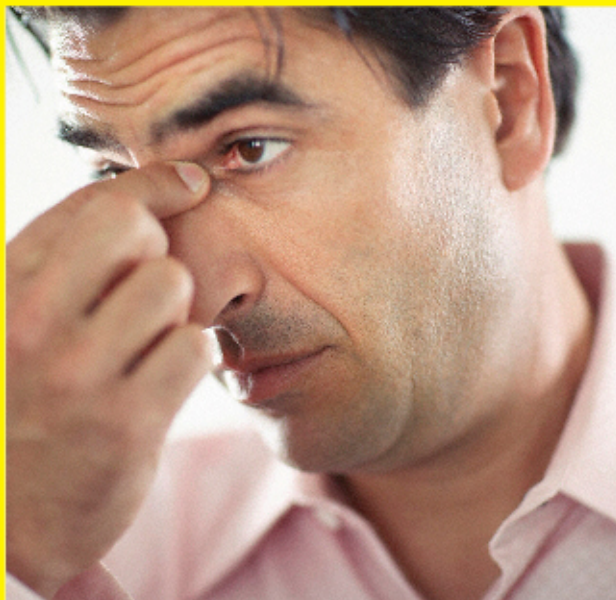
انگیزه دادن به خود یا خود برانگیزی وقتی اتفاق می‌افتد که فردی می‌خواهد به هدفی برسد و کاری را انجام دهد، به طور درونی، انگیزه شروع و انجام این کار را داشته باشد.

گاهی اوقات خیلی مشکل است که به خودمان انگیزه دهیم و به چیزهایی که دلمان می‌خواهد، برسیم.

میل طبیعی، ما را به طرفه رفتن و کار را به وقت دیگری موکول کردن، ترغیب می‌کند. زندگی به نظرم همین چیزهای ساده می‌آید و به وضع موجود راضی می‌شویم؛ شغلی برای رفتن سر کار، خانه‌ای برای تمیز کردن، فهرستی برای خرید کردن، تلویزیونی برای تماشا کردن و... همین فکر،



اضطراب تان را در محل کار اندازه گیری کنید



اضطراب شغلی یکی از مهمترین خطراتی است که افراد را در عصر مدرن تهدید می کند. این معضل علاوه بر کاهش تولید، غیبت از محل کار، جابجایی نیرو و تعارض های کاری، هزینه های بسیار زیادی را به کارفرمایان و سیستم بهداشت عمومی تحمیل می کند.

نتایج پژوهش های گوناگون نشان می دهد اضطراب، در افزایش فشار و چربی خون و بروز بیماری های قلبی و عروقی نقش به سزایی ایفاء می کند.

چه می توان کرد؟

■ حجم کار زیاد، سبب سردرگمی و در هم شکستگی فرد می شود. با حجم زیاد کار به گونه ای که وقتی برای انجام دادن شان ندارید، مواجهید؟ در این شرایط باید بررسی کنید بهترین شیوه تقسیم وقت برای انجام کارها کدام است. هر روز صبح وقتی به محل کار می رسید، کارها و فعالیت های آن روزتان را برنامه ریزی کنید. در پایان روز هم فعالیت تان را بررسی و جمع بندی کنید.

■ استراحت می تواند خروجی ۱۵ دقیقه ای از محل کار باشد یا تعطیلاتی ۱۵ روزه. استراحتی که به کار کردن فکر نکنید، لازم است و به آرامش شما کمک می کند.

■ اگر به شدت پر کار هستید و اضطراب دارید باید از دیگران کمک به بگیرید. با مدیرتان در مورد حجم کار گفت و گو کنید. اگر برای خودتان کار می کنید، با دوستان و اعضای خانواده به برنامه های تفریحی بروید تا میزان و سطح اضطراب شما کاهش یابد.

نکاتی درباره خود انگیختگی

۱ تصمیم بگیرید چه می خواهید. بدون داشتن هدف و مقصد، خیلی مشکل است که به توانید به خودتان انگیزه دهید؛ بنابراین لازم است هدف تان را مشخص و درباره راه های رسیدن به آن تصمیم گیری کنید، سپس آن را به بخش های کوچک تر تقسیم کرده تا راحت تر بتوانید از عهده انجام آن برآید.

۲ پیشرفت تان را اندازه گیری کنید. برای نشان دادن میزان پیشرفت تان، نتایج کارهایی که انجام می دهید را در دفتری ثبت کنید. این کار به شما نشان می دهد چقدر با هدف فاصله دارید و چقدر به آن نزدیک شده اید. مشاهده نتایج ثبت شده در دفتر به شما انگیزه می دهد تا به تلاش تان ادامه دهید.

۳ از تصاویر، شعارها و جملات الهام بخش استفاده کنید. تصاویر، شعارها و جملات الهام بخش و انگیزه دهنده را روی در یخچال یا جاهای دیگری که در معرض دیدتان است، قرار دهید. دیدن تصاویر افرادی که می خواهید مانند آنها به اهداف تان برسید، به شما انگیزه می دهد. شعار یا جمله کوتاهی مثل «تو می توانی» یا «ادامه بده» نیز می تواند انگیزه لازم برای پیشرفت را ایجاد کند.

۴ علت انتخاب هدف را به خود یادآوری کرده و به نتایج اش توجه کنید.

به خودتان یادآوری کنید چرا می خواهید به این هدف برسید. این کار، علت کارهایی که انجام می دهید را به شما یادآوری می کند. خیلی طبیعی است که گاهی فعالیت مان کم شود؛ علت این است که گاهی فراموش می کنیم چه هدفی داریم. یک بهانه برای یادآوری هدف، تنها چیزی است که ما برای تقویت انرژی و تلاش به آن نیاز داریم.

۵ آن را به شکل عادت درآورید. وقتی به مقصد و اهداف تان رسیدید، سعی کنید به انجام دادن آن عادت کنید و آن را جزئی از برنامه روزمره تان قرار دهید. اگر این هدف، ورزش یا تغذیه مناسب است، آن را ادامه دهید؛ اگر کار و تلاش برای پیشرفت و ارتقای شغلی یا هر چیز دیگری است، آن را جزئی از برنامه روزمره تان قرار دهید. وقتی به انجام کاری عادت کنید، آن کار به شکل طبیعت دوم شما درمی آید و دیگر لازم نیست به آن فکر کنید.

جملات امید بخش

همانطور که گفتیم، برای رسیدن به اهداف تان لازم است راهی برای انگیزه دادن به خود پیدا کنید. یک راه آن است که به دانید دیگران چطور این کار را انجام می داده اند و چه دیدی نسبت به انگیزه داشته اند؛ در اینجا نقل قول هایی از افراد موفق را می خوانیم:

■ معجزه یا قدرتی که موجب می شود عده کمی به پیشرفت های بزرگ برسند، این است که آنها متوجه خلایق، پشتکار و مداومت موجود در قدرت تلقین شده اند. (مارک تواین)

■ بیشتر افراد فرصت ها و موفقیت ها را از دست می دهند، چون فرصت های طلایی در کارها و روزمرگی های زندگی، پنهان شده و دیده نمی شوند. (توماس ادیسون)

مدیریت اعتیاد در محیط کار



رسیدگی به مشکلات ایجاد شده توسط اعتیاد به مواد در محل کار به تلاش های همه جانبه بخش های مختلف کارخانه، اداره و... نیاز دارد. شناخت زود هنگام، کلید موفقیت جدایی از وابستگی به اعتیاد است. با این وجود، همه کارکنان باید اطلاعات کافی درباره اعتیاد به مواد داشته باشند تا بتوانند از آن پیشگیری کنند.

اعتیاد به مواد

اعتیاد به الکل بیماری روانی و فیزیولوژیکی است که وابستگی به الکل را سبب می شود. این وابستگی توانایی های فیزیکی، روحی و روانی فرد را تحت تاثیر قرار می دهد و کارکرد اجتماعی او را زیر سوال می برد. وابستگی به مواد مخدر به معنای وابستگی فیزیکی و روانی به مخدرهایی است که منجر به اعتیاد می شوند. مخدرهای طبیعی یا مواد صنعتی، عوارض منفی و مخرب فیزیکی و روانی بر جای می گذارند و احتمال اعتیاد را افزایش می دهند.

عوارض اعتیاد به مواد مخدر

- ۱- مشکلات گوارشی، بیماری کبد، دیابت، بیماری قلبی، نارسایی های مغز و اعصاب و نارسایی سیستم ایمنی بدن
- ۲- کاهش اعتماد به نفس و ناتوانی در تصمیم گیری
- ۳- مشکلات شغلی، مالی، اجتماعی و خانوادگی
- ۴- طرد شدن، عدم احترام به خود، عدم مشارکت اجتماعی و ...

مکانیزم های دفاعی

فرد معتاد همیشه نمی تواند به مشکلات خود اعتراف کند، به همین دلیل از مکانیزم های دفاعی استفاده می کند.

- ۱- انکار: «من هیچ مشکلی ندارم»
- ۲- سرزنش کردن دیگران: «همسرم خیلی غر می زند، به همین دلیل مواد مصرف می کنم تا صدای او را نشنوم»
- ۳- به تهور رفتن: وقتی فرد معتاد اضطراب دارد، برخی اوقات ناگزیر می شود رفتارهایی را بروز دهد که افراد نابالغ انجام می دهند. او این کار را

چرا افراد الکل می نوشند و مخدر مصرف می کنند؟

- ۱- ترغیب و تشویق دوستان
- ۲- برای فرار از مشکلات، افسردگی (البته به صورتن کاذب) و بحران های شغلی
- ۳- برای کاهش درد و داشتن احساس خوب
- ۴- برای راحت خوابیدن



کمک اش کنم.»

۲- توجیه، عذر و بهانه: «او پنج بچه دارد، همسرش بد اخلاق و عصبی است و با مشکلات مالی دست و پنجه نرم می کند. فکر می کنم به زودی به حالت عادی باز گردد.»

۳- دستکاری و پوشش: «من فعالیت های شما را نادیده می گیرم. می دانم شما هم متقابلاً این کار را انجام می دهید. در این مرحله این جمله ها و عبارات به زبان می آیند: «او جوان، زیبا و باهوش است، شغل خوب و خانواده خوبی دارد، صرفاً پس از اتمام کار مواد مصرف کرده یا الکل می نوشد و کارش را از دست نمی دهد.»

چگونه می توان رفتارهای مخاطره آمیز را در محل کار متوقف کرد؟

- رفتارهای مخاطره آمیز را به شناسید.
- افراد را در برابر عملکردشان پاسخگو کنید.
- با اعتقاداتی که رفتارهای مخاطره آمیز را تشویق می کنند مبارزه کنید.
- آگاه باشید که رفتارهای مخاطره آمیز به مدیران و کارمندان آسیب می رساند.
- همیشه حمایتگر بوده و برای حل و فصل مسائل پیش قدم باشد.
- سیاست مبارزه با اعتیاد را همانند سیاست های ارتقای تندرستی و ایمنی در اولویت قرار دهید.

وقتی یک مدیر با کارمند معتاد روبرو می شود چه احساسی دارد؟

- بی کفایتی
- ناامیدی
- خشم
- گناه
- خجالت
- دلسردی
- سرزنش



برای فرار از مسؤولیت انجام می دهد. یکی از این رفتارها کسب لذت آنی و بی توجه بودن به عواقب کار بوده که او را به قهقرا هدایت می کند.

۴- به حداقل رساندن: به گونه ای که وقتی اعتیاد به الکل ایجاد مشکل می کند، فرد معتاد می گوید: «هر روز مقدار کمی می نوشم.»

۵- سرخوشی: وقتی فرد معتاد مست است، نمی تواند اعمال و رفتار خود را به خاطر به سپرد. تاثیر الکل بر روی مغز سبب می شود فرد آرام شود و احساس خوبی داشته باشد. اما بلافاصله با از بین رفتن تاثیر الکل می گوید: «من در میهمانی وحشتناک بودم. بریده بریده حرف می زدم و نمی توانستم روی پا بایستم.»

۶- سرکوب: به خاطر داشته باشید که فرد معتاد رفتارهای ذهن خود آگاه اش را که شرم آور و دردناک است سرکوب می کند. «اتفاقات شب پیش را به خاطر نمی آورم.»

۷- انطباق با اصول عقلانی: جبر و بحث و مشاجره کردن میزان وابستگی به مواد را افزایش می دهد. «من الکل می نوشم چون به چیزی نیاز دارم تا بتوانم به جنگ مشکلات بروم.»

عواقب وابستگی به مواد در محل کار

- تأخیر داشتن و غیبت کردن مداوم
- افزایش هزینه های مالی کارکنان
- افزایش تصادف ها
- افزایش نقص محصولات
- افزایش دزدی کارکنان
- از دست رفتن فرصت ها و کاهش بهره وری
- افزایش خشونت ورزی و جنایت در محل کار
- افزایش هزینه های بهداشت عمومی
- افزایش مشکلاتی که در مورد تعهدات فرد معتاد به وجود می آید
- افزایش نارضایتی مشتری
- کارکنان معتاد خطر کنترل و مدیریت بیماری ایدز را در محل کار افزایش می دهند.
- افزایش مرگ کارکنان
- کارکنان به دلیل رفتارهایی که منجر به اعتیاد به مواد می شوند باید مدتی را در زندان سپری کنند.

چگونه دوستان و بستگان از رفتارهای مخاطره آمیز حمایت می کنند؟

کارمندان، همکاران، دوستان و بستگان معتاد که تمایل به ادامه رفتار نادرست فرد معتاد داشته باشند می توانند با انکار، توجیه، عذر و بهانه و ... یاری رساندن به فرد معتاد را به تعویق بیندازند. این پدیده سبب وابستگی فرد معتاد به مواد خواهد شد.

۱- انکار: «او بهترین کارمند من است. بله او فرصت های زیادی را از دست داده اما خیلی بد نیست. سعی می کنم به کارمند مشاوره بدهم و

آیا می دانید:



داروها در شش رده طبقه‌بندی می‌شوند: داروهای تجویزی، داروهای بدون نسخه (OTC)، داروهای تفریحی، داروهای گیاهی، داروهای ممنوعه و مواد شیمیایی. مبادی ورود دارو به بدن شامل بلع دهانی، تزریق (وریدی، عضلانی و زیرجلدی)، استنشاق، تدریس و شیاف هستند.

افراد در همه مراحل زندگی می‌توانند از داروهای ممنوعه استفاده کنند. مواد و داروهای ممنوعه شامل کوکائین و مشتقات آن، آمفتامین‌ها، متامفتامین (شیشه)، ماریجوانا، مواد افیونی، توهم‌زاهای داروهای کلویی، استنشاقی‌ها، استروئیدها و الکل هستند. مصرف‌کنندگان این مواد به سرعت به آنها معتاد می‌شوند.

مشکل سوءمصرف دارو از طریق وقوع جرم و افزایش هزینه‌های سلامت به همه افراد جامعه ربط پیدا می‌کند. سوءمصرف داروهای ممنوعه در محل کار معضل بزرگی است. تست اعتیاد در محل کار یکی از راه‌حل‌های پیشنهادی برای کنترل این مساله است.

روش‌های پیگیری معضل اعتیاد در محل کار

- کنترل رفتار کارکنان
- همکاری با اتحادیه‌های کارگری
- در اولویت قرار دادن سیاست مبارزه با اعتیاد همانند ارتقای تندرستی و ایمنی
- کنترل غیبت‌های کارکنان غیر از روزهای تعطیل (شنبه و جمعه)
- یافتن علت بروز حوادث پی در پی در محیط کار
- رسیدگی به تندرستی کارکنان و انواع بیماری‌ها

چگونگی مقابله سازنده با اعتیاد

- ۱ نشان دادن نگرانی. «من نگران تو هستم.»
- ۲ آگاهی از عملکرد منفی افراد. «عملکردت خیلی خوب بود و هر روز سرکارت حاضر می‌شدی. اما مدتی است که این‌گونه نیستی.»
- ۳ کارکنان باید هر روز سر کارشان حاضر باشند و بدون هماهنگی غیبت نکنند.
- ۴ فرصت دادن به کارمندان. «من سه ماه است که رفتارت را زیر نظر دارم، به تو فرصت می‌دهم تا عملکردت را اصلاح کنی.»
- ۵ مطلع کردن کارکنان از عواقب کارهای منفی. «اگر رفتارهایت را اصلاح نکنی مجبور خواهیم شد فرد دیگری را جایگزینت نماییم.»

راهنمای رویارویی سازنده:

- ۱ اسناد و مدارک جمع‌آوری کنید.
- ۲ آماده گفت‌وگو درباره مشکل به وجود آمده باشید. اجازه دهید کارمند خاطی موضوع بحث را تغییر دهد. برای مثال، وقتی کارمند با شما بحث می‌کند آرام باشید و دلایل تان را برای رویارویی سازنده بیان کنید.
- ۳ به کارمندانان به فهمانید که می‌خواهید به او کمک کنید تا مشکل‌اش حل شود.
- ۴ هرگز به فرد معتاد روش‌های درمان پیشنهاد ندهید. این کار سبب می‌شود فرد ستیزه‌جو شود.
- ۵ همدلی نشان دهید.
- ۶ به واکنش‌های کارمندانان توجه کنید و حرف‌هایش را به دقت گوش کنید.