



سناد مبارزه با مواد مخدر



سازمان مجسمین کشور

# پیشگیری نوین

گاهنامه داخلی

ویژه مدیران دستگاه ها

شماره پنجم

## شورای سیاستگذاری

- معاونت اجتماعی و پیشگیری از آسیب های اجتماعی سازمان بهزیستی کشور، دفتر مداخله و بازتوانی
- اداره کل فرهنگی و پیشگیری سناد مبارزه با مواد مخدر کشور



۱۳۹۰

- ✓ نقش کارفرمایان در پیشگیری از سوء مصرف مواد در محل کار
- ✓ مراحل ۳ گانه برنامه ریزی برای پیشگیری از سوء مصرف مواد در محل کار
- ✓ راهنمای تحلیلی وضعیت موجود برای ترویج زندگی عاری از سوء مصرف مواد در سازمان ها و جوامع (۲)
- ✓ راهنمای تحلیلی استرس موجود در سازمان برای پیشگیری اولیه از اعتیاد در محل کار



**حمید صرامی**مدیر کل فرهنگی و بستگری  
سازمان مبارزه با مواد مخدر کشور**سخن نخست****دکتر فرهاد افشار**سرپرست دفتر مداخله و بازخوانی  
بهبودی کشور

پیرو تهیه و تدوین سند جامع پیشگیری از اعتیاد که توسط ستاد مبارزه با مواد مخدر در سال ۸۹ انجام گردید، تدوین سند جامع پیشگیری از اعتیاد در محیط های کار به سازمان بهزیستی کشور واگذار گردید.

محیط های کار یکی از بسترهای مهم و قابل توجه در امر پیشگیری از اعتیاد می باشد و جمعیت زیادی را که شامل کارکنان و خانواده های آنان است دربرمی گیرد. همچنین با توجه به این نکته که نوع مشاغل ارتباط نزدیکی با سلامت روان افراد دارد و از طرفی آخرین گزارش بررسی وضعیت سوء مصرف مواد مخدر در ایران حاکی از آن است که بیش از ۷۰ درصد معتادان شاغل می باشند لذا سازمان بهزیستی کشور با توجه به این که در امر پیشگیری از اعتیاد در محیط های کار در قالب برنامه های اجتماع محور از سال ۸۱ تا کنون دارای تجربیات ارزنده ای بوده است و طبق آمار در سال ۸۹ در حدود ۵۰۰ تیم اجتماع محور فعال در محیط های کاری کشور را تحت پوشش برنامه های خود قرار داده است به عنوان مسوول اجرایی این طرح انتخاب گردید. برنامه های این تیم ها با هدف کاهش تقاضا و ارتقای سلامت روان و پیشگیری از اعتیاد با راهبردهای چون آموزش، تقویت فعالیت های جایگزین و اطلاع رسانی به گروه هدف انجام می گیرد.

سازمان بهزیستی کشور با تشکیل کارگروهی از نیمه دوم اردیبهشت ماه برای تهیه و تدوین این سند اقدام نموده است و هم اکنون بخش اول این سند برای اظهار نظر اعضای کارگروه به آنان ارسال گردیده و پس از جمع بندی نظرات، گزارش مرحله اول آن تا پایان این هفته تدوین می گردد.

مقرر است این طرح با محتوای آموزشی و تدوین قوانین و مقررات محکم و راهکارهایی برای ضمانت اجرایی آن با مشارکت تعدادی از صاحب نظران حقیقی و سازمانهای حقوقی مرتبط از جمله سازمان تامین اجتماعی، وزارت کار، وزارت صنایع، وزارت رفاه و... تدوین و به دبیرخانه ستاد مبارزه با مواد مخدر ارسال گردد.

اعتیاد، سالی با ورودی های متعدد بوده که افراد را در سنین، مشاغل، تحصیلات، جنسیت، مجرد و تأهل، شهری و روستایی و با دلایل متفاوت از جمله کنجکاوی، کسب لذت های افراطی کاذب، تفریح، رهایی از مشکلات و اختلالات روانی همچون استرس و اضطراب، رهایی از مشکلات جسمی و خانوادگی، تقویت قوای جنسی (کوتاه مدت) و ... به سمت خود جذب می نماید. به عبارتی نگاه مشتری مداری سیستم هوشمند مواد روان گردان از یک سو به دنبال کسب منفعت و سود آوری (نگاه اقتصادی) و از سوی دیگر در پی فریب فرهنگی با آرایه باورها و نگرش های غلط (تضعیف ارزش ها و از بین بردن اراده و عزم ملت ها) برای قتل عام سرمایه های انسانی کشورهاست.

در مواجهه با این نبرد خاموش و ستیز دایمی بلند مدت، ایمن سازی، مقتدر سازی و توانمند سازی افراد با هدف تقویت توان دفاعی جامعه، از جمله اقدامات مناسب و موثر بوده که از راه اطلاع رسانی هدفمند و آموزش های مستمر، آرام و عمیق متناسب با نیاز مخاطبین عملی خواهد شد.

بدون شک در این مسیر نیازمند تقویت پشتوانه های نظری و علمی سازمان یافته، رفع کسری اندیشه و فکر، پرهیز از هرگونه برنامه های سطحی و تولیدات توده ای بی شکل، نو آوری و خلاقیت، ایجاد ساختارهای لازم، سرمایه گذاری، مسوولیت پذیری افراد، صبر و حوصله، ارزیابی اثر بخشی برنامه ها، توجه جدی، اهتمام و تعهد مسوولان ذیربط و همکاری های سازمان های غیر دولتی بوده تا در این جهاد مقدس با مواد مخدر و محرک ها، شاهد واکنش های اجتماعی افراد بالاخص شاغلین در دستگاه ها و خانواده های آنان باشیم.

## نقش کارفرمایان در پیشگیری از سوء مصرف مواد در محل کار

برنامه های پیشگیری از سوء مصرف مواد به طرز روزافزون در محیط های کاری کوچک رایج شده است. امروزه بسیاری از محیط های کار خصوصی با ۵۰ کارمند یا بیشتر دست کم یک فعالیت پیشگیری از سوء مصرف مواد را برای کارکنان خود ارایه می دهند. هر چقدر خطر سوء مصرف مواد کارکنان بیشتر شود، هزینه مراقبت های بهداشتی مورد استفاده آنها و خدمات پزشکی مربوطه بیشتر می شود.

### چگونه می توان در سازمان های کوچک هزینه های بهداشتی سوء مصرف مواد در محل کار را کاهش داد؟

- ۱ ایجاد نمونه های کوچک شده از برنامه های سازمان های بزرگتر برای پیشگیری از سوء مصرف مواد در محل کار
- ۲ استفاده از منابع و خدمات بیمه ای / بهداشتی
- ۳ استفاده از خدمات رایگان و با هزینه پایین سازمان های غیرانتفاعی بهداشتی
- ۴ همکاری مشترک با سازمان های کوچک - متوسط (برای مثال در همان ساختمان یا مجتمع تجاری) برای ادغام منابع ترویج زندگی عاری از سوء مصرف مواد
- ۵ برگزاری دوره های آموزشی برای پیشگیری از سوء مصرف مواد
- ۶ دادن مسوولیت بیشتر به کارکنان برای هزینه های بهداشتی (برای مثال، جلب توجه آنها به «مزایای زندگی عاری از سوء مصرف مواد بر هزینه های پیش بینی شده» و اصل «خطر کمتر به معنی هزینه کمتر»)
- ۷ توزیع رسانه های خودمراقبتی (برای مثال کتاب ها، جزوه ها) بین کارکنان برای درمان مشکلات بهداشتی جزئی توسط خودشان که موجب کاهش مراجعه به اورژانس و پزشک می شود.

### کارفرمایان چه کاری می توانند انجام دهند؟

سه چیز وجود دارد که می تواند به کارفرمایان کمک کند تا زندگی عاری از سوء مصرف مواد سازمان و کارکنان شان را بهبود بخشد:

- ۱ برقراری ارتباط بیشتر با کارکنان در مورد اهداف و موضوعات مربوط به زندگی عاری از سوء مصرف مواد
- ۲ اجرای برنامه های پیشگیری از سوء مصرف مواد مناسب در محل کار مربوطه و برنامه هایی که سازمان از عهده مسایل مالی آن بر آید.
- ۳ ایجاد یک تعهد پایدار (دایمی) برای بهبود و حفظ نشاط و زندگی عاری از سوء مصرف مواد کارکنان

### ۱. برقراری ارتباط بیشتر با کارکنان

موفقیت هر برنامه پیشگیری از سوء مصرف مواد در محل کار به مشارکت فعال کارکنان اش بستگی دارد. زندگی عاری از سوء مصرف مواد کارکنان باید صریحاً در جلسات سازمان مورد بحث و گفتگو قرار گیرد. ایجاد یک یا دو روش مداوم برای برقراری ارتباط با کارکنان، به انجام این کار کمک می کند. برای مثال یک بولتن خبری، که شامل اطلاعات مربوط به زندگی عاری از سوء مصرف مواد است، یک کمیته ترویج زندگی عاری از سوء مصرف مواد، یا صندوق پیشنهادات (برای تشویق کارکنان به دادن پیشنهاد در مورد ترویج زندگی عاری از سوء مصرف مواد در محل کار) می تواند مورد استفاده قرار گیرد.





## برنامه های جامع پیشگیری از سوء مصرف مواد در محل کار

اجرای برنامه های جامع پیشگیری از سوء مصرف مواد که در آن عوامل اجتماعی، سازمانی، محیط فیزیکی و فردی با هم ادغام می شوند، بسیار مؤثرتر از توجه به یک موضوع به تنهایی است. مثال هایی از فعالیت های پیشگیری از سوء مصرف مواد که بر تمام چهار موضوع فوق توجه دارد شامل موارد زیر است:

### ۱ عوامل تغییر رفتار فردی

- ترویج تکنیک های آرامش
- ترویج تکنیک های کاهش استرس
- تسهیل فعالیت های گروهی برای کارکنان
- تدارک سفرهای جمعی برای ایجاد روحیه در کارکنان

### ۲ عوامل محیط فیزیکی

- ایجاد و نگهداری تابلو اعلانات زندگی عاری از سوء مصرف مواد
- تخصیص یک اتاق ساکت (آرام) برای استراحت / تفکر (مراقبه)

### ۳ عوامل سازمانی

- سازماندهی فعالیت های چندماهه با موضوع زندگی عاری از سوء مصرف مواد
- ارسال اطلاعات زندگی عاری از سوء مصرف مواد از طریق پست الکترونیک، آگهی، بولتن های خبری، ضمیمه های لیست حقوق
- ایجاد رقابت های سازمانی بر اساس پیشرفت در ترک مواد
- آشنا کردن کارکنان با آگهی ها/ یا بولتن های خبری
- برقراری مسابقات المپیک سازمانی برای ترویج ورزش و حمایت از ساختار گروهی در محل کار

### ۴ عوامل اجتماعی

- سازماندهی سخنرانی هایی در مورد زندگی عاری از سوء مصرف مواد
- تأمین مخارج یک مسابقه عمومی و تشویق کارکنان و خانواده های شان به شرکت در آن
- اجرای یک مسابقه برای فرزندان کارکنان در زمینه تهیه پوسترهای پیشگیری از سوء مصرف مواد در محل کار
- تأمین مخارج مدرسه / پارک ها/ مراکز تفریحی و فرهنگی محلی برای ترویج زندگی عاری از سوء مصرف مواد
- جلب مشارکت فروشنده های محلی برای تأمین مخارج مسابقات ترویج زندگی عاری از سوء مصرف مواد سازمان

## ۲. اجرای برنامه های پیشگیری از سوء مصرف مواد

راه های زیادی وجود دارد که کارفرمایان می توانند برنامه های اثر بخش را بدون هزینه یا با هزینه کم اجرا کنند. برای مثال می توان از خدمات و برنامه هایی که توسط سازمان های غیرانتفاعی یا مراکز بهداشتی ارائه می شود، استفاده کرد. هنگامی که کارفرمایان از پیشگیری از سوء مصرف مواد در محیط کار بیشتر آگاه شوند، برنامه ها و فعالیت هایی را که فکر می کنند در محیط کار و برای کارکنان شان بسیار مؤثر خواهد بود، شناسایی می کنند. بسیاری از این برنامه ها بسیار ساده هستند، برای مثال نصب پوسترهای زندگی عاری از سوء مصرف مواد در مکان های کلیدی محیط کار، جایی که کارکنان آنها را ببینند؛ انتشار و ابلاغ بیانیه های زندگی عاری از سوء مصرف مواد از قبیل سیاست «ممنوعیت سیگار کشیدن» یا دعوت از یک سازمان غیرانتفاعی برای ارائه یک سخنرانی در ساعت ناهار و به طور آزاد برای کارکنان در مورد راه های کنترل استرس فردی در محیط کار. فرصت های مشارکت در این برنامه ها باید در هر زمان ممکن به اعضای خانواده کارکنان نیز بسط پیدا کند.

## ۳. ایجاد یک تعهد پایدار (دایمی)

«تعهد پایدار» کارفرمایان بدین معنی است که آنها متقاعد شوند که زندگی عاری از سوء مصرف مواد کارکنان بیشترین سود را برای سازمان شان دارد و قصد نمایند که به طور مداوم سطح معقولی از فعالیت های پیشگیری از سوء مصرف مواد را در محیط کارشان اجرا کنند. چهار عامل مهم تعهد پایدار کارفرمایان به پیشگیری از سوء مصرف مواد در محیط کار به شرح زیر است:

- ۱ جمله ای را در مورد اهمیت زندگی عاری از سوء مصرف مواد در بیانیه رسالت سازمان خود بگنجانید و ترویج زندگی عاری از سوء مصرف مواد را در بودجه و برنامه ریزی سالانه سازمان در نظر بگیرید.
- ۲ اطمینان حاصل کنید که طبق نظر کارکنان سازمان شما مهمترین فعالیت های پیشگیری از سوء مصرف مواد را اجرا می کنید و این که این فعالیت ها در زمان های مناسب در دسترس کارکنان و خانواده های شان می باشد.
- ۳ به طور مرتب تلاش های پیشگیری از سوء مصرف مواد، روش های آن و شرایط محل کارتان را که ممکن است روی زندگی عاری از سوء مصرف مواد کارکنان تأثیر گذارد، زیر نظر بگیرید.
- ۴ پیامدهای سازمانی مهم مانند میزان بهره وری، بیماری، آسیب و غیبت کارکنان و دیگر هزینه های مربوط به سوء مصرف مواد را به منظور توجه سرمایه گذاری تان، به طور دقیق بررسی کنید.





## مراحل ۳ گانه برنامه ریزی برای پیشگیری از سوء مصرف مواد در محل کار

**قدم سوم،** اجرای برنامه است که نیازمند فعالیت‌های دقیق در رابطه با اطلاعات مربوط به کارکنان و افرادی است که در اجتماع تحت تأثیر شاخص‌های برنامه قرار می‌گیرند (خانواده‌ها، همسایه‌ها و آرایه دهندگان خدمات اجتماعی و غیره). هدف این مرحله جلب حمایت‌های لازم از برنامه از سوی همه کارکنان، گروه‌ها و سازمان‌های موجود در جامعه است. اجرای برنامه مستلزم تحلیل دقیقی از برنامه کاری کارکنان برای پی بردن به توانایی‌های آنها در انجام فعالیت‌های برنامه می‌باشد. تحلیل زمانی، آگاهی کافی در مورد امکانات ساختاری کارکنان برای درگیر شدن در برنامه را فراهم می‌سازد. اجرای برنامه به شرایط کارکنان بستگی دارد یعنی درجه انعطاف پذیری در محیط کار که امکان شرکت در فعالیت‌های برنامه‌ای معین را به آنها می‌دهد. این جنبه از کار است که موجب شکست یا موفقیت برنامه می‌شود زیرا اگر کارکنان احساس کنند که برنامه شما در روند کاری آنها خللی ایجاد می‌کند، به نحو مطلوب در آن شرکت نخواهند کرد. بنابراین اجرای برنامه پیشگیری از سوء مصرف مواد در محل کار همواره نیازمند تمایل کارفرمایان به تأمین وقت و انعطاف پذیری در رابطه با اجرای برنامه است و این مسأله است که معمولاً در تقاضاهای فرایند تولید مداخله می‌کند.

پیشگیری از سوء مصرف مواد در محل کار در بخشی از جامعه رخ می‌دهد و باید با فعالیت‌های مشابه در بخش‌های دیگر، برای رسیدن به نتیجه مورد نظر (یعنی زندگی عاری از سوء مصرف مواد برای همه) مرتبط باشد. ساده انگارانه خواهد بود اگر فکر کنیم مروجان زندگی عاری از سوء مصرف مواد تنها کسانی هستند که تغییرات لازم را ایجاد می‌کنند. در بهترین حالت، مروجان زندگی عاری از سوء مصرف مواد، نقش یک تسهیل کننده را دارند.



برنامه‌های زندگی عاری از سوء مصرف مواد در محل کار باید به صورت جامع تری از آنچه که تا کنون بوده است، طراحی شود. در واقع می‌توان گفت که پیشگیری از سوء مصرف مواد در محل کار جزئی از برنامه‌های پیشگیری از سوء مصرف مواد در جامعه می‌باشد. بنابراین قبل از آغاز هر نوع برنامه ریزی ناچار باید تمام کارکنان، گروه‌ها و سازمان‌هایی را که از این برنامه‌ها متأثر می‌شوند، گردهم آورد تا از مشارکت و یا عدم مشارکت آنها در برنامه و حمایت و یا عدم حمایت آنها از اهداف و فعالیت‌های آن مطمئن شد. متأسفانه اجرای بسیاری از این برنامه‌ها در محل کار با مشکل رو به رو می‌شود، چون تحلیل ذینفعان آن به خوبی صورت نمی‌گیرد.

**اولین قدم** در برنامه ریزی، ایجاد آگاهی از نیازهای پیشگیری از سوء مصرف مواد در محل کار در میان تمام شرکای می‌باشد. این مرحله ممکن است که چندین ماه طول کشد تا در مورد آنچه که باید انجام شود توافق ایجاد شود؛ **قدم دوم** فرایند برنامه ریزی با مشارکت نمایندگان تمام گروه‌های ذینفع در اجرای برنامه برای انعکاس علایق آنها در برنامه می‌باشد. این فرایند نیز ممکن است چند ماه طول بکشد، زیرا برنامه باید برای کلیه شرکا و سازمان‌هایی مربوطه تشریح شود که ممکن است پیشنهاداتی برای اجرای برنامه به شیوه‌های دیگر لایحه شود. مباحث اتحادیه‌های کارگری، انجمن‌های کارفرمایان و ... نیز بر فرایند برنامه ریزی تأثیر می‌گذارد.

مباحث عمومی در جامعه درباره برنامه طراحی شده نیز بر برنامه ریزی تأثیر می‌گذارد. به ویژه اگر سازمان مورد بحث نقش اقتصادی و سیاسی مهمی در جامعه داشته باشد. هیچ کس نمی‌تواند این تأثیرات را نادیده بگیرد بلکه باید آنها را در خلال برنامه ریزی و اجرای برنامه‌ها در ذهن داشته باشد. اگر توافقی بر سر مبنای برنامه وجود داشته باشد؛





## رانشنای تحلیلی وضعیت موجود

### برای ترویج زندگی عاری از سوء مصرف مواد در سازمان ها و جوامع (۲)



در شماره پیشین برای تحلیل وضعیت موجود، ۲ مرحله را برشمردیم که شامل: تعیین و شناخت مشکل و تعیین مخاطبین بالقوه بود. در این شماره مرحله سوم و چهارم از تحلیل وضعیت موجود سازمان ها را مورد بررسی قرار می دهیم.

### مرحله ۳. شناسایی منابع ارتباطی موجود

مرحله سوم در تحلیل وضعیت موجود، شناخت فضای ارتباطی، فعالیت‌های ارتباطی و منابع ارتباطی موجود می‌باشد. در این جا، بر ارزیابی منابع ارتباطی موجود برای طراحی و اجرای یک برنامه ارتباطی تأکید می‌شود. برقرارکنندگان ارتباط استراتژیک برای پیشگیری و کنترل سوء مصرف مواد از تمام کانال‌های ارتباطی به عنوان سیستمی برای دسترسی به مخاطبین مورد نظر و انتقال پیام به آنها استفاده کرده و کانال‌های ارتباطی را به کانال‌های بین فردی، مبتنی بر جامعه و ارتباط جمعی طبقه‌بندی می‌کنند. کانال‌های ارتباط جمعی به ویژه وقتی که هدف از برقراری ارتباط، تغییر افکار عمومی یا هنجارهای فرهنگی جامعه باشد، مؤثرترند.

### انواع کانال‌های ارتباطی

**۱. کانال‌های بین فردی:** بر ارتباط فردی با فرد دیگر یا یک گروه تأکید دارد. کانال‌های ارتباطی بین فردی شامل ارتباط همسال با همسال، همسر یا همسر و ارایه‌دهنده خدمات پیشگیری و کنترل سوء مصرف مواد با مراجعه‌کننده است.

**۲. کانال‌های مبتنی بر جامعه:** بر انتشار اطلاعات از طریق شبکه‌های ارتباطی موجود مانند اعضای فامیل یا اعضای یک جامعه تأکید دارد. این

کانال‌ها هنگامی مؤثرند که با هنجارهای جامعه مرتبط بوده و بخشی از مخاطبان بتوانند در بهبود رفتار سایرین مشارکت کنند.

**۳. کانال‌های ارتباط جمعی:** امکان ارتباط با گروه بزرگتری از مخاطبین را فراهم می‌سازند و در بسیج افکار عمومی و ایجاد هنجارهای جدید اجتماعی از طریق انواع برنامه‌های آموزشی، تفریحی و تبلیغی مؤثرند. این کانال‌ها شامل رادیو، تلویزیون و رسانه‌های چاپی جمعی مانند روزنامه، مجلات، بیل‌بردها، اینترنت و مکاتبات مستقیم پستی می‌باشد.

فعالیت‌های ارتباطی می‌توانند متعدد باشند اما چالش اصلی، انتخاب بهترین کانال‌های ارتباطی با مخاطبین برنامه مورد نظر است. برای این کار سه رویکرد زیر مفید است:

۱ شناسایی تلاش‌های ارتباطی که پیش از این در زمینه ارتباطی مورد نظر شما و یا برای ارتباط با مخاطبین بالقوه شما انجام شده است.

۲ مصاحبه با سایر کسانی که نسبت به اجرای بسیج‌های ارتباطی مشابه برای مخاطبین مورد نظر شما اقدام نموده‌اند.

۳ مصاحبه با مدیران پروژه‌های موجود سوء مصرف مواد.





راهشهای انتخاب

**بهترین کانال  
و رسانه ارتباطی**

- به دنبال بررسی رسانه‌های تولید شده برای مخاطبین بالقوه‌تان باشید.
- از مؤسسات تبلیغاتی بپرسید که آیا مطالعه‌ای در مورد رسانه‌های ارتباطی مذکور انجام داده‌اند یا خیر؟
- با مدیران برنامه‌ها در سازمان‌هایی که با مخاطبین‌تان ارتباط داشته‌اند، مصاحبه نمایید. آنها می‌توانند در مورد آنچه که انجام شده یا نشده است، ایده‌های خوبی را ارائه دهند.
- از نقاطی دیدن کنید که مخاطبین شما در آن جاها، زندگی می‌کنند و فهرستی از کانال‌های ارتباطی موجود تهیه کنید و در مورد هر یک از کانال‌ها، جمعیت تحت پوشش و نوع مخاطبینی را که به آنها دست یافته‌اند، شرح دهید.
- افراد کلیدی (افراد یا سازمان‌های مسوول) هر فعالیت سوء مصرف مواد و کانال‌ها و رسانه‌های ارتباطی آنها را مشخص نمایید. با این کار می‌توانید پیام‌های مورد استفاده در برنامه‌های ارتباطی قبلی پیشگیری و کنترل سوء مصرف مواد را شناسایی نموده و نیز میزان اثربخشی آنها را مشخص کنید.
- علاوه بر تعیین برنامه‌ها و فعالیت‌های ارتباطی سوء مصرف مواد، سازمان‌ها و افراد ماهری را که می‌توانند در اجرای برنامه به شما کمک کنند، شناسایی کنید و از آنها، سؤالات زیر را بپرسید:
  ۱. چه کسی تجربه تولید رسانه‌های آموزشی برای آموزش زندگی عاری از سوء مصرف مواد را دارد؟
  ۲. برجسته‌ترین مؤسسات تبلیغاتی فعال در منطقه شما کدام‌اند؟
  ۳. چه کسی می‌تواند برنامه‌های رادیویی و تلویزیونی را تولید کند؟
  ۴. چه سازمان‌هایی در آموزش ارائه‌دهندگان خدمات پیشگیری و کنترل سوء مصرف مواد و مددکاران اجتماعی درگیر هستند؟
  ۵. آیا شبکه یا انجمنی از افراد یا مؤسسات ارتباطی در آن جامعه وجود دارد؟ اگر بلی، اعضای آن چه کسانی یا سازمان‌هایی هستند و دیدگاه‌شان چیست؟

## مرحله ۴. تعیین نقاط قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها

مرحله بعدی، انجام مروری اجمالی بر کلیه اطلاعاتی است که تا اینجای کار جمع‌آوری نموده‌اید. در اغلب برنامه‌ریزی‌های استراتژیک از چارچوب SWOT استفاده می‌شود: نقاط قوت، نقاط ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها. ابتدا، داده‌های خود را مرور نموده و فهرست نقاط قوت و ضعف‌تان در برقراری ارتباط استراتژیک برای ترویج زندگی عاری از سوء مصرف مواد یا گروه هدف برنامه و جامعه را تهیه نمایید. فهرست مذکور را با همکاری اعضای تیم‌تان تهیه نموده و منابع مالی، انسانی و فنی که ممکن است به برنامه ارتباطی شما کمک نمایند، بررسی و مرور کنید. به نحوی مشابه، سؤالات زیر را از خود و اعضای تیم‌تان بپرسید:

- برای ترویج زندگی عاری از سوء مصرف مواد از طریق برقراری ارتباط استراتژیک، چه فرصت‌های کلیدی وجود دارند؟
- چه تهدیدهایی، توانایی ترویج زندگی عاری از سوء مصرف مواد از طریق برقراری ارتباط استراتژیک را تهدید می‌کنند؟

## ۱۲ استراتژی برتر پیشگیری از سوء مصرف مواد در محل کار

- ۱ اجرای برنامه‌های تغییر شیوه زندگی کارکنان (برای مثال ترک سیگار و کاهش استرس)
- ۲ ایجاد برنامه مشاوره و ارزیابی خطر
- ۳ بیان حمایت مدیریت از پیشگیری از سوء مصرف مواد، به خصوص تدوین بیاتیه رسالت پیشگیری از سوء مصرف مواد در محل کار
- ۴ گسترش فرهنگ سازمانی انعطاف پذیر، از لحاظ اجتماعی پشتیبان و پاسخگو به نیازهای کارکنان (برای مثال آموزش پویایی گروه، حل اختلاف، مهارت‌های جلوگیری از آسیب)
- ۵ ایجاد یک سیاست جمعی برای حمایت از محیط کاری عاری از مواد مخدر و روان گردان
- ۶ تشکیل یک کمیته ترویج زندگی عاری از سوء مصرف مواد در محل کار که به طور مرتب تشکیل جلسه دهد.
- ۷ کنترل مرتب مشارکت، مزایا، هزینه‌ها و تأثیر برنامه‌های پیشگیری از سوء مصرف مواد در محل کار
- ۸ افزایش تبعیت و پیروی جمعی سازمان از زندگی عاری از سوء مصرف مواد
- ۹ ارائه برنامه‌های انعطاف پذیر پزشکی و پیشگیری از بیماری‌های شغلی شامل خدمات کلینیکی پیشگیرانه برای کارکنان و خانواده آنها
- ۱۰ ارائه برنامه‌های آموزش زندگی عاری از سوء مصرف مواد که نیازهای افراد و شغل‌های ویژه را هدف قرار دهد
- ۱۱ ایجاد و حمایت از تسهیلات پیشگیری از سوء مصرف مواد در محل کار توسط مدیریت، ارزیابی کیفیت محیط محل کار در فواصل مرتب و به کارگیری مراحلی که زمینه‌های مشکل ساز را مشخص می‌کنند
- ۱۲ برقراری ارتباط مرتب با کارکنان درباره پیشگیری از سوء مصرف مواد (برای مثال با برگزاری جلسات و استفاده از بولتن‌های خبری، پوسترها، پست الکترونیکی، ضمیمه‌های لیست حقوق)



# راهنمای تحلیل استرس موجود در سازمان برای پیشگیری اولیه از اعتیاد در محل کار



زیاد ناراحتی های جسمی و روانی ناشی از استرس در محیط کار را تجربه کرده اند.

در کشورهایی که مدیران سازمانها نسبت به سلامت جسمی و روانی و زندگی عاری از اعتیاد نیروی انسانی خود بیش از سلامت دستگاهها و وسایل کار اهمیت و توجه نشان می دهند، تحقیقات بسیار زیادی در زمینه علل، نشانهها و عوارض و نتایج استرس شغلی و نیز راههای موجود برای کاهش آثار زیان آور آن انجام گرفته است. در مورد تعریف استرس و مفهوم آن نیز بین همه صاحب نظران توافق کامل وجود ندارد. برای مثال کلیه نیازهای شغلی و وظایفی که متصدی یک شغل باید انجام دهد برای وی ناخوشایند نیست یا حداقل، فشاری را بر او وارد نمی کند. اگر چنین باشد فرد غیر فعال باقی می ماند و دیگر فعالیت نمی کند. محققان دو حالت یا وضعیت روانی، یعنی استرس خوب و استرس بد را از هم جدا کرده اند.

در جهان، استرس یکی از ۱۰ بیماری و آسیب عمده مرتبط با شغل است. سلامت نیروی انسانی یکی از مهم ترین مسایل زمان ما به حساب می آید. موضوع تشخیص عوامل خطر روانشناختی در محل کار موجب آغاز پژوهش های وسیع در زمینه بیماری های جسمی، استرس و اختلال های رفتاری ناشی از کار نظیر سوء مصرف مواد شده است. استرس و عوامل روانشناختی نقش بسیار قابل توجهی در انواع اختلال های مزمن ناشی از کار دارند. نتایج بررسی گسترده ای که به وسیله یکی از شرکت های بیمه (۱۹۹۰) در سطح ایالات متحده امریکا انجام گرفته است، نشان می دهد حدود ۴۶ درصد از کارگران در آن کشور احساس می کنند که شغل آنان به میزان کم یا زیاد استرس زا است و ۲۷ درصد از آنان نیز گزارش داده اند که تنها منبع مهم استرس آنان در رابطه با شغلی است که تصدی آن را به عهده دارند. ضمناً حدود ۷۲ درصد از افراد مورد بررسی گزارش داده اند که به دفعات





کاسته می‌شود، پزشکان متخصص و متصدیان مشاغل دیگری مشاهده می‌شود که اختیار لازم برای برنامه ریزی اوقات خود و متلا رسیدگی لازم به امور خانواده خویش را ندارند.

یکی از اشکال تعارض نقش که اصطلاحاً به آن اضافه نقش گفته می‌شود موقعیتی است که طی آن فرد ناچار است بین رعایت کمیت و کیفیت کار، نوعی مصالحه برقرار کند، برای مثال، سرپرستی را در نظر بگیرید که به یکی از افراد تحت نظارت خود می‌گوید: «من می‌خواهم فردا این گزارش را تنظیم کنی و به من تحویل دهی، ضمناً می‌خواهم این کار به خوبی انجام گیرد». در این صورت، فرد نوعی تعارض یا تضاد را بین محدودیت زمانی که در اختیار دارد و انتظاری که از او برای ارائه گزارشی با کیفیت بالا می‌رود، تجربه خواهد کرد. نتایج مطالعات گوناگون نشان می‌دهد افرادی که در چنین موقعیت‌هایی قرار می‌گیرند، نیازهای شغلی خود را فزاینده و واکنش‌های خود را نیز منفی توصیف می‌کنند.

### ۳ آداب‌ها و شناخت‌ها:

نتایج بررسی‌ها در زمینه فرایند ارزیابی موقعیت یا شرایطی که فرد در آن قرار گرفته است، نشان می‌دهد که هر چند ممکن است محرک‌های استرس زا برای افراد مختلف مشابه باشد اما هر فرد به گونه‌ای متفاوت نسبت به آن پاسخ می‌دهد. به عبارت دیگر، ممکن است محرک استرس زایی که برای یک فرد آزار دهنده است، برای شخص دیگر غیر آزارنده توصیف شود. در آموزش روش‌های اثر بخش برای مقابله با چنین موقعیت‌هایی به فرد توصیه می‌شود وجوه مثبت و منفی آن موقعیت خاص را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد و سپس بر اساس آن عمل کند. بعضی از محققان مراحل را که افراد در تلاش خود برای ستجش استرس طی می‌کنند، مورد بررسی قرار داده‌اند. محققان معتقدند که در چنین موقعیت‌هایی، افراد ابتدا استرس را آدارک و سپس به «ارزیابی اولیه» موقعیت استرس‌زا می‌پردازند و بعد ارزیابی ثانویه را انجام می‌دهند. در ارزیابی اولیه، فرد می‌کوشد برای خود مشخص سازد که محرک (شخص، رویداد یا موقعیت) مثبت (بی‌خطر)، منفی (استرس‌زا) است یا این‌که اثری بر بهبود او ندارد و خنثی است. در «ارزیابی ثانویه» نیز فرد به قضاوت در این زمینه می‌پردازد که برای به حداقل رسانیدن محرک موجود، چه اقدامی را می‌توان انجام داد. این نوع ارزیابی می‌تواند دوره‌ای باشد و طی آن فرد شیوه‌های قبلی را برای مقابله با محرک استرس‌زا به کار گیرد یا رویداد جدیدی باشد که لازم است برای آن، شیوه مقابله جدیدی را به کار گیرد.

به دلیل گوناگونی و تنوع موضوع‌های مربوط به استرس محققان مدل‌های فرضی گوناگونی را طراحی کرده‌اند و در تحقیقات خود نیز به نتایج گوناگون و در عین حال مرتبط با یکدیگر دست یافته‌اند. در یکی از این مدل‌ها، استرس موجود در سازمان‌ها بر هفت مقوله تقسیم و روابط این مقوله‌ها نیز با یکدیگر ترسیم شده است. بین مقوله‌ها با طبقات هفت گانه این مدل (پیشایندهای سازمانی استرس، محرک‌های استرس‌زا در حیات سازمانی، ادراک‌ها و شناخت‌ها، پاسخ به استرس، عوارض و نتایج استرس، نقش تفاوت‌های فردی در استرس و نقش موقعیت‌ها در استرس) نوعی توالی عالی وجود دارد، در ادامه به توضیح ۳ طبقه اول خواهیم پرداخت:

### ۱ پیشایندهای سازمانی استرس:

هدف از انجام بررسی در این زمینه آن است که روشن شود چگونه عوامل انتزاعی و گسترده باعث ایجاد استرس می‌شود. در تحقیق وسیعی که در زمینه رابطه بین شرایط اقتصادی (رشد، بی‌ثباتی اقتصادی، بیکاری) و شاخص‌های اجتماعی سلامت، بیماری و مرگ در نه کشور انجام شد، مشخص شد که تغییرات اقتصادی در ایجاد تغییر در وضعیت سلامتی افراد در یک تا چهار سال بعد موثرند. در تحقیق دراز مدت دیگری مشاهده شد که تهدید به بیکار شدن هماتند چکانیدن ماشه یک اسلحه باعث ایجاد تغییرات فیزیولوژیکی در افراد می‌شود و این تغییرات نیز مدت‌ها قبل از آنکه فرد شغل خود را از دست بدهد، به وجود می‌آید. ضمناً بعد از آنکه فرد مجدداً شغل ثابتی را پیدا کرد، بیشتر شاخص‌های جسمی او به حالت اولیه بر می‌گردند. برای مثال در این بررسی معلوم شد که وقتی فرد بدون آنکه خواسته باشد، از کار اخراج شود، این رویداد به طور مستقیم و غیر مستقیم باعث ایجاد استرس کم و بیش زیادی در او می‌گردد.

### ۲ محرک‌های استرس‌زا در حیات سازمانی:

به فشارها و ناراحتی ناشی از شغل که ضمناً دارای آثار منفی جسمی و روانی هستند، محرک‌های استرس‌زا گفته می‌شود. محرک‌های استرس‌زا به دو دسته کلی تقسیم می‌شوند: آنچه مربوط به محتوای کار است (ساده بودن، پیچیده بودن، یکنواخت بودن و متنوع بودن) و آنچه مربوط به ویژگی‌های شغل (ابعاد اجتماعی شغل یا روابط با سرپرست و تعارض شغلی) است. نتایج تحقیقات نشان داده است نوعی رابطه بین بیماری (به ویژه بیماری قلبی) و مشاغلی که از ویژگی‌های آن تکراری و یکنواخت بودن شدید و نیز گوش به زنگ بودن مداوم است، وجود دارد. کار نویسی و محرک‌های استرس‌زا جسمی (سرما، گرما و سروصدا) نیز باعث افزایش استرس در محل کار می‌شود.

یکی از منابع شناخته شده استرس و محرک‌های استرس‌زا سازمانی، ویژگی‌های نقشی است که افراد در سازمان خود ایفا می‌کنند. وقتی فرد در موقعیتی قرار می‌گیرد که از او انتظار می‌رود دو یا چند نقش را ایفا کند و این نقش‌ها نیز در اساس با یکدیگر تعارض یا تضاد دارند، می‌گوییم فرد گرفتار تعارض نقش شده است. برای مثال وقتی از مدیر یک واحد خواسته می‌شود کارکنان تحت نظارت خود را وادار به کار بیشتر کند و در عین حال از او انتظار می‌رود نسبت به روابط انسانی در محیط کار توجه خاص نشان دهد، ممکن است این دو نوع انتظار ظاهراً متضاد موجب افزایش استرس او گردد و در نتیجه فرد را مستعد ابتلا به ناراحتی‌های جسمی بعدی سازد. این نوع تعارض بیشتر در نزد نظامیان، نیروهای انتظامی، دانشجویان سال‌های آخر پزشکی (که ناچار هستند یک شب در میان کشیک بدهند و از میزان خواب آنان به میزان زیاد

