

بیماری‌های روانی ناشی از کار



مدیریت

بهداشت، ایمنی و محیط زیست

به نام خدا

بیماری‌های روانی ناشی از کار

تهران: خیابان طالقانی - شماره ۳۷۸ تلفن ۶۶۴۹۱۳۱۱ مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط

زیست

عنوان: بیماری‌های روانی ناشی از کار

تهیه کننده: مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست

ناشر: انتشارات روابط عمومی شرکت ملی پالایش و پخش

نوبت چاپ: اول - ۱۳۸۹

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

فهرست عناوین

۵	پیشگفتار
۶	مقدمه
۶	شانه‌ها و عوارض فشار روانی در محیط کار
۹	خستگی مفرط
۱۰	برخی علل شایع بیماری‌های روانی / شغلی
۱۲	راهکارهای سازمانی پیشگیری از بیماری‌های روانی / شغلی
۱۴	راهکارهای فردی پیشگیری از بیماری‌های روانی / شغلی
۱۶	منابع و مأخذ

سفید

پیشگفتار

متأسفانه یکی از مشکلات جدی که به طور نهمفته رشد می‌کند و فرد و سازمان را از پای در می‌آورد، مشکلات روانی در محیط کار است. از آنجا که علائم آن در مراحل ابتدایی غالباً برای افراد، ناشناخته مانده است، لذا تا مراحل پیشرفته‌ای رشد کرده و نیروی کار را دچار عوارض جبران‌ناپذیری می‌کند. پیامدهای فشارهای روانی در محیط کار، چه از نظر فردی و چه از منظر سازمانی، بسیار پرهزینه است و به صورت کاهش در بهره‌وری، تقلیل کارایی و افزایش نارضایتی شغلی نمایان می‌شود. در درازمدت نیز موجب بروز بیماری‌ها، کاهش انرژی کاری، کاهش بهره‌وری فردی و سازمانی، عدم استفاده از منابع و قابلیت‌ها و سایر اختلالات ناخواسته خواهد شد. طبق آمار و ارقامی که از جوامع صنعتی جهان تهیه شده، در شرایط کنونی در حدود ۲۰ درصد کارگران این جوامع، از نوعی ناراحتی روحی رنج می‌برند و ۳۰ درصد غیبت‌های کاری، ریشه روانی دارند.

در همین راستا برای آشنایی کارکنان و مدیران با عوامل زیان‌آور روانی در محیط کار و اثرات سوء آنها و همچنین راهکارهای عملی جهت مقابله و کاهش اثرات ناشی از عوامل زیان‌آور روانی / شغلی (بیماری‌های روانی / شغلی)، مجموعه حاضر تهیه شده است.

مقدمه

بیشتر ما، حداقل یک سوم از اوقات شبانه روز را در محیط کار خود به سر می‌بریم. این محیط شغلی در شرایطی خاص ممکن است برای ما عامل ایجاد آسیب‌های روانی و اختلالات عصبی شود.

استرس شغلی و فشار روانی، بر اثر مسائل و مشکلات واقعی یا ذهنی، در وجود افراد شکل گرفته و روح و جسم فرد را می‌فرساید. فشارهای روانی را از دو جنبه محیطی و فردی می‌توان مورد بررسی قرار داد. هنگامی که محیط شغلی قادر به تأمین حداقل خواسته‌ها و توقعات منطقی و معقول فرد نباشد، موجب واکنش‌های غیرمعمول و فشار روانی فرد می‌شود. این پدیده را فشار روانی ناشی از شغل می‌نامند. برخی عوامل در ایجاد عارضه نا‌هنجار روحی در فرد تأثیر زیادی دارند. عدم امنیت شغلی، شرایط نامطلوب محیط کار، وضعیت نا‌هنجار بهداشت محیط، فعالیت یکنواخت، سر و کار داشتن با افراد پرخاشگر و عصبی، عدم تعادل کاری، نقش به‌سزایی در ایجاد فشار روانی روی فرد دارند.

نشانه‌ها و عوارض فشار روانی در محیط کار

فشار کاری باعث فرسودگی روانی در فرد می‌شود و حالتی در وی پدید می‌آورد که با خستگی روحی و نگرش‌های منفی و بدبینانه نسبت به خود و دیگران همراه است. فرسودگی روانی منجر به افسردگی می‌شود و انواع

بیماری‌های قلبی و سکتته، اختلالات غذایی و گوارشی، دیابت و انواع سرطان را به دنبال خواهد داشت.

بارزترین عوارض فشارهای روانی در محیط کار، استرس شغلی و به دنبال آن فرسودگی شغلی، خستگی مفرط و افسردگی است. افسردگی مزمن نیز ایمنی بدن فرد را در مقابل بیماری‌های دیگر کاهش می‌دهد تا جایی که می‌تواند موجب مرگ زودرس فرد نیز شود.

طبق اظهار انستیتو ملی سلامت و امنیت شغلی، استرس شغلی از مواردی سرچشمه می‌گیرد که مهم‌ترین آنها عبارتند از :

۱- ساعت کاری طولانی و بی‌وقفه

۲- کار کردن بدون دخالت در روند تصمیم‌گیری‌ها

۳- عدم امنیت شغلی و تعزیرات متناوب

۴- مخاطرات فیزیکی

استرس، دارای اثرات جسمی و روانی متعددی است و می‌تواند تأثیرات مثبت یا منفی را در فرد برانگیزد. در حکم «تأثیر مثبت»، استرس، فرد را به فعالیت و تحرک وامی‌دارد و در مقابل، با به جای گذاشتن «اثرات منفی» و مخرب می‌تواند باعث به وجود آمدن احساس بی‌اعتمادی، عصبانیت، بدگمانی و افسردگی در وی شود.

به طور کلی استرس موجب بروز نشانه‌های روانی، افسردگی، بی‌زاری، از بین رفتن تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها و ایجاد نشانه‌های جسمی، مانند سردرد، بیماری‌های قلبی و عروقی، اختلال در خواب، ناراحتی‌های تنفسی و گوارشی و برخی نشانه‌های رفتاری، مانند مصرف دارو، کاهش اشتها و رفتارهای ستیزه‌جویانه که منجر به حوادث ناشی از کار و رها کردن شغل که کاهش کیفیت کار و فقدان بهره‌وری عمومی را در پی دارد، می‌شود. استرس، بدن فرد را در حالت تدافعی قرار می‌دهد و واکنش بدن فرد نسبت به استرس‌ها با ترشح برخی هورمون‌ها از جمله آدرنالین و کورتیزول همراه است. طول عمر آدرنالین

کوتاه بوده و برافروختگی‌های ناگهانی در اثر خشم، مثل گلگون شدن چهره به دنبال استرس شدید را در پی دارد، اما طول عمر کورتیزول بیشتر است و باعث اثرات طولانی‌تر و مزمن‌تری در فرد می‌شود. ترشح تدریجی و طولانی کورتیزول باعث فرسودگی سیستم‌های بیولوژیکی، تخلیه انرژی، کاهش اثربخشی سیستم ایمنی بدن، کاهش تمرکز حواس و حتی چاقی می‌شود. در نهایت، با پدید آمدن خستگی و ضایعات جسمی، توانایی بدن در ترمیم اندام‌ها و دفاع از خود به صورت جدی رو به کاهش می‌گذارد و ریسک صدمات جسمی و بروز بیماری‌ها افزایش می‌یابد.

عوارض حادی چون اختلال در خواب و عملکرد سیستم گوارشی، سردرد، ایجاد مشکلات در روابط خانوادگی و اجتماعی از نتایج استرس است که علاوه بر آن، عوارض مزمنی از قبیل عوارض قلبی - عروقی، عوارض ماهیچه‌ای - استخوانی و عوارض روحی - روانی (که به سختی قابل مشاهده و تشخیص است)، را نیز به دنبال دارد.

براساس مطالب مندرج در دایره المعارف ایمنی و بهداشت کار نیز عوارض ناشی از استرس چنین بیان شده است: بیماری‌های قلبی - عروقی، حوادث شغلی، خودکشی، سرطان، زخم‌های معده و کاهش قدرت سیستم ایمنی بدن.

نشانه‌های احساس استرس و فشار در محیط کاری :

الف) نشانه‌های روانی: واکنش‌های روان نژندانه (روان‌پریشی)، بی‌خوابی، ضعف، از حال رفتن، برخی سردردها، نارضایتی، افسردگی، اضطراب، ملامت، احساس ناکامی، انزوا، فقدان تمرکز، خستگی و دلزدگی از کار یا از همکاران و حتی از سازمان متبوعه.

ب) نشانه‌های جسمانی:

● نشانه‌های عضلانی: از قبیل تنش و درد

- نشانه‌های معده‌ای - روده ای : اختلال هضم، سوءهاضمه، استفراغ، ترش کردن، اسهال و تحریک پذیری قولون
- نشانه‌های قلبی: مانند تپش قلب، بی نظمی ضربان قلب، و درد زیر پستانی

- نشانه‌های تنفسی: مانند تنگی نفس و نفس نفس زدن
- نشانه‌های تناسلی : از قبیل قانندگی دردناک، سردی مزاج، و ناتوانی جنسی

ج) نشانه‌های رفتاری (که پیامدش به سازمان و تشکیلات اداری باز می‌گردد): خودداری از کار کردن، مصرف روزافزون دارو، پرخوری یا بی اشتها، رفتار ستیزه جویانه در برابر دیگران، دشمنی و عناد ورزی، تأخیر و غیبت در محیط کار، کاهش بهره وری، افزایش حوادث ناشی از کار، رهاکردن شغل و... استرس همچنین دارای پیامدهای سازمانی نیز هست، از جمله: کاهش عملکرد مناسب، افزایش تعداد غیبت‌ها، موارد استعفا، کاهش رضایت شغلی، کاهش تعهد سازمانی و...

خستگی مفرط

یکی از عوامل بروز اختلالات روانی، خستگی مفرط است. چنانچه خستگی ناشی از کار به طور کامل ترمیم نشود، فرد دچار خستگی مفرط (سورمنائز) می‌شود. خستگی مفرط باعث بروز اختلالات روانی است و هنگامی به وجود می‌آید که خستگی روزانه در اثر استراحت برطرف نشده و هر روز مقداری از آن باقی مانده و روی هم انباشته شود. در این صورت اختلالاتی از قبیل کاهش قدرت کار، کم حوصلگی و بی‌علاقه بودن نمایان می‌شود. در این حالت ضمن این که شخص نسبت به محیط و شرایط کار حساسیت و عدم تحمل نشان می‌دهد، عصبانیت و تحریک‌پذیری نسبت به همکاران و خانواده نیز دارد. به

علاوه سردرد، درد ستون فقرات و بی‌خوابی نیز در شمار علائم این سورمناژ است.

طولانی شدن فشارهای روانی وارده به فرد، منجر به ایجاد فرسودگی شغلی می‌شود و پیامد آن، شامل عوارض جسمی و روانی است، به گونه‌ای که فرد حالت بی‌تفاوتی پیدا می‌کند، یا برعکس، خیلی حساس می‌شود. علاوه بر این فرد، حالت‌های تحریک‌پذیری، بی‌حوصلگی، کسالت، بی‌تفاوتی، عدم تصمیم‌گیری صحیح، عدم ثبات، ناکامی، خستگی مفرط، دل‌سردی، بداخلاقی و عصبانیت پیدا می‌کند، معمولاً تصمیمات درست نمی‌گیرد و ثبات خود را از دست می‌دهد، یا حتی وقتی تصمیم می‌گیرد از آن مطمئن نیست و تصمیماتش را دائم تغییر می‌دهد؛ گاهی شرایط را به حال خود رها می‌کند و دچار افت کارایی می‌شود و انگیزه‌ای برای کار کردن ندارد. از نظر جسمی نیز فرد دچار سردرد، تپش قلب، تنگی نفس، بی‌خوابی، دردهای عضلانی، حتی گاهی اسهال، پرخوری و کم‌خوری می‌شود. تغییر در روابط کاری و خانوادگی، حتی افسردگی از دیگر پیامدهای آن است.

فرسودگی شغلی شامل سه مؤلفه اصلی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد شخصی است. نشانه‌های فرسودگی شغلی در فرد شامل: خستگی جسمی، خستگی هیجانی، خستگی ذهنی و عدم موفقیت در انجام وظایف محوله است که موجب پدید آمدن روحیه پایین، نگرش منفی نسبت به افراد، نگرش تمسخرآمیز نسبت به پیشرفت‌های شغلی، غیبت از کار، تغییر مکرر شغل و رفتار گریز از واقعیت، مثل مصرف مواد مخدر می‌شود.

شش عامل سازمانی مؤثر در ایجاد فرسودگی شغلی معرفی شده است، شامل: حجم کار کم یا زیاد، میزان کنترل کم یا زیاد بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، تضاد ارزشی در ارزش‌های محیط کار

برخی علل شایع بیماری‌های روانی شغلی

تقسیم کار پیچیده و تخصصی شدن مشاغل: تخصصی شدن شرایط کار در کنار فواید بسیاری که دارد، از لحاظ روحی و روانی از دو جهت آسیب‌زا است. الف - تخصصی شدن و تقسیم کار، فرد را به انجام کار یکنواخت و تکراری وامی‌دارد (نظیر داستان فیلم چارلی چاپلین در عصر جدید). فرسودگی شغلی و خستگی روانی نتیجه چنین فرآیندی است.

ب - احساس عدم تأثیرگذاری در تولید نهایی سازمان: این حالت روانی بر اثر تخصصی کردن فوق‌العاده کار ایجاد می‌شود. فرد کار کوچکی را به صورت یکنواخت انجام می‌دهد و احساس می‌کند در تولید نهایی آن نقش چندانی ندارد. در نتیجه این دو وضعیت، یعنی کار یکنواخت و احساس عدم مشارکت مؤثر در تولید نهایی، ممکن است خستگی روانی حاصل شود. به همین دلیل اخیراً «ژرژ فریدمن»، نظریه «کار پاره پاره» را پیشنهاد کرده است؛ به این ترتیب که فرد در یک مؤسسه به چند وظیفه شغلی می‌پردازد.

۲- عدم حقوق مکفی: اکثر کارکنان، زیرخط فقر زندگی می‌کنند. عدم برآوردن نیازهای استاندارد شده مادی از یک سو و احساس بی‌ارزشی (به دلیل عدم تناسب دستمزد با کار انجام شده) از سوی دیگر باعث ایجاد استرس‌های روانی در کار می‌شود.

۳- دلسردی از نقش خود (عدم علاقه به شغل): در جامعه‌ای که فرصت‌های شغلی متناسب با عرضه نیروی کار وجود ندارد، اگر سه عامل علاقه، استعداد و آینده شغلی را برای انتخاب مثلاً رشته تحصیلی مهم بدانیم، معمولاً به دلیل کم بودن فرصت‌های شغلی و محدودیت انتخاب شغل، افراد از عامل علاقه و استعداد صرف نظر می‌کنند و صرفاً به داشتن شغل می‌اندیشند. به تدریج این موضوع موجبات دلسردی آنان را از شغل خود که از آن به «دلسردی نقش» تعبیر می‌شود، فراهم می‌کند.

۴- تعارض نقش (چند شغله بودن): تعارض نقش زمانی است که فرد چندین کار را همزمان انجام می‌دهد و انجام هر یک با دیگری در تضاد است. متأسفانه

کارکنان ادارت به دلیل کمبود حقوق خود، معمولاً به سوی مشاغل دوم و سوم هدایت شده‌اند. این موضوع موجب تعارض نقش برای آنان شده و بر فرسودگی و خستگی روانی آنها در محیط شغلی می‌افزاید.

۵- فشار نقش (توقعات متناقض): فشار نقش زمانی پدید می‌آید که کارمند یا مدیر در انجام وظایف شغلی با انتظارات متفاوت روبرو می‌شود، مثلاً یک مدیر از کارمندی انتظاری دارد که در کنار آن، همکاران، ارباب رجوع، همسایگان، اقوام، خویشان و دوستان وی هر یک بنا به موقعیت شغلی آن کارمند، ممکن است انتظارات خاصی از او داشته باشند.

این وضعیت برای کارکنان و مدیران فشاری به وجود می‌آورد که موجب خستگی روانی و فرسودگی می‌شود.

اما از آنجا که بیرون از محیط کار نیز آسیب‌هایی به فرد وارد می‌شود که تأثیر بسزایی در محیط کار فردی و اجتماعی وی دارد، لذا به عنوان عامل ششم باید فرد این آسیب‌ها را بشناسد و بتواند آنها را کنترل کند، این آسیب‌ها یا مربوط به محیط خانواده است، یا مربوط به سطح اجتماعی که نگرانی‌هایی برای فرد ایجاد می‌کند، مثلاً نگرانی تأمین آینده فرزندان، نگرانی ناشی از فناوری و صنعتی شدن، نگرانی ناشی از سرعت تعلیم و امنیت اجتماعی، امنیت فرهنگی و ...

در هر صورت فرد باید از یک طرف بار این نگرانی‌ها را بشناسد و از تداخل آنها در محیط کار جلوگیری کند و از طرف دیگر مدیران باید شناختی نسبی از وضع خانوادگی، جایگاه اجتماعی و نگرانی‌های کارکنان خود داشته باشند.

راهکارهای سازمانی پیشگیری از بیماری‌های روانی شغلی

۱- بهینه سازی محیط کار از نظر عوامل فیزیکی و شغلی محیط (مانند سر و صدا، نور، حرارت و...)

- ۲- اطمینان از تناسب میزان فشار کار (مسئولیت‌های کاری) با توانایی‌های فرد (واگذاری مسئولیت‌های کاری، بیش از حد توان فرد، باعث بروز استرس‌های روانی در او می‌شود).
- ۳- طراحی مشاغل برای ایجاد تفاهم، انگیزه و فرصت‌هایی که کارکنان از مهارت‌های خود استفاده کنند. (ایجاد فرصت‌های شغلی برابر، برای همه کارکنان)
- ۴- ارائه تعریف واضح و شفاف از نقش و مسئولیت هر یک از کارکنان. همچنین فرد باید برای کار خود آمادگی قبلی کسب کند. برای این منظور راهنمایی در انتخاب شغل، کارآموزی قبلی و آشنا کردن وی با محیط کار لازم است.
- ۵- ارتقای شیوه‌های مدیریت آموزش فرد در راستای افزایش تحمل و فشارپذیری، به سالم سازی محیط و ارتقای بهداشت روانی افراد کمک کرده و موجب می‌شود تا انرژی‌هایی که صرف تنش‌های سازمانی می‌شود، برای اجرای دقیق و مفید کار مصرف شوند.
- ۶- فرصت دادن به کارکنان برای مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌هایی که روی شغل وی تأثیر دارد، همچنین ایجاد انگیزه و افزایش خودباوری در کارکنان
- ۷- بهبود ارتباطات در سطح سازمان و کاهش عدم قطعیت درباره توسعه مشاغل و پیشرفت‌های شغلی و دورنمای آینده حرفه و شغل مورد نظر برای کارکنان
- ۸- ایجاد فرصت‌هایی برای ارتباطات اجتماعی در میان کارکنان (شرکت کارکنان در همایش‌ها، برگزاری مراسم و مناسبت‌ها و...)
- ۹- زمان‌بندی کار به نحوی که با نیازها و مسئولیت‌های کارکنان در غیر از ساعات کار نیز مطابقت داشته باشد. (فرد در خارج از ساعات اداری، باید فرصت

کافی برای رسیدگی به امور منزل و خانواده و تجدید قوا و انگیزه روحی برای فردا داشته باشد.)

۱۰- نظم و ترتیب صحیح در محیط کار باید برقرار شود و تکلیف و حدود کار هرکسی مشخص شود و تقسیم کار مطابق با عدالت و انصاف باشد.

۱۱- ساعات کار روزانه و تعداد روزهای کار در هفته نباید از حدود پیش بینی شده در قوانین کار تجاوز کند.

۱۲- از آنجا که کار یکنواخت اغلب خسته کننده است، ایجاد تنوع در کار، در پیشگیری از خستگی موثر خواهد بود.

۱۳- چون خستگی به نسبت زمانی که از استراحت و غذای کارگر می‌گذرد بیشتر عارض می‌شود، در صورت امکان باید ترتیبی داده شود که کارگران بتوانند در فواصل معین با استراحت کوتاه و نوشیدن مایعات مناسب رفع خستگی کنند.

۱۴- در مورد انجام کارهای سخت، بهتر است اضافه کاری انجام نگردد و در مشاغل عادی اضافه کاری از ۴ ساعت در روز تجاوز نکند.

۱۵- استفاده از تعطیلات و مرخصی سالانه اهمیت زیادی در جلوگیری از عوارض خستگی دارد. باید این نکته مورد توجه قرار گرفته و هر فرد از مرخصی‌های قانونی خود استفاده کند.

۱۶- آسایش روانی کارکنان در خارج از محیط کار باید مورد توجه قرار گیرد، زیرا اگر محیط غیرشغلی با تشویش و اضطراب‌های متعدد خانوادگی و اجتماعی همراه شود و فرد آسایش و آرامش نداشته باشد، قادر به رفع خستگی از کار نخواهد بود.

۱۷- استفاده از تفریحات سالم و وسایل ورزش

راهکارهای فردی پیشگیری از بیماری‌های روانی شغلی

۱- قوانین کاری و مسؤولیت کاری خود را به طور روشن مشخص کنید.

۲- درباره مشکلات کاری خود با سرپرست یا رئیس خود صحبت کنید.

- ۳- به توانایی‌های خود باور داشته باشید و مهارت‌ها و قابلیت‌های خود را با مطالعه و استفاده از تجربیات دیگران، به خصوص همکاران با سابقه بالا ببرید.
- ۴- درخصوص انجام کارهای محوله، از لحاظ زمان‌بندی برنامه درستی تهیه کنید.
- ۵- در صورت کم یا زیاد بودن حجم کاری که به شما محول می‌شود، یا عدم تطابق آن با میزان توانایی شما، با رئیس خود به صورت محترمانه و دوستانه گفتگو کنید.
- ۶- از سیاست‌ها و قوانین سازمان خود کاملاً آگاهی داشته باشید؛ زیرا در این صورت خواهید دانست که چگونه با رفتارهای غیر معقولانه و ناعاقلانه برخورد کنید.
- ۷- اگر در محیط کارتان مواردی وجود دارد که استرس شما را زیاد می‌کند، مثل شلوغی، کمبود جا، سر و صدای زیاد و آلودگی با همکاران خود صحبت کنید و راه‌حل مناسبی برای مشکلات خود پیدا کنید.
- ۸- با همکاران خود محترمانه برخورد کنید، همان‌طوری که انتظار دارید دیگران با شما رفتار کنند.
- ۹- ساعات مقرر کاری را به کار بپردازید و از اوقات فراغت و روزهای تعطیل برای استراحت و تمدد اعصاب به نحو احسن استفاده کنید.
- ۱۰- ورزش کنید.
- ۱۱- تمرین‌های مربوط به تمدد اعصاب را انجام دهید.
- ۱۲- رژیم غذایی سالم و متعادل برای کاهش استرس ضروری است. مثلاً بدون خوردن صبحانه فعالیت‌های فیزیکی و ذهنی تان به خوبی پیش نمی‌رود و نهار سنگین می‌تواند کارایی فرد را کم کند.
- ۱۳- عادات صبحگاهی خود را طوری تنظیم کنید که با آرامش در محل کار خود حضور یابید. مثلاً شب قبل، همه چیز را آماده کنید تا صبح زودتر از خانه خارج شوید. همچنین برای زود رسیدن به محل کار خود مسیرهایی پیدا کنید.

۱۴- از بیشترین مقدار تنفس (و استراحت) در یک روز کاری بهره ببرید: حتی ده دقیقه استراحت، به دیدگاه ذهنی شما طراوت می‌بخشد. قدری پیاده‌روی کنید، با همکاران پیرامون مسائلی غیر از شغل صحبت کنید. چشم‌هایتان را به آرامی ببندید و چند نفس عمیق بکشید. مطمئن باشید از این پس احساس بهتری خواهید داشت.

منابع و مآخذ

- ۱- قضائی، صمد، بیماری‌های ناشی از کار، انتشارات دانشگاه تهران
- ۲- عقیلی نژاد، ماشاءا.../ همکاران(۱۳۸۵)، طب کار و بیماری‌های شغلی ج ۲، انتشارات ارجمند
- ۳- دایره المعارف ایمنی و بهداشت کار، سازمان I.L.O (سازمان بین المللی کار)، انتشارات و چاپ سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی
- ۴- ساعتچی، محمود(۱۳۸۱)، روانشناسی کار، انتشارات نشر ویرایش
- ۵- اسفرجانی، یحیی (۱۳۴۸)، روانشناسی صنعتی، انتشارات هنر سرای عالی
- ۶- نمازی، مینو/ صادقی فر، ناصر. (۱۳۸۴)، آشنایی با نیازمندی‌های سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای OHSAS 18001، انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران
- ۷- براهنی، محمد نقی (۱۳۷۹)، مدیریت عوامل روانی - اجتماعی محیط کار، انتشارات رسانش
- ۸- سایت "خدمات مشاوره ای صنعت نفت" (با کسب اجازه)
- ۹- سایت HSE انگلیس
- UK Health and Safety Executive (HSE) international stress management association uk (2004)
- ۱۰- استفاده از جزوه‌های درسی دکتر آزاده استاد دانشگاه تهران
- ۱۱- مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان، جلد بیست و پنجم - شماره ۴ - سال ۸۶ - صص ۲۷۳-۲۵۲

این مجموعه حاوی اطلاعات مفیدی درباره‌ی نشانه‌ها و عوارض فشار روانی در محیط کار، خستگی مفرط، برخی علل شایع بیماری‌های روانی شغلی، راهکارهای سازمانی پیشگیری از بیماری‌های روانی شغلی، راهکارهای فردی پیشگیری از بیماری‌های روانی شغلی است.