

ارتقاء سلامت روان کارکنان

"بهداشت روانی"

ویژه آموزش کارکنان دولت، سازمان‌ها و نهادهای اجرایی کشور
مطابق با سرفصل‌های آموزش مصوب کارکنان دولت

مؤلفین

سیده زهرا موسوی- مینا مجیدی

سید رفیع موسوی اورتی- بلاغی- قربان محمد پورقاز

سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی

۱۳۹۰

عنوان و نام پدیدآور	ارتقاء سلامت روان کارکنان: بهداشت روانی: ویژه آموزش کارکنان دولت: سازمان‌ها و نهادهای اجرایی کشور مطابق با سرفصل‌های آموزش مصوب کارکنان دولت / مولفین: سیده زهرا موسوی.....[و دیگران]
مشخصات نشر	تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی، ۱۳۹۰.
مشخصات ظاهری	۱۲۴ ص.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۱۰۲-۲۵۶-۲
یادداشت	: مولفین: سیده زهرا موسوی، میت مجیدی، سید رفیع موسوی اورته بلاغی، قربان محمد پورقاز.
موضوع	کارکنان - بهداشت روانی
شناسه افزوده	: موسوی، سیده زهرا. ۱۳۶۳-
شناسه افزوده	: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی
رده بندی کنگره	: ۱۳۶۰-۱۴۹۱/۵۱: III۲۵۲۹
رده بندی دیویی	: ۶۵۰: ۴۱۵
شماره کتابشناسی ملی	: ۲۵۲۹۱۱۲

ارتقاء سلامت روان کارکنان "بهداشت روانی"

تألیف: سیده زهرا موسوی - میت مجیدی

سید رفیع موسوی اورته بلاغی - قربان محمد پورقاز

ویراستار علمی: سیده سارا موسوی اورته بلاغی

ناشر: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی

چاپ: اول - ۱۳۹۰

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۴۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۱۰۲-۲۵۶-۲

این اثر مشمول قانون حمایت مولفان و مصنفان و هم‌نقدان مصوب ۱۳۴۸ است. هر کس تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه مولف (ناشر) نشر یا بخش یا عرضه نماید مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.



سازمان انتشارات

نشانی سازمان انتشارات: تهران، خیابان انقلاب اسلامی، خیابان فخری، خیابان شهدای زاندارمیری، پلاک ۷۲، تلفن: ۶۶۹۵۲۷۲۶

مرکز بخش:

تهران، خیابان انقلاب، بین قسطنطنیه و چهارراه ولیعصر، جنب مؤسسه نمایشگاه‌های فرهنگی ایران. تلفن: ۶۶۹۸۷۶۲۵-۶

پست الکترونیک: info@isba.ir

پایگاه اطلاع‌رسانی: www.isba.ir

سیاس نامه

وظیفه خود می دانیم از تمامی بزرگواران و استادانی که در تهیه و تدوین این کتاب، راه را برایمان روشن ساختند، سپاسگزاری کنیم:

- سیده سارا موسوی اورته بلاغی بزرگواری که در نیمه های راه، جاییکه افق هایمان کم و بیش رنگ باخته بودند، از بی اساسی تردیدهایمان گفتند و نیرویی تازه، توشه راهمان کردند.

- دکتر محمد سیفی و دکتر علی رضا فقیهی که با شکیبایی، پیوسته نادرستی های نوشتارمان را محسوس کردند.

- دکتر ابولفضل رجبی و دکتر فایزه ناطقی، که همواره راهنما، راهگشا، همراه و همگام ما بودند.

مولفین

فهرست

عنوان	صفحه
مقدمه	۱۵
فصل اول: بهداشت روانی	۱۹
ارتباط اختلالات روانی و بیماری‌های جسمی	۱۹
تاثیر اختلالات روانی بر خانواده	۲۰
بار اقتصادی بیماری‌های روانی	۲۰
استرس یا فشار عصبی چیست؟	۲۱
علائم و نشانه‌های استرس	۲۱
الف) نشانه‌های روانی	۲۲
ب) نشانه‌های جسمانی	۲۲
ج) نشانه‌های رفتاری	۲۲
د) علائم فیزیولوژیک استرس	۲۳
۱. مرحله آگاهی از خطر	۲۳
۲. مرحله مقاومت	۲۳
۳. مرحله فرسودگی	۲۴
بدن در رویارویی با عوامل استرس‌زا چه واکنش‌هایی نشان می‌دهد؟	۲۴
علائم و نشانه‌های جسمانی و روان شناختی استرس کدام‌اند؟	۲۵
چه عواملی استرس ایجاد می‌کنند؟	۲۶
الف) عوامل استرس‌زای بیرونی	۲۶
ب) عوامل استرس‌زای درونی	۲۷
۱. تعارض‌های درونی	۲۷
۲. انتخاب اهدافی فراتر از توانایی‌های خود	۲۸
۳. ویژگی‌های شخصیتی	۲۸
۴. تحریف‌های شناختی	۲۸
ج) عوامل استرس‌زای محیط کار	۲۹
۱) شرایط کاری	۲۹

۲۹	۲) تراکم کاری
۲۹	۳) ابهام نقش
۲۹	۴) تعارض شغلی
۳۱	۵) مسئولیت
۳۱	۶) روابط با مافوق
۳۱	۷) روابط با زیردستان
۳۱	۸) روابط با همکاران
۳۱	۹) عدم امنیت شغلی
۳۲	ترس از از دست دادن شغل بدتر از، از دست دادن شغل است
۳۳	استرس در سازمان
۳۳	عوامل ایجادکننده استرس برون‌سازمانی
۳۳	الف) خط مشی‌های سازمانی
۳۳	ب) ساختار سازمانی
۳۳	ج) شرایط فیزیکی سازمان
۳۳	۱. نقش عامل نور و روشنایی در محیط کار
۳۴	۲. عامل سروصدای محیط کار
۳۴	۳. نقش درجه حرارت و رطوبت محیط کار
۳۴	۴. نقش سایر عوامل در محیط کاری
۳۴	عوامل برون‌سازمانی ایجادکننده استرس
۳۵	روش‌های مقابله با استرس
۳۵	۱- مدیریت استرس
۳۵	۲- تغییر سازمانی
۳۶	نقش ارگونومی در سلامت روان
۳۶	چگونه سازمان را برای پیشگیری از استرس تغییر دهیم؟
۳۷	✓ ورزش و فعالیت‌های بدنی
۳۷	✓ تسلط بر موقعیت‌ها و شرایط محیطی
۳۷	✓ اداره کار درمانی
۳۸	✓ احساس صمیمیت و حمایت گروهی
۳۹	✓ خودخواهی دیگر خواهانه و احساس مفید بودن
۳۹	✓ روی آوردن به طنز و شوخی
۳۹	✓ هدف‌جو بودن
۳۹	توصیه‌های عملی برای کاهش استرس
۴۳	مدیریت زمان

۴۴	برنامه‌ریزی
۴۵	نقطه آغاز موفقیت
۴۵	ابزارها و تکنیک‌های مدیریت زمان
۴۶	نقش مدیریت در بهداشت روانی کارکنان
۴۷	اصول بهداشت روانی که در سازمان مدیران باید به آنها توجه کنند
۴۹	وظایف ویژه و عملی مدیران
۵۰	نقش معنویت در سلامت روان
۵۱	نقش ایمان در مدیریت
۵۲	نقش ایمان در سلامت روان کارمندان
۵۲	نشانه‌های پریشانی روانی در سازمان
۵۳	چگونه مراقب سلامت روانی سازمان باشیم
۵۳	۱. آموزش
۵۴	راهکارهایی برای آگاهی و آموزش در سازمان
۵۵	۲. سازگاری شغلی
۵۵	راهکارهای پیشنهادی برای سازگارسازی شغلی
۵۷	۳. پشتیبانی مداوم
۵۸	راهکارهای پیشنهادی برای پشتیبانی مداوم
۵۸	۴. فرهنگ کاری مثبت
۵۹	راهکارهای پیشنهادی برای ساختن فرهنگ کاری مثبت
۶۴	سؤالات تستی
۶۷	فصل دوم: نقش مهارت‌های زندگی در سلامت روان
۶۷	راهی برای بهزیستن
۸۱	فصل سوم: ایجاد و پرورش محیط کار خلاق و نوآور
۸۱	مقدمه
۸۲	ضرورت و اهمیت خلاقیت و نوآوری
۸۳	تعاریف خلاقیت
۸۴	تعاریف نوآوری
۸۵	تفاوت خلاقیت و نوآوری
۸۵	تصورات قدیمی و غلط درباره خلاقیت
۸۵	فرآیند خلاقیت
۸۶	مدل گراهام والاس

۸۶	عوامل مؤثر بر خلاقیت
۸۶	الف-عوامل محیطی یا بیرونی
۸۶	ب- عوامل فردی یا درونی
۸۷	مهارت‌های فردی لازم برای تفکر خلاق و اثربخش
۸۸	نقش خلاقیت فردی در سازمان
۸۹	ایده‌پردازی گروهی
۸۹	ایجاد خلاقیت و نوآوری گروهی
۸۹	مدیریت تیم‌های خلاق
۹۰	نقش مدیر در پرورش خلاقیت
۹۱	خصوصیات مدیران خلاق
۹۱	ویژگی‌های سازمان‌های خلاق
۹۲	ویژگیهای فرهنگ سازمانی
۹۴	محیط سازمان نوآور
۹۵	موانع خلاقیت
۹۵	الف - موانع محیطی
۹۵	ب- موانع فردی
۹۶	ده عامل مهم شکست خلاقیت و نوآوری در سازمان
۹۶	اقدامات عملی برای سلامت سیستم نوآوری
۹۷	فنون خلاقیت
۹۷	فنون خلاقیت فردی و گروهی
۹۷	الف) فنون خلاقیت فردی
۹۸	ب) فنون خلاقیت گروهی
۹۹	تکنیک‌های خلاقیت فردی-گروهی
۱۰۰	تکنیک‌های عمومی
۱۰۰	تکنیک طوفان فکری
۱۰۱	تفاوت‌های طوفان ذهنی فردی و گروهی
۱۰۱	تکنیک چرا؟
۱۰۱	تکنیک توهّم خلاق (خطای ادراکی)
۱۰۲	الگوبرداری از طبیعت (BIONICS)
۱۰۲	تکنیک حل مسأله
۱۰۳	تکنیک گروه اسمی (NOMINAL GROUPING)
۱۰۳	تکنیک درهم شکستن مفروضات
۱۰۳	تکنیک اسکمپر یا سنوالات ایده‌برانگیز

۱۰۴	جایگزینی
۱۰۵	ترکیب
۱۰۶	اقتباس یا انطباق
۱۰۷	تغییر - بزرگ‌سازی
۱۰۸	کاربردهای دیگر
۱۱۱	تغییر ترتیب
۱۱۲	تکنیک دلفی
۱۱۲	تکنیک نقشه‌های روند (از تکنیک‌های تجزیه و تحلیل محیط)
۱۱۳	تکنیک شکوفه نیلوفر آبی، یا روش MY مانسومورا
۱۱۵	تکنیک پی‌ام‌آی
۱۱۷	تکنیک PPC از تکنیک‌های تجزیه و تحلیل محیط
۱۱۸	شش کلاه تفکر
۱۱۹	بنیانگذار نظریه کلاه‌های تفکر
۱۱۹	تشریح ایده
۱۲۱	تفکر کلاه سفید
۱۲۱	تفکر کلاه قرمز
۱۲۲	تفکر کلاه سیاه
۱۲۳	تفکر کلاه زرد
۱۲۳	تفکر کلاه سبز
۱۲۴	تفکر کلاه آبی
۱۲۴	TRIZ
۱۲۵	ابزارهای TRIZ
۱۲۵	چهل اصل ابتکاری و ماتریس تناقضات آلتشولر
۱۲۶	الگوریتم برای حل مسئله به روش ابداعی
۱۲۶	تعیین پیشگویانه خطا
۱۲۶	تکامل هدایت شده محصول
۱۲۷	فواید و کاربردهای TRIZ
۱۲۷	مفهوم تناقض
۱۲۸	انواع تناقض
۱۲۸	۱- تناقض یا تضاد فنی
۱۲۸	۲- تناقض یا تضاد فیزیکی
۱۲۹	چهل اصل نوآوری TRIZ

۱۲۹	اصل اول: جداسازی
۱۲۹	اصل دوم: استخراج
۱۳۰	اصل سوم: کیفیت موضعی
۱۳۰	اصل چهارم: عدم تقارن
۱۳۱	اصل پنجم: ترکیب کردن (ادغام کردن)
۱۳۲	اصل ششم: جامعیت
۱۳۲	اصل هفتم: به در تو بودن
۱۳۴	اصل هشتم: عامل تعادل و توازن
۱۳۵	اصل نهم: مقابله پیشاپیش
۱۳۵	اصل یازدهم: حفاظت پیشاپیش
۱۳۵	اصل دوازدهم: هم‌ناسیلی
۱۳۵	اصل سیزدهم: معکوس کردن
۱۳۶	اصل چهاردهم: کروی ساختن
۱۳۶	اصل پانزدهم: پویایی
۱۳۶	اصل شانزدهم: عملکرد ناقص، بیش از حد یا مازاد
۱۳۶	اصل هفدهم: حرکت به بعدی جدید
۱۳۶	اصل هجدهم: ارتعاش مکانیکی
۱۳۷	اصل نوزدهم: عملکرد دوره‌ای
۱۳۷	اصل بیستم: تداوم کنش مفید
۱۳۷	اصل بیست و یکم: حمله سریع
۱۳۷	اصل بیست و دوم: تبدیل ضرر به سود
۱۳۷	اصل بیست و سوم: باز خورد
۱۳۸	اصل بیست و چهارم: واسطه و میانجی
۱۳۸	اصل بیست و پنجم: خدمت‌دهی به خود
۱۳۸	اصل بیست و ششم: کپی کردن
۱۳۸	اصل بیست و هفتم: استفاده از جسم ارزان قیمت با عمر کوتاه به جای جسم گران قیمت و بادوام
۱۳۸	اصل بیست و هشتم: تعویض یک سیستم مکانیکی
۱۳۹	اصل بیست و نهم: استفاده از ساختار پنوماتیک یا هیدرولیک
۱۳۹	اصل سی‌ام: پرده‌های انعطاف‌پذیر یا پوسته‌های نازک
۱۳۹	اصل سی و یکم: استفاده از متخلخل
۱۳۹	اصل سی و دوم: تعویض رنگ
۱۳۹	اصل سی و سوم: هم‌جنس و هم‌گن‌سازی
۱۳۹	اصل سی و چهارم: رد کردن و بازسازی قطعات

- ۱۴۰ اصل سی و پنجم: تغییر خواص فیزیکی و شیمیایی یک جسم
- ۱۴۰ اصل سی و ششم: تغییر فاز
- ۱۴۰ اصل سی و هفتم: انبساط حرارتی
- ۱۴۰ اصل سی و هشتم: استفاده از اکسیدکننده‌های قوی
- ۱۴۰ اصل سی و نهم: محیط بی اثر
- ۱۴۰ اصل چهارم: مواد مرکب
- ۱۴۳ منابع

مقدمه

دنیای امروز استرس‌های مختلفی دارد که بعضی از این استرس‌ها مختص محیط کار است. نزاع با یک همکار، محروم شدن از پاداش، دیر رسیدن به سر کار و فشار هیأت مدیره یا رؤسای سازمان به مدیر را می‌توان نمونه‌هایی از استرس‌های محیط کار نامید.

بدون شک سلامت روان نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه ایفا می‌کند و یکی از محورهای ارزیابی سلامت جوامع را، بررسی میزان بهداشت روانی افراد آن جامعه نشان می‌دهد. کما آن که امروزه سلامت روان انسان‌ها در میان جوامع از اهمیت بسزایی برخوردار است و تقریباً در همه ی کشورها اقدامات وسیعی صورت گرفته است تا سیاست‌های مربوط به بهداشت روانی و پیش‌بینی بیماری‌های روانی را سازمان دهند این سیاست‌ها که می‌تواند ارزش‌های انسانی و اقتصادی بسیار بالایی داشته باشند، ایجاب می‌کنند که قبل از هر چیز نیازهای بهداشت روانی شناخته شوند.

هم اکنون بیشتر روان‌شناسان معطوف به یافتن راه‌های مناسب برای حل مشکلات روانی انسان‌های مختلف با شرایط اجتماعی گوناگون هستند. از آنجایی که کمتر کسی در برابر بیماری‌هایی روانی مصونیت دارد، از این رو بررسی بهداشت روانی افراد مختلف اساساً به پیشگیری ناراحتی‌ها می‌پردازد. براساس تحقیقات مختلف افراد زیادی هستند که روزانه از تحمل استرس‌های گوناگون رنج می‌برند، این استرس‌ها در طولانی مدت می‌تواند تا هنجاری‌های مختلفی را سبب شده و تاثیر منفی خود را بر زندگی روزانه ی فرد و حتی سلامت جسمانی او نشان دهد.

علائم ناشی از استرس به اشکال مختلف ممکن است در فرد ظهور و بروز کند. هر یک از آنها با اعمال تاثیرات خود روی شرایط روحی و روانی افراد، وضعیت فرد را سخت‌تر و تحمل‌ناپذیرتر می‌کند پژوهش‌ها نشان می‌دهد افراد دچار استرس از بی‌خوابی و بد خوابی رنج می‌برند. این علائم به نوبه خود عوارض متعدد روانی را، مثل کاهش عملکرد روزانه فرد، سبب می‌شود. افسردگی‌ها و اضطراب‌ها و انواع مشکلات روحی-روانی می‌توانند در نتیجه تحمل طولانی مدت استرس عارض شوند و تداوم یابند و چنانچه فرد کنترل مفیدی روی آنها نداشته باشد و نتواند آرامش روحی-روانی خود را حفظ کند، در دراز مدت دچار عواقب و تاثیرات منفی خواهد شد.

بهداشت روانی افراد از عوامل متعددی متاثر است، اگر چه این عوامل جداگانه مطالعه می‌شوند،

ولی در واقع این موضوع چند وجهی متأثر از یکدیگر است، بدین معنی که به علت شرایط محیطی خاص یا عوامل فردی تعادل و آرامش روحی افراد دچار تغییراتی می‌شود و هر چه شدت این عوامل زیادتر باشد، تاثیر و تهدید بیشتری خواهد داشت؛ عواملی همچون: برآورده نشدن نیازهای اولیه، ناکامی، استرس، یادگیری، مسائل اجتماعی و رسانه‌های جمعی و....

عموم مردم بیشتر وقت مفید خود را در محیط کار می‌گذرانند، به همین دلیل شرایط محیط کاری تاثیر بسزائی در تامین سلامت روانی افراد دارد. سازمان‌ها و نهادها از مهمترین محیط‌هایی هستند که هر روزه پذیرای افراد بسیاری در نقش‌های مختلف اند. بخش عظیمی از این افراد در غالب نیروی انسانی و کارکنان ساعات بسیاری را در آن سازمان‌ها سپری می‌کنند. از زوایای متعددی می‌توان ترکیب و ساختار نیروی انسانی و مدیریت منابع انسانی، که قلمروی حرفه‌ای و تخصصی از پدیده‌های قرن حاضر است، را بررسی و تجزیه و تحلیل کرد.

هر محیط سازمانی بر حسب وظایف خود با ارکان و سازمان دیگر متفاوت است. طبق نظر کیت دیویس هر سازمانی فرهنگ، آداب و رسوم، و روش عملی ویژه‌ای دارد که جو سازمانی را به وجود می‌آورد. و به عبارت دیگر ادراکات فرد، از نوع سازمانی که در آن کار می‌کند، از احساس او نسبت به سازمان بر حسب ابعادی مانند استقلال، ساختار سازمانی، پاداش، رهبری، ملاحظه کاری، صمیمیت، حمایت و صراحت سرچشمه می‌گیرد.

سازمان همواره باید برای بقای خود با مشکلات موجود مبارزه کند؛ مشکلاتی که در ارتباط با محیط و یا در درون سازمان وجود دارد. اولین راه مبارزه با مشکلات، شناختن مشکل و ابعاد گوناگون آن است. سازمان سالم سازمانی است که برای ادامه حیات خود قادر است به هدفها و مقاصد انسانی خود دست یابد، موانعی را که در دستیابی به هدفهایش با آن مواجه می‌شود بشناسد و این موانع را از پیش پای خود بردارد. سازمان سالم سازمانی است که درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است واقع بین و انعطاف پذیر باشد و بتواند برای مقابله با هر مشکلی بهترین منابع خود را به کار گیرد. توجه به کارکنان از ابزارهای مؤثر برای افزایش بهره‌وری آنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است.

سازمان‌ها امروزه، تحت تاثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش، وجود منابع محدود و... فشارهای بسیاری را متحمل می‌شوند.

اگر سازمانی بخواهد در امور کاری و اقتصادی خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند، باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی سازمان است.

مراقبت روانی از افرادی که در سازمان کار می‌کنند امر بسیار خطیری است. تاثیر محیط شغلی و برخورد مدیران برای سلامت روانی، رفاه و رضایت کارکنان از حیطة شغلی، امری انکارناپذیر در

بهزیستی محیط شغلی است؛ بهداشت روانی در محیط کار یعنی مقاومت در مقابل پیدایش پریشانی‌های روانی و اختلال‌های رفتاری در کارکنان سازمان. از مشخصات یک سازمان سالم آن است که به مدیران سازمان سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به همان اندازه توجه کند و علاقه نشان دهند که بر تولید و بهره‌وری تأکید می‌کنند.

در یک جامعه سالم، مسؤولیت‌های سازمان‌های تولیدی به تولید هر چه بیشتر کالا و خدمات سودآور منحصر نمی‌شود و مدیران سازمان‌های چنین جوامعی می‌دانند که تولید بیشتر نتیجه و محصول مدیریت اثربخش است. مدیریت اثربخش نیز بدون توجه و اعتقاد به سلامت روانی کارکنان حاصل نمی‌شود. فرد سالم که در خانواده سالم و بالندمای زندگی کرده است در صورتی قادر به ارائه نقش رهبری و مدیریت و یا ارائه شخصیتی موفق و لایق و کارآمد در سازمان خواهد بود که سازمان محل کار او نیز سالم باشد؛ در غیر این صورت شانس موفقیت او در کار، بسیار ناچیز خواهد بود.

بهداشت روان چیزی فراتر از فقدان یا نبود بیماری روانی است

بعد مثبت بهداشت روان، که سازمان بهداشت جهانی نیز بر آن تأکید می‌کند، در تعریف سلامتی لحاظ شده است: «سلامتی یک حالت رفاه فیزیکی، روانی و اجتماعی است نه فقط فقدان بیماری و یا ناتوانی.»

مفهوم بهداشت روان شامل رفاه ذهنی، احساس خودتوانمندی، خودمختاری، کفایت، درک هم بستگی بین نسلی و توانایی تشخیص استعدادهای بالقوه هوشی و عاطفی در خود است. به عبارت دیگر بهداشت روان حالتی از رفاه است که در آن فرد توانایی‌هایش را باز می‌شناسد و قادر است با استرس‌های معمول زندگی تطابق حاصل کند، از نظر شغلی مفید و سازنده باشد و به عنوان بخشی از جامعه با دیگران مشارکت و همکاری داشته باشد.

بهداشت روان به همه ما مربوط است نه فقط به کسانی که از بیماری‌های روانی رنج می‌برند. هیچ گروهی از بیماری روانی مصون نیست، البته باید اذعان داشت که بیماری روانی در افراد بی‌خانمان، تهیدستان، افراد بیکار و افرادی با سطح تحصیلات پایین، کسانی که قربانی خشونت بوده‌اند، مهاجرین و پناهندگان، کودکان و نوجوانان، زنانی که مورد سوء استفاده قرار گرفته‌اند، و افراد مسنی که به آنان غفلت و بی توجهی واقع شده است، بیشتر دیده می‌شود (میلانی، ۱۳۸۶).

متأسفانه در بخش عظیمی از دنیا بهداشت روان و بیماری روانی به اندازه سلامت جسمانی و بیماری جسمی اهمیت ندارد و به آن بی توجهی و غفلت می‌شود.