



## نقش ایمنی و بهداشت کار در بهسازی ساختار سازمانی

### صنعت برق کشور

محمد خاقانی

#### کلمات کلیدی: ایمنی - بهداشت کار - کیفیت زندگی شغلی

ایمنی و بهداشت کار با شرایط فیزیولوژیکی و اجتماعی - روانی کار که از محیط کار منتج می شود ارتباط دارد . اگر سازمان تدابیر ایمنی و بهداشتی درستی اتخاذ ننماید ، افراد کمتر دچار صدمات جسمی یا اجتماعی - روانی خواهند شد. بیماریهای فیزیولوژیکی - جسمی ناشی از کار شامل نارسائی های قلبی - انواع سرطان - آمفیگم (اتساع نسوج) واز دست دادن اندامها یا حتی زندگی است . شرایط اجتماعی - روانی خطرناک و علل اصلی کیفیت نازل زندگی شغلی عبارت اند از فشار عصبی ، نارضایتی ، بی عاطفگی انزوا طلبی ، فراقکنی ، ضعف بینائی ، فراموشکاری ، ابهام درونی در باره نقش و وظایف، بی اعتمادی به دیگران ، تردید در تصمیم گیری، بی دقتی ، زود رنجی ، دل شوره وپرداختن به مسائل بی اهمیت می باشد .

شرکت توزیع نیروی برق استان سمنان

#### مقدمه :

در محیطهای صنعتی بلاخص در صنعت برق کارگران و تکنسین ها و حتی مهندسین غالباً در معرض مخاطرات مختلف قرار دارند ، سوانح در صنعت، خصوصاً صنعت برق ممکن است باعث نقص عضو یا فوت افراد شود که به سهولت و سرعت قابل جبران برای سازمان نباشد و فقدان یک نیروی متخصص که سالها برای وی سرمایه و وقت صرف شده است . زیان سنگینی برای سازمان به شمار می آید . در سازمانهایی که اصول و موازین ایمنی رعایت نمی شود ، روحیه کارکنان نیز ضعیف و متزلزل است و کمتر امکان دارد کارکنان خوب و طراز اول در خدمت چنین سازمانهایی مشغول به کار شوند . بنا براین اجرای تدابیر و برنامه های ایمنی و حفاظت فنی کارکنان در درجه اول اهمیت ، در راستای تامین و نگهداری نیروی انسانی قرار دارد در عین حال صرف هزینه و تخصیص اعتبار در برنامه های

سازمان به منظور ابداع تدابیر و استقرار وسایل جلوگیری از حوادث، ضروری بوده که این امر در مقابل منافع حاصل از آن اندک و ناچیز به شمار می رود.

## خطرهای ناشی از کار: [1]

### 1- جنبه های فیزیکی کار

### 2- جنبه های اجتماعی - روانی کار

#### 1-1 عوامل موثر بر سوانح شغلی:

الف) کیفیت سازمان

به طور کلی میزان سوانح بر حسب نوع صنایع متفاوت است برای مثال در صنایع ساختمانی و تولیدی نسبت به موسسات خدماتی، بازرگانی، مالی و بیمه سوانح بیشتری روی می دهد.

و همچنین با توجه به آمار حوادث، میزان سوانح در صنعت برق به علت ماهیت کار بالا می باشد که خصوصاً میزان آن در شرکت های توزیع نیرو نسبت به شرکت های دیگر در صنعت برق بالاتر می باشد.

در سازمانهای بزرگ و کوچک (به ترتیب دارای 100 و 1000 مستخدم) نیز نسبت به سازمان های متوسط، سوانح کمتری رخ می دهد. علت این امر شاید وجود سرپرستانی باشد که در سازمان های کوچک بهتر می تواند مشکلات ایمنی را کشف کنند و از بروز سوانح و حوادث جلوگیری نمایند.

همینطور سازمانهای بزرگ که نسبت به سازمان های متوسط منابع بیشتری دارند می توانند افراد متخصصی را استخدام کنند که تمام تلاش و وقت خود را برای جلوگیری از سوانح و بهبود ایمنی صرف می کنند.

ب) کارگر نا امن

به طور کلی بسیاری از صاحب نظران این عقیده را دارند که فرد نیز می تواند عامل سانحه باشد.

سوانح به رفتار فرد - میزان خطر در محیط کار و تصادف بستگی دارد، در برخی از کارکنان اساساً نوعی سانحه پذیری وجود دارد. برخی از ویژگی های جسمی و روانی هست که گاه افراد را در معرض سوانح قرار می دهد، برای مثال کارکنانی که تحریک پذیری پائینی دارند با سوانح بیشتری مواجه می شوند تا کارکنانی که تحریک پذیرشان بالاست و کارکنانی که سوانح کمتری داشته اند نسبت به آنهایی که حوادث بیشتری داشته اند خوشبین تر، ساده تر و دلسوز تر بوده اند و نیز آنهایی که جوانتر هستند بیشتر دچار سانحه می شوند و کسانی که قدرت تشخیص بصری بیشتری دارند کمتر در معرض سانحه قرار می گیرد.

ج) برنامه های ایمنی:

سازمان ها از نظر میزان توجه به فنون، برنامه ها و فعالیت های مربوطه به افزایش ایمنی و جلوگیری از سوانح با هم فرق دارند. اثربخشی این فنون و برنامه بر حسب نوع صنعت و اندازه سازمان ها نیز متفاوت است. برای مثال، در صنایع شیمیایی برای ایمنی کار، امکانات درمانی، آموزش ایمنی و سرپرستی، بودجه بیشتری صرف می شود تا هزینه سوانح حرفه ای کاهش یابد.

همینگونه در شرکت های برق خصوصاً شرکت های توزیع برق به علت ماهیت حادثه خیز بودن کار نیاز بیشتری به برنامه های آموزش ایمنی می باشد.

به طور کلی موسساتی که هیچ گونه برنامه ایمنی ندارند به طور معمول هزینه های بیشتری برای سوانح می پردازند.

#### 2-1 عوامل موثر در بیماریهای شغلی

الف) گروههای مواجه با خطر:

معدنچیان، کارگران ساختمانی و ترابری و کارگران و سرپرستان (سطح پایه) در صنایع تولیدی بیشتر از دیگران دچار بیماری و سانحه شغلی می شوند مشاغل افرادی چون آتش نشانها کارگران معدن و ماموران پلیس از همه ناامن تر است، افزون بر این، بسیاری از کارگران نساجی و صنایع پلاستیک، نقاش ها و کارگران صنایع شیمیایی نیز در معرض خطرهای جدی قرار دارند.

و همینطور در شرکت های توزیع به ترتیب سیم بانان اتفاقات، کارگرانی که با خط گرم کار می کنند، بالا روها کارگران نصب پستها، تکنسین ها و بهره بردارها در معرض خطر قرار دارند.

و در نهایت باید توجه داشت که بیماریهای شغلی تنها مختص کارگران و صنایع تولیدی نیست، هم اکنون، صنایع خدماتی و حتی همین کارهای اداری به ظاهر راحت بیماری های جسمی و روانی مانند: واریس، کمردرد، ضعف بینائی، سردرد و میگرن، فشار خون، تنش روحی، ناراحتی های قلبی، تنفسی و گوارشی برای کارمندان بوجود می آورد.

ب) خطرهای فردی:  
دانشمندان تخمین می زنند که تقریباً 1600 بیماری با منشاء ژنتیکی وجود دارد. برخی از افراد به دلیل آسیب پذیری ژنتیکی، بیش از دیگران در معرض خطر قرار دارند.  
و این امر سازمان ها را بر آن می دارد که افراد آسیب پذیر را در نهایت به محل دیگری منتقل کنند و در صورت امکان محل کار را از ماده یا عوامل مضر پاک کنند، چنین اقدامی هم برای کارکنان و هم برای سازمان سودمند خواهد بود.

## 2- جنبه های اجتماعی - روانی کار :

### 1-2- عوامل موثر در کیفیت زندگی شغلی

برای بسیاری از کارکنان، کیفیت نازل زندگی شغلی با آن دسته از شرایط همراه است که قادر به تامین تمایلات و خواسته های مهمی نظیر نیاز به مسئولیت، چالش، معنی دار بودن کار، خودگرایی، شناخته شدن، کامیابی، انصاف و عدالت، امنیت و اطمینان خاطر در کار نمی باشند.

یکی از مواردی که در صنعت برق می توان به آن اشاره نمود، شغل هائی نظیر اپراتوری پستهای 63 و 230 هزار بوده که در اینگونه مشاغل به علت یکنواختی در کار، موجب کاهش کیفیت زندگی شغلی می شود.

شرایط سازمانی متداول که موجب عدم تامین این خواسته ها می شود عبارت است از :

1- مشاغلی که اهمیت، تنوع، هویت، استقلال، بازخورد و بار کیفی چندانی ندارند

2- ارتباط به شدت یکسویه و مشارکت ناچیز در تصمیم گیری

3- نظام پرداختی که مبتنی بر عملکرد نیست، یا مبتنی بر عملکردی نیست که بطور عینی اندازه گیری می شود 4- سرپرستان و شرح و وظایف یا خط مشی های سازمانی، نمی توانند به فرد منتقل کنند که سازمان چه انتظاری از او دارد و به چه چیزی پاداش می دهد

5- خط مشی ها و رویه های امور کارکنان که تبعیض آمیزند و اعتبار ناچیزی دارند

6- موقعیت های استخدامی که بر پایه آن می توان افراد را به دلخواه اخراج نمود

در سازمانها شرایط بسیاری نیز وجود دارد که با فشارهای عصبی ارتباط دارد، با این وصف باید به خاطر داشت وضعیتی که ممکن است برای یک فرد فشارعصبی یا کیفیت نازل زندگی شغلی ایجاد نماید، شاید بر فرد دیگری همین تاثیر را نداشته باشد زیرا افراد خواسته ها و تمایلات متفاوت دارند.

### 2-2 منابع فشار عصبی در سازمان :

به طور کلی علل رایج فشارهای عصبی سازمانی را می توان ناشی از چهار منبع دانست :

سرپرست، مزد، امنیت و ایمنی کار،

جنبه های اصلی فشار عصبی که کارکنان آن را به سرپرست ربط می دهند شامل مقررات دست و پاگیر شغلی و تاکید شدید بر تولید بیشتر است.

این هر دو جنبه مانع می شود که فرد بتواند نیازی که برای کنترل وضعیت کاری خود و نیز برای شناخته و پذیرفته شدن دارد تامین کند.

حقوق و دستمزد: نیز اگر به نظر فرد منصفانه نباشد منبع ایجاد فشار عصبی است برای مثال بسیاری از کارگران احساس می کنند نسبت به کارمندان حقوق کمتری دارند یا دبیران فکر می کنند نسبت به کسانی که با تحصیلات مشابه در بخشهای خصوصی کار می کنند مزد کمتری می گیرند.

کارکنان وقتی نمی دانند که ماه آینده، هفته آینده یا حتی فردا کار خود را دارند یا خیر، دچار فشار عصبی می شوند.

الف: دگرگونیهای سازمانی

دگرگونیهای که در سازمانها روی می دهد اغلب با فشارهای عصبی همراه است زیرا اغلب با اهمیت است و بلا تکلیفی در پی دارد همه نگران می شوند که مبادا این دگرگونی یا جایگزینی دامن آنها را نیز بگیرد.

ب) سرعت کار :

سرعت کار بویژه اینکه چه چیزی این سرعت را کنترل می کند ، یکی از عناصر پدید آورنده فشار عصبی در سازمانهاست و همگامی با ماشین ، کنترل سرعت در در عملیات و بازدهی را از دست افراد خارج می کند و اما وقتی خود انسان سرعت حرکت را تعیین می کند آنرا مهار نیز می کند .

ج) میزان کار :

در حالی که بعضی از کارکنان شکایت می کنند کار چندانی ندارند که انجام دهند اما کسانی هستند که بیش از حد کار می کنند ، در حقیقت گروهی از افراد باید خارج از حد توان خود کار کنند که اگر این وضعیت ادامه یابد ممکن است برای فرد مرگبار باشد .

د) محیط فیزیکی :

اگر چه خودکارشدن ( اتوماسیون) کارهای اداری بهره وری را افزایش می دهد اما اثرهای منفی آن نیز در ایجاد فشار عصبی موثر است ، سایر ویژگیهای محیط که با فشار عصبی ارتباط دارند عبارتست از : ازدحام محل کار – خصوصی نبودن محیط کار ، ناتوانی در تغییر محیط کاربری مثال مجاز نبودن به تغییر محل میز یا صندلی کار یا حتی تابلوهائی که به دیوار آویخته شده است .

### 3- اجرای استراتژی ایمنی و بهداشت کار : [1]

برای بالا بردن بهداشت کار نیروی انسانی یک سازمان ، نخست باید خاستگاه عوامل زیانبار شناسائی شود و سپس استراتژیهای برای بهسازی آنها تدوین شود .

برای کامیابی در این استراتژیها باید با مقایسه درصدهای ایمنی و بهداشت در پیش و پس از اجرای هر یک تعیین کرد ، تنها از این طریق است که سازمانها می توانند از اثر بخشی آنچه انجام می دهند ، آگاهی یابند .

### 1-3 استراتژیهای بهسازی ایمنی و بهداشت در محیط فیزیکی کار :

برخورداری و بهره گیری از سوابق هم در موارد سوانح و هم در زمینه بیماریهای محیط فیزیکی کار اقدامی است متداول ، این سوابق را می توان برای تعیین وضعیت موسسه از لحاظ تعداد سوانح و بیماریها به کار گرفت و آن رامبنائی برای مقایسه و ارزیابی سایر استراتژیهای بهسازی محیط کار قرار داد .

فرآیند گردآوری چنین آمار و ارقامی ما را از مشکلات ایمنی و بهداشتی کار آگاه می کند بنابراین ، می توان آن را به عنوان راهبردی برای بهسازی محیط کار و همچنین راهی برای تعیین اثربخشی سایر استراتژیها در نظر گرفت .

### 2-3- اندازه گیری ضایعات ایمنی و بهداشت :

ضایعات ایمنی و بهداشت بر حسب تعداد، شدت و بسامد(فراوانی) هر یک اندازه گیری می شود . سازمانها باید سابقه بیماریها وسوانحی را که روی داده است نگهداری کنند تا در بررسی های مقایسه ای بکار گرفته شود . سازمانهایی نیز هستند که سوابق بسامد و شدت سوانح و بیماریها را نگهداری می کنند . واحد مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی مسئولیت ایمنی و بهداشت را بر عهده دارد ، بنابراین کارکنان این واحد باید چگونگی محاسبه میزان ایمنی و بهداشت را بدانند .

### نسبت بروز ضایعات:

نسبت بروز ضایعات را می توان بر مبنای ترکیبی از تعداد کل بیماریها و سوانح مطابق فرمول زیر به دست آورد :

$$1000000 \times \text{شمار سوانح و بیماریهای قابل ثبت}$$

نسبت بروز ضایعات =

شمار ساعتهای کار شده توسط افراد

فرض کنید سازمانی 10 مورد سانحه و بیماری در سال و 500 نفر مستخدم دارد برای محاسبه شمار ساعتهای کار موظف کارکنان، باید تعداد کارکنان را در 40 ساعت ( کار در هفته ) در 50 هفته (درسال) ضرب کرد یعنی :

$$10 \times 1000000$$

$$10 = \frac{\text{شمار ساعتهای کار شده توسط افراد}}{50 \times 40 \times 500}$$

$$50 \times 40 \times 500$$

## نسبت شدت ضایعات :

نسبت شدت ضایعات نیز نشان دهنده ساعت‌هایی است که در عمل به دلیل سانحه یا بیماری از دست رفته است و در عین حال بر این نکته توجه دارد که تمام سوانح و بیماریها از لحاظ شدت برابر نیستند .

در اصل چهار دسته سانحه و بیماری در نظر گرفته می شود: **مرگ ، نقص عضو دائم کامل ، نقص عضو دائم نسبی ، و**

### معلولیت موقت

نسبت شدت با فرمول زیر محاسبه می شود .

$1000000 \times$  جمع ساعت‌های از دست رفته

\_\_\_\_\_ = نسبت شدت ضایعات

شمار ساعت‌های کار شده توسط فرد

باید توجه داشت اگر چه ممکن است سازمانی که در آن شمار سوانح و بیماریها، با سازمان دیگر برابری است ولی مرگ و میر بیشتری داشته باشد مسلماً نسبت شدت ضایعات بالاتری دارد ،

در نهایت **نسبت فراوانی ضایعات** ، شبیه نسبت بروز ضایعات است با این تفاوت که شمار سوانح و بیماریها را در هر میلیون ساعت کار شده ( به جای سال ) نشان می دهد .

$1000000 \times$  شمار سوانح منجر به نقص عضو

\_\_\_\_\_ = نسبت فراوانی ضایعات

شمار ساعت‌های کار شده به توسط افراد

**سوانح شغلی :** این جنبه فیزیکی محیط کار شامل صدمات جسمی ناگهانی است که بر کارکنان وارد می شود و دامنه آن از

بردیگی سطحی آغاز می شود و به نقص عضو یا حتی مرگ می انجامد شاید بهترین راه برای جلوگیری از سوانح و بهبود ایمنی، طرح ریزی محیط کار به گونه ای باشد که احتمال بروز سوانح را به حداقل برساند .

**جنبه های ایمنی** که در این زمینه موثر خواهد بود عبارت است از : پوشش‌های محافظ برای ماشینها ، نرده برای پله ها ، عینک و کلاه ایمنی، چراغ‌های هشدار دهنده و مکانیزم‌های خودگردان مانند کلیدهای قطع خودکار ، البته میزان سودمندی این ابزار بستگی دارد به اینکه کارکنان آنها را بپذیرند و بکار گیرند . برای مثال به شرطی می توان صدمات وارده به چشم را کاهش داد که افراد از عینک‌های ایمنی به درستی استفاده کنند .

در نهایت اثربخشی مقررات ایمنی بستگی دارد به چگونگی اجرا و نحوه پیروی از آن

اگر کارکنان در تصمیم‌گیریهای مربوط به تغییرات فیزیکی محیط مشارکت داشته باشند ، بی تردید تغییرات را بهتر می پذیرند و ایمنی بهبود خواهد یافت .

راه دیگری برای تغییر محیط کار و بهسازی ایمنی، آن است که خود مشاغل راحت تر شوند و خستگی زائی آنها کاهش یابد این رویکرد را **ارگونومی** می نامند .

ارگونومی تغییرات محیط کار را در پیوند با تواناییها و محدودیتهای جسمی و فیزیولوژیکی کارکنان رادر نظر می گیرد در نتیجه این احتمال که افراد به دلیل خستگی و فرسودگی دچار اشتباه در کار شوند، کاهش می یابد.

گذشته از ارگونومی که بر جنبه های جسمی و فیزیولوژیکی تاکید دارد ، رویکرد دیگر نیز هست که جنبه های روانی محیط کار را هدف قرار می دهد .

**طرح ریزی شغل** می تواند با افزایش انگیزش افراد و کاهش کسالت آنها ، در جلوگیری از سوانح موثر باشد و در نتیجه افراد هشیارتر می شوند و سوانح کاهش می یابد .

واحد مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی می تواند با کمک به سرپرستان، با آموزشهایی که به آنان می دهند و با اجرای برنامه های ایجاد انگیزش های ایمنی، نقش اساسی ایفا کند برای مثال در بسیاری از سازمانها تابلوهایی در محل کار نصب می شوند که نشان دهنده روزها و ساعت‌هایی است که کار انجام شده و هیچ گونه سانحه ای رخ نداده است . یا پوسترهایی نصب می شود با عبارتهایی مانند

**(( اول ایمنی ))**

مسابقه هایی که در مورد ایمنی برگزار می شوند جوایز یا پاداشهایی برای افراد و یا واحدهای که بهترین سابقه رعایت ایمنی را داشته اند در نظر گرفته می شود البته وقتی کارکنان از پیش، بر مسائل ایمنی آگاهی داشته باشند و وقتی شرایط فیزیکی محیط کار خطرهای شدید به همراه نداشته باشد، این برنامه ها کارسازتر خواهد بود .

بسیاری از سازمانها برنامه های مدیریتی مبتنی بر هدف تدوین کرده اند تا مشکلات بهداشت شغلی را حل کنند .

در این گونه برنامه ها پنج مرحله اساسی بشرح ذیل وجود دارد :

- تشخیص خطرهای موجود بر اساس سوابق پرسنلی
- ارزیابی شدت این خطرها
- اجرای برنامه های مناسب برای کنترل جلوگیری یا کاهش سوانح ( تعیین هدفها ))
- ایجاد نظامی برای ارزیابی عینی بهبودها و ایجاد بازخورد مثبت برای اقدامهای ایمنی درست
- هدایت پیشرفت برنامه ها بر اساس هدفهای تعیین شده و بازنگری در صورت نیاز .

#### **بیماریهای شغلی :**

بیماریهای شغلی نسبت به سوانح شغلی برای سازمان زیانبارتر و پرهزینه ترست . گذشته از این محیط فیزیکی تأثیری ظریفتر بر بیماری شغلی دارد . از اینرو ، معمولاً تدوین استراتژیهای برای کاهش بیماریهای شغلی دشوارتر است .

با این حال ، چهار استراتژی زیر پیشنهاد می شود :

#### **- نگهداری سوابق**

#### **- تعیین هدفها**

#### **- توجه به افراد بیمار**

#### **- برنامه های آموزشی**

**سوابق** باید در بردارنده عناصر مختلف مانند تاریخ و تعداد نمونه های انتخاب شده - طول مدتی که نمونه گیری انجام شده است - روش به کار گرفته شده - روش تحلیل آماری - نام و شماره بیمه افراد- طبقه و درجه شغلی افراد - محل خدمت افراد و تجهیزات محافظتی به کار گرفته شده باشد .

سازمان باید این اطلاعات را به اندازه دور کمون یک بیماری خاص که گاهی شاید تا چهل سال طول بکشد نگهداری کند ، این سوابق ، دانش ارزنده ای در اختیار رشته هائی چون اپیدمی شناسی قرار می دهد و به هنگام تصمیم گیری در مورد چگونگی بهسازی محیط کاری در آینده ، مورد استفاده قرار می گیرد .

**استراتژی دوم** شامل تعیین هدفها ، اجرای برنامه ها و نگهداری سوابق بیماریهاست .

این استراتژی اطلاعاتی را که در گام نخست گردآوری شده است، به کار می گیرد و برای کاهش سوانح شغلی گامهایی مانند تدوین برنامه های مدیریت مبتنی بر هدف بر می دارد.

**سومین استراتژی** که سازمان باید دنبال کند شناسایی بیماریهای است که بیشتر نادیده گرفته شده اند و همچنین تلاش برای کمک به افرادی است که به چنین بیماریهایی گرفتار شده اند برای مثال چون کار با پشم نسوز ( آزبست ) بیماریهای جدی در پی دارد گروهی از موسساتی که با این ماده سروکار دارند با همکاری بیمارستانهای خاصی به یاری کارکنانی پرداخته اند که چند سالی در این زمینه کار کرده اند آنها حتی کارکنان پیشین را نیز دعوت کرده اند تا در این برنامه شرکت کنند .

**آخرین استراتژی** آموزش کارکنان و برنامه های تناسب جسمی است ، برای مثال در کارخانه جنرال موتورز برنامه های آموزشی در مورد ( آرتریت ) برگزار می شود کارکنان باید بدانند که درمانگاههایی وجود دارد که در صورت بیماری بتوانند به آنها مراجعه کنند .

### **3-3- استراتژیهای بهسازی ایمنی و بهداشت . در محیط اجتماعی - روانی کار**

فنون بسیاری وجود دارد که برای بهسازی محیط اجتماعی - روانی کار مورد استفاده قرار می گیرند فنون بهسازی کیفیت زندگی کاری شامل مدیریت بر شغل - طرحریزی شغل - گروههای پرورش کیفیت و بازسازی سازمانی است .

#### **1-3-3- برنامه های مدیریت فشارهای عصبی سازمانی [2]**

در زمینه بهبود سازمانی می توان برنامه های خاصی طرحریزی کرد به طور مثال می توان در مورد نقش سرپرست ، مقدر کار ارجاعی، محیط فیزیکی ، ساختار حقوق و دستمزد و امنیت شغلی را نام برد.

اگر چه احتمال نمی رود هر موسسه ای تمام این برنامه های بهسازی را به کار گیرد ، اما هستند سازمانهایی که برخی از آنها را پیگیری می کنند .

افزون بر آنچه تاکنون گفته شد، برای کاهش فشار عصبی شیوه های دیگری نیز وجود دارد که سازمانها آنها را به کار می برند ، از جمله ارجاع تدریجی وظایف و افزودن یک یا دو وظیفه پس از هر دوره آموزشی ، تشکیل گروههای کار ، ارائه خط مشی ها جدید و روشن در مورد کارهایی که دچار ابهام اند ، و ارائه برنامه های مشاوره برای کارکنانی که دچار فشار عصبی هستند .

## 2-1-3 - برنامه های مدیریت فشار عصبی فردی

مدیریت بر زمان می تواند یک برنامه فردی اثر بخش برای برخورد با فشار عصبی سازمانی باشد .  
سایر برنامه های فردی را که می توان برای این منظور به کار گرفت :

1- رژیم غذایی مناسب 2- ورزش مناسب 3 - هدایت بهداشت جسمی 4- تشکیل گروههای اجتماعی مفید

بسیاری از سازمانها حق عضویت کارکنان ( بویژه مدیران و متخصصان ) را می پردازند تا در باشگاههای بدن سازی ورزش کنند .  
معدود سازمانهایی نیز هستند که سالن ورزش اختصاصی در محیط کار ایجاد کرده اند و مربیان حرفه ای را به خدمت گرفته اند،  
پژوهشی که در دو شرکت بزرگ بیمه در یکی از کشورهای غربی انجام گرفته است نشان می دهد که سطح بالای رضایت کارکنان  
و کیفیت زندگی شغلی و بهره وری بیشتر با برنامه های بدنسازی و تناسب جسمی همبستگی دارد . همچنین ، غیبت نیز در میان  
کارکنانی که در این برنامه ها شرکت کرده اند به میزان 22٪ کاهش داشت .

فعالیتها و برنامه های بسیاری وجود دارد که سازمانها می توانند برای بهبود شرایط کار از لحاظ فیزیکی و اجتماعی - روانی ارائه کنند .  
گزینه مناسبترین فعالیت بستگی دارد به تشخیص کامل علتها ، ارزیابی فعالیتهای گذشته و فعالیتهایی که سایر سازمانها انجام داده اند

### نتیجه گیری :

ایمنی و بهداشت کارکنان و سازمان در آینده اهمیت روز افزون خواهد یافت اکنون کارفرمایان به هزینه های ناشی از عدم بهداشت کار  
و مزایای برخورداری از نیروی کار تندرست توجه بیشتری می کنند دولتها با تدوین قوانین و مقررات گسترده لزوم توجه به ایمنی و  
بهداشت را برای کارفرمایان پیگیری می کنند .

نگرانی در وجه نخست ناشی از آن دسته از سوانح و بیماریهای شغلی است که از محیط فیزیکی پدید می آیند ، ولی سازمانها با بهسازی  
محیط اجتماعی روانی نیز می توانند کارکنان را محافظت کنند اگر چه بسیاری از اقدامهای مربوط به مورد دوم به صورت اختیاری انجام  
می گیرد ، اما دولتها نیز می توانند در آینده نزدیک مقرراتی در مورد شرایط اجتماعی - روانی کار تجویز کنند . بنابراین ، سازمانها باید  
به هر دو جنبه محیط توجه کنند .

برنامه های اثربخشی برای هر دو محیط می توانند به طرز چشمگیری هم بهداشت کارکنان و هم کامیابی سازمان را در پی داشته باشد .  
هنگامی که قرار است برنامه هائی برای این کار تدوین شود باید مشارکت خود کارکنان نیز در نظر گرفته شود . همگام با بسیاری از  
برنامه های مربوط به کیفیت زندگی شغلی که سازمان به اجرا در می آورد ، مشارکت آنان در بهسازی ایمنی و بهداشت نه تنها برای  
سازمان معقولانه تر است ، بلکه خود کارکنان نیز به آن گرایش دارند .

محیطهای فیزیکی و اجتماعی - روانی به طور کامل با یکدیگر فرق دارند و هر یک از آنها ویژگی های خود را دارد . استراتژی که برای  
بهسازی محیط فیزیکی کارآمد هستند شاید در مورد محیط اجتماعی - روانی اثر بخش نباشند از این رو ، پیش از آنکه برنامه ای در نظر  
گرفته شود و به اجرا در آید . لازم است شناسائیهایی دقیقی انجام گیرد .

از لحاظ مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی . نکته حائز اهمیت آن است که برنامه ها بتوانند در زمینه حق بیمه و ادعای خسارت  
مسائل قانونی و حقوقی ، پائین آمدن بهره وری به علت معلولیت ، سوانح ، غیبت جابجائی و انتقال و حتی مرگ و میر هزینه ها را  
کاهش دهند و موجب شوند کارکنانی با جسم و روان سالم در سازمان به خدمت اشتغال داشته باشند و در پایان بار دیگر متذکر می گردد  
که بهداشت و ایمنی کار در صنعت برق خصوصاً شرکت های توزیع برق به علت ماهیت پرخطر بودن بعضی از مشاغل مورد توجه خاص  
قرار گیرد .

### منابع :

- 1- مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی نویسنده : شیمون آل ، دولان ، رندال اس ، شرلر ترجمه دکتر محمدعلی طوسی ، دکتر محمد صائبی انتشارات : موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی
- 2- حفاظت صنعتی چاپ سوم نویسنده : بابک کاظمی ناشر : انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
- 3- استرس شغلی نویسنده : رندال آل راس ، الیزابت ام آلتمایر ترجمه غلام رضا خواجه پور ناشر : سازمان مدیریت صنعتی

4- ماهانه مدیریت ناشر : موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت (وابسته به وزارت نیرو )