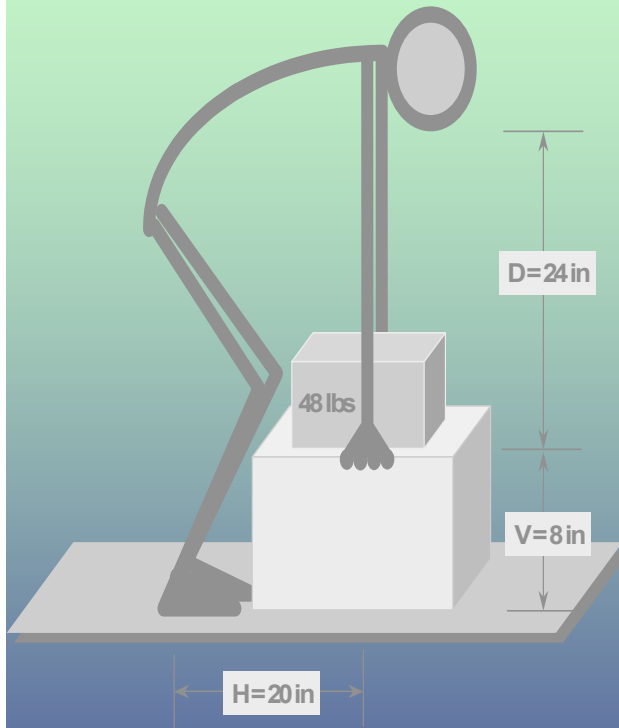


# مدیریت و استرس های ناشی از کار از دیدگاه ارگونومی

## ارگونومی چیست؟

واژه ارگونومی يك لغت يوناني است كه به معنای كار و قاعده و قانون مي باشد در واقع رابطه انسان با كار را بررسی مي كند

در تعریفی می توان گفت كه هدف ارگونومی افزایش و بهبود ایمنی بهداشت و سلامتی و راحتی و کارایی انسان است.



- Macro Ergonomic (ارگونومی کلان)
- Micro Ergonomics (ارگونومی خرد)

## ارگونومی کلان (Macro Ergonomic)



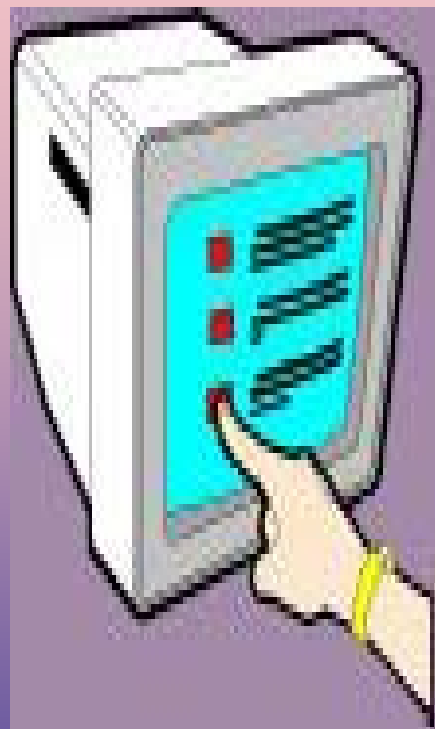
ماکرو ارگونومی از لحاظ مفهومی به عنوان رویکردی اجتماعی - فنی و از بالا به پایین برای طراحی ساختار سازمانی و کاری و وظایف مرتبط و واسطه های انسان - ماشین، انسان - محیط و کاربر - سیستم تعریف می شود.

## کاربردهای ماکروارگونومی

رویکرد ماکروارگونومی تاکنون در زمینه های مختلفی مورد استفاده قرار گرفته است که برخی از آنها عبارتند از:

- ساخت
- خدمات
- بهداشت
- تحقیق و توسعه
- تحلیل و جلوگیری از حوادث صنعتی





سیستم انسان و ماشین از چهار عامل اصلی :

۱- محیط

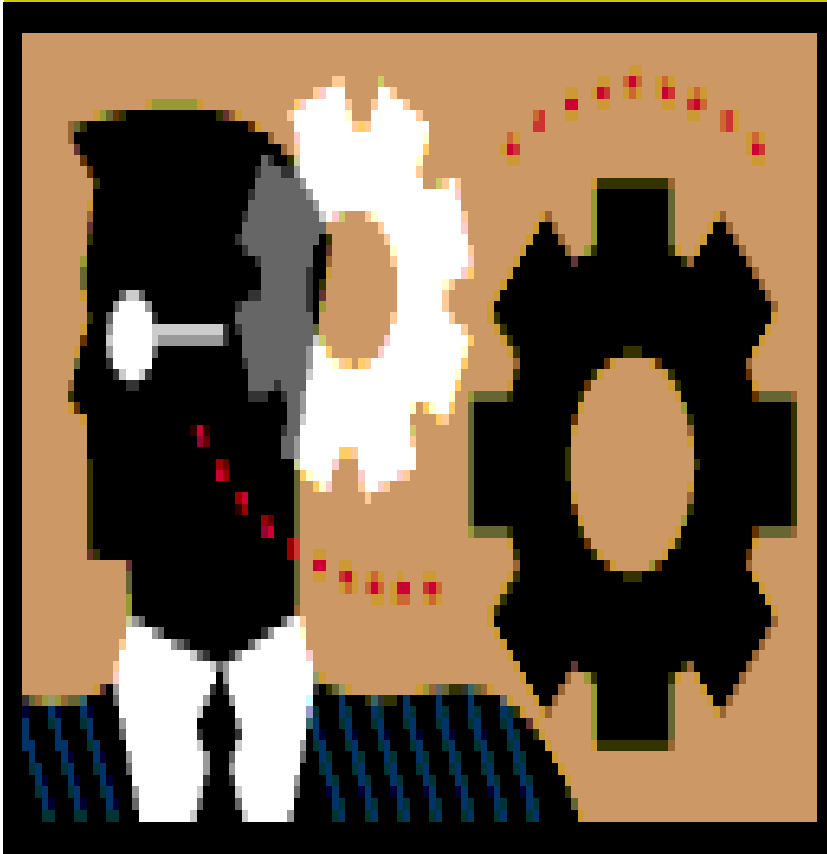
۲- مشاغل

۳- تجهیزات

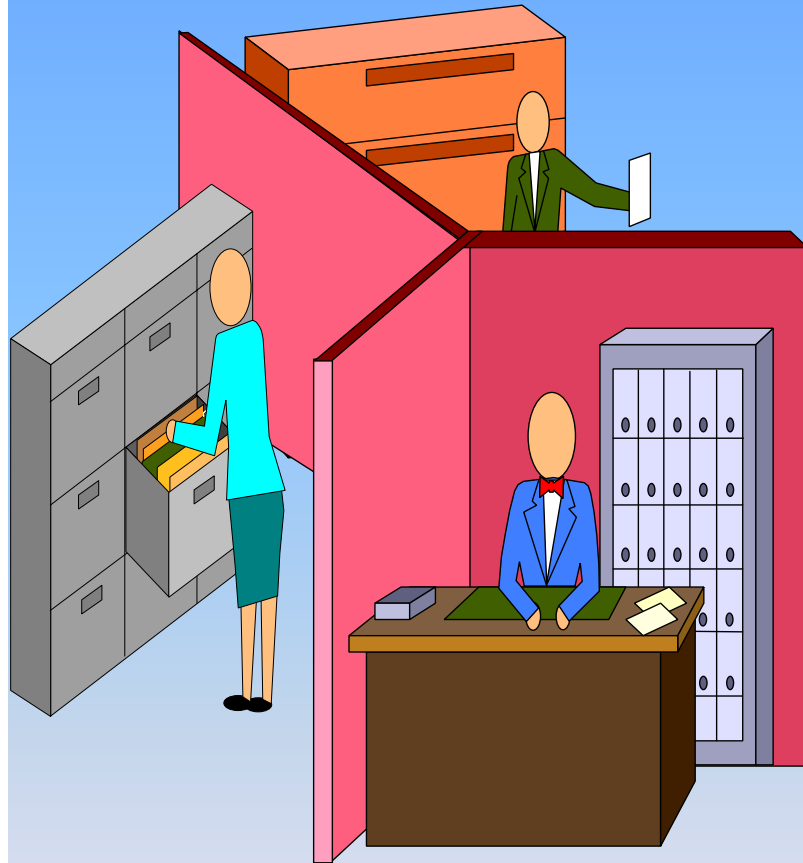
۴- ویژگی های فردی

تشکیل شده است که با یکدیگر در تعامل هستند

- وقتی که در یک سازمان به طور کلی ساختار کاری به طور ارگونومیک طراحی نشده باشند در کل مجموعه بهره وری، سلامت، ایمنی، رضایت کارمندان و کیفیت سطح کار کمتر خواهد شد.

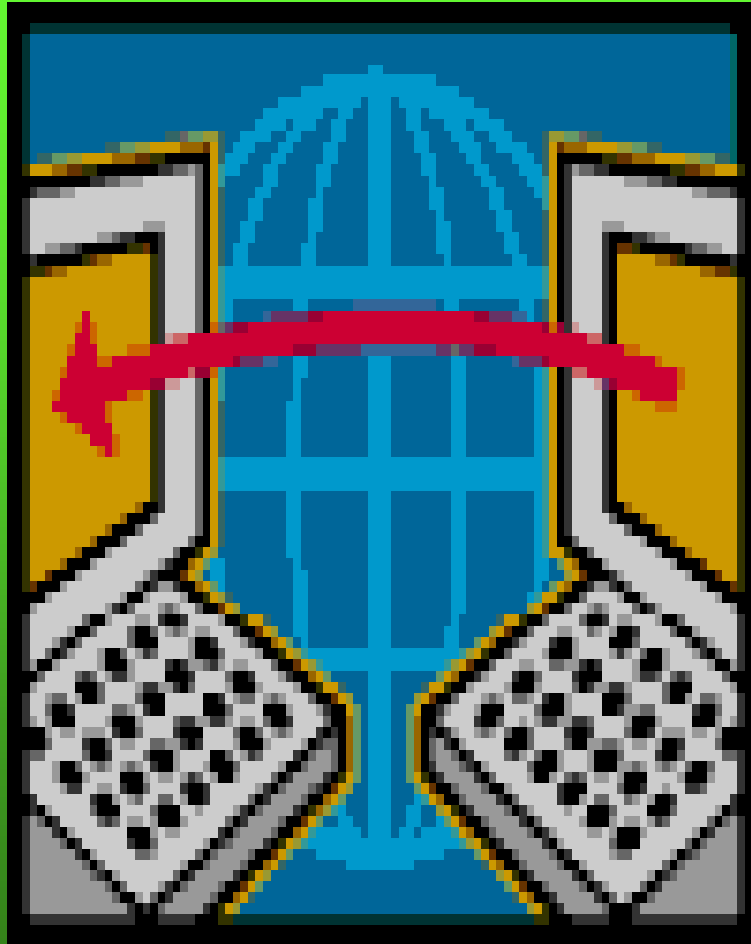


وقتي کارها انفرادي، محيطها و  
ايستگاههاي کاري از لحاظ  
ارگونومي طراحی ضعيفي داشته  
باشند، شاخصهاي اثر بخشي  
سازماني درکل مجموعه  
کمتر خواهد بود.



وقتي طراحي ميکرو ارگونوميک  
یک سازمان با طراحي  
ماکرو ارگونوميک آن مطابقت  
نداشته باشد کل مجموعه تحت  
تاثير قرار می گیرد





ارگونومی معمولاً به شکل طراحی  
واسطه های انسان - سیستم برای  
سخت افزار یا نرم افزاری که قبلاً  
طراحی شده، پدیدار می شود تا  
خطای انسانی را کمتر کرده و رفاه  
جسمی را بهبود بخشد

# Micro Ergonomics (ارگونومی خرد)



تعامل بین انسان -تکنولوژی

۱- انسان , ماشین (ارگونومیک سخت  
افزاری)

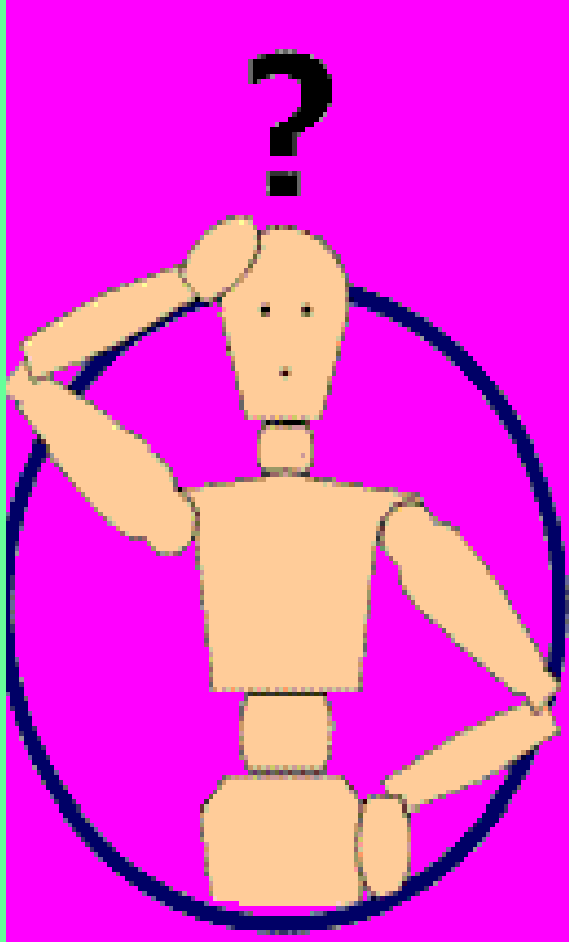
۲- انسان , سیستم (ارگونومیک نرم افزاری)

- رویارویی انسان-سازمان

- رویایی تکنولوژی-سازمان

۳- انسان , محیط (ارگونومی محیطی)

# انسان و محیط



## ۱- عوامل موجود در محیط کار

- طراحی نامناسب ایستگاههای کار (وضعیت و شرایط موجود در کار)

## ۲- عوامل فاکتورهای محیطی

- شرایط جوی محیط کار

## ۳- عوامل سازماندهی کار

- اطلاعات و عملیات و پروسه کار  
- کنترل ها

- وظایف و مشاغل

- ساعات کار, استراحت, نحوه کنترل بر کار

## ۴- فعالیت های خارج از سیستم

۵- اطلاعات پرسنلی

۶- فاکتورهای فیزیکی



-در دیدگاه کلی ارگونومی کار و انسان دو جزء اصلی و تفکیک ناپذیر هستی است که باید به گونه ای متناسب با یکدیگر برنامه ریزی شوند  
اگر یک ترازو را در نظر بگیریم و در یک کفه آن توانایی انسان و در کفه دیگر ترازو کار محوله به فرد را قرار دهیم در صورتیکه کفه های ترازو برابر نباشند کلاتی خوفرد دچار مشکلاتی خواهد شد



## – زمانیکه بار کاری بیشتر از توانایی های فرد باشد

انجام کار زیاد، بار اطلاعات زیاد، کار کردن برای ساعت‌های طولانی و داشتن جلسات بدون وقفه از فراوان‌ترین علل استرس هستند.



اگر این عوامل در دوره‌های زمانی طولانی ادامه یابند می‌توانند منجر به اتلاف انرژی در فرد شوند زیرا فشارهای اقتصادی و کشمکش برای باقی ماندن در استانداردهای زندگی، افزایش کارمندان و یافتن خود در مقابل کوهی از کار همیشه فرا روی افراد هستند و حتی ممکن است فشارهای کاری به خانواده نیز منتقل شوند.

طبق تحقیقات انجام شده در کشورهای مختلف این بارهای کاری بیش از اندازه و نداشتن تعطیلات موجب افزایش هزینه‌های ناشی از تصادفات و خستگی و همچنین بیماری‌های مرتبط شده‌اند. پس نیازمند این است هر کس به اندازه توانایی که دارد کار انجام دهد





**- بار کاری کمتر از توانایی فرد باشد**  
به طور تعجب آوری انجام دادن کار کم نیز یکی از علل استرس است. در محیط کار اداری و غیر تولیدی معمولاً سررفتن حوصله، نارضایتی و خستگی و یا کسانیکه مجبورند برای مدتی در خانه بمانند و زیاد در خانه ماندن سلامتی را کاهش می دهد. برطبق مطالعه ای که در کشور سوئیس انجام شده سر رفتن حوصله خطر بیشتری از استرس ناشی از کار و تقاضای شغلی برای سلامتی دارد.



محیط کار عاملی مهم است که در کارایی کارکنان تاثیر مستقیم دارد. با توجه به اینکه اکثریت محیطهای کاری اصول اولیه ارگونومی را رعایت نمی نمایند و این عدم توجه به اصول اولیه مسبب ایجاد ریسک فاکتورهای ارگونومی و سبب بروز مشکلاتی برای کارکنان می گردد و همچنین سلامتی کارکنان را نیز به خطر می اندازد.



توجه به این عوامل , شرایط امکان بهبود بهره وری، سلامت (خصوصاً از طریق کاهش ناراحتی های جسمی ناشی از کار) ایمنی (به خصوص از طریق کاهش حوادث تلف کننده زمان) و کیفیت سطح کار (به خصوص از طریق انگیزش کاری ذاتی، احساس ارزش ذاتی توسط کارمند، رضایت شغلی و کاهش استرس روانی ناشی از کار) به وجود می آید.

# سلامتی شغلی





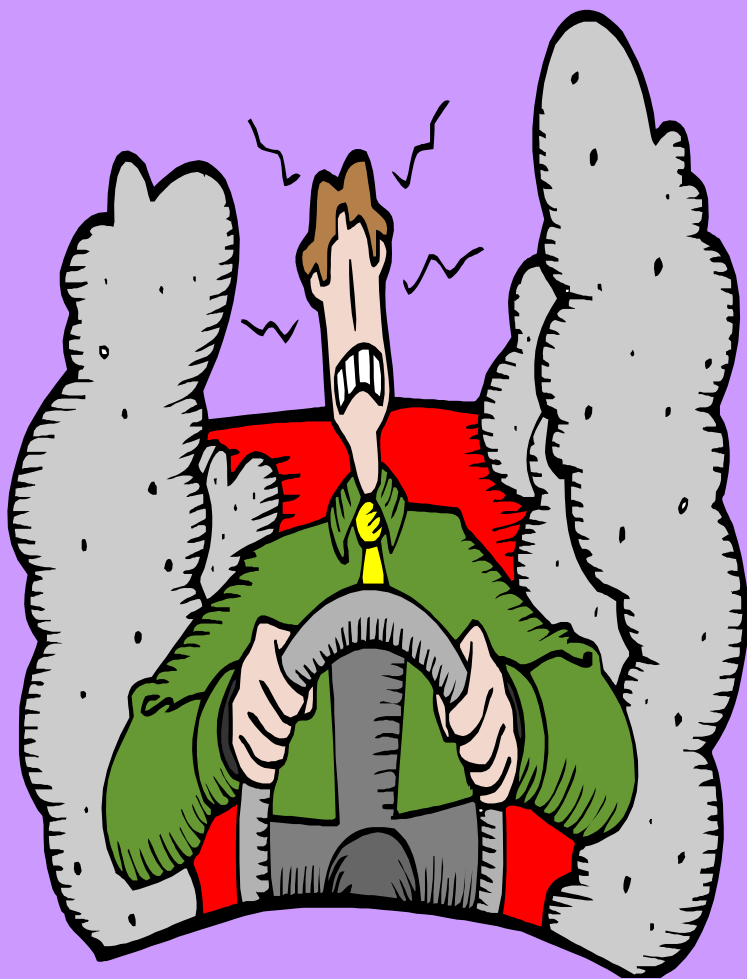
- انطباق شغل با توانایی افراد
- افزایش مهارت
- ایجاد این فرصت که افراد بتواند روابط مناسبی با همکاران داشته باشند
- داشتن اطلاعات کافی در خصوص کارایی افراد و بازخوراند آن به افراد و سیستم
- جلوگیری از حرکات تکراری
- جلوگیری از تبعیض و خشونت
- جلوگیری از استرس های ناشی از

ظرفیت کارکنان/درخواست و حجم کار=اندیکس استرس ارگونومیک  
استرس یک پاسخ رفتاری ، جسمی و روانی به عامل استرس  
( استرسور ) است

## • منابع استرس

همه کارکنان با استرس مواجه هستند و این یک قسمت از وجود هر فرد است. چگونگی هدایت استرس توسط هر فرد ممکن است به زندگی شادتر و یا تخریب زندگی کاری و سلامتی منجر شود. این بستگی به طرز تلقی افراد نسبت به استرس دارد که آن را یک تهدید یا یک چالش درک کنند.

*Ergonomy Training  
Course*



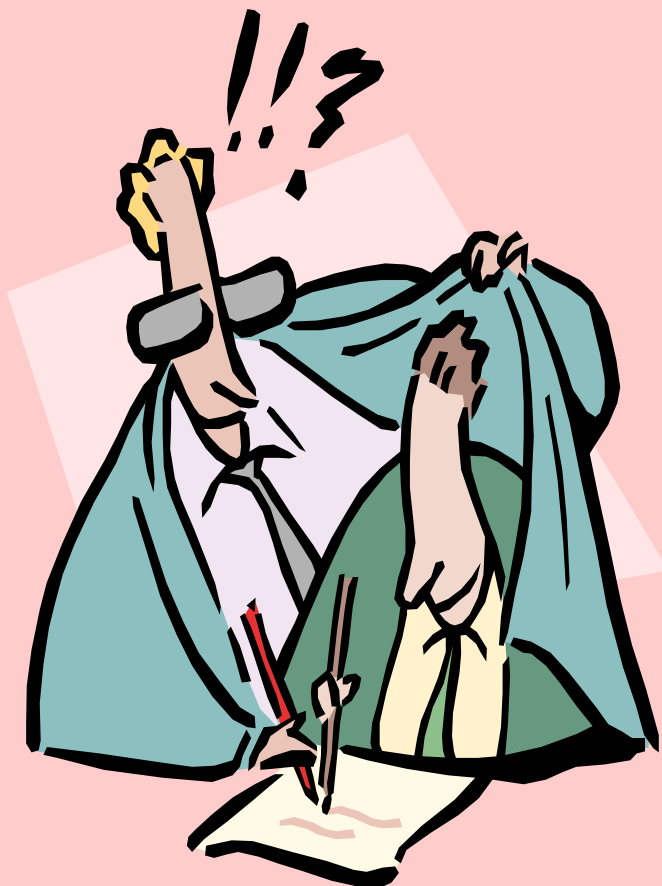
( )

- 
- 
- 
-

*Ergonomy Training  
Course*



- 
-



- سیاستهای اجرایی
- تغییر سازمانی
- رفتار مدیریت
- 
-

## استرسورهای فردی



- عدم شفافیت نقش - شرح وظایف
- در سازمان ها، در جایی که کارکنان نمی دانند از آنها چه انتظاری وجود دارد، نتیجه عدم اطمینان است که استرس ایجاد می کند.



- عدم رضایت شغلی
- عدم رضایت از نقش
- بوروکراسی
- بار کار زیاد

## استرسورهای محیط کار

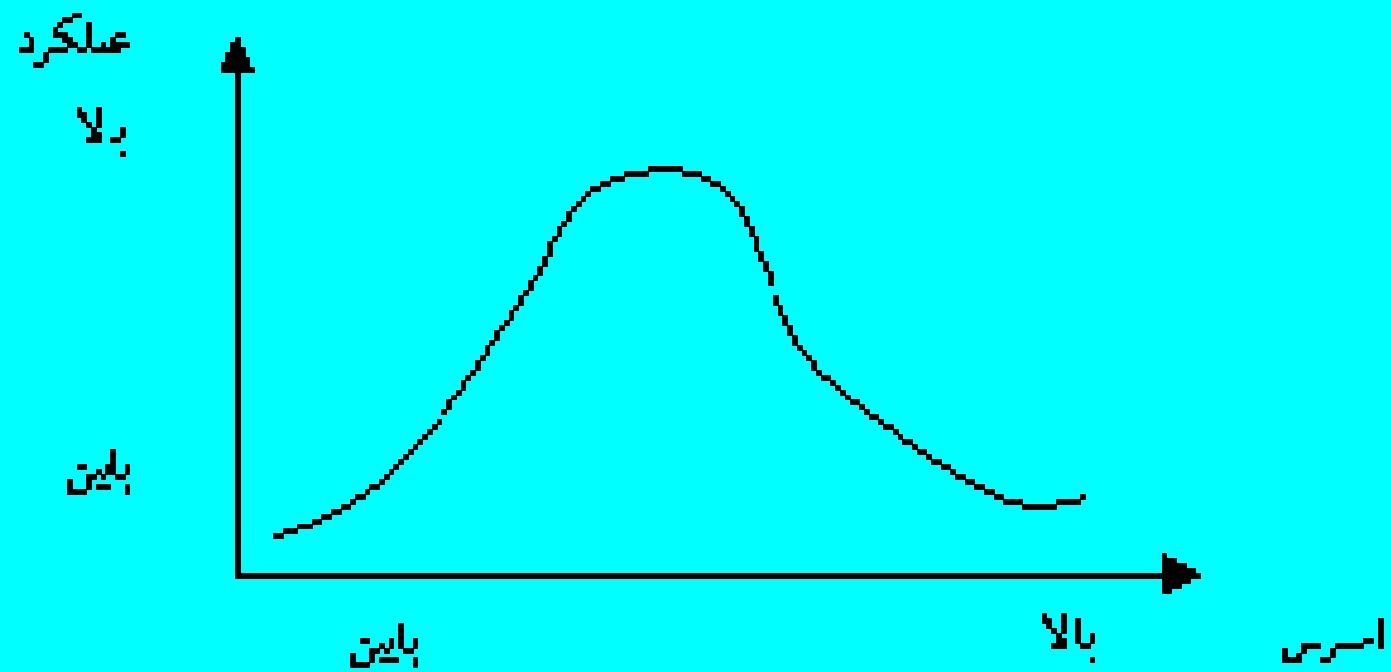


- شرایط کاری
- خشونت در محیط کار
- عدم حمایت اجتماعی
- عدم امنیت کاری
- تغییر و تطابق

## استرس شغلی



- به یک پاسخ هیجانی و روانی "مضر" اطلاق می شود که در زمانیکه نیازهای شغل با نیازها و تواناییهای فرد همگون نباشد ایجاد می گردد.



شکل 3- منحنی استرس و عملکرد

## مدیریت و راه حل ها



- گام اول : شناسایی مشکل
- مربوط به نوع کار
  - مربوط به سازمان
  - مربوط به محیط کار
- گام دوم : طراحی مجدد و مداخله
- الویت بندی استراتژی
- گام سوم : ارزیابی
- ارزیابی کوتاه و دراز مدت

( )

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
-

*Ergonomy Training  
Course*



*Ergonomy Training  
Course*

.

( )

•

•

•

•

•

•