

* نتایج به کارگیری ارگونومی



- موارد زیر برخی از نتایج حاصل از **رعایت اصول ارگونومی** در محل کار است :
 - درک تأثیرات مخصوص؛ مرتبط با نوع کار، بر روی جسم کارکنان و کارآیی شغلی ایشان
 - پیش بینی اثرات (بالقوه) طولانی مدت یا تجمیعی کار، بر روی جسم کارکنان
 - ارزیابی تناسب محل کار، وسایل و ابزارها برای کارگران و کارمندان جهت انجام کار
 - بهبود بهره وری و آسایش کارکنان توسط تطبیق کار برای شخص و یا تطبیق شخص برای کار، نتایج این قبیل تلاش ها، دستیابی به بهترین هماهنگی میان قابلیت های کارمند و کارگر با نیازمندی های شغلی است.

◀ نتایج فوق بوسیله این عوامل قابل بررسی و انجام است؛ ۱- **فیزیولوژی کار** : مطالعه عملکرد و پاسخ های فیزیولوژیک ارگان های بدن انسان به استرسهای ناشی از کار فیزیکی (شامل سیستم های ماهیچه ای، اسکلتی و قلبی - عروقی).

۲- ارزیابی اولیه توانایی کاری از طریق : شمارش ضربان قلب و سنجش میزان اکسیژن مصرفی (پالس اکسیمتری).

۳- بیومکانیک حرفه ای : بررسی فیزیکی کارگر، ابزار، ماشین آلات و مواد به نحوی که کارآئی بهینه داشته، کمترین آسیبها متوجه شخص گردد و با به حداقل رساندن اختلالات ناشی از عدم تطابق قابلیت های فردی و نیازمندیهای شغلی، از بروز اختلالات اسکلتی - عضلانی پیشگیری شود.



- جنبه های بهداشتی ارگونومی :

• پیشگیری از بیماری ها و اختلالات ناخواسته و غیبت از کار

• طراحی بهینه ایستگاه های کاری

• بهترین استفاده از انرژی فردی و تلاش کاری

• بهترین استفاده از منابع و قابلیت های کارکنان

- جنبه های اقتصادی ارگونومی :

• استفاده بهینه از انرژی که باعث کارآیی بیشتر میشود

• دوره های منظم کار و استراحت که باعث بهره وری بالاتر میگردد

• **حذف خستگی** که نهایتاً موجب **افزایش کیفیت کار** میشود

◀ انواع خستگی ناشی از کار :

• خستگی چشمی

• خستگی ناحیه ای یا کل عضلات بدن

• خستگی فکری و ذهنی

• خستگی عصبی

• خستگی مزمن

• خستگی ناشی از بهم خوردن ریتم شب و روز (نوبتکاری)

◀ عوارض خستگی :

• کاهش توجه

• افت در دریافت

• کاهش سرعت عملکرد فیزیکی و ذهنی

• کاستی در دقت و افزایش در اشتباه

• مصرف انرژی بالا جهت ثابت نگه داشتن راندمان

• احساس خستگی، گیجی و تحریک پذیری



" استراحت، انجام حرکات کششی و نرمش، بهترین راه مقابله با دردهای ناشی از سکونها و ثباتهاست "

• با توجه به آنچه ذکر شد، مزایای توجه به رعایت اصول ارگونومیکی در بهداشت حرفه ای به شرح زیر است :



◀ برای کارفرما :

• کاهش حوادث ناشی از کار

• افزایش کیفیت در عملکرد

• افزایش کارایی کارکنان

• کاهش خطاهای انسانی و مخارج و خسارات ناشی از آن

• کم شدن مخارج درمانی کارکنان

• کاهش هزینه و پرداخت غرامت برای عوارض ناشی از کار

• استفاده بهتر از نیروی انسانی

◀ برای پرسنل :

- افزایش روحیه و توان کاری
- کاهش فشار کاری بر روحیه و جسم
- کاهش چراحت و صدمات
- کاهش حوادث ناشی از کار
- افزایش سلامتی
- افزایش سطح بهداشت کار
- افزایش ایمنی (دستیابی به تمامی موارد فوق، به افزایش بهره وری سازمان خواهد انجامید).



روش صحیح برداشتن اشیاء



روش غلط بلند کردن اجسام

پس کمرتان را صاف کنید! اگر بتوانید هر ۱۵ دقیقه حتی کشش کوتاهی هم به عضلات خود بدھید، ایده آل است. در غیر این صورت سعی کنید هر یک ساعت یک بار، از جای خود بلند شوید، چند قدم راه رفته و کششی به عضلات خود بدھید. به این کار که در کل حدود ۳ تا ۵ دقیقه طول می کشد، به چشم یک نوع وقت تلف کردن نگاه نکنید! در طول زمان متوجه خواهید شد که ارزشش را داشته و بازده کاری شما هم، بیشتر شده است. بسیاری از ما مجبوریم به مدت طولانی پشت میز و روی صندلی، کارهایمان را انجام بدھیم و این امر موجب بروز دردهایی در ناحیه کمر و پشت میگردد. توصیه های گوناگونی برای پیشگیری از این معضل میشود. **نرمش** های مخصوصی برای افرادی که کار اداری دارند و یا بطور مستمر با کامپیوتر کار میکنند ارائه شده است. از سویی تهیه صندلی هایی با **مشخصات ارگونومیک**، یکی از روشهای پیشگیری از این دردها میباشد. ممکن است همه نتوانند به هر دلیلی این نوع صندلی ها را (که البته ارزان قیمت هم نیستند) تهیه کنند ولی میتوان از برخی تکیه گاه ها که برای این منظور طراحی شده است، استفاده نمود. برطبق تحقیقاتی که وجود دارد، نشان داده شده است که در صورت استفاده از تکیه گاه مناسب در صندلیها، به میزان قابل توجهی از دردهای مربوط به کمر و پشت کاسته میشود!

* استرس شغلی و راه های پیشگیری از آن از دیدگاه ارگونومی :

آدمی برای آنکه به طرز اصولی و صحیح به کار و کوشش بپردازد، بایستی کمی استرس احساس کند. برانگیختگی هیجانی ملایم، آدمها را در جریان اجرای کاری که بر عهده دارند، هوشیار نگه میدارد. انسان در هنگام روبرو شدن با استرس به آن دسته از الگوهای رفتاری روی می آورد که پیش از آن برایش کارائی نداشته است؛ بعنوان مثال، یک آدم محتاط ممکن است محتاط تر هم بشود و سرانجام به کلی کناره بگیرد و یک آدم پرخاشگر ممکن است کنترل خود را از دست بدهد و بی مهابا همه چیز را در هم بکوبد! اعتقاد بر این است که بیماری هایی مانند حساسیت ها، سردرد های میگرنی، فشارخون، ناراحتی های قلبی و زخم های گوارشی با فشار هیجانی ارتباط دارند. عموم مردم بیشتر وقت مفید خود را در محیط کار می گذرانند، به همین دلیل شرایط محیط کار اهمیت بسیاری در تامین سلامت جسمانی و روانی آنها دارد. برخی از عوامل مانند : **شرایط کاری، تراکم کاری، ابهام نقش، تعارض شغلی، مسئولیت، روابط با مأ فوق، روابط با زیرستان، روابط با همکاران و احساس عدم امنیت شغلی** ، تاثیر زیادی در ایجاد استرس ناشی از کار دارند! هر محیط کاری هم، فاکتورهای استرس زای مخصوص خود را دارد. در زیر، تعدادی از **فاکتورهای استرس شناخته شده در محل کار** ذکر شده اند :

● شرایط کاری

- پیچیدگی و تعدد ابزارهای مورد استفاده در محیط کار
- وضعیتهای محیطی غیر طبیعی (گرما، صدا، ارتعاش، روشنایی، مواد سمی و ...)
- بار کاری (یا **load**) فیزیکی و فکری زیاده از حد

عواملی مانند شرایط نامطلوب کاری، تند کارکردن، تلاش طاقت فرسای فیزیکی، ساعت بسیاری را در محیط کار گذراندن و پُرکاری مفرط، موجب اختلال در سلامت روانی میشود. کار خسته کننده و تکراری، محیط نامطلوب فیزیکی و روانی، بویژه سر و کار داشتن با **مراجعین تندخو و همکاران پرخاشگر**، علاوه بر اختلال سلامت روانی موجب کاهش سلامت جسمانی نیز میشود. این افراد زودتر و بیشتر از دیگران به بیماری مبتلا شده و دیرتر بهبود می یابند!

● تراکم افراد در محیط کاری

بعضی افراد زمانی که خیلی نزدیک با دیگران کار می کنند، احساس ناراحتی کرده؛ در حالیکه اگر عده ای در کنار بقیه کار نکنند احساس تنها ی میکنند! در هر حالت، تراکم کاری (مثبت یا منفی) میتواند باعث ایجاد **استرس** گردد.

● ابهام نقش

اگر شخص اطلاع کافی از شغل و کاری که بر عهده گرفته نداشته باشد بدین معنی که اهداف کاری وی چنانچه باید و شاید واضح و صریح نبوده و او نتواند با این اهداف و انتظارات خود، همکاران و مسئولیت های محوله، ارتباط درستی برقرار سازد؛ این حالت موجب بروز افسردگی، کاهش اعتماد به نفس، عدم احساس رضایت از وضع زندگی، عدم رضایت شغلی و کاهش انگیزه شغلی میشود.

● تعارض شغلی

اگر شخص در محیط کار خود با وظایف یا نیازهایی مواجه شود که واقعاً علاقه ای نسبت به انجام آنها نداشته و یا اینکه قبل از انجام آن کارها در ذهن نداشته باشد، دچار تعارض شغلی



میگردد. متدالوں ترین مورد در این زمینه هنگامی دیده میشود که فرد بین **دو** گروه مختلف که **۲** خواسته و **دو** هدف متفاوت دارند واقع شود و به **دو** سو کشیده شود، یا در شرایطی قرار گیرد که بین خواسته ها و انتظارهای که از وی می رود تعارض وجود داشته باشد. افرادی که به مشاغل اداری و تخصصی اشتغال دارند بیشتر از بقیه در معرض این فشارها قرار داشته و آسیب پذیرترند!

● مسئولیت

موجب استرس است و به نحو چشمگیری به افسردگی، اضطراب و روان پریشی منجر میشود. هرچه میزان مسئولیت فرد در مقابل دیگران بیشتر گردد، وی باید دقت و زمان بیشتری را در قبال واکنش و برخورد با سایرین صرف کند؛ در نتیجه استرس وی نیز، بیشتر میگردد! مسئولیت افراد به میزان قابل توجهی با سیگار کشیدن، افزایش فشارخون و میزان کلسترول خون در ارتباط است. خطر ابتلا به بیماری های مختلف جسمانی و روانی در افرادی که مسئولیتی را در قبال اشیاء بر عهده دارند (مانند انبارداری)، به مراتب کمتر است!

● روابط با موفق

در شرایطی که کارکنان رئیس خود را فردی با فکر و ملاحظه کار تصور نکنند، روابط دوستانه ای ایجاد میشود که بر اساس اعتماد متقابل، احترام و صمیمیت بوده، موجب عدم بروز استرس در کارکنان خواهد شد. کارکنانی که احساس کنند سرپرست مراجعات آنها را نکرده و نسبت به منافع آنها بی تفاوت است، تحت استرس بوده و بیشتر در معرض اختلال روانی هستند.

● روابط با زیردستان

دعوت به تقسیم کار و مشارکت میتواند در برخی از مدیران موجب بروز استرس از جمله احساس تنفس و اضطراب گردد! برخی از عوامل در بروز این پدیده سهیم هستند که مهمترین آنها عبارتند از :

- ناهمانگی و ناهمسانی توانایی های فردی با توقعاتی که از او می رود
- ممکن است وی در معرض تعارض روانی قرار گیرد مثلا در جزئی ترین کارها دخالت کند و در عین حال، انتظار مشارکت و تقسیم کار داشته باشد
- ممکن است زیردستان و افرادی که او ریاست آنها را عهده دار است، از همکاری مناسب و مشارکت در امور خودداری کنند

● روابط با همکاران

نبود روابط خوب بین همکاران، رقابت ناسالم و عدم صمیمیت از عوامل اساسی در بروز بی اعتمادی بوده و نقش مهمی در ایجاد **استرس** دارد. روابط خوب و سالم میتواند علاوه بر حفظ سلامت روانی، باعث تعادل در میزان ترشح کورتیزول (هورمون استرس مهمی که نقش اساسی در تسریع ترمیم و بهبود آسیب دیدگی بدن دارد)، تنظیم فشارخون و **کاهش** در میزان مصرف دخانیات گردد.

● عدم امنیت شغل

در شرایط فعلی دنیا، هیچ شغلی دائمی نیست و حفظ شغل و بقاء آن بستگی به میزان فعالیت خود فرد دارد ولی عدم آگاهی از این موضوع موجب ترس از کنار گذاشته شدن (لغو یا اتمام قرارداد موقت) بوده و بازنشستگی یکی از فشارهای روانی است! چنین حالتی موجب میشود فرد قبل از آنکه بطور طبیعی از کار بازنشسته گردد، احساس فرسودگی و کسالت روحی بکند. ترس از تنزل مقام یا کنار گذاشته شدن در افرادی که میدانند به مدارج عالیه و بالاترین سطح پیشرفت در کار خود رسیده اند، بسیار شدیدتر است. این افراد به پرکاری می پردازند تا همچنان خود را در اوج نگه دارند و در عین حال می کوشند احساس عدم امنیت شغلی را مخفی کنند؛ لذا بیش از پیش در معرض استرس قرار میگیرند!

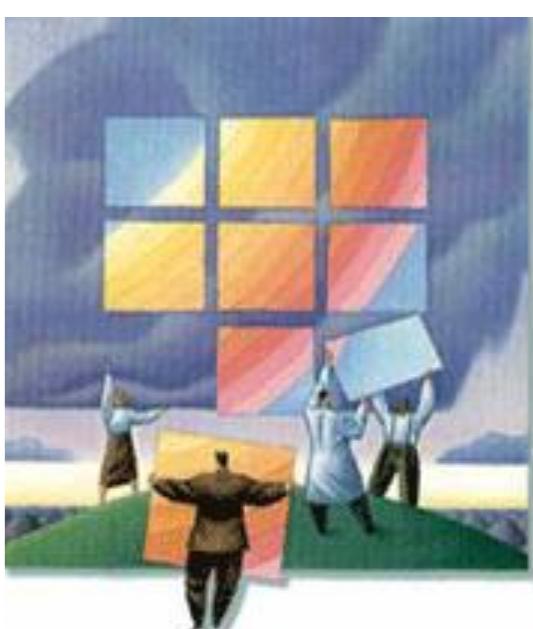
◀ نشانه های استرس شغلی

شامل نشانه های **روانی**، **جسمانی** و **رفتاری** به قرار زیر میباشد :

- **نشانه های روانی** : نارضایتی، افسردگی، اضطراب، ملامت، احساس ناکامی، انزوا و بیزاری.
- **نشانه های جسمانی** : تشخیص و افتراق آنها از بیماریهای عمومی مشکل تر است، مانند : سر در، بیماریهای قلبی - عروقی، انواع آررژیها، اختلال در خواب و ناراحتی های تنفسی.

• **نشانه های رفتاری** : که شامل نشانه های رفتاری فردی مانند خود داری از کار کردن، مصرف روز افزون دارو، پرخوری و یا بی اشتہایی و رفتار سنتیزه جویانه در برابر خانواده است. در مجموع، نشانه های رفتاری پیامدها به سازمان یا تشکیلات اداری بر میگردد از جمله : غیبت از کار، رها کردن شغل، افزایش حوادث ناشی از کار و فقدان بھر وری.

بطور خلاصه، استرس شغلی را میتوان با توجه به نشانه هایی که در فرد ظاهر میشوند مانند زخم معده، خلق و خوی افسرده، دشمنی و عناد ورزی، مشاهده کرد. همچنان استرس را میتوان با ملاحظه عملکرد فرد در محیط کار مانند غیبت از کار و یا از دست دادن بھر وری تشخیص داد.



اگر به ارگونومی عمل نکنیم:

- یک روز غیبت باندازه 2 تا 3 برابر حقوق روزانه هزینه دارد.
- خسارت ناشی از بیماریها و حوادث ناشی از کار در غرب 5 تا 10 درصد سود صنایع است.
- هزینه فوق برای جامعه در حد 2 تا 3 درصد درآمد ناخالص ملی است.
- تقریباً 50 درصد بیماریها ، حوادث و غیبیتها بدلیل عوامل خطر ارگونومیکی ایجاد می شوند.
- هزینه نقصان کیفیت ناشی از عدم رعایت ارگونومی 30 تا 40 درصد سود است .

◀ عوامل استرس شغلی در محیط کار عبارتند از : ویژگی های نقش، نوع شغل، روابط کاری، ساختار و جو سازمانی.

• چگونه با شناخت عوامل خاص محیط کار که موجب استرس شغلی میشوند میتوان مداخلاتی به منظور پیشگیری یا کاهش استرس شغلی صورت داد؟ در این باره پژوهشگران بویژه با استفاده از نظریه نقش سعی کرده اند مسائل مربوط به استرس را شناسایی کنند و دریابند که فشارهای ناشی از نقش تا چه اندازه در پدید آمدن استرس شغلی تاثیر دارند. بنابراین در نتیجه این پژوهش ها، چهار نوع اختلال برای **ویژگی نقش** برشمرده اند :

1- ابهام نقش، 2- کمباری نقش، 3- گرانباری نقش و 4- ناسازگاری نقش

1- ابهام نقش :

اگر فرد نداند که چه انتظاری از وی برای انجام شغلش دارند، منجر به بروز استرس شغلی در او خواهد شد!

2- کم باری نقش :

وضعیتی که در آن از مهارت های شخص بطور کامل و تمام استفاده نمیشود. بطور کلی میتوان گفت که کمباری نقش زمانی ناخواهایند است که توان کارکنان بیش از آنی باشد که برای شغل محول شده به آنها، لازم است.

3- گرانباری نقش :

به این معنی که اگر فرد نتواند از پس انجام کاری که بخشی از شغل مُعین اوست برآید، دچار استرس خواهد شد.

4- ناسازگاری نقش :

زمانی رخ میدهد که فرد مجبور میشود تن به مجموعه ای از الزام های شغلی با پذیرش مجموعه دیگری از الزام های شغلی مغایر و یا به کل ناممکن بدهد! مانند پزشکی که از او خواسته میشود دست به روش درمانی بزند که از نظر او مغایر با اخلاق پزشکی است (توقعت بیجا)، یا از حسابدار شرکتی درخواست شود حساب های خلاف واقع درست کرده، به اصطلاح حساب سازی نماید تا مالیاتی را که به شرکت تعلق میگیرد، کاهش دهد!

* ویژگی های شغل و مدیریت منابع انسانی

مجموعه ای دیگر از عوامل نهفته استرس در محیط کار به شیوه های کار در **مدیریت منابع انسانی** بستگی پیدا میکند. امروزه **وظیفه** منابع انسانی در بسیاری از سازمان ها در بردارنده اموری است مانند : آموزش، رشد توسعه شغلی، برنامه ریزی پیگیرانه، حقوق و مزايا، برکناری از شغل و کارهای رفاهی و مسائل گوناگون دیگر. موارد زیر از عوامل وابسته به این مدیریت میباشند :

1). ورود به محیط کار

هنگامی که فردی به محیط کار تازه ای وارد میشود، بیش از هر زمان دیگری آمادگی برای استرس دارد. بویژه از آن روی که تازه واردان در می یابند، آنچه که در ذهن خود نسبت به چگونگی و شرایط یک محیط کار می پنداشند با آن آنچه در واقعیت می بینند تفاوت بسیاری دارد! عوامل بالقوه استرس در ورود به محیط کار عبارتند از :

ابهام - بی تکلیفی - نگرانی از شکل گیری نوعی هویت سازمانی - یادگیری طرز برخورد با مدیران و همکاران.

2). ارزیابی

اگر در محیط کار ارزیابی بصورت کمی و اعداد صورت نپذیرد، کارکنان دستخوش استرس خواهند شد. بطور مثال برای معرفی کارمند نمونه بایستی فرمهای مخصوص تهیه گردد تا مثلاً با یک نمودار، نحوه حضور و غیاب، اخلاق سازمانی، تلاش ... را در آن سنجیده و فرد نمونه معرفی گردد. ولی این ارزیابی اگر بصورت کیفی باشد شاید غرض های شخصی یا یک اشتباه و ندانم کاری، سرنوشت فردی را دگرگون کرده و موجبات استرس ودلسردی را فراهم سازد! یا در معاینات استخدامی و ادواری یک شرکت، با وجود **یک** کارشناس به

نهایی نمیتوان نظریه کارشناسانه قطعی در مورد مسائل روحی - روانی کارکنان یا مغز و قلب و چشم و ... (که نیاز به مدارک بالاتر را دارند) صادر نمود و درصورت بروز اشتباه (هر چند اشتباه غیر عمده باشد) موجبات استرس فراهم میگردد. ولی میتوان با شناسائی و معرفی افراد واجد مشکل به نزد متخصصان ذی ربط (با استناد به نتایج مشاوره و مدارک ارائه شده) نظر صحیح تری را ارائه نمود که دارای وجاها قانونی نیز، باشد.

3). بازخورد عملکرد

یکی دیگر از حوزه هایی که استرس شغلی باز هم با مدیریت منابع انسانی بستگی پیدا میکند، بازخورد عملکرد است. دریافت بازخورد میتواند عملکرد و انگیزه را **تقویت** کند و به همین قیاس، فقدان بازخورد ممکن است عامل بالقوه ای برای بروز **استرس شغلی** باشد.



جهت ارزیابی رابطه بین استرس شغلی و بازخورد عملکرد، میتوان موارد زیر را مدنظر داشت :

۱- فرم ارزشیابی :

به کارگیری نوعی فرم ارزشیابی که نمونه های رفتاری روشی از عملکرد را نشان نداده، بلکه در بر دارنده نوعی ارزیابی ابتکار در عمل باشد.

۲- فراوانی :

هر چه فرد، بازخورد مستقیم را به دفعات کمتری دریافت کند، به احتمال بیشتری دستخوش استرس میشود.

۳- پاداش ها :

پاداشی که برای انجام کار به کارکنان داده میشود اگر بیمورد و نابجا باشد، حقی را در نظر و بین کارکنان محسوب و ایجاد میکند که قطع کردن آن نیز، عامل بالقوه دیگری است که ممکن است آنها را دستخوش استرس کند.

۴- تعهد :

اگر مدیر یا سرپرستی به قول و تعهد خود در قبال زیر دست عمل نکند و همچنین بر عکس اگر همین کار توسط زیر دست صورت گیرد، موجب استرس در فرد مقابله شده و موجب دلسردی و کارشکنی خواهد گشت.

۵- تبعیض :

اگر موسسه ای بین کارکنان تبعیض قائل شده و دلیل محکم و قانع کننده ای برای آن نداشت، حتماً در بین کارکنان اختلافاتی بوجود خواهد آمد که بروز استرس، زائیده و حاصل آن عمل است!

۶- انتقال های شغل و حرفه :

عبارت است از اجبار به تغییر نوع خدمت یا انتقال از هر نوعی که ممکن است استرس زا باشد. چرخش شغل اداری ممکن است فرد را در معرض استرس قرار دهد زیرا در وی احساس نایابداری و ناتوانی پدید آورده و او را از خواسته های کاری ناشناخته می ترساند. آموزش و اطلاع رسانی مناسب، مفیدند.

۷- ترک کار :

مورد خاصی از انتقال یا گذر شغلی هنگامی پیش می آید که شاغل محیط کارش را ترک میکند. در این هنگام است که چندین عامل استرس زا بروز کرده و وضعیت روانی فرد را به خطر می اندازد.

۸- فناوری و خصیصه های مادی :

در رابطه با متغیرهای مادی، استرس زمانی رخ میدهد که حداقل شرایط زیستی و ایمنی جسمانی حفظ نشده باشد. خصیصه های مادی کار را که بالقوه استرس زا هستند، اغلب بعنوان حرکت های استرس کاری معرفی کرده اند زیرا این محرك ها (مانند موارد زیر) اغلب در محیط های کاری مشاهده میشوند که کارکنان آنجا، اغلب جزو کارگران هستند!

◀ عوامل مادی ایجاد کننده استرس در محیط کار :

• نور :

- نور ناکافی در کارگاه

- تابش شدید و خیره کننده نور در آزمایشگاه

• سر و صدا :

- قرار گرفتن مداوم در معرض سر و صدای ماشین آلات

- شرایط خاص روانی در شرکت

- مزاحمت صدای بلند در اداره یا سازمان

• دما :

- سرمای شدید در بنایی باز و بی در و پیکر

- قرار گرفتن طولانی در معرض گرما در کارخانه های تولیدی

- نوسانات در دمای فضای داخلی اداره و بخش

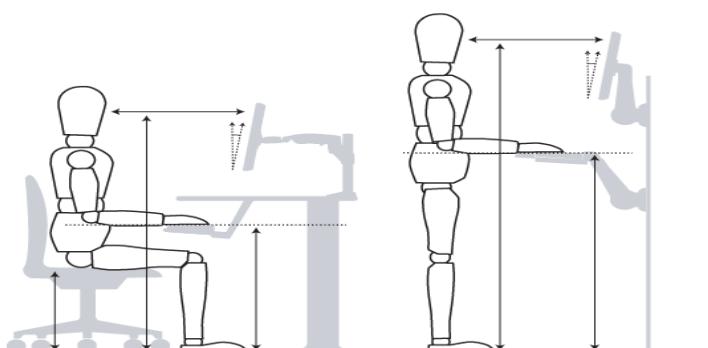
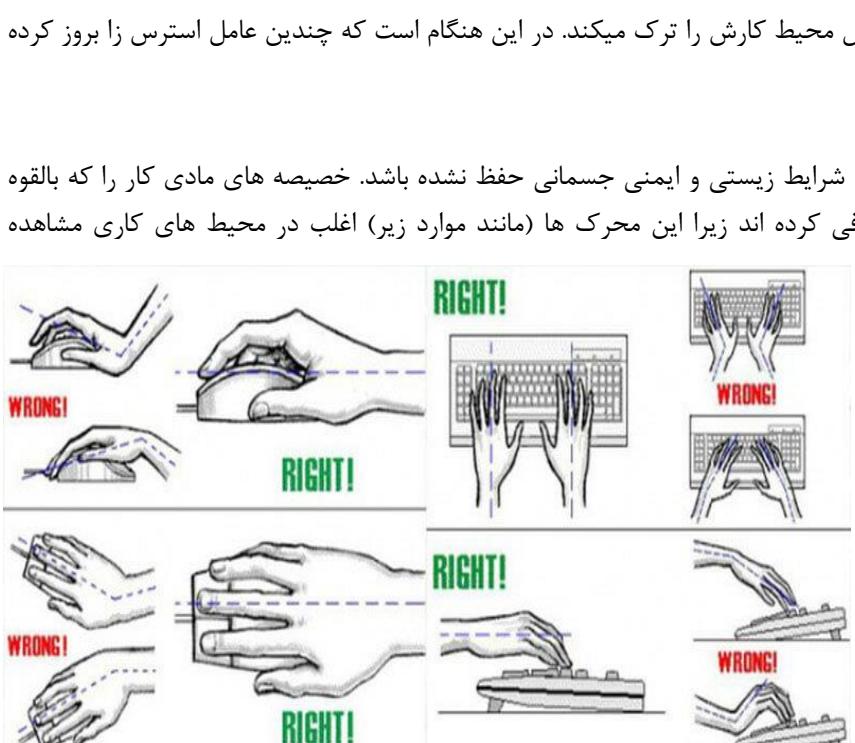
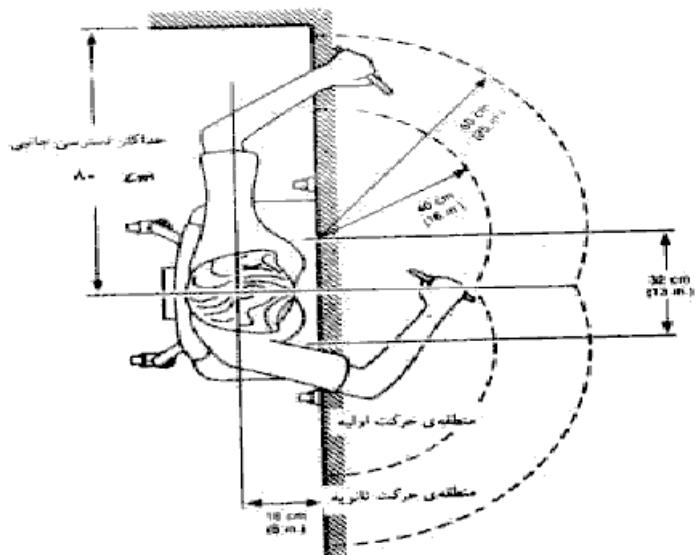
• ارتعاش و حرکت :

- تجهیزات عملیاتی (مانند مته ضربه ای)

- راندن ماشین هایی مانند چنگک بالابر

• هوای آلوده :

- تنفس گازها و دودهای سمی در آزمایشگاه فرآوری





- قرار گرفتن پوست بدن در معرض عوامل بیماری زا در کارخانه های شیمیایی
- قرار گرفتن در معرض پرتوهای رادیو اکتیو به هنگام حادثه در کارخانه های انرژی اتمی (البته در تمامی کارخانجات وسایل و لباس ایمنی به کارکنان تحويل گردیده و این کارکنان هستند که بایستی با در نظر گرفتن سلامتی خویش و مسائل اقتصادی و بهداشتی کارخانه از آنها استفاده کنند، چرا که در صورت عدم استفاده، عواقبی همچون بروز آسیب جسمی و استرس در پی خواهد داشت).

• عوامل ارگونومیک :

- کار تنظیم شده ماشینی در خط تولید
- بار کاری زیاد بر ماهیچه ها در محوطه الوار و چوب
- فشار شدید بر سیستم اسکلتی عضلانی پرستاران بخش ها و یا پرسنل اتاق عمل، ناشی از سرپا ایستادن های طولانی مدت

◆ ارتباط خانه و محل کار

با توجه به تحقیقات روانشناسی، در عمل مشاهده شده در جامعه کنونی که با مشکلات اقتصادی روبروست، ارتباط بین خانه و کار بیشتر بهم نزدیک شده و این رابطه، یک رابطه مستقیم است. تحقیقات نشان میدهند که اگر کارگر یا کارمندی در خانه با مشکلی روبرو باشد، بی شک آن را با خود به محیط کار خواهد آورد و بر عکس اگر در محیط کار با مشکلی روبرو شد، بی شک آن را با خود به محیط خانه خواهد برد. در اینجا باید پرسید :

- ۱- اگر ارتباط میان خانه و کار به کلی قطع شود آیا مشکل کارکنان کاهش خواهد یافت؟
- ۲- اگر ارتباط کار و خانه بیشتر باشد آیا مشکل کارکنان کاهش خواهد یافت؟

در پاسخ به سوال اول میتوان گفت : برخلاف جوامع غربی در جامعه ما که دارای احساسات ظریف و مردمی است، این کار عملی نیست. اما در رابطه با جواب سوال دوم میتوان گفت : اگر مشکل اقتصادی خانواده برطرف شود، کارمند بدون استرس و با روحیه عالی و پرنشاط در سر کار خود حاضر میشود و دیگر موقع کار به فکر اجاره خانه، خرید خانه، خرید وسایل ضروری و هزار مساله گفته شده یا نشده دیگر نخواهد افتاد. شاید بزرگترین هزینه ای که بر اثر استرس شغلی پدید می آید و محاسبه آن نیز از همه دشوارتر است، خسارت هایی است که درنتیجه اشتباه کارکنانی رخ میدهد که به کارهای حساسی اشتغال دارند. مثلاً فردی که شغلش کنترل و پیش بینی جریانهای هواشناسی است، ممکن است با یک اشتباه ساده، خسارت‌های جبران ناپذیری را به زندگی مردم وارد کند!

بسیاری از حوادث ضمن کار ممکن است بر اثر استرس های شغلی اتفاق بیافتد. بصورت تقریبی محاسبه کرده اند که سالانه در ایالات متحده بیش از ۱۵۰۰۰ میلیون کارگر بر اثر حادثه های ناشی از کار دچار آسیب های معلومیت زا میشوند و همین طور هر سال نفر در حادثه های ناشی از کار، جان خود را از دست میدهند! زیان دیگری که چندان هم به چشم نمی آید اما جبران ناپذیرتر از بقیه بوده و متوجه زندگی انسانهاست، آثار و بازتاب استرس های شغلی است که موجب خراب شدن روابط افراد بویژه همسران میشود. استرس شغلی مشکلی است که ابعاد اقتصادی باور نکردنی دارد و شایان توجه بسیار است. به همین دلیل بسیاری از شرکتها با تمهداتی به نام برنامه های کمک به کارکنان (EAP) کوشیده اند بطور جدی با استرس شغلی مقابله کنند.

در دهه اخیر، موضوع فشار عصبی و آثار آن در سازمان مورد توجه بسیار قرار گرفته و یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. علیرغم وجود فشارهای عصبی مفید و لازم برای ایجاد تحرک و تلاش در انسان، زمانی که بحث فشار عصبی مطرح میگردد، نوع مضر آن مدد نظر بوده و بیشتر به عوارض حاصله توجه میشود. به هر حال، فشارهای عصبی همچون آفتی نیروی انسانی سازمان را ضایع و پایه های سازمان را متزلزل کرده و فعالیت ها را عقیم میسازد. از میان نشانه های عمومی استرس، مواردی مانند بی اشتیاهی زیاد، بیخوابی یا خواب بیش از اندازه، دردهای مداوم، خلاء ذهنی و احساسی، استرس در محیط کار، درگیری با کارفرما، ترس از شکست، برنامه های کاری فشرده، نبودن امکانات کافی و رابطه استرس با میزان انجام کار، آشکارتر است. **شناسایی** عوامل استرس زای کارکنان و یافتن راهبردهایی در جهت **پیشگیری** و **رفع** این عوامل، بسیار حائز اهمیت خواهد بودا به کارگیری **کارشناس محرّب روانشناسی** جهت شناسایی موارد و انجام **مشاوره** با افراد، در **بهبود بهداشت روانی کارکنان** و ارتقاء بهره وری سازمان مؤثر است.

* Employee Assistance Programs

و دیگر میجیخ ذیعتن هنگام کار با کامپیوچر

