

"بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد" رد نمی‌گردد.

افراد با هوش هیجانی بالاتر، معمولاً توان یافتن فرصت‌های شغلی بهتر در خارج را سازمان را دارا می‌باشند. لذا با محول کردن وظایفی که در خور توان این افراد است، می‌توان تعهد و مسئولیت‌پذیری آنها نسبت به سازمان را افزایش داد. نتایج به‌دست آمده مربوط به رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی مشابه نتایج به‌دست آمده از تحقیقات گلمن [۸]، وانگ و لاو [۱۵]، مایر و همکاران [۱۰] می‌باشد. به‌منظور آزمون فرضیه (۳) نیز همبستگی بین هوش هیجانی و عملکرد نیروی کار محاسبه و مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس نتایج به‌دست آمده، رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش هیجانی و عملکرد نیروی انسانی ملاحظه گردید و بدین ترتیب فرضیه (۳)، "بین هوش هیجانی و عملکرد نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد"، رد می‌گردد. یافته‌های این مطالعه، با یافته‌های مطالعات دیگر در خصوص رابطه هوش هیجانی و عملکرد شغلی نظیر یافته‌های باریک و همکاران [۵] و وانگ و لاو [۱۶] همسو می‌باشد، به‌گونه‌ای که کارکنان با هوش هیجانی بالاتر، عملکرد شغلی بهتری را نشان می‌دهند و این مسئله بیانگر آن است که کارکنان با هوش هیجانی بالاتر، مهارت بیشتری در استفاده از هیجانات، در جهت تسهیل عملکرد شغلی خود دارند و به نظر می‌رسد که آنها آگاهی بیشتری در خصوص نحوه تأثیر هیجانات روی رفتار و نتایج کار داشته و توان بالاتری در تنظیم هیجانات در مسیری دارند که هم جهت با قوانین و مقررات مرتبط با وظایف کاری آنها است.

۷- خلاصه و نتیجه‌گیری

هوش هیجانی که توانایی فرد در درک و کنترل احساسات و هیجانات خود و همچنین توانایی فرد در تشخیص احساسات دیگران به منظور هدایت فکر و عمل آنها، تعریف شده است، یکی از عوامل و فاکتورهای مهم در سلامت ذهنی و انطباق فرد با شرایط زندگی می‌باشد. این توانایی شامل تعامل بین احساسات و شناخت است که افراد را به سمت انطباق با شرایط زندگی هدایت می‌نماید. بر اساس نتایج به‌دست آمده، رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش هیجانی کارکنان با رضایت شغلی و عملکرد آنها ملاحظه گردید و بدین ترتیب کارکنان با هوش هیجانی بالاتر و مهارت در شناخت و کنترل هیجانات، رضایت بیشتری از شغل خود نشان داده و عملکرد شغلی آنها در سطح بالاتری می‌باشد.

علاوه بر آن میانگین نمره هوش هیجانی نمونه آماری ۱۳۸/۷۲ می‌باشد که با توجه به مقیاس مربوط به پرسشنامه هوش هیجانی بین سطح متوسط و خوب قرار دارد و صنایع تحت بررسی در انتخاب و جذب نیروی انسانی با هوش هیجانی در سطح قابل قبولی موفق بوده‌اند. با توجه به آن که هوش هیجانی باعث خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و انطباق فرد با محیط کار می‌باشد، و با توجه به نتایج این مطالعه که هوش هیجانی رابطه مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی و عملکرد شغلی دارد، پیشنهاد می‌گردد که صنایع در زمان جذب نیروی انسانی، با استفاده از آزمون‌های هوش هیجانی، توان افراد را در کنترل احساسات خود و تشخیص احساسات دیگران، مورد سنجش قرار دهند و نمرات این آزمون را به‌عنوان یک فاکتور در تصمیم‌گیری مربوط به استخدام مورد استفاده قرار دهند. از طرف دیگر توصیه می‌شود که کارکنان در دوره‌های آموزشی هوش هیجانی که توسط مشاوران و افراد متخصص اداره می‌شود، شرکت نمایند، زیرا هوش هیجانی، مهارت‌هایی است که قابل آموزش، قابل انعطاف و متغیر است و با شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی مذکور، توان آنها در انطباق با شرایط محیط کار و ایجاد روابط کاری مناسب، افزایش خواهد یافت که این امر می‌تواند منجر به افزایش کارایی و بهبود عملکرد نیروی کار گردد.

در آخر بر خود لازم میدانیم که از حوزه محترم معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت که هزینه طرح تحقیقاتی مذکور را تقبل نموده اند تشکر و قدردانی نمائیم.

منابع

- [۱] زارغان، مصطفی و همکاران - رابطه هوش هیجانی و سبک‌های حل مسأله با سلامت عمومی - مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران - سال ۱۳ - شماره ۲ - تابستان ۱۳۸۶.
- [۲] مرتضوی، شهرناز - بررسی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و امنیت کاری - دانشگاه شهید بهشتی - ۳۸۳۱.

- [۳] BarOn, R. EQ-I technical manual. Toronto Canada: Psychological assessment resources. (1997).
- [۴] BarOn, R. and Parker, J.D.A. _ Emotional and social intelligence insights from the emotional quotient inventory. The handbook of emotional intelligence. San Francisco. Jossey Bass. (2000).
- [۵] Barrick, M.R. and Stewart, G.L and Piotrowki, M. _ Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives_ Journal of applied psychology_ Vol. ۸۷_ No. ۱_ pp. 1-9. (2002).
- [۶] Bhuian, S and Mengue, B. _ An Extension and evaluation of job characteristics, organizational



- commitment and job satisfaction in an expatriate guest worker, sales setting_ Journal of personal selling and sales management_ Vol. 22_ No. 1_ pp. 1-11. (2002).
- [۷]-Gardner. H_ Multiple intelligences: The Theory in practice. NY: Basic Books. (1993).
- [۸]-Goleman. D_. Emotional intelligence_ New York: Bantam books. (1995)
- [۹]-Jain. A.K and Sinha. A. K_ General health in organizations: Relative relevance of emotional intelligence, trust, and organizational support_ International journal of streets management_ 12_ pp. 257-273. (2005)
- [۱۰]-Mayer. J.D. and Salovey. P. and Caruso. D_ Emotional intelligence: theory, findings and implications_ Psychological inquiry_ 15_ pp. 197-215. (2004).
- [۱۱]-Meyer. J.P. and Allen. N.J. and Smith. C.A _Commitment to organizations and occupations: Extensions and test of a three-component conceptualization", Journal of applied psychology_ 78 (4)_ pp. 538-555. (1993).
- [۱۲]-Porter. L.W and Steers . R.M. and Modway. R.T. and Boulioan. P.V. _Origination commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians", Journal of applied psychology_ vol. 59_ pp. 603-609. (1974).
- [۱۳]-Thorndike. E.L_ Intelligence and its uses_ Harper's, magazine_140_ pp. 227-235. (1920).
- [۱۴]-Weiner. Y_ Commitment in organization: A normative view_ Academy of management review_ Vol. ۷_ pp. 418-428. (1982),.
- [۱۵]-Wong. Ch.S. and Law. K.S_ The effects of leader and follower emotional Intelligence on performance and attitude: An exploratory study_ The leadership quarterly 13_ pp. 243-274. (2002).

پانویس

- 1 – Emotional Intelligence
- 2 – Social Intelligence
- 3 – Thorndike
- 4 – Mayer
- 5 – Salovey
- 6 – Gardner
- 7 – BarOn
- 8 – Porter
- 9 – Bhuian
- 10 – Mengue
- 11 – Meyer
- 12 – Allen
- 13 – Locke
- 14 – Weiner
- 15 – BarOn
- 16 – Wang & Law
- 17 – Jain
- 18 – Sinha
- 19 – Barrick
- 20 – Stewart
- 21 – Piotrowki
- 22 – Modified Schutte Emotional Intelligence Scale



بهینه سازی و ارتقاء تکنولوژی پرسهای فشاری و تاثیر بر عملکرد نیروی انسانی شرکت پارت لاستیک

مقالات ارائه شده در همایش ارتقاء سلامت و ایمنی محیط کار

سخنرانی

خاطره جمالی

کارشناس ارشد شیمی فیزیک

مدیر مهندسی صنایع شرکت پارت لاستیک - مشهد، چاهشک، کیلومتر ۱۵ جاده آسیائی

KHJAMALI@PARTLASTIC.COM



ناصر حسن زاده فیروزی

دکترای مدیریت صنایع

مشاور صنایع و مدرس دانشگاه - مشهد - بلوار سجاده، نبش بیستون، ساختمان کفش بلا، طبقه ۵

POOYA_PAZHOOSHESH_CO@YAHOO.COM

چکیده

در سالهای اخیر نگرش سازمانها و جوامع نسبت به انسان دگرگون شده است. بر اساس این نگرش، توجه به سلامت و ایمنی محیط کار و سرمایه گذاری برای حفظ و ارتقاء آن به عنوان یک محور اساسی در توسعه پایدار سازمانها، در مرکز توجه صاحبان صنایع و دولتها قرار گرفته است. در این راستا پژوهش حاضر بر آن است تا به بررسی راهکارهای ارائه شده در شرکت پارت لاستیک مشهد در حوزه ایمنی کارکنان بپردازد که نتایج آن میتواند تاثیری دوچندان بر حفظ نیروی کار بگذارد.

مطالعه موردی انجام شده در این شرکت بر روی پرسهای فشاری و خرید پرسهای تزریقی صورت گرفت. در بازه زمانی مورد بررسی عملیات نصب بلبرینگ بر روی میز کار و استاندارد سازی ارتفاع میز کار جهت سهولت در کار اپراتورها انجام شد و مشکلات ارگونومیکی اپراتورهای تولید را تا حد نزدیک به صفر کاهش داد. همچنین قرار دادن استپ جلوی میز کار جهت جلوگیری از افتادن قالب بر روی پای اپراتور که این کار صدمات ناشی از افتادن قالب را به حداقل رساند. انتقال موتور پرسها به داخل زمین جهت بهینه سازی فضای پای اپراتور که باعث زیبا سازی محیط و افزایش انگیزه در کارکنان گردید. از دیگر سو، نصب جرتقیل جهت کشیدن قالب به بیرون از پرس و بلند کردن سر بعضی قالبها که این مورد نیز مشکلات ارگونومیکی و فشارهای وارده بر روی کمر و مچ دست اپراتورهای تولید را تا حد زیادی کاهش داد. سفارش و خرید پرسهای فشاری نیمه اتومات که سبب شد تا آسیبهای وارده به مچ دست و کتف اپراتور ها که بر اثر عملیاتی به نام هواگیری در دراز مدت ایجاد می شد به صفر برسد، سفارش و خرید نسل اول پرسهای تزریقی که به لحاظ دقت، سرعت و کاهش خطاهای انسانی نقش مهمی در تولید ایفا می کنند و در نهایت سفارش و خرید پرسهای تزریقی نسل دوم که از تمام جهات ارگونومی، دقت و کاهش خطاهای انسانی نسبت به نسل قبل برتری دارند انجام گرفت.

کلمات کلیدی

مدیریت ایمنی و سلامت، سرمایه انسانی، بهینه سازی تکنولوژی

مقدمه

انجام آن را بر عهده دارند و معمولاً گروه طراحی بطور هدفمند، اعضایی با انواع سوابق و تجربیات مختلف دارد. این موضوع برای کمک به کسب اطمینان از این مطلب است که هر جزء سیستم بطور مناسبی تحت مسئولیت یک متخصص قرار بگیرد. در اکثر مواقع پیدا کردن متخصص انسان، مشکل ترین کار است. از آنجا که طراحان سیستم خود انسان هستند، باید بطور مناسبی قادر به شبیه سازی استفاده کنندگان بالقوه سیستم باشند.

وظیفه اولیه متخصص انسان، مطمئن شدن از سطح قابل قبول عملکرد برای کاربران احتمالی می باشد یا عبارت دیگر مهندسی کردن عملکرد انسان در یک سیستم.

سیستم مجموعه ای است که برای رسیدن به هدفی خاص وجود دارد. میتواند شامل افراد، رایانه ها و سایر اجزایی باشد که در تماس با یکدیگر باعث ایجاد نتیجه ای می گردند که حصول به آن برای هر کدام بطور مستقل غیرممکن است.

سیستم ممکن است شامل یک فرد باشد که با ابزاری خاص برای دستیابی به هدفی معین، کار می کند یا ممکن است شامل گروهی از افراد باشد که با تعداد زیادی ابزار برای حصول به یک هدف کلی کار می کنند.

طراحان سیستم، مسئولیت تعیین آنچه باید انجام شود و بهترین روش



کلمه مهندسی به معنای تبدیل یافته های علمی به فن آوری کاربردی است. مهندسی همچنین به معنای مشارکت فعال طراح است. نکته مهم در این امر، داشتن دانش کاری نسبت به تعداد زیادی عوامل انسانی و واقعیات ارگونومی، اصول، مفاهیم، روشها و فنون لازم است. حداقل دانش کاری باید دربرگیرنده اطلاعات مهمی درباره رابطه انسان و ماشین باشد. هر هدف عملکردی باید بر مبنای استاندارد ویژه تحقق یابد. متعارف ترین استانداردها، سرعت و دقت می باشند. عملکرد انسان معمولاً بوسیله سنجش استانداردهای دقت، سرعت، مدت آموزش و رضایت ارزیابی می شوند. توانایی سنجش عملکرد انسان برای کارکرد موفق یک سیستم ضروری است.

تقریباً هدف مهم سیستم، خطای کمتر است. در حقیقت بسیاری عقیده دارند که ضرورت فوری عملکرد قابل قبول انسان این است که فعالیتها طی یک زمان معقول بدون خطا یا با خطای اندک انجام شود. به دلیل اینکه تصمیمات ناقص طراحی، خطاها را ایجاد می کنند، طراحان میتوانند با اتخاذ تصمیمات آگاهانه، خطاها را کنترل کنند.

چاپانیس (Chapanis) می گوید: مهندسان عوامل انسانی اولین کسانی هستند که به مردم اجازه می دهند تا اشتباه کنند. اما آنها این سئوالات مهم را هم بوجود می آورند:

آیا اشتباهاتی ممکن است در طراحی تجهیزات مورد استفاده مردم یافت شود؟
آیا طراحی دوباره ماشین آلات به منظور کاهش یا حتی حذف خطاهای انسانی امکان پذیر است؟

تحقیقات چنددهه اخیر پاسخ تمام سئوالات را "بله" ارائه می کند. او می گوید: افراد جایز الخطا و بی احتیاط می باشند و محدودیتهای انسانی دارند پس باید به ماشین توجه کرد تا مشخص نمود که آیا می توان خطاهای آن را از بین برد.

روش پژوهش

در شرکت پارت لاستیک که تولید کننده انواع قطعات لاستیکی خودرو به روش پرسی می باشد طراحی ایمنی محیط به گونه ای انجام شد که در مراحل مختلف توانست با رفع اشکالات موجود و نیز تغییر تکنولوژی تا حد چشمگیری علاوه بر کاهش خطای انسانی و افزایش بهره وری تولید، مشکلات ارگونومیکی اپراتورهای تولید را تا حد نزدیک به صفر کاهش دهد. روش تولید: در این شرکت، یکی از روشهای تولید استفاده از پرسهای تحت عنوان پرسهای فشاری است.

شیوه کار در این پرسها ترکیبی از کار انسان و ماشین و بالاخص انسان است. در پرسهای فشاری عملیات جازدن قالب داخل پرس و نیز بیرون کشیدن قالب از داخل پرس، بلند کردن سر قالب در بعضی قالبها و هواگیری به روش دستی و توسط ۲ نفر و عملیات پخت قطعه توسط ماشین انجام می شود. از آنجا که جا زدن قالب روی میز و کشیدن قالب توسط اپراتور و بلند کردن سر قالب کارهایی نسبتاً دشوار بود می بایست راهکارهایی برای بهبود آن طراحی می شد.

در طراحی سیستمها برای عملکرد بهینه انسان نه تنها به شناسایی حواس انسان احتیاج داریم بلکه به شناسایی تواناییهای بدن که امکان عکس العمل را می دهد نیز نیاز داریم. بدین منظور برای عملیات کشیدن قالب روی میز و نیز جا زدن آن و نیز بلند کردن سر قالب و اثرات آن بر روی اعضاء بدن، ارزیابی ارگونومی انجام شد و مشخص گردید که به صورت زیر بر روی اعضا فشار و نیرو وارد می شود:

فشار بر روی کمر: ۵۰٪

فشار بر روی شانه و بازو: ۵۷٪

فشار بر روی مچ دست / دست: ۲۶٪

فشار بر روی گردن: ۷۷٪

ارزیابی کل: ۶۱٪

این ارزیابی منجر به تفکر بر روی میز کار و ارتفاع مناسب میز کار گردید و با پیشنهاد کارکنان اتفاقی تازه شکل گرفت. تعبیه بلبرینگ روی میز کار و استا ندارد سازی ارتفاع میز کار. با قرار دادن بلبرینگ روی میز کار فشارهای وارده بر اعضاء فوق تا حد قابل قبول کاهش یافته و موجبات رضایت کارکنان فراهم گردید:

فشار بر روی کمر: ۲۸٪

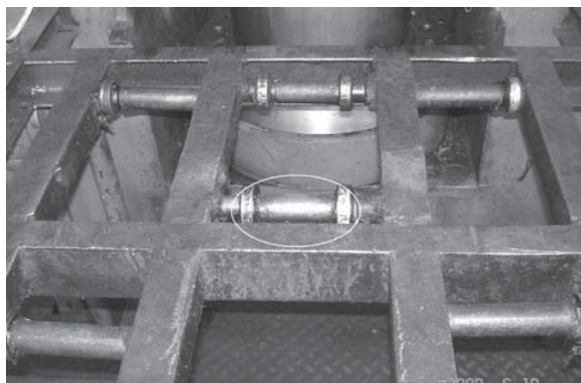
فشار بر روی شانه و بازو: ۳۶٪

فشار بر روی مچ دست / دست: ۲۶٪

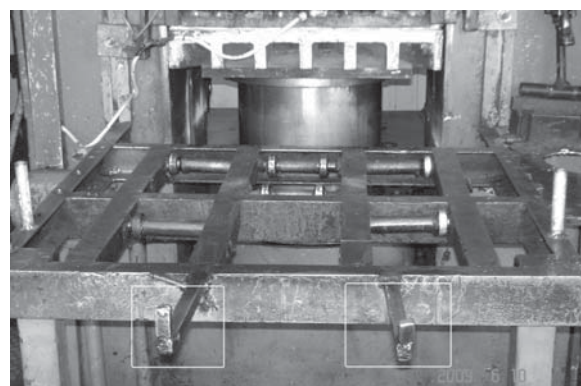
فشار بر روی گردن: ۳۵٪

ارزیابی کل: ۳۴٪

ارتفاع میزهای کار در پرسهای مختلف قبل از این ارزیابی از ۶۰ تا ۱۱۰ سانتی متر بود که پس از استاندارد سازی، ارتفاع میز کار در همه پرسها به ۸۰ سانتی متر تغییر یافت.



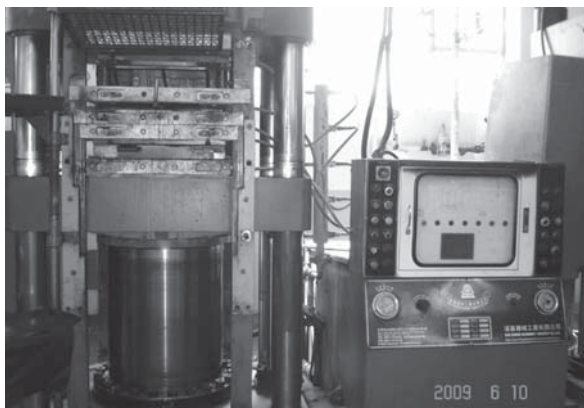
با توجه به روان شدن حرکت قالب روی میز با استفاده از بلبرینگ، استپ هائی در جلوی میز کار نصب شد تا مانع از افتادن قالب از روی میز و نهایتاً برروری پای اپراتور گردد.



از دیگر پیشنهادات می توان به استفاده از جرتقیل دستی برای قالبهایی که وزن بیشتری داشتند و نیز نیاز به باز کردن سر قالب در بیرون از پرس بود اشاره نمود. این کار هم تاثیر به سزائی در کاهش صدمات جسمانی و فشارهای وارده بر مچ دست و کمر و افزایش رضایت کارکنان داشت.

محیط کار سالم، با توانمندی و ایجاد انگیزه و تقویت رفتارهای مثبت، بر سبکهای کار و زندگی منابع انسانی اثر گذاشته و فضای مناسبی را به منظور اتخاذ تصمیمات آگاهانه آنان برای مشارکت در حفظ و ارتقاء سلامت و ایمنی فراهم می نماید. با پیشنهاد کارکنان مبنی بر انتقال موتور پرسها به داخل زمین و همسطح شدن پرس و افزایش سطح دسترسی مناسب به دهانه پرس، نه تنها گام موثری در جهت ارتقاء روحیه کارکنان برداشته شد بلکه کلیه خطرات ناشی از بالا و پائین رفتن از سکو به صفر رسید.

شرکت پارت لاستیک در گامهای بعدی جهت بهبود وضعیت ارگونومیکی اپراتورها، اقدام به جستجو برای پرسهایی نمود که کار اپراتور را راحت تر سازند و این جستجو منجر به سفارش پرسهای فشاری نیمه اتومات گردید. در این پرسها باز شدن قسمتهای متحرک قالب توسط ماشین انجام می گیرد و نیازی به صرف نیرو توسط اپراتور نمی باشد. یکی از عملیات مهمی که در این نوع از پرسها انجام می گیرد عملیات هواگیری قالب است. در پرسهای نسل قبل، عملیات هواگیری توسط شیر دستی و توسط اپراتور انجام می گرفت که این مورد در دراز مدت باعث آسیب رساندن به مچ دست و کتف می شد. در این نسل از پرسها انجام عملیات هواگیری اتومات توسط ماشین باعث افزایش انگیزه و رضایت کارکنان گردید و فشار وارده بر مچ دست و کتف به صفر رسید.



از آنجا که افزایش رضایت کارکنان، بالا رفتن دقت و کاهش خطاهای انسانی از دید مدیران ارشد سازمان اهمیت به سزائی دارد، شرکت پارت لاستیک تصمیم به سفارش دادن پرسهای تزریقی گرفت. این پرسها آخرین نوع تکنولوژی پرسها به لحاظ دقت، سرعت و کاهش خطاهای انسانی می باشند.

در نسل اول پرسهای تزریقی، کلیه عملیاتی که در پرسهای فشاری توسط انسان انجام می شد، توسط ماشین انجام می شود. در این پرسها ۲ مشکل وجود داشت:

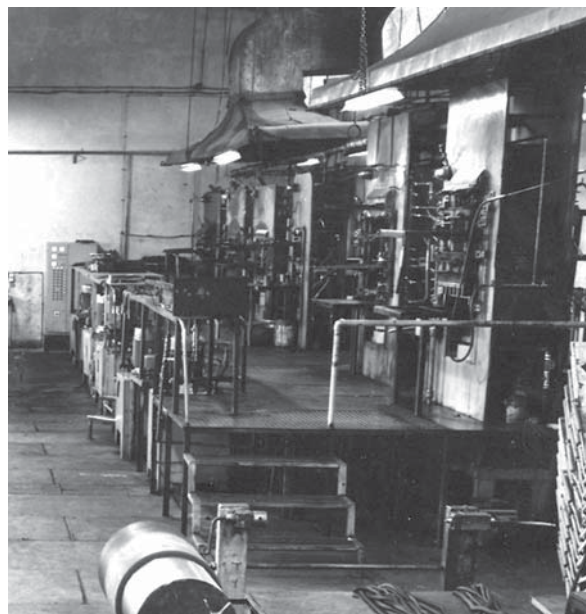
۱- یک شاسی بودن استارت: چنانچه اپراتور با یک دست شاسی استارت را زده و دست دیگرش را بهر دلیل (برداشتن پلیسه از داخل قالب و ...) درون پرس ببرد، عملیات بسته شدن دهانه پرس انجام می شود که این امر می تواند منجر به سوختگی و حتی قطع شدن انگشت یا دست اپراتور گردد.

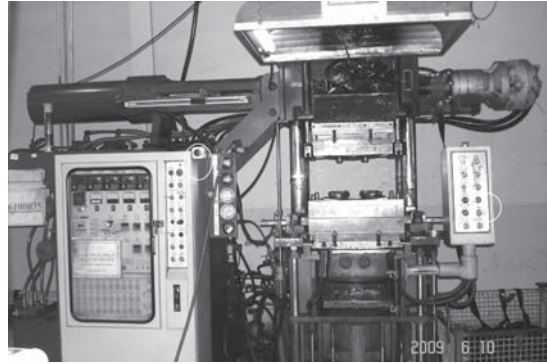
اقدام اصلاحی انجام شده بر روی پرس، ۲ شاسی کردن استارت است که با این کار هر دو دست اپراتور با کلیدهای استارت که با فاصله از هم قرار گرفته اند در گیر است و امکان به وجود آمدن این حادثه صفر است.



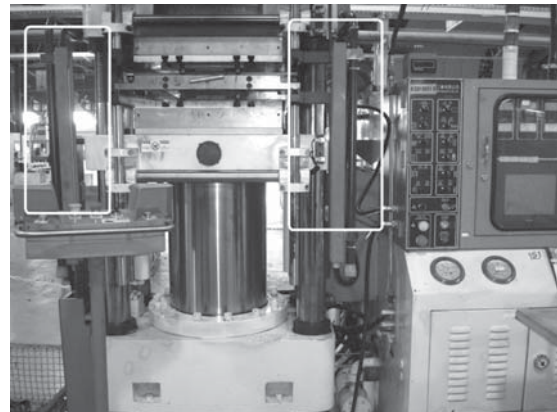
از آنجا که انسان موجودی است که در صورت داشتن انگیزه، جهشهای بزرگی را در عرصه کار و زندگی ایجاد می کند می باید به روشهای گوناگون انگیزه را در او به وجود آورد. انسان ذاتاً زیبایی طلب است بنابراین زیبا سازی محیط کار یکی از راههای ایجاد انگیزه در او می باشد.

در قدیمی ترین سالن تولید شرکت، پرسهای فشاری به گونه ای در سالن نصب شده بودند که کلیه متعلقات پرس شامل موتور، گیربکس و ... روی سطح زمین قرار داشت. بنابراین برای اینکه اپراتور به دهانه پرس که محل کار با قالب است دسترسی داشته باشد می بایست تا حدود یک متر از سطح زمین از سکوی فلزی بالا می رفت تا در ارتفاع مناسب با این دهانه قرار گیرد. طبیعتاً این ارتفاع برای وی مطلوب نبود زیرا برای سایر کارها می بایست چندین بار در طول شیفت از این سکو بالا و پائین می رفت که این مسئله خطراتی از جمله افتادن از پله های سکو، سر خوردن و ... را به دنبال داشته و نارضایتی اپراتور راسبب می شد. همانطور که می دانیم بهترین فضا، فضائی است که مانعی برای پا وجود نداشته باشد و طراحی به نحوی باشد که کاربر با فضائی که در اختیارش گذاشته شده انطباق داشته و بتواند حرکات و جا به جاییهای لازم را انجام دهد.





۲- عدم توقف عملیات بسته شدن دهانه پرس در صورت نزدیک شدن اپراتور یا هر جسم خارجی به دهانه پرس .
بعد از زدن ۲ شاسی استارت توسط اپراتور ، چنانچه اپراتور متوجه شود که به عنوان مثال پلیسه ای داخل قالب باقی مانده است ممکن است سهوا دست خود را داخل پرس ببرد تا جسم خارجی را به بیرون منتقل کند . در این صورت به علت عدم توقف عملیات توسط پرس ، دست اپراتور به شدت صدمه خواهد دید . این مورد در نسل جدید پرسهای تزریقی ، توسط فیبر نوری مرتفع گردیده است.
در نسل جدید ۲ عدد فیبر نوری در دو طرف دهانه پرس قرار داده شده است .



چنانچه اتفاق فوق برای این پرسها به وقوع بپیوندد به محض نزدیک شدن اپراتور به پرس ، بلافاصله پرس متوقف شده و سایر عملیات انجام نمی شود.
جهت ادامه عملیات ، پرس بایستی از حالت اتومات به حالت دستی تغییر کرده و مجدداً به حالت اتومات برگردانده شود تا عملیات ادامه یابد . این نوع از پرسها به لحاظ ایمنی به گونه ای هستند که خطای انسانی را به صفر می رسانند.

بحث و نتیجه گیری

بررسی آمار حوادث و بیماریها در صنایع مختلف حاکی از آن است که علیرغم تلاشهای گسترده ای که از طرف مراجع مختلف در حال انجام است، محیطهای کاری همچنان از سطح بالایی از حوادث برخوردارند. با افزایش رشد اقتصادی و صنعتی کشور بر اساس چشم انداز ۲۰ ساله و برنامه های ۵ ساله

توسعه اقتصادی-اجتماعی در حوزه های مختلف و افزایش متقاضی برای ورود به بازار اشتغال، لزوم توجه بیش از پیش به مقوله ایمنی و سلامت کار بیش از هر زمان دیگری احساس میگردد.

در این راستا پژوهش حاضر کوشیده است تا با بررسی راهکارهای پیاده سازی شده و موفق در شرکت پارت لاستیک مشهد، راهنمایی را برای شرکتهای مشابه فراهم آورد که الگوبرداری از نتایج آن خواهد توانست گامی هرچند کوچک در راستای اعتلای فرهنگ ایمنی در کشور عزیزمان بردارد.
نتایج این مطالعه حاکی از آن است که در مجموع مشکلات ارگونومیکی اپراتورهای تولید از قبیل سر خوردن از پله ، جازدن و کشیدن قالب بر روی میز، بلند کردن سر قالب ، خطرافتادن قالب بر روی پای اپراتور، هواگیری و صدمات وارده به مچ و کتف، عمده ترین مشکلات ایمنی این شرکت را تشکیل می داده که از طریق انتقال موتور پرسها به داخل زمین جهت بهینه سازی فضای پای اپراتور، نصب جرتقیل جهت کشیدن قالب به بیرون از پرس و بلند کردن سر قالبها و همچنین استفاده از پرسهای فشاری نیمه اتومات، این مشکلات تا حد زیادی رفع گردید.

اگرچه این پژوهش تنها به بررسی مشکلات جسمانی کارکنان پرداخته است، اما ناگفته نپیادست که بهبود سیستم ایمنی و سلامت این شرکت، تأثیری دوجندان بر رفع استرسهای ناشی از کار، بهبود سطح رضایت کارکنان و در نتیجه ارتقای بهره وری شرکت داشته است که پیشنهاد می گردد در تحقیقات آتی مدنظر قرار گیرد.

منابع و مأخذ

- ۱-مطلبی قائن، مسعود و قاضی میرسعید، امید (۱۳۸۷). مدل کار سالم، چاپ اول، نشر شادرنگ، تهران.
- ۲-بیلی، رابرت (۱۳۸۲). مهندسی عملکرد انسانی، ترجمه محمدعلی آزاده و بیژن جمشیدنژاد، چاپ اول، موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران، تهران.
- ۳-رفیعی فر، شهرام و همکاران (۱۳۸۴). نظام جامع آموزش و ارتقای سلامت در محل کار، اداره ارتباطات و آموزش سلامت وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی، مهرراوش.
- ۴-شمس، محسن (۱۳۸۶). دسته بندی مخاطبین در برنامه های ارتقای سلامت محیط کار: استفاده از مفاهیم بازاریابی اجتماعی، نشریه کار سالم، تابستان.
- ۵-علیزاده، راشین (۱۳۸۳). بررسی فرهنگ ایمنی و تاثیر مداخله آموزشی با استفاده از مدل بزنف بر ارتقای آن در کارکنان خط تولید شرکت کیمیا، دانشگاه علوم پزشکی ایران.
- ۶-رشتچیان، داوود و عبدالحمیدزاده، بهمن (۱۳۸۶). فرهنگ ایمنی، مفاهیم، نشانه ها و جایگاه آن در صنعت ایران، دومین همایش ملی مهندسی ایمنی و مدیریت HSE، دانشگاه صنعتی شریف، تهران.

Ajzen, I (1991). Models of human social behavior and their application to health psychology, Psychology and health, 735-740.