



مدیریت ایمنی و سلامت روان

در محیط کار

مؤلفان:

دکتر حسن هویدی

(عضو هیئت علمی دانشکده محیط زیست دانشگاه تهران)

مهندس رازمیک مرادی فر



URL: www.khaniran.com

سرشناسه: هویدی، حسن، ۱۳۵۱ -

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت ایمنی و سلامت روان در محیط کار/مولفان حسن هویدی، رازمیک مرادی فر. مدیریت ایمنی و سلامت روان در محیط کار/مولفان حسن هویدی، رازمیک مرادی فر.

مشخصات نشر: تهران: خائیران، ۱۳۹۳.

مشخصات ظاهری: ۲۶۴ ص: مصور، جدول، نمودار. شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۵۶۲۱-۶۲-۴

وضعیت فهرست نویسی: فیا. یادداشت: واژه نامه. یادداشت: کتابنامه. یادداشت: نمایه.

موضوع: کار -- جنبه های روان شناسی -- دستنامه ها موضوع: بهداشت روانی

شناسه افزوده: مرادی فر، رازمیک، ۱۳۵۳ -

رده بندی کنگره: ۱۳۹۳ م ۹ BF۴۸۱۱۵

رده بندی دیویی: ۱۵۸۱۷ شماره کتابشناسی: ۳۴۶۰۸۷۰

نام کتاب: مدیریت ایمنی و سلامت روان در محیط کار

مولفان:

دکتر حسن هویدی

اول - بهار ۹۳

ناشر:

انتشارات خائیران

نیراژ:

۵۰۰ جلد

۱۶۰۰۰ ریال

۹۷۸-۶۰۰-۵۶۲۱-۶۲-۴

شابک:

انتشارات آوای قلم

حروفچینی و صفحه آرایی:

مهندس مهدی خانی

طراحی روی جلد:

آدرس: تهران - میدان انقلاب - خیابان کارگر شمالی - ابتدای خیابان نصرت - کوچه باغ نو - کوچه داوود آبادی شرقی - پلاک ۴

شماره تماس واحد فروش: ۶۶۵۷۱۸۷۱ ۶۶۱۲۰۴۲۹ همراه: ۰۹۱۲۱۹۹۹۱۲۰ تلفکس: ۶۶۹۵۰۷۷۲

شماره تماس واحد تولید: ۶۶۵۹۱۵۰۴ تلفکس: ۶۶۵۹۱۵۰۵

فروشگاه اینترنتی: www.khaniranshop.com

هرگونه چاپ و تکثیر از محتویات این کتاب بدون اجازه کتبی ناشر ممنوع است.

متخلفان به موجب قانون حمایت حقوق مؤلفان، مصنفان و هنرمندان تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه ناشر.....	۱۴
مقدمه مولفان.....	۱۶

فصل اول: کارورفاه روانی

۱-۱ کلیات.....	۱۸
۲-۱ تعریف آسایش روانی.....	۱۸
۳-۱ مقدمات رفاه.....	۲۲
۱-۳-۱ مقدمات زیست‌شناسی.....	۲۲
۲ ۳ ۱ جنسیت.....	۲۳
۳ ۳ ۱ شخصیت.....	۲۳
۴-۳-۱ ازدواج و ارتباطات شخصی.....	۲۴
۵-۳-۱ درآمد مالی.....	۲۵
۶ ۳ ۱ استخدام (اشتغال).....	۲۷
۴ ۱ رفاه، نگرش شغلی و عملکرد شغلی.....	۲۸
۱-۴-۱ رضایت شغلی.....	۲۸
۲-۴-۱ رفتار تابع سازمان.....	۲۸
۳-۴-۱ غیبت، تعطیلات و بازگشت به کار.....	۲۹

فصل دوم: کار و سلامت جسمانی

۱ ۲ ایمنی و بهداشت شغلی.....	۳۲
۲ ۲ پیامدهای مشترک سلامت جسمانی مشاغل.....	۳۲
۳-۲ ویژگی‌های روانی کار.....	۳۳
۱-۳-۲ مطالبات شغلی و کنترل شغلی.....	۳۴
۲-۳-۲ شیفت کاری و ساعات طولانی کار.....	۳۴
۳-۳-۲ بیماری‌های گرفتگی شریان قلب (سکته قلبی).....	۳۵
۴ ۳ ۲ سلامت بارداری.....	۳۶
۵ ۳ ۲ جاقی.....	۳۶

۳۷	۶-۳-۲ مصرف الكل و دارو
۳۷	۷-۳-۲ خودكشى (انتحار)
۳۸	۸-۳-۲ چالش‌هاى آينده

فصل سوم: تعادل خانواده-كار

۴۱	۱-۳ توصيف
۴۲	۲-۳ مقدمات تعادل كار- خانواده
۴۳	۱-۲-۳ منابع خانواده و كار
۴۳	۲-۲-۳ مطالبات كار و خانواده
۴۴	۳-۳ پيامدهاى تعادل كار- خانواده
۴۴	۱-۳-۳ رفاه روانى
۴۴	۲-۳-۳ سلامت جسمانى
۴۴	۳-۳-۳ رضايت‌مندی
۴۵	۴-۳-۳ غيبت از كار و كناره‌گيرى
۴۵	۴-۳-۳ ميانجى يا متعادل‌كننده تعادل كار- خانواده
۴۶	۱-۴-۳ حمايت اجتماعى
۴۶	۲-۴-۳ جنسيت
۴۷	۳-۴-۳ مقابله با استرس
۴۸	۴-۴-۳ روان‌پریشی
۴۸	۵-۳ سياست‌هاى سازمانى جهت ارتقاء تعادل كار- خانه
۴۸	۱-۵-۳ جیدمان كارها به‌طور انعطاف‌پذیر
۴۸	۲-۵-۳ مرخصى به والدين

فصل چهارم: سلامت روان و بيمارى روانى

۵۲	۱-۴ سلامت روان و بيمارى روانى چیست؟
۵۳	۱-۱-۴ سلامت روان، ايستا نيست
۵۴	۲-۱-۴ انواع بيمارى‌هاى روانى
۵۵	۲-۴ ارتقاء سلامت روان محيط كار
۵۶	۱-۲-۴ هشت استراتژى محيط كار در ارتقاء سلامت روان
۵۷	۳-۴ عوامل ريسك روانى

- ۴۰-۴ لکه ننگ و تبعیض (Stigma and Discrimination) ۵۸
- ۴۰-۴ پیامدهای لکه ننگ (stigma) ۵۹
- ۴۰-۴ ضد لکه ننگ Anti stigma: دانستن واقعیت‌ها و صحبت با عزت و احترام ۶۰
- ۴۰-۵ استرس ۶۰
- ۴۰-۶ روابط بین تقاضا/کنترل و تلاش/پاداش ۶۰
- ۴۰-۷ حضور در کار (Presenteeism) ۶۳
- ۴۰-۸ فرسودگی شغلی (Job burn out) ۶۴

فصل پنجم: ارتقاء ایمنی و سلامت روان در محیط کار

- ۵-۱ بیش‌زمینه ۶۸
- ۵-۲ دامنه ۷۰
- ۵-۳ کشورهای پیشرو در این زمینه ۷۰
- ۵-۴ مخاطبان ۷۲
- ۵-۵ مدل‌های سلامت روان سازمانی و عدم رضایت آن‌ها ۷۲
- ۵-۶ شش معیار کیفی جهت سنجش مدل‌ها ۷۳
- ۵-۶-۱ تناسب ۷۳
- ۵-۶-۲ قابل قبول بودن (قابل پذیرش بودن) ۷۴
- ۵-۶-۳ در دسترس بودن ۷۴
- ۵-۶-۴ اثربخشی ۷۴
- ۵-۶-۵ کارآیی ۷۵
- ۵-۶-۶ ایمنی ۷۵

فصل ششم: تحلیل های اتحاد از مدل های سلامت روان سازمان

- ۱۰-۶ مدل HSE ۷۸
- ۱۰-۶-۱ توصیف ۷۸
- ۱۰-۶-۲ تناسب ۸۰
- ۱۰-۶-۳ قابل قبول بودن ۸۰
- ۱۰-۶-۴ در دسترس بودن ۸۰
- ۱۰-۶-۵ اثربخشی ۸۱
- ۱۰-۶-۶ کارآیی ۸۱

۸۱	۷-۱ ایمنی
۸۲	۲-۶ مدل PRIMA - EF
۸۲	۱-۲-۶ توصیف
۸۴	۲-۲-۶ تناسب
۸۴	۳-۲-۶ قابل قبول بودن
۸۵	۴-۲-۶ در دسترس بودن
۸۵	۵-۲-۶ اثربخشی
۸۶	۶-۲-۶ کارایی
۸۶	۷-۲-۶ ایمنی
۸۷	۳-۶ چارچوب ایمنی و سلامت محیط کار سازمان سلامت جهانی (WHO)
۸۷	۱-۳-۶ توصیف
۹۰	۲-۳-۶ تناسب
۹۰	۳-۳-۶ قابل قبول بودن
۹۱	۴-۳-۶ در دسترس بودن
۹۱	۵-۳-۶ اثربخشی
۹۱	۶-۳-۶ کارایی
۹۲	۷-۳-۶ ایمنی
۹۲	۴-۶ انجمن روانشناسی آمریکا - مدل سلامت روان محیط کار (PHWP)
۹۲	۱-۴-۶ توصیف
۹۴	۲-۴-۶ تناسب
۹۵	۳-۴-۶ قابل قبول بودن
۹۵	۴-۴-۶ در دسترس بودن
۹۵	۵-۴-۶ اثربخشی
۹۶	۶-۴-۶ کارایی
۹۶	۷-۴-۶ ایمنی
۹۶	۵-۶ مدل سلامت روان درمانی بازگشت به کار (MHTRW)
۹۶	۱-۵-۶ توصیف
۹۷	۲-۵-۶ تناسب
۹۸	۳-۵-۶ قابل قبول بودن
۹۹	۴-۵-۶ در دسترس بودن
۹۹	۵-۵-۶ اثربخشی

۱۰۰.....	۶-۵-۶ کارآیی
۱۰۰.....	۶-۵-۷ ایمنی

فصل هفتم: چارچوب (P6) برای ایمنی و سلامت روان و ساختارهای (ISO)

۱۰۵.....	۷-۱ مقدمه
۱۰۶.....	۷-۲ خط مشی
۱۰۷.....	۷-۳ حمایت و پشتیبانی از طرف رهبران سازمانی
۱۰۷.....	۷-۳-۱ چرا این امر مهم است؟
۱۰۸.....	۷-۳-۲ چگونه این امر محقق می‌شود؟
۱۰۸.....	۷-۳-۳ مزایای مالی
۱۰۹.....	۷-۳-۴ مزایای قانونی
۱۰۹.....	۷-۳-۵ مزایای اخلاقی
۱۱۱.....	۷-۴ تشکیل تیم‌ها و گروه‌های عملیاتی
۱۱۱.....	۷-۴-۱ چرا این امر مهم است؟
۱۱۲.....	۷-۴-۲ چگونه این امر محقق می‌شود؟
۱۱۲.....	۷-۴-۳ شناسایی قهرمانان (حامیان) در سازمان
۱۱۲.....	۷-۴-۴ استفاده از ساختارهای موجود
۱۱۲.....	۷-۴-۵ تعیین منابع ضروری برای موفقیت
۱۱۲.....	۷-۴-۶ تعیین وظایف
۱۱۳.....	۷-۵ ارتباط با خط مشی
۱۱۳.....	۷-۵-۱ چرا این امر مهم است؟
۱۱۳.....	۷-۵-۲ این امر چگونه صورت می‌گیرد؟
۱۱۴.....	۷-۶ شرکت پایدار، پذیرای ایمنی و سلامت روان است
۱۱۵.....	۷-۷ طرح‌ریزی
۱۱۶.....	۷-۸ جمع‌آوری آمار
۱۱۶.....	۷-۸-۱ چرا این امر مهم است؟
۱۱۶.....	۷-۸-۲ این امر چگونه محقق می‌شود؟
۱۱۶.....	۷-۸-۳ غیبت کاری (میزان و طول مدت آن)
۱۱۷.....	۷-۸-۴ استفاده از مزایا
۱۱۷.....	۷-۸-۵ برنامه کمکی کارکنان و خانواده‌ها (EFAP)

- ۷-۸-۲۰۴ میزان ناتوانی و هزینه‌های وارده ۱۱۷
- ۷-۸-۲۰۵ میزان حوادث، رخدادها و صدمات ۱۱۷
- ۷-۸-۲۰۶ جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با ارزیابی ریسک سلامت ۱۱۷
- ۷-۹-۹ بررسی کارکنان ۱۱۸
- ۷-۹-۱۰ چرا این امر مهم است؟ ۱۱۸
- ۷-۹-۲ چگونه این امر صورت می‌گیرد؟ ۱۱۸
- ۷-۹-۱۱ بررسی اسناد موجود ۱۱۸
- ۷-۹-۲۰۴ انجام یک نظرسنجی از کارکنان ۱۱۹
- ۷-۹-۲۰۵ انجام بحث‌های متمرکز بر (PH&S) با کارکنان، نمایندگان ۱۱۹
- ۷-۹-۲۰۶ جمع‌آوری اطلاعات در مورد شیوع مشکلات سلامت روان ۱۱۹
- ۷-۱۰-۱۰ میزان آمادگی برای تغییر ۱۲۰
- ۷-۱۰-۱۰-۱ چرا این امر مهم است؟ ۱۲۰
- ۷-۱۰-۲ این امر چگونه محقق می‌شود؟ ۱۲۰
- ۷-۱۰-۱۰-۱ برخی ویژگی‌های درون سازمانی که به دنبال تغییر هستند ۱۲۰
- ۷-۱۰-۲۰۲ برخی ویژگی‌های درون سازمانی که ممکن است مانع پیشرفت شوند ۱۲۱
- ۷-۱۰-۲۰۳ فاکتورهای بیرونی که باعث تغییرات می‌شوند ۱۲۱
- ۷-۱۰-۲۰۴ فاکتورهای بیرونی که مانع تغییرات می‌شوند ۱۲۱
- ۷-۱۱-۱۱ رشد و بهبود ۱۲۱
- ۷-۱۲-۱۲ ایجاد سازگاری در کارکنان ۱۲۲
- ۷-۱۲-۱۲-۱ چرا این امر مهم است؟ ۱۲۲
- ۷-۱۲-۲ این امر چگونه محقق می‌شود؟ ۱۲۳
- ۷-۱۲-۱۲-۱ خود تنظیمی ۱۲۳
- ۷-۱۲-۲۰۲ حل مشکل به صورت کارآمد ۱۲۳
- ۷-۱۲-۳ خود اثربخشی ۱۲۳
- ۷-۱۲-۴۰۲ حمایت اجتماعی ۱۲۳
- ۷-۱۳-۱۳ ایجاد یک محیط کار قابل احترام ۱۲۴
- ۷-۱۳-۱۳-۱ چرا این امر مهم است؟ ۱۲۴
- ۷-۱۳-۲ این امر چگونه محقق می‌شود؟ ۱۲۵
- ۷-۱۳-۳۰۲ ایجاد تعهدات خط مشی ۱۲۵
- ۷-۱۳-۲۰۲ ابلاغ خط مشی در سراسر سازمان ۱۲۵
- ۷-۱۳-۳۰۳ آموزش کارکنان در تمام سطوح در مورد اصول مرتبط با ۱۲۵

- ۱۲۵-۷-۱۳-۲-۴ ارانه آموزش های ویژه برای رهبران سازمان ۱۲۵
- ۱۲۵-۷-۱۴ ارتقاء دانش سلامت روان ۱۲۵
- ۱۲۶-۷-۱۴-۱ چرا این امر مهم است؟ ۱۲۶
- ۱۲۶-۷-۱۴-۲ چگونه این امر محقق می شود؟ ۱۲۶
- ۱۲۶-۷-۱۵ آژانس هایی که کار آن ها ارتقای سلامت روان است ۱۲۶
- ۱۲۷-۷-۱۶ پیشگیری ۱۲۷
- ۱۲۷-۷-۱۷ پیشگیری های اولیه ۱۲۷
- ۱۲۸-۷-۱۸ استفاده از عدسی و عینک PH&S به منظور طراحی شغل و انتخاب کارکنان ۱۲۸
- ۱۲۸-۷-۱۸-۱ چرا این امر مهم است؟ ۱۲۸
- ۱۲۸-۷-۱۸-۲ چگونه این امر محقق می شود؟ ۱۲۸
- ۱۲۹-۷-۱۹ ارانه آموزش مدیریت استرس ۱۲۹
- ۱۲۹-۷-۱۹-۱ چرا این امر مهم است؟ ۱۲۹
- ۱۳۰-۷-۱۹-۲ این امر چگونه صورت می گیرد؟ ۱۳۰
- ۱۳۰-۷-۲۰ تعادل کار ... خانه ۱۳۰
- ۱۳۱-۷-۲۰-۱ چرا این امر مهم است؟ ۱۳۱
- ۱۳۱-۷-۲۰-۲ این امر چگونه محقق می شود؟ ۱۳۱
- ۱۳۱-۷-۲۰-۲-۱ ارائه حمایت های انعطاف پذیر و جامع ۱۳۱
- ۱۳۲-۷-۲۰-۲-۲ ایجاد و ارتقاء مهارت کارکنان به منظور مدیریت تعارضات ۱۳۲
- ۱۳۲-۷-۲۱ ایجاد تعادل میان خانه و محیط کار از طریق مراکز سلامت ۱۳۲
- ۱۳۳-۷-۲۲ پیشگیری های ثانویه ۱۳۳
- ۱۳۳-۷-۲۳ فراهم آوردن تسهیلاتی برای مراقبت از خود ۱۳۳
- ۱۳۳-۷-۲۳-۱ چرا این امر مهم است؟ ۱۳۳
- ۱۳۴-۷-۲۳-۲ چگونه این امر صورت می گیرد؟ ۱۳۴
- ۱۳۴-۷-۲۴ مدیران را آموزش دهید. ۱۳۴
- ۱۳۴-۷-۲۴-۱ چرا این امر مهم است؟ ۱۳۴
- ۱۳۵-۷-۲۴-۲ چگونه این امر صورت می گیرد؟ ۱۳۵
- ۱۳۶-۷-۲۵ ارانه زود هنگام مداخلات از طریق برنامه (E-FAP) ۱۳۶
- ۱۳۶-۷-۲۵-۱ چرا این امر مهم است؟ ۱۳۶
- ۱۳۷-۷-۲۵-۲ چگونه این امر صورت می گیرد؟ ۱۳۷
- ۱۳۷-۷-۲۶ مراقبت از مراقبین حرفه ای (مطالعه موردی) ۱۳۷
- ۱۳۸-۷-۲۷ پیشگیری های درجه سه ۱۳۸

- ۲۸-۷ پشتیبانی برای ماندن در محل کار ۱۳۸
- ۱-۲۸-۷ چرا این امر مهم است؟ ۱۳۸
- ۲-۲۸-۷ چگونه این امر صورت می‌گیرد؟ ۱۳۹
- ۱-۲-۲۸-۷ تطابق پذیری ۱۳۹
- ۲-۲-۲۸-۷ ارائه اطلاعاتی جهت حمایت از تصمیم‌گیری برای ۱۳۹
- ۳-۲-۲۸-۷ ادامه حمایت بعد از بازگشت فرد به کار ۱۴۰
- ۲۹-۷ حصول اطمینان از دسترسی به روان درمانی ۱۴۰
- ۱-۲۹-۷ چرا این امر مهم است؟ ۱۴۰
- ۲-۲۹-۷ چگونه این امر صورت می‌گیرد؟ ۱۴۱
- ۳۰-۷ ارائه هماهنگ شده مدیریت اختلالات ۱۴۲
- ۱-۳۰-۷ چرا این امر مهم است؟ ۱۴۲
- ۲-۳۰-۷ چگونه این امر صورت می‌گیرد؟ ۱۴۳
- ۳۱-۷ سازمان‌های بزرگ همیشه به پیشگیری‌های درجه سوم نائل می‌شوند ۱۴۳
- ۳۲-۷ فرایند ۱۴۴
- ۳۳-۷ ارزیابی‌ها را طرح ریزی کنید ۱۴۵
- ۱-۳۳-۷ چرا این امر مهم است؟ ۱۴۶
- ۲-۳۳-۷ چگونه این امر صورت می‌گیرد؟ ۱۴۶
- ۳۴-۷ اندازه‌گیری اجرای فرایندها ۱۴۷
- ۱-۳۴-۷ چرا این امر مهم است؟ ۱۴۷
- ۲-۳۴-۷ چگونه این امر صورت می‌گیرد؟ ۱۴۷
- ۳۵-۷ اندازه‌گیری پیامدهای کوتاه مدت و بلند مدت ۱۴۸
- ۱-۳۵-۷ چرا این امر مهم است؟ ۱۴۹
- ۲-۳۵-۷ چگونه این امر صورت می‌گیرد؟ ۱۴۹
- ۳۶-۷ اندازه‌گیری تغییرات در یک بانک (مطالعه موردی) ۱۴۹
- ۳۷-۷ تداوم‌پذیری (بقاء) ۱۵۰
- ۳۸-۷ حمایت قهرمانان و فعالیت‌های اجتماعی ۱۵۱
- ۱-۳۸-۷ چرا این امر مهم است؟ ۱۵۱
- ۲-۳۸-۷ چگونه این امر صورت می‌گیرد؟ ۱۵۱
- ۳۹-۷ ایجاد فرهنگ ایمنی روان ۱۵۲
- ۱-۳۹-۷ چرا این امر مهم است؟ ۱۵۲
- ۲-۳۹-۷ چگونه این امر صورت می‌گیرد؟ ۱۵۳

۱۵۳	۴۰-۷ ایجاد چرخه PDCA
۱۵۳	۴۰-۷ چرا این امر مهم است؟
۱۵۴	۴۰-۷ چگونه این امر صورت می‌گیرد؟
۱۵۴	۴۱-۷ پافشاری
۱۵۶	۴۱-۷ PH&S در سازمان‌های کوچک
۱۵۶	۴۱-۷ آیا PH&S در مشاغل کوچک هم از اهمیت برخوردار است
۱۵۶	۴۱-۷ چگونه سازمان‌ها و مشاغل کوچک می‌توانند به ایده‌آل‌های PH&S برسند؟
۱۵۷	۴۲-۷ ایمنی و سلامت روان مدیران: مسأله‌ای حیاتی
۱۵۷	۴۳-۷ یکپارچه‌سازی مراقبت‌های سلامت روان و محیط کار
۱۵۸	۴۴-۷ محیط کاری که با جامعه یکپارچه شده است (مطالعه موردی)

فصل هشتم: سیستم مدیریت ایمنی و سلامت روان در محیط کار

۱۶۲	سلامت و ایمنی روانی در محیط کار - جلوگیری، ارتقاء و رهنمودهایی برای اجراء و پیاده‌سازی
۱۶۴	۱ دامنه کاربرد
۱۶۴	۱-۱ هدف
۱۶۵	۲-۱ کاربرد
۱۶۵	۳-۱ اصول راهنما
۱۶۶	۲ منابع منتشر شده
۱۶۶	۳- تعاریف و اختصارها
۱۶۶	۱-۳ تعاریف
۱۶۸	۲-۳ اختصارها
۱۶۸	۴- سیستم مدیریت ایمنی و سلامت روان
۱۶۸	۱-۴ کلیات
۱۶۹	۲-۴ تعهدات، رهبری و مشارکت
۱۶۹	۱-۲-۴ کلیات
۱۶۹	۲-۲-۴ تعهدات
۱۶۹	۳-۲-۴ رهبری
۱۷۰	۴-۲-۴ مشارکت
۱۷۰	۱-۴-۲-۴
۱۷۱	۲-۴-۲-۴

۱۷۱.....	۴-۲-۳-۴ مجرمانه بودن
۱۷۱.....	۴-۳ طرح ریزی
۱۷۱.....	۴-۳-۱ کلیات
۱۷۲.....	۴-۳-۲ فرآیند طرح ریزی
۱۷۲.....	۴-۳-۳ بازنگری
۱۷۲.....	۴-۳-۴ شناسایی، ارزیابی و کنترل
۱۷۲.....	۴-۳-۱-۴
۱۷۳.....	۴-۳-۲-۴
۱۷۴.....	۴-۳-۵ جمع آوری اطلاعات
۱۷۵.....	۴-۳-۶ تنوع
۱۷۶.....	۴-۳-۷ اهداف کوتاه مدت و بلندمدت
۱۷۶.....	۴-۳-۷-۱
۱۷۶.....	۴-۳-۷-۲
۱۷۷.....	۴-۳-۸ مدیریت تغییر
۱۷۷.....	۴-۳-۸-۱
۱۷۷.....	۴-۳-۸-۲
۱۷۷.....	۴-۳-۴ استقرار (پیاده سازی)
۱۷۷.....	۴-۳-۱ زیرساخت ها و منابع
۱۷۸.....	۴-۳-۲ اقدامات پیشگیرانه و ممانعت کننده
۱۷۸.....	۴-۳-۳ تحصیلات، آگاهی و ارتباطات
۱۷۹.....	۴-۳-۴ اسپانسر، مداخلات و مدیریت تغییر
۱۷۹.....	۴-۳-۵ اداره نمودن اجراء
۱۷۹.....	۴-۳-۶ صلاحیت و آموزش
۱۷۹.....	۴-۳-۱۰۶
۱۷۹.....	۴-۳-۲-۶
۱۸۰.....	۴-۳-۷ آمادگی در برابر رویدادهای بحرانی به صورت فردی
۱۸۰.....	۴-۳-۸ آمادگی در برابر رویدادهای بحرانی به صورت سازمانی
۱۸۰.....	۴-۳-۹ گزارش و بررسی ها
۱۸۰.....	۴-۳-۹-۱
۱۸۱.....	۴-۳-۹-۲
۱۸۱.....	۴-۳-۹-۳

۱۸۲	۴-۱۰ طرف‌های بیرونی
۱۸۲	۴-۵ ارزیابی و اقدامات اصلاحی
۱۸۲	۴-۵-۱ مقدمه
۱۸۲	۴-۵-۲ پایش و اندازه‌گیری
۱۸۲	۴-۵-۱-۲
۱۸۳	۴-۵-۲-۲
۱۸۳	۴-۵-۲ ممیزی داخلی
۱۸۴	۴-۵-۴ اقدامات پیشگیرانه و اصلاحی
۱۸۴	۵- بازنگری مدیریت و بهبود مستمر
۱۸۴	۵-۱ فرآیند بازنگری
۱۸۴	۵-۲ نتایج فرآیند بازنگری

فصل نهم: ضمیمه

۱۸۸	۹-۱ ضمیمه A- پیش زمینه و موقعیت کلی
۲۰۱	۹-۲ ضمیمه B- منابعی برای ساختار سلامت روان و چارچوب ایمنی
۲۰۷	۹-۳ ضمیمه C (اطلاعات) نمونه‌ای از مدل‌های اجرایی
۲۱۷	۹-۴ ضمیمه D- سناریوهای کاربردی برای شرکت‌های بزرگ و کوچک
۲۲۵	۹-۵ ضمیمه E- نمونه‌ای از ابزار ممیزی
۲۴۰	۹-۶ ضمیمه F- بخشی در باب قوانین و مقررات مرتبط
۲۴۵	واژه نامه
۲۴۹	نمایه
۲۵۵	منابع

تقدیم به

انسانهایی که

به فردایی بهتر

می اندیشند.

مقدمه ناشر

سپاس بیکران پروردگار را که به انسان قدرت اندیشیدن بخشید، قدرتی که در مقایسه با سایر موجودات باعث شده است که انسان هرگز به امکانات محدود خود اکتفا نکند. مکاتب الهی، انسان را موجودی کمال طلب و پویا می دانند که جهت گیری او به سوی خالقش می باشد. از جمله راههای تقرب به خداوند علم است، علمی که زیبایی عقل است. علمی که دریای بیکران آن هر ذره نشانی از آفریدگار است و هر چه علم انسان افزون گردد، تقریبش بیشتر می شود. از این روست که به علم اندوزی و دانش آموزی توجهی بی نظیر می ذول گردیده است. اما علم آموزی به ابزاری نیاز دارد که مهمترین آن کتاب است و انتشار نتیجه مطالعات پژوهشگران و اندیشمندان پاسخگوی این نیاز خواهد بود.

جهت تحقق این امر و گام برداشتن در جهت ارتقای پایه های علم و دانش و رشد و شکوفایی استعدادها انتشار کتاب را یکی از اهداف خود قرار داده و انتظار داریم با حمایت های معنوی هموطنان گرامی بتوانیم گامهای مؤثر و ارزشمندی را برداریم. گرچه تلاش خواهد شد در حد دانش و تجربه اندکمان کارهایی بدون اشکال تقدیم حضورتان گردد، ولی اذعان داریم که راهنماییهای شما عزیزان می تواند ما را در ارتقای کیفی کتاب راهگشا باشد لذا همیشه منتظر پیشنهادات و راهنماییهای شما خواهیم بود. -

در پایان از همه عزیزانی که در مراحل مختلف تهیه، تدوین و چاپ کتاب از همفکری و همکاری آنها برخوردار بوده‌ام به خصوص آقایان دکتر حسن هویدی و مهندس رازمیک مرادی‌فر، مهندس علی محمد خانی (مدیر فروش) و مهندس مهدی خانی (مدیر تولید) سپاسگزاری نموده و موفقیت روزافزونشان را آرزو منددم.

محمد رضا خانی

مدیر مسئول انتشارات خانیان

* جهت اطلاع از میزان تخفیف و نحوه همکاری، کتابفروشی‌ها و مراکز و مؤسسات محترم می‌توانند با شماره تلفن‌های انتشارات خانیان تماس یا با آدرسهای این مرکز مکاتبه نمایند.

* جهت خرید جزئی خواهشمند است قیمت کتاب عنوان در خواستی را به اضافه ۱۵٪ هزینه پستی محاسبه نموده و کل مبلغ به شماره حساب یاد شده در زیر واریز و اصل قیمت بانکی را به همراه عناوین درخواستی به نشانی: تهران - میدان انقلاب - خیابان کارگر شمالی - ابتدای خیابان نصرت - کوچه باغ نو - کوچه داوود آبادی شرقی - بلاک ۴ ارسال فرمائید.

✓ حساب جاری ۵۴۱۵۱۵۳۵ بانک تجارت - شعبه فخر رازی - کد ۱۶۷ به نام مهدی خانی

✓ حساب سیبا ۰۱۰۵۱۸۳۸۳۳۰۰۱ بانک ملی - شعبه جمهوری - کد ۶۵۲ به نام مهدی خانی

چشم‌انداز مدیریت ایمنی و سلامت روان در محیط کار، تلاشی است فعالانه برای جلوگیری از آسیب‌های روانی به علت غفلت، بی‌پروایی و یا حتی عمدی و شیوه‌هایی جهت ارتقاء آسایش روانی کارکنان. این چشم‌انداز بخشی از فرآیند جاری بهبود مستمر در سازمان‌هاست که به‌طور داوطلبانه برای کمک به سازمان‌ها توسعه داده شده است. ایمنی و سلامت روان به شیوه‌ای شکل می‌گیرد که در آن افراد می‌توانند با یکدیگر تعامل داشته باشند، رفتارهای مناسب در موقعیت‌های کاری از خود بروز دهند و مدیران تصمیمات درست را اتخاذ نمایند.

بسیاری از فاکتورهای بیرونی محیط کار می‌توانند بر ایمنی و سلامت روانی افراد تأثیرگذار باشند. استانداردهایی که برای آن‌ها در نظر گرفته می‌شود، ایمنی و سلامت روان فرد را مورد خطاب قرار می‌دهند و می‌توانند بر روی محیط کار و شرایط موجود تأثیر بگذارند. در محیط‌های کاری که دارای دیدگاه‌های مثبت نسبت به سلامت و ایمنی روان هستند، توانایی تشویق و ترغیب کارکنان و حفظ استعدادهای آن‌ها بیشتر است، و لذا در آن محیط‌ها اثربخشی بیشتر بوده و خلاقیت و ابداع بیشتری دیده می‌شود و نهایتاً بهره‌وری بیشتر و بیشتر می‌گردد. از دیگر تأثیرات مثبت می‌توان به مواردی همچون جلوگیری از وقوع خطرات کلیدی و چالش‌ها، ناتوانی‌ها و صدمات و حتی در صد و میزان غیبت افراد در محیط کار اشاره نمود. در بعضی از موارد نیز تدابیری اندیشیده شده است که از مشکلات اخلاقی و درونی نیز تا حدودی ممانعت به عمل می‌آید.

این کتاب، رویکرد جدید در مدیریت سازمان‌هاست که در سال‌های اخیر در کشورهای پیشرفته دنیا همچون کانادا بسط داده شده است، ما نیز بتوانیم تا حدودی در استقرار و اجرای بندهای استاندارد مطرح شده، در سلامت کارکنان و بهره‌وری سازمان‌ها موثر واقع شویم.

حسن هویدی - رازمیک مرادی‌فر