
تناسب با کار:

نقش آنالیز نیازهای فیزیکی و ارزیابی ظرفیت فیزیکی

ترجمه:

سید حسین شجاعی

(کارشناسی ارشد رشته کار درمانی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی)

مهندس پیام حیدری

(دانشجوی دکتری تخصصی رشته ارگونومی دانشگاه علوم پزشکی همدان)

دکتر سکینه ورمزیار

(عضو هیئت علمی و دانشیار گروه مهندسی بهداشت حرفه ای و ایمنی کار دانشگاه علوم پزشکی قزوین)

مهندس هیمن زارعی

(کارشناسی ارشد رشته مهندسی بهداشت حرفه ای دانشگاه اهواز)

دکتر محمدعلی امام هادی

(عضو هیئت علمی و دانشیار گروه پزشکی قانونی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی)



فریزر، تامس موریس، ۱۹۲۲ - م.

سرشناسه

Fraser, Thomas Morris

عنوان و نام پدیدآور : تناسب با کار: نقش آنالیز نیازهای فیزیکی و ارزیابی ظرفیت فیزیکی/ نویسنده تامس موریس فریزر؛ ترجمه سیدحسین شجاعی ... [و دیگران].

مشخصات نشر : تهران: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، ۱۳۹۹.

مشخصات ظاهری

۳۶۳ص.: مصور، جدول.

شابک

978-622-7595-10-9

وضعیت فهرست نویسی : فیبا

یادداشت

عنوان اصلی: Fitness for work : the role of physical demands analysis and physical capacity assessment, 1992

یادداشت

ترجمه سیدحسین شجاعی، پیام حیدری، سکینه ورمزیار، هیمین زارعی، محمدعلی امام‌هادی. واژنامه.

یادداشت

کتابنامه ص. ۳۴۶-۳۵۵.

یادداشت

ارزیابی ظرفیت کار

موضوع

Work capacity evaluation

موضوع

شجاعی، سیدحسین، ۱۳۷۳-، مترجم

شناسه افزوده

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی

شناسه افزوده

Health Services & Shahid Beheshti University of Medical sciences

شناسه افزوده

۴/۹۶۳RC

رده بندی کنگره

۳۱۱۲/۶۵۸

رده بندی دیویی

۷۵۴۷۵۲۲

شماره کتابشناسی ملی

فیبا

وضعیت رکورد

عنوان : تناسب با کار: نقش آنالیز نیازهای فیزیکی و ارزیابی ظرفیت فیزیکی

مترجمین : سید حسین شجاعی - مهندس پیام حیدری - دکتر سکینه ورمزیار - مهندس هیمین

زارعی - دکتر محمدعلی امام‌هادی

T.M.Fraser MB, ChB, MSc, PEng, FACPM

نویسنده:

اول / ۱۳۹۹

نوبت چاپ

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی

انتشارات

روشنی

چاپ و لیتوگراف

۹۷۸-۶۲۲-۷۵۹۵-۱۰-۹

شابک

عبرستانی

صحافی

جلد ۵۰۰ :

شمارگان

ریال

قیمت

توانایی کارگر در انجام یک شغل به نیازهای فیزیکی آن شغل و ظرفیت کارگر برای انجام وظایف بستگی دارد. بنابراین نیازهای شغل و توانایی کارگر دو جزء اصلی و لاینفک هستند که باید به گونه‌ای متناسب با یکدیگر برنامه‌ریزی شوند. نبود تطابق و تناسب میان ظرفیت‌های جسمانی انسان و نوع کاری که او انجام می‌دهد یا مسئولیتی که بر عهده وی گذاشته می‌شود، سبب بروز مسائل و مشکلات بسیاری می‌شود. بنابراین تطابق بین کارگر و شغل و داشتن آمادگی جسمانی کافی فرد در مشاغل، اهمیت بسیار بالایی دارد و بهتر است کارکنان در بدو ورود از نظر تناسب پزشکی یا ظرفیت فیزیکی برای تأمین نیازهای مهم شغل، از نظر ویژگی‌های فیزیولوژیکی، بیومکانیکی یا روانشناختی، مورد ارزیابی قرار گیرند. در نتیجه می‌توان کاری متناسب با توانمندی‌های فرد به او سپرد. بدین ترتیب، افزون بر حفظ تندرستی و توانایی جسمی انسان، میزان تولید و بهره‌وری وی نیز افزایش خواهد یافت. علاوه بر این با جلوگیری از غرامت‌های پرداختی به کارگران و پیشگیری از بیماری‌ها و صدمات کاری، سرمایه‌های کارفرمایان، صنایع و سازمان‌ها حفظ خواهد شد.

در این راستا با تجربه نویسندگان در ارتباط با بررسی تناسب ظرفیت هوازی در بین دانشجویان فوریت‌های پزشکی، بررسی تعادل در بین کارگران ساختمانی و چاپ کتاب‌های آزمون‌های تعیین حداکثر اکسیژن مصرفی جهت ارزیابی تناسب قلبی-

ریوی؛ تعادل بدن و روش‌های ارزیابی آن، کتاب حاضر برای مقاطع کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری رشته‌های مهندسی بهداشت حرفه‌ای، ارگونومی، طب کار، HSE (ایمنی، بهداشت و محیط‌زیست)، مهندسی صنایع، علوم ورزشی و سایر رشته‌های مرتبط، تألیف و ترجمه شده است و نقطه‌ی قوت آن بررسی و شرح روش‌های مختلف سنجش تناسب فرد با کار می‌باشد.

کتاب پیش‌رو شامل ۹ فصل است که فصل اول تاریخچه و توسعه را شامل می‌شود. در فصل دوم به رویکرد سنتی معاینات پزشکی و در فصول سوم، چهارم و پنجم کتاب به ترتیب به ارزیابی و آنالیز شغلی؛ آنالیز نیازهای فیزیکی و آنالیز توانایی‌های فیزیکی پرداخته خواهد شد. ارزیابی ظرفیت عملکردی؛ تطابق‌ها، محدودیت‌ها و معلولین؛ تئوری تطابق شغلی و برخی ملاحظات قانونی به ترتیب در فصل‌های ششم، هفتم، هشتم و نهم مطرح می‌گردند.

نویسندگان این مجموعه امیدوارند که این اثر بتواند کمبود منابع علمی موجود در زمینه "تناسب با کار: نقش آنالیز نیازهای فیزیکی و ارزیابی ظرفیت فیزیکی" در محیط‌های دانشگاهی، صنعتی، مشاغل، شرکت‌ها و سازمان‌های کوچک تا بزرگ را تامین و در نتیجه انتخاب دانشجویان، کارکنان، ورزشکاران و غیره را تا حدی برطرف و گوشه‌ای از نیاز اساتید، متخصصین و کارشناسان در این مقوله را مرتفع نماید.

فهرست مطالب

۱۷.....	تاریخچه و توسعه
۱۸.....	۱-۱- زمینه
۲۰.....	۲-۱- ریشه معاینات پزشکی شغلی
۲۱.....	۳-۱- اهمیت پزشکی در اصلاحات اجتماعی قرن نوزدهم
۲۲.....	۴-۱- نقش بیمه اجتماعی و جبران خسارت کارگران
۲۴.....	۵-۱- توسعه معاینات پزشکی سلامت-محور سیستماتیک
۳۲.....	۶-۱- تطابق شغلی
۳۴.....	۷-۱- آنالیز نیازهای فیزیکی (PDA)
۳۴.....	۸-۱- ارزیابی ظرفیت عملکردی (FCA)
۳۷.....	رویکرد سنتی معاینات پزشکی
۳۸.....	۱-۲- مقدمه
۴۰.....	۲-۲- ماهیت معاینه تناسب برای کار
۴۱.....	۱-۲-۲- اهداف معاینه تناسب برای کار
۴۴.....	۳-۲- ویژگی‌های فیزیکی
۴۴.....	۴-۲- ویژگی‌های حسی
۴۴.....	۵-۲- تست عملکرد
۴۴.....	۶-۲- سیستم‌های اصلی
۴۵.....	۱-۶-۲- پرسشنامه به عنوان یک ابزار معاینه
۴۷.....	۲-۶-۲- معاینه با اشعه ایکس
۴۹.....	۷-۲- طبقه‌بندی‌های پزشکی و مقیاس‌های معلولیت
۵۳.....	۱-۷-۲- محدودیت‌های کاری
۵۴.....	۲-۷-۲- علل عدم پذیرش
۵۶.....	۸-۲- سوابق و وضع یافته‌ها

۵۶	۹-۲- اثربخشی و اعتبار معاینات قبل از استخدام.....
۶۱	ارزیابی و آنالیز شغل.....
۶۲	۱-۳- مقدمه.....
۶۴	۲-۳- تعاریف.....
۶۷	۳-۳- رویکردهای کیفی ارزیابی شغل.....
۶۷	۱-۳-۳- رتبه‌بندی.....
۶۸	۲-۳-۳- طبقه‌بندی.....
۷۱	۳-۳-۳- آنالیز شغل USES.....
۷۹	۴-۳-۳- آنالیز کاربردی شغل.....
۸۹	۴-۳- رویکردهای کمی ارزیابی شغل.....
۸۹	۱-۴-۳- امتیازدهی.....
۹۳	۲-۴-۳- فهرست‌های وظیفه.....
۹۹	۳-۴-۳- سایر سیستم‌های امتیازدهی.....
۱۰۱	آنالیز نیازهای فیزیکی.....
۱۰۲	۱-۴- مقدمه.....
۱۰۳	۲-۴- اصول آنالیز نیازهای فیزیکی (PDA).....
۱۰۴	۱-۲-۴- معیارهای استفاده از PDA.....
۱۰۴	۲-۲-۴- رویکرد ارزیابی.....
۱۰۶	۳-۲-۴- ثبت و ضبط داده‌ها.....
۱۰۷	۴-۲-۴- بحرانیت وظایف.....
۱۰۹	۳-۴- تکنیکهای PDA.....
۱۰۹	۱-۳-۴- آنالیز نیازهای فیزیکی شغل.....
۱۱۳	۲-۳-۴- رویکرد AET.....
۱۱۹	۳-۳-۴- مکمل H-AET.....

۱۲۳	۴-۳-۴- روش پروفایل شغل
۱۳۱	۵-۳-۴- روش PDA ضروری
۱۳۳	۴-۴- سیستم‌های گرافیکی و نمادی
۱۳۵	۲-۴-۴- کدگذاری پوسچر
۱۳۷	۳-۴-۴- نشانگذاری نمادی
۱۴۰	۵-۴- مؤلفه بیومکانیکی نیازمندی‌های وظیفه
۱۴۸	۱-۵-۴- معیارهای قانونی
۱۵۰	آنالیز توانایی‌های فیزیکی
۱۵۱	۱-۵- مقدمه
۱۵۳	۲-۵- کمی‌سازی درک تلاش
۱۵۴	۱-۲-۵- مقیاس‌گذاری نسبت
۱۵۵	۲-۲-۵- مقیاس‌گذاری طبقه‌بندی
۱۵۵	۳-۲-۵- مقیاس‌های رتبه‌بندی
۱۵۷	۴-۲-۵- مقیاس‌گذاری مقبولیت (قابل قبول بودن)
۱۵۸	۳-۵- فاکتورهای فیزیکی موثر در درک تلاش
۱۶۲	۴-۵- کاربرد آنالیز شغل
۱۶۴	۵-۵- تکنیک آنالیز توانایی‌های فیزیکی
۱۶۵	۶-۵- سیستم رتبه‌بندی PAAM/WCAM
۱۶۷	۱-۶-۵- پرسشنامه اطلاعات بیوگرافی
۱۶۷	۲-۶-۵- پرسشنامه رتبه‌بندی WCAM
۱۷۳	۳-۶-۵- رتبه‌بندی PAAM
۱۷۵	۴-۶-۵- نوع و تعداد ارزیابی‌کنندگان مورد استفاده
۱۸۰	ارزیابی ظرفیت عملکردی
۱۸۱	۱-۶- مقدمه