

---

## इकाई 11 कर्मचारी सुरक्षा और स्वास्थ्य\*

---

### संरचना

- 11.0 उद्देश्य
- 11.1 प्रस्तावना
- 11.2 कर्मचारी सुरक्षा और स्वास्थ्य
- 11.3 दुर्घटनाओं के कारण और रोकथाम
- 11.4 कार्यस्थल के खतरे और उनकी रोकथाम
- 11.5 व्यावसायिक सुरक्षा को बढ़ावा देना
- 11.6 संक्षेप
- 11.7 संदर्भ
- 11.8 शब्दवली
- 11.9 अपनी प्रगति की जाँच कीजिए के उत्तर
- 11.10 इकाई अंत प्रश्न
- 11.11 क्रियाकलाप

---

### 11.0 उद्देश्य

---

इस इकाई को पढ़ने के बाद आप;

- कर्मचारी सुरक्षा और स्वास्थ्य पर चर्चा कर सकेंगे;
- दुर्घटनाओं के कारणों और रोकथाम का वर्णन कर सकेंगे;
- कार्यस्थल के खतरों और उनकी रोकथाम की व्याख्या कर सकेंगे; और
- व्यावसायिक सुरक्षा को बढ़ावा देने के तरीकों पर चर्चा करें।

---

### 11.1 प्रस्तावना

---

सुश्री शीला (A2Z की मानव संसाधन प्रबंधक) संगठन को श्रमिकों के बीच सुरक्षा उपकरणों के उपयोग को बढ़ावा देने के लिए एक हस्तक्षेप रणनीति विकसित करने में मदद की ज़रूरत थी और उन्हें लगा कि यामिनी (इग्नू से प्रशिक्षु) और अन्य प्रशिक्षु भी मदद कर सकते हैं। इसलिए सुश्री शीला ने सभी प्रशिक्षुओं और उनके मानव संसाधन कर्मचारियों के साथ चर्चा की कि कैसे एक प्रभावी जागरूकता कार्यक्रम आयोजित किया जा सकता है।

सुश्री शीला: सभी को सुप्रभात

प्रशिक्षु: गुड मॉर्निंग मैम।

**सुश्री शीला:** ठीक है, जैसा कि आप जानते हैं कि कर्मचारियों की सुरक्षा और स्वास्थ्य बहुत महत्वपूर्ण है। और मुझे लगता है कि हमारे कर्मचारियों के बीच सुरक्षा उपकरणों के उपयोग को बढ़ावा देने के लिए, कुछ हस्तक्षेप रणनीति होना महत्वपूर्ण है। इसलिए आज हम यहां इस बात पर चर्चा करने के लिए हैं कि हमारे संगठन में श्रमिकों के बीच सुरक्षा उपकरणों के उपयोग को बढ़ावा देने के लिए हम कौन सी हस्तक्षेप रणनीति विकसित कर सकते हैं।

प्रशिक्षु विचारों से भरे हुए थे और एक-एक करके उन्होंने अपने विचार साझा किए।

**यामिनी:** मैम, हम इस बारे में जागरूकता कार्यक्रम चला सकते हैं कि सुरक्षा उपकरणों का उपयोग करना कितना महत्वपूर्ण है। हम निर्माण क्षेत्र में पोस्टर लगा सकते हैं और कार्य पर सुरक्षा उपकरण के उपयोग के महत्व पर एक स्थानीय हस्ती द्वारा एक वार्ता का आयोजन भी कर सकते हैं।

**सलीम:** मैम, मुझे लगता है कि सुरक्षा उपकरणों के उपयोग के महत्व को जानने के अलावा, यह जानना भी महत्वपूर्ण है कि सुरक्षा उपकरणों का उपयोग कैसे किया जाता है, इसलिए हम सुरक्षा उपकरणों का उचित तरीके से उपयोग करने के बारे में एक कार्यशाला कर सकते हैं।

**मैरी:** मैम, मैं यह भी सुझाव देना चाहती हूँ कि हम उन श्रमिकों के लिए एक पुरस्कार रख सकते हैं जो सुरक्षा उपकरणों का उचित तरीके से उपयोग करने में विशेष हैं और हम इसे मासिक आधार पर या इसी तरह से प्राप्त कर सकते हैं। या हम नोटिस बोर्ड पर कार्यकर्ता की तस्वीर भी प्रदर्शित कर सकते हैं।

**चरणदीप:** मैम, मुझे यह भी लगता है कि हम प्रशिक्षु और मानव संसाधन विभाग के कर्मचारी लंच के समय श्रमिकों के साथ बातचीत कर सकते हैं और अनौपचारिक रूप से उनसे बात कर सकते हैं कि सुरक्षा उपकरणों का उपयोग करना कितना महत्वपूर्ण है।

सुश्री शीला ने सभी विचारों को नोट किया और वह बहुत प्रभावित हुई और उन्हें पता था कि सुरक्षा उपकरणों के उपयोग को बढ़ावा देने के लिए उनका हस्तक्षेप कार्यक्रम प्रशिक्षु की मदद और समर्थन से सफल होने जा रहा है।

जैसा कि हमने ऊपर चर्चा की, संगठन के सुचारू और प्रभावी कार्यकाज के लिए सुरक्षा और स्वास्थ्य या कर्मचारी महत्वपूर्ण है। और इस संबंध में संगठन द्वारा विभिन्न हस्तक्षेप रणनीतियों को लागू किया जा सकता है। वर्तमान इकाई में, हम कर्मचारी के स्वास्थ्य और सुरक्षा पर ध्यान देंगे और इस पर भी ध्यान देंगे कि इसे कैसे बढ़ावा दिया जाए।

---

## 11.2 कर्मचारी सुरक्षा और स्वास्थ्य

---

मानव संसाधन प्रबंधन के महत्वपूर्ण कार्यों में से एक कर्मचारी सुरक्षा और स्वास्थ्य पर ध्यान केंद्रित करना है। सुरक्षा की कमी और जो कर्मचारी स्वस्थ नहीं हैं, उनके कारण उत्पादकता में कमी आएगी। जब दुर्घटनाओं की बात आती है तो संसाधनों की बर्बादी भी होती है और कर्मचारी की जान को खतरा हो सकता है। इसलिए, दुर्घटनाओं से बचने और कर्मचारियों के स्वस्थ रहने को सुनिश्चित करने के लिए अत्यधिक सावधानी बरतने की आवश्यकता है। इस प्रकार, संगठन और मानव संसाधन विभाग को यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता है कि कर्मचारियों को अनुकूल और सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान किया जाए। इसके अलावा, यह भी उपाय किए जाने की आवश्यकता

है कि कर्मचारी एक संगठनात्मक ढांचे में कुछ विषाक्त पदार्थों, या ऐसे तत्वों के संपर्क में न आएँ जो उनके स्वास्थ्य को प्रभावित कर सकते हैं। उदाहरण के लिए, ऑपरेटिंग मशीनरी के कारण तेज आवाज कर्मचारियों की सुनने की क्षमता पर प्रभाव डाल सकती है। इसलिए, कर्मचारियों को इयरप्लग जैसे सुरक्षा उपकरण प्रदान करने की आवश्यकता है।

कर्मचारी सुरक्षा और स्वास्थ्य के संदर्भ में, हम सुरक्षा खतरों और स्वास्थ्य खतरों के बारे में चर्चा कर सकते हैं। सुरक्षा को सरल शब्दों में दुर्घटनाओं की अनुपस्थिति के रूप में समझाया जा सकता है या इसे सुरक्षा के रूप में भी वर्णित किया जा सकता है जो किसी भी दुर्घटना को रोकने और उन्हें किसी भी खतरे से बचाने के लिए श्रमिकों को प्रदान की जाती है। कार्यस्थल पर, कार्य की प्रकृति के आधार पर, श्रमिकों से सुरक्षात्मक गूगल, दस्ताने आदि का उपयोग करने की अपेक्षा की जाती है। इस इकाई के अगले उपभाग में हम दुर्घटनाओं के कारणों और रोकथाम के बारे में विस्तार से चर्चा करेंगे। सुरक्षा खतरों को कार्य के माहौल से संबंधित स्थितियों के रूप में समझाया जा सकता है जिससे कर्मचारियों को नुकसान हो सकता है। सुरक्षा खतरों का एक उदाहरण फिसलन वाली मंजिल हो सकती है।

स्वास्थ्य को बीमारी या बीमारी की अनुपस्थिति के रूप में नहीं बल्कि शारीरिक, मानसिक, आध्यात्मिक और सामाजिक कल्याण की स्थिति के रूप में समझाया जा सकता है। स्वास्थ्य खतरों को कार्य के माहौल की विशेषताओं के रूप में समझाया जा सकता है जो व्यवस्थित रूप से और धीरे-धीरे कर्मचारियों के स्वास्थ्य पर नकारात्मक प्रभाव डाल सकते हैं। स्वास्थ्य संबंधी खतरे का एक उदाहरण तेज आवाज के संपर्क में आना हो सकता है जिससे सुनने से संबंधित समस्याएं हो सकती हैं।

हमें यहां यह भी याद रखने की जरूरत है कि कर्मचारी सुरक्षा और स्वास्थ्य से संबंधित मुद्दे हर उद्योग में अलग-अलग होंगे। एक उद्योग में जिसमें रसायनों का उपयोग शामिल है, रसायनों के छलकने के कारण होने वाली दुर्घटनाओं से बचने के लिए उपयुक्त देखभाल की आवश्यकता होती है और जहरीले पदार्थों के अंतःश्वसन के कारण स्वास्थ्य संबंधी खतरे होते हैं। एक संगठन में जहां कर्मचारियों को दीर्घकाल तक कंप्यूटर का उपयोग करना पड़ता है, यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता है कि कर्मचारी बीच में उपयुक्त ब्रेक लें और दीर्घकाल तक कुर्सी पर बैठने के कारण मुद्दों से बचने के लिए उपयुक्त अभ्यास का भी सुझाव दिया जा सकता है। विनिर्माण उद्योगों में मशीनों पर कार्य करते समय दुर्घटनाएं हो सकती हैं। इस प्रकार, मशीनों को उपयुक्त गार्ड की आवश्यकता होती है और कर्मचारियों को मशीनरी का उपयोग करते समय या जहरीले पदार्थों को संभालते समय उपयुक्त सुरक्षा उपकरणों का उपयोग करने की आवश्यकता होती है। यहां तक कि उन कार्यालयों में भी जहां कई कंप्यूटर या इलेक्ट्रॉनिक उपकरण हैं, इस बात का ध्यान रखा जाना चाहिए कि तार ठीक से लगे हों और ढीले न हों जिससे ट्रिपिंग और गिरने से चोट लग सकती है। बिजली के झटके के संपर्क में आने वाले कर्मचारियों के बारे में उचित विद्युत कनेक्शन के लिए भी ध्यान रखा जाना चाहिए।

यह सुनिश्चित करने के लिए भी सावधानी बरतने की आवश्यकता है कि कर्मचारी स्वास्थ्य संबंधी मुद्दों के कारण अनुपस्थित न रहें क्योंकि इससे कार्य के महत्वपूर्ण घंटों का नुकसान हो सकता है। कर्मचारियों के स्वस्थ रहने को सुनिश्चित करने के लिए नियमित जांच और चिकित्सा सुविधाएं उपलब्ध कराई जा सकती हैं। इसके अलावा कई संगठनों में, कर्मचारी उच्च स्तर के तनाव का अनुभव कर सकते हैं। इस संबंध में कर्मचारियों के लिए उपयुक्त तनाव प्रबंधन कार्यक्रम आयोजित किया जा सकता है।

मानसिक स्वास्थ्य के साथ-साथ शारीरिक स्वास्थ्य पर भी ध्यान देने की आवश्यकता है।

इस संबंध में हम कुल स्वास्थ्य की उपलब्धि के लिए अभ्यास (पीएटीएच) के बारे में भी उल्लेख कर सकते हैं जिसे ग्रैनिच एट अल (2006) द्वारा निर्धारित किया गया था जिसे पाथ (कुल स्वास्थ्य की उपलब्धि के लिए अभ्यास) कहा जाता है। पाथ मॉडल कार्यस्थल पर स्वस्थ प्रथाओं से संबंधित है और संगठन के साथ-साथ कर्मचारी पर भी सकारात्मक प्रभाव डाल सकता है। इस मॉडल में निम्नलिखित शामिल हैं:

- **स्वस्थ कार्यस्थल प्रथाएं:** स्वस्थ कार्यस्थल प्रथाओं के पांच पहलुओं को यहां शामिल किया जा सकता है, अर्थात् कार्य-जीवन संतुलन, कर्मचारी वृद्धि और विकास, कर्मचारी स्वास्थ्य और सुरक्षा, मान्यता और कर्मचारी भागीदारी।
- **कर्मचारी कल्याण :** कर्मचारी के शारीरिक, मानसिक और भावनात्मक पहलुओं पर ध्यान केंद्रित करके कर्मचारी की भलाई को बढ़ावा दिया जा सकता है। कर्मचारी की भलाई के कुछ संकेतकों में शामिल हैं, सकारात्मक शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य, तनाव का निम्न स्तर, उच्च प्रेरणा, प्रतिबद्धता, प्रेरणा और नैतिक। इसमें सकारात्मक संगठनात्मक माहौल भी शामिल है।
- **संगठनात्मक सुधार:** संगठनात्मक सुधार में प्रतिस्पर्धात्मक लाभ, प्रदर्शन और उत्पादकता, अनुपस्थिति और आवर्त, घटी हुई दुर्घटनाएं और चोट दर, बढ़ी हुई लागत बचत, चयनात्मकता, बेहतर सेवा और उत्पाद की गुणवत्ता और बेहतर ग्राहक सेवा और संतुष्टि शामिल हैं।

इस प्रकार, पाथ मॉडल एक संगठन में एक अनुकूल वातावरण बनाने में मदद कर सकता है जो कर्मचारी सुरक्षा और स्वास्थ्य को बढ़ावा देने में मदद कर सकता है।

### अपनी प्रगति की जाँच कीजिए 1

1) सुरक्षा क्या है?

.....

.....

.....

.....

.....

---

## 11.3 दुर्घटनाओं के कारण

---

आइए हम अपनी चर्चा की शुरुआत इस बात से करें कि दुर्घटनाएं क्या हैं और दुर्घटनाएं कं क्या कारण हैं।

दुर्घटना को एक ऐसी घटना की व्याख्या की जा सकती है जो अप्रत्याशित है और जिससे उत्पादन संबंधी गतिविधियों में रुकावट आती है। कारखाना अधिनियम, 1948 के अनुसार: "यह एक औद्योगिक प्रतिष्ठान में एक ऐसी घटना है, जो एक ऐसे व्यक्ति को शारीरिक चोट पहुंचाती है जो उसे अगले 48 घंटों में अपने कर्तव्यों को फिर से शुरू करने के लिए अयोग्य बना देता है।" इस प्रकार, इसे एक ऐसी घटना के रूप

में कहा जा सकता है जो नियोजित या अपेक्षित नहीं है और इस घटना में कार्रवाई, किसी व्यक्ति या वस्तु या पदार्थ की प्रतिक्रिया से व्यक्तिगत चोट लगती है।

श्रमिक मुआवजा अधिनियम, 1923 के अनुसार "एक कर्मचारी को एक व्यक्तिगत चोट जो एक दुर्घटना या एक व्यावसायिक बीमारी के कारण हुई है और जो रोजगार के दौरान या उससे उत्पन्न होती है और जो ऐसे कर्मचारी को अभिप्रेरणा का हकदार बना सकती है।"

एक संगठनात्मक व्यवस्था में, दुर्घटनाओं के कारणों की पहचान करना महत्वपूर्ण है क्योंकि दुर्घटनाएं भलाई या कर्मचारी पर हानिकारक प्रभाव डाल सकती हैं, संगठन के कार्यकाज और उत्पादकता में हस्तक्षेप कर सकती हैं और कर्मचारियों के मनोबल और प्रेरणा को भी प्रभावित कर सकती हैं।

दुर्घटनाओं को बड़ी और छोटी दुर्घटनाओं में वर्गीकृत किया जा सकता है। ऐसी दुर्घटनाएँ जिनके कारण कर्मचारी की मृत्यु हो जाती है या घायल कर्मचारी को स्थायी या दीर्घकाल तक विकलांगता का शिकार होना पड़ता है, उसे बड़ी दुर्घटनाएँ कहा जा सकता है। ऐसी दुर्घटनाएँ जिनमें मामूली चोट लगती है जैसे कट और चोट के कारण घायल कर्मचारी को अक्षम नहीं किया जाता है, इसे मामूली दुर्घटना कहा जा सकता है।

इसके अलावा, कर्मचारियों द्वारा चोटों का अनुभव आंतरिक या बाहरी हो सकता है। आंतरिक चोट में, बाहरी चोट के संकेत नहीं हो सकते हैं, लेकिन कर्मचारी को हड्डियों के फ्रैक्चर या आंतरिक रक्तस्राव आदि का अनुभव हो सकता है। बाहरी चोट को चोट के निशान जैसे कट और घाव आदि से दर्शाया जाता है। दुर्घटना प्रकृति में स्थायी या अस्थायी भी हो सकती है। जब चोट लगने से घायल कर्मचारी की विकलांगता हो जाती है, तो यह स्थायी होता है। जबकि, जब कोई घायल कर्मचारी थोड़े समय के लिए ही अपंग हो जाता है, तो इसे अस्थायी दुर्घटना कहा जाता है।

### 11.3.1 दुर्घटनाओं के कारण

दुर्घटनाएं स्वचालित नहीं होती हैं और दुर्घटनाओं के एक नहीं बल्कि कई कारण हो सकते हैं; इस उप-भाग में, हम देखेंगे कि दुर्घटनाओं के कारण क्या हैं। दुर्घटनाओं के कारण असुरक्षित स्थिति और असुरक्षित कृत्यों की श्रेणियां हो सकती हैं।

**असुरक्षित परिस्थितियाँ:** जब हम असुरक्षित परिस्थितियों की बात करते हैं, तो हमारा तात्पर्य उस कार्य वातावरण से है जो असुरक्षित हो सकता है। जैसा कि हम जानते हैं कि कई उद्योग अपने उत्पादन में भारी मशीनरी, रसायन, जहरीले पदार्थ आदि का उपयोग करते हैं। किसी उद्योग की उत्पादन इकाई में ऐसी इकाइयाँ, मशीनें, तार, उपकरण, कच्चा माल आदि हो सकते हैं जो कर्मचारियों के लिए खतरा पैदा कर सकते हैं। इस प्रकार, असुरक्षित स्थितियों में ऐसे उपकरण और मशीनरी शामिल हो सकते हैं जिनमें उपयुक्त सुरक्षा गार्ड नहीं हैं, उपकरण और मशीनरी जो दोषपूर्ण हैं, प्रक्रियाएं जो खतरनाक, अपर्याप्त, भीड़भाड़ वाली, अतिभारित भंडारण, उचित रोशनी की कमी, पर्याप्त वेंटिलेशन की कमी हो सकती हैं। दुर्घटनाएं इसके परिणामस्वरूप भी हो सकती हैं यदि हीटिंग या असुविधाजनक तापमान से संबंधित समस्याएं हैं। आर्द्र परिस्थितियाँ, अस्वास्थ्यकर वातावरण और हवा में धूल और धुएं की उपस्थिति भी दुर्घटनाओं का कारण बन सकती है।

एक संगठन में कुछ खतरनाक क्षेत्र भी हो सकते हैं, जहां दुर्घटनाओं की संभावना अधिक होती है। यह सड़क पर कुछ मोड़ों के समान है जो बढ़ती दुर्घटनाओं के

कारण खतरनाक क्षेत्र के रूप में चिह्नित हैं। किसी संगठन में इन खतरे क्षेत्रों की पहचान करना महत्वपूर्ण है।

किसी संगठन में दुर्घटनाएं जिन्हें असुरक्षित परिस्थितियों के लिए जिम्मेदार ठहराया जा सकता है, वे हो सकती हैं:

- भारी कच्चे माल और उत्पादों को उठाने और स्थानांतरित करने के लिए मशीनों के उपयोग से संबंधित दुर्घटनाएँ। जैसे फोर्कलिफ्ट आदि का उपयोग करते समय।
- मशीनों का उपयोग करते समय दुर्घटनाएँ धातुओं को काटने या काटने, लकड़ी काटने (जैसे आरी) कर सकती हैं।
- ट्रांसमिशन मशीनरी जैसे गियर, पुली आदि का उपयोग करते समय दुर्घटनाएँ।
- हथौड़े, पेचकस आदि औजारों के प्रयोग के दौरान दुर्घटनाएँ।
- बिजली के तार जैसे बिजली के उपकरणों आदि से संबंधित दुर्घटनाएँ।
- दुर्घटनाएँ जो रसायनों और जहरीले पदार्थोंको संभालने के दौरान हो सकती हैं।
- फिसलन वाले फर्श या सीढ़ी, पैदल मार्ग और सीढ़ी के कारण दुर्घटनाएँ।

उपरोक्त के अलावा दुर्घटनाओं को थकान के लिए भी जिम्मेदार ठहराया जा सकता है जो कर्मचारियों को कार्य पर अनुभव हो सकता है। कार्यस्थल का वातावरण भी एक महत्वपूर्ण पहलू है और यह किसी संगठन में दुर्घटनाओं की दर निर्धारित कर सकता है। किसी संगठन में दुर्घटनाओं की दर के लिए कार्य अनुसूची भी एक योगदानकर्ता हो सकती है।

दबाव एक और पहलू है क्योंकि एक कर्मचारी के पास कार्य करने के लिए उच्च दबाव होता है, दुर्घटनाओं में शामिल होने की अधिक संभावना होती है। इसके अलावा, संगठन में तत्काल वरिष्ठ और नेता भी इस संबंध में एक भूमिका निभा सकते हैं क्योंकि उन्हें संगठन में सुरक्षा और सुरक्षा संबंधी मुद्दों के महत्व को आत्मसात करने के साथ-साथ सुरक्षा संबंधी मानदंडों और नियमों को लागू करना है। एक पर्यवेक्षक जो हावी हो रहा है या कर्मचारियों के साथ सकारात्मक संबंध नहीं रखता है, वह ऐसा वातावरण भी बना सकता है जिससे दुर्घटनाओं की उच्च दर हो सकती है।

अत्यधिक अनुपस्थिति, छंटनी, कर्मचारियों के बीच शत्रुता का माहौल आदि भी दुर्घटनाओं का कारण बन सकते हैं।

**असुरक्षित कार्य:** इस संदर्भ में हम मानवीय भूल की चर्चा करेंगे। दुर्घटनाओं के प्रमुख कारणों में से एक मानवीय त्रुटि हो सकती है और दुर्घटनाओं को रोकने के लिए इस पर भी ध्यान देने की आवश्यकता है। दुर्घटनाएं असुरक्षित परिस्थितियों के अलावा असुरक्षित कृत्यों का परिणाम हो सकती हैं। यह कर्मचारी के व्यवहार को दर्शाता है जिसे असुरक्षित कहा जा सकता है। कर्मचारी की ओर से असुरक्षित कार्य दुर्घटना की प्रवृत्ति के कारण भी हो सकते हैं। दुर्घटना की प्रवृत्ति को एक व्यक्ति की अक्सर दुर्घटनाएं होने की प्रवृत्ति के रूप में समझाया जा सकता है, जिसे उस व्यक्ति की विशेषताओं के लिए जिम्मेदार ठहराया जा सकता है जो प्रकृति में स्थिर और लगातार हैं।

डेसलर (2015) के अनुसार, कुछ व्यक्तित्व लक्षण जो किसी कर्मचारी को दुर्घटनाओं का शिकार बना सकते हैं, उनमें शामिल हैं

- **पात्रता:** हो सकता है कि कर्मचारी को इस बात का कोई कारण न दिखे कि कार्य गतिविधि को करते समय उसे गति न देने या सुरक्षा उपकरण या गार्ड का उपयोग न करने की आवश्यकता क्यों है।
- **अधीरता:** कर्मचारी हमेशा कार्य गतिविधि को पूरा करने की जल्दी में हो सकता है।
- **आक्रामकता:** कर्मचारी कार्य करते समय कुछ आक्रामकता दिखा सकता है, जैसे, वह रसायन डालने आदि के दौरान सावधान नहीं हो सकता है।
- **व्याकुलता:** कर्मचारी अक्सर विचलित होता है और कार्य गतिविधि पर ध्यान केंद्रित नहीं करता है। वह फोन पर हो सकता है या कार्य गतिविधि करते समय खाने या धूम्रपान आदि में शामिल हो सकता है।

दुर्घटनाएं कम या धुंधली दृष्टि जैसे दृष्टि संबंधी मुद्दों वाले कर्मचारी के कारण भी हो सकती हैं। उम्र और सेवा भी कई पहलुओं में से एक हो सकता है। व्यक्तिगत मुद्दों वाले या निजी जीवन में कुछ कठिनाइयों से गुजरने वाले या तनाव में रहने वाले कर्मचारी कार्य गतिविधि पर ध्यान केंद्रित नहीं कर पाएंगे और दुर्घटनाओं का खतरा हो सकता है।

कुछ असुरक्षित कृत्यों को निम्नानुसार भी सूचीबद्ध किया जा सकता है:

- बिना पूर्व अनुमति के, बिना अधिकार के, या मशीनों, कौशल या अनुभव के बारे में उपयुक्त जानकारी के बिना मशीनों और उपकरणों के संचालन के कारण दुर्घटनाएँ।
- सुरक्षा उपकरणों का उपयोग करने में विफलता या पर्याप्त तरीके से सुरक्षा उपकरणों का उपयोग न करने के कारण दुर्घटनाएं।
- कार्यस्थल पर खतरनाक सामग्री के निपटान के कारण दुर्घटनाएं।
- कार्य गतिविधि को अनुचित गति से करने के कारण दुर्घटनाएं।
- असुरक्षित उपकरण के उपयोग या असुरक्षित तरीके से उपकरणों का उपयोग करने के कारण दुर्घटनाएं।
- कार्य गतिविधि करते समय सुरक्षा उपकरणों को हटाने के कारण दुर्घटनाएँ।
- ध्यान भटकाने या गाली-गलौज करने, हिंसक व्यवहार करने, कार्यस्थल पर सपने देखने आदि के कारण होने वाली दुर्घटनाएँ।
- दुर्घटना की प्रवृत्ति के कारण या व्यक्ति की कुछ व्यक्तित्व विशेषताओं के कारण दुर्घटनाएं।

## अपनी प्रगति की जाँच कीजिए 2

1) दुर्घटना प्रवणता क्या है?

.....

.....

.....

.....

## 11.4 दुर्घटनाओं की रोकथाम

इकाई के पिछले भाग में, हमने इस बारे में चर्चा की थी कि कैसे असुरक्षित परिस्थितियां और असुरक्षित कार्य दुर्घटना का कारण बनते हैं। वर्तमान खंड में, हम चर्चा करेंगे कि दुर्घटनाओं को कैसे रोका जा सकता है।

इसके कारणों पर ध्यान देकर दुर्घटनाओं की रोकथाम की जा सकती है। इस प्रकार, रोकथाम रणनीतियों पर मुख्य रूप से ध्यान केंद्रित किया जा सकता है:

- यह सुनिश्चित करना कि असुरक्षित स्थितियां कम हों।
- यह सुनिश्चित करना कि असुरक्षित कृत्यों से निपटा जाए और कम किया जाए।

आइए इन दो पहलुओं को ध्यान में रखते हुए दुर्घटनाओं की रोकथाम पर चर्चा करें।

### 11.4.1 असुरक्षित स्थितियों को कम करना सुनिश्चित करना:

दुर्घटनाओं को रोकने के सबसे महत्वपूर्ण पहलुओं में से एक असुरक्षित स्थितियों को कम करना है। कर्मचारियों के कार्य करने के लिए कार्य का माहौल सुरक्षित होना चाहिए। सुरक्षा इंजीनियर इस संदर्भ में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकते हैं और उन्हें नौकरियों को इस तरह से डिजाइन करने की जरूरत है कि भौतिक जोखिम और खतरे दूर हो जाएं। एक सुरक्षित वातावरण सुनिश्चित करने में तत्काल वरिष्ठ और प्रबंधक भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

इस प्रकार, संगठन को यह सुनिश्चित करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाने की आवश्यकता है कि दुर्घटनाओं को रोका जाए और कर्मचारियों की सुरक्षा का ध्यान रखा जाए। इस संबंध में संगठन द्वारा किए गए कुछ उपायों में शामिल हैं:

- सामान्य रखरखाव से संबंधित उपाय जिसमें व्यापक गलियारे, कच्चे माल, औजारों, उपकरणों, उत्पादों आदि का व्यवस्थित और सुरक्षित भंडारण शामिल है। यह सुनिश्चित करना कि फर्श पर्याप्त है और फिसलन या दोषपूर्ण नहीं है, फर्श साफ और सूखे हैं, कार्यस्थल अच्छी तरह से व्यवस्थित हैं। और इसी तरह आग आदि के कारण उभरने वाली आपात स्थिति के दौरान आवश्यक उपकरण ठीक से स्थित हैं।
- उपकरणों और वाहनों के संचालन से संबंधित उपायों में यह सुनिश्चित करना शामिल है कि ब्रेक कार्य करने की स्थिति में हैं, सुरक्षा गार्ड और चेतावनी उपकरण जगह में हैं और कार्य कर रहे हैं, अगर वाहनों और वाहनों का उपयोग किया जाता है तो पहियों को जगह में सुरक्षित किया जाता है और ठीक से फुलाया जाता है, ऐसा कोई उपकरणों नहीं है जिसके ढीले हिस्से दुर्घटना का कारण बन सकते हैं, उपयोग किए गए केबल, जंजीर, हुक आदि जंग या खराब नहीं होते हैं और उपयोग में नहीं होने पर उन्हें सुरक्षित रूप से संग्रहित किया जाता है।
- सीढ़ी, हैंड्रिल, मचान अच्छी स्थिति में होने चाहिए और उन्हें उचित रूप से संग्रहित करने के उपाय किए जाने चाहिए।
- बिजली उपकरणों के उपयोग के संबंध में, उपकरणों के लिए पर्याप्त स्थान उपलब्ध होने की आवश्यकता है, संचालन के बिंदु को उपयुक्त रूप से संरक्षित करने की आवश्यकता है, सुरक्षा गार्ड की आवश्यकता है, पर्याप्त प्रकाश व्यवस्था



उपलब्ध होने की आवश्यकता है, नियंत्रण स्विच के सुलभ होने की आवश्यकता है, सुरक्षा उपकरण जैसे काले चश्मे और दस्ताने आदि कर्मचारियों को प्रदान किए जाने की आवश्यकता है, यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि बिजली उपकरण का संचालन करते समय कर्मचारी ने कोई ढीले कपड़े आदि नहीं पहने हैं, जो उपकरण में फंस सकते हैं।

- हाथ के औजारों के संदर्भ में, उन्हें ठीक से संग्रहीत करने की आवश्यकता होती है और अच्छी स्थिति में होने की भी आवश्यकता होती है। उनका उपयोग करते समय उपयुक्त गार्ड और सुरक्षा उपकरण प्रदान करने की आवश्यकता होती है और उपयोग किए जाने वाले उपकरण कार्य गतिविधि के लिए सही होने चाहिए।
- वेल्डिंग या स्प्रे पेंटिंग करते समय कर्मचारियों को उपयुक्त सुरक्षा उपकरण प्रदान करने के लिए उपाय किए जाने की आवश्यकता है। सुलभ स्थानों पर अग्निशामक यंत्र उपलब्ध कराए जाने चाहिए और वे कार्य करने की स्थिति में होने चाहिए।
- कार्यस्थल पर पर्याप्त वायुसंचार और प्रकाश व्यवस्था की आवश्यकता है।
- संगठन एक नौकरी के खतरे का विश्लेषण भी कर सकता है, जिसे एक ऐसे दृष्टिकोण के रूप में समझाया जा सकता है जिसे हम प्रकृति में व्यवस्थित करते हैं और नौकरी के खतरों को पहचानने और कम करने के लिए उपयोग करते हैं ताकि दुर्घटनाओं को रोका जा सके। व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य प्रशासन, यूएस ने नौकरी के खतरे के विश्लेषण को "कार्यकर्ता के कार्यों, उपकरणों और कार्य के माहौल के बीच संबंधों पर ध्यान केंद्रित करने और स्वीकार्य स्तरों तक संभावित जोखिमों को कम करने के द्वारा समाप्त होने" के रूप में परिभाषित किया है डेसलर (2015, पृष्ठ 544)।
- संगठन के लिए प्रासंगिक नीतियों और मानदंडों का होना भी महत्वपूर्ण है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि कर्मचारी सुरक्षा नियमों का पालन करते हैं और सुरक्षा उपकरणों का उचित तरीके से उपयोग करते हैं।

#### 11.4.2 यह सुनिश्चित करना कि असुरक्षित कार्यों से निपटा जाए और कम किया जाए।

संगठन कर्मचारियों को सबसे सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान कर सकता है लेकिन यदि कर्मचारियों की ओर से असुरक्षित व्यवहार होता है तो दुर्घटनाओं से बचा नहीं जा सकता है। इस प्रकार, दुर्घटनाओं के इस मानवीय आयाम पर ध्यान देना महत्वपूर्ण है। आवश्यकता व्यवहार पर ध्यान केंद्रित करने और हस्तक्षेप रणनीतियों को विकसित करने की है जो सुरक्षित व्यवहार को बढ़ावा दे सकें और कार्यस्थल पर असुरक्षित व्यवहार को कम कर सकें। इस संबंध में संगठन द्वारा निम्नलिखित उपाय किए जा सकते हैं:

- पहली और सबसे महत्वपूर्ण हस्तक्षेप रणनीति कर्मचारियों को सुरक्षा संबंधी मुद्दों, खतरे के क्षेत्रों आदि के बारे में जागरूक करना होगा। औद्योगिक सेटअप में दुर्घटनाओं के वास्तविक केस स्टडीज को भी कर्मचारियों के साथ साझा किया जा सकता है ताकि उन्हें बेहतर तरीके से जागरूक किया जा सके। सुरक्षा उपकरणों का उपयोग करने या सुरक्षित व्यवहार प्रदर्शित करने के महत्व के बारे में पोस्टर भी लगाए जा सकते हैं। कर्मचारियों में जागरूकता पैदा करने के लिए प्रतियोगिताएं और प्रतियोगिताएं भी आयोजित की जा सकती हैं।

- संगठन में सुरक्षा और सुरक्षित व्यवहार के संबंध में नीतियों, मानदंडों और नियमों के बारे में जागरूकता पैदा करने की आवश्यकता है और यदि उनका पालन नहीं किया जाता है तो परिणाम।
- अगला कदम कर्मचारियों को मशीनरी, उपकरण और उपकरणों को पर्याप्त और उचित तरीके से संभालने के लिए प्रशिक्षित करना होगा। कर्मचारियों को उन्हें प्रदान किए गए सुरक्षा उपकरणों का उपयोग करने के लिए भी प्रशिक्षित करने की आवश्यकता है। सुरक्षित व्यवहार प्रदर्शित करने के महत्व को भी कर्मचारियों को समझाने की आवश्यकता है।
- एक कार्य वातावरण बनाना जो सुरक्षित व्यवहार के अनुकूल हो। एक ऐसा वातावरण जिसमें तत्काल वरिष्ठ और प्रबंधक सहायक होते हैं और कर्मचारियों के लिए सुरक्षित व्यवहार के महत्व को प्रभावित करते हैं।
- दृष्टि, श्रवण आदि से संबंधित कुछ प्रासंगिक परीक्षणों के आधार पर कर्मचारियों का चयन और नियुक्ति की जा सकती है। मनोवैज्ञानिक परीक्षण भी व्यक्तित्व कारकों को समझने के लिए प्रशासित किए जा सकते हैं जिन्हें असुरक्षित व्यवहार की अभिव्यक्ति के साथ सहसंबद्ध किया जा सकता है। उम्मीदवार की दुर्घटना की प्रवृत्ति को समझने के लिए परीक्षणों का भी उपयोग किया जा सकता है। असुरक्षित व्यवहार या दुर्घटनाओं के रिकॉर्ड की किसी भी घटना के लिए उम्मीदवारों के जीवनी रिकॉर्ड को भी संदर्भित किया जा सकता है।
- कर्मचारियों को सुरक्षा दिशानिर्देशों और मानदंडों का पालन करने के लिए प्रेरित करने की आवश्यकता है और इस संबंध में कर्मचारियों को सकारात्मक सुदृढीकरण, पुरस्कार और पुरस्कार प्रदान करने के अलावा उन कर्मचारियों को भी दिया जाना चाहिए जो सुरक्षा नियमों और विनियमों का सख्ती और परिश्रम से पालन करते हैं।
- प्रेरणा के अलावा, संगठन को सुरक्षा उपकरणों या सुरक्षा व्यवहारों के प्रति दृष्टिकोण पर भी कार्य करने की आवश्यकता होगी। ऐसी रणनीतियां विकसित करने की आवश्यकता है जो सुरक्षा उपकरणों के उपयोग और सुरक्षा व्यवहार प्रदर्शित करने के प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण विकसित करने पर ध्यान केंद्रित करें।
- संगठन में कर्मचारी सुरक्षा और स्वास्थ्य पर ध्यान केंद्रित करने वाली समिति और टीमों का गठन किया जा सकता है।

तत्काल पर्यवेक्षक और प्रबंधक कर्मचारियों के बीच सुरक्षित व्यवहार को बढ़ावा देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। प्रबंधकों को उन कर्मचारियों को प्रेरणा और सकारात्मक सुदृढीकरण प्रदान करने की आवश्यकता है जो सुरक्षा मानदंडों का पालन करते हैं और कार्यस्थल पर सुरक्षित व्यवहार प्रदर्शित करते हैं। उन्हें कर्मचारियों के साथ इन मुद्दों के बारे में एक खुला संचार करने की भी आवश्यकता है। संगठन के नेता कर्मचारियों के लिए रोल मॉडल के रूप में भी कार्य करते हैं। मानव संसाधन प्रबंधक और मानव संसाधन विभाग भी सुरक्षा मुद्दों को समझने के साथ-साथ उपयुक्त हस्तक्षेप रणनीति विकसित करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाएंगे।

हालांकि, यह याद रखना चाहिए कि कर्मचारी सुरक्षा पूरे संगठन के साथ-साथ प्रबंधन, मानव संसाधन विभाग और प्रत्येक कर्मचारी की जिम्मेदारी है।

- 1) सुरक्षित कार्य परिस्थितियों को सुनिश्चित करने के किसी एक तरीके की सूची बनाएं।

.....

.....

.....

.....

.....

## 11.5 कार्यस्थल के खतरे और उन्हें रोकने के तरीके

पिछले अनुभागों में हमने कर्मचारी स्वास्थ्य और सुरक्षा मुद्दों के बारे में विस्तार से चर्चा की है। हमने दुर्घटनाओं और उन्हें रोकने के तरीकों के बारे में भी बताया। आइए अब हम कार्यस्थल के खतरों के बारे में चर्चा करें। हम पहले ही दुर्घटनाओं के बारे में चर्चा कर चुके हैं। इसके अलावा अन्य कार्यस्थल खतरे भी हो सकते हैं, जिनकी चर्चा इस खंड में की जाएगी।

कार्यस्थल के खतरे केवल दुर्घटनाओं पर ध्यान केंद्रित नहीं करते हैं जो किसी मशीनरी पर कवच की कमी या खराब वायरिंग आदि के कारण हो सकते हैं। यह कर्मचारी द्वारा मादक द्रव्यों के सेवन या कार्य पर कुछ जहरीले पदार्थों के संपर्क जैसे कारण भी हो सकते हैं। एक निर्माण इकाई में द्वितीयक धुआं भी कर्मचारियों के स्वास्थ्य के लिए खतरा बन सकता है। जहरीले धुएं और रसायनों के संपर्क में आने से श्वसन संबंधी समस्याएं, त्वचा में बर्नआउट, जहर आदि जैसी कई समस्याएं हो सकती हैं।

दोषपूर्ण उपकरण या मशीनरी, ढीले तार, मशीनरी पर ढाल की कमी, नुकीले किनारों वाली मशीनों आदि जैसे विनिर्माण व्यवस्था से संबंधित खतरों के अलावा, कार्यस्थल के खतरे कर्मचारी व्यवहार से संबंधित कुछ व्यक्तिगत पहलुओं या कर्मचारी के कारण भी हो सकते हैं। इनमें कार्य गतिविधि करते समय अनावश्यक जोखिम उठाना, सुरक्षा उपकरणों का उपयोग नहीं करना या गलत तरीके से उपयोग नहीं करना, मशीनरी का संचालन करते समय अनुपयुक्त उपकरणों और उपकरणों का उपयोग करना, शॉर्टकट लेना और निर्धारित प्रक्रिया का पालन न करना आदि शामिल हैं।

हम कुछ महत्वपूर्ण कारकों को देखेंगे जो कार्यस्थल के खतरों को जन्म दे सकते हैं और उन्हें कैसे रोका जा सकता है

- **तनाव और बर्नआउट:** तनाव भी कर्मचारी स्वास्थ्य और सुरक्षा का एक महत्वपूर्ण पहलू है। कर्मचारी कार्यस्थल पर तनाव का अनुभव कर सकते हैं और यदि उन्हें प्रभावी ढंग से प्रबंधित नहीं किया गया, तो इसका उनके स्वास्थ्य और सुरक्षा पर प्रभाव पड़ सकता है। तनाव और तनाव प्रबंधन को इस पाठ्यक्रम की इकाई 12 में शामिल किया जाएगा,

हालांकि वर्तमान इकाई में, हम कुछ ऐसे तनावों के बारे में चर्चा करेंगे जिनका कर्मचारी कार्यस्थल पर सामना करते हैं। स्ट्रेसर्स उत्तेजना हैं जो तनाव का कारण बनते हैं और ऐसे कई तनाव हैं जो कर्मचारियों द्वारा अनुभव किए जाते हैं जो एक कर्मचारी को तनाव का अनुभव करा सकते हैं। एक संगठनात्मक व्यवस्था में,

भूमिका तनाव, भूमिका अस्पष्टता, भूमिका संघर्ष, भूमिका अधिभार, उच्च कार्यभार, पारस्परिक संघर्ष, संगठनात्मक बाधाओं और कथित नियंत्रण जैसे विभिन्न कारकों के कारण व्यावसायिक या कार्य तनाव का अनुभव किया जा सकता है।

तनाव तब भी अनुभव किया जा सकता है जब कोई व्यक्ति कार्य और पारिवारिक जीवन को संतुलित करने में सक्षम नहीं होता है। इस प्रकार, संगठनों को न केवल कर्मचारी के कार्य जीवन पर बल्कि व्यक्तिगत जीवन पर भी ध्यान केंद्रित करने की आवश्यकता है और साथ ही व्यक्तिगत जीवन में कर्मचारी द्वारा सामना किए जाने वाले मुद्दों का उसके कार्य जीवन पर प्रभाव पड़ सकता है और इसके विपरीत। भावनात्मक श्रम के परिणामस्वरूप कर्मचारी भी तनाव का अनुभव कर सकता है। भावनात्मक श्रम को नौकरी पर एक कर्मचारी द्वारा सामना की जाने वाली भावात्मक मांगों के रूप में समझाया जा सकता है। जब कार्य पर कर्मचारियों को कुछ नकारात्मक भावनाओं का सामना करने की आवश्यकता हो सकती है या उनसे संगठनात्मक लक्ष्य प्राप्त करने के लिए अपनी वास्तविक भावनात्मक स्थिति को दबाने की उम्मीद की जाती है, जिसके परिणामस्वरूप कर्मचारी को भावनात्मक श्रम का अनुभव हो सकता है।

उपरोक्त के अलावा, विभिन्न संगठनात्मक पहलू जैसे विलय और अधिग्रहण, संगठन में तकनीकी परिवर्तन, छंटनी आदि का भी कर्मचारियों पर प्रभाव पड़ सकता है और वे तनाव विकसित कर सकते हैं।

बर्नआउट के संबंध में इसे कार्य के तनाव से संबंधित बताया जा सकता है। इसे गंभीर संकट के चरण के रूप में समझाया जा सकता है जो निराशा, अवसाद और उत्पादकता में कमी के रूप में प्रकट हो सकता है। डेसलर (2013, पृष्ठ 556) के अनुसार "एक अवास्तविक कार्य-संबंधी लक्ष्य तक पहुँचने के लिए अत्यधिक प्रयास के कारण शारीरिक और मानसिक संसाधनों की कुल कमी के रूप में बर्नआउट। बर्नआउट धीरे-धीरे बनता है, चिड़चिड़ापन, हतोत्साह, थकावट, निंदक, उलझाने और आक्रोश जैसे लक्षणों में खुद को प्रकट करता है।

तनाव को प्रबंधित करने के लिए कार्यक्रम आयोजित करके तनाव को प्रभावी ढंग से प्रबंधित किया जा सकता है। कर्मचारियों के लिए योग सत्र हो सकते हैं। ध्यान, विश्राम, दिमागीपन पर नियमित सत्र भी प्रदान किए जा सकते हैं। कर्मचारियों को कर्मचारी परामर्श सेवाएं भी उपलब्ध कराई जा सकती हैं ताकि उन्हें तनाव और उनके सामने आने वाले अन्य मनोवैज्ञानिक मुद्दों से निपटने में उपयुक्त सहायता मिल सके। यह सुनिश्चित करने के लिए उपाय किए जा सकते हैं कि तनाव प्रभावी रूप से प्रबंधक है और इससे बर्नआउट नहीं होता है।

- **अवसाद:** कर्मचारी विभिन्न कारकों के कारण भी अवसाद का अनुभव कर सकते हैं। इससे कर्मचारी के समग्र कार्यकाज और उसकी उत्पादकता पर नकारात्मक प्रभाव पड़ सकता है। नियोक्ताओं को कर्मचारियों के बीच अवसाद के किसी भी लक्षण पर पूरा ध्यान देने की आवश्यकता है और उन्हें सही समय पर उपयुक्त सहायता खोजने की आवश्यकता है। यह याद रखना चाहिए कि इस तरह के अवसाद का निदान केवल एक प्रशिक्षित पेशेवर द्वारा किया जा सकता है और नियोक्ता और संगठन को कर्मचारी को ऐसे पेशेवर के पास भेजने की आवश्यकता होती है ताकि अवसाद का निदान और उपचार किया जा सके। यद्यपि संगठन द्वारा निवारक उपायों का उपयोग यह सुनिश्चित करने के लिए किया जा सकता है कि कर्मचारी मनोवैज्ञानिक रूप से स्वस्थ रहें और इसमें जागरूकता कार्यक्रम भी आयोजित किए जा सकते हैं। अवसाद के लक्षणों की पहचान करने के लिए

तत्काल पर्यवेक्षकों को प्रशिक्षित किया जा सकता है और उन्हें बुनियादी परामर्श कौशल में प्रशिक्षण भी दिया जा सकता है।

कर्मचारियों के लिए मानसिक स्वास्थ्य को बढ़ावा देने पर केंद्रित कार्यक्रम आयोजित किए जा सकते हैं। संगठन के भीतर और बाहर मानसिक स्वास्थ्य और उपलब्ध सेवाओं के बारे में मिथकों और भ्रांतियों पर ध्यान केंद्रित करने वाले जागरूकता कार्यक्रम भी चलाए जा सकते हैं।

- **कार्यस्थल धूम्रपान:** कार्यस्थल धूम्रपान भी कार्यस्थल के लिए खतरा बन सकता है। धूम्रपान करने से विभिन्न स्वास्थ्य संबंधी समस्याएं हो सकती हैं और यदि कर्मचारी धूम्रपान करता है, जहां उसे धूम्रपान नहीं करना चाहिए, तो यह दुर्घटनाओं में भी योगदान दे सकता है। धूम्रपान का संगठन के अन्य कर्मचारियों के स्वास्थ्य पर भी प्रभाव पड़ सकता है। इस मुद्दे से निपटने के लिए, यह सुनिश्चित करने के लिए कड़े नियम और नीतियां बनाई जा सकती हैं कि कर्मचारी कार्य के दौरान धूम्रपान न करें।

- **कार्यस्थल पर मादक द्रव्यों का उपयोग:** एक अधिक गंभीर मुद्दा मादक द्रव्यों का सेवन हो सकता है। बडी टी (2019) के अनुसार यह "मूड-बदलने के उद्देश्यों के लिए किसी भी पदार्थ के हानिकारक उपयोग का एक पैटर्न है। "पदार्थ" में मद्य और अन्य दवाएं (अवैध या नहीं) के साथ-साथ कुछ ऐसे पदार्थ भी शामिल हो सकते हैं जो बिल्कुल भी मादक नहीं हैं"। किसी द्रव्य के सेवन को पहले मादक द्रव्यों के सेवन के रूप में जाना जाता था। मादक द्रव्यों के सेवन में तंबाकू का सेवन, शराब का सेवन और व्यसन, और नशीली दवाओं के दुरुपयोग (मानसिक दवाओं का उपयोग करना) शामिल हैं। ये कर्मचारी के स्वास्थ्य के लिए गंभीर खतरा पैदा कर सकते हैं। यह कर्मचारियों के बीच पारस्परिक मुद्दों और संघर्षों को भी जन्म दे सकता है। मादक द्रव्यों के सेवन को प्रेरित करने वाला कर्मचारी भी कम उत्पादकता प्रदर्शित करेगा, दुर्घटनाओं में शामिल होने की अधिक संभावना होगी और कार्यस्थल की हिंसा में भी शामिल हो सकता है।

कार्यस्थल पर मादक द्रव्यों के सेवन से निपटना बहुत महत्वपूर्ण है और यह सख्त मानदंड और नियम होने से संभव हो सकता है। इस संबंध में विशेष रूप से मादक द्रव्यों के सेवन के स्वास्थ्य खतरों पर जागरूकता कार्यक्रम भी बनाए जा सकते हैं। यह सुनिश्चित करना भी महत्वपूर्ण है कि एक कर्मचारी जो मादक द्रव्यों के सेवन को प्रदर्शित कर रहा है, उसे इस मुद्दे से निपटने और ठीक होने के लिए उपयुक्त सहायता और उपचार प्राप्त होता है।

- **संचयी आघात विकार:** इसे दोहरावदार गति की चोट भी कहा जाता है। बोहलैंडर एन एस स्नेल, (2013, पृष्ठ 512) के अनुसार, "ये मस्कुलोस्केलेटल विकार (एमएसडी) मांसपेशियों, नसों, टेंडन, लिगामेंट्स, जोड़ों और रीढ़ की हड्डी की डिस्क से संबंधित हैं जो बार-बार तनाव और तनाव के कारण होते हैं"। इस संदर्भ में कार्पल टनल सिंड्रोम और टेनिस एल्बो कुछ सामान्य आघात विकार हैं। एर्गोनॉमिक्स तकनीकों का उपयोग करके इनसे निपटा जा सकता है ताकि कार्यस्थल पर इन विकारों का कारण बनने वाली स्थितियों को ठीक किया जा सके। इन विकारों से उबरने में मदद के लिए कर्मचारियों को उपयुक्त चिकित्सा सहायता और फिजियोथेरेपी उपलब्ध कराई जा सकती है।
- **कंप्यूटर वर्कस्टेशन से संबंधित मुद्दे:** कई कर्मचारी आज कंप्यूटर के उपयोग पर निर्भर हैं, खासकर COVID19 महामारी के दौरान। इससे विभिन्न मुद्दे पैदा

हो गए हैं। जैसे धुंधली दृष्टि, आंखों में दर्द, आंखों में खुजली या बर्नआउट जैसी दृश्य समस्याएं आदि। इसके अलावा लगातार एक ही स्थिति में बैठने से मांसपेशियों में दर्द और अकड़न भी होता है। इससे पीठ, गर्दन, कंधों आदि में दर्द और अकड़न हो सकता है। लगातार कार्य करने के कारण भी कर्मचारियों को तनाव का अनुभव हो सकता है। इन्हें नियमित विराम लेने, बीच में खड़े होने, स्थिति बदलने, आरामदायक कुर्सी रखने, कंप्यूटर को इस तरह से रखने से कम किया जा सकता है कि इसकी स्क्रीन आंख के स्तर से चार से नौ इंच नीचे हो (बोहलैंडर एन्स स्नेल, 2013)। इसी तरह मांसपेशियों में तनाव को कम करने और उनकी आंखों को आराम प्रदान करने के लिए कर्मचारियों को कुछ छोटे व्यायामों के बारे में भी सोचा जा सकता है।

- **कार्यस्थल पर हिंसा:** कार्यस्थल पर हिंसा एक खतरे के रूप में भी हो सकती है और इसका अनुभव करने वाले और इसे देखने वाले कर्मचारियों पर प्रभाव पड़ सकता है। इसके न केवल हिंसा के शिकार के लिए गंभीर परिणाम हो सकते हैं, बल्कि अन्य कर्मचारियों के मन में भय पैदा कर सकता है, जो कर्मचारियों और संगठन के समग्र कार्यकाज और उत्पादकता पर प्रभाव डाल सकता है। सभी कर्मचारियों के लिए हिंसा मुक्त वातावरण सुनिश्चित करना बहुत महत्वपूर्ण है। इस संबंध में उपायों को फिर से सख्त मानदंडों, नियमों और नीतियों पर ध्यान केंद्रित करने की आवश्यकता है जो हिंसा को बर्दाश्त नहीं करते हैं। हिंसा मुक्त कार्यस्थल सुनिश्चित करने के लिए सुरक्षा उपाय भी किए जा सकते हैं। मौखिक धमकियों, शारीरिक क्रियाओं आदि के संदर्भ में कार्यस्थल हिंसा की घटनाओं की पहचान/रिपोर्ट करने के लिए पर्यवेक्षकों को प्रशिक्षित करने की आवश्यकता है।

#### अपनी प्रगति की जाँच कीजिए 4

- 1) भावनात्मक श्रम के दो रूपों का उल्लेख कीजिए।

.....

.....

.....

.....

.....

---

### 11.6 व्यावसायिक सुरक्षा को बढ़ावा देना

---

पिछले अनुभागों में, हमने काफी हद तक कर्मचारियों की सुरक्षा और स्वास्थ्य को बढ़ावा देने के विभिन्न तरीकों के बारे में चर्चा की थी। आइए अब हम व्यावसायिक सुरक्षा को बढ़ावा देने के विभिन्न तरीकों की सूची बनाएं।

- **नीतियां, मानदंड और नियम:** सबसे पहले और सबसे महत्वपूर्ण, कर्मचारियों की सुरक्षा और स्वास्थ्य संबंधी व्यवहारों के संबंध में और कर्मचारी की ओर से हिंसक व्यवहार के प्रदर्शन के संबंध में नीतियों, मानदंडों और नियमों को स्पष्ट और विशिष्ट तरीके से कार्यस्थल तैयार करना महत्वपूर्ण है। इस संबंध में किसी भी उल्लंघन को सख्त कार्रवाई के साथ पूरा करने की आवश्यकता है। इस प्रकार, कर्मचारियों को इन नीतियों, मानदंडों और नियमों के बारे में जागरूक करने की आवश्यकता है और यदि इनका पालन नहीं किया जाता है तो इसके परिणामों के बारे में कर्मचारियों को सूचित करने की आवश्यकता है। किसी भी नई भर्ती को

इन नीतियों, मानदंडों और नियमों से अवगत कराया जाना चाहिए और समय-समय पर सभी कर्मचारियों को इनके साथ अद्यतन करने की आवश्यकता होती है। संगठन को जिस देश और राज्य में यह कार्य कर रहा है, उसके द्वारा बताए गए सुरक्षा और स्वास्थ्य संबंधी मानदंडों का कड़ाई से पालन करने की आवश्यकता है।

- **जागरूकता कार्यक्रम:** नीतियों, मानदंडों और नियम पाप स्थान से संबंधित जागरूकता कार्यक्रम महत्वपूर्ण हैं। लेकिन इसके अलावा सुरक्षा उपकरणों का उपयोग करने, स्वास्थ्य व्यवहार प्रदर्शित करने आदि के महत्व के बारे में भी जागरूकता पैदा करने की आवश्यकता है। जागरूकता कार्यक्रम में कर्मचारियों को उपकरणों का उपयोग करने और कार्य के दौरान आवश्यक देखभाल करने के लिए आंतरिक प्रेरणा पर ध्यान केंद्रित करने की आवश्यकता है। पोस्टर, फ्लायर्स, वर्कशॉप, महत्वपूर्ण अन्य लोगों द्वारा बातचीत आदि की मदद से जागरूकता पैदा की जा सकती है।
- **कर्मचारियों के बीच दुर्घटनाओं और स्वास्थ्य संबंधी मुद्दों की जांच और रिकॉर्डिंग:** कर्मचारियों द्वारा सामना की जाने वाली दुर्घटनाओं और स्वास्थ्य संबंधी मुद्दों का रिकॉर्ड रखना भी महत्वपूर्ण है। इससे कारणों को समझने और उन्हें रोकने में मदद मिलेगी।
- **स्वस्थ व्यवहार को बढ़ावा देना:** कर्मचारियों को स्वास्थ्य व्यवहार प्रदर्शित करने, रोजाना व्यायाम करने, नियमित जांच, आंखों की जांच, अपना वजन, ग्लूकोज स्तर, रक्तचाप आदि बनाए रखने के लिए प्रोत्साहित किया जा सकता है। और संगठन कर्मचारियों के लिए मुफ्त परामर्श आयोजित करके इसमें भूमिका निभा सकता है। COVID19 महामारी के दौरान, कई संगठनों ने अपने कर्मचारियों का नियमित आधार पर (RTPCR) COVID19 परीक्षण करवाया और यहां तक कि अपने कर्मचारियों का टीकाकरण भी करवाया।
- **सकारात्मक मानसिक स्वास्थ्य को बढ़ावा देना:** कर्मचारियों के बीच एक सकारात्मक मानसिक स्वास्थ्य को बढ़ावा देने की आवश्यकता है और यह नियमित योग, ध्यान, माइंडफुलनेस सत्र आदि करके किया जा सकता है। कर्मचारी परामर्श सेवाएं भी प्रदान की जा सकती हैं। व्यवहार कौशल के साथ-साथ तनाव प्रबंधन पर नियमित कार्यशालाएं हो सकती हैं। कर्मचारियों को मानसिक स्वास्थ्य से संबंधित मुद्दों के बारे में जागरूक करने और सहायता उपलब्ध कराने के लिए जागरूकता कार्यक्रम भी आयोजित किया जा सकता है। पर्यवेक्षक और कर्मचारियों को तनाव और अवसाद से संबंधित लक्षणों और आत्महत्या के विचार की पहचान करने के लिए प्रशिक्षित किया जा सकता है। इस प्रकार, रोकथाम, सहायता प्रदान करने और सकारात्मक मानसिक स्वास्थ्य को बढ़ावा देने पर ध्यान केंद्रित करने की आवश्यकता है।
- **कार्यस्थल की आपात स्थिति:** कार्यस्थल की आपात स्थिति भी हो सकती है जैसे किसी कर्मचारी को चोट लग सकती है या स्वास्थ्य संबंधी कोई समस्या हो सकती है जिस पर तत्काल ध्यान देने की आवश्यकता हो सकती है। संगठनों को ऐसी घटनाओं के लिए तैयार रहने की जरूरत है और परिसर में चिकित्सक होने की जरूरत है या क्या किया जाना है इसके बारे में एक योजना की जरूरत है। घायल या बीमार कर्मचारी को प्राथमिक उपचार प्रदान करने वाले कर्मचारी और पर्यवेक्षक भी प्रशिक्षित हो सकते हैं। इस तरह की घटनाओं से निपटने के लिए

संकट प्रबंधन टीमों में तैनात हैं। आग या भूकंप जैसी आपात स्थिति के मामले में, उस स्थान पर एक बहिर्गमनी योजना की आवश्यकता होती है।

- **सुरक्षा कार्यक्रम:** एक सुरक्षा कार्यक्रम भी होना चाहिए। संगठनों को यांत्रिक (ताले, अलार्म, नियंत्रण प्रणाली आदि का उपयोग), प्राकृतिक (प्राकृतिक और वास्तुशिल्प पहलुओं से संबंधित जैसे परिसर में प्रवेश की संख्या) और संगठनात्मक (सुरक्षा कर्मचारियों और परिचारकों के बारे में स्पष्ट विचार रखने वाले) पर ध्यान केंद्रित करने की आवश्यकता है। इसी तरह सुरक्षा प्रणाली व कर्तव्यों और आपात स्थिति में क्या किया जाना है, नए रंगरूटों की पृष्ठभूमि की जांच, कर्मचारियों को प्रशिक्षण, कर्मचारियों के लिए सुरक्षा संबंधी अभिविन्यास, आदि पर ध्यान केंद्रित करने की आवश्यकता है। स्वागत क्षेत्र, आंतरिक सुरक्षा, अधिकारियों की भागीदारी, मेल हैंडलिंग, बहिर्गमनी और बैकअप सिस्टम (डेसलर, 2013) तक पहुंच के संदर्भ में खतरे का आकलन भी किया जा सकता है। 26/7 जैसे हमलों, 2008 में भारत में हुए हमलों को ध्यान में रखते हुए ऐसे सुरक्षा संबंधी मुद्दों पर ध्यान देने की आवश्यकता है।

---

## 11.7 संक्षेप

---

वर्तमान इकाई में हमने मुख्य रूप से कर्मचारी सुरक्षा और स्वास्थ्य पर ध्यान केंद्रित किया है। स्वास्थ्य को बीमारी या बीमारी की अनुपस्थिति के रूप में नहीं बल्कि शारीरिक, मानसिक, आध्यात्मिक और सामाजिक कल्याण की स्थिति के रूप में समझाया जा सकता है। सुरक्षा को सरल शब्दों में दुर्घटनाओं की अनुपस्थिति के रूप में समझाया जा सकता है या इसे सुरक्षा के रूप में भी वर्णित किया जा सकता है जो किसी भी दुर्घटना को रोकने और उन्हें किसी भी खतरे से बचाने के लिए श्रमिकों को प्रदान की जाती है। इकाई ने व्यावसायिक स्वास्थ्य पर भी ध्यान केंद्रित किया। हादसों के कारणों और रोकथाम पर भी चर्चा की गई। यूनिट ने कार्यस्थल के खतरों और इसकी रोकथाम पर भी प्रकाश डाला। अंत में, इकाई ने व्यावसायिक सुरक्षा को बढ़ावा देने पर ध्यान केंद्रित किया।

---

## 11.8 संदर्भ

---

Aamodt, M.G. (1999) Applied Industrial / Organisational Psychology 3rd Edition, New York, Brooks/core. Wadsworth.

Agarwal, Rita (2001) Stress in life and work, New Delhi, Response Books, Sage Publications.

Aswathappa, K. (2015). Human Resource Management. New Delhi: McGraw Hill Education.

Bohlander, G. W. and Snell, S. A. (2013). Principles of Human Resource Management. New Delhi: Cengage.

Buddy T (2019). Substance Use Overview, retrieved from <https://www.verywellmind.com/substance-use-4014640> on 7th January, 2019 at 10:00 pm.

De.Cenzo D.A. & Robins.S.P (1993) Personnel / Human Resource Management, 3rd Edition, New Delhi, Prentice Hall of India Pvt. Ltd.



- DeNise, A. S; Griffin, R. W and Sarkar, A. (2014). HR: A South-Asian Perspective. New Delhi: Cengage.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Upper Saddle River (N.J.): Prentice Hall.
- Harell.T.W (1949) Industrial Psychology Revised, New Delhi Mohan Pramlani for Oxford & IBH Publishing Co. Pvt. Ltd.
- Harris,O & Hartman Bandra.J (2003) Organisational Behaviour, Hyderabad, Jaico Publishing House.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Van Nostrand.
- Luthan.F (2005) Organisation Behaviour, 10th Edition New York Mc.Graw Hill.
- Maslach,C. (1982) Burn-out – The cost of caring, New York, Prentice Hall Press.
- Mc Commick, E.J and Ilgen D. (1984) Industrial Psychology, 7th Edition New Delhi, Prentice Hall of India Pvt. Ltd.
- Mc Shane, S.L & Von Glinow, Mary Ann: (2008) Organisational Behavioural 3rd Edition New Delhi Tata Mc-Graw Hill.
- Melquiades, 2015. Concept of Health, Illness and Wellness. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/275365494\\_Concept\\_of\\_Health\\_Illness\\_and\\_Wellness](https://www.researchgate.net/publication/275365494_Concept_of_Health_Illness_and_Wellness) on 13/06/2019 at 2:55 pm.
- Millward Lynne (2005) Understanding Occupational and Organisational Psychology, New Delhi, Sage Publications.
- O'Connell.B (2001) Solution focused stress counseling, New York.
- Robins.S.P (2006) Organisational Behaviour 11th Edition New Delhi, Prentice Hall of India.
- Shelley E.Taylor – Health Psychology 2006 Tata Mc-Graw Hill 6th Edition.
- Schafer, W. (1998). *Stress Management for Wellness*. United States: Thomson Wadsworth.
- Mc Cormick.E.J. & Ilgen.D (1984) Industrial Psychology, 7th Edition New Delhi, Prentice Hall of India Pvt. India.
- Surry.J (1968) Industrial Accident Research A Human Engineer's Approaches. University of Town to Dept. of Individual Engineering.
- Sutton, S, Baum,A. & Johnson, Maries (2004) Editors The Sage Handbook of Health Psychology, New Delhi, Sage Publication.

Taylor, S.E, Health Psychology (2006) Health Psychology, New Delhi – Tata Mc- Graw Hall Edition.

The Factories Act, 1948 retrieved from  
<https://labour.gov.in/sites/default/files/TheFactoriesAct1948.pdf>.

The Worker's Compensation Act, 1923 retrieved from  
[https://labour.gov.in/sites/default/files/TheWorkmenAct1923\(1\).pdf](https://labour.gov.in/sites/default/files/TheWorkmenAct1923(1).pdf)

Tosi.H.L & Mero N.P (2003) The fundamentals of organisational behaviour:  
What managers need to know, New Delhi, Blackwell Publishing.

---

## 11.9 शब्दवली

---

**दुर्घटना:** एक दुर्घटना को किसी भी अप्रत्याशित घटना के रूप में परिभाषित किया जाता है जो उत्पादन गतिविधि की व्यवस्थित प्रगति में बाधा डालती है या हस्तक्षेप करती है।

**दुर्घटना की प्रवृत्ति:** दुर्घटना की प्रवृत्ति को एक व्यक्ति की अक्सर दुर्घटनाएं होने की प्रवृत्ति के रूप में समझाया जा सकता है, जिसे उस व्यक्ति की विशेषताओं के लिए जिम्मेदार ठहराया जा सकता है जो प्रकृति में स्थिर और लगातार हैं।

**स्वास्थ्य:** स्वास्थ्य को बीमारी या बीमारी की अनुपस्थिति के रूप में नहीं बल्कि शारीरिक, मानसिक, आध्यात्मिक और सामाजिक कल्याण की स्थिति के रूप में समझाया जा सकता है।

**स्वास्थ्य के लिए खतरा:** स्वास्थ्य खतरों को कार्य के माहौल की विशेषताओं के रूप में समझाया जा सकता है जो व्यवस्थित रूप से और धीरे-धीरे कर्मचारियों के स्वास्थ्य पर नकारात्मक प्रभाव डाल सकते हैं।

**सुरक्षा:** सुरक्षा को सरल शब्दों में दुर्घटनाओं की अनुपस्थिति के रूप में समझाया जा सकता है या इसे सुरक्षा के रूप में भी वर्णित किया जा सकता है जो किसी भी दुर्घटना को रोकने और उन्हें किसी भी खतरे से बचाने के लिए श्रमिकों को प्रदान की जाती है।

**सुरक्षा खतरे:** सुरक्षा खतरों को कार्य के माहौल से संबंधित स्थितियों के रूप में समझाया जा सकता है जिससे कर्मचारियों को नुकसान हो सकता है। सुरक्षा खतरों का एक उदाहरण फिसलन वाली मंजिल हो सकती है।

---

## 11.10 अपनी जीवन वृत्ति की जाँच कीजिए के उत्तर

---

### अपनी प्रगति की जाँच कीजिए 1

1) सुरक्षा क्या है?

सुरक्षा को सरल शब्दों में दुर्घटनाओं की अनुपस्थिति के रूप में समझाया जा सकता है या इसे सुरक्षा के रूप में भी वर्णित किया जा सकता है जो किसी भी दुर्घटना को रोकने और उन्हें किसी भी खतरे से बचाने के लिए श्रमिकों को प्रदान की जाती है।

## अपनी प्रगति की जाँच कीजिए 2

1) दुर्घटना प्रवणता क्या है?

दुर्घटना की प्रवृत्ति को एक व्यक्ति की अक्सर दुर्घटनाएं होने की प्रवृत्ति के रूप में समझाया जा सकता है, जिसे उस व्यक्ति की विशेषताओं के लिए जिम्मेदार ठहराया जा सकता है जो प्रकृति में स्थिर और लगातार हैं।

## अपनी प्रगति की जाँच कीजिए 3

1) सुरक्षित कार्य परिस्थितियों को सुनिश्चित करने के किसी एक तरीके की सूची बनाएं।

- वेल्डिंग या स्प्रे पेनिंग करते समय कर्मचारियों को उपयुक्त सुरक्षा उपकरण प्रदान करने के लिए उपाय किए जाने की आवश्यकता है। सुलभ स्थानों पर अग्निशामक यंत्र उपलब्ध कराए जाने चाहिए और वे कार्य करने की स्थिति में होने चाहिए।

## अपनी प्रगति की जाँच कीजिए 4

9) भावनात्मक श्रम के दो रूपों का उल्लेख कीजिए

भावनात्मक श्रम के दो रूप हैं:

- कर्मचारियों को नकारात्मक भावनाओं का सामना करने के लिए मजबूर किया जाता है।
- एक कर्मचारी को अपनी वास्तविक भावनात्मक हिस्सेदारी को दबाने और संगठन के लक्ष्यों को बढ़ावा देने के लिए मजबूर किया जा सकता है।

---

## 11.10 इकाई अंत प्रश्न

---

- 1) व्यावसायिक स्वास्थ्य की व्याख्या कीजिए।
- 2) दुर्घटनाओं के कारणों और रोकथाम का वर्णन करें।
- 3) कार्यस्थल के खतरों और इसकी रोकथाम पर चर्चा करें।
- 4) व्यावसायिक स्वास्थ्य को बढ़ावा देने के तरीकों पर चर्चा करें।

---

## 11.11 क्रियाकलाप

---

पाठ्यक्रम बीपीसीसी११० (इग्यानकोश पर), खंड ५, प्रायोगिक ३ का संदर्भ लें, जो नियोजित व्यवहार के सिद्धांत के बारे में चर्चा करता है। इस थ्योरी डिवाइस के आधार पर गॉगल्स, ग्लव्स, मास्क, इयरप्लग आदि जैसे सुरक्षा उपकरणों के उपयोग को बढ़ावा देने के लिए एक हस्तक्षेप रणनीति है। आप एक आकृति भी बना सकते हैं जैसा कि प्रायोगिक में दिखाया गया है।