

شناسایی عوامل شکل‌دهنده عملکرد برای تحلیل قابلیت اطمینان انسانی در سازمان‌ها: مروری بر ادبیات

زکریا احمدی بنکدار[†] و امیرمحمد فکور ثقیه^{‡*}

[†] دانشجوی دکتری مدیریت، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد

[‡] دانشیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد

چکیده. انسان‌ها نقش اساسی در سیستم‌های فنی-اجتماعی ایفا می‌کنند. با پیشرفت سریع علم و فناوری، نفوذ انسان، عاملی غالب بر وقوع حوادث مختلف در سازمان‌ها است. بر این اساس، بهبود قابلیت اطمینان انسانی، راهکاری مفید برای کاهش خطاهای انسانی است. شناسایی عوامل شکل‌دهنده عملکرد، مسئله‌ای مهم در تعیین احتمال خطای انسانی و در نهایت قابلیت اطمینان انسانی است. پژوهش حاضر با رویکرد مرور سیستماتیک و با هدف واکاوی جایگاه تحلیل قابلیت اطمینان انسانی در سازمان‌ها و شناسایی عوامل شکل‌دهنده عملکرد موثر بر بروز خطاهای انسانی، تدوین شده است. نتایج تحقیق حاضر، ضمن تاکید بر توجه به قابلیت اطمینان نیروی انسانی و تاثیر قابل توجه آن در ارتقاء عملکرد سازمان‌های تولیدی و خدماتی، لزوم استفاده از روش‌های جدید مانند تکنیک‌های شبیه‌سازی برای ارزیابی آن را توصیه می‌نماید. این پژوهش ضمن آگاهی بخشی مدیران و سیاست‌گذاران سازمان‌ها از عوامل متداول شکل‌دهنده عملکرد، اهمیت پایش مستمر و تحلیل قابلیت اطمینان انسانی در بهبود مدیریت ایمنی و کاهش خطای نیروی انسانی را تبیین نموده و زمینه لازم را برای برنامه‌ریزی و تدوین راهبردهای مقتضی جهت کاهش مخاطرات شغلی فراهم می‌سازد.

* نویسنده‌ی عهده‌دار مکاتبات

دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۳۰، پذیرش: ۱۴۰۴/۸/۱۰

واژگان کلیدی: عوامل شکل‌دهنده عملکرد، خطاهای انسانی، تحلیل قابلیت اطمینان انسانی، مدیریت ایمنی.

۱- مقدمه

یکی صنایع متعددی از سیستم‌های مهندسی پیچیده استفاده می‌کنند. این امر سرآغاز بروز خطاهای انسانی در بکارگیری از سیستم‌های مذکور بوده و تحلیل قابلیت اطمینان انسانی را به موضوعی داغ و کلیدی تبدیل نموده است [۱۸]. عوامل انسانی چون رفتارهای اشتباه، قضاوت‌های نادرست یا عدم رعایت رویه‌های استاندارد، مدت‌هاست که به عنوان عوامل اصلی بروز حوادث در نظر گرفته می‌شوند [۴]. آمارها نشان داده‌اند که در صنعت هسته‌ای، خطای انسانی عامل بیش از ۹۰ درصد از خرابی‌های حادث در محیط کار است [۹]؛ این رقم برای صنایع شیمیایی و پتروشیمی بیش از ۸۰ درصد [۱۵]، برای صنایع دریایی حدود ۷۶ درصد [۲۸] و برای سوانح هوایی حدود ۷۵ درصد است [۱۶]. با توجه به اهمیت عوامل انسانی در مدیریت ایمنی، مطالعات فراوانی در زمینه قابلیت اطمینان انسانی در صنایع مختلف از جمله صنعت هسته‌ای، نفت و پتروشیمی، بهداشت و درمان، صنایع هوایی و غیره انجام گرفته است [۲۷]. خرابی سیستم ناشی از خطای اپراتور تأثیر بسزایی بر کل سیستم، مشاغل، معیشت افراد و امنیت عمومی دارد. کاهش تأثیر انسان بر خرابی سیستم در حین کار، می‌تواند خسارات ناشی از این خرابی را در صنایع مختلف تا حد زیادی کاهش دهد [۱۸]. تحولات اخیر نشان می‌دهد که توجه به عوامل انسانی در مقایسه با قوانین و نظارت‌های سخت‌گیرانه، نتایج بهتری را به ارمغان خواهد آورد [۲۳]. قابلیت اطمینان انسانی به دلیل مشارکت انسان‌ها در تاب‌آوری سیستم‌ها بسیار مهم است و عواقب نامطلوب احتمالی خطاهای انسانی یا نظارت‌ها، به ویژه هنگامی که انسان قسمت مهمی از سیستم‌های اجتماعی-فنی بزرگ است، بسیار مخرب می‌باشد [۳]. قابلیت اطمینان انسانی بیانگر احتمال انجام درست وظیفه‌ای است که سیستم برای یک دوره معین به فرد محول کرده است [۲۲]. منظور از تحلیل قابلیت اطمینان انسانی، روش‌های مورد استفاده برای ارزیابی قابلیت اطمینان انسانی است که برای کاهش خطاهای انسانی مفید هستند [۲۸]. تحلیل قابلیت اطمینان انسانی با شناسایی، مدل‌سازی و کمی‌سازی احتمال خطاهای انسانی سروکار داشته و هدف آن، تحلیل نظام‌مند علل و پیامدهای خطاهای انسانی در سیستم

های مختلف است. فرآیند تحلیل قابلیت اطمینان انسانی شامل تعریف سناریو، گردآوری و تحلیل داده‌های کیفی، مدل‌سازی اقدامات شناسایی شده و شرایط زمینه‌ای و تعیین معیارهای بهبود ایمنی است [۲۷].

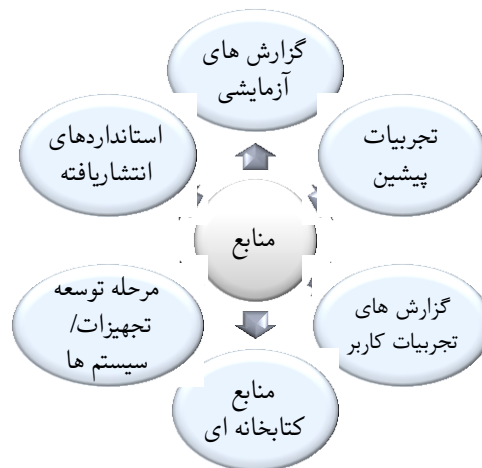
با عنایت به ضرورت و اهمیت تحلیل قابلیت اطمینان انسانی در صنایع استراتژیک کشور و سهم کم پژوهش‌های داخلی در تبیین و تشریح وجوه مختلف آن، مقدمات نیاز به درک مفهومی و نظری این حوزه مطالعاتی است. لذا پژوهش حاضر در نظر دارد جهت پر کردن شکاف مطالعاتی موجود، با رویکرد مرور مفهومی به بررسی جایگاه تحلیل قابلیت اطمینان انسانی در سازمان‌ها و شناسایی عوامل شکل‌دهنده عملکرد^۱ (PSFs)، بپردازد. بر این اساس، سایر بخش‌های پژوهش حاضر به صورت ذیل سازماندهی شده است: در بخش دوم، روش‌شناسی پژوهش به تفصیل تشریح شده و سوالات اولیه تحقیق ارایه می‌شوند. در راستای پاسخ به ۳ سوال نخست، در بخش سوم (مبانی نظری) در قالب مطالعات کتابخانه‌ای به تبیین مفاهیم و محورهای چون خطای انسانی در محیط کاری، تحلیل قابلیت اطمینان انسانی و روش‌های تحلیل قابلیت اطمینان انسانی پرداخته می‌شود. به منظور پاسخ به سوالات ۴ و ۵، در بخش چهارم، ضمن مروری بر پیشینه پژوهش و تبیین شکاف پژوهش، عوامل شکل‌دهنده عملکرد در تحلیل قابلیت اطمینان انسانی احصاء می‌شوند. بخش پایانی به جمع‌بندی و نتیجه‌گیری از مطالب اختصاص یافته است.

۲- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با رویکرد مرور مفهومی و با هدف واکاوی یافته‌ها و درس‌آموخته‌های اولیه و ارایه بینش‌های جدید در حوزه مطالعاتی تحلیل قابلیت اطمینان انسانی نگارش یافته است. هدف از این روش پژوهش، یافتن کلیه مطالب مربوط به یک موضوع بدون محدودیت در مورد منابع است. تمرکز اصلی این شیوه پژوهشی بر بررسی شواهد در حال ظهور در یک موضوع خاص است. زمانی که هنوز مشخص نیست چه سؤالاتی می‌تواند در آن زمینه مطرح شود، این شیوه می‌تواند در این زمینه برای ارائه گزارش، مفید باشد. هدف کلی از این شیوه مطالعه، بررسی و ارزیابی حوزه مورد مطالعه، شناسایی و نقشه‌برداری از شواهد موجود است. لذا این روش پژوهش برای اهدافی نظیر شناسایی انواع شواهد

موجود در یک زمینه مشخص، روشن کردن مفاهیم و تعاریف کلیدی در ادبیات مربوط به یک موضوع، بررسی چگونگی تحقیق در مورد یک موضوع یا زمینه خاص، شناسایی خصوصیات اصلی یا عوامل مرتبط به یک مفهوم، شناسایی و تحلیل شکاف‌های دانش و در نهایت به عنوان پیش‌درآمد یک بررسی نظام‌مند، می‌تواند مورد استفاده قرار بگیرد [۲۱]. با عنایت به هدف اصلی این پژوهش، سؤالات اولیه تحقیق که محقق در صدد پاسخ به آن‌ها است، به شرح ذیل می‌باشند:

۱. خطاهای انسانی در محیط کاری کدامند و انواع و سطوح آن‌ها به چه صورت است؟
 ۲. تحلیل قابلیت اطمینان انسانی چیست و از چه فرآیندی تشکیل شده است؟
 ۳. انواع روش‌های تحلیل قابلیت اطمینان انسانی کدامند؟
 ۴. وضعیت مطالعات پژوهشی در داخل و خارج از کشور پیرامون حوزه مطالعاتی تحلیل قابلیت اطمینان انسانی به چه صورت است؟
 ۵. عوامل شکل‌دهنده عملکرد چیست، انواع آن کدامند و به چه صورت سازماندهی می‌شوند؟
- اصولا برای گردآوری داده‌های مربوط به نیروی انسانی، منابع متعددی وجود دارد که مهم‌ترین آن‌ها در شکل ۱ ارایه شده است. گزارش‌های آزمایشی شامل داده‌های مستخرج از آزمایش کالاهای تولیدی است. استانداردهای انتشار یافته، اسنادی هستند که از سوی انجمن‌های حرفه‌ای و سازمان‌های دولتی تدوین شده و منبع مناسبی برای دستیابی به داده‌های مرتبط با عوامل انسانی است. تجربیات پیشین، منبع خوبی برای دستیابی به اطلاعات از موارد مشابه پیشین است. گزارش‌های تجربه‌کاربر حاوی تجربیات کاربران از بکارگیری سیستم/تجهیزات در محیط کار است. منابع کتابخانه‌ای مانند کتب، مجموعه مقالات کنفرانس‌ها و نشریات، نیز منابع خوب دیگری برای دستیابی به اطلاعات مرتبط با عوامل انسانی است. در نهایت، انواع مختلفی از داده‌های مرتبط با عوامل انسانی را نیز می‌توان در مرحله توسعه تجهیزات/سیستم‌ها به دست آورد [۶].



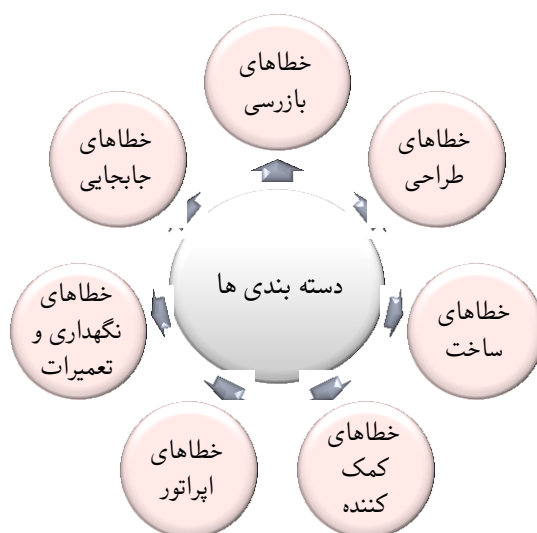
شکل ۱- منابع مورد استفاده برای گردآوری داده‌های مرتبط با عوامل انسانی [۶]

۳- مبانی نظری

۳-۱- خطاهای انسانی در محیط کار

باتوجه به این که خطای انسانی مهم‌ترین عامل بروز حوادث صنعتی است، شناسایی و تحلیل خطای انسانی، ارزیابی قابلیت اطمینان انسانی و کاهش خطاها و پیشگیری از بروز پیامدهای ناگوار به یک ضرورت غیرقابل انکار تبدیل شده است [۲۹]. دلایل زیادی برای وقوع خطاهای انسانی وجود دارند که از آن جمله می‌توان به: آموزش یا مهارت ضعیف، مدیریت ضعیف، حواس پرتی در محیط کار، وظایف پیچیده، ابزارهای کاری نامناسب، شلوغی و ازدحام محیط کار، طراحی ضعیف تجهیزات، نو ضعیف در محیط کار، چیدمان نامناسب، انگیزه کم، رویه‌های ناکارا برای بهره‌برداری و نگهداری از تجهیزات، ارتباطات کلامی ضعیف و سر و صدا و دمای بالای محیط کار، اشاره کرد [۶]. در یک دسته‌بندی خطاهای انسانی را می‌توان به دو گروه کلی فعال و نهفته تقسیم کرد. خطاهای فعال به وسیله اپراتورهای خط تولید صورت می‌پذیرد و دارای اثر فوری است. خطاهای نهفته برعکس خطاهای فعال ممکن است خاموش و بی‌صدا و بدون ایجاد هر گونه اثری باقی بمانند تا زمانی که مسیری را برای ایجاد یک فاجعه ایجاد کنند. معمولاً

نتایج خطاهای نهفته وابسته به تصمیم‌گیری، مدیریت نادرست، تمرین اشتباه، نگهداری و تعمیرات نامناسب و غیره است [۳].
در دسته‌بندی دیگر، Dhillon [۶] خطاهای رایج انسانی را در هفت گروه مندرج در شکل ۲ طبقه‌بندی کرد.



شکل ۲- دسته بندی های خطاهای انسانی [۶]

وقوع خطاهای انسانی، عواقب مختلفی را در پی دارد. این عواقب ممکن است از یک قطعه از تجهیزات به قطعه دیگر، از یک موقعیت به موقعیت دیگر، یا از یک کار به کار دیگر متفاوت باشند. همچنین، این عواقب از نظر شدت نیز متفاوت است و می‌تواند جزئی یا شدید باشد، به عنوان مثال، از تأخیر کوتاه در کارکرد سیستم گرفته تا تلفات مالی هنگفت یا حتی تلفات جانی. با این وجود، پیامدهای خطاهای انسانی برای تجهیزات را می‌توان در سه دسته زیر طبقه‌بندی کرد [۶]:

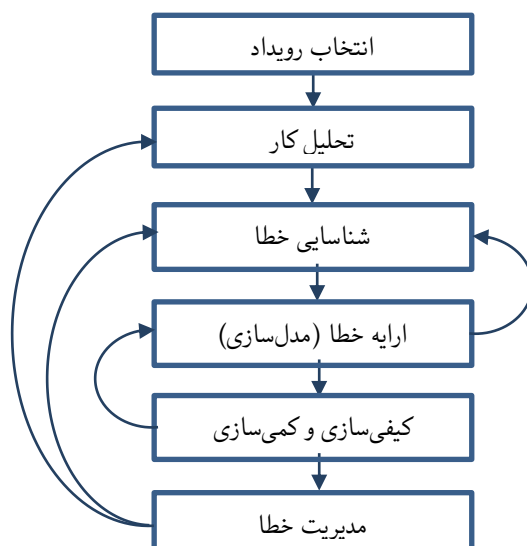
- تأخیر ناچیز در کارکرد تجهیزات
- ایجاد تأخیر در کارکرد تجهیزات بدون توقف کامل
- توقف کامل تجهیزات

۳-۲- تحلیل قابلیت اطمینان انسانی

قابلیت اطمینان بیانگر توانایی یک سیستم یا پدیده برای کار در یک دوره زمانی مشخص بدون خطا و خرابی است [۱۲]. تحلیل قابلیت اطمینان انسانی، بخشی از ارزیابی احتمالی ایمنی است که تمامی سناریوهای بروز حوادث احتمالی را برای ارزیابی ایمنی کلی یک سیستم با تکنیک‌های درخت رویداد و درخت خطا، در نظر می‌گیرد. هر یک از این سناریوها از چندین مولفه خطا مانند خطای انسانی، خطای نرم‌افزاری و سخت‌افزاری، و خطرات خارجی مانند آتش‌سوزی، زلزله، سونامی و غیره تشکیل شده‌اند. تحلیل قابلیت اطمینان نقش بسزایی در تخمین احتمال بروز خطاهای انسانی دارد [۱۴]. تحلیل قابلیت اطمینان انسانی، تکنیکی نظام‌مند برای تعیین تأثیر انسان بر سیستم‌های پرخطر است [۱۸]. در تعریفی دیگر، منظور از قابلیت اطمینان انسانی، احتمال عملکرد رضایت‌بخش فرد در یک کار خاص است. تحلیل قابلیت اطمینان انسانی مجموعه‌ای از روش‌ها برای شناسایی و پیش‌بینی خطاهای انسان در یک شرایط کاری خاص است که بر ایمنی سیستم تأثیر می‌گذارند و به ارزیابی مخاطرات پنهان ناشی از خطاها، شناسایی علل خطا و کمینه‌سازی نرخ خطا با استفاده از راهبردهای کاهش خطا، می‌پردازند [۱۲]. یکی از اهداف اصلی تحلیل قابلیت اطمینان انسانی تعیین و ارزیابی تأثیر اپراتور بر قابلیت اطمینان سیستم و پیش‌بینی احتمال بروز خطای انسانی و ارزیابی احتمال خرابی سیستم‌های انسان و ماشین به دلیل خطاهای مذکور است [۱۰]. تحلیل قابلیت اطمینان انسانی، عوامل علی موثر بر وقوع خطاهای انسانی را شناسایی کرده و احتمالات را بر اساس عوامل علی، کمی می‌کند. کمی‌سازی مستلزم درک ساختار وابستگی میان خطاها و عوامل علی است [۱۱]. در تحلیل قابلیت اطمینان انسان، پس از شناسایی خطاهای انسانی در هر وظیفه شغلی، نوع فعالیت کاربر در هنگام وقوع حادثه تعیین شده و عوامل مؤثر در وقوع خطای انسانی ارزیابی می‌شوند. هدف از عوامل شکل‌دهنده عملکرد، تعیین احتمال خطای اسمی انسان و در نهایت احتمال خطای انسانی در هر وظیفه شغلی است. در تحلیل قابلیت اطمینان انسان، وظایف شغلی به سه نوع عملکردی، تشخیصی، و عملکردی-تشخیصی تقسیم می‌شوند [۱]. از تحلیل قابلیت اطمینان انسان بیشتر در صنایع با خطر بالا مانند صنایع هسته‌ای و هوافضا به منظور جلوگیری از وقایعی که ممکن است نتایج فاجعه‌بار داشته باشد، استفاده شده است [۳].

توسعه رویکرد تحلیل قابلیت اطمینان انسانی طی سه دوره زمانی انجام گرفته است. دوره نخست مربوط به سال‌های ۱۹۷۰ تا حدود ۱۹۹۰ می‌شود که بیشتر بر احتمال خطاهای انسانی تمرکز می‌شد. دوره دوم مربوط به سال‌های ۱۹۹۰ لغایت ۲۰۰۵ می‌شود که بیشتر بر تأثیر عوامل مختلف بر عملکرد انسان، تمرکز می‌شد. دوره سوم مربوط به سال‌های ۲۰۰۵ تا اکنون می‌شود که بیشتر بر ارتباط میان دو خطای انسانی (تحلیل وابستگی) تمرکز شده است [۱۸].

شکل ۳ فرآیند کلی تحلیل قابلیت اطمینان انسانی را نشان می‌دهد. بسته به نوع مسئله (انتخاب رویداد)، در تحلیل کار، خطاهای انسانی شناسایی می‌شود (شناسایی خطا). برای درک بهتر علل، حساسیت‌ها، بازیابی‌ها و روش‌های احتمالی کاهش مخاطرات، خطاها در قالب مدل نمایش داده می‌شوند (مدل‌سازی). پس از مدل‌سازی، یافتن خطاهای موثر (یا عملکرد) بر عوامل تعیین‌کننده عملکرد انسانی، ساده خواهد شد. اکنون می‌توان قابلیت اطمینان انسانی را به صورت کمی یا کیفی ارزیابی کرد. در انتها، پس از ارزیابی تأثیر می‌توان تصمیمات مدیریتی مناسب را برای بهبود ایمنی سیستم اتخاذ کرد (مدیریت خطا) [۱۲].



شکل ۳- فرآیند تحلیل قابلیت اطمینان انسانی [۱۲]

تحلیل قابلیت اطمینان انسانی در مراحل مختلفی می‌تواند انجام شود. انجام این تحلیل، پیش از وقوع حادثه، مرحله A نامیده می‌شود که شامل مراحل تعمیر و نگهداری، آزمایش و کالیبراسیون است. اشتباهات انسانی که منجر به شروع رویداد می‌شوند، مرحله B نامیده می‌شوند و نهایتاً اقدامات ضروری و طبق برنامه که اپراتور باید بعد از حادثه انجام دهد، در مرحله C قرار می‌گیرند [۲].

۳-۳- روش‌های تحلیل قابلیت اطمینان انسانی

به طور کلی روش‌های متعددی برای تحلیل قابلیت اطمینان انسانی وجود دارد که از نظر دامنه، انواع سطوح تجزیه وظایف کاری و عوامل موثر بر احتمال خطا، متفاوت هستند. با توسعه و فراگیری فناوری‌های اطلاعات، صنایع مبتنی بر رایانه تا حد زیادی بر حالات شناختی و رفتاری انسان‌ها تأثیر گذاشته و در نتیجه چالش‌های جدیدی را برای پژوهش‌های قابلیت اطمینان انسانی ایجاد کرده‌اند [۲۷]. روش‌های به کار رفته در این زمینه برگرفته از سه رشته مهندسی، روانشناسی و ارگونومی بوده و هدف نهایی این روش‌ها کاهش اشتباهات انسانی در وظایف و کارها است [۳]. روش‌های متعدد تحلیل قابلیت اطمینان انسانی، عوامل شکل‌دهنده عملکرد (یا عوامل تأثیرگذار یا عوامل موثر بر عملکرد) را شامل می‌شوند. عوامل شکل‌دهنده عملکرد مبین شرایطی هستند که می‌توانند با عوامل شخصی، محیطی و سازمانی مرتبط باشند. شواهد موجود در حوزه‌های روانشناسی و عوامل انسانی حاکی از آن هستند که میان این عوامل پیوندهای پیچیده‌ای حاکم است [۱۹]. در یک دسته‌بندی، رویکردهای مختلف موجود برای تحلیل قابلیت اطمینان انسانی به دو دسته تقسیم می‌شوند:

- ۱) رویکردهایی که از همبستگی‌های قابلیت اطمینان زمانی استفاده می‌کنند.
- ۲) رویکردهایی که از عوامل موثر بر عملکرد (عوامل شکل‌دهنده عملکرد) استفاده می‌کنند [۱۱].

تا سال ۲۰۰۹، هفتاد و دو روش مختلف تحلیل قابلیت اطمینان ارائه شده است [۱۴]. در دسته‌بندی دیگر، روش‌های تحلیل قابلیت اطمینان انسانی از نظر سازوکار ارزیابی به دو صورت ایستا و پویا توصیف می‌شوند. ایستا مربوط به قبل و بعد از عملیات است و

پویا وابسته به زمان است که در آن تغییرات احتمالی به عنوان داده های زمان واقعی ارائه می شوند. در ارزیابی احتمالات، اهمیت مؤلفه ها (اجزا) محاسبه می شود [۲].

از جمله روش های تحلیل قابلیت اطمینان انسانی می توان به تکنیک پیش بینی نرخ خطای انسانی^۲ (THERP)، تکنیک تحلیل وقایع انسانی^۳ (ATHEANA)، روش قابلیت اطمینان شناختی و تحلیل خطا^۴ (CREAM)، روش تحلیل استاندارد شده صنعتی ریسک^۵ (SPAR-H)، برنامه ارزیابی توالی حوادث^۶ (ASEP) و روش شاخص احتمالی موفقیت^۷ (SLIM) اشاره کرد. هدف هر یک از این روش ها برآورد مقدار دقیق و کمی احتمال خطای انسانی^۸ (HEP) است. از میان روش های مذکور ASEP، THERP و SPAR-H درهم آمیخته هستند، به عبارت دیگر با یکدیگر ارتباط دارند [۲]. روش SPAR-H، از جمله شناخته شده ترین روش های تحلیل قابلیت اطمینان انسانی است. این روش همانند روش های CREAM و ATHEANA از جمله روش های نسل دوم تحلیل قابلیت اطمینان انسانی هستند که به تأثیرات شناختی بر اپراتورها متمرکزند. روش های تحلیل قابلیت اطمینان انسانی نسل اول مانند THERP، SLIM و INTENT تمرکز کمتری بر فرآیندهای شناختی انسان داشتند. SPAR-H بر مؤلفه های انسانی مانند پویایی های اپراتور، شرح وظایف و جنبه های روانشناسی اپراتور تأکید دارد. روش مذکور از جمله مناسب ترین روش های تحلیل قابلیت اطمینان انسانی برای تجزیه و تحلیل عملکرد انسان در حوادث شدید ناشی از مخاطرات خارجی است [۱۴]. در این روش از عوامل شکل دهنده عملکرد، به عنوان ابزاری مستقل برای تنظیم احتمالات خطای انسانی و طبقه بندی ورودی ها و مؤلفه های انسانی استفاده می شود [۱۹]. روش SPAR-H برای توسعه و بهبود روش های THERP و ASEP طراحی شده است. روش THERP برای قالب خاصی از سناریوها توسعه یافته است و ASEP یک روش غربالگری ساده است. SPAR-H برای تعریف طیف رفتار انسان، با حفظ مبانی، طراحی شده است. SPAR-H یک روش شناخته و پذیرفته شده در میان روش های تحلیل قابلیت اطمینان انسانی است که استفاده می کند [۲].

هنگامی که بین دو کار ارتباط وجود دارد، پس از بروز خطا از سوی اپراتور در کار اول، ارزیابی وابستگی روش موثری برای تعیین احتمال بروز خطا در کارهای پس نیاز است. لذا ارزیابی وابستگی برای تعیین احتمال خطا در کارهای پس نیاز پس از خطای اپراتور در کار اول ضرورت می یابد. در سال های اخیر پژوهش های متعددی در مورد ارزیابی

وابستگی در تحلیل قابلیت اطمینان انسانی منتشر شده است. ارزیابی وابستگی یکی از جنبه‌های مهم تحلیل قابلیت اطمینان انسانی است، زیرا تأثیر ناتوانی اپراتور در تکمیل یک کار را بر احتمال خطای کارهای پس‌نیاز، بررسی می‌کند. بسیاری از روش‌های سنتی برای ارزیابی وابستگی معمولاً نیازمند متخصصانی هستند که خودشان قضاوت قطعی کنند. این امر به شدت به دانش و تجربه متخصصان آن حوزه متکی است. در حال حاضر روش‌های ارزیابی وابستگی به طور گسترده در صنایع مختلفی چون سیستم‌های پزشکی، نیروگاه‌های هسته‌ای، سیستم‌های کنترل هواپیماها، سیستم‌های حمل و نقل، سیستم‌های برقی، صنایع شیمیایی و سیستم‌های ایمنی دریایی استفاده می‌شوند [۱۸].

۴- مروری بر پیشینه پژوهش

امروزه مطالعه تأثیر انسان‌ها بر سیستم‌های مهندسی، بیش از پیش مورد توجه صاحب‌نظران قرار گرفته است. در بخش‌های مختلف صنعتی، نگرانی‌هایی در رابطه با قابلیت اطمینان انسانی وجود دارد. از آنجاکه رفتار انسان متأثر از عوامل و شرایط مختلفی است، لذا آثار مخرب آن غیرقابل پیش‌بینی تر از رفتار خرابی تجهیزات است. از این رو، مطالعات متعددی در زمینه تحلیل قابلیت اطمینان انسانی انجام گرفته است که در ادامه، مهم‌ترین پژوهش‌های خارجی و داخلی معرفی می‌شوند.

Neves و همکاران [۲۳] در پژوهشی به مطالعه قابلیت اطمینان انسانی از منظر عوامل سازمانی و بررسی نقش عوامل انسانی بر انتشار سیگنال‌های خطر پرداختند. آن‌ها با استفاده از رویکردهای تحلیل بقا، برازش چندین تابع و مدل خطرات متناسب کاکس، خطاهای فعال ارزیابی و استنتاج نمودند. برای این منظور از پایگاه داده یک راننده قطار و اطلاعات سیگنال‌های انتشار یافته در خطر آن، استفاده کردند. همچنین برای مطالعه خطاهای پنهان و عوامل سازمانی، یک ابزار پیمایشی ترجمه شده را به کار بردند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که خطاهای فعال، به شکل اطلاعات سیگنال انتشار یافته در خطر، تحت تأثیر عواملی چون سن، تجربه، میانگین طول سفرهای تأیید شده و سیگنال‌های خطر قبلی قرار دارند. به علاوه، مشخص شد که میانگین زمان بروز خطای یک راننده قطار در چنین حوادثی بین ۱۰۰۰ تا ۱۲۰۰ روز بود. در ادامه واکاوی این مسئله ملاحظه شد که در سطح سازمانی، رضایت شغلی با تجربه در ارتباط است، در

حالی که فرهنگ عمومی و ایمنی با سن، جایگاه شغلی و کارفرما مرتبط است. همچنین به نظر می‌رسد که استرس شغلی و موقعیت جغرافیایی، مستقل از عوامل ارائه شده باشند. یافته‌های این مطالعه حاکی از تعیین عوامل شخصی و سازمانی موثر بر وقوع سیگنال‌های خطر، بهبود تخصیص بهتر منابع (در مورد آموزش یا تخصیص راننده قطار) یا اجرای اقدامات کنترل ریسک (برای مثال قوانین زمان‌بندی سخت‌گیرانه‌تر) بود. De Albuquerque و همکاران [۵] روشی را ارایه نمودند که به کسب اطلاعات موردنیاز جهت کاهش احتمال خطای انسانی در زیردریایی‌های هسته‌ای در کشور برزیل کمک می‌کردند. در این راستا معیارهای مهمی را برای ارزیابی نقش عوامل شکل‌دهنده عملکرد و سطوح آن‌ها در احتمال خطای انسانی معرفی کردند. برای این منظور معیارهای مهمی چون ارزش کاهش ریسک، ارزش دستیابی به ریسک و غیره را که معمولاً در ارزیابی ایمنی احتمالی استفاده می‌شد، برای شناسایی عوامل شکل‌دهنده عملکرد و تعیین مهم‌ترین آن‌ها به کار گرفتند. سپس برای کمی‌سازی عوامل شکل‌دهنده عملکرد از روش‌های تحلیل قابلیت اطمینان انسانی و شبکه‌بیزی استفاده کردند. نتایج پژوهش آن‌ها بر روی یک مطالعه موردی حاکی از اثربخشی روش پیشنهادی در ادغام نظرات خبرگان پیرامون احتمال خطای انسانی و شناسایی عوامل کلیدی شکل‌دهنده عملکرد و سطوح آن‌ها بود که باید برای تصمیم‌گیری در جهت بهبود عملکرد انسانی به کار گرفته می‌شدند. Gunda و همکاران [۱۲] عملکرد انسان را از جنبه‌های مختلف بررسی کرده و در پی یافتن تکنیک‌هایی برای کمک به مدیریت آن بودند. آن‌ها برای انجام این مطالعه از یک تکنیک تکرارشونده و کاربرپسند استفاده کردند. پس از بررسی عمیق، نیاز به فناوری‌های سازگارتر در ایمنی سیستم (جایی که کارها فقط با مشارکت انسان انجام می‌شود) را آشکار ساختند. این مقاله برای پژوهشگران آتی در جهت پیشبرد مطالعات در زمینه روان‌شناسی مهندسی و قابلیت اطمینان انسانی راهگشا بود. همچنین به افراد تازه‌کار در تیم مدیریت سازمانی در درک پارامترهای اساسی موثر بر عملکرد انسانی جهت بهبود کارایی و ایمنی نیروی انسان کمک می‌کرد. Li و Tang [۱۸] برای اعمال وابستگی‌های میان خطاهای کاری در تحلیل قابلیت اطمینان انسانی، مدلی را بر اساس ضریب همبستگی در نظریه شواهد دمپستر-شفر و روش فرآیند تحلیل سلسله‌مراتبی ارایه کردند. آن‌ها از نظریه شواهد دمپستر-شفر برای مدل‌سازی عدم قطعیت و ذهنی بودن قضاوت‌ها در فرآیند ارزیابی، استفاده کردند. همچنین از ضریب همبستگی برای اصلاح تابع

تخصیص احتمال اولیه جهت حصول نتایج دقیق‌تر، بهره بردند. آن‌ها روش فرآیند تحلیل سلسله مراتبی را برای مدل‌سازی روابط سلسله مراتبی مسائل تصمیم‌گیری چندعاملی، پیاده‌سازی کردند. روش مذکور، با بهره‌مندی از این توابع و ساختار چارچوب یکپارچه، قابلیت فوق‌العاده‌ای در کاهش ابهام و عدم قطعیت در قضاوت‌های ذهنی خبرگان داشت. به منظور نمایش قابلیت مدل پیشنهادی، از آن برای تحلیل احتمال وابستگی میان دو عملیات انسانی مبتنی بر داده‌های واقعی نیروگاه هسته‌ای استفاده شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدل پیشنهادی به ویژه برای ارزیابی‌های وابستگی که ماهیتاً کلامی بوده و با ابهام مواجه هستند، مناسب است. Mohammad fam و همکاران [۲۰] در پژوهشی مبتنی بر نظرات خبرگان به شناسایی، رتبه‌بندی و بررسی روابط علی معلولی میان متغیرهای موثر بر خطای انسانی در طراحی معادن سطحی در ایران پرداختند. آن‌ها با مطالعات کتابخانه‌ای، متغیرهای موثر بر خطاهای پنهان انسانی و خطاهای طراحی را شناسایی کردند. سپس با برگزاری دو دور مطالعه دلفی فازی، اجماع نظر خبرگان را بر روی آن متغیرها به دست آوردند. بدین ترتیب، ۱۹ متغیر با امتیاز تأثیر ۰/۷ و بالاتر، غربال شده و در اختیار خبرگان برای تعیین روابط علی معلولی به روش دیمتل فازی قرار گرفت. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که متغیرهایی چون مدیریت ضعیف سازمانی، تخصیص منابع، سطح آموزش و تجربه، عوامل علی ریشه‌ای موثر بر خطاهای انسانی در طراحی معادن سطحی ایران هستند. یافته‌های پژوهش آن‌ها به سازمان‌ها، به ویژه معادن سطحی، کمک می‌کرد تا راهبردهای موثری را برای کنترل عوامل موثر بر خطاهای طراحی و در نتیجه کاهش خطاهای کارگران اتخاذ کرده و بدین ترتیب زمینه دستیابی به توسعه پایدار فراهم شود. قلعه‌نویی و همکاران [۱۱] با رویکرد تحلیل محتوای کیفی به واکاوی عوامل فردی موثر بر قابلیت اطمینان انسانی برای اپراتورهای اتاق کنترل نیروگاه‌های سیکل ترکیبی پرداختند. آن‌ها با برگزاری جلسات مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با ۳۲ اپراتور، داده‌های موردنیاز پژوهش را گردآوری نمودند. سپس با تحلیل داده‌ها، پنج مقوله اصلی اعم از شرایط روانی، آگاهی در کار، صلاحیت حرفه‌ای، مهارت‌های ارتباطی و توانمندی تصمیم‌گیری و واکنش سریع را استخراج کردند. در نهایت پیشنهاد کردند که صلاحیت حرفه‌ای و واکنش سریع عواملی هستند که باید برای بهبود قابلیت اطمینان اپراتورها در اتاق‌های کنترل نیروگاه سیکل ترکیبی توجه ویژه‌ای به آن‌ها شود. Zare و همکاران [۲۹] به ارزیابی قابلیت اطمینان

انسانی در صنعت پتروشیمی پرداختند. آن‌ها با مصاحبه با کارکنان و سرپرستان فعال در این صنعت، مشاغل حساس و کلیدی را شناسایی کردند. سپس مهم‌ترین خطاهای انسانی و عوامل شکل‌دهنده عملکرد در هر گروه شغلی را تعیین نمودند. در ادامه با استفاده از روش فرآیند تحلیل سلسله مراتبی این عوامل و خطاها را وزن‌دهی و اولویت‌بندی کردند. همچنین شاخص احتمال خطا را برای هر یک از خطاهای انسانی شناسایی شده در فعالیت‌های منتخب، محاسبه کردند. در نهایت با تبدیل این شاخص به خطای انسانی، قابلیت اطمینان انسانی را بدست آوردند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد که آتش‌نشانان، افراد حاضر در سایت‌های عملیاتی و تعمیرکاران مکانیکی، با بیشترین سطح مخاطرات شغلی مواجه می‌شدند، لذا برای ارزیابی قابلیت اطمینان انسانی با استفاده از روش پیشنهادی، برگزیده شدند. به علاوه، شش عامل شکل‌دهنده عملکرد اعم از: آموزش، تجربه، دستورالعمل‌ها و رویه‌ها، استرس، پیچیدگی کار و شرایط زیست‌محیطی به عنوان مهم‌ترین عوامل در بروز خطاهای انسانی تعیین شدند. میانگین احتمال خطای انسانی در سه گروه شغلی آتش‌نشانان، افراد حاضر در سایت‌های عملیاتی و تعمیرکاران مکانیکی به ترتیب ۰/۰۱۹، ۰/۰۱۸ و ۰/۰۱۳ حاصل گردید.

محید و همکاران [۳] به بررسی و شناسایی مفاهیم پایه و اولیه مفهوم قابلیت اطمینان انسانی و همچنین مدیریت و کاربرد آن در صنعت پرداختند. آن‌ها با مطالعه مقالات و منابع گوناگون به تبیین ارزش قابلیت اطمینان انسانی و میزان بهره‌وری آن در صنایع گوناگون پرداختند. بدین ترتیب، تأثیرات حائز اهمیت شاخص‌ها و مفاهیم قابلیت اطمینان انسانی را در صنایع گوناگون بررسی و مرور کردند. قنبری و ربیعی [۲] اتکاپذیری عامل انسانی که سهمی در حدود ۷۰٪ از خطاها را در پیشروی و پیامد حوادث فرآیندی دارا می‌باشد، با استفاده از روشی تحلیلی SPAR-H مورد ارزیابی قرار دادند. در این راستا آنالیز رفتار اپراتور نیروگاه را در جهت کنترل و سوق دادن حادثه ای با رخداد بالا مانند از دست رفتن تمامی برق نیروگاه که هم شامل منابع برق خارجی سایت و هم منابع داخل سایت می‌شود، به سمت شرایط ایمن بررسی کردند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که مدیریت این حادثه با توجه به عملکرد اپراتور در مدیریت حادثه رخ داده برای نیروگاه با روش نشت و تغذیه، ضمن حفظ شرایط ایمنی نیروگاه، موجب کاهش ۱۰ درصدی ریسک نیروگاه و همچنین جلوگیری از نشت آلاینده‌های نیروگاه از جمله مواد رادیواکتیو و آسیب به محیط زیست اطراف آن خواهد شد. کهکھی و همکاران [۱] در

پژوهشی توصیفی تحلیلی برای شناسایی و ارزیابی احتمال خطای انسانی در فرایند دیالیز از روش SPAR-H بهره بردند. بیمارستان مورد بررسی آن‌ها شامل شش بخش دیالیز و ۱۶ دستگاه دیالیز به همراه دو پرستار در هر بخش بود. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از روش‌های مشاهده فرایند دیالیز، مصاحبه با پرستاران، بررسی اسناد، روش‌های اجرایی و دستورالعمل‌های کاری استفاده کردند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد که احتمال خطای انسانی در میان وظایف پرستار واحد دیالیز در دامنه ۰/۲ تا ۴۴۰ (به استثنای موارد مرتبط با اختلال دستگاه) است که به ترتیب مرتبط با زیر وظیفه آماده‌سازی مددجو به عنوان کمترین میزان خطا و زیر وظیفه تنظیم دور پمپ به عنوان بیشترین میزان خطا است. با توجه به این یافته‌ها، پیشنهاد کردند که برای کاهش و کنترل خطاهای انسانی در وظایف شغلی پرستار بخش دیالیز، لازم است تا اقدامات کنترلی چون افزایش تعداد پرسنل، تغییر در زمان شیفت کاری پرستاران، آموزش، تهیه و بازنگری دستورالعمل‌ها انجام شود.

با عنایت بر پژوهش‌های فوق و سایر پژوهش‌های مرتبط ملاحظه شد که سهم مطالعات داخلی در زمینه تحلیل قابلیت اطمینان سازمانی بسیار کمتر از پژوهش‌های خارجی است و معدود پژوهش‌های انجام گرفته یا در قالب مطالعه مروری بوده و یا صرفاً با استفاده از روش‌های کلاسیک و به صورت گزینشی به ارایه پژوهش کاربردی در تحلیل قابلیت عملکرد انسانی در صنعتی خاص پرداخته اند که نتایج این پژوهش‌ها با توجه به محدوده مطالعاتی، قابل تعمیم نیست. در این پژوهش‌ها وابستگی موجود میان خطاهای انسانی در محاسبات مربوط به تحلیل قابلیت اطمینان انسانی اعمال نشده و استفاده از روش‌های قطعی و عدم اعمال صحیح عدم قطعیت‌های موجود در قضاوت‌های خبرگان در روش اقتباس شده برای تحلیل قابلیت اطمینان از دقت یافته‌ها و قابلیت اتکا بر نتایج کاسته است. لذا پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران داخلی به منظور بهره‌مندی از مزایای تحلیل قابلیت اطمینان با توسعه روش‌ها در محیط فازی و خاکستری که در آن‌ها نیاز به داده‌های تاریخی نیست، و نیز لحاظ نمودن وابستگی میان خطاها در شبکه ارتباطی وظایف کار، ظرفیت و توانمندی این روش‌ها را در تحلیل دقیق‌تر خطاهای انسانی بهبود بخشند.

۴-۱- عوامل شکل دهنده در تحلیل قابلیت اطمینان انسانی

رویکردها ارزیابی قابلیت اطمینان انسانی معمولاً شامل مجموعه عواملی هستند که بر احتمال وقوع خطاهای انسانی تأثیر می‌گذارند که عمدتاً تحت عنوان عوامل شکل دهنده عملکرد شناخته می‌شوند. عوامل شکل دهنده عملکرد به تبیین تأثیر زمینه‌های مختلف بر عملکرد انسان می‌پردازند و برای کمی کردن احتمالات خطای انسانی استفاده می‌شوند. احتمالات خطای انسانی در تجزیه و تحلیل قابلیت اطمینان انسانی، که بخشی از ارزیابی ریسک احتمالی است، محاسبه می‌شوند [۱۹]. روش‌های فعلی ارزیابی قابلیت اطمینان انسانی مبتنی بر عوامل شکل دهنده عملکرد و قضاوت خبرگان است. تحلیل قابلیت اطمینان انسانی دارای عوامل زمینه‌ای است که بر عملکرد انسان تأثیر می‌گذارد. عوامل شکل دهنده عملکرد یا عوامل موثر بر عملکرد، از جمله علل اقدامات ناایمن انسان در تحلیل وقایع بوده و مبنایی برای سنجش مولفه‌های انسانی در ارزیابی ایمنی محسوب می‌شوند [۱۱]. عوامل شکل دهنده عملکرد طیف گسترده‌ای از داده‌های ورودی شامل وضعیت پلان، پویایی کارکنان، شرح کار (وظیفه) و جنبه‌های روان‌شناختی انسان را در بر می‌گیرد [۲]. امروزه مطالعات مربوط به عامل شکل دهنده عملکرد در تحلیل قابلیت اطمینان انسانی، بیشتر بر روی تعیین، ارزیابی و دسته‌بندی عوامل موثر متمرکز هستند. از زمان پیدایش مفهوم تحلیل قابلیت اطمینان انسانی، مشخص شد که خطای اپراتورها تحت تأثیر عوامل متعدد داخلی و خارجی است. عوامل داخلی به عوامل مربوط به شرایط فیزیولوژیکی و روانی اپراتورها مربوط می‌شود و منظور از عوامل خارجی، شرایط محیطی انجام کارها است. عوامل مذکور، محیط عملکردی اپراتورها را ایجاد کرده و «زمینه» نامیده می‌شوند. تحلیل زمینه اپراتورها، امکان شناسایی علل بروز خطاهای انسانی و سنجش خطاهای انسانی بر اساس این علل را فراهم می‌سازد [۱۱].

مشخصه‌های انسانی معمولاً کیفی و ناملموس هستند. روش‌های تحلیل قابلیت اطمینان انسانی می‌توانند این مشخصه‌ها را به داده‌های کمی تبدیل کنند. در تحلیل‌های کیفی قابلیت اطمینان انسانی، عوامل شکل دهنده عملکرد، به عنوان عوامل موثر در بروز خطا در هر کار، مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. این عوامل (به عنوان مثال: تجربه، استرس و پیچیدگی) بر عملکرد اپراتور تأثیر می‌گذارند. در تحلیل‌های کمی قابلیت اطمینان انسانی، تحلیل‌گران، احتمالات خطای انسانی را بر اساس خروجی‌های تحلیل وظایف و

تحلیل‌های کیفی، ارزیابی می‌کنند. نتایج تحلیل کمی توسط متخصصان این حوزه بررسی شده و در مدل‌های توالی تصادفی سیستم‌گنجانده می‌شوند [۲۴].

با مروری عمیق بر پژوهش‌های پیشین و جمع‌بندی این مطالعات، متداول‌ترین عوامل شکل‌دهنده عملکرد موثر بر بروز خطای انسانی در چهار بُعد سازمانی، فردی، کاری و محیطی به صورت جدول ۱ احصاء گردید.

جدول ۱- عوامل متداول شکل‌دهنده عملکرد موثر بر بروز خطای انسانی

مراجع									ابعاد	عوامل شکل‌دهنده عملکرد
Franciosi et al. [24]	Kang & Seong [17]	Zare et al. [15]	Ghalevaei et al. [19]	Mohammadian et al. [22]	Lin et al. [20]	De Albuquerque et al. [21]	Dhillon [4]	Peuce et al. [25]		
*	*	*		*	*	*	*	*	سازمانی	رویه‌های سازمانی
*		*		*	*	*	*	*		آموزش
				*				*		مدیریت ضعیف
				*				*		تخصیص منابع
	*			*				*		فرهنگ ایمن
*			*					*	فردی	تجهیزات ایمن و ابزارهای پشتیبان
	*			*	*					خستگی
				*						دانش فنی
	*			*						افسردگی
				*						انگیزه
				*						اعتماد به نفس
				*						رضایت مالی
				*						ضریب هوشی
			*							وضعیت روانی
			*							وجدان کاری
	*		*							صلاحیت حرفه‌ای
			*							مهارت‌های ارتباطی با همکاران
*		*	*	*	*	*	*	*		توانمندی تصمیم‌گیری و واکنش سریع
*		*		*	*	*	*	*		تجربه
*	*	*		*	*	*	*	*		حالات شناختی
*	*	*		*	*	*	*	*	کاری	استرس
				*						چندوظیفه‌ای
				*						بار کاری
*	*					*	*	*		تناسب با کار (وظیفه)
*	*			*	*	*	*	*	محیطی	زمان در دسترس
*	*			*	*	*	*	*		فرایند کاری غیرشفاف
	*	*		*				*		سر و صدا
	*	*		*				*		کیفیت ضعیف هوا در محیط کار
	*	*		*				*		نور نامناسب محیط کار
*	*	*		*	*	*	*	*		ارگونومی (رابط انسان-ماشین)
*	*	*		*	*	*	*	*		پیچیدگی کار
*	*	*		*				*		محیط کار ایمن

در ادامه در مورد هر کدام از ابعاد شکل‌دهنده عملکرد توضیح داده می‌شود:

۱. عوامل سازمانی

عوامل سازمانی شامل مجموعه‌ای از ساختارها، سیاست‌ها، رویه‌ها و مدیریت کلی سازمان هستند که بر عملکرد کارکنان و رفتار آنان در محیط کاری تأثیر مستقیم دارند. فرهنگ سازمانی قوی که به ایمنی و کاهش خطاهای انسانی توجه ویژه دارد، می‌تواند

میزان موفقیت کارکنان را بهبود بخشد. سیاست‌های ناکارآمد مدیریتی یا کمبود منابع ممکن است باعث افزایش فشار بر کارکنان شود و آن‌ها را در معرض خطاهای عملیاتی قرار دهد. مطالعات نشان داده‌اند که محیط‌هایی با ساختار مدیریتی ضعیف و سیاست‌های ناهماهنگ اغلب در معرض وقوع حوادث کاری بیشتر قرار دارند [۲۶].

۲. عوامل فردی

عوامل فردی به ویژگی‌های شناختی، فیزیولوژیکی و روان‌شناختی افراد اشاره دارند. این عوامل شامل ظرفیت ذهنی، سطح مهارت، تجربه، و وضعیت روانی افراد می‌شوند. محدودیت‌های فردی می‌تواند توانایی کارمندان را در انجام وظایف دقیقاً مطابق با الزامات کاری کاهش دهد. به عنوان مثال، استرس و خستگی مفرط می‌تواند تمرکز و دقت کارکنان را کاهش دهند، در حالی که تجربه و مهارت بالا می‌تواند احتمال خطای انسانی را به حداقل برساند [۱۳].

۳. عوامل کاری

عوامل کاری شامل تمامی مشخصه‌های مربوط به وظایف شغلی و الزامات کاری است. این عوامل می‌توانند شامل پیچیدگی کار، حجم وظایف، دسترس‌پذیری منابع و ابزارها باشند. طراحی نامناسب وظایف یا وجود ابهام در دستورالعمل‌ها، تأثیر مستقیمی بر عملکرد انسانی دارد و می‌تواند احتمال وقوع خطا را افزایش دهد. به عنوان نمونه، سیستم‌های کاری که به کارکنان زمان کافی برای انجام وظایف نمی‌دهند، معمولاً با کاهش کیفیت کار و افزایش خطاهای انسانی روبه‌رو هستند [۱۶].

۴. عوامل محیطی

عوامل محیطی به شرایط فیزیکی و محیطی محل کار اشاره دارند. متغیرهایی مانند نور، دما، صدا و طراحی ارگونومیک محیط از جمله مواردی هستند که بر راحتی و تمرکز کارکنان اثرگذار هستند. محیط‌های کاری که به لحاظ فیزیکی نامطلوب هستند، اغلب باعث افزایش استرس و کاهش دقت کارکنان می‌شوند. به عنوان مثال، شرایط کاری در تأسیسات نفت و گاز که با دما و صدای بالا همراه است، می‌تواند احتمال خطاهای انسانی را افزایش دهد [۷].

مطالعات در این زمینه نشان می‌دهد که تأثیر این چهار دسته عوامل در سیستم‌های پیچیده و بحرانی، بسیار قابل‌توجه است. در یک سیستم پویا، تعامل این عوامل با

یکدیگر می‌تواند منجر به شرایطی شود که احتمال بروز خطاهای انسانی افزایش یابد. تحلیل دقیق و مدیریت این عوامل می‌تواند به کاهش خطاها و بهبود ایمنی در سازمان‌ها کمک کند. توجه به این عوامل در طراحی سیستم‌ها و فرآیندهای مدیریتی می‌تواند بهره‌وری سازمان‌ها را ارتقا داده و خطرات عملیاتی را کاهش دهد.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

در سال‌های اخیر مفهوم قابلیت اطمینان انسانی و مدیریت آن به موضوع اجتماعی و کاربردی در سراسر دنیا تبدیل شده است. لازم است قابلیت اطمینان انسانی در همه مراحل طراحی سیستم به خصوص در مرحله اجرا و مدیریت پیاده‌سازی شود. این مهم می‌تواند با انتخاب مناسب، آموزش و ارتقاء مهارت همه پرسنل ارتقاء یابد. بهبود بیشتر می‌تواند با افزایش آگاهی کارکنان در مورد خصوصیات طراحی تجهیزات و ماشین‌آلاتی که ممکن است در آن‌ها خطای عملیاتی یا تعمیراتی به وجود آید، حاصل گردد.

قابلیت اطمینان انسانی یک حوزه مطالعاتی میان رشته‌ای است که به ارزیابی ایمنی سیستم از منظر نیروی انسانی پرداخته و معیارهای ایمنی مرتبط با آن را ارائه می‌نماید. هدف از تحلیل قابلیت اطمینان انسانی پشتیبانی از تحلیل احتمالاتی ایمنی در شناسایی و ارزیابی خطرات مربوط به سیستم‌های پیچیده است. تحلیل احتمالی ایمنی در فرآیند تحلیل قابلیت اطمینان انسانی، تحلیل‌گران را قادر می‌سازد تا به مسیرهای موازی که باعث ایجاد خطر، از جمله سهم انسان در این خطر می‌شوند، به طور ویژه توجه بکنند. معمولاً هزینه اولیه پیاده‌سازی طرح‌هایی که در قالب بهبود قابلیت اطمینان سیستم‌های صنعتی اجرا می‌شوند بسیار زیاد است. با این حال، تحلیل قابلیت اطمینان انسانی برای بهبود ایمنی سیستم‌ها یک ضرورت محسوب می‌شود. روش‌های تحلیل قابلیت اطمینان انسانی و ارزیابی عملکرد انسان، اقدامات یکباره نیستند که با توسعه و پیشرفت سیستم‌ها، بتوانند با یک مرتبه استفاده شدن تمام مشکلات آن سیستم‌ها را حل کنند. آن‌ها فرآیندهای تکرارشونده و مستمری هستند که سطح فعلی دانش و ایمنی سیستم را در هر سیکل بهبود بخشیده و می‌توانند سیستم را به سطوح عملکرد مجاز در بازه زمانی مشخص برسانند. انسان‌ها همواره مستعد خطا هستند، لذا ارزیابی عملکرد باید فرآیندی مستمر در چرخه حیات سازمان باشد. از آنجاکه بسیاری از روش‌های تحلیل قابلیت

اطمینان انسانی برای ارزیابی خطای انسانی، متکی بر داده های ذهنی هستند، برای کمی سازی عینی خطاها، لازم است مفاهیم روان شناختی در این روش ها گنجانده شوند. استفاده از دستگاه هایی که می توانند عملکرد انسان را در زمان واقعی کنترل کنند از جمله این راهبردها است. همچنین چنانچه روش های نسل سوم به درستی توسعه یابند، می توانند عملکرد انسان را در انجام کلیه وظایف خود در سیستم به طور عینی برای یک کار خاص ارزیابی کنند. استفاده از تکنیک های موجود در روان شناسی مهندسی (مانند استفاده از دستگاه های مانیتورینگ بیوسگنال غیرتهاجمی)، فرصتی برای بهبود بیشتر ایمنی سیستم ها است. در تحلیل قابلیت اطمینان انسانی، علاوه بر استفاده از تکنیک های رفتار انسانی شبیه سازی شده با کامپیوتر، بهتر است از دستگاه های نظارت بر سیگنال زیستی بی درنگ برای سیستم های حیاتی ایمنی استفاده شود. به منظور تطبیق این دستگاه ها برای تحلیل قابلیت اطمینان انسان، لازم است مدل های نمایش خطا که شامل مفاهیم روان شناختی هستند، توسعه یابند. این کار آن طور که گفته شد، ساده نیست، اما چنانچه محقق شود می تواند در آینده ارزیابی ایمنی در تعاملات انسان و ماشین، تحولات اساسی ایجاد کند.

این پژوهش در قالب مطالعه مروری و بررسی پیشینه تحقیق انجام پذیرفت؛ ابتدا مفاهیم پایه ای و اصولی قابلیت اطمینان انسانی ارایه شد. سپس پیشینه پژوهش های داخلی و خارجی به صورت جامع مورد بررسی قرار گرفت. با انجام مطالعات عمیق کتابخانه ای و مروری بر معتبرترین پژوهش های پیشین پیرامون حوزه تحلیل قابلیت اطمینان انسانی، نتایج ذیل حاصل گردید:

- تحلیل قابلیت اطمینان انسانی (HRA) به عنوان یک حوزه میان رشته ای، نتایج ملموسی در کاهش خطاهای انسانی در سازمان ها ارائه می دهد. این تحلیل توانسته است با استفاده از تکنیک هایی مانند شبکه های بیزی، مجموعه های فازی و روش های شبیه سازی، وابستگی بین عوامل شکل دهنده عملکرد و خطاهای انسانی را شناسایی و کمی سازی کند.
- نتایج نشان داده اند که مدیریت قابلیت اطمینان انسانی نقش کلیدی در بهبود ایمنی، ارتقای کیفیت خدمات و بهره وری صنایع تولیدی و خدماتی دارد.
- تقریباً در تمامی تکنیک های تحلیل قابلیت اطمینان انسانی، نویسندگان از داده های ذهنی استفاده می کنند. لذا ضرورت بهره گیری از تکنیک هایی که برای ارزیابی

قابلیت اطمینان انسانی از داده‌های عینی استفاده می‌کنند، بیش از پیش مشهود است. به بیان دیگر، در حالی که بسیاری از تکنیک‌های موجود بر داده‌های ذهنی متکی هستند، استفاده از داده‌های عینی (مانند داده‌های زیستی، داده‌های دستگاه‌های مانیتورینگ و تحلیل آنی عملکرد) نتایج دقیق‌تر و عملی‌تری را در پی داشته است.

- در مطالعات اخیر تحلیل قابلیت اطمینان انسانی، از ابزارهای پیچیده ریاضی و نیز قضاوت متخصصان و پرسشنامه‌ها برای مدل‌سازی عملکرد انسان و برآورد احتمال خطای انسانی، استفاده می‌شود. این رویکردها غالباً در پی یافتن وابستگی‌های میان خطاهای انسانی و روابط میان عوامل موثر بر عملکرد با استفاده از نظریه مجموعه‌های فازی و شبکه‌های عصبی هستند.
- تلاش‌هایی نیز برای توسعه رویکردهای ترکیبی تحلیل قابلیت اطمینان انسانی برگرفته از روش‌های سنتی تحلیل قابلیت اطمینان انسانی، ابزارهای ریاضی ترکیبی و پایگاه‌های داده‌ها (مانند: دیدگاه خبرگان، شبیه‌سازی، داده‌های تاریخی و غیره) وجود دارد.
- پیشرفت‌های اخیر در تحلیل قابلیت اطمینان انسانی این امکان را فراهم ساخته است که عملکرد انسان، شبیه‌سازی شود. رویکردهای قابلیت اطمینان انسانی مبتنی بر شبیه‌سازی می‌توانند یک سیستم پویا براساس یک محیط کار مجازی یا حتی اپراتورهای مجازی ارایه نمایند. پژوهشگران از این طریق می‌توانند رفتار انسان را در سناریوهای پیچیده‌تری مورد مطالعه قرار دهند. مطابق نتایج فوق می‌توان پیشنهادات کاربردی به سازمان‌های خدماتی و تولیدی داشت. برخی از این پیشنهادات عبارتند از:
آموزش و ارتقاء مهارت کارکنان: طراحی برنامه‌های آموزشی مبتنی بر یافته‌های HRA برای کاهش خطاهای انسانی و بهبود ایمنی شغلی توصیه می‌شود.
پیاده‌سازی سیستم‌های مانیتورینگ: استفاده از دستگاه‌های بیدرنگ برای مانیتورینگ عملکرد انسان در صنایع حساس، مانند هوانوردی و انرژی، پیشنهاد می‌شود.
توسعه رویکردهای ترکیبی: ترکیب روش‌های ریاضی با داده‌های تجربی (مانند شبیه‌سازی و تحلیل تاریخی) برای تحلیل جامع‌تر عملکرد انسانی ضروری است.

پایش مستمر عملکرد: توسعه مکانیزم‌های پایش مستمر خطاها و قابلیت اطمینان انسانی به عنوان بخشی از سیستم مدیریت کیفیت سازمان.

تعامل نزدیک انسان و ماشین: طراحی سیستم‌های تعاملی با بهره‌گیری از روان‌شناسی مهندسی برای کاهش خطاهای احتمالی در تعاملات انسان و ماشین.

باتوجه به ماهیت نیروی انسانی و زمینه پژوهش، این تحقیق با محدودیت‌هایی مواجه بوده است که در ادامه به مهمترین آنها اشاره می‌شود.

بیشتر روش‌های فعلی تحلیل HRA متکی به داده‌های ذهنی هستند که ممکن است سوگیری‌های انسانی را در نتایج ایجاد کند. علاوه بر این، کمبود پایگاه‌های داده بومی و قابل اعتماد برای تحلیل عوامل انسانی، محدودیتی جدی در مطالعات داخلی است. همچنین، پیچیدگی رفتار انسانی و تفاوت‌های فرهنگی، مدل‌سازی دقیق و پیش‌بینی خطاهای انسانی را دشوار می‌کند.

به عنوان پیشنهاد برای مطالعات آتی می‌توان به انجام مطالعات مقایسه‌ای میان روش‌های سنتی و نوین و تحلیل قابلیت اطمینان انسانی برای ارزیابی مزایا و معایب هر روش اشاره کرد. همچنین، توسعه مدل‌هایی که بتوانند تأثیر فرهنگ، عادات و شرایط اجتماعی را در قابلیت اطمینان انسانی به‌طور دقیق تحلیل کنند نیز می‌تواند مورد توجه قرار گیرد.

توضیحات

1. Performance Shaping Factors
2. Technique for Human Error-Rate Prediction
3. A Technique for Human Event Analysis
4. Cognitive Reliability and Error Analysis Method
5. Standardized Plant Analysis of Risk-Human Reliability Analysis
6. Accident Sequence Evaluation Program
7. Success Likelihood Index Method
8. Human Error Probability

مرجع‌ها

- [۱] رسولی کهکھی، زینب؛ طاهرنژاد، سمیه؛ راسخ، راضیه؛ جهانگیری، مهدی (۱۳۹۸). ارزیابی قابلیت اطمینان انسانی به روش واکاوی ریسک استاندارد (SPAR-H) در فرایند دیالیز در بیمارستان ابن سینا شیراز، مجله ارگونومی، دوره ۷، شماره ۳، صص ۴۴-۵۶.
- [۲] قنبری، ابراهیم؛ ربیعی، عطااله (۱۳۹۹). آنالیز قابلیت اطمینان انسانی در جهت کاهش حوادث و آلاینده‌گی نیروگاه حرارتی، نخبگان علوم و مهندسی، دوره ۵، شماره ۱، صص ۱۶۸-۱۷۵.
- [۳] مجید، مهدی؛ کرباسیان، مهدی؛ سرافراز، علی رضا؛ گلبو، پویا (۱۴۰۱). شناسایی و بررسی مفاهیم قابلیت اطمینان انسانی و تأثیر در بهره‌وری سازمان، فصلنامه علمی مدیریت استاندارد و کیفیت، دوره ۱۲، شماره ۴، صص ۱۸۶-۲۰۱.
- [4] Chen, C., Reniers, G., and Khakzad, N. (2020). A thorough classification and discussion of approaches for modeling and managing domino effects in the process industries, *Safety science*, **125**, 104618.
- [5] De Albuquerque, T.R., Oliva, J.D.J.R., Saldanha, P.L., and Garcia, P.A.A. (2023). Importance measures for performance shaping factors of human reliability analysis, *Process Safety Progress*, **42**(2), 377-391.
- [6] Dhillon, B.S. (2014). *Human reliability, error, and human factors in power generation*, Springer International Publishing, Switzerland.
- [7] Flin, R., and O'Connor, P. (2017). *Safety at the sharp end: a guide to non-technical skills*. CRC Press.
- [8] Franciosi, C., Di Pasquale, V., Iannone, R., and Miranda, S. (2019). A taxonomy of performance shaping factors for human reliability analysis in industrial maintenance, *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, **12**(1), 115-132.
- [9] French, S., Bedford, T., Pollard, S.J., and Soane, E. (2011). Human reliability analysis: A critique and review for managers, *Safety science*, **49**(6), 753-763.

- [10] Gao, X., Su, X., Qian, H., and Pan, X. (2022). Dependence assessment in human reliability analysis under uncertain and dynamic situations, *Nuclear Engineering and Technology*, **54**(3), 948-958.
- [11] Ghalenoei, M., Mortazavi, S.B., Mazloumi, A., and Pakpour, A.H. (2022). Exploring individual factors influencing human reliability among control room operators: a qualitative study, *International journal of occupational safety and ergonomics*, **28**(3), 1738-1749.
- [12] Gunda, Y.R., Gupta, S., and Singh, L.K. (2023). Assessing human performance and human reliability: a review,” *International Journal of System Assurance Engineering and Management*, **14**(3), 817-828.
- [13] Hollnagel, E. (2016). *Barriers and accident prevention*. Routledge
- [14] Kang, S., and Seong, P.H. (2020). Performance shaping factor taxonomy for human reliability analysis on mitigating nuclear power plant accidents caused by extreme external hazards, *Annals of Nuclear Energy*, **145**, 107533.
- [15] Kariuki, S.G., and Löwe, K. (2007). Integrating human factors into process hazard analysis, *Reliability Engineering and System Safety*, **92**(12), 1764-1773.
- [16] Kelly, D., and Efthymiou, M. (2019). An analysis of human factors in fifty controlled flight into terrain aviation accidents from 2007 to 2017, *Journal of safety research*, **69**, 155-165.
- [17] Kirwan, B. (2017). *A guide to practical human reliability assessment*. CRC press.
- [18] Li, L., and Tang, Y. (2023). A New Method of Human Reliability Analysis Based on the Correlation Coefficient in the Evidence Theory and Analytic Hierarchy Process Method, *Arabian Journal for Science and Engineering*, 1-14.
- [19] Liu, J., Zou, Y., Wang, W., Zhang, L., Liu, X., Ding, Q., ... and Čepin, M. (2021). Analysis of dependencies among performance shaping factors in human reliability analysis based on a system

- dynamics approach, *Reliability Engineering and System Safety*, **215**, 107890.
- [20] Mohammadfam, I., Khajevandi, A.A., Dehghani, H., Babamiri, M., and Farhadian, M. (2022). Analysis of factors affecting human reliability in the mining process design using Fuzzy Delphi and DEMATEL methods, *Sustainability*, **14**(13), 8168.
- [21] Munn, Z., Peters, M.D., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., and Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach, *BMC medical research methodology*, **18**, 1–7.
- [22] Musharraf, M., Smith, J., Khan, F., Veitch, B., and MacKinnon, S. (2018). Incorporating individual differences in human reliability analysis: an extension to the virtual experimental technique, *Safety science*, **107**, 216–223.
- [23] Neves, G., Ribeiro, G., Grilo, M., Infante, V., and Andrade, A.R. (2024). Human reliability and Organizational factors—How do Human Factors contribute to Signals Passed at Danger?, *Safety science*, **171**, 106395.
- [24] Park, J., Arigi, A.M., and Kim, J. (2019). A comparison of the quantification aspects of human reliability analysis methods in nuclear power plants, *Annals of Nuclear Energy*, **133**, 297–312.
- [25] Pence, J., Mohaghegh, Z., Dang, V., Ostroff, C., Kee, E., Hubenak, R., and Billings, M.A. (2015). Quantifying organizational factors in human reliability analysis using the big data-theoretic algorithm,” *International Topical Meeting on Probabilistic Safety Assessment and Analysis, PSA 2015* (Vol. 2, pp. 650–659). American Nuclear Society.
- [26] Reason, J. (2016). *Managing the risks of organizational accidents*. Routledge.

- [27] Tao, J., Qiu, D., Yang, F., and Duan, Z. (2020). A bibliometric analysis of human reliability research, *Journal of Cleaner Production*, **260**, 121041.
- [28] Ung, S.T. (2018). Human error assessment of oil tanker grounding, *Safety science*, **104**, 16–28.
- [29] Zare, A., Hoboubi, N., Farahbakhsh, S., and Jahangiri, M. (2022). Applying analytic hierarchy process and failure likelihood index method (AHP-FLIM) to assess human reliability in critical and sensitive jobs of a petrochemical industry, *Heliyon*, **8**(5).

زکریا احمدی بنکدار

دانشجوی دکتری مدیریت

مشهد، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، گروه مدیریت.

رایانشانی: zakaria.bonakdar@mail.um.ac.ir

امیرمحمد فکور ثقیه

دکتری مدیریت تولید و عملیات و دانشیار دانشگاه فردوسی مشهد

مشهد، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، گروه مدیریت.

رایانشانی: amf@um.ac.ir