

سنجش فرهنگ ایمنی در محیط کار و ارائه راهکارهای ارتقای فرهنگی در ناجا

اسماعیل علیزاده^۱

از صفحه ۳۵ تا ۵۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۸/۰۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۱۵

چکیده

هدف این مقاله سنجش فرهنگ ایمنی در محیط کار و ارائه راهکارهای ارتقای فرهنگی در ناجا است. این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی، و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. در بخش کیفی به منظور شناسایی عوامل اصلی پرسشنامه‌های تحقیق با ۳۰ نفر از خبرگان و متخصصان ناجا مصاحبه شد که در واقع در این بخش، جامعه تحقیق را مدیران، معاونان و کارشناسان با تجربه ناجا تشکیل می‌دادند. در بخش کمی، جامعه آماری این مطالعه را مدیران و رؤسای جایگاه ۱۶ به بالا در تمام رده‌های ناجا تشکیل می‌دهند که بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۳۰۰ نفر در ۲۱ استان کشور مورد پرسش قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه ۵۲ سؤالی بود. روایی پرسشنامه توسط استادان و متخصصان حوزه منابع انسانی ناجا مورد تأیید قرار گرفته است که پایایی آن با آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن ۰/۹۳۹ به دست آمد. نتایج تحقیق حاکی است که وجود بخشنامه و دستورالعمل‌های به روز، استفاده از تجربیات کارکنان، وجود کارشناسان آگاه با سطح تحصیلات بالا، وجود دایره ایمنی و سوانح، وجود معاونت صیانت و پیشگیری، توجه به ادراک مثبت کارکنان از ایمنی شغلی، میزان بهره‌برداری از نظام پیشنهادها، اجرای سامانه تشویق و تنبیه و میزان کلاسهای آموزش شاخصهای ایمنی به توجه بیشتری نیاز دارد.

واژگان کلیدی

فرهنگ ایمنی، نیروی انتظامی، ارتقای فرهنگ

۱. مقدمه

توجه به تأمین ایمنی و بهداشت کارکنان و محیط کار، شناسایی عوامل خطر ساز و پیشگیری از آنها از مهمترین وظایف سازمانهای نیروهای مسلح است؛ چرا که توجه نکردن و نرسیدن به وضع سلامت کارکنان و محیط کار، باعث ایجاد وضعیت و رفتار ایمن می‌شود و احتمال بروز حوادث و بیماریهای ناشی از کار و به خطر افتادن کارکنان و خانواده آنها را افزایش می‌دهد و ضمن تحمیل هزینه‌های ناایمن به کاهش بهره‌وری و کیفیت مأموریت می‌انجامد. از سوی دیگر باید این موضوع را در نظر داشت که اغلب مسائل ایمنی در سازمان فقط با مشارکت تمامی کارکنان قابل اجرا است. ایمنی، فعالیتی کوتاه مدت نیست که با دستیابی به مجموعه‌ای از اهداف پایان یابد؛ طرح یا برنامه نیست؛ بلکه فرایندی مدیریتی است که دائماً به بهبود و تعالی نیاز دارد. ایمنی باید با غیردائمی، رو به رشد و توسعه یابنده، هدف همه افراد سازمان قرار گیرد و تمامی کارکنان در ایجاد آن مشارکت کنند. با تعیین نیازمندیهای ایمنی سازمان، تأمین این نیازمندیها، سنجش موفقیت و تداوم بهبود می‌توان بهبود مستمر را در حوزه ایمنی سازمان محقق ساخت و از طریق کنترل دائمی می‌توان زمینه‌های جدید بهبود را تعیین کرد. این فرصتهای جدید است که می‌تواند روزآمد بودن برنامه‌های بهبود مستمر را تضمین کند. حذف و بهبود مستمر مشکلات و نقاط ناایمن موجب خلق فرهنگ بهبود مستمر ایمنی سازمان خواهد شد و در این صورت است که پیشگیری مطمئن تحقق خواهد یافت (جعفری، ۱۳۹۳، ص ۱۴۹).

امروزه همه سازمانها (اعم از دولتی و خصوصی) برای توسعه، رشد و پایداری در عرصه رقابتی به نوعی سامانه ارزیابی عملکرد نیاز دارند تا در قالب آن بتوانند کارایی و اثربخشی برنامه‌های سازمان، فرایند و منابع انسانی خود را مورد سنجش قرار دهند. سازمانها به تشخیص این موضوع نیاز دارند که هیچ شاخصی به تنهایی برای سنجش عملکرد سامانه ایمنی و بهداشت قابل اتکا نیست و چیزی که مورد نیاز است، سبندی از شاخصها و یا به طور مشخص، کارت امتیاز متوازن است که اطلاعات را در طیف وسیعی از فعالیتهای ایمنی و بهداشت منعکس می‌کند (گادلاین اندازه‌گیری عملکرد ایمنی و بهداشت، ۲۰۰۱، ص ۸). مدیریت ایمنی یکی از پراهمیت‌ترین وظایف نیروهای مسلح است که بخش عظیمی از مسئولیتها و تصمیم‌گیریهای این ارگان نظامی را به خود اختصاص می‌دهد. نیروهای مسلح برای حفظ سازماندهی و برای کنترل و هدایت زیرمجموعه‌های خود به لحاظ وظایف در راستای رسالتشان، مدیران و مسئولان خود را به رعایت برخی مقررات و استانداردها ملزم می‌کنند (موحدی‌زاده، ۱۳۹۱، ص ۴۹).

هر سازمانی برای حفظ سلامت منابع انسانی خود به رعایت الزامات و مقررات ایمنی نیاز

دارد؛ افزون بر آن علاوه بر شرایط ایمن به جوّ ایمنی یا فرهنگ ایمنی بین کارکنان نیاز دارد تا خود کارکنان در هر موقعیتی، نکات ایمنی را رعایت کنند. از این رو ناجا هم، که سازمانی بزرگ با منابع انسانی گسترده است، نیازمند فرهنگ ایمنی در محیط کاری مخصوص به خود است؛ کارکنانی که در محیط‌های کار نظامی به کار مشغول هستند به گونه‌ای در معرض خطرهای ناشی از کار هستند که می‌توان از طریق ارتقای سطح فرهنگ ایمنی و آموزشهای مناسب، حوادث و رفتارهای ناایمن آنها را کاهش داد. با توجه به افزایش خطر و عوامل زیان‌آور در محیط نیروهای مسلح و پیچیدگیهای آن با تمرکز صرف بازرسی محیط کار و ارائه راهکارهای فنی و مهندسی نمی‌توان این خطرها را کاملاً از بین برد؛ بلکه عامل بسیار مهم و حیاتی که در ارتقا ایمنی و جلوگیری از خطر و حوادث نقش اساسی دارد، تعالی فرهنگ ایمنی کارکنان سازمانهای نیروهای مسلح است.

بهداشت و ایمنی کارکنان هر سازمانی یکی از مسائل بسیار مهمی است که همگان باید مد نظر داشته باشند. سوانح و رویدادها هر ساله در محیط کار موجب از بین رفتن و معلولیت تعداد زیادی از کارکنان و ایجاد مبالغ‌هنگفتی زیان و خسارت می‌شود. این گونه حوادث نه تنها باعث می‌شود که کارکنان برای همیشه سلامت خود را از دست دهند بلکه خانواده و جامعه را با مشکلات اجتماعی و اقتصادی نیز رو به رو می‌سازد. از سویی جامعه برای تداوم حیات خود به کار و کارگر نیازمند است؛ این نیاز از قرن‌ها پیش بوده است و در آینده نیز وجود خواهد داشت؛ لذا باید تمهیداتی از سوی سازمانها اندیشیده شود که سوانح و رویدادها به حداقل برسد (رشیدی راد، ۱۳۹۵، ص ۳۵).

اقدامات پیشگیرانه ایمنی نظیر حذف عوامل خطرزا و بهسازی محیط کار، زمانی می‌تواند در جلوگیری از وقوع حوادث مؤثر باشد که کارکنان مشغول به کار در هر محیط، ایمان و اعتقاد کامل نسبت به اجرای مقررات ایمنی در کنار دانش مربوط را داشته باشند و این مسئله بدون توسعه فرهنگ ایمنی امکانپذیر نخواهد شد (سند امام هادی، ۱۳۹۳). سازمان ناجا به حق جزء سازمانهای با خطر زیاد است که عوامل خطرزا آن را محصور کرده است؛ این عوامل در ابعاد جسمی، روحی و روانی، اخلاقی و مالی و اقتصادی کارکنان ناجا را تهدید می‌کند. با پیچیده شدن نوع جرائم و تهدیدات نمی‌توان تنها با وضع قوانین و مقررات به مبارزه آنها رفت. تنها داشتن فرهنگ قوی ایمنی است که می‌تواند حافظ کارکنان ناجا از عوامل خطرآفرین باشد؛ به همین منظور هدف پژوهش بررسی تأثیر فرهنگ ایمنی سازمانی بر رفتار ایمن اعضای پلیس است.

سازمان پلیس به دلیل نوع کار و مأموریت، تنها سازمانی است که پیوسته در راستای تأمین

نظم و امنیت عمومی جامعه و در مبارزه با هنجارشکنان در معرض آسیبهای مادی و معنوی ناشی از وظایف قرار دارد. رخدادهای سالانه و خسارتهای انسانی، که بعضاً جبران‌ناپذیر است از کمیت و کیفیت این آسیب‌پذیری حکایت می‌کند. بدیهی است داشتن فرهنگ ایمنی در سازمان به گذر از این رخدادهای و آسیبها، کمک بسیار زیادی می‌کند. عوامل مختلفی در ایجاد و توسعه سطح فرهنگ ایمنی در سازمان پلیس می‌تواند نقش داشته باشد که باید آنها را شناسایی، و در جهت تقویت آن در راستای تقویت فرهنگ ایمنی به منظور کنترل و کاهش هزینه‌ها و خسارتهای ناشی از مأموریت برنامه‌ریزی کرد. بنابراین پرداختن به این موضوع در سازمان پلیس اهمیت و ضرورت دو چندان می‌یابد؛ از یک سو موجبات توسعه دانش نظری فرهنگ ایمنی و توانمندسازی کارکنان را فراهم می‌آورد و از سوی دیگر راهکارهای عملی و کاربردی در سطوح پشتیبانی و اجرایی پلیس را ارتقا می‌بخشد.

۲. هدف اصلی

- شناسایی وضعیت فرهنگ ایمنی در ناجا

۲-۱. اهداف فرعی

۱. شناسایی وضعیت بعد انسانی فرهنگ ایمنی ناجا
۲. شناسایی وضعیت بعد رفتاری فرهنگ ایمنی ناجا
۳. شناسایی وضعیت بعد محیطی فرهنگ ایمنی ناجا
۴. شناسایی راهکارهای بهبود فرهنگ ایمنی در ناجا

۳. سؤال اصلی

- وضعیت فرهنگ ایمنی در ناجا چگونه است؟

۳-۱. سؤالهای فرعی

۱. ناجا از لحاظ بعد انسانی فرهنگ ایمنی چه وضعیتی دارد؟
۲. ناجا از لحاظ بعد رفتاری فرهنگ ایمنی چه وضعیتی دارد؟
۳. ناجا از لحاظ بعد محیطی فرهنگ ایمنی چه وضعیتی دارد؟
۴. چه روشهایی برای بهبود فرهنگ ایمنی در ناجا هست؟

۴. پیشینه پژوهش

ایرانمنش و میرزایی کهن (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه ابعاد روانشناختی توانمندسازی با فرهنگ ایمنی سازمان پلیس انجام دادند. این پژوهش با هدف تبیین رابطه ابعاد روانشناختی توانمندسازی و فرهنگ ایمنی تلاش می‌کند تا به این سؤال اصلی پاسخ دهد که چه رابطه‌ای بین ابعاد روانشناختی توانمندسازی کارکنان و ارتقای فرهنگ ایمنی در سازمان پلیس وجود دارد. نتایج تحقیق حاکی است که ابعاد روانشناختی توانمندسازی کارکنان پلیس در فرهنگ ایمنی تأثیرگذار است و با افزایش سطح توانمندی روانشناختی کارکنان، می‌توان بهبود و ارتقای سطح فرهنگ ایمنی را در سراسر سازمان پلیس پیش‌بینی کرد؛ همچنین بیشتر آسیبها و خسارتهای مادی و معنوی ناشی از وظایف سازمانی بر اثر ضعف عوامل و شاخصهای روانشناختی در بستر ضعف فرهنگ ایمنی اتفاق می‌افتد و با شناسایی و تقویت مسائلی چون عوامل روانشناختی توانمندسازی کارکنان، می‌توان وضعیت و سطح فرهنگ ایمنی را توسعه و بهبود بخشید.

کشوری و یوسفی (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان چالشهای استقرار فرهنگ ایمنی در فعالیتهای مهندسی نیروهای مسلح را انجام داده‌اند. هدف این پژوهش شناسایی و رتبه‌بندی چالشهای مؤثر بر استقرار فرهنگ ایمنی در فعالیتهای مهندسی است. برای دستیابی به این هدف با استفاده از الگوی سه شاخگی، متغیرهای پژوهش در قالب پرسشنامه تدوین شد. با استفاده از آزمون تی تک نمونه و بررسی عدد معناداری متغیرها، صحت فرضیه‌های پژوهش به اثبات رسید و عوامل اصلی و فرعی اثرگذار بر چالشهای استقرار فرهنگ ایمنی شناسایی و رتبه‌بندی گردید، بین عوامل اصلی مؤثر بر استقرار فرهنگ ایمنی، عوامل زمینه‌ای و از عوامل فرعی آن درک ضعیف و ضعف نگرشی مدیران نسبت به مأموریت به عنوان اثرگذارترین عوامل شناسایی شد. در پایان نیز راهکارهای پیشنهادی برای حل چالشهای استقرار فرهنگ ایمنی ارائه شده است.

موحدی و ناصری‌زاده (۱۳۹۱)، پژوهشی با عنوان استراتژی اکتساب دانش در حوزه مدیریت ایمنی، بهداشت و محیط (HSE) پلیس را انجام داده‌اند. در این پژوهش با بررسی الگوهای مختلف راهبرد مدیریت دانش و روش‌شناسی اکتساب دانش به ارائه روش‌شناسی در زمینه راهبردی اکتساب دانش در حوزه مدیریت، ایمنی، بهداشت و محیط HSE پرداخته شده است. برای این منظور از دو الگوی راهبرد مدیریت دانش، که در تحقیق گزنی آورده شده، و همچنین روش‌شناسی اکتساب دانش مدیریت میلتون استفاده شده است. نتیجه تحقیق، شناسایی قلمروهای دانشی در حوزه مدیریت ایمنی و بهداشت و محیط زیست و ارائه برنامه عملیاتی راهبردی اکتساب در حوزه HSE برای رسیدن به اهداف کلان وضع شده در پلیس است.

ماستون و همکاران (۲۰۱۴)، پژوهشی با عنوان اثرات سیستمهای پاداش کارکنان روی رفتارهای ایمنی را انجام داده‌اند. سامانه‌های پاداش، وسیله‌ای رایج برای تلاش به منظور انگیزش کارکنان به انجام دادن خوب کارهاست؛ با این حال، هنوز در مورد تأثیرات سامانه‌ها پاداش توافق نظر وجود ندارد. برخی نظریه‌ها حتی ادعا می‌کنند که چنین سامانه‌هایی می‌توانسته است باعث افزایش در رفتارهای خطرناک شود. این مسئله تحقیقات بیشتری را در سامانه‌های پاداش می‌طلبد؛ بویژه زمانی که در سازمانهای پرخطر به کار گرفته شود. این مطالعه قصد دارد تأثیرات بالقوه را بر رفتار مرتبط با ایمنی بسنجد که با سامانه‌های پاداشی ارتباط دارد که اکنون در کارخانه انرژی هسته‌ای سوئد استفاده می‌شود. نتایج، هیچ اثر منفی را بر رفتارهای مرتبط با ایمنی نمی‌بیند؛ اما در عوض، رفتارهای ایمنی ممکن است تا حدی ارتقا یابد که سامانه‌های پاداشی که با اهداف عملکردی ربط داشت به ایمنی ربط پیدا کند. تفاوت‌های طراحی سامانه پاداش در تأثیراتش بر خروجیهای رفتاری نمایان می‌شود. رویکرد مقایسه‌ای و کیفی این مطالعه به اطلاعات ارزشمندی از طریق برجسته‌سازی انواع عواملی کمک می‌کند که ممکن است انگیزه‌های بزرگتری را برای کارکنان به منظور حرکت به سمت رفتار ایمن تشویق کند.

استرید و همکاران (۲۰۱۳)، پژوهشی با عنوان حوادث ایمنی منفی به عنوان عوامل تنش ایمنی کار را انجام داده‌اند. در این تحقیق بررسی می‌شود که تا چه حد حوادث ایمنی منفی (یعنی، صدمه دیدن در محیط کار، عادات کاری نایمن، تماشای عادات کاری نایمن دیگران) با تنش ایمنی کار مرتبط است. تنش ایمنی کار، مسئله‌ای دو بُعدی است که در این پژوهش به عنوان تضاد درک شده بین تولید و پیروی از قانونهای امنیتی (موانع بر سر راه قبول قوانین ایمنی) و بین تولید و روشهای کاری ایمن‌تر (موانع بر سر راه مشارکت ایمنی) در نظر گرفته می‌شود. تجربه و یا مشاهده مستقیم حوادث ایمنی منفی می‌تواند کارمندان را از این موضوع آگاه سازد که سازمان آنها تا چه حد تولید را بر ایمنی مقدم می‌داند. پژوهش با استفاده از داده‌های نظرسنجی مربوط به ۳۱۶ سرپرست (۹۷٪ مرد، با میانگین سنی ۴۴ سال) که در یک شرکت نگهداری از خطوط راه‌آهن انگلستان کار می‌کردند به آزمون الگویی از حوادث منفی ایمنی به عنوان پیش‌بینی کننده موانع بر سر راه قبول قوانین ایمنی، و موانع مشارکت ایمنی پرداخت. تعداد مصدومیتها با موانع بر سر قبول قوانین ایمنی رابطه مثبتی داشت در حالی که تعداد دفعاتی که پاسخ دهندگان، عادات کاری نایمن دیگر کارکنان را شاهد بودند با مواد درک شده در مشارکت ایمنی رابطه مثبتی داشت.

۵. مبانی نظری پژوهش

۵-۱. ایمنی

ایمنی وضعیتی است که منابع انسانی را از عوامل زیانباری مصون می‌دارد که می‌تواند سلامت آنان را به خطر اندازد. مسئولیت عمده ایمن‌سازی محیط کار به عهده مدیران سطوح بالای سازمان بویژه مدیران پرسنلی است. البته اهمیت همکاری تمام کارکنان را در محیط امن نمی‌توان نادیده گرفت؛ به عبارت دیگر ایمنی کار، فراهم آوردن موجباتی است که از بیماریها و حوادث ناشی از کارهای صنعتی جلوگیری می‌کند؛ یعنی هر چه تعداد حوادث ناشی از کار کمتر باشد، می‌توان گفت که ایمنی بیشتری در محیط کار هست. در اصل راهبرد ایمنی، تعیین مسئولیتها، تهیه و تنظیم استانداردها، آموزش کارکنان، ارزیابی عملکرد ایمنی و غیره همه در شاخه مدیریت راهبردی مطرح می‌شود (کفیری، ۱۳۹۵، ص ۲۹۵).

۵-۲. فرهنگ ایمنی

فرهنگ ایمنی در بررسیهای علمی به این صورت تعریف می‌شود: مجموعه‌ای از باورها، هنجارها، انگیزه‌ها، نقشها و عملکردهای اجتماعی و فنی که موجب کاهش رویارویی کارکنان، مدیران، مصرف‌کنندگان و عموم مردم با اوضاع خطرناک و صدمه‌رسان می‌شود (جباری و همکاران، ۱۳۹۴). فرهنگ ایمنی نتیجه ارزشهای فردی، گروهی، نگرشها، ادراکها، صلاحیتها و الگوهای رفتاری است که تعهد، روش و مهارت سازمان را از نظر مدیریت ایمنی بیان می‌کند (سامر، ۲۰۱۰). فرهنگ ایمنی قوی، تعهد مدیریت به یادگیری از اشتباهات، تشویق و تمرین دادن نسبت به کار گروهی، شناسایی خطرهای بالقوه، استفاده از سامانه گزارشدهی و تجزیه تحلیل حوادث ناگوار است (الماسی و همکاران، ۱۳۹۴). هنگامی که هر یک از اعضای سازمان اهمیت ایمنی را در نظر بگیرند و آن را میان خودشان سازماندهی کنند، ایمنی بخش با ارزش و با اولویت در سازمان می‌شود؛ اما اگر این موضوع به فرهنگ سازمانی تبدیل شود، می‌تواند باعث شود اعضای سازمان به وظایفشان توجه بیشتری کنند و آن را در میان خود ارزش تلقی کنند (کیایی، ۲۰۱۶). شاید جامعترین تعریف از فرهنگ ایمنی به تعریفی مربوط شود که در کتابچه فرهنگ ایمنی ناسا ارائه شده است. این تعریف بیان می‌کند که فرهنگ ایمنی ارزش نهادن شده بر ایمنی است که توسط رفتارهای مردم نشان داده می‌شود؛ راهی است که ایمنی در سازمان درک، و ارزشگذاری و اولویت‌گذاری می‌شود؛ تعهد و پایبندی به ایمنی را در تمام سطوح سازمان انعکاس می‌دهد. آن را هم‌چنین این گونه نیز توصیف کرده‌اند: "چگونه سازمان رفتار می‌کند وقتی هیچ کس نمی‌بیند". فرهنگ ایمنی همانند فرایندهای سازمانی از طریق رفتارها و نگرشهای فردی و گروهی مشاهده و اظهار می‌شود (کی ناسا، ۲۰۱۵).

۳-۵. فرهنگ ایمنی در نیروهای مسلح

کارکنانی که در محیط‌های کار نظامی به کار مشغول هستند به گونه‌ای در معرض خطرهای ناشی از کار هستند؛ لذا می‌توان از طریق ارتقای سطح فرهنگ ایمنی و آموزشهای مناسب، حوادث و رفتارهای نا ایمن آنها را کاهش داد. با توجه به افزایش خطر و عوامل زیان‌آور در محیط نیروهای مسلح و پیچیدگیهای آن با تمرکز صرف بازرسی محیط کار و ارائه راهکارهای فنی و مهندسی نمی‌توان این خطر را کاملاً از بین برد، بلکه عامل بسیار مهم و حیاتی که در ارتقای ایمنی و جلوگیری از خطر و حوادث نقش اساسی دارد، تعالی فرهنگ ایمنی کارکنان سازمانهای نیروهای مسلح است (مردانی شهربابک، ۱۳۹۶، ص ۷۴).

۴-۵. مدیریت ایمنی و بهداشت پلیس

مجموعه‌ای شامل اجزای به هم پیوسته در راستای تحقق اهداف معین بهداشت شغلی، ایمنی و زیست محیطی در هر سازمان در چارچوب برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل اجزا است (حبیبی، ۱۳۸۶).

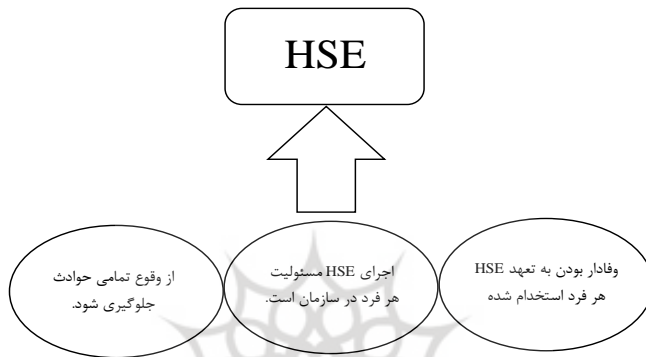
درباره کنونی، تمامی سازمانها به طور فزاینده‌ای به دستیابی و اثبات عملکرد ایمنی و بهداشت حرفه‌ای صحیح از طریق کنترل خطرهای ایمنی و بهداشت حرفه‌ای و محیط سازگار با خط مشی و اهداف خود علاقه‌مند هستند (موحدی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۸۴).

آنها این عمل را در قالب قوانینی که به طور روزافزون سختگیرانه‌تر می‌شود، توسعه خط‌مشی‌های اقتصادی و دیگر معیارهایی که عملکرد مطلوب ایمنی و بهداشت حرفه‌ای را ممکن می‌سازد و افزایش توجه طرفهای ذی‌نفع نسبت به اهمیت موضوعات ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، انجام می‌دهند (موحدی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۸۴).

بسیاری از سازمانها برای ارزیابی عملکرد ایمنی و بهداشت حرفه‌ای و محیط خود (بازنگریها) یا (ممیزیها) ایمنی و بهداشت حرفه‌ای را انجام داده‌اند؛ با این همه ممکن است که این (بازنگری) یا (ممیزیها) به تنهایی کافی نباشد تا به سازمان اطمینان دهد که عملکرد آن نه تنها الزامات قانونی و خط‌مشی آن را برآورده می‌سازد، بلکه این امر استمرار خواهد داشت. این فعالیتها برای اینکه مؤثر باشد لازم است در قالب نظام مدیریتی سازماندهی شود و با فعالیتهای کلی سازمان یکپارچه گردد (موحدی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۸۵).

از آنجا که پلیس سازمانی است که برای استقرار نظم و امنیت در جامعه شکل گرفته، برای ایفای نقش راهبردی و امنیتی آن در کشور در حوزه فعالیتهای مربوط، این نیاز کاملاً مشهود است که باید مدیران و فرماندهان پلیس برای اجرای موفقیت‌آمیز مأموریتها از راهبردهای حفظ

ایمنی و سلامت کارکنان و هم‌چنین حفظ محیط، که همان HSE است، آگاهی داشته باشند؛ لذا با توجه به وجود برنامه‌های راهبردی پلیس و مستندات در حوزه HSE و هم‌چنین افراد متخصص در این سازمان، لازم است راهبردهای اکتساب دانش در این حوزه شناسایی شود تا بتوان روشی هدفمند بر پایه استانداردهای موجود برای اطمینان از اینکه مخاطرات بالقوه و بالفعل موجود در زمینه‌های بهداشت، ایمنی و محیط زیست به طور دقیق و به طور مؤثر حذف و یا نظارت و کنترل می‌شود تبیین کرد. کلیدهای اصلی HSE در سازمان در نمودار ذیل نشان داده شده است (موحدی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۸۵):



شکل (۱): کلیدهای اصلی (HSE ساپکو، ۱۳۸۶)

۵-۵. مراحل اجرایی استقرار HSE

مرحله اول: تصمیم‌گیری مدیریت

مرحله دوم: فرهنگ سازمانی

مرحله سوم: سازماندهی مراحل اجرا و استقرار نظام

مرحله چهارم: آموزش مقدماتی

مرحله پنجم: بازنگری اولیه

مرحله ششم: مشخص کردن اهداف کلان و خرد

مرحله هفتم: تعیین عوامل بالقوه آسیب رسان، ارزیابی خطرپذیری و مدیریت کنترل خسارتها

مرحله هشتم: تعیین دامنه کاربرد سامانه مدیریت HSE بر اساس محصول و ...

مرحله نهم: آموزش مستندسازی

مرحله دهم: مستندسازی

مرحله یازدهم: اجرا

مرحله دوازدهم: آموزش ممیزی داخلی

مرحله سیزدهم: ممیزی (حییبی، ۱۳۸۶).

۵-۶. عوامل اثرگذار در تعالی فرهنگ ایمنی در نیروهای مسلح

از آنجا که اشتباهات در بروز حوادث، صرفاً در قالب فرهنگ رفتاری ناقص شکل می‌گیرد، باید در صدد تقویت و افزایش سطح فرهنگ ایمنی بود که همانا نظام باورها و ارزشهای مشترک سازمان نسبت به ایمنی کار است تا رفتارها ایمن‌تر شود. از این رو براساس مبانی نظری پژوهش و الگوهای علمی در این زمینه و همچنین مصاحبه با خبرگان، صاحب‌نظران، مدیران و فرماندهان حوزه ایمنی نیروهای مسلح از بین عوامل تأثیرگذار، شش عامل کلیدی مؤثر در تعالی فرهنگ ایمنی در محیط‌های نیروهای مسلح به این شرح انتخاب شد:

۵-۶-۱. شناخت فرهنگ ایمنی موجود ن.م. و آسیب شناسی آن

از آنجا که لازمه هرگونه اقدام در مورد ارتقا و تعالی فرهنگ ایمنی در سازمان، شناخت فرهنگ و آسیب شناسی آن است، اولین و پایه‌ای‌ترین عامل تأثیرگذار در تعالی فرهنگ ایمنی ن.م. این عامل است (مردانی شهراباک، ۱۳۹۶، ص ۹۰).

۵-۶-۲. آموزش و ایجاد باورهای مشترک

برای ایجاد باور مشترک در زمینه ایمنی به برنامه آموزشی نیاز است که فرماندهان و مدیران رده‌های میانی و پایینی به اجرای آن برای تمام سطوح کارکنان موظف هستند که نتیجه آن ضمن ایجاد باور مشترک بر اهمیت و اجرای ایمنی، افزایش سطح فرهنگ ایمنی و کاهش خطر را در پی خواهد داشت (مردانی شهراباک، ۱۳۹۶، ص ۹۰).

۵-۶-۳. مدیریت و ایجاد نظام یکپارچه مدیریت ایمنی و خطر

باور مدیران به همراه تواناییهای علمی و تجربی آنها در برنامه‌ریزی و ایجاد نظامات ایمنی، مهمترین نقش را در شکل‌گیری فرهنگ ایمنی مؤثر و پویا در سازمان ایفا می‌کند به گونه‌ای که برقراری ارتباطی مناسب با کارکنان، توجه لازم و تعهد در برابر اجرای ایمنی سامانه و همچنین سلامت نیروها در وضعیت سازمان، نگرش کارکنان و در نتیجه ایمنی سامانه نقش مهمی خواهد داشت (مردانی شهراباک، ۱۳۹۶، ص ۹۰).

۵-۶-۴. اولویت دادن به ایمنی و ایجاد جو و فضای حمایتی

هر چه اهمیت فرماندهان و مدیران به ایمنی بیشتر باشد، کارکنان نیز اعتماد به نفس بیشتری پیدا، و سعی می‌کنند وظیفه خود را به بهترین نحو انجام دهند. در سازمانی که محیط حمایتی قوی باشد و فرد حس کند که از شخص و کار وی حمایت کافی و لازم از سوی سرپرست و مدیریت انجام می‌گیرد با شوق بیشتری به کار ادامه می‌دهد و نیز سعی می‌کند با انگیزه بیشتری نکات ایمنی الزم را رعایت کند (شهراباک به نقل از مردانی علی محمدی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۹۰).

۵-۶-۵. تشریک مساعی، افزایش مسئولیت پذیری و تقویت رفتار مطلوب

تشریک مساعی بین کارکنان فرماندهان و مدیران موجب هماهنگی و ایجاد انگیزه بیشتر در راستای تقویت رفتار مطلوب و ارتقای فرهنگ ایمنی خواهد بود (مردانی شهربابک، ۱۳۹۶، ص ۹۰).

۵-۶-۶. نظارت و کنترل پیوسته، بهبود و تعالی مستمر

نظارت و کنترل پیوسته یکی از عوامل تعیین کننده در ارتقای فرهنگ ایمنی کارکنان است به طوری که باید تا حد ممکن تجهیزات و زمینه کاری بهینه توسط مدیریت به منظور اجرای مناسب سیاستها و برنامه‌های فراهم، و از عوامل بازدارنده‌ای کاسته شود که بر کار کارکنان تأثیر منفی خواهد گذاشت و در روند تحقق برنامه‌ها و سیاستهای ابلاغی ایجاد مشکل می‌کند، کاسته شود تا کارکنان بتوانند وظایف خویش را کاملاً ایمن انجام دهند (مردانی شهربابک، ۱۳۹۶، ص ۹۱).

۵-۷. مراحل و گامهای اساسی تعالی فرهنگ ایمنی در نیروهای مسلح

براساس مبانی نظری پژوهش و بررسی الگوهای ارتقای فرهنگ و هم‌چنین لحاظ کردن وضعیت و الزامات نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، که از طریق مصاحبه با خبرگان این حوزه گرفته شده و هم‌چنین عوامل اصلی اثرگذار بر ارتقای فرهنگ ایمنی، مراحل و گامهای اساسی ششگانه ذیل به منظور دستیابی به تعالی فرهنگ ایمنی در نیروهای مسلح مشخص شد:

مرحله ۱: شناخت فرهنگ ایمنی ن.م. و آسیب شناسی آن

مرحله ۲: آموزش و ایجاد باورهای مشترک

مرحله ۳: مدیریت و ایجاد نظام یکپارچه مدیریت ایمنی و خطر

مرحله ۴: اولویت دادن به ایمنی و ایجاد جو و فضای حمایتی

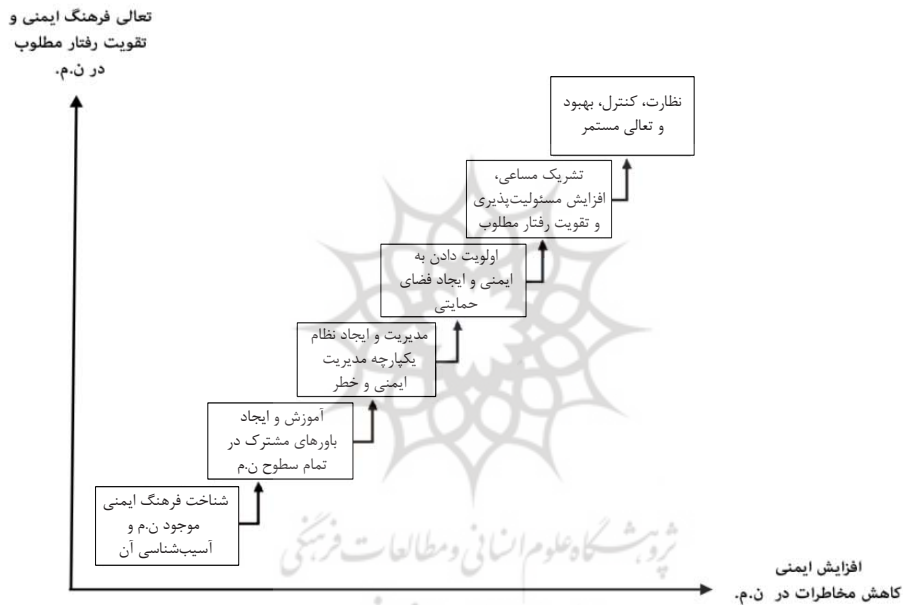
مرحله ۵: تشریک مساعی و افزایش مسئولیت‌پذیری و تقویت رفتار مطلوب

مرحله ۶: نظارت و کنترل پیوسته، بهبود و تعالی (مردانی شهربابک، ۱۳۹۶، ص ۹۱).

۵-۸. الگوی تعالی فرهنگ ایمنی در نیروهای مسلح

پس از مشخص شدن عوامل ششگانه اصلی اثرگذار در ارتقای فرهنگ ایمنی نیروهای مسلح و هم‌چنین مشخص شدن مراحل و گامهای اساسی در فرایند تعالی فرهنگ ایمنی نیروهای مسلح با توجه به دو بعد افزایش ایمنی، کاهش مخاطرات و تعالی فرهنگ ایمنی و تقویت رفتار مطلوب، که در بیشتر الگوهای ارتقای فرهنگ ایمنی مورد استفاده قرار می‌گیرد، حال می‌توان الگوی تعالی فرهنگ ایمنی نیروهای مسلح را مطابق با شکل ۲ طراحی کرد (مردانی شهربابک، ۱۳۹۶، ص ۹۱). در شکل ۲ نمایی کامل از الگوی تعالی فرهنگ ایمنی در نیروهای مسلح ارائه شده است.

آموزش و ایجاد باورهای مشترک در سطح ابتدایی این الگو بیان می‌شود و در سطوح بعدی با شروع واکنش مدیریت در برابر حوادث و درگیر شدن کارکنان با موضوع و در نهایت ایجاد تشریک مساعی بین کارکنان و مدیران به منظور تضمین تطابق و یکپارچگی در راستای ارتقای فرهنگ ایمنی ادامه می‌یابد. سیر حرکت این الگو با ارتقای سطح فرهنگ و تقویت رفتار مطلوب همراه است. بنابراین استفاده از این الگو می‌تواند به سازمانها در شناسایی وضعیت فرهنگ ایمنی خود کمک کند. پس از این مرحله لازم است سازمانها به ایجاد تغییراتی برای حرکت به سوی فرهنگ ایمنی مطلوب بپردازند. بدیهی است ایجاد تغییرات بویژه تغییر در رفتار انسانی، ساده نخواهد بود (مردانی شهربابک، ۱۳۹۶، ص ۹۲ و ۹۱).



شکل (۲): الگوی تعالی فرهنگ ایمنی در ن.م. ج. ۱.۱.

در زمینه تغییرات مربوط به ارتقای سطح فرهنگ ایمنی بر اساس نردبان فرهنگ می‌توان در هر مرحله، ویژگیهای مرحله بعد را هدف فرهنگ ایمنی انتخاب، و با تدوین، اجرا و کنترل برنامه‌های مربوط در راستای رسیدن به آنها حرکت کرد. همچنین لازم به توضیح است که اگر چه استفاده از برنامه از پیش تعیین شده برای بهبود فرهنگ ایمنی توصیه نمی‌شود، موارد ذیل به عنوان بخشهایی کلی از ویژگیهای گسترش فرهنگ ایمنی قابل توجه است:

- رهبری و تعهد مدیریت ارشد باید بدرستی نمایان شود.
- خط مشی مناسب خوشبینانه و با انتظارات زیاد ارائه گردد.

- استانداردهای مناسب و آیین‌نامه‌های کار تدوین شود.
- اهمیت ایمنی و بهداشت همپایه دیگر اهداف شرکت باشد.
- مدیریت واحدهای مختلف در برابر ایمنی و بهداشت مسئول باشند.
- تمام نیروها، ایمنی و بهداشت را رعایت کنند.
- همه افراد در کارهای ایمنی مشارکت داده شوند.
- همه افراد به آموزش نیاز دارند.
- اهدافی واقع‌بینانه در نظر گرفته شود.
- عملکردها براساس اهداف سنجیده شود.
- رویدادها و شبه حوادث بررسی شود.
- رفتار ایمن، شرط استخدام افراد در نظر گرفته شود؛ کمبودها شناسایی، و سرعت رفع شود.
- در مرحله نهایی نیز برای سنجش میزان موفقیت، سطح فرهنگ ایمنی دوباره ارزیابی می‌شود.
- این مرحله به شناسایی اولویتهای اجرایی بعدی منجر خواهد شد (مردانی شهرباک، ۱۳۹۶، ص ۹۲-۹۳).

۶. الگوی مفهومی پژوهش

در این تحقیق برای بررسی فرهنگ ایمنی از دید رفتارگرایی در سازمان از الگوی گلر با سه بعد زیر استفاده شده است :

(الف) انسان: دانش، مهارت، توانایی، انگیزه و شخصیت

(ب) رفتار: پیروی، راهنمایی، شناسایی، ارتباط و توجه فعال

(ج) محیط: تجهیزات، ابزارآلات، چیدمان فیزیکی، روشهای اجرایی و استانداردها

۶-۱. ابعاد فرهنگ ایمنی از دید رفتارگرایی در ناجا

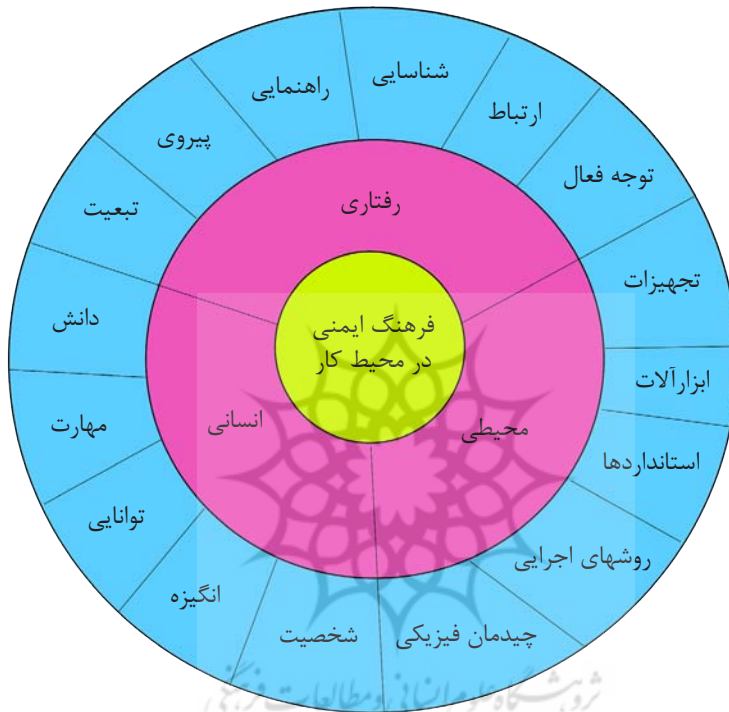
اساس کار الگوی فرهنگ ایمنی گلر پایش مستمر این سه بعد الگو است. این سه بعد پویا است و امکان تاثیرگذاری بر هم را دارد. بر این اساس در صورتی که افراد به اختیار ایمن کار کنند، ایمن فکر می‌کنند و در نهایت رفتاری ایمن از خود بروز می‌دهند و در وضعیت محیط کاری خود تغییر ایجاد می‌کنند (تقدیسی و همکاران به نقل از گلر، ۱۳۹۲).

با توجه به ابعاد الگوی گلر و مبانی نظری، مطالعه و نتایج شفاهی و کتبی مصاحبه با خبرگان ناجا، شاخصهای فرهنگ ایمنی از دید رفتارگرایی در ناجا با شاخصهای ذیل ایجاد شد:

۱- قانونمندی ۲- مسئولیت‌پذیری ۳- اطلاعات‌پذیری ۴- نظم و انضباط ۵- تعهد مدیریت ۶- تلاش و توسعه ۷- ارتباط

بعد انسانی: ۱- انعطاف‌پذیری ۲- اعتماد به نفس ۳- بردباری و خویشتن‌داری ۴- مهارت سازماندهی

بعد محیطی: ۱- تجهیزات و ابزارآلات ۲- چیدمان فیزیکی ۳- روشهای اجرایی ۴- استانداردها



شکل (۳): مدل مفهومی الگوی سنجش فرهنگ ایمنی گالر (تقدیسی و همکاران به نقل از گالر، ۱۳۹۲)

۷. روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی، و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. رویکرد پژوهش آمیخته است. در این تحقیق جامعه آماری در دو بخش تعریف می‌شود: بخش اول، خبرگان ناجا؛ در این مرحله به منظور بررسی و تعیین شاخصهای فرهنگ ایمنی ناجا با روش دلفی، خبرگان با توجه به شرایط زیر انتخاب می‌شوند:

- داشتن ده سال سابقه کاری در ناجا

- داشتن حداقل مدرک کارشناسی

- داشتن آشنایی و مهارت در حوزه ایمنی، بهداشت و سلامت

در بخش کمی جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بازرسی‌های معاونت‌های ستادی ناجا و بازرسی‌های فرماندهی انتظامی استانها می‌باشد که براساس جدول مورگان تعداد ۲۹۳ نفر بصورت روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته است که ۵۲ شاخص برای آن طراحی گردید. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون دو جمله‌ای استفاده شد.

۸. یافته‌های پژوهش

۸-۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی

در این قسمت به بررسی شاخصهای آماری توصیف‌کننده نمونه آماری پرداخته شده است و سپس آماره‌های توصیفی از قبیل فراوانی، درصد و ... برای هر یک از متغیرهای استان، سن، تحصیلات، درجه و سابقه کاری مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول (۱): چگونگی توزیع استانها در جامعه آماری

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی	پاسخ دهندگان
۴/۴	۴/۴	۴/۴	۱۳	اردبیل
۱۱/۳	۶/۸	۶/۸	۲۰	فارس
۱۳/۰	۱/۷	۱/۷	۵	قزوین
۱۷/۴	۴/۴	۴/۴	۱۳	قم
۲۰/۱	۲/۷	۲/۷	۸	کهگیلویه و بویراحمد
۲۱/۵	۱/۴	۱/۴	۴	کردستان
۳۰/۴	۸/۹	۸/۹	۲۶	کرمان
۳۸/۹	۸/۵	۸/۵	۲۵	گلستان
۴۸/۱	۹/۲	۹/۲	۲۷	لرستان
۵۴/۹	۶/۸	۶/۸	۲۰	مازندران
۵۷/۷	۲/۷	۲/۷	۸	مرکزی
۵۸/۷	۱/۰	۱/۰	۳	اصفهان
۶۰/۸	۲/۰	۲/۰	۶	همدان
۶۲/۱	۱/۴	۱/۴	۴	یزد
۶۴/۵	۲/۴	۲/۴	۷	بازرسی کل
۸۰/۹	۱۶/۴	۱۶/۴	۴۸	معاونت‌ها
۸۴/۳	۳/۴	۳/۴	۱۰	آذربایجان غربی
۸۹/۱	۴/۸	۴/۸	۱۴	بوشهر
۹۱/۵	۲/۴	۲/۴	۷	چهارمحال و بختیاری
۹۲/۸	۱/۴	۱/۴	۴	خراسان رضوی
۹۵/۲	۲/۴	۲/۴	۷	خراسان شمالی
۹۸/۳	۳/۱	۳/۱	۹	زنجان
۱۰۰/۰	۱/۷	۱/۷	۵	غرب تهران
	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۲۹۳	کل

جدول (۲): چگونگی توزیع سن در جامعه آماری

سن				
کل	۳۰ تا ۴۰ سال	۴۰ تا ۵۰ سال	بالای ۵۰ سال	بدون جواب
۲۹۳	۳۸	۲۱۱	۲۵	۱۹
% ۱۰۰	% ۱۳	% ۴۷۲	% ۸/۵	% ۹۳/۵

جدول (۳): چگونگی توزیع سابقه خدمت در جامعه آماری

سابقه کار					
کل	۵ تا ۱۰ سال	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۵ تا ۲۰ سال	بالای ۲۰ سال	بدون جواب
۲۹۳	۳	۱۰	۱۶۲	۱۰۲	۱۱۶
% ۱۰۰	% ۱	% ۳/۴	% ۵۵/۳	% ۳۴/۸	% ۵/۵

جدول (۴): چگونگی توزیع تحصیلات در جامعه آماری

مدرک تحصیلی						
کل	دیپلم	کاردانی	کارشناسی	ارشد	بالا تر از ارشد	بدون جواب
۲۹۳	۴	۱۴	۱۴۴	۸۹	۲۸	۱۴
% ۱۰۰	% ۱/۴	% ۴/۴	% ۴۹/۱	% ۳۰/۴	% ۹/۹	% ۴/۸

جدول (۵): چگونگی توزیع درجه در جامعه آماری

درجه						
کل	سرکار	سروان	سرگرد	سرهنگ	کارمند	بدون جواب
۲۹۳	۱	۱۱	۴۱	۱۹۲	۲۹	۱۹
% ۱۰۰	% ۰/۳	% ۳/۸	% ۱۴	% ۶۵/۵	% ۹/۹	% ۶/۵

سؤال اصلی: فرهنگ ایمنی در ناجا چه وضعیتی دارد؟

جدول (۶): آزمون دو جمله‌ای سؤال اول

پاسخ‌دهندگان	دسته‌بندی	تعداد مشاهده شده	درصد مشاهده شده	سطح معنی داری
گروه اول	≤ 3	۵۰	۰/۲۰	۰/۰۰۰
گروه دوم	> 3	۱۹۷	۰/۸۰	
کل		۲۴۷	۱/۰۰	

با توجه به اینکه سطح معناداری از ۰/۰۵ کمتر است با اطمینان ۰/۹۵ بین نسبتها (نسبت نظر متوسط و پایین تر و نسبت نظر بالاتر از متوسط) تفاوت معنی داری وجود دارد و فرضیه صفر رد می‌شود. رعایت فرهنگ ایمنی در ناجا برابر (۰/۸۰)، است.

سؤال اول: ناجا از لحاظ بعد رفتاری فرهنگ ایمنی چه وضعیتی دارد؟

جدول (۷): آزمون دو جمله‌ای سؤال اول

پاسخ‌دهندگان	دسته‌بندی	تعداد مشاهده شده	درصد مشاهده شده	سطح معنی‌داری
گروه اول	≤ 3	۵۲	۰/۱۹	۰/۰۰۰
گروه دوم	> 3	۲۱۶	۰/۸۱	
کل		۲۶۸	۱/۰۰	

با توجه به اینکه سطح معناداری از ۰/۰۵ کمتر است با اطمینان ۰/۹۵ بین نسبتها (نسبت نظر متوسط و پایین‌تر و نسبت نظر بالاتر از متوسط) تفاوت معنی‌داری وجود دارد و فرضیه صفر رد می‌شود. رعایت فرهنگ ایمنی در ناجا برابر (۰/۸۱)، است.

سؤال دوم: ناجا از لحاظ بعد انسانی فرهنگ ایمنی چه وضعیتی دارد؟

جدول (۸): آزمون دو جمله‌ای سؤال اول

پاسخ‌دهندگان	دسته‌بندی	تعداد مشاهده شده	درصد مشاهده شده	سطح معنی‌داری
گروه اول	≤ 3	۶۲	۰/۲۲	۰/۰۰۰
گروه دوم	> 3	۲۵۶	۰/۷۸	
کل		۳۱۸	۱/۰۰	

با توجه به اینکه سطح معناداری از ۰/۰۵ کمتر است با اطمینان ۰/۹۵ بین نسبتها (نسبت نظر متوسط و پایین‌تر و نسبت نظر بالاتر از متوسط) تفاوت معنی‌داری وجود دارد و فرضیه صفر رد می‌شود. رعایت فرهنگ ایمنی در ناجا برابر (۰/۷۸)، است.

سؤال سوم: ناجا از لحاظ بعد محیطی فرهنگ ایمنی چه وضعیتی دارد؟

جدول (۹): آزمون دو جمله‌ای سؤال اول

پاسخ‌دهندگان	دسته‌بندی	تعداد مشاهده شده	درصد مشاهده شده	سطح معنی‌داری
گروه اول	≤ 3	۱۰۱	۰/۳۷	۰/۰۰۰
گروه دوم	> 3	۱۶۹	۰/۶۳	
کل		۲۷۰	۱/۰۰	

با توجه به اینکه سطح معناداری از ۰/۰۵ کمتر است با اطمینان ۰/۹۵ بین نسبتها (نسبت نظر متوسط و پایین‌تر و نسبت نظر بالاتر از متوسط) تفاوت معنی‌داری وجود دارد و فرضیه صفر رد می‌شود. رعایت فرهنگ ایمنی در ناجا برابر (۰/۶۳)، است.

۹. بحث و نتیجه‌گیری

در بعد رفتاری نتایج تحلیل سؤالات پرسشنامه نشان داد که پاسخ دهندگان شاخصهای الزام قوانین برای همه، با ارزش دانستن جان و سلامتی دیگران و اینکه تأثیر آموزش ایمنی در پیشگیری و کاهش حوادث را نقطه قوت می‌دانند و همچنین طبق تحلیل سؤالات باز مشخص شد که ایمنی در دستور کار ناجا وجود دارد و مسئولان در جهت اجرای قوانین و رعایت مسائل ایمنی تلاش می‌کنند و همچنین کلاسهای آموزشی، کمیسیون ایمنی، تبلیغات رسانه‌ای، اطلاع‌رسانی‌های مناسب موجب افزایش آگاهی کارکنان شده است.

از نتایج تحلیل سؤالات پرسشنامه در می‌یابیم که توجه به ادراک مثبت کارکنان از ایمنی شغلی، تشویق افکار نو و ایجاد زمینه‌ای به منظور عملیاتی کردن این افکار، میزان بهره‌برداری از نظام پیشنهادها، اجرای فرمانها و دستورها (رعایت ایمنی در کار)، اجرای سامانه تشویق و تنبیه و میزان کلاسهای آموزش شاخصهای ایمنی به بهبود نیاز دارد و همچنین طبق تحلیل سؤالات باز مشخص شد که بعضی از کارکنان نسبت به قوانین آگاهی ندارند و در اجرای قوانین ضعف دارند. بی‌اعتنایی بعضی از کارکنان به ایمنی و اولویت نداشتن ایمنی سبب شده است تا در بعضی مأموریتها ایمنی رعایت نشود. ضعف تعهد مدیران در نظارتها، عدم قاطعیت در برخورد با خاطیان حوادث از نقاط ضعف بعد رفتاری است.

در بعد انسانی نتایج تحلیل سؤالات پرسشنامه نشان داد که پاسخ‌دهندگان شاخصهای میزان آشنایی با آسیبهای شغلی و خطرهای کاری، میزان توانایی تقسیم کار و توزیع مأموریتها در بدنه سازمان و میزان آشنایی نکات ایمنی در تخصص را نقطه قوت می‌دانند و همچنین طبق تحلیل سؤالات باز پاسخ دهندگان وجود کارشناسان آگاه با سطح تحصیلات بالا و همچنین وجود دایره ایمنی و سوانح و معاونت صیانت و پیشگیری و شناخت کارکنان از آسیبهای شغلی و خطرهای کاری را نقطه قوت این بعد در ناجا دانستند.

از نتایج تحلیل سؤالات پرسشنامه مشخص می‌شود که، توانایی کنترل احساسات در وضعیت ناایمن، توانایی تحمل باورهای مخالف، قدرت واکنش مناسب نسبت به وقوع خطر و حوادث پیش‌بینی نشده به بهبود نیاز دارد و همچنین طبق تحلیل سؤالات باز پاسخ‌دهندگان طولانی بودن مأموریتها و عدم پیش‌بینی صحیح موقعیت با وجود تنوع مأموریتها، بی‌انگیزی کارکنان، عدم توجه به علاقه کارکنان، عدم فرهنگ‌سازی، نهادینه نشدن فرهنگ ایمنی به دلیل محدودیتها، حجم کار زیاد، نسرپردن کار به افراد متخصص، عدم توجه به توان و روحیات، شناخت ضعیف از آسیبهای روانی شغل (بهداشت روان) و عدم تفکیک حوادث کاری را نقاط ضعف بعد انسانی دانستند.

در بعد محیطی نتایج تحلیل سؤالات پرسشنامه نشان داد که پاسخ دهندگان، وجود نور کافی در محیط کار، مناسب بودن محیط کار از نظر گرمایی، مناسب بودن محیط کار از نظر سرما را نقطه قوت می‌دانند و هم‌چنین طبق تحلیل سؤالات باز پاسخ دهندگان نگهداشت ایمن اموال، چکاب کامل خودروها، وجود نور کافی در اتاقها، وجود بخشنامه و دستورالعملهای به روز، تهیه پیوستها، استفاده از تجربیات کارکنان و استفاده از ساز و کار استانداردهای جهانی را نقاط قوت این بعد دانستند.

از نتایج تحلیل سؤالات پرسشنامه مشخص می‌شود که وجود تجهیزات کافی را برای کار ایمن، مناسب بودن تجهیزات با وضعیت کاری، وجود سر و صدای ناهنجار در محیط کار، وجود فضای کاری کافی، در اختیار گذاشتن زمان کافی برای هر وظیفه به صورت ایمن، از مقررات و دستورالعملها کاملاً پیروی می‌شود، به بهبود نیاز دارد و هم‌چنین طبق تحلیل سؤالات باز پاسخ‌دهندگان نبودن امکانات کافی، وجود تجهیزات نا ایمن (اماکن، خودروها، سلاح و...)، قدمت زیاد اماکن و عدم کارشناسی اماکن، سلاح نامتناسب با مأموریتها، نبود سخت افزارها، به کار نگرفتن ادوات متناسب با وظایف، فضای کاری کم، محیط کاری شلوغ و پر سر و صدا، حجم کاری زیاد و زمانبر بودن کارهای ایمنی، عدم انطباق بخشنامه با ارزیابیها، نبود زمینه اجرا و فقط توجه به مسائل نظری، نبود روش اجرای طرحها، موازی کاری و تداخل دستورالعمل، کارهای تکراری و سنتی، اقدامات خارج از حیطه مأموریت، نبود بستر فرهنگی اجرا، بهره نگرفتن از حوادث قبلی و عدم کارشناسی دقیق حوادث، نگرش سنتی به ایمنی، نادیده گرفتن ایمنی به علت هزینه و نبود بودجه جدا برای کارها و تجهیزات ایمنی را نقاط ضعف این بعد دانستند.

۱۰. پیشنهادهای کاربردی

با توجه به وضعیت فرهنگ ایمنی ناجا براساس الگوی فرهنگ ایمنی، اقدامات و برنامه‌های بهبود ذیل پیشنهاد می‌شود:

- شفاف‌سازی هر چه بیشتر قوانین مربوط به مسائل ایمنی
- آموزش اصول و مقررات ایمنی
- قانونمند کردن شرایط ایمنی
- نظارت بر اجرای قوانین
- افزایش تعهد به پاسخگویی در مسئولان حوادث و خسارتها
- ایمنی باید به عنوان مسئولیت کارکنان پیوسته و بر اساس استانداردها در دستور کار قرار گیرد.

- تدوین رویکرد مناسب برای اجرای صحیح دستورهای ایمنی هنگام کار
- تدوین چارچوب انضباطی به منظور اجرای بموقع اصول ایمنی
- آموزش ارگونومی صحیح و حرکات ورزشی به منظور جلوگیری از آسیبهای فیزیکی
- آگاه سازی از خطر و حوادث شغلی با فیلمهای آموزشی
- استفاده از خلاقیت و پیشنهادهای کارکنان و استقبال از طرحهای نوآورانه برای تقویت ایمنی
- ایجاد انگیزه در کارکنان به منظور تلاش برای رشد مهارتهای ایمنی
- تدوین رویکرد مناسب به منظور توانمندسازی کارکنان در استقرار و اجرای راهبرد منابع انسانی
- فراهم آوردن زمینه ارتباط مناسب با کارکنان برای پی بردن به مشکلات ایمنی در قسمتهای مختلف سازمانی و تلاش در زمینه برطرف کردن آنها
- افزایش انعطاف و قدرت کارکنان به منظور واکنش مناسب در خطرهای پیش بینی نشده
- برای اجرای نکات ایمنی نیاز است با سعه صدر و همراه با قاطعیت اقدام شود.
- آموزش کنترل احساسات برای گرفتن تصمیمات درست در موقعیتهای نا ایمن
- استفاده از استادان شاغل و آشنا به آخرین وضعیت تهدیدات و آسیبها در حوزه ایمنی
- رتبه بندی و سنجش عملکرد واحدهای مختلف ناجا در حوزه ایمنی
- افزایش شناخت کارکنان از آسیبهای شغلی و خطرهای کاری
- تأمین سریع و کیفی ابزار و تجهیزات ایمن برای گسترش فرهنگ ایمنی
- نظارت بر چگونگی نگهداری و بکارگیری تجهیزات سازمانی یگانها
- ایجاد سامانه ایمنی مناسب مکانها و اتاقها
- به کارگیری ادوات و لوازم مختص مأموریتهای یگانها متناسب با وضعیت جغرافیایی و وظایف
- بازسازی و بهسازی محیط کار طبق استانداردهای ایمنی
- ساماندهی محیط سالم و بی خطر برای کارکنان توسط رؤسا و معاونان ناجا
- تسریع و تسهیل در کارهای مربوط به روندهای گرفتن بودجه
- شناسایی تهدیدات و آسیبهای بالفعل حوزه مأموریتی و تلاش در جهت مرتفع نمودن آنها
- با استفاده از راهکارهای مؤثر پیشگیرانه
- برونسپاری وظایفی که جنبه خدماتی دارد.
- جلوگیری از موازی کاری و تداخل برخی دستورالعملهای صادر شده از معاونت های مختلف
- ایجاد روشی مناسب برای اجرای طرحهای ایمن ساز
- تغییر نگرش سنتی مدیران نسبت به ایمنی (مبتنی بر واکنش) و یافتن اشکالات و رفع آنها

قبل از حادثه

- بررسی حوادث و وقایع به صورت کارشناسی با ذکر نقاط قوت و ضعف و ابلاغ آن به تناسب هر منطقه یا رده
- ابلاغ استانداردها به شکل دستورالعمل کاری

فهرست منابع

- الماسی، افشین (۱۳۹۴). "ارزیابی وضعیت فرهنگ ایمنی بیمار در کارکنان بیمارستانهای استان کرمانشاه"، پژوهشات بالینی در علوم پیراپزشکی، س چهارم، ش اول، ص ۱۴ تا ۲۳.
- ایرانمنش، محمد حسین و میرزایی کهن، علی (۱۳۹۵). "بررسی رابطه ابعاد روانشناختی توانمندسازی با فرهنگ ایمنی سازمان پلیس"، چهارمین همایش مشترک ایمنی نیروهای مسلح و سومین جشنواره امام هادی (ع).
- بالادهی، سیدمهدی؛ صالحی، محمد و فلاح پور، غلامحسین (۱۳۹۳). "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان بازرسی)"، فصلنامه دانش انتظامی مازندران، ش: ۱۶ دوره پنجم.
- جباری، فرشاد و همکاران (۱۳۹۴). "ارتباط بین فرهنگ ایمنی بیمار و رفتار حرفه‌ای پرستاران در چارچوب اعمال حاکمیت بالینی"، پرستاری جامع نگرش، ۷۷، ص ۲۷ تا ۳۳.
- جعفری، مهدی و زندی، رامین (۱۳۹۳). "شناسایی و بهبود عوامل خطر ساز با استفاده از فرایند دغدغه تا بهبود"، سومین همایش ملی و اولین همایش بین المللی دو سالانه پیشگیری و بهداشت عمومی.
- حبیبی، احسان الله (۱۳۸۳). "ایمنی کاربردی و عملکرد آن در شاخص صنعت"، تهران: انتشارات فروزنده.
- رشیدی راد، حسین (۱۳۹۵). "بررسی رابطه بین فرهنگ ایمنی و رفتار ایمن در کارکنان ناجا (مطالعه موردی: شهر قزوین)"، فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی قزوین، ش ۱۸، ص ۲۵-۵۴
- سند امام هادی (ع)، راهبرد نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران در حوزه ایمنی، ۱۳۹۳/۱۱/۱۲
- علیزاده، سید شمس الدین و میرزایی، رضا (۱۳۸۸). "ارزیابی فرهنگ ایمنی با استفاده از الگو تغییر فرهنگی"، ماهنامه کار و جامعه، ش ۱۰۸.

- کشوری، عبدالرحمن و یوسفی، محمد (۱۳۹۵). "چالشهای استقرار فرهنگ ایمنی در فعالیتهای مهندسی نیروهای مسلح"، فصلنامه علمی ترویجی نظارت و بازرسی، ش ۳۷، ص ۴۹-۷۰
- مردانی شهربابک (۱۳۹۵). "ارائه الگوی تعالی فرهنگ ایمنی در نیروهای مسلح"، چهارمین همایش مشترک ایمنی نیروهای مسلح و سومین جشنواره امام هادی (ع).
- مشبکی و خلیلی شجاعی (۱۳۸۹). "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمانها (CSR)"، فصلنامه جامعه شناسی کاربردی، سال ۲۱، ش ۴، ص ۳۶-۵۷.
- موحدی، مسعود و مهدی ناصریزاده (۱۳۹۱). "استراتژی اکتساب دانش در حوزه مدیریت ایمنی، بهداشت و محیط (HSE) پلیس"، فصلنامه علمی ترویجی نظارت و بازرسی، مقاله ۴، دوره ۱۳۹۱، ش ۱۹، بهار ۱۳۹۱، ص ۷۵-۱۰۰
- Constantin.A. A (2014). Ergo-policing. Improving safety and ergonomic require human resources involved in police duties. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. 124 (25): pp 20 – 26.
- Hale AR, Hovden J (1998). **Management and culture: the third age of safety**. In: Feyer A-M, Williamson A, editors. Occupational injury: risk, prevention and intervention. London (UK): Taylor & Francis; pp. 129-66.
- Health and Safety Commission (HSC), (1993). **ACSNI Study Group on Human Factors**. 3rd Report: Organizing for Safety. London (UK): HSC.
- International Labour Organization (ILO), (2015). **Information on decent work and a health and safety culture [Internet]**. Geneva (Switzerland): Office; 2009 [cited 2015 Sep 15]. Available from: http://www.ilocarib.org.tt/portal/index.php?option=com_content&task=view&id%41138&Itemid%41141.
- International Nuclear Safety Advisory Group (HSC), (1986). Summary report on the post-accident review meeting on the Chernobyl accident, **Safety Series** No. 75- INSAG-1. Vienna (Austria): International Atomic Energy Agency.
- Kiaei MZ, Ziaee A, Mohebbifar R, Khoshtarkib H, Ghanati E, Ahmadzadeh A, Teymouri S, Khosravizadeh O, Ziaeeha M. (2016). Patient safety culture in teaching hospitals in Iran: assessment by the hospital survey on patient safety culture (HSOPSC). *J Health Man & Info*.3(2):pp 51-56.
- Kim. Y; Jungsun. P, Mijin. P (2016). Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice. **Safety and Health at Work**. 7 (12); pp 89-96.
- Mattson, m I. Torbiörn, J. Hellgren. Effects of staff bonus systems on safety behaviors. **Human Resource Management Review**. 24 (12); pp 17-30
- NASA-HDBK-8709.24, Nasa Safety Cultuer Handbook, (2015).

- Sammer, C E, Lykens K, Singh KP, Mains DA, & Lackan NA.(2010) What is patient safety culture? A review of the literature. **Journal of Nursing Scholarship**, 42(2): pp156-165.
- Stride Chris B. a, Nick Turner b, M. Sandy Hershcovis b, Tara C. Reich c, Chris W. Clegg d, Philippa Murphy (2013), Negative safety events as correlates of work-**safety tension**. *Safety Science*. 53 (24): pp 45–50
- Yau B (2014). **Occupational safety culture index e Measuring the community and employee awareness, attitude and knowledge towards workplace safety and health in Hong Kong**. [power point slides]. XX World Congress on Safety and Health at Work 2014 e Global Forum for Prevention. Frankfurt (Germany).



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 پرتال جامع علوم انسانی



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني