



## بررسی رابطه تشریک مساعی کارفرمایان و کارکنان با رعایت اصول ایمنی و بهداشت کار در تعاونی های صنعتی استان کردستان هیرش سلطان پناه

استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

Email: hersh516@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۱/۲۶ \* تاریخ پذیرش: ۹۵/۴/۲۲

### چکیده

کارکنان سرمایه اصلی سازمان هستند لذا توجه به آنها اهمیت ویژه‌ای دارد. در این راستا کارکنان و کارفرمایان میبایست اصول ایمنی و بهداشت کار را رعایت نمایند. لذا در این تحقیق می‌خواهیم میزان ارتباط تشریک مساعی بین کارفرمایان و کارکنان و رعایت اصول ایمنی و بهداشت کار در تعاونی‌های صنعتی استان کردستان را بررسی نماییم. این پژوهش از لحاظ رویکرد کمی، از نظر هدف کاربردی و هم‌چنین از لحاظ روش از نوع پژوهش‌های همبستگی و از شاخه پیمایشی می‌باشد، که در تعاونی‌های صنعتی استان کردستان در بهار ۱۳۹۳ انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه شاغلین تعاونی‌های صنعتی استان کردستان است. نمونه لازم ۲۶۴ نفر است که از بین این جامعه از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با احتساب متناسب انتخاب گردیده‌است. در این پژوهش از دو پرسشنامه به عنوان ابزار اصلی اندازه‌گیری و گردآوری داده‌ها استفاده شده است. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها مورد تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین تشریک مساعی بین کارفرمایان و کارکنان و رعایت اصول ایمنی و بهداشت کار رابطه معنادار و مثبت وجود دارد.

**کلمات کلیدی:** تشریک مساعی، ایمنی و بهداشت کار، تعاونی‌های صنعتی، استان کردستان.

پرتال جامع علوم انسانی

## ۱- مقدمه

یکی از رسالت‌های اساسی مدیریت منابع انسانی نگهداری کارکنان توانمند می‌باشد. از آنجا که اقدامات نگهداری، مکملی بر سایر اقدامات و فرایندهای مدیریت منابع انسانی است، حتی اگر عملیات کارمندیابی، انتخاب، انتصاب و سایر اقدامات پرسنلی به نحو بایسته انجام شود بدون توجه کافی به امر نگهداری نتایج حاصل از اعمال مدیریت چندان چشمگیر نخواهد بود. نظام نگهداری منابع انسانی ابعاد متعددی را شامل می‌شود که می‌توان آنها را به دو دسته تقسیم نمود: دسته اول در رابطه با حفظ و تقویت جسم کارکنان است مانند برقراری بهداشت و ایمنی در محیط کار، اجرای برنامه‌های ورزش و تندرستی و بعضی خدمات مشابه. دسته دوم شامل مواردی است که تقویت‌کننده روحیه علاقمندی کارکنان به کار و محیط کار می‌باشد که به عنوان مثال متوان به خدماتی مانند بیمه و بازنشستگی و خدمات پرسنلی اشاره نمود. در صورت داشتن توجه و بکارگیری این موارد امنیت شغلی در کارکنان ایجاد شده و به رضایت شغلی آنها منتهی می‌شود که این امر از اهمیت بسزایی برخوردار است (Vahabi, 2006). کار علاوه بر کسب درآمد و تامین نیازهای مالی در یادگیری مهارت‌های جدید، پرورش استعدادها و تقویت خودباوری و اعتماد به نفس موثر است. اما همه اینها در گروهی این است که کار، سلامت روانی و جسمانی ما را دچار مشکل نکند. پس برای زندگی بهتر، رعایت اصول ایمنی و بهداشتی در کار از اهمیت زیادی برخوردار است (Mirgholami, 2012). امروزه بر کسی پوشیده نیست چنانچه استانداردهای ایمنی و فنی رعایت نشود، افراد در محیط کار با پی آمدهای نامطلوب و حوادث و سوانح ناگوار و بیماری‌های مختلف ناشی از کار، روبه‌رو خواهند شد. زنگ خطر در این زمینه مدت‌هاست به ویژه کشورهای در حال رشد به صدا درآمده است، لذا ضروری است سیاست گذاری درستی به منظور کاستن حوادث اتخاذ گردد (Royan Barge Pars company, 2013). شاید تصور اینکه ایمنی و بهداشت حرفه‌ای می‌تواند نقش به‌سزایی در بهره‌وری بسیاری از واحدهای صنعتی داشته باشد برای اکثر افراد مشکل باشد. اما رعایت اصول ایمنی و بهداشت حرفه‌ای علاوه بر اثرات غیرمستقیم بر بهره‌وری و بازده اقتصادی واحدهای صنعتی بطور مستقیم نیز تاثیر دارد. از این‌رو توجه به اصول ایمنی و بهداشت حرفه‌ای اهمیت ویژه‌ای می‌یابد (Department of Civil and Environmental Engineering, 2011). از آنجا که ارزیابی سازمان از نظر مؤلفه‌های تشریک مساعی دانش و تجربه، پیش‌نیازی برای برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی آن در سازمان به شمار می‌رود، بررسی درجه مقبولیت زیرساخت‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری، با هدف پیدایش قوت‌ها و ضعف‌ها در فرایندهای اجرایی سازمان و بهبود آنها، می‌تواند بسیار سودمند باشد (Nakhaee et al., 2012). هر یک از افراد، تخصص‌ها و توانمندی‌های خاص خود را دارند و با هم‌زیستی، این توان‌های پراکنده را به حرکت‌ها و جریان‌های پیوسته اجتماعی و کاری تبدیل می‌کنند. در این جهت، کار گروهی و جمعی و راهکارهای توسعه آن در جوامع مختلف، مورد توجه قرار گرفته است (Hajylary, 2008). مدیران می‌توانند از روش نشست‌های تشریک مساعی به عنوان یک ابزار بسیار کارآمد برای درک آنچه که در سازمان اتفاق می‌افتد استفاده کنند. از آنجایی که گروه از اعضای تشکیل می‌شود که هر کدام نماینده بخشی از کارکنان هستند می‌توانند مسائل را به مدیران ارشد سازمان که در جلسه حاضر هستند اطلاع دهند، مدیر از طریق برگزاری این نشست‌ها می‌تواند سیاست‌های مناسبی برای پیشبرد کارهای سازمان اتخاذ کند. از آنجا که این سیاست‌ها بر اساس آنچه واقعاً مورد نیاز سازمان است طراحی می‌شوند احتمال موفقیت آنها در اجرا و همچنین اثربخشی آنها بسیار بیشتر از سیاست‌هایی است که مدیران در جلسات خصوصی خود بدون توجه به کلیه نیازهای سازمان و صرفاً بر اساس شناسایی بخشی از نیازها که بر اساس اطلاعات به دست آمده از سیستم‌های اطلاعاتی آنها است، اتخاذ می‌کنند (Menon and Thompson, 2010). همه ساله در جهان ده‌ها میلیون کارگر قربانی حوادثی می‌شوند که منجر به کشته شدن و یا از کار افتادگی تعداد کثیری از آنها می‌گردد. از این رو حوادث ناشی از کار از سویی سبب ناراحتی فرد کارگر و یا افراد خانواده اش شده و از سوی دیگر سبب از بین رفتن سرمایه و تزلزل بنیان اقتصادی جامعه می‌گردد. لذا اینگونه حوادث دارای اهمیت شایان توجهی می‌باشند (Zaheri, 2011). با توجه به پیشینه تحقیق در مورد رعایت اصول ایمنی و بهداشت کار تحقیق‌های بسیاری انجام گرفته است اما در مورد تشریک مساعی تحقیق قابل توجهی انجام نگرفته است و کمتر توجه شده است. همچنین پژوهشی در ارتباط با این دو متغیر در استان کردستان صورت

نگرفته است بنابراین در این پژوهش هدف اصلی شناسایی میزان تشریک مساعی بین کارفرمایان و کارکنان در تعاونی های صنعتی استان کردستان و رابطه آن با رعایت اصول ایمنی و بهداشت است.

دانش منبعی مهم برای حفظ میراث ارزشمند سازمان، یادگیری چیزهای جدید، حل مشکلات، ایجاد و راه اندازی موقعیت های جدید برای سازمان ها و افراد در زمان حال و آینده است. تشریک مساعی دانش، فرایندی است که در آن افراد به صورت دوطرفه دانش خود را به اشتراک می گذارند و مشترکاً دانش جدیدی را خلق می کنند. افزایش تشریک مساعی دانش، بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی می گذارد (Nakhaee et al., 2012). مدیران می توانند از روش نشست های تشریک مساعی به عنوان یک ابزار بسیار کارآمد برای درک آنچه که در سازمان اتفاق می افتد استفاده کنند. از آنجایی که این گروه، از اعضای تشکیل می شود که هر کدام نماینده بخشی از کارکنان هستند می توانند مسائل را به مدیران ارشد سازمان که در جلسه حاضر هستند اطلاع دهند، مدیر از طریق برگزاری این نشست ها می تواند سیاست های مناسبی برای پیشبرد کارهای سازمان اتخاذ کند. از آنجا که این سیاست ها بر اساس آنچه واقعاً مورد نیاز سازمان است طراحی می شوند احتمال موفقیت آنها در اجرا و همچنین اثربخشی آنها بسیار بیشتر از سیاست هایی است که مدیران در جلسات خصوصی خود بدون توجه به کلیه نیازهای سازمان و صرفاً بر اساس شناسایی بخشی از نیازها که بر اساس اطلاعات به دست آمده از سیستم های اطلاعاتی آنها است، اتخاذ می کنند (Mallah Now-Kandi, 2011). نشست تشریک مساعی به شکلی از تحقیقات کیفی اشاره می کند که بین اعضای یک سازمان جهت تحلیل، بررسی و علت یابی پیرامون یک موضوع خاص که سازمان با آن مواجه است برگزار می شود. این تحقیقات کیفی بر تفسیرهای شخصی افراد از رفتارهای خودش و دیگران در محیط های مختلف تأکید می کند. توجه و حساسیت به اینکه افراد چه می گویند و چه کارهایی انجام می دهند یکی از اصول اولیه است در نشست های تشریک مساعی به شمار می رود. به علاوه در این نشست ها عقلانیت و ادراک، عقلانیت و عواطف، عقلانیت و جبران خدمات در تضاد با یکدیگر نیستند بلکه در سطوح عمیق تر تحلیل جنبه هایی از یکدیگر می باشند. مشارکت نیازمند همدلی در عمل و تأکید بر داخل شدن به قلمرو پدیده و عبارتهای وابسته به آن است (Mallah Now-Kandi, 2011) نشست تشریک مساعی از یک چرخه یادگیری تشکیل شده است که شامل گام های زیر است:

- دانش پیشنهادی
- دانش کاربردی
- دانش تجربی
- دانش ارائه شده

نشست تشریک مساعی با توافق اعضاء بر روی اینکه مشکل اصلی چیست آغاز می شود و سپس در هر مرحله از چرخه از خلاصه و نتیجه مرحله قبل برای شروع بحث اصلی در چرخه بعد استفاده می شود. مدیران رده های عالی اجرایی در جلسات تشریک مساعی باید به سه نکته اساسی توجه کنند:

۱. توجه اساسی به واقعیت های موجود پیش روی سازمان
۲. توجه به دانش موجود در زمینه های مرتبط با مشکل
۳. توجه به تجربه های خود پیرامون آنها (Mallah Now-Kandi, 2011)

همه ساله در جهان ده ها میلیون کارگر قربانی حوادثی می شوند که منجر به کشته شدن و یا از کار افتادگی تعداد کثیری از آنها می گردد. طبق آمار منتشر شده در کشورهای پیشرفته صنعتی سالانه از هر ده نفر کارگر یکی دچار سانحه شده است. از این رو حوادث ناشی از کار از سویی سبب ناراحتی فرد کارگر و یا افراد خانواده اش شده و از سوی دیگر سبب از بین رفتن سرمایه و تزلزل بنیان اقتصادی جامعه می گردد. لذا اینگونه حوادث از دیدگاه انسانی، اجتماعی و اقتصادی دارای اهمیت است (Zaheri, 2011).

ایمنی عبارت است از میزان درجه دور بودن از خطر، ایمنی شرایطی است که کارکنان را از عوامل زیانباری که می توانند سلامت آنان را به خطر اندازند مصون می دارد. مسئولیت عمده ایمن سازی محیط کار به عهده مدیران سطوح بالای سازمان، به ویژه مدیران پرسنلی است. البته اهمیت همکاری کارکنان را نیز در این باره نمی توان نادیده گرفت (Totakhaneh, 2010). عبارت دیگر ایمنی کار عبارت است از: فراهم آوردن موجباتی که از بیماریها و حوادث ناشی از کارهای صنعتی جلوگیری می کند. یعنی هر چه تعداد حوادث ناشی از کار کمتر باشد می توان گفت که ایمنی بیشتری در محیط کار وجود دارد ( Zaheri, 2011).

محمدی زیدی و همکاران (۱۳۸۸)، نشان دادن که تعهد مدیریتی، ارتباطات درباره مسایل ایمنی و محیط ایمن، عوامل مهمی در اندازه گیری جو ایمنی در کارگران هستند. یافته های پژوهش محمد فام (۱۳۸۶) نشان می دهد که مهمترین علل عدم ایمنی در محیط کار مربوط به کمبود نیروی متخصص ایمنی، عدم حمایت های مدیریت ارشد و مسائل روحی - روانی کارکنان می باشد. مهم ترین راهکارهای پیشنهادی آنها برای کاهش مشکل، اضافه کردن مدیر ایمنی به نمودار سازمانی، تأمین نیروی متخصص ایمنی در سازمان ها و حمایت های مدیریتی در زمینه ایمنی می باشد. نتایج تحقیق مصدق راد (۱۳۸۳) نشان داد میزان آگاهی پرستاران در زمینه ارگونومی، شرایط کاری پرستاران و میزان مشکلات کاری و آسیب های شغلی در حد کم قرار دارد. نتایج همچنین نشان داد که بکارگیری ملاحظات ارگونومیک و فراهم نمودن آموزش های کافی در این زمینه و بهره گیری از وسایل و تجهیزات ایمنی نقش قابل ملاحظه ای در افزایش بهره وری نیروی انسانی سازمان دارد. اگرچه یافته های تحقیق مقدم (۱۳۸۷) شش فرضیه از ۱۶ فرضیه فرعی مطرح شده توسط مدل دوبرین<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) را تأیید کرد، اما تنها عامل تبعیت اعضا از فرایندهای گروه ارتباط معنی داری با جنبه عملکردی و هم با جنبه رضایت اعضا در اثربخشی گروه دارد.

در تحقیق معین و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) نظرات مدیران و کارکنان در استفاده از مفهوم فرهنگ HSE در مورد چالش های HSE کمی متفاوت بود. مدیریت اغلب اشاره به اهمیت عناوین رفتار، صلاحیت، همکاری، روش ها و محیط فیزیکی در فرهنگ HSE دارند. از دیگر نتایج مهم این مطالعه، روابط متقابل مدیران و کارکنان و همکاران در یک سیستم و وجود نقش ها و اقدامات مختلف در کار HSE است. در تحقیق دویجم و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) وضعیت فعلی مدیریت HSE صنعتی در تعدادی از کشورهای عضو اتحادیه اروپا، با تمرکز بر ادغام بهداشت، ایمنی و محیط زیست در سیستم های مدیریت واحد بررسی نموده اند. نتایج نشان داد که مدیریت HSE با راهنمایی در مورد چگونگی استفاده از سیستم مدیریت موجود عملکرد ایمنی که شناسایی شرایط قبل از تصادفات و حوادث را منجر شود، موثر است. به نظر می رسد که اکثر صنایع از نظر برنامه مدیریت HSE مبتنی بر هدف به موفقیت دست یافته اند و معتقدند که به سودآوری صنعت کمک می کند. در مطالعه تورپ و معین<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) تأثیر استفاده و یا بهبود شغلی مدیریت H&S در محیط کار بر سلامت جسمی - عضلانی کارگران در شرکت های کوچک و متوسط مورد بررسی قرار دادند. با توجه به کنترل داخلی مقررات نروژ، همه شرکت ها نیاز به ایمنی و بهداشت (H&S) سیستم مدیریت شغلی دارند. کارگران در شرکت های با مدیریت بهبود H&S، با افزایش رضایت از فعالیت های H&S؛ بهبود پشتیبانی از مدیریت و همکاریها؛ بهبود پشتیبانی مرتبط با سلامت و کنترل؛ و افزایش مشارکت در فعالیت های H&S در نتایج این تحقیق گزارش شد. یافته های تحقیق ینیدوگانا و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۳) با عنوان "نقش سرمایه گذاری های روابط خاص در بهبود عملکرد: اثر واسطه های متعدد فرصت طلبی و همکاری" نشان می دهد که سرمایه گذاری در روابط خاص به واسطه رفتارهای فرصت طلبانه و رفتار تعاونی اثر مثبت بیشتری بر عملکرد مشارکتی دارد. بنی نجاریان و بن عبدالله<sup>۶</sup> (۲۰۰۹) در پژوهش "گروه در زمینه: یک مدل اثربخشی گروه" چارچوب ادغام دو مجموعه از عوامل مؤثر بر اثربخشی گروه راه ساختار و ویژگی های فردی نامید. تشریح مساعی میان سیاست، تجربه و تحقیق در سلامت عمومی و محلی در چندین مطالعه موردی مورد بررسی قرار گرفته است. فرض

<sup>1</sup> Dobrin

<sup>2</sup> Moen at al, 2009

<sup>3</sup> Duijm at al, 2008

<sup>4</sup> Torp. S. & B.E. Moen, 2006

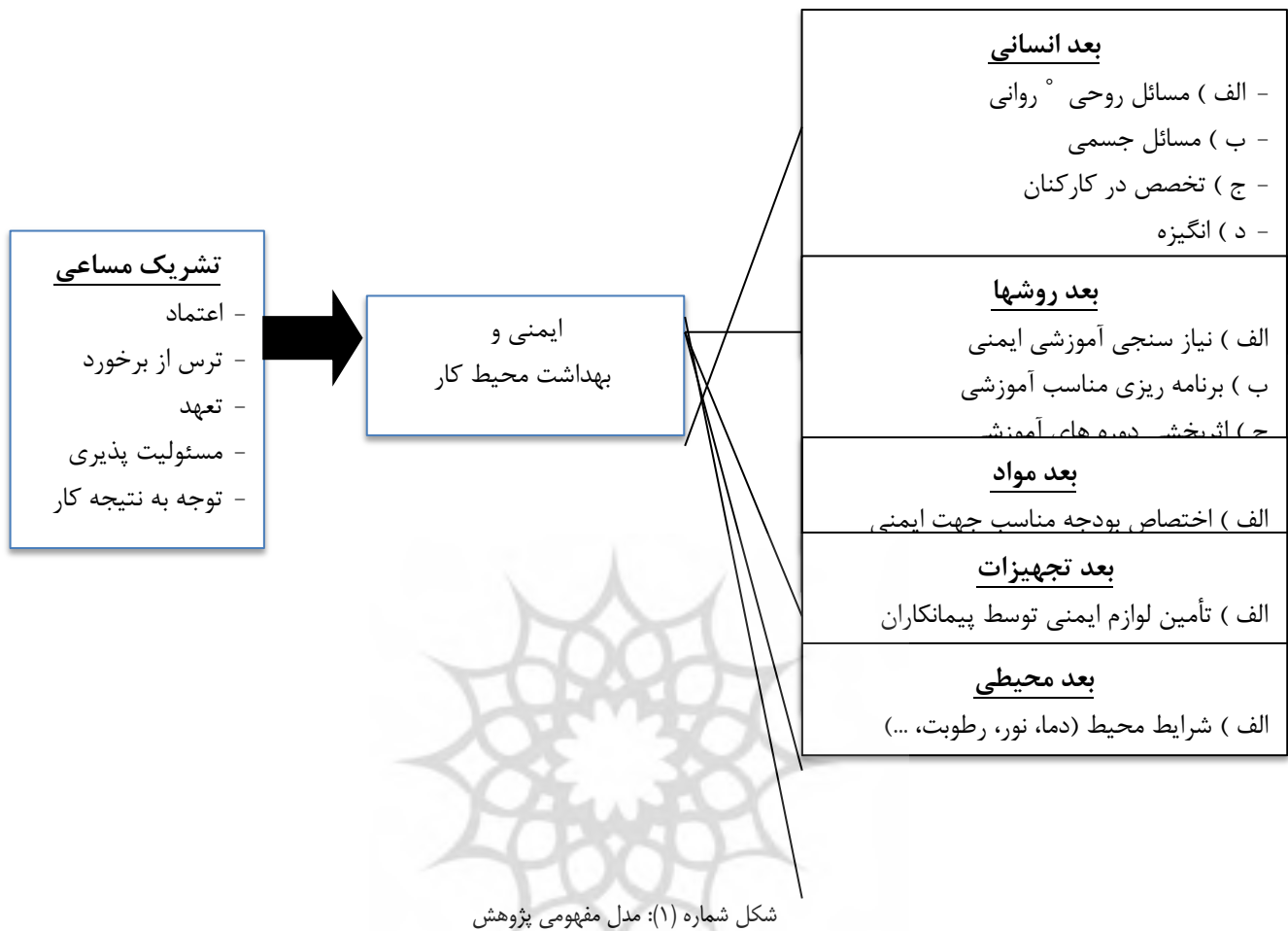
<sup>5</sup> Yenidogana at al, (2013)

<sup>6</sup> Baninajarian and Bin Abdullah, 2009

شده است که تشریک مساعی سند محکم و بسیار قاطع و استانداردهای کیفی بالا در سلامت عمومی به نتیجه برسد. نتایج تحقیق جانسن و همکاران (۲۰۰۸) با عنوان "همکاری بین عمل، سیاست و تحقیق در محلی بهداشت عمومی در هلند" نشان می‌دهد که زمانی که تغییرات فردی و موقعیتی و پیشنهادی در شیوه‌های مشابه‌ای فراهم می‌شوند و با دیگران مساوی می‌گردند تشریک مساعی به طور احتمالی موفقیت آمیز می‌شود و به آنسوی دوره اولیه که بزرگتر است می‌رود. یافته‌ها پیشنهاد می‌کنند که استراتژیهای پیشرفت سازمان دهی شده (OD)، تشریک مساعی را در سطح موقعیتی که تشریک مساعی را نسبتاً قوی می‌سازد مورد بررسی قرار دهد. به منظور تامین مشارکت کارگران و کارفرمایان و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور در کارگاه‌های مشمول و همچنین پیشگیری از حوادث و بیماری‌های ناشی از کار، حفظ و ارتقای سلامتی کارگران و سالم‌سازی محیط‌های کار، تشکیل کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت کار رعایت ضوابط و مقررات در کارگاه‌های کشور الزامی است. در دنیای امروزی، تنوع و ریسک خطرات موجود، در اغلب اوقات بحدی بالاست که در عمل، امکان جبران پیامدهای حاصله غیر ممکن می‌گردد. به همین علت امروزه علم ایمنی رویکردی کاملاً پیشگیرنده بخود گرفته است. یکی از مشخصات بارز این علم کارکرد سیستماتیک آن است بنحوی که در تمام مراحل شناسایی، ارزیابی و کنترل بر روی کلیه عناصر درگیر تأکید می‌کند. عناصر اصلی این سیستم شامل انسان، تجهیزات، مواد و محیط می‌باشد. از میان عناصر یاد شده، انسان بحرانی ترین عامل محسوب می‌شود زیرا این عنصر در عین حالی که بر روی عناصر دیگر تفوق دارد قادر است با رفتارهای نا ایمن خود سه عنصر دیگر را تحت تأثیر خود قرار دهد (اکبری قهدریجانی، ۱۳۸۶). یکی از ابزارهای مناسب برای پیدا کردن مشکلات و اخذ راه حل آنها، روش کار تیمی است. در مطالعه حاضر بدنبال کاهش مشکلات ایمنی سعی شده است که وضعیت ایمنی سازمان با استفاده از روش کار تیمی و تشریک مساعی مورد ارزیابی قرار گیرد. در این پژوهش به بررسی پنج عامل کار جمعی یا تشریک مساعی بین کارفرمایان و کارکنان در رعایت اصول ایمنی و بهداشت کار در تعاونی‌های صنعتی استان کردستان می‌پردازیم. مهمترین عوامل کار جمعی عبارتند از:

۱. نبود اعتماد
۲. ترس از برخورد
۳. نبود تعهد
۴. پرهیز از مسئولیت‌پذیری
۵. بی‌توجهی به نتیجه کار

که این پنج عامل به یکدیگر وابسته‌اند. و عوامل موثر رعایت ایمنی و بهداشت کار در پنج بعد انسان، روش‌ها، مواد، تجهیزات و محیط کار دسته بندی شدند. شکل ۱ متغیرهای تحقیق و ابعاد آنها را در چارچوب یک مدل مفهومی نشان می‌دهد.



شکل شماره (۱): مدل مفهومی پژوهش

## ۲- مواد و روشها

این تحقیق از لحاظ هدف، از نوع کاربردی است و از لحاظ ماهیت، تحقیقی توصیفی پیمایشی می باشد. جامعه آماری این تحقیق، کلیه شاغلین در ۳۶۷ واحد تعاونی فعال از شرکت‌های تعاونی فعال صنعتی استان کردستان در سال ۱۳۹۳ است که شامل ۲۸۲۴ عضو و اشتغال‌زایی ۳۴۷۱ نفر می باشد. نمونه لازم از بین این جامعه از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای - تصادفی ساده متناسب از میان شاغلین شرکت‌های تعاونی فعال صنعتی استان کردستان با توجه به جدول مورگان و فرمول‌های آماری بصورت زیر انتخاب گردید. برای برآورد حجم نمونه در این پژوهش با توجه به نتایج بدست آمده از پیش‌آزمون، نسبت صفت مورد مطالعه ۰/۲۴۳ می باشد، بنابراین حداکثر تعداد نمونه مورد نیاز از فرمول زیر محاسبه می‌شود؛

$$n = \frac{Nt^2 \rho q}{Nd^2 + t^2 \rho q}$$

$$n = \frac{3628 \times (1/96)^2 \times 0/243 \times 0/757}{3628 \times (0/05)^2 + (1/96)^2 \times 0/243 \times 0/757} = 262$$

اندازه‌ی جامعه آماری (N نفر)، ضریب مشخص کننده حد بحرانی (t)، احتمال وقوع صفت (p)، عدم احتمال وقوع صفت (q)، مقدار خطای مجاز (d)، و تعداد حجم نمونه (n نفر).

با توجه به محاسبات انجام شده طبق فرمول فوق، حجم نمونه برابر با ۲۶۲ نفر می‌باشد. در این تحقیق اطلاعات مورد نظر از طریق پرسش‌نامه جمع آوری شده است. بر حسب روش تحقیق و نوع داده‌های موردنظر در این تحقیق از دو پرسشنامه تشریک مساعی (۲۵ گویه) و ایمنی و بهداشت کار (۲۹ گویه) به عنوان ابزار اصلی اندازه گیری و گردآوری داده‌ها استفاده شده است. این پرسشنامه ها با استفاد از سایر پرسشنامه‌های ساخته شده محققین دیگر و منطبق بر جامعه آماری تدوین شده است. روایی پرسشنامه ها به طریق محتوایی حاصل گردید و پایایی آن ها نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ که بترتیب تشریک مساعی (۰/۹۴۲) و رعایت اصول ایمنی و بهداشت کار ( ۰/۸۳۵) بدست آمد، تایید گردید. پرسشنامه مورد استفاده از نوع ۵ گزینه‌ای - لیکرت می‌باشد. به منظور انجام تحلیل های آماری از نرم افزارهای تحلیل آماری spss نسخه ۱۹ استفاده می شود. پس از تنظیم پرسشنامه و اخذ مجوز از مسئولان مربوطه سازمان های مورد بررسی و صورت گرفتن هماهنگی های لازم، پرسشنامه ها در بین اعضای به صورت اتوماسیون اداری، توزیع و سپس داده ها جمع آوری شد. در مجموع، پس از توزیع ۳۰۰ پرسشنامه تعداد ۲۶۴ پرسشنامه تکمیل و جمع آوری شد و تجزیه و تحلیل گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها، با به کارگیری آمار توصیفی و استنباطی برای پاسخگویی به نرمال بودن داده، ضریب همبستگی، رگرسیون خطی و چندگانه و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار spss، بررسی شد.

برای آزمون فرضیه ها از رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده شده است، نتایج بدست آمده از این آزمون در سطح معنی داری (Sig=۰/۰۰۰) در جدول ۱ تا ۵ و نمودار ۲ آمده است:

جدول شماره (۱): آماره‌های تحلیلی رگرسیونی خطی ایمنی و بهداشت محیط کار

مدل خلاصه شده	R	ضریب تعیین R-Square	ضریب تعیین تصحیح شده Adjusted R-Square	انحراف معیار Standard Error	دوربین واتسون Durbin-Watson
اعتماد	۰/۵۴۱	۰/۲۹۳	۰/۲۹۰	۰/۵۷۶۵۸	۱/۷۱۲
ترس از برخورد	۰/۵۹۸	۰/۳۵۷	۰/۳۵۵	۰/۵۴۹۸۱	۱/۷۳۷
تعهد	۰/۵۱۰	۰/۲۶۰	۰/۲۵۷	۰/۵۸۹۸۷	۱/۶۴۹
مسئولیت پذیری	۰/۵۰۷	۰/۲۵۷	۰/۲۵۴	۰/۵۹۱۲۶	۱/۶۱۶
توجه به نتیجه کار	۰/۶۰۶	۰/۳۶۷	۰/۳۶۴	۰/۵۴۵۶۸	۱/۷۹۵
تشریک مساعی	۰/۶۶۹	۰/۴۴۷	۰/۴۴۵	۰/۵۰۹۹۰	۱/۷۷۴

جدول شماره (۲): تحلیل واریانس رگرسیون خطی ایمنی و بهداشت محیط کار

مدل	منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
اعتماد	اثر رگرسیونی	۱	۳۶/۱۲۱	۳۶/۱۲۱	۱۰۸/۶۵۴	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۲۶۲	۸۷/۰۹۹	۰/۳۳۲		
	کل	۲۶۳	۱۲۳/۲۲۰			
ترس از برخورد	اثر رگرسیونی	۱	۴۴/۰۱۹	۴۴/۰۱۹	۱۴۵/۶۱۷	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۲۶۲	۷۹/۲۰۱	۰/۳۰۲		
	کل	۲۶۳	۱۲۳/۲۲۰			
تعهد	اثر رگرسیونی	۱	۳۲/۰۵۹	۳۲/۰۵۹	۹۲/۱۳۷	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۲۶۲	۹۱/۱۶۲	۰/۳۴۸		
	کل	۲۶۳	۱۲۳/۲۲۰			
مسئولیت پذیری	اثر رگرسیونی	۱	۳۱/۶۲۷	۳۱/۶۲۷	۹۰/۴۶۷	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۲۶۲	۹۱/۵۴۹	۰/۳۵۰		

			۱۲۳/۲۲۰	۲۶۳	کل	
توجه به نتیجه کار	اثر رگرسیونی	۱	۴۵/۲۰۵	۴۵/۲۰۵	۰/۰۰۰	۱۵۱/۸۱۲
	باقیمانده	۲۶۲	۷۸/۰۱۵	-		
	کل	۲۶۳	۱۲۳/۲۲۰	-		
تشریک مساعی	اثر رگرسیونی	۱	۵۵/۱۰۰	۵۵/۱۰۰	۰/۰۰۰	۲۱۱/۹۱۹
	باقیمانده	۲۶۲	۶۸/۱۲۱	-		
	کل	۲۶۳	۱۲۳/۲۲۰	-		

نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد که متغیرهای تبیین‌کننده به طور معنی‌داری قادر هستند تغییرات متغیر وابسته (ایمنی و بهداشت محیط کار) را پیش‌بینی و تبیین کنند؛ به عبارت دیگر مدل تبیینی AR تصحیح شده معنی‌دار می‌باشد، از میان متغیرهایی که وارد معادله شده‌اند، متغیر وابسته، از متغیر تشریک مساعی بیشتر تأثیر می‌پذیرد.

جدول شماره (۳): آماره‌های مربوط به متغیرهای مستقل وارد شده در مدل رگرسیونی

Sig T	T	Beta	Std. ERROR	نام متغیر
۰/۰۰۰	۱۰/۴۲۴	۰/۵۴۱	۰/۰۳۲	اعتماد
۰/۰۰۰	۱۲/۰۶۷	۰/۵۹۸	۰/۰۲۹	ترس از برخورد
۰/۰۰۰	۹/۵۹۹	۰/۵۱۰	۰/۰۴۱	تعهد
۰/۰۰۰	۹/۵۱۱	۰/۵۰۷	۰/۰۳۵	مسئولیت‌پذیری
۰/۰۰۰	۱۲/۳۲۱	۰/۶۰۶	۰/۰۳۴	توجه به نتیجه کار
۰/۰۰۰	۱۴/۵۵۷	۰/۶۶۹	۰/۰۳۷	تشریک مساعی

متغیر وابسته: ایمنی و بهداشت محیط کار P<.05

نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که متغیرهایی که برای این تحقیق انتخاب شده‌اند با همدیگر همبستگی دارند و دارای پشتوانه تئوریک بوده و افزایش یا کاهش در هر یک از این متغیرها، با افزایش یا کاهش در متغیر مقایسه شده با آن همراه است. جدول ۴ و ۵ و همچنین شکل ۲ آورده شده است.

جدول شماره (۴): میزان تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته رعایت ایمنی و بهداشت کار

متغیرهای مستقل	انواع تأثیر	
	مستقیم	غیر مستقیم
اعتماد	۰/۱۲۵	۰/۲۵۶=۰/۹۸۷*۰/۲۶۰
ترس از برخورد	۰/۲۶۵	۰/۲۶۴=۰/۹۸۷*۰/۲۶۸
تعهد	-	۰/۲۰۶=۰/۹۸۷*۰/۲۰۹
مسئولیت‌پذیری	۰/۱۰۷	۰/۲۳۹=۰/۹۸۷*۰/۳۴۲
توجه به نتیجه کار	۰/۳۱۷	۰/۲۲۶=۰/۹۸۷*۰/۲۲۹
تشریک مساعی	۰/۹۸۷	-



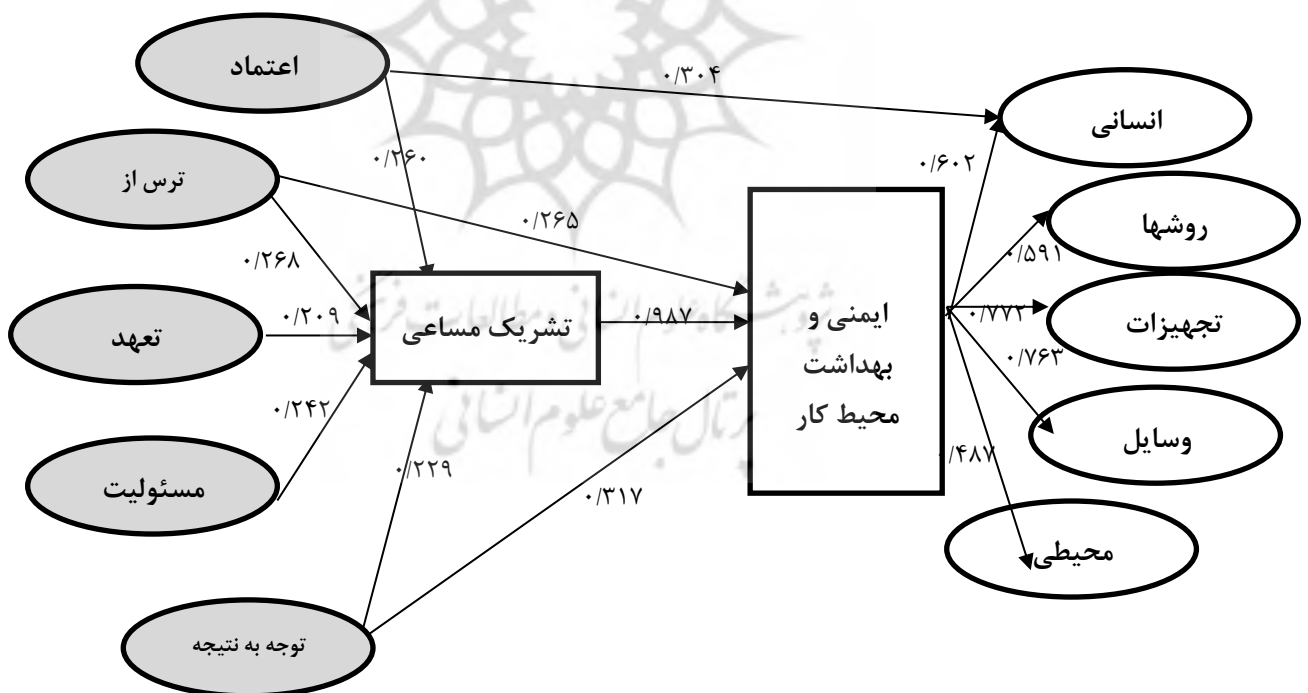
همانطور که در جدول ۴ آمده است بیشترین تاثیر بر متغیر وابسته رعایت ایمنی و بهداشت کار دارد به ترتیب متغیرهای مستقل تشریک مساعی (۰/۹۸۷)، توجه به نتیجه کار (۰/۵۴۳)، ترس از برخورد (۰/۵۲۹)، اعتماد (۰/۳۸۱)، مسئولیت پذیری (۰/۳۴۶) و تعهد (۰/۲۰۶) هستند. البته متغیر اعتماد به طور مستقیم بر عامل انسانی ایمنی و بهداشت کار با بار عاملی (۰/۳۰۴) و به طور غیر مستقیم (۰/۱۵۴) و تاثیر کلی (۰/۴۰۸) را دارد.

جدول شماره (۵): میزان تاثیر متغیر مستقل اعتماد بر متغیر وابسته بعد انسانی ایمنی و بهداشت کار

متغیر های مستقل	انواع تاثیر	
	مستقیم	غیرمستقیم
اعتماد	۰/۳۰۴	۰/۱۵۴ = ۰/۶۰۲ * ۰/۹۸۷ *
کل		۰/۴۰۸
		۰/۲۶۰

نتایج جدول های (۴) و (۵) را می توان به صورت زیر در قالب نمودار نشان داد.

شکل شماره (۲): تحلیل مسیر و مدل تجربی پژوهش



### ۳- نتایج و بحث

نتایج این پژوهش با بررسی علی محمدی و همکاران (۱۳۹۱)، محمدی زیدی و همکاران (۱۳۸۸)، محمد فام (۱۳۸۶) و میر محمدی و همکاران (۱۳۸۳) در زمینه عوامل موثر در رعایت ایمنی و بهداشت محیط کار همسو است. نتایج دویجات و همکاران (۲۰۰۸) نشان داد که مدیریت HSE را تا حد زیادی با راهنمایی در مورد چگونگی استفاده از سیستم مدیریت موجود و همچنین توسعه بیشتر شاخص های معنی دار عملکرد ایمنی که شناسایی شرایط قبل از تصادفات و حوادث را منجر می شود، موثر است.

در مطالعه تورپ و معین (۲۰۰۶) با توجه به کنترل داخلی مقررات نروژ، همه شرکت‌ها نیاز به ایمنی و بهداشت (H&S) سیستم مدیریت شغلی دارند. کارگران در شرکت‌های با مدیریت بهبود H&S، با افزایش رضایت از فعالیت‌های H&S؛ بهبود پشتیبانی از مدیریت و همکاریها؛ بهبود پشتیبانی مرتبط با سلامت و کنترل؛ و افزایش مشارکت در فعالیت‌های H&S در نتایج این تحقیق گزارش شد. که این نتایج همسو با یافته‌های این پژوهش هستند. نتایج این پژوهش نیز در تایید مطالعات حاجیلری (۱۳۸۷)، ووداک و همکاران (۲۰۱۴)، ینیدوگانا و همکاران (۲۰۱۳)، بنی نجاریان و بن عبدالله (۲۰۰۹) و ... در تاثیر کار کردن با هم و توجه به همکاری و کارگروهی اشاره کرده است. بنابراین بر اساس نتایج فرضیات این پژوهش و بررسی پیشینه و نتایج پژوهش‌های که با محوریت موضوعات ایمنی و بهداشت محیط کار، تشریک مساعی و همکاری جمعی در داخل و خارج ایران انجام پذیرفته شده است، می‌توان سازگاری اکثر یافته‌های پژوهش را با یافته‌های این پژوهش مشاهده کرد. همانطور که از نتایج پژوهش برآمد، ارتقای تشریک مساعی و همکاری گروهی در سازمان‌های مورد بررسی مورد تاکید است چرا که تاثیر آن را در ایمنی و بهداشت محیط کار سالم و همچنین اثربخشی بهتر کارگران سازمان‌ها را نمی‌توان انکار کرد. و باید مهارت کار گروهی و همکاری در میان کارفرمایان و کارگران مورد توجه بیشتری قرار گیرد. با توجه به اینکه نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های پیشینه پژوهش هم‌خوانی دارد، می‌توان گفت که از پشتوانه تئوری قوی و محکمی برخوردار بوده و فرضیه‌های آن بر اساس مبانی نظری قابل اتکایی استوار است.

فرضیه اصلی: همان‌گونه که از نتایج پژوهش مستفاد می‌شود تشریک مساعی می‌تواند به عنوان یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های سازمان به شمار آید و در خلق و تسهیم دانش موجود در رعایت اصول ایمنی و بهداشت کار کمک بسیار نماید. ضرورت حرکت به سمت روش‌هایی که پشتیبانی هرچه بیشتر از مشارکت مردم در روند تهیه آن‌ها لحاظ می‌گردد احساس می‌شود. چشم‌انداز هر طرح تأمین محیطی مناسب برای زندگی و تعالی ساکنانش است. اما، دستیابی به بسیاری از کیفیات در محیط جز با سهیم نمودن مردم در فرآیند تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری برای محیط کارشان امکان‌پذیر نیست. نهادینه شدن کامل مشارکت در نظام برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری تعاونی‌ها و دست‌یافتن به مشارکت واقعی و یا حتی محدود در کشور راه‌درازی در پیش دارد. اما، می‌توان بر حسب مورد و با توجه به مقتضیات برخی کارها، پیشنهادهای برای دریافت نظرات و خواسته‌های افراد شاغل در شرکت‌ها ارائه نمود و مشارکت مردم در آن کارها را تا حدودی توسعه داد. بر طبق پژوهش نتایج بدست آمده شامل این موارد می‌باشد: مهمترین عامل در رعایت ایمنی و بهداشت محیط کار از دید کارفرمایان منتفع شدن کارگران و کارفرمایان از مزایای اجرای نظام مشارکت و مهمترین عامل از دید کارگران تمایل آنها به اجرای نظام مشارکت در واحد خود می‌باشد. فرضیه اول: می‌توانیم بگوییم که مهمترین مزیت نشست‌های تشریک مساعی دانش و تجربه در تعاونی‌های مذکور، فاکتور انگیزشی اعتماد است؛ زیرا نه تنها کارفرمایان و کارکنان به اهمیت اعتماد به یکدیگر در پیشبرد تشریک مساعی دانش واقف‌اند؛ بلکه اذعان می‌کنند که آن‌ها بسیار به یکدیگر اعتماد دارند.

پذیرش فرضیات در سازمان‌های مورد مطالعه به علت این واقعیت است که در فضای تعاونی‌های که جامعه آماری این تحقیق نیز جزئی از آن است، اعتماد وضعیت خوبی دارد. در واقع نوعی فضای خوش‌بینی که در تعاونی نسبت به یکدیگر ایجاد شده است به فضای سازمانی جامعه آماری تحقیق، سرایت کرده و عملکرد افراد را بهتر کرده است. سیستم پاداش باید سطح بالای اعتماد را در سازمان به وسیله پاداش دادن به رفتارهای اعتمادساز و تنبیه رفتارهای غیر قابل اعتماد، تشویق کند. در واقع نظام جبران خدمات باید به گونه‌ای طراحی شود که به تلاش بیشتر و پیشرفت ارج نهد. کارفرمایان بایستی شرایطی پدید آورند که ترس از آسیب‌پذیری در جمع بریزد و اعضای بتوانند راحت‌تر به شناسایی ضعف‌ها و توانایی‌ها به خود و به اعضای گروه بپردازند.

فرضیه دوم: یافته‌های تحقیق گویای آن است که وقتی افراد خود را در انجام کار گروهی توانمند می‌دانند، تمایل آنها به کار گروهی نیز افزایش می‌یابد. به نظر می‌رسد با افزایش توانمندی افراد در فعالیت گروهی و همچنین افزایش اعتماد به توانمندی هر فرد در فعالیت‌های گروهی، گرایش به کار جمعی نیز در آنها تقویت شود. در این راستا می‌توان با آموزش افراد و ارتقای سطح دانش و آگاهی کارگران در خصوص شیوه‌های کار در گروه، زمینه‌شکوفایی استعدادهای افراد را فراهم ساخت. اگر ما به همدیگر اعتماد نکنیم، خودمان را هیچ‌وقت درگیر برخوردهای سازنده نمی‌کنیم و به‌طور تصنعی و اجباری با هم هماهنگ

می‌شویم که برخورد سازنده خوبی حاصل نمی‌شود. روابطی که در گذر زمان ثابت می‌مانند برای رشد و بالندگی نیازمند برخوردهای سازنده هستند. لازم به ذکر است که بین برخوردهای فکری و سازنده با جدل‌های زیان‌بار بین اشخاص که به شدت شخصیت افراد را مورد حمله قرار می‌دهند تفاوت‌های عمیقی وجود دارد. کارفرمایان بایستی مدیریت، جرأت لازم و اعتماد به نفس کافی را برای طرح مسائل داشته باشد و بحث‌های جمع را به آن سمت سوق دهد تا اینکه بحث را به نتیجه برساند و اعضای را تشویق به بحث کند و آنها را آگاه سازد که این بحث‌ها به صلاح جمع است و در آینده از ادامه آن بایستی پرهیز کنند. فرضیه سوم: نبود تعهد یعنی پایبند نبودن به تصمیم‌ها و برنامه‌ها، اگر افراد نتوانند در جریان بحث‌های باز و پرشور نظرات خود را بگویند، هیچ‌گاه و یا به ندرت خود را به تصمیم‌هایی که گرفته می‌شود پای‌بند می‌داند هر چند که تظاهر به پذیرش آن تصمیم‌ها بکنند. تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی آن‌ها به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب‌تر، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی و نیز موفقیت‌های مالی و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان را به همراه داشته باشد. امروزه اندیشمندان سازمان و مدیریت بیان می‌کنند که مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه‌گرانه‌ها بر روند شکست یا کامیابی سازمان‌ها تأثیر مستقیم دارد. لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پای‌بندتر بوده و فعالانه‌تر در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند. مفهوم تعهد سازمانی، بر نگرش مثبت دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می‌شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمان، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می‌یابد. مطالعات انجام شده در این زمینه نشان می‌دهند که تعهد کارکنان به سازمان نتایج بسیار ارزشمندی برای سازمان‌ها در پی خواهد داشت. کارفرمایان بایستی بیش از اعضای، خود را آماده پیامدهای تصمیم‌های غلط کنند و در عین حال بایستی به برنامه‌هایی که تیم مشخص کرده است پایبند و وفادار بماند و اعضا را نیز ملزم کند که به تصمیم‌های اتخاذ شده عمل کنند و به تعهدات پایبند باشند.

فرضیه چهارم: در مقوله کار پاسخ‌گو بودن یعنی شوق اعضای به بازخواست کردن هم‌تایان خود که در مورد عملکردهایشان می‌باشد که آفت آن عبارت است از بی‌میلی اعضای از تحمل عذاب ناشی از بازخواست هم‌تایان به خاطر عملکردشان و پرهیز از بگومگوهای دشوار و ناراحت‌کننده که باعث می‌شود اعضای در مسئولیت خواستن از یکدیگر اکراره داشته باشند چون باعث تزلزل روابط صمیمانسان می‌شود. گروه‌های کاری موفق همدیگر را پاسخ‌گو و مسئول می‌دانند و از یکدیگر در مورد عملکردشان توضیح می‌خواهند. با توجه به اینکه مسئولیت‌پذیری با رعایت اصول ایمنی و بهداشت کار رابطه داشت می‌توان با افزایش میزان مسئولیت‌پذیری افراد، تقویت نظام توزیع عادلانه، پاسخ به نیازهای ضروری مرتبط در افزایش مسئولیت‌پذیری شاغلین موثر واقع شد. و در نهایت میزان مسئولیت‌پذیری شاغلین، شاید عوامل غیر مادی مانند همکاری بین شاغلین، احترام متقابل بین سازمان و شاغلین و توجه به نیازمندی‌ها و ابعاد روانی و اجتماعی شاغلین بر ارتقاء مسئولیت‌پذیری شاغلین موثر واقع شود، لذا انجام پژوهش‌هایی جهت تعیین تاثیر این عوامل بر مسئولیت‌پذیری پیشنهاد می‌گردد. مدیریت سازمان باید این احساس را در کارکنان ایجاد نماید که به نیازهای آنها توجه می‌شود و آنها از حمایت اجتماعی مدیریت برخوردار هستند و مدیران نسبت به نیازهای آنها احساس مسئولیت می‌کنند. کارفرمایان بایستی فرهنگ پاسخگویی را تقویت کنند و حاضر و آماده باشند که در صورت کوتاهی اعضا در کار مسئولیت خواستن از یکدیگر وارد عمل شوند و از ایجاد تشنج در بین کارگران جلوگیری کنند و در واقع بایستی ایجاد فرهنگ و روحیه انتقاد کردن و انتقادپذیری را گسترش داد.

فرضیه پنجم: بایستی توجه داشت که نتایج کار فقط معیارهای مالی مثل سود، درآمد یا میزان عایدی افراد نیست، بلکه عملکرد مبتنی بر نتیجه کار را به طور کلی هدف قرار می‌دهد. شرکتی که می‌خواهد عملکرد خود را بسنجد باید پی‌گیرانه به اهداف معین و به دستاوردهای مشخص توجه کند. کارفرمایان نیز بایستی اهداف کار را بطور واضح و روشن مشخص کند و افراد را به سمت آن اهداف هدایت کند و همچنین بایستی در افراد از منیت فردی جلوگیری کند و اعضا را در راه رسیدن به یک منیت جمعی و

اهداف نهایی یاری و هدایت کند. لذا بنگاه های اقتصادی بخش تعاون با برگزاری دوره های آموزشی هدفمند می توانند بر عملکرد کسب و کار خود تاثیر مثبت داشته باشند.

از آنجاکه تکنولوژی، همکاری از راه دور را ممکن می سازد، می تواند به عنوان عاملی کمک کننده برای اتصال و ارتباط به یکدیگر نگریسته شود و همچنین می تواند به عنوان عاملی تسهیل کننده برای ترغیب و حمایت از نشست های تشریک مساعی عمل کند که این امر به وسیله آسان کردن و اثربخش کردن نشست های تشریک مساعی صورت می گیرد. نتایج پژوهش نشان می دهند که لازم است در زمینه تشریک مساعی کارگر و کارفرما فرهنگ سازی شود همچنین به نظر می رسد که برگزاری کارگاهی به منظور تعریف اهداف و راهکارهایی برای پیاده سازی تشریک مساعی کارگر و کارفرما به طور مشترک ضرورت داشته باشد.

بررسی روشن ساختن نگرش کارگر و کارفرما در مورد تشریک مساعی می تواند زمینه هایی برای ارایه راهکارهایی در جهت برقراری ارتباط مؤثر بین کارگر و کارفرما را فراهم آورد تا کارگر و کارفرما از پیامدهای مفید آن بهره مند شوند. اگر سازمانها بتوانند در کنار آموزشهای حل فنی و تخصصی، روش تشریک مساعی را نیز دنبال کنند، قطعاً اکثر تعارضات مستقیماً بین طرفهای درگیر حل خواهد شد چرا که از یک طرف کارگران آموزشهای لازم را فرا گرفتند و از طرف دیگر کارفرمایان تعاونی ها نیز با اتخاذ روش تشریک مساعی زمینه حل موفقیت آمیز تعارض برد - برد را برای آنها فراهم کرده است. با توجه به پایین بودن سطح آگاهی کارکنان در زمینه اصول ارگونومی، آموزش کارکنان در زمینه بهترین روش صحیح انجام کار، اهمیت استراحت وقفه ای به هنگام کار طولانی و استفاده از تجهیزات و تسهیلات موجود در زمینه پیشگیری از بروز آسیب های شغلی می تواند نقش بسزائی در افزایش بهره وری نیروی انسانی داشته باشد. علاوه بر این توجه بیشتر مدیران به ملاحظات ارگونومیکی و تعهد آنها در این زمینه می تواند از طریق فراهم سازی یک محیط سالم برای کار، نقش عمده ای در استفاده بهینه از منابع موجود داشته باشد. باید کوشید برای دست یابی به بهره وری مطلوب در زمینه ایمنی از ظرفیت های بالقوه در صنایع، تربیت نیروی انسانی متخصص در جهت حمایت و کسب آموزش های فنی و حرفه ای در بخش صنعت و کشاورزی و خدمات بهره کافی گرفته و نتایج مطلوب بدست آوریم.

#### ۴- منابع

1. Ali Mohammadi, I, Jahani Hashemi, Hassan, Farshad, AA; Amini, Morteza, Haghi, B., Nuri, Ali Beyk Kandy, S. and Momenzadeh, A. (2012). Test reliability safety culture in detergents and cleaners industries, *Journal of Occupational Health and safety*, 4 (4), 33-42.
2. Baninajarian, Narges and Zulhamri Bin Abdullah. (2009). Groups in Context: A Model of Group Effectiveness, *European Journal of Social Sciences*, 8(2).
3. Department of Civil and Environmental Engineering. (2011). Basic requirements for health and safety in industrial plants, public relations and Small Industries & International Industrial Parks Organizations.
4. Department of Cooperatives, Labour and Social Welfare in Kurdistan: Available in: <http://kordestan.mcls.gov.ir/fa/home>.
5. Duijm. Nijns Jan, Cécile Fiévez, Marko Gerbec, Ulrich Hauptmanns, Myrto Konstandinidou (2008). Management of health, safety and environment in process industry Original Research Article *Safety Science*, 46 (6), 908-920, Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).
6. Hajilary, A. (2008). Failure to develop collective work and study cultural barriers formations and a student group, *the Islamic University*, 12 (4), 101-120.

7. Jansen. Maria W.J.; Nanne K. De Vries; Gerjo Kok & Hans A.M. Van Oers (2008), Collaboration between practice, policy and research in local public health in the Netherlands, Health Policy 86 (2008) 295-307, Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
8. Lenchiuni, Patrick. (2003). Five enemies of teamwork, translated by Fazal Amini, publisher: Fra Cultural Organization.
9. Mallahe-Nowkandi, E. (2011). Collaborational tool for applying emotional and rational behavior by managers. Journal of management approaches, available at: <http://www.mgtsolution.com>.
10. Menon, T. and Thompson, L. (2010). vvvv a rrr aa vvard Business Review, 88 (4), 74-9.
11. Mirgholami, MR. (2012). The principles of safety and health in the workplace. Shargh newspapers, No. 1528, page 13. available in: [www.magiran.com/n2501023](http://www.magiran.com/n2501023)
12. Mirmohammadi, MirTaghi; Nasele Seraji, Ghebriel; Shataheri, Jamal al-Din, Ali Lahmy, Mohammed and Ghasemkhani, M. (2004). Risk Factors create skeletal- muscular disorders workers in the industries of household appliances by QEC. The 4<sup>th</sup> occupational health Iran, Hamedan, 189-198.
13. Moen. Dordi Høivik, Bente E, Kathryn Mearns, Knut Haukelid (2009). An explorative study of health, safety and environment culture in a Norwegian petroleum company, Original Research Article Safety Science, 47(7), 992-1001, Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
14. Moghaddam, A. (2008). Factors Affecting the Efficacy Working Group, Human Resources Development Conference, Tehran, July 2008.
15. Mohammadi Zaydi, Issa, Heidarnia, Ali and Niknami, Shams al-Din. (2011). The evaluation of safety in the workplace atmosphere: the construction, validity and reliability, Payesh Quarterly, 5 (2), 157-165, electronic publishing.
16. Mossadegh Rad, Ali M. (2004). The relationship between knowledge of ergonomics and injury, occupational nurses, Medical University Of Shahre Kurd, 6 (3), 21-32.
17. Najafi, M., Kashmiri, Fatemehe; Najafi, Maryam and Shiraz, M. (2013). Validity and reliability (T-TAQ) to assess the attitude of teamwork in Iran, the Faculty of Allied Health Sciences, Tehran University of Medical Sciences (Payavard health), 7 (5), 389-398.
18. Nakhaee, Arash; Karim, Eughen, Hasheminia, Shahram and Behnia, F. (2012). Sharing knowledge and experience of managers to improve process performance and conducting process at the University of Social Welfare and rehabilitation, Faculty of Social Welfare Quarterly, (47), 385-398.
19. Occupational Health and Safety site of Iran. (2013). The role and safety performance in the industry, available in: <http://www.environmentalhealth.ir>.
20. Qhahdrijany Akbari, H. (2007). Evaluating the factors contributing to the lack of safety in organizations, the second National Conference on Health Professional ([www.sncoh.com](http://www.sncoh.com)), School of Public Health and Health Services, Tehran University of Medical Sciences, 26 October 2007, available in <http://mohammadfam.persianblog.ir/>
21. Royan Barge Pars Company. (2013). Safety and the prevention of accidents in industrial units, available in: [www.rbpars.com](http://www.rbpars.com).

22. Torp. S. & B.E. Moen, (2006). The effects of occupational health and safety management on work environment and health: A prospective study, Original Research Article Applied Ergonomics, 37(6),775-783, Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
23. Totakhaneh, R. (2010). Health and safety. Master's thesis, Islamic Azad University, Bonab branch.
24. Vahabi, H. (2006). Job security approach and its role in maintaining the safety and health of employees. Journal of management approaches, available at: <http://www.mgtsolution.com>.
25. Yenidogana. Tugba Gurcaylilar; Sibel. Duden & Fulya. Sarvan. (2013). The role of relationship-specific investments in improving performance: Multiple mediating effects of opportunism and cooperation, 9th International Strategic Management Conference, Procedia - Social and Behavioral Sciences 99 (2013) 976 ° 985, Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).
26. Zaheri, M. (2011). Occupational health and safety manual for 17<sup>th</sup> of Shahrivar Hospital, Borazjan Occupational Health.

