

بررسی نقش رفاه کارکنان و ضریب ایمنی بر روی تعهد کارکنان از آتش نشانی محمدیه قزوین

فرامرز ماله میر چگینی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۶/۰۲

چکیده

بروز حوادث ایمنی پیامدهای متعددی برای سازمان دارد که می تواند به قیمت مرگ انسانها، آسیبهای جبران ناپذیر زیست محیطی، خدشه دار شدن اعتبار تجاری سازمان و ... تمام شود. هدف از انجام این تحقیق بررسی نقش رفاه کارکنان و ضریب ایمنی بر روی تعهد کارکنان از آتش نشانی محمدیه قزوین می باشد. رویکرد پژوهش حاضر از نوع کمی است. این پژوهش بر اساس هدف از نوع کاربردی و به لحاظ ماهیت از نوع توصیفی - پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان آتش نشانی محمدیه قزوین بودند که تعداد آنها ۴۵ نفر می باشد که به دلیل حجم کم جامعه آماری برای نمونه گیری از روش سرشماری استفاده شد. داده های تحقیق با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان می دهد که تمامی فرضیه های تحقیق به جز یک فرضیه مورد تایید قرار گرفته و در این راستا می توان گفت که رفاه کارکنان و ضریب ایمنی بر روی تعهد کارکنان از آتش نشانی محمدیه قزوین تاثیر گذار است.

واژگان کلیدی

رفاه کارکنان، ضریب ایمنی، تعهد کارکنان، آتش نشانی، محمدیه قزوین

۱. کارشناسی ارشد مهندسی HSE، گرایش مدیریت ایمنی. نویسنده مسئول. (f.m.chegini125@gmail.com)

مقدمه

امروزه سازمان‌ها به مدیران و کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف تعیین شده در جهت رشد و توسعه همه جانبه کشور دست یابند. موفقیت هر سازمان در تحقق اهداف از پیش تعیین شده در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های مؤثر رهبری، مدیر است (برادران، حسین پور، ۱۳۹۷). مدیریت موفق ایجاب می‌کند که سازمان را متحول سازد تا با اثربخشی بالا به تأمین نیازهای مشتریان بپردازد. در چنین حالتی، سازمان باید نیازهای در حال تغییر مشتریان و همچنین تغییرهای محیطی را در نظر گیرد و با تغییراتی که خود بوجود می‌آورد، ادامه حیات دهد. بدیهی است برای رسیدن به چنین سطحی از آمادگی، تعهد، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی باید دانش، بصیرت، نگرش و رفتارهای لازم را در بین اعضای سازمان بوجود آورد. در یادگیری سازمانی، اعضای سازمان در حالت جمعی و با حالتی همکاری جویانه از تجربیات یکدیگر بهره می‌گیرند و به طور جمعی داده‌ها، اطلاعات و دانش را بین خود توزیع می‌کنند (پور زمانی، کریمی، ۱۳۹۷).

می‌توان اینگونه بیان نمود که نقش نیروی انسانی در پیشبرد امور یک جامعه دارای چنان اهمیتی است که مؤثرترین رکن تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی محسوب می‌شود. پیشرفت‌های اقتصادی و اجتماعی نیز، تجهیز نیروی انسانی متعهد، متخصص و ماهر و افزایش‌های مهارت‌های مداوم او را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. انسانی که هوش، استعداد و توانایی‌های خود در راه تحقق اهداف جامعه از راه تولید بیشتر و ارائه خدمات بهتر اعتقاد بنیانی داشته باشد، هنگامی که در نهادهای فرهنگی اعم از دولتی و خصوصی متصدی شغلی می‌شود، به این واقعیت توجه می‌کند که نهادهای فرهنگی یک نظام فرعی از نظام اجتماعی است و برای خدمت به مردم اجتماع ایجاد شده است و کار در آن به ویژه در سطوح کارشناسی و مدیریت، متضمن شناخت و رعایت ضوابط خاصی است (ساعتچی، ۱۳۹۴).

پرداختن به سلامتی کارکنان و رسیدگی به مسائل رفاهی و آسایش و بکارگیری راهکارهایی در جهت تطبیق وضعیت کار با شرایط جسمی، روانی امروزه به عنوان یک امتیاز محسوب نگردیده بلکه یک وظیفه را تداعی می‌نماید و هر اندازه درصد رسیدگی به سلامت کارکنان بالاتر باشد، تاثیرگذاری بر روند رشد و توسعه سازمانها و جامعه بیشتر خواهد بود (رحیمی پردنجانی و محمدزاده ابراهیمی، ۱۳۹۷). در این میان نقش مدیریت به عنوان عامل اصلی در ارتقاء سطح سلامت و رفاه سازمان و در نتیجه دستیابی به رشد سازمانی نمود بیشتری می‌یابد ایمنی و بهداشت به سیستم مدیریت فعالی نیاز دارد؛ زیرا ایمنی و بهداشت را نمی‌توان از طریق مقررات اجباری یا احساس جمعی و یا توسط یک فرد به تنهایی تامین کرد (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۷). شواهد بررسی اهمیت سیستم مدیریت ایمنی در افزایش سطح ایمنی و بهداشت صنایع بیانگر این است که در ۴۶ درصد موارد از حوادث کاری که منجر به معلولیت می‌شود یک علت سازمانی دخیل بوده است (خورشید، ۱۳۹۸).

آتش‌نشانی شغلی است که بدون وقفه در شبانه روز فعال است، چرا که محافظت از جان و مال افراد جامعه ساعت نمی‌شناسد. کار شبانه با ایجاد اختلال در چرخه خواب و بیداری پیامدهای نامطلوب فیزیولوژیک و روان‌شناختی را به دنبال

دارد. علاوه بر تغییرات جسمانی، تعهدات شغلی و خانوادگی در تعارض با یک دیگر قرار می‌گیرد. افراد آتش‌نشان به دلیل استرس بالایی که در محیط کار متحمل می‌شوند خیلی زودتر از سایر افراد به پیری زودرس دچار شده و این استرس‌های حین کار باعث ترس و اضطراب فراوان در روحیه کاری کارکنان سازمان آتش‌نشانی می‌شود چرا که هر روز با حوادث و اتفاقاتی دست و پنجه نرم می‌کنند که بسیار سهمگین بوده و ممکن است در انجام این ماموریت‌ها جان خود را از دست بدهند به همین سبب این مسائل باعث شده تا برخی از کارکنان سازمان آتش‌نشانی اقدام به ترک شغل خود نموده و به دنبال کاری با امنیت شغلی هستند. ترک سازمان توسط پرسنل آتش‌نشانی تأثیرات منفی بر عملکرد سازمان داشته و منجر به عدم پیشرفت سازمان در دستیابی به اهداف می‌گردد و هزینه‌های مستقیم و غیر مستقیم زیادی را به سازمان تحمیل می‌کند. هزینه‌های مستقیم شامل انتخاب، استخدام و آموزش پرسنل جدید است. هزینه‌های غیر مستقیم نیز مرتبط با کاهش روحیه و فشار کاری زیاد بر پرسنل و از دست دادن سرمایه‌های اجتماعی می‌باشد. به همین دلیل در این تحقیق سعی شده به بررسی به این مشکل در سازمان آتش‌نشانی پرداخته شده و در این راستا به دنبال پاسخگویی به سوال اصلی تحقیق می‌باشیم که عبارتست از: بررسی نقش رفاه کارکنان و ضریب ایمنی بر روی تعهد کارکنان از آتش‌نشانی محمدیه قزوین چگونه است؟

روش تحقیق

روش تحقیق بکار گرفته شده، توصیفی از نوع همبستگی بوده و از حیث هدف یک تحقیق کاربردی است. برای گردآوری اطلاعات از روش میدانی و نیز از ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. مطالعه توصیفی برای تعیین و توصیف ویژگی‌های متغیرهای یک موقعیت صورت می‌گیرد و هدف مطالعه توصیفی عبارت است از تشریح جنبه‌هایی از پدیده مورد نظر و با دیدگاهی فردی، سازمانی، صنعتی و نظایر آن. تحقیق کاربردی تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل و مشکل عملی است که در دنیای واقعی وجود دارد. جامعه آماری تحقیق کارکنان آتش‌نشانی محمدیه قزوین که ۴۵ نفر می‌باشد که به دلیل حجم کم جامعه آماری برای نمونه‌گیری از روش سرشماری استفاده شد. با توجه به اینکه در این تحقیق به بررسی مدل مفهومی در زمینه تأثیرگذاری متغیرها بر یکدیگر با توجه به نقش میانجی متغیرهای میانجی مورد بررسی قرار گرفته است بنابراین برای استفاده از نرم افزار باید داده‌های جمع‌آوری شده را وارد نرم افزار نموده و اگر داده‌ها نرمال باشند باید برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss استفاده شود و اگر متغیرهای تحقیق نرمال نباشند باید از نرم افزار PLS استفاده کرد.

یافته‌های تحقیق

ابتدا اقدام به بررسی توصیف کمی متغیرهای تحقیق می‌نماییم.

توصیف کمی متغیر رفاه کارکنان

برای سنجش متغیر رفاه کارکنان از ۷ گویه در سطح اندازه‌گیری رتبه‌ای به صورت طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است.

جدول ۱- مقادیر توصیفی در خصوص متغیر رفاه کارکنان (N=۴۵)

میانگین	انحراف معیار	میان	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
۳/۴۵	۰/۹۲۱	۳/۵۰	۴	-۰/۱۳۶	-۰/۷۵۶	۱/۵۰	۵

با توجه به جدول ۱، میانگین رفاه کارکنان برابر با ۳/۴۵ با انحراف معیار ۰/۹۲۱ می‌باشد که نتیجه می‌دهد؛ از دید پاسخگویان میزان رفاه کارکنان بیشتر از مقدار متوسط (۳) است. مقدار میان برابر با (۳/۵۰) می‌باشد که نشان می‌دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده‌ها برابر با (۴) شده است، نتیجه می‌شود که اکثر پاسخگویان به متغیر رفاه کارکنان امتیاز ۴ را داده‌اند. منفی بودن چولگی متغیر (-۰/۱۳۶) نشان دهنده طولانی بودن دم توزیع به سمت چپ می‌باشد. از طرف دیگر منفی بودن کشیدگی (-۰/۷۵۶) به این معنی است که شکل توزیع متغیر کوتاه‌تر از توزیع نرمال می‌باشد. به همین ترتیب کمترین و بیشترین امتیاز داده شده برای این متغیر برابر با ۱/۵۰ و ۵ است.

توصیف کمی متغیر ضریب ایمنی

برای سنجش متغیر ضریب ایمنی از ۵ گویه در سطح اندازه‌گیری رتبه‌ای به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است.

جدول ۲- مقادیر توصیفی در خصوص متغیر ضریب ایمنی (N=۴۵)

میانگین	انحراف معیار	میان	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
۳/۴۳	۰/۸۱۵	۳/۵۰	۳/۷۵	-۰/۲۵۳	-۰/۶۱۶	۱/۲۵	۵

با توجه به جدول ۲، میانگین ضریب ایمنی برابر با ۳/۳۹ با انحراف معیار ۰/۸۱۵ می‌باشد که نتیجه می‌دهد؛ از دید پاسخگویان میزان ضریب ایمنی بیشتر از مقدار متوسط (۳) است. مقدار میان برابر با (۳/۵۰) می‌باشد که نشان می‌دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده‌ها برابر با (۳/۷۵) شده است، نتیجه می‌شود که اکثر پاسخگویان به متغیر ضریب ایمنی امتیاز ۳/۷۵ را داده‌اند. منفی بودن چولگی متغیر (-۰/۲۵۳) نشان دهنده طولانی بودن دم توزیع به سمت چپ می‌باشد. از طرف دیگر منفی بودن کشیدگی (-۰/۶۱۶) به این معنی است که شکل توزیع متغیر از توزیع نرمال کوتاه‌تر می‌باشد. به همین ترتیب کمترین و بیشترین امتیاز داده شده برای این متغیر برابر با ۱/۲۵ و ۵ است.

توصیف کمی متغیر تعهد کارکنان

برای سنجش متغیر تعهد کارکنان از ۶ گویه در سطح اندازه گیری رتبه‌ای به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است.

جدول ۳- مقادیر توصیفی در خصوص متغیر تعهد کارکنان (n=۴۵)

میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
۳/۱۲	۰/۷۳۴	۳/۲۳	۴	-۰/۱۱۶	-۰/۲۲۹	۱/۵۰	۵

با توجه به جدول ۳، میانگین تعهد کارکنان برابر با ۳/۱۲ با انحراف معیار ۰/۷۳۴ می‌باشد که نتیجه می‌دهد؛ از دید پاسخگویان میزان تعهد کارکنان بیشتر از مقدار متوسط (۳) است. مقدار میانه برابر با (۳/۲۳) می‌باشد که نشان می‌دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده‌ها برابر با (۴) شده است، نتیجه می‌شود که اکثر پاسخگویان به متغیر تعهد کارکنان امتیاز ۴ را داده‌اند. منفی بودن چولگی متغیر (-۰/۱۱۶) نشان دهنده طولانی بودن دم توزیع به سمت چپ می‌باشد. از طرف دیگر منفی بودن کشیدگی (-۰/۲۲۹) به این معنی است که شکل توزیع متغیر کوتاه‌تر از توزیع نرمال می‌باشد. به همین ترتیب کمترین و بیشترین امتیاز داده شده برای این متغیر برابر با ۱/۵۰ و ۵ است.

جدول ۴- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	آماره‌ی آزمون K-S	سطح معناداری	نتیجه آزمون
رفاه کارکنان	۴۵	۳/۴۵	۰/۹۲۱	۱/۸۹۳	۰/۰۰۱	نرمال نیست
ضریب ایمنی	۴۵	۳/۴۳	۰/۸۱۵	۱/۶۲۴	۰/۰۰۹	نرمال نیست
تعهد کارکنان	۴۵	۳/۱۲	۰/۷۳۴	۱/۴۵۱	۰/۰۰۳	نرمال نیست

همانطور که از داده‌های جدول بالا مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند.

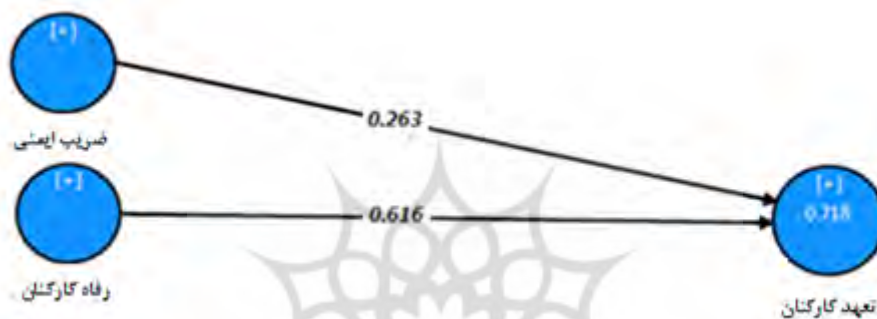
جدول ۵- آزمون KMO و بارتلت برای سؤالات پرسشنامه

آزمون KMO	۰/۹۱۶
χ^2	۴۲۵۴/۵۷۳
آزمون بارتلت	درجه آزادی ۹۰۳
Sig	۰/۰۰۱

با توجه به جدول بالا مقادیر مربوط به شاخص KMO و بارتلت و معناداری آن گزارش شده است. برای بررسی مناسب بودن تعداد داده‌های موجود در تحلیل از شاخص‌های KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود. KMO برای مشخص کردن کفایت نمونه‌ها به کار می‌رود که چنانچه بیش از ۰/۶ باشد مناسب و اگر کمتر از ۰/۶ باشد، مناسب نیست. شاخص KMO در پژوهش حاضر برابر با ۰/۹۱۶ و بالاتر از مقدار ۰/۶ است که رقم قابل قبولی است و حاکی از آن است که نمونه انتخابی برای اجرای تحلیل عاملی کافی می‌باشد.

آزمون مدل ساختاری پژوهش

پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۱- ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استرپ^۱ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۲- نتایج آزمون تی-استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

¹ Bootstrapping

معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول زیر، مقدار R^2 برای سازه‌های درونزای پژوهش در جدول زیر ارائه شده است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۶- نتایج معیار R^2 برای سازه‌های درونزا

متغیر	مقدار R^2	نتیجه
تعهد کارکنان	۰/۷۱۸	قوی

معیار Q^2 قدرت پیش بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درونزا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برونزای مربوط به آن را دارد. نتایج معیار Q^2 در جدول زیر نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درونزای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۷- نتایج معیار Q^2 برای سازه‌های درونزا

متغیر	مقدار Q^2	نتیجه
تعهد کارکنان	۰/۳۶۲	قوی

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درونزا موفق بوده است یا نه.

جدول ۸- میزان cummunality و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیر	cummunality	R^2
ضریب ایمنی	۰/۴۴۱	---
رفاه کارکنان	۰/۴۳۶	---
تعهد کارکنان	۰/۳۳۲	۰/۷۱۸
میانگین	۰/۳۹۷	۰/۷۱۸

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = \sqrt{0.788 \times 0.797} = 0.796$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول بالا مقدار ۰/۳۳۶ محاسبه شده که بالاتر از مقدار ملاک ۰/۳ است و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد. برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آنها در جدول زیر داده شده است.

جدول ۹- نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش

ردیف	مسیر از متغیر	ضریب به متغیر	ضریب (β)	مسیر	عدد معنی‌داری (t-value)	نتیجه آزمون
۲	ضریب ایمنی	تعهد کارکنان	۰/۲۶۳	۶/۴۳۵	تایید	
۳	رفاه کارکنان		۰/۶۱۶	۹/۹۲۰	تایید	

بحث و نتیجه‌گیری

در ادامه با توجه به خروجی مدل مفهومی پژوهش به بیان و بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته خواهد شد.

فرضیه اول: ضریب ایمنی بر تعهد کارکنان آتش‌نشانی محمدیه قزوین تأثیر معناداری دارد.

مطابق با جدول (۹)؛ آماره معنی‌داری بین متغیر ضریب ایمنی و تعهد کارکنان برابر (۶/۴۳۵) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان ضریب ایمنی و تعهد کارکنان در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۶۳) است و میزان تأثیر مثبت متغیر ضریب ایمنی بر تعهد کارکنان را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در ضریب ایمنی، موجب افزایش ۰/۲۶۳ واحدی در تعهد کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که ضریب ایمنی بر تعهد کارکنان آتش‌نشانی محمدیه قزوین تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه دوم: رفاه کارکنان بر تعهد کارکنان آتش‌نشانی محمدیه قزوین تأثیر معناداری دارد.

مطابق با جدول (۹)؛ آماره معنی‌داری بین متغیر رفاه کارکنان و تعهد کارکنان برابر (۹/۹۲۰) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان رفاه کارکنان و تعهد کارکنان در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۶۱۶) است و میزان تأثیر مثبت متغیر رفاه کارکنان بر تعهد کارکنان را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رفاه کارکنان، موجب افزایش ۰/۶۱۶ واحدی در تعهد کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که رفاه کارکنان بر تعهد کارکنان آتش‌نشانی محمدیه قزوین تأثیر مستقیم دارد. با توجه به تایید فرضیه‌های تحقیق پیشنهاد می‌گردد که مدیریت در حفظ و نگهداری وسایل در محیط کار کوشا بوده و براین اساس محیطی سالم و امن برای کارکنان و پرسنل خود ایجاد نموده تا با آسودگی خاطر کارکنان کارهای محوله

را در محیط کاری خود انجام دهند. پیشنهاد می شود که برای ایجاد انگیزه در بین کارکنان بخش مدیریت میزان رفاهیات را در برای کارکنان مشغول به کار در محیط کاری را بالا ببرند.

منابع

- برادران، مراد، حسین پور، نسرین، ۱۳۹۷، رابطه سرمایه اجتماعی با رفاه ذهنی کارکنان وزارت رفاه و تأمین اجتماعی، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال سیزدهم، شماره ۴۹، ۵۶-۳۵.
- پور زمانی، زهرا، کریمی، علی، ۱۳۹۷، تاثیر مدیریت موثر ریسک و سرمایه فکری بر سطح عملکرد شرکت ها، مجله مطالعات مالی، سال ششم، ۱۸-۱.
- خورشید، صدیقه، ۱۳۹۸، مطالعه تاثیر تعهد و اقدامات ایمنی مدیریت ارشد سازمان بر روی نگرش دانش و رفتار ایمنی کارکنان، همایش علوم مدیریت نوین، گرگان، ۱۵-۱.
- رحیمی پردنجانی، طیبه، محمدزاده ابراهیمف علی. ۱۳۹۷، اثر تعهد مدیریت به ایمنی و وظیفه شناسی کارکنان بر عملکرد ناامن: نقش میانجی گری خودکارآمدی ایمنی. بهداشت و ایمنی کار، ۴ (۴): ۶۹-۸۰.
- ساعتچی، سحر، ۱۳۹۴، بررسی ارتباط بین استرس شغلی با رضایت شغلی در بین ماماهاى شاغل در زایشگاه های شهر اصفهان، مجله علمی پژوهشی تحقیقات نظام سلامت، دوره نه، شماره هفت.
- قاسمی، فخرالدین، میرزایی، مصطفی، مهدی نیا، محسن، درویشی، ابراهیم، شهیدی، رضا. ۱۳۹۷، نقش تعهد فردی به ایمنی در شکل دهی عملکرد ایمنی کارکنان صف؛ مطالعه موردی در صنایع تولیدی کوچک. مجله ارگونومی، ۶ (۲):

Examining the role of employee welfare and safety factor on the commitment of employees from Qazvin Mohammadih Fire Department

Faramarz Malehmir Chegini¹

Date of Receipt: 2022/06/11 Date of Issue: 2022/08/24

Abstract

The occurrence of security incidents has many consequences for the organization, which can result in the death of people, irreparable damage to the environment, damage to the commercial reputation of the organization, etc. The purpose of this research is to investigate the role of employee welfare and safety factor on the commitment of employees from Qazvin Mohammadih Fire Department. The approach of the current research is quantitative. This research is based on the purpose of the applied type and in terms of the nature of the descriptive-survey type. The statistical population of the current research was the employees of the fire department of Qazvin Mohammadiyeh, whose number is 45. Due to the small size of the statistical population, the census method was used for sampling. Research data was analyzed using SmartPLS software. The results of the research show that all the hypotheses of the research except for one hypothesis have been confirmed and in this regard it can be said that the welfare of the employees and the safety factor have an impact on the commitment of the employees of Mohammadiye Qazvin Fire Department.

Keywords

Employee welfare, safety factor, employee commitment, fire department, Mohammadia Qazvin

1. Master of Hse Engineering, Safety Management, Responsible author. (f.m.chegini125@gmail.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی