

نقش فضای ایمنی بر رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی پلیس

صیاد درویشی^۱، کاظم مجتبابی^۲

چکیده

تقویت و نهادینه سازی عوامل مؤثر بر رفتارهای ایمن، به عنوان یک مسئله اساسی شمرده می شود؛ لذا این تحقیق می کوشد تا ضمن دستیابی به رابطه ابعاد جو ایمنی با رفتارهای ایمن، به این سؤال اساسی پاسخ دهد که چه رابطه‌ای بین ابعاد جو ایمنی با رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی پلیس وجود دارد. روش تحقیق حاضر از نظر داده‌ها کمی و از نظر اهداف کاربردی و از نظر ماهیت مطالعه همبستگی است. ابتدا به روش کیفی و با انجام مصاحبه با نخبگان پلیس، داده‌های اولیه جمع‌آوری گردید. انتخاب نمونه برای مصاحبه به روش ترکیبی قضاوتی و گلوله برفی انجام پذیرفت و با انجام مصاحبه با ۹ نفر، اشباع نظری حاصل شد. در روش کمی جامعه آماری مطالعه حاضر را تعداد ۱۲۲۵ نفر از مدیران و کارکنان فرماندهی انتظامی استان قم تشکیل می‌دهند، که تعداد ۲۹۲ نفر نمونه انتخاب و مورد پرسش قرار گرفتند. ابزار پژوهش حاضر را یک پرسش‌نامه محقق ساخته ۲۲ سؤالی تشکیل می‌دهد. روایی ابزار به وسیله روایی صوری تأیید و اعتبار آنها به وسیله آلفای کرونباخ محاسبه که مقدار آن ۰/۸۷، بدست آمد. داده‌های جمع‌آوری شده به روش کمی با استفاده از روشهای آماری در بسته نرم‌افزاری spss 18 و یافته‌های حاصل از مصاحبه به شیوه حکمی، اجتهادی و به روش برهانی و تفسیری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های آماری نشان داد، بین متغیرهای اصلی و چهارگانه ابعاد جو ایمنی و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی پلیس رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد و با عنایت به میزان همبستگی برابر با ۰/۸۱۹، این رابطه نسبتاً قوی می‌باشد.

واژگان کلیدی

جو ایمنی، ابعاد جو ایمنی، رفتارهای ایمن کارکنان پلیس، آگاهی از مسائل ایمنی، درک خطر

¹ عضو هیئت علمی و دانشجوی دکتری مدیریت پیشگیری از جرم دانشگاه علوم انتظامی امین savadshojai@yahoo.com

² عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی و کارشناس ارشد علوم اجتماعی

مقدمه

واژه ایمنی از دیر باز به عنوان یکی از نیازهای اساسی بشر برای بقا مورد توجه بوده است. انسان همواره در پی این بوده است که نیازمندیها و انجام فعالیتهای روزانه خود را به بهترین نحو ممکن انجام دهد و در این راستا برای مصونیت خویش از خطر، دقت ویژه‌ای کند. محافظت انسان از خویش از هزاران سال پیش حتی به شکل دستور مدونی تنظیم و اعمال شده است. این شواهد نشان می‌دهد که انسان همیشه با هدف جلوگیری از حوادث و ایجاد ایمنی در کار در پی پیدا کردن راه‌حلهایی بوده است. کارکنان در رویکرد سازمانی وظایف خود را در قالب سازمانی که از فرهنگ خاص برخوردار است، انجام می‌دهند (عادل، ۲۰۱۱). در سازمانهای امروزی بویژه سازمانهایی مانند پلیس که پیوسته مأموریت‌های مخاطره آمیزی را انجام می‌دهند و به طور کلی نوع وظایف آن در سطوح اجرایی و عملیاتی معمولاً با تهدیدات، آسیب‌های مادی و معنوی ناشی از اجرای مأموریت سازمانی و وظایف ذاتی همراه است، ایمنی و تقویت راهکارهای ایمن سازی کارکنان در اجرای مأموریتها از اهمیت بیشتری برخوردار می‌شود.

بیان مسئله

رشد فناوریها و پیچیدگیهای روز افزون محیط زندگی و کاری انسانها از یک سو و رشد عوامل و متغیرهای پر خطر و تأثیرگذار بر فرایند کارها از سوی دیگر، اهمیت ایمنی را دو چندان کرده است. مطالعات نشان می‌دهد در بروز حوادث ۸۸٪ رفتار نا ایمن، ۱٪ وضعیت نا ایمن و ۲٪ نیز عوامل پیش بینی نشده نقش دارد. بنابراین به رغم اینکه تلاش برای ارتقای سطح ایمنی کارکنان بر پایه نگرشهای سخت افزاری و نرم افزاری شامل حفاظت فنی و بهبود محیط فیزیکی، آموزش، دستورالعملها، خط مشی و برنامه‌ریزی برای کاهش حوادث صورت گرفته، از اهمیت عملکرد انسان در بروز پیامدهای سنگین و جبران ناپذیر حادثه کم نشده است و به همین دلیل متخصص‌های ایمنی برای پیشگیری از حوادث به نگرش زیست افزاری روی آورده‌اند و برای نگرشی که به تغییر رفتار انسان به عنوان مهمترین عامل بروز حادثه توجه دارد، اهمیت ویژه‌ای قائل شوند (نوری پارکستانی و دیگران^۳، ۱۳۸۹، نیل و دیگران^۴، ۲۰۰۰). فرهنگ ایمنی نخستین بار در سال ۱۹۸۶ و به وسیله آژانس جهانی انرژی اتمی در گزارش حادثه چرنوبیل به صورت رسمی بیان، و برای توجیه خطای سازمانی و نقص عملکرد فردی به کارگیری شد که زمینه وقوع فاجعه را موجب شد (ارقامی و یوسفی^۵، ۱۳۸۷).

یکی از بهترین شاخصهایی که نشاندهنده پایه‌گذاری، وضعیت ایمن و خوب در سازمان است، وجود نگرش مثبت نسبت به ایمنی در سطح کل کارکنان سازمان است (اصغری و همکاران، ۱۳۹۲). از سوی دیگر طبق نظر جانسون، نگرش، بیشترین اثر تعیین کننده را بر رفتار دارد. او می‌گوید نگرش، رفتار را شکل می‌دهد و بر آن تأثیر می‌گذارد. در نتیجه هرگونه تغییر

³. NouriParkestani et al

⁴. Neal et al

⁵. Arghami and Yousefi

در نگرش بر بروز رفتارهای ایمن یا نایمن کارکنان اثری مهم دارد (اگلی، ۱۹۹۲). بنابراین عوامل مختلفی در سازمان می تواند بر نگرش و در نتیجه رفتار ایمن کارکنان تأثیر داشته باشد. ایمنی رفتاری در هر وضعیت کاری کاربرد دارد و کار گروهی است که بر جمع و در عین حال بر فرد مبتنی است (کایلا، ۲۰۰۶).

دانش ایمنی در عصر حاضر در بسیاری از سازمانهای راهبردی بویژه سازمانهای خدماتی و بویژه سازمانهای نظامی و انتظامی، نسبت به گذشته از اهمیت خاصی برخوردار و در قالب برنامه‌های راهبردی و با هدف کاهش خسارتها و افزایش بازده کاری و ایمنی کارکنان دنبال می‌شود. سازمان ناجا در سالهای اخیر، در یک رویکرد دانشی مبتنی بر افزایش کیفیت خدمات و به حداقل رساندن آسیبها و خسارات مادی و معنوی ناشی از اجرای مأموریتهای سازمانی، برنامه‌های تقویت ایمنی را با برنامه‌ریزیهای هدفمند دنبال می‌کند. تنوع مأموریتها، خطر زیاد در رویارویی با موقعیت‌های غیر قابل پیش بینی، برخوردهای اقتضایی و طیفی همراه با قدرت و رأفت و انعطاف پذیری، پیامدهای ناگوار خطای انسانی و مأموریتی، تهدیدات گوناگون سخت و نرم محیط مأموریت، حوادث و رخدادهای غیر پیش‌بینی و غیره از جمله عواملی است که ایجاد و تقویت رفتارهای ایمن کارکنان را بیش از پیش پر اهمیت کرده است. مطالعات پیشین نشان می‌دهد که عوامل مختلفی در شکل گیری رفتارهای ایمن کارکنان می‌تواند، نقش داشته باشد، که مطالعه، تبیین و توجه به تقویت این عوامل از جمله عوامل و شاخصهای جو ایمنی می‌تواند سطح رفتارهای ایمن کارکنان پلیس را در مأموریتهای سازمانی افزایش دهد و میزان خسارتهای فردی و سازمانی ناشی از اجرای مأموریتهای سازمانی را کاهش دهد؛ لذا این پژوهش تلاش می‌کند تا رابطه ابعاد جو ایمنی با رفتار ایمن کارکنان را در مأموریتهای سازمانی پلیس تبیین کند.

اهداف پژوهش

هدف اصلی

تبیین رابطه ابعاد فضای ایمنی با رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریتهای سازمانی پلیس

اهداف فرعی

- ۱- تبیین رابطه تعهد مدیران با رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریتهای سازمانی پلیس
- ۲- تبیین رابطه مسئولیت پذیری با رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریتهای سازمانی
- ۳- تبیین رابطه رضایت شغلی با رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریتهای سازمانی
- ۴- تبیین رابطه آگاهی از موضوعات ایمنی با رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریتهای سازمانی
- ۵- تبیین رابطه درک خطر با رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریتهای سازمانی

اهمیت و ضرورت

در سالهای اخیر سازمان ناجا در رویکرد دانشی مبتنی بر افزایش کیفیت خدمات و به حداقل رساندن آسیبها و خسارات مادی و معنوی ناشی از اجرای مأموریت‌های سازمانی، برنامه‌ریزی‌های هدفمندی را در زمینه افزایش ایمنی کارکنان دنبال می‌کند. تنوع مأموریتها، خطر زیاد رویارویی با موقعیت‌های غیر قابل پیش بینی، برخوردهای اقتضایی و طیفی همراه با قدرت و رأفت و انعطاف پذیری، پیامدهای ناگوار خطای انسانی و مأموریتی، تهدیدهای گوناگون سخت، نیمه سخت و نرم محیط مأموریت، حوادث و رخداد‌های غیر پیش بینی و غیره از جمله عواملی است که اهمیت شناخت راهکارهای بهبود و ارتقای سطح ایمنی کارکنان را در مأموریت‌های سازمانی در سطح نیروهای اجرایی، عملیاتی و پشتیبان سازمان پلیس دو چندان کرده است. با توجه به لزوم توسعه دانش نظری و کاربردی در سطح سازمانها، این تحقیق در سطح سازمان پلیس از هر دو دیدگاه نظری و کاربردی دارای اهمیت و ضرورت است.

از یک سو نتایج پژوهش، موجب توسعه دانش نظری پلیس در حوزه آسیب شناسی نیروهای عملیاتی و پشتیبانی درگیر در مأموریتها خواهد شد؛ چرا که بهبود سطح ایمنی، یکی از نقاط کلیدی عوامل درون سازمانی پلیس در برنامه‌های راهبردی و آینده نگری به شمار می‌رود و از سوی دیگر، یافته‌های این تحقیق به مدیران سازمان در سطوح مختلف بویژه سطوح اجرایی، این امکان را می‌دهد که به صورت کاربردی و کاربست در تمام برنامه‌ریزی‌های عملیاتی و پشتیبانی خود از آن بهره‌گیری و با تقویت شاخصها و عوامل جو ایمنی، رفتارهای ایمن کارکنان را ارتقاء دهد. بنابراین امید است این تحقیق گامی کوچک ولی اثربخش در تحقق اهداف سازمانی، کاهش هزینه‌ها و ارتقای ایمنی پلیس بردارد.

سؤالات پژوهش

سوال اصلی

بین ابعاد جو ایمنی با رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی پلیس چه رابطه‌ای هست؟

سؤالات فرعی

- ۱- بین تعهد مدیران با رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی پلیس چه رابطه‌ای وجود دارد؟
- ۲- بین مسئولیت پذیری با رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی چه رابطه‌ای هست؟
- ۳- بین رضایت شغلی با رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی چه رابطه‌ای هست؟
- ۴- بین آگاهی از موضوعات ایمنی با رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی چه رابطه‌ای وجود دارد؟
- ۵- بین درک خطر با رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی چه رابطه‌ای هست؟

پیشینه و مبانی نظری

علی محمدی و امینی (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان ارزیابی فرهنگ ایمنی و عوامل مؤثر بر آن به این نتیجه رسیده اند که افرادی که نمره فرهنگ ایمنی کمتری نسبت به دیگران دارند، دچار حوادث بیشتری می‌شود و بیشتر مستعد بروز حادثه هستند. نتایج پژوهش روح الهی (۱۳۹۴) تحت عنوان ابعاد جو ایمنی و عملکرد بخش تعمیرگاهی صنعت هواپیمایی، نشان می‌دهد، بین ابعاد جو ایمنی با عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و ابعاد جو ایمنی بر عملکرد بخش تعمیرگاهی صنعت هواپیمایی مؤثر است. عدل و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان جو ایمنی به عنوان شاخصی برای ارزیابی عملکرد سیستم مدیریت ایمنی و سلامت شغلی به این نتیجه رسیدند که جو ایمنی حاکم بر صنعت کاملاً تحت تأثیر عملکرد سامانه مدیریت ایمنی و سلامت شغلی است. برخی محققان بر این عقیده‌اند که اگر جو ایمنی به طور دقیق مورد ارزیابی قرار گیرد، می‌تواند در تشخیص و ارزشیابی مشکلات بالقوه محیط کار و همچنین افزایش بازه کاری کارکنان و کاهش میزان حوادث مؤثر باشد (داوری، ۲۰۱۲، و دیاز^۷، ۱۹۹۶). مطالعه جو ایمنی به عنوان شاخص مهم در مباحث ایمنی و بهداشت محیط کار می‌تواند به عنوان راهنمایی برای تدوین خط مشی ایمنی سازمان و مقایسه عملکرد ایمنی در سازمانهای مختلف مورد استفاده قرار گیرد (عادل^۸، ۲۰۱۱). ایمنی را می‌توان حفاظت انسان و کارایی او در زمان بروز صدمات و پیشگیری از صدمه دیدن انسان تعریف کرد. ایمن کردن افراد و کارکنان نگرشی انسانی و فرهنگی است؛ یعنی ابتدا باید نگرش انسانهای سازمانی نسبت به ایمنی تغییر یابد تا فرهنگ ایمنی ایجاد شود و هزینه‌ها و خسارتهای مالی و انسانی ناشی از کار یا حوادث و رخدادهای غیر قابل پیش بینی کاهش یابد. فور و ویلیام سون اظهار کردند که یکی از ملزومات برنامه ارتقای رفتارهای ایمن، ارزیابی جو ایمنی در سازمان است که در آن نگرش، ادراکات و دانش همگانی افراد در مورد ایمنی مورد توجه قرار می‌گیرد (حیدری^۹، ۲۰۰۷). بنابراین فرهنگ ایمنی چیزی جز ارزشها، باورها و تفکرات و رفتارهای افراد در مورد ایمنی نیست (بشیری نسب، و همکاران، ۱۳۸۹). یکی از بهترین شاخصهایی که نشاندهنده پایه گذاری وضعیت ایمن و خوب در سازمان است، وجود نگرش مثبت نسبت به ایمنی در سطح کل کارکنان سازمان است. تلاش در جهت کاستن از حوادث و سوانح، گزینه‌ای است که بی تردید در صنایع مختلف از سوی مدیران مورد تأیید قرار گرفته است. اما آنچه باید مورد توجه قرار گیرد چگونگی تقویت، نهادینه‌سازی و رشد و ارتقای عوامل فرهنگ ایمنی است (اصغری و همکاران، ۱۳۹۲). امروزه مدیران سازمانها دریافته‌اند که برای ارتقای بهره‌وری و حتی برای انتقال و توسعه فناوری، یکی از راه‌های قابل توجه و مهم، توجه به ایمنی است. حتی بسیاری از مدیران کشورهای پیشرفته، ایمنی را به صورت سرمایه‌گذاری با سود برگشتی زیاد چه از نظر اقتصادی و چه از نظر انسانی می‌بینند و این گونه برخورد می‌کنند. با توجه به هزینه زایی حوادث و مزایای رعایت ایمنی، توسعه و تقویت مؤسسات بهداشت حرفه‌ای و اقدامات مؤثر و ارج نهادن

7. Davari & Diaz

8. Adel

9. Heidary

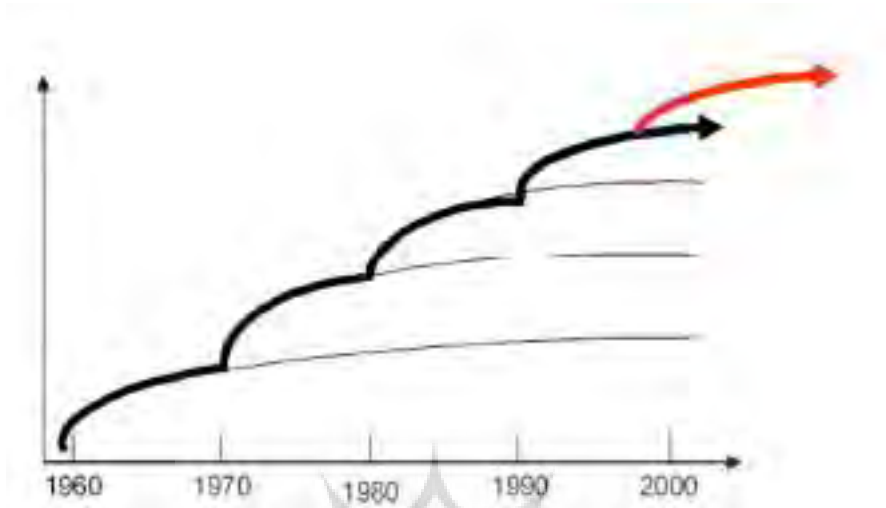
و گسترش درباره پیرامون ایمنی به منظور پیشگیری از خطر، از الزامات ایمنی محیط کار است (ارشدی^{۱۰}، ۲۰۱۱). در طول سالیان گذشته، فرایند شناسایی علت‌های ریشه‌ای حوادث و نقص سامانه‌ها مراحل مختلفی را پشت سر گذاشته است که به ترتیب از آنها تحت عنوان دوره تکنیکی، فنی، مرحله خطای انسانی، مرحله فنی- اجتماعی و دوره سازمانی یاد می‌شود کارکنان در رویکرد سازمانی وظایف خود را در قالب سازمانی که از فرهنگ خاص برخوردار است، انجام می‌دهند (عادل، ۲۰۱۱). این دوره از سال ۱۹۸۶ پس از رخداد حادثه چرنوبیل شروع شد و پس از آن عوامل سازمانی نظیر فرهنگ و به دنبال آن جو ایمنی به‌عنوان علت مؤثر بر وقوع حوادث صنعتی مطرح شد (محمدی^{۱۱}، ۲۰۱۱). پس از این زمان، تلاش برای ارتقای سطح ایمنی و کاهش حوادث از طریق فعالیتهای سازمانی و مدیریتی و عوامل اجتماعی افزایش یافت (کینس^{۱۲}، ۲۰۱۱). این اقدامات به عنوان راهکاری مؤثر برای ارتقای رفتارهای ایمن مطرح شد مفهوم جو ایمنی اولین بار توسط زهر به عنوان عاملی چند بعدی، که در ایمنی نقش مهمی دارد، معرفی شد. ماهیت جو ایمنی مشابهت‌هایی با فرهنگ ایمنی همانندی‌هایی دارد با این تفاوت که جو ایمنی پدیده‌ای روانشناختی است و نگرش کارکنان در مورد وضعیت ایمنی را به صورت مقطعی نشان می‌دهد و به عوامل محیطی و وضعیتی وابسته، و ضمن موقتی و موضعی بودن، مستعد تغییر نیز هست. در حالی که فرهنگ در مقابل تغییرات مقاوم است و ارزشهای مشترک بین تمام اعضای سازمان در تمام سطوح را در بر می‌گیرد و با بحث‌های ایمنی رسمی سازمانی و سیستم‌های سرپرستی و مدیریتی آن سر و کار دارد (حیدری، ۲۰۰۷). جو ایمنی که زیر مجموعه‌ای از فرهنگ ایمنی است، به بررسی ادراکات و استنباط‌های کارکنان در مورد محیط کار، سطح علاقه مدیریت به ایمنی و اقدامات مربوط به ایمنی و میزان مشارکت در کنترل خطر می‌پردازد (محمدی، ۲۰۱۱). جو ایمنی حاکم بر هر محیط کاری حاصل ارزشها، نگرشها و منافع فردی و گروهی، صلاحیتها و الگوهای رفتاری است که تعهد کارکنان را به مدیریت ایمنی و سلامت شغلی سازمان مشخص می‌کند (نیل، ۲۰۰۶). در سالهای اخیر استفاده از شاخصهای پیشگیرانه نظیر جو ایمنی و مشاهده رفتارها، که بر فعالیتهای جاری ایمنی تأکید دارد، در کنار شاخصهای واکنشی مانند شاخصهای حادثه، مورد توجه قرار می‌گیرد و تلفیق این دو دیدگاه پیشگیرانه و واکنشی توانسته است در دستیابی مناسب به تأثیرات برنامه‌های ایمنی سازمانها کمک کند. ابعاد جو ایمنی عبارت است از: تعهد مدیریت، محیط ایمن، ارتباطات درباره مسائل ایمنی، مسئولیت‌پذیری مدیران، رضایت شغلی، آگاهی نسبت به موضوعات ایمنی و درک خطر (محمد زیدی و همکاران، ۱۳۹۰). جو ایمنی، که زیر مجموعه فرهنگ ایمنی است، به بررسی ادراکات و استنباطات کارکنان در مورد محیط کار، سطح علاقه‌مندی مدیریت به ایمنی و اقدامات مربوط به ایمنی و میزان مشارکت در کنترل خطر می‌پردازد (محمدی، ۲۰۱۱: ۱۵۷-۱۶۶). جو ایمنی حاکم بر محیط کاری، حاصل ارزشها، نگرشها و منافع فردی و گروهی و الگوهای رفتاری است که تعهد کارکنان را به مدیریت ایمنی و سلامت شغلی سازمان مشخص می‌کند (نیل، ۲۰۰۶).

¹⁰. Arshadi

¹¹. Mohamadi

¹². Kines

بنابراین پژوهشات و رویکردهای توجه به مسائل ایمنی در محیط سازمانی بیانگر این است که در چند دهه گذشته، توجه به برنامه‌های ایمنی از سطح ارتقای تجهیزات ایمنی به سطح تقویت رفتارهای ایمن در محیط جو ایمنی و فرهنگ ایمنی تغییر و تکامل یافته است. این فرایند در نمودار (۱) نشان داده می‌شود.



رفتار کارکنان

رفتار شامل عملکرد قابل مشاهده و بررسی است و ترکیبی از آگاهیها و گرایشها با دیگر عوامل به نسبت‌های متفاوت است. رفتار از عوامل اتفاقی، امکانات عملی، مسائل جاری و بسیاری از عوامل دیگر تأثیر می‌پذیرد و از آنجا که ماهیت آن بسیار پیچیده است، گاهی در جهت مخالفت با آگاهیها و گرایشها نیز انجام می‌گیرد. برخلاف گرایشها و آگاهیها، بررسی رفتارها کم و بیش ساده‌تر است؛ چرا که رفتار قابل مشاهده است و رفتارهای مختلف را می‌توان با روشهای کمی مورد شناخت قرار داد. اغلب رفتارهای ما از تصورات و اندیشه‌های آگاهانه و یا ناآگاهانه‌ای جدا نشدنی است که در طی مراحل مختلف زندگی جمع، و در ذهن طبقه بندی شده است. رفتارهای انسانی با ارضای نیازها یا آرزوها در رابطه است و افراد، حاضر نخواهند شد گرایش خود را تغییر دهند؛ مگر اینکه متقاعد شوند که دگرگونی به سود آنها خواهد بود. در واقع رفتارهای متفاوتی در جامعه بشری وجود دارد؛ برای نمونه شیوه زندگی نوعی رفتار است و به مجموعه رفتارهایی اطلاق می‌شود، که روش فرد در زندگی از جمله رژیم غذایی، پوشاک، زندگی خانواده، مسکن و کارش را تشکیل می‌دهد (نوری و شجاعی زاده، ۱۳۸۳).

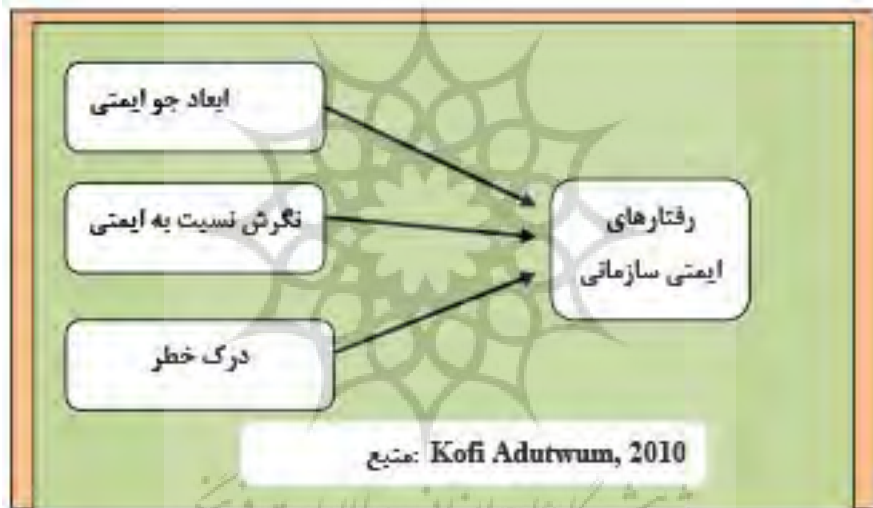
ایمنی رفتاری

ایمنی رفتاری تأکید می‌کند که کارکنان در انتخاب رفتار ایمن یا نایمن خود احاطه داشته باشند؛ هرگاه نایمن رفتار کنند، بدون هیچ تنبیهی در صدد اصلاح برآیند و هرگاه ایمن رفتار نمایند، تشویق می‌شوند؛ بدین ترتیب رفتارهای ایمن

و نایمن محاسبه می‌شود. ایمنی رفتاری بر این باور است که آنچه اندازه‌گیری می‌شود، قابل انجام شدن است و هر کارمندی می‌تواند تغییراتی را در ایمنی سازمانی ایجاد کند. کارکنان خود منبع هر تلاش تغییر رفتار هستند. ایمنی رفتاری در هر وضعیت کاری کاربرد دارد و کار گروهی است که بر جمع و در عین حال بر فرد مبتنی است (کایلا، ۲۰۰۶). یکی از مزایای به‌کارگیری فرایندهای رفتاری و هدایت سازمانها در سراسر دنیا بهبود فرهنگ ایمنی و ارتباطات درون سازمانی است. بهبود ارتباطات ایمنی از طریق ایمنی رفتاری در ایجاد فرهنگ ایمنی سازمانی سالم و مثبت نقش عمده‌ای دارد که این خود میزان آسیب دیدگی هنگام کار را به طور قابل توجهی کاهش می‌دهد. مدیریت ایمنی مبتنی بر رفتار، تجزیه و تحلیل رفتار یا اصلاح این است که از اصول شرطی سازی کنشگر و نظریه تقویت بهره می‌گیرد. درگیر کردن کارکنان در ایمنی شیوه‌ای معنادار در بهبود ایمنی و وضعیت محل کار است. از یک سو کارکنان مراحل فرایند ایمنی رفتاری و راهبرد آن را فرا می‌گیرند و از طرفی بسترسازی برای مشارکت کل سامانه در در سازمان فرایند ایمنی فراهم می‌شود. ایمنی رفتاری کاربرد روانشناسی رفتاری برای ارتقای رفتار ایمن در سازمان براساس مشارکت کارکنان، و ابزار جمع‌آوری داده‌های آن، بازبینی رفتاری است که حاوی رفتارهای ایمن و نایمن کارکنان است و بر تعاملات ایمنی در طول یک روز کاری متمرکز است. بدیهی است نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها در بهبود مستمر ایمنی به کار گرفته خواهد شد. پژوهشها نشان می‌دهد اجرای فرایند ایمنی رفتاری تقریباً کاهش ۳۰ درصدی در آسیبها را نشان می‌دهد و از طرفی دیگر کاهش شدت آسیبها را نیز به دنبال داشته است. در حالی که زنجیره‌ای از عوامل مختلف به آسیب در کارخانه منجر می‌شود، شرایط و رفتار نایمن دلایل بی واسطه یا تسریع کننده بیشتر آسیبهای سازمان یا دیگر پیامدهای مربوط به ایمنی است. سامانه مدیریت سازمان در هرگونه رویارویی کارکنان اعم از رفتار و شرایط، مؤثر و مسئول است. در این راستا اهمیت مداخله آموزشی، فرهنگی در سازمان، آزمون گروه کنترل و مقایسه نتایج و نقش عوامل دموگرافیک موثرترین راهکارهایی است که به رفع چالشهای فراروی استقرار سامانه مدیریت ایمنی در بعد فردی و اجتماعی سازمان پیشنهاد می‌شود (علیزاده، ۱۳۸۷). ایمنی رفتاری تأکید می‌کند که کارکنان در انتخاب رفتار ایمن یا نایمن خود احاطه داشته باشند، هرگاه نایمن رفتار کنند، بدون هیچ تنبیهی درصدد اصلاح برمی‌آیند و هرگاه ایمن رفتار کنند، تشویق می‌شوند؛ بدین ترتیب رفتارهای ایمن و نایمن محاسبه می‌شود. ایمنی رفتاری بر این باور است که آنچه اندازه‌گیری می‌شود، قابل انجام شدن است و هر کارمندی می‌تواند تغییراتی را در ایمنی سازمانی ایجاد کند. کارکنان خود منبع هر تلاشی برای مشاهده و اصلاح تغییر رفتار هستند. ایمنی رفتاری در هر وضعیت کاری کاربرد دارد و کار گروهی است که بر جمع و در عین حال بر فرد مبتنی است هدف ایمنی رفتاری تحمیل اصول ایمنی، تغییر اجباری، شایعه پراکنی در مورد دیگران و گزارش به سرپرست نیست، بلکه هدف آن شناسایی رفتارهای ایمن و یا خطرناکی است که احتمال وقوع آسیب را فراهم، و راه حل ایمن تری را پیشنهاد می‌کند و این گروه ایمنی یا کمیته ایمنی رفتاری است که پیشرفت کار را پایش می‌کند؛ بدین ترتیب ایمنی رفتاری ضرورتاً ابزار مدیریت محور نیست بلکه رویکردی با محوریت کارکنان است که با حمایت مدیریت صورت می‌پذیرد (کایلا، ۲۰۰۶).

عوامل مؤثر بر رفتار ایمن سازمانی کارکنان

- ۱- تعهد مدیران و سرپرستان به ایمنی
 - ۲- نگرش کارگران نسبت به برخورد مدیریت با ایمنی
 - ۳- رضایت شغلی
 - ۴- همکاری و مشارکت کارکنان در زمینه ایمنی و قبول دستورهای ایمنی توسط نیروها
 - ۵- آموزش مسائل ایمنی و آگاهی نیروها از قوانین و روشهای ایمن کارها
 - ۶- کنترل فشار تولید
 - ۷- محیط و فضای کار سخت و زیان آور
 - ۸- نگرش کارکنان نسبت به ایمنی و رفع خطر (آقا کریم علمدارا و قاسمی، ۲۰۱۴).
- کافی (۲۰۱۰) عوامل مؤثر بر رفتارهای ایمن کارکنان را به طور کلی در سه عامل برابر نمودار ۲ نشان معرفی می‌کند.



نمودار ۲ عوامل مؤثر بر رفتارهای ایمن کارکنان

تعهد مدیران به ایمنی

یکی از تعهدات مدیران در سازمان، توسعه و حفظ منابع انسانی است. بویژه در سازمانهای دینمدار برای کاهش خسارت و خطرهایی ناشی از کار یا وظایف، مدیران باید با اتکا به روابط انسانی و اخلاق اسلامی موارد زیر را مد نظر قرار دهند:

- ۱- با راهنمایی و همکاری مدیران باید کارکنان قبل از شروع به کار دوره آموزشهای ایمنی و بهداشت کار را گذرانده باشند.

- ۲- باید به کمک مدیران و از راه آموزش صحیح و عملی عادات خوب کاری در کارکنان ایجاد شود

۳- برای آموزش ایمنی و بهداشت کار باید از روشهای مختلف آموزشی، فیلم، اسلاید، اعلان، عکس و غیره بهره گرفت و مدیران به عنوان مربی از طریق آموزش مداوم در کارگاه همواره کارکنان را به رعایت اصول ایمنی و بهداشت تشویق کنند.

۴- مدیران باید همواره انگیزه‌هایی را که باعث می‌شود کارکنان مسائل ایمنی را رعایت نکنند، کاهش دهند و برعکس باید با تدابیر لازم، کارکنانی که مقررات ایمنی را محترم می‌شمارند از موقعیت شغلی بهتری برخوردار کنند. بنابراین مدیران در ارتقای رفتارهای ایمن کارکنان به طور مستقیم و غیر مستقیم نقش مهمی دارند (فرماندز^{۱۳}، ۲۰۰۷: ۶۲۷ تا ۶۴۱).

نگرش کارکنان نسبت به برخورد مدیریت با ایمنی

گرچه مدیران وظایف خطیری در زمینه افزایش بازده کاری و بهبود عملکرد سازمانی به عهده دارند، مسئولیت مهمتر آنان حفظ و ارتقای سطح سلامت کارکنان و پیشگیری از بروز حوادث است؛ زیرا بروز خسارتهای مادی و معنوی برای کارکنان، هزینه‌های هنگفت و بعضا جبران ناپذیری را برای سازمان به دنبال دارد. بنابراین مدیران باید در برقراری محیط سالم و بی خطر برای کارکنان، پیشقدم باشند تا کارکنان با دلگرمی و بدون ترس از حوادث و خسارتهای ناشی از آن به فعالیت و وظایف خود ادامه دهند. عدم توجه مدیران به مباحث و رفتارهای ایمن کارکنان در انجام وظایف از جمله استفاده از کارکنان فاقد مهارت در مشاغل خاص، بی نظمی و عدم نظارت کافی، نگرش کارکنان نسبت به تعهد مدیران را به ایمنی تغییر می‌دهد. نگرشها نشان داد که تعیین کننده و به حوادث مرتبط است (هاوری و دیگران^{۱۴}، ۲۰۰۸).

رضایت شغلی

هرچند رضایت شغلی کارکنان از عوامل مؤثر در تقویت رفتارهای ایمن است، خود تحت تأثیر عوامل مختلفی است. از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی می‌توان این موارد را برشمرد:

- ۱- عوامل فردی شامل نگرش مثبت و منفی، سن، ارشدیت و سابقه، سطوح بلوغ، نوع نگرش، سطح نیازهای غالب.
- ۲- عوامل سازمانی شامل حقوق و دستمزد، ترفیعات، تغییر مثبت در حقوق، مسئولیت بیشتر، چالش کاری بیشتر و آزادی در تصمیم‌گیری، عوامل سازمانی، خط مشی‌های سازمانی و ابهام در نقش.
- ۳- ماهیت کار شامل محدوده شغل، محیط کار، سبک مدیریتی، رفتار حمایتی، گروه کاری، اندازه گروه کاری و کیفیت ارتباطات متقابل شخصی در گروه و وضعیت کاری مطلوب

¹³. Fernandez

¹⁴. Harvey and at all

در الگوی رضایت شغلی اولاً بهره‌وری فرد افزایش می‌یابد؛ فرد نسبت به سازمان متعهد می‌شود؛ سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین می‌شود؛ روحیه فرد افزایش می‌یابد؛ از زندگی راضی است و مهارت‌های جدید شغلی را بسرعت آموزش می‌بیند. ثانیاً عدم رضایت شغلی سبب کاهش روحیه کارکنان می‌شود و روحیه ضعیف کار بسیار نامطلوب است. در نتیجه مدیران وظیفه دارند که نشانه روحیه ضعیف و عدم رضایت شغلی را به طور مستمر زیر نظر بگیرند (فرهی بوزجانی، ۱۳۸۹).

همکاری و -مشارکت کارکنان در زمینه ایمنی

همکاری و مشارکت کارکنان در زمینه رعایت شاخص‌های ایمنی در محیط کار یا صحنه اجرای وظایف و عمل به دستورهای مدیران اجرایی و عملیاتی یکی از عوامل مهم کاهش خسارت‌ها یا حذف حوادث و رخداد‌های صحنه عملیاتی و محیط کار است. از اینرو دستیابی به چارچوبی که به واسطه آن بتوان کارکنان را به پیروی و به کارگیری قواعد ایمنی و روش‌های ایمن کاری تشویق و ترغیب کرد، اهمیت روز افزون یافته است. وقتی مدیران علاقه خود را به ایمنی با ارزش نهادن بر پیشنهادهای برای بهبود ایمنی به کارکنان منتقل کنند، کارکنان به این باور می‌رسند که سازمان جهتگیری مثبتی به سوی ایمنی دارد که در نتیجه احتمال برانگیخته شدن یا تبادل نظر و مشارکت کارکنان در رابطه با مسائل ایمنی و دیگر فعالیتهای مرتبط با ایمنی را افزایش می‌دهد (گریفین و نیل^{۱۵}، ۲۰۰۰).

آموزش مسائل، قوانین و روش‌های ایمنی

آموزش از مؤثرترین شیوه‌های افزایش انطباق تواناییهای کارکنان با موقعیت کار به شمار می‌رود و آموزش ایمنی و بهداشت به طور مشخص مانند حلقه اتصال به کارکنان کمک می‌کند که مهارت‌های خود را با موقعیت‌های شغلی تطبیق دهند که به عهده گرفته‌اند، و با رفتار صحیح از بروز کار و مهارت بین حادثه پیشگیری کنند. به طور کلی عوامل حادثه‌زا در محیط کار را می‌توان شامل رفتار کارکنان، موقعیت فیزیکی نامطلوب محیط کاری و تجهیزات غیر استاندارد و یا فرسوده و یا تلفیقی از همه این عوامل است. آموزش ایمنی فرایندی است که به وسیله آن، کارکنان دانش کسب می‌کنند؛ در مورد مهارت‌های جدید یاد می‌گیرند و برای کارها به روشی خاص برانگیخته می‌شوند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد آموزش ایمنی در کاهش حوادث و ارتقای فرهنگ ایمنی در سازمانها نقش مهمی دارد (استوارت^{۱۶}، ۲۰۱۴). فراهم آوردن آموزش کافی برای تمام کارکنان به منظور ارتقای ایمنی آنها مهم است و باید آنها را قادر به پیش‌بینی و پرهیز از خطرهای مرتبط با شغل کند (دیو^{۱۷}، ۲۰۰۸).

¹⁵. Griffin & Neal

¹⁶. Stuart

¹⁷. Dave

کنترل فشار تولید یا خدمات

یکی از عوامل اصلی که، در محیط کاری می‌تواند عامل تنشزا باشد، فشار تولید یا بارکاری زیاد است. فشار روانی شغلی بر بهره‌وری، کیفیت کار، غیبت‌ها، رفتار نایمن و بروز حوادث شغلی و مشکلات سلامت کارکنان تأثیرات زیان‌آوری داشته است. تنظیم بار کاری افراد مطابق توانمندیها، مهارت‌ها و محدودیتهای جسمی و روانی آنان، تعریف روشنی از مسئولیتها و بهبود، وضعیت فیزیکی محل کار از مداخلات مؤثر در کاهش سطح فشار روانی است (نقوی و همکاران، ۱۳۹۲). حجم کاری زیاد با ساعات کاری طولانی، بویژه در رابطه با مدیران، همراه است (کوپر^{۱۸}، ۲۰۰۰).

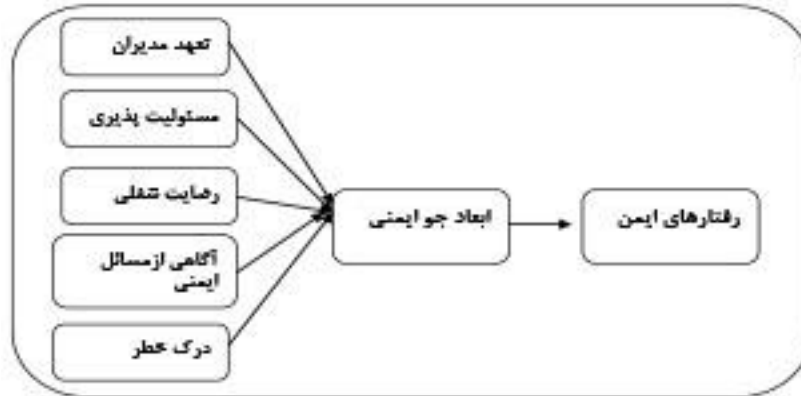
نگرش کارکنان نسبت به ایمنی و رفع خطر

سوانح و صدمات جانی به خودی خود به وجود نمی‌آید، بلکه به وجود می‌آورند و اگر نتوان آنها را به طور کامل حذف کرد، کاهش شدت و تناوب حوادث امکانپذیر خواهد بود. مسئولان و کارکنانی که درگیر مسائل ایمنی هستند، باید توجه کنند که وضعیت کاری بدون خطر وجود ندارد و ارزشی که سازمان برای اجرای ایمنی قائل می‌شود به میزان زیادی در موفقیت تلاشهای در برقراری راهبردهای ایمنی، تعیین کننده خواهد بود. حفظ ارزشهای سازمانی در هر موقعیت، به منزله نشانه‌های راهنمایی است که مسیر صحیح را هنگام وارد شدن شوک فشارهای اجتماعی و سایر فشارهای روحی مشابه، می‌نمایاند. طبق نظریه کارشناسان، ارزشها باعث به وجود آمدن زبان و نگرش مشترک برای همدلی و همسویی کادر رهبری و کارکنان سازمان می‌شود. نگرش ایمنی ساختاری فردی از اعتقادات و هیجانها درباره سیاستها، روشها و اقدامات ایمنی شامل تعهد شخصی و حس مسئولیت فردی را نسبت به ایمنی بازتاب می‌دهد (راندمو و هال^{۱۹}، ۲۰۰۳).

با توجه به مبانی نظری مطالعه و نتایج شفاهی و کتبی مصاحبه نیمه ساختار یافته با نخبگان، ابعاد جوامعی پلیس با مؤلفه‌های تعهد مدیران، مسئولیت پذیری، رضایت شغلی، آگاهی از مسائل ایمنی و درک خطر در رابطه با ایجاد رفتارهای ایمن کارکنان مورد سنجش قرار گرفت. و الگوی مفهومی برابر نمودار ۳ شکل گرفت.

¹⁸. Cooper

¹⁹. Rundmo and Hale



نمودار (۳): الگوی مفهومی ابعاد جو ایمنی و رفتارهای ایمن کارکنان پلیس

روش

روش پژوهش از نظر داده‌ها کمی، و از نظر اهداف کاربردی، و از نظر ماهیت مطالعه-- همبستگی است. بر اساس نوع داده، کیفی-کمی (ترکیبی) و بر اساس نقش محقق مستقل از فرایند تحقیق است. ابتدا به روش کیفی و با مصاحبه با نخبگان پلیس و مطالعه مبانی نظری، داده‌ها در مورد عوامل و شاخصهای الگوی مفهومی پژوهش جمع‌آوری شد. انتخاب نمونه برای مصاحبه به روش ترکیبی قضاوتی و گلوله برفی انجام پذیرفت و با مصاحبه با نه نفر، اشباع نظری ایجاد شد. جامعه- آماری این مطالعه را ۱۲۲۵ نفر از مدیران و کارکنان فرماندهی انتظامی استان قم تشکیل می‌دهند که سابقه خدمت در مأموریت‌های پشتیبانی و عملیاتی داشته‌اند که بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و سپس تصادفی ساده با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران، ۲۹۲ نفر انتخاب شدند و مورد پرسش قرار گرفتند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته ۳۱ سؤالی محقق ساخته بر اساس نتایج مصاحبه و مبانی نظری. روایی ابزار با روایی صوری تأیید، و اعتبار آنها با آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن ۰/۸۷. به دست آمد. داده‌ها به روش کمی با استفاده از روشهای آماری همبستگی پیرسون، کلموگروف اسمیرنوف و فریدمن در بسته نرم افزاری SPSS 18 و یافته مصاحبه به روش برهانی، تفسیری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

الف) آمار توصیفی

در این بخش از تجزیه و تحلیل آماری ابتدا به بررسی چگونگی توزیع نمونه آماری از حیث متغیرهایی چون سن، میزان تحصیلات، سابقه خدمت پاسخگویان و سپس توصیف داده‌ها پرداخته می‌شود.

جدول (۱): توصیف آماری ویژگی‌های پاسخ دهندگان

سابقه خدمت		سن		میزان تحصیلات	
۱۰-۱	۰/۱۲	۲۵/۲	۳۰-۲۱	۱۵/۱	کمتر از کارشناسی
۲۰-۱۱	۰/۶۲	۵۹/۶	۴۰-۳۱	۰/۶۴	کارشناسی
۳۰-۲۱	۰/۱۶	۱۵/۴	۵۰-۴۱	۱۹/۵	کارشناسی ارشد
+۳۰		-	+۵۰	۱/۵	دکتری

جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که اکثر قریب به اتفاق پاسخ دهندگان دارای تحصیلات عالی و بیشترین پاسخ دهندگان بین ۳۱-۵۰ سن تقویمی و ۱۱-۳۰ سن خدمتی هستند.

ب) تحلیل توصیفی گویه‌ها

در ابتدا به منظور اطمینان از عادی بودن گویه‌های از آزمون کلموگروف

اسمیرنف^{۲۰} بهره برداری شده است. فرضیه صفر در این آزمون عادی بودن گویه‌های مورد مطالعه است. نتایج در جدولهای ۲ ارائه شده است.

جدول (۲): آزمون عادی بودن گویه‌های از مصاحبه و مبانی نظری

شاخص‌ها	Z	سطح معنی داری
تعهد مدیران	۱.۴۳۹	۰.۰۷۶
	۱.۵۲۰	۰.۰۵۲
	۱.۲۹۸	۰.۰۵۳
	۱.۴۲۱	۰.۰۶۴
	۱.۳۸۷	۰.۰۵۹
	۱.۴۶۳	۰.۰۷۴
	۱.۵۰۱	۰.۰۵۹
مسئولیت پذیری	۱.۳۸۱	۰.۰۸۱
	۱.۳۸۲	۰.۰۹۴
	۱.۲۹۶	۰.۰۸۳
	۱.۴۱۳	۰.۰۵۹
	۱.۴۰۵	۰.۰۶۴
	۱.۲۹۱	۰.۰۷۱
	۱.۴۸۷	۰.۰۶۹
	۱.۳۲۸	۰.۰۵۷

²⁰. Kolmogrov-Smirnov

شاخص‌ها	Z	سطح معنی داری
رضایت شغلی	۱.۳۸۰	۰.۰۶۵
	۱.۴۰۲	۰.۰۸۳
	۱.۳۶۹	۰.۰۷۶
	۱.۴۳۱	۰.۰۶۹
	۱.۴۰۸	۰.۰۵۷
آگاهی از موضوعات ایمنی	۱.۳۵۱	۰.۰۶۸
	۱.۳۴۸	۰.۰۷۳
	۱.۳۷۲	۰.۰۶۹
	۱.۳۰۱	۰.۰۸۳
	۱.۴۹۸	۰.۰۷۲
درک خطر	۱.۳۸۱	۰.۰۸۸
	۱.۵۰۳	۰.۰۶۱
	۱.۴۹۷	۰.۰۸۳
	۱.۳۷۶	۰.۰۶۹
	۱.۵۳۱	۰.۰۷۱
	۱.۴۰۷	۰.۰۸۴

با توجه به بزرگتر از ۰/۰۵ بودن سطح معنی داری تمامی موارد جدول ۱ فرضیه صفر پذیرفته می‌شود و می‌توان با اطمینان ۹۵٪ پذیرفت که تمامی گویه‌ها، دارای توزیع عادی است.

توصیف متغیرهای پژوهش در وضعیت موجود و مطلوب

برای این منظور از شاخصهای گرایش مرکزی و پراکندگی استفاده می‌شود

جدول شماره (۳): شاخصهای گرایش مرکزی و پراکندگی متغیرها

متغیر	تعداد	میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
ابعاد جو ایمنی در مورد رفتارهای ایمن (وضعیت موجود)	۲۹۲	۲.۲۵۱	۲.۳۹۱	۰.۵۰۸	-۰.۰۰۳	۰.۳۳۲
ابعاد جو ایمنی در زمینه رفتارهای ایمن (وضعیت مطلوب)	۲۹۲	۴.۶۲۷	۴.۴۸۳	۰.۱۱۹	-۰.۱۰۹	-۰.۷۳۷

این متغیر دارای ۲۹۲ مشاهده و ۰ داده گمشده است. میانگین پاسخها در وضعیت موجود از مقدار ۳ کمتر برآورد شده است. بنابراین مجموع شاخصهای ابعاد جو ایمنی در مورد رفتارهای ایمن کارکنان در وضعیت فعلی ضعیف ارزیابی شده است. قدر مطلق ضرایب چولگی و کشیدگی برای مجموعه اقدامات از ۱/۹۶ کمتر است که بیانگر عدم انحراف توزیع متغیرها

در مقایسه با توزیع عادی است؛ اما میانگین پاسخ‌ها در وضعیت مطلوب بیشتر از مقدار ۴ برآورد شده‌اند. بنابراین مجموع ابعاد جو ایمنی در رابطه با رفتارهای ایمن کارکنان در وضعیت مطلوب خوب ارزیابی شده است. قدرمطلق ضرایب چولگی و کشیدگی برای هر سه مجموعه اقدامات از ۱/۹۶ کمتر است که بیانگر عدم انحراف توزیع متغیرها در مقایسه با توزیع عادی است؛ بنابراین می‌توان گفت بین وضعیت موجود ابعاد جو ایمنی با وضعیت مطلوب فاصله وجود دارد.

آزمون استنباطی

فرضیه ۱: بین تعهد مدیران و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی رابطه معناداری هست.

جدول (۴): همبستگی بین تعهد مدیران و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی

تعهد مدیران	رفتارهای ایمن		
۸۳۱	۱	ضریب همبستگی پیرسون	رفتارهای ایمن
./۰۰۰		سطح معناداری	
۱۴۰	۱۴۰	فراوانی	
۱	۸۳۱	ضریب همبستگی پیرسون	تعهد مدیران
	./۰۰۰	سطح معناداری	
۱۴۰	۱۴۰	فراوانی	

با توجه به جدول ۴ و سطح معناداری ۰/۰۰ و با توجه به علامت (***) در خروجی SPSS با احتمال ۹۹٪ و سطح خطای کمتر از یک درصد در می‌یابیم بین متغیر تعهد مدیران و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی رابطه معنادار و مثبت ۸۳۱ وجود دارد؛ لذا می‌توان گفت با افزایش یک واحد تعهد مدیران، رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی به میزان ۸۳۱ افزایش می‌یابیم.

فرضیه ۲: بین مسئولیت‌پذیری و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۵): همبستگی بین مسئولیت پذیری و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی

مسئولیت پذیری	رفتارهای ایمن		
.۸۰۸	۱	ضریب همبستگی پیرسون	رفتارهای ایمن
.۰۰۰		سطح معنا داری	
۱۴۰	۱۴۰	فراوانی	
۱	.۸۰۸	ضریب همبستگی پیرسون	مسئولیت پذیری
	.۰۰۰	سطح معنا داری	
۱۴۰	۱۴۰	فراوانی	

با توجه به جدول ۵ و سطح معناداری ۰/۰۰ و با توجه به علامت (***) در خروجی spss با احتمال ۹۹٪ و سطح خطای کمتر از یک درصد در می‌یابیم، بین مسئولیت‌پذیری و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی پلیس رابطه معنادار و مثبت ۸۰۸/ وجود دارد، لذا می‌توان گفت با افزایش یک واحد بین مسئولیت‌پذیری، رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی پلیس به میزان ۸۰۸/ افزایش می‌یابد.

فرضیه ۳: بین رضایت شغلی و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی رابطه معناداری هست.

جدول (۶): همبستگی بین رضایت شغلی و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی

رضایت شغلی	رفتارهای ایمن		
.۷۹۴	۱	ضریب همبستگی پیرسون	رفتارهای ایمن
.۰۰۰		سطح معنا داری	
۱۴۰	۱۴۰	فراوانی	
۱	.۷۹۴	ضریب همبستگی پیرسون	رضایت شغلی
	.۰۰۰	سطح معنا داری	
۱۴۰	۱۴۰	فراوانی	

با توجه به جدول ۶ و سطح معناداری ۰/۰۰ و با توجه به علامت (***) در خروجی spss با احتمال ۹۹٪ و سطح خطای کمتر از یک درصد در می‌یابیم، بین متغیر رضایت شغلی و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی پلیس رابطه معنا دار و مثبت ۷۹۴/ وجود دارد؛ لذا می‌توان گفت با افزایش یک واحد رضایت شغلی، رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی به میزان ۷۹۴/ افزایش می‌یابیم.

فرضیه ۴: بین آگاهی از مسائل ایمنی و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۷): همبستگی بین آگاهی از مسائل ایمنی و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی

آگاهی از مسائل ایمنی	رفتارهای ایمن	
.۸۶۵	۱	ضریب همبستگی پیرسون
.۰۰۰		سطح معنا داری
۱۴۰	۱۴۰	فراوانی
۱	*.۸۶۵	ضریب همبستگی پیرسون
	.۰۰۰	سطح معنا داری
۱۴۰	۱۴۰	فراوانی

با توجه به جدول ۷ و سطح معناداری ۰/۰۰ و با توجه به علامت (***) در خروجی spss با احتمال ۹۹٪ و سطح خطای کمتر از یک درصد در می‌یابیم، بین متغیر آگاهی از مسائل ایمنی و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی پلیس رابطه- معنا دار و مثبت ۰.۸۶۵ وجود دارد؛ لذا می‌توان گفت با افزایش یک واحد آگاهی از مسائل ایمنی، رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی به میزان ۰.۸۶۵ افزایش می‌یابیم.

فرضیه ۵: بین درک خطر و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی رابطه معناداری هست.

جدول (۸): همبستگی بین درک خطر و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی پلیس

درک خطر	رفتارهای ایمن	
.۸۲۷	۱	ضریب همبستگی پیرسون
.۰۰۰		سطح معنا داری
۱۴۰	۱۴۰	فراوانی
۱	*.۸۲۷	ضریب همبستگی پیرسون
	.۰۰۰	سطح معنا داری
۱۴۰	۱۴۰	فراوانی

با توجه به جدول ۸ و سطح معناداری ۰/۰۰ و با توجه به علامت (***) در خروجی spss با احتمال ۹۹٪ و سطح خطای کمتر از یک درصد در می‌یابیم، بین متغیر درک خطر و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی پلیس رابطه- معنا دار و مثبت ۰.۸۲۷ وجود دارد؛ لذا می‌توان گفت با افزایش یک واحد درک خطر، رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی پلیس به میزان ۰.۸۲۷ افزایش می‌یابیم.

فرضیه اصلی: بین ابعاد جو ایمنی و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی پلیس رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۹): همبستگی بین ابعاد جو ایمنی و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی پلیس

ابعاد جو ایمنی	رفتارهای ایمن		
.۸۱۹	۱	ضریب همبستگی پیرسون	رفتارهای ایمن
.۰۰۰		سطح معنا داری	
۱۴۰	۱۴۰	فراوانی	
۱	*.۸۱۹	ضریب همبستگی پیرسون	ابعاد جو ایمنی
	.۰۰۰	سطح معنا داری	
۱۴۰	۱۴۰	فراوانی	

با توجه به نتایج جدول ۹، بین متغیرهای اصلی ابعاد جو ایمنی و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی پلیس رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد و با عنایت به میزان همبستگی برابر با ۰.۸۱۹، نسبتاً قوی است. همچنین مقدار به دست آمده از طریق ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰.۰۰۰ است که از ۰.۵ کوچکتر و در نتیجه فرض صفر رد و فرضیه اصلی تأیید می‌شود. بنابراین از نظر پاسخ دهندگان بین ابعاد جو ایمنی و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی پلیس رابطه معناداری هست

جدول زیر اولویت-بندی متغیرهای ابعاد جو ایمنی و رفتارهای ایمن کارکنان را در مأموریت‌های سازمانی پلیس آزمون فریدمن از نظر پاسخ دهندگان نشان می‌دهد.

جدول (۱۰): رتبه‌بندی فرضیه‌ها از نظر پاسخ دهندگان بر اساس نتایج آزمون فریدمن

ردیف	عامل	میانگین رتبه‌ای
۱	آگاهی از مسائل ایمنی	۴/۲۹
۲	تعهد مدیران	۳/۳۹
۳	درک خطر	۳/۲۱
۴	مسئولیت پذیری	۳/۰۹
۵	رضایت شعلی	۲/۹۷

نتیجه‌گیری

سازمان پلیس برای تحقق آرمانها و اهداف خود، حفظ جایگاه رقابتی بین سازمانهای امنیتی و پاسخگویی مناسب و بهنگام به درخواستهای متغیر و گوناگون مشتریان به داشتن سطح ایمنی قابل اطمینان برای کارکنان در مأموریت‌های سازمانی نیاز دارد. بیشتر سازمانهای پیشرو از جمله نیروی انتظامی، برنامه‌های مفصلی برای توسعه ایمنی کارکنان، که

وظایف اصلی و اجرایی را بر عهده دارند، تدارک می‌بینند و در حال اجرا هستند. در این میان شناخت سازوکارها و تقویت مفاهیمی همچون عوامل و ابعاد جو ایمنی، که بتواند رفتارهای ایمن کارکنان را در اجرای مأموریت‌ها تقویت نماید، بسیار مهم است. نتایج تحقیق حاضر بیان می‌کند که بین ابعاد و عوامل جو ایمنی در سازمان پلیس با تقویت رفتار ایمن کارکنان رابطه معناداری هست و توجه به بهبود و ارتقای جو ایمنی در رده‌های پشتیبانی و اجرایی سازمان پلیس، می‌تواند رفتارهای ایمن کارکنان را توسعه دهد و در نتیجه کاهش و یا حذف خسارات مادی، معنوی و انسانی ناشی از مأموریت‌های جاری و غیر قابل پیش بین ناجا را به دنبال داشته باشد. این رابطه معناداری بین ابعاد جو ایمنی با رفتارهای ایمن کارکنان، که معادل ۸۱۹/۱ است، بیانگر رابطه و همبستگی قوی و اثر گذار است و برابر نتایج آزمون فریدمن، متغیر آگاهی از مسائل ایمنی در اولویت اول قرار دارد. نتایج جدولهای ۴ تا ۹ نیز نشان می‌دهد بین ابعاد جو ایمنی و رفتارهای ایمن کارکنان نیز رابطه قوی حاکم است و با تقویت این ابعاد می‌توان رفتارهای ایمن را پیش‌بینی کرد. علاوه بر نتایج کمی و آماری پرسشنامه، نتایج مصاحبه با نخبگان، که در قالب مصاحبه نیمه ساختار یافته است و با تمرکز بر ابعاد جو ایمنی صورت گرفت، این رابطه تأیید می‌شود. بنابراین نتایج ترکیب روش کیفی و کمی پژوهش نشان می‌دهد، سازمان پلیس به دلیل نوع کار و مأموریت، بیشتر از سازمانهای دیگر در معرض حوادث، رخدادهای و اتفاقات غیرقابل پیش‌بینی قرار دارد. هر چند عوامل دیگری مانند ایمنی محیط، تجهیزات مناسب سخت افزاری و نرم افزاری در ایمنی مأموریت‌های سازمانی نقش اثر گذار دارد بر اساس تجربه نخبگان و کارشناسان پلیس، بسیاری از آسیب‌پذیریها و خسارتهای ناشی از مأموریتها در نتیجه رفتارهای نا ایمن کارکنان است و برای تقویت رفتارهای ایمن، استفاده از زیر ساختهای نرم افزاری مانند ابعاد جو ایمنی، بسیار مهم است. از نظر نخبگان، ادراک مثبت از تعهد مدیران، تشویق کارکنان به رعایت موارد ایمنی، استفاده از کارکنان در مشاغل متناسب با مهارت اندوخته شده، ادراک مثبت کارکنان به تعهد مدیران و سازمان نسبت به موارد ایمنی، آزادی در تصمیم‌گیری و احساس مسئولیت بین کارکنان همراه با رضایتمندی شغلی، شفاف بون مسئولیت و حدود اختیارات در مأموریت، یادگیری مستمر مهارتهای جدید و همچنین آگاهی کارکنان از مسائل و موضوعات ایمنی و درک وضعیت خطر و آسیب هنگام اجرای وظایف و مأموریت‌های سازمانی از عوامل مهمی است که در تغییر رفتار کارکنان و ایجاد رفتارهای ایمن، بسیار مؤثر است. این شاخصها بیشترین فراوانی را بین یافته‌های مصاحبه دارا است. این پژوهش برغم اینکه از سوی کارشناسان و استادان این حوزه مورد تأیید قرار گرفت، با یافته‌ها و نتایج مطالعات پیشین نیز همسو است. نتایج این پژوهش با یافته‌های ارگامی و یوسفی (۱۳۸۷)، نیل و همکاران (۲۰۰۰)، اصغری و همکاران (۱۳۹۲) کایلا (۲۰۰۶)، روح‌اللهی (۱۳۹۴)، حیدری (۲۰۰۷) و کوفی آدتوان (۲۰۱۰) مطابقت و همسویی دارد. از سویی دیگر نتایج مصاحبه با نخبگان بیانگر این است که بین سطح ابعاد جو ایمنی در سازمان پلیس با سطح مطلوب و مورد انتظار آن فاصله وجود دارد و سازمان پلیس برای رسیدن به سطح مطلوب رفتارهای ایمن کارکنان به تقویت ابعاد جو نیاز ایمنی دارد.

پیشنهادها

با توجه به پذیرش رابطه علی بین ابعاد جو ایمنی و رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت‌های سازمانی پلیس، پیشنهادهای نتایج پژوهش به منظور بهبود سطح ابعاد جو ایمنی ارائه می‌شود:

۱- از طریق دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، اجرای کارگاه‌های تخصصی برای کارکنان و مدیران، باید مفهوم ابعاد جو ایمنی و اهمیت آن را برای تمام افراد سازمان تشریح کنند تا زمینه‌های تغییر نگرش و ایجاد رفتارهای ایمن برای آنان در جهت‌دهی به فعالیت‌هایشان ایجاد شود.

۲- برای تقویت ادراک مثبت حمایت مدیران، بهتر است، مدیران در برنامه‌های خود تلاش کنند، تعهد خود را نسبت به مسائل ایمنی انجام دهند، تا کارکنان ادراک مثبتی از حمایت مدیران داشته باشند. بدیهی چنین رویکرد و فضایی در ارتقای سطح رفتارهای ایمن کارکنان اثربخش خواهد بود.

۳- مدیران باید از طریق برنامه‌های تفریحی، اجرای برنامه‌های مناسب در جهت ایجاد فضای همکاری، صمیمیت و رقابت سالم در محیط کاری، تلاش کنند تا مسئولیت‌پذیری، انگیزه شغلی و رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهند تا موجبات افزایش روحیه کارکنان و در نتیجه تقویت رفتارهای ایمن آنان را در اجرای وظایف و مسئولیت‌های سازمانی بهبود بخشند.

۴- مدیران باید با رویکرد کاربرد دانش ایمنی از طریق توسعه فرهنگ اشتراک دانش ایمنی بین کارکنان، اهمیت دادن به یادگیری مستمر و شکوفایی کارکنان، سطح آگاهی آنان را نسبت به موضوعات و مسائل ایمنی و درک خطر هنگام اجرای مأموریت‌ها، افزایش دهند و در نتیجه رفتارهای ایمن کارکنان را بهبود بخشند.

فهرست منابع

- اصغری زاده، عزت‌الله؛ قاسمی، احمدرضا؛ جعفرزاده، محمدتقی؛ بهروز، محمدصادق (۱۳۹۲). تبیین سیستم مطلوب مدیریت ایمنی، مجله مطالعات مدیریت راهبردی، ش سیزدهم، ص ۱۵ تا ۴۱
- بشیری نسب، محمود؛ غلامرضا، علیرضا؛ فرزانه، ساناز (۱۳۸۹). مدیریت ایمنی، نشر فن آوران، ص ۲۳ تا ۳۳
- آقاقریم علمدار، بهزاد؛ قاسمی، مرتضی (۲۰۱۴). ایجاد و تقویت رفتارهای ایمن سازمانی در کارکنان معادن، bazresikar.mcls.gov.ir
- علیزاده، راشین؛ تقدیسی، محمدحسین (۱۳۸۷). ایمنی رفتاری، فصلنامه کار سالم، ش ۳، ص ۳
- فرهی بوزجانی (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر رضایت یا عدم رضایت شغلی کارکنان فاوای نرسا، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ش ۳ و ۴.
- عدل، جواد؛ شکوهی، یاسر؛ کاکویی، حسین (۱۳۹۱). جو ایمنی به عنوان شاخصی برای ارزیابی عملکرد سیستم مدیریت ایمنی و سلامت شغلی، مجله سلامت و بهداشت اردبیل، دوره سوم، ش اول.
- روح الهی، احمد علی (۱۳۹۴). ابعاد جو ایمنی و عملکرد بخش تعمیرگاهی صنعت هواپیمایی، دو ماهنامه دوره ۱۲، ش ۳، مرداد و شهریور.

-علی محمدی، ایرج؛ امینی، مرتضی (۱۳۹۲). ارزیابی فرهنگ ایمنی و عوامل موثر بر آن، فصلنامه بهداشت و ایمنی کار، س سوم، ش ۲ تابستان.

-نوری، کبری؛ شجاعی زاده، داود (۱۳۸۳). آموزش سلامت و تغییر رفتار، تهران: نشر نشانه، ص ۱۴ و ۵۱.

- محمدی زیدی، عیسی؛ حیدرنیا، علیرضا؛ نیکنامی، شمس الدین (۱۳۹۰). سنجش جو ایمنی در محل کار، فصلنامه پایش، س دهم، ش ۲ بهار، ص ۱۵۷ تا ۱۶۶

- Arghami, SH., Yousefi, M., 1387 Raveshhaye barresiye imeni mobtani bar raftar. 1st International Conference of Petrochemical. Tehran, Iran, www.SID.ir (in Persian)
- Adl J, Jahangiri M, Rismanchian M, Mary Oriad H, Karimi A, Ghaderi MR. Safety climate in a steel manufacturing plant. J. Sch. Public Health inst. Public health Res, 2011; 9(1): 23-34. [in Persian]
- Arshadi N, Ahmadi E, Etemadi I. Safety effect and conscionable personality adjective on safety performance with regard meditation of safety motivation, psychological models and methods, 2011; 2(5): 107-123.
- Arghami Sh, PouyaKian M, Mohammadfam I, Effects of Safety Signs on the Modification of Unsafe Behaviours, Journal of Zanjan University of Medical Sciences, 2009, 17(67), 93-98.
- Davari, A., Rezazadeah, A. SEM, JAHAD University publication organization. 2012.
- Dave M. Watch out: the important of protecting your eyes in the industrial workplace. Occupational hazard. 2008, 70(10): 23-26.
- Diaz R, Cabrera D. Safety climate and attitude as evaluation measures of rganisational safety. Accident Analysis and Prevention, 1996; 29 (5): 643-650
- Fernandez-Munize B, et al 2007. Safety Culture Analysis of the causal relationships between its key dimensions. Journal of safety Research, 38: 627-641.
- Griffin, M.A., & Neal, N. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. Journal of Occupational Health Psychology, 5, 347-358.
- Ghetas, Salim, "The Evaluation of Process Safety Management Effectiveness in the Oil and Gas Sector: Case of Sonatrach, Algeria" (2015). Thesis. Rochester Institute of Technology.
- Harvey J, Bolam H, Gregory D, Erdos G. The effectiveness of training to change safety culture and attitudes within a highly regulated environment. Personnel Review. 2001; 30(6): 615-36.
- Heidari M, Farshad AA, Arghami SH. A Study On Relationship Between Production Link Worker's Safety Attitude And Their Safe Act In Of Area Metal Industry. Iran Occupational Health, 2007; 4(3): 1-9. [in Persian]
- kaila, H.L. "Behavioral based safety in organizational" . Indian journal of occupational and environmental medicine. December 2006-volum 10.
- Cooper MD. "Towards a model of safety culture". Saf Sci 2000; 36: 111-136.
- Kofi .A. (2010) " Safety Climate in a Ghanaian Industry ; Its Measurement and Relative Influence on Employee Safety-Oriented Behaviour, NTNU, Norwegian University of Science and Technology, June, 2010, https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/.../378404_FULLTEXT01
- Paul P. "Predictors of work injury in underground mines: an application of a logistic regression model". Min Sci Technol 2009; 19: 282-289.

- Kines P, Lappalainen J, Mikkelsen KL, Olsen E, Pousette A, Tharaldsen J, et al. Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics* 2011; 41(6): 634-46.
- Mohammadi Zeyadi E, Haidarnia AR, Niknami S. Measuring safety climate within workplace, questionnaire making, *Payesh journal*, 2011;10(2):157-166.[Persian]
- Mohamadi E, Haidarnia AR, Niknami S. Measuring safety climate among workplace: making and reliability of questionnaire, *Payesh journal*, 2011;2(10):157-166.[in Persian]
- Mohammadezeydi E, Heydarniya A, Niknami SH, Measuring climate of safety at work: Construction, Validity and reliability. 1390, *Payesh*, 2011, 10 (2), 157-166.[in Persian]
- Neal, A., Griffin, M., Hart, P., 2000. The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1-3), pp.99-109.
- NouriParkestani, H., Alimohammasfi, I., Arghami, SH., Ghohari, M.R., Farshad, A.A., 1389. Assessment of reliability & validity of a new safety culture questionnaire. *Iran Occupational Health Quarterly*, 7(1), 18-25.(in Persian)
- Neal A, Griffin MA. A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior and accidents at the individual and group levels. *J Appl Psychol*, 2006;91(4):946-53.
- Rundmo T, Hale AR. Managers' attitudes towards safety and accident prevention. *Safety Science*. 2003;41(7):557-74.
- Stuart A. A blended learning approach to safety training: Student experiences of safe work practices and safety culture. *Safety Science*. 2014;62:409-17.
- Zohar, D., 2002. Modifying supervisory practices to improve subunit safety: a leadership based intervention model. *Journal of applied psychology*, 87(1), pp.156-163.