

ارتباط فرهنگ ایمنی با رضایت شغلی در کارکنان یکی از شرکتهای اسکله شهید رجایی بندرعباس

دکتر مهدی زارع^۱، دکتر تیمور آقاملایی^۱، سکینه دادی پور^۲، علی صفری مرادآبادی^۳، فاطمه السادات حسینی^۵

^۱مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی در ارتقاء سلامت، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران ^۲دانشجوی دکتری آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، مرکز تحقیقات باروری و ناباروری، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران ^۳مرکز تحقیقات توسعه اجتماعی و ارتقا سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران ^۴دانشجوی دکتری آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران ^۵کارشناس ارشد آموزش بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جهرم، جهرم، ایران.

مجله طب پیشگیری سال چهارم شماره اول بهار ۹۶ صفحات ۲۴-۳۴

چکیده

مقدمه: در بیشتر موارد، علت ریشه ای حوادث شغلی که در اثر رفتار نا ایمن رخ می دهد، فرهنگ ایمنی ضعیف است. از طرفی نهادینه نمودن فرهنگ ایمنی بدون توجه به رضایت شغلی افراد نیز محکوم به شکست خواهد بود. مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط فرهنگ ایمنی با رضایت شغلی در کارکنان یکی از شرکتهای اسکله شهید رجایی بندرعباس انجام شد.

روش کار: پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی بود که در سال ۱۳۹۵ بر روی ۱۲۶ نفر از کارکنان یکی از شرکتهای اسکله شهید رجایی بندرعباس به روش سرشماری انجام شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه سه قسمتی اطلاعات دموگرافیک، پرسشنامه روا و پایا شده فرهنگ ایمنی و رضایت شغلی بود. تحلیل داده های حاصل با نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ از طریق ضریب همبستگی پیرسون در سطح معنی داری ۵٪ بررسی شد.

نتایج: میانگین سنی افراد مورد مطالعه ۳۷/۵۸ ($SD=7/46$) بود. بین فرهنگ ایمنی و رضایت شغلی ارتباط از نظر آماری معنادار بود ($r=0/424$ و $p<0/001$). در ابعاد مربوط به فرهنگ ایمنی، "آموزش و یادگیری" ($r=0/419$ ، $p<0/001$) و "مسئولیت پذیری" ($r=0/410$ ، $p<0/001$) بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی داشتند. در ابعاد مربوط به رضایت شغلی "ماهیت شغل" بیشترین همبستگی را با فرهنگ ایمنی ($r=0/336$ و $p<0/001$) داشت.

نتیجه گیری: مشارکت فعالانه و موثر رهبران در ایجاد انگیزه شغلی، نظارت حمایتی و مداوم سرپرستان، فراهم نمودن فرصت های ترفیع کارکنان، افزایش عادلانه حقوق و مزایا، تاکید بر حس مسئولیت پذیری کارکنان و برگزاری کلاس های آموزشی می تواند در افزایش رضایت شغلی و به تبع آن بهبود عملکرد و رفتار های ایمنی موثر واقع گردد.

کلیدواژه ها: فرهنگ ایمنی، رضایت شغلی، بندر عباس، ایران.

نویسنده مسئول:

دکتر تیمور آقاملایی

مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی در

ارتقای سلامت، دانشگاه علوم پزشکی

هرمزگان

بندرعباس- ایران

تلفن: +۹۸ ۷۶ ۳۳۳۳۸۵۸۳

پست الکترونیکی:

teaghamolaei@gmail.com

نوع مقاله: پژوهشی

دریافت مقاله: ۹۵/۹/۸ پذیرش مقاله: ۹۵/۱۱/۲۴

ارجاع: زارع مهدی، آقاملایی تیمور، دادی پور سکینه، صفری مرادآبادی علی، حسینی فاطمه السادات. ارتباط فرهنگ ایمنی با رضایت شغلی در کارکنان یکی از شرکتهای اسکله شهید رجایی بندرعباس طب پیشگیری. ۲۴-۳۴: (۱)۴ ۹۳۹۶.

مقدمه:

زیادی را به خود جلب نموده، تبدیل گشته است. یکی از مفاهیم

اساسی مرتبط با ایمنی، فرهنگ ایمنی است. عبارت "فرهنگ ایمنی"

اولین بار در سال ۱۹۸۶ بعد از حادثه ی نیروگاه چرنوبیل توسط

مفهوم ایمنی شغلی یکی از مهمترین مسائل زندگی حرفه ای افراد می

باشد که در سالهای اخیر به موضوعی بسیار جذاب که توجه

روی عملکرد ایمنی دارد و رضایت شغلی بین این دو بعنوان واسطه عمل می نماید (۲). Ayim Gyekye در مطالعه خود ارتباط مثبتی بین رضایت شغلی و عملکرد ایمنی کارگران نشان داد و به این نتیجه رسید که کارگرانی که رضایت شغلی بالاتری دارند درک بیشتری از رفتارهای ایمنی دارند (۸) kilic و همکاران در تحقیق خود نشان دادند با افزایش خطرات ایمنی شغلی، سطح رضایت کارکنان نیز پایین می آید (۹). در مطالعه Stoilkovska و همکاران، ارتباط مثبتی بین رضایت شغلی و عملکرد ایمنی کارکنان یافتند. آنها نتیجه گرفتند این ارتباط مثبت می تواند حوادث را در محل کار کاهش دهند و باعث ایمنی هر چه بیشتر کارکنان گردد (۱۰).

آنچه که در این مطالعه بسیار پر اهمیت است، بررسی ارتباط فرهنگ ایمنی با رضایت شغلی در کارکنان محیط صنعتی اسکله شهید رجائی می باشد که تاکنون به این مهم توجه نشده است. بنابراین از این حیث جدید می باشد چرا که بنابر نقش مهمی را در اقتصاد ملی کشور دارند، و شرایط ایمنی بندر و میزان پایین وقوع حوادث، نقش بسیار مهمی را در بارگیری محموله ها و رساندن آنها به مقصد دارند (۱۱). از طرفی مجتمع بندری شهید رجایی بندرعباس از مهمترین بنادر ایران به شمار می رود، که تخلیه و بارگیری سالانه حدود ۱۰۰ میلیون تن کالا، به تنهایی بیش از ۵۵ درصد صادرات و واردات و ۷۰ درصد ترانزیت بندر کشور را برعهده دارد. تعداد و شدت جراحات و حوادث در این بندر که بزرگترین بندر کانتینر کشور و منطقه است این واقعیت را می رساند که فاکتورهای متعددی از جمله تنوع ابزار و تجهیزات، انواع سیستم های کاری، تنوع واردات و کالاهای صادراتی، حجم زیاد ترافیک محموله، وسایل نقلیه ورودی و خروجی، وقوع آتش سوزی، حجم وسیع کار، جابه جایی عظیم کالاها این اسکله را به یکی از مناطق پرخطر تبدیل نموده است (۱۱، ۱۲). بنابراین با توجه به مطالب فوق و از آنجائیکه تا کنون مطالعه ای با این عنوان انجام نشده است طراحی چنین مطالعه ای بیش از پیش ضروری و مهم می باشد لذا پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط فرهنگ ایمنی با رضایت

آژانس بین المللی انرژی اتمی بکار برده شد. فرهنگ ایمنی جزئی از فرهنگ کلی سازمان می باشد و منعکس کننده ی عقاید و ارزشهای مشترک سازمان در ارتباط با ایمنی است. فرهنگ ایمنی اساساً به عنوان "رفتار سازمان زمانی که ناظری بر آن وجود ندارد" تعریف می شود (۱). سالانه ۳۱۷ میلیون حادثه در محل کار رخ می دهد که بیش از ۲،۳ میلیون نفر در نتیجه این حوادث جان خود را از دست می دهند (۲).

امروزه عقیده بر این است که بیشتر حوادث و سوانح به وسیله خطاها و بی توجهی کارکنان بوجود می آید. یکی از روش های قطعی افزایش عملکرد ایمنی در میان کارکنان، ارتقاء فرهنگ ایمنی است. بنابراین به نظر می رسد جهت افزایش عملکرد ایمنی، ایجاد یک فرهنگ ایمنی، مناسب باشد. در این راستا مطالعات ایمنی و بهداشت در زمینه شناسایی علل حوادث نشان داده اند که علل ۸۵ تا ۹۸ درصد از حوادث شغلی که در اثر رفتار نا ایمن رخ می دهد، فرهنگ ایمنی ضعیف است (۳، ۴).

از طرفی نهادینه نمودن فرهنگ ایمنی بدون توجه به جنبه های شغلی افراد از جمله رضایت شغلی، محکوم به شکست خواهد شد. رضایت شغلی مجموع نگرش های مثبت فرد نسبت به شغلش بوده و به معنای دوست داشتن وظایف شغلی و شرایطی است که اشتغال در آن انجام می گیرد (۵). از سویی رضایت شغلی، در کاهش حوادث و صدمات ناشی از کار نیز نقش حائز اهمیتی دارد و ضمن حفظ نیروی انسانی، هزینه های ناشی از حوادث و صدمات را نیز کاهش می دهد (۵). بیشتر مدیران بر این عقیده اند که آن عده از کارکنانی که در محیطی امن کار می کنند، نسبت به سایر کارکنان از کارایی و رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند (۶). مطالعه ی دیگری نشان داد افراد ناراضی از شغل بیشتر در معرض وقوع حوادث هستند (۷) بنابراین این موضوع وابستگی بین رضایت شغلی و ایمنی کار را نمایان می سازد.

در این راستا تحقیقی که توسط Tengilimoglu و همکاران انجام شد نشان داد بین فرهنگ ایمنی، عملکرد ایمنی و رضایت شغلی ارتباط معنادار می باشد. آنها نشان دادند فرهنگ ایمنی تاثیر مثبتی بر

موافقم"، نمره ۵، "کمی موافقم" نمره ۴، "کمی مخالفم"، نمره ۳، "تقریباً مخالفم" نمره ۲، و خیلی مخالفم" نمره ۱، در نظر گرفته میشود و برای سوالات منفی نمره گذاری به صورت معکوس انجام پذیرفت. در این پژوهش افراد در زمینه چگونگی انجام مطالعه و محرمانه بودن اطلاعات و همچنین هدف از انجام مطالعه توجیه شدند و تمامی شرکت کنندگان با تمایل وارد مطالعه شدند. پرسش نامه ها به صورت خوداظهاری تکمیل شدند. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS 19 انجام شد. از شاخصهایی نظیر میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمرات، به منظور تجزیه و تحلیل توصیفی داده های پژوهش استفاده گردید. علاوه بر این، از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون، به منظور آزمون روابط ساده بین متغیرهای پیشین و متغیر ملاکه، استفاده شده است. $p < 0.05$ از نظر آماری معنی دار تلقی گردید.

نتایج:

میانگین سنی افراد مورد مطالعه $37/58$ ($SD=7/46$) بود. افراد با تحصیلات بیسواد و ابتدایی $11/9$ درصد، کارکنان قراردادی $96/8$ درصد و کارکنان بخش اپراتور $28/6$ درصد بودند (جدول ۱).

شغلی در کارکنان یکی از شرکتهای اسکله شهید رجایی بندرعباس انجام شد.

روش کار:

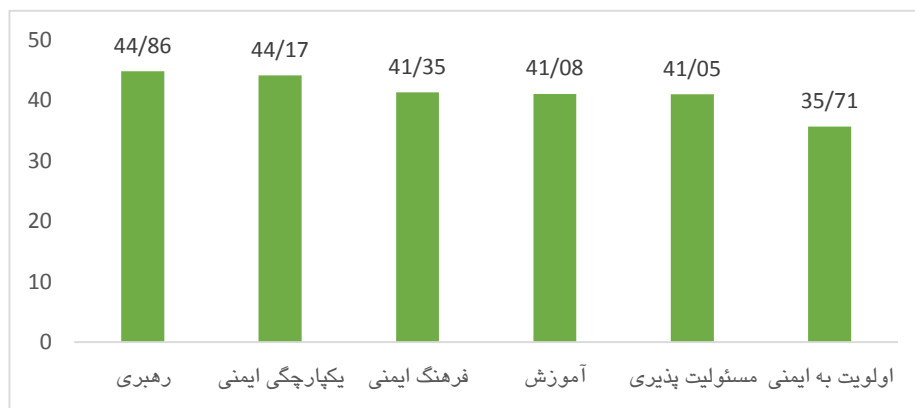
پژوهش حاضر مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی می باشد که در سال ۱۳۹۵ بر روی ۱۲۶ نفر از کارکنان شاغل در یکی از شرکتهای اسکله شهید رجایی بندرعباس انجام شد. روش نمونه گیری بصورت سرشماری بود. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه ای متشکل از سه بخش بود. بخش اول شامل اطلاعات دموگرافیک بود که عبارت بودند از تحصیلات، وضعیت استخدامی، شغل، سابقه کار، سابقه بروز حادثه.

بخش دوم: پرسشنامه ۳۵ سوالی فرهنگ ایمنی بود. این پرسشنامه دارای ۵ زیر مقیاس اولویت به ایمنی، رهبری، مسئولیت پذیری، یکپارچگی ایمنی، و یادگیری و آموزش می باشد. هر بعد دارای ۷ سؤال پنج گزینه ای با مقیاس لیکرت (خیلی موافق (۵)، موافق (۴)، بی نظر (۳)، مخالف (۲) و کاملاً مخالف (۱)) بود. نمره دهی در هر بعد از ۱۰۰ برآورد گردید. روایی و پایایی این پرسشنامه توسط Parkestantani و همکاران مورد بررسی قرار گرفته است (۱۳). بخش سوم پرسشنامه ۳۶ سوالی رضایت شغلی می باشد. پرسشنامه ی رضایت شغلی (JSS) توسط Spector (۱۹۸۵) ساخته شده است و برای ارزیابی نگرش کارکنان نسبت به شغلشان به کار برده می شود. (۱۴). زارع مقیاس رضایت شغلی Spector را در ایران اعتباریابی نموده است (۱۵). سوالات این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (خیلی موافق، تقریباً موافق، کمی موافق، کمی مخالف، تقریباً مخالف و خیلی مخالف) طراحی شده است. پرسشنامه دارای ۹ بعد رضایت از حقوق، ارتقای شغلی، نظارت، مزایای جانبی، پاداش ها، روندهای اجرایی کار، همکاران، ماهیت کار و اطلاع رسانی است. هر بعد توسط ۴ سوال سنجیده میشود. شیوه نمره گذاری پرسشنامه رضایت شغلی Spector به این صورت است: تعداد ۱۷ سؤال دارای جهت مثبت و ۱۹ سؤال جهت منفی داشتند. در مورد سوالات مثبت شیوه نمره گذاری به این صورت است که برای پاسخ "خیلی موافقم" نمره ۶، "تقریباً

جدول ۱- توزیع فراوانی متغیرهای مورد مطالعه

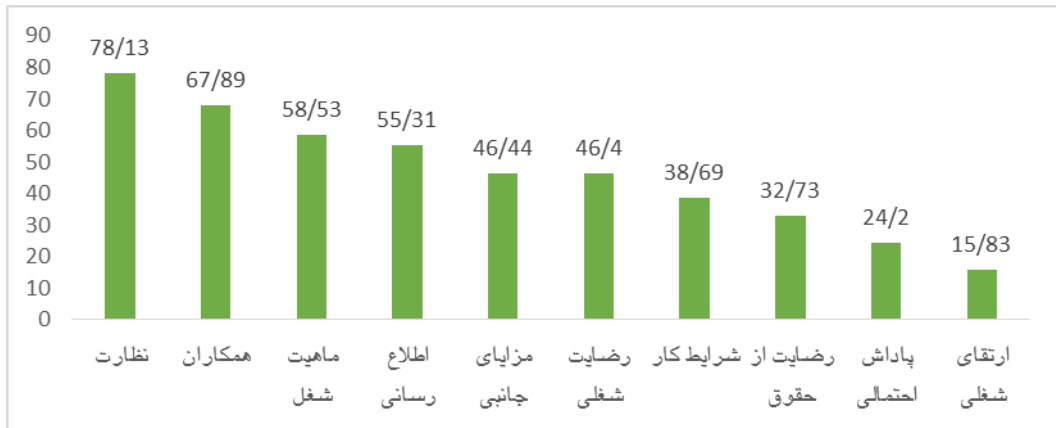
متغیر	زیرگروه	فراوانی	درصد
تحصیلات	بیسواد	1	.8
	ابتدائی	14	11.1
	راهنمائی	30	23.8
	متوسطه	57	45.2
	تحصیلات دانشگاهی	24	19.0
وضعیت کار	روزمزد	1	.8
	قراردادی	122	96.8
	پیمانی	1	.8
	رسمی	2	1.6
شغل	اپراتور	36	28.6
	بارشمار	38	30.2
	سرشیفت	26	20.6
	اداری	26	20.6
سابقه کار	کمتر از ۱۰	51	40.5
	۱۰-۲۰	59	46.8
	بیشتر از ۲۰	16	12.7
بروز حادثه منجر به بیش از سه روز استراحت در یک سال گذشته	بله	۲	۱.۶
	خیر	۱۲۴	۹۸.۴
بروز حادثه منجر به بیش از سه روز استراحت در پنج سال گذشته	بله	۵	۴
	خیر	۱۲۱	۹۶
بروز حادثه منجر به بیش از سه روز استراحت از ابتدای کار در این سازمان	بله	۱۳	۱۰.۶
	خیر	۱۱۳	۸۹.۷

براساس یافته ها رهبری با میانگین ۴۴/۸۶ درصد، در بالاترین رتبه و اولویت به ایمنی با ۳۵/۷۱ درصد در پایین ترین مرتبه قرار داشت (نمودار ۱).



نمودار ۱- میانگین ابعاد فرهنگ ایمنی در افراد مورد مطالعه

براساس یافته ها نظارت بالاترین میانگین (۷۸,۱۳) و ارتقای شغلی پایین ترین میانگین را داشت (نمودار ۲).



براساس نتایج حاصل از یافته ها، رهبری بیشترین همبستگی را با فرهنگ ایمنی ($r=0/847$ و $p<0/001$)، و آموزش ($r=0/419$ و $p<0/001$) و مسئولیت پذیری ($r=0/410$ و $p<0/001$) بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی داشتند (جدول ۲).

جدول ۳- همبستگی بین ابعاد رضایت شغلی با فرهنگ ایمنی و رضایت شغلی

ابعاد رضایت شغلی	رضایت شغلی	فرهنگ ایمنی
رضایت از حقوق	.631**	.304**
	<0/001	.001
ارتقای شغلی	.636**	.631**
	<0/001	<0/001
نظارت	.293**	.017
	.001	.852
مزایای جانبی	.386**	.175
	<0/001	.052
پاداشهای احتمالی	.734**	.210*
	<0/001	.019
شرایط کار همکاران	.447**	.248**
	<0/001	.005
ماهیت شغل	.444**	.302**
	<0/001	.001
اطلاع رسانی	.355**	.636**
	<0/001	<0/001
	.441**	.279**
	<0/001	.002

*همبستگی در سطح 0/05 معنی دار است

**همبستگی در سطح 0/01 معنی دار است

جدول ۲- همبستگی بین ابعاد فرهنگ ایمنی با رضایت شغلی و فرهنگ ایمنی

ابعاد فرهنگ ایمنی	فرهنگ ایمنی	رضایت شغلی
اولویت به ایمنی	.784**	.196*
	1.00<	.029
رهبری	.847**	.234**
	1.00<	.009
مسئولیت پذیری	.769**	.410**
	1.00<	1.00<
یکپارچگی ایمنی	.436**	.321**
	1.00<	1.00<
آموزش	.718**	.419**
	1.00<	1.00<

*همبستگی در سطح 0/05 معنی دار است

**همبستگی در سطح 0/01 معنی دار است

براساس نتایج حاصل از یافته ها در ابعاد مربوط به رضایت شغلی ماهیت شغل بیشترین همبستگی را با فرهنگ ایمنی ($r=0/636$ و $p<0/001$) و ارتقای شغلی ($r=0/419$ و $p<0/001$) و رضایت از حقوق ($r=0/631$ و $p<0/001$) بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی داشتند (جدول ۳).

تواند در زمینه فرهنگ ایمنی در محیط های کار مثر ثمر واقع شود.

یافته های تحقیق حاضر نشان داد در ابعاد مربوط به رضایت شغلی، "ماهیت شغل" بیشترین همبستگی را با "فرهنگ ایمنی" دارد. در مطالعه تقیسی و همکاران بین نوع شغل و عملکرد ایمنی کارکنان ارتباط معنا داری دیده شد. مطالعات دیگری نیز در تائید یافته های پژوهش حاضر بودند (۲۰، ۲۱). بنابراین رضایت شغلی که به نوعی تحت تاثیر ماهیت شغل می باشد می تواند در ارائه هر چه بهتر ایمنی کاری تاثیر گذار باشد. به نظر می رسد کارکنان وقتی از ماهیت و محتوای شغل خود رضایت دارند که سازمان به خدمتی که در آن شغل ارائه می شود نیاز داشته باشد. بعنوان مثال تنوع کاری که به نوعی متاثر از ماهیت شغل است احتمالا می تواند بر روی رضایت شغلی موثر باشد. بدین صورت که تنوع کاری کم باعث خستگی و یکنواختی، و تنوع زیاد باعث استرس می شود که این عوامل نهایتا می توانند منجر به عدم رضایت شغلی شوند، بنابراین وقتی کارکنان و کارگران از انجام کارهای محوله احساس رضایت کنند و انجام چنین کارهایی برایشان لذت بخش باشد به طبع انگیزه بیشتری در رعایت اصول و قوانین مربوطه که یکی از آنها رعایت ایمنی می باشد خواهند داشت. لذا ماهیت شغل وقتی به درستی رعایت می شود که کارگران در سمت هایی که در آنها تخصص لازم را دارند به کار گرفته شوند. در نهایت پیشنهاد می گردد کارکنان و کارگران هر سازمانی با توجه به تخصص و مهارتی که در هر حرفه ای دارند به کار گمارده شوند. همچنین به منظور حاکم

نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون ارتباط معنا دار و مثبتی را بین فرهنگ ایمنی و رضایت شغلی نشان داد ($r=0/424$ و $p<0/001$).

بحث و نتیجه گیری:

تحقیق حاضر با هدف تعیین ارتباط فرهنگ ایمنی با رضایت شغلی در کارکنان یکی از شرکتهای اسکله شهید رجایی بندرعباس انجام شد. براساس نتایج حاصل از یافته ها در ابعاد مربوط به فرهنگ ایمنی، رهبری "بیشترین همبستگی را با فرهنگ ایمنی" نشان داد. این یافته گویای این واقعیت است که مدیران نقش خود را به عنوان رهبر در این محیط به خوبی ایفا نموده اند. چرا که رهبری باید بصورت فعال و موثر قادر به هدایت ایمنی فعال در میان کارکنان خود باشند. مروری بر مطالعات نیز اهمیت نقش رهبری را در موثر بودن مدیریت ایمنی نشان داد. رهبر یک سازمان می تواند با بیان یک چشم انداز جذاب و خوشایند در آینده کاری کارکنان و تشویق کارکنان در مشارکت فعالیت های ایمنی، نگرش ایمنی را تحت تاثیر قرار دهد (۱۶، ۱۷). این نتایج با توجه به یافته های بدست آمده از برخی پژوهش های همسو مورد حمایت قرار می گیرد (۱۸، ۱۹). بنابراین ایجاد انگیزه از سوی رهبران در کارکنان جهت انجام هر چه بیشتر رفتار ایمنی، شناسایی و نظارت بر کارگران مستعد حادثه، نظارت کافی و جدی در اجرای مقررات و ضوابط ایمنی و بهداشت کار، بکار گیری کارگران و کارکنان براساس مهارت و تجربه، ارتباط مثبت با کارگران، مبادله اطلاعات با آنها در تصمیم گیری ها و ارایه راه حل از آنها که موجب احساس مالکیت در آنها می شود می

ساختن فرهنگ ایمنی و ایجاد جو ایمنی به هنگام کار باید بر انجام کلیه دستورها عمل های ایمنی مربوط به هر شغل، نظارت صورت گیرد و با به کارگیری راهکار های مختلف در راستای تقویت رفتار های ایمن و نهادینه کردن نگرش ایمنی مثبت در گروههای شغلی مختلف کوشش نمود تا انجام اعمال نا ایمن به حداقل برسد.

بر اساس نتایج مطالعه حاضر در ابعاد مربوط به رضایت شغلی، ارتقاء شغلی بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی داشت. Bakshi و همکاران، در مطالعه ای، ارتقا و ترفیع شغلی را مهمترین دلیل رضایت از کار عنوان کردند. (۲۲). در مطالعه Jeong و همکاران نیز بین جایگاه شغلی بالاتر و رضایت شغلی بیشتر، همبستگی مثبت و معنی دار وجود داشت (۲۳). بنابراین با توجه به اهمیت ارتقا شغلی کارکنان، پیشنهاد می گردد مدیران هرسازمان نسبت به فراهم نمودن فرصت های ترفیع شغلی کارکنان (مانند گرفتن گروه بالاتر متناسب با تجربه و توانایی آنها) اقدام نمایند.

یافته ها نشان داد پس از ارتقاء شغلی، رضایت از حقوق بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی دارد. در مطالعه Malik و همکاران پرداخت حقوق و مزایا تاثیر قابل توجهی بر روی رضایت شغلی داشت (۲۴). حقوق و دستمزد تقریباً برای همه گروههای شغلی یکی از مهم ترین فاکتورهای رضایت شغلی به شمار می آید. در مواردی، کمی حقوق و نبود انگیزه کافی، ایمنی شغلی را تحت تاثیر قرار داده است (۲۵). نتایج تحقیق Dickey نشان داد بین حقوق و مزایا و رضایت شغلی کارکنان رابطه

مثبت و معنی داری وجود دارد (۲۶). پژوهش های دیگری نیز همسو با یافته های تحقیق حاضر بودند (۲۷، ۲۸). Mitchell در مطالعه ای نشان داد مهمترین عامل در رضایت شغلی با در نظر گرفتن فرصت های شغلی، حقوق و دستمزد است (۲۹). بنابراین می توان چنین استنباط نمود که با افزایش میزان رضایت شغلی، خلاقیت و مولد بودن افزایش یافته، و انگیزه کاری و رفتار های ایمن بیشتری غیبت از کار کمتر می شود. بنابراین حقوق و دستمزد را می توان به عنوان یک عامل محرک قوی در انگیزش کاری به حساب آورد. اگر پرداخت حقوق بصورت عادلانه انجام نشود باعث نارضایتی در کارکنان خواهد شد (۳۰، ۳۱). بنابراین پیشنهاد می گردد مدیران و مسئولین هر سازمانی نسبت به افزایش حقوق کارکنان بر اساس معیار های معقول و منطقی توجه جدی را داشته باشند.

بر اساس یافته ها در بررسی رضایت شغلی کارکنان، بعد نظارت بالاترین میانگین را به خود اختصاص داد. این یافته حاکی از تعهد سرپرستان در قبال رضایت شغلی کارکنان می باشد. در این راستا مطالعاتی افزایش نقش سرپرست و نظارت را در کارکرد درست کارمند مهم قلمداد نموده اند (۳۲، ۳۳). امروزه کارکنان صنایع انتظار دارند، سرپرستان نسبت به خطرات بسیار زیادی که جان آنها را تهدید می کند نه تنها بی تفاوت نباشند، بلکه آنها خود در راه برقراری یک محیط سالم و بی خطر پیشقدم باشند تا کارکنان با دلگرمی و بدون ترس از بیماری و حادثه به فعالیت خود ادامه دهند. به نظر میرسد ناظران می توانند از طریق آموزش مداوم در کارگاه همواره کارگران را تشویق به رعایت

اصول ایمنی و بهداشت نموده و انگیزه هایی را که باعث عدم رعایت اصول ایمنی توسط کارگران می شود را کاهش دهند. از طرفی با اتخاذ تدابیر لازم کارگرانی که مقررات ایمنی را محترم می شمارند از موقعیت شغلی بهتری برخوردار کنند. از طرف دیگر جهت نفوذ بیشتر و اثرگذار بودن تذکرات ناظران در کارگران و کارکنان، پیشنهاد می گردد، کارگران جوان آموزش های ایمنی و بهداشت کار را با راهنمایی و همکاری سرپرستان بگذرانند و به کمک سرپرستان و از راه آموزش صحیح و عملی عادات خوب کاری در کارگران ایجاد شود.

بر اساس نتایج حاصل از پژوهش حاضر، "آموزش و یادگیری" بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی داشت. در واقع آموزش کارکنان به مجموعه ای از آموزش های سیستماتیک، که منجر به توسعه دانش، مهارت و نگرش مورد نیاز یک شخص جهت انجام یک عملکرد مناسب در شغل مورد نظر می شود اطلاق می شود. در تائید یافته های پژوهش حاضر، مطالعاتی تاثیر مثبت آموزشی دوره ای کارکنان را در رضایت شغلی گزارش نمودند (۳۴، ۳۵). سازمان هایی که با دید مثبت به آموزش می نگرند به این نکته توجه دارند که سود های محسوس و نامحسوس آموزش هزینه های آن را توجیه و عملکرد شغلی کارکنان را بالا می برد. از آنجاییکه زمان و هزینه های زیادی صرف آموزش می شود بنابراین نیازمند ارائه آموزش هایی هستیم که ضمن تغییر نگرش و بینش فرد در بعد مثبت آن و انطباق فرد با سازمان، توانسته باشد در کارایی و انجام موفق وظایف محوله نیز مفید واقع شود. نتیجه آموزش باید کسب

مهارت های مورد نیاز شغل باشد و رسیدن به این هدف مستلزم تلاش و کوشش در قبل، حین و بعد از آموزش است. در مورد اهمیت آموزش نیز ذکر این نکته ضروری است که پیش از آنکه بتوان از کارگری انتظار داشت کارش را ایمن انجام دهد بایستی راه و روش انجام کار ایمن را هم به وی آموزش داد.

بر اساس یافته های حاصل از تحقیق حاضر پس از آموزش، مسئولیت پذیری بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی داشت. مطالعات دیگری نیز نقش مسئولیت پذیری را در رضایت شغلی تائید نمودند، که همسو با یافته های پژوهش حاضر بودند (۳۶، ۳۷). در تبیین این یافته می توان گفت، مسئولیت پذیری احساس شایستگی، وظیفه، نیاز به پیشرفت و سازمان دهی را شامل می شود. احتمالاً به انجام رساندن صحیح کارهای محوله به فرد، می تواند متاثر از حس مسئولیت پذیری فرد باشد. از سوئی افرادی که وجدان کاری بیشتری دارند، به احتمال بیشتری به کار خود علاقه داشته و احتمال رضایت شغلی در آنها بالاتر است بنابراین پیشنهاد می گردد مدیران هر بخش افراد مسئولیت پذیر را شناسایی کنند و تصدی شغل های حساس و پرخطر که نیاز به توجه و مسئولیت پذیری بیشتری در حین کار دارد را به این افراد بسپارند.

یافته ها همبستگی مثبتی را بین رضایت شغلی و فرهنگ ایمنی نشان داد. در این راستا در مطالعه Tengilimoglu و همکاران ارتباط مثبتی بین رضایت شغلی و فرهنگ ایمنی وجود داشت، که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی داشت (۲). در واقع می توان اینگونه استنباط کرد که فرهنگ ایمنی متاثر از رضایت شغلی که

شغلی داشتند. لذا مشارکت فعالانه و موثر رهبران در ایجاد انگیزه شغلی و پرورش استعداد های خلاق کارکنان از طریق فراهم نمودن محیط مناسب توأم با امنیت شغلی، نظارت حمایتی و مداوم سرپرستان، افزایش میزان مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها، فراهم نمودن فرصت های ترفیع کارکنان، توجه به رفع مشکلات اقتصادی از طریق پرداخت حقوق و ایجاد امکانات و تسهیلات رفاهی برای کارکنان، تاکید بر حس مسئولیت پذیری و برگزاری کلاس های آموزشی در رابطه با موضوع فرهنگ ایمنی و رفتار ایمن و تعیین محتوای آموزش ایمنی از طریق نیاز سنجی آموزشی و تجزیه و تحلیل هر شغل می تواند موجب افزایش رضایت شغلی و به تبع آن بهبود عملکرد و رفتار های ایمن شود.

ابعادی از قبیل حقوق و مزایا، مسئولیت پذیری، ارتقاء شغلی و حمایت مدیران را شامل می شود، می باشد. از جمله محدودیت های تحقیق حاضر می توان به خود گزارش دهی بودن جمع آوری اطلاعات اشاره کرد. بنابراین با توجه به محدودیت های خاص این روش از جمع آوری اطلاعات، پیشنهاد می گردد در مطالعات آتی از مصاحبه عمیق استفاده گردد. از آنجائیکه تحقیق حاضر بر روی یک شرکت صنعتی در شهر بندرعباس انجام شده است لذا تعمیم پذیری اطلاعات این تحقیق به سازمان های صنعتی سایر مناطق، باید با احتیاط صورت بگیرد و این یکی دیگر از محدودیت های پژوهش حاضر بود. نتایج تحقیق حاضر ارتباط معناداری را میان فرهنگ ایمنی و رضایت شغلی نشان داد. در میان ابعاد فرهنگ ایمنی، رهبری بالاترین میانگین و در میان ابعاد رضایت شغلی، رضایت از حقوق و ارتقاء شغلی بالاترین میانگین را به خود اختصاص دادند. ماهیت شغل بیشترین همبستگی را با فرهنگ ایمنی و مسئولیت پذیری و آموزش بیشترین همبستگی را با رضایت

References

1. Arslan V, Kurt RE, Turan O, De Wolff L. Safety culture assessment and implementation framework to enhance maritime safety. *Transportation Research Procedia*. 2016;14:3895-904.
2. Tengilimoglu D, Celik E, Guzel A. The Effect of Safety Culture on Safety Performance: Intermediary Role of Job Satisfaction. *Methodology*. 2014;15(3).
3. Zamanian Z, Zakian S, Jamali M, Kouhnavard B. Relationship between Safety Culture and Job Stress among the Personnel of Telecom Companies. *Safety Promotion and Injury Prevention*. 2017;4(3):161-6.
4. Jafari MJ, Gharari M, Kalantari S, Omid L, Ghaffari M, Fardi GRA. The influence of safety training on improvement in safety climate in construction sites of a firm. *Safety Promotion and Injury Prevention*. 2015;2(4):257-64.
5. Khandan M, Hosseinzadeh Z, Sakhaei Z, Momenian S, Koohpaei A. The relationship between job satisfaction and general health in workers and workplace accidents in medium-scale industries. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*. 2015;2(2):43-51.
6. Mehrabian F, Falaki H, Syed Fazli S. The Role of General Health in Job Satisfaction: A Case Study in a Chipboard Factory. *Journal of Health*. 2014;4(4):330-8.
7. Gyekye A, Salminen S. Making sense of industrial accidents: The role of job satisfaction. *Journal of Social Sciences*. 2006;2(4):127-34.
8. Ayim Gyekye S. Workers' perceptions of workplace safety and job satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 2005;11(3):291-302.
9. Kilic G, Selvi MS. THE EFFECTS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY RISK FACTORS ON JOB SATISFACTION IN HOTEL ENTERPRISES. *Ege Academic Review*. 2009;9(3).
10. Stoilkovska BB, Žileska Pančovska V, Mijoski G. Relationship of safety climate perceptions and job satisfaction among employees in the construction industry :the moderating role of age. *International journal of occupational safety and ergonomics*. 2015;21(4):440-7.
11. Jafari A, Givehchi S, Nasrabadi M. Human Health Risk Assessment in Shahid Rajaei Container Terminal. *Open Journal of Ecology*. 2016;6(11):686.

12. Hassanzadeh M. Port Safety; Requirements & Economic Outcomes. *Marine Navigation and Safety of Sea Transportation: Maritime Transport & Shipping*. 2013:117.
13. Parkestani HN, Alimohammadi I, Arghami S, Ghohari M, Farshad A. Assessment of reliability and validity of a new safety culture questionnaire. *Iran Occupational Health*. 2010;7(1):18-25.
14. Spector PE. *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*: Sage publications; 1997.
15. M. Z. Validity and reliability of job satisfaction survey scale. the second conference of human resource development gostaresh va noosazi sanayeh Iran.
16. Flin R, Yule S. Leadership for safety: industrial experience. *Quality and Safety in Health Care*. 2004;13(suppl 2):ii45-ii51.
17. Mahoney J. Leadership skills for the 21st century. *Journal of nursing management*. 2001;9(5):269-71.
18. Skeepers NC, Mbohwa C. A study on the leadership behaviour, safety leadership and safety performance in the construction industry in South Africa. *Procedia Manufacturing*. ۶-۴:۱۰;۲۰۱۵ .
19. Commission J. The essential role of leadership in developing a safety culture. *Sentinel event alert*. 2017(57):1.
20. Haghghi M, Alimohammadi I, Zarie F, Yekefalsh D. Assessment Health, Safety & Environment Culture in an Oil Refinery Based On Geller Model. *Iranian Journal of Health Education and Health Promotion*. 2013;1(3):47-56.
21. Hakime N. Comparison of safety culture in the two oil companies in 2008: Thesis, Department of Health, Tehran University of Medical Sciences, 2008.[in Persian]; 2008.
22. Bakshi H. Factors affecting job motivation of faculty members of Rafsanjan Medical University. *Iranian Journal of Medical Education*. 2004;4(12):33-41.
23. Jeong SH, Lee T, Kim IS, Lee MH, Kim MJ. The effect of nurses' use of the principles of learning organization on organizational effectiveness. *Journal of advanced nursing*. 2007;58(1):53-62.
24. Malik ME, Danish RQ, Munir Y. The impact of pay and promotion on job satisfaction: Evidence from higher education institutes of Pakistan. *American Journal of Economics*. 2012;10(5):6-9.
25. Mardani S, Nasiripour AA, Nikoo Maram H, Behzadi MH, Mardani N. The relationship between Job Satisfaction and HSE Performance of Employees in a molding industry. *Iran Occupational Health*. 2013;10(6):106-20.
26. Dickey H, Watson V, Zangelidis A. Job satisfaction and quit intentions of offshore workers in the UK North Sea oil and gas industry. *Scottish Journal of Political Economy*. 2011;58(5):607-33.
27. Jahani F, Farazi A, RAFIEI M, JADIDI R, Anbari Z. Job satisfaction and its related factors among hospital staff in Arak in 2009. 2010.
28. Rajaei M, Haghghi H, Dadipoor S, Fallaghi S, Salimi M, Brojeni MS, et al. Relationship between occupational stress and job satisfaction among Iranian obstetricians. *Bimonthly Journal of Hormozgan University of Medical Sciences*. 2013;17(3):249-55.
29. Mitchell T. *People in Organizations*, translated by H. shokrkon. roshd Publications; 1991.
30. Bahadori M, Babaei M, Mehrabian F. Prioritization of factors influencing job motivation in employees of a military center using analytical hierarchy process (AHP). *Journal Mil Med*. 2013;14(4):237-44.
31. Alvan M. Research in the field of organizational problems and failure to satisfy the need of employees-Articles about the fundamentals of organizational behavior and motivation. *Public Managemen*. 1991.
32. Yusuf RM, Eliyana A, Sari ON. ON, The influence of occupational safety and health on performance with job satisfaction as intervening variables (study on the production employees). *American Journal of Economics*. 2012;6:136-40.
33. Kelly T, Lercel D, Patankar M. Influence of Trust and Job Satisfaction on Safety Climate among Managers at a Large US Air Carrier. *Management and Organizational Studies*. 2015;2(2):57.
34. Rose S, Hall E, Etienne V, Dieudonne F, Romela B, Tondereau M, et al. Continuing Education and Job Satisfaction in a Rural Haitian Hospital. *Annals of Global Health*. 2017;83(1):135.
35. Aju DT. Continuing Education Programmes as Correlate of Job Satisfaction of Library and Information Science Educators in Nigerian Universities 2017.
36. Thoms P, Dose JJ, Scott KS. Relationships between accountability, job satisfaction, and trust. *Human resource development quarterly*. 2002;13(3):307-23.
37. Derakhshani A, Ghasemzadeh A. A Survey about the Correlation between Accountability, Job Satisfaction, Job Performance, Job Tension and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Faculty Members of East Azerbaijan PNU.

Relationship between safety Culture and job Satisfaction in employees of a company in Bandar Abbas Shahid Rajae port

Mehdi Zare¹, Teamur Aghamolaei¹, Sakineh Dadipoor², Ali Safari-Moradabadi^{3,4}, Fatemeh Alsadat-Hosaini⁵

Social Determinants on Health Promotion Research Center, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran¹ PhD Student of Health Education and Health Promotion, Fertility and Infertility Research Center, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran², Social Development and Health Promotion Research Center, School of Public Health, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran³, PhD Student of Health Education and Health Promotion, School of Public Health, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran⁴, Master of Health Education, Jahrom University of Medical Sciences, Jahrom, Iran⁵

(Received 28 Nov , 2016 Accepted 12 Feb, 2017)

Original Article

Abstract

Introduction: Poor safety culture accounts for the majority of occupational accidents which occur as a result of unsafe behaviors. However, establishing safety culture without job satisfaction is doomed to fail. The present research aimed to investigate the relationship between safety Culture and job Satisfaction in employees of a company in Bandar Abbas Shahid Rajae port.

Methods: The present descriptive, correlational study was conducted in 2016 on 126 staff of a company in Shahid Rajae Port. A census method was followed. The data collection instrument was a questionnaire comprising of three parts including demographic information, safety culture, and job satisfaction. SPSS-19 was used to analyze the data.

Results: The mean age of the participants was 37.58 years (SD=6.46). A statistically significant correlation was found between safety culture and job satisfaction ($r=.424, p<.001$). Among the safety culture dimensions, the highest correlations were observed between teaching/learning ($r=.419, p<.001$) and responsibility ($r=.410, p<.001$) on the one hand and job satisfaction on the other hand. The results also showed that the job nature had the highest correlation with safety culture ($r=.636, p<.001$).

Conclusion: Managers active and effective participation in creating job satisfaction, consistent supportive supervision, creating job promotion opportunities, fair payment rise, emphasis on the staff's feeling of responsibility, and holding educational classes will promote job satisfaction and safety behaviors.

Key words: Safety culture, Job satisfaction, Bandar Abbas, Port.

Citation: Zare M, Aghamolaei T, Dadipoor S, Safari-Moradabadi A, Alsadat-Hosaini F .Relationship between safety Culture and job Satisfaction in employees of a company in Bandar Abbas Shahid Rajae port .Journal of Preventive Medicine 2017; 4(1):24-34

Correspondence:
T. Aghamolaei, PhD.
Social Determinants on
Health Promotion Research
Center, Hormozgan
University of Medical
Sciences.
Bandar Abbas, Iran
Tel: +9876 33338583
Email:
teaghamolaei@gmail.com