

ارتباط فرهنگ ایمنی با رضایت شغلی در کارکنان اسکله شهید رجائی

مهدی زارع^۱ تیمور آقاملایی^{۲*} سکینه دادی پور^۳ علی صفری مرادآبادی^۴ فاطمه السادات حسینی^۵

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

چکیده

هدف: فرهنگ ایمنی ضعیف در بیشتر موارد علت ریشه‌ای حوادث شغلی که در اثر رفتار نالایم رخ می‌دهد، می‌باشد. 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.

روش‌ها: پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی می‌باشد 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 روا و پایا شده فرهنگ ایمنی و رضایت شغلی بود. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS از طریق ضریب همبستگی پیرسون انجام شد.

نتایج: میانگین سنی افراد مورد مطالعه ۲۷/۵۸ بود. نتایج نشان می‌دهد بین فرهنگ ایمنی و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد ($T=0/424, P<0/001$). در ابعاد مربوط به فرهنگ ایمنی، آموزش و یادگیری ($P\text{-Value}<0/001, T=0/419$) و مسئولیت‌پذیری ($P\text{-Value}<0/001, T=0/410$) بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی داشتند. در ابعاد مربوط به رضایت شغلی ماهیت شغل بیشترین همبستگی را با فرهنگ ایمنی ($P\text{-Value}<0/001, T=0/636$) داشت.

نتیجه‌گیری: مشارکت فعالانه و موثر رهبران در ایجاد انگیزه شغلی، نظارت حمایتی و مداوم سرپرستان، فراهم نمودن فرصت‌های ترفیع کارکنان، افزایش عادلانه حقوق و مزایا، تأکید بر حس مسئولیت‌پذیری کارکنان و برگزاری کلاس‌های آموزشی می‌تواند در افزایش رضایت شغلی و در نتیجه بهبود عملکرد و رفتارهای ایمنی موثر واقع گردد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ ایمنی، رضایت شغلی، ایران.

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 فاطمه‌السادات. ارتباط فرهنگ ایمنی با رضایت شغلی در کارکنان اسکله شهید رجائی. طب پیشگیری. ۱۳۹۶؛ ۴(۱): ۹-۱.

مقدمه

مفهوم ایمنی شغلی یکی از مهمترین مسائل زندگی حرفه‌ای افراد می‌باشد که در سال‌های اخیر به موضوعی بسیار جذاب که

توجه 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 نیروگاه چرنوبیل

نویسنده مسئول: دکتر تیمور آقاملایی، آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، گروه آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی در ارتقاء سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران.

پست الکترونیکی: teaghamolaei@gmail.com

تلفن: +۹۸ ۷۶ ۳۳۳۳۸۰۸۳

نشان دادند فرهنگ ایمنی تاثیر مثبتی بر روی عملکرد ایمنی دارد و رضایت شغلی بین این دو به عنوان واسطه عمل می‌نماید (۲).

Ayim Gyekye در مطالعه خود به این نتیجه رسید کارگرانی که رضایت شغلی بالاتری دارند درک بیشتری از رفتارهای ایمنی دارند (۷). Kilic و همکاران در تحقیق خود نشان دادند با افزایش خطرات ایمنی شغلی، سطح رضایت کارکنان نیز پایین می‌آید (۸). Stoilkovska و همکاران نیز ارتباط مثبتی بین رضایت شغلی و عملکرد ایمنی کارکنان یافتند. آن‌ها نتیجه گرفتند این ارتباط مثبت می‌تواند حوادث را در محل کار کاهش دهد و باعث ایمنی هر چه بیشتر کارکنان گردد (۹).

در اسکله شهید رجائی بندرعباس که بزرگ‌ترین بندر کانتینر کشور و منطقه است، فاکتورهای متعددی از جمله تنوع ابزار و تجهیزات، انواع سیستم‌های کاری، تنوع واردات و کالاهای صادراتی، حجم زیاد ترافیک محموله، وسایل نقلیه ورودی و خروجی، وقوع آتش‌سوزی، حجم وسیع کار و جابه‌جایی عظیم کالاها، این اسکله را به یکی از مناطق پرخطر تبدیل نموده است. به طوری که تعداد و شدت جراحات و حوادث در این اسکله این واقعیت را تایید می‌کند (۱۰). بنابراین توجه به شرایط ایمنی بندر و میزان پایین وقوع حوادث، می‌تواند نقش بسیار مهمی را در بارگیری محموله‌ها و رساندن آن‌ها به مقصد داشته باشد. به همین دلیل پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط فرهنگ ایمنی با رضایت شغلی در کارکنان یکی از شرکت‌های اسکله شهید رجائی بندرعباس انجام شد.

توسط آژانس بین‌المللی انرژی اتمی بکار برده شد. فرهنگ ایمنی جزئی از فرهنگ کلی سازمان می‌باشد و منعکس کننده 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 می‌شود (۱). سالیانه ۳۱۷ میلیون حادثه در محل کار رخ می‌دهد که بیش از ۲/۳ میلیون نفر در نتیجه این حوادث جان خود را از دست می‌دهند (۲).

امروزه عقیده بر آن است که بیشتر حوادث و سوانح به وسیله خطاها و بی‌توجهی کارکنان به وجود می‌آید. یکی از روش‌های قطعی افزایش عملکرد ایمنی در میان کارکنان، ارتقاء فرهنگ ایمنی است. بنابراین به نظر می‌رسد جهت افزایش عملکرد ایمنی، ایجاد یک فرهنگ ایمنی، مناسب باشد. در این راستا مطالعات ایمنی و بهداشت در زمینه شناسایی علل حوادث نشان داده‌اند که علل ۸۵ تا ۹۸ درصد از حوادث شغلی که در اثر رفتار نایمن رخ می‌دهد، فرهنگ ایمنی ضعیف است (۳).

از طرفی نهادهای نمودن فرهنگ ایمنی بدون توجه به جنبه‌های شغلی افراد از جمله رضایت شغلی، محکوم به شکست خواهد شد. رضایت شغلی مجموع نگرش‌های مثبت فرد نسبت به شغلش بوده و به معنای دوست داشتن وظایف شغلی و شرایطی است که اشتغال در آن انجام می‌گیرد. از سویی رضایت شغلی، در کاهش حوادث و صدمات ناشی از کار نیز نقش حائز اهمیتی دارد و ضمن حفظ نیروی انسانی، هزینه‌های ناشی از حوادث و صدمات را نیز کاهش می‌دهد (۴). بیشتر مدیران بر این عقیده‌اند که آن عده از کارکنانی که در محیطی امن کار می‌کنند، نسبت به سایر کارکنان از کارایی و رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند (۵).

از آن جایی که افراد ناراضی از شغل بیشتر در معرض وقوع حوادث هستند (۶). بنابراین این موضوع وابستگی بین رضایت شغلی و ایمنی کار را نمایان می‌سازد. در این راستا تحقیقی که توسط Tengilimoglu و همکاران انجام شد نشان داد بین فرهنگ ایمنی، عملکرد ایمنی و رضایت شغلی ارتباط معنادار می‌باشد. آن‌ها

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر مطالعه توصیفی تحلیلی است که در سال ۱۳۹۵ بر روی ۱۲۶ نفر از کارکنان شاغل در یکی از شرکت‌های اسکله شهید رجائی بندرعباس انجام شد. روش نمونه‌گیری به صورت سرشماری بود. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه‌ای متشکل از سه بخش و در مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای می‌باشد.

انجام شد. از شاخص‌های میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمرات، به منظور تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌های پژوهش استفاده گردید. علاوه بر این، از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون، به منظور آزمون روابط بین متغیرهای پیشین و متغیر ملاک، استفاده شده است. $P < 0.05$ از نظر آماری معنی‌دار تلقی گردید.

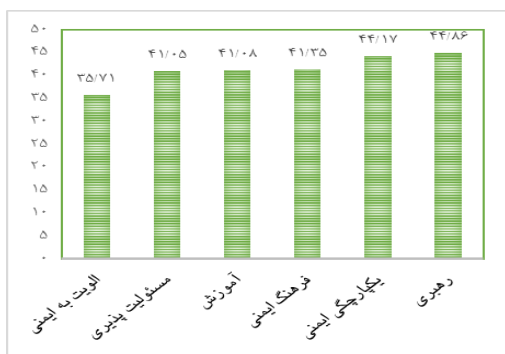
یافته‌ها

براساس نتایج جدول ۱، میانگین سنی افراد مورد مطالعه $37/58$ ($SD=7/46$) بود. $45/2$ شرکت‌کنندگان از سطح تحصیلات متوسطه برخوردارند و $96/8$ درصد کارکنان با وضعیت کار قراردادی مشغول به کار بودند همچنین $46/8$ درصد آنان سابقه کار $10-20$ سال داشته‌اند. $30/2$ درصد شرکت‌کنندگان در بخش بارشمار مشغول به کار بودند.

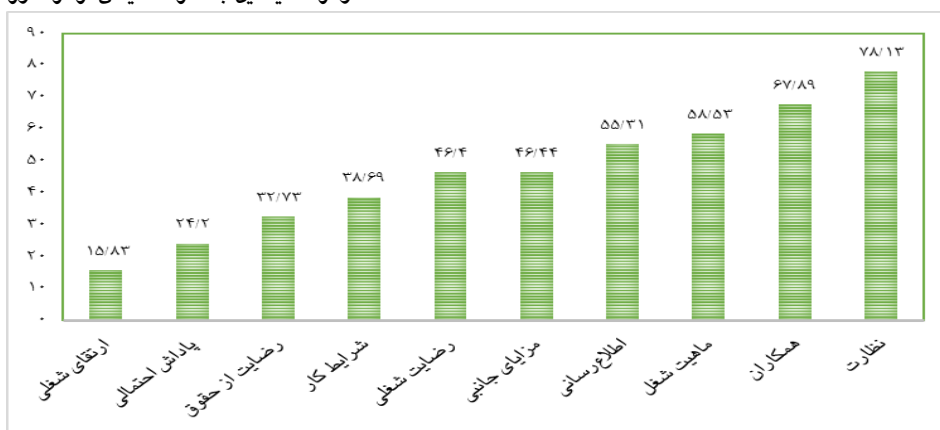
بخش اول شامل اطلاعات دموگرافیک (تحصیلات، وضعیت استخدامی، شغل، سابقه کار، سابقه بروز حادثه) بخش دوم فرهنگ ایمنی با ۳۵ سوال در ۵ بعد (اولویت به ایمنی، رهبری، مسئولیت‌پذیری، یکپارچگی ایمنی، و یادگیری و آموزش) و بخش سوم رضایت شغلی با ۳۶ سوال در ۹ بعد (رضایت از حقوق، ارتقای شغلی، نظارت، مزایای جانبی، پاداش‌ها، روندهای اجرایی کار، همکاران، ماهیت کار و اطلاع رسانی) است. روایی پرسشنامه فرهنگ ایمنی توسط Parkestani و همکاران مورد بررسی قرار گرفته است (۱۰). پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۹۶ درصد تعیین شد. همچنین روایی پرسشنامه رضایت شغلی توسط Spector اعتباریابی شد (۱۱). پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۸۳ درصد تعیین شد. در این پژوهش اخلاق پژوهشی با آگاهی افراد در زمینه هدف از انجام مطالعه و محرمانه بودن اطلاعات رعایت شد. پرسشنامه‌ها به صورت خوداظهاری تکمیل شدند. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹

جدول ۱- توزیع فراوانی متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	زیرگروه	فراوانی	درصد
تحصیلات	بیسواد	۱	۰/۸
	ابتدائی	۱۴	۱۱/۸
	راهنمائی	۳۰	۲۳/۸
	متوسطه	۵۷	۴۵/۲
	تحصیلات دانشگاهی	۲۴	۱۹/۰
وضعیت کار	روزمزد	۱	۰/۸
	قراردادی	۱۲۲	۹۶/۸
	پیمانی	۱	۰/۸
	رسمی	۲	۱/۶
شغل	اپراتور	۳۶	۲۸/۶
	بارشمار	۲۸	۲۰/۲
	سرسیفیت	۳۶	۲۰/۶
	اداری	۳۶	۲۰/۶
سابقه کار	کمتر از ۱۰	۵۱	۴۰/۵
	۱۰-۲۰	۵۹	۴۶/۸
	بیشتر از ۲۰	۱۶	۱۲/۷
بروز حادثه منجر به بیش از سه روز استراحت در یک سال گذشته	بله	۲	۱/۶
	خیر	۱۲۴	۹۷/۴
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



نمودار ۱- میانگین ابعاد فرهنگ ایمنی در افراد مورد مطالعه



نمودار ۲- میانگین ابعاد رضایت شغلی در افراد مورد مطالعه

نتایج نمودار ۱ نشان می‌دهد رهبری با میانگین ۴۴/۸۶ درصد، در بالاترین رتبه و اولویت به ایمنی با ۳۵/۷۱ درصد در پایین‌ترین رتبه قرار دارد.

براساس نمودار ۲، در ابعاد رضایت شغلی، نظارت بالاترین میانگین با ۷۸/۱۳ درصد و ارتقای شغلی پایین‌ترین میانگین را با ۱۵/۸۳ درصد به خود اختصاص داده است.

همچنین براساس جدول ۳، ارتباط معنادار و مثبتی، بین فرهنگ ایمنی و رضایت شغلی وجود دارد ($r=0/424$, $P<0/001$).

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

ابعاد رضایت شغلی	رضایت شغلی	فرهنگ ایمنی
رضایت از حقوق	<0/001	0/304**
ارتقای شغلی	<0/001	0/631**
نظارت	0/001	0/293**
مزایای جانبی	<0/001	0/286**
پاداش‌های احتمالی	<0/001	0/734**
شرایط کار	<0/001	0/447**
همکاران	<0/001	0/444**
ماهیت شغل	0/305**	0/636**

نتایج همبستگی پیرسون در جدول ۲ نشان می‌دهد رهبری بیشترین همبستگی را با فرهنگ ایمنی ($r=0/847$, $P<0/001$) و آموزش (Value) و آموزش ($r=0/419$, $P<0/001$) و مسئولیت‌پذیری ($r=0/410$, $P<0/001$) بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی داشتند.

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

ابعاد فرهنگ ایمنی	فرهنگ ایمنی	رضایت شغلی
اولویت به ایمنی	0/001<	0/196*
رهبری	0/001<	0/334**
مسئولیت‌پذیری	0/001<	0/410**
یکپارچگی ایمنی	0/001<	0/436**
آموزش	0/001<	0/419**

*همبستگی در سطح 0/05 معنی دار است
**همبستگی در سطح 0/01 معنی دار است

می‌باشد. در این راستا برخی مطالعات، افزایش نقش سرپرست و نظارت را در کارکرد درست کارمند مهم قلمداد نموده‌اند (۱۵،۱۶). امروزه کارکنان صنایع انتظار دارند، سرپرستان نسبت به خطرات بسیار زیادی که جان آن‌ها را تهدید می‌کند نه تنها بی‌تفاوت نباشند، بلکه آن‌ها خود در راه برقراری یک محیط سالم و بی‌خطر پیش‌قدم باشند تا کارکنان با دلگرمی و بدون ترس از بیماری و حادثه به فعالیت خود ادامه دهند. به نظر می‌رسد ناظران می‌توانند از طریق آموزش مداوم در کارگاه همواره کارگران را تشویق به رعایت اصول ایمنی و بهداشت نموده و انگیزه‌هایی را که باعث عدم رعایت اصول ایمنی توسط کارگران می‌شود را کاهش دهند.

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد در ابعاد مربوط به رضایت شغلی، ماهیت شغل بیشترین همبستگی را با فرهنگ ایمنی دارد. بنابراین رضایت شغلی که به نوعی تحت تأثیر ماهیت شغل می‌باشد می‌تواند در ارائه هر چه بهتر ایمنی کاری تأثیر گذار باشد. به نظر می‌رسد کارکنان وقتی از ماهیت و محتوای شغل خود رضایت دارند که سازمان به خدمتی که در آن شغل ارائه می‌شود نیاز داشته باشد. به عنوان مثال تنوع کاری که به نوعی متأثر از ماهیت شغل است احتمالاً می‌تواند بر روی رضایت شغلی موثر باشد. بدین صورت که تنوع کاری کم، باعث خستگی و یکنواختی و تنوع زیاد، باعث استرس می‌شود که این عوامل نهایتاً می‌توانند منجر به عدم رضایت شغلی شوند.

بنابراین زمانی که کارکنان و کارگران از انجام کارهای محوله احساس رضایت کنند و انجام چنین کارهایی برای‌شان لذت‌بخش باشد، به طبع انگیزه بیشتری در رعایت اصول و قوانین ایمنی خواهند داشت. ضمن این که با به کارگیری راهکارهای مختلف از جمله حاکم ساختن فرهنگ ایمنی و به کار بردن دستورالعمل‌های ایمنی مربوط به هر شغل در راستای تقویت رفتارهای ایمن و نهادینه کردن نگرش ایمنی مثبت در گروه‌های شغلی مختلف می‌توان انجام اعمال نالیمن را به حداقل رساند.

<0/001	<0/001	
**0/379	**0/441	اطلاع‌رسانی
0/002	<0/001	

*همبستگی در سطح 0/05 معنی دار است

**همبستگی در سطح 0/01 معنی دار است

بحث و نتیجه‌گیری

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 یافته‌ها 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 نموده‌اند. چرا که رهبری باید به صورت فعال و موثر قادر به هدایت ایمنی فعال در میان کارکنان خود باشد. مروری بر مطالعات نیز اهمیت نقش رهبری را در موثر بودن مدیریت ایمنی نشان می‌دهد رهبر یک سازمان می‌تواند با بیان یک چشم انداز جذاب و خوشایند در آینده کاری کارکنان و تشویق کارکنان در مشارکت فعالیت‌های ایمنی، نگرش ایمنی را تحت تأثیر قرار دهد (۱۲). این نتایج با یافته‌های بدست آمده از پژوهش‌های Skeepers و Mbohwa و کمسیون مشترک ایالات متحده آمریکا همسو می‌باشد که دریافتند رهبری با فرهنگ ایمنی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد (۱۳،۱۴). 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، به کارگیری کارگران و کارکنان براساس مهارت و تجربه، ارتباط مثبت با کارگران، مبادله اطلاعات با آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها و ارایه راه حل از آن‌ها که موجب احساس مالکیت در آن‌ها می‌شود می‌تواند در زمینه فرهنگ ایمنی در محیط‌های کار موثر واقع شود.

براساس یافته‌ها 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

افزایش حقوق کارکنان براساس معیارهای معقول و منطقی توجه جدی را داشته باشند.

براساس نتایج حاصل از پژوهش حاضر، آموزش و یادگیری بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی داشت. آموزش کارکنان، به مجموعه‌ای از آموزش‌های سیستماتیک که منجر به توسعه دانش، مهارت و نگرش مورد نیاز یک شخص جهت انجام یک عملکرد مناسب با شغل مورد نظر اطلاق می‌شود. در تائید یافته‌های پژوهش حاضر، برخی مطالعات تأثیر مثبت آموزشی دوره‌ای کارکنان را در رضایت شغلی گزارش نمودند (۲۵). سازمان‌هایی که با دید مثبت به آموزش می‌نگرند به این نکته توجه دارند که سودهای محسوس و نامحسوس آموزش هزینه‌های آن را توجیه و عملکرد شغلی کارکنان را بالا می‌برد. از آنجایی که زمان و هزینه‌های زیادی صرف آموزش می‌شود بنابراین نیازمند ارائه آموزش‌هایی 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 مهارت‌های مورد نیاز شغل باشد و پیش از آن که بتوان از کارگری انتظار داشت کارش را ایمن انجام دهد بایستی راه و روش انجام کار ایمن را به وی آموزش داد.

براساس یافته‌های حاصل از تحقیق حاضر پس از آموزش، مسئولیت‌پذیری بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی داشت. مطالعات دیگری نیز نقش مسئولیت‌پذیری را در رضایت شغلی تائید نمودند، که همسو با یافته‌های پژوهش حاضر بودند (۲۶، ۲۷). در تبیین این یافته می‌توان گفت، مسئولیت‌پذیری احساس شایستگی، وظیفه، نیاز به پیشرفت و سازمان‌دهی را شامل می‌شود. احتمالاً به انجام رساندن صحیح کارهای محوله به فرد، می‌تواند متأثر از حس مسئولیت‌پذیری فرد باشد. از سویی افرادی که وجدان کاری بیشتری دارند، به احتمال بیشتری به کار خود علاقه داشته و رضایت شغلی در آن‌ها بالاتر خواهد

براساس نتایج مطالعه حاضر در ابعاد مربوط به رضایت شغلی، پاداش‌های احتمالی بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی داشت. این یافته هم‌راستا با مطالعه Galanou و همکاران که دریافتند بین سیستم پاداش و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۱۷). همچنین نتایج نشان داد ارتقای شغلی بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی داشت. Bakshi و همکاران، در مطالعه خود ارتقا و ترفیع شغلی را مهمترین دلیل رضایت از کار عنوان کردند (۱۸). در مطالعه Jeong و همکاران نیز بین جایگاه شغلی بالاتر و رضایت شغلی بیشتر همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود داشت (۱۹). بنابراین با توجه به اهمیت ارتقا شغلی کارکنان پیشنهاد می‌گردد مدیران هر سازمان نسبت به فراهم نمودن فرصت‌های ترفیع شغلی کارکنان (مانند گرفتن گروه بالاتر متناسب با تجربه و توانایی آن‌ها) اقدام نمایند.

یافته‌ها نشان داد پس از ارتقای شغلی، رضایت از حقوق بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی دارد. در مطالعه Malik و همکاران پرداخت حقوق و مزایا تأثیر قابل توجهی بر روی رضایت شغلی داشت (۲۰). حقوق و دستمزد تقریباً برای همه گروه‌های شغلی یکی از مهم‌ترین فاکتورهای رضایت شغلی به شمار می‌آید. در موارد کمی، حقوق و نبود انگیزه کافی ایمنی شغلی را تحت تأثیر قرار داده است (۲۱). نتایج تحقیق Dickey نشان داد بین حقوق و مزایا و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۲۲).

Mitchell در مطالعه‌ای نشان داد مهم‌ترین عامل در رضایت شغلی با در نظر گرفتن فرصت‌های شغلی، حقوق و دستمزد است (۲۳). بنابراین می‌توان چنین استنباط نمود که با افزایش میزان رضایت شغلی، خلاقیت و مولد بودن افزایش یافته و انگیزه کاری و رفتارهای ایمن بیشتر و غیبت از کار کمتر می‌شود. بنابراین حقوق و دستمزد را می‌توان به عنوان یک عامل محرک قوی در انگیزش کاری به حساب آورد (۲۴). بنابراین پیشنهاد می‌گردد مدیران و مسئولان هر سازمانی نسبت به

ازجمله محدودیت‌های تحقیق حاضر می‌توان به خود گزارش‌دهی بودن جمع‌آوری اطلاعات اشاره کرد. همچنین از آنجائی که تحقیق حاضر بر روی یک شرکت صنعتی در شهر بندرعباس انجام شده است، تعمیم‌پذیری اطلاعات این تحقیق به سازمان‌های صنعتی سایر مناطق، باید با احتیاط صورت پذیرد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از کارکنان اسکله شهید رجایی و شرکت‌کنندگان در این مطالعه تقدیر و تشکر نمایند.

بود. بنابراین پیشنهاد می‌گردد مدیران هر بخش افراد مسئولیت‌پذیر را شناسایی کنند و تصدی شغل‌های حساس و پرخطر که نیاز به توجه و مسئولیت‌پذیری بیشتری در حین کار دارد را به این افراد بسپارند. یافته‌ها، 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 می‌توان این‌گونه استنباط کرد که فرهنگ ایمنی متأثر از رضایت شغلی است که ابعادی از قبیل حقوق و مزایا، مسئولیت‌پذیری، ارتقاء شغلی و حمایت مدیران را شامل می‌شود.

References

1. Arslan V, Kurt RE, Turan O, De Wolff L. Safety culture assessment and implementation framework to enhance maritime safety. *TRA*. 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):1-12.
3. Zamanian Z, Zakian S, Jamali M, Kouhnavard B. Relationship between safety culture and job stress among the personnel of telecom companies. *SBMU*. 2017; 4(3):161-6. [Persian]
4. Khandan M, Hosseinzadeh Z, Sakhaei Z, Momenian S, Koochpai A. The relationship between job satisfaction and general health in workers and workplace accidents in medium-scale industries. *JOHE*. 2015; 2(2):43-51.
5. Mehrabian F, Falaki H, Syed Fazli SM. The role of general health in job satisfaction: A case study in a chipboard factory. *J.health*. 2014; 4(4):330-8. [Persian]
6. Gyekye AS, Salminen S. Making sense of industrial accidents: The role of job satisfaction. *J Soc Sci*. 2006; 2(4):127-34.
7. Ayim Gyekye S. Workers' perceptions of workplace safety and job satisfaction. *Int J Occup Saf Ergon*. 2005; 11(3):291-302.
8. 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):903-21
9. 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. *Int J Occup Saf Ergon*. 2015; 21(4):440-7.
10. Jafari A, Givehchi S, Nasrabadi M. Human health risk assessment in Shahid Rajaei container terminal. *Open J Ecol*. 2016; 6(11):686.
11. Parkestanti HN, Alimohammadi I, Arghami SH, Ghohari M, Farshad A. Assessment of reliability and validity of a new safety culture questionnaire. *IOH*. 2010; 7(1):18-25. [Persian]
12. Mahoney J. Leadership skills for the 21st century. *J Nurs Manag*. 2001; 9(5):269-71.
13. Skeepers NC, Mbohwa C. A study on the leadership behaviour, safety leadership and safety performance in the construction industry in South Africa. *Procedia Manuf*. 2015; 4:10-6.
14. The Joint Commission, USA. The essential role of leadership in developing a safety culture. *Sentinel Event Alert*. 2017; 1(57):1-8.
15. Yusuf RM, Eliyana A, Sari ON. The influence of occupational safety and health on performance with job satisfaction as intervening variables (Study on the production employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik). *Am J Econ*. 2012; 6:136-40.
16. Kelly T, Lercel D, Patankar M. Influence of trust and job satisfaction on safety climate among managers at a large US air carrier. *MOS*. 2015; 2(2):57.

17. Galanou E, Georgakopoulos G, Sotiropoulos I, Dimitris V. The effect of reward system on job satisfaction in an organizational chart of four hierarchical levels: a qualitative study. *Can Soc Sci.* 2010; 6(5):102-23
18. Bakshi H. Factors affecting job motivation of faculty members of Rafsanjan Medical University. *JME.* 2004; 4(12):33-41. [Persian]
19. Jeong SH, Lee T, Kim IS, Lee MH, Kim MJ. The effect of nurses' use of the principles of learning organization on organizational effectiveness. *J Adv Nurs.* 2007; 58(1):53-62.
20. Malik ME, Danish RQ, Munir Y. The impact of pay and promotion on job satisfaction: Evidence from higher education institutes of Pakistan. *Am J Econ.* 2012; 10(5):6-9.
21. 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. *IOH.* 2013; 10(6): 106-20. [Persian]
22. Dickey H, Watson V, Zangelidis A. Job satisfaction and quit intentions of offshore workers in the UK North Sea oil and gas industry. *Scott J Polit Econ.* 2011; 58(5):607-33.
23. Mitchell T. *People in organizations.* Translated by Shokrkon H. Tehran: Roshd; 1991. [Persian]
24. Bahadori M, Babaei M, Mehrabian F. Prioritization of factors influencing job motivation in employees of a military center using analytical hierarchy process (AHP). *J Mil Med.* 2013; 14(4):237-44. [Persian]
25. Rose S, Hall E, Etienne V, Dieudonne F, Romela B, Tondereau M, et al. Continuing education and job satisfaction in a rural Haitian Hospital. *Ann Glob Health.* 2017; 83(1):135.
26. Thoms P, Dose JJ, Scott KS. Relationships between accountability, job satisfaction, and trust. *Human resource development quarterly.* 2002; 13(3):307-23.
27. 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. *Intl J Basic Sci Appl Res.* 2014; 3(11):781-6.

Relationship between safety culture and job satisfaction in employees of Shahid Rajae port

Mehdi Zare¹ Teamur Aghamolaei² Sakineh Dadipoor³ Ali Safari Moradabadi^{4,5}
Fatemeh Alsadat Hosaini⁶

1. Department of Occupational Health Engineering, Social Determinants on Health Promotion Research Center, Faculty of Health, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran.
2. Department of Health Education, Social Determinants on Health Promotion Research Center, Faculty of Health, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran.
3. PHD Student, Health Education and Health Promotion, Fertility and Infertility Research Center, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran.
4. PHD Student, Health Education and Health Promotion, Social Development and Health Promotion Research Center, Faculty of Health, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran.
5. PHD Student, Health Education and Health Promotion, Faculty of Health, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
6. MSC. Health Education, Faculty of Health, Jahrom University of Medical Sciences, Jahrom, Iran.

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-analytical study was conducted in 2016 on 126 workers of a company in Shahid Rajae Port who were enrolled into the study through the census method. The data collection instruments were valid and reliable safety culture and job satisfaction questionnaires. Data were analyzed using SPSS software and Pearson correlation coefficient test.

Results: The mean age of the participants was 37.58 years. Results show that there is a statistically significant correlation between safety culture and job satisfaction ($r=0.424$, $P\text{-value}<0.001$). Among the safety culture dimensions, teaching and learning ($r=0.419$, $P\text{-value}<0.001$) and responsibility ($r=0.410$, $P\text{-value}<0.001$) had the highest correlations with the job satisfaction. The results also showed that the job nature had the highest correlation with safety culture ($r=0.636$, $P\text{-value}<0.001$).

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

Key Words: Safety Culture, Job Satisfaction, Iran.

Original Article

Received: 28 Nov 2016

Accepted: 12 Feb 2017

Citation: Zare M, Aghamolaei T, Dadipoor S, Safari-Moradabadi A, Alsadat-Hosaini F. Relationship between safety culture and job satisfaction in employees of Shahid Rajae port. JPM. 2017; 4(1):1-9.

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