

الویت بندی شاخص های فرهنگ سلامت، ایمنی و محیط زیست (HSE) کارمندان شهرداری تهران

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی و تحقیقات میان رشته ای (سال چهارم)
شماره ۱۴ / زمستان ۱۳۹۷ / ص ۷۹-۸۶

زهرا کماسی^۱

^۱ کارشناس شهرداری منطقه ۵ تهران

نویسنده مسئول:

زهرا کماسی

چکیده

هدف از این پژوهش الویت بندی نه شاخص فرهنگ سلامت، ایمنی و محیط زیست (HSE) کارمندان شهرداری منطقه ۵ تهران می باشد. جامعه آماری این تحقیق مشتمل بر کارمندان و مدیران شهرداری تهران در سال ۱۳۹۶ می باشد و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۸۲ نفر تعیین شده است. روش انجام این پژوهش بصورت پیمایشی و با مصاحبه مستقیم با کارمندان و مدیران شهرداری و تکمیل پرسشنامه ها از آنها است. متغیر وابسته در این تحقیق کیفیت زندگی کاری کارمندان شهرداری تهران است. متغیر این تحقیق نه بعد فرهنگ HSE (تعهد مدیریت، نسبت ارجحیت بین تولید و ایمنی، بهداشت و محیط زیست، وضعیت قوانین و مقررات، توانمندی کارکنان، وضعیت ارتباطات، نگرش کارکنان نسبت به فرهنگ HSE، وضعیت مشارکت کارکنان و وضعیت سرپرستان و مدیران تولید) می باشد که این متغیر شامل ۴۷ گویه بوده و میزان ضریب آلفای کرونباخ برای این شاخص ها $\alpha = 0/82$ بدست آمد. برای توصیف متغیرها با توجه به گویه های پرسشنامه از آمار توصیفی استفاده می شود. در این قسمت نتایج به صورت جداولی (فراوانی، درصد و درصد تجمعی) نمایش داده شد. در نتایج بدست آمده میانگین امتیاز شاخص های فرهنگ سلامت، ایمنی و محیط زیست HSE برابر با $2/9$ ، مد برابر با 3 ، بیشترین مقدار برابر با 5 ، کمترین مقدار برابر با 1 و با انحراف معیار $0/85$ است.

واژگان کلیدی: کارمند، مدیران، فرهنگ HSE، شهرداری تهران

مقدمه

امروزه همگان در این امر اتفاق نظر دارند که سازمان ها بدون وجود انسان ها نه تنها مفهوم نخواهند داشت بلکه اداره آن ها نیز میسر نخواهد شد، بنابراین منابع انسانی به عنوان با ارزشترین منبع برای سازمان ها، به تصمیمات سازمانی شکل داده و در نهایت مسائل و مشکلات سازمان را حل می نماید (علیزاده نژاد و همکاران، ۱۳۹۶). سازمان های امروزی که در یک دنیای حساس به مسائل اجتماعی و زیست محیطی بسر می برند، لازم است علاوه بر رضایت مشتریان، به سلامتی و رفاه کارکنان و همچنین حفاظت از محیط زیست اهمیت ویژه ای دهند. یکی از مهمترین مواردی که شرکت ها را به سمت استقرار و بهبود سیستم های ایمنی، بهداشت و محیط زیست ترغیب می کند، بروز انتظارات اساسی از طرف ذینفعان سازمان در حوزه های ایمنی، سلامتی و بخصوص محیط زیست است. در حال حاضر علاوه بر مسائل قانونی که شرکت ها ملزم به رعایت آن هستند، بسیاری از شرکت ها از استانداردهایی که در قوانین آمده است، فراتر رفته تا در جامعه ای که در آن کار می کنند به عنوان یک شرکت شاخص مطرح شوند؛ علاوه بر این کاهش خطرات زیست محیطی و ارتقای سلامت و ایمنی کارکنان، موجب بهبود بهره وری گشته و شرکت هایی که شهرت قابل توجهی دارند می توانند از این طریق اعتبار و تصویر خود را نزد مشتریان، سرمایه گذاران و ذینفعانی که نسبت به مسائل اجتماعی حساس هستند، تقویت نمایند.

متخصصان ایمنی، بهداشت و محیط زیست دریافته اند که اغلب حوادث به علت رفتارهای ناپایمن افراد رخ می دهد و با وجود تلاش های فنی و مهندسی و وضع قوانینی و مقررات هزینه حوادث هم چنان بر دوش کشورها سنگینی می کند به همین دلیل ارتقا فرهنگ HSE روز به روز بیشتر مورد توجه قرار گرفته است (کلانتری و حقیقی، ۲۰۱۳). فرهنگ HSE عبارت است از مجموعه ارزش های فردی، گروهی، نگرش ها، قابلیت ها و الگوهای رفتاری که تعهد ایجاد خط مشی و برنامه های HSE یک سازمان را تعیین می کند (کلانتری و حقیقی، ۲۰۱۳). ایجاد فرهنگ HSE به وسیله تغییر انگیزه های افراد بدون توجه به جنبه های شغلی و سازمانی و یا تغییر رفتار افراد بدون توجه به انگیزه های آن ها و سیستم های سازمانی و نیز تغییر سیستم ها بدون در نظر گرفتن به هم کنش عوامل روانشناختی رفتاری و سازمانی محکوم به شکست خواهد بود (محمد حسن و همکاران، ۱۳۹۰). سازمانی که فرهنگ HSE مثبت دارد افراد و گروه ها را در تمامی سطوح تشویق می نماید تا در این موارد فعال و پاسخگو باشند: پیش بینی و مدیریت ریسک ها و تهدیدها برای موفقیت همه جانبه، توسعه و ارتقاء سطح ایمنی، بهبود مستمر عملیات، اثر بخشی و تولید ایجاد فرهنگ ایمنی و HSE به وسیله تغییر انگیزه های افراد بدون توجه به جنبه های شغلی و سازمانی و یا تغییر رفتار افراد بدون توجه به انگیزه های آن ها و سیستم های سازمانی و نیز تغییر سیستم ها بدون در نظر گرفتن به هم کنش عوامل روانشناختی رفتاری و سازمانی محکوم به شکست خواهد بود.

شناخت آگاهی ها، نگرش ها و رفتارهای اجتماعی برای اینکه بتوان جامعه را به سوی ارزش های اجتماعی متعالی سوق داد ضروری است. رضایت شغلی، کار و رابطه فرد با سازمان و شاخص کارکنان از جمله این موارد است (قبادی و جعفری، ۲۰۱۴). تجربه نشان داده است که ایجاد یک فرهنگ قوی HSE برای کلیه سطوح کاری در جامعه مانند کارگران، کارفرمایان و هم چنین دولت ها به یک اندازه مفید و ضروری می باشد. اعمال روش های پیشگیری در زمینه HSE تاثیر به سزایی در جلوگیری از بروز حوادث را به اثبات رسانده است (پون و همکاران، ۲۰۰۱). یکی از روش های قطعی کاهش حوادث کنترل بروز رفتارهای ناپایمن در بین کارکنان است که آن هم از طریق ارتقا فرهنگ HSE امکان پذیر می باشد. با توجه به آنچه گفته شد هدف از این پژوهش الویت بندی شاخص های فرهنگ سلامت، ایمنی و محیط زیست (HSE) کارمندان شهرداری تهران می باشد.

مواد و روش ها

از نظر گردآوری داده ها و بررسی تأثیر متغیرها این تحقیق از نوع توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق مشتمل بر کارمندان و مدیران شهرداری منطقه ۵ تهران در سال ۱۳۹۶ می باشد و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۸۲ نفر تعیین شده است. روش انجام این پژوهش بصورت پیمایشی و با مصاحبه مستقیم با کارمندان و مدیران شهرداری و تکمیل پرسشنامه ها از آنها است. برای تعیین روایی و جهت معتبر سازی محتوای پرسشنامه های تحقیق از نظر متخصصان، اساتید راهنما و کارشناسان استفاده گردید و از نظرات آنها در اصلاح پرسشنامه استفاده به عمل آمد به نحوی که در این مرحله تعدادی سؤال حذف و تعدادی هم اصلاح گردید و مواردی هم به سؤالات پرسشنامه اضافه شده است. متغیر این تحقیق نه بعد فرهنگ HSE (تعهد مدیریت، نسبت ارجحیت بین تولید و ایمنی، بهداشت و محیط زیست، وضعیت قوانین و مقررات، توانمندی کارکنان، وضعیت ارتباطات، نگرش کارکنان نسبت به فرهنگ HSE، وضعیت مشارکت کارکنان و وضعیت سرپرستان و

مدیران تولید) می باشد که این متغیر شامل ۴۷ گویه بوده و میزان ضریب آلفای کرونباخ برای این شاخص ها $\alpha = 0.82$ بدست آمد. برای توصیف متغیرها با توجه به گویه های پرسشنامه از آمار توصیفی استفاده می شود. در این قسمت نتایج به صورت جداولی (فراوانی، درصد و درصد تجمعی) نمایش داده شد.

نتایج

ویژگی های فردی پاسخگویان

از لحاظ جنسیت ۸۵/۳۶ درصد پاسخگویان مرد بوده و مابقی زن می باشند. همچنین با توجه به نتایج حدود ۳۱/۷ درصد پاسخگویان کمتر از ۳۵ سال سن، ۳۲/۹۲ درصد ۳۵ تا ۴۵ سال سن و تنها ۳۵/۳۶ درصد پاسخگویان در طبقه سنی بالاتر از ۴۵ سال قرار داشتند. همچنین نتایج حاصل از این پژوهش نشان می دهد ۴/۸۷ درصد پاسخگویان فوق دیپلم بوده اما حدود ۸۵ درصد پاسخگویان دارای تحصیلات لیسانس یا بالاتر هستند که از این بین ۳۷/۸ درصد پاسخگویان فارغ التحصیل کارشناسی ارشد می باشند. (جدول ۱).

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن، سواد و جنسیت

متغیرها	طبقه بندی	تعداد	درصد	درصد تجمعی
جنسیت	مرد	۷۰	۸۵/۳۶	۸۵/۳۶
	زن	۱۲	۱۴/۶۳	۱۰۰
سن	کمتر از ۳۵ سال	۲۶	۳۱/۷	۳۱/۷
	۳۵-۴۵	۲۷	۳۲/۹۲	۶۴/۶۲
	بیشتر از ۴۵ سال	۲۹	۳۵/۳۶	۱۰۰
سواد	فوق دیپلم	۴	۴/۸۷	۴/۸۷
	لیسانس	۴۷	۵۷/۳۱	۶۲/۱۸
	فوق لیسانس	۳۱	۳۷/۸	۱۰۰

اولویت بندی معیارها و شاخص های فرهنگ ایمنی، بهداشت و محیط زیست

در مجموع برای ارزیابی و سنجش متغیر فرهنگ ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSE) از مؤلفه های نه گانه (تعهد مدیریت، نسبت ارجحیت بین تولید و ایمنی، بهداشت و محیط زیست، گزارش دهی، وضعیت قوانین و مقررات، توانمندی کارکنان، وضعیت ارتباطات، نگرش کارکنان نسبت به فرهنگ HSE، وضعیت مشارکت کارکنان و وضعیت سرپرستان و مدیران تولید) استفاده شده است. این متغیر در مجموع از ۴۷ گویه در سطح سنجش ترتیبی و در قالب طیف لیکرت و به شکل ۵ گزینه ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) طراحی شده است. با توجه به جدول (۲) میانگین امتیاز شاخص های فرهنگ ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSE) برابر با ۲/۹، مد برابر با ۳، بیشترین مقدار برابر با ۵، کمترین مقدار برابر با ۱ و با انحراف معیار ۰/۸۵ است.

جدول ۲- مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص مؤلفه فرهنگ HSE (n=۳۵۴)

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	مد	کمینه	بیشینه
فرهنگ HSE	۲/۹	۰/۸۵	۳	۱	۵

توزیع فراوانی و الویت بندی شاخص های فرهنگ ایمنی، بهداشت و محیط زیست کارکنان کارخانه کرمان موتور در جدول (۳) نشان داده شده است. بر این اساس گویه های "مدیریت صرف نظر از فشارهای قانونی از طرف مراجعی چون اداره کار، کارفرما، سازمان محیط زیست اهمیت و... به مسائل ایمنی، بهداشت و محیط زیست توجه می کند، من نسبت به ایمنی، بهداشت و محیط زیست کارم احساس مسئولیت می کنم و زمانی که یک رفتار نایمن از من سر می زند، سرپرستم روش کار ایمن را به من یاد می دهد" به ترتیب با میانگین ۴/۵۳، ۴/۱ و ۴/۰۲ دارای

بالاترین میانگین رتبه‌ای و "اگر فعالیتی به محیط زیست صدمه بزند کار متوقف شده و بعد از رفع آن دوباره کار شروع می شود، شرکت از پیشنهادات دریافتی در مورد بهبود ایمنی ، بهداشت و محیط زیست استقبال می کند و مدیریت، آموزش پرسنل در ارتباط با مسائل ایمنی ، بهداشت و محیط زیست در اولویت قرار می دهد" با میانگین رتبه‌ای ۱/۳۴، ۱/۳۷ و ۱/۴۳ دارای پایین ترین میانگین رتبه‌ای می‌باشند.

جدول ۳- میانگین رتبه‌ای و انحراف معیار شاخص‌های فرهنگ ایمنی، بهداشت و محیط زیست

معیارها	رتبه	شاخص‌ها	میانگین رتبه‌ای	انحراف معیار	الویت
تعهد مدیریت	۱	مدیریت قبل از وقوع حادثه و بیماری ، به مسائل ایمنی ، بهداشت و محیط زیست توجه می کند.	۲/۶	۱/۲۱	۵
	۲	هیچگاه مدیریت از موارد نقص یا عدم رعایت موارد ایمنی ، بهداشت و محیط زیست چشم پوشی نمی کند.	۲/۷۸	۰/۷۷	۴
	۳	مدیریت، آموزش پرسنل در ارتباط با مسائل ایمنی ، بهداشت و محیط زیست در اولویت قرار می دهد.	۱/۵	۱/۰۴	۶
	۴	مدیریت هزینه کافی برای ایمن و بهداشتی کردن محیط کار و حفظ محیط زیست صرف می کند.	۳/۶۸	۰/۸	۲
	۵	مدیریت صرف نظر از فشارهای قانونی از طرف مراجعی چون اداره کار، کارفرما ، سازمان محیط زیست اهمیت و... به مسائل ایمنی ،بهداشت و محیط زیست توجه می کند .	۴/۷۴	۳/۷	۱
	۶	مدیریت به جای اینکه اول به ایمنی بعد به بهداشت و در آخر به حفظ محیط زیست اهمیت دهد. به هر سه موضوع ایمنی ، بهداشت و محیط زیست به صورت یکسان توجه می کند .	۳/۵۲	۱/۲۲	۳
وضعیت سرپرستان و مدیران تولید	مجموع				
	۷	سرپرستان همیشه انجام ایمن کارها ، بهداشت محیط و حفظ محیط زیست را در حین کار بررسی می کنند .	۲/۸۱	۱/۰۲	۳
	۸	هیچگاه سرپرستم از من انتظار ندارد که در جهت انجام دادن کارها ،قوانین ایمنی ، بهداشت و محیط زیست را زیر پا بگذارم .	۲/۹۵	۱/۲۸	۲
	۹	زمانی که یک رفتار ناایمن از من سر می زند ، سرپرستم روش کار ایمن را به من یاد می دهد.	۴	۰/۷۴	۱
	۱۰	سرپرستم ایمنی ، بهداشت و محیط زیست را در اولویت قرار می دهد.	۲/۲۶	۰/۶۲	۴
	مجموع				
وضعیت مشارکت کارکنان	۱۱	من نسبت به ایمنی ، بهداشت و محیط زیست کارم احساس مسئولیت می کنم.	۴	۱/۰۶	۱
	۱۲	کارگران در بحث های مرتبط با ایمنی ، بهداشت و محیط زیست مشارکت می کنند.	۳/۷۵	۱/۴۶	۲
	۱۳	کارکنان اطلاعات مربوط به رویدادها و حوادث را که ناشی از تجارب آنها در محیط کار است، در اختیار دیگران قرار می دهند.	۳/۶۱	۰/۹۲	۳
	مجموع				
	۱۴	نظم و انضباط در محیط کار باعث افزایش سطح ایمنی می شود.	۳/۵۵	۰/۹۵	۴

به فرهنگ HSE	۱۵	آشنایی با نحوه صحیح انجام کار در موقع کار از بروز حوادث پیشگیری می کند.	۳/۴۷	۱/۰۵	۵
	۱۶	کارگران به وظایف خود در هنگام بروز شرایط اضطراری به خوبی واقف هستند.	۳/۵۹	۰/۹۵	۲
	۱۷	اینجا افراد از وسایل حفاظت فردی استفاده می کنند.	۳/۵۵	۱/۱۵	۳
	۱۸	من معتقدم که حادثه هر لحظه ممکن است اتفاق بیفتد.	۳/۴۶	۱/۰۹	۶
	۱۹	به نظرم افراد با تجربه و ماهر هم به استفاده از وسایل حفاظت فردی در حین انجام کار دارند.	۳/۲۷	۱/۱۹	۹
	۲۰	ایمن کار کردن، در بهبود ایمنی کل کارخانه تاثیر گذار است.	۳/۸	۰/۹۳	۱
	۲۱	اگر من بهداشت فردی خود را در محیط کار رعایت کنم باعث می شود از بردن آلودگی از محیط کار به خانه خود جلوگیری کرده باشم.	۲/۸۶	۰/۹۸	۱۱
	۲۲	آشنایی با چگونگی رعایت موارد بهداشتی در محیط کار برای من لازم و ضروری است.	۳/۳۷	۰/۸۶	۸
	۲۳	اگر ما در کارمان جنبه های محیط زیستی را در نظر نگیریم عواقب آن به خودمان بر می گردد.	۳/۴۵	۱/۲۵	۷
	۲۴	به نظرم می شود برخی فعالیتها را طوری دیگر انجام داد که به محیط زیست کمتر صدمه بخورد.	۳/۱۵	۱/۲۲	۱۰
وضعیت ارتباطات	مجموع				
	۲۵	من به راحتی می توانم نظرات خود را در مورد ایمنی ، بهداشت و محیط زیست به سرپرستم بگویم.	۲/۷۱	۱/۰۱	۲
	۲۶	شرکت از پیشنهادات دریافتی در مورد بهبود ایمنی ، بهداشت و محیط زیست استقبال می کند .	۱/۳۷	۰/۹۵	۴
	۲۷	من از تشکیل کمیته ایمنی و بهداشت در کارخانه اطلاع دارم.	۲/۸۵	۰/۸۱	۱
	۲۸	من اعضای کمیته ایمنی و بهداشت را می شناسم.	۱/۵۴	۰/۷۷	۳
	مجموع				
توانمندی کارکنان	۲۹	من دوره واکنش در شرایط اضطراری را گذرانده ام.	۳/۰۱	۰/۷	۴
	۳۰	من دوره آموزش اطفاء حریق را گذرانده ام.	۲/۶۲	۰/۵۹	۵
	۳۱	من با مخاطرات ایمنی ، بهداشت و محیط زیست محل کارم آشنا شده ام.	۲/۱۶	۰/۹۲	۹
	۳۲	شرکت ملزومات کافی جهت آموزش ایمنی ، بهداشت و محیط زیست را مثل مکان، متخصص، وسایل آموزشی در نظر می گیرد.	۲/۳۳	۰/۸۱	۷
	۳۳	به نظرم برای انجام صحیح شغل آموزش کافی دیده ام .	۲/۰۵	۰/۹۲	
	۳۴	آموزش های دوره ای سالیانه به منظور بالا بردن آشنایی با موارد ایمنی و بهداشت در محل کارم برگزار می شود .	۳/۶۴	۰/۹۴	۱
	۳۵	همه افراد قبل از ورود به کار آموزش های مقدماتی ایمنی ، بهداشت و محیط زیست را می بینند.	۲/۱۷	۱/۰۹	۸
	۳۶	وقتی حادثه ای رخ می دهد آموزش های دوباره انجام می شود.	۲/۵۶	۱/۰۸	۶
	۳۷	در اینجا اطلاعات در مورد اجرای صحیح موارد ایمنی ، بهداشت و محیط زیست به آسانی در دسترس می باشد .	۳/۱۸	۰/۷	۳
	۳۸	من از اثرات آلاینده های محیط کارم بر محیط زیست و انسان ها با خبر هستم.	۳/۲۱	۰/۹۴	۲
	مجموع				
			۲/۶۹	۰/۸۶	۶

۱	۰/۹	۲/۶۹	در شرکت من برای همه فعالیت ها روش انجام کار ایمن وجود دارد.	۳۹	وضعیت قوانین و مقررات
۲	۰/۸۸	۱/۵۳	برخی دستورالعملها در زمینه ایمنی ، بهداشت و محیط زیست غیر کاربردی هستند.	۴۰	
۸	۰/۸۹	۲/۱۱	مجموع		
۲	۰/۷۷	۳/۰۹	ما در صورت گزارش حوادث و نواقص بهداشتی و زیست محیطی تشویق می شویم.	۴۱	گزارش دهی
۱	۰/۸۱	۳/۵۹	حوادثی که در اینجا رخ می دهد ، همیشه گزارش می شود .	۴۲	
۳	۱/۰۵	۳/۰۶	من با نحوه گزارش دهی حوادث آشنا هستم	۴۳	
۴	۰/۷۱	۲/۷۲	من بدون واهمه از شکایت یا تلافی می توانم حوادث یا شبه حوادث (حوادثی که به خیر گذشته و به افراد و تجهیزات آسیبی وارد نشده است) را گزارش کنم .	۴۴	
۵	۰/۶۱	۲/۶۸	اگر در محیط کارم متوجه شوم فعالیتی منجر به صدمه به محیط زیست می شود می دانم به چه کسی گزارش دهم .	۴۵	
۴	۰/۷۹	۳/۰۲	مجموع		
۲	۰/۹۱	۱/۳۴	اگر فعالیتی به محیط زیست صدمه بزند کار متوقف شده و بعد از رفع آن دوباره کار شروع می شود.	۴۶	نسبت ارجحیت بین تولید و ایمنی، بهداشت و محیط زیست
۱	۰/۷۸	۲/۶۲	مدیریت سالن به ایمنی ، بهداشت و محیط زیست بیشتر از سرعت انجام کار ، اهمیت می دهد .	۴۷	
۹	۰/۸۴	۱/۹۸	مجموع		

مقیاس امتیازبندی: (۱) کاملاً موافقم (۲) موافقم (۳) نظری ندارم (۴) مخالفم و (۵) کاملاً مخالفم

بحث و نتیجه گیری

یکی از موضوع هایی که بتازگی توجه پژوهشگران سازمان و مدیریت را به خود جلب کرده است، تقویت فرهنگ HSE و رونق بخشیدن به آن است. در مجموع برای ارزیابی و سنجش متغیر فرهنگ ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSE) از مؤلفه های نه گانه (تعهد مدیریت، نسبت ارجحیت بین تولید و ایمنی، بهداشت و محیط زیست، گزارش دهی، وضعیت قوانین و مقررات، توانمندی کارکنان، وضعیت ارتباطات، نگرش کارکنان نسبت به فرهنگ HSE، وضعیت مشارکت کارکنان و وضعیت سرپرستان و مدیران تولید) استفاده شده است. این متغیر در مجموع از ۴۷ گویه در سطح سنجش ترتیبی و در قالب طیف لیکرت و به شکل پنج گزینه ای طراحی شده است. توزیع فراوانی شاخص های فرهنگ ایمنی، بهداشت و محیط زیست کارمندان شهرداری تهران نشان می دهد که گویه های "مدیریت صرف نظر از فشارهای قانونی از طرف مراجعی چون اداره کار، کارفرما، سازمان محیط زیست اهمیت و... به مسائل ایمنی، بهداشت و محیط زیست توجه می کند، من نسبت به ایمنی، بهداشت و محیط زیست کارم احساس مسئولیت می کنم و زمانی که یک رفتار ناایمن از من سر می زند، سرپرستم روش کار ایمن را به من یاد می دهد" به ترتیب دارای بالاترین میانگین رتبه ای و "اگر فعالیتی به محیط زیست صدمه بزند کار متوقف شده و بعد از رفع آن دوباره کار شروع می شود، شرکت از پیشنهادات دریافتی در مورد بهبود ایمنی، بهداشت و محیط زیست استقبال می کند و مدیریت، آموزش پرسنل در ارتباط با مسائل ایمنی، بهداشت و محیط زیست در اولویت قرار می دهد" دارای پایین ترین میانگین رتبه ای می باشند. ارزیابی فرهنگ ایمنی، بهداشت و محیط زیست مبنای برنامه ریزی های استراتژیک آتی یک سازمان در جهت حرکت از وضعیت موجود فرهنگ ایمنی، بهداشت و محیط زیست به وضعیت مطلوب می باشد. سیاست گذاری مدیریت برای ایمنی، ارتباط بین مدیریت و پرسنل، تعهد مدیریت به ایمنی، ارتباط بین مدیریت و پرسنل و سایر مسائل جزو عوامل موثر بر رفتار افراد در سازمان می باشد (کلانتری و همکاران، ۱۳۹۲). در این پژوهش نه بعد به عنوان ابعاد بررسی فرهنگ HSE در نظر گرفته شده که با نتایج مطالعه فریزر و همکاران (۲۰۱۲) و نوری پرکستانی و همکاران (۲۰۱۰) متفاوت است. فریزر و همکاران (۲۰۱۲) چهار بعد را (تعهد مدیریت نسبت به ایمنی، مشارکت کارکنان، مسئولیت پذیری افراد، سیستم مدیریت ایمنی) و نوری پرکستانی (۲۰۱۰) پنج بعد را (تعهد مدیریت، سطح تبادل اطلاعات، آموزش، محیط کار، الویت به ایمنی) را به عنوان ابعاد بررسی فرهنگ ایمنی در نظر گرفته اند. دوجیم و همکاران (۲۰۰۸) وضعیت فعلی مدیریت HSE صنایع در تعدادی از کشورهای عضو اتحادیه اروپا با تمرکز روی یکپارچه سازی سلامت، ایمنی و محیط زیست در سیستم های مدیریتی منفرد را بررسی کردند. این مطالعه بینشی نسبت به استانداردها و الگوهای اتخاذ شده توسط صنایع و روندها و نیاز به بهبود را شناسایی کرد. نتیجه مطالعه این بود که اکثر صنایع برنامه های مدیریت HSE را به عنوان هدفی برای رسیدن به موفقیت و باور به سوددهی در نظر دارند. مدیریت HSE تا حد زیادی برای اثربخشی سیستم های مدیریت مفید است و همچنین برای توسعه بیشتر شاخص های معنی دار عملکرد ایمنی که مربوط به شناسایی شرایط قبل از حادثه و واقعه است، کارا می باشد.

ایجاد و استقرار یکپارچه و دقیق سیستم مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست یکی از عوامل اصلی و ضروری برای بهبود عملکرد HSE است. عملکرد بارز و بهبود مستمر تنها هنگامی به دست خواهد آمد که فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست به گونه ای شکل گیرد که در آن تمامی عناصر سیستم مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست شکوفا شده باشند. از دلایل اهمیت فرهنگ HSE همین بس که اگر همه ی امکانات و مهارت های فنی بدون فرهنگ HSE وجود داشته باشد، عملاً ایمن سازی صورت نخواهد گرفت.

سازمانی که فرهنگ HSE مثبت دارد افراد و گروه ها را در تمامی سطوح تشویق می نماید تا در این موارد فعال و پاسخگو باشند: پیش بینی و مدیریت ریسک ها و تهدیدها برای موفقیت همه جانبه، توسعه و ارتقاء سطح ایمنی، بهبود مستمر عملیات، اثر بخشی و تولید ایجاد فرهنگ ایمنی و HSE به وسیله تغییر انگیزه های افراد بدون توجه به جنبه های شغلی و سازمانی و یا تغییر رفتار افراد بدون توجه به انگیزه های آن ها و سیستم های سازمانی و نیز تغییر سیستم ها بدون در نظر گرفتن به هم کنش عوامل روانشناختی رفتاری و سازمانی محکوم به شکست خواهد بود.

منابع

- [۱] علیزاده نژاد ب، پورحیدر ر، قلی نژاد ز. رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهبود شاخص کارکنان دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی ارومیه. مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه. ۲۰۱۵؛ ۱۲(۱۱): ۵۴-۶۱. کلاتری ش. حقیقی. ارزیابی فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست (HSE) یک سازمان پالایشگاه نفت با استفاده از نردبان فرهنگ. HSE. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ایلام. ۲۰۱۳؛ ۲۱(۴): ۹-۱۴۳.
- [۲] قبادی م، جعفری ا. رضایت‌مندی سیاسی-ملی در پهنه جهانی شدن (بازکاوی تاثیر رسانه‌های فرامرزی و درون مرزی بر رضایت‌مندی سیاسی-ملی در عصر جهانی‌شدن). فصلنامه مطالعات راهبردی جهانی شدن. ۲۰۱۴؛ ۵(۱۴): ۷۴-۱۴۳.
- [۳] قربانی، رحیم؛ زهرا علیپوردرویش و زهرا خانی ایردموسی، ۱۳۹۴، بررسی تاثیر مدیریت HSE بر عملکرد کارگران (مورد مطالعه: مدیران کارگاه های ساختمانی شرکت های پیمانکاری شهرداری منطقه دوازده شهر تهران)، دومین همایش بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
- [۴] کریم زاده، زینب و منصوره عباسی، ۱۳۹۵، ارزیابی ریسک های بهداشت شغلی، ایمنی و محیط‌زیست (HSE) در صنایع با نگرشی بر توسعه پایدار، هشتمین همایش ملی و نمایشگاه تخصصی مهندسی محیط زیست، تهران، انجمن مهندسی محیط زیست ایران.
- [۵] محمدحسن ح، اصغر فع، شیرازه ا. بررسی ارتباط میان جو ایمنی و رفتارهای ایمن در کارکنان خط تولید یکی از صنایع فلزی شهر اراک.
- [۶] نجفی، نفیسه و محمد خلیل زاده، ۱۳۹۵، هزینه یابی HSE و تاثیر آن در مدیریت پروژه، اولین همایش ملی مدیریت بحران، ایمنی، بهداشت، محیط زیست و توسعه پایدار، تهران، موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- [7] Fernandez, B.; Montes, J.; Vazquez, C., (2007). Safety culture, Analysis of the casual relationships between its key dimensions. Journal of safety research, 38, 627-641.
- [8] Lau, R. S. M. (2000). Quality of Work Life and Performance: An ad Hoc Investigation of Two Key Elements in the Service Profit Chain Model, International Journal of Service Industry Management, 11 (5): 422-437.
- [9] Pun K, Chin K, Gill R. Determinants of employee involvement practices in manufacturing enterprises. Total Quality Management. 2001;12(1):95-109.
- [10] Tasdemir Afsar, S. (2014). Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey. International Journal of Social Sciences, Vol. 3, No.4, pp.124-152.