

۱۸۹۵۲

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ

۱۸۹۵۲ - ۲۰۹۲.۷



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم اداری و اقتصاد

گروه مدیریت

پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی مدیریت صنعتی

تحلیل نگرش کارکنان با قرارداد دائم و غیر دائم نسبت به ایمنی در پالایشگاه

اصفهان

استاد راهنما:

دکتر محمد اسماعیل انصاری

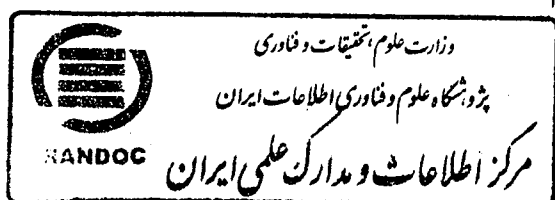
استاد مشاور:

دکتر علی نصر اصفهانی

پژوهشگر:

روح اله پرنده

اسفند ماه ۱۳۸۹



۱۵۹۵۲۲

۱۳۹۰/۳/۲۲

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات
و نوآوری های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه
متعلق به دانشگاه اصفهان است.

این پایان نامه با حمایت و پشتیبانی شرکت پالایش نفت
اصفهان اجرا شده است.

شبهه کارشناسی پایان نامه
رجایت شده است.



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم اداری و اقتصاد

گروه مدیریت

پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت صنعتی آقای روح اله پرنده

تحت عنوان

تحلیل نگرش کارکنان با قرارداد دائم و غیر دائم نسبت به ایمنی در پالایشگاه اصفهان

در تاریخ ۱۳۸۹/۱۲/۱۷ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

امضا

۱- استاد راهنمای پایان نامه دکتر محمد اسماعیل انصاری با مرتبه‌ی علمی استادیار

امضا

۲- استاد مشاور پایان نامه دکتر علی نصر اصفهانی با مرتبه‌ی علمی استادیار

امضا

۳- استاد داور داخل گروه دکتر آرش شاهین با مرتبه‌ی علمی استادیار

امضا

۴- استاد داور خارج از گروه دکتر اکبر نیلی پور با مرتبه‌ی علمی استادیار



تقدیر و تشکر

با سپاس از خدای بزرگ که به من منت نهاد تا قطره ای از دریای سیکران دانش را بنویسم.

ضمن سپاس از معلمین و استادانی که در مقطع مختلف تحصیلی از آموزش و یاد دادن دینغ نموده اند. انجام این پژوهش با عنایت

بزرگوارانی میسر شد که شایسته است از آنها نام برده و مراتب سپاسگزاری خود را از ایشان اعلام دارم.

۱- استادان محترم راسما و مشاور، آقایان جناب دکتر محمد اسماعیل انصاری و جناب دکتر علی نصر اصفهانی که همواره در طی این

پژوهش دلسوزانه دانش و تجارب ارزنده خویش را جهت به سرانجام رسیدن این پژوهش در اختیار اینجانب قرار دادند.

۲- استادان محترم داور آقایان جناب دکتر آرش شاین و جناب دکتر نیلی پور که با نظرات اصلاحی شان به غنای تحقیق

افزوده اند.

۳- کارشناسان محترم گروه مدیریت، سرکار خانم مرتضوی، سرکار خانم نازی و کارشناس تحصیلات تکمیلی سرکار خانم صالح

یک که همواره موجبات تسهیل کارها را فراهم نمودند.

۴- دوستان عزیزم، آقایان احسان تیموری و جوادی اوریان و معید زندی که در انجام پژوهش حاضر مرا یاری نمودند.

تقدیم به

روح پاک پدرم که رفت تا سرزمینم، ایران باند

و

به مادر عزیزم

که در همه حال صورانه مرا حمایت کرد

و

همسر وفادارم

امید آتیه‌ی زندگی ام

چکیده

در این پژوهش به منظور سنجش فرهنگ ایمنی سازمان به عنوان عاملی مهم در ایجاد محیطی ایمن در شغل، به اندازه گیری و تحلیل نگرش کارکنان با قرارداد دائم (رسمی) و غیر دائم (قرار دادی) در پالایشگاه اصفهان پرداخته شده است. بدین منظور از متغیرهای رضایت شغلی کارکنان نسبت به ایمنی، تعهدات سازمانی کارکنان نسبت به ایمنی، میزان پیشگیری از وقوع حوادث در شغل، میزان اجرای قوانین و مقررات ایمنی در محیط کار، کیفیت و کمیت برنامه های آموزش ایمنی در شغل و کانون کنترل افراد (درونی و بیرونی) نسبت به ایمنی استفاده شده است.

این پژوهش از نظرهدف، کاربردی و از نظر روش و ماهیت، توصیفی - پیمایشی می باشد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده شده است. ضمناً روایی پرسشنامه مورد تایید واقع شده است، همچنین ضریب پایایی پرسشنامه به میزان ۹۱ درصد به دست آمده که مورد تایید می باشد. همچنین جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان واحد های بهره برداری و واحد تعمیرات گروه های تخصصی با وضعیت استخدامی رسمی و قرار دادی است. جامعه آماری برابر با ۵۹۵ نفر بوده که ۴۱۵ نفر رسمی و ۱۸۰ نفر قرار دادی می باشند. برای نمونه گیری از روش طبقه تصادفی متناسب استفاده شده است. تعداد نمونه مورد نظر ۱۱۴ نفر محاسبه شده که ۸۰ نفر از آن رسمی و بقیه قرار دادی هستند. در این پژوهش از روش های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، جداول توزیع فراوانی و نمودار دایره ای و در بخش آمار استنباطی از آزمون های کولموگروف - اسمیرنوف، t تک نمونه مستقل، t دو نمونه مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. همچنین به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، نرم افزار spss بکار گرفته شده است.

نتایج حاصل از این پژوهش نشان می دهد که بین میانگین نگرش کارکنان نسبت به ایمنی با قرارداد دائم و غیر دائم اختلاف معناداری وجود ندارد. همچنین میانگین تمامی متغیرهای فرعی پژوهش به جز رضایت شغلی کارکنان نسبت به ایمنی و میزان پیشگیری از وقوع حوادث در شغل میان کارکنان قرار دادی و رسمی از اختلاف معناداری برخوردار نمی باشد، ضمناً در دو متغیر فوق کارکنان رسمی در مقایسه با کارکنان قراردادی از سطح بالاتری برخوردار می باشند.

واژگان کلیدی: ایمنی، فرهنگی ایمنی، کارکنان موقت، نیروی کار قراردادی، نگرش، قرارداد استخدامی، تعهد سازمانی، کانون کنترل

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه	۱
۲-۱- بیان مسئله پژوهش	۲
۳-۱- اهمیت و ارزش پژوهش	۴
۴-۱- اهداف پژوهش	۶
۱-۴-۱- هدف اصلی	۶
۲-۴-۱- اهداف فرعی	۶
۵-۱- سوالات پژوهش	۷
۱-۵-۱- سوال اصلی	۷
۲-۵-۱- سوالات فرعی	۷
۶-۱- قلمرو پژوهش	۷
۱-۶-۱- قلمرو موضوعی	۷
۲-۶-۱- قلمرو مکانی	۸
۳-۶-۱- قلمرو زمانی	۸
۷-۱- روش پژوهش	۸
۸-۱- کاربرد نتایج پژوهش	۸
۹-۱- تعاریف نظری اصطلاحات	۹
۱۰-۱- مروری اجمالی بر فصول پژوهش	۱۰
۱۱-۱- خلاصه	۱۰

فصل دوم: ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش

۱-۲- مقدمه	۱۱
۲-۲- ایمنی	۱۲
۱-۲-۲- تعریف ایمنی	۱۳
۲-۲-۲- اهمیت و ضرورت ایمنی	۱۳
۳-۲-۲- اهداف ایمنی	۱۵

۱۵	۲-۲-۳-۱- حمایت و حفظ کارکنان
۱۶	۲-۲-۳-۲- کاهش هزینه ها
۱۶	۲-۲-۳-۳- ارتقاء سطح کیفیت زندگی شغلی
۱۶	۲-۲-۳-۴- شناسایی منشأ ایجاد حوادث و پیشگیری از بروز حوادث
۱۶	۲-۲-۴- پیامدها و کارکردهای ایمنی
۱۷	۲-۲-۵- تاریخچه ایمنی شغل و حفاظت صنعتی
۱۹	۲-۲-۶- سیستم ایمنی و حفاظت صنعتی
۱۹	۲-۲-۶-۱- خصوصیات سیستم
۲۰	۲-۲-۶-۲- اجزای سیستم ایمنی و حفاظت صنعتی
۲۲	۲-۲-۷- سازمان و تشکیلات و برنامه ها بهداشتی و ایمنی
۲۲	۲-۲-۷-۱- طرح و برنامه های ایمنی و بهداشتی در سازمان
۲۳	۲-۲-۷-۲- ایمنی و بهداشت کار در سازمان
۲۴	۲-۲-۷-۳- رابطه ایمنی و بهداشت کار با سایر وظایف مدیران منابع انسانی
۲۵	۲-۲-۸- حادثه و بیماری
۲۶	۲-۲-۹- منشأ حوادث ناشی از کار
۲۹	۲-۲-۱۰- روش های اندازه گیری ایمنی
۳۰	۲-۲-۱۱- مدیریت بر فرآیند حوادث
۳۱	۲-۳- فرهنگ ایمنی سازمان
۳۲	۲-۳-۱- ارتباط فرهنگ و ایمنی
۳۲	۲-۳-۲- تعاریف فرهنگ
۳۴	۲-۳-۳- ارکان فرهنگ
۳۴	۲-۳-۴- مظاهر فرهنگ
۳۶	۲-۳-۵- مفهوم فرهنگ ایمنی
۳۷	۲-۳-۶- پیاده سازی و تقویت فرهنگ ایمنی
۳۸	۲-۳-۷- نیروی کار فرهنگ ایمنی سازمان
۴۰	۲-۳-۸- رویکرد فرهنگی به ایمنی سازمانی
۴۱	۲-۴- تحلیل نگرش کارکنان نسبت به ایمنی با قرار داد ثابت و ایمنی

۴۳	۵-۲- پیشینه تحقیق.....
۴۳	۱-۵-۲- پژوهش های خارجی.....
۴۵	۱-۵-۲- پژوهش های داخلی.....
۴۶	۶-۲- خلاصه فصل.....
فصل سوم: روش پژوهش	
۴۷	۱-۳- مقدمه.....
۴۸	۲-۳- شرکت پالایش نفت اصفهان.....
۵۰	۳-۳- روش پژوهشی.....
۵۰	۴-۳- جامعه آماری.....
۵۱	۵-۳- شیوه نمونه گیری و حجم نمونه.....
۵۲	۶-۳- روش های جمع آوری اطلاعات.....
۵۲	۷-۳- پرسشنامه.....
۵۳	۱-۷-۳- پرسشنامه نگرش کارکنان نسبت به ایمنی.....
۵۴	۲-۷-۳- اجزای پرسشنامه.....
۵۴	۳-۷-۳- روایی پرسشنامه.....
۵۵	۴-۷-۳- پایایی پرسشنامه.....
۵۵	۸-۳- متغیرهای پژوهش.....
۵۶	۹-۳- روش های تجزیه و تحلیل اطلاعات.....
۵۶	۱-۹-۳- آزمون کلموگروف- اسمیرنوف.....
۵۶	۲-۹-۳- آزمون تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA).....
۵۶	۳-۹-۳- آزمون t مستقل.....
۵۶	۴-۹-۳- آزمون t دو نمونه مستقل.....
۵۷	۱۰-۳- خلاصه فصل.....
فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها	
۵۸	۱-۴- مقدمه.....
۵۸	۲-۴- یافته های توصیفی.....
۵۹	۱-۲-۴- توزیع فراوانی متغیر جنسیت در نمونه.....

- ۵۹ ۲-۲-۴ توزیع فراوانی متغیر میزان تحصیلات در نمونه
- ۶۰ ۳-۲-۴ توزیع فراوانی متغیر میزان سابقه کار در نمونه
- ۶۲ ۴-۲-۴ توزیع فراوانی متغیر میزان سن در نمونه
- ۶۳ ۵-۲-۴ توزیع فراوانی متغیر وضعیت استخدام در نمونه
- ۶۴ ۶-۲-۴ توزیع فراوانی متغیر وضعیت تاهل در نمونه
- ۶۵ ۳-۴ آزمون کولموگوروف-اسمیروف
- ۶۶ ۴-۴ آزمون سوال های پژوهش
- ۶۶ ۱-۴-۴ آزمون سوال اصلی
- ۶۷ ۲-۴-۴ سوال های فرعی
- ۶۷ ۱-۲-۴-۴ سوال فرعی اول
- ۶۸ ۲-۲-۴-۴ سوال فرعی دوم
- ۷۰ ۳-۲-۴-۴ سوال فرعی سوم
- ۷۱ ۳-۲-۴-۴ سوال فرعی چهارم
- ۷۲ ۵-۲-۴-۴ سوال فرعی پنجم
- ۷۴ ۶-۲-۴-۴ سوال فرعی ششم
- ۷۵ ۷-۲-۴-۴ سوال فرعی هفتم
- ۷۷ ۵-۴ یافته های جانبی پژوهش
- ۷۷ ۱-۵-۴ آزمون میانگین یک جامعه
- ۷۸ ۲-۵-۴ آزمون مقایسه می‌انگین دو جامعه
- ۷۹ ۱-۲-۵-۴ آزمون تجزیه و تحلیل میانگین بر اساس جنسیت
- ۷۹ ۲-۲-۵-۴ تجزیه و تحلیل میانگیم بر اساس وضعیت تاهل
- ۸۱ ۳-۵-۴ آزمون مقایسه میانگین چند جامعه (ANOVA)
- ۸۱ ۱-۳-۵-۴ مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش با توجه به رده های سنی کارکنان
- ۸۲ ۱-۱-۳-۵-۴ جدول توکی مربوط به رضایت شغلی
- ۸۳ ۲-۱-۳-۵-۴ جدول توکی مربوط به کمیت برنامه های آموزشی
- ۸۳ ۲-۳-۵-۴ مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش با توجه به میزان سابقه کار کارکنان
- ۸۵ ۱-۲-۳-۵-۴ جدول توکی مربوط به رضایت شغلی

۸۶	۴-۵-۳- مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش با توجه به سطح تحصیلات کارکنان
۸۸	۴-۶- خلاصه فصل چهارم
	فصل پنجم: نتیجه گیری
۸۹	۵-۱- مقدمه
۸۹	۵-۲- خلاصه پژوهش
۸۹	۵-۳- نتایج حاصل از آزمون سوالات پژوهش
۸۹	۵-۳-۱- سوال اصلی
۹۱	۵-۳-۲- سوالات فرعی پژوهش
۹۱	۵-۳-۱- سوال فرعی اول
۹۱	۵-۳-۲- سوال فرعی دوم
۹۱	۵-۳-۳- سوال فرعی سوم
۹۲	۵-۳-۴- سوال فرعی چهارم
۹۲	۵-۳-۵- سوال فرعی پنجم
۹۲	۵-۳-۶- سوال فرعی ششم
۹۲	۵-۳-۷- سوال فرعی هفتم
۹۳	۵-۳-۳- یافته های جانبی
۹۳	۵-۳-۱- سوال جانبی اول
۹۳	۵-۳-۲- سوال جانبی دوم
۹۴	۵-۳-۳-۱- نتایج آزمون ۱ میان دو نمونه مستقل (جنسیت وضعیت تاهل)
۹۴	۵-۳-۳-۲- نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه
۹۵	۵-۴- محدودیت های پژوهش
۹۵	۵-۵- پیشنهادات
۹۵	۵-۱-۵- پیشنهادات کاربردی
۹۷	۵-۲-۵- پیشنهادات برای تحقیقات آینده
۹۸	پیوست ها
۱۰۳	منابع و مأخذ

فهرست شکل ها

صفحه

عنوان

- شکل ۱-۲ الگوی ایمنی و بهداشت کار در سازمان ۲۴
- شکل ۲-۲ ارتباط ایمنی و بهداشت کار با سایر وظایف مدیران منابع انسانی ۲۵
- شکل ۱-۳ نمودار سازمانی شرکت پالایش نفت اصفهان ۵۰
- شکل ۱-۴ نمودار دایره ای متغیر میزان تحصیلات در نمونه ۶۰
- شکل ۲-۴ نمودار دایره ای متغیر میزان سابقه کار در نمونه ۶۲
- شکل ۳-۴ نمودار دایره ای متغیر میزان سن در نمونه ۶۳
- شکل ۴-۴ نمودار دایره ای متغیر وضعیت استخدام در نمونه ۶۴
- شکل ۵-۴ نمودار دایره ای متغیر وضعیت تاهل در نمونه ۶۵

فهرست جدول ها

صفحه	عنوان
۱۸	جدول ۱-۲ تاریخچه حفاظت صنعتی و ایمنی شغلی
۵۱	جدول ۱-۳ تعداد نیروی کار بر حسب نوع قرارداد
۵۲	جدول ۲-۳ تعداد نمونه انتخابی از هر طبقه
۵۳	جدول ۳-۳ امتیاز دهی به سوالات در طیف لیکرت
۵۴	جدول ۴-۳ امتیاز دهی به سوالات معکوس در طیف لیکرت
۵۹	جدول ۱-۴ توزیع فراوانی متغیر جنسیت در نمونه
۵۹	جدول ۲-۴ توزیع فراوانی متغیر میزان تحصیلات در نمونه
۶۱	جدول ۳-۴ توزیع فراوانی متغیر میزان سابقه کار در نمونه
۶۲	جدول ۴-۴ توزیع فراوانی متغیر در رده های سنی در نمونه
۶۳	جدول ۵-۴ توزیع فراوانی متغیر وضعیت استخدام
۶۴	جدول ۶-۴ توزیع فراوانی متغیر وضعیت تاهل
۶۵	جدول ۷-۴ آزمون کولموگروف - اسمیروف
۶۶	جدول ۸-۴ نتایج آزمون اختلاف نگرش کارکنان نسبت به ایمنی بین کارکنان رسمی و قراردادی
۶۸	جدول ۹-۴ نتایج آزمون اختلاف میانگین رضایت شغلی بین کارکنان رسمی و قراردادی
۶۹	جدول ۱۰-۴ نتایج آزمون اختلاف میانگین تعهد سازمانی بین کارکنان رسمی و قراردادی
۷۰	جدول ۱۱-۴ نتایج آزمون اختلاف میانگین پیشگیری از وقوع حوادث بین کارکنان رسمی و قراردادی
۷۲	جدول ۱۲-۴ نتایج آزمون اختلاف میانگین اجرای قوانین و مقررات بین کارکنان رسمی و قراردادی
۷۳	جدول ۱۳-۴ نتایج آزمون اختلاف میانگین کیفیت برنامه آموزشی بین کارکنان رسمی و قراردادی
۷۵	جدول ۱۴-۴ نتایج آزمون اختلاف میانگین کمیت برنامه آموزشی بین کارکنان رسمی و قراردادی
۷۶	جدول ۱۵-۴ نتایج آزمون اختلاف کانون کنترل بین کارکنان رسمی و قراردادی
۷۸	جدول ۱۶-۴ نتایج آزمون میانگین متغیرها
۸۰	جدول ۱۷-۴ تجزیه و تحلیل میانگین بر اساس وضعیت تاهل
۸۱	جدول ۱۸-۴ نتایج آزمون میانگین متغیرهای پژوهش بر اساس رده های سنی کارکنان
۸۲	جدول ۱۹-۴ نتایج آزمون توکی رضایت شغلی بر اساس رده های سنی کارکنان
۸۳	جدول ۲۰-۴ نتایج آزمون توکی کمیت برنامه های آموزشی بر اساس رده های سنی کارکنان
۸۴	جدول ۲۱-۴ نتایج آزمون مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش بر اساس میزان سابقه کار

جدول ۴-۲۲ نتایج آزمون توکی رضایت شغلی بر اساس میزان سابقه کار کارکنان ۸۵

جدول ۴-۲۳ نتایج آزمون میانگین متغیرهای پژوهش بر اساس سطح تحصیلات کارکنان ۸۶

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه

نیروی انسانی منبع اصلی سازمان هاست، به دلیل اینکه اصلی ترین فاکتور رقابتی سازمان در عرصه رقابت در گروهی نیروی انسانی با تجربه و با کیفیت می باشد، سازمان ها برای جذب چنین نیروهایی ناچار به ایجاد محیطی ایمن، سالم و بهداشتی برای کار می باشند. سازمان ها برای ایجاد چنین محیطی می بایست علاوه بر فراهم نمودن امکانات اولیه حفاظتی برای کاری ایمن و سالم، سعی بر شناسایی علل و عوامل ایجاد حوادث و رویداد های محیط کار نمایند. بر اساس مطالعات انجام گرفته، مهم ترین علل منشاء ایجاد حوادث: علل جسمانی، روانی - اجتماعی، مالی و اقتصادی، محیطی، آموزشی و فرهنگی - اجتماعی می باشد.

اخیرا سازمان ها علاوه بر ایجاد محیطی ایمن و بهداشتی به منظور جذب بهترین، کارا ترین و موثرترین کارکنان، جهت بهبود بهره وری، افزایش بازده کاری، بهره گیری از حداکثر توان و کارایی کارکنان و به طور کلی ادامه حضور در بازار رقابت جهانی، تغییرات اساسی در ساختار سازمانی خود صورت داده اند. در ساختار جدید کارکنان رسمی به همراه کارکنان قراردادی به کار مشغول هستند، عدم توجه یکسان به کارکنان از سوی سازمان ممکن است باعث نارضایتی و نگرش منفی نسبت به سازمان گردیده و در پی آن باعث ایجاد حوادثی در محیط کار گردد. بر این اساس در چنین شرایطی وجود یک فرهنگ مثبت ایمنی ضروری به نظر می رسد. همچنین

با وجود موقتی بودن ماهیت انجام کار در بعضی از مشاغل نظیر تعمیرات دوره ای، کارگران فصلی و... مسائلی نظیر فرهنگ ایمنی شرکت، نگرش ها و اعتقاد کارکنان راجع به ایمنی شرکت و رفتار مطمئن کارکنان نیز مطرح می گردد.

در این فصل جهت اشراف به موضوع تحقیق، ابتدا به تعریف، شرح و بیان مسئله مورد نظر پرداخته می شود. در ادامه به بررسی دلایل پژوهش در چنین موضوعی و کاربرد نتایج آن پرداخته می شود. در گام بعد به منظور شکل دادن به مسیر تحقیق، اهداف تحقیق و فرضیه های تحقیق مشخص می شوند.

۲-۱- بیان مسئله پژوهش

ایمنی و بهداشت کار یکی از ابعاد مهم مدیریت منابع انسانی است. نیروی انسانی رکن اصلی سازمان هاست و دارای خواسته ها، تمایلات، اندیشه ها، عادات و رسوم، آموزش های شخصی و حرفه ای تجربه و توانایی های بالقوه ناشی از وراثت و محیط در طول زندگی می باشد. بر این اساس پژوهش در زمینه ایمنی و بهداشت کار و پیشگیری از وقوع حوادث و سوانح در شغل؛ علاوه بر فراهم نمودن امکانات حفاظتی در شغل، مستلزم شناسایی علل و عوامل منشاء ایجاد حوادث و سعی بر رفع آن علل می باشد. بر اساس مطالعات و شواهد موجود مهم ترین علل ایجاد حوادث و رویدادها در شرکت ها و کارخانجات صنعتی به شرح ذیل ذکر شده است.

عمدتاً در بعضی موارد، علل جسمانی و شرایط نامساعد فیزیولوژی و وضعیت بدنی افراد می تواند در بروز حوادث ناشی از کار موثر باشد؛ از جمله این موارد ضعف بینایی و شنوایی و دیگر نارسایی های جسمانی از قبیل گیجی، حواس پرتی، کندی واکنش های عصبی و مغزی، تنگی نفس، صرع و... می توان اشاره نمود. (کاظمی ۱۳۸۵).

همچنین بسیاری از حوادث ناشی از کار بر اثر وجود زمینه های نامساعد روانی در کارکنان به وجود می آیند. به کمک روانشناسان می توان مشخص کرد که تاثیر عوامل روانی از قبیل ساختار شخصیت افراد، وجود روابط نامتعادل با همکاران، نحوه نگرش و ادراک کارکنان، بی ثباتی در اخلاق و شخصیت افراد، عدم تطابق ویژگی های شخصیت افراد در شرایط احراز شغل، محروم شدن از پاداش، و... می توانند زمینه را برای بروز حوادث در محیط کار فراهم آورند (قماشچی ۱۳۸۰).

علل اقتصادی یکی دیگر از عوامل اصلی ایجاد حوادث در محیط کار نام برده شده است. از یک سو مدیران و کار فرمایان به دلیل محدودیت اقتصادی از سرمایه گذاری در زمینه ایمنی و بهداشت کار طفره می روند

،از سوی دیگر کارکنان نیز در مواردی که پرداخت مزد به آنها بر مبنای عملکرد تولید صورت می پذیرد، در این صورت کارگران برای کار با سرعت بیشتر از به کار گیری وسایل ایمنی و حفاظتی امتناع می ورزند .

به اعتقاد رشیدی وهمکاران (۱۳۷۵) یکی دیگر از علل حوادث ناشی از کار، علل محیطی می باشد که شامل

موارد زیر می باشد.

۱.زمینه شیمیایی

۲.زمینه بیولوژیکی

۳.زمینه ارگونومیکی

۴. زمینه فیزیکی

علل فرهنگی- اجتماعی به عنوان اصلی ترین عامل پیشگیری کننده از حوادث می باشد. زیرا اگر کارکنان در یک سازمان اهمیت و اثر بخشی مسائل ایمنی را پذیرا نباشند، ایجاد هر گونه ساختاری در سازمان به منظور پیشگیری از وقوع حوادث در محیط کار موثر نمی باشد.

سازمان ها جهت کاهش دادن سوانح و حوادث ، بیماری های ناشی از کار، بهبود بهره وری ،افزایش بازده کاری، بهره گیری از حداکثر توان و کارایی نیروی انسانی و به طور کلی ادامه حضور در بازار رقابت جهانی علاوه بر رعایت مسائل ایمنی و بهداشت صنعتی محیط کار مستلزم تغییرات اساسی در ساختار سازمانی خود می باشد.به طوری که در ساختار جدید کارکنان رسمی و قرار دادی در محیط کار در کنار یکدیگر به فعالیت ادامه می دهند. فرهنگ های متفاوت میان این دو دسته از کارکنان ممکن است حوادثی را در محیط کار به وجود آورد. بر این اساس نیز وجود یک فرهنگ ایمنی مشترک در میان کارکنان الزامی می باشد. از جمله شرایط برقراری این فرهنگ در سازمان ها این است که علاوه بر حاکم بودن اعتماد دو جانبه میان فرد و سازمان ،باید برای امنیت و ایجاد محیط کار ایمن و سالم ،همچنین تاثیر اقدامات احتیاطی که برای ایمنی محیط کار صورت می پذیرد، اهمیت قائل باشند.بر این اساس می توان گفت؛ عملکرد کاری مطمئن بر مبنای همین فرهنگ به اثبات می رسد.به هر حال با گسترش نیروی کار موقت ،به دلیل موقتی بودن ماهیت انجام کار در بعضی مشاغل و دوره تصدی گری کوتاه شرکت ،امکان برقراری ارتباط بر مبنای اطمینان و اعتماد دو جانبه موجود نمی باشد؛ در نتیجه مسائلی نظیر فرهنگ ایمنی شرکت و رفتار مطمئن کارگران مطرح می گردد (کلارک^۱، ۲۰۰۳).

احتمال بالای وقوع حوادث می تواند با عدم رضایت شغلی رابطه داشته باشد (لی^۱، ۱۹۹۸). فرهنگ ایمنی با رضایت شغلی، مشغله کاری و تعهد سازمانی می توانند با یکدیگر در ارتباط باشند. در نتیجه تاثیر زیانبار بر روی رضایت شغلی، مشغله کاری و تعهدات سازمانی می تواند اثر منفی بر نگرش کارکنان نسبت به ایمنی گذارد (مارو^۲، کرام^۳، ۱۹۹۸). همچنین سازمان ها می توانند از طریق مجموعه قوانین و مقررات ایمنی و بهداشتی از وقوع حوادث و سوانح در محیط کار پیشگیری به عمل آورده و سابقه مثبت ایمنی سازمان را از طریق توسعه فرهنگ ایمنی مناسب حفظ نمایند (کلارک^۴، ۲۰۰۰). برنامه آموزش مسائل ایمنی و پیشگیری از وقوع حوادث می تواند با یکدیگر مرتبط باشند (باگر^۵ و رابرتز^۵، ۱۹۹۹). همچنین پیش بینی می گردد کانون کنترل افراد اعم از درونی و بیرونی می تواند با احتمال بالای وقوع حوادث ارتباط مستقیم داشته باشد.

در این پایان نامه سعی بر آن است که به تحلیل نگرش کارکنان با قرار داد دائم (رسمی) و غیر دائم (قراردادی) در پالایشگاه اصفهان بر اساس رضایت شغلی، تعهد سازمانی، پیشگیری از وقوع حوادث در شغل، قوانین و مقررات ایمنی، کیفیت و کمیت برنامه های آموزش برنامه ایمنی و کانون کنترل کارکنان پرداخته می شود.

۱-۳- اهمیت و ارزش تحقیق

در ارتباط با اهمیت سلامت فرد هم از لحاظ جسمانی و هم از لحاظ روانی می توان بیان کرد که اگر در سازمانی سلامت فرد از لحاظ جسمانی و روانی برای احراز شغل از حساسیت بالایی برخوردار بوده ولی سازمان بی توجه به هریک از آن دو مورد، فردی را برای آن شغل گزینش و انتخاب نماید بر این اساس امکان دارد که به جهت وضعیت نامناسب و نامساعد جسمانی یا روانی، حوادثی را در محیط کار به وجود آورد که بر اثر آن ممکن است سلامتی یا حیات خود و حتی دیگر همکاران خود را به خطر اندازد (قماشچی، ۱۳۸۰).

سازمان هایی که سوانح و حوادث جزئی از محیط کاریشان به حساب می آید و هر لحظه امکان دارد حادثه ای در محیط کار رخ داده و بر اثر آن فرد یا افرادی دچار سانحه گردیده و آسیب ببینند؛ مستلزم سرمایه گذاری در زمینه مسائل ایمنی و پیشگیری از وقوع حوادث هستند. همچنین می بایست سایر کارکنان سازمان را به رعایت اصول و

^۱ - Lee

^۲ - Morrow

^۳ - Crum

^۴ - Bauger

^۵ - Robertz

استاندارد های ایمنی ملزم نمایند. آن گاه در این صورت سازمان می تواند از حوادث ناشی از کار و هزینه های غیر قابل جبران جانی و مالی حاصل از آن بکاهد (زاهدی، ۱۳۸۳).

اهمیت توجه به شرایط محیط کار از لحاظ جنبه های شیمیایی و بیولوژیکی باعث می گردد که دچار حساسیت ها و بیماری های ناشی از آن نگردند و به طبع آن دچار ایجاد حادثه حاصل از بیماری نمی شوند (زاهدی ۱۳۸۳). همچنین توجه به جنبه دیگر محیط کار یعنی ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی جهت افزایش کارایی، بازدهی و توانمندی کارکنان کاهش بیماری های روانی، فشارهای عصبی و خستگی های عضلانی و در نتیجه کاهش حوادث می گردد (چوبینه، ۱۳۸۲). در نهایت توجه به شرایط فنی و فیزیکی محیط کار، به عنوان عاملی بسیار موثر در ایجاد روحیه کارکنان سازمان می باشد. زیرا علاوه بر اینکه بازده کار را افزایش می دهد، همچنین تاثیر ناخود آگاه آن باعث احساس دل بستگی کارکنان به محیط کار می گردد و در نتیجه استعفاء، غیبت کاری، تاخیر و تقاضای نقل انتقال به حداقل کاهش می یابد (کاظمی، ۱۳۸۵).

در ارتباط با اهمیت علل فرهنگی - اجتماعی می توان بیان کرد که این دسته از علل از با اهمیت ترین علل ایجاد حوادث ناشی از کار می باشد. زیرا به جهت ارتباط مستقیم با مسائل ایمنی و بهداشت کار، اگر چه سازمان ساختاری کامل و صحیح (یعنی تمامی علل و حوادث ناشی از کار نظیر علل جسمانی، روانی، مالی و اقتصادی، آموزشی و علل محیطی را به کنترل در آورد) برای مسائل ایمنی و بهداشت کار خود سازماندهی نماید، اما به دلیل ضعف فرهنگ بومی و شکاف حاصل میان فرهنگ های وارداتی و فرهنگ بومی صنایع کشور حداقل تاثیر را بر کاهش حوادث ناشی از کار و خسارات حاصل از آن می گذارد. بدین منظور لازم است به جهت تقویت فرهنگ ایمنی در صنایع کشور اقدامات اساسی صورت گیرد. این موضوع به طور کامل در فصل دوم تشریح می گردد.

خسارات جانی و مالی که از نارسایی ایمنی و بهداشت کار حاصل می شود، به تنهایی دلیل بسنده ای برای توجیح برنامه بهسازی و سالم سازی محیط کار می باشد. بنابراین هدف از بهبود و سالم سازی وضع ایمنی و بهداشت کار، در درجه نخست جهت حمایت و حفظ کارکنان و در پی آن کاهش هزینه ها است. البته اقدامات ایمنی و بهداشتی و اجرای برنامه ها و طرح های مربوط به بهبود وضع ایمنی و بهداشت کار، زمانی به نحو مطلوب و اثر بخش انجام پذیر است که رویدادها، تکنیک ها، وسایل و تجهیزات پیشگیری و حفاظتی و در نهایت شیوه مدیریت ایمنی در تار و پود بافت فرهنگ بومی محیط کار، ادراک و استنباط کارکنان جا گرفته و سود مندی آن را پذیرا باشند.

همان طور که بیان شد، به منظور حفاظت در برابر حوادث و اجرای برنامه های مربوط به بهبود وضع ایمنی، سازمان ها را به اتخاذ و تقویت فرهنگ ایمنی در سازمان تشویق می کند. همچنین به منظور افزایش کارایی نیروی کار و نیز به منظور حضور قوی تر در بازار رقابت جهانی، بهتر است تعداد کارکنان دائمی را کاهش داده و در