

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## دانشگاه شهید چمران اهواز

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه روانشناسی

پایان نامه جهت اخذ درجه دکتری تخصصی روانشناسی

عنوان:

بررسی متغیرهای شخصیتی، شناختی و سازمانی به عنوان پیش بین های  
رفتارهای نایمن کارکنان صف یک شرکت صنعتی

پژوهشگر:

طیبه رحیمی پردنجانی

اساتید راهنما:

دکتر عبدالکاسم نیسی

دکتر سید اسماعیل هاشمی شیخ شبانی

اساتید مشاور:

دکتر نسرین ارشدی

دکتر کیومرث بشلیده

آبان ماه ۱۳۹۲

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و نوآوری‌های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه شهید چمران اهواز و مجتمع پتروشیمی خراسان است.

این پژوهش با حمایت مالی شرکت پتروشیمی  
خراسان انجام شده است.

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

---

I	فهرست مطالب
VII	فهرست جداول
IX	فهرست نمودارها
X	فهرست اشکال
XI	چکیده

### فصل اول: موضوع پژوهش

۱	مقدمه
۳	بیان مسئله
۹	اهمیت و ضرورت پژوهش
۱۱	اهداف پژوهش
۱۲	فرضیه های پژوهش
۱۳	تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

### فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲۲	تعریف واژه ها و اصطلاحات
۲۵	تاریخچه ایمنی
۲۷	نرخ رفتارهای نایمن و حوادث در بین شاغلین
۲۹	علت آسیب ها و حوادث شغلی
۳۳	تکنیک ایمنی مبتنی بر رفتار
۳۵	رفتارهای کاری ایمن/ نایمن
۳۷	چرا مردم به طور نایمن رفتار می کنند؟
۳۸	روش های ارزیابی عملکرد و رفتار ایمن
۳۸	۱- تکنیک نمونه برداری رفتاری
۳۹	۲- روش واقعه بحرانی
۴۰	تعیین کننده های رفتارهای نایمن در پژوهش های مختلف
۴۴	متغیرهای شخصیتی
۴۴	الف) متغیرهای شخصیتی - مبانی نظری

تعریف شخصیت .....	۴۴
رویکردهای مختلف شخصیتی .....	۴۵
رویکرد روانکاوی .....	۴۵
رویکردهای روانکاوی نوین .....	۴۵
رویکرد انسان گرایی .....	۴۶
رویکرد شناختی .....	۴۶
رویکرد رفتاری .....	۴۷
رویکرد یادگیری اجتماعی .....	۴۷
رویکرد صفات .....	۴۷
مدل پنج عاملی شخصیت .....	۴۸
ابعاد و مولفه های آزمون شخصیت پنج عاملی کاستا و مک کری .....	۴۸
۱- روان رنجورخویی .....	۴۸
۲- برونگرایی .....	۵۰
۳- باز بودن به تجارب .....	۵۲
۴- توافق جویی .....	۵۴
۵- وجدانی بودن .....	۵۶
ب) متغیرهای شخصیتی - پیامدهای ایمنی .....	۵۸
۱- روان رنجورخویی - رفتارهای ایمن / نایمن .....	۶۰
۲- برونگرایی - رفتارهای ایمن / نایمن .....	۶۳
۳- توافق جویی - رفتارهای ایمن / نایمن .....	۶۵
۴- وجدانی بودن - رفتارهای ایمن / نایمن .....	۶۶
متغیرهای شناختی .....	۷۳
الف) خودکارآمدی - مبانی نظری .....	۷۳
نظریه شناخت اجتماعی .....	۷۳
خودکارآمدی .....	۷۴
ب) خودکارآمدی - پیامدهای ایمنی .....	۷۶
نظریه شناخت اجتماعی - رفتارهای ایمن / نایمن .....	۷۶
خودکارآمدی - رفتارهای ایمن / نایمن .....	۸۰
پیشایندهای کارآمدی ایمنی .....	۸۱
ج) خودتنظیمی - مبانی نظری .....	۸۵
د) خودتنظیمی - پیامدهای ایمنی .....	۹۰

۹۳	پیشایندهای تمرکز تنظیمی
۹۶	پیامدهای تمرکز تنظیمی
۱۰۱	متغیرهای سازمانی
۱۰۱	الف) جوّ ایمنی - مبانی نظری
۱۰۴	سازه جوّ ایمنی
۱۰۶	فرهنگ ایمنی
۱۰۸	تفاوت جوّ ایمنی و فرهنگ ایمنی
۱۰۸	ب) جوّ ایمنی - پیامدهای ایمنی
۱۱۲	ابعاد جوّ ایمنی
۱۱۲	تعهد مدیریت به ایمنی
۱۱۶	آموزش ایمنی
۱۲۲	مشارکت دادن کارکنان در ایمنی
۱۲۴	ارتباط و بازخورد ایمنی
۱۲۷	قوانین و دستورالعمل های ایمنی
۱۳۰	سیاست های ارتقاء ایمنی
۱۳۲	پ) انگیزش ایمنی - مبانی نظری
۱۳۲	انگیزه چیست؟
۱۳۲	نظریه های انگیزش شغلی
۱۳۳	سلسله مراتب نیازی
۱۳۳	نظریه X نظریه Y
۱۳۴	نظریه دو عاملی
۱۳۵	نظریه تقویت
۱۳۶	نظریه برابری
۱۳۶	نظریه انتظار
۱۳۷	نظریه هدف گذاری
۱۳۷	ت) انگیزش ایمنی - پیامدهای ایمنی
۱۴۰	نظریه خودمختاری
۱۴۱	انگیزش ایمنی کنترل شده
۱۴۲	انگیزش ایمنی خود مختار
۱۴۷	ث) شایستگی ایمنی - مبانی نظری
۱۴۸	تعریف شایستگی

۱۴۹	رویکردهای مطرح شده در مورد شایستگی
۱۴۹	رویکرد رفتاری
۱۵۰	رویکرد استاندارد ها
۱۵۰	رویکرد اقتضایی
۱۵۱	ابعاد شایستگی
۱۵۱	ج) شایستگی ایمنی - پیامدهای ایمنی
۱۵۳	ابعاد شایستگی ایمنی
۱۵۸	چ) فشارزاهای شغلی - مبانی نظری
۱۵۹	عوامل موثر بر استرس شغلی
۱۶۱	ح) فشارزاهای شغلی - پیامدهای ایمنی
۱۶۹	خلاصه فصل دوم

#### فصل سوم: روش پژوهش

۱۷۱	طرح پژوهش
۱۷۱	جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری
۱۷۱	الف- جامعه آماری
۱۷۳	ب- نمونه و روش نمونه گیری
۱۷۵	یافته های توصیفی مربوط به برخی ویژگی های جمعیت شناختی اعضای نمونه
۱۸۲	ابزارهای پژوهش
۱۸۳	مقیاس رفتارهای ایمن
۱۸۴	پایایی و روایی مقیاس رفتارهای ایمن در پژوهش حاضر
۱۸۶	مقیاس جو ایمنی
۱۹۰	پایایی و روایی مقیاس جو ایمنی در پژوهش حاضر
۱۹۲	مقیاس انگیزش ایمنی
۱۹۴	پایایی و روایی مقیاس انگیزش ایمنی در پژوهش حاضر
۱۹۵	مقیاس شایستگی ایمنی
۱۹۷	پایایی و روایی مقیاس شایستگی ایمنی در پژوهش حاضر
۱۹۹	پرسشنامه فشارکاری ادراک شده
۲۰۱	پایایی و روایی پرسشنامه فشار کاری ادراک شده در پژوهش حاضر
۲۰۲	مقیاس کارآمدی ایمنی
۲۰۳	پایایی و روایی مقیاس کارآمدی ایمنی در پژوهش حاضر



۲۰۵	.....	مقیاس تمرکز تنظیمی برای کار
۲۰۶	.....	پایایی و روایی مقیاس تمرکز تنظیمی برای کار در پژوهش حاضر
۲۰۸	.....	پرسشنامه پنج عاملی شخصیت
۲۱۱	.....	روش اجرا
۲۱۲	.....	روش های آماری مورد نیاز برای تحلیل داده ها

#### فصل چهارم: یافته‌های پژوهش

۲۱۳	.....	الف- یافته های توصیفی
۲۱۶	.....	ب- یافته های مربوط به مفروضه های تحلیل ممیز
۲۱۶	.....	حجم نمونه
۲۱۶	.....	بهنجار بودن
۲۱۸	.....	داده های پرت
۲۲۰	.....	همخطی چندگانه
۲۲۲	.....	ج- یافته‌های مربوط به آزمون فرضیه‌های پژوهش
۲۳۸	.....	بررسی متغیرهای شخصیتی در تمایز گروهی
۲۴۶	.....	بررسی متغیرهای شناختی در تمایز گروهی
۲۵۴	.....	بررسی متغیرهای سازمانی در تمایز گروهی

#### فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۲۶۳	.....	مقدمه
۲۶۳	.....	بحث و نتیجه گیری پیرامون فرضیه ها
۲۸۸	.....	محدودیت های پژوهش
۲۸۹	.....	پیشنهادهای پژوهشی
۲۹۱	.....	پیشنهادهای کاربردی
۲۹۳	.....	خلاصه پژوهش

#### فهرست منابع و مآخذ

۲۹۵	.....	منابع فارسی
۲۹۹	.....	منابع لاتین

#### پیوست ها

۳۱۰	.....	ضمیمه الف. مقیاس رفتارهای ایمنی
۳۱۱	.....	ضمیمه ب. پرسشنامه شخصیتی پنج عامل بزرگ

۳۱۲	ضمیمه پ. پرسشنامه خودکارآمدی ایمنی
۳۱۳	ضمیمه ت. مقیاس تمرکز تنظیمی در کار
۳۱۴	ضمیمه ث. مقیاس جوّ ایمنی
۳۱۵	ضمیمه ج. مقیاس انگیزش ایمنی
۳۱۶	ضمیمه چ. مقیاس شایستگی ایمنی
۳۱۷	ضمیمه ح. پرسشنامه فشار کاری ادراک شده

جدول ۱-۲. علل مرگ و میر ناشی از حوادث شغلی در ایران .....	۲۸
جدول ۲-۲. بیشترین و کمترین استان ها از لحاظ مرگ و میر ناشی از حوادث شغلی .....	۲۸
جدول ۱-۳. فراوانی و درصد اعضاء جامعه مورد مطالعه به تفکیک وضعیت استخدام و نوع کار .....	۱۷۲
جدول ۲-۳. فراوانی و درصد اعضاء جامعه مورد مطالعه به تفکیک وضعیت استخدام و محل کاری .....	۱۷۲
جدول ۳-۳. فراوانی و درصد اعضاء نمونه در مرحله اعتباریابی به تفکیک واحد کاری و وضعیت استخدام .....	۱۷۴
جدول ۴-۳. فراوانی و درصد اعضاء نمونه در مرحله فرضیه آزمایی به تفکیک واحد کاری و وضعیت استخدام .....	۱۷۴
جدول ۵-۳. ضرایب پایایی مقیاس رفتارهای ایمن و خرده مقیاس های آن در پژوهش حاضر .....	۱۸۵
جدول ۶-۳. شاخص های برازندگی الگوی تحلیل عاملی مقیاس رفتارهای ایمن در پژوهش حاضر .....	۱۸۶
جدول ۷-۳ نتایج ضریب آلفای کرونباخ برای خرده عامل های جو ایمنی در پژوهش وینودکومار و باهاسی (۲۰۰۹) و وینودکومار و باهاسی (۲۰۱۱) .....	۱۸۸
جدول ۸-۳. نتایج تحلیل عاملی تائیدی در پژوهش وینودکومار و باهاسی (۲۰۱۱) .....	۱۹۰
جدول ۹-۳. ضرایب پایایی مقیاس جو ایمنی و خرده مقیاس های آن در پژوهش حاضر .....	۱۹۰
جدول ۱۰-۳. بار عاملی، معنی داری و ضریب همبستگی بین هر عامل و متغیر مکنون جو ایمنی در پژوهش حاضر .....	۱۹۲
جدول ۱۱-۳. شاخص های برازندگی الگوی تحلیل عاملی مقیاس جو ایمنی در پژوهش حاضر .....	۱۹۲
جدول ۱۲-۳. شاخص های برازندگی الگوی تحلیل عاملی مقیاس انگیزش ایمنی در پژوهش حاضر .....	۱۹۵
جدول ۱۳-۳. ضرایب پایایی مقیاس شایستگی ایمنی کارکنان و خرده مقیاس های آن در پژوهش حاضر .....	۱۹۷
جدول ۱۴-۳. شاخص های برازندگی الگوی تحلیل عاملی مقیاس شایستگی ایمنی در پژوهش حاضر .....	۱۹۹
جدول ۱۵-۳. شاخص های برازندگی الگوی تحلیل عاملی پرسشنامه فشارکاری ادراک شده در پژوهش حاضر .....	۲۰۲
جدول ۱۶-۳. شاخص های برازندگی الگوی تحلیل عاملی مقیاس کارآمدی ایمنی در پژوهش حاضر .....	۲۰۴
جدول ۱۷-۳. ضرایب پایایی خرده مقیاس های تمرکز تنظیمی در کار در پژوهش های مختلف .....	۲۰۵
جدول ۱۸-۳. ضرایب پایایی خرده مقیاس های تمرکز تنظیمی در کار در پژوهش حاضر .....	۲۰۷
جدول ۱۹-۳. شاخص های برازندگی الگوی تحلیل عاملی مقیاس تمرکز تنظیمی برای کار در پژوهش حاضر .....	۲۰۸
جدول ۲۰-۳: ضرایب پایایی مقیاس NEO-FFI در پژوهش های مختلف .....	۲۰۹
جدول ۲۱-۳. روایی مقیاس NEO-FFI در پژوهش های مختلف .....	۲۱۰
جدول ۲۲-۳. ضرایب پایایی مقیاس NEO-FFI در پژوهش حاضر .....	۲۱۱
جدول ۱-۴. میانگین و انحراف معیار دو گروه کارکنان ایمن و نایمن در متغیرهای پیش بین .....	۲۱۳
جدول ۲-۴. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش حاضر .....	۲۱۵
جدول ۳-۴. نتایج آزمون بهنجار بودن متغیرهای پژوهش .....	۲۱۷
جدول ۴-۴. نتایج بررسی هم خطی چندگانه متغیرهای پژوهش در رابطه با متغیر ملاک .....	۲۲۱

- جدول ۵-۴. آزمون های برابری میانگین های دو گروه کارکنان ایمن و نایمن..... ۲۲۲
- جدول ۶-۴. خلاصه اطلاعات مربوط به تابع ممیز متغیرهای پیش بین به صورت تفکیکی..... ۲۲۴
- جدول ۷-۴. خلاصه یافته های تابع ممیز حاصل از همبستگی متعارف به روش تحلیل همزمان (۱۶متغیر پیش بین) و گام به گام (۵متغیر پیش بین)..... ۲۲۸
- جدول ۸-۴. خلاصه یافته های تحلیل ممیز گام به گام همراه با لامبدای ویلکز ۵ متغیر پیش بین..... ۲۳۲
- جدول ۹-۴. ضرایب استاندارد، غیر استاندارد، ساختاری و ضرایب طبقه بندی متغیرهای پیش بین تابع ممیز..... ۲۳۳
- جدول ۱۰-۴. پیش بینی احتمال عضویت گروهی و نمره های ممیز برای ۵ کارکن ایمن و کارکن نایمن (روش تحلیل ممیز همزمان با ۱۶ متغیر پیش بین)..... ۲۳۶
- جدول ۱۱-۴. پیش بینی احتمال عضویت گروهی و نمره های ممیز برای ۵ کارکن ایمن و ۵ کارکن نایمن (روش تحلیل ممیز گام به گام با ۵متغیر پیش بین)..... ۲۳۷
- جدول ۱۲-۴. خلاصه یافته های تابع ممیز حاصل از همبستگی متعارف به روش تحلیل همزمان و گام به گام..... ۲۳۸
- جدول ۱۳-۴. خلاصه تحلیل ممیز گام به گام همراه با لامبدای ویلکز با یک متغیر شخصیتی..... ۲۴۱
- جدول ۱۴-۴. جدول ضرایب استاندارد، غیراستاندارد، ضرایب ساختاری و ضرایب طبقه بندی تابع ممیز ویژگی های شخصیتی به روش همزمان و گام به گام..... ۲۴۲
- جدول ۱۵-۴. پیش بینی احتمال عضویت گروهی و نمره های ممیز برای ۵ کارکن ایمن و ۵ کارکن نایمن (روش تحلیل ممیز همزمان با ۴ متغیر شخصیتی)..... ۲۴۴
- جدول ۱۶-۴. پیش بینی احتمال عضویت گروهی برای ۵ کارکن ایمن و ۵ کارکن نایمن (روش تحلیل ممیز گام به گام با ۱ متغیر شخصیتی)..... ۲۴۵
- جدول ۱۷-۴. خلاصه یافته های تابع ممیز حاصل از همبستگی متعارف به روش تحلیل همزمان و گام به گام..... ۲۴۶
- جدول ۱۸-۴. خلاصه تحلیل ممیز گام به گام همراه با لامبدای ویلکز ۲ متغیر شخصیتی..... ۲۴۹
- جدول ۱۹-۴. جدول ضرایب استاندارد، غیراستاندارد، ضرایب ساختاری و ضرایب طبقه بندی تابع ممیز ویژگی های شناختی به روش همزمان و گام به گام..... ۲۵۰
- جدول ۲۰-۴. پیش بینی احتمال عضویت گروهی برای ۵ کارکن ایمن و ۵ کارکن نایمن (روش تحلیل ممیز همزمان با ۳ متغیر شناختی)..... ۲۵۲
- جدول ۲۱-۴. پیش بینی احتمال عضویت گروهی برای ۵ کارکن ایمن و ۵ کارکن نایمن (روش تحلیل ممیز گام به گام با ۲ متغیر شناختی)..... ۲۵۳
- جدول ۲۲-۴. خلاصه یافته های تابع ممیز حاصل از همبستگی متعارف به روش تحلیل همزمان و گام به گام..... ۲۵۴
- جدول ۲۳-۴. خلاصه تحلیل ممیز گام به گام همراه با لامبدای ویلکز ۲ متغیر شخصیتی..... ۲۵۷
- جدول ۲۴-۴. جدول ضرایب استاندارد، غیراستاندارد، ضرایب ساختاری و ضرایب طبقه بندی تابع ممیز متغیرهای سازمانی به روش همزمان و گام به گام..... ۲۵۸
- جدول ۲۵-۴. پیش بینی احتمال عضویت گروهی برای ۵ کارکن ایمن و ۵ کارکن نایمن (روش تحلیل ممیز همزمان با ۹ متغیر سازمانی)..... ۲۶۰

جدول ۲۶-۴. پیش‌بینی احتمال عضویت گروهی برای ۵ کارکن ایمن و ۵ کارکن نایمن (روش تحلیل ممیز گام به گام با ۲ متغیر سازمانی)..... ۲۶۱

### فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۳. فراوانی اعضای نمونه براساس جنسیت.....	۱۷۵
نمودار ۲-۳. درصد فراوانی اعضای نمونه براساس جنسیت.....	۱۷۶
نمودار ۳-۳. فراوانی اعضای نمونه براساس وضعیت تأهل.....	۱۷۶
نمودار ۴-۳. درصد فراوانی اعضای نمونه براساس وضعیت تأهل.....	۱۷۷
نمودار ۵-۳. فراوانی اعضای نمونه براساس سن.....	۱۷۷
نمودار ۶-۳. درصد فراوانی اعضای نمونه براساس سن.....	۱۷۸
نمودار ۷-۳. فراوانی اعضای نمونه براساس سطح تحصیلات.....	۱۷۸
نمودار ۸-۳. درصد فراوانی اعضای نمونه براساس سطح تحصیلات.....	۱۷۹
نمودار ۹-۳. فراوانی اعضای نمونه براساس نوع شغل.....	۱۷۹
نمودار ۱۰-۳. درصد فراوانی اعضای نمونه براساس نوع شغل.....	۱۸۰
نمودار ۱۱-۳. فراوانی اعضای نمونه براساس سمت سازمانی.....	۱۸۰
نمودار ۱۲-۳. درصد فراوانی اعضای نمونه براساس سمت سازمانی.....	۱۸۱
نمودار ۱۳-۳. فراوانی اعضای نمونه براساس محل کار و وضعیت استخدام.....	۱۸۱
نمودار ۱۴-۳. ساختار عاملی متغیرهای مکنون مقیاس رفتارهای ایمن، نشانگرها و ضرایب/ بارعاملی استاندارد آنها.....	۱۸۵
نمودار ۱۵-۳. ساختار عاملی مرتبه دوم متغیر مکنون جو ایمنی در پژوهش حاضر.....	۱۹۱
نمودار ۱۶-۳. ساختار عاملی متغیر مکنون انگیزش ایمنی، نشانگرها و ضرایب/ بارعاملی استاندارد آنها.....	۱۹۴
نمودار ۱۷-۳. ساختار عاملی متغیرهای مکنون شایستگی ایمنی کارکنان، نشانگرها و ضرایب/ بارعاملی استاندارد آنها.....	۱۹۸
نمودار ۱۸-۳. ساختار عاملی متغیر مکنون فشارکاری ادراک شده، نشانگرها و ضرایب/ بارعاملی استاندارد آن.....	۲۰۱
نمودار ۱۹-۳. ساختار عاملی متغیر مکنون کارآمدی ایمنی، نشانگرها و ضرایب/ بارعاملی استاندارد آن.....	۲۰۳
نمودار ۲۰-۳ ساختار عاملی متغیرهای مکنون تمرکز پیشگیری و تمرکز پیشبردی، نشانگرها و ضرایب/ بارعاملی استاندارد آنها.....	۲۰۷
نمودار ۱-۴. فاصله ماهالانوبیس نمره های شرکت کنندگان پژوهش جهت نمایش داده های پرت چند متغیری.....	۲۲۰

۳۲	شکل ۲-۱. عوامل کمک کننده به حوادث شغلی.....
۳۷	شکل ۲-۲. مثلث حوادث هنریچ.....
۴۰	شکل ۲-۳. مدل فنی اجتماعی برون و همکاران (۲۰۰۰).....
۴۱	شکل ۲-۴. الگوی پیشنهادی در پژوهش آلپور و همکاران (۲۰۰۲).....
۴۱	شکل ۲-۵. الگوی مفهومی در پژوهش فوگارتی (۲۰۰۴).....
۴۲	شکل ۲-۶. الگوی پیشنهادی در پژوهش سو (۲۰۰۵).....
۴۳	شکل ۲-۷. الگوی پیشنهادی در پژوهش وینودکومار و باهاسی (۲۰۱۰).....
۷۸	شکل ۲-۸. تلفیقی از رویکرد بندورا (۱۹۸۶) و رویکرد گلر (۲۰۰۱).....
۹۰	شکل ۲-۹. نظریه تمرکز تنظیمی: پیشبردی و پیشگیری.....
۹۳	شکل ۲-۱۰. الگویی از پیشایندها و پیامدهای ابعاد تمرکز تنظیمی.....
۱۰۱	شکل ۲-۱۱. الگویی از نقش میانجی گری راهبردهای تنظیمی.....
۱۴۱	شکل ۲-۱۲. چارچوب انگیزش ایمنی خود مختاری دسی و رایان (۱۹۸۵).....

نام خانوادگی: رحیمی پردنجانی	نام: طیبه	شماره دانشجویی: ۸۹۲۱۰۰۲
عنوان پایان نامه: بررسی متغیرهای شخصیتی، شناختی و سازمانی به عنوان پیش بین های رفتارهای نایمن کارکنان صف یک شرکت صنعتی.		
اساتید راهنما: دکتر عبدالکاظم نیسی، دکتر سید اسماعیل هاشمی شیخ شبانی		
اساتید مشاور: دکتر نسربین ارشدی، دکتر کیومرث بشلیده		
درجه تحصیلی: دکتری تخصصی	رشته: روانشناسی	گرایش: روانشناسی
محل تحصیل (دانشگاه): شهید چمران اهواز		
دانشکده: علوم تربیتی و روانشناسی	گروه: روانشناسی	
تاریخ فارغ التحصیلی: آبان ماه ۱۳۹۲	تعداد صفحه: ۳۲۰	
کلید واژه ها: رفتارهای ایمن/ نایمن، متغیرهای شخصیتی، متغیرهای شناختی، متغیرهای سازمانی		
<p><b>چکیده</b></p> <p>مطالعات نشان می دهد که حدود ۹۰ درصد حوادث ناشی از کار به علت رفتارهای نایمن و خطای انسانی روی می دهند. شناسایی عواملی که پیش بین کننده رفتارهای نایمن هستند در پیشگیری از این حوادث مفید می باشد. هدف پژوهش حاضر بررسی ویژگی های شخصیتی، شناختی و سازمانی به عنوان پیش بین های رفتارهای نایمن کارکنان صف یک شرکت صنعتی در شهر بجنورد می باشد. نمونه پژوهش در مرحله اصلی شامل ۳۰۰ کارکن و در مرحله اعتباریابی شامل ۱۰۰ کارکن بودند، که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. در ابتدا شرکت کنندگان با استفاده از مقیاس رفتارهای ایمن، به دو گروه (ایمن و نایمن) تقسیم شدند. سپس هر گروه، با استفاده از سایر پرسشنامه ها مورد سنجش قرار گرفتند. در این پژوهش برای تحلیل داده ها از روش تحلیل ممیز و در بخش اعتباریابی از تحلیل عاملی تأییدی و همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته های حاصل از کاربرد معادله ممیز، فرضیه پژوهش را تأیید کرد. به بیان دیگر، از روی ویژگی های شخصیتی، شناختی و سازمانی رفتارهای نایمن کارکنان می توانند پیش بینی شوند. نتایج پژوهش حاضر اهمیت شایستگی ایمنی، تمرکز پیشگیری، قوانین و رویه های ایمنی، کارآمدی ایمنی و وجدانی بودن را به عنوان پیش بین های رفتارهای کاری نایمن نشان می دهد. بنابراین توصیه می شود در دوره های آموزش ایمنی و به منظور انتخاب افراد برای محیط های پرخطر، بر این متغیرها تأکید شود.</p>		

# فصل اول

## موضوع پژوهش

### مقدمه

بررسی و تحلیل روند رو به رشد صنعت در جهان که آهنگ آن پس از انقلاب صنعتی در اروپا و گسترش سریع به کشورهای دیگر اوج گرفت، نشان از آثار شگرف و غیر قابل انکار آن در تمام شئون اقتصادی، بهداشتی، اجتماعی و حتی سیاسی در کلیه جوامع بشری دارد. امروزه دیگر نمی‌توان تصور کرد که زندگی اقتصادی و اجتماعی ملل مختلف بدون پذیرش تکنولوژی مناسب و داشتن صنعتی پویا امکان پذیر باشد و بایستی پذیرفت که حیات اجتماعی، اقتصادی و سیاسی ملت‌ها با رشد و پویایی صنعتی آنها ارتباط مستقیم دارد و الزاماً هر کشوری باید با صنعت و فرهنگ صنعتی آشنایی کافی داشته باشد تا بتواند همگام با سایر ملل جهان حرکت کرده و زندگی نماید و درست به همین دلیل است که یکی از شاخص‌های مهم رشد اقتصادی کشورها بر مبنای رشد صنعتی آنها اعلام می‌شود. اما بدیهی است که با وجود تمام مزایا و منافی که توسعه صنعت برای نسل بشر به دنبال داشته است، همواره سر منشاء خطرات و نارسایی‌هایی مختلفی نیز بوده است که آمار نگران کننده حوادث کوچک و بزرگی که هر لحظه در گوشه‌ای از این دنیای پهناور رخ می‌دهد، مؤید همین امر می‌باشد (رئوف و دهیلون<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴، ترجمه محمدمقام، ۱۳۸۵).

سالیان متمادی تلاش‌های زیادی جهت توسعه و ارائه یک نظریه پیشگیرانه از علل حوادث صورت پذیرفته است. نظریه‌های سنتی، بیشتر روی رویکردهای فنی، مکانیکی و قانونی تأکید داشتند. درحالی که این رویکردها باعث کاهش چشمگیری در آسیب‌ها و حوادث شغلی شده اند، اما پژوهش‌ها پیشنهاد می‌کنند که بین ۵۰ تا ۹۰ درصد چنین حوادث و آسیب‌هایی ناشی از خطای انسانی یا رفتارهای نالیمن است (فورد و تتریک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸؛ هافمن، جاکوبس و لندی<sup>۳</sup>،

---

<sup>۱</sup> . Raouf & Dhillon

<sup>۲</sup> . Ford & Tetric

<sup>۳</sup> . Hofmann, Jacobs & Landy



۱۹۹۵). هنریچ<sup>۴</sup> در تحلیل حوادث گزارش شده در اوایل دهه ۱۹۳۰، کشف کرد که حوادث محیط کار از رفتارهای نایمن ناشی می شوند (صالح<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰). نظریه دُمینو هنریچ<sup>۶</sup> (۱۹۳۱) بیان می کند که هر آسیب<sup>۷</sup> (پنجمین دُمینو) لزوماً نتیجه یک حادثه<sup>۸</sup> (چهارمین دُمینو) است و اینکه حادثه نیز از اعمال نایمن<sup>۹</sup> فرد و یا شرایط نایمن<sup>۱۰</sup> (سومین دُمینو) ناشی می شود که خود این سومین دُمینو به وسیله خطای فرد<sup>۱۱</sup> (دومین دُمینو) و محیط اجتماعی<sup>۱۲</sup> (اولین دُمینو) راه اندازی می شود. هنریچ پیشنهاد می کند که از بین بردن سومین دُمینو آسان تر و در اغلب موارد اثربخش ترین راه برای توقف زنجیره ای می شود که منجر به یک حادثه می گردد. گزارشات اکتشافی وی از مطالعه ۷۵۰۰۰ حادثه ثبت شده نشان داد که ۸۸٪ از همه حوادث صنعتی اصولاً به وسیله اعمال نایمن افراد، ۱۰٪ به وسیله شرایط نایمن و ۲٪ بخاطر عوامل غیرقابل پیش بینی<sup>۱۳</sup> رخ می دهد (سو<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۵).

این عقیده که اکثر حوادث به وسیله رفتارهای نایمن و یا خطاهای انسانی ایجاد می شود، مورد حمایت بسیاری از پژوهشگران قرار گرفت (سو، ۲۰۰۵، گلر<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۱؛ کوپر<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۹). کیم، مک لری و الکساندر<sup>۱۷</sup> (۲۰۰۱) اظهار می دارند که میان متخصصین ایمنی توافقی وجود دارد که بیش از ۹۰٪ تمام حوادثی که در کارگاه ها رخ می دهند به عوامل رفتاری مربوط هستند. متخصصین ایمنی بر این عقیده اند که با تمرکز و تلاش فزاینده بر رفتار انسانی می توان به طور قابل ملاحظه ای حوادث را کاهش داد (کیم و همکاران، ۲۰۰۱، به نقل از بشلیده، ۱۳۸۶).

به دنبال این تغییر جهت و تمرکز روی عامل انسانی، رویکرد روانشناختی در پژوهش های ایمنی شغلی به کار گرفته شد. رویکرد روان شناختی، باعث افزایش درک و فهم افراد از رفتار می شود تا پژوهشگران را به پیش بینی رفتارهای نایمن و کارکنان را به مدیریت این رفتارها رهنمود

---

4 . Heinrich

5 . Salleh

6 . Heinrich domino theory

7 . injury

8 . accident

9 . unsafe acts

10 . unsafe conditions

11 . fault of person

12 . social environment

13 . acts of God

14 . Seo

15 . Geller

16 . Cooper

17 . Kim, McInerney & Alexander

سازد (کلیسولد، باتیگ و سری<sup>۱۸</sup>، ۲۰۱۲). بنابراین و براساس رویکرد روانشناختی به ایمنی، پژوهش حاضر نیز در صدد بررسی آندسته از متغیرهای شخصیتی، شناختی و سازمانی است که رفتارهای نایمن کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد و باعث به وجود آمدن حوادث و آسیب های شغلی می شود. چرا که حوادث و آسیب های شغلی علاوه بر هزینه های اقتصادی مرتبط با زیان های تولید، هزینه های روان شناختی بسیار جدی بر کارکنان بطور خاص و کل جامعه بطور عام تحمیل می کنند. بنابراین، انجام پژوهش در این حوزه به نحو شایسته ای در ارتقاء بهزیستی و رفاه جامعه هم بطور مستقیم و هم غیرمستقیم مثرتر خواهد بود.

## بیان مسئله

ایمنی به عنوان یک احساس و خواست همگانی جهت حذف عوامل ایجادکننده آسیب ها و در نتیجه کاهش حوادث، همواره مورد توجه قرار گرفته است و به عنوان فعالیتی برای کنترل مطمئن آسیب های وارده به افراد و صدمات وارده به اموال به یک روش پیچیده تبدیل شده است. هرچند که این مفهوم به این دلیل که هنوز همانند سایر علوم در مرحله انتقال قرار دارد، پایه نظری قوی ندارد؛ ولی از آنجایی که به عنوان عاملی برای کاهش حوادث و کنترل یا حذف خطرات محیط کار تلقی می شود، پیشگیری از حوادث یک مرحله مهم در راستای بهبود ایمنی است (رئوف و دهیلون، ۱۹۹۴، ترجمه محمدفام، ۱۳۸۵).

بررسی اجمالی پیشینه ایمنی مؤید این نکته است که متخصصان در اتخاذ تدابیر پیشگیری از حوادث شغلی، رویکردهای متفاوتی را در نظر گرفته اند. در گذشته، برنامه های ایمنی معمولاً بر اساس فلسفه "بعد از واقعه"<sup>۱۹</sup> به بررسی و کنترل حوادث می پرداختند، بدین معنی که مهندس ایمنی بعد از وقوع یک حادثه وارد عمل شده و سعی می کرد با انجام تحقیقات لازم علل بروز حادثه را مشخص کرده و از نتایج حاصله به عنوان پایه ای برای پیشگیری از حوادث مشابه استفاده کند. این نوع فعالیت های ایمنی منفعل، دو عیب عمده داشت: اول اینکه بایستی حادثه ای رخ می داد تا اینکه مهندس ایمنی بتواند وارد عمل شود، که این امر باعث تحمیل هزینه های زیادی می شد و عیب دیگر آن، ناتوانی در شناسایی حوادث قابل قبول و قابل پیش بینی بود. با توسعه و گسترش سیستم های حساس و بسیار پیچیده، بویژه ساخت و انباشت کلاهک های اتمی، این ایده

<sup>18</sup> . Clissold, Buttigieg & Cieri

<sup>19</sup> . after the fact

قوت گرفت که برای بررسی وضعیت ایمنی سیستم، دیگر نمی توان به حوادث اجازه وقوع داد، لذا سعی گردید که روش‌هایی برای تجزیه و تحلیل ابداع شود که بتوانند پتانسیل وقوع حوادث را قبل از عملیات یک سیستم شناسایی کنند و نتیجه این تلاش‌ها باعث شد که امروز ایمنی سیستم براساس یک برنامه طرح ریزی شده، منظم، سازمان یافته و در قالب یک فرآیند "قبل از- واقعه"<sup>۲۰</sup> درآید (محمد فام، ۱۳۸۲). البته نوع برخورد متخصصین با این قضیه در طول دوره‌های مختلف، متفاوت بوده است. به عنوان مثال، پس از جنگ جهانی دوم و با رشد توسعه صنایع در جهان و رشد آمار حوادث، متخصصین بر آن شدند که با اصلاح روش‌های کاری و کنترل‌های مهندسی، رشد آمار حوادث را متوقف کنند. در سال‌های اخیر و با توجه به مطرح شدن این تئوری که بیشتر حوادث ناشی از خطاهای انسان است، صاحب‌نظران بر آن شدند، تا با یافتن تعیین کننده های فردی، اجتماعی، سازمانی و فرهنگی رفتارهای نایمن، در گام نخست این رفتارها را اصلاح کنند و در مرحله بعدی وقوع حوادث را تا حد ممکن کاهش دهند (فریدن، ۱۳۸۶، به نقل از کیانی، ۱۳۸۸).

پژوهش‌ها نشان می دهند که طیف وسیعی از ویژگی‌های شخصیتی با رفتارهای ایمن/ نایمن رابطه دارد (فوستر<sup>۲۱</sup>، ۲۰۱۰). گرچه همه ابعاد ویژگی های شخصیتی پنج عامل بزرگ در پژوهش های مربوط به رفتارهای ایمن/ نایمن بررسی شده اند، اما وجدانی بودن<sup>۲۲</sup>، برونگرایی<sup>۲۳</sup>، توافق جویی<sup>۲۴</sup> و روان رنجورخویی<sup>۲۵</sup> توجه و حمایت بیشتری را دریافت کرده اند (مورگان<sup>۲۶</sup>، ۲۰۰۷). از کارکنانی که وظیفه شناس هستند انتظار می رود که از اقدامات محتاطانه و ایمن پیروی کنند و فعالیت های تکانشگرانه که منجر به حوادث می شود را انجام ندهند؛ همچنین آنها انضباط و کنترل بیشتری را نشان دهند (مورگان، ۲۰۰۷؛ والاس و ودانویچ<sup>۲۷</sup>، ۲۰۰۳). گرچه یافته های متناقضی نیز به خاطر تفاوت در جامعه آماری یافت شده است. برای مثال فالون، آویز، کودسک و گورنت<sup>۲۸</sup> (۲۰۰۱) نشان دادند که رابطه معنی داری بین وجدانی بودن و ایمنی شغلی وجود ندارد (فالون و همکاران، ۲۰۰۱، به نقل از صالح، ۲۰۱۰). برونگراها افرادی اجتماعی هستند و برونگراهای افراطی

---

20 . before the fact

21 . Foster

22 . conscientiousness

23 . extroversion

24 . agreeableness

25 . neuroticism

26 . Morgan

27 . Wallace & Vodanovich

28 . Fallon, Avis, Kudisch & Gornet

که با اعتماد به نفس بالا، عدم تحمل و پرخاشگری مشخص می شوند، رفتارهای نایمن بیشتری را به علت رفتارهای خطرپذیری و بی دقتی تجربه می کنند. درونگراها کنترل ذاتی بیشتری دارند و از آنها انتظار می رود که در وظایف عملکردی هوشیارتر باشند. این فرض وجود دارد که افرادی که نمره بالایی روی برونگرایی دارند به آسانی گیج می شوند و این می تواند منجر به آسیب شود (هانس<sup>۲۹</sup>، ۱۹۸۸، به نقل از مورگان، ۲۰۰۷). البته یافته های متناقضی نیز در این زمینه وجود دارد. توماس و ونکاترمین<sup>۳۰</sup> (۲۰۰۲) در پژوهشی روی مدیران یک کارخانه نشان دادند که مدیران برونگرا، مهارت های ارتباطی بیشتری با کارکنان خود دارند که این نرخ آسیب های شغلی را کاهش می دهد (توماس و ونکاترمین، ۲۰۰۲؛ به نقل از مورگان، ۲۰۰۷).

همچنین بررسی ها نشان می دهد که بیشتر رفتارهای نایمن و به دنبال آن آسیب ها و حوادث شغلی، در بین کسانی گزارش شده که نمرات پایینی در توافق جویی کسب کرده اند (گلر و ویگند<sup>۳۱</sup>، ۲۰۰۵). افراد ناسازگار که به عنوان افراد غیر متجانس با محیط اجتماعی<sup>۳۲</sup> شناخته می شوند، اغلب اوقات هیجان های منفی و خصمانه ای را در محیط کار نشان می دهند (مورگان، ۲۰۰۷). از آنجایی که ویژگی توافق جویی آمیزه ای از احترام، مردم داری و یاری گری و غیردفاعی بودن است، بنابراین، منطقی به نظر می رسد که ویژگی مذکور برای عملکرد ایمن موثر باشد (شکرگن، بشلیده، حقیقی و نیسی، ۲۰۰۷). بالاخره افرادی که رفتارهای روان رنجور نشان می دهند، احتمال بیشتری وجود دارد که بخاطر خواسته های شغلی مضطرب یا عصبانی شوند. در نتیجه توجه و تمرکز آنها در کار کاهش می یابد و بیشتر مستعد رفتارهای نایمن می شوند (فورسر، والتر، براشر و جونز<sup>۳۳</sup>، ۲۰۰۱). با این وجود گلر (۲۰۰۱) پی برد که هیچ رابطه معنی داری بین روان رنجورخویی و حوادث وجود ندارد.

اخیراً پژوهش های مرتبط با ایمنی و حوادث، به دنبال بررسی تأثیر فرایندهای شناختی در بروز رفتارهای نایمن هستند (کلیسولد و همکاران، ۲۰۱۲). کارآمدی ایمنی<sup>۳۴</sup> یکی از متغیرهای شناختی است که در حوزه ایمنی پژوهش های زیادی را به خود اختصاص داده است. کارآمدی ایمنی به باور کارکنان به توانایی هایشان برای انجام دادن کار به طور ایمن و رعایت قوانین ایمنی

---

29 . Hansen

30 . Thoms & Venkataraman

31 . Geller & Wiegand

32 . social misfits

33 . Forcier, Walters, Brasher & Jones

34 . safety efficacy