



حد مرودشت

دانشگاه

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی  
پایان‌نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد  
روان شناسی‌صنعتی - سازمانی

عنوان:

اثر جو ایمنی و صفت شخصیتی وجدانی بودن بر  
عملکرد ایمنی با میانجی گری انگیزش ایمنی در  
کارکنان عملیاتی شرکت بهره برداری نفت و گاز  
کارون - اهواز

استاد راهنما:

دکتر نسرين ارشدي

استاد مشاور:

دکتر عباداله احمدي

نگارش:

آیدا اعتمادی

تابستان 1390





## صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

آیدا اعتمادی در تاریخ 90/6/29 رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی از پایان نامه خود با عنوان "اثر جو ایمنی و صفت شخصیتی وجودانی بودن بر عملکرد ایمنی با میانجیگری انگیزش ایمنی در کارکنان عملیاتی شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون- اهواز" با درجه عالی دفاع نموده است.

سمت	نام و نام خانوادگی اعضای هیئت داور	امضا اعضای هیئت داور
استاد راهنما	1- سرکار خانم دکتر نسرين ارشدی	
استاد مشاور	2- جناب آقای دکتر عباداله احمدی	
استاد	3- جناب آقای دکتر سامانی	داور
استاد داور	3- جناب آقای دکتر اوجی نژاد	

به پاس تعبیر عظیم و انسانی شان از کلمه  
ایثار و از خودگذشتگان

به پاس عاطفه سرشار و گرمای امیدبخش  
وجودشان که در این سردترین روزگاران  
بهترین پشتیبان است

به پاس قلب های بزرگشان که فریاد رس  
است و سرگردانی و ترس در پناهشان به  
شجاعت می گراید

و به پاس محبت های بی دریغشان که هرگز  
فروکش نمی کند

این مجموعه را به پدر و مادر عزیزم  
تقدیم می کنم

# سپاسگزارى

با سپاس بى کران از آنان که آموختند مرا که  
بياموزم

دکتر نسرین ارشدي استاد راهنمای عزیزم و  
دکتر عباداله احمدي استاد مشاور گرامی

و سپاس فراوان از آقایان نساج و  
پورابوالقاسمی مشاوران صنعتی، آقای  
معصومی و آقای بذرافکن و کلیه اساتید عزیز  
و پرسنل شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب  
که با بنده همکاری کردند.

## چکیده

مطالعه حاضر با هدف آزمودن الگوی ارائه شده برای اثر جو ایمنی و وجدانی بودن بر عملکرد ایمنی با توجه به نقش میانجیگری انگیزش ایمنی انجام شد. نمونه این پژوهش تعداد 332 نفر از کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون-ا هواز بود. شرکت کنندگان پرسشنامه های مربوط به جو ایمنی، وجدانی بودن، انگیزش ایمنی و عملکرد ایمنی را تکمیل کردند. روایی و پایایی همه پرسشنامه ها در حد قابل قبولی گزارش شده است.

برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار AMOS 16 و SPSS 17 استفاده شد. تجزیه و تحلیل مسیر به وسیله نرم افزار AMOS16 نشان داد که جو ایمنی و وجدانی بودن اثر مستقیم و غیر مستقیمی بر عملکرد ایمنی دارند و انگیزش ایمنی به عنوان میانجی گر این رابطه شناسایی شد.

واژه های کلیدی: جو ایمنی، وجدانی بودن، انگیزش ایمنی، عملکرد ایمنی.

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	چکیده
	فصل اول : طرح پژوهش
1	مقدمه
5	بیان مسئله
10	اهمیت پژوهش
12	اهداف پژوهش
13	فرضیه های پژوهش
13	تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها
	فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش
16	مقدمه
19	عملکرد ایمنی: مبانی نظری
24	نظریه ها و مدل های حوادث
29	الگوهای عملکرد ایمنی
32	ابعاد عملکرد شغلی
35	اطاعت و مشارکت ایمنی



36	تعیین کننده های عملکرد ایمنی
37	انگیزش ایمنی و دانش ایمنی
47	انگیزش ایمنی: مبانی نظری
47	انگیزش شغلی
51	نیازهای درونی
53	محرك های بیرونی
56	انگیزش ایمنی
61	جو ایمنی: مبانی نظری
71	اثر رابطه کارمند- سرپرست بر جو ایمنی
75	پیشایندهای جو ایمنی
77	وجدانی بودن: مبانی نظری
77	شخصیت
78	نظریه های شخصیت
79	الگوی پنج عاملی شخصیت
82	ویژگی شخصیتی وجدانی بودن
85	پیشایندها و پیامدهای وجدانی بودن
87	وجدانی بودن و مفاهیم مشابه

89	عوامل موثر بر وجدانی بودن
94	پژوهش های انجام گرفته در داخل کشور
94	پژوهش های انجام گرفته در خارج کشور
102	خلاصه فصل دوم
	فصل سوم : روش پژوهش
104	مقدمه
104	طرح کلی پژوهش
105	جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری
105	یافته های توصیفی مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی
110	ابزار پژوهش
113	روش اجرای پژوهش
116	روش تحلیل داده ها
115	شاخص های برازندگی الگوهای معادلات ساختاری
117	روابط واسطه ای
	فصل چهارم : تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش
119	مقدمه
120	یافته های توصیفی

122	یافته های اصلی
124	یافته های مربوط به فرضیه های الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر
125	مسیرهای مستقیم الگوی پیشنهادی
127	یافته های مربوط به روابط واسطه ای متغیرهای پژوهش فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری
134	مقدمه
135	تبیین یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش
143	محدودیت ها
144	پیشنهادات نظری
145	پیشنهادات کاربردی
147	منابع فارسی
149	منابع غیر فارسی پیوست ها چکیده انگلیسی

## فهرست جداول

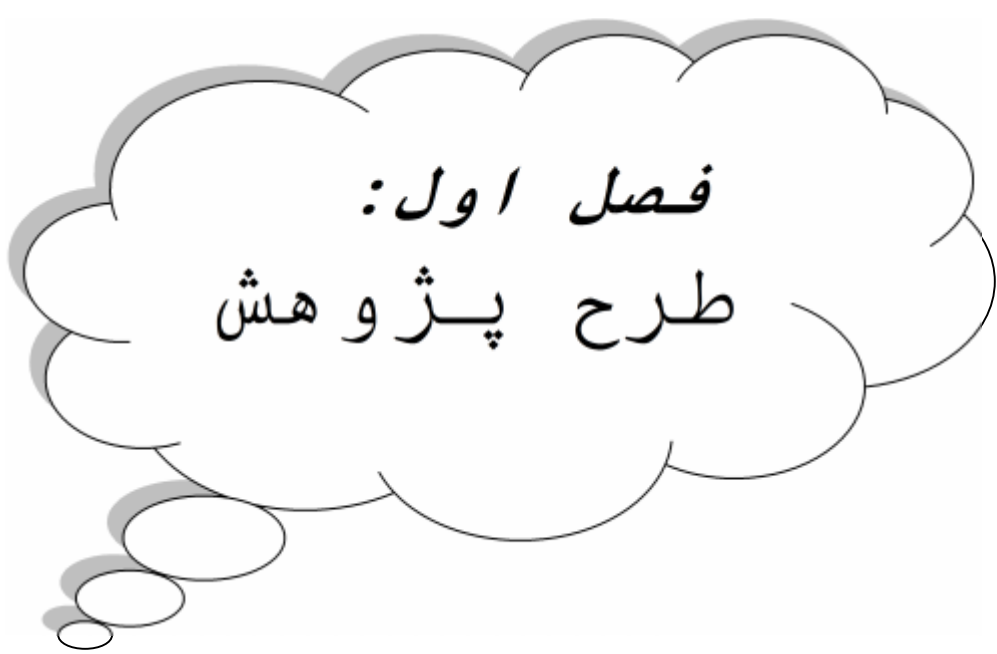
صفحه	عنوان
106	جدول 3-1: توزیع فراوانی جنسیت در کل نمونه
106	جدول 3-2: توزیع فراوانی تحصیلات در کل نمونه
107	جدول 3-3: میانگین سن آزمودنی های کل نمونه
107	جدول 3-4: میانگین سابقه آزمودنی های کل نمونه
108	جدول 3-5: توزیع فراوانی بر اساس نوع اداره
109	جدول 3-6: توزیع فراوانی بر اساس جایگاه سازمانی
120	جدول 4-1: یافته های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش
121	جدول 4-2: ماتریس ضرایب همبستگی منغیرهای الگو
123	جدول 4-3: برازش الگوی پیشنهادی بر اساس شاخص های برازندگی
124	جدول 4-4: مسیرها و ضرایب استاندارد آن ها در الگوی پیشنهادی
128	جدول 4-5: ضرایب همبستگی ساده بین سه متغیر جو ایمنی، انگیزش ایمنی و عملکرد ایمنی
129	جدول 4-6: ضرایب رگرسیون جو ایمنی و عملکرد ایمنی
129	جدول 4-7: ضرایب رگرسیون جو ایمنی، انگیزش ایمنی و عملکرد ایمنی
130	جدول 4-8: ضرایب همبستگی ساده بین سه متغیر وجدانی بودن، انگیزش ایمنی و عملکرد ایمنی

جدول 4\_9: ضرایب رگرسیون وجدانی بودن و عملکرد 131  
ایمنی

جدول 4\_10: ضرایب رگرسیون وجدانی بودن، انگیزش 132  
ایمنی و عملکرد ایمنی

## فهرست اشکال

صفحه	عنوان
9	شکل 1-1: الگوي پيشنهادي پژوهش حاضر
25	شکل 2-1: مدل بررسي نسبت حوادث برد و جرمن
28	شکل 2-2: عوامل مثلثي شکل بروز حوادث
31	شکل 2-3: مدل گيريفين و نيل از جو ايمني و عملکرد ايمني
32	شکل 2-4: مدل پراست و بروبكر از عدم امنيت شغلي و بازده هاي ايمني
118	شکل 3-1: ساده ترين شكل يك رابطه واسطه اي
123	شکل 4-1: ضرايب مسير در الگوي پيشنهادي پژوهش حاضر



فصل اول:  
طرح پژوهش

## مقدمه

سانحه یکی از پدیده هایی است که همگام با صنعتی شدن و پیشرفت تکنولوژی گسترش یافته و زیان ها و خسارات جانی و مالی فراوانی را به جوامع بشری تحمیل کرده است. بسیاری از فرایندهای کاری در سازمان های صنعتی پیامدهای فاجعه آمیز بالقوه ای برای کارگران و محیط زیست در بردارند (ون از<sup>1</sup>، 2002).

در دنیای امروزی، تنوع و ریسک خطرات موجود، در اغلب اوقات به حدی بالاست که در عمل، امکان جبران پیامدهای حاصل غیر ممکن می گردد به همین علت امروزه علم ایمنی رویکردی کاملاً پیشگیرانه به خود گرفته است. یکی از مشخصات بارز این علم کارکرد سیستماتیک آن است به نحوی که در تمام مراحل شناسایی، ارزیابی و کنترل بر روی کلیه عناصر درگیر تأکید می کند. عناصر اصلی این سیستم شامل انسان، تجهیزات، مواد و محیط می باشد. از میان عناصر یاد شده، انسان مهم ترین عامل محسوب می شود زیرا این عنصر در عین حال که بر روی عناصر دیگر تفوق دارد قادر است با رفتارهای نا ایمن خود سه عنصر دیگر را تحت تأثیر خود قرار دهد.

---

<sup>1</sup>Van As



ایم‌نی<sup>1</sup> علمی است که در پیشگیری از بروز حوادث در محیط کار به یاری انسان می‌شتابد و همواره در راستای حفاظت از نیروی کار و سرمایه انسانی گام بر می‌دارد. تعریف ایمنی عبارتست از: «تأمین و درجه‌دور بودن از خطر<sup>2</sup>. و از هر خطر که در تعریف علمی ایمنی آمده است، در واقع شرایطی است که در ایستگاه‌ها، از بین بردن مواد یا کاهش کارکنان، تجهیزات و ساختارها، از بین بردن مواد یا کاهش کارکنان را می‌داند. این کار باید با استفاده از روش‌های علمی انجام شود. هنگامیکه خطر وجود دارد امکان وقوع اثرات منفی یا شدت وجود خواهد داشت. و اثره خطرگویی قرار گرفتن در معرض یک عامل خطر ساز است، به این ترتیب ایمنی متضاد خطر می‌باشد، و در صورت حذف خطر اثرات بالفعال موجب و در محیط کار است. ایمنی کار یعنی تلاش برای جلوگیری از آنچه که باعث کاهش میزان محصول یا نتیجه کار و پائین آمدن کیفیت آن خواهد رفتن نیرو و تلاش‌ها می‌باشد. در اینجا مکار می‌گردد.

ایم‌نی امروزه در جهان به خصوص در کشورهای صنعتی جای پای واقعی خود را پیدا کرده است و به عنوان امری ضروری ایفای نقش می‌نماید. کارشناسان برای این باورند که ایمنی پیش از آنکه صرفاً جنبه عینی و اجرایی داشته باشد، پدیده‌های ذهنی است که ضرورت دارد در ذهن، زندگی فردی و گروه‌ها و افراد، پیچیده و کنش‌ها و این بدان معناست که ایمنی فرآیند آموزش و عین زندگی است. ایمنی مفهومی کلی است که عوامل زیادی در آن دخیل هستند، شاید بتوان با در نظر گرفتن ایمنی به طور کلی پیشنهاداتی را جهت

---

<sup>1</sup>safety

<sup>2</sup>hazard

بالا بردن عملکرد ایمنی<sup>1</sup> ارائه کرد، اما چنانچه خواست اقدامات کارآمدی برای کنترل اثر بخش سوانح و جراحات ناشی از آن انجام داد، باید عوامل موثر بر عملکرد ایمنی را به طور خاص شناسایی و بررسی کرد. علل حوادث شغلی را می توان به شکل های مختلف بررسی کرد اما همانگونه که گفته شد رفتار انسان مهمترین عامل اثر گذار بر عملکرد ایمنی است، در واقع رفتارهای نا ایمن بخش عمده های از مشکلات بهداشت عمومی را تشکیل می دهد. مدلیستما جتما عیرفتار ر انتیجهتد اخلبینقوانینو انتظارات سازما نباشخصیتونیا زهایا فراد میداند، درسازمان نیز رفتارهای سازمانی محصولتد اخلبینقوانینو عوامل فردی میباشند.

بررسیوزمینهبایسوانحتاثیرعواملفرهنگیوسازمانیرابر رفتار آشکار کردهاس (کاکسوفلین<sup>2</sup>، 1998؛ پیدگون<sup>3</sup>، 1998). اینعوامل، زیربنایحوادثهستند (سو<sup>4</sup>، 2005). اینواقعیتهکوعواملفرهنگیوسازمانیمیتوانندبرعملکرد ایمنیتاثیر بگذارند منجر به تحقیقات گسترده در حیطه فرهنگ ایمنی<sup>5</sup> و ایمنی<sup>6</sup> شدهاس. جو ایمنی معمولا به عنوان زیرمجموعه های از جو سازمانی مورد توجه قرار می گیرد، همچنین عملکرد ایمنی به عنوان سیستم فرعی از عملکرد سازمانی مورد ملاحظه قرار گرفته است. بنابراین، جو ایمنی می تواند بر عملکرد ایمنی

<sup>1</sup>safety performance

<sup>2</sup>Cox & Flin

<sup>3</sup>Pidgeon

<sup>4</sup>Seo

<sup>5</sup>safety culture

<sup>6</sup>safety climate

تأثیر گذارد. جوایم نیز از جمله عوامل سازمانی تأثیر گذار بر رفتار سازمانی است و به عنوان بخش از عوامل سازمانی (هترینگتون، فلین و میرن<sup>1</sup>، 2006) یا نشانگر فرهنگ سازمانی (میرن<sup>2</sup> و فلین، 1999) به کار برده شده است. جوایم به عنوان یکی از شاخصهای مهم عملکرد ایمنی در محیط کار به شمار می رود (کوپر و فیلیپ<sup>2</sup>، 2004؛ کلارک<sup>3</sup>، 2006).

کمپبل، مک کلوی، اپلر و ساگر<sup>4</sup> (1993) سه تعیین کننده عملکرد شغلی را شناسایی کردند: دانش، مهارت و انگیزش. آن ها بیان داشتند که گوناگونی در عملکرد به وسیله ترکیبی از این سه تعیین کننده، مشخص می شود. آن ها پیشنهاد می کنند که محققان به عوامل سازمانی و فردی مثل شخصیت، رهبری و فرهنگ به عنوان عوامل اثرگذار روی سطح دانش و مهارت برای انجام رفتار خاص و همچنین انگیزه آن ها برای استفاده از دانش و مهارت برای انجام دادن آن رفتارها توجه کنند. گیرفین و نیل (2000) فرض کردند که تعیین کننده های عملکرد ایمنی مثل تعیین کننده های عملکرد شغلی (دانش، مهارت و انگیزش کارکنان) باشند. آن ها انگیزش ایمنی<sup>5</sup> را به عنوان عناصر اثرگذار در عملکرد ایمنی مشخص کردند. انگیزش ایمنی به عنوان انگیزه کارکنان برای انجام دادن وظایف شغلی در حالت ایمن (هافمن، جکس و لندی<sup>6</sup>، 1995)

<sup>1</sup>Hetherington, Flin, Mearns

<sup>2</sup>Cooper & Philip

<sup>3</sup>Clarke

<sup>4</sup>Compbell, Mc cloy, Oppler & Sager

<sup>5</sup>safety motivation

<sup>6</sup>Hofman, Jacobs & Landy

وانگیزش—برای انجام دادن رفتارهای ایمن (نیلو همکاران، 2000) تعریف شده است و روی عملکرد ایمنی افراد تاثیر می گذارد.

عواملی مثل شخصیت و ویژگی های شخصیتی افراد در افزایش یا کاهش انگیزش ایمنی و عملکرد ایمنی آن ها دخیل هستند. پژوهش های زیادی در این باره (مثلاً آنتونی، 2011؛ پوستلسوایتی، رابینز، ریکرسون، مک کینیس، 2009 و دمروتیا، 2006) نشان داده اند که ویژگی شخصیتی وجدانی بودن بر انگیزش ایمنی و عملکرد ایمنی اثر می گذارد.

## بیان مسئله

یکی از ارزشترین و گرانبها ترین سرمایه های بخش صنعت و زیربنای توسعه پایدار اقتصاد و اجتماع هر کشور نیروی انسانی است. با رشد، ولی در محیط های صنعتی و وجود ماشین آلات و ابزار فرار و انغال بکارگران در معرض خطر اتگوناگون قرار دارند و همسایه های جهانی و ملیونها کارگر قربانی حوادثی می شوند که همجنس بیهوشی است. دنویا از کار افتادگی کلی یا جزئی انانمی گردد و خسارات جبرانناپذیر به فرد و سازمان وارد می کند. با پیشرفت فناوری و افزایش کاربرد ماشین آلات در تولید، خطر اتوا احتمال بروز حوادث در اینگونه محیط ها فزونیمی یابد. هزینه های عدم توجه به مسائل ایمنی و کاهش ضریب ایمنی سیستم ازت صور مدیرانوسرپرستان خارجا رسا است.