

ارزیابی فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست¹ در یکی از شرکت های گاز کشور با استفاده از نردبان فرهنگ

بهاره ملاداودی¹، رضا پیغامی گنجی²

1- گروه مهندسی ایمنی، دانشکده فنی مهندسی، دانشگاه علم و فرهنگ، تهران، ایران. Bahar.m.davoudi@gmail.com

2- گروه مهندسی شیمی، دانشکده نفت آبادان، دانشگاه صنعت نفت، آبادان، ایران. ق. r.prighami@put.ac.ir

خلاصه

بهداشت، ایمنی و محیط زیست در شرکت های تابعه وزارت نفت به عنوان یک امر ضروری در نظر گرفته می شود؛ از این رو پژوهش پیش رو در شرکت مربوطه با هدف ارزیابی، ارتقاء و رفع نواقص فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست سازمان با استفاده از نردبان فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست انجام شده است. این پژوهش مطالعه ای توصیفی- تحلیلی و از نوع مقطعی و کاربردی می باشد. جمعیت مورد مطالعه کلیه پرسنل رسمی و غیر رسمی سازمان می باشد که با استفاده از راهنمایی های اساتید و مشاور آماری و هم چنین نوع مطالعه، چک لیست پرسشنامه نردبان فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست بعد از مطالعه کتابخانه ای تهیه شده است. در این مدل فرهنگ به پنج سطح از بیمارگونه تا خلاقانه طبقه بندی شده است که هر کدام از مراحل خصوصیات منحصر به فرد خود را دارند. با توجه به یافته های پژوهش و بررسی خود ارزیابی فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست، سازمان در مرحله حسابگر می باشد که با انجام برخی اقدامات اصلاحی و پیشنهادات ارائه شده به زودی می تواند جایگاه پیشگیرانه نردبان فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست را به دست بیاورد و سپس وارد مرحله خلاقانه شود. رابطه معنی دار و معکوسی بین نمره نهایی فرهنگ ایمنی و ادعای مدیران این سازمان در خصوص اهمیت بهداشت، ایمنی و محیط زیست وجود دارد و با توجه به نتایج به دست آمده، باید اقدامات لازم جهت ارتقا سطح فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست در محیط عملیاتی و اداری؛ هم چنین بهبود عملکرد کارکنان و اصلاح نگرش مدیریت در کلیه سطوح سازمان صورت گیرد. از این رو استقرار فرهنگ ایمنی پویا و کارآمد در بین کارکنان و مدیران، حرکت سازمان جهت دستیابی به استانداردهای بالاتر ایمنی را تسهیل خواهد کرد.

کلمات کلیدی: فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست، مدل نردبان فرهنگ، ارزیابی فرهنگ، صنایع نفت و گاز.

مقدمه

حرکت شتابان بسوی صنعتی شدن و عدم توجه جدی به اصول ایمنی سبب بالا رفتن نرخ حوادث شغلی در کشورهای در حال توسعه گردیده است، [1]. در عصر جدید همراه با پیشرفت شتابان صنعت و فناوری، نگرانی های بسیاری در مورد پیامدهای سوء مرتبط با آن زندگی بشر را تهدید می کند، [2]. اثرات تخریبی این پیشرفت ها همانند حوادث فیزن (فرانسه)²،

¹ health, safety, and environment (HSE)

² Feyzin disaster (France)



پایپر آلفا (انگلستان)³ و چرنوبیل (روسیه)⁴ که به صورت فجایع انسانی و آلودگی‌های زیست محیطی و به طور کلی بر هم زدن اکوسیستم پدید آمده است سبب تامل عمیق‌تر بشر در پیامدهای عدم رعایت مسائل ایمنی، بهداشت و محیط‌زیست در فعالیت‌های صنعتی گردیده است، [3]. عواملی نظیر خطاهای انسانی، اعتماد بیش از اندازه به ایمن بودن تاسیسات، اشکالات در طراحی، عدم آمادگی در شرایط بحرانی و در کشورهای کمتر توسعه یافته عدم رعایت موازین در انتقال فن آوری از دلایل عمده بروز فجایع بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست اصول انسانی و زیست محیطی بوده اند. همه عوامل یاد شده بالا در صنایع کشور ما نیز وجود دارند که سبب بروز حوادث بزرگی شده اند، [4]. از طرفی متخصصان ایمنی، بهداشت و محیط‌زیست دریافته اند که اغلب حوادث، به علت رفتارهای ناپایمان افراد رخ می‌دهد و با وجود تلاش‌های فنی مهندسی و وضع قوانین و مقررات هزینه‌های حوادث هم چنان بر دوش کشورها سنگینی می‌کند به همین دلیل ارتقاء فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست روز به روز بیشتر مورد توجه قرار گرفته است، [3،5].

فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست عبارت است از مجموعه ارزش‌های فردی، گروهی، نگرش‌ها، قابلیت‌ها و الگوهای رفتاری که تعهد ایجاد و خط مشی و برنامه‌های بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست یک سازمان را تعیین می‌کند، [6] فرهنگ ایمنی و بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست چیزی است که در آن هر کسی قرار می‌گیرد نگران مسایل ایمنی است، [7] سازمانی که فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست مثبت دارد افراد و گروه‌ها را در تمامی سطوح تشویق می‌نماید تا در این موارد فعال و پاسخگو باشند: پیش‌بینی و مدیریت ریسک‌ها و تهدیدها برای موفقیت همه جانبه، توسعه و ارتقاء سطح ایمنی، بهبود مستمر عملیات، اثر بخشی و تولید، [8].

ایجاد فرهنگ ایمنی و بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست به وسیله تغییرانگیزه‌های افراد بدون توجه به جنبه‌های شغلی و سازمانی و یا تغییر رفتار افراد بدون توجه به انگیزه‌های آن‌ها و سیستم‌های سازمانی و نیز تغییر سیستم‌ها بدون در نظر گرفتن به هم کنش عوامل روانشناختی رفتاری و سازمانی محکوم به شکست خواهد بود، [9]. براساس تجربه ایجاد یک فرهنگ قوی بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست برای کلیه سطوح کاری در جامعه مانند کارگران، کارفرمایان و هم چنین دولت‌ها به یک اندازه مفید و ضروری می‌باشد.

اعمال روش‌های پیشگیری در زمینه بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست تاثیر به سزایی در جلوگیری از بروز حوادث را به اثبات رسانده است. یکی از روش‌های قطعی کاهش حوادث، ارتقاء فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست می‌باشد، [10]. خود ارزیابی فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست یک بازنگری جامع، سیستماتیک و منظم از فعالیت‌ها و دستاوردهای بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست یک سازمان با استفاده از تعالی سازمانی است. فرایند خود ارزیابی فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست، تشخیص صریح نقاط قوت و زمینه‌هایی که قابل بهبود هستند را برای سازمان ممکن می‌سازد. در ارزیابی و خود ارزیابی‌های اولیه بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست، سازمان روند بهبود را طی دوره‌های عملیاتی متوالی در درون خود می‌سنجد و در سطوح بالاتر، تعالی این کار را از طریق مقایسه خود با رقبای محلی، سازمان‌های الگو و سازمان‌های تراز اول در بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست صورت می‌دهد. در این بررسی‌ها هم به سوابق و هم به برنامه‌های آینده توجه دارد. خود ارزیابی فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست با هدف بررسی وضعیت سازمان و یا شرکت در دسترسی به خواسته‌های معین انجام می‌شود و در ایجاد انگیزه مشارکت در پرسنل بسیار مفید است، [11،12]

توجه و اجرای الزامات و استانداردها بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست در این شرکت به عنوان یک امر مهم، بویژه توسط مدیران، در نظر گرفته می‌شود و فرهنگ ایمنی و بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست را از اولویت‌های اصلی سازمان خود می‌دانند. از آنجایی که مدل‌های فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست زمینه ساز روش‌های بررسی و ارزیابی فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست در سازمان می‌باشند، ضرورت و اهمیت تحقیق در این زمینه پر واضح است بنابراین این پژوهش با هدف ارزیابی فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست سازمان شرکت گاز استان تهران با استفاده از نردبان فرهنگ بهداشت، ایمنی

³ Piper Alpha (England)

⁴ Chernobyl (Russia)



و محیط‌زیست انجام شده است.

در اجرای این طرح ابتدا پرسشنامه‌ای طراحی گردیده، استانداردسازی شده و پس از تایید نهایی توسط مشاوران ارشد سازمان در حوزه ایمنی، مطابق با جامعه‌ی آماری مدنظر این پروژه در میان کارکنان رسمی و غیر رسمی پخش و تکمیل شده است. به کمک فرمول نویسی آماری از طریق Excel، داده‌های جمع آوری شده به عنوان خروجی یکی از سطوح فرهنگ را نشان می‌دهد. با توجه به یافته نهایی سازمان در مرحله حسابگر می‌باشد که با اجرای تمهیدات پیشنهاد شده به زودی می‌تواند جایگاه پیشگیرانه نردبان فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست را به دست بیاورد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش مطالعه‌ای توصیفی-تحلیلی و از نوع مقطعی می‌باشد. جمعیت مورد مطالعه کلیه مسئولین ارشد رسمی و غیر رسمی شرکت گاز استان تهران می‌باشد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه خود ارزیابی نردبان فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست می‌باشد که با استفاده از راهنمایی‌های اساتید و مشاور آماری و هم چنین نوع مطالعه، آماده شده و توسط افراد مشخص شده طبق جامعه آماری، تکمیل و سپس با توجه به اطلاعات جمع آوری شده توسط پرسشنامه، تجزیه و تحلیل و امتیاز دهی داده‌ها انجام شده و خروجی نهایی توسط فرمول نویسی آماری انجام شده در Excel سطح فرهنگ سازمان مشخص شده است. پرسشنامه با همکاری واحد پژوهش سازمان و پس از تایید متخصصین امر (آموزش بهداشت و بهداشت حرفه‌ای) و هم چنین متخصصین ایمنی و رفع برخی نقایص مورد استفاده قرار گرفت. نحوه امتیاز دهی این پرسشنامه در جدول شماره 1 یاد شده است.

پرسشنامه ارزیابی فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست شامل 30 سوال می‌باشد که توزیع آن می‌بایست در بین کارکنان به قرار زیر باشد:

- ✓ جامعه آماری شرکت ۱۰ درصد از کل جمعیت شاغل در شرکت (جمع نفرات رسمی و غیررسمی) می‌باشد اما حداکثر این تعداد ۴۰۰ نفر می‌باشد.
- ✓ ۶۰ درصد از این تعداد را کارکنان رسمی و ۴۰ درصد را کارکنان غیررسمی تشکیل می‌دهند.
- ✓ در جامعه رسمی ۲۰ درصد از پرسشنامه‌ها توسط رده‌های مدیریتی و سرپرستی، ۵۰ درصد توسط کارکنان عملیاتی، ۲۰ درصد کارکنان غیر عملیاتی (اداری) و ۱۰ درصد توسط کارکنان بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست تکمیل می‌گردد.
- ✓ در جامعه غیررسمی نیز به همین ترتیب عمل می‌شود یعنی ۲۰ درصد رده‌های مدیریتی و سرپرستی، ۵۰ درصد کارکنان عملیاتی، ۲۰ درصد کارکنان غیر عملیاتی (اداری) و ۱۰ درصد کارکنان بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست.

بهترین شیوه درک فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست، استفاده از نردبان فرهنگ است. هر مرحله دارای یکسری خصوصیات منحصر به فرد بوده و در امتداد سطح قبلی خود می‌باشد. این نردبان همچون نقشه راهی است که به ما می‌گوید سازمان ما از لحاظ فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست در کجا قرار گرفته و مرحله بعدی که به آنجا خواهند رفت چه وقت خواهد بود. پنج پله این نردبان عبارتند از:

بیمارگونه⁵: در این سطح افراد به بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست بی توجه بوده، تنها از قوانین متابعت نموده و به درستی بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست را درک نکرده اند، [1].

واکنشی⁶: در این سطح ایمنی تنها زمانی جدی گرفته می‌شود که حادثه رخ داده باشد. افراد جملاتی از قبیل "کسب و کار خطرناکی است" و "باید مراقب باشید" یا "افرادی که حادثه می‌بینند خود را عامل ایجاد آن می‌باشند" را بیان

⁵ Pathological

⁶ Reactive



می نمایند. در این سطح مدیران ایمنی را جدی می گیرند اما احساس می کنند که افراد به آنچه که گفته اند عمل نمی کنند [1].

حسابگر⁷: در این سطح سازمان مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست با موفقیت استقرار یافته و چون بهداشت، ایمنی و محیط زیست بسیار جدی گرفته می شود تمرکز بر آمار و ارقام می باشد. داده ها جمع آوری و تجربه و تحلیل می شوند. تعداد زیادی ممیزی انجام می شود. در این سطح هنوز مرگ و میر رخ می دهد و هنگام وقوع مرگ و میر سازمان دچار تعجب و شگفتی می شود [1].

پیشگیرانه⁸: در این سطح بهداشت، ایمنی و محیط زیست بر پایه رخدادهای گذشته مدیریت نمی شود. نه تنها بر پیشگیری از وقوع مجدد حوادث گذشته تاکید می شود بلکه اشتباهات احتمالی که در آینده رخ می دهد مورد توجه قرار می گیرند. در سازمان های دارای سطح پیشگیرانه فرهنگ افراد در بهداشت، ایمنی و محیط زیست درگیر می باشند. در این سطح تعداد افراد شاغل در زمینه بهداشت، ایمنی و محیط زیست کاهش یافته و تنها نقش مشاور را دارند. با بالا رفتن سازمان آگاهی و اعتماد نیز افزایش یافته و افراد بهتر و راحت تر مسئولیت ها را می پذیرند، [1].

خلاقانه⁹: سازمان های خلاق دارای استانداردهای بسیار بالایی بوده و سعی دارند فراتر از قوانین و مقررات عمل نمایند. این سازمان ها درباره نقص بسیار رفتار صادقانه دارند و از نقص ها جهت بهبود استفاده می نمایند نه برای سرزنش آنها انتظار کار درست را ندارند بلکه انتظار کارهای بهتر را در سر می پروراندند. مدیریت می داند که کارکنان به او اعتماد داشته و مسائل را با او در میان خواهند گذاشت، [1].

جدول 1- راهنمای امتیازات پرسشنامه ی نردبان فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست

ردیف	سوال	جواب			
		کاملاً مخالف	مخالف	ندارم نظری	موافق
1	در محیط کاری من، بعضی وقت ها لازم است برای حفظ تولید، قوانین و مقررات HSE نادیده گرفته شوند.	4	3	2	1
2	مدیریت ارشد این مجموعه HSE را امری جدی تلقی می کند.	0	1	2	3
3	سرپرستان همیشه زیردستان خود را در جریان مسایل و مشکلات HSE قرار می دهند.	0	1	2	3
4	مدیریت بیشتر به فکر نمایش HSE در قالب برگزاری همایش، سخنرانی و نصب پوستر است تا اجرای آن در عمل	4	3	2	1
5	کارگران و کارکنان این مجموعه به راحتی به مدیران خود دسترسی دارند می توانند مشکلاتشان را با آنها در میان بگذارند.	0	1	2	3
6	مدیر این مجموعه در زمان طرح مشکلات و نگرانی های HSE قاطعانه و به سرعت تصمیم گیری می کند.	0	1	2	3

⁷ Calculative

⁸ Proactive

⁹ Generative



0	1	2	3	4	تمام تلاش مدیران و سرپرستان در حمایت از HSE صرفاً در راستای کسب رتبه برتر HSE در پایان سال است.	7
4	3	2	1	0	آموزش‌های HSE به گونه‌ای است که افراد می‌توانند نظرات خود را برای بهتر شدن وضعیت ارائه کنند.	8
4	3	2	1	0	در صورت کار کردن ایمن و توجه به مقررات HSE از من تشکر و قدردانی می‌شود.	9
0	1	2	3	4	شرکتی که من در آن کار می‌کنم بیشتر به فکر حفظ یک سابقه HSE خوب است تا اینکه واقعا به فکر ایمنی و بهداشت افراد باشد.	10
4	3	2	1	0	در محیط کاری من با توجه به گزارش‌های علل حوادث، راهکارهایی برای جلوگیری از وقوع مجدد آنها ارائه می‌شود.	11
4	3	2	1	0	افراد شاغل در اینجا اگر احساس کنند کار یا وظیفه‌ای غیر ایمن است آن را انجام نمی‌دهند.	12
0	1	2	3	4	در محیط کاری من، کارکنان پس از وقوع حادثه، تقصیر را به گردن دیگران می‌اندازد.	13
4	3	2	1	0	کارکنان با قوانین و دستورالعمل‌های HSE مربوط به شغلشان کاملاً آشنایی دارند.	14
4	3	2	1	0	سرپرستان تمام تلاش خود را برای ارتقاء سطح HSE به عمل می‌آورند.	15
0	1	2	3	4	تحقیق و بررسی حوادث یا حوادثی که اصطلاحاً به خیر می‌گذرند به این دلیل صورت می‌گیرد که نهایتاً تقصیر به گردن یک نفر انداخته شود.	16
4	3	2	1	0	کارکنان شاغل در این مجموعه آنقدر در کارشان مهارت دارند که بعید است دچار حادثه شوند.	17
4	3	2	1	0	کارکنان حتی در مواردی که کسی به کارشان نظارت نمی‌کند، اصول HSE را رعایت می‌کنند.	18
4	3	2	1	0	افراد قبل از شروع کار خود در این مجموعه آموزش‌های HSE خود را دریافت می‌کنند.	19
4	3	2	1	0	کارکنان تشویق می‌شوند تا ایده‌های خود را برای بهبود وضعیت HSE مطرح کنند.	20
4	3	2	1	0	همکاران در مقابل افرادی که قوانین و مقررات HSE را نادیده می‌گیرند واکنش نشان می‌دهند.	21
0	1	2	3	4	علی‌رغم افزایش اقدامات فرهنگسازی HSE ولی همچنان اهمیت موضوعات ایمنی بیشتر از بهداشت حرفه‌ای و محیط زیست است.	22
4	3	2	1	0	کارکنان این مجموعه در صورت ارتکاب خطا و اشتباه به جای تنبیه شدن یاد می‌گیرند که دوباره آن اشتباه را تکرار نکنند.	23
4	3	2	1	0	مدیریت این مجموعه آماده است تا نظرات و پیشنهادات کارکنان در مورد HSE را دریافت نماید.	24



0	1	2	3	4	در محیط‌کاری من انجام برخی مشاغل به شکل ایمن و مطابق قوانین و دستورالعمل‌های HSE، مشکل و طاقت فرساست.	25
4	3	2	1	0	در محیط کاری من، حوادث و حوادثی که اصطلاحاً بخیر می‌گذرند، همیشه گزارش می‌شوند.	26
4	3	2	1	0	آموزش‌های HSE که من پشت سر گذاشته‌ام، تمامی مشکلات بهداشتی و خطرات مربوط به کار من را در بر گرفته است.	27
0	1	2	3	4	کارکنان شاغل در این مجموعه مجبور می‌شوند بخاطر فشار مدیریت، قوانین و مقررات را نادیده بگیرند.	28
4	3	2	1	0	رعایت اصول HSE، اولین اولویت کارکنان در زمان انجام کار است.	29
0	1	2	3	4	مدیریت مجموعه در برخی موارد تخطی کارکنان از قوانین و دستورالعمل‌های HSE را نادیده می‌گیرد.	30

یافته‌های پژوهش

مبنای نمره‌دهی داده‌های خروجی برای تشخیص سطوح نردبان فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست بر اساس جدول 2 تعریف شده است و در پایان مطابق با پرسشنامه‌های پر شده توسط 400 نفر از پرسنل و امتیازات وارد شده برای هر سوال، بر اساس یافته‌های این مطالعه خروجی نهایی بصورت گزارش در خصوص نشانه‌های استقرار در 10 بخش در جدول 3 به تفسیر آمده است. پس از جمع آوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها، وضعیت فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست شرکت گاز استان تهران در مرحله حسابگر قرار گرفت که بعد از اقدامات لازم سازمان می‌تواند از این مرحله عبور کرده و وارد مرحله پیشگیرانه شود.

جدول 2- بازه‌ی امتیازات هر از سطوح نردبان فرهنگ

امتیاز	سطوح نردبان فرهنگ
0 - 0/75	بیمارگونه (Pathological)
0/751 - 1/5	واکنشی (Reactive)
1/51 - 2/99	حسابگر (Calculative)
3 - 3/75	پیشگیرانه (Proactive)
3/76 - 4	خلاقانه (Generative)



جدول 3- نتیجه نهایی ارزیابی فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست

ردیف	نشانه‌های استقرار	نتایج	ارزیابی سطح فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست
1	یک فرآیند برنامه ریزی شده که در آن "پیشگیری از بروز مشکلات و بازنگری فرآیند" لحاظ شده باشد و میزان تعهد و مراقبت در تک تک مدیران و کارکنان بالا می‌باشد.	2/35	حسابگر (Calculative)
2	مدیریت ارشد از جمله کسانی است که بعد از بروز حادثه مستقیماً درگیر می‌شود.	2/68	حسابگر (Calculative)
3	مدیران شرایطی را ایجاد می‌نمایند که کارکنان قادر به حل مشکلاتی که با آن مواجه هستند، باشند.	2/49	حسابگر (Calculative)
4	در مجموع کاغذ بازی اندک و تفکر زیاد وجود دارد.	2/13	حسابگر (Calculative)
5	موضوع تعیین مقصر دیگر مطرح نیست.	2/46	حسابگر (Calculative)
6	یک جریان مشخص و دو طرفه میان مدیران و کارکنان وجود دارد، به طوری که مدیریت مستقیماً از آنچه تدارک دیده شده، اطلاعات کسب می‌نماید.	2/53	حسابگر (Calculative)
7	در میان کارکنان این اعتماد بوجود آمده که آنها قادر به تشخیص موقعیت‌ها و ایجاد تغییر از طریق پیگیری‌های سیستماتیک می‌باشند.	2/55	حسابگر (Calculative)
8	کارکنان از صحبت راجع به مخاطرات واهمه دارند.	2/50	حسابگر (Calculative)
9	کارکنان برای انجام اغلب برنامه ریزی‌ها مورد اعتماد می‌باشند.	2/35	حسابگر (Calculative)
10	کلیه سطوح به طور فعال در دسترس می‌باشد و اطلاعات حاصل از گزارشات به طور روزمره مورد استفاده قرار می‌گیرد.	2/48	حسابگر (Calculative)
	نتیجه نهایی ارزیابی فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست	2/45	حسابگر (Calculative)

نتیجه گیری

بر اساس نتایج به دست آمده از این مطالعه در بررسی خود ارزیابی فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست، کارکنان نسبت به موضوعات آموزشی علاقه زیادی نشان نمی‌دهند؛ همچنین به نظر می‌رسد به دلیل برگزاری کلاس‌های آموزشی صرفاً برای گذراندن دوره از طرف واحد بهداشت، ایمنی و محیط زیست و به صورت اجباری کارکنان تمایل زیادی نسبت به شرکت در این کلاس‌ها را ندارند. آنها تنها به دنبال گرفتن نمره برای حفظ شغل خود هستند که برای رفع این مشکل می‌توان از حضور موثر سازمان‌های دیگر همچون سازمان آتش نشانی، هلال احمر، وزارت بهداشت و... نیز کمک گرفت. در این صورت موارد آموزشی با بار عملی بیشتر در محیط کاری افراد آموزش داده شود چراکه با همه گیری کرونا و فراهم شدن بستر



آموزش آنلاین، همچنان شاهد ادامه روند آموزش مجازی در اکثر دوره‌های بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست شرکت گاز استان تهران هستیم و این درحالی است که اهمیت آموزش عملی در محیط کاری فرد روشن است. علاوه بر بحث آموزش در خصوص مانورهایی که بصورت دوره ای برگزار می‌گردد باید برخورد جدی داشت و در صورت وجود نواقص در برگزاری، لغو و مجدداً دستور تکرار مانور در سریع‌ترین زمان داده شود. چراکه اجرای سهل انگارانه در برگزاری مانور و به‌دنبال آن تایید نابجای کارشناسان بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست واحد ستادی شرکت گاز استان تهران صرفاً سبب اجرای یک سری تشریفات اداری می‌شود و در هنگام بروز حادثه هیچ هماهنگی و آمادگی نه تنها درون سازمان بلکه با سایر ارگان‌های مربوطه نظیر شرکت آب و فاضلاب، شرکت برق، سازمان آتش نشانی و اورژانس را به‌دنبال نخواهد داشت.

بر اساس یافته‌ها در هنگام وقوع حوادث مدیریت ارشد مستقیماً درگیر می‌شود و همه کارکنان زمانی که دیگران دچار حادثه می‌شوند شخصاً احساس مسئولیت می‌کنند اما اجرای چنین رفتارهایی صرفاً پس از وقوع حادثه سازمان را در سطح حسابگر نگه می‌دارد و اجازه ی فعال شدن ذهن را به کارکنان برای اجرای فرهنگ ایمنی و مسئولیت پذیری در شرایط عادی را نمی‌دهد و همچنین بی توجهی مدیران را به بازدیدهای سر زده و مکرر از بخش‌ها و نظارت بر کارهای نیروهای خود را به‌دنبال دارد. در نتیجه سیاست گذاری مدیریت برای ارتباطات دقیق بین رهبری ایمنی، فرهنگ ایمنی و عملکرد ایمنی می‌تواند به عنوان یک پژوهش پویا مطرح باشد. یکی از موضوعات مهم در مورد بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست، اطلاع رسانی موضوعات و مسائل بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست به کارکنان می‌باشد که در این مطالعه، پالایشگاه در مرحله حسابگر قرار گرفت. در این مرحله از نردبان، مدیریت صحبت‌های زیادی برای ارائه کردن دارد اما فرصت‌ها برای ایجاد ارتباط از سطوح پایین به بالا، کم می‌باشد. چنانکه بعد از مرحله حسابگر مرحله پیشگیرانه می‌باشد، یکی از راهکارها برای بردن این مرحله به مرحله پیشگیرانه، دعوت مدیریت به استمرار گفتگوها یا این که مدیران باید به این نگرش دست بیابند که گفتگو با گروه‌های کاری مفید می‌باشد و این باید جریانی دو طرفه باشد، علاوه بر آن دخالت دادن کارکنان در تصمیم گیری‌ها و خواستن ارائه راه حل از آنها موجب ایجاد حس مالکیت در آنها می‌شود که همه این موارد به نوبه خود می‌توانند منجر به ایمن شدن رفتارها، مثبت شدن جو و فرهنگ ایمنی شود.



مراجع

1. حلوانی غلامحسین، فلاح حسین، برخوردار ابولفضل، خشک دامن رضا، بهجتی مهدی، کوهی فریبا. بررسی علل حوادث ناشی از کار در کارگاه‌های تحت پوشش سازمان تامین اجتماعی استان یزد در سال ۱۳۸۴. سلامت کار ایران. ۱۳۸۹; 7 (3): 29-22.
2. Craddock H. Safety hand in hand with quality. Qual World 1997;23:558-60.
3. Mohammad FI. The assessment of safety culture, health and the environment in an industrial unit. J Safety Res 2006; 20:21-4.
4. Mearns K, Whitaker S, Flin R. Benchmarking safety climate in hazardous environments: a longitudinal, inter-organisation approach. Risk Anal 2001; 21:771-86.
5. شیوا کلانتری، مرتضی حقیقی، فاطمه رحمتی نجار کلایی، ذبیح الله قارلی پور، الهه توسلی، حسین مردی، محمدحسین تقدیسی، فاروق کاظم بیگی، (۱۳۹۲). ارزیابی فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست (HSE) یک سازمان پالایشگاه نفت با استفاده از نردبان فرهنگ HSE، مجله دانشگاه علوم پزشکی ایلام، 21(4)، 143-149.
6. Byrne M. Implementing performance management in the Irish Health Sector. Health Care Manag (Frederick) 2006;25: 114-21.
7. Bodur S, Filiz E. A survey on patient safety culture in primary healthcare services in Turkey. Int J Qual Health Care 2009;21: 348-55.
8. Rhoades L, Eisenberger R, Armeli S, Rhoades E. Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. J Appl Psychol 2001;86:825-36.
9. حیدری، محمدحسن، فرشاد، علی اصغر، و ارقامی، شیرازه. (1386). بررسی ارتباط میان جو ایمنی و رفتارهای ایمن در کارکنان خط تولید یکی از صنایع فلزی شهر اراک. سلامت کار ایران، 4(3-4)، 1-9.
10. Pun KF, Chin KS, Gill R. Determinants of employee involvement practices in manufacturing enterprises. Total Qual Manag 2001;16:95-101.
11. Ren J, Jenkinson I, Wang J, Xu DL, Yang JB. A methodology to model causal relationships on offshore safety assessment focusing on human and organizational factors. J Safety Res 2008;39:87-100.
12. Snashall D. Setting national targets to improve occupational health. Int J Occup Med Environ Health 2002;15:133-7.



7th International Conference On Health and Safety

هفتمین کنفرانس بین‌المللی ایمنی و بهداشت