

## بررسی نقش ناامنی شغلی بر درگیری شغلی و رعایت ایمنی در بین کارکنان آتش نشانی شهر محمدیه و ناحیه شهری مهرگان

محمد علی کاظمی علی آبادی<sup>۱</sup>

وحید نصیری<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۱۲/۲۹

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف رسی نقش ناامنی شغلی بر درگیری شغلی و رعایت ایمنی در بین کارکنان آتش نشانی شهر محمدیه و ناحیه شهری مهرگان صورت گرفته است. روش تحقیق بکار گرفته شده، توصیفی از نوع پیمایشی بوده و از حیث هدف یک تحقیق کاربردی و جهت گردآوری اطلاعات در این پژوهش از نتایج و مطالب تحقیقات کتابخانه ای و اینترنتی و نیز جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه به عنوان ابزار اصلی استفاده گردید. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های استاندارد استفاده می شود. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان آتش نشانی شهر محمدیه و ناحیه شهری مهرگان می باشد که تعداد کارکنان عملیاتی و اداری در مجموع ۴۰ نفر می باشد و از روش سرشماری برای نمونه گیری استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار Spss22 و Smart PLS3 انجام شد و نتایج نشان می دهد که بین ناامنی شغلی و درگیری شغلی و رعایت ایمنی رابطه معناداری وجود دارد.

### واژگان کلیدی

ناامنی شغلی، درگیری شغلی، رعایت ایمنی، آتش نشانی

۱. کارشناسی حرفه ای مدیریت امدادسوانح طبیعی. (Mohammadalikazmemi@gmail.com)

۲. کارشناسی حرفه ای حفاظت و پیشگیری از حریق و حوادث. (Vahidnasiri94125@gmail.com)

## مقدمه

در چند دهه اخیر، با توسعه اقتصاد و فناوری وضعیت ایمنی کارکنان در محل کار به شدت بهبود یافته است. حوادث ایمنی می تواند باعث صدمات غیرقابل پیش بینی به سازمان ها و افراد شود که ممکن است به دلیل رفتارهای نامناسب کارکنان بوجود بیاید؛ بنابراین، لازم است بررسی ها در مورد رفتار ایمنی کارکنان و عوامل مؤثر برای تدوین اقدامات مداخله ای مؤثر در زمینه بهبود رفتار ایمنی شخصی و کاهش بروز حوادث و افزایش ایمنی محل کار صورت گیرد. رفتار ایمنی همواره به مقررات مربوطه در هنگام مواجهه با موقعیت های پرخطر اشاره دارد. مطالعات نشان داده اند که عوامل سازمانی و محیطی مانند فشار بالای محیط کار، حجم کار زیاد، عدم قطعیت، پیچیدگی های شغلی می تواند بر رفتارهای ایمنی کارکنان تأثیر بگذارد، در حالی که تأثیر عوامل فردی بر رفتارهای ایمنی کارکنان باید بیشتر باشد (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۱) در این راستا عوامل درونی کارکنان، مانند احساسات عاطفی و ذهنی، نقش مهمی در شکل گیری رفتارهای فرد و احساس امنیت شغلی، به عنوان یک هیجان ذهنی دارد (وانگ و همکاران، ۲۰۱۹).

براین اساس سازمان ها معمولاً سیستم های مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی را برای کنترل خطرات و اطمینان از محیط امن و سلامت بهینه کارکنان خود بکار می گیرند. شیوه های مدیریت ایمنی محل کار نقشی محوری در سیستم های مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی دارد، استراتژی ها، سیاست ها، اقدامات، رویه ها و فعالیت هایی هستند که برای سلامت و ایمنی کارکنان در سازمان تأثیر گذار هستند (وو و همکاران، ۲۰۲۲). به همین دلیل ایمنی شغلی یک مساله حیاتی است که به طور چشم گیری بر زندگی مردم و اقتصاد کشورها تأثیر می گذارد و ضروری است که برای پیشگیری از حوادث ناشی از کار و بیماری های شغلی اقدامات لازم انجام گردد (لیو و همکاران، ۲۰۲۰). پرداختن به سلامتی کارکنان و رسیدگی به مسائل رفاهی و آسایش و بکارگیری راهکارهایی در جهت تطبیق وضعیت کار با شرایط جسمی، روانی امروزه به عنوان یک امتیاز محسوب نگردیده بلکه یک وظیفه را تداعی می نماید و هر اندازه درصد رسیدگی به سلامت کارکنان بالاتر باشد، تأثیرگذاری بر روند رشد و توسعه سازمانها و جامعه بیشتر خواهد بود (رحیمی پردنجانی و محمدزاده ابراهیمی، ۱۳۹۷). در این میان نقش مدیریت به عنوان عامل اصلی در ارتقاء سطح سلامت و رفاه سازمان و در نتیجه دستیابی به رشد سازمانی نمود بیشتری می یابد ایمنی و بهداشت به سیستم مدیریت فعالی نیاز دارد؛ زیرا ایمنی و بهداشت را نمی توان از طریق مقررات اجباری یا احساس جمعی و یا توسط یک فرد به تنهایی تامین کرد (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۷). عدم اطمینان کارکنان در مورد ایمنی شغلی شامل نگرانی در مورد ثبات شغلی است که محل کار کارکنان در شرایط استرس زا است. منبع خودتنظیمی نظریه ای که میهمانان بی خوابی از طریق منابع خودتنظیمی به دست می آیند. با فقدان منابع فراوان، کارکنان کمتر درگیر مدیریت ایمنی هستند و رفتار خود را مطابق با معیارهای ایمنی منظم می کنند (بونر و همکاران، ۲۰۱۸). از آنجایی که ناامنی شغلی به این معنی است که کارکنان با عدم اطمینان احساس تهدید می کنند، زمانی که ناامنی شغلی وجود دارد، ممکن است کارکنان به سمت ناامیدی و فرسودگی سوق داده شوند (شی و لانگ، ۲۰۱۸).

امروزه بررسی وضعیت مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی نقش مهمی در کاهش صدمات و حوادث شغلی داشته است می‌توان اینگونه بیان نمود که پیشگیری از بروز حوادث همواره دغدغه ذهنی کارکنان و مدیران شرکت فولاد اذربایجان از آغاز تا کنون بوده است همزمان با این که دانش ایمنی در طی زمان دچار تحول و دگرگونی شده، نگرش مدیران شرکت نیز به مقوله ایمنی دچار تغییر و تحول گردیده است. در این راستا در این تحقیق به دنبال پاسخگویی به سوال اصلی تحقیق هستیم که: بررسی نقش ناامنی شغلی بر درگیری شغلی و رعایت ایمنی در بین کارکنان آتش‌نشانی شهر محمدیه و ناحیه شهری مهرگان چگونه است؟

## روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ روش، جزو پژوهش‌های همبستگی و از لحاظ هدف، جزو تحقیق‌های کاربردی می‌باشد که با روش پیمایش انجام می‌گیرد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان آتش‌نشانی شهر محمدیه و ناحیه شهری مهرگان می‌باشد که تعداد کارکنان عملیاتی و اداری در مجموع ۴۰ نفر می‌باشد و از روش سرشماری برای نمونه‌گیری استفاده شد. روش جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش حاضر به صورت میدانی و با استفاده از پرسشنامه استاندارد می‌باشد. روش‌های آماری توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار می‌باشد. روش‌های آماری استنباطی شامل تجزیه و تحلیل محتوا و معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌هاست. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار آماری SPSS 23 و PLS استفاده شد.

## یافته‌های تحقیق

توصیف کمی متغیرهای پژوهش به شرح زیر می‌باشند.

جدول ۱- مقادیر توصیفی در خصوص متغیرهای تحقیق

| متغیر       | میانگین | انحراف معیار | میان | مد | چولگی  | کشیدگی | کمینه | بیشینه |
|-------------|---------|--------------|------|----|--------|--------|-------|--------|
| ناامنی شغلی | ۴/۵۲    | ۱/۴۵۶        | ۴/۵۰ | ۴  | -۰/۱۷۶ | -۰/۵۳۹ | ۱/۲۵  | ۵      |
| رعایت ایمنی | ۴/۴۸    | ۱/۲۷۳        | ۴/۶۶ | ۴  | -۰/۳۷۲ | -۰/۳۸۰ | ۱     | ۵      |
| درگیری شغلی | ۴/۰۱    | ۱/۱۵۸        | ۴/۳۳ | ۴  | -۰/۴۹۰ | -۰/۶۵۸ | ۱/۳۳  | ۴/۳۳   |

نرمال بودن متغیرهای پژوهش توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای بررسی شود.

متغیر مورد بررسی توزیع نرمال دارد:  $H_0$

متغیر مورد بررسی توزیع نرمال ندارد:  $H_1$

جدول ۲-آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای برای متغیرهای پژوهش

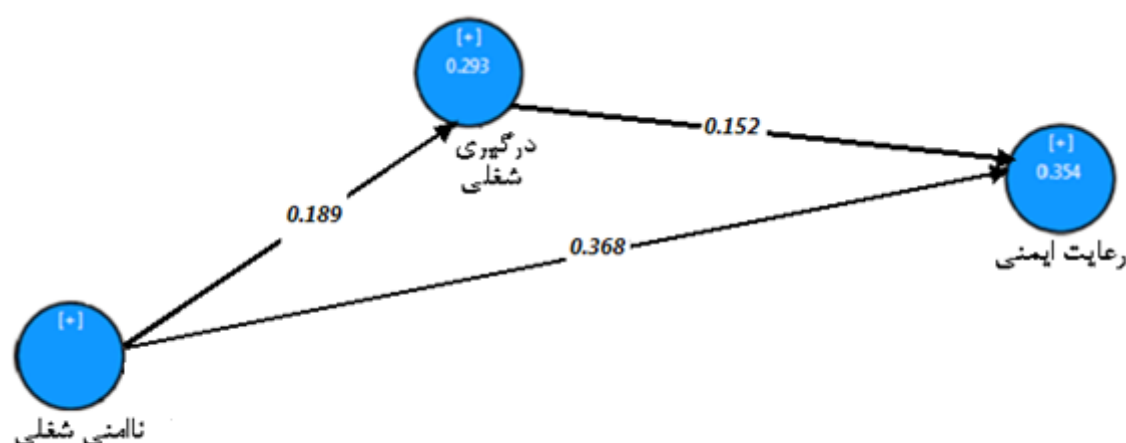
| متغیر       | تعداد | میانگین | انحراف معیار | آماره آزمون | سطح معناداری | نتیجه آزمون |
|-------------|-------|---------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| ناامنی شغلی | ۱۸۲   | ۴/۵۲    | ۱/۴۵۶        | ۰/۰۶۸       | ۰/۰۰۱        | نرمال نیست  |
| رعایت ایمنی | ۱۸۲   | ۴/۴۸    | ۱/۲۷۳        | ۱/۰۹۰       | ۰/۰۰۱        | نرمال نیست  |
| درگیری شغلی | ۱۸۲   | ۴/۰۱    | ۱/۱۵۸        | ۰/۱۶۰       | ۰/۰۰۱        | نرمال نیست  |

همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای پژوهش دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند.

جدول ۳-AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

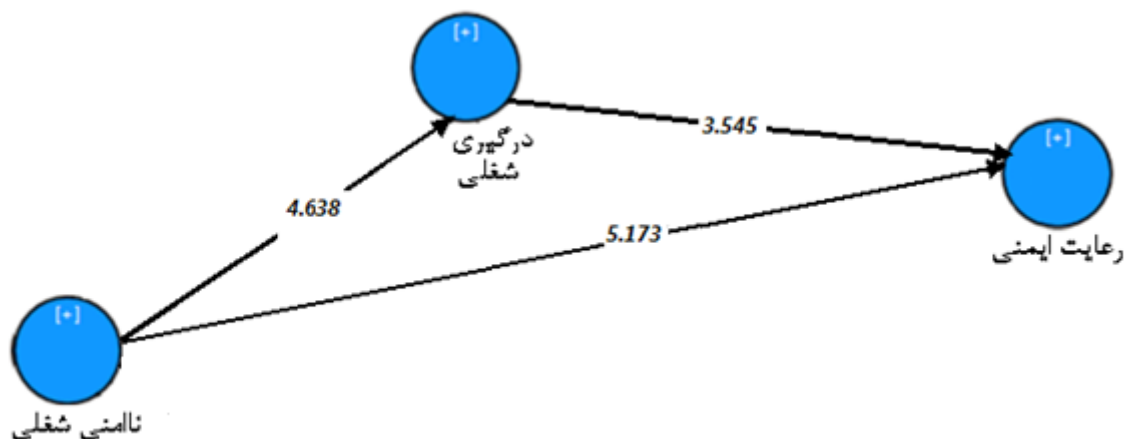
| شاخص            | ۱     | ۲     | ۴     |
|-----------------|-------|-------|-------|
| (۱) ناامنی شغلی | ۰/۸۰۷ |       |       |
| (۲) رعایت ایمنی | ۰/۴۲۷ | ۰/۸۱۴ |       |
| (۳) درگیری شغلی | ۰/۵۴۱ | ۰/۶۰۷ | ۰/۸۶۰ |

همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است؛ بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تایید است. پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۱-ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استراپ<sup>۱</sup> مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۲- نتایج آزمون تی- استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

شاخص GOF نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه.

جدول ۴- میزان cummunality و  $R^2$  متغیرهای تحقیق

| متغیر       | cummunality | $R^2$ |
|-------------|-------------|-------|
| ناامنی شغلی | ۰/۴۰۹       | ---   |
| درگیری شغلی | ۰/۰۷۶       | ۰/۲۹۳ |
| رعایت ایمنی | ۰/۱۵۳       | ۰/۳۵۴ |
| میانگین     | ۰/۳۴۲       | ۰/۳۱۳ |

$$GOF = \sqrt{communality \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.342 \times 0.313} = 0.328$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول فوق مقدار ۰/۳۲۸ محاسبه شده که بالاتر از مقدار ملاک ۰/۳ است و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد. در ادامه با توجه به خروجی مدل مفهومی پژوهش به بیان و بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته خواهد شد.

<sup>1</sup> Bootstrapping

## بحث و نتیجه گیری

در ادامه به ارائه خلاصه‌ای از تحلیل یافته‌های حاصل در این تحقیق پرداخته و به طور خلاصه از هر یک از فرضیات جمع‌بندی مختصری آورده شده است:

### فرضیه ۱: بین ناامنی شغلی و رعایت ایمنی رابطه معناداری وجود دارد.

آماره معنی‌داری بین متغیر ناامنی شغلی و رعایت ایمنی برابر  $(5/173)$  می‌باشد. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر  $(0/368)$  است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر ناامنی شغلی بر رعایت ایمنی را نشان می‌دهد. این بدان معناست که بین ناامنی شغلی و رعایت ایمنی رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود؛ که در مقایسه با پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت نتایج بدست آمده از این فرضیه با پژوهش‌های پژوهش‌های «ژانگ و همکاران» (۲۰۲۱)، «محمود و همکاران» (۲۰۲۱) مطابقت دارد.

### فرضیه ۲: بین ناامنی شغلی و درگیری شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

آماره معنی‌داری بین متغیر ناامنی شغلی و درگیری شغلی برابر  $(4/638)$  می‌باشد. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر  $(0/189)$  است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر ناامنی شغلی بر درگیری شغلی را نشان می‌دهد. این بدان معناست که بین ناامنی شغلی و درگیری شغلی رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود؛ که در مقایسه با پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت نتایج بدست آمده از این فرضیه با پژوهش‌های پژوهش‌های «ژانگ و همکاران» (۲۰۲۱)، «محمود و همکاران» (۲۰۲۱) مطابقت دارد.

### فرضیه ۳: بین درگیری شغلی و رعایت ایمنی رابطه معناداری وجود دارد.

آماره معنی‌داری بین متغیر درگیری شغلی و رعایت ایمنی برابر  $(4/683)$  می‌باشد. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر  $(0/152)$  است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر درگیری شغلی بر رعایت ایمنی را نشان می‌دهد. این بدان معناست که بین درگیری شغلی و رعایت ایمنی رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود؛ که در مقایسه با پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت نتایج بدست آمده از این فرضیه با پژوهش‌های پژوهش‌های «ژانگ و همکاران» (۲۰۲۱)، «وانگ و همکاران» (۲۰۱۸) مطابقت دارد.

### فرضیه ۴: درگیری شغلی نقش میانجی‌گری در رابطه بین ناامنی شغلی و رعایت ایمنی ایفا می‌کند.

برای بررسی نقش میانجی‌گری متغیر درگیری شغلی در رابطه ناامنی شغلی و رعایت ایمنی از یک آزمون پرکاربرد به نام آزمون سوبل<sup>۲</sup> استفاده می‌شود که برای معناداری تاثیر یک متغیر میانجی در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می‌رود. مقدار z-value حاصل از آزمون سوبل برابر  $5/715$  شد که به دلیل بیشتر بودن از  $1/96$  می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵٪ تاثیر متغیر میانجی درگیری شغلی در اثرگذاری ناامنی شغلی بر رعایت ایمنی معنادار است؛ بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود. بدین معنا که؛ درگیری شغلی، نقش میانجی در رابطه ناامنی شغلی و رعایت ایمنی دارد؛ که

<sup>2</sup> Sobel test

در مقایسه با پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت نتایج بدست آمده از این فرضیه با پژوهش‌های پژوهش‌های «ژانگ و همکاران» (۲۰۲۱)، «وو و همکاران» (۲۰۲۲) مطابقت دارد.

با توجه به نتایج تحلیل ضرایب مسیر متغیرهای تحقیق می‌توان پیشنهاداتی به شرح زیر می‌باشد:  
بخش مدیریت درباره کارهایی که باید انجام شود با جدیت و شوق صحبت می‌کنند تا بدین وسیله حس همکاری در مأموریت‌ها را بالا ببرند.

مدیریت در هنگام حل مشکلات، دیدگاه‌ها و جوانب مختلف را مدنظر قرار می‌دهد تا مشکلی در انجام کارها پیش نیاید.

در انجام کارهای شرکت از مشارکت و نظرات کارکنان استفاده شود تا باعث ایجاد انگیزه و روحیه همکاری در بین کارکنان شده و برای بالابردن سطح ایمنی در کار نکات ایمنی را رعایت نمایند.

مدیران شرکت با اجرای اصول ایمنی در محل کار، کارکنان از این اصول تبعیت نموده و بر بالابردن سطح ایمنی شغلی خود در محیط کار بیفزایند.

مدیریت در حفظ و نگهداری وسایل در محیط کار کوشا بوده و براین اساس محیطی سالم و امن برای کارکنان و پرسنل خود ایجاد نموده تا با آسودگی خاطر کارکنان کارهای محوله را در محیط کاری خود انجام دهند.

با بخش مدیریت برای حفظ ایمنی راهکارهایی را در شرکت ایجاد نمایند تا با بالابردن سطح ایمنی در محیط کار از میزان استرس‌های کاری کارکنان در محیط کاری کاهش داده و بدین وسیله کارکنان با امنیت بیشتری به فعالیت‌های کاری خود پردازند.

برای ایجاد انگیزه در بین کارکنان بخش مدیریت میزان رفاهیات را در برای کارکنان مشغول به کار در محیط کاری را بالا ببرند.

## منابع

رحیمی پردنجانی، طیبیه، محمدزاده ابراهیمی، علی، ۱۳۹۷، نقش میانجیگری انگیزش ایمنی در رابطه بین روشهای مدیریت ایمنی و رفتارهای ناایمن، دوماهنامه سلامت کار در ایران، دوره ۱۳، شماره ۶، ۳۳-۲۳.  
قاسمی، فخرالدین، میرزایی، مصطفی، مهدی نیا، محسن، درویشی، ابراهیم، شهیدی، رضا. ۱۳۹۷، نقش تعهد فردی به ایمنی در شکل‌دهی عملکرد ایمنی کارکنان صف؛ مطالعه موردی در صنایع تولیدی کوچک. مجله ارگونومی، ۶(۲):

۲۳-۱۶

Liu, Suxia, Nkrumah, Edmund Nana Kwame, Akoto, Linda Serwah, Gyabeng, Emmanue, Nkrumah, Erasmus, 2020, The State of Occupational Health and Safety Management Frameworks (OHSMF) and Occupational Injuries and Accidents in the Ghanaian Oil and Gas Industry: Assessing the Mediating Role of Safety Knowledge, BioMed Research International, 1-14.

Shi, J.; Long, L. 2018, The depletion effects of sleep deprivation among employees: A new

topic in organization and management research. *Adv. Psychol. Sci.* 26, 896–909.

Vu, Thinh-Van, Vo-Thanh, Tan, Nguyen, Nguyen Phong, Nguyen, Duy Van, Chi, Hsinkuang, 2022, The COVID-19 pandemic: Workplace safety management practices, job insecurity, and employees' organizational citizenship behavior, *Safety Science* 145, 1-11.

Wang, D.; Li, X.; Zhou, M.; Maguire, P.; Zong, Z.; Hu, Y. 2019, Effects of abusive supervision on employees' innovative behavior: The role of job insecurity and locus of control. *Scand. J. Psychol.* 60, 152–159.

Zhang, X.; Zhao, C.; Niu, Z.; Xu, S.; Wang, D. 2021, Job Insecurity and Safety Behaviour: The Mediating Role of Insomnia and Work Engagement. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 18, 581.

## Investigating the role of job insecurity on job conflict and safety compliance among fire department employees of Mohammadiye city and Mehrgan urban area

Mohammad Ali Kazemialiabadi <sup>1</sup>

Vahid Nasiri <sup>2</sup>

---

### Abstract

The current study was conducted with the aim of finding out the role of job insecurity on job conflict and safety compliance among the fire department employees of Mohammadiyeh city and Mehrgan urban area. The research method used is a descriptive survey type and in terms of the purpose of an applied research and to collect information in this research, the results and materials of library and internet research and also to collect data, a questionnaire was used as the main tool. Standard questionnaires are used to collect information. The statistical population of this research includes the fire department employees of Mohammadiye city and Mehrgan city district, the number of operational and administrative employees is 40 people in total, and the census method was used for sampling. Data analysis was done using Spss22 and Smart PLS3 software and the results show that there is a significant relationship between job insecurity and job conflict and safety compliance.

### Keywords

job insecurity, job conflict, safety compliance, fire fighti

---

1. Professional Bachelor of Natural Disaster Management. (Mohammadalikazmemi@gmail.com)

2. Professional degree in fire protection and accident prevention. (Vahidnasiri94125@gmail.com)