

نقش سرپرست در اثربخشی دوره‌های آموزش ایمنی و تغییر نگرش کارکنان نسبت به مسائل ایمنی

فریبا کیانی^۱، محمدرضا خدابخش^{۲*}

۱. دکتری روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهرکرد، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، شهرکرد، ایران
 ۲. دکتری روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مشهد، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، مشهد، ایران

چکیده:

سابقه و هدف: آموزش ایمنی نقش مهمی در کاهش حوادث و ارتقاء فرهنگ ایمنی در سازمان‌ها دارد. در پژوهش حاضر به‌طور ویژه نقش سرپرست در اثربخشی دوره‌های آموزش‌های ایمنی بر تغییر نگرش کارکنان نسبت به مسائل ایمنی ارزیابی می‌شود.

روش بررسی: ۱۹۷ نفر (۱۰۰ نفر گروه آزمایش و ۹۷ نفر گروه کنترل) پرسش‌نامه نگرش ایمنی را قبل از ۴ جلسه آموزش ایمنی ۹۰ دقیقه‌ای در طی چهار روز متوالی از ساعت ۸ صبح تا ۱۲ ظهر در شرکت ذوب‌آهن اصفهان تکمیل کردند. دوره آموزش ایمنی ۴ ساعته در شرکت ذوب‌آهن اصفهان تکمیل کردند. اعضای گروه آزمایش در دوره آموزشی که توسط سرپرست واحد مربوطه ارائه و اعضای گروه کنترل در دوره آموزشی که توسط مدرس خارج از واحد ارائه می‌شد، شرکت کردند. این پرسش‌نامه تقریباً ۳۰ روز بعد از آموزش دوباره در هر دو گروه اجرا شد. نتایج گروه آزمایش و کنترل با استفاده از آماره‌های توصیفی و کوواریانس مورد مقایسه قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج پژوهش حاضر نشان داد که آموزش‌های ایمنی در گروه آزمایش توسط سرپرست در مقایسه با گروه کنترل، اثر مثبت معنی‌داری بر تغییر نگرش کلی کارکنان نسبت به مسائل ایمنی داشته است. به‌عبارت‌دیگر، حضور سرپرست نسبت به مدرس خارج واحدی کاری در تغییر نگرش کارکنان نسبت به مسائل ایمنی مؤثرتر بود.

نتیجه‌گیری: استفاده از کارکنان مجرب و سرپرستان واحدهای مربوط در دوره‌های آموزشی می‌تواند نقش مهمی در اثربخشی این دوره‌ها ایفا کند.

واژگان کلیدی: سرپرست، آموزش ایمنی، نگرش ایمنی، اثربخشی، کارکنان

مقدمه

هیجان‌ها راجع به سیاست‌ها، رویه‌ها و اقدامات ایمنی شامل تعهد شخصی و حس مسئولیت فردی نسبت به ایمنی را بازتاب می‌دهد (۶). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که بین نگرش ایمنی و عملکرد ایمنی (میزان حوادث و آسیب‌های شغلی به‌صورت خود گزارش دهی) رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که از روی نگرش ایمنی می‌توان آسیب‌های شغلی را پیش‌بینی نمود (۷). بنابراین استدلال می‌شود که نگرش‌ها می‌توانند رفتار را تغییر بدهند و به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر فرهنگ ایمنی و نرخ حوادث اثر بگذارند، در نتیجه می‌توان اقدامات کنترلی از پیش برنامه‌ریزی و اجرا نمود (۵). به‌عنوان شاخصی برای سنجش اثربخشی آموزش‌های ایمنی، سازمان وظیفه دارد عوامل مهم برای اثربخش کردن آموزش‌های ایمنی و تغییر نگرش‌های ایمنی کارکنان را شناسایی و در نظر بگیرد. یکی از متغیرهای مهم که شاید در کمتر پژوهشی به آن پرداخته شده است، نقش سرپرست ناظر و مستقیم کارکنان در محیط‌های کاری می‌باشد.

سرپرستان به‌عنوان رابطی بین مدیریت بالا و کارکنان زیردست، درجایی که وظایف و مسئولیت‌های مهمی به آن‌ها محول می‌شود،

آموزش ایمنی فرآیندی است که به‌وسیله آن، کارکنان دانش کسب می‌کنند، در مورد مهارت‌های جدید یاد می‌گیرند و برای انجام کارها به روشی خاص برانگیخته می‌شوند. تحقیقات نشان می‌دهد آموزش ایمنی نقش مهمی در کاهش حوادث و ارتقاء فرهنگ ایمنی در سازمان‌ها دارد (۱).

فراهم آوردن آموزش کافی برای تمام کارکنان به‌منظور ارتقای ایمنی‌شان مهم می‌باشد و بایستی آن‌ها را قادر به‌پیش‌بینی و اجتناب از خطرات مرتبط با شغل کند (۲). پژوهش‌های اخیر نیز نشان می‌دهند که آموزش‌های ایمنی یکی از ابزارهای مؤثر در پیشگیری از بیماری‌ها و حوادث شغلی می‌باشد (۳). یک روش معتبر در رابطه با آموزش ایمنی، سنجش نگرش‌ها است که به‌طور ویژه در بحث آموزش ایمنی ارزیابی می‌شوند (۴). نگرش‌ها نشان داده‌اند که تعیین‌کننده و مرتبط به حوادث می‌باشند و سنجش نگرش‌های مرتبط با ایمنی می‌تواند برای ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش مفید باشد (۵). نگرش ایمنی یک ساختار فردی از اعتقادات و

آوری حمایت مناسب و استفاده از سبک ارتباطات راحت در برنامه آموزش است و بر اثربخشی آموزش تأثیر می گذارند (۲۱، ۲۰). به دلیل نرخ بالای حوادث و آسیب های شغلی در کشورمان، این نیاز احساس می شود که با توجه به نقش مهم آموزش در آگاه سازی کارکنان و بالطبع کاهش وقوع حوادث، عوامل مهم برای اثربخش تر کردن آن را شناسایی کنیم. با توجه به نقش متغیر نگرش نسبت به مسائل ایمنی هم به عنوان شاخصی برای بررسی اثربخشی برنامه آموزشی و هم متغیری تأثیرگذار بر بروز حوادث شغلی، این پژوهش باهدف بررسی نقش سرپرست در اثربخشی آموزش های ایمنی بر تغییر نگرش نسبت مسائل ایمنی انجام شده بود.

مواد و روش ها

این پژوهش، یک مطالعه تجربی از نوع پیش آزمون- پس آزمون با گروه کنترل هست. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان در سال ۱۳۹۱ هست. نمونه آماری برای گروه آزمایش و گروه کنترل به صورت تصادفی خوشه ای انتخاب شد. ۱۹۷ نفر (۱۰۰ نفر گروه آزمایش و ۹۷ نفر گروه کنترل) پرسش نامه نگرش ایمنی را قبل از ۴ جلسه آموزش ایمنی ۹۰ دقیقه ای در طی چهار روز متوالی از ساعت ۸ صبح تا ۱۲ ظهر در شرکت ذوب آهن اصفهان تکمیل کردند. این پرسشنامه ی ۶۶ آیتمی بر اساس طیف لیکرتی با ۵ امتیاز جواب، از ۰ (بسیار موافقم) تا ۴ (بسیار ناموافقم)، به منظور سنجش نگرش ها و ادراکات مرتبط با ایمنی از ماتینیو بود.

ماتینیو در سال ۲۰۰۵ با مطالعه پژوهش های قبلی و شناسایی ابعاد مهم نگرش ایمنی، پرسشنامه ای طراحی کرد که شامل ۱۳ بعد می باشد (جدول ۱ را ببینید). این پژوهشگر نشان داد که این پرسشنامه دارای روایی بالا (α کرونباخ تمامی عامل ها بین ۰/۷ تا ۰/۸ است) و همچنین اعتبار خوبی است (۲۲). به دلیل جامعیت این پرسشنامه از آن در پژوهش حاضر استفاده شد. بررسی روایی این پرسشنامه و زیر مقیاس های آن نیز به روش تحلیل عوامل نشان داد که این پرسشنامه و زیر مقیاس های آن از روایی قابل قبولی برخوردارند. پایایی این ابزار و زیر مقیاس های آن در این پژوهش به دو روش آلفای کرونباخ بین ۰/۶۰ تا ۰/۸۷ به دست آمد.

تنها اعضای گروه آزمایش در دوره آموزشی شرکت کردند. در مورد محتوای دوره آموزشی، طول مدت به گروه آزمایش اطلاعات لازم داده شد. مدرس گروه آزمایش، سرپرست واحد مربوطه بود و مدرسان گروه کنترل متخصصان ایمنی بودند که از داخل شرکت برای این دوره دعوت شده بودند

می توانند منجر به هدایت و نظارت بر رشد گروه های کاری شان شوند (۸) و اغلب با مدیران سازمان برای طراحی، اجرا و نظارت بر اجرای سیاست های ایمنی، رویه ها و طرح هایی شامل برنامه های آموزشی همکاری می کنند (۹). در بسیاری از سازمان ها، نقش سرپرست بر دیدگاه های مدیریت تأثیر می گذارد. از دیدگاه مدیریت سنتی، سرپرستان مسئولیت مهمی به وسیله کارفرما بر شناسایی کاستی های روزانه، روتین و کوتاه مدت دارند و همچنین چنین کاستی هایی را به مدیریت بالا گزارش می دهند که می تواند منجر به طرح نیازسنجی های آموزش برای غلبه بر چنین کاستی هایی شود (۱۰). تحت این رویکرد، یک برنامه آموزش به عنوان یک استراتژی کارکردی برای مدیریت منابع انسانی دیده می شود که در آن سرپرستان برای اجرا و اداره اثربخش تر برنامه های آموزش برای کارکنان، به منظور پرورش شایستگی های مفید در کارکنان نه تنها برای غلبه بر مسائل روزانه، بلکه همچنین از رشد آتی سازمان ها حمایت می کند (۱۲، ۱۱).

در مرحله طراحی کردن برنامه های آموزشی، سرپرستان غالباً با مدیریت و کارکنان ارشد در انجام تحلیل نیازهای آموزشی، تأسیس اهداف آموزش، ایجاد طرح های مؤثر و انتخاب مواد آموزشی مناسب، تأیید فنون و روش های آموزشی، آماده سازی مواد دوره و جدول بندی برنامه کار می کنند (۱۳). نقش سرپرستان در اداره برنامه های آموزش در فراهم آوردن حمایت در خلاصه نمی شود آن ها همچنین توانایی ایجاد قابلیت های برای ایجاد انتظارات یادگیری واقعی و دستیافتی، فراهم آوردن تقویت های مثبت، خلق انگیزه های مثبت برای برنامه آموزشی، احساس راحتی برای تحمل آموزش به منظور ایجاد و ارتقاء شایستگی ها در کارکنان دارند (۱۴). در حوزه سازمان، سرپرستان قابلیت نفوذ بر زیردستانشان را دارند که آیا در برنامه های آموزشی شرکت کنند یا نه (۱۵).

پژوهشگران شناسایی کرده اند که حمایت و ارتباط دو شکل برجسته از نقش سرپرستان هستند که بر اثربخشی برنامه های آموزشی اثر می گذارند (۱۶، ۱۷). در آموزش محیط کار، غالباً سرپرستانی حمایتگر توصیف می شود که کارکنان را به شرکت در برنامه های آموزشی، یاری رساندن به آن ها از قبل، در طی و بعد از دوره آموزشی، فراهم آوری منابع و حمایت مربوط به بودجه، شرکت دادن کارکنان در تصمیم گیری و هدایت کردن آن ها در بکار بستن شایستگی های که آن ها در محیط کار فراگرفته بودند (۱۶). در آموزش محیط کار، سرپرستانی با ارتباط راحت در نظر گرفته می شوند که اطلاعات درباره اهداف برنامه آموزشی انتقال می دهند؛ دانش مناسب ارائه می دهند (رویه ها، محتوا، وظایف)، مهارت های مناسب آموزش می دهند، اهمیت شرکت در برنامه های آموزشی را بیان و باز خود مناسب در مورد عملکرد به کارکنان ارائه می دهند (۱۸، ۱۹). مطالعات اخیر در این حوزه نشان می دهند که حضور سرپرست همراه با قابلیت فراهم

جدول ۱. ابعاد پرسش‌نامه نگرش نسبت به ایمنی (اقتباس از مانتینیو)

بعد	توصیف
وجدانیت کاری	با ۱۰ سؤال به حس شایستگی و مسئولیت‌پذیری فرد اشاره دارد. نمونه سؤال این بعد: به شایستگی و قابلیت خود برای انجام کار خواسته‌شده، اطمینان دارم
سرنوشت‌گرایی	با ۴ سؤال به حس شایستگی و مسئولیت‌پذیری فرد اشاره دارد. نمونه سؤال این بعد: به شایستگی و قابلیت خود برای انجام کار خواسته‌شده، اطمینان دارم
هوشیاری ایمنی	با ۵ سؤال به آگاهی از مسائل ایمنی اشاره می‌کند. نمونه سؤال این بعد: تجهیزاتی را که حس کنم ناایمن هستند، استفاده نمی‌کنم.
رهبری تبدیلی ویژه ایمنی	با ۱۲ سؤال بر خشنودی از رهبری، نفوذ، انگیزش الهامی، تحریک فکری و ملاحظه فردی اشاره دارد. نمونه سؤال این بعد: مدیریت سازمان، ما را تشویق به ابراز ایده‌ها و عقایدمان در مورد بهبود ایمنی در محیط کار می‌کند.
گران باری نقش	با ۲ سؤال بر ادراک از اینکه آیا تراکم کاری (مانند، ساعات زیاد کاری) در شغل وجود دارد یا نه اشاره می‌کند. نمونه سؤال این بعد: کار زیادی در شغلم برای انجام دادن وجود دارد، به طوری که نمی‌رسم، آن‌طور که بایدوشاید، آن‌ها را به انجام برسانم.
فشار کاری	با ۲ سؤال بر ادراک از فشار موجود برای تکمیل کار و به‌طور کلی فضا و دسترس‌پذیری به منابع موجود (به‌عبارت‌دیگر، زمان و نیروی کار) اشاره می‌کند. نمونه سؤال این بعد: برای انجام کار خواسته‌شده، نیروی انسانی به‌اندازه کافی وجود دارد.
ادراک از ایمنی شغل	با ۲ سؤال بر ادراک کلی از ایمن بودن شغل اشاره دارد. نمونه سؤال این بعد "در شغل ام، هرکسی به‌راحتی صدمه می‌بیند."
ادراک از اقدامات ایمنی سرپرست	با ۳ سؤال بر ادراک از رفتار ایمنی سرپرست اشاره دارد. نمونه سؤال این بعد: سرپرستم، روی پیشنهادها ما برای بهبود ایمنی اقدام می‌کند.
ادراک از اقدامات ایمنی همکاران	با ۴ سؤال بر ادراک از رفتار ایمنی همکاران اشاره دارد. نمونه سؤال این بعد: همکارانم در مورد رعایت قوانین ایمنی سهل‌انگاری می‌کنند.
ادراک از اقدامات ایمنی مدیریت	با ۷ سؤال بر ادراک از نگرش و رفتار ایمنی مدیریت اشاره دارد. نمونه سؤال این بعد: مدیریت، به کارکنانی که قوانین ایمنی را رعایت می‌کنند، پاداش می‌دهد.
ادراک از برنامه و سیاست‌های ایمنی	با ۴ سؤال بر ادراک از برنامه و سیاست‌های ایمنی سازمان اشاره دارد. نمونه سؤال این بعد: برنامه ایمنی ما به ممانعت از حوادث یاری می‌رساند.
تعارض‌های بین فردی در کار	با ۶ سؤال بر میزان واکنش‌های تعارض‌آمیز فرد با دیگران اشاره دارد. نمونه سؤال این بعد: چقدر در کار با سرپرست یا همکارانتان، جروبحث می‌کنید؟
دل‌بستگی شغلی	با ۵ سؤال از بر اهمیت نقشی که کار در زندگی فرد ایفا می‌کند، اشاره دارد. نمونه سؤال این بعد: بیشتر علائق من در زندگی، در رابطه با شغل کنونی‌ام می‌باشد.

جدول ۲. سرفصل‌های محتوای جلسه آموزشی

سرفصل محتوای جلسات آموزش
<ul style="list-style-type: none"> - خوشامدگویی، آشنایی، سلام و احوالپرسی - بیان هدف از جلسه به‌صورت سؤال: • چه خطرات ایمنی یک کارکن را در شغلش تهدید می‌کند؟ • آیا این خطرات در درازمدت اثرات سوء بر سلامتی کارکن دارد؟ • چه اقدامات پیشگیرانه‌ای می‌توان انجام داد؟ • روش‌های کاری ایمن که در حین کار باید مدنظر قرار گیرند، چه مواردی هستند؟ - آگاه ساختن شرکت‌کنندگان با واژگان و اصلاحات ایمنی - آشنایی به نوع محیط کار و خطراتی که باید شناسایی شوند. - شناسایی نواحی خطرزا - آشنایی با وسایل حفاظت فردی، نحوه استفاده و مزایای استفاده از آن‌ها - آموزش اصول ایمنی - شرح نحوه صحیح کار با ابزارها و ماشین‌آلات - ذکر هشدارهایی در مورد غفلت از مسائل ایمنی - آموزش واکنش در شرایط اضطراری و نحوه ارائه کمک‌های اولیه در مواقع بحرانی

کاهش یافته است. نتایج یافته ها نشان داد که بین دو گروه کنترل و آزمایش از لحاظ توزیع متغیرهای جمعیت شناختی: سن، جنس، سابقه کار و تحصیلات تفاوت معنی داری وجود نداشت ($P > 0/05$). در بخش آمار استنباطی، از تحلیل کوواریانس استفاده شد. از این رو، ابتدا آزمون لوین و سپس مفروضه یکسانی شیب رگرسیون محاسبه گردید. آزمون لوین برای بررسی پیش فرض برابری واریانس ها نشان داد که بین دو گروه در نمرات برای هیچ یک از متغیرها به لحاظ آماری تفاوت معناداری وجود ندارد ($F = 0/41$ و $P = 0/613$)، در نتیجه شرط برابری واریانس های بین گروهی رعایت شده است. بررسی همگنی رگرسیون نشان داد که تعامل بین گروه ها و پیش آزمون معنی دار نیست ($F = 2/91$ و $P = 0/087$)، در نتیجه داده ها از همگنی شیب های رگرسیون حمایت می کند. تحلیل نمودار رگرسیون نیز رابطه خطی بین متغیر تصادفی کمکی و متغیر وابسته را تأیید می کند. با استفاده از آزمون شاپیرو ویلک نیز نرمال بودن توزیع نمرات تأیید گردید. لذا محدودیتی در استفاده از آزمون کوواریانس ایجاد نمی کند.

نتایج مقایسه دو گروه کنترل و آزمایش در جدول ۳ ارائه شده است. همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می شود، معناداری F در سطح $P < 0/001$ نشان می دهد که با حذف تأثیر نمرات پیش آزمون، بین میانگین نمرات گروه آزمایش و کنترل تفاوت معناداری وجود دارد. این یافته نشان می دهد که بین اثربخشی آموزش های ایمنی توسط سرپرست و غیر سرپرست تفاوت معنی داری وجود دارد که با توجه به بیشتر بودن نمره پس آزمون گروه با آموزش سرپرست، سرپرست

هدف دوره آموزشی، افزایش آگاهی کارکنان از مسائل و رفتار ایمن و دادن فرصتی به کارکنان برای ارائه بازخورد درباره آنچه آن ها احساس می کنند در منطقه کاری شان صحیح یا غلط می باشد. محتوای این کلاس آموزشی به صورت طرح سؤالات در مورد مسائل ایمنی آغاز شد و در طی جلسات ضمن پاسخ به این سؤالات، مسائل ایمنی به کارکنان آموزش داده شد. بعد از یک ماه اعضای هر دو گروه دوباره به پرسش نامه مذکور پاسخ دادند. سرفصل محتوای جلسه آموزشی در جدول ۲ ارائه شده است. داده های جمع آوری شده به کمک آماره های توصیفی و کوواریانس تحلیل شدند.

یافته ها

یافته های حاصل در دو بخش، گزارش می شود. در بخش اول، یافته های توصیفی متغیرهای پژوهش برای کل گروه مورد پژوهش گزارش شده و در بخش دوم نتایج تحلیل آمار استنباطی (کوواریانس) آمده است.

در بخش یافته های توصیفی، میانگین و انحراف معیار نمرات آزمودنی ها بر حسب عضویت گروهی در مرحله پیش آزمون و پس آزمون نشان داد که میانگین گروه آزمایش در مرحله پس آزمون ($M = 216/23$ ، $SD = 16/24$) نسبت به مرحله پیش آزمون ($M = 208/14$ ، $SD = 14/32$) افزایش یافته است. میانگین گروه آزمایش در مرحله پس آزمون ($M = 203/13$ ، $SD = 14/22$) نسبت به مرحله پیش آزمون ($M = 206/11$ ، $SD = 17/632$) تا حدودی

جدول ۳. خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس به منظور تعیین اثربخشی آموزش های ایمنی بر تغییر نگرش کارکنان نسبت به مسائل ایمنی

خرده مقیاس ها	منبع تغییرات	میانگین مجزورات	F	معناداری	میزان تأثیر (درصد)	توان آماری (درصد)
نگرش کلی نسبت به مسائل ایمنی	پیش آزمون	۷۴۱۶/۳۵	۵۶/۵۳	۰/۰۰۰	۰/۵۱	۱/۰۰
	عضویت گروهی	۱۸۹۳/۶۱	۲۴/۲۱	۰/۰۰۰	۰/۳۲	۰/۹۱

در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سطوح متفاوت حمایت ادراک شده از سرپرست بسیار مرتبط با سطوح متفاوت نگرش های ایمنی می باشد. جولکی و همکارانش (۲۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که جنسیت، میزان بازشناسی رسمی ادراک شده سازمان و کیفیت آموزش مرتبط با حمایت ادراک شده از سرپرست می باشد. زاکارتوس و همکارانش (۲۶) در پژوهش خود از نقش عوامل مهم سازمانی مانند جو ایمنی ادراک شده و حمایت سرپرست در تضمین ایمنی کارکنان و افزایش کیفیت دوره های آموزشی حمایت می کنند.

برای تبیین این مطالعات می توان از تئوری تقویت اسکینر (۲۷) استفاده کرد. این تئوری مطرح می کند رفتار انسان به وسیله ترکیب

بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین دو گروه آموزش دیده توسط سرپرست و غیر سرپرست تفاوت معنی داری در تغییر نگرش کارکنان نسبت به مسائل ایمنی وجود دارد؛ بنابراین، نتایج تحقیق نشان داد سرپرست یک تعیین کننده مهم انگیزش برای یادگیری از دوره های آموزشی بود. این یافته همسو با نتایج یافته های پژوهش های پیشین می باشد (۲۳).

لیم و موریسون (۲۴) به این نتیجه رسیدند که سرپرست با فراهم آوردن حمایت و برقراری ارتباط راحت در برنامه های آموزشی تعیین کننده مهم انگیزش برای یادگیری است. نگ و سورسن (۲۳)

در کمیته‌های آموزشی سطح بالاتر درگیر شوند به طوری که آن‌ها قادر شوند نیازها و انتظارات کارکنان را به‌طور ریشه‌ای شناسایی کنند؛ (۳) سیاست‌های منابع انسانی را در مورد بکار بردن مدرسان سازمان تغییر یابد به طوری که کارکنان مجرب و باتجربه به کار گرفته شوند تا بتوانند کارکنان را به‌منظور بهبود نگرش و سبک‌های کاری‌شان آموزش دهند؛ (۴) پاداش‌های پولی و غیر پولی برای سرپرستان بر مبنای استراتژی‌ها و اهداف کنونی سازمان ترتیب دهند. برای مثال، تغییران درونی سازمانی می‌تواند فهرست وظایف و مسئولیت‌های سرپرستان را افزایش دهد. این اثرات منفی می‌تواند به این صورت حذف شود که سطح و مقدار پاداش متناسب با بارکاری و عملکرد سرپرستان باشد. اگر سازمان‌ها به‌طور جدی این پیشنهادهای را بکار ببرند باعث می‌شود کارکنان به‌طور مثبتی برای تقویت و حمایت کردن از اهداف و استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی برانگیخته شوند. بنابراین، عمل و پژوهش کنونی پیرامون مدل‌های مدیریت آموزش نیاز دارند ارتباط و حمایت سرپرست را به‌عنوان عنصر کلیدی سیستم آموزش محیط کار در نظر بگیرند، افزایش قابلیت سرپرستان برای فراهم آوری حمایت کافی و استفاده از سبک‌های ارتباطی راحت در برنامه‌های آموزش می‌تواند کارکنان را به ابقا و افزایش رقابت‌پذیری در اقتصاد جهانی برانگیخته کند. محدودیت عمده این پژوهش استفاده از سنجش‌های خود گزارشی است. پاسخ‌ها ممکن است به‌وسیله تحریف‌های عمدی و جواب‌های نادرست تحت تأثیر قرار گیرد. برای مقابله با این تهدید، به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که پرسش‌نامه‌ها بی‌نام و داده‌ها محرمانه هستند. محدودیت دیگر این پژوهش مکان اجرای آن است. پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در سازمان‌های دیگر و با گروه‌های متنوع‌تری از کارکنان از نظر جنسیت، تحصیلات انجام شود و نتایج آن با پژوهش حاضر مقایسه شود.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از کارکنان شرکت‌کننده در این پژوهش کمال قدردانی را داشته باشند.

تقویت‌کننده مثبت (پاداش‌ها) و تقویت‌کننده منفی (تنبیه) تحت تأثیر قرار می‌گیرد. کاربرد این تئوری در آموزش نشان می‌دهد که توانایی سرپرستان به فراهم آوری حمایت کافی و استفاده از سبک ارتباطی راحت به‌طور مثبتی انگیزه کارکنان را برای کسب دانش جدید، مهارت‌های به‌روز و نگرش‌های مثبت تقویت می‌کند (۲۸). یافته‌های از چندین مطالعه نشان می‌دهد که ترغیب سرپرستان به حضور در آموزش و بکار بستن دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های کسب‌شده در شغل و استفاده از سبک ارتباطی راحت (مانند سرپرست بازخوردهای واضحی فراهم می‌کند) یک تعیین‌کننده مهم انتقال دانش در سازمان‌ها می‌باشد.

سرپرست به‌عنوان یک عنصر مهم در سازمان می‌تواند در اثربخشی دوره‌های آموزشی مؤثر باشد. البته این بدین معنا نیست که مدرس خارج از گروه کاری نمی‌تواند دانش و معلومات خود را انتقال دهد ولی کارکنان وقتی با سرپرستانشان ارتباط مناسبی برقرار کنند سبب می‌شود که نگرش‌های بهتری نسبت به دوره‌های آموزشی داشته باشند. زیر با این فرد آشنایی دارند و حتی در زمان‌های بعد نیز با او برخورد دارند. سرپرستان می‌تواند حتی نماینده سازمان باشند و حمایت سازمان از ایمنی را به کارکنان انتقال دهند (۲۹).

پژوهشگران بیان می‌کنند که دو بعد متمایز برای انگیزه یادگیری وجود دارد: انگیزه و یادگیری. آن‌ها بیان می‌کنند که سرپرستان می‌توانند هم در انگیزه برای یادگیری و هم در اثربخشی یادگیری مؤثر باشند (۸). ادراک از حمایت سرپرست باعث می‌شود که کارکنانشان بین خودشان و محیط تناسب برقرار کنند و خوشنودتر باشند (۳۰). پرسش‌نامه نگرش نسبت به مسائل ایمنی که در این پژوهش از آن استفاده شد شامل ۱۳ بعد بود: وجدانیت کاری، سرنوشت‌گرایی، رهبری ایمنی، هوشیاری ایمنی، گران باری نقش، فشار کاری، ادراک از ایمنی شغل، ادراک از اقدامات ایمنی سرپرست، ادراک از اقدامات ایمنی همکاران، ادراک از اقدامات مدیریت، ادراک از برنامه و سیاست ایمنی، تعارض‌های بین فردی در کار و دل‌بستگی شغلی (۲۲). سرپرست می‌تواند بر هر کدام از این ۱۳ بعد تأثیر داشته باشد. پس فرآیند آموزش بسیار پیچیده هست. کارکنان علاوه بر کسب معلومات و دانش مناسب نیاز دارند که ارتباط مناسبی با مدرس برقرار سازند.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر نشان داد آموزش ایمنی توسط سرپرستان نقش مهمی در تغییر نگرش کارکنان درباره مسائل ایمنی دارد. یافته‌های این مطالعه می‌تواند: (۱) به‌عنوان راهنمایی به‌وسیله مدیران برای بهبود مدیریت برنامه‌های آموزشی در سازمان‌هایشان استفاده شود؛ (۲) همچنین مدیران سازمان باید به سرپرستان گروه‌ها اجازه بدهند

References

1. Stuart A. A blended learning approach to safety training: Student experiences of safe work practices and safety culture. *Safety Science*. 2014;62:409-17.
2. Dave M. Watch out: the important of protecting your eyes in the industrial workplace. *Occupational Hazard*. 2008, 70(10): 23-26.
3. Saleh TA. Testing the effectiveness of visual aids in chemical safety training. *Journal of Chemical Health and Safety*. 2011;18(2):3-8.
4. Baker DP, Amodeo AM, Krokos KJ, Slonim A, Herrera H. Assessing teamwork attitudes in healthcare: development of the TeamSTEPPS teamwork attitudes questionnaire. *Quality and safety in health care*. 2010;10:23-45.
5. Harvey J, Bolam H, Gregory D, Erdos G. The effectiveness of training to change safety culture and attitudes within a highly regulated environment. *Personnel Review*. 2001;30(6):615-36.
6. Rundmo T, Hale AR. Managers' attitudes towards safety and accident prevention. *Safety Science*. 2003;41(7):557-74.
7. Clarke S. Safety climate in an automobile manufacturing plant: The effects of work environment, job communication and safety attitudes on accidents and unsafe behaviour. *Personnel Review*. 2006;35(4):413-30.
8. Noe RA. *Employee training and development*: McGraw-Hill/Irwin Boston, MA; 2002.
9. Ellinger AE, Ellinger AD, Keller SB. Supervisory Coaching in a Logistics Context. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*. 2005;35(9):620-36.
10. Rodríguez CM, Gregory S. Qualitative study of transfer of training of student employees in a service industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*. 2005;29(1):42-66.
11. Macneil MC. Exploring the Supervisor Role as a Facilitator of Knowledge Sharing In Teams. *Journal of European Industrial Training*. 2004;28(1):93-102.
12. DeSimone RL, Werner JM, Harris DM. *Human resource development*. 2002.
13. Nijman D, Nijhof W, Wognum A, Veldkamp B. Differential effects of supervisor support on transfer of training. University of Twente, Enschede. 2004.
14. Golemen D. Leadership That Gets Results. *Harvard Business Review*. 2000;78(2):78-90.
15. Blanchard PN. *Effective Training, Systems, Strategies, and Practices*, 4/e: Pearson Education India; 2007.
16. Ismail A, Chandra Segaran S, Cheekiong T, Ong G, editors. The mediating role of motivation to learn in the relationship between supervisors's role and job performance. *The Sixth Asian Conference of the Academy of HRD*; 2007.
17. Dawley MC, Andrews NSB. (2008). Mentoring, Supervisor Support And Perceived Organizational Support: What Matters Most? *Leadership & Organization Development Journal*. 2008;29(3):235 – 247.
18. Harris R, Simons M, Bone J. More than Meets the Eye? Rethinking the Role of Workplace Trainer: ERIC; 2000.
19. Sisson GR. *Hands-On Training: A Simple and Effective Method for on the Job Training*: Berrett-Koehler Publishers; 2001.
20. Ismail A, Bongogoh S, Segaran SCC, Tudin R, Ajis MN, Wan Ismail WK. Supervisor Communication and Motivation to Learn as a Predictor of Positive Individual Attitudes and Behaviours: A Study in One City-Based

Local Authority. *Journal Kemanusiaan*. 2009, 13: 19-29.

21. Lim DH, Johnson SD. Trainee Perceptions of Factors That Influence Learning Transfer. *International Journal of Training and Development*. 2002;6(1):36-48.
22. Munteanu MR. Safety attitudes in the Ontario construction: University of Toronto; 2005.
23. Ng TWH, Sorensen KL. Toward a future understanding of the relationship between perception of support and work attitudes: A meta-analysis. *Group Organization Management*. 2008;33(3):243-68.
24. Lim DH, Morris ML. Influence of Trainee Characteristics, Instructional Satisfaction and Organizational Climate on Perceived Learning and Training Transfer. *Human Resource Development Quarterly*. 2006;17(1):85-115.
25. Johlke MC, Stamper CL, Shoemaker ME. Antecedents to boundary-spanner perceived organizational support. *Journal of Managerial Psychology*. 2002;17(2):116-28.
26. Chiaburu DS, Tekleab AG. Individual and Contextual Influences on Multiple Dimension of Training Effectiveness. *Journal of European Industrial Training*. 2005;29(8):604-26.
27. Baum WM. Evasion, private events, and pragmatism: A reply to Moore's response to my review of *Conceptual Foundations of Radical Behaviorism*. *Journal of the experimental analysis of behavior*. 2011;95(1):141-4.
28. Velada R, Caetano A, Michel JW, Lyons BD, Kavanagh MJ. (2007). The Effects of Training Design, Individual Characteristics and Work Environment on Transfer of Training. *International Journal of Training and Development*. 2007;11(4): 282-94.
29. Eisenberger R, Gokhan K, Stinglhamber F, Pedro N, Becker TE, Gonzalez-Morales MG, Steiger-Mueller M. *Journal of Applied psychology*. 2010;95(6): 1085-103.
30. Chin HC. The effect of person-supervisor fit and person-workgroup fit on role performance, job satisfaction and perceived support: The airline crew. Master's Thesis, Human resource management, 2009.

The role of supervisor in effectiveness of safety training session and changing employees' attitudes toward safety issues

Kiani F¹, Khodabakhsh MR^{2*}

Abstract

Background and Objective: Safety training plays an important role in reducing accidents and promoting a safety culture within organizations. In this study, particularly we evaluated the role of supervisor in effectiveness of safety training session and changing employees' attitudes toward safety issues.

Materials and Methods: One-hundred and ninety seven employees (100 employees in control group and 107 employees in experiment group) completed safety questionnaire immediately before 4 safety training sessions 90-minutes over four days from 8 am to 12 pm in Isfahan Steel Company. Members of experiment group attended in a training session that was carried out by unit supervisor and Members of control group attended in a training course that was carried out by trainer out of unit. This questionnaire almost carried out approximately 30 days after training to members of both group. Results of control and experiment groups were compared with descriptive indexes and Covariance.

Results: The findings of this study showed that safety training done in experimental group by supervisor comparing with control group has positive significant effects to change attitude toward safety issues. That is, supervisor rather than trainer out of work unit was effectiveness in changing employees' attitude toward safety issues.

Conclusion: Using of unit related experienced employees and supervisor can play critical role in effectiveness the safety session.

Keywords: *supervisor, safety training, safety attitude, effectiveness, employees*

1. PhD in Psychology, Young Researchers & Elite Club, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran

2. PhD in Psychology, Young Researchers & Elite Club, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

* **Corresponding Author:** khodabakhsh@ut.ac.ir