

## بررسی ارتباط عملکرد زیست محیطی با مخاطرات شغلی کارکنان آتش نشانی شهر قم

علی پورمیرزا<sup>۱</sup>، سمیه رهبری<sup>۲\*</sup>

۱. کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، مؤسسه آموزش عالی نقش جهان، اصفهان

۲. استادیار مؤسسه آموزش عالی نقش جهان، اصفهان

\* Email: [s.rahbari64@yahoo.com](mailto:s.rahbari64@yahoo.com)

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تاثیر بررسی ارتباط عملکرد زیست محیطی با مخاطرات شغلی کارکنان آتش نشانی شهر قم انجام شد. این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان آتش نشانی شهر قم بود. (N= ۵۰۵). براساس فرمول کوکران ۲۰۱۷ به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه عملکرد زیست محیطی توسط شاه ویسی (۱۳۹۳)، پرسشنامه مخاطرات شغلی کارکنان استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش مدل‌سازی ساختاری در نرم‌افزار SPSS انجام شد. طبق نتایج سطح عملکرد زیست محیطی با میانگین (۱۷/۷۷) در حد متوسط ارزیابی شد. سطح مخاطرات شغلی با میانگین (۸۹/۳۶) بالاتر از حد متوسط ارزیابی شد. ضریب رگرسیونی تاثیر عملکرد زیست محیطی بر تغییرات سازمانی برابر ۰/۳۳- بود، به عبارت دیگر هرچه عملکرد زیست محیطی بهتر باشد تمایل به تغییرات سازمانی در کارکنان آتشنشانی قم با ضریب ۳۳ درصد کاهش می‌یابد. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت بهبود عملکرد زیست محیطی می‌تواند در کاهش مخاطرات شغلی آتش نشانان کارساز باشد.

واژگان کلیدی: عملکرد زیست محیطی، مخاطرات شغلی، آتش نشان.

### مقدمه

پیشگیری از حوادث همواره دغدغه ذهنی کارکنان و مدیران شرکت‌ها بوده است. همراه با تکامل دانش ایمنی در طول زمان، نگرش رهبران مشاغل نسبت به مقوله ایمنی نیز تغییر کرده و تکامل یافته است. از این رو برنامه‌ها و اقدامات زیادی برای ارتقای ایمنی در محیط کسب و کار انجام شده است (اولاگونجو و اندی، ۲۰۲۱). همچنین، امروزه در کشورهای پیشرفته، ایمنی در بخش صنایع مختلف از اهمیت خاصی برخوردار بوده و جزء لاینفک طرح‌ریزی، برنامه-

ریزی، ساخت، تولید و خدمات و غیره می‌باشد که فرایندهای آن قبل، حین و بعد از اجرا به خوبی و کامل تعریف می‌شوند و آنان به این درک حرفه ای رسیده‌اند که سرمایه‌گذاری در بخش ایمنی صنعت نه تنها جان انسان‌ها را حفظ می‌کند، بلکه ضامن حفظ تأسیسات، ادامه تولید و خدمت نیز می‌باشد (بیگ و الم، ۲۰۱۶). مخاطرات شغلی مربوط به تهدیدهای آشکار و پنهان است که استرس روانی بالایی در محل کار ایجاد کرده و افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به تدریج سطح رفاه و سلامت فرد را کاهش می‌دهد (محمدمقام و همکاران، ۲۰۱۷). مخاطرات شغلی عبارتند از: خطرات بیولوژیکی ناشی از تماس با عوامل عفونی، خطرات تماس با مواد شیمیایی، خطرات فیزیکی، خطرات ایمنی و ارگونومیکی، خطرات روانی اجتماعی و سازمانی (ارگور و همکاران، ۲۰۱۷). محیط‌های کاری از جمله محیط‌هایی هستند که به دلیل حساسیت ویژه چنین مراکز، همچنین ضرورت حفظ آمادگی جسمی و روانی کارکنان، زمینه بروز استرس و فشار روانی بیشتری را برای کارکنان فراهم می‌نماید (رحمتی و همکاران، ۲۰۱۷). از سوی دیگر در کارکنان بنا به موقعیت شغلی نسبت به سایر کارکنان در معرض فشار و ماموریت‌های کاری بالاتری قرار دارند (می و برویر، ۲۰۱۱). در مطالعه‌ای بر روی پرستاران نظامی کشور رواندا در سال ۲۰۱۲ شیوع کمردرد در زنان ۷۸ درصد و در مردان ۸۴ درصد گزارش شده است (رضایین و همکاران، ۲۰۱۶). نتایج مطالعات در این زمینه نشان می‌دهد که این استرس‌ها، بر سلامت جسمی، روانی، کمیت و کیفیت عملکرد، کاهش بهره‌وری، عدم رضایت شغلی، ترک خدمت، تأخیر، غیبت کارکنان و غیره موثر است (قاسمی و عطار، ۲۰۱۱).

از عواملی که با مخاطرات شغلی می‌تواند در ارتباط باشد، عملکرد زیست محیطی می‌باشد. موضوع حفاظت از محیط زیست و جلوگیری از تخریب آن به عنوان یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش روی جامعه جهانی مطرح شده است (سیامالا و همکاران، ۲۰۱۸). و در سال‌های اخیر نشست‌ها و کنفرانس‌های زیادی به همین منظور برگزار شده و از آن زمان تاکنون کنفرانس‌های زیادی برگزار شده است و همچنین کنوانسیون‌های منطقه‌ای و بین‌المللی نیز برای جلوگیری از تخریب محیط زیست در سطح جهانی امضا شده است و جمهوری اسلامی ایران متعهد به تحقق اهداف مندرج در این کنوانسیون‌ها است. (ژنو، ۲۰۲۰). حفاظت از محیط زیست و طراحی بر اساس توجه به آن به یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های بشریت تبدیل شده است (کلستد و همکاران، ۲۰۱۸). همچنین در سال‌های اخیر با توجه به افزایش فشارهای محیطی و مشکلات موجود در زندگی مردم، علاقه روزافزونی به تحلیل عملکرد محیطی کارکنان و سازمان‌ها به وجود آمده است (کیلبورن و همکاران، ۲۰۱۵). عملکرد زیست محیطی شامل کاهش ضایعات، صرفه‌جویی در مصرف انرژی و آب و آموزش مشتریان و کارکنان خود در مورد محیط زیست است. بنابراین عملکرد محیطی مجموعه‌ای از فعالیت‌های هماهنگ و سازگار سازمان با محیط است. زمانی که ارزش‌های فرهنگی یک سازمان از فعالیت‌های زیست محیطی حمایت می‌کند، کارکنان دارای تعهدات زیست محیطی با سازمان خود احساس یکپارچگی می‌کنند، که به نوبه خود تمایل آنها را برای مشارکت در اهداف افزایش می‌دهد. (استاجاتا و همکاران، ۲۰۱۵). با این حال، علیرغم نقش مهم رفتار کارکنان در کمک به مشارکت محیطی، تحقیقات کمی وجود دارد که از عملکرد زیست محیطی کارکنان خدمات آتش‌نشانی حمایت کند.

حرفه آتش‌نشانی به دلیل ریسک بالا و مواجهه مستقیم با عوامل زیان‌آور و محیط پر استرس و پر تنش و اضطراب، جزو مشاغل سخت و زیان‌آور طبقه‌بندی می‌شود و یکی از مشاغلی است که مستعد رخداد حادثه می‌باشد، بنابراین می‌بایست فرهنگ‌سازی به منظور رعایت رویه‌های عملیاتی استاندارد بطور جدی مورد توجه قرار گیرد. با عنایت به اینکه عملکرد زیست محیطی و توجه به آن در این سازمان سبب کاهش مخاطرات شغلی است، لذا توسعه آن موجب اصلاح رفتارهای فردی و درنهایت کاهش خطاهای انسانی و حوادث می‌گردد. این تحقیق با هدف تحلیل ارتباط عملکرد زیست محیطی با مخاطرات شغلی آتش‌نشانان شهر قم انجام شده است. نظر به اینکه تاکنون مطالعه



## کنفرانس ملی توسعه پایدار در مدیریت، صنایع و حسابداری

۱ آذرماه ۱۴۰۲ - اصفهان



با گستره متغیرهای مورد بررسی در این مطالعه و ارتباط سنجی آنها در داخل کشور انجام نشده است، امید است که بتوان از نتایج حاصله برای تعیین راهکاری مناسب استفاده نمود.

### روش تحقیق

این تحقیق با توجه به هدف کاربردی آن، با توجه به آمار وضعیت متغیرهای تحقیق و بررسی روابط بین آنها، از نوع همبستگی توصیفی بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان آشنشانی شهر قم بود که تعداد آنها با اطلاعات بدست آمده از آشنشانی شهر قم شامل ۴۷۵ نفر عملیاتی، ۳ نفر آموزش، ۱۶ نفر فرمانده و ۱۱ نفر بخش اداری که جمعا ۵۰۵ نفر بودند. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد. طبق جدول و منطبق بر تعداد جامعه آماری تعداد ۲۱۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که جزئیات آن در ذیل به تفسیر آمده است.

روش گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر کتابخانه ای و میدانی بوده است. از کتاب‌های موجود در کتابخانه، مقالات و پایان‌نامه‌های مختلف موجود در اینترنت و مجلات مختلف برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به چارچوب‌های نظری و پیشینه تحقیق استفاده شد. پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش از طریق لینک و پیامک برای افراد ارسال و تکمیل شد. پرسشنامه عملکرد زیست محیطی توسط حاجی کریمی در سال ۱۴۰۰ طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۶ سوال بوده و هدف آن ارزیابی عملکرد زیست محیطی شرکت می باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای می باشد که از بسیار کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، بسیار زیاد (۵) طیف بندی شده است. این امتیاز دامنه‌ای از ۶ تا ۳۰ خواهد داشت. امتیازات کلی بالاتر نشان دهنده عملکرد مطلوب تر خواهد بود و برعکس. پرسشنامه مخاطرات شغلی شامل ۲۴ سوال در مقیاس لیکرت ۵ درجه ای (بسیار کم تا خیلی زیاد با امتیاز ۱ تا ۵) و در پنج بعد مخاطرات فیزیکی (۶ سوال)، مخاطرات زیستی (۶ سوال)، مخاطرات شیمیایی (۶ سوال)، مخاطرات ارگونومیک (۶ سوال) بررسی می شود. این پرسشنامه توسط محقق طراحی شده است، بنابراین پرسشنامه اصلی بر اساس مطالعه عرب و همکاران (۱۳۹۲) طراحی شده است. ، اما با توجه به ماهیت محیط تحقیق، برخی سوالات با استفاده از منابع موجود، مشورت با اساتید مربوطه و استفاده از مقالات مرتبط با موضوع اصلاح و تکمیل می شوند. لذا برای این منظور جهت احراز روایی صوری و محتوایی پرسشنامه، نظرات کارشناسان و صاحب نظران بررسی خواهد شد. پایایی کل پرسشنامه بر اساس ثبات نسبی ۰/۹۹ و همسانی درونی با آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه شد.

پایایی پرسشنامه های مورد استفاده در تحقیق با استفاده از ضریب الفای کرونباخ مورد بررسی و تایید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS 22 در دو سطح آمار توصیفی از ویژگی‌های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در آمار استنباطی از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف و همبستگی و آزمون T تک متغیره بود.

### نتایج

#### تحلیل‌های توصیفی

خلاصه یافته‌های توصیفی به شرح زیر است:

آماره های توصیفی سن شرکت کنندگان نشان داد بیشتر افراد نمونه ۸۳/۹ درصد در رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشتند. نتایج بدست آمده در خصوص تحصیلات نشان داد بیشتر افراد مورد مطالعه ۷۴/۷ درصد دارای تحصیلات لیسانس بودند از سویی اکثر افراد مورد مطالعه (۵۲/۵٪) دارای سابقه کار ۶ تا ۱۰ سال بودند و از نظر وضعیت تاهل باید گفت بیشتر پاسخگویان متأهل بودند.

در این بخش آمار توصیفی هر یک از متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
عملکرد زیست محیطی	۱۷/۷۷	۵/۴۵	۶	۳۰
مخاطرات شغلی	۸۹/۳۶	۱۴/۰۱	۶۳	۱۲۰

مطابق جدول ۱ می‌توان گفت میانگین عملکرد زیست محیطی در نمونه تحت مطالعه برابر ۱۷/۷۷ با انحراف معیار ۵/۴۵ است. میانگین مخاطرات شغلی در نمونه تحت مطالعه برابر ۸۹/۳۶ با انحراف معیار ۱۴/۰۱ است.

جدول ۲. آمار استنباطی مربوط به متغیرهای تحقیق

حد متوسط آزمون	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					حد پایین	حد بالا
۱۸	-۰/۵۲	۲۱۶	۰/۵۵	-۰/۲۲	-۰/۹۵	۰/۵۰

به منظور سنجش وضعیت عملکرد زیست محیطی از آزمون t تک نمونه ای و سنجش با حد متوسط پرسشنامه استفاده شد. نتایج آزمون استنباطی که در جدول ۲ آمده است نشان می‌دهد، با توجه به اینکه قدر مطلق مقدار آماره T محاسبه شده برای عملکرد زیست محیطی بیشتر از مقدار t در جدول بوده و همچنین سطح معنی داری که برای متغیر محاسبه گردیده بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا فرض صفر رد شده و در نتیجه فرض مقابل با سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید می‌گردد. از طرفی دیگر با عنایت به اینکه علامت حد پایین و بالای آزمون در سطح اطمینان ۹۵٪ برای متغیر مورد آزمون یکسان نمی‌باشد، لذا می‌توان با استناد به مقدار میانگین نتیجه گرفت که عملکرد زیست محیطی کارکنان آشنشانی قم در حد متوسط است.

جدول ۳. آمار استنباطی مربوط به متغیرهای تحقیق

حد متوسط آزمون	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					حد پایین	حد بالا
۷۲	۱۸/۳۴	۲۱۶	۰/۰۰۱	۱۷/۳۶	۱۹/۲۴	۱۵/۴۹

نتایج آزمون استنباطی که در جدول ۳ آمده است نشان می‌دهد، با توجه به اینکه مقدار آماره T محاسبه شده برای مخاطرات شغلی کمتر از مقدار t در جدول بوده و همچنین سطح معنی داری که برای متغیر محاسبه گردیده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا فرض صفر رد می‌گردد. از طرفی دیگر با عنایت به اینکه علامت حد پایین و بالای آزمون در سطح اطمینان ۹۵٪ برای متغیر مورد آزمون یکسان می‌باشد، لذا می‌توان با استناد به مقدار میانگین نتیجه گرفت که وضعیت مخاطرات شغلی کارکنان آشنشانی قم بالاتر از حد متوسط است.

با توجه به نتایج تحقیق ضریب رگرسیونی استاندارد شده تاثیر عملکرد زیست محیطی بر تغییرات سازمانی بر مخاطرات شغلی برابر ۰/۳۳- می‌باشد، همچنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر ۳/۲۳ است که از مقدار ۱/۹۶



## کنفرانس ملی توسعه پایدار در مدیریت، صنایع و حسابداری ۱ آذرماه ۱۴۰۲ - اصفهان



بزرگتر است فلذا این ضریب در سطح خطای ۵ درصد معنی دار است. به طور کلی نتایج حاصله از برآورد مدل، حاکی از آن است که فرضیه صفر رد شده و فرض مقابل آن تایید میشود؛ به عبارت دیگر هرچه عملکرد زیست محیطی بهتر باشد تمایل به تغییرات سازمانی در کارکنان آشنشانی قم با ضریب ۳۳ درصد کاهش می یابد.

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط عملکرد زیست محیطی با مخاطرات شغلی کارکنان آشنشانی شهر قم بود انجام شد. مطابق نتایج تحقیق می توان گفت میانگین عملکرد زیست محیطی در نمونه تحت مطالعه برابر ۱۷/۷۷ بود. نتایج آزمون استنباطی نیز نشان داد، با توجه به اینکه قدر مطلق مقدار آماره T محاسبه شده برای عملکرد زیست محیطی بیشتر از مقدار t در جدول بوده و همچنین سطح معنی داری که برای متغیر محاسبه گردیده بیشتر از ۰/۰۵ بود بنابراین می توان با استناد به مقدار میانگین نتیجه گرفت که عملکرد زیست محیطی کارکنان آشنشانی قم در حد متوسط بود. همسو با این نتایج نادم سورکی وهمکاران (۱۴۰۰) دریافتند میانگین نمره آگاهی، نگرش و رفتار زیست محیطی به ترتیب برابر با ۶/۲±۹۳/۵، ۰۶۹/۱۲±۷۰/۵۸، ۳۰/۹±۶۷/۴۷ بوده و بیشترین منبع کسب اطلاعات زیست محیطی تلویزیون (۷/۴۶ درصد) و محاورات اجتماعی (۳/۱۹ درصد) بود. ماریا وهمکاران (۲۰۲۳) داده‌هایی را در مورد خطرات مکانیکی، فیزیکی، شیمیایی، روانی اجتماعی، درک و انعطاف‌پذیری کارگران و داده‌های اپیدمیولوژیک نشان دادند. در تبیین یافته فوق باید اشاره نمود که اقدامات مدیریت برای بهبود نگرش زیست محیطی ایشان است درحالی که عملکرد زیست محیطی شامل اقدامات سخت افزاری سازمان است که باید توسط مدیریت سازمان انجام شود به این معنی زمانی که سازمان آشنشانی اقدامات لازم را در راستای مدیریت ضایعات صورت ندهد و تجهیزات انرژی کارآمد، راهکارها و شیوه های سیستم مدیریت انرژی را در سازمان مستقر نکند و دارای اقدامات اینترنتی زیست محیطی (ایمیل، اینترانت، اظهارات الکترونیکی، سیستم تأیید آنلاین و غیره) نباشد نمی توان انتظار داشت که مدیریت تأثیر مثبتی بر عملکرد زیست محیطی داشته باشد. با توجه به اینکه وضعیت سیستم عملکرد محیط زیست در سازمان آشنشانی در حد متوسط است لذا مدیران ارشد و شاغلین در بخش های متعدد باید کارکنانی را که از محیط زیست محافظت می کنند، استخدام و انتخاب کنند. علاوه بر این، متخصصان منابع انسانی باید کارکنان خود را با برنامه های آموزشی و در ارتباط با محیط زیست آگاه سازند که این امر به کارکنان کمک می کند تا به طور کامل نه تنها سیاستهای رفتارهای دوستانه با محیط زیست را درک کنند، بلکه آگاهی آنها از اهمیت حفظ محیط زیست افزایش می یابد.

مطابق نتایج می توان گفت میانگین مخاطرات شغلی کارکنان آشنشانی قم برابر ۸۹/۳۶ بود. نتایج آزمون استنباطی نیز نشان داد، با توجه به اینکه مقدار آماره T محاسبه شده برای مخاطرات شغلی بیشتر از مقدار t در جدول بوده و همچنین سطح معنی داری که برای متغیر محاسبه گردیده کمتر از ۰/۰۵ بود. بنابراین می توان با استناد به مقدار میانگین نتیجه گرفت که وضعیت مخاطرات شغلی کارکنان آشنشانی قم بالاتر از حد متوسط بود. همسو با این نتایج در مطالعه قهرمانی وهمکاران (۱۳۹۷) سطح مخاطرات شغلی با میانگین و انحراف معیار (۰/۶۶) ۲/۵۳ در حد متوسط ارزیابی شد. مجیدی وهمکاران (۱۴۰۰) دریافتند در بین مخاطرات مورد بررسی عوامل زیان آور ارگونومی با ۲۲ درصد بیشترین فراوانی و عوامل زیان آور بیولوژیکی با ۱ درصد کمترین فراوانی مخاطرات بهداشتی را به خود اختصاص دادند. در تبیین این یافته می توان بیان کرد زمانی که قوانین و دستورالعمل ها ایمنی در یک سازمان مورد تاکید قرار گیرند و ارزشمند باشند، نگرش ها در جهت ایمنی از مدیریت به پایین انتقال می یابند و منابع برای تاکید بر اهمیت رفتارهای ایمن تخصیص می یابد. سیاستها و قوانین ایمنی نوشته شده، بخش مهمی از ایمنی هستند که به وسیله مدیریت ایمنی سازمان ایجاد می شوند. آنها رفتارهای نا ایمن را تصحیح می کنند و رفتارهای جدید بر اساس این



## کنفرانس ملی توسعه پایدار در مدیریت، صنایع و حسابداری ۱ آذرماه ۱۴۰۲ - اصفهان



سیاست ها ایجاد می شوند. اما گاهی حتی اگر دستورالعمل های ایمنی از دیدگاه فنی مطلوب و درست باشند، نرخ حوادث ممکن است تغییری نکند و یا نسبت به انتظار کمتر فروکش کند، چون اغلب کارکنان دوباره قوانین و دستورالعمل های ایمنی آگاهی ندارند و یا آنها را درک نمی کنند و حتی ممکن است این دستورالعملها را غیر ضروری بدانند.

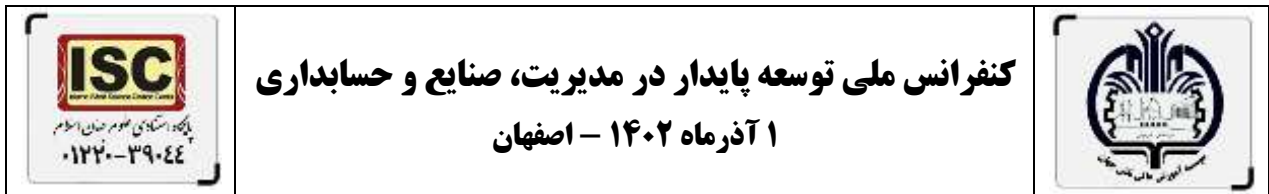
با توجه به یافته ها ضریب رگرسیونی تاثیر عملکرد زیست محیطی بر تغییرات سازمانی بر مخاطرات شغلی برابر  $0.33-$  بود، همچنین مقدار آماره تی برای این ضریب برابر  $3/23$  بود که از مقدار  $1/96$  بزرگتر بود. به طور کلی نتایج حاصله از برآورد مدل، حاکی از آن بود که سوال چهارم تحقیق تایید شد؛ به عبارت دیگر هرچه عملکرد زیست محیطی بهتر باشد تمایل به تغییرات سازمانی در کارکنان آشنشانی قم با ضریب  $33$  درصد کاهش می یابد. با توجه به مطالعات محقق پژوهشی که بتوان با یافته های پیش رو مقایسه کرد یافت نشد. با توجه به یافته ها پژوهش و اینکه بهبود عملکرد زیست محیطی می تواند بر تمایل به تغییرات سازمانی تاثیر گذار باشد و آن را کاهش دهد می توان ادعان داشت مدیران و کارکنان نیاز دارند به یک چشم انداز مشترک و یک درک مشترک از مأموریت سازمان به طوریکه استراتژی ها می توانند به مقاصد و اهداف سازمانی ترجمه شده باشد. شرکت ها باید قادر به تکیه بر روی کارکنان از یک طرف، پذیرش مسئولیت برای فعالیت خوب از محیط زیست که فراتر از خواسته های وظیفه کاری است و از سوی دیگر مسائل زیست محیطی باشند. با توجه به فشارهای موجود برای حفاظت از محیط زیست طبیعی آنست که برای شرکت مهم است که توسط کارکنان با انگیزه به منظور دستیابی به عملکرد زیست محیطی حمایت شده اند. بنابراین کارکنان با انگیزه مایل به رفتن مسافت اضافی هستند که می تواند یک منبع مزیت رقابتی برای شرکت های درگیر در حفاظت از محیط زیست باشد. این تاکید بر اهمیت در نظر گرفتن رفتارهای طرفدار محیط زیست مانند جهت گیری محیط زیست داخلی در محل کار است. به عنوان گزارش، اتخاذ اقدامات مدیریت در سطح استراتژیک منجر به افزایش عملکرد زیست محیطی از طریق جهت گیری محیط زیست داخلی و کاهش تمایل به تغییر سازمانی در کارکنان می گردد.

در این پژوهش تلاش شده است به بررسی رابطه عملکرد زیست محیطی با مخاطرات شغلی پرداخته شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین عملکرد زیست محیطی با مخاطرات شغلی و مخاطرات شغلی رابطه معنی داری وجود داشت. عملکرد زیست محیطی تاثیر زیادی در بهبود مخاطرات شغلی و تمایل به تغییری دارد و اثر مهمی بر بازدهی فردی و سازمانی دارد، بر سلامتی افراد نیز تاثیر می گذارد و کیفیت زندگی کاری را افزایش می دهد؛ بنابراین شناسایی عواملی که به بهبود عملکرد زیست محیطی کمک می کند باعث کاهش مخاطرات شغلی در سازمان می شوند. از این رو مدیران سازمانهای آشنشانی باید بر مواردی که باعث متعهد شدن کارکنان نسبت به سازمان می شود از قبیل مشارکت دادن کارکنان در تصمیمگیری ها و نظرخواهی از آنان در مورد تغییراتی که در سازمان به وجود می آید و بر روی آینده شغلی آنان تاثیر می گذارد، تاکید بیشتر داشته باشد، زیرا زمانی که کارکنان احساس کنند، مهم هستند و در تصمیم گیری های مهم مشارکت داده می شوند، تعهد و میل بیشتری برای خدمت به سازمان داند و تمایل به تغییر در آنها کاهش می یابد.

برای بهبود عملکرد زیست محیطی کارکنان، سازمانها باید برنامه های آموزشی را جهت تشویق آنها بکار گیرند. این آموزشها، کارکنان را قادر می سازد تا رفتارهای سازگار با محیط زیست از خود بروز دهند. زیرا هر قدر کارکنان اطلاعات بیشتری درباره مباحث زیست محیطی داشته باشند، به همان میزان رفتارهای دوستانه با محیط زیست افزایش خواهد یافت. پیشنهاد می گردد در پژوهش های بعدی عملکرد زیست محیطی در سازمان به عنوان یه متغیر تاثیرگذار بر سرمایه مالی سازمانهای آشنشانی مورد بررسی قرار گیرد.

## منابع

- نادم سورکی، مبینا؛ نجات زاده فاطمه و غلامی بروجنی، فتح اله. در بررسی میزان آگاهی و نگرش و عملکرد زیست محیطی شهروندان استان مازندران در سال ۱۴۰۰. مجله سلامت و محیط. ۱۵(۴)، ۶۲۱-۷۲۳.
- اردلان محمد رضا و عرفانی زاده، فریبرز. به بررسی رابطه بین نگرش نسبت به تغییر سازمانی و استرس شغلی؛ آزمون نقش میانجی تعهد سازمانی، ۱۴۰۱. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال نهم، شماره ۴۴، ۱۷-۵۱.
- Baig NN, Aleem SA. Occupational Hazards Among Dental Surgeons in Karachi. J Coll Physicians Surg Pak 2016;26(4):320-2.
- ERGÖR OA, Demiral Y, Piyal YB. A significant outcome of work life: occupational accidents in a developing country, Turkey. J Occup Health 2013;45(1):74-80.
- Geno, B. Replacing the New Environmental Paradigm (NEP), with an Ecologically Sustainable Development Paradigm (ESDP): Testing Scale Items on Rural and Regional Australian Occupational Groups, Sociological among Students in Sabah", World Applied Sciences Journal, 2020, Vol. 14, No. 5, P 83-87.
- Ghasemi SA, Attar M. Investigation of the intensity of job stressors among the nurses of Babol, Sari and Behshahr hospitals. 2011. Available from' <http://www.betsaonline.com/ergonomy/faEsteresShoghli.pdf>.
- Grillo Renó, M.L.; Ferrari Alves, L.F.; Escobar Palacio, J.C. and Pacheco Torres, p.j., 2017. *Environmental analyze of cement production with application of wastes. Engevista. Vol. 19, No. 4, p: 916-930*
- Grillo Renó, M.L.; Ferrari Alves, L.F.; Escobar Palacio, J.C. and Pacheco Torres, p.j., Environmental analyze of cement production with application of wastes. Engevista. 2020, Vol. 19, No. 4, p: 916-930
- Kellstedt, P. Zahran, S. & Vedlitz, A. "Personal Efficacy, the Information Environment, and Attitudes toward Global Warming and Climate Change in the United States", Risk Analysis, 2018, Vol. 28, No. 1, P 113-128.
- Kilbourne, W. & Polonsky, M. "Environmental Attitudes and their Relation to the Dominant Social Paradigm Among University Students In New Zealand and Australia", Australasian Marketing Journal, 2015, Vol. 13, No. 2, P 37-40.
- May D, Brewer S. Sharps injury: prevention and management. Nursing Standard 2011;15(32):45-52.
- Mohammad Fam A, Zokaei HR, Simaei N. Assessment of the costs of fatal occupational accidents in Tehran. Feyz 2017;11(1):61-6.
- Muderrisoglu, H. & Altanlar, A. Attitudes and Behavior of Undergraduate Students Towards Environmental Issues", International Journal Environment and Science Technology, 2021, Vol. 8, No. 1, P 159-168
- Olagunju, OO, Andy, EP. Occupational Health and Safety Management and Employees' Performance in Ardova Plc. In SPE Nigeria Annual International Conference and Exhibition, 2021. OnePetro.
- Rahmati-Najarkolaei F, Moeeni A, Ebadi A, Heidaranlu E. Assessment of a Military Hospital's Disaster Preparedness Using a Health Incident Command System. Trauma Monthly 2017;22(2):e31448.
- Rezaean M, Aqai Borz Abad P, Yazdanpanah A, Zinat Motlagh SF. Patient Safety Culture Status From The Perspective Medical Staff Of Yasuj Hospitals In 2015. Armaghane-danesh 2016;20(10):935-46.



Summerbell, D.L., Environmental Performance Improvement in the Cement Industry. This dissertation is submitted for the degree of Doctor of Philosophy. Department of Engineering University of Cambridge. 2021

Syamala, D.K.; Vijaya, L.V. and Alakanandana, A., 2018. *Impacts of Cement Industry on Environment - An Overview. Asia Pacific Journal of Research.*