

# بسمه تعالی

## فرهنگ ایمنی

**فرهنگ ایمنی :** مجموعه ای از باورها، هنجارها، انگیزه ها، نقشها و عملکردهای اجتماعی و فنی که موجب کاهش رویارویی کارکنان، مدیران و ذینفعان با شرایط خطرناک و صدمه رسان شود.

وقوع حوادث همه ساله باعث وارد آمدن خسارت های مالی، جانی و زیست محیطی فراوان به سازمان های مختلف می شود. علاوه بر خسارت های مستقیم و مشهود حوادث که شامل مواردی نظیر خسارت های وارد شده به تجهیزات و اموال می باشد، هزینه های دیگری نظیر کاهش اعتبار سازمان به عنوان هزینه های غیر مشهود به سازمانها تحمیل می گردد، در ضمن بسیاری از حوادث مانند نقص عضو و یا از بین رفتن محیط زیست را نمی توان جبران نمود. در گذشته پرداختن به اثرات و خسارات ناشی از حوادث، بیشتر بعد از وقوع حادثه صورت می گرفت. اما این رویکرد با توجه به هزینه های فراوان، دیگر مقرون به صرفه نبوده و به همین دلیل، در سازمان ها از جمله صنایع نفت، گاز و پتروشیمی موضوع ایمنی، بهداشت و محیط زیست در قالبی نظامند، مورد توجه قرار گرفت. از جمله مواردی که سبب تغییر و تحول عظیم در فرهنگ ایمنی سازمان ها شد، وقوع حادثه نیروگاه چرنوبیل (اوکراین) و خسارت های بی شمار ناشی از آن بوده است. تا قبل از این حادثه در صنایع با تاکید بر به کارگیری حفاظ های مناسب، تجهیزات حفاظت فردی و همچنین آموزش و برقراری نظام های تشویقی-تنبیهی، صدور دستورالعمل ها و استقرار سیستم های مدیریت ایمنی سعی در کاهش آمار حوادث را داشتند. اما حادثه نیروگاه چرنوبیل نشان داد که جهت جلوگیری از حوادث تنها بکارگیری روش های فوق و اجبار کارکنان در اجرای دستورالعمل ها کافی نیست بلکه ایجاد و اشاعه تعهد درونی به ایمنی و نشان دادن آن در رفتار که در واقع همان فرهنگ ایمنی است، تضمین کننده اثربخشی و موفقیت روش های فوق می باشد. در اثر فاجعه چرنوبیل قریب به ۵ میلیون نفر آسیب دیدند، حدود ۵ هزار مرکز مسکونی در روسیه سفید، اوکراین و فدراسیون روسیه با ذرات رادیو اکتیو آلوده شدند. از میان آنها، ۲۲۱۸ شهر و روستا با جمعیت حدود ۲/۴ میلیون نفر در محدوده اوکراین قرار داشتند، فاجعه چرنوبیل جمعیت کشورهای مذکور را تحت الشعاع قرار داد. غیر از اوکراین، جمهوری روسیه سفید و فدراسیون روسیه، کشورهای فنلاند، سوئد، نروژ، لهستان، بریتانیا و برخی کشورهای دیگر نیز اثرات فاجعه را احساس کردند. عوامل اصلی فاجعه انجام آزمایش بدون فراهم بودن شرایط، سطح ناکافی ایمنی در رآکتور و اشتباهات پرسنل اعلام شد. با وجود گذشت سال ها از این حادثه، هنوز آثاری از مواد رادیو اکتیو و جهش های ژنتیکی در مردم منطقه مشاهده می شود. در این میان میتوان به ناقص شدن نوزادان در دو دهه اخیر از قبیل بی دست و پا متولد شدن آنها اشاره کرد. از پانصد هزار نفری که با حادثه چرنوبیل مبارزه کردند، بیست هزار نفر مرده اند و دویست هزار نفر هم رسماً از کار افتاده اعلام شده اند. کسانی هم که زنده مانده اند از بیماری و سرطان های مربوط به تشعشعات اتمی رنج می برند.

بدیهی است که استقرار فرهنگ ایمنی، در ابتدا کار بسیار دشواری بوده، به خصوص در جوامعی که فرهنگ استفاده ایمن از تجهیزات و ماشین آلات و تکنولوژی، بعد از جا افتادن عادت های غلط ترویج می گردد، مثلاً ابتدا خودرو وارد شده و سپس سعی می شود که بستن کمربند ایمنی به عنوان یک ارزش ترویج گردد، ولی در جوامع پیشرفته صنعتی این دو از یکدیگر جدا نیستند و افراد از همان ابتدای استفاده از یک ماشین یا تکنولوژی، فرهنگ ایمنی خاص آن را نیز کسب نموده و از انجام اعمال غیر ایمن که گاهی به صورت عادت در می آیند بصورت ناخودآگاه اجتناب می

کنند. به عبارت دیگر در یک سازمان موفق رفتار ایمن یک ارزش و باور پایدار می باشد. این بدان معناست در سازمانهایی که ایمنی در آنها پایدار و با دوام است افراد برای رعایت اصول ایمنی و استفاده از تجهیزات حفاظت فردی و ... تشویق نمی شوند و برای قصور در انجام آن ها توبیخ نمی گردند. بلکه در این سازمان ها رعایت ایمنی ، باور و رفتار ذاتی افراد و امری بدیهی است .

معمولاً کارکنان دارای باورهای اشتباهی هستند که بر پایه همان باورها به کارهای خود در صنعت می پردازند. جملاتی نظیر "برای من هیچ حادثه ای رخ نمی دهد" ، " اصلاً نگران رعایت نکردن نکات ایمنی نیستم." ، " همیشه می خواستم کارم را سریع انجام دهم." ، " فقط وقتی رئیسم اطرافم بود، از لوازم حفاظت فردی استفاده می کردم." و " همیشه فکر می کردم اگر یک یا دو نکته ایمنی را رعایت نکنم، حادثه ای رخ نمی دهد. چرا که بسیاری از آن ها را رعایت می کردم." هرگز خسارات ناشی از وقوع حادثه را جبران نمی کنند. چرا که عدم رعایت نکات ایمنی، تنها در عرض چند ثانیه، ممکن است سبب از دست رفتن زندگی یک فرد شده و یا صدماتی را ایجاد کند که به موجب آن، فرد مجبور شود بقیه عمر خود را بدون یکی از اعضای بدن خود ادامه داده و نتایجی چون ناتوان شدن، احساس عدم مفید بودن، فقدان تندرستی و سلامت و ایجاد رنج و زحمت برای اطرافیان حاصل می گردد. درک اهمیت رعایت ایمنی زمانی مشخص می شود که تمام کارکنان شرکت، تبعات عدم رعایت ایمنی را دانسته و بدانند که مسئول حفظ سلامتی خود و همکارانشان هستند. متأسفانه در بعضی از موارد از قوانین ایمنی برداشت اشتباه شده و گمان می رود که این قوانین، از موانع و بازدارنده های کار و فعالیت می باشد، در صورتی که این قوانین فقط در راستای محافظت از کارکنان، واحد صنعتی و محیط زیست اقدام نموده و رعایت آن ها کاملاً به نفع کارکنان و شرکت می باشد.

کارشناسان بر این باورند که ایمنی پیش از آنکه صرفاً جنبه عینی و اجرایی داشته باشد ، پدیده ای ذهنی است که ضرورت دارد در ذهن زندگی فردی و گروهی افراد ، جاگیر شود و این بدان معناست که ایمنی تعطیل بردار و فراموش شدنی نیست و ایمنی عین زندگی است.

### ضرورت اندازه گیری فرهنگ ایمنی :

پرداختن به راهکارهای ایمنی و بهداشت نظیر فرهنگ ایمنی در سازمان نه تنها احتمال بروز حوادث را کاهش داده بلکه دارای منافع اقتصادی و مالی بوده که نشان دهنده بازگشت سرمایه در درازمدت به سازمان می باشد.

### روشهای ارزیابی فرهنگ ایمنی :

آشناترین ابزار برای اندازه گیری جنبه روانشناختی ، پرسشنامه فرهنگ ایمنی است. به این ترتیب که باورها ، ارزش ها ، انگیزه ها و ادراک فرد با استفاده از چند پرسش اندازه گیری می شود. روش های نمونه برداری ایمنی با استفاده از چک لیست اعمال ناایمن در ارزیابی جنبه های رفتاری کارکنان سطوح پایین تر؛ رفتارهای کارکنان رده های بالا و مدیران بر پایه اقداماتی که برای بهبود وضع ایمنی به کار گرفته شده است، گزارش های شبه حوادث،بازرسی های هفتگی و... بررسی خواهند شد.

### فرهنگ در ایمنی مبتنی بر رفتار :

در این مقوله تنها نوشتن دستورالعملهای ایمنی و آموزش افراد و تاکید بر اجرای دستورات کافی نیست بلکه هدف این است که افراد به "ارزش" آموزش و دستورات ایمنی پی برند و خود متقاضی اجرای آنها باشند نه اینکه با زور و اجبار آنها را آموزش داده و انتظار داشته باشیم با این روش موفق باشیم. تجربیات مختلف در دنیا نشان داده که این روش شاید در کوتاه مدت موفق باشد ولی واقعیت آن است که نتوانسته موفق و پایدار باقی بماند.

اگر در سازمانها ایمنی مبتنی بر فرهنگ و رفتارهای افراد نهادینه گردد آنگاه میتوان از مستمر و بادوام بودن آن نیز اطمینان حاصل نمود. یک سازمان زمانی میتواند ادعا کند که تلاشهایش برای سازماندهی و نهادینه کردن ایمنی موثر بوده که برای اجرای دستورات ایمنی هیچ فشار و جبری بر افراد تحمیل نگردد.

در سازمانهایی که ایمنی پایدار و با دوام است افراد برای انجام اعمال ایمن تشویق میشوند و برای اهمال در ایمن کارکردن توبیخ نمیگردند. در این سازمانها انجام کارها به روش ایمن بخشی از فرهنگ (باور و رفتار ذاتی) آنها و امری کاملاً بدیهی است.

البته نباید فراموش کرد که وارد کردن ایمنی در فرهنگ کاری افراد امری است بسیار زمان بر و نیازمند پی گیری های مستمر و بی وقفه. اما در بیشتر سازمانهایی که امروزه فعال و بعضاً در بسیاری از زمینه ها موفق هستند ایمنی به شکلی که گفته شد مستقر نشده. در این سازمانها اعمال تشویق، توبیخ، تنبیه و کلاً اجبار برای انجام رفتارهای ایمن امری رایج و متأسفانه بی نتیجه است. مشاهدات مختلف نشان داده افراد در این سازمانها بصورت شرطی و فقط در هنگام اعمال زور و فشار رفتار ایمن از خود نشان میدهند و به محض حذف این اجبار باز به رفتارهای غیر ایمن روی می آورند.

برای اینکه ایمنی بخشی از فرهنگ کاری افراد شود باید واقعا تلاش کرد و علم و هنر را با هم بکار برد، تنها در آن صورت است که ایمنی "یک ارزش عمیق" در نهاد تک تک افراد خواهد شد که به راحتی فراموش نمیگردد. اگر ایمنی یک ارزش عمیق باشد آنگاه همه افراد سازمان در یک جهت یعنی "دوام و بقای ایمنی" تلاش میکنند. در این صورت رفتار افراد همواره و در هر شرایطی مبتنی بر "ارزشهای ایمنی" خواهد بود. در واقع مفهوم "فرهنگ ایمنی" یعنی همین.

در یک کلام "فرهنگ ایمنی" خلق الساعه نیست و گاهی چندین نسل بدنیاال هم آنرا تحقق می بخشند و گاه زمانی بیش از طول عمر یک سازمان برای ایجاد آن لازم است. پس صبور باشیم و همت کنیم تا "طرحی نو در فرهنگ ایمنی در اندازیم".

علیرضا قاسمی نژاد

رئیس ایمنی، بهداشت، محیط زیست و پدافند غیرعامل شرکت نفت خزر