



انتخاب کارگران ایمن - نمائی از علوم رفتاری

سید کاظم سجادیان

شرکت توزیع نیروی برق شمالشرق

ایران

کارگران ایمن ، علوم رفتاری ، گزینش ، تفاوت های رفتاری، صلاحیت

خلاصه مقاله :

در این مقاله نحوه گزینش کارگران ایمن و مطمئن و چگونگی تأثیر رفتار ایمن در محیط کار مورد بررسی قرار گرفته است و در واقع این مقاله ترسیم چگونگی فرآیندی است که میتواند ایمنی محیط کار را ارتقاء بخشد.

مقدمه :

مقاله حاضر نحوه گزینش کارگران ایمن و مطمئن را شرح میدهد که میتواند در افزایش رفتار ایمن در محیط کار سهم باشد و بنابراین از آسیب کارگران پیشگیری کند. هدف از گزینش ایمن کارگران ترسیم چگونگی فرایندی است که میتواند ایمنی محیط کار را ارتقاء بخشد. برای اینکه ببینیم، چگونه انتخاب کارگر سایر روش ها را تکمیل میکند اجازه

دهید بحث را با تحلیل موضوع گسترده رفتار ایمنی کارگران ، عامل و نحوه تأثیر پذیری آن آغاز کنیم .

شرح مقاله :

تاریخچه برخی از زمینه های رفتاری

از زمان تحقیق و بررسیهای آقای هانریچ از 1930 پی برده شده که رفتار کارمندان نقشی اساسی در علت ایجاد حوادث و صدمات فردی دارد بنابراین به منظور پیشگیری از صدمات ، فرد باید عواملی را که بر رفتار ایمنی او اثر میگذارند درک کند .

روان شناسی ، یعنی مطالعه علمی رفتار ، بنابراین آنچه که روان شناسان درباره علل رفتاری میگویند باید به متخصصین ایمنی در درک علل رفتار نا ایمن کمک کند .

در عمومی ترین سطح ، روان شناسان رفتار را به عنوان چیزی در نظر میگیرند که عوامل شخصی و محیطی آن را تعیین میکند . عوامل موقعیتی جنبه هایی از محیط هستند (مانند

جایگاه فیزیکی ، اعمال اتصال همکاران) که رفتار در آن رخ میدهد این عوامل نشانه های اطلاعاتی را فراهم می آورند که افراد از آنها به منظور پیش بینی آنچه رخ خواهد داد (اگر آنها در رفتارهای مختلفی در گیر شوند) استفاده میکنند بنابراین چنین عواملی به آنها در تصمیم گیری نحوه عملشان کمک میکند مثلاً زنگ تلفن علامت میدهد که شماگوشی را بردارید و در نتیجه شما با تلفن کننده صحبت کنید . شخص از این برگه به اضافه سایر اطلاعات موقعیتی بهره میگیرد . مانند اطلاعاتی که ممکن است درباره تلفن کننده باشد (دوستی به شما گفته است با شما تماس خواهد گرفت) و در نهایت شخص تصمیم میگیرد به تلفن جواب دهد یا ندهد .

برخی از نشانه های موقعیتی آنچنان قوی هستند ، که عملاً همه افراد به شیوه واحد بدان پاسخ میگویند . مثلاً علامت " ایست " را در نظر بگیرید . این نشان به راننده میگوید اگر او نایستد ممکن است جریمه شود یا تصادفی رخ دهد .

اگر شخص نزدیک علامت نصب شده، رفتار راننده‌ها را در یک دوره زمانی مشاهده کند، در می‌یابد که 100 در صد (یا به تقریب $100 \times$ درصد از رانندگان هنگام رسیدن به علامت خواهند ایستاد) یا تقریباً می‌ایستند). در محیط کار احتمالاً هیچکس شی را که بالای برچسب مشخص شده است، دست نخواهند زد.

“خطر، ولتاژ بالا، دست نزنید”

موقعیت‌های نادری در ایمنی (یا در زندگی) آنچنان قوی هستند که عملاً از همه افراد رفتار واحدی را فرا میخواند. در اغلب موقعیت‌ها، افراد به شیوه‌های گوناگونی رفتار میکنند. به عبارت دیگر در چگونگی رفتار افراد گوناگونی وجود دارند. این تنوع به تفاوت در عوامل فردی مانند مهارتها، نگرش‌ها، ارزشها، باورها، حالات هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی (شکل 1) مربوط است.

این مثال فرضی را در نظر بگیرید. هر گاه کارمندی آیین‌نامه مربوط به قفل‌های ایمنی و کارتها اختطاری را رعایت نکند مدیر همواره اصول انضباطی سختی در موارد او به کار میبرد

(موقعیت) اگر چه اکثر کارمندان آیین‌نامه را رعایت میکنند، ولی احتمال ندارد که 100 در صد آن را رعایت کنند. حداقل گاه افراد در رعایت روشهای ایمنی قصور میکنند این دسته از کارگران ممکن است.

1) با نحوه اجرای روشهای انجام آشنا نباشند. (مهارت)

2) ضرورت آن را احساس نکنند. (نگرش)

3) فکر کنند که به آنها صدمه وارد نمیشود. (باور)

4) به خاطر استرس، موضوع ایمنی را فراموش کنند. (حالت هیجانی)

5) از نظر ویژگی تلاش، زمان کمتری به خود اختصاص میدهند (شخصیتی)

آگاهی‌هایی برای این که اکثر رفتارهای آدمی تحت تأثیر عوامل موقعیتی و شخصی است. دارای تلوپحات مهمی برای تلاش در جهت بهبود رفتار ایمن در محیط کار است.

محیط کاری ایده‌آل باید دارای سیستم‌های ایمنی قدرتمندی باشد که ایمنی کارگران را در همه اوقات تضمین نماید. ولی اکثر

تلاش های سستی برای ایجاد یک محیط کاری که پیوسته رفتار ایمنی را تشویق کند مانند :

(فعالیت مربوط به نصب پوسته های ایمنی ، طرح های انضباطی ، سیستم های ترغیبی) کافی نبوده اند .

شیوه جدیدتر ، نخست به شناسایی و تعریف روشن از علل آسیب به رفتارهای کاری می پردازد .

سپس کارمندان آموزش دیده ، سایر کارمندان را در ضمن انجام مشاغلشان مشاهده میکنند و از عملکرد آنها در رفتارهای مهم مربوط به ایمنی باز خورد فراهم میکند . با رجوع به ایمنی مبنی بر رفتار شیوه مبتنی بر موقعیت ، کارآمدی خود را در کاهش نرخ صدمات ثابت کرده است .

با این حال حتی کارآمدترین ملاحظات مبتنی بر رفتار به ندرت عملکرد ایمنی رفتارهای مهم را به طور 100 درصد تامین میکنند .

بنابراین به منظور پیشینه ساختن رفتار ایمن در محیط کار ، متخصصین ایمنی نه تنها باید عوامل شخصی را در نظر بگیرند ، بلکه باید به طور پیوسته برای ایجاد موقعیت کاری ایمن

بکوشند . برخی از عوامل شخصی مانند مهارت ها و حالت هیجانی گذرا میتواند بطور مثبتی از طریق مداخلات موثر محیط کار تحت تأثیر قرار گیرد . مثلاً ، کارمندان باید آموزش ببینند تا صاحب دانش و مهارت برای انجام مشاغلشان توأم با ایمنی باشند . اغلب پیشرفت در زمینه ایمنی ، مزیت و سود برنامه های کمک به کارمندان محسوب میشود که به افراد در فائق آمدن بر استرس های شغلی و غیر شغلی کمک میکند . استرس هایی که میتوانند بر عملکرد شغلی تأثیر سو، بر جا گذارند .

عوامل شخصی از قبیل نگرش ها و باورها کمتر پذیرای تغییر و اصلاح هستند . آموزش های طراحی شده به منظور تأثیر گذاری بر نگرشها و باورهای ایمنی کارمندان ، در افزایش رفتار ایمنی آنها چندان کار ساز نبوده است تغییر دادن سایر عوامل شخصی مانند ویژگیهای جمعیت شناختی و هوش به مراتب دشوارتر است . با توجه به ایمنی ، ویژگیهای شخصیتی ، الگوهای رفتاری ویژه ای هستند که با ثبات و دیرپا هستند . پژوهش نشان داده است که

برخی از ویژگی‌های شخصیتی با افزایش حوادث در محیط شغلی مرتبط است .

ویژگی‌های شخصیتی را میتوان به منزله دامنه ای که در آن معمولاً رفتار رخ میدهد تصویر کرد . مثلاً افراد با ویژگی برون گرایی عموماً در گروه بسیار صحبت میکنند . در حالی که افراد درون گرا کمتر صحبت میکنند . عوامل گذرا مانند (خلق و خوی) نیز میتواند در هر موقعیت بر میزان صحبت کردن فرد اثر گذارد ، با این حال اغلب رفتار صحبت کردن برون گرایان در دامنه بسیار زیاد گسترده است ، در حالی که میزان صحبت درون گرایان بین خیلی کم و کم در نوسان است .

اکثر ویژگی‌های شخصیتی را آمیزه ای از تجارب دوران کودکی و خزانه ژنتیکی تعیین میکنند . بنابراین به جای تلاش در تغییر دادن شخصیت ، متخصصین ایمنی باید در جهت ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتار ایمنی متمرکز شوند . این امر با اندازه گیری آن دسته از ویژگی‌های شخصیتی در میان متقاضیان شغل و استفاده از اطلاعات به دست آمده در گزینش

بعدی و کار گماری و تصمیم های آموزشی میسر است .

کنترل انگیزه و ایمنی

کنترل انگیزه ، یک ویژگی گسترده شخصیتی است که ارتباط خاصی با شغل دارد . به زبان ساده تر این ویژگی درجه ای شخصی با سطح بالای کنترل انگیزه پیامدهای عمل را قبل از انجام میسنجد او برای کسب پاداش های بیشتر در آینده ، از پاداش های نا چیز و فوری صرف نظر میکند . چنین شخصی ، نوعاً فردی سنجیده منظم و محتاط است . این فرد ممکن است تعطیلات خود را یا جزئیات دقیق و با وسواس بسیار طرحریزی کند تا همه پولش را خرج نکند و با تا دیر وقت بیدار نماند زیرا ممکن است روز بعد در محل کار گرفتار خواب شود .

بر عکس شخصی با کنترل انگیزه های پایین ، بطور ناگهانی و بدون دوراندیشی دقیق عمل میکند . پیامدهای کوتاه مدت بر رفتار تأثیرات

قوی دارند. عموماً عمل سریع و تصمیم گیری آن در این افراد ممکن است تعطیلات آنها را با خریدهای آبی و بدون تعمق و تا پاسی از شب بیدار ماندن بگذرد.

عموماً بزرگسالان از جوانان در این زمینه کنترل بیشتری دارند و به همین ترتیب نسبت به کودکان نیز کنترل در این زمینه بیشتر است. ولی در همه گروه های سنی، درجه کنترل انگیزشی در میان افراد متفاوت است. این تفاوتها نسبتاً در سن های مختلف فرد با قبات است. به عبارت دیگر، اگر چه سطح کنترل انگیزه فرد با افزایش سن بالا میرود ولی مقدار کنترل انگیزشی که افراد نشان میدهند. نسبتاً در طی سنین مختلف آنها به اندازه است.

پژوهش نشان داده است که نه تنها کنترل انگیزه در گستره زندگی فرد ثابت باقی میماند بلکه کلیه پیامدهای زندگی فرد را در اختیار دارد. برای مثال در مطالعه ای که به تازگی انجام شده است، نشان داده شده که در میان 1000 کودک 11 ساله مورد ارزشیابی در 1992، آنهایی که کنترل انگیزه ای بیشتری داشتند، احتمالاً در 1986 آرام بودند.

حداقل بخشی از این ارتباط را میتوان با تمایل بیشتر افراد که کنترل انگیزه ای کمتری دارند و بعدها به سیگار و پرنوشی الکل معتاد میشوند و در اثر تصادف جان خود را از دست میدهند توضیح داد. در مطالعه دیگری کنترل انگیزه اندازه گیری شده با بهره گیری از نشانه "به تعویق انداختن خشنودی" در کودکان چهار ساله، پیشرفت تحصیلی و سازگاری اجتماعی و شخصی در دبیرستان را پیش بینی میکرد.

اکثر متخصصان ایمنی (بطور مشهودی) تشخیص میدهند که سطوح بالاتر رفتار ایمن در شغل وابسته است. این ارتباط را میتوان دریافت نظریه رفتاری تبیین کرد. نظریه رفتاری زیر ساز اکثر مداخلات ایمنی مبتنی بر رفتار است. به زبان ساده تر، نظریه رفتاری بیان میدارد که پیامدها، رفتار را تعیین میکند (یعنی رویدادهایی که به دنبال رفتار میآیند) پیامدهای مثبت، تمایل به تکرار از رفتار دارند، در حالی که پیامدهای منفی، باعث عدم تکرار از آن رفتار میشود.

رفتار مبتنی بر ایمنی در محیط کاری، دارای پیامدهای بالقوه ای (برخی مثبت و بعضی منفی) است. هر گاه شخصی پیامدهای طبیعی (یا فیزیکی) رفتار مبتنی بر ایمنی را در نظر بگیرد به روشنی میبیند که پیامدهای کوتاه مدت اغلب بر رفتارهای خطر آور تر صحنه میگذرانند. چرا؟ زیرا، رفتارهای خطر آفرین مانند کوتاهی در استفاده از تجهیزات حفاظتی شخصی، اغلب پیامدهای مثبتی - افزایش سرعت، آسودگی و راحتی بیشتر به همراه دارد.

برعکس، احتمال آن که از یک رفتار خطر آفرین، صدمه ای پیش آید بسیار پایین است (با این حال در یک دوره زمانی طولانی، احتمال صدمه ناشی از ادامه رفتارهای خطر آفرین، میتواند قابل توجه شود).

آمیزش این تحلیل رفتاری، با آنچه که از کنترل میدانیم، بیان میکند که با کنترل انگیزه پایین (که بر پیامدهای کوتاه مدت توجه دارند) عموماً رفتارهای خطر آفرین در آنها از بسامد رفتارهای توأم با ایمنی در آنها بیشتر است.

در ایمنی مبتنی بر رفتار، یک مداخله موقعیتی، با افزایش پیامدهای مثبت رفتار معینی، ایمنی آن رفتار در شغل افزایش میابد، در محیط کاری عامل شخصی (کنترل انگیزه) دلیل موجهی برای تفاوت های موجود در بسامد رفتار ایمن / خطر آفرین کامندان ارائه میکند. بنابراین (با برابر بودن سایر موارد) نیروی کار با ویژگی سطوح بالای کنترل انگیزه ای احتمالاً بسامد رفتار ایمن در کار بیشتر خواهد بود. کار فرمایان میتوانند با سود جستن از این ارتباط، با اندازه گیری کنترل انگیزه ای در میان متقاضیان شغل و استفاده از نتایج آن گزینش، و بکارگماری و تصمیم های آموزشی بهره گیرند. به ویژه متقاضیان را با کنترل انگیزه ای پایین میتوان (الف) استخدام نکرد. (ب) در مشاغل با خطر آفرینی پایین جا داد. (ج) به منظور افزایش رفتار ایمن، آموزشهای ویژه دریافت دارند.

اندازه گیری عوامل شخصی مرتبط به ایمنی

آیا میتوان عوامل شخصی مرتبط به ایمنی را در متقاضیان شغل به نحوه کار آمدی ارزیابی کرد؟ بله، ولی گزینه ها از آنچه که انتظار می رود، محدودترند.

از آنجا که ویژگی های شخصیتی در طی زمان ثابت باقی میمانند، اطلاعات درباره ایمنی متقاضی در مشاغل اخیر باید مطلوب بودن پیش بینی هایش را در مشاغل آتی ثابت کند. این موضوع با اظهار نظر روانشناسی رفتار گذشته که بهترین پیش بینی رفتار آتی است هماهنگ است متأسفانه مسایل قانونی و مقررات استخدامی موانع بسیاری برای ارزیابی عملکرد و ایمنی گذشته فرد ایجاد میکنند.

برای مثال تحت قانون ناتوانی یا نقص عضو آمریکا (ADA) صدمات قبلی را به گونه ای تلقی مینماید که آن صدمات ارتباط نزدیکی با ناتوانی فرد دارد. بنابراین (ADA) کار فرمایان را از گرد آوری داده هایی درباره صدمات قبلی وارده به فرد و محل رخداد صدمه (در شغل یا خارج از شغل) منع میکند تا شغل مشروطی

برای فرد فراهم شود. این مسئله به دقت بیان شد که تحقیق از کارفرمایان قبلی درباره رفتار ایمنی متقاضی شغل احتمالاً مجاز است. ولی به اعتقاد مؤلف، اغلب کارفرمایان به سبب ترس از قانون، هیچ گونه اطلاعاتی درباره عملکرد ایمنی شغلی فرد فراهم نمیکنند. در حال حاضر در سطح جهان از مصاحبه های شغلی به منزله روشی در ارزیابی متقاضی شغل استفاده میشود. ولی بر طبق پژوهشهای علمی تر، مصاحبه های استاندارد و ساختار نیافته عملاً برای پیش بینی عملکرد آتی شغل استفاده میشود. ولی بر طبق پژوهش های علمی تر و مصاحبه های استاندارد و ساختار نیافته عملاً برای پیش بینی عملکرد آتی شغل فاقد ارزش هستند بی ارزشی این مصاحبه ها، از این بابت است که برداشت مصاحبه کننده ذهنی است و دارای سوگیرهای بسیاری است. ثبت ضعیف مصاحبه های سستی حاکی است که آن مصاحبه ها در شناسایی متقاضیانی که بیشتر (با کمتر) مسایل ایمنی را در کار رعایت میکنند، ابزار کار آمدی به حساب نمی آید.

آزمونهای استخدامی عینی و مبتنی بر شخصیت ، نوعی روش گزینش به شمار می آید که توفیق خود را در پیش بینی ایمنی شغل فرد ثابت کرده است . با بهره گیری از مقیاس پاسخ چند گزینه و معیار شده ، متقاضیان به پرسشها پاسخ میدهند آزمون با استفاده از جزوه آزمون و برگه پاسخ یا از طریق کامپیوتر اجرا میشود . پاسخ های هر متقاضی با فرم گروه که ترکیبی از متقاضیان است که از همین آزمون گرفته شده است و مقایسه میشود .

ارزیابی روایی آزمون

برای نشان دادن این موضوع که این نوع ابزار ارزشیابی در حقیقت میتواند کارگران ایمن را از نایمن متمایز سازد از انجام آزمون ویژه پیش از استخدام که در این جا توصیف میشود به دست میآید در این آزمون کنترل انگیزه موضوع محوری است بر اساس مطالعات متعدد نمره های مقیاس ایمنی شغلی را با یک

یا چند اندازه از عملکرد ایمنی فرد در محل کار (مانند درجه بندی سرپرست از صدمات نقض ایمنی) مقایسه کرده اند و برخی از این مطالعات را دیگر مولفان با مشاوران مستقل انجام داده اند فواید مقیسه نمره های آزمون با اندازه های عملکرد شغلی فنی موسوم به روایی تست است . به ازمونی که پیوسته با عملکرد شغلی ارتباط نشان میدهد . آزمون روایی گویند نتایج یازده مطالعه را با این آزمون ویژه نشان میدهند از آنجا که بسیاری از این مطالعات بیش از یک اندازه ایمنی را ارزیابی کرده اند هفده مقایسه کلی بین نمره های آزمون فرد و اندازه های ایمنی شغل تولید کرده اند . تقریباً همه مقایسه ها از نظر آماری معنادار هستند . معناداری معیاری پذیرفته برای روایی آزمون به شمار میآید این موضوع چه معنی میدهد ؟ در این مطالعات در نمره های بالاتر صدمه در شغل پایین بود یعنی افرادی که نمره بالا داشته موارد ایمنی را نقص نمیکردند و سرپرستان آنها را کارگران ایمن میدانستند . افزون بر آن ، تفاوت بین نمره های بالا و پایین

به اندازه کافی بزرگ بود که واریانس ها بتواند آن را تبیین کند .

- Americans with Disabilities Act (ADA)

ارتباط بین نمره های آزمون و صدمات در شغل را میتوان با مقایسه متوسط میران صدمه در نمره های بالا و پایین توضیح داد برای مثال مقایسه نمره های یک سوم نمره های بالاترین و یک سوم نمره های پایین ترین نمره ها در هر نمونه پژوهشی آشکار میسازد که نمره های پایین تقریباً بیش از پنج برابر نمره های بالا ، در شغل دچار صدمه میشوند (شکل -2) این نتایج پیشنهاد میکند یک آزمون پیش از استخدام معتبر میتواند در بهبود ایمنی محیط کار نقشی اساسی داشته باشد . ولی باید توجه داشت که از چنین آزمونهایی با دقت و آگاهی استفاده شود .

همچنین شخص باید تشخیص دهد که حتی بهترین آزمونها نمیتواند ایمنی شغل فرد را با دقت کامل پیش بینی کند سطح معنا داری آماری روایی بدین معنی است که به طور

متوسط نمره های بالاتر از نمره های پایین تر ، ایمن ترند .

با این حال برخی از متقاضیانی که نمره خوبی دارند ممکن است در کارشان کارگران نسبتاً نا ایمنی باشند ، در حالی که بعضی از کسانی که نمره ضعیفی دارند . در کارشان نسبتاً ایمن خواهند بود در هر حال جمعیت کارگرانی که با استفاده از روشهای گزینش استخدام نشده اند ، از کارگرانی که بدون روش گزینشی به استخدام در آمده اند ، ایمن ترند .

پاسخ به نگرانیهای عمومی

نگرانیهای عمومی و ویژه - مجموعاً در پاسخ به آزمون شخصیت در گزینش استخدامی است بیایید این نگرانی را با هم بررسی کنیم .

نگرانی 1 : گزینش کارکنان با ایمنی حاکی است که صدمات محیط کار ناشی از خطای کارمندان " بد " با مسئولیت مدیریت است .

متاسفانه برخی مدیران از مفهوم استعداد حادثه کارمند استفاده میکنند تادرباره ایمنی از خود سلب مسئولیت کنند و آنها فقط ویژگی کارمند را سرزنش میکنند .

قطعاً مدیریت در حد توان خود مسئول ارتقای ایمنی محیط کار است . این وظیفه شامل ایمنسازی محیط شغلی از نظر فیزیکی در حد امکان است . این موضوع همچنین بدین معناست که از همه روشهای ثابت شده به منظور ارتقای رفتار ایمن ، در عوامل موقعیتی و شخصی ، بهره گیریم . در این صورت ارزیابی کارمند پیش از استخدام مداخلات کار آمد ایمنی محل کار را مانند آموزش مهارتهای ایمنی یا ابتکارات ایمنی مبتنی بر رفتار را تکمیل میکند .

نگرانی 2 : منصفانه و یا حتی اخلاقی نیست ، افراد را از داشتن شغل به خاطر نمره های آزمون شخصیت محروم کنیم . به ویژه وقتی که برخی از این افراد اگر استخدام شوند ، در کارشان موفق خواهند بود .

کلیدی که باید آنرا به یاد سپرد این است که برخی اشکال گزینش برای فرد ، بارها بیشتر از آن که وی برای مقام مفروض داوطلب شود ، اتفاق می افتد . حتی استخدامی که صرفاً براساس هر کس اول آمد اول از همه کار پیدا میکند خودنوعی گزینش است .

از آنجا که گزینش مفروضی است پرسش واقعی این است آیا منصفانه و اخلاقی است که بر اساس روشهای معمول مانند ارتباطات شخصی یا مصاحبه های شغلی ساختار نا یافته (که به دقت محدود و امکان بالای سوگیری معروفند) افراد را انتخاب یا براساس آزمون های عینی شخصیت یا درجه اعتبار آنها را ثابت کنیم ؟ به اعتقاد مؤلفان ، اغلب متقاضیان شغل استفاده جدی از روشی را ترجیح میدهند که با احتمال کمتری از روی بی دقتی آنها را غربال کنند .

اشتباهات گزینشی پر هزینه است . به جز هزینه ای که این گونه اشتباهات برای کارفرما به دنبال دارد ، همچنین برای داوطلبی که پذیرفته نشده است هزینه بر میدارد در حالی

که او اگر استخدام میشد ، بسیار در کار موفق بود .

به علاوه برای داوطلبی که استخدام شده است (به رغم آنکه برای آن شغل ضعیف است) هزینه بر میدارد چون متعاقباً در کارش شکست میخورد ، در جایی که ایمنی موضوعی مهم قلمداد میشود ، چنین شکست هایی همانند صدمات جدی و یا شاید مرگ است .

از آنجا که روشهای گزینش کاملاً دقیق نیستند . مسئولیت خطیر کارفرمایان ، به کارگری دقیق ترین روشهای گزینش در دسترس است . چنین روشهایی قادر نیستند همه اشتباهات گزینشی را حذف کنند ولی میتوانند از اشتباهات گزینشی را حذف کنند ولی میتوانند از اشتباهات بکاهند . از این سرانجام کار فرمایان میتوانند آن دسته از داوطلبان کیفی را که دارای ویژگیهای همبسته با اقدام به رفتارهای خطر آفرین در زمینه ایمنی هستند در مشاغلی باخطر آفرینی کمتر به کارگمارد تا این که آنها را رد کند یا آن که برای آنها آموزشهای اضافی در زمینه ارتقای رفتار ایمن تدارک ببینند.

نگرانی 3: به سادگی میتوان در آزمونهای شخصیت وا نمود کرد داوطلبان به سادگی پاسخ هایی میدهند که فکر میکنند کار فرمایان مایل به شنیدن آنها هستند .

شخصی که به عمد میکوشد در آزمون شخصیت پیش استخدامی با ارائه پاسخ ها مطلوب وانمود کند اغلب به چنین کاری مبادرت می ورزد با این حال این بدین معنا نیست که وانمود کردن هنجار است.

ولی در حقیقت اغلب داوطلبان صداقت دارند . پژوهش اساسی بیان میدارد که وانمود کردن روی روایی آن آزمونها رای پیش بینی عملکرد شغلی هیچ اثری ندارد یا دارای اثرات ناچیزی است .

در نهایت با بررسی شواهدروایی آزمون میتوان به طور مستقیم تری بدین پرسش پاسخ داد اگر نمره هایی که پژوهش نشان میدهند با عملکرد واقعی شغل مرتبط باشند آنگاه وانمود کردن بی ثمر بودن آزمون را ارائه نمیدهد .

نگرانی 4: استفاده از آزمون شخصیت در استخدام سرشار از مخاطرات قانونی است .

قوانین استخدامی مختلف روشهای استخدامی را محدود میسازند و کار فرمایان باید از این مقررات تبعیت کنند با این حال آزمونهای شخصیت پیش از استخدام که در یک فرایند پژوهشی به خوبی دریافت شده اند میتوانند مقتضیات قانونی را متقاعد کنند.

مقایسه های وسیع نمره متوسط آزمون در نژاد و جنس نشان میدهد که بطور کلی آزمونهای شخصیت بین گروه های نژادی یا بین زنان و مردان تفاوتی تبعیضی نظامدار ایجاد نمیکند البته باید کارفرمایان درباره آزمون های مورد استفاده تحت حمایت پژوهش که نبود چنین تبعیض های را نشان میدهند تحقیق لازم را انجام دهند تا صحت آنها را در یابند آنها باید روی نتایج آزمونهای استخدامی نظارت داشته باشند. محدودیتهای ADA بر محتوای آزمون تا مقایسه عملکرد گروهی استوار است بمنظور تقویت بررسیهای پیش از استخدام کمیسیون فرصت های استخدامی با شفافیت بیان میدارد که کارفرما ممکن است ویژگی های طبیعی شخصیت را (نه اختلالات روانشناختی) به

منزله ابزاری برای گزینش داوطلب قبل از ارائه مشروط شغل ، آزمون کند .

با این حال نمیتوان بطور مستقیم درباره ناتوانی از فرد پرسش کرد مجدداً آزمونهایی که به دقت در یافته شده اند این حکم را راضی میکنند .

تجربه مؤلفان پیشنهاد میکند که چالش های قانونی در آزمون های شخصیت پیش از استخدام نادر است مثلاً در طی شش سال گذشته ده ها هزار نفر از داوطلبان آزمونهایی را که در مقاله حاضر توصیف کردیم انجام دادند و حتی یک چالش قانونی را بر نیانگیخت .

نگرانی 5: اثر گزینش کارکنان روی عملکرد ایمنی ضعیف است کارفرما با اختصاص منابع در جای دیگر مزایای بیشتری دریافت میکند .

مطمئناً گزینش کارمند به اندازه راهبرد پیشگیری از صدمات ایمنی مبتنی بر رفتار با برنامه جامع ارگونومی مؤثر نیست این فرایند قصد ندارد که فرد را به سرعت برگزیند و با آن مانند یک اشتباه برخورد کند .

با این حال افزودن آزمون استخدامی مبتنی بر شخصیت به فرایند های گزینش موجود هزینه

مالی و انسانی کمتری را در مقایسه با مداخلات ایمنی وسیع دارد. نسبت به هزینه هایش اغلب مزایای آن نظر اقتصادی و انسانی مهم است.

مجدداً آزمونهای مورد بحث در مقاله حاضر را در نظر بگیرند درکنار انبوه مطالعات پژوهشی نمره های پایین آزمون در مقیاس " ایمنی شناسی " پنج برابر صدمات وارده در محیط شغل در نمره های بالای میانگین داشته اند.

به روشنی عواملی مانند داده های حاصل از فرایند استخدام به طور اساسی نرخ صدمه در جدید المستخدمین را کاهش میدهد چگونگی تأثیر گذاری سریع این فرایند روی میزان آمادگی صدمه به چگونگی ترک سریع کارمندان بستگی دارد.

نتیجه

ژرف نمایی رفتاری در ایمنی محیط شغلی تشخیص میدهد که رفتار ایمنی تحت تأثیر

عوامل موقعیتی و شخصی است. رویکرد جامع برای ارتقای رفتار ایمنی در محیط شغلی توجه به هر دوره مورد را ایجاب میکند گزینش کارمندان جدید با ویژگی های شخصی مطلوب همه چیز ونهایت ایمنی نیست بلکه آمیزه ای از آن و سایر روشهای مؤثر میتواند دارای نقش کلیدی باشد.

منابع :

- 1- Profes sional safety Aprsl 1998 .