Occupational Medicine Quarterly Journal
Vol. 17, No. 2, Summer 2025
Pages: 1-11

فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ۱۷ ، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۴
صفحه: ۱۱-۱

تاثیر فرهنگ سازمانی محیط کار بر بهداشت و ایمنی شغلی با نقش میانجی رضایت شغلی
مطالعه موردی– شبکه بهداشت و درمان شهر یزد

ناصر صدرا ابرقوئی*[۱]، علی صدری اصفهانی[۲]، طاهره عزیزی زارچ[۳]، رضیه سلطانی[۴]

چکیده

مقدمه: بهداشت و ایمنی شغلی همواره از اهمیت ویژه‌ای در محیط‌های کاری برخوردار بوده و ایجاد محیط‌های سالم و ایمن نه‌تنها به حفظ سلامت کارکنان کمک می‌کند، بلکه موجب افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی آنان نیز می‌شود. در این میان، فرهنگ سازمانی به‌عنوان عاملی مؤثر در جهت‌دهی رفتارهای کارکنان و بهبود شرایط کاری، نقشی کلیدی بر عهده دارد. هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی محیط کار بر بهداشت و ایمنی شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهر یزد و تحلیل نقش میانجی رضایت شغلی در این ارتباط بود.

روش بررسی: این مطالعه از نوع توصیفی-تحلیلی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش، شامل کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهر یزد می‌باشد که داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد گردآوری شد. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آزمون‌های مربوطه تأیید گردید. برای بررسی روابط بین متغیرها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار SMART-PLS استفاده شد.

نتایج: یافته‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر بهداشت و ایمنی شغلی کارکنان دارد (ضریب مسیر ۰/۵۳۴، آماره t=۷/۲۸۳). همچنین فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری بر رضایت شغلی کارکنان داشته و رضایت شغلی نیز به‌طور مثبت و معنادار بر بهبود وضعیت ایمنی شغلی اثرگذار است. نقش میانجی رضایت شغلی در تقویت رابطه بین فرهنگ سازمانی و ایمنی شغلی نیز تأیید گردید.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش بیانگر آن است که ارتقاء فرهنگ سازمانی و توجه به رضایت شغلی کارکنان، می‌تواند منجر به بهبود قابل توجه در سطح بهداشت و ایمنی شغلی گردد. به‌کارگیری راهبردهای سازمانی برای تقویت این عوامل، نقشی مؤثر در ارتقاء سلامت، رضایت و ایمنی کارکنان ایفا خواهد کرد.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، بهداشت و ایمنی شغلی، رضایت شغلی کارکنان، شبکه بهداشت و درمان یزد، مدل‌سازی معادلات ساختاری

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19115]

[۱] استادیار، گروه مهندسی صنایع، دانشگاه علم و هنر یزد، ایران
[۲] استادیار، گروه مهندسی صنایع، دانشگاه علم و هنر یزد، ایران
[۳] کارشناسی ارشد، گروه مهندسی صنایع، دانشگاه علم و هنر یزد، ایران
[۴] کارشناسی ارشد بهداشت حرفه ای، مرکز تحقیقات بیماریهای ناشی از صنعت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران
* (نویسنده مسئول)؛ تلفن تماس: ۰۳۵۳۷۲۴۵۶۱۱ ، پست الکترونیک: Nasersadra@yahoo.com
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۰۸

CC BY- NC 4.0

مقدمه

در حوزه بهداشت و درمان، به‌ویژه در سازمان‌هایی مانند شبکه بهداشت و درمان شهر یزد، بررسی عوامل مؤثر بر سلامت و ایمنی شغلی کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار است. یکی از عوامل کلیدی در این زمینه، فرهنگ سازمانی محیط کار است که می‌تواند مستقیماً بر بهداشت و ایمنی شغلی تأثیرگذار باشد(۱). فرهنگ سازمانی، مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و رفتارهایی است که در قالب ساختارها و روابط سازمانی شکل می‌گیرد و نقش مؤثری در شکل‌دهی رفتارهای ایمنی و سلامت محور ایفا می‌کند(۲). نتایج مطالعات نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی قوی و حمایتی نه تنها موجب ارتقاء استانداردهای ایمنی شغلی می‌شود، بلکه رضایت شغلی کارکنان را نیز افزایش می‌دهد و به دنبال آن، محیط کاری سالم‌تر و ایمن‌تری ایجاد می‌گردد (۳،۴). بنابراین، فرضیه اصلی این پژوهش بر مبنای تأثیر فرهنگ سازمانی بر بهداشت و ایمنی شغلی با نقش میانجی رضایت شغلی، توسعه یافته است.

بهداشت و ایمنی شغلی، مفهومی چندوجهی است که شامل تدابیری برای حفظ سلامت کارکنان و پیشگیری از حوادث در محیط کار می‌باشد. اقدامات متنوعی چون استفاده از تجهیزات ایمنی، آموزش‌های مستمر، مدیریت ریسک، و ارتقاء دانش ایمنی از عناصر کلیدی این حوزه محسوب می‌شوند(۵). در عین حال، سازمان‌هایی که فرهنگ ایمنی قوی‌تری دارند، بیشتر در مسیر بهبود ایمنی شغلی گام برمی‌دارند و کارکنان آن‌ها از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند توسعه فرضیه‌های پژوهش بر این مبنا صورت گرفته است که فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد و این رضایت می‌تواند نقش میانجی در اثرگذاری بر بهداشت و ایمنی شغلی ایفا کند.

مطالعات پیشین حاکی از آن است که رضایت شغلی عاملی مؤثر در بهداشت روانی و ایمنی فردی کارکنان است و با کاهش فرسودگی شغلی و افزایش بهره‌وری سازمانی همراه است(۶). در همین راستا، فرضیه دوم تحقیق، اثر مثبت فرهنگ سازمانی محیط کار بر رضایت شغلی کارکنان را بررسی می‌کند. سازمان‌هایی که به اصول انسانی، حمایت‌های مدیریتی و استانداردهای شغلی توجه دارند، به‌طور معمول سطح بالاتری از رضایت شغلی را در بین کارکنان تجربه می‌کنند. همچنین، شرایط کاری مناسب و ارتقاء فرهنگ ایمنی موجب کاهش حوادث شغلی و افزایش امنیت روانی کارکنان می‌شود.

در ادامه بررسی‌ها مشخص می‌سازد که سازمان‌های بهداشتی مانند شبکه بهداشت و درمان یزد، به دلیل نقش حیاتی در سلامت جامعه، نیازمند محیط‌های کاری با سطح بالای ایمنی هستند. با این حال، یکی از چالش‌های اساسی این سازمان، کمبود فرهنگ ایمنی، نبود آموزش‌های کافی، و فشارهای کاری زیاد است که همگی موجب کاهش رضایت شغلی و افزایش خطرات شغلی می‌شوند(۲). از این رو، توسعه فرضیه سوم مبنی بر تأثیر رضایت شغلی بر بهداشت و ایمنی شغلی نیز از اهمیت بالایی برخوردار است و می‌تواند به تبیین مسیرهای اثرگذاری میان متغیرها کمک کند.

نتایج بررسی فرضیه‌ها در پیشینه پژوهش‌های گذشته، این ارتباط سه‌گانه میان فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و بهداشت و ایمنی را تأیید می‌کند. پژوهش‌های انجام‌شده نشان داده‌اند که بهبود فرهنگ سازمانی از طریق آموزش، حمایت مدیران و مشارکت کارکنان می‌تواند رضایت شغلی را افزایش داده و به تبع آن، استانداردهای بهداشت و ایمنی را به سطح قابل قبولی ارتقاء دهد(۷،۸). این یافته‌ها به وضوح نشان می‌دهند که رضایت شغلی یک میانجی معنادار در این روابط علی است و باید به عنوان یک متغیر کلیدی در مدل‌های توسعه منابع انسانی و ایمنی سازمان‌ها در نظر گرفته شود.

بنابراین، اهمیت این تحقیق در آن است که با روشن ساختن رابطه بین فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و بهداشت و ایمنی شغلی، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا استراتژی‌های مؤثری برای بهبود شرایط کاری طراحی کنند. همچنین، درک بهتر این روابط، مدیران را قادر می‌سازد تا در جهت ایجاد محیطی ایمن‌تر و سالم‌تر گام بردارند. اجرای این تحقیق می‌تواند به کاهش حوادث شغلی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود عملکرد و حتی ارتقاء تصویر اجتماعی سازمان کمک کند. از این‌رو، انجام چنین تحقیقاتی نه تنها ضرورت دارد، بلکه گامی مؤثر در جهت ارتقاء رفاه کارکنان و بهره‌وری سازمان‌های بهداشتی محسوب می‌شود

روش بررسی

در این پژوهش از روش توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی استفاده شده است. جنبه توصیفی آن در ارائه تصویری منسجم از وضعیت موجود در رابطه با تأثیر فرهنگ سازمانی محیط کار بر بهداشت و ایمنی شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهر یزد نمود پیدا می‌کند. همچنین از آنجاکه

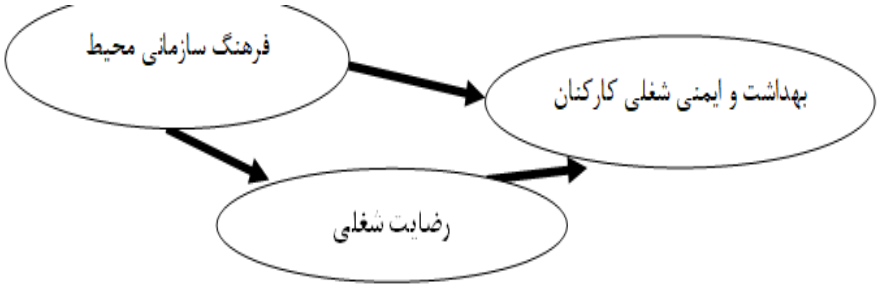
[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19115]
CC BY- NC 4.0

داده‌ها از طریق نمونه‌گیری از جامعه آماری گردآوری شده‌اند، پژوهش در زمره مطالعات پیمایشی قرار می‌گیرد. به‌دلیل بررسی روابط میان متغیرهای فرهنگ سازمانی (مستقل)، رضایت شغلی (میانجی) و بهداشت و ایمنی شغلی (وابسته)، ماهیت تحقیق همبستگی است.

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی است و نتایج آن می‌تواند مبنایی برای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و سیاست‌گذاری در حوزه بهداشت و درمان باشد. داده‌ها در یک بازه زمانی مشخص گردآوری شده‌اند، بنابراین مطالعه به‌صورت مقطعی انجام گرفته است. تحلیل داده‌ها با بهره‌گیری از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی صورت می‌گیرد و مدل مفهومی پژوهش از طریق نرم‌افزارهای معادلات ساختاری ارزیابی شده است.

قلمرو موضوعی تحقیق شامل بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی محیط کار بر بهداشت و ایمنی شغلی با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان است. قلمرو زمانی پژوهش مربوط به سال ۱۴۰۳ بوده و قلمرو مکانی آن شبکه بهداشت و درمان شهر یزد را دربرمی‌گیرد.

مدل مفهومی تحقیق با اتکا به مطالعات پیشین طراحی شده و روابط مستقیم و غیرمستقیم میان فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و بهداشت و ایمنی شغلی را تبیین می‌کند. این مدل نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی نه‌تنها به‌طور مستقیم بر بهداشت و ایمنی شغلی اثر دارد، بلکه از طریق افزایش رضایت شغلی می‌تواند به شکل غیرمستقیم نیز موجب ارتقاء آن شود. بر این اساس، فرضیه اصلی پژوهش به نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهداشت و ایمنی شغلی می‌پردازد و فرضیه‌های فرعی نیز به بررسی تأثیرات مستقیم هر یک از متغیرها اختصاص دارند.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

برای گردآوری داده‌ها، از روش کتابخانه‌ای جهت مرور ادبیات موضوع و از روش میدانی به‌منظور جمع‌آوری داده‌های اصلی استفاده شده است. ابزار پژوهش سه پرسشنامه معتبر می‌باشد: پرسشنامه فرهنگ سازمانی محیط(۹) که بر مبنای نظریات ادگار شاین طراحی شده و شامل ۲۱ سؤال است؛ پرسشنامه بهداشت و ایمنی شغلی زیدی و همکاران (۱۳۹۰) (۱۰) با ۲۰ سؤال؛ و پرسشنامه رضایت شغلی سیسن و ارتان (۲۰۲۱)(۱۱) با ۳ سؤال. کلیه پرسشنامه‌ها بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی شده‌اند و روایی و پایایی آن‌ها در مطالعات پیشین مورد تأیید قرار گرفته است.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهر یزد به تعداد ۸۴۶ نفر است. با توجه به تعداد سؤالات پرسشنامه (۴۴ گویه) و بر اساس قاعده ۵ تا ۱۵ برابر تعداد گویه‌ها در معادلات ساختاری، حجم نمونه ۲۲۰ نفر تعیین شد. انتخاب نمونه به‌گونه‌ای انجام شده که قابلیت تعمیم نتایج به کل جامعه را فراهم سازد.

روایی محتوای ابزارهای تحقیق توسط متخصصان حوزه تأیید شده است و پایایی آن‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش‌های پیشین سنجیده و تأیید شده است. این اطمینان از اعتبار ابزارها، تحلیل داده‌ها و نتایج را از دقت و استحکام بالاتری برخوردار می‌سازد.

نتایج

یافته‌های توصیفی جمعیت‌شناختی

برای تحلیل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌گویان، از تکنیک‌های آمار توصیفی شامل جداول فراوانی و نمودارهای آماری استفاده شد. این اطلاعات در خصوص متغیرهایی مانند جنسیت، سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات و سابقه خدمت گردآوری گردید.

جنسیت: در نمونه مورد بررسی، ۳۷/۳ درصد (۸۲ نفر) از پاسخ‌دهندگان را مردان و ۶۲/۷ درصد (۱۳۸ نفر) را زنان تشکیل

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19115]

CC BY- NC 4.0

می‌دادند. این توزیع نشان می‌دهد که اکثریت مشارکت‌کنندگان زن بوده‌اند.

سن: از نظر گروه سنی، ۹/۵ درصد از شرکت‌کنندگان زیر ۳۰ سال، ۱۸/۲ درصد بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۲۹/۵ درصد در بازه ۳۶ تا ۴۰ سال، ۳۶/۸ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۵/۹ درصد بالای ۵۱ سال سن داشته‌اند. این نتایج نشان‌دهنده پراکندگی مناسب سنی در جامعه آماری است.

تحصیلات: در خصوص سطح تحصیلات، ۲/۳ درصد دیپلم، ۱/۸ درصد کاردانی، ۶۵ درصد کارشناسی، ۲۶/۸ درصد دارای تحصیلات تکمیلی و ۳/۶ درصد فوق دکتری بودند. یک نفر نیز به این سؤال پاسخ نداده است.

وضعیت تأهل: ۲۱/۸درصد از پاسخ‌دهندگان مجرد و ۷۸/۲ درصد متأهل بوده‌اند. توزیع مذکور نشان می‌دهد که اغلب افراد حاضر در تحقیق دارای خانواده بوده‌اند.

سابقه خدمت: از نظر سابقه کاری، ۰/۵ درصد کمتر از یک سال، ۷/۳ درصد بین ۱ تا ۵ سال، ۲۳/۲ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۴/۵ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۲۸/۶ درصد بیشتر از ۱۵ سال سابقه داشته‌اند. سه نفر به این پرسش پاسخ نداده‌اند.

آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

برای توصیف آماری متغیرهای اصلی تحقیق یعنی فرهنگ سازمانی محیط، رضایت شغلی کارکنان و بهداشت و ایمنی شغلی از شاخص‌هایی مانند میانگین، میانه، انحراف معیار، واریانس، چولگی و کشیدگی استفاده شد. بر اساس جدول زیر، میانگین تمامی متغیرهای مورد بررسی در بازه متوسط قرار دارد. انحراف معیار نیز نشان‌دهنده پراکندگی قابل‌قبول داده‌ها حول میانگین است. مقادیر چولگی و کشیدگی نیز حاکی از عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها هستند.

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهایی تحقیق

متغیرها	فرهنگ سازمانی محیط	رضایت شغلی کارکنان	بهداشت و ایمنی شغلی
تعداد	۲۲۰	۲۲۰	۲۲۰
میانگین	۳/۲۴۶۲	۳/۲۲۳۵	۳/۳۳۱۶
واریانس	۰/۶۲۸	۰/۸۴۵	۰/۶۶۴
چولگی	۰/۱۴۳	-۰/۱۲۴	-۰/۹۶۸
کشیدگی	۰/۲۶۷	-۰/۰۰۴	۰/۸۵۱

بررسی نرمال بودن داده‌ها

به‌منظور بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها، از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده گردید. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، سطح معناداری کمتر از۰/۰۵بوده و در نتیجه می‌توان نتیجه گرفت که داده‌ها از توزیع نرمال تبعیت نمی‌کنند.

تحلیل مدل اندازه‌گیری

تحلیل مدل اندازه‌گیری در دو مرحله پایایی و روایی مورد بررسی قرار گرفت.

پایایی مدل بیرونی: بر اساس جدول جدول۲، ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی سازه‌ها بالاتر از۰/۷ بوده که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار اندازه‌گیری است. همچنین، مقادیر پایایی ترکیبی (CR) نیز از حد مطلوب بیشتر بوده و تأییدکننده سازگاری درونی مناسب ابزار است.

روایی مدل بیرونی: روایی همگرا از طریق میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) بررسی شد. تمامی مقادیر AVE از ۵/۰ بیشتر هستند که نشان‌دهنده روایی همگرای مطلوب می‌باشند. برای ارزیابی روایی واگرا، از معیار فورنل-لارکر استفاده گردید. بر اساس جدول زیر، مقدار ریشه دوم AVE هر سازه از همبستگی آن با سایر سازه‌ها بیشتر است و بنابراین روایی واگرای مدل نیز تأیید می‌شود.

بررسی بارهای عاملی

بارهای عاملی شاخص‌ها در جدول۳ همگی از مقدار ۰/۴بیشتر هستند و مقادیر t نیز از ۱/۹۶ فراتر رفته‌اند. بنابراین، تمامی شاخص‌ها روایی لازم را داشته و باقی‌ماندن آن‌ها در مدل تأیید می‌گردد.

برازش مدل درونی

ضرایب مسیر و معناداری: تحلیل مدل ساختاری شامل دو نمودار(شکل۲ و شکل۳) است که به ترتیب مقادیر معناداری t و ضرایب مسیر بین متغیرها را نشان می‌دهند.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19115]

CC BY- NC 4.0

جدول ۲: مدل اندازه‌گیری پایایی و روایی

متغیرها	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	آلفای کرونباخ	معیار فورنل-لارکر		
				۱	۲	۳
فرهنگ سازمانی محیط	۰/۹۶۲	۰/۶۸۹	۰/۹۶۰	۰/۸۷۷		
رضایت شغلی کارکنان	۰/۸۸۱	۰/۶۴۴	۰/۸۸۰	۰/۸۵۱	۰/۸۶۱	
بهداشت و ایمنی شغلی	۰/۹۶۳	۰/۶۲۸	۰/۹۶۰	۰/۸۳۳	۰/۸۴۲	۰/۸۵۶
پایایی کل			۰/۹۶۵			

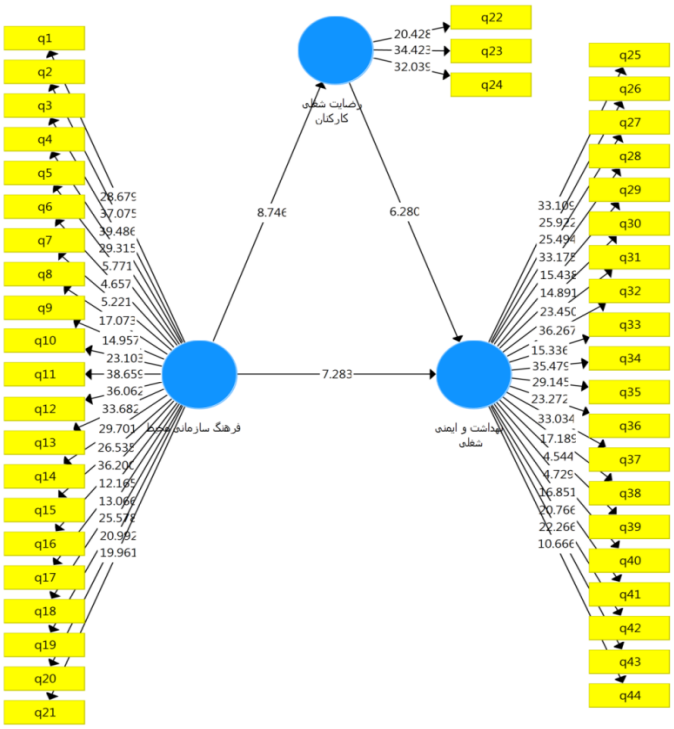
جدول ۳: بررسی بارهای عاملی پرسشنامه

گویه‌ها	بار عاملی	انحراف استاندارد	آماره t
۱	۰/۸۱۲	۰/۰۷۸۸۳	۲۸/۶۷۹
۲	۰/۸۳۳	۰/۰۷۸۴۰	۳۷/۰۷۵
۳	۰/۸۴۴	۰/۰۷۵۲۴	۳۹/۴۸۶
۴	۰/۸۰۷	۰/۰۷۸۴۸	۲۹/۳۱۵
۵	۰/۴۷۶	۰/۰۶۶۳۷	۵/۷۷۱
۶	۰/۴۴۹	۰/۰۷۰۱۹	۴/۶۵۷
۷	۰/۴۴۴	۰/۰۶۱۷۸	۵/۲۲۱
۰	….	…..	…..
۰	….	…..	…..
۳۳	۰/۷۱۲	۰/۰۷۵۲۰	۱۵/۳۳۶
۳۴	۰/۸۴۳	۰/۰۷۶۰۶	۳۵/۴۷۹
۳۵	۰/۸۳۷	۰/۰۷۴۶۹	۲۹/۱۴۵
۳۶	۰/۸۴۳	۰/۰۶۶۲۶	۲۳/۲۷۲
۳۷	۰/۸۵۰	۰/۰۷۲۲۳	۳۳/۰۳۴
۳۸	۰/۷۵۳	۰/۰۸۰۶۷	۱۷/۱۸۹
۳۹	۰/۵۷۴	۰/۰۷۲۱۱	۴/۵۴۴
۴۰	۰/۵۹۴	۰/۰۷۱۲۳	۴/۷۲۹
۴۱	۰/۷۱۷	۰/۰۷۶۲۹	۱۶/۸۵۱
۴۲	۰/۷۶۱	۰/۰۷۴۹۸	۲۰/۷۶۶
۴۳	۰/۷۹۴	۰/۰۶۹۵۴	۲۲/۲۶۶
۴۴	۰/۶۳۳	۰/۰۶۵۲۳	۱۰/۶۶۶

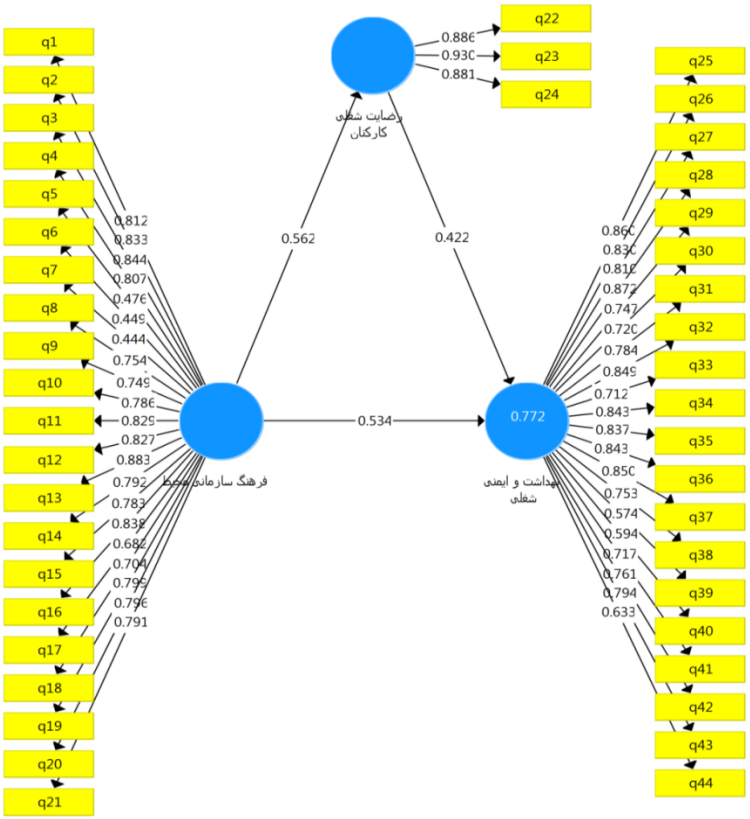
[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19115]

CC BY- NC 4.0



شکل ۲: ضرایب معناداری t- value در مدل مفهومی



شکل ۳: ضرایب مسیر در مدل مفهومی

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19115]

CC BY- NC 4.0

ضریب تعیین (R^2) : مقدار R^2 در جدول۴ برای متغیر بهداشت و ایمنی شغلی برابر با ۷۷۲/. است که نشان‌دهنده شدت تأثیر قوی متغیرهای پیش‌بین بر این سازه می‌باشد.

کیفیت پیش‌بینی‌کنندگی (Q2): بر اساس مقدار Q^2 در جدول۴ به میزان ۳۵۵/. ، کیفیت پیش‌بینی مدل در سطح قوی قرار دارد.

شاخص برازش کلی مدل(GOF) : براساس محاسبات انجام‌شده، مقدار GOF برابر با ۵۲/. به‌دست آمده است. این مقدار حاکی از برازش قوی مدل مفهومی پژوهش می‌باشد.

جدول ۴: ضریب تعیین

متغیر وابسته	ضریب تعیین (R^2)	کیفیت پیش بینی کنندگی (Q2)	شدت
بهداشت و ایمنی شغلی	۰/۷۷۲	۰/۳۵۵	قوی
میانگین	۰/۷۷۲	۰/۳۵۵	قوی

بحث

در این بخش از پژوهش، به تبیین و تحلیل یافته‌های تحقیق پرداخته می‌شود که به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی محیط کار، رضایت شغلی و ایمنی شغلی بر یکدیگر و نقش میانجی رضایت شغلی در روابط این متغیرها می‌پردازد. این بررسی‌ها هدف دارند تا درک بهتری از تأثیرات متقابل این عوامل بر سازمان‌ها ایجاد کنند و به‌ویژه، به تأثیرات فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در محیط‌های کاری حساس مانند شبکه بهداشت و درمان پرداخته شود.

فرضیه اول: فرهنگ سازمانی محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر بهداشت و ایمنی شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهر یزد دارد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهند که بین فرهنگ سازمانی محیط کار و بهداشت و ایمنی شغلی کارکنان، رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. ضریب مسیر بین این دو متغیر معادل ۰/۵۳۴ و آماره t برابر با ۷/۲۸۳ است، که این ارقام نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار فرهنگ سازمانی بر بهبود شرایط ایمنی و بهداشت شغلی است. این نتایج بیانگر این است که هر واحد افزایش در کیفیت فرهنگ سازمانی محیط کار، منجر به افزایش ۰/۵۳۴ واحد در وضعیت بهداشت و ایمنی شغلی کارکنان خواهد شد. به‌طور خاص، توجه به بهبود فرهنگ سازمانی، به‌ویژه در محیط‌های کاری حساس مانند شبکه بهداشت و درمان، می‌تواند به بهبود کیفیت محیط کار و سلامت کارکنان کمک کند. این یافته‌ها همخوانی با مطالعات قبلی همچون تحقیقات بودیانتی و کاسمیر (۲۰۲۳)(۱۲) و نصیری پور و همکاران (۱۳۹۱)(۱۳) دارند که نشان داده‌اند توجه بیشتر به فرهنگ سازمانی می‌تواند بهبود عملکرد بهداشت و ایمنی کارکنان را به همراه داشته باشد.

فرضیه دوم: فرهنگ سازمانی محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهر یزد دارد. نتایج تحلیل‌های آماری نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی محیط کار بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. ضریب مسیر بین این دو متغیر معادل ۰/۵۶۲ و آماره t برابر با ۸/۷۴۶ است، که این نتایج نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان است. این یافته‌ها نشان می‌دهند که با بهبود فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی کارکنان به میزان قابل‌توجهی افزایش می‌یابد. همچنین، بهبود فرهنگ سازمانی می‌تواند سطح رضایت شغلی کارکنان را ارتقاء دهد و در نهایت موجب افزایش بهره‌وری و کیفیت خدمات ارائه‌شده به جامعه شود. این نتایج با مطالعات قبلی همچون پژوهش‌های آگنسی و همکاران (۲۰۲۱)(۱۴) و صوریادی و همکاران (۲۰۲۳)(۱۵)، هم‌راستا است.

فرضیه سوم: رضایت شغلی بر بهداشت و ایمنی شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهر یزد تأثیر معنادار و مثبتی دارد. نتایج تحلیل‌های آماری نشان می‌دهند که رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر بهداشت و ایمنی شغلی کارکنان دارد. ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر با ۰/۴۲۲ و آماره t برابر با ۶/۲۸۰ است، که نشان می‌دهد هرچه رضایت شغلی کارکنان افزایش یابد، به تبع آن، وضعیت بهداشت و ایمنی شغلی نیز بهبود خواهد یافت. این نتایج

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19115]

CC BY- NC 4.0

تأکید می‌کنند که رضایت شغلی می‌تواند به‌طور مستقیم بر ارتقاء شرایط ایمنی و بهداشت در محیط کار تأثیرگذار باشد. همچنین، کارکنان راضی معمولاً احساس مسئولیت بیشتری در قبال سلامت خود و همکارانشان دارند که می‌تواند به کاهش خطرات شغلی و ارتقاء شرایط ایمنی منجر شود.

فرضیه چهارم: رضایت شغلی به‌عنوان نقش میانجی تأثیر مثبت و معناداری بر رابطه بین فرهنگ سازمانی محیط کار و بهداشت و ایمنی شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهر یزد دارد. نتایج تحلیل‌های مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهند که رضایت شغلی به‌طور معنادار نقش میانجی در رابطه بین فرهنگ سازمانی محیط کار و بهداشت و ایمنی شغلی کارکنان دارد. به‌عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی محیط کار می‌تواند از طریق افزایش رضایت شغلی کارکنان، بر بهبود بهداشت و ایمنی شغلی تأثیرگذار باشد. ضریب مسیرهای ذکرشده و تحلیل‌های آماری این را تأیید می‌کنند که رضایت شغلی به‌عنوان یک نقش میانجی تأثیرگذار بر این رابطه است. این نتایج با نتایج پژوهش‌های پیشین همخوانی دارد، به‌ویژه در بخش نقش میانجی رضایت شغلی که در برخی مطالعات قبلی کمتر مورد توجه قرار گرفته بود.

در نتیجه، نتایج این تحقیق نشان‌دهنده اهمیت فرهنگ سازمانی محیط کار و رضایت شغلی به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر بهداشت و ایمنی شغلی کارکنان است. این یافته‌ها می‌توانند به مدیران و سیاست‌گذاران کمک کنند تا با ارتقاء فرهنگ سازمانی و بهبود رضایت شغلی، شرایط بهداشتی و ایمنی شغلی کارکنان را بهبود بخشند و از این طریق، سلامت و کارایی کارکنان را افزایش دهند.

پیشنهادات

در این تحقیق پیشنهادات مختلفی ارائه شده که می‌توانند به بهبود ایمنی شغلی و رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌ها کمک کنند. از جمله این پیشنهادات، مدیران باید با فراهم کردن تجهیزات ایمنی مناسب، بهبود شرایط فیزیکی محیط کار و ایجاد فضایی برای بیان نگرانی‌ها و مشکلات مرتبط با ایمنی، احساس امنیت را در کارکنان تقویت کنند. همچنین، فراهم کردن فرصت‌هایی برای مشارکت فعال کارکنان در فرآیندهای ایمنی و برگزاری نظرسنجی‌ها و جلسات گروهی برای شنیدن پیشنهادات آنان، می‌تواند به بهبود ایمنی کمک کند. در کنار این، مدیران می‌توانند با طراحی برنامه‌های پاداش و تشویق، ارتقاء شغلی و تقویت روابط میان کارکنان، محیط کاری مطلوبی ایجاد کنند که موجب افزایش رضایت شغلی و امنیت کارکنان شود. ارتقاء امکانات رفاهی، فراهم کردن فرصت‌های رشد حرفه‌ای و ارتقاء تعاملات انسانی می‌تواند تأثیر مثبتی در افزایش رضایت شغلی و ایمنی شغلی داشته باشد. در نهایت، مدیران باید به‌طور مداوم برنامه‌های فرهنگی و آموزشی را اجرا کنند که به تقویت رضایت شغلی و ایمنی شغلی کمک می‌کند.

پیشنهادات پژوهشی نیز شامل بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی محیط کار بر بهداشت و ایمنی شغلی و رضایت شغلی کارکنان در بخش‌های مختلف دیگر و مطالعه تأثیر عوامل خارجی مانند سیاست‌های دولت و بحران‌های اجتماعی بر این موارد می‌باشد. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از روش‌های مختلف جمع‌آوری داده‌ها مانند مصاحبه‌های عمیق و گروه‌های کانونی استفاده شود تا دقت ارزیابی فرهنگ سازمانی و ایمنی شغلی افزایش یابد. مطالعه تأثیرات بلندمدت فرهنگ سازمانی بر ایمنی شغلی و بررسی سایر عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی در کنار فرهنگ سازمانی، از دیگر پیشنهادات پژوهشی می‌باشد.

محدودیت‌ها

محدودیت‌هایی نیز در تحقیق وجود دارد که می‌تواند تأثیراتی بر نتایج و تعمیم‌پذیری آن داشته باشد. یکی از این محدودیت‌ها، دسترسی به تمامی کارکنان برای جمع‌آوری داده‌ها بوده است که ممکن است بر تعمیم‌پذیری نتایج تأثیر بگذارد. تمرکز تحقیق بر فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر ایمنی شغلی و عدم توجه کافی به سایر ابعاد فرهنگ سازمانی و عوامل بیرونی مانند سیاست‌های دولتی نیز از دیگر محدودیت‌هاست. علاوه بر این، استفاده از ابزارهای خودگزارش‌دهی برای جمع‌آوری داده‌ها می‌تواند تحت تأثیر سوگیری‌های اجتماعی قرار گیرد. همچنین، ممکن است ابزارهای اندازه‌گیری رضایت شغلی قادر به پوشش همه جنبه‌های این موضوع نباشند. در نهایت، پژوهش در یک منطقه خاص انجام شده و ممکن است عوامل فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی خاص آن منطقه بر نتایج تأثیرگذار باشند.

سپاسگزاری

در پایان پژوهشگران مراتب سپاس و قدردانی خود را از

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19115]

CC BY- NC 4.0

همکاری صمیمانه مسئولین و کارکنان ادارات فنی و حرفه‌ای استان یزد اعلام می‌دارند.

تعارض در منافع

هیچ‌گونه تعارضی در منافع برای نویسندگان مقاله وجود ندارد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی ندارد.

ملاحظات اخلاقی

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه دانشجویی با کد اخلاق IR.ACECR.USC.REC.1404.022می‌باشد. در نگارش این مقاله از منابع مشکوک و فاقد اعتبار استفاده نشده و در بازنگری منابع رعایت صداقت و امانت شده است، با توضیح اهداف و فرایند پژوهش به آزمودنی‌ها، داوطلبانه بودن شرکت در مطالعه، اخذ رضایت آگاهانه از همه افراد و محرمانه ماندن اطلاعات رعایت شده است.

مشارکت نویسندگان

این مقاله با مسئولیت و راهنمایی آقای دکتر ناصر صدرا ابرقوئی و همکاری آقای دکتر علی صدری اصفهانی و سرکار خانم مهندس رضیه سلطانی توسط خانم مهندس طاهره عزیزی زارچ تدوین، نگارش و نهایی شده است.

References

1.Bakhshi E, Naderi M, Moradi A. The relationship between mental workload and job stress among health system employees. Armaghane Danesh. 2019;24(3): 401-412.
2.Mohammadi Alborzi E, Niazazari K, Taghvaei Yazdi M. The effect of organizational justice and organizational culture on organizational citizenship behavior. New Approach in Educational Management. 2017;8(3):55-78.
3.Morad Rezaei Dizgah M, Ajli M, Homayounfar M. The effect of organizational culture on safety performance of employees in Gilan Power Distribution Company. Occupational Hygiene and Health Promotion Quarterly. 2022;6(2): 98-110.[Persian]
4.Falahati N, Kordi M, Moradi M. The effect of supportive organizational culture and leadership performance on job satisfaction with the mediating role of work interaction and trust in the organization: Case study of Deputy for Management Development and Human Resources in Alborz Agricultural Jihad Organization. Management Sciences Research. 2021;3(6): 2021.[Persian]
5.Balji Kangarloo M, Naebi Taheri M, Dehdashti A, Fatemi F, Basharzadeh A. Risk assessment of occupational safety and health hazards using job safety analysis: A case study of steel industry Preventive Medicine. 2021;8(4): 25-35.
6.Ebrahimnejad N. The effect of job satisfaction and organizational commitment on occupational violations in police force. Order and Security Research Journal. 2020;13(4);157-182.
7.Beheshti MH, Esmaeili A, Rezaeian A. Determining the optimal economic analysis model for investment projects in the field of occupational safety and health. Occupational Health Engineering. 2021;8(2): 51-65.
8.Pourmirza S, Bahrami Sh, Eyidi H. Investigation of factors affecting the improvement of health, safety and environmental culture in sport venues. Environmental Education and Sustainable Development. 2020;9(2): 83-96.
9.Erabi SM, Rahimzadeh M. Study of organizational culture in new industries; Forouzan L, Farzin F, Fernian K. Understanding the layers of organizational culture. Donya-e-Eqtesad Newspaper. 2013;3050.
10. Zeidi A, Heidarnia AR, Niknami Sh. Assessment of safety and health in the workplace: Construction, validity, and reliability of the questionnaire. Payesh Quarterly. 2011;10(2): 165-157.
11. Köse SD, Köse T. The effect of job satisfaction on organizational commitment of healthcare personnel. IOSR Journal of Business and Management. 2017;19(01): 54-59.
12. Hermanto B, Syahrul L, Yulihasri Y. The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Competence on Safety Health Occupation (SHO) Laboratory Employees with Safety Behavior as a Mediation Variable. Journal of Social Research. 2023; 2(8): 2773-2789.
13. Nasiripour AA, Nikoomaram H, Ghaffari F, Tajoddini M. The relationship between organizational culture and employee safety, health, and environment performance. Journal of Occupational Health and

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19115]

CC BY- NC 4.0

Safety. 2012;2(1): 71-84.
14. Agensi SB, Ubud S, Tri KD. Effect of Work Environment, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance. Eurasia: Ekonomi & Bisnis. 2021;6: 88-101.
15. Suriadi S, Rafid M, Zulkifli Z, Abdurohim A, Damirah D. The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Work Discipline on Job Satisfaction of Teachers at Boarding School. Journal on Education. 2023;5(4):14777-14781.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19115]

CC BY- NC 4.0

Effect of workplace organizational culture on occupational health and safety with the mediating role of job satisfaction

Sadra Abarghouei N [1*], Sadri Esfahani A[2], Azizi Zarch T[3], Soltani R[4]

[1] Assistant Professor, Department of Industrial Engineering, Science and Arts University, Yazd, Iran
[2] Associate Professor, Department of Industrial Engineering, Science and Arts University, Yazd, Iran
[3] Master's degree, Department of Industrial Engineering, Science and Arts University, Yazd, Iran
[4] Industrial Diseases Research Center, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

Abstract

Introduction: Occupational health and safety issues have consistently been of particular importance in workplaces. Creating healthy and safe workplaces not only preserves employee wellbeing, but also enhances their productivity and job satisfaction. In this regard, organizational culture serves as a significant influence on employee behavior and enhancement of working conditions. This study investigated the effect of organizational culture in the workplace on occupational health and safety of employees in the healthcare network of Yazd City and analyzes the mediating role of job satisfaction in this regard.

Materials and Methods: The present study was applied in terms of purpose and descriptive-analytical in terms of method, and structural equation analysis was used to examine the relationships among variables. The data collection tool was a standard questionnaire with verified validity and reliability, and the data analysis was performed using SMART-PLS software.

Results: The results of the study indicated that the organizational culture of the workplace positively and significantly impacts employees' occupational health and safety, while job satisfaction as a mediator enhances the connection between organizational culture and occupational safety. The path coefficient between organizational culture at the workplace to occupational safety stood 0.534, with a t statistic of 7.283, indicating the favorable effect of this variable on the occupational safety of employees.

Conclusion: The results of the study show the significant effect of organizational culture on the job satisfaction of employees and the effect of job satisfaction on improving the occupational safety situation. This study generally emphasizes that improving organizational culture and paying attention to the job satisfaction of employees can create significant improvements in occupational health and safety.

Key Words: Organizational culture of the workplace, occupational health and safety, employee job satisfaction, Yazd healthcare network, structural equation modeling

This paper should be cited as:
Sadra Abarghouei N, Sadri Esfahani A, Azizi Zarch T, Soltani R. ***Effect of workplace organizational culture on occupational health and safety with the mediating role of job satisfaction***. Occupational Medicine Quarterly Journal. 2025:17(2): 1-11.

[*] ***Corresponding Author:***
Tel: +98 3538264880
Email: sadra@uast.ac.ir
Received: 2025.03.08 ***Accepted: 2025.06.29***

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19115]