

تأثیر نقش میانجی ریسک ادراک شده مرتبط با کووید ۱۹ بر شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شهرداری همدان

آزاده الماسی

کارشناس ارشد مدیریت کسب و کار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، واحد همدان، ایران

چکیده

هدف این پژوهش تعیین تأثیر نقش میانجی ریسک ادراک شده مرتبط با کووید ۱۹ بر شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شهرداری همدان انجام شد. روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب زمان اجرای پژوهش، مقطعی؛ برحسب نوع داده، کمی؛ برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان شهرداری همدان به تعداد ۳۱۲۴ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای و از طریق فرمول کوکران، تعداد ۳۴۲ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. به‌منظور سنجش روایی از روایی محتوا و سازه و به‌منظور سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی استفاده شد که ضرایب به دست آمده نشان دهنده روایی و پایایی مناسب ابزار بودند. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو بخش توصیفی (میانگین، انحراف معیار، جدول، شکل و نمودار) و استنباطی (مدلسازی معادلات ساختاری) با استفاده از نرم‌افزار smartpls3 انجام گرفت. نتایج حاصل از پژوهش نشان دادند شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ریسک ادراک شده مرتبط با کووید ۱۹، ناامنی شغلی ادراک شده کارکنان تأثیر دارد؛ ریسک ادراک شده مرتبط با کووید ۱۹ بر ناامنی شغلی ادراک شده کارکنان شهرداری همدان تأثیر دارد؛ ناامنی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شهرداری همدان تأثیر معنادار دارد. ولی ریسک ادراک شده مرتبط با کووید ۱۹ بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر معناداری نداشت. هم‌چنین ریسک ادراک شده مرتبط با کووید ۱۹ بر شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شهرداری همدان نقش میانجی دارد. و در آخر پیشنهاداتی را متناسب با نتایج تحقیق ارائه کردیم.

واژه‌های کلیدی: ریسک ادراک شده، کووید ۱۹، شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان

مقدمه:

طی سالیان اخیر، به دلیل اهمیت و ضرورتی که عملکرد کارکنان برای موفقیت سازمان‌ها دارند، مورد توجه پژوهشگران روانشناسی سازمانی قرار گرفته است و در این ارتباط و بر اساس نظریه پردازای های انجام گرفته، اشکال جدیدی از عملکرد (برای مثال، عملکرد شهروندی و عملکرد انطباقی) ارائه شده است که از میان آنان عملکرد فرانش (شهروندی سازمانی) بیشترین توجه را چه در حوزه نظری و چه در حوزه کاربردی به خود جلب نموده است (مهرداد و همکاران، ۱۳۹۹).

افزایش میزان حوادث شغلی این گزاره را بیش از پیش تایید می‌نماید که در عمل بدون همراهی کارکنان نمی‌توان آمار حوادث شغلی را کاهش داد. مسئله اصلی آن است که بروز رفتارهای نا ایمن عامل اصلی وقوع حوادث شغلی شناخته شده است، با این حال هنوز مدلی که بتواند عوامل زمینه‌ای موثر بر بروز رفتارهای ایمن را تبیین نماید به طور قطع قابل اشاره نمی‌باشد (امرسان و همکاران، ۲۰۲۰). نگرش به مسائل ایمنی، بهداشت و محیط زیست در بین نیروی انسانی از جمله مهم‌ترین عواملی می‌باشد که می‌تواند تبیین کننده رفتارهای نیروی انسانی نسبت به رعایت مسائل ایمنی و بهداشت باشد. عدم همراهی و مشارکت کارکنان باعث می‌شود که هم‌چنان شاهد بروز حوادث شغلی متعدد بود که در برخی از موارد نیز این مسئله باعث بروز پیامدهای منطقه‌ای و کشوری نیز می‌گردد (تینگ و همکاران، ۲۰۲۰). شواهد نشان می‌دهد که امروزه باید برای رفع مشکلات مربوط به رفتارهای نا ایمن، به موضوع رفتارهای شهروندی مبتنی بر مسائل ایمنی، بهداشت و محیط زیست توجه داشت. این رفتارها به این شکل هستند که در عمل جزو وظایف اصلی کارکنان نمی‌باشند اما کارکنان به‌طور داوطلبانه آن‌ها را انجام می‌دهند. به‌طور نمونه در زمانی که کارکنان مشکلی را در سیستم می‌یابند و این مشکل می‌تواند موجب بروز حوادث شغلی در آینده گردد را به واحد مورد نظر ارجاع می‌دهند این در حالی است که کارگر مورد نظر، خود در آن واحد مشغول به کار نمی‌باشد (روست و همکاران، ۲۰۲۰).

در طول همه‌گیری کووید-۱۹، سازمان‌ها تأکید بیشتری بر مدیریت ایمنی محل کار دارند تا از محیط کار ایمن و سلامت کارکنان اطمینان حاصل کنند (هو و همکاران، ۲۰۲۱). تهدید یک بیماری همه گیر می‌تواند ریسک درک شده را به دو صورت مثبت و منفی تحت تأثیر قرار دهد. لذا پژوهش به دنبال بررسی تأثیر مدیریت ایمنی محل کار بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به ریسک درک شده در طول بیماری کووید ۱۹ می‌باشد.

محل کار یکی از محیط‌های موثری است که از طریق آن می‌توان اطلاعات مربوط به سلامتی و ایمنی را منتشر کرد و به جلوگیری از گسترش بیماری کمک کرد. این تلاش‌ها به نوبه خود می‌توانند در به حداقل رساندن تأثیر اقتصادی و اجتماعی یک بیماری همه‌گیر کمک کند. کارفرمایان و کارکنان می‌توانند برای ارتقای اقدامات پیشگیری و کنترل و افزایش آگاهی برای به کارگیری شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار با یکدیگر همکاری کنند. این موارد به استراتژی‌ها، خط مشی‌ها، رویه‌ها، اقدامات و فعالیت‌هایی اشاره دارد که برای سلامت و ایمنی کارکنان در سازمان اجرا می‌شود (نوردلوف و همکاران، ۲۰۱۷). این شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار، از جمله تعهد مدیریت به ایمنی، آموزش ایمنی، قوانین و رویه‌های ایمنی و مشارکت کارکنان می‌تواند با سیستم‌های پیچیده و پویای سازمان و محیط در طول همه‌گیری کووید ۱۹ از سلامت و رفاه کارکنان محافظت کند (هو و همکاران، ۲۰۲۱). براساس تئوری تبادل اجتماعی، زمانی که کارکنان متوجه شوند که با اجرای شیوه‌های مدیریت ایمنی در محیط کار، سازمان مراقب سلامت و شغل آن‌ها است، احساس می‌کنند مورد حمایت کارفرمایان قرار می‌گیرند. این تقدیر به خوش‌بینی کارکنان می‌افزاید که ناشی از حمایت سازمانی ادراک شده و اقدامات متقابل رفتار شهروندی

سازمانی است. به طور کلی می‌توان گفت رفتار شهروندی سازمانی با اثربخشی کلی سازمانی مرتبط است (ریدر و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین این نوع رفتارهای کارکنان در طول همه‌گیری کووید ۱۹ نقش مهمی را ایفا می‌کند، زیرا همه سازمان‌ها به دلیل تغییرات در بازار و بحران جهانی که خارج از کنترل آن‌ها است، با مشکلاتی روبرو هستند. بنابراین در این بحران همه-گیری کووید ۱۹، رفتار شهروندی سازمانی کارکنان برای بقای بسیاری از سازمان‌ها حیاتی است (پو و همکاران، ۲۰۲۱). با توجه به توضیحات ارائه شده هدف این مطالعه بررسی تأثیر نقش میانجی ریسک ادراک شده مرتبط با کووید ۱۹ بر شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان است. مطالعات کمی اثرات شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار را بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و با نقش میانجی ریسک ادراک شده مرتبط با بیماری‌های همه‌گیر بررسی کرده‌اند. بنابراین هدف این پژوهش آن است تا تأثیر شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و نقش میانجی ریسک ادراک شده مرتبط با بیماری کووید ۱۹ که یک بیماری همه‌گیر جهانی طولانی و بی‌سابقه است را در رابطه بین شیوه‌های مدیریت ایمنی محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی را مورد بررسی قرار دهیم. بنابراین سوال اصلی پژوهش این است نقش میانجی ریسک ادراک شده مرتبط با کووید ۱۹ چه تأثیری بر رابطه شیوه‌های مدیریت ایمنی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شهرداری همدان می‌تواند داشته باشد؟

چارچوب نظری و پیشینه تحقیق

تعریف رفتار شهروندی سازمانی

رفتاری است که به قصد کمک به همکاران یا سازمان به‌وسیله یک فرد انجام می‌گیرد و برعکس عملکرد شغلی، رفتاری است که در حیطه وظایف رسمی یک شغل نمی‌گنجد. به تعبیر دیگر، رفتار مدنی سازمانی شامل آن بخش از رفتارهای ارادی است که به‌منظور کمک به همکاران یا سرپرستان انجام می‌گیرند، مانند وقت شناسی، کمک به دیگران، ارائه پیشنهادهایی برای بهبود کارها و تلف نکردن زمان کار (شکرکن، نعامی، نیسی، ۱۳۸۰).

رفتار شهروندی سازمانی عبارت است از رفتار اختیاری کارکنان که موجبات ارتقای عملیات کارای سازمان را فراهم ساخته و لیکن مستقیماً یا تلویحاً توسط سیستم پاداش رسمی سازمان شناسایی و مورد تقدیر واقع نمی‌شود. عملکرد شهروندی سازمانی یک فعالیت ابتکاری و ارادی است که کارکنان فراتر از شرح شغل مشخص شده انجام می‌دهند و این عمل برای سازمان بسیار حیاتی و ارزشمند است. مقصود از اختیاری بودن رفتار آن است که وقوع رفتار از جانب کارکنان تحت تاثیر الزامات شغلی و قراردادهای موضوعه در متن کار نیست لذا فرد آن رفتار را کاملاً داوطلبانه و از روی تمایل و علاقه شخصی خود بروز می‌دهد. علاوه بر این از آن‌جا که رفتار مذکور در شرح وظایف کاری فرد عنوان نشده است شناسایی و تقدیر از آن در سیستم پاداش نیز پیش بینی نشده است و لذا حذف آن رفتار تنبیهی به دنبال ندارد (ارگان، ۱۹۹۵؛ به نقل از سلاسل، ۱۳۸۹).

-مفهوم ریسک

ریسک را باید به‌عنوان یک عامل غیر قابل اجتناب در زندگی پذیرفت. فرایند تجزیه و تحلیل و اندازه‌گیری ریسک به‌عنوان جزء قابل توجه که انسان‌ها و هم سازمان‌ها در تصمیم‌گیریشان دخالت می‌دهند مورد پذیرش همگان است و هر چه فرهنگ افراد قوی‌تر و غنی‌تر باشد تقاضا برای حذف ریسک‌های متفاوت و متنوع بیشتر و بیشتر می‌شود، با وجود این و حتی اگر ما اکثر ریسک‌های متفاوت را شناسایی کرده و قوانین و مقرراتی برای کنترل و حداقل کردن آن تدوین کنیم، همیشه در بستر تاریخ یک روند و تمایلی برای ایجاد ریسک وجود دارد (لی، ۲۰۰۱).

همیشه یک سوال در ذهن آدمی وجود دارد و آن این است که آیا در فضای سازمانی یک روش صحیح برای اداره و کنترل ریسک وجود دارد یا خیر. عقل سلیم به ما می‌گوید که برای یک مشکل، با توجه به شرایط مختلف راه‌های متفاوتی وجود دارد و همیشه یک راه حل مشخص جواب نمی‌دهد، اما ممکن است قادر باشیم اصولی را تعریف کنیم که به سازمان در بهینه کردن فعالیت‌هایش کمک کند، این مفهوم ما را به تمرکز بر روی تئوری و فرایند تصمیم‌گیری در عدم اطمینان هدایت می‌کند (لی، ۲۰۰۱).

تجربه نشان می‌دهد که مؤثرترین مدیران کسانی هستند که از زمان برای تفکر در مورد نیازهای فعلی و روند آتی استفاده می‌کنند. مشکل اینجاست که ما نمی‌توانیم آینده را از طریق ارائه یک سری سوالات متنوع و نه عرضه یک سری جواب‌های مشخص تحلیل کنیم، اما مدیری که نسبت به تحولات احتمالی و نتایج قابل انتظار هوشیارتر باشد مطمئناً موفق‌تر خواهد شد. از طرف دیگر اهداف یک سازمان ممکن است شدید به‌وسیله تصمیم‌گیری‌هایی که مبنای اطلاعاتی نداشته باشد لطمه بخورد. در واقع حیات تجارت متکی بر ریسک است چرا که مدیران همیشه در پیش‌بینی سود و زیان بالقوه آتی ناتوانند (بیومونت، ۱۹۹۳: ۱-۳).

کبیری نامقی و عارف (۱۴۰۱)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر اقدامات مدیریت ایمنی در محل کار بر رفتار شهروندی سازمانی دریافتند که اقدامات مدیریت ایمنی در محل کار بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مستقیم و بر خطر درک شده از بیماری کرونا و احساس ناامنی شغلی تأثیر معکوس دارد خطر درک شده از بیماری کرونا بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معکوس و بر احساس ناامنی شغلی تأثیر مستقیم دارد. همچنین احساس ناامنی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معکوس دارد. در این تحقیق نقش میانجی خطر درک شده از بیماری کرونا و احساس ناامنی شغلی تأیید شده است. قربان زاده و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر عدم امنیت شغلی درک شده بر تمایل به ترک خدمت دریافتند که عدم امنیت شغلی درک شده تأثیر مثبتی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان دارد. در عین حال، عدم امنیت شغلی درک شده منجر به کاهش تعلق خاطر و درهم بافتگی کارکنان با شغل می‌شود. همچنین، تعلق خاطر شغلی منجر به کاهش ترک خدمت کارکنان می‌شود. در نهایت، نتایج نشان داد که درهم بافتگی شغلی تأثیری بر تمایل به ترک خدمت ندارد. محمودی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی اثرات ویروس کرونا بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان پرداختند. با توجه به اهمیت و تأثیر زیاد رفتار شهروندی سازمانی بر اثربخشی سازمان‌ها، در این پژوهش به بررسی اعماق درونی سازمان‌ها از دید رفتار شهروندی سازمانی پرداخته شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد در این بحران، این ویروس به جد بر مناسبات سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اثر گذار می‌باشد.

مهرداد و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان پیش‌بینی رفتارهای شهروندی سازمانی اجباری و ارادی از طریق ادراک ناامنی شغلی و ادراک استرس شغلی دریافتند که ادراک استرس شغلی، پیش‌بینی کننده معنادار رفتار شهروندی اجباری و رفتار شهروندی ارادی معطوف به افراد و ادراک ناامنی شغلی و استرس شغلی پیش‌بین معنادار رفتار شهروندی ارادی معطوف به سازمان بودند.

رادمهر و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان تعیین رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر ایمنی و بهداشت و محیط زیست به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در مجتمع پتروشیمی چابهار دریافتند که به‌طور کلی یافته‌های این پژوهش مؤید آن بود که عوامل زمینه‌ای هم‌چون حمایت سازمانی، هنجارهای اجتماعی، خودکارآمدی و نگرش به مسائل ایمنی و بهداشت و

محیط زیست، از جمله عوامل تأثیرگذار بر بروز رفتارهای شهروندی مبتنی بر ایمنی و بهداشت و محیط زیست در بین کارکنان مجتمع پتروشیمی چابهار می‌باشند.

صحت و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان ناامنی شغلی؛ آسیب‌پذیری سلامت کارکنان و بروز رفتارهای غیراخلاقی طرفدار سازمان دریافتند که رفتارهای طرفدار سازمان (اخلاقی و حتی غیراخلاقی) به‌عنوان رفتارهایی که کارکنان آن را برای کاهش عامل استرس‌زای ناامنی شغلی در جهت منافع سازمان و کاهش خطر اخراج از خود بروز می‌دهند، معرفی شده است. میزان بروز رفتارهای غیراخلاقی طرفدار سازمان با ارتباطها و پیوندهای عاطفی که فرد با زندگی سازمانی و اجتماعی خود دارد (درهم‌تنیدگی شغلی) تشدید یا تضعیف می‌شود. نقش مدیران در توجه به فرهنگ اخلاقی سازمان در جلوگیری از این نوع رفتارها بسیار مهم می‌باشد.

وو و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی تحت عنوان شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار، عدم امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دریافتند که رویکردهای مدیریت ایمنی محل کار به‌طور مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارند و تأثیر منفی بر عدم امنیت شغلی درک شده دارند. علاوه بر این، ریسک درک شده مرتبط با کووید-۱۹ بر عدم امنیت شغلی درک شده و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت دارد. در ویتنام که کشوری در حال توسعه با فرهنگ جمع‌گرایانه می‌باشد، برخلاف انتظار، شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کارها به‌جای کاهش ترس کارکنان، ریسک درک شده مرتبط با کووید-۱۹ را افزایش می‌دهند. هم‌چنین، درک کارکنان از عدم امنیت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی آماری ندارد. علاوه بر این، ریسک درک شده مرتبط با کووید-۱۹ در رابطه بین شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار-رفتار شهروندی سازمانی نقش واسطه جزئی دارد.

وانگ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی پذیرش تجهیزات حفاظت شخصی توسط کارگران ساختمانی و گسترش مدل پذیرش فناوری با شیوه‌های مدیریت ایمنی و آگاهی ایمنی پرداختند. نتایج این بررسی نشان داد شیوه‌های مدیریت ایمنی در شکل‌دهی نگرش به استفاده از تجهیزات حفاظت شخصی با میانجی‌گری آگاهی ایمنی، سودمندی ادراک شده و سهولت استفاده ادراک شده تأثیرگذار بوده است. سودمندی ادراک شده و سهولت ادراک شده دو عامل تعیین‌کننده مهم در پذیرش تجهیزات حفاظت شخصی توسط کارگران ساختمانی بوده است.

اومتیلی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی ریسک ادراک شده کووید ۱۹ و رفتار ایمنی در سایت‌های ساختمانی نقش محیط ایمنی و اندازه شرکت پرداختند. نتایج بررسی نشان داد با تجهیز مدیران و مهندسان پروژه‌های ساختمانی به اطلاعات بسیار مورد نیاز برای یک محیط ایمنی خوب با هدف تقویت، سطح قابل قبولی از رفتار ایمنی در بین کارگران ساختمانی به‌منظور کاهش شیوع بیماری کووید ۱۹ در ساخت و ساز به مجموعه دانش موجود کمک می‌کند.

ماشی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی درک شیوه‌های مدیریت ایمنی و عملکرد در میان همه‌گیری ویروس کرونا در بین پرستاران دولتی پرداختند. نتایج این بررسی نشان داد سطح عملکرد ایمنی نسبتاً بالا بوده است. این یافته‌ها از تأثیر تعهد مدیریت بر ایمنی، آموزش ایمنی و مشارکت کارکنان در رعایت ایمنی حمایت می‌کند. هم‌چنین مشخص شد که تعهد مدیریت به ایمنی، آموزش ایمنی و سیاست‌های ارتقای ایمنی تأثیرات مهمی بر مشارکت ایمنی دارد. این بررسی نشان داد شیوه‌های مدیریت ایمنی در بهبود عملکرد ایمنی در بین پرستاران در بیمارستان‌های دولتی به‌ویژه در طی همه‌گیری کووید ۱۹ از اهمیت بالایی برخوردار بوده است.

وو-تان و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی تحت عنوان چگونه رضایت کارکنان هتل از پاسخ‌های سازمان به کووید ۱۹ بر ناامنی شغلی و عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد؟ دریافتند که مطالعات اخیر نیز نشان دادند که در طول شیوع کووید ۱۹، عدم امنیت شغلی بر مشارکت شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این در طول پاندمی، شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار سازمان ممکن است به کاهش عدم امنیت شغلی کارکنان کمک کنند که به‌نوبه خود می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را کاهش دهد.

چن و ایون (۲۰۲۱)، در پژوهشی تحت عنوان آیا ذهن آگاهی و حمایت سازمانی ادراک شده کار می‌کند؟ ترس از کووید ۱۹ در ناامنی شغلی و خستگی عاطفی کارکنان خط مقدم رستوران به‌منظور جلوگیری از انتقال کووید ۱۹، سازمان‌ها به‌سرعت فناوری هوشمند جدیدی را برای جایگزینی کار انسانی اتخاذ می‌کنند که منجر به عدم امنیت شغلی کارکنان می‌شود.

ژانگ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی پاسخ به یک بحران بزرگ جهانی، اثرات رهبری ایمنی هتل بر رفتار ایمنی کارکنان در طول بیماری کووید ۱۹ پرداختند. نتایج نشان داد رهبری ایمنی هتل تأثیر مثبتی بر رفتار ایمنی کارکنان (انطباق، مشارکت و سازگاری) دارد. همچنین بازگرداندن باور تا حدی تأثیر رهبری ایمنی بر رفتار ایمنی را میانجی می‌کند و نقش میانجی ریسک ادراک شده بر رابطه رهبری ایمنی، بازگرداندن باور و رفتار ایمنی تأثیر دارد.

وان وو و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی تحت عنوان همه‌گیری کووید-۱۹، شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار، عدم امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دریافتند که این تحقیق با تکیه بر نظریه‌های تبادل اجتماعی و انگیزه حفاظت، به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤالات است دریافتیم که شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار به‌طور مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد و تأثیر منفی بر عدم امنیت شغلی درک شده دارند. علاوه بر این، ریسک درک شده مرتبط با کووید-۱۹ بر عدم امنیت شغلی درک شده و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

روش‌شناسی پژوهش:

در این پژوهش ابتدا منابع مرتبط درباره موضوع پژوهش از طریق منابع کتابخانه‌ای گردآوری شد و پس از مرور پژوهش‌های مرتبط پیشین داخلی و خارجی، جامعه‌آماری مناسب با موضوع پژوهش انتخاب و از درون آن، حجم نمونه مناسب انتخاب شد. آن‌گاه روش پژوهش با توجه به هدف و روش گردآوری داده‌های آن تعیین شد، سپس با گردآوری اطلاعات از طریق پرسش-نامه، زمینه برای تجزیه و تحلیل داده‌ها مهیا گشت. در مرحله بعد، تجزیه و تحلیل داده‌ها باعث حصول یافته‌های پژوهش گشت و در نهایت نیز نتیجه‌گیری پژوهش با استفاده از مقایسه یافته‌ها با مطالعات پیشین بیان شد.

در روش تحقیق از تحقیق کمی استفاده می‌شود، لذا بخش کمی توضیح داده می‌شود.

روش تحلیل ماتریس همبستگی یا کواریانس

تحلیل عاملی

ماتریس همبستگی از نوع تحلیل عاملی با هدف تبیین تغییرات متغیرها در عامل‌های محدودتر یا تعیین خصیصه‌های زیربنایی یک مجموعه از داده‌ها انجام می‌شود. این روش می‌تواند بر دو نوع اکتشافی^۱ یا تأییدی^۲ انجام شود. در تحلیل عامل اکتشافی

^۱ Exploratory

^۲ Confirmatory

محقق درباره تعداد عامل‌های خصیصه فرضیه‌ای ندارد؛ در صورتی که برای روش تأییدی فرضیه ارائه می‌شود. در این پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

معادلات ساختاری

ماتریس همبستگی از نوع معادلات ساختاری با هدف آزمودن مدل خاصی از رابطه بین متغیرها انجام می‌شود. در این مدل داده‌ها به صورت ماتریس‌های همبستگی (کواریانس) در آمده و یک مجموعه معادلات رگرسیون بین متغیرها تدوین می‌شود. هم‌چنین در مدل معادلات ساختاری اثرهای مستقیم و غیرمستقیم متغیرها به منظور شناخت روابط علی مورد محاسبه قرار می‌گیرند. این نوع تحلیل‌ها بیشتر پس از فراهم آمدن نرم افزارهایی مانند EQS , LISREL , smartpls امکان پذیر شده است که به تدریج کامل‌تر و پیچیده‌تر شده‌اند. در این پژوهش از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است.

- روش گردآوری داده

هر پژوهش‌گر باید با توجه به ماهیت مسئله و فرضیه‌های طراحی شده یک یا چند ابزار را طراحی کند و پس از کسب شرایط در مورد اعتبار این ابزارها، از آن‌ها در جهت جمع‌آوری داده‌ها بهره جوید تا در نهایت از طریق پردازش و تحلیل این داده‌ها بتوان در مورد فرضیه‌ها قضاوت کرد. در تحقیق حاضر اطلاعات مورد نیاز در دو مرحله جمع‌آوری گردیده است. در مرحله اول با مراجعه به منابع کتابخانه‌ای شامل کتاب‌ها، مجلات و مقالات علمی معتبر، مطالب مربوط به ادبیات تحقیق جمع‌آوری شده است. در مرحله دوم در این تحقیق اطلاعات به شیوه میدانی با استفاده از ابزار پرسشنامه جمع‌آوری شده است. پرسشنامه تحقیق از دو بخش تشکیل شده است. ابتدا مشخصات عمومی آزمودنی‌ها و سپس پرسش‌های مربوط به ریسک ادراک شده، شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد.

- ابزار گردآوری داده‌ها

الف) سؤالات عمومی (جمعیت شناختی): در سؤالات عمومی سعی شده است که اطلاعات کلی و جمعیت شناختی در رابطه با پاسخ‌دهندگان جمع‌آوری شود که حاوی سؤالات جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کاری می‌باشد.

ب) سؤالات تخصصی این بخش شامل پرسشنامه استاندارد می‌باشد.

منابع مورد استفاده برای هر یک از متغیرها عبارتند از:

- از پرسشنامه استاندارد وینودکومار و بهاسی (۲۰۱۱) برای طرح سؤالات متغیر شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار استفاده می‌شود.

- از پرسشنامه استاندارد ویتیگ برمن و لانگ (۲۰۱۱) برای طرح سؤالات متغیر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان استفاده می‌شود.

- از پرسشنامه استاندارد لاو و همکاران (۲۰۱۱) برای طرح سؤالات متغیر ریسک ادراک شده استفاده می‌شود.

- از پرسشنامه استاندارد هلگرن و همکاران (۲۰۱۱) برای طرح سؤالات متغیر ناامنی شغلی ادراک شده استفاده می‌شود.

جزئیات ابعاد و سؤالات هر یک از آن‌ها در جدول ۳-۱ آمده است:

جدول (۱-۱) سؤال‌های و ابعاد هر یک از پرسش‌نامه‌ها

متغیرها	تعداد گویه‌ها	سؤالات
شیوه مدیریت ایمنی محل کار	۷ گویه	۱-۷
	۵ گویه	۸-۱۲
	۴ گویه	۱۳-۱۶
	۳ گویه	۱۷-۱۹
ریسک ادراک شده	۶ گویه	۲۰-۲۵
نا امنی شغلی درک شده	۷ گویه	۲۶-۳۲
رفتار شهروندی سازمانی	۱۱ گویه	۳۳-۴۳

لازم به ذکر است برای اندازه‌گیری این متغیرها از پرسشنامه‌ای ساختار یافته، با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، بی نظرم، کم، بسیار کم) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

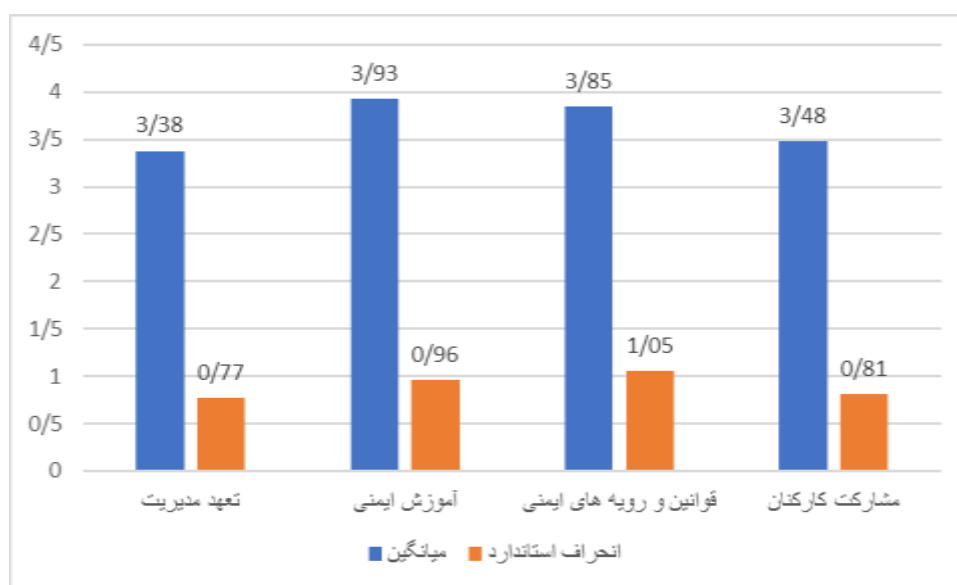
در جدول زیر، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مربوط به مؤلفه‌های متغیر «شیوه مدیریت ایمنی محل کار» نمایش داده شده است.

جدول (۲-۱) مشخصه‌های آماری شیوه مدیریت ایمنی محل کار (تعداد = ۳۴۲)

میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه	چولگی	کشدگی	
۳,۳۸	۰,۷۷	۱	۵	-۰,۳۷۴	-۰,۴۹۷	تعهد مدیریت
۳,۹۳	۰,۹۶	۱	۵	-۰,۴۸۴	-۱,۲۳۴	آموزش ایمنی
۳,۸۵	۱,۰۵	۱	۵	-۰,۶۱۷	-۱,۰۶۵	قوانین و رویه‌های ایمنی
۳,۴۸	۰,۸۱	۱	۵	-۰,۱۶۳	-۰,۷۶۴	مشارکت کارکنان
۳,۶۶	۰,۸۹	۱	۵	-۰,۳۴۰	-۰,۸۳۱	شیوه مدیریت ایمنی محل کار (کل)

اطلاعات جدول بالا نشان می‌دهد بالاترین میانگین مربوط به «آموزش ایمنی» می‌باشد (۳,۹۳)؛ این در حالی است که میانگین آزمودنی‌ها در «تعهد مدیریت» کمترین میانگین را به دست آورده‌اند (۳,۳۸). میانگین کل «شیوه مدیریت ایمنی محل کار» آزمودنی‌ها نیز ۳,۶۶ می‌باشد. که با توجه به حد متوسط طیف پنج گزینه‌ای لیکرت که ۳ در نظر گرفته شده است این میانگین بالاتر از متوسط می‌باشد. مقایسه انحراف استانداردها نیز نشان می‌دهد که پاسخ‌های مربوط به «قوانین و رویه‌های ایمنی»

دارای پراکندگی بیشتری نسبت به دیگر مؤلفه‌های شیوه مدیریت ایمنی محل کار است. این نتایج در نمودار ستونی زیر نیز نشان داده شده است.



نمودار (۱-۱) مقایسه میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های شیوه مدیریت ایمنی محل کار

با توجه به مقادیر چولگی و کشیدگی که در بازه‌ی معقولی برای حدس بر نرمال بودن داده‌ها قرار دارند، می‌توان فرض نرمال بودن داده‌ها را مطرح کرده و پذیرفت. همچنین، نمودار هیستوگرام مربوط به متغیر فوق در شکل زیر نمایش داده شده است که درستی ادعای مطرح شده را ثابت می‌کند.

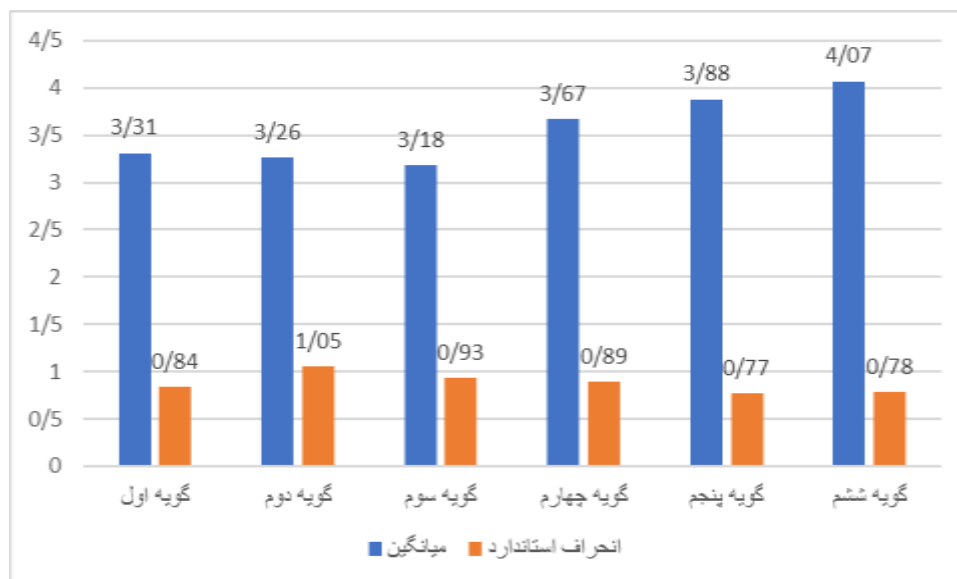
ریسک ادراک شده

در جدول زیر، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مربوط به مؤلفه‌های متغیر «ریسک ادراک شده» نمایش داده شده است.

جدول (۱-۳) مشخصه‌های آماری ریسک ادراک شده

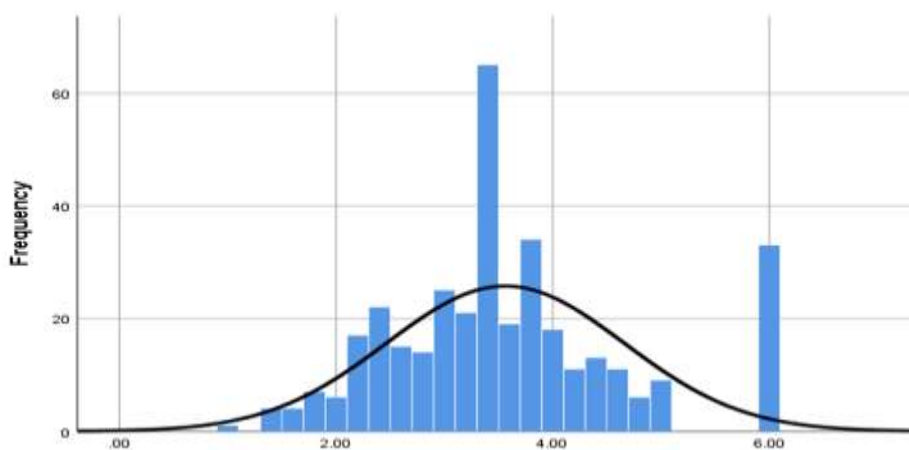
کشیدگی	چولگی	بیشینه	کمینه	انحراف استاندارد	میانگین	
۰,۰۵	۰,۰۵	۵	۱	۰,۸۴	۳,۳۱	گویه اول
۰,۱۷	-۰,۱۹	۵	۱	۱,۰۵	۳,۲۶	گویه دوم
۰,۸۸	-۰,۶۴	۵	۱	۰,۹۳	۳,۱۸	گویه سوم
۱,۱۵	-۰,۷۹	۵	۱	۰,۸۹	۳,۶۷	گویه چهارم
۰,۹۴	-۰,۸۰	۵	۱	۰,۷۷	۳,۸۸	گویه پنجم
۰,۲۶	-۰,۳۴	۵	۱	۰,۷۸	۴,۰۷	گویه ششم
۰,۵۷	۰,۰۵	۵	۱	۰,۸۷	۳,۵۶	ریسک ادراک شده

اطلاعات جدول بالا نشان می‌دهد بالاترین میانگین مربوط به «گویه ششم» می‌باشد (۴,۰۷)؛ این در حالی است که میانگین آزمودنی‌ها در «گویه سوم» کمترین میانگین را به دست آورده‌اند (۳,۱۸). میانگین کل «ریسک ادراک شده» آزمودنی‌ها نیز ۳,۵۴ می‌باشد. که با توجه به حد متوسط طیف پنج گزینه ای لیکرت که ۳ در نظر گرفته شده است این میانگین بالاتر از متوسط می‌باشد. مقایسه انحراف استاندارد‌ها نیز نشان می‌دهد که پاسخ‌های مربوط به «قابلیت تحقیق و توسعه» دارای پراکندگی بیشتری نسبت به دیگر گویه‌های ریسک ادراک شده است. این نتایج در نمودار ستونی زیر نیز نشان داده شده است.



نمودار (۱-۲) مقایسه میانگین و انحراف استاندارد گویه های ریسک ادراک شده

اطلاعات جدول بالا نشان می دهد میانگین ریسک ادراک شده آزمودنی ها برابر ۳,۵۶ با ۰,۸۷ انحراف معیار است. با توجه به مقادیر چولگی و کشیدگی که در بازه ی معقولی برای حدس بر نرمال بودن داده ها قرار دارند، می توان فرض نرمال بودن داده ها را مطرح کرده و پذیرفت. هم چنین، نمودار هیستوگرام مربوط به متغیر فوق در شکل زیر نمایش داده شده است که درستی ادعای مطرح شده را ثابت می کند.



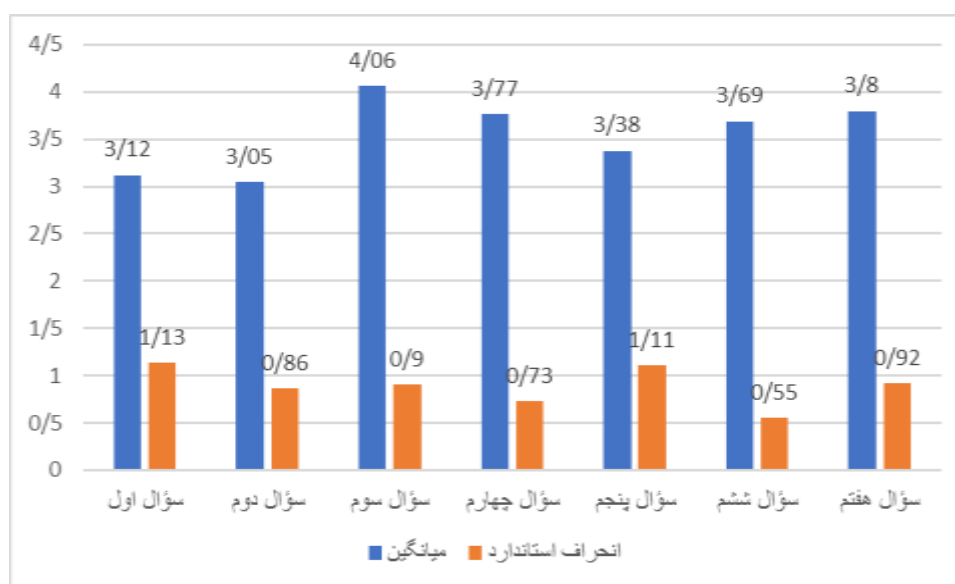
نمودار (۱-۳) هیستوگرام ریسک ادراک شده

در جدول زیر، شاخص های مرکزی و پراکندگی مربوط به متغیر «نا امنی شغلی درک شده» نمایش داده شده است.

جدول (۱-۴) مشخصه‌های آماری نا امنی شغلی درک شده

کشی‌دگی	چولگی	بیشینه	کمینه	انحراف استاندارد	میانگین	
-۰,۲۱۷	-۰,۳۷۴	۵	۱	۱,۱۳	۳,۱۲	سؤال اول
-۱,۳۳۶	-۰,۳۰۱	۵	۱	۰,۸۶	۳,۰۵	سؤال دوم
-۰,۸۵۱	-۰,۱۶۳	۵	۱	۰,۹۰	۴,۰۶	سؤال سوم
-۰,۹۷۸	-۰,۵۹۱	۵	۱	۰,۷۳	۳,۷۷	سؤال چهارم
-۰,۸۰۰	-۰,۲۰۲	۵	۱	۱,۱۱	۳,۳۸	سؤال پنجم
-۰,۹۱۱	-۰,۶۷۰	۵	۱	۰,۵۵	۳,۶۹	سؤال ششم
-۰,۶۹۰	-۰,۶۲۴	۵	۱	۰,۹۲	۳,۸۰	سؤال هفتم
-۰,۸۱۲	-۰,۳۷۵	۵	۱	۰,۸۸۵	۳,۵۵	نا امنی شغلی درک شده

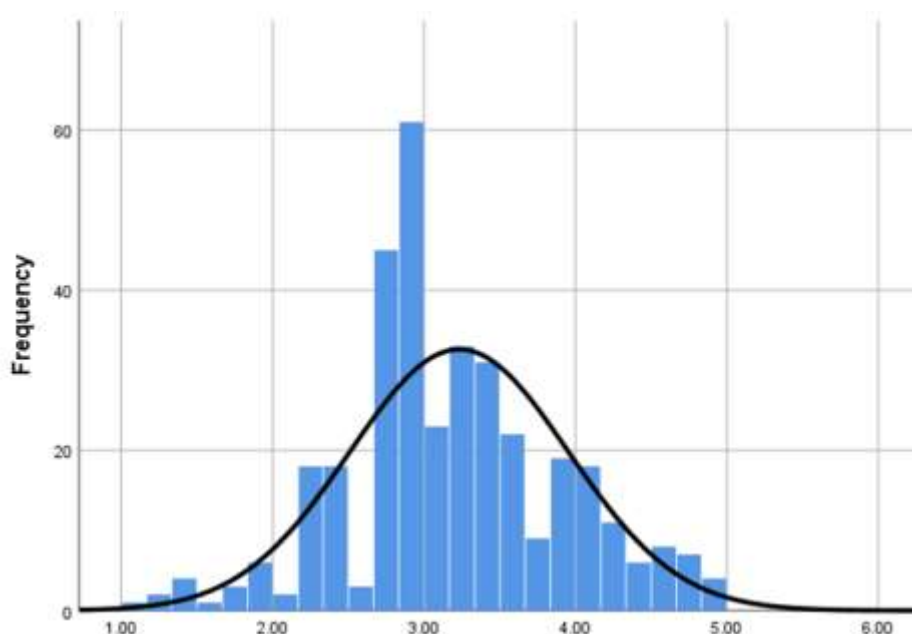
اطلاعات جدول بالا نشان می‌دهد بالاترین میانگین مربوط به «سؤال سوم» می‌باشد (۴,۰۶)؛ این در حالی است که میانگین آزمودنی‌ها در «سؤال دوم» کمترین میانگین را به دست آورده‌اند (۳,۰۵). میانگین کل «نا امنی شغلی درک شده» آزمودنی‌ها نیز ۳,۵۵ می‌باشد. که با توجه به حد متوسط طیف پنج گزینه ای لیکرت که ۳ در نظر گرفته شده است این میانگین بالاتر از متوسط می‌باشد. مقایسه انحراف استاندارد‌ها نیز نشان می‌دهد که پاسخ‌های مربوط به «سؤال اول» دارای پراکندگی بیشتری نسبت به دیگر گویه‌های نا امنی شغلی درک شده است. این نتایج در نمودار ستونی زیر نیز نشان داده شده است.



نمودار (۱-۴) مقایسه میانگین و انحراف استاندارد گویه‌های نا امنی شغلی درک شده

اطلاعات جدول بالا نشان می‌دهد میانگین نا امنی شغلی درک شده آزمودنی‌ها برابر ۳,۵۵ با ۰,۸۸۵ انحراف معیار است. با توجه به مقادیر چولگی و کشی‌دگی که در بازه‌ی معقولی برای حدس بر نرمال بودن داده‌ها قرار دارند، می‌توان فرض نرمال بودن

داده‌ها را مطرح کرده و پذیرفت. هم‌چنین، نمودار هیستوگرام مربوط به متغیر فوق در شکل زیر نمایش داده شده است که درستی ادعای مطرح شده را ثابت می‌کند.



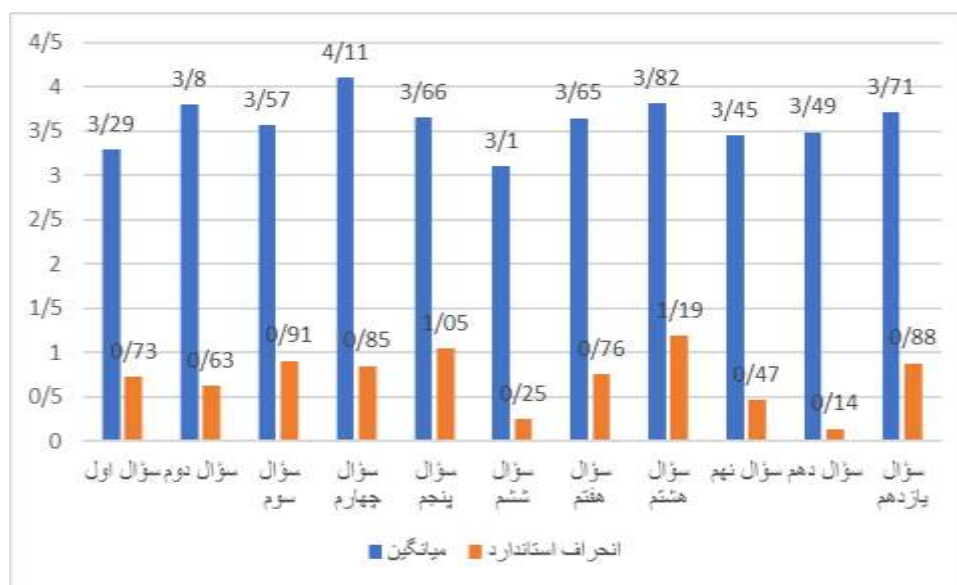
نمودار (۵-۱) هیستوگرام ناامنی شغلی درک شده

در جدول زیر، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مربوط به متغیر «رفتار شهروندی سازمانی» نمایش داده شده است.

جدول (۵-۱) مشخصه‌های آماری رفتار شهروندی سازمانی

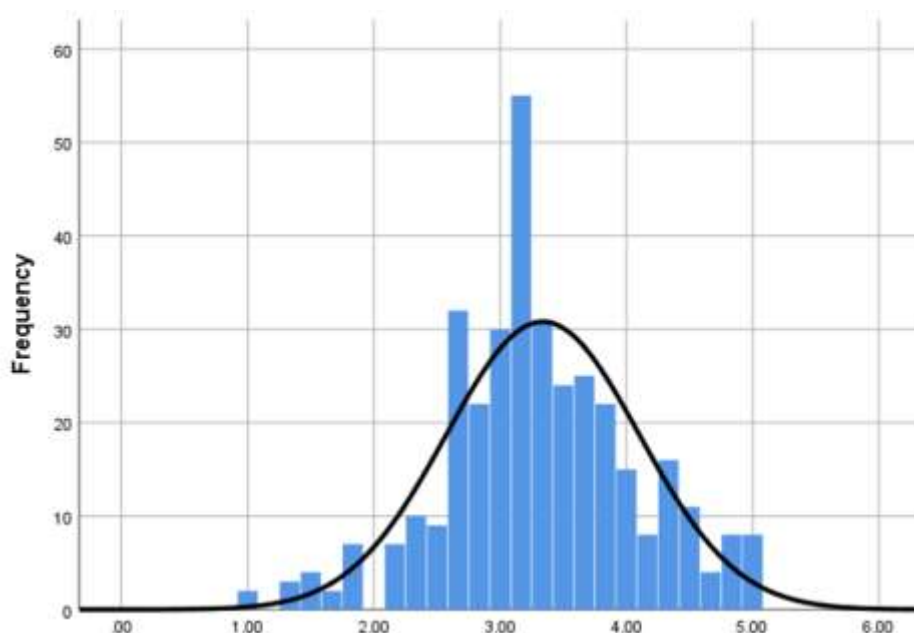
کشیدگی	چولگی	بیشینه	کمینه	انحراف استاندارد	میانگین	
-۰,۵۶۳	۰,۲۳۵	۵	۱	۰,۷۳	۳,۲۹	سؤال اول
-۱,۰۱۶	-۰,۳۰۷	۵	۱	۰,۶۳	۳,۸۰	سؤال دوم
۰,۸۵۱	-۰,۵۳۲	۵	۱	۰,۹۱	۳,۵۷	سؤال سوم
-۰,۸۰۰	-۰,۷۱۶	۵	۱	۰,۸۵	۴,۱۱	سؤال چهارم
-۰,۸۰۰	-۰,۲۰۲	۵	۱	۱,۰۵	۳,۶۶	سؤال پنجم
-۰,۷۴۹	-۰,۶۱۵	۵	۱	۰,۲۵	۳,۱۰	سؤال ششم
-۰,۶۳۸	-۰,۱۴۶	۵	۱	۰,۷۶	۳,۶۵	سؤال هفتم
-۰,۷۰۹	-۰,۳۲۸	۵	۱	۱,۱۹	۳,۸۲	سؤال هشتم
-۰,۵۲۸	-۰,۶۰۹	۵	۱	۰,۴۷	۳,۴۵	سؤال نهم
-۰,۵۱۵	-۰,۴۱۸	۵	۱	۰,۱۴	۳,۴۹	سؤال دهم
۰,۹۶۲	۰,۳۵۳	۵	۱	۰,۸۸	۳,۷۱	سؤال یازدهم
-۰,۹۰۶	-۰,۲۹۴	۵	۱	۰,۷۱۴	۳,۶۰	رفتار شهروندی سازمانی

اطلاعات جدول بالا نشان می‌دهد بالاترین میانگین مربوط به «سؤال چهارم» می‌باشد (۴,۱۱)؛ این در حالی است که میانگین آزمودنی‌ها در «سؤال ششم» کمترین میانگین را به دست آورده‌اند (۳,۱۰). میانگین کل «رفتار شهروندی سازمانی» آزمودنی‌ها نیز ۳,۶۰ می‌باشد. که با توجه به حد متوسط طیف پنج گزینه ای لیکرت که ۳ در نظر گرفته شده است این میانگین بالاتر از متوسط می‌باشد. مقایسه انحراف استانداردها نیز نشان می‌دهد که پاسخ‌های مربوط به «سؤال هشتم» دارای پراکندگی بیشتری نسبت به دیگر گویه‌های رفتار شهروندی سازمانی است. این نتایج در نمودار ستونی زیر نیز نشان داده شده است.



نمودار (۱-۶) مقایسه میانگین و انحراف استاندارد گویه‌های رفتار شهروندی سازمانی

اطلاعات جدول بالا نشان می‌دهد میانگین عملکرد مالی آزمودنی‌ها برابر ۳,۶۰ با ۰,۷۱۴ انحراف معیار است. با توجه به مقادیر چولگی و کشیدگی که در بازه‌ی معقولی برای حدس بر نرمال بودن داده‌ها قرار دارند، می‌توان فرض نرمال بودن داده‌ها را مطرح کرده و پذیرفت. هم‌چنین، نمودار هیستوگرام مربوط به متغیر فوق در شکل زیر نمایش داده شده است که درستی ادعای مطرح شده را ثابت می‌کند.



نمودار (۷-۱) هیستوگرام رفتار شهروندی سازمانی

پس از بررسی نرمال بودن کشیدگی و یا چولگی توزیع داده‌ها نوبت به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف می‌رسد تا از نرمال بودن داده‌ها اطمینان بیشتری حاصل گردد. در این آزمون‌ها، برای بررسی نرمال بودن داده‌ها، فرض صفر مبتنی بر این که توزیع داده‌ها نرمال نیست در سطح اطمینان ۹۵٪ سنجیده می‌شود. بنابراین اگر آماره آزمون کوچکتر یا مساوی ۰,۰۵ به دست آید، در این صورت فرض صفر مبتنی بر این که داده نرمال نیست، رد می‌شود. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. برای آزمون نرمالیته فرض‌های آماری به صورت زیر تنظیم می‌شود:

H_0 : توزیع داده‌های پژوهش نرمال است.

H_1 : توزیع داده‌های پژوهش نرمال نیست.

جدول زیر نتایج آزمون K-S در مورد ابعاد پژوهش را نشان می‌دهد:

جدول (۶-۱) آزمون K-S برای بررسی نرمال بودن

متغیرها و مولفه‌ها	سطح معناداری آزمون K-S
شیوه‌های ایمنی محل کار	۰,۰۵۹
ریسک ادراک شده	۰,۰۶۷
نا امنی شغلی درک شده	۰,۰۶۵
رفتار شهروندی سازمانی	۰,۰۵۵

مطابق با جدول بالا، به دلیل بیشتر شدن سطح معناداری از ۰,۰۵، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ بیان داشت که فرض مبنی بر نرمال بودن داده‌ها پذیرفته می‌شود.

پس از بررسی نرمال بودن داده‌ها، می‌خواهیم رابطه (همبستگی) بین متغیرهای شیوه ایمنی محل کار، ریسک ادراک شده، ناامنی شغلی درک شده و رفتار شهروندی سازمانی را مورد ارزیابی قرار دهیم. بنابراین، از آزمون همبستگی استفاده کرده و نتایج آن را در ماتریس زیر آورده‌ایم.

جدول (۷-۱) ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	شیوه ایمنی محل کار	ریسک ادراک شده	ناامنی شغلی درک شده	رفتار شهروندی
شیوه ایمنی محل کار	همبستگی Sig. ۱			
ریسک ادراک شده	همبستگی Sig. ۰,۸۴۵***	۱		
ناامنی شغلی درک شده	همبستگی Sig. ۰,۶۷۲***	همبستگی Sig. ۰,۷۴۷***	۱	
رفتار شهروندی سازمانی	همبستگی Sig. ۰,۷۶۹***	همبستگی Sig. ۰,۷۶۱***	همبستگی Sig. ۰,۸۴۴***	۱

همان‌طور که از ماتریس فوق مشخص است، علامت *** نشان‌دهنده وجود همبستگی بین متغیرهای پژوهش در سطح ۰,۰۱ را نشان می‌دهد. یعنی، بین شیوه ایمنی محل کار، ریسک ادراک شده، ناامنی شغلی درک شده و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی روابط بین شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار، خطر درک شده مرتبط با کووید-۱۹، امنیت شغلی درک شده و رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه کارکنان بود. نتیجه این‌که شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار به‌طور مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد، مطابق با مطالعات قبلی است (کلارک و همکاران، ۲۰۱۴؛ ریدر و همکاران، ۲۰۱۷)، که حمایت بیشتری از مبادلات اجتماعی و نظریه‌های حمایت سازمانی در زمینه بحران، اختلال در کسب و کار سلامت و مشکلات اقتصادی جهانی ارائه می‌کند. ما هم‌چنین دریافتیم که در طول همه‌گیری کووید-۱۹، شیوه‌های مدیریت ایمنی در محل کار بر احساس ناامنی شغلی کارکنان تأثیر منفی گذاشته است. این نتیجه را می‌توان با این واقعیت توضیح داد که شیوه‌های مدیریت ایمنی محل کار می‌تواند جو ایمنی ایجاد کند و احساس آسیب‌پذیری شغلی کارکنان را کاهش دهد. علاوه بر این، یافته‌ها نشان داد که خطر درک شده مرتبط با همه‌گیری کووید-۱۹ به‌طور مثبت با ناامنی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی مرتبط است. در واقع، کووید-۱۹ باعث خسارات اقتصادی و اجتماعی در سطح جهانی می‌شود، که ممکن است کارکنان را به این باور برساند که اگر همه‌گیری بسیار طولانی‌تر ادامه یابد، اکثر سازمان‌ها در آینده با مشکلات اقتصادی مواجه خواهند شد. برای ایمن‌سازی شغل فعلی، کارکنان ممکن است فکر کنند مهم است که در فعالیت‌های سازمان خود مشارکت

بیشتری داشته باشند تا تأثیر تهدیدات اقتصادی را کاهش دهند و در نتیجه رفتار شهروندی سازمانی را اتخاذ کنند. از این منظر، ما می‌توانیم استدلال کنیم که خطر درک شده مرتبط با همه‌گیری کووید-۱۹ که تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

یک یافته برجسته دیگر این بود که ادراک کارکنان از ناامنی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی آماری ندارد. این نتیجه با بسیاری از مطالعات قبلی مطابقت ندارد (کانگ و همکاران، ۲۰۱۲؛ ریشتر و ان اسوال، ۲۰۱۹؛ شوماخر و همکاران، ۲۰۱۶؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۴). این ناسازگاری ممکن است با شرایط فعلی بحران‌های اقتصادی و بازار کار ناشی از کووید-۱۹ توجیه شود. با این حال، اگرچه کارمندان ممکن است احساس کنند که شرایط کار از نظر مادی و روانی به دلیل کووید-۱۹ بدتر شده است، کارمندان ممکن است همچنان رفتار شهروندی سازمانی خود را مانند قبل حفظ کنند تا شغل خود را حفظ کنند، زیرا حفظ یک رفتار شهروندی سازمانی نمونه ممکن است از نقطه نظر فردی یک مزیت رقابتی باشد.

منابع و ماخذ:

۱. داوری، علی، رضازاده، آر.ش. (۱۳۹۵). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS، انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ سوم.
۲. محمودی، نرگس و نعمتی، مریم و ظاهر گیور، نیلوفر. (۱۳۹۹). بررسی اثرات ویروس کرونا بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، سومین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی، علوم اجتماعی و علوم انسانی
۳. شکرکن حسین، نیسی عبدالکاکظم، نعمتی عبدالزهرا، مهرابی زاده هنرمند مهناز. (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه های اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی، دوره سوم، سال هشتم، شماره های ۳ و ۴، صص ۱-۲۲.
۴. هوشمند، لیدا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری خوش‌بینی و تعدیل‌کنندگی اشتیاق شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان.
5. Meyer, J. P., Morin, A. J., & Wasti, S. A. (2018). Employee commitment before and after an economic crisis: A stringent test of profile similarity. *Human Relations, 71*(9), 1204-1233.
6. Nordlöf, H., Wiitavaara, B., Högborg, H., & Westerling, R. (2017). A cross-sectional study of factors influencing occupational health and safety management practices in companies. *Safety science, 95*, 92-103.
7. Omatule Onubi, H., Yusuf, N. A., & Sanusi Hassan, A. (2021). Perceived COVID-19 safety risk and safety behavior on construction sites: Role of safety climate and firm size. *Journal of Construction Engineering and Management, 147*(11), 04021153.
8. Reader, T. W., Mearns, K., Lopes, C., & Kuha, J. (2017). Organizational support for the workforce and employee safety citizenship behaviors: A social exchange relationship. *Human Relations, 70*(3), 362-385.

9. Vu, T.-V., Vo-Thanh, T., Nguyen, N. P., Van Nguyen, D., & Chi, H. (2022). The COVID-19 pandemic: Workplace safety management practices, job insecurity, and employees' organizational citizenship behavior. *Safety science*, 145, 105527.
10. Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis & Prevention*, 42(6), 2082-2093.
11. Wittig-Berman, U., & Lang, D. (1990). Organizational commitment and its outcomes: Differing effects of value commitment and continuance commitment on stress reactions, alienation and organization-serving behaviours. *Work & Stress*, 4(2), 167-177.
12. Wong, T. K. M., Man, S. S., & Chan, A. H. S. (2021). Exploring the acceptance of PPE by construction workers: An extension of the technology acceptance model with safety management practices and safety consciousness. *Safety science*, 139, 105239.
13. Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(5), 529-548.
14. Zhang, J., Xie, C., Wang, J., Morrison, A. M., & Coca-Stefaniak, J. A. (2020). Responding to a major global crisis: the effects of hotel safety leadership on employee safety behavior during COVID-19. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
15. Zhu, N., Zhang, D., Wang, W., Li, X., Yang, B., Song, J., . . . Lu, R. (2020). A novel coronavirus from patients with pneumonia in China, 2019. *New England journal of medicine*.

The effect of mediating role of perceived risk related to covid-19 on workplace safety management practices and organizational citizenship behavior of Hamedan Municipality employees.

Azadeh Almasi

Master of Business Administration, Department of Management, Payame Noor University, Hamedan Branch, Iran (Azadegole@yahoo.com)

Abstract

The purpose of this research was to determine the mediating effect of perceived risk related to Covid-19 on workplace safety management practices and organizational citizenship behavior of Hamedan Municipality employees. The methodology of the research was applied in terms of the purpose; also, according to the time of the research, it was a cross-sectional study; and in terms of data collection, it was among quantitative studies. The statistical population in this research included all 3124 employees of Hamadan Municipality, and 342 people were selected as the sample size using stratified random sampling method and through Cochran's formula. In this research, standard questionnaires have been used. In order to assess the validity of content and structure validity, for reliability purposes, Cronbach's alpha coefficient and combined reliability coefficient were used. Data analysis was done in two descriptive sections (mean, standard deviation, table, shape, and graph) and inferential (structural equation modeling) using smartPLS3 software. The results of the research show that workplace safety management practices have an impact on organizational citizenship behavior of employees of organizations in relation to Covid-19, perceived job insecurity. The perception report related to covid-19 has been perceived in job insecurity, the employees of Hamedan Municipality have an impact; Job insecurity has an impact on the organizational citizenship behavior of Hamadan Municipality employees. But the perceived risk related to Covid-19 did not have a significant effect on organizational citizenship behavior. Also, the reported related to Covid-19 has a mediating role on workplace safety management practices and organizational citizenship behavior of Hamedan Municipality employees. Finally, we presented suggestions in accordance with the research results.

Keyword: Perceived risk, covid-19, workplace safety management practices and employees' organizational citizenship behavior.
