

ORIGINAL RESEARCH PAPER

## Impact of Workplace Safety Management Practices on Organizational Citizenship Behavior and the Role of Job Insecurity and Perceived Risk of Corona Virus in Mashhad Social Security Organization

Ali Naseri<sup>1</sup>, Vajihe Hoshyar<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Business Administration from Attar Higher Education Institute, Mashhad, Iran

<sup>2</sup>Department of Attar Higher Education Institute, Mashhad, Iran

Received: 2023-7-1

Accepted: 2022-11-6

### ABSTRACT

**Introduction:** The COVID-19 pandemic caused many businesses to face problems and created job insecurity, leaving many workers and employees stressed about losing their jobs. Therefore, the current research aimed to analyze the impact of workplace safety management measures on the behavior of organizational citizens concerning the role of job insecurity and the perceived risk of COVID-19 among the employees of Mashhad Social Security Organization.

**Material and Methods:** The current applied research is a descriptive survey. The research population is all 560 employees of the social security organization of Mashhad city. The sample size was estimated based on Morgan's table using a convenience sampling method, with a total number of 225. The data collection instrument was Wu et al.'s (2022) standard questionnaire, used to check construct validity and confirmatory factor analysis. Cronbach's alpha coefficient and composite reliability were used to measure reliability, and the results showed that the questionnaire was adequately valid and reliable. The data analysis also involved structural equation modeling conducted in Smart PLS.

**Results:** The results showed that workplace safety management measures have an impact on organizational citizenship behavior and the perceived risk of COVID-19. Also, the perceived risk of COVID-19 has a positive effect on perceived job insecurity. Yet, the perceived risk of COVID-19 does not influence organizational citizenship behavior and does not mediate the relationship between workplace safety management measures and organizational citizenship behavior. Workplace safety management measures have an impact on perceived job insecurity, and job insecurity has an impact on organizational citizenship behavior.

**Conclusion:** In light of the present findings, it can be concluded that workplace safety management measures are among the most important programs and strategies of organizations to increase citizenship behaviors, support employees, and provide safe conditions in an organization.

**Keywords:** Workplace safety management practices, Perceived risk of COVID-19, Perceived job insecurity, Organizational citizenship behavior

### HOW TO CITE THIS ARTICLE

Naseri A, Hoshyar V. Impact of Workplace Safety Management Practices on Organizational Citizenship Behavior and the Role of Job Insecurity and Perceived Risk of Corona Virus in Mashhad Social Security Organization. *J Health Saf Work.* 2023; 13(3): 544-562.

## 1. INTRODUCTION

In today's world, the crises that organizations are struggling to reduce and use to improve conditions have significantly grown. For this

reason, managers are constantly seeking to apply basic strategies and plans in the organization. One of the most important strategies is workplace safety management measures, which help maintain employees' safety and health and influence employees' perceived job insecurity in critical

\* Corresponding Author Email: [v.hoshyar@attar.ac.ir](mailto:v.hoshyar@attar.ac.ir)

conditions, especially during the COVID-19 crisis. Research shows that organizational citizenship behavior is related to the overall effectiveness of the organization. Therefore, these types of employee behaviors play an essential role during the COVID-19 pandemic because all organizations are facing problems due to relevant market changes and the global crisis beyond their control. During the pandemic, employees' awareness of the risks associated with the disease can affect their attitudes and behaviors. COVID-19 causes fear and anxiety in employees, reducing their efficiency level and leading to low productivity and lack of motivation. It affects their tendency to continue working in the organization and may ultimately lead them to leave the organization. On the other hand, a pessimistic

attitude from management, lack of necessary knowledge about COVID-19, and poor measures to prevent and control viruses in the workplace may cause fear among employees. Recent studies have shown that during the pandemic, health and safety measures provided by organizations can reduce employees' fear of the disease. Certainly, effective implementation of workplace safety management in an organization can reduce the level of perceived risk of COVID-19 among employees (8). Therefore, this research aimed to analyze the impact of workplace safety management measures on organizational citizens' behavior concerning job insecurity's role and COVID-19's perceived risk among Mashhad Social Security Organization's employees.

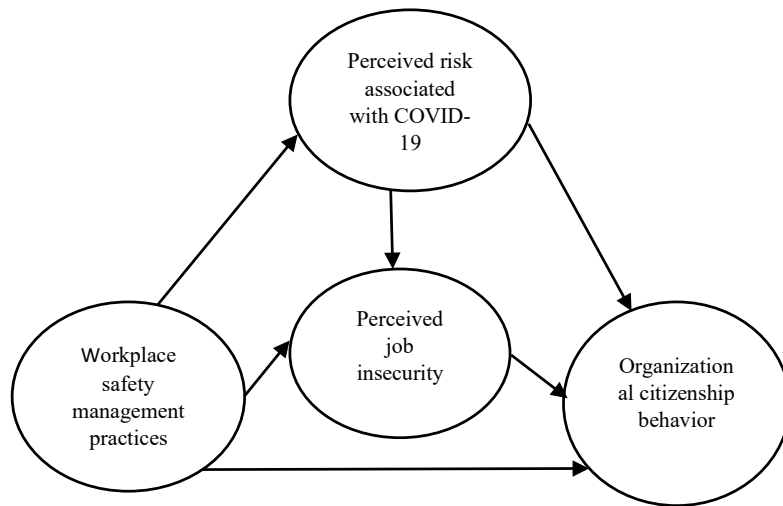


Fig. 1: The overall model

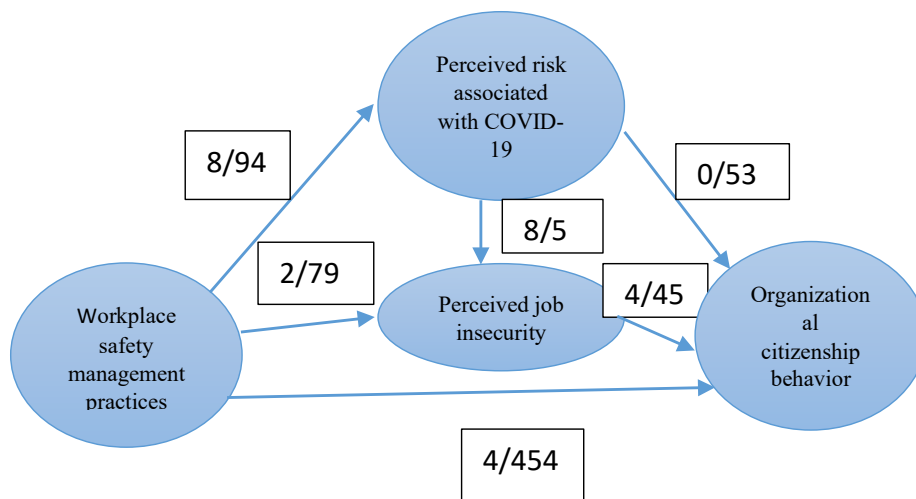


Fig. 2: Structural equation model results

## 2. MATERIAL AND METHODS

The current applied research is a descriptive survey. The research population was 560 employees of the Social Security Organization of Mashhad. A non-random sampling method was used, and the sample size was decided using Morgan's table. It was estimated at 228. The data collection instrument was a standard questionnaire developed by Vu et al. (2022).

## 3. RESULTS AND DISCUSSION

The results showed that among the participants, there were 159 women (74.69%) and 69 men (26.30%). The largest age group of respondents was 25-35 years (72.37%). Regarding the level of education, a bachelor's degree was the most frequent (56.58%). The highest frequency of work experience was between 5 and 10 years (72.37%). Cronbach's alpha coefficient was used to check the reliability of the questionnaire, and the values were 0.901 for workplace safety management, 0.818 for the perceived risk of COVID-19, 0.868 for perceived job insecurity, and 0.900 for

organizational citizenship behavior, substantiating the questionnaire's reliability. Also, the validity of the questionnaire was checked using confirmatory factor analysis, and the obtained values indicated its validity. In addition, divergent validity was also tested and confirmed. The data analysis used structural equation modeling in Smart PLS. To investigate the mediating role of the perceived risk of COVID-19 and perceived job insecurity, Sobel's test was used. Fig.1 shows the overall model.

## 4. CONCLUSIONS

The present study aimed to analyze the impact of workplace safety management measures on the behavior of organizational citizens concerning the role of job insecurity and the perceived risk of the coronavirus in the Social Security Organization of Mashhad. The overall findings showed that workplace safety management measures have a direct and indirect effect on the organizational citizenship behavior of Mashhad Social Security Organization employees. The results of hypothesis testing are stated as follows.

## تحلیل تاثیر اقدامات مدیریت ایمنی محل کار بر رفتار شهروند سازمانی با توجه به نقش ناامنی شغلی و ریسک ادراک شده مرتبط با ویروس کرونا در سازمان تامین اجتماعی مشهد

علی ناصری<sup>۱</sup>، وجیهه هوشیار<sup>۲\*</sup>

<sup>۱</sup>مدیریت بازرگانی موسسه آموزش عالی عطار، مشهد، ایران  
<sup>۲</sup>موسسه آموزش عالی عطار، مشهد، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۲۵، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۱۰

### مکیده

**مقدمه:** کووید ۱۹ پاندمی بود که بسیاری از مشاغل را با مشکلات عدیده‌ای روبرو کرد و باعث ایجاد ناامنی زیادی در بین مشاغل شد که کارگران و کارکنان زیادی را با استرس از دست دادن شغل خود دچار مشکلات فراوانی کرد. لذا، پژوهش حاضر با هدف تحلیل تاثیر اقدامات مدیریت ایمنی محل کار بر رفتار شهروند سازمانی با توجه به نقش ناامنی شغلی و ریسک ادراک شده مرتبط با ویروس کرونا در میان کارکنان سازمان تامین اجتماعی مشهد انجام گرفت.

**روش کار:** پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر مشهد می‌باشند که تعداد آنها ۵۶۰ نفر است. حجم نمونه براساس جدول مورگان و با استفاده از روش غیرتصادفی در دسترس تعداد ۲۲۵ نفر تعیین شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد وو و همکاران (۲۰۲۲) است که جهت بررسی روایی، از روایی سازه و روش تحلیل عاملی تاییدی بهره برده شد و برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد، نتایج نشان داد که پرسشنامه از روایی و پایایی مناسب برخوردار است. همچنین، تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش مدل معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار smart pls انجام پذیرفت.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان داد که اقدامات مدیریت ایمنی محل کار بر رفتار شهروندی سازمانی و ریسک ادراک شده کرونا تاثیرگذار است. همچنین، ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا بر ناامنی شغلی درک شده تاثیر مثبت دارد. اما ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیرگذار نیست و رابطه بین اقدامات مدیریت ایمنی محل کار و رفتار شهروندی سازمانی را میانجی‌گری نمی‌کند. اقدامات مدیریت ایمنی محل کار بر ناامنی شغلی درک شده تاثیرگذار است و ناامنی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیرگذار است.

**نتیجه‌گیری:** از یافته‌های پژوهش می‌توان چنین استنباط کرد که اقدامات مدیریت ایمنی محل کار یکی از مهم‌ترین برنامه‌ها و استراتژی‌های سازمان‌ها در افزایش رفتارهای شهروندی و همراهی کارکنان از طریق پشتیبانی و حمایت کارکنان و فراهم کردن شرایط ایمنی در سازمان است.

**کلمات کلیدی:** رفتار شهروندی سازمانی، ریسک ادراک شده مرتبط با ویروس کرونا، ناامنی شغلی، اقدامات مدیریت ایمنی محل کار

## مقدمه

مطالعه رفتار کارکنان در سازمان به عنوان یکی از حوزه‌های تحقیقاتی و مطالعاتی بسیاری از محققان در سال‌های نخستین دهه ۱۹۶۰ جدیت بیشتری یافته است. رفتارهایی که در زندگی اجتماعی بروز می‌کنند، تحت تاثیر عوامل متعددی از جمله عوامل اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی هستند (۱). اما در دو دهه اخیر بحث جدید رفتار شهروندی سازمانی<sup>۱</sup> مطرح شده است که نه تنها نظر رفتارشناسان بلکه مورد توجه روانشناسان و جامعه‌شناسان و بازاریابان (مدیران بازاریابی) هم قرار گرفته است. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان رفتارهای تحت اختیار فرد تعریف می‌گردد که این دسته از رفتارها به‌طور صریح و مستقیم به وسیله سیستم‌های پاداش رسمی مورد توجه قرار نمی‌گیرد، ولی باعث ارتقاء اثربخشی کارکردهای سازمان می‌گردد (۲). این رفتار فراتر از وظیفه کارکنان و به منظور یاری رساندن به دیگران و سازمان انجام می‌شود. درون‌مایه این رفتار، اقدامات داوطلبانه و اختیاری است (۳).

رفتارهای کارکنان در طول همه‌گیری کووید ۱۹ نقشی اساسی ایفا می‌کنند، زیرا همه سازمان‌ها در طول بیماری به دلیل تغییرات بازار مرتبط و بحران جهانی که خارج از کنترل آن‌ها است، با مشکلاتی مواجه می‌شوند (۴). در طول کووید ۱۹ آگاهی کارکنان از خطرات مرتبط با بیماری می‌تواند بر نگرش‌ها و رفتارهای آن‌ها تأثیر بگذارد. کووید ۱۹ منجر به ترس و اضطرابی در کارکنان می‌شود که سطح کارایی آن‌ها را کاهش می‌دهد (۵). از سوی دیگر، نگرش بدبینانه مدیریت، فقدان دانش لازم در مورد کووید ۱۹ و اقدامات ضعیف برای جلوگیری و کنترل ویروس در محل کار باعث ایجاد ترس در میان کارکنان می‌شود (۶). مطالعات اخیر نشان داده‌است که در طول این بیماری همه‌گیر، اقدامات حفظ سلامتی و ایمنی ارائه‌شده توسط سازمان‌ها می‌تواند ترس کارکنان از کووید ۱۹ را کاهش دهد. مسلماً، اجرای موثر مدیریت اقدامات ایمنی محل کار در سازمان می‌تواند سطح ریسک درک شده مرتبط با

1. Organizational citizen behaviour

پاندمی کووید ۱۹ در کارکنان را کاهش دهد (۷).

تاثیرات منفی بیماری کووید ۱۹ منجر به افزایش ادراک کارکنان به خطر ابتلا به کووید ۱۹ می‌گردد. بدین منظور، ترس از ابتلا به بیماری و ریسک درک شده<sup>۲</sup> تهدیدی برای کارکنان در سازمان تلقی می‌شود. تهدید می‌تواند مستقیماً آن‌ها یا جامعه آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد، تهدید یک پاندمی می‌تواند ریسک ادراک شده را به دو صورت مثبت و منفی تحت تأثیر قرار دهد (۸). مدیریت سازمان با اقدامات ایمنی در محل کار می‌تواند استرس کارکنان از خطرات مربوط به بیماری را کاهش دهد (۹). در طول همه‌گیری کووید ۱۹، سازمان‌ها برای اطمینان از محیط کار ایمن و سالم، به برنامه‌ریزی و مدیریت اقدامات کاربردی و درست جهت ایمنی سازمان می‌پردازند (۱۰). این اقدامات (به عنوان مثال، تعهد مدیریت به ایمنی، آموزش ایمنی، قوانین و رویه‌های ایمنی و مشارکت کارکنان) به عنوان پشتیبانی سازمانی در نظر گرفته می‌شوند (۱۱).

بر اساس نظریه انگیزه حفاظتی راجرز<sup>۳</sup> (۱۲)، تنظیم رفتار ممکن است با بازی کردن با ترس‌های افراد به دست آید. بنابراین، خطر درک شده کارکنان مرتبط با همه‌گیری کووید ۱۹ می‌تواند بر احساس ناامنی شغلی<sup>۴</sup> و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر بگذارد (۱۳). ناامنی شغلی درک شده<sup>۵</sup>، راجع به تهدید تداوم اشتغال فرد نیست، بلکه به تهدیدات متصور درباره‌ی کیفیت نامطلوب اشتغال در آینده، مثل تضعیف شرایط کاری در آینده، کمبود فرصت‌های ارتقاء و کاهش در میزان حقوق و دستمزد مربوط می‌شود (۱۴).

هنگامی که عدم امنیت شغلی افزایش می‌یابد، فشار روانی ناشی از آن پیامدهای بسیاری دارد که در رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان اثر می‌گذارد (۱۵، ۱۶). همان‌طور که دی‌ویت<sup>۶</sup> (۱۷) در پژوهش خود اظهار داشت ناامنی شغلی می‌تواند بر سلامت فیزیولوژیکی و

2. Perceived risk associated with COVID-19

3. Rogers

4. Job insecurity

5. perceived job insecurity

6. De Witte

ایمنی و بهداشت مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است، رفتارهای شهروندی سازمانی است. این رفتارها در زمینه اصول ایمنی و بهداشت در سطوح مختلف ایمنی، بهداشت و محیط زیست به سازمان کمک می کنند (۲۶). اقدامات مدیریت ایمنی محل کار، از طریق ایجاد برنامه های ایمنی در سازمان، آموزش ایمنی در محل کار، به کارگیری قوانین و رویه های ایمنی و مشارکت کارکنان به حفظ سلامت و رفاه کارکنان در طی کووید ۱۹ کمک می کند (۲۷).

سازمان تامین اجتماعی، یکی از بزرگ ترین سازمان های درمانی غیردولتی در کشور است که مأموریت آن پوشش بیمه کارگران حقوق بگیر و مشاغل آزاد است. این سازمان نیروی انسانی زیادی را در بر گرفته است و افراد زیادی در طول روز، به ایفای مسئولیت می پردازند. به احتمال زیاد سازمان تامین اجتماعی همچون دیگر سازمان ها تحت تاثیر عواقب منفی کووید ۱۹ قرار گرفته است. اما آنچه اهمیت دارد استراتژی این سازمان در به کارگیری برنامه های ایمنی محل کار برای کاهش ناامنی به وجود آمده است. لذا، پژوهش حاضر با هدف تحلیل تاثیر اقدامات مدیریت ایمنی محل کار بر رفتار شهروند سازمانی با توجه به نقش ناامنی شغلی و ریسک ادراک شده مرتبط با کووید ۱۹ در سازمان تامین اجتماعی مشهد انجام پذیرفت که مدل پژوهش حاضر اقتباس از تحقیق وو و همکاران (۲۰۲۲) است. وو و همکاران (۲۰۲۲) پژوهش خود را با عنوان «همه گیری کووید ۱۹، شیوه های مدیریت ایمنی محل کار، ناامنی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان» در میان کارکنان ویتنامی بررسی کردند.

با گسترش بحران و چالش های پیش روی سازمان ها، مدیران مدام در پی به کارگیری استراتژی ها و برنامه های اصولی در سازمان هستند. یکی از این مهم ترین استراتژی ها، اقدامات مدیریت ایمنی محل کار است که منجر به حفظ ایمنی و سلامت کارکنان در سازمان می شود. سازمان ها با اجرای سیاست های موثر بر اعمال و رفتار کارکنان خود نفوذ می کنند و در افزایش رفتار شهروندی سازمانی

روان شناختی کارمند اثر منفی بگذارد که این امر سبب می گردد کارمند عکس العمل های نامتعارفی نسبت به شغل خود داشته باشد (۱۸).

وجود بحران های مختلف در سازمان زمینه تغییرات مخرب و منفی را برای سازمان فراهم می کند که در عملکرد سازمان و ایجاد مشکلات تهدیدکننده نقش دارد. به همین جهت، مدیران به دنبال آن هستند با به کارگیری برنامه و استراتژی های ایمنی کارکنان در سازمان به کاهش بحران های ایجاد کننده ترس و ناامنی در سازمان بپردازند (۱۹). بسیاری از محققین بیان کرده اند که این بحران های اجتماعی و اقتصادی به ناچار منجر به تغییرات بلندمدت در سازمان ها می شود و این مفهوم می تواند برای کارکنان و احساس امنیت شغلی آن ها تهدیدکننده باشد که به عنوان احساس تهدید ناشی از چشم انداز بیکاری یا کاهش کیفیت شغل آن ها در آینده تعریف می شود (۲۰). سازمان ها معمولاً سیستم های مدیریت ایمنی و سلامت شغلی را برای کنترل خطرات و اطمینان از یک محیط امن و سلامت بهینه کارکنان خود اتخاذ می کنند (۲۱). شیوه های مدیریت ایمنی محل کار نقش محوری در اجرای برنامه های مدیریت ایمنی و سلامت شغلی دارند و به عنوان سیاست ها و فعالیت هایی ایمنی و سلامتی شناخته می شوند (۲۲). طبق نظر آلدانا (۲۳) شیوه های مدیریت ایمنی محل کار<sup>۱</sup> به طور کلی بر ارزیابی و پیش گیری از خطر، از جمله آموزش بهداشت و ایمنی، برنامه های سلامتی، کنترل سلامت، و مدیریت استرس تمرکز می کنند. واپتر و یوریو (۲۴) استدلال کردند که شیوه های مدیریت ایمنی محل کار باید با توسعه و اجرای فرآیندهایی در جهت برنامه ریزی ایمنی، کنترل، اجرا و بررسی کارها مرتبط باشند. شیوه های مدیریت ایمنی محل کار جو ایمنی را در سازمان ایجاد می کنند و می توانند به عنوان پیشینه عملکرد ایمنی سازمان در نظر گرفته شوند (۲۵).

به طور کلی می توان بیان داشت یکی از حوزه هایی که اخیراً در راستای دستیابی به رفتارهای مبتنی بر اصول

1. Workplace safety management practices

کارکنان تاثیر می گذارند (۱۱). فرمانسیا<sup>۱</sup> و همکاران (۳۱) در پژوهش خود وجود رابطه بین اقدامات حمایت سازمان برای ایجاد ایمنی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را اثبات کردند. با توجه به مطالب بیان شده فرضیه زیر در نظر گرفته شده است.

۱. اقدامات مدیریت ایمنی محل کار بر رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان تامین اجتماعی شهر مشهد تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

برنامه ها و اقدامات سازمان ها در جهت افزایش ایمنی منجر به کاهش ریسک ادراک شده و اضطراب کارکنان از کرونا است. میزان ترس و استرس کارکنان از خطر ابتلا به کووید ۱۹ با درک سیاست ها و برنامه های ایمن سازی سازمان کاهش پیدا می کند. وو و همکاران (۲۰) در پژوهش خود اظهار داشتند اقدامات مدیریت ایمنی محل کار در کاهش ریسک ادراک شده مرتبط با کووید ۱۹ نقش بسزایی دارد. با توجه به مطالب بیان شده فرضیه زیر در نظر گرفته شده است.

۲. اقدامات مدیریت ایمنی محل کار بر ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا در کارکنان تامین اجتماعی شهر مشهد تاثیر منفی و معناداری دارد.

آبورامدان<sup>۲</sup> و همکاران (۲۹) به بررسی سیستم های کاری و رابطه ای که بین ریسک درک شده و رفتار شهروندی کارکنان در بحران کرونا بود، پرداختند و بیان داشتند که ریسک درک شده بر رفتار شهروندی موثر است. درک ریسک خطر ابتلا به کووید ۱۹ بستری از رفتارهای شهروندی و همراهی در سازمان را ایجاد می کند. با توجه به مطالب بیان شده فرضیه زیر در نظر گرفته شده است.

۳. ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا بر رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان تامین اجتماعی شهر مشهد تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

اقداماتی که سازمان در جهت ایمنی و سلامت کارکنان به کار می برد منجر به درک خطر کووید ۱۹ و ریسک ابتلا به آن در میان کارکنان می شود که زمینه انگیزه و تمایل کارکنان به رفتارهای شهروندی سازمانی را

فراهم می کند. وو و همکاران (۲۰) با مطالعه ای که در میان کارکنان ویتنامی در دوران کووید ۱۹ داشتند به این نتیجه رسیدند که اقدامات ایمنی محل کار از طریق درک خطر کووید ۱۹ باعث رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان می شود. با توجه به مطالب بیان شده فرضیه زیر در نظر گرفته شده است.

۴. ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا تاثیر اقدامات مدیریت ایمنی محل کار بر رفتار شهروندی سازمانی را میانجی گری می کند

درک کارکنان از خطر کووید ۱۹ در طول این بیماری و میزان ریسک ابتلا به آن باعث افزایش ترس و اضطراب کارکنان می شود و بر کاهش اطمینان و امنیت شغلی موثر واقع می شود. قربان زاده و آقامحمدی (۱۳۹۹) ادراک کارکنان از خطر بیماری اقدامات و تصمیمات آنان را تحت تاثیر قرار می دهد. میزان درک و نگرشی که کارکنان در دوران کووید ۱۹ دارند در عدم اطمینان و ناامنی شغلی آنان بازتاب دارد. با توجه به مطالب بیان شده فرضیه زیر در نظر گرفته شده است.

۵. ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا بر ناامنی شغلی درک شده در کارکنان تامین اجتماعی شهر مشهد تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

سیاست هایی که سازمان برای امنیت شغلی کارکنان اجرا می کند، آسودگی خاطر و احساس اطمینان آنان را گسترش می دهد. چی<sup>۳</sup> و همکاران (۲۸) در پژوهش خود بیان داشتند که بین اقدامات و آموزش ایمنی محل کار با ناامنی شغلی درک شده کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. این اقدامات عامل مهمی در درک کارکنان در افزایش امنیت شغلی سازمان است. با توجه به مطالب ذکر شده فرضیه زیر بیان شده است.

۶. اقدامات مدیریت ایمنی محل کار بر ناامنی شغلی درک شده در کارکنان تامین اجتماعی شهر مشهد تاثیر منفی و معنی داری دارد.

عدم اطمینانی که کارکنان در شغل خود تجربه می کنند مانع انگیزه و تمایل به فعالیت های بیشتر

3. Chi

1. Firmansyah  
2. Aboramadan

۸. ناامنی شغلی درک شده تاثیر اقدامات مدیریت ایمنی محل کار بر رفتار شهروندی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

با توجه به فرضیات بیان شده مدل مفهومی پژوهش به شکل (۱) ارائه شده است.

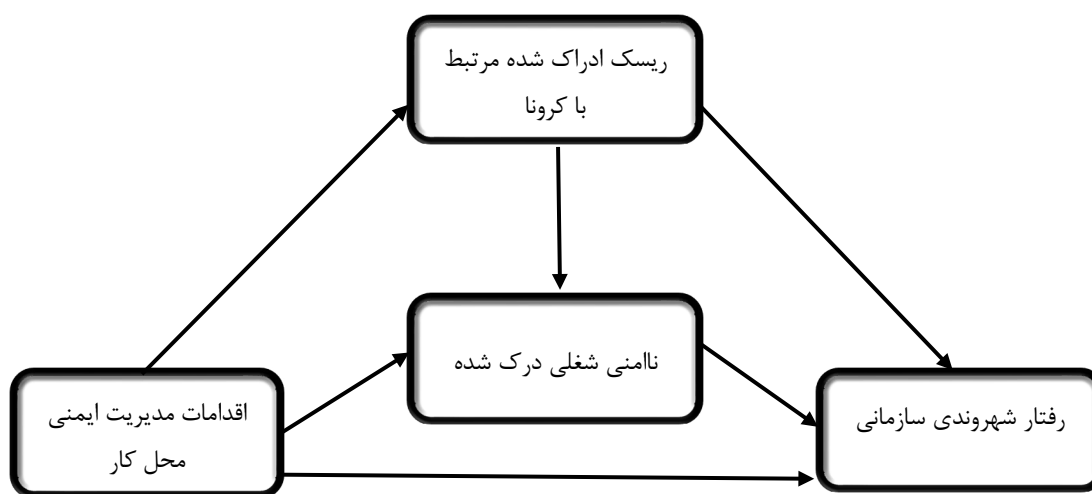
### روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر مشهد به تعداد ۵۶۰ نفر تعیین گردید. حجم نمونه پژوهش براساس جدول مورگان تعداد ۲۲۸ نفر به دست آمد. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه استاندارد است. پرسشنامه پژوهش با توجه به فرهنگ جامعه ایران و با در نظر گرفتن مفاهیم متغیرهای پژوهش بومی سازی شده است. این پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت ۵ تایی و ۴۳ سوال طراحی شده است و دارای دو بخش مجزا است. بخش اول سوالات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان و بخش دوم سوالات تخصصی پژوهش را در بر گرفته است. برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقادیر به دست آمده برای آلفای کرونباخ متغیر اقدامات مدیریت ایمنی محل

کارکنان می‌شود. ناامنی شغلی وضعیتی از استرس و ترس را برای کارکنان ایجاد می‌کند که آنان را از همراهی و رفتارهای شهروندی سازمانی باز می‌دارد. رادمهر و همکاران (۲۶) در تحقیقی به بررسی عوامل مهم بر رفتار شهروندی همچون امنیت شغلی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که وجود امنیت شغلی در رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تاثیر دارد. علاوه بر این، میرحسینی و همکاران (۳۰) در تحقیقی به بررسی رابطه امنیت شغلی با نگرش نسبت به تغییر و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند و وجود این رابطه را تایید کردند. با توجه به مطالب ذکر شده فرضیه زیر بیان شده است.

۷. ناامنی شغلی درک شده بر رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان تامین اجتماعی شهر مشهد تاثیر منفی و معنی داری دارد.

اقدامات و برنامه‌های سازمان در جهت افزایش ایمنی در دوران کووید ۱۹ بستر و زمینه‌ای از امنیت و اطمینان را برای سازمان به ارمغان می‌آورد که در کاهش ناامنی درک شده کارکنان میسر واقع می‌شود. کارکنانی که احساس امنیت شغلی بیشتری در زمان اقدامات ایمنی سازمان درک می‌کنند به رفتارهای شهروندی سازمانی و همراهی با سازمان می‌پردازند (۱۹). با توجه به مطالب ذکر شده فرضیه زیر بیان شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش اقتباس از پژوهش وو و همکاران (۲۰۲۲)



جدول ۱: ویژگی های جمعیت شناختی

فرآوری		ویژگی های جمعیت شناختی	
درصد			
۶۹/۷۴	۱۵۹	زن	جنسیت
۳۰/۲۶	۶۹	مرد	
۱۲/۲۴	۵۵	کمتر از ۲۵ سال	سن
۳۷/۷۲	۸۶	بین ۲۵ تا ۳۵ سال	
۲۴/۱۲	۵۵	بین ۳۵ تا ۴۵ سال	
۱۴/۰۴	۳۲	بیش از ۴۵ سال	تحصیلات
۶/۱۴	۱۴	دیپلم و زیر دیپلم	
۱۵/۳۵	۳۵	فوق دیپلم	
۵۶/۵۸	۱۲۹	لیسانس	
۲۱/۹۳	۵۰	فوق لیسانس و بالاتر	
۱۹/۳۰	۴۴	کمتر از ۳ سال	سابقه کار
۲۱/۴۹	۴۹	بین ۳ تا ۵ سال	
۳۷/۷۲	۸۶	بین ۵ تا ۱۰ سال	
۲۱/۴۹	۴۹	بالای ۱۰ سال	
۲۲۸		مجموع	

### تحلیل عاملی تاییدی

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه محاسبه می شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود (هولاند، ۱۹۹۹)، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص های آن از واریانس خطای اندازه گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه گیری قابل قبول است. البته برخی از نویسندگان مانند ریوارد و هاف (۱۹۸۸)، عدد ۰/۵ را به عنوان ملاک بارهای عاملی ذکر نموده اند. در جدول ۲ مقادیر بارهای عاملی به همراه آماره  $t$  برای پرسشنامه ارائه شده است. با توجه به اینکه، نتایج تحلیل عاملی گویه های پرسشنامه نشان می دهد، بارعاملی همه گویه ها به جز ۱، ۱۳ و ۴۱ مناسب می باشد، بنابراین این سه گویه حذف شد و مجدداً روایی بررسی شده است.

با توجه به جدول فوق که نتایج تحلیل عاملی گویه های پرسشنامه را نشان می دهد، از آنجا که بارعاملی همه

کار ۰/۹۰۱، ریسک درک شده مرتبط با ویروس کرونا ۰/۸۱۸، ناامنی شغلی درک شده ۰/۸۶۸، رفتار شهروندی سازمانی ۰/۹۰۰ به دست آمد. همچنین، روایی پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی انجام شد که مقادیر به دست آمده بیانگر تایید روایی پرسشنامه بود. علاوه بر این، روایی واگرا نیز مورد تایید قرار گرفت. تحلیل داده ها به روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار smart pls انجام پذیرفت و برای بررسی نقش میانجی ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا و ناامنی شغلی درک شده از آزمون سوبل استفاده شد.

### یافته ها

در میان افراد شرکت کننده در پژوهش حاضر، زنان تعداد بیشتری از مردان را به خود اختصاص داده اند و اکثر افراد حاضر در تحقیق در مقطع کارشناسی تحصیل کرده اند. در پژوهش حاضر نتایج حاصل از ویژگی های جمعیت شناختی در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۲: تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای پنهان پس از اصلاح

متغیر	گویه‌ها	بار عاملی	انحراف استاندارد	آماره t	آلفای کرونباخ
اقدامات مدیریت ایمنی محل کار	q۲	۰/۶۹۲	۰/۰۴۳	۱۵/۹۹۶	۰/۹۰۳
	q۳	۰/۴۶۴	۰/۰۶۶	۷/۰۲۰	
	q۴	۰/۶۰۳	۰/۰۵۱	۱۱/۷۹۸	
	q۵	۰/۷۶۳	۰/۰۳۴	۲۲/۵۳۶	
	q۶	۰/۷۵۴	۰/۰۳۳	۲۲/۷۱۸	
	q۷	۰/۷۱۴	۰/۰۴۰	۱۷/۸۴۳	
	q۸	۰/۷۴۵	۰/۰۳۶	۲۰/۶۶۱	
	q۹	۰/۷۱۱	۰/۰۳۷	۱۹/۱۶۰	
	q۱۰	۰/۶۹۳	۰/۰۴۹	۱۴/۱۵۱	
	q۱۱	۰/۷۳۴	۰/۰۴۳	۱۷/۱۶۰	
	q۱۲	۰/۶۹۳	۰/۰۴۲	۱۶/۳۴۶	
	q۱۴	۰/۵۹۰	۰/۰۵۴	۱۰/۹۱۰	
	q۱۵	۰/۷۲۶	۰/۰۵۰	۱۴/۵۹۹	
	q۱۶	۰/۷۱۴	۰/۰۴۰	۱۷/۷۹۶	
	q۱۷	۰/۷۶۱	۰/۰۳۳	۲۳/۲۰۰	
	ریسک درک شده مرتبط با کووید ۱۹	q۲۰	۰/۷۹۳	۰/۰۳۰	
q۲۱		۰/۸۳۱	۰/۰۲۷	۳۰/۲۵۲	
q۲۲		۰/۸۰۶	۰/۰۲۸	۲۸/۹۵۸	
q۲۳		۰/۷۲۹	۰/۰۳۶	۲۰/۲۰۶	
q۲۴		۰/۶۹۳	۰/۰۵۱	۱۳/۶۰۵	
q۲۵		۰/۴۹۰	۰/۰۶۵	۷/۵۸۷	
ناامنی شغلی درک شده	q۲۶	۰/۷۵۸	۰/۰۳۷	۲۰/۲۴۰	۰/۸۶۸
	q۲۷	۰/۷۳۵	۰/۰۴۲	۱۷/۶۱۹	
	q۲۸	۰/۷۸۵	۰/۰۳۲	۲۴/۶۰۱	
	q۲۹	۰/۶۸۸	۰/۰۴۸	۱۴/۳۰۹	
	q۳۰	۰/۷۲۱	۰/۰۴۷	۱۵/۱۷۹	
	q۳۱	۰/۷۶۶	۰/۰۳۰	۲۵/۷۹۵	
	q۳۲	۰/۷۰۴	۰/۰۳۲	۲۲/۳۳۴	
رفتار شهروندی سازمانی	q۳۳	۰/۸۲۲	۰/۰۱۹	۴۲/۴۰۱	۰/۹۰۱
	q۳۴	۰/۸۲۹	۰/۰۲۱	۳۹/۱۶۵	
	q۳۵	۰/۸۳۳	۰/۰۲۵	۳۳/۷۵۷	
	q۳۶	۰/۸۰۴	۰/۰۲۸	۲۹/۰۰۲	
	q۳۷	۰/۷۹۱	۰/۰۳۸	۲۰/۹۵۹	
	q۳۸	۰/۸۰۰	۰/۰۳۲	۲۵/۲۲۶	
	q۳۹	۰/۶۷۲	۰/۰۵۱	۱۳/۰۶۴	
	q۴۰	۰/۴۷۲	۰/۰۹۳	۵/۰۵۱	
	q۴۲	۰/۶۹۴	۰/۰۴۹	۱۴/۲۲۳	
	q۴۳	۰/۴۷۹	۰/۰۶۴	۷/۵۰۲	

جدول ۳: همبستگی سازه‌ها و جذر AVE

نامانی شغلی درک شده	ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا	رفتار شهروندی سازمانی	اقدامات مدیریت ایمنی محل کار	
			۰/۷۰۹	اقدامات مدیریت ایمنی محل کار
		۰/۷۳۲	۰/۴۶۹	رفتار شهروندی سازمانی
	۰/۷۳۲	۰/۳۳۰	-۰/۵۶۳	ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا
۰/۷۳۷	۰/۶۲۶	-۰/۴۳۹	-۰/۴۶۵	نامانی شغلی در گذشته

شده هر متغیر از مقدار همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بیشتر است و می‌توان گفت روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری تایید می‌شود.

#### آزمون بارهای عرضی

در آزمون بارهای عرضی، باید مقدار بارعاملی هر شاخص با سازه خودش، بیشتر از بارعاملی آن شاخص با سازه‌های دیگر باشد. نتایج حاصل از آزمون بارهای عرضی در جدول ۴ نمایش داده شده است.

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود بار هر شاخص برای هر سازه بیشتر از بار آن شاخص برای سایر سازه‌ها است. بنابراین روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری به روش آزمون بارهای عرضی تایید می‌شود.

#### برازش مدل بیرونی

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد.

#### ضریب تعیین $R^2$ (R Squares)

مقدار  $R^2$ ، تنها برای سازه‌های وابسته (درون‌زا) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. هر چه مقدار  $R^2$  مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. ضریب تعیین نسبت به ضریب همبستگی معیار

گویه‌ها، مناسب می‌باشد، بنابراین اعتبار گویه‌ها مطلوب است. همچنین مقادیر آلفای کرونباخ همه متغیرها بیش از ۰/۷ می‌باشد.

#### اعتبار واگرا

اعتبار واگرا یا افتراقی نسبتاً یک مفهوم تکمیل‌کننده است و در مدل‌سازی مسیری پی‌ال‌اس<sup>۱</sup> دو معیار برای آن مطرح شده است: معیار فورنل-لارکر و آزمون بارهای عرضی

#### معیار فورنل-لارکر

این معیار ادعا می‌کند که یک متغیر باید در مقایسه با شاخص‌های سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری را در بین شاخص‌های خودش داشته باشد. می‌توان برای این آزمون، جذر میانگین واریانس استخراج شده<sup>۲</sup> با همبستگی بین متغیرهای مکنون مقایسه شود که باید جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر مکنون از مقدار همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بیشتر باشد. اعداد روی قطر اصلی، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه را نشان می‌دهند. نتایج حاصل از بررسی معیار فورنل-لارکر در جدول ۳ نمایش داده شده است.

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود، در بررسی تمام متغیرها جذر میانگین واریانس استخراج

1. PLS  
2. AVE

جدول ۴: ماتریس بارهای عاملی متقابل شاخص‌ها برای متغیرهای پنهان

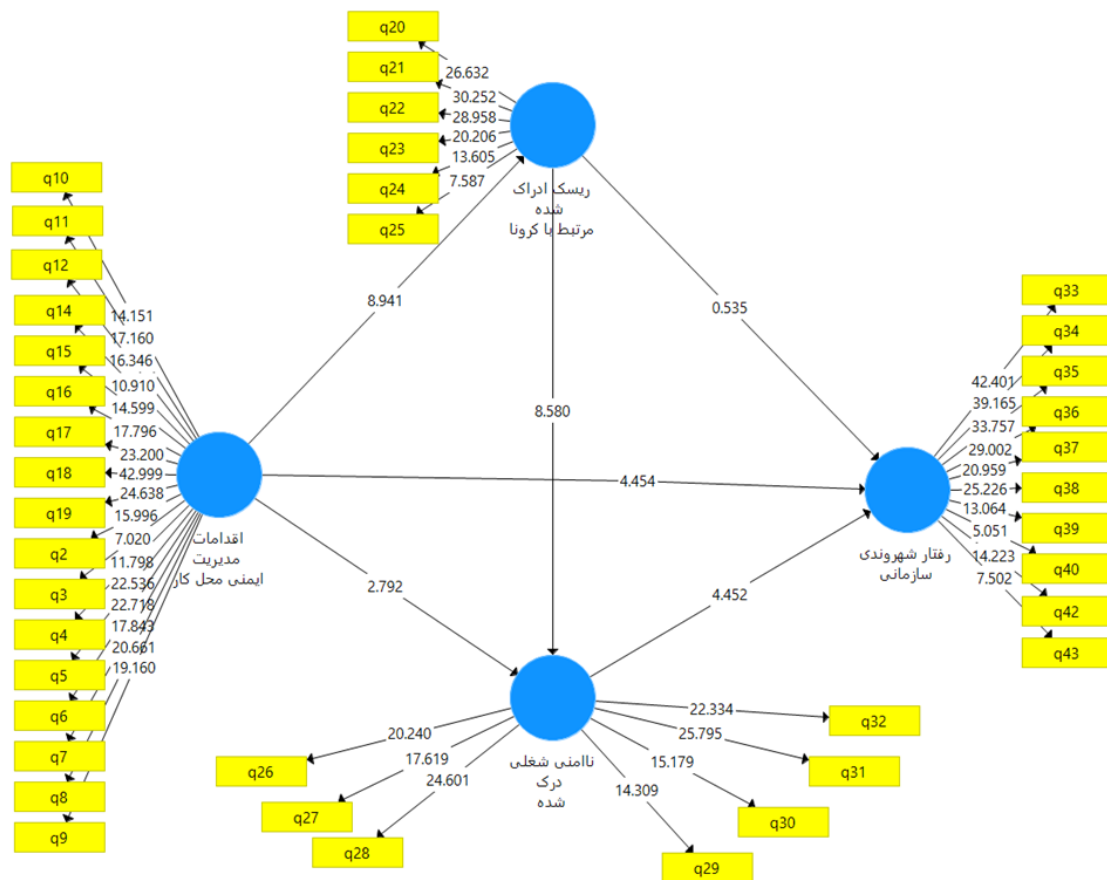
اقدامات مدیریت ایمنی محل کار	رفتار شهروندی سازمانی	ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا	نامنی شغلی درک شده
q <sup>۲</sup>	۰/۶۹۲	۰/۳۳۶	-۰/۳۵۳
q <sup>۳</sup>	۰/۴۶۴	۰/۳۲۴	-۰/۳۶۶
q <sup>۴</sup>	۰/۶۰۳	۰/۱۹	-۰/۴۲۱
q <sup>۵</sup>	۰/۷۶۳	۰/۳۲۵	-۰/۴۸۳
q <sup>۶</sup>	۰/۷۵۴	۰/۲۸۵	-۰/۵۱۴
q <sup>۷</sup>	۰/۷۱۴	۰/۲۵۶	-۰/۴۸
q <sup>۸</sup>	۰/۷۴۵	۰/۳۷۳	-۰/۴۵۴
q <sup>۹</sup>	۰/۷۱۱	۰/۲۹۴	-۰/۴۳
q <sup>۱۰</sup>	۰/۶۹۳	۰/۳۳	-۰/۳۴۹
q <sup>۱۱</sup>	۰/۷۳۴	۰/۲۷۱	-۰/۳۰۲
q <sup>۱۲</sup>	۰/۶۹۳	۰/۳۱۳	-۰/۲۵۹
q <sup>۱۴</sup>	۰/۵۹	۰/۲۳۹	-۰/۲۳۹
q <sup>۱۵</sup>	۰/۷۲۶	۰/۳۴۸	-۰/۳۵۲
q <sup>۱۶</sup>	۰/۷۱۴	۰/۳۴۶	-۰/۳۸۴
q <sup>۱۷</sup>	۰/۷۶۱	۰/۴۸۵	-۰/۴۰۴
q <sup>۱۸</sup>	۰/۸۵۷	۰/۴۴۹	-۰/۴۵۳
q <sup>۱۹</sup>	۰/۷۵۴	۰/۳۷۷	-۰/۴۲۵
q <sup>۲۰</sup>	-۰/۴۴۲	۰/۱۴۷	۰/۷۹۳
q <sup>۲۱</sup>	-۰/۴۶۴	۰/۳۳۴	۰/۸۳۱
q <sup>۲۲</sup>	-۰/۴۲۵	۰/۲۸	۰/۸۰۶
q <sup>۲۳</sup>	-۰/۳۹۵	۰/۲۰۴	۰/۷۲۹
q <sup>۲۴</sup>	-۰/۳۸۷	۰/۲۳۴	۰/۶۹۳
q <sup>۲۵</sup>	-۰/۳۳۶	۰/۲۲۱	۰/۴۹
q <sup>۲۶</sup>	-۰/۳۰۷	-۰/۱۸۹	۰/۳۸۱
q <sup>۲۷</sup>	-۰/۲۴	-۰/۲۲۷	۰/۳۵۱
q <sup>۲۸</sup>	-۰/۲۹۸	-۰/۲۴۵	۰/۴۴
q <sup>۲۹</sup>	-۰/۱۶۷	-۰/۳۲۲	۰/۲۹۳
q <sup>۳۰</sup>	-۰/۱۵۶	-۰/۳۱۵	۰/۲۲۹
q <sup>۳۱</sup>	-۰/۴۶۲	-۰/۴۲۸	۰/۵۶۲
q <sup>۳۲</sup>	-۰/۵۱۳	-۰/۴۰۵	۰/۶۷۹
q <sup>۳۳</sup>	۰/۵۴۷	۰/۸۲۲	۰/۴۵۶
q <sup>۳۴</sup>	۰/۴۸۳	۰/۸۲۹	۰/۴۰۴
q <sup>۳۵</sup>	۰/۳۳۳	۰/۸۳۳	۰/۲۳۴
q <sup>۳۶</sup>	۰/۳۱۸	۰/۸۰۴	۰/۲۶
q <sup>۳۷</sup>	۰/۴۰۳	۰/۷۹۱	۰/۲۴۳
q <sup>۳۸</sup>	۰/۲۳۴	۰/۸	۰/۱۴۵
q <sup>۳۹</sup>	۰/۲۰۸	۰/۶۷۲	۰/۱۳
q <sup>۴۰</sup>	۰/۲۱۸	۰/۴۷۲	۰/۰۰۹
q <sup>۴۲</sup>	-۰/۲۷	۰/۶۹۴	۰/۰۸
q <sup>۴۳</sup>	۰/۱۱۵	۰/۴۷۹	۰/۰۵۷

۰/۲۸۵ است که این عدد بیان می کند که ۲۸/۵ درصد از تغییرات متغیر رفتار شهروندی سازمانی تحت تأثیر ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا و اقدامات مدیریت ایمنی محل کار و ناامنی شغلی درک شده است و مابقی عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است.

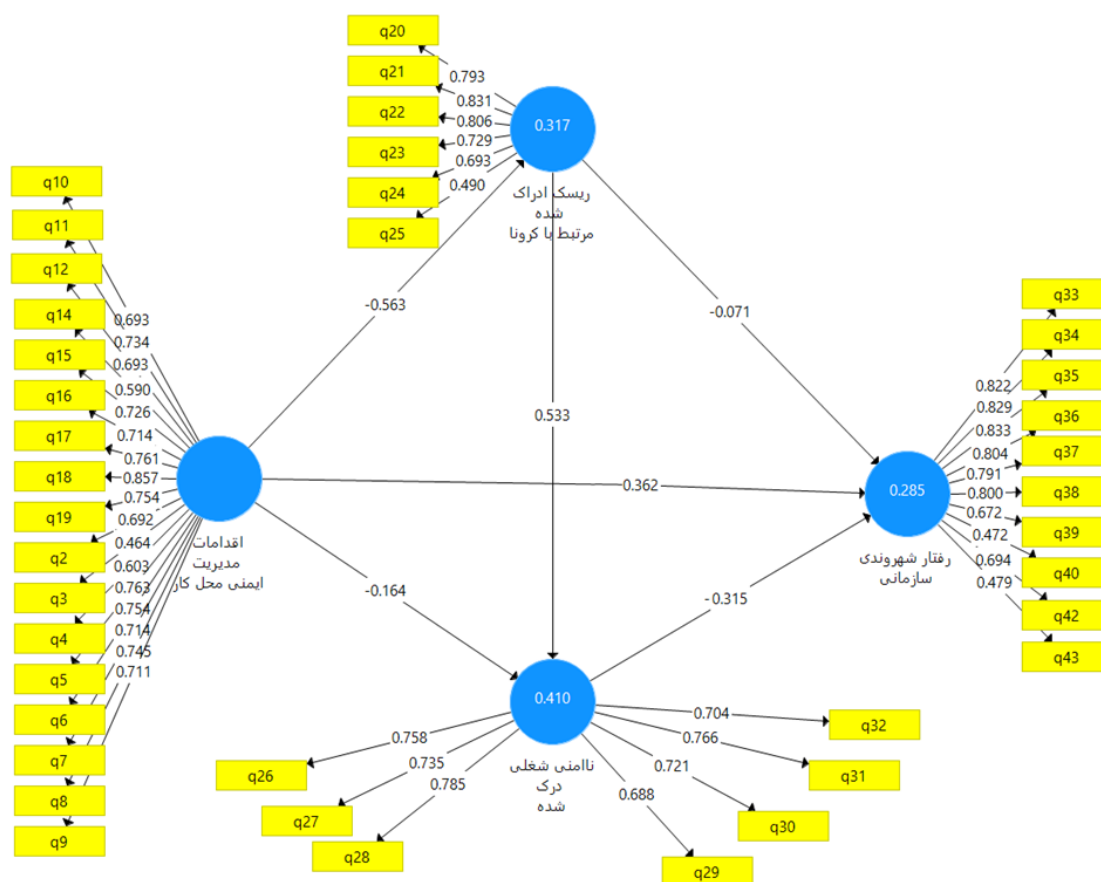
ارتباط پیش بین (معیار استون-گایسر (Q<sup>۲</sup>))

این معیار که توسط استون و گایسر (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش بینی مدل در متغیرهای وابسته را مشخص می کند. به اعتقاد آن ها مدل هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش بینی شاخص های مربوط به سازه های درون زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه ها به درستی تعریف شده باشند، سازه ها

گویاتری است. این ضریب بیان کننده درصد تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل می باشد. با توجه به شکل ۲، ضریب تعیین ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا ۰/۳۱۷ است که این عدد بیان می کند که ۳۱/۷ درصد از تغییرات متغیر ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا تحت تأثیر اقدامات مدیریت ایمنی محل کار است و مابقی عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است. همچنین ضریب تعیین متغیر ناامنی شغلی درک شده ۰/۴۱۰ است که این عدد بیان می کند که ۴۱/۰ درصد از تغییرات متغیر ناامنی شغلی درک شده تحت تأثیر ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا و اقدامات مدیریت ایمنی محل کار است و مابقی عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است. ضریب تعیین متغیر رفتار شهروندی سازمانی برابر با



شکل ۲: مدل معادلات ساختاری به همراه آماره های t



شکل ۳: مدل معادلات ساختاری به همراه ضرایب استاندارد شده

جدول ۵: معیار استون-گایسر (Q<sup>2</sup>)

معیار استون-گایسر (Q <sup>2</sup> )	متغیرهای درونزا
۰/۱۳۰	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۱۵۶	ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا
۰/۱۷۸	نامانی شغلی درک شده

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تحلیل تاثیر اقدامات مدیریت ایمنی محل کار بر رفتار شهروند سازمانی با توجه به نقش نامانی شغلی و ریسک ادراک شده مرتبط با ویروس کرونا در سازمان تامین اجتماعی شهر مشهد انجام پذیرفت. نتیجه کلی حاصل از پژوهش بیان می دارد که اقدامات مدیریت ایمنی محل کار به طور مستقیم و غیرمستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمان تامین

قادر خواهند بود تا تاثیر کافی بر شاخص های یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه ها به درستی تأیید شوند. مقدار Q<sup>2</sup> باید در مورد تمامی سازه های درونزا محاسبه شود. سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده اند. مقادیر Q<sup>2</sup> در جدول ۵ ارائه شده است. در جدول ۶ به بررسی فرضیه های پژوهش پرداخته می شود.

جدول ۶: نتایج مدل ساختاری تحقیق

نتیجه	آماره	انحراف معیار	ضریب مسیر استاندارد شده	مسیر مستقیم
معنادار	۴/۴۵۴	۰/۰۸۱	۰/۳۶۲	اقدامات مدیریت ایمنی محل کار - رفتار شهروندی سازمانی
معنادار	۸/۹۴۱	۰/۰۶۳	-۰/۵۶۳	اقدامات مدیریت ایمنی محل کار - ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا
معنادار	۲/۷۹۲	۰/۰۵۹	-۰/۱۶۴	اقدامات مدیریت ایمنی محل کار - ناامنی شغلی درک شده
غیرمعنادار	۰/۵۳۵	۰/۱۳۳	-۰/۰۷۱	ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا - رفتار شهروندی سازمانی
معنادار	۸/۵۸۰	۰/۰۶۲	۰/۵۳۳	مرتبط با کرونا - ناامنی شغلی درک شده ریسک ادراک شده
معنادار	۴/۴۵۲	۰/۰۷۱	-۰/۳۱۵	ناامنی شغلی درک شده - رفتار شهروندی سازمانی
نتیجه	آماره	انحراف معیار	ضریب مسیر استاندارد شده	مسیر غیر مستقیم از طریق ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا
غیرمعنادار	۰/۵۳۳	۰/۰۷۳	-۰/۵۶۳* ۰/۰۷۱=۰/۰۳۹	اقدامات مدیریت ایمنی محل کار - رفتار شهروندی سازمانی
نتیجه	آماره	انحراف معیار	ضریب مسیر استاندارد شده	مسیر غیر مستقیم از طریق ناامنی شغلی درک شده
معنادار	۲/۳۵۵	۰/۰۲۲	-۰/۱۶۴* ۰/۳۱۵=۰/۰۵۲	اقدامات مدیریت ایمنی محل کار - رفتار شهروندی سازمانی

به خصوص سازمان تامین اجتماعی باید استراتژی‌ها و برنامه‌های ایمنی را شکل دهند و با اقدام حرفه‌ای، به برنامه‌های ایمنی کارکنان سازمان در جهت کاهش استرس و اضطراب کارکنان و درگیری روانشناختی که در زمان معضلات و بحران‌های پیش رو دارند، بپردازد. آنچه در زمان بحران و چالش‌های پیش روی یک سازمان می‌تواند به عنوان عامل کلیدی عمل کند، اقدامات و برنامه‌های مدیریت ایمنی و آینده‌نگری سازمان‌ها در جهت بهبود وضعیت روانشناختی کارکنان و افزایش آرامش در طول بحران است، که این امر مهم مستلزم درک و توجه به کارکنان در جهت همراهی و مشارکت آنان در طول فعالیت‌های سازمان است.

نتایج آزمون‌های انجام شده، فرضیه اول را تایید کرده و بیان می‌دارد که اقدامات مدیریت ایمنی محل کار بر رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان تامین اجتماعی شهر مشهد تاثیر مثبت و معنی داری دارد. نتایج حاصل از این

اجتماعی مشهد تاثیر دارد. با توجه به بررسی فرضیه‌های آزمون شده می‌توان استنباط کرد که اقدامات سازمان تامین اجتماعی برای افزایش ایمنی در دوران کووید ۱۹ در سازمان، عامل مهمی در انگیزه و تمایل کارکنان به رفتارهای شهروندی و داوطلبانه شغلی است. سازمان تامین اجتماعی با اجرای سیاست‌های امنیت شغلی جایگاه بهتری در میان کارکنان خود خواهد داشت. سازمان تامین اجتماعی با توجه به خدمات درمانی که برای افراد جامعه میسر می‌کند به عنوان سازمانی که برای سلامت افراد جامعه ارزش قائل است شناخته شده است به همین جهت هرگونه اقدام ایمن‌سازی شغلی در دوران کووید ۱۹ در این سازمان نقش بسزایی در عملکرد سازمان دارد. هرچه کارکنان امنیت شغلی بیشتری را درک کنند به مثابه آن عملکرد بهتری خواهند داشت. با توجه به مطالب ذکر شده، نتیجه‌گیری پژوهش از ارزیابی فرضیه‌های پژوهش بدین صورت است که سازمان‌ها

سازمان با اقدام به فعالیت های ایمن سازی محیط سازمان در کاهش تفکر و احساس کارکنان نسبت به پیامدهای منفی کووید ۱۹ نقش مهمی دارد. در نتیجه، هرگونه اقدام مدیریت ایمنی محل کار برای دفع معضل ناشی از کووید ۱۹ عامل اثرگذاری در کاهش ریسک درک شده کارکنان است.

نتایج آزمون های انجام شده، فرضیه سوم را تایید نکرده و بیان می دارد ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا بر رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان تامین اجتماعی شهر مشهد تأثیر معنی داری ندارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات وو و همکاران (۲۰)، آبورامدان و همکاران (۲۹) ناهمسو می باشد. در تبیین این نتیجه می توان اظهار داشت که درک و احساس نتایج و خطرات منفی کووید ۱۹ و ترس ناشی از آن که مدام کارکنان در محل کار با آن مواجه می شوند تأثیری در بروز رفتار شهروندی سازمانی و تلاش بیشتر در سازمان تامین اجتماعی ندارد. البته، در تحقیقات وو و همکاران (۲۰)، آبورامدان و همکاران (۲۹) نتایج نشان می دهد کارکنان ویتنامی با درک حفاظت سازمان در برابر ابتلا به کووید ۱۹ به رفتارهای شهروندی می پردازند.

نتایج آزمون های انجام شده نیز فرضیه چهارم را تایید نکرده و بیان می دارد که ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا نمی تواند تاثیر بین اقدامات مدیریت ایمنی محل کار و رفتار شهروندی سازمانی را میانجی گری کند. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از آبورامدان و همکاران (۲۹)، وو و همکاران (۲۰) ناهمسو می باشد. در تبیین نتایج می توان اظهار داشت ریسک درک شده کارکنان و عدم اطمینانی که دارند عامل تأثیرگذاری در رابطه بین اقدامات مدیریت ایمنی محل کار و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی نیست.

نتایج آزمون های انجام شده، فرضیه پنجم را تایید کرده و بیان می دارد ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا بر ناامنی شغلی درک شده در کارکنان تامین اجتماعی شهر مشهد تأثیر مثبت و معنی داری دارد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج تحقیقات وو و همکاران (۲۰) ناهمسو

فرضیه با نتایج تحقیق وان وو و همکاران (۲۰)، فرمانسیا و همکاران (۳۱) همسو می باشد. در تبیین این نتایج می توان اظهار داشت که اقدامات مدیریت ایمنی محل کار در واقع اقداماتی هستند که در طول بیماری کووید ۱۹ مدیریت تامین اجتماعی شهر مشهد انجام می دهد که این امر باعث می شود محیط کار ایمن و سلامت کارکنان تضمین شود، در واقع این مدیریت ایمنی به عنوان یک پشتیبانی برای سازمان در نظر گرفته می شود. سازمان ها در زمان بحران ها و چالش های پیش رو موظف به تامین امنیت کارکنان خود هستند که یکی از مهم ترین استراتژی ها، اقدامات مدیریت ایمنی محل کار است که با هدف کاهش ضعف روانشناختی کارکنان در تسلط بر ترس خود که ناشی از کووید ۱۹ و معضلات این چینی است، تاثیر دارد. این اقدامات در جهت ایجاد امنیت جسمی و روحی کارکنان در طول کووید ۱۹ صورت می گیرد تا تاثیرات منفی کووید ۱۹ با میزان کمتری در عملکرد کارکنان منعکس شود. در همین راستا کارکنان با درک ارزش و اهمیتی که سازمان برای ایمنی آنان قائل است به پاسخ های رفتاری مناسب می پردازند. براساس تئوری تبادل اجتماعی که پیشتر توضیح داده شده است کارکنان در پاسخ به حمایت سازمانی، اقدامات مثبتی انجام می دهند که این امر باعث بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می شود.

نتایج آزمون های انجام شده، فرضیه دوم را تایید کرده و بیان می دارد اقدامات مدیریت ایمنی محل کار بر ریسک ادراک شده مرتبط با کرونا در کارکنان تامین اجتماعی شهر مشهد تاثیر منفی و معنی داری دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش چی و همکاران (۲۸)، وو و همکاران (۲۰) همسو می باشد. در تبیین این نتایج می توان اظهار داشت در زمانی که کرونا و پاندمی های مشابه روی می دهد سازمان می تواند ریسک های ادراک شده در خصوص کارکنان را به حداقل برساند و این مساله به کمک مدیریت صحیح ایمنی انجام می شود. در واقع ریسک های ادراک شده باعث می شود که درک کارکنان از نتایج منفی بیماری بیشتر شود. مدیریت ایمنی در



سازمانی در کارکنان تامین اجتماعی شهر مشهد تاثیر منفی و معنی داری دارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات وو و همکاران (۲۰۲۲) ناهمسو می باشد. مدیران سازمان تامین اجتماعی می توانند با ایجاد امنیت شغلی برای کارکنان سازمان باعث بروز رفتارهای شهروندی سازمانی مثل کمک داوطلبانه به همکاران و... در سازمان شوند.

نتایج آزمون های انجام شده، فرضیه هشتم را تایید کرده و بیان می دارد که ناامنی شغلی درک شده تاثیر بین اقدامات مدیریت ایمنی محل کار و رفتار شهروندی سازمانی را میانجی گری می کند. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق وو و همکاران (۲۰۲۲) ناهمسو می باشد. در تحقیق وو و همکاران (۲۰۲۲) ناامنی شغلی درک شده در میان کارکنان ویتنامی تاثیری در ارتباط اقدامات مدیریت ایمنی محل کار و رفتار شهروندی سازمانی ندارد. البته لازم به ذکر است که در این پژوهش رابطه قوی بین ناامنی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی وجود ندارد. جهت تبیین این فرضیه می توان بیان داشت که اقدامات مدیریت ایمنی محل کار در سازمان تامین اجتماعی مشهد با حمایت ها و برنامه هایی که برای افزایش امنیت و حفظ ایمنی و بهداشت کارکنان در سازمان صورت می گیرد از طریق کاهش ناامنی و اطمینان خاطر که برای کارکنان فراهم می کند، کارکنان را به رفتارهای شهروندی سازمانی و همراهی در سازمان تامین اجتماعی مشهد تشویق می کند. در واقع، کارکنان با درک تلاش سازمان برای افزایش ایمنی آنان، به آرامش خاطر و کاهش ترس از ناامنی شغل دست می یابند که این احساس و ادراک کارکنان را به سمت رفتارهای شهروندی در سازمان سوق می دهد.

### ≡ محدودیت های پژوهش

این تحقیق با توجه به نوع ساختار سازمان تامین اجتماعی که جزء مشاغل بهداشتی است، انجام شده است و ممکن است نتایج این تحقیق برای سایر سازمان ها کاربرد مناسبی نداشته باشد و باید به دقت این نتایج به سایر سازمان ها تعمیم داده شود.

می باشد. عدم امنیت شغلی می تواند بر نگرش و رفتار کارکنان در محل کار تأثیر داشته باشد. کارکنان سازمان تامین اجتماعی به ناامنی شغلی واکنش نشان می دهند و واکنش های آن ها پیامدهایی برای اثربخشی سازمانی دارد. به طور خاص، هنگامی که کارمندان در مورد آینده شغل خود مطمئن نیستند، تمایل به عقب نشینی عاطفی و رفتاری دارند. ناامنی شغلی به کاهش رضایت شغلی، مشارکت شغلی، اعتماد به سازمان و تعهد سازمانی، افزایش فشار سازمانی، آسیب رساندن به سلامت و رفاه، ایجاد استرس، اضطراب و افسردگی و افزایش گردش مالی منجر می شود (۳۳). در نتیجه سازمان تامین اجتماعی با کمک به کاهش ریسک ادراک شده کارکنان، احساس ناامنی شغلی آنان را کاهش دهد.

نتایج آزمون های انجام شده، فرضیه ششم را تایید کرده و بیان می دارد که اقدامات مدیریت ایمنی محل کار بر ناامنی شغلی درک شده در کارکنان تامین اجتماعی شهر مشهد تاثیر منفی و معنی داری دارد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج تحقیقات وو و همکاران (۲۰) ناهمسو می باشد. سازمان تامین اجتماعی اقدامات مدیریت ایمنی را نه تنها برای ایمنی محیطی و سلامت شغلی بلکه برای حفظ کارمندان اجرا می کنند. معمولاً، اقدامات مدیریت ایمنی بر پیش گیری از بیماری و حوادث در محل کار تمرکز می کنند. با این حال، هنگامی که یک بیماری همه گیر رخ می دهد، مدیران سازمان اقدامات مدیریت ایمنی را برای کاهش خطرات برای سازمان اجرا می کنند. از این رو اقدامات مدیریت ایمنی به کارکنان کمک می کنند تا سطح خطر این بیماری همه گیر و تاثیر منفی بالقوه آن را درک کنند، اقدامات پیش گیرانه خاصی را انجام دهند و در صورت بدتر شدن شرایط، سناریوهای عملیاتی را تمرین کنند. این اقدامات مدیریت ایمنی باعث می شوند کارکنان احساس امنیت بیشتری در مورد سلامتی و نیز شغل خود داشته باشند.

نتایج آزمون های انجام شده، فرضیه هفتم را تایید کرده و بیان می دارد که ناامنی شغلی درک شده بر رفتار شهروندی

## REFERENCES

1. Cohen A, Abedallah M. Examining correlates of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior in a collectivist culture: the case of Arab teachers in Israel. *Organ Manag J*. 2021;18(¼):98-120. doi:10.1108/OMJ-01-2020-0863
2. Liao SH, Hu DC, Huang YC. Employee emotional intelligence, organizational citizen behavior and job performance: a moderated mediation model investigation. *Employee Relat*. 2022;44(5):1109-1126. doi:10.1108/ER-11-2020-0506
3. Feiz D, Ahmadi A, Z. Creating a positive emotional culture: the effect of internal communication on customer citizenship behavior with an emphasis on the role of organizational citizenship behavior. *J Organ Cult Manag*. 2021;19(1):152-123.
4. Anderson RM, Heesterbeek H, Klinkenberg D, Hollingsworth TD. How will country-based mitigation measures influence the course of the COVID-19 epidemic? *Lancet*. 2020;395(10228):931-934.
5. Yu J, Park J, Hyun SS. Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, wellbeing, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *J Hosp Mark Manag*. 2021;1-20. doi:10.1080/19368623.2021.1867283
6. Mehta P. Work alienation as a mediator between work from home-related isolation, loss of task identity and job insecurity amid the COVID-19 pandemic. *Int J Workplace Health Manag*. 2022;15(3):287-306. doi:10.1108/IJWHM-03-2021-0070
7. Hu X, Yan H, Casey T, Wu CH. Creating a safe haven during the crisis: How organizations can achieve deep compliance with COVID-19 safety measures in the hospitality industry. *Int J Hosp Manage*. 2021;92. doi:10.1016/j.ijhm.2020.102662
8. Tang G, Yu B, Cooke FL, Chen Y. High-performance work system and employee creativity: The roles of perceived organisational support and devolved management. *Pers Rev*. 2017;46(7):1318-1334. doi:10.1108/PR-09-2016-0235
9. Leppin A, Aro AR. Risk Perceptions Related to SARS and Avian Influenza: Theoretical foundations of current empirical research. *Int J Behav Med*. 2009;16(1):7-29.
10. Nowacki K, Grabowska S, Łakomy K. Activities of employers and OHS services during the developing COVID-19 epidemic in Poland. *Saf Sci*. 2020;131:104935. doi:10.1016/j.ssci.2020.104935
11. Lee TZ, Wu CH, Hong CW. An empirical investigation of the influence of safety climate on organizational citizenship behavior in Taiwan's facilities. *Int J Occup Saf Ergon*. 2007;13(3):255-269.
12. Rogers RW. A protection motivation theory of fear appeals and attitude change. *J Psychol*. 1975;91(1):93-114.
13. Karatepe OM, Okumus F, Saydam MB. Outcomes of job insecurity among hotel employees during COVID-19. *Int Hosp Rev*. 2022;ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/IHR-11-2021-0070
14. Saeed S, Hassan I, Dastgeer G, Iqbal T. The route to well-being at workplace: examining the role of job insecurity and its antecedents. *Eur J Manag Bus Econ*. 2021;ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/EJMBE-02-2020-0025
15. De Cuyper N, Schreurs B, De Witte H, Selenko E. Impact of job insecurity on job performance introduction. *Career Dev Int*. 2020;25(3):221-228. doi:10.1108/CDI-06-2020-332
16. Koen J, Low JTH, Van Vianen A. Job preservation efforts: when does job insecurity prompt performance? *Career Dev Int*. 2020;25(3):287-305. doi:10.1108/CDI-04-2018-0099
17. De Witte HD. Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *Eur J Work Organ Psychol*. 1999;8(2):155-177. doi:10.1080/135943299398302
18. Niesen W, Van Hootegeem A, Handaja Y, Batistelli A, De Witte H. Quantitative and qualitative job insecurity and idea generation: The mediating role of psychological contract breach. *Scand J Work Organ Psychol*. 2018;3(1):1-14. doi:10.16993/sjwop.36
19. Asghari E, Shirkhani MJ, Mazlounzadeh M, Maghsoodi SM, Salayani F. Correlation between fear of corona and death anxiety: the mediating role of behavioral inhibition system. *J Princ Ment Health*. 2021;23(3):171-180. doi:10.22038/jfmh.2021.18582
20. Vu TV, Vo-Thanh T, Nguyen NP, Nguyen DV, Chi H. The COVID-19 pandemic: Workplace safety management practices, job insecurity, and employees' organizational citizenship behavior. *Saf Sci*. 2022;145:105527. doi:10.1016/j.ssci.2021.105527.

21. Mayer B, Helm S, Barnett M, Arora M. The impact of workplace safety and customer misbehavior on supermarket workers' stress and psychological distress during the COVID-19 pandemic. *Int J Workplace Health Manag.* 2022;15(3):339-358. doi:10.1108/IJWHM-03-2021-007
22. Hou HC, Remøy H, Jylhä T, Vande Putte H. A study on office workplace modification during the COVID-19 pandemic in The Netherlands. *J Corp Real Estate.* 2021;23(3):186-202. doi:10.1108/JCRE-10-2020-0051
23. Aldana SG. Financial impact of health promotion programs: A comprehensive review of the literature. *Am J Health Promot.* 2001;15(5):296-320.
24. Wachter JK, Yorio PL. A system of safety management practices and worker engagement for reducing and preventing accidents: An empirical and theoretical investigation. *Accid Anal Prev.* 2014;68:117-130.
25. Harris L, Bendix Olsen K, Walker RJ. Role typology for health and safety representatives. *Employee Relat.* 2012;34(5):481-500. doi:10.1108/01425451211248532
26. Radmehr R, Sinaii M, Abkanar A. Determination of organizational citizenship behavior based on safety, health and environment (HSE) by structural equation modeling method in Chabahar petrochemical complex, the first international conference on new challenges and solutions in industrial engineering and management and accounting, Sari. 2019.
27. Hu X, Yan H, Casey T, Wu CH. Creating a safe haven during the crisis: How organizations can achieve deep compliance with COVID-19 safety measures in the hospitality industry. *Int J Hosp Manage.* 2021;9(2). doi:10.1016/j.ijhm.2020.102662
28. Firmansyah A, Junaedi I, Kistyanto A, Azzuhri M. The effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior and organizational commitment in public health center during COVID-19 pandemic. *Front Psychol.* 2022;13:938815. doi:10.3389/fpsyg.2022.93881
29. Aboramadan M, Kundi YM, Elhamalawy E, Albashiti B. The effect of high-performance work systems on risk-taking and organizational citizenship behaviors: the mediating role of perceived safety climate. *Employee Relat.* 2022;44(6):1428-1447. doi:10.1108/ER-05-2021-0211
30. Ghorbanzadeh D, Aghamohammadi J. Investigating the impact of the perception of the risk of contracting COVID-19 on the behavioral intention of tourists towards contactless tourism, a case study: visitors to the tourist attractions of Amel city in the second wave of the outbreak. *J Urban Tour.* 2021;8(1):15-31.
31. Hsinkuang C, Think-van V, Tan Vo-T, Nguyen Phong N, Duy Van-N. Workplace health and safety training, employees' risk perceptions, behavioral safety compliance, and perceived job insecurity during COVID-19: Data of Vietnam. *Data Brief.* 2020. doi:10.1016/j.dib.2020.106346
32. Mir Hosseini M, Tekeei A, Sadeghi A. Investigating the relationship between job security and attitude towards change and organizational citizenship behavior with regard to the role of Islamic work ethic adjustment in Payam Noor units of Golestan province, the fourth national community empowerment conference in The field of humanities and psychological studies. 2018.
33. Hosni AS, Noori L. Investigating the relationship between the feeling of job security and measuring its correlation with the level of motivation and job performance of the employees of Manojan health network. *Q J Res New Theor Public Adm.* 2021;1(1):41-55. doi:10.30495/JPARNT.2022.690580
34. Saeed S, Hassan I, Dastgeer G, Iqbal T. The route to well-being at workplace: examining the role of job insecurity and its antecedents. *Eur J Manag Bus Econ.* 2023;32(1):47-72. doi:10.1108/EJMBE-02-2020-0025