

The Moderating Role of Social Support on the Relationship of Job Insecurity, Role Ambiguity, & Role Overload with Safe Behaviors in Operational Employees of an Industrial Company in Ahwaz

Sima Parizadeh* , **Nasrin Arshadi**

Department of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Educational Science and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

* **Corresponding Author:** simaparizade91@gmail.com

Abstract

Background and Objectives: Creating and strengthening safety behaviors is one of the important methods in preventing the occurrence of occupational accidents and injuries; Therefore, identifying the factors that lead to decrease or increase in safety behaviors are very effective and necessary in preventing the occurrence of occupational injuries, near miss accidents and occupational accidents. Therefore, the aim of this study was to, investigating the moderating role of social support on the relationship of job insecurity, role ambiguity, & role overload with safe behaviors in operational employees of an industrial company in Ahwaz.

Materials and Methods: The research method was causal-correlational and statistical population includes all 430 operational employees of an industrial company in Ahwaz in 2020. Morgan table was used to determine the sample size due to lack of community variance and lack of knowledge about the success or failure of variables that based on this, research sample equal to 217 people was obtained. For collecting data, was used standard questionnaires such as job insecurity, role ambiguity and conflict, role overload, safe behaviors, & social support whose their reliability were calculated with Cronbach's alpha, & for analyzing data, was used SPSS 24, & PLS.

Results: There are negative & significant relationship between job insecurity, role ambiguity, & role overload with safe behaviors, & there is a positive & significant relationship between social support with safe behaviors ($p < 0.01$). The results of enter regression analysis showed that all three variables of social support, job insecurity and role ambiguity can predict 37.6% of the total variance of safe behaviors ($p < 0.01$). By considering moderating role of social support, every three relationships (the relationships between job insecurity, role overload, & role ambiguity with safe behaviors) are affected by this role ($T\text{-value} > 1.96$). The Goodness of Fit Index which indicates that this is acceptable for fitting the model, is acceptable & represents the confirmation of the research model (Cronbach's alpha & composite reliability > 0.7).

Conclusion: The results of this study showed that job insecurity, role ambiguity, role overload, & social support are the significant determinants of safety behaviors. Therefore, it can be concluded that for removing or decreasing unsafe behaviors, organizations should create favorable working conditions which considers work life balance and employees' well-being.

Keywords: Social Support; Job Insecurity; Role Ambiguity; Role Overload; Safe Behaviors; operational employees

How to cite this article: Parizadeh S, Arshadi N. The Moderating Role of Social Support on the Relationship of Job Insecurity, Role Ambiguity, & Role Overload with Safe Behaviors in Operational Employees of an Industrial Company in Ahwaz. *Irtiqa Imini Pishgiri Masdumiyat*. 2021;9(2):112-23.
<https://doi.org/10.22037/iipm.v9i2.32512>

نقش تعدیل‌کنندگی حمایت اجتماعی در رابطه‌ی عدم امنیت شغلی، ابهام نقش و گرانباری نقش با رفتارهای ایمن در کارکنان عملیاتی یک شرکت صنعتی در اهواز

سیما پری‌زاده*، نسرين ارشدي

گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

چکیده

سابقه و هدف: ایجاد و تقویت رفتارهای ایمنی، یکی از روش‌های مهم در پیش‌گیری از وقوع حوادث و آسیب‌های شغلی است؛ بنابراین، شناسایی عواملی که منجر به کاهش و یا افزایش رفتارهای ایمنی می‌شوند در جلوگیری از بروز آسیب‌های شغلی، شبه حوادث و حوادث شغلی بسیار مؤثر و ضروری هستند. از این‌رو، هدف از انجام مطالعه‌ی حاضر، بررسی نقش تعدیل‌کنندگی حمایت اجتماعی در رابطه‌ی عدم امنیت شغلی، ابهام نقش و گرانباری نقش با رفتارهای ایمن در کارکنان عملیاتی یک شرکت صنعتی در اهواز بود.

روش بررسی: روش پژوهش، علی-همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان عملیاتی یک شرکت صنعتی در اهواز به تعداد ۴۳۰ نفر در سال ۱۳۹۸ بود. برای تعیین حجم نمونه به دلیل نداشتن واریانس جامعه و اطلاع نداشتن از موفقیت یا عدم موفقیت متغیرها از جدول مورگان استفاده شد که بر این اساس نمونه پژوهش برابر با ۲۱۷ نفر به‌دست آمد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد هم‌چون عدم امنیت شغلی، ابهام و تعارض نقش، گرانباری نقش، رفتارهای ایمن و حمایت اجتماعی استفاده شد که پایایی آن‌ها از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از بسته نرم‌افزار آماری برای علوم اجتماعی نسخه ۲۴ و روش حداقل مجزورات جزیی استفاده گردید.

یافته‌ها: بین عدم امنیت شغلی، ابهام نقش و گرانباری نقش با رفتارهای ایمن رابطه منفی و معنادار و بین حمایت اجتماعی با رفتارهای ایمن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$). نتایج تحلیل رگرسیون هم‌زمان نشان داد که هر سه متغیر حمایت اجتماعی، عدم امنیت شغلی و ابهام نقش می‌توانند ۳۷/۶ درصد از کل واریانس رفتارهای ایمن را پیش‌بینی نمایند ($p < 0/01$). با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گری حمایت اجتماعی، هر سه رابطه (رابطه‌ی بین عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش و ابهام نقش با رفتارهای ایمن) تحت تأثیر این نقش قرار دارند ($T\text{-value} > 1/96$). شاخص نیکویی برازش که نشان‌دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب الگو است قابل قبول بوده و نشان‌دهنده تأیید الگوی پژوهش می‌باشد ($> 0/7$ آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی).

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که عدم امنیت شغلی، ابهام نقش، گرانباری نقش و حمایت اجتماعی از عوامل تعیین‌کننده مهم رفتارهای ایمنی می‌باشند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که برای حذف یا کاهش رفتارهای ناایمن، سازمان‌ها باید شرایط کاری مطلوبی را ایجاد کنند که در آن، تعادل زندگی کاری و بهزیستی کارکنان مورد توجه قرار گیرد.

واژگان کلیدی: حمایت اجتماعی؛ عدم امنیت شغلی؛ ابهام نقش؛ گرانباری نقش؛ رفتارهای ایمن؛ کارکنان عملیاتی

مقدمه

حوادث شغلی، خطای انسانی^۱ بیش‌ترین سهم را به خود اختصاص می‌دهد (۳-۵). مطالعات بسیاری نشان داده‌اند که اصلی‌ترین علت بروز حوادث در محیط کار، رفتارهای ناایمن^۲ کارکنان می‌باشند (۶، ۷). اعمال ناایمن، اعمالی است که خارج از حدود استاندارد و تعریف‌شده در سیستم قرار داشته و می‌تواند سطح ایمنی و سلامت

حوادث و بیماری‌های شغلی از موانع بسیار مهم در تولید و بهره‌وری سازمان‌ها محسوب می‌شوند (۱)؛ از این‌رو، برای پیش‌گیری از حوادث و محافظت از نیروی انسانی و اموال سازمان می‌بایست علل اصلی بروز این حوادث مورد بررسی قرار گیرند (۲). در میان عوامل بروز

۱ - human error

۲ - unsafe behaviors

سیستم را تحت تأثیر قرار دهد (۳) درحالی که رفتار ایمن^۲، رفتاری است که مطابق با دستورالعمل‌هایی می‌باشد و موجب کاهش احتمال وقوع حوادث و رفتارهای نایمن می‌شوند (۸) یا به عبارتی رفتاری است که شخص را به سوی ایمنی بیش‌تر سوق می‌دهد. نمونه‌هایی از رفتارهای ایمنی عبارت‌اند از استفاده از لباس، عینک و سایر تجهیزات ایمنی و مشارکت در فعالیت‌های ایمنی. طبق تعریف نیل و گریفن^۴، رفتار ایمن شامل دو بعد رعایت ایمنی (اجبار به ایمنی) و مشارکت در ایمنی می‌باشد. اجبار به ایمنی (رعایت ایمنی) اشاره به رفتارهایی دارد که افراد برای حفظ و افزایش ایمنی و بهداشت شخصی می‌بایست در محیط کار خود انجام دهند که بعضی از این رفتارها عبارت‌اند از استفاده از تجهیزات حفاظت فردی و متعهد بودن نسبت به مقررات استاندارد کاری. مشارکت در ایمنی نیز توصیف‌کننده رفتارهایی است که مستقیماً در تأمین ایمنی فردی سهم نیستند ولی موجب ایجاد شرایطی می‌شوند که سطح بهداشت ایمنی را در سازمان ارتقاء می‌دهند و از اهداف و برنامه‌های ایمنی شغلی در سازمان حمایت می‌کنند (۹-۱۱). برخی از این رفتارها عبارت‌اند از شرکت در جلسات ایمنی، کمک به همکاران در ارتباط با موضوعات مربوط به ایمنی و مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه ایمنی (۱۲-۱۵). در پژوهشی نشان داده شد که حدود ۸۶ تا ۹۶ درصد حوادث (۱۶) و در پژوهش دیگر ۹۸ درصد تمام حوادث شغلی به دلیل رفتارهای نایمن شغلی رخ داده‌اند (۱۷). ازجمله متغیرهایی که می‌توانند بر رفتارهای ایمنی کارکنان اثر بگذارند عبارت‌اند از عدم امنیت شغلی^۵، ابهام نقش^۶ و گرانباری نقش^۷.

عدم امنیت شغلی، نگرشی منفی نسبت به کار و نیز پیش‌بینی این‌که چگونه کارکنان با شغل خود دست‌وپنجه نرم می‌کنند (۱۸) و میزان تعهد آنان نسبت به سازمان است (۱۹). عدم امنیت شغلی به حس عدم توانایی برای حفظ و استمرار موقعیت، هنگامی که شرایط مطلوب کار مورد تهدید است گفته می‌شود (۲۰). بخش اعظم ادراک کارکنان از عدم امنیت شغلی و یا پیامدهای از دست دادن شغل، به دلیل ترس از اخراج شدن به خاطر نبود شغلی دیگر و وضعیت وخیم بازار کار می‌باشد (۲۱). داوی، کینیکی و ایسچک^۸ عدم امنیت شغلی را نگرانی یک کارکن از شرایط آینده خود توصیف می‌کنند (۱۹). عوامل مؤثر بر عدم امنیت شغلی به سه دسته تقسیم می‌شوند که عبارت‌اند از ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (هم‌چون جنسیت، سن، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل و نظایر این‌ها)، ۲- ویژگی‌های موقعیتی (هم‌چون میزان دسترسی به اطلاعات و تصدی شغلی) و

^۲ - safe acts

^۴ - Neal & Griffin

^۵ - job insecurity

^۶ - role ambiguity

^۷ - role overload

^۸ - Davy, Kinicki, & Scheck

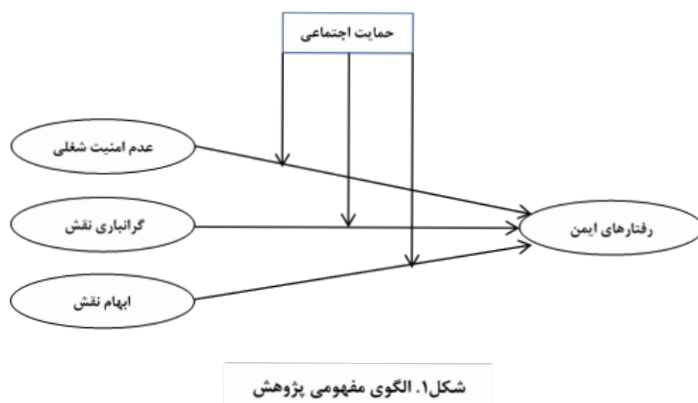
۳- ویژگی‌های محیط سازمانی (هم‌چون نرخ بیکاری منطقه‌ای و جو سازمانی) (۲۲). دو نوع عدم امنیت شغلی وجود دارد؛ یکی عدم امنیت شغلی کمی که اشاره دارد به حفظ یا از دست دادن شغل کارکن و کارکنانی که این نوع عدم امنیت شغلی را تجربه می‌کنند؛ احساس می‌کنند که تداوم شغلی فعلی آنان مورد تهدید قرار گرفته است (۲۳) و دیگری عدم امنیت شغلی کیفی است که عبارت‌اند از نگرانی‌های مربوط به احتمال کاهش کیفیت رابطه‌ی استخدامی کارکن در آینده؛ هم‌چون برتر شدن شرایط کاری، تنزل رتبه، عدم وجود فرصت‌های ارتقای شغلی، عدم افزایش حقوق و نگرانی در خصوص تناسب فرد- سازمان در آینده (۲۴). ازاین‌رو، می‌توان بیان داشت که عدم امنیت شغلی کمی، به از دست دادن شغل کارکن اشاره دارد اما در عدم امنیت شغلی کیفی، کارکنان خیلی نگران از دست دادن شغل‌شان نیستند بلکه نگران این هستند که شرایط کاری آنان ارزش خود را از دست بدهد (۲۵). عدم امنیت شغلی کیفی یک عامل استرس آفرین شغلی می‌باشد که به‌طور منفی بر زندگی شغلی کارکنان اثر می‌گذارد و می‌تواند پیامدهای منفی به دنبال داشته باشد (۲۴). در پژوهشی رابطه‌ی بین ادراک کارکنان از عدم امنیت شغلی و پیامدهای ایمنی هم‌چون انگیزه‌های بیرونی، پیروی از سیاست‌های ایمنی در کار، گزارش وقوع نقص در ایمنی توسط خود کارکن، آسیب‌ها و حوادث شغلی موردبررسی قرار گرفت. در این پژوهش نشان داده شد که یک عامل مهم و پیش‌بینی‌کننده انگیزه و دانش ایمنی، رضایت شغلی می‌باشد و عدم امنیت شغلی با معیارهای نتایج ایمنی مرتبط و معنادار است (۲۶). در پژوهشی دیگر نیز نشان داده شد که عدم امنیت شغلی تأثیر منفی و معناداری بر رفتارهای ایمن کارکنان می‌گذارد (۲۷، ۲۸). در پژوهش‌های دیگر نشان داده شد که عدم امنیت شغلی تأثیر منفی و معناداری بر رعایت ایمنی می‌گذارد (۲۶، ۲۹).

در پژوهش حاضر فشارزهای ناشی از نقش یعنی گرانباری نقش و ابهام نقش که جزو استرس‌های سازمانی محسوب می‌شوند، موردبررسی قرار گرفته‌اند. فشار ناشی از نقش هنگامی به‌وجود می‌آید که بین انتظارات و تقاضاهای فرد و انتظارات و تقاضاهای سازمان ناسازگاری وجود داشته باشد. گرانباری نقش هنگامی رخ می‌دهد که فرد جهت انجام همه‌ی وظایفی که بر عهده اوست زمان کافی ندارد (گرانباری کمی) یا این‌که فرد مهارت‌های موردنیاز را برای انجام وظایف شغلی خود ندارد (گرانباری کیفی). ابهام نقش نیز یعنی، عدم اطمینان درباره‌ی آن‌چه که یک شخص برای یک فعالیت خاص باید انجام دهد. فقدان تعاریف و اطلاعات درباره میزان قدرت، اختیارات (۳۰، ۳۱)، مسئولیت‌ها، انتظارات و رفتارهای مورد انتظار برای یک شغل یا نقش می‌توانند ابهام نقش را ایجاد کنند (۳۲). ابهام نقش می‌تواند سبب استرس‌های شدید شده و منجر به افزایش تنش،

بدون ردیابی منشأ احتمالی علل آن‌ها خلأ مطالعاتی را در این سطح از پژوهش‌ها چه در داخل و چه در خارج از کشور نشان می‌دهد. همچنین این پژوهش تلاش دارد تا بررسی کند که آیا حمایت اجتماعی نقش تعدیل‌کننده را در رابطه عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش و ابهام نقش با رفتارهای ایمن ایفا می‌کند یا خیر.

از این رو بر اساس مبانی نظری، الگوی زیر به عنوان الگوی مفهومی پیش‌فرض در این مطالعه پیشنهاد شده است.

پژوهش حاضر باهدف الگویابی معادلات ساختاری روابط بین عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش و ابهام نقش با رفتارهای ایمن با نقش تعدیل‌کنندگی حمایت اجتماعی در کارکنان عملیاتی یک شرکت صنعتی در اهواز انجام شد تا از این طریق فرضیه‌های زیر مورد بررسی قرار گیرند:



۱- عدم امنیت شغلی، ابهام نقش، گرانباری نقش و حمایت اجتماعی با رفتارهای ایمن کارکنان رابطه دارند.

۲- عدم امنیت شغلی، ابهام نقش، گرانباری نقش و حمایت اجتماعی قابلیت پیش‌بینی رفتارهای ایمن کارکنان را دارند.

۳- الگوی ساختاری روابط بین عدم امنیت شغلی، ابهام نقش و گرانباری نقش و نقش تعدیل‌کنندگی حمایت اجتماعی با رفتارهای ایمن از برآزش مطلوبی برخوردار است.

۴- حمایت اجتماعی رابطه‌ی عدم امنیت شغلی با رفتارهای ایمن را تعدیل می‌کند.

۵- حمایت اجتماعی رابطه‌ی ابهام نقش با رفتارهای ایمن را تعدیل می‌کند.

۶- حمایت اجتماعی رابطه‌ی گرانباری نقش با رفتارهای ایمن را تعدیل می‌کند.

نارضایتی، انزوا و کاهش تعهد شود (۳۳). در پژوهشی نشان داده شد که بین گرانباری نقش و رفتارهای ایمن رابطه معنی‌داری وجود ندارد (۲۰). اما در پژوهش‌های دیگر نشان داده شد که گرانباری نقش و ابهام نقش با رفتارهای ایمن رابطه منفی دارند و می‌توانند منجر به بروز حوادث و یا جراحات و آسیب‌های شغلی شوند (۲۷، ۳۴-۳۸).

با توجه به این که عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش و ابهام نقش بر رفتارهای ایمنی کارکنان اثر می‌گذارند، آن‌چه تاکنون از پژوهش‌گران این عرصه مورد غفلت قرار گرفته است؛ بررسی متغیرهایی است که می‌توانند اثر منفی عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش و ابهام نقش بر رفتارهای ایمنی کارکنان را خنثی یا به حداقل برسانند. بدین منظور در پژوهش حاضر حمایت اجتماعی به عنوان متغیر کاهش‌دهنده‌ی رابطه‌ی عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش و ابهام نقش با رفتارهای ایمنی کارکنان مطرح شده‌اند.

حمایت اجتماعی^۹ عبارت است از ارتباط با دیگران شامل دوستان، همکاران و خانواده و دریافت کمک و حمایت از جانب آنان. حمایت اجتماعی باعث افزایش اعتماد و خود شایستگی‌ها جهت آزمون تجربیات تازه می‌گردد. حمایت اجتماعی از جمله روش‌های تعدیل استرس‌های شغلی به حساب می‌آید، زیرا حمایت اجتماعی یکی از مؤثرترین روش‌هایی است که از طریق آن می‌توان با مشکلات سازگار شد و با مسائل استرس‌زا کنار آمد. در پژوهشی نشان داده شد که بین حمایت اجتماعی در محیط کار با آسیب‌های شغلی رابطه معنادار وجود دارد (۳۹). همچنین در پژوهشی دیگر نشان داده شد که حمایت سرپرست تأثیرات سودمندی بر ایمنی کارگران دارد (۴۰).

با توجه به اهمیت متغیرهای فوق‌الذکر در پژوهش حاضر و با توجه به این که در پژوهش‌های انجام‌شده، متغیرهای عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش، ابهام نقش، حمایت اجتماعی و رفتارهای ایمن به صورت مجزا مورد بررسی قرار گرفته‌اند بنابراین با در نظر گرفتن رابطه هر پنج متغیر با هم، خلأ پژوهشی احساس می‌شود. همچنین با توجه به این که اساساً توجه به ایمنی و پیش‌گیری از شبه حوادث و حوادث شغلی در بخش‌های اجرایی و عملیاتی سازمان‌ها منوط به انجام رفتارهای ایمن و پرهیز از اعمال نایمن است؛ شناخت عوامل تأثیرگذار بر افزایش یا کاهش رفتارهای ایمن کارکنان دارای اهمیت بسیار زیادی است. از این رو پژوهش حاضر به بررسی تأثیر چهار متغیر مهم عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش، ابهام نقش و حمایت اجتماعی به عنوان متغیرهای پیش‌بین بر رفتارهای ایمن به عنوان متغیر ملاک می‌پردازد. همچنین می‌توان بیان داشت که بی‌توجهی به این متغیرها در یک‌زمان و در قالب معادلات ساختاری

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی و به شیوه‌ی علی-همبستگی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان عملیاتی شاغل در بخش‌های مختلف یک شرکت صنعتی در اهواز بود که تعداد کل این کارکنان در سال ۱۳۹۸ برابر با ۴۳۰ نفر بود. برای شروع پژوهش و توزیع پرسشنامه‌ها، هماهنگی‌های موردنیاز با کارکنان و مسئولین مربوطه انجام گرفت. در پژوهش حاضر برای تعیین حجم نمونه به دلیل نداشتن واریانس جامعه و اطلاع نداشتن از موفقیت یا عدم موفقیت متغیرها از جدول مورگان^{۱۰} استفاده شد؛ از این رو بر اساس این جدول حداقل حجم نمونه برابر با ۲۰۳ نفر به دست آمد. بعد از محاسبه حجم نمونه، با توجه به بخش‌های مختلف کاری با نسبت‌های متفاوت، برای حصول اطمینان از این که زیرمجموعه‌ها به‌عنوان نماینده‌ی جامعه با همان نسبتی که در جامعه هستند در نمونه نیز حضور دارند از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌منظور انتخاب نمونه‌ی معرف استفاده گردید. پیش از توزیع پرسشنامه‌ها، به کارکنان این اطمینان خاطر داده شد که اطلاعات آنان نزد محقق محرمانه خواهند ماند و صرفاً از این اطلاعات برای انجام پژوهش استفاده خواهد شد. سپس پرسشنامه‌ها در بین چهار بخش مختلف شرکت (عملیات تراشکاری، عملیات نورد لوله، ساخت مخزن و بخش سیم‌پیچی) توزیع شدند. روش اجرای این پژوهش بدین شکل بود که محقق به محل کار کارکنان عملیاتی مراجعه و به جمع‌آوری اطلاعات می‌پرداخت و اگر شرکت‌کننده‌ای با ابهامی روبه‌رو می‌شد؛ پژوهش‌گر به سؤالات او پاسخ می‌داد. در این پژوهش ۲۵۰ پرسشنامه توزیع شد که ۲۴۳ پرسشنامه عودت داده شد و از این میان تنها ۲۱۷ پرسشنامه قابل استفاده بود. پرسشنامه‌های استاندارد که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند عبارت‌اند از:

(۱) پرسشنامه عدم امنیت شغلی^{۱۱}

سؤالات این پرسشنامه از پژوهش هلگرن، اسورک، آیساکسون^{۱۲} (۱۹۹۹) اقتباس و ترجمه شده است. این پرسشنامه یک آزمون مبتنی بر روش خودسنجی است و دارای هفت سؤال می‌باشد که سه سؤال آن عدم امنیت شغلی کمی و چهار سؤال آن عدم امنیت شغلی کیفی را موردسنجش قرار می‌دهند. سؤالات این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شده است (۴۱). در پژوهش هلگرن و همکاران در سال ۱۹۹۹ پایایی سه سؤال مربوط به عدم امنیت شغلی کمی و کیفی از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۷۵ و ۰/۷۹ به‌دست آمد (۴۲). در پژوهشی که در سال ۱۳۹۷ انجام گردید روایی محتوایی و ظاهری این پرسشنامه

توسط متخصصان و صاحب‌نظران موردبررسی و تأیید قرار گرفت (۴۳). در پژوهشی نیز پایایی سؤالات عدم امنیت شغلی کمی و کیفی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۷۸ و ۰/۷۶ به‌دست آمد (۴۴). در پژوهش حاضر پایایی کل این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ و پایایی سؤالات عدم امنیت شغلی کمی و کیفی نیز به ترتیب برابر با ۰/۷۶ و ۰/۸۱ به‌دست آمد.

(۲) پرسشنامه ابهام و تعارض نقش^{۱۳}

ابهام نقش با استفاده از پرسشنامه تعارض و ابهام نقش ریزو، هوس و لیرتزمن^{۱۴} در سال ۱۹۷۰ موردسنجش قرار گرفته است و یک آزمون مبتنی بر روش خودسنجی است. این مقیاس اولین بار توسط ارشدی در سال ۱۳۷۹ ترجمه و برای اجرا تنظیم گردیده است. این مقیاس شامل ۱۴ سؤال می‌باشد که سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶ مقیاس ابهام نقش و سؤالات ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳ و ۱۴ مقیاس تعارض نقش را تشکیل می‌دهند. در پژوهش حاضر تنها از سؤالات مربوط به سنجش ابهام نقش استفاده گردید. شرکت‌کنندگان به هر یک از ماده‌ها، روی یک مقیاس چهاردرجه‌ای، از ۱ «کاملاً صحیح است» تا ۴ «اصلاً صحیح نیست» که میزان شرایط موجود در کارشان را نشان می‌دهد، پاسخ می‌دهند. در پژوهشی برای سنجش روایی این پرسشنامه از روایی محتوایی و تعیین ضریب اعتبار، نمره‌های حاصل از پرسشنامه ابهام نقش با نمره‌ی سؤال ملاک مربوطه همبسته شد که این ضریب برای پرسشنامه ابهام نقش برابر با ۰/۳۳ به‌دست آمد و هم‌چنین برای تعیین پایایی این پرسشنامه از دو روش تنصیف و آلفای کرونباخ نیز استفاده شد. ضریب پایایی در روش تنصیف برای پرسشنامه ابهام نقش ۰/۷۶ به‌دست آمد. در روش آلفای کرونباخ ضریب پایایی برای پرسشنامه ابهام نقش ۰/۸۱ به‌دست آمد. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی پرسشنامه ابهام نقش از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ به‌دست آمد.

(۳) پرسشنامه گرانباری نقش^{۱۵}

در این پژوهش از پرسشنامه ارزشیابی سازمانی میشیگان^{۱۶} (۱۹۶۹) که توسط دانشگاه میشیگان طراحی گردیده و نوعی آزمون خودسنجی است، استفاده شد. در قسمتی از این پرسشنامه به گرانباری نقش پرداخته می‌شود. در بخش مربوط به گرانباری نقش، داشتن کار بیش از اندازه (به‌دلیل این که همه کارهایم را به‌خوبی انجام دهم باید بیش از حد کار کنم)، گرانباری کیفی یا ادراک شخص از میزان کار درخواست شده (میزان کاری که از من تقاضا می‌شود تا انجام بدهم، عادلانه است) و مدت‌زمان غیرمتعارف انجام کار (به‌نظر نمی‌رسد که من هیچ‌وقت زمان کافی برای انجام کار داشته باشم) را موردبررسی

۱۳ - role ambiguity and conflict questionnaire

۱۴ - Rizzo, Hose, & Lirtzman

۱۵ - role overload questionnaire

۱۶ - Michigan Organizational Assessment questionnaire

۱۰ - morgan

۱۱ - job insecurity questionnaire

۱۲ - Hellgren, Sverke, & Isaksson

اعضای خانواده، دوستان و سایر افراد اشاره دارد. این پرسشنامه دارای ۲۳ سؤال و سه خرده مقیاس حمایت خانواده، حمایت دوستان و حمایت دیگران است و نمره‌گذاری سؤالات ۳، ۱۰، ۱۳، ۲۱ و ۲۲ به شکل معکوس می‌باشد. (۴۷). ابراهیمی قوام (۴۸) در پژوهش خود، سیستم نمره‌گذاری این پرسشنامه را به ۰ و ۱ تغییر داده و دلیل این کار را استفاده از آلفای کرونباخ ذکر کرده است (۴۹). در پژوهشی ضریب آلفای محاسبه‌شده برای این پرسشنامه ۰/۷۴ به‌دست آمد (۵۰). در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۲ به‌دست آمد. بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی هم‌زمان و از الگوسازی معادلات ساختاری برای برازش الگوی نهایی استفاده شد. این تحلیل‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS-۲۴ و PLS انجام گردید.

یافته‌ها

جهت بررسی این فرضیه که بین عدم امنیت شغلی، ابهام نقش، گرانباری نقش و حمایت اجتماعی با رفتارهای ایمن رابطه وجود دارد، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن و هم‌چنین میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش در جدول ۱ گزارش داده‌شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و همبستگی بین عدم امنیت شغلی، ابهام نقش، گرانباری نقش و حمایت اجتماعی با رفتارهای ایمن

رفتارهای ایمن	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
عدم امنیت شغلی	۸/۲۱	۱/۷۷	-۰/۴۹	۰/۰۰۱
ابهام نقش	۱۲/۷۶	۴/۵۶	-۰/۴۳	۰/۰۰۱
گرانباری نقش	۱۰/۷۱	۲/۳۶	-۰/۶۹	۰/۰۰۱
حمایت اجتماعی	۱۴/۷۳	۴/۳۵	۰/۵۷	۰/۰۰۱

بر اساس جدول ۱، بین عدم امنیت شغلی، ابهام نقش و گرانباری نقش با رفتارهای ایمن رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد ($p < ۰/۰۱$) و بین حمایت اجتماعی و رفتارهای ایمن رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p < ۰/۰۱$). بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. به‌منظور بررسی پیش‌فرض نرمال بودن توزیع داده‌های این مطالعه از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^{۲۲} استفاده شد. نتایج به‌دست آمده از این آزمون نشان داد که به دلیل این‌که برای تمام متغیرها سطح معناداری بیش‌تر از ۰/۰۵ بود؛ از این‌رو، می‌توان بیان داشت که پیش‌فرض نرمال بودن توزیع، در تمام داده‌ها برقرار است ($p > ۰/۰۵$).

قرار می‌دهد. این پرسشنامه دارای سه ماده و هفت گزینه است که روی مقیاس هفت‌درجه‌ای لیکرت به‌صورت شدیداً مخالف، مخالف، تاندازه‌ای مخالف، نه مخالف نه موافق، تاندازه‌ای موافق، موافق و شدیداً موافق می‌باشد. مدت‌زمان پاسخ به سؤالات این پرسشنامه، دو دقیقه می‌باشد. نمره کل از طریق جمع نمرات هر سه ماده بعد از معکوس کردن نمره ماده دو به‌دست می‌آید. در پژوهش ایرانیان، ساعتچی و امیری (۱۳۸۹) اعتبار این پرسشنامه از طریق همبسته کردن سؤالات پرسشنامه با مقیاس ۱۵ درجه‌ای که میزان گرانباری نقش را نشان می‌داد برابر با ۰/۴۳ و پایایی از طریق آلفای کرونباخ نیز برابر با ۰/۴۷ به‌دست آمد (۴۵). در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۶۳ به‌دست آمد.

۴) پرسشنامه رفتارهای ایمن^{۱۷} (۲۰۱۰)

این پرسشنامه دارای دو خرده مقیاس رعایت ایمنی و مشارکت در ایمنی می‌باشد. این پرسشنامه که از نوع آزمون‌های خودسنجی می‌باشد، شامل ۱۱ سؤال است و دارای طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق می‌باشد. پرسشنامه رفتارهای ایمنی برای اولین بار توسط رحیمی پردنجانی در سال ۱۳۹۲ ترجمه و تنظیم شد (۱۴). صالح^{۱۸} در سال ۲۰۱۰ در یک شرکت پتروشیمی در مالزی برای بررسی رفتارهای ایمن/ناایمن کارکنان از این مقیاس ۱۱ سؤالی استفاده کرد و از طریق آلفای کرونباخ ضریب پایایی این مقیاس را برابر با ۰/۸۸ گزارش نمود (۴۶). رحیمی پردنجانی در سال ۱۳۹۲ در مطالعه‌ای که روی تعداد ۴۰۰ نفر از کارکنان صف یک شرکت صنعتی انجام داد از روش تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روایی مقیاس رفتارهای ایمن استفاده کرد. شاخص‌های الگوی تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مقادیر شاخص‌ها به ملاک‌های برازندگی نزدیک است و الگوی تحلیل عاملی تأییدی دارای برازش قابل قبولی می‌باشد (۱۴). پری‌زاده، سماواتیان، نوری و بوستانی در سال ۱۳۹۷ پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۰ به‌دست آوردند (۴). در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۳ به‌دست آمد.

۵) پرسشنامه حمایت اجتماعی^{۱۹}

واکس، فیلیپس، هالی، تامپسون، ویلیامز و استوارت^{۲۰} بر مبنای تعریف کوب^{۲۱} از حمایت اجتماعی، این پرسشنامه که از نوع آزمون‌های خودسنجی می‌باشد را طراحی کردند. بنا به تعریف کوب، حمایت اجتماعی به میزان برخورداری از محبت، مساعدت و توجه

۱۷ - safe behaviors questionnaire

۱۸ - Salleh

۱۹ - social support questionnaire

۲۰ - Wax, Philips, Holly, Tampion, Williams, & Stuart

۲۱ - Koub

با استناد به جدول ۲ می توان بیان داشت که در الگوی رگرسیون همزمان با حضور هر سه متغیر (حمایت اجتماعی، عدم امنیت شغلی و ابهام نقش) ۳۷/۶ درصد از کل واریانس رفتارهای ایمن تبیین می شود.

برای بررسی قابلیت پیش بینی عدم امنیت شغلی، ابهام نقش، گرانباری نقش و حمایت اجتماعی از میزان تغییرات رفتارهای ایمن، از رگرسیون همزمان استفاده شد. جدول ۲ نشان دهنده توانایی پیش بینی متغیر ملاک (رفتارهای ایمن) می باشد.

جدول ۲. خلاصه الگوی رگرسیون همزمان بین حمایت اجتماعی، عدم امنیت شغلی و ابهام نقش با رفتارهای ایمن

الگو	متغیرها	r^2	r^2 اصلاح شده	خطای استاندارد برآورد
همزمان	حمایت اجتماعی عدم امنیت شغلی ابهام نقش	۰/۶۸۴	۰/۳۶۸	۰/۶۹۰

جدول ۳. آزمون معناداری رگرسیون همزمان بین حمایت اجتماعی، عدم امنیت شغلی و ابهام نقش با رفتارهای ایمن

الگو	متغیرها	ضرایب	مجموع مجذورات	df	مجذور میانگین	F	p
همزمان	حمایت اجتماعی	رگرسیون	۴۹/۳۱	۳	۱۴/۳۵	۴۹/۲۱	۰/۰۰۱
	عدم امنیت شغلی	باقی مانده	۸۷/۱۱	۱۴۹	۰/۵۶۴		
	ابهام نقش	کل	۱۳۶/۴۲	۱۵۲			

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۴، می توان نتیجه گرفت که به ازای هر واحد افزایش در حمایت اجتماعی، ۰/۳۶۱ واحد رفتارهای ایمن افزایش می یابد ($p < ۰.۰۵$) و به ازای هر واحد افزایش در عدم امنیت شغلی و ابهام نقش به ترتیب، ۰/۱۹۴ و ۰/۲۹۶ واحد رفتارهای ایمن کاهش پیدا می کند ($p < ۰.۰۱$). ضرایب نشان می دهند که از روی حمایت اجتماعی، عدم امنیت شغلی و ابهام نقش می توان نمره رفتارهای ایمن کارکن را به دقت پیش بینی کرد از این رو معادله پیش بینی به شرح زیر است:

براساس اطلاعات مندرج در جدول ۳، آزمون معناداری نشان می دهد که با وجود هر ۳ متغیر در رگرسیون همزمان و سطح معناداری محاسبه شده (۰/۰۰۱) که کوچکتر از ۰/۰۱ است هر سه متغیر ذکر شده در جدول، قابلیت پیش بینی رفتارهای ایمن را دارند ($p < ۰.۰۱$). بنابراین فرضیه دوم نیز تأیید می شود.

جدول ۴. ضرایب رگرسیون همزمان حمایت اجتماعی، عدم امنیت شغلی و ابهام نقش

Beta	خطای استاندارد	p
۱/۴۷۱	۰/۴۱۷	۰/۰۰۱
۰/۳۶۱	۰/۰۴۱	۰/۰۲
-۰/۱۹۴	۰/۰۹۳	۰/۰۰۱
-۰/۲۹۶	۰/۰۶۳	۰/۰۰۱

$$(\text{ابهام نقش} * ۰/۲۹۶) - (\text{عدم امنیت شغلی} * ۰/۱۹۴) - (\text{حمایت اجتماعی} * ۰/۳۶۱) + ۱/۴۷۱ = \text{رفتارهای ایمن}$$

کرونباخ موردسنجش قرار گرفت. پایایی ترکیبی رفتارهای ایمن، حمایت اجتماعی، عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش و ابهام نقش به ترتیب برابر با ۰/۹۲، ۰/۸۹، ۰/۸۱، ۰/۸۵ و ۰/۹۰ و آلفای کرونباخ این متغیرها به ترتیب برابر با ۰/۹۰، ۰/۸۵، ۰/۷۳، ۰/۸۲ و ۰/۸۷ به دست آمدند. با توجه به مقادیر به دست آمده می توان گفت که همه ی متغیرهای موجود در الگو از پایایی بالایی برخوردار می باشند

جهت بررسی این که الگوی ساختاری روابط بین عدم امنیت شغلی، ابهام نقش و گرانباری نقش با رفتارهای ایمن همراه با نقش تعدیل کنندگی حمایت اجتماعی از برازش مطلوبی برخوردار است از نرم افزار PLS استفاده شد. در الگوهای اندازه گیری انعکاسی، پایایی سازگاری درونی اولین معیاری است که می بایست کنترل شود. در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی الگو، پایایی ترکیبی و آلفای

و با توجه به این‌که آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بیش از ۰/۷ می‌باشند می‌توان نتیجه گرفت که الگو از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد؛ از این‌رو این الگو تأیید می‌شود. پس، می‌توان بیان داشت که فرضیه سوم نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد.

به‌منظور ارزیابی روایی همگرا، از معیار میانگین واریانس استخراج‌شده مربوط به متغیرهای مرتبه‌ی اول استفاده گردید که این نتایج بدین شرح می‌باشند: عدم امنیت شغلی (۰/۵۲۴)، گرانباری نقش (۰/۴۶۱)، ابهام نقش (۰/۴۱۷)، حمایت اجتماعی (۰/۶۷۹) و رفتارهای ایمن (۰/۶۳۷).

همان‌طور که می‌دانیم مقدار ملاک برای تأیید میانگین واریانس

استخراج‌شده، ۰/۴ است که این به‌معنای آن است که متغیر موردنظر حدود ۴۰ درصد یا بیش‌تر، واریانس نشان‌گرهای خود را تبیین می‌کند؛ با توجه به مقادیر گزارش شده، میانگین واریانس استخراج‌شده مربوط به متغیرهای پژوهش بیش‌تر از ۰/۴ بوده است از این‌رو می‌توان بیان داشت که روایی همگرای پرسشنامه‌ها، قابل‌قبول می‌باشد.

به‌منظور بررسی روایی واگرا باید یک ماتریس تشکیل داد که مقادیر قطر اصلی ماتریس جذر ضرایب میانگین واریانس استخراج‌شده هر متغیر باشد و مقادیر پایین، قطر اصلی ضرایب همبستگی بین هر متغیر با متغیرهای دیگر می‌باشد. این ماتریس در جدول ۵ نمایش داده‌شده است.

جدول ۵. ماتریس مقایسه جذر میانگین واریانس استخراج‌شده و ضرایب همبستگی متغیرها

متغیرها	رفتارهای ایمن	حمایت اجتماعی	عدم امنیت شغلی	گرانباری نقش	ابهام نقش
رفتارهای ایمن	۰/۷۲۱				
حمایت اجتماعی	۰/۵۲۹	۰/۶۷۹			
عدم امنیت شغلی	۰/۶۱۱	۰/۵۲۸	۰/۸۰۷		
گرانباری نقش	۰/۵۰۱	۰/۴۷۳	۰/۶۹۱	۰/۵۱۶	
ابهام نقش	۰/۵۷۷	۰/۵۱۰	۰/۵۶۹	۰/۶۸۶	۰/۷۶۳

نتایج مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهد که جذر میانگین واریانس استخراج‌شده متغیرهای رفتارهای ایمن، حمایت اجتماعی، عدم امنیت شغلی و ابهام نقش از ضرایب همبستگی آن متغیر از متغیرهای دیگر بیش‌تر شده است که این امر نشان‌دهنده این است که روایی واگرای متغیر قابل‌قبول می‌باشد ولی در متغیر گرانباری نقش ضرایب همبستگی آن متغیر نسبت به متغیرهای دیگر کم‌تر شده است که این امر نشان‌دهنده این است که روایی واگرای این متغیر در حد مطلوب نمی‌باشد.

به‌منظور تأیید نقش تعدیل‌کنندگی حمایت اجتماعی از فرمان خودگردان‌سازی^{۲۳} نرم‌افزار استفاده گردید که خروجی حاصل، ضرایب^T را نمایش می‌دهد. زمانی که مقدار^T بیش‌تر از ۱/۹۶ باشد نشان‌دهنده معنادار بودن پارامتر مربوط و تأیید فرضیه پژوهش است. با توجه به شکل ۲، رفتارهای ایمن با عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش و ابهام نقش رابطه معکوس و معناداری دارد ($T\text{-value} > 1/96$). هم‌چنین با بررسی نقش تعدیل‌کنندگی حمایت اجتماعی در هر ۳ رابطه، نشان داده شد که رابطه‌ی بین عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش و ابهام نقش با رفتارهای ایمن تحت تأثیر نقش تعدیل‌کنندگی حمایت اجتماعی قرار دارد ($T\text{-value} > 1/96$). این امر به‌معنای این

است که حمایت اجتماعی اثر عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش و ابهام نقش را بر رفتارهای ایمن تعدیل می‌کند و هرچه حمایت اجتماعی بیش‌تر شود تأثیر منفی عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش و ابهام نقش بر رفتارهای ایمن کم‌تر می‌شود. بنابراین فرضیه ۴-۶ مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بحث

در این پژوهش، رابطه‌ی عدم امنیت شغلی، ابهام نقش و گرانباری نقش با رفتارهای ایمن با نقش تعدیل‌کننده‌ی حمایت اجتماعی مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیق با تجزیه و تحلیل داده‌ها این یافته به‌دست آمد که بین عدم امنیت شغلی و رفتارهای ایمن رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($p < 0.01$) که این یافته با نتایج پژوهش‌های دیگر همسو می‌باشد (۲۶-۲۹). در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که فقدان امنیت شغلی، شرایط روحی و روانی کارکنان را آشفته می‌کند و در آنان احساس خستگی و استرس به‌وجود می‌آورد و این امر باعث می‌شود که میزان خطاهای کاری و تخلفات کارکنان در محیط کار افزایش پیدا کند و به‌دنبال آن میزان رفتارهای ایمن کارکنان کاهش و احتمال بروز حوادث شغلی افزایش پیدا کنند. علاوه‌بر این موارد، عدم امنیت شغلی پیامدهای منفی دیگری نیز

^{۲۳} - Bootstrapping

دچار خستگی و فرسودگی می شوند که این دو، خود مقدمه ای برای کاهش رفتارهای ایمن و افزایش رفتارهای نایمن می باشند. برای مثال؛ خستگی و فرسودگی، تمایل و رغبت کارکنان را به پیروی از قوانین ایمنی، استفاده از وسایل و تجهیزات ایمنی و مشارکت در فعالیت های ایمنی را کاهش می دهد؛ از این رو، انجام رفتارهای نایمن افزایش می یابد.

یافته دیگر این پژوهش این است که حمایت اجتماعی با رفتارهای ایمن رابطه مثبت و معنادار دارد ($p < 0.01$) که این یافته با نتایج مطالعات قبلی مشابه می باشد (۳۹، ۴۰). در تبیین این یافته می توان بیان داشت که وجود حمایت در محیط کار باعث می شود تا کارکنان احساس کنند که دارای پشتیبان و تکیه گاه هستند. زمانی که کارکنان در سازمان می بینند که سرپرستان، مدیران و همکاران شان از آنان و کارهای شان حمایت می کنند در این صورت از نظر شغلی و روانی به امنیت و آرامش می رسند چرا که مهارت ها، توانایی ها و تلاش های کارکنان مورد توجه و ارزیابی قرار می گیرد که نتیجه نهایی این امر این است که فرد انگیزه پیدا کند تا کارش را به بهترین شکل انجام دهد و در کارش دقت و توجه لازم را به کار گیرد و همه این موارد منجر می شود تا فرد برای بهتر انجام دادن کارش و برای پرهیز از اشتباه، قوانین و دستورالعمل های ایمنی را رعایت کند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که حمایت اجتماعی می تواند منجر به افزایش تمایل کارکنان به انجام رفتارهای ایمنی شود.

در رگرسیون هم زمان هر سه متغیر حمایت اجتماعی، عدم امنیت شغلی و ابهام نقش ۳۷/۶ درصد از کل واریانس رفتارهای ایمن را تبیین می کند و به ازای هر واحد افزایش در حمایت اجتماعی، ۰/۳۶۱ واحد رفتارهای ایمن افزایش می یابد و به ازای هر واحد افزایش در عدم امنیت شغلی و ابهام نقش، به ترتیب ۰/۱۹۴ و ۰/۲۹۶ واحد رفتارهای ایمن کاهش پیدا می کند و هر سه متغیر ذکر شده قابلیت پیش بینی رفتارهای ایمن را دارند. این یافته با نتایج پژوهش کانتن و همکاران (۲۰۱۹) تقریباً مشابه است (۲۸).

هر سه رابطه عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش و ابهام نقش با رفتارهای ایمن، تحت تأثیر اثر تعدیل کنندگی حمایت اجتماعی قرار دارند ($T\text{-value} > 1/96$) و به بیانی دیگر حمایت اجتماعی اثر عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش و ابهام نقش را بر رفتارهای ایمن تعدیل می کند و هرچه حمایت اجتماعی بیش تر شود تأثیر منفی سه متغیر ذکر شده بر رفتارهای ایمنی کم تر می شود. تاکنون در داخل و خارج از کشور پژوهش مشابهی که در آن حمایت اجتماعی رابطه ی بین عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش و ابهام نقش با رفتارهای ایمن را تعدیل کند انجام نشده است. در تبیین این یافته می توان بیان داشت که عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش و ابهام نقش منجر به استرس و فشار شغلی می شود و یکی از عواملی که در این بین

دارد که برخی از آنان عبارت اند از کاهش انگیزه کارکنان در انجام صحیح کارشان و رعایت قوانین و دستورالعمل های ایمنی در محیط کار، کاهش فعالیت ها و مشارکت گروهی، افزایش جرائم، رفتارهای تخریبی و رفتارهای هنجارشکنانه، کاهش اعتماد به نفس، خلاقیت و نوآوری و کاهش بهره وری و راندمان کاری. تمام موارد ذکر شده، از پیامدهای منفی عدم امنیت شغلی می باشند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که در صورت وجود عدم امنیت شغلی، رفتارهای ایمن کارکنان کاهش می یابد و به دنبال آن رفتارهای نایمن و حوادث، رو به فزونی می رود.

یافته ی دیگر پژوهش حاضر این است که گرانباری نقش با رفتارهای ایمن رابطه منفی و معناداری دارد ($p < 0.01$). این یافته با نتیجه ی پژوهش کانتن و همکاران^{۲۴} (۲۰۱۹) (۲۸) ناهمسو و با بسیاری از پژوهش های دیگر همسو می باشد (۲۷، ۳۴-۳۸). در تبیین این یافته می توان بیان داشت که چون گرانباری نقش منجر به تراکم نقش های کاری به میزانی بیش تر از توانایی و منابع در دسترس کارکنان می شود می توان آن را یکی از عوامل استرس زا در محیط های کاری دانست که بر حالات روحی و روانی و نگرش های کارکنان تأثیر می گذارد و به مرور باعث ایجاد استرس و فرسودگی در کارکنان می شود. هنگامی که کارکنان مجبورند شماری از وظایف کاری خود را انجام دهند ولی انجام آن ها برایشان دشوار است یا انجام آن ها به زمان زیادی نیاز دارد در این صورت کارکنان احساس می کنند که انرژی و توان خود را از دست داده اند و از این رو دچار استرس و فرسودگی می شوند که در نهایت منجر به کاهش رفتارهای ایمن و افزایش رفتارهای نایمن می شود. هم چنین ممکن است به دلیل کمبود وقت در انجام وظایف، کارکنان از روش های میان بر برای انجام وظایف شان استفاده می کنند در این صورت کارکنان می پذیرند که خطرات بخش جدایی ناپذیر از شغل شان می باشد و به دلیل مشغله کاری، زمان کافی را برای پیروی از دستورالعمل ها و قوانین ایمنی ندارند.

از دیگر یافته های این پژوهش این است که ابهام نقش با رفتارهای ایمن رابطه منفی و معنادار دارد ($p < 0.01$) که این یافته با نتایج برخی از پژوهش های انجام شده در گذشته هم راستا و مشابه می باشد (۲۷، ۳۴-۳۸). در تبیین این یافته می توان بیان داشت که چون در ابهام نقش کارکنان درک درستی از نقش خود در سازمان و تقاضاهای شغلی مورد انتظار ندارند و اطلاعات مورد نیاز برای عملکرد مناسب را در اختیار ندارند و به عبارتی کارکنان در نقشی گرفتار شده اند که هدف مشخصی ندارد بنابراین دچار استرس و فرسودگی شغلی می شوند و چون مشاغلی که دارای ابهام نقش می باشند نیاز است که کارکنان انرژی روانی و ذهنی زیادی را خرج کنند از این رو به مرور

در دیگر استان‌ها، سازمان‌ها، صنایع تولیدی و بازرگانی با نمونه‌های بیش‌تر انجام شود و برای جمع‌آوری داده‌ها، به‌جز پرسشنامه از روش‌های دیگری هم چون مصاحبه نیز بهره جویند. هم‌چنین به مدیران و مسئولین نیز پیشنهاد می‌شود که از تدابیر و اقداماتی برای افزایش تضمین موقعیت شغلی کارکنان و کاهش اضطراب آنان در مورد از دست دادن کارشان استفاده کنند. برای کاهش گرانباری نقش، لازم است مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان شناسایی شوند تا در هنگام دادن وظایف و تقاضاهای شغلی به آنان، وظایف محوله متناسب با مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان باشد. برای کاهش ابهام نقش شرح واضح و مشخصی از وظایف را برای کارکنان خود ارائه دهند که این کار می‌تواند تا حد زیادی از وقوع ابهام نقش جلوگیری به‌عمل آورد. هم‌چنین برای افزایش حمایت اجتماعی مدیران باید علاوه‌بر توجه به جنبه‌های فیزیکی کار به جنبه‌های روانی محیط کار نیز توجه کنند و برای این منظور سیاست‌های حمایتی را باید اعمال کنند مانند برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر، دادن مرخصی به کارکنان جهت انجام کارهای بیرون از سازمان، ایجاد ارتباطات مؤثر و دوستانه در محیط کار، تشویق کارکنان به مشارکت در امور و تصمیم‌گیری‌های سازمانی و نظایر این‌ها. بنابراین با توجه به نتایج پژوهش حاضر، ارائه راهکارهایی برای کاهش عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش و ابهام نقش و افزایش حمایت اجتماعی منجر به افزایش رفتارهای ایمن کارکنان و درنهایت کاهش آسیب‌های شغلی، شبه حوادث و حوادث شغلی در محیط کار می‌شود.

تشکر و قدردانی

در پایان، نویسندگان این مقاله از کلیه کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌نمایند. لازم به ذکر است که پژوهش حاضر بدون حمایت مالی صورت گرفته است و هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

می‌تواند تأثیرات منفی این استرس به وجود آمده را بر رفتارهای ایمن کاهش دهد حمایت اجتماعی می‌باشد. برای مثال در پژوهشی نشان داده شد که سطوح بالایی از حمایت سرپرست منجر به کاهش فشارخون و بهبود کیفیت خواب می‌شود (۴۰). بنابراین کسانی که از حمایت اجتماعی بالایی برخوردارند، تأثیرات منفی حاصل از عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش و ابهام نقش، کم‌تر به آنان آسیب وارد می‌کنند. مقایسه الگوی نظری پژوهش حاضر با الگوی برازش شده‌ی نهایی نشان می‌دهد که اثر مستقیم متغیر حمایت اجتماعی بر عدم امنیت شغلی، گرانباری نقش و ابهام نقش به‌خوبی پیش‌بینی شده بود.

نقاط قوت این مطالعه عبارت‌اند از: ۱- توجه به پنج متغیر مورد بحث در پژوهش حاضر در یک‌زمان و در قالب معادلات ساختاری، ۲- استفاده از پرسشنامه‌های معتبر و استاندارد و ۳- انتخاب کارکنان عملیاتی در بخش‌های مختلف عملیات تراشکاری، عملیات نورد لوله، ساخت مخزن و بخش سیم پیچی؛ زیرا تاکنون پژوهش مشابهی روی کارکنان این بخش‌ها انجام نشده بود.

این پژوهش دارای محدودیت‌هایی بود که عبارت‌اند از: ۱- جامعه آماری این پژوهش محدود به کارکنان عملیاتی یک شرکت صنعتی در اهواز بود لذا تعمیم نتایج این پژوهش به سایر سازمان‌ها و جوامع باید با احتیاط صورت گیرد، ۲- نتایج حاصل از این پژوهش بر اساس طرح همبستگی است. باوجود این‌که معادلات ساختاری نسبت به رگرسیون از پایداری بیش‌تری برخوردار است اما تفسیر نتایج به‌صورت علت و معلولی منطقی نمی‌باشد، علاوه بر این‌ها، محدودیت‌های خاص الگوهای ساختاری در تعمیم الگوها نیز باید موردتوجه قرار گیرد و ۳- فقدان پژوهش‌های مشابه در سایر سازمان‌ها و شرکت‌ها در سراسر کشور که موجب مقایسه نتایج پژوهش می‌باشند (البته این به معنای جدید بودن پژوهش حاضر می‌باشد).

ازجمله پیشنهادات به پژوهش‌گران آینده این است که این پژوهش

References

1. Tao D, Zhang R, Qu X. The role of personality traits and driving experience in self-reported risky driving behaviors and accident risk among Chinese drivers. *Accident Analysis and Prevention*. 2017;99:228-35. [Pubmed]
2. Sepehr P, Jafari-Kashi M, Pirani D, Rajabi F. Investigation of Active Safety Index and its Relationship with Unsafe Behaviors of Esfarin's Steel

Industry Workers in 2018. *Journal of Safety Promotion and Injury Prevention*. 2020;8(1):10-7.

3. Mullen J. Investigating factors that influence individual safety behavior at work. *Journal of Safety Research*. 2004;35:275- 85.

4. Parizadeh S, Samavatyan H, Nouri A, Boustani E. Pathology of Unsafe Behaviors and Investigating their Relationship with Personality Characteristics

- and Locus of Control in Employees of the Executive Projects of Khuzestan Province Gas Company. *Journal of Safety Promotion and Injury Prevention*. 2018;6(3):99-112.
5. Thwala W, Mustapha Z, Aigbavboa C. Influential factors of unsafe acts of contractors in cape coast metropolis. *Advances in Intelligent Systems and Computing*. 2018;791:606-17.[Scopus]
6. Gong X, Liu Q, Ye G, Xiang Q, Wang Y. Analyzing the impact of group norms on workers' safety behaviors in a construction team. *Advances in Intelligent Systems and Computing*. 2018;791:598-605.[Scopus]
7. Rasmussen K, Glasscock D, Hansen O, Carstensen O, Jepsen J, J NK. Worker participation in change processes in a Danish industrial setting. *American journal of industrial medicine*. 2006;49(9):767- 79.[Pubmed]
8. Gonçalves S, Da Silva S, Lima M, Meliá J. The impact of work accidents experience on causal attributions and worker behaviour. *Safety science*. 2008;46(6):992-1001.
9. Forcier B, Walters A, Beasher E, Jones J. Creating a safer work environment through psychological assessment: A review of a measure of safety consciousness. *Journal of Prevention & Intervention Community*. 2001;22(1):53-6.[Scopus]
10. Neal A, MA G. Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2000;5: 347-58.
11. Shahbazzadeh F, Narimani S, Ahmadi S, Anvari Z. Factors affecting the use of helmets among motorcyclists in Ardabil city 2019. *Journal of Safety Promotion and Injury Prevention*. 2019;7(3):131-7.
12. Martínez-Córcoles M, Gracia F, Tomás I, Peiró J. Leadership and employees' perceived safety behaviours in a nuclear power plant: A structural equation model. *Safety science*. 2011;49(8 & 9):1118-29.
13. Neal A, Griffin M. A Study of the Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at the Individual and Group Levels. *Journal of Applied Psychology*. 2006;91(4):946- 53.[Pubmed]
14. Rahimi Pardanjani T. Investigating personality, cognitive and organizational variables as predictors of unsafe behaviors of employees of an industrial company [dissertation]. [Ahvaz]: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2013. 256p.
15. Vinodkumar M, Bhasi M. A study on the impact of management system certification on safety management. *Safety Science*. 2011;49:498-507.
16. Terry E, Sween M. Value-based safety process. 1th ed. USA: John Wiley & Sons; 2003.
17. Choudhry R. Behavior-based safety on construction sites: A case study. *Accident Analysis and Prevention*. 2014;70:14-23.
18. Kuhnert K, Palmer D. Job security, health, and the intrinsic and extrinsic characteristics of work. *Group & Organization Management*. 1991;16(2):178-92.
19. Davy J, Kinicki A, Scheck C. A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*. 1997;18(4):323-49.
20. Ziaodini V, Hasani F. The effect of job insecurity on human factors component. *National Conference on Organizational Behavior in Nursing; Shiravan*2012. p. 1-13.
21. Roskies E, Louis Guerin C. Job insecurity in managers: antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*. 1990;11(5):345-59.
22. Kinnunen U, Nätti J. Job insecurity in finland:

- antecedents and consequences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1994;4(3):297-321.
23. Niesen W, Van Hootegeem A, Handaja Y, Battistelli A, De Witte H. Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Idea Generation: The Mediating Role of Psychological Contract Breach. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*. 2018;3(1):11-23.
24. Chirumbolo A, Urbini F, Callea A, Talamo A. The impact of qualitative job insecurity on identification with the organization. *Swiss Journal of Psychology*. 2017;76(3):117-23.
25. Van den Broeck A, Sulea C, Vander Elst T, Fischmann G, Iliescu D, De Witte H. The mediating role of psychological needs in the relation between qualitative job insecurity and counterproductive work behavior. *Career Development International*. 2014;19(5):526-47.
26. Probst T, Brubaker T. The effects of job insecurity on employee safety outcomes: cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2001;6(2):139-52.
27. Bronkhorst B. Behaving safely under pressure: The effects of job demands, resources, and safety climate on employee physical and psychosocial safety behavior. *Journal of Safety Research*. 2015;55:63-72.
28. Kanten S, Kanten P, Durmaz M, Burcu Kaya E, Akkoyun Y. The role of job demands and job resources model on job related strain and safety behaviors: A research on blue collar workers. 5th Global Business Research Congress (GBRC - 2019)2019. p. 29-35.
29. Probst T. Safety and Insecurity: Exploring the Moderating Effect of Organizational Safety Climate. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2004;9(1):3-10.
30. French J, Caplan R. *Organizational Stress and Individual Strain in A.J.* 1th ed. New York: AMACOM; 1972.
31. Kahn R, Wolfe D, Quinn R, Snoek J, Rosenthal R. *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. 2th ed. New York: Wiley; 1964.
32. Palomino M, Frezatti F. Role conflict, role ambiguity and job satisfaction: Perceptions of the Brazilian controllers. *São Paulo*. 2016;51(2):165-81.
33. Cummings T, Worley K. *Transformation and development of the organization*. 1th ed. Tehran: Faraz Andish Sabz Publishing Institute; 2015.
34. Fernández-Muñiz B, Montes-Peón J, Vázquez-Ordás C. Safety climate in OHSAS 18001-certified organisations: Antecedents and consequences of safety behaviour. *Accident Analysis and Prevention*. 2012;45:746-59.
35. Hansez I, Chmiel N. Safety Behavior: Job Demands, Job Resources, and Perceived Management Commitment to Safety. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2010;15(3):267-78.
36. Li F, Jiang L, Yao X, Li Y. Job demands, job resources and safety outcomes: The roles of emotional exhaustion and safety compliance. *Accident Analysis and Prevention*. 2013;51:243-25.
37. Nahrgang J, Morgeson F, Hofmann D. Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*. 2010;96(1):71-94.[Pubmed]
38. Turner N, Hershcovis M, Chmiel N, Walls M. Life on the Line: Job Demands, Perceived Co-Worker Support for Safety, and Hazardous Work Events. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2010;15(4):482-93.
39. Vafaei A, Kristman V. Research Article Open Access Social Support in the Workplace and Work-

- related Injury in Canada: A Cross-sectional Analysis. *Occupational Medicine & Health Affairs*. 2013;1:131-56.
40. Hammer L, Truxillo D, Bonder T, Rineer J, Pytlovany A, Richman A. Effects of a Workplace Intervention Targeting Psychosocial Risk Factors on Safety and Health Outcomes. *BioMed Research International*. 2015;2015:1-13.
41. Siavoushi M, Esmati Moghadam M. Investigating The Impact of Job Uncertainty On Organizational Citizen Behavioral Dimensions (Case Study: Ninth Base of Army Air Force of the Islamic Republic of Iran). *Journal of Human Resource Management and Support Development*. 2019;51(1398):1-22.
42. Hellgren J, Sverke M, Isaksson K. A twodimensionalapproach to job insecurity: Consequences foremployee attitudes and well-being. *European Journal of Workand Organizational Psychology*. 1999;8(2):179-95.
43. Akbari M, Ebrahimpour M, Mombeini Y, Mirzakazemi M. Investigating the mediating role of emotional commitment and moderating parental support in relation to job insecurity and deterrent behaviors. *Journal of Transformation Management*. 2019;10(20):123-48.
44. Siavashi M, Esmati Moghadam M. Investigating the role of quantitative and qualitative job insecurity in the occurrence of deviant work behaviors in a military organization. *Two scientific journals of sustainable human resource management*. 2020;1(1):75-93.
45. Iranian G, Saatchi M, Amiri A. The relationship between psychological toughness and role overload with employees' mental health. *Psychological researches*. 2010;2(6):77-88.
46. Salleh A. Safety behavior in the Malaysian petrochemical industry [dissertation]. [Malaysia]: University of Utara Malaysia; 2010. 276p.
47. Vaux A, Phillips J, Holley L, Thompson B, Williams D, Stewart D. The Social Support Appraisals (SSA) scale: Studies of reliability and validity. *American Journal of Community Psychology*. 1986;14(1):195-219.
48. Ebrahimi Ghavam S. Assessing the validity of the three concepts of source of control, self-esteem and social support [dissertation]. [Tehran]: Islamic Azad university; 1992. 340p.
49. Hemati Rad G, Sepah Mansour M. The relationship between stress and social support in Tehran university students. *Thoughts and behavior*. 2008;2(7):79-86.
50. Khabaz M, Behjati Z, Naseri M. The relationship between social support and coping styles with resilience in adolescent boys. *Journal of Applied Psychology*. 2011;5(4):108-23.