





روش‌های مدیریت ایمنی محل کار، ناامنی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در بیماری کووید 19

استاد راهنما:
دکتر خدادادی

ارائه دهنده:
نصیزپور



Safety Science

Supports open access

12.4

CiteScore

6.1

Impact Factor

Articles & Issues ▾

About ▾

Publish ▾

Order journal ▾



Search in this journal

Submit your article ↗

Guide for authors



Safety Science

Volume 145, January 2022, 105527



The COVID-19 pandemic: Workplace safety management practices, job insecurity, and employees' organizational citizenship behavior

Thinh-Van Vu^{a, b} ✉, Tan Vo-Thanh^c ✉, Nguyen Phong Nguyen^d ✉, Duy Van Nguyen^e ✉, Hsinkuang Chi^a ✉

Show more ▾

+ Add to Mendeley ✉ Share 🗨 Cite

<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105527>

Get rights and content ↗

Title: Safety Science

Publication Type: Journal

ISSN/ISBN: 0925-7535, 1879-1042

Indexed in: ISI, Scopus, Embase

Publisher/Holder: Elsevier (from 1991-5-1 vol 14 issue 1)



Journal Metrics:	IF:	6.1		IF (5 year):	6.2	JCI:	1.1
	Eigen Factor:	0.01717		Immediacy:	1.2	Cited Halflife:	5
	CiteScore:	12.4		SNIP:	2.216	SJR:	1.429

ISI Rankings:	Subject	Rank	Quartile	Percentile
	Operations Research & Management ...	15/86	Q1	N/A
	Engineering, Industrial (SCIE)	14/50	Q2	N/A

Scopus Rankings:	Subject	Rank	Quartile	Percentile
	Safety Research	3/103	Q1	97%
	Public Health, Environmental and O...	16/577	Q1	97%
	Safety, Risk, Reliability and Quality	6/192	Q1	97%

چگونه سازمان‌ها و کارمندان به بیماری کووید-۱۹ عکس العمل نشان می‌دهند؟

آیا شیوه‌های مدیریت ایمنی محیط کار (WSPS) می‌توانند رفتار شهروندی سازمانی (OCB) کارمندان را در این زمان بحران سلامت جهانی حفظ کنند؟

آیا برداشت کارکنان از خطر مرتبط با کووید-19 و ناامنی شغلی می‌تواند واسطه رابطه WSP-OCB شود.

هدف این تحقیق پاسخ به سوالات با تکیه بر نظریه‌های مبادله اجتماعی و انگیزه حمایتی است.

روش کار

این پژوهش با استفاده از نظرسنجی از 501 کارمند ویتنامی با استفاده از نرم افزار **SMART PLS**، سعی دارد به این سؤالات پاسخ دهد.

مقدمه

کووید-19 که ابتدا در چین، سپس در اروپا و سپس در آمریکا تأمین و تقاضا را مختل کرد، اکنون بحرانی جهانی را به وجود آورده است. عملکرد زنجیره تأمین به دلیل اختلال در اقتصاد جهانی قطع شده است. همچنین، با گسترش کووید-19 در سراسر جهان، آشکار شد که می‌تواند اقتصاد جهانی را به خطر بیندازد.

این فروپاشی سبب شده است که سازمان‌ها در همه بخش‌ها بودجه خود را کاهش دهند،

میلیون‌ها شغل از بین رفته است. طبق تخمین سازمان بین‌المللی کار (ILO ۲۰۲۰)، تدابیر قرنطینه کامل یا نیمه کاره در حال حاضر بر تقریباً ۲٫۷ میلیارد کارمند، یعنی حدود ۸۱٪ نیروی کار جهان، تأثیر می‌گذارد. سازمان بین‌المللی کار (ILO ۲۰۲۰) تخمین زده است که ۱٫۲۵ میلیارد کارمند، که حدود ۳۸٪ از نیروی کار جهان را تشکیل می‌دهند، در حال حاضر با خطر بالایی روبه‌رو هستند. ترس از دست دادن شغل یا تخلیه انبوه نیروی کار

بسیاری از پژوهشگران بیان کرده‌اند که این بحران‌های اجتماعی و اقتصادی، بدون شک، منجر به تغییرات بلندمدت در سازمان‌ها خواهد شد و این مفهوم ممکن است برای کارکنان و احساس امنیت شغلی آنها تهدید کننده باشد که به این معنی است که به هراس از افتادن در بیکاری یا کاهش کیفیت شغل در آینده (فرون، ۲۰۱۸؛ مایر و همکاران، ۲۰۱۸؛ مورفی و همکاران، ۲۰۱۳) اشاره دارد.

در طول کروناویروس، آگاهی کارکنان از خطرات مرتبط با بیماری می تواند نگرش و رفتارهای آنها مانند رفتار شهروندی سازمانی را تحت تاثیر قرار دهد که به عنوان مثال اقدامات داوطلبانه و خلاقانه کارکنان خارج از الزامات رسمی نقشهای شغلی خود جهت بهبود و توسعه سازمان پایدار و پیروزمند معرفی می گردد.

تنظیم رفتار ممکن است با بهره گیری از ترس مردم صورت گیرد.

بنابراین، ادراک

ریسک کارمندان درباره انتشار کرونا میتواند تأثیری در ادراک امنیت شغلی و OCB آنها داشته باشد.

عملکرد مدیریت ایمنی محل کار

(WSPS) نقش مهمی در این سیستمها دارد و شامل استراتژیها، سیاستها، اقدامات و فعالیتهایی است که برای حفظ سلامت و ایمنی کارکنان در سازمان انجام میشود. WSPS موجب ایجاد فضای ایمنی در سازمان میشوند و میتوانند به عنوان پیش نیاز عملکرد ایمنی سازمان در نظر گرفته شوند

این **WSP** ها، از جمله تعهد مدیریت به ایمنی، آموزش ایمنی، قوانین و روش های ایمنی و مشارکت کارکنان، می توانند با سیستم های پیچیده و پویا سازمان و محیط کار، به حفاظت از سلامت و آرامش کارکنان کمک کنند

طبق نظریه تبادل اجتماعی، وقتی کارکنان درک می کنند که با اجرای **WSP** ها سازمان در حفظ سلامت و شغل آنها مشغول است، احساس پشتیبانی از سوی کارفرما می کنند. این تقدیر به افزایش بهره وری کارکنان و رویکرد به پشتیبانی های سازمانی موجب خوش بینی کارکنان می شود.

ولی چند مطالعه تاثیرات **WSP** ها بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و نقش واسطه ای خطر ادراک شده مرتبط با بیماری و ناامنی شغلی ادراک شده را بررسی کرده .
ون داین و همکاران (1994) نیز سه بعد برای شرح **OCB** شناسایی میکنند که شامل

اطاعت، وفاداری و مشارکت است.

. در تحقیق حاضر، ما OCB را به عنوان یک ساختار یک بُعدی در نظر گرفته ایم، زیرا این رویکرد برآورد دقیقتری از ارتباط بین OCB و سایر متغیرها را نشان میدهد.

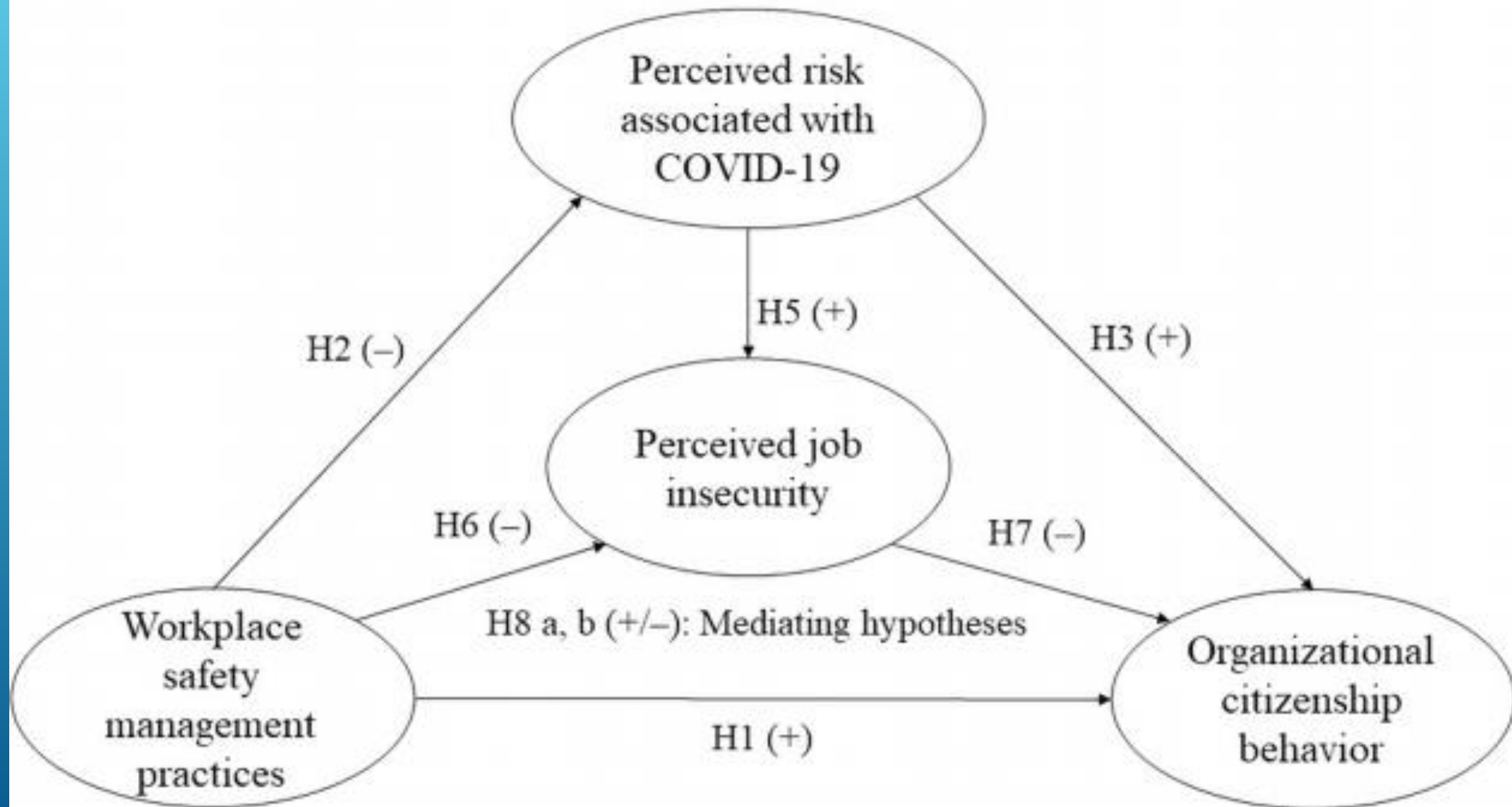
فرضیه ها

H1

وجود سیاستها و رویکردهای ایمنی محل کار به طور مثبت بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان تأثیرگذار است
مسئله پیاده سازی موثر WSP ها در سازمان می تواند سطح خطر درک شده مرتبط با COVID-19 را کاهش دهد.

1- در زمان بیماری، WSPS سازمان می تواند درک و دانش کارکنان را در خصوص خطرهای مربوط به بیماری افزایش دهد، همچنین درک آنها از اقدامات پیشگیری ویروس را بهبود بخشید که این در نتیجه باعث می شود که آنها در حفاظت از خود و دیگران فعال تر باشند.

H4 (+/-): Mediating hypothesis



2- از سوی دیگر، نگرشی پیش‌بینی‌کننده از سوی مدیریت، عدم دانش کافی درباره COVID-19 و اقدامات ناکارآمد برای جلوگیری و کنترل ویروس‌ها در محل کار ممکن است باعث وحشت در کارکنان شود .

H2
WSP ها بر ریسک درک شده مرتبط با کووید 19 تأثیر منفی می
گذارند

H3

احساس خطر مرتبط با کووید-۱۹ تأثیر مثبتی بر رفتارهای شهروندی سازمانی (OCB) دارد. در طول COVID-19، آگاهی کارکنان در مورد سطح خطر می تواند OCB آنها را تحت تأثیر قرار دهد.

H4

احساس خطر درک شده مرتبط با کووید-۱۹ نقش واسطه‌ای در رابطه بین WSPS و OCB دارد.

H5

احساس ریسک مرتبط با کووید-19 تأثیر مثبت بر احساس ناامنی شغلی دارد. سازمانها **WSPS** ها را دنبال نمی کنند تنها برای ایمنی محیط زیستی و بهداشت شغلی بلکه برای حفظ کارکنان نیز. به طور معمول، **WSPP** ها بر تشخیص و درمان بیماری، و حوادث در محیط کار تمرکز دارند .

H6

WSP ها بر ناامنی شغلی ادراک شده تأثیر منفی می گذارند. تحقیقات قبلی نشان داده است که بر ناامنی شغلی می تواند تأثیر داشته باشد.

H7:

احساس عدم امنیت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی (OCB) تأثیر منفی گذارد.

H8:

الف : احساس عدم امنیت شغلی نقش واسطه ای را در رابطه بین ویژگیهای محیط کاری امن و OCB داشته باشد.

ب: احساس عدم امنیت شغلی نقش واسطه ای را در رابطه بین ریسک درک شده مرتبط با بیماری و OCB دارد.

Table 1

Demographic information of respondents (n = 501).

	<i>n</i>	%		<i>n</i>	%
<i>Age</i>			<i>Type of work contract</i>		
<30	244	48.7	Part-time	23	4.6
30–40	185	36.9	1-year contract or shorter	59	11.8
41–50	66	13.2	A contract from over 1–3 years	124	24.8
>50	6	1.2	Permanent contract	295	58.8
<i>Gender</i>			<i>Organization size (employees)</i>		
Male	148	29.5	<50	101	20.2
Female	353	70.5	51–100	73	14.6
			101–200	60	12.0
<i>Industry</i>			201–500	64	12.8
Footwears	14	2.8	501–1 000	98	19.6
Electronics	20	4.0	1001–2000	53	10.6
Manufacturing or processing	56	11.2	> 2000	52	10.4
Tourism, restaurant, hotel, transport, and leisure services	103	20.6			
Warehousing and logistics	34	6.8	<i>Work changes due to COVID-19</i>		
Education	163	32.5	Constant (no change)	201	40.1
Finance and banking	76	15.1	Working online at home completely	115	22.9
Other	35	7.0	About half is done online at home	118	23.6
			A small part is done online at home	67	13.4
<i>Work position</i>					
Employee	324	64.6			
First-line manager	78	15.6			
Middle manager	72	14.4			
Top manager	27	5.4			

Table 2
Scales' evaluation.

Scales' items/sources	Weight/ loading	t- value
Workplace safety management practices (adapted from Vinodkumar and Bhasi, 2010)		
<i>Management commitment^a (formative construct)</i>		
• Safety is given high priority by the management.	0.17	2.54
• Safety rules and procedures are strictly followed by the management.	0.18	2.41
• Corrective action is always taken when the management is told about unsafe practices.	0.12	1.73
• When the COVID-19 pandemic broke out, the company urgently established a pandemic prevention committee/team.	0.03	0.43
• When COVID-19 is reported, my management acts quickly to solve the problems.	0.28	3.56
• My company provides sufficient personal protective equipment for the workers.	0.11	1.80
• My company develops a full range of coping scenarios when the COVID-19 pandemic occurs.	0.30	4.55
<i>Safety training^a (formative construct)</i>		
• My company gives comprehensive training to employees in workplace health and safety issues.	0.16	2.24
• All employees must participate in training programs on COVID-19 prevention.	(0.08)	1.21
• Training programs on COVID-10 prevention given to me are adequate to enable me to assess hazards in the workplace.	0.24	3.33
• Management promotes internal communication on COVID-19 prevention via newsletter, e-mail, Facebook, etc.	0.29	3.58

• Safety issues are given high priority in training programs.	0.50	6.34
<i>Safety rules and procedures^a (formative construct)</i>		
• The safety rules and procedures followed in my company are sufficient to prevent COVID-19.	0.27	4.21
• My managers always try to enforce safety rules and procedures on COVID-19 prevention at the workplace.	0.40	5.00
• Safety inspections of COVID-19 are carried out regularly.	0.19	2.36
• My company strictly and effectively implements measures to prevent and face COVID-19 (e.g., hand-washing products, masks, telework if possible, etc.).	0.25	3.72
<i>Employee involvement^a (formative construct)</i>		
• Employees have enough opportunities to discuss the prevention of COVID-19 during the meetings.	0.23	3.17
• Managers promote employees' involvement in safety-related matters.	0.51	5.85
• Managers consult with employees regularly about workplace health and prevention of COVID-19.	0.35	4.53
Perceived risk associated with COVID-19 (CR = 0.88; AVE = 0.56) (adapted from Lau et al., 2007)		
• The COVID-19 pandemic has a high fatality rate.	0.73	21.96
• Currently, the treatment methods of COVID-19 are not effective.	0.71	21.35
• We need to wait for a longer time before having a vaccine for COVID-19.	0.76	29.15
• I am worried about the fact that each of us may be reached by COVID-19.	0.84	42.75
• The COVID-19 pandemic is a real threat to everyone.	0.55	10.70
• In general, I know that the COVID-19 pandemic is very dangerous.	0.84	37.92
Perceived job insecurity (CR = 0.92; AVE = 0.62) (adapted from Hellgren et al., 1999)		
• I am worried about having to quit my job before I would like to due to COVID-19.	0.63	5.73
• There is a risk that I will have to leave my current job in the near future.	0.79	9.03
• My career development opportunities in the organization are favorable. (R)	0.85	6.85
• I feel that the organization can provide me with a stimulating job content in the near future. (R)	0.83	5.85
• I believe that the organization will still need my competence in the future even if the COVID-19 pandemic breaks out. (R).	0.84	6.35
• My salary, bonus, and other benefits will still be promising in the near future even if the COVID-19 breaks out. (R)	0.75	8.57

هدف این مطالعه بررسی رابطه بین سیاستها و فرایندهای اجتماعی در سازمان

نتیجه مطالعه نشان میدهد که سیاستها و فرایندهای اجتماعی در سازمان بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اثر دارد. علاوه بر این مشخص شد که تعهد سازمانی تاثیر مثبت و قابل توجهی بر رضایت شغلی کارکنان دارد. میتواند بهبودی در کیفیت زندگی کارکنان ایجاد کند.

نهایت، این پژوهش نیز نقش قدرت فرهنگ ملی در توضیح تأثیر سیستمهای مدیریت بهداشت و ایمنی شغلی بر مخاطره مرتبط با بیماریهای جهانی را نشان میدهد.

نتایج مطالعه ما چندین تأثیر کاربردی برای مدیران و کارکنان دارد

اول، به صراحت، مدیران باید

اولویت سلامت و امنیت کارکنان در طول بیماری را داشته باشند. سازمانها باید کمیته بحران هنگام پخش بیماری را تشکیل داده و تمام سناریوهای مقابله را هنگام پخش بیماری توسعه دهند.

دوم، سازمانها باید برنامه های آموزش ایمنی کافی را فراهم کنند تا کارکنان بتوانند خطرات محل کار را ارزیابی کرده و نحوه جلوگیری از پخش بیماری و حفاظت از خود را بدانند.

سوم، قوانین و روشهای ایمنی باید برای مبارزه با کووید-19 اجرا شود

چهارم، مدیران باید مشارکت کارکنان در موضوعات مرتبط با ایمنی را ترویج داده و از طریق فراهم کردن فرصتهایی برای بحث در مورد جلوگیری از کووید-19 و مشاوره با آنان درباره سلامت محل کار، آنها را یاری کنند.

تحقیق ما نشان داد که در ویتنام، سیاستهای آمادگی و پاسخ به بحران تاثیر مثبتی بر ریسک درک شده کرونا دارند. علاوه بر این، به بینش خوشبینانه باید گفت که ویروس کرونا و سایر بیماریهای جهانی ممکن است کاتالیزوری برای افزایش **OCB** باشند اگر سیاستهای مربوطه در جهت آرامش ذهنی کارکنان اجرا شوند. در واقع، این سیاستها به کارکنان کمک میکنند تا خطرهایی که کرونا و سایر ویروسها ممکن است ایجاد کنند را بهتر درک کنند که این تاثیر مثبتی بر **OCB** به تطابق با مکانیسم نظریه تحریک حفاظتی دارد

محدودیتها

نتایج این مطالعه باید با برخی از محدودیتها در نظر گرفته شود.
نخستین محدودیت مربوط به طراحی در مقطعی است که مانع استخراج استدلالهای نسبت به روابط علی بین سیاستهای آمادگی

و پاسخ به بحران و نتایج تمام علائم مستقیم یا غیرمستقیم آنها در مواجهه با کرونا میشود. علاوه بر این، این پژوهش در زمان بالقوه برگزاری آن، در دوران اوج شیوع کرونا انجام شد وقتی که بسیاری از کشورها در حال مرحله کنترل بودند. بنابراین مطالعات طولانی مدت برای بررسی دیدگاه کارکنان درباره ناامنی شغلی و نگرشها و رفتارهای آنها در دوران پس از کرونا میتوانند انجام شوند.

دوم، نمونه ما به طور عمده از پرسشهای زنان تشکیل شده بود (70.5٪). پژوهشهای آتی میتوانند با تجزیه و تحلیل طولانی مدت از بیشتر دادههای جمع آوری شده از مردان، روابط علی مورد بررسی را قویتر کنند.

پیشنهادات

در این مطالعه جهت آنالیز داده ها به جای روش PLS استفاده از روش SEM پیشنهاد میشود. بدلیل اینکه دقتش بیشتر است.



از حسن توجه شما سپاسگزارم