

تعیین رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر ایمنی و بهداشت و محیط زیست (HSE) به روش مدل سازی معادلات ساختاری در مجتمع پتروشیمی چابهار

رضا رادمهر^۱، محمود سینایی^۲، علی مهدی آبکنار^۳

^a دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت محیط زیست، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد چابهار، ایران.

reza2019radmehr@gmail.com

^b استادیار گروه شیلات، مرکز تحقیقات زیست محیطی واحد چابهار، دانشگاه آزاد اسلامی، چابهار، ایران.

Oceanography.sina@gmail.com

^c استادیار گروه شیلات، مرکز تحقیقات زیست محیطی واحد چابهار، دانشگاه آزاد اسلامی، چابهار، ایران.

Aliabkenar@gmail.com

نویسنده مسئول: محمود سینایی

چکیده

شواهد بدست آمده اخیر در مطالعات متعددی مبین آن است که تحقق اصول HSE در شرکت ها مستلزم همراهی نیروی انسانی است که از آن تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر ایمنی و بهداشت و محیط زیست (HSE) در میان کارکنان یاد می گردد. با این حال عوامل زمینه ای موثر بر این مهم کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. بر همین اساس مطالعه حاضر با هدف تعیین رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر ایمنی و بهداشت و محیط زیست (HSE) به روش مدل سازی معادلات ساختاری در مجتمع پتروشیمی چابهار انجام شد. این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق در دسته مطالعات توصیفی- همبستگی بوده است که جامعه آماری آن را کارشناسان واحدهای HSE، نظارت و مهندسی در حوزه کارفرمای مجتمع پتروشیمی چابهار به تعداد ۵۱ نفر تشکیل داد که با استفاده از فرمول کوکران نسبت به دریافت نظرات ۴۵ کارشناس از واحدهای HSE، نظارت و مهندسی در حوزه کارفرما اقدام گردید. داده ها از طریق توزیع پرسشنامه های استاندارد (با روایی و پایایی تایید شده) گردآوری گردید. یافته های این پژوهش نشان داد مجموعه عوامل زمینه ای موثر در مدل نظری این مطالعه، می تواند به میزان ۹۹/۵ درصد از رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر ایمنی و بهداشت و محیط زیست (HSE) را تبیین نماید ($R^2=0.995$). بطور کلی یافته های این پژوهش موید آن بود که عوامل زمینه ای همچون حمایت سازمانی، هنجارهای اجتماعی، خودکارآمدی و نگرش به مسائل HES، از جمله عوامل تاثیرگذار بر بروز رفتارهای شهروندی مبتنی بر HSE در بین کارکنان مجتمع پتروشیمی چابهار می باشند.

کلمات کلیدی: رفتار شهروندی سازمانی HSE، مدل سازی معادلات ساختاری، مجتمع پتروشیمی چابهار.

۱. مقدمه

افزایش میزان حوادث شغلی این گزاره را بیش از پیش تایید می نماید که در عمل بدون همراهی کارکنان نمی توان آمار حوادث شغلی را کاهش داد. مسئله اصلی آن است که بروز رفتارهای نا ایمن عامل اصلی وقوع حوادث شغلی شناخته شده است، با این حال هنوز مدلی که بتواند عوامل زمینه ای موثر بر بروز رفتارهای ایمن را تبیین نماید به طور قطع قابل اشاره نمی باشد (امرسن و همکاران^۱، ۲۰۲۰). نگرش به مسائل ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSE) در بین نیروی انسانی از جمله مهمترین عواملی می باشد که می تواند تبیین کننده رفتارهای نیروی انسانی نسبت به رعایت مسائل ایمنی و بهداشت باشد. عدم همراهی و مشارکت کارکنان باعث می شود که همچنان شاهد بروز حوادث شغلی متعدد بود که در برخی از موارد نیز این مسئله باعث بروز پیامدهای منطقه ای و کشوری نیز می گردد (تینگ و همکاران^۲، ۲۰۲۰). شواهد نشان می دهد که امروزه باید برای رفع مشکلات مربوط به رفتارهای نا ایمن، به موضوع رفتارهای شهروندی مبتنی بر HSE توجه داشت. این رفتارها به این شکل هستند که در عمل جزو وظایف اصلی کارکنان نمی باشند اما کارکنان به طور

¹ Emerson et al.

² Ting et al.

داوطلبانه آن ها را انجام می دهند. به طور نمونه در زمانی که کارکنان مشکلی را در سیستم می یابند و این مشکل می تواند موجب بروز حوادث شغلی در آینده گردد را به واحد مورد نظر ارجاع می دهند این در حالی است که کارگر مورد نظر، خود در آن واحد مشغول به کار نمی باشد (روست و همکاران^۳، ۲۰۲۰).

مسئله اصلی آن است که هنوز دانش ما نسبت به عوامل زمینه ای که می تواند موجب بروز رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE باشد به طور مبهم و غیر روشن باقی مانده است و باید مطالعات تجربی بیشتری در این زمینه صورت گیرد تا بتوان مشخص نمود که بروز رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE از چه عواملی زمینه ای تاثیرپذیر هستند. این شکاف مطالعاتی خود از مهمترین موضوعاتی است که ضرورت انجام پژوهش های بیشتر در این زمینه را روشن می سازد (یو و همکاران^۴، ۲۰۲۰). به نظر می رسد که دستیابی به رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE بتواند تا حد بسیار قابل توجهی مسئله بروز رفتارهای نا ایمن و همچنین شرایط مخاطره آمیز را به طور توأم رفع نماید. برخی از محققان بر این باور هستند که خودکارآمدی ادراک شده برای کارکنان از دیگر موضوعاتی است که می تواند موجب تعیین بروز رفتارهای شهروندی مبتنی بر HSE گردد. اما در برخی از مطالعات نیز نگرش متفاوتی به این امر شده است. برخی دیگر این نظریه را ابراز داشته اند که بروز رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE نیازمند دستیابی به نگرش مثبت به مسائل HSE در بین کارکنان است. بدیهی است زمانی می توان این شکاف مطالعاتی را رفع نمود که در یک مدل نظری جامع و در بین یک جامعه آماری قابل توجه به طور همزمان این دو عامل اصلی مورد آزمون قرار گیرند و این مهم تبیین گردد که آیا بروز رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE بیش از خودکارآمدی ادراک شده در بین کارکنان متاثر از نگرش به مسائل HSE است و یا به طور برعکس (گائو و همکاران^۵، ۲۰۲۰). با افزایش دانش ما نسبت به رفتارهای ایمن و همچنین علل بروز رفتارهای نا ایمن نشان می دهد که بیش از هر گونه ترغیب مالی و غیر مالی باید نسبت به نهادینه سازی بروز رفتارهای شهروندی در بین کارکنان برای رعایت مسائل HSE دقت نظر داشت. در صورتی که نیروی انسانی به طور خودآگاه نسبت به رعایت این مسائل ترغیب گردد بدیهی است که چه در زمان نظارت و چه در زمان عدم نظارت بر کارکنان بروز رفتارهای ایمن به طور کامل مورد تضمین خواهد بود. در این میان سوال اصلی که همچنین ذهن محققان این عرصه را به طور جدی به خود مشغول نموده است این مهم می باشد که بروز رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE تحت چه عوامل و محرک های غیر مالی می تواند محقق گردد. و سوال مهم دیگر آن است که چه فرهنگ ارتباطی و حمایتی می تواند در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE کمک کننده باشد (تینگ و همکاران^۶، ۲۰۲۰). به طور کلی می توان بیان داشت یکی از حوزه هایی که اخیرا در راستای دستیابی به رفتارهای مبتنی بر اصول HSE مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است، رفتارها شهروندی سازمانی در زمینه HSE است که می تواند در سطوح مختلف ایمنی، بهداشت و محیط زیست به سازمان کمک کننده باشد. به عبارتی رفع مشکلات رفتارهای نامطلوب و مغایر با معیارهای مورد نظر انتظار در حوزه HSE نیازمند مشارکت فعال نیروی انسانی سازمان است که از آن به عنوان رفتارهای شهروندی سازمانی یاد می گردد (تستا و همکاران^۷، ۲۰۱۸).

در عصر حاضر درک این مهم که رفتارهای همسو با موضوعات HSE بویژه در سطوح بالا دست سازمان، چگونه در تمامی سطوح سازمان پیاده سازی می شود و اثرگذاری دارد؛ موضوعی است که، توجه پژوهشگران و متخصصین متعددی را در دهه های گذشته به خود جلب کرده است (آگوئینیس و همکاران^۸، ۲۰۱۲). تعدادی از این محققان، اتخاذ ساختارهای رسمی و رویه هایی را مورد بررسی قرار داده اند و معتقدند که دستیابی به ساختار و نگرش های صحیح برای کاهش تاثیرات زیست محیطی سازمان ها کمک کننده است و شرایط محیط کاری از قبیل: سیستم های مدیریت HSE را بهبود می بخشد؛ به عبارتی مسئله نگرش و همراهی کارشناسان و مدیران ارشد سازمان اهمیت بالایی را برای دستیابی به موضوعات مورد انتظار در حوزه HSE دارد (هراس - سیزاربتوریا و همکاران^۹، ۲۰۱۳). با این حال، این ساختارهای رسمی برای مقابله با پیچیدگی مسائل HSE کافی نیست و رفتارهای شهروندی سازمانی مورد انتظار از دیگر واحدها موضوع بسیار حیاتی است (روست و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۰) و این ساختارهای رسمی صرفا می تواند به عنوان شکلی از رفتار نمادین برای بالا بردن مشروعیت ظاهری استفاده شود؛ در حالی که رفتارهای شهروندی امری بسیار ضروری برای دستیابی به اهداف HSE است که نیازمند همراهی تمامی افراد ارشد درگیر در پروژه می باشد (جیانگ و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۳).

در واقع در تحقیقات علمی، محیط زیست، بهداشت و ایمنی بیشتر به صورت جداگانه مورد بحث قرار می گیرد؛ علیرغم این واقعیت که این چنین شیوه ها اغلب در شرکت ها ادغام می شود و نیازمندی رفتارهای شهروندی دیگر واحدها نیز می باشد (سانز-کالسدو و

³ Rost et al.

⁴ Yoo et al.

⁵ Guo et al.

⁶ Testa

⁷ Aguinis et al.

⁸ Heras-Saizarbitoria et al.

⁹ Jiang et al.

همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۵). این بی توجهی جدی به دلیل این واقعیت است که این ادغام از زمان پیدایش رویکرد استانداردهای بین المللی نسبت به مدیریت بهداشت و ایمنی و محیط زیست در زمانی که مدیریت HSE قویتر می شود در حال پیشرفت است و در یک جمله، جدایی ناپذیر نامیده می شود (فیر و ویلیامسون^{۱۱}، ۱۹۹۸). امروزه، مدیریت مشترک مسائل زیست محیطی و بهداشتی، یک روش معمول در شرکت است؛ در حقیقت، مسئولیت های طراحی و اجرای روش های مناسب برای حفاظت از محیط زیست، سلامت شغلی و ایمنی در محل کار، اغلب به یک واحد خاص اختصاص می یابد که عموماً بخش مدیریت بهداشت، ایمنی و زیست محیطی نامیده می شود و این مهم یک خطر جدی است (تستا و همکاران، ۲۰۱۸). با این حال شواهد بیشتری لازم است تا نشان دهد که چگونه همکاری واحدهای دیگر می تواند شرکت ها را در دستیابی به اهداف HSE کمک نماید که در این زمینه خلاء مطالعاتی وجود دارد (موسسه کمپ بل^{۱۲}، ۲۰۱۶).

بررسی مجموعه مطالعات نظری و تجربی موید آن است که هنوز در ارتباط با عوامل زمینه ای تاثیرگذار بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE شکاف مطالعاتی محرز است. شواهد نشان می دهد که برخی از عوامل می تواند در این زمینه کمک کننده باشد، برآیند موارد مذکور در این حوزه نشان می دهد که نقش حمایت ادراک شده سازمانی، هنجارهای اجتماعی، خودکارآمدی ادارک شده و نگرش به مسائل HSE در بررسی بروز رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE قابل بررسی است. بر همین اساس هدف از مطالعه حاضر تبیین نقش حمایت ادراک شده سازمانی، هنجارهای اجتماعی، خودکارآمدی ادارک شده و نگرش به مسائل HSE در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE می باشد.

۱.۱. ضرورت پژوهش

اقدامات پایدار در سازمان ها از قبیل: حفاظت از محیط زیست و یا ایمنی کارگران، اغلب بر مبنای مشارکت واحدهای مختلف، مستقلاً از سیستم های مدیریت رسمی اتخاذ می شود (بویرال و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۵). در واقع، عملکرد خوب و بلندمدت در رابطه با پایداری، نیازمند نقش فعال افراد در یک سازمان و یک سازگاری بالا میان سازمان با افراد می باشد. در واقع همسویی داوطلبانه افرادی که مستقیماً پاداش نمی گیرند (مانند واحدهای دیگر به جز HSE)، می تواند عملکردهای یک شرکت را در حوزه HSE بهبود بخشد. این چنین همکاری های داوطلبانه، عموماً به اصطلاح "رفتار شهروندی سازمانی" (OCB)^{۱۴} نامیده می شود. سازمان هایی که در آن ها رفتار شهروندی سازمانی در رابطه با محیط زیست بیشتر دیده می شود، تاثیرات منفی زیست محیطی آنان بیشتر کاهش می یابد. در این راستا می توان بیان داشت که رفتار شهروندی سازمانی در رابطه با بهداشت و ایمنی (OCBHS)^{۱۵} با کاهش حوادث همراه است و رفتارهای جامعه پسند و فعال (دو جزء رفتار شهروندی سازمانی در رابطه با بهداشت و ایمنی) اثر مثبت بر روی نتایج عملکرد ایمنی دارد (بویرال و پاییله^{۱۶}، ۲۰۱۲).

حتی اگر مبانی نظری در این موضوع به سادگی بر رابطه همکاری های داوطلبانه تاکید داشته باشد، در حال حاضر رهبری تحقیقات، بر روی تأثیرات مثبت حاصل از سازمان هایی که رفتار شهروندی سازمانی بیشتری را نشان می دهند متمرکز می شود، در حالی که نیاز به مشخص کردن عوامل تعیین کننده این رفتارها کمتر جذابیت دارد. اهمیت سوابقی که درک عمیق تری لازم دارند، به منظور ایجاد مدیرانی که دانش مفید در شرایط واقعی کسب و کار داشته باشند، روشن است. در حالی که برخی از محققان سعی کردند تا به طور مجزا محرک ها و سوابق رفتارهای شهروندی سازمانی در ارتباط با محیط زیست، بهداشت و ایمنی را تشریح کنند، امروزه سوابق این همکاریها که متفقاً به مسائل مربوط به مدیریت بهداشت، ایمنی و زیست محیطی مربوط می شود، عمدتاً ناشناخته باقی مانده است و این مهم یک مسئله جدی است (تستا و همکاران، ۲۰۱۸). آنچه که در این میان حائز اهمیت است و در راستای بهبود مدیریت HSE کارایی دارد رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان می باشد. رفتار شهروندی سازمانی یک تلاش مضاعف بصورت فداکاری در یک شغل است. از سویی رفتار شهروندی سازمانی برای هر سازمانی مطلوب است زیرا با متغیرهای مهمی از جمله ایمنی، مسائل زیست محیطی و نگهداری سیستم و بهره وری در ارتباط است (اوزتورک^{۱۷}، ۲۰۱۰).

باید توجه داشت که مفهوم رفتار شهروندی سازمانی از جمله موضوع های اساسی در حوزه ی رفتار سازمانی است که تلاش می کند با ارزیابی ی راهکارهایی در جهت افزایش رفتارهای مناسب گام های موثری بردارد بر این اساس توجه به رفتارهای شهروندی سازمانی رو به افزایش است و به آن عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان توجه می شود. نظریه های مختلف علمی که برگرفته از مطالعه های میدانی در شرکت های صنعتی، گویای اهمیت رفتار شهروندی به عنوان یک عامل اثرگذار در بهبود مجموعه عوامل سازمانی از جمله مسائل ایمنی، بهداشت و زیست محیطی است (تستا و همکاران، ۲۰۱۸). برآیند موارد مذکور در این بخش موید آن است که هرچند مفهوم

¹⁰ Sanz-Calcedo et al

¹¹ Feyer & Williamson

¹² Campbell Institute.

¹³ Boiral et al

¹⁴ Organizational citizenship behaviour

¹⁵ Organizational citizenship behavior in relation to health and safety

¹⁶ Boiral & Paille

¹⁷ Öztürk

رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE از جمله موضوعات بسیار مهم و با پیامدهای مثبت قابل توجهی روبرو است اما با عنایت به نوظهور بودن این مفهوم در حوزه مدیریت بویژه در مدیریت HSE دانش ما از عوامل موثر بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE با یک خلاء مطالعاتی روبرو است. رفع این خلاء مطالعاتی می تواند پیامدهای بسیار مثبتی را با خود به همراه داشته باشد که از جمله این فواید می توان به کاهش آمار حوادث شغلی ناشی از عدم رفتارهای ایمن در محیط شغلی اشاره داشت که در اغلب موارد نیز با عنایت به خودجوش بودن این رفتارها، هزینه بردار نیز نیستند و بسیار در عمل تاثیرگذار می باشند و نتایج آن قابل تضمین است. با توجه به این مهم ضرورت انجام پژوهش هایی از این دست کاملاً روشن و حیاتی است.

۲.۱. مبانی نظری و تجربی تحقیق

۱.۲.۱. رابطه نگرش به مسائل HSE با رفتار شهروندی سازمانی

نگرش به مسائل ایمنی، بهداشت و محیط زیست یک ساختار فردی از اعتقادات و هیجان ها راجع به سیاست ها، رویه ها و اقدامات ایمنی شامل تعهد شخصی و حس مسئولیت فردی نسبت به مسائل ایمنی، رعایت بهداشت و مسائل زیست محیطی را سازمان بازتاب می دهد (بارلینگ و فرون^{۱۸}، ۲۰۱۴). نقش نگرش در پیش بینی رفتارها، در چندین رویکرد نظری مورد تأکید قرار گرفته است. در نظریه رفتار برنامه ریزی شده، نگرش در رفتارهای اجتماعی و کنترل رفتار مشاهده شده، نشان دهنده عوامل بیانگر و اصلی است که این نگرش درخصوص اکثر ناسازگاری ها در رفتار فرد توجیه می شود. نظریه ABC که بیشتر بر روی درک رفتار معنی دار زیست محیطی تمرکز می کند، بر روی چگونگی نگرش شخصی (A) و عوامل زمینه ای (C) تأکید می کند. این نظریه شامل: رفتارهای ذهنی است که بر روی قصد یک فرد به منظور اتخاذ رفتار خاص تاثیر می گذارد (B) (فیشبین و آجزن^{۱۹}، ۲۰۱۱). تقریباً شواهد تجربی بسیار به طور انحصاری بر رفتارهای بخش خصوصی تمرکز کردند و نقش مثبت نگرش ها در مورد اقدامات زیست محیط گرایانه را برجسته نمودند، با این حال میزان اختلاف توضیح داده شده در مقایسه با سایر عوامل تعیین کننده (مانند رفتارهای اجتماعی یا خودکارآمدی) هنوز یکسو است (گادن و همکاران^{۲۰}، ۲۰۱۱). محققان در یکی دیگر از حوزه های تحقیق، رابطه بین نگرش های زیست محیطی مدیران شرکت ها و تعهد زیست محیطی سازمان ها را که با اتخاذ اقدامات خاص اندازه گیری شد، بررسی کردند. آنان دریافتند که نگرش های فردی نسبت به حفاظت از محیط زیست رابطه قوی و مثبت با قصد افراد جهت پیاده سازی اقدامات کاهش منابع دارد (پاپاگیانناکیس و لیوکاس^{۲۱}، ۲۰۱۲). با توجه به مسائل اجتماعی مانند سلامت و ایمنی، محققان مختلف بر روی نگرش ها جهت بررسی عوامل تعیین کننده رفتارهای رعایت ایمنی و اقدامات ایمنی پیشگیرانه متمرکز شدند؛ با این حال، نقش این عوامل تعیین کننده اغلب در ادبیات پژوهش متناقض است (تیستا و همکاران^{۲۲}، ۲۰۱۸). به طور کلی با عنایت بر آنچه بیان شد در مطالعه حاضر فرضیه ذیل پیشنهاد شد:

H1: نگرش به مسائل HSE بر رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE تاثیر مثبت دارد.

۲.۲.۱. رابطه رفتارهای اجتماعی بر نگرش به مسائل HSE

هنجار اجتماعی از دیدگاه پاتنام^{۲۳} نوعی کنترل اجتماعی است که رفتارهای (رفتارهای محیط زیستی) مورد انتظار در یک جامعه را تعیین می کند. در واقع هنجارهای اجتماعی از طریق اجتماعی شدن و نیز از طریق تشویق و مجازات ها به افراد جامعه آموخته می شوند. در بسیاری از جوامع، هنجارهای اجتماعی قوی و شبکه های مشارکت، خطر عهدشکنی را به حداقل می رساند و گروه ها و جوامعی که این هنجارها بر آن ها حاکم است و از آن پیروی می کنند، به شکل مؤثری بر فرصت طلبی و مشکلات جمعی فایق می آیند. کلمن بر این باور است که «هنجارهای اجتماعی شکل فوق العاده ای از سرمایه اجتماعی است که شخص نفع شخصی خود را فرو می گذارد و در جهت منافع جمع عمل می کند. اینگونه هنجارها که به پشتوانه حمایت اجتماعی، شأن و موقعیت، افتخار و دیگر پاداش ها تقویت می شوند، سرمایه اجتماعی هستند که ... افراد را به سوی یک خیر عمومی سوق می دهند (واسلی و کولکنر^{۲۴}، ۲۰۱۸). هنجارهای اجتماعی را می توان روشی تعریف کرد که در آن، گروه مرجع^{۲۴} یک فرد، رفتارهای این فرد را ارزیابی می کند. آن ها به سادگی می توانند شکلی از رفتار را اتخاذ کنند که درست تلقی می شود. بنابراین همچون مرجع مشروعیت هنجاری عمل می کنند (فیشبین و آجزن^{۲۵}، ۲۰۱۱). در نتیجه تأثیر مثبت هنجارهای اجتماعی، افراد عموماً بواسطه سابقه اجتماعی به دنبال تابید خود هستند و بنابراین، انگیزه های خودخواهانه خود را به نفع نتایج متقابل محدود می سازند (بیبل و توجرسن^{۲۵}، ۲۰۰۷).

¹⁸ Barling & Frone

¹⁹ Fishbein & Ajzen

²⁰ Gadenne

²¹ Papagiannakis & Lioukas

²² Putnam

²³ Vesely & Klöckner

²⁴ Reference group

²⁵ Biel & Thøgersen

با توجه به مدل تصمیم گیری هنجاری^{۲۶}، درک هنجارهای اجتماعی به تصمیم گیری رفتاری با تأثیر بر ایجاد هنجارهای شخصی که رفتار خاصی را برمی انگیزد، دخالت دارد. به عبارت دیگر، عنصر شناختی نگرش تحت تأثیر حضور هنجار توصیفی قرار می گیرد (نورتون و همکاران^{۲۷}، ۲۰۱۵). با عنایت بر روابط بیان شده در بالا فرضیه ذیل پیشنهاد شد:

H2: هنجارهای اجتماعی بر نگرش به مسائل HSE تأثیر مثبت دارد.

۳.۲.۱. نقش میانجی نگرش به مسائل HSE در روابط بین هنجارهای اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی

به منظور درک چگونگی و چرایی اثرگذاری هنجارهای اجتماعی و به ویژه هنجار توصیفی بر اتخاذ رفتار زیست محیط گرایانه و رفتار بهداشت و ایمنی، باید نقش نگرش HSE به عنوان یک مکانیزمی که از طریق فشارهای اجتماعی یک فرد را تحریک به اتخاذ یک رفتار اختیاری می نماید، مورد تأکید واقع گردد. از این رو، همانطور که توسط محققان پیشین عنوان داشته اند هنجارهای توصیفی در محیط کار اولاً بر استعداد فردی تأثیر می گذارند و زمانی که درونی گردیده و به هنجار فردی تبدیل شدند، به طور غیرمستقیم به تصمیم گیری در مورد اتخاذ OCB مربوط به مسائل زیست محیطی و بهداشت و ایمنی موثر بر اتخاذ این رفتارها تأثیر می گذارد (تیسستا و همکاران، ۲۰۱۸). در همین راستا فرضیه ذیل در مطالعه حاضر مطرح گردید:

H3: نگرش به مسائل HSE در روابط بین هنجارهای اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE نقش میانجی دارد.

۴.۲.۱. رابطه خودکارآمدی با رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE

خودکارآمدی، ساختاری شناختی-اجتماعی است که انتظارات و اطمینان شخصی فرد را به منظور اجرای یک وظایفی که شامل رفتارهایی است که فرد قبلاً آن ها را انجام نداده است، یکپارچه می کند. خودکارآمدی در هر رفتاری که بوسیله فرد اجرا می شود همچون وظایف شغلی مورد بررسی قرار می گیرد. خودکارآمدی پایین با اجتناب از وظایف مشکل، تعهد کم به اهداف و فقدان انگیزش پیوند می یابد و بدون خودکارآمدی افراد تلاش های خود را گسترش نمی دهند به دلیل آنکه آن ها احساس می کنند تلاش های آن ها در سازمان با شکست رو به رو خواهد شد (مختار و سوجانتو، ۲۰۱۸). مطابق با مطالعه اخیر که توسط تیسستا و همکاران (۲۰۱۸) انجام شده است مشخص گردید که خودکارآمدی یکی از موارد مهم و تأثیرگذار بر روی رفتارهای نیروی انسانی بویژه در حوزه رفتارهای شهروندی HSE می تواند باشد. به اعتقاد برخی از محققان باور به توانایی فرد جهت مقابله با کارهای دشوار و عادی و از عهده مشکلات برآمدن در موقعیت های مهم و خاص است (لیزنا و همکاران^{۲۸}، ۲۰۱۸). افرادی که خودکارآمدی بالا دارند، کارهای بلند پروازانه بیشتری انجام می دهند و اهداف چالش برانگیز را انتخاب می کنند. خودکارآمدی می تواند به توضیح این پرسش کمک کند که چرا کارکنان رفتارهای پیچیده و با نقش های اضافی از جمله ابتکار عمل های زیست محیطی فعال یا بهداشت و ایمنی را، اتخاذ می کنند (راموس و کیلمر^{۲۹}، ۲۰۰۷).

به طور کلی، نوآوری های زیست محیطی و بهداشت و ایمنی نیاز به مهارت های فنی و همچنین یک رویکرد میان رشته ای و همکاری دارد (بویرال و همکاران، ۲۰۱۵). از این رو، اگر افراد مانع اقدامات بسیار ساده شوند، فقدان صلاحیت ادراک شده می تواند از اقدامات همکاری و پیشگیری در رابطه با مسائل زیست محیطی و بهداشت و ایمنی جلوگیری کند. در نتیجه، خود کارآمدی را می توان به عنوان پیش بینی کننده جالب توجه رفتار شهروندی سازمانی در زمینه HSE در نظر گرفت. با این حال، نقش خودکارآمدی به عنوان پیش بینی کننده چنین رفتارهایی هنوز تحت بررسی قرار گرفته است و تعریف یک روش اندازه گیری مناسب نیاز به کار تجربی بیشتری دارد (تیسستا و همکاران، ۲۰۱۸). بر همین اساس فرضیه ذیل پیشنهاد شده است:

H4: خودکارآمدی ادراک شده بر رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE تأثیر مثبت دارد.

۵.۲.۱. رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با خودکارآمدی ادراک شده

حمایت سازمانی عبارت است از محتوای کارکردی روابط که می توان آن را در گروه هایی از رفتارهای حمایتی قرارداد راتوز^{۳۰} معتقد است، پنج گروه از رفتارهای حمایتی شامل توجه عاطفی (شامل گوش دادن به مشکلات افراد و ابراز احساسات، همدلی، مراقبت، فهم و قوت قلب دادن)، یاری رسانی (ارائه حمایت و یاری که به رفتار انطباقی می انجامد)، اطلاعات (ارائه راهنمایی و توصیه جهت افزایش توانایی مقابله ای افراد)، ارزیابی (ارائه پس خوراند^{۳۱} از سوی دیگران در زمینه کیفیت عملکرد منجر به تصحیح عملکرد) و جامعه پذیری (دریافت حمایت اجتماعی) اثرات نامطلوب فشار روانی را تعدیل و تضعیف می کنند (کلادیا، ۲۰۱۸). مطابق با یافته های تیسستا و همکاران (۲۰۱۸) می توان رابطه مثبتی بین حمایت سازمانی ادراک شده و خودکارآمدی در زمینه HSE یافت نمود. مفهوم حمایت سازمانی ادراک شده (POS) توسط محققان پیشین عمیقاً مورد بررسی قرار گرفت؛ همراستا با دیدگاه آنان، حمایت سازمانی ادراک شده بیانگر درجه ای است

²⁶ Normative Decision-Making Model

²⁷ Norton et al.

²⁸ Lisbona et al.

²⁹ Ramus & Killmer

³⁰ Rathus

³¹ Feedback

که در آن کارکنان معتقدند سازمان از همکاری‌های آنان قدردانی می‌کند و مراقب رفاه آنان است و نیازهای عاطفی- اجتماعی آنان را برآورده می‌سازد. حمایت سازمانی، حس تقابل را در کارکنانی که بیشتر مایل اند تا تلاش بیشتری را برای حمایت و کمک همکاران خود انجام دهند، ایجاد می‌کند (پایله و رینری^{۳۲}، ۲۰۱۵). با تمرکز بر روی هنجارهای متقابل به وجود آمده بواسطه حمایت سازمانی درک شده در مطالعات مربوط به مدیریت زیست محیطی، مولفان نقش حمایت سازمانی را در برابر جنبه های زیست محیطی در تشویق کارکنان متعهد در این زمینه، بررسی کرده اند (لام و همکاران^{۳۳}، ۲۰۱۳). محققان در مطالعات خود بر نظریه تبادل اجتماعی متکی بودند و تاکید نمودند که چگونه حمایت سازمانی ادراک شده در کارگران فردی جهت انجام اقدامات اجتماعی یک حس محدودیت ایجاد می‌کند یا این که آن‌ها معتقدند که این امر به منفعت اصلی کارفرمایان تبدیل شده است. با این حال، این تنها مکانیسمی نیست که سازمان از آن طریق پشتیبانی را در کارکنان ایجاد می‌کند. به عنوان مثال، حمایت سازمانی ادراک شده نیز می‌تواند پیامدهایی بر درک کارکنان نسبت به شغلشان داشته باشد، از جمله رضایت شغلی و مشارکت شغلی (تیستا و همکاران، ۲۰۱۸). بر همین اساس فرضیه ذیل به عنوان فرضیه پنجم مطرح شد:

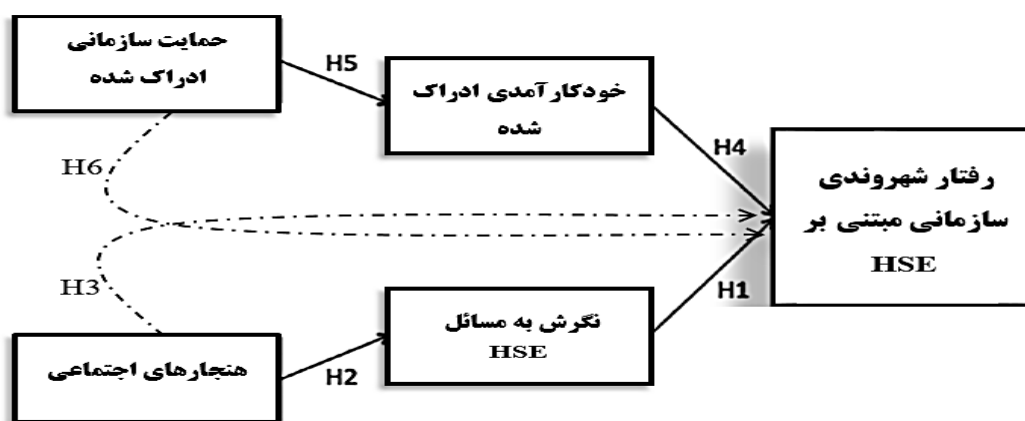
H5: حمایت سازمانی ادراک شده بر خودکارآمدی ادراک شده تاثیر مثبت دارد.

۱.۲.۶. نقش میانجی خودکارآمدی در روابط بین حمایت اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی

به اعتقاد محققان ادراک کارکنان از این که سازمان چقدر برای کارکنان خود ارزش قائل می‌شود، ممکن است برای رفتارهای فراتر از متقاعد کننده ضروری باشد. چندین محقق، در حوزه های مختلف، ارتباط مثبت بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی را پیدا کردند. به عنوان مثال، رودس و آیزنبرگر^{۳۴} (۲۰۰۲) در متآنالیز خود تاکید کردند که حمایت سازمانی ادراک شده به طور مثبت به چندین بعد رفتار شهروندی سازمانی مانند کمک به همکاران و پیشنهادات خلاقانه برای عملیات سازمان مرتبط است. علاوه بر این، مسائل مربوط به HSE، وظایف مربوط به موقعیت های شغلی خاص را تعیین نمی‌کند بلکه بر وظایف و کارهای تمام کارگران در یک سازمان تأثیر می‌گذارد. به عنوان مثال، همه کارگران وظیفه دارند که از سلامت و ایمنی خود و دیگران که ممکن است تحت تاثیر اقدامات خود در کار قرار گیرند، مراقبت نمایند. به همین علت، ارزش دارد که تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر خودکارآمدی و تأثیر غیر مستقیم آن بر رفتار شهروندی سازمانی را استدلال نماییم (تیستا و همکاران، ۲۰۱۸). بر همین اساس فرضیه آخر پژوهش حاضر به شرح ذیل پیشنهاد شد:

H6: خودکارآمدی ادراک شده در روابط بین حمایت اجتماعی ادراک شده با رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE نقش میانجی دارد.

با عنایت به چارچوب نظری ارائه شده در بخش فوق می‌توان مدل مفهومی این مطالعه را شکل ذیل تدوین نمود (شکل ۱):



شکل ۱: مدل مفهومی (برگرفته از چارچوب نظری پژوهش)

³² Paille & Raineri

³³ Lamm et al.

³⁴ Rhoades and Eisenberger

۲. روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کاربردی می باشد که نتایج آن در وهله اول به بررسی روابط میان متغیرهای پژوهش می پردازد. در وهله دوم با بهره گیری از مدل سازی معادلات ساختاری به تعیین روابط علی و معلولی میان متغیرها پرداخته می شود و مشخص می گردد که آیا مدل ساختاری ارائه شده در این پژوهش دارای برازش می باشد و یا خیر. تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی و از نوع پیمایشی و آزمون فرضیه می باشد که در آن از طریق پرسشنامه به بررسی سنجش متغیرها در بین نمونه ها (مجتمع پتروشیمی چابهار) و تعیین روابط میان آن ها پرداخته شده است.

۱.۲. جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این مطالعه را کلیه ی کارشناسان واحدهای HSE، نظارت و مهندسی در حوزه کارفرمای مجتمع پتروشیمی چابهار به تعداد ۵۱ نفر تشکیل داد. همچنین در این تحقیق به منظور تعیین حجم نمونه از جامعه آماری انتخاب شده، از فرمول کوکران استفاده شد. بر این اساس در مطالعه حاضر تعداد ۴۵ کارشناسان واحدهای HSE، نظارت و مهندسی در حوزه کارفرمای مجتمع پتروشیمی چابهار به روش نمونه گیری تصادفی شرکت نمودند.

۲.۲. ابزار گردآوری داده ها

داده های اولیه این پژوهش از طریق پرسشنامه های استاندارد گردآوری گردید پرسشنامه های مورد نظر از نوع بسته و مبتنی بر طیف درجه ای لیکرت (از خیلی کم با امتیاز ۱ الی خیلی زیاد با امتیاز ۵) می باشد. نتایج روایی همگرا، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در جدول ۱ ارائه شده است:

جدول ۱: متغیرهای پژوهش، ابعاد، ضریب آلفای کرونباخ و روایی همگرا

متغیرها	نماد در مدلسازی	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ	روایی همگرا (AVE)
رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE	OCB	۱۱ سوال	۰/۷۵۳	۰/۵۶۳
حمایت اجتماعی ادراک شده	OS	۳ سوال	۰/۸۳۲	۰/۶۸۳
هنجارهای اجتماعی	SN	۴ سوال	۰/۷۷۲	۰/۶۳۵
خودکارآمدی ادراک شده	SE	۴ سوال	۰/۷۳۶	۰/۵۷۷
نگرش نسبت به مسائل HSE	HSE-E	۳ سوال	۰/۸۰۴	۰/۵۷۶

با عنایت به مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و مقدار روایی همگرا، می توان بیان داشت که ابزار این پژوهش از نظر روایی و پایایی مورد تایید قرار گرفته است. در این پژوهش تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد بررسی قرار گرفت. در تحلیل توصیفی نسبت به بررسی شاخص های مرکزی و شاخص های پراکندگی اقدام شد. در بخش تحلیل استنباطی نیز (با عنایت به غیر نرمال بودن توزیع داده ها) از مدل سازی معادلات ساختاری با بهره گیری از نرم افزار PLS بهره گرفته شد.

۳. یافته ها

در جدول ۲ نتایج حاصل از تحلیل توصیفی برای متغیرهای این پژوهش نمایش داده شده است.

جدول ۲: تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار
رفتار شهروندی سازمانی در HSE	۳/۸۷۱	۰/۷۱۸
حمایت اجتماعی ادراک شده	۴/۰۳۳	۰/۸۴۷
هنجارهای اجتماعی	۴/۰۹۶	۰/۸۶۳
خودکارآمدی ادراک شده	۴/۰۹۱	۰/۸۸۶
نگرش نسبت به مسائل HSE	۴/۰۲۹	۰/۹۵۷

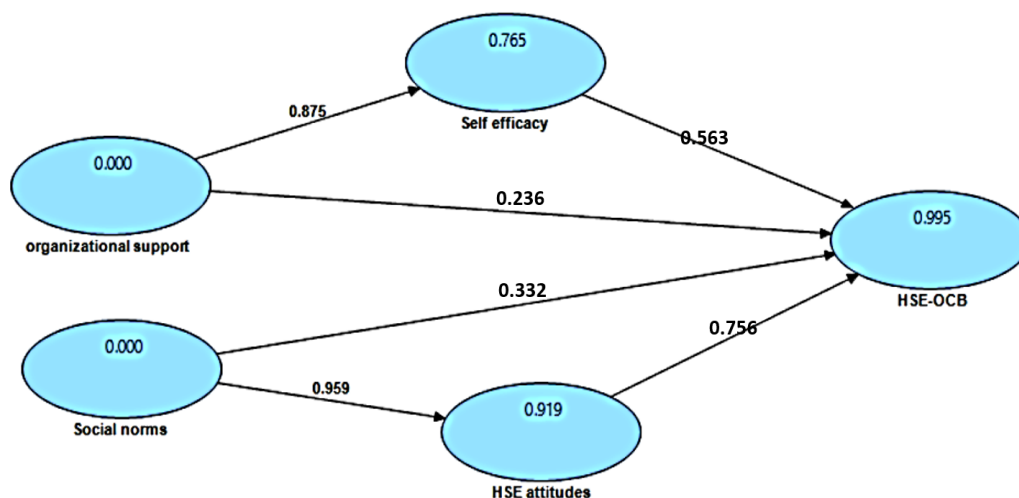
نتایج درج شده در جدول ۲ موید آن است که در تمامی متغیرهای مورد بررسی مقدار عددی بالاتر از ۳ گزارش شده است که نشان می دهد متغیر مورد نظر از مقدار بالایی در بین گروه مخاطبین این پژوهش برخوردار بوده است. به طوری که مطابق با نتایج بدست آمده در تمامی متغیرها مقدار بزرگتر از متوسط (عدد ۳) مشاهده شده است (با توجه به بهره گیری از طیف لیکرت در این پژوهش مقدار عددی ۳ به عنوان مقدار معیار یا متوسط در بازه عددی ۱ الی ۵ در نظر گرفته شده است). همان طور که مشاهده می گردد که مبتنی بر نظرات دریافت شده می توان بیان داشت که رفتار شهروندی سازمانی با محوریت HSE در مجتمع پتروشیمی چابهار از مقدار میانگین برابر با ۳/۸۷ برخوردار است که نشان دهنده وضعیت نسبی و تقریباً قابل قبولی در این حوزه می باشد اما مقدار ایده آل مقدار عددی ۵ بوده که هنوز از آن فاصله دارد.

نتایج مدل سازی معادلات ساختاری: در ابتدا به بررسی بارهای عاملی و در ادامه نسبت به بررسی مدل ساختاری پژوهش اقدام گردید. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه محاسبه می شود که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود، موید این مطلب است 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 می باشد. در مدل سازی معادلات ساختاری به بررسی دو شاخص "اعداد معناداری t" و "R²" پرداخته می شود. در صورتی که مقدار ضرایب معناداری t از ۱,۹۶، ۲,۵۸، ۳,۲۷ بیشتر باشد، نشان از صحت رابطه بین سازه ها و در نتیجه تایید فرضیه های پژوهش، به ترتیب در سطح اطمینان، ۰/۹۵، ۰/۹۹، ۰/۹۹، ۰/۹۹ دارد. نتایج بارهای عاملی و اعداد معناداری در جدول ۳ ارائه شده است:

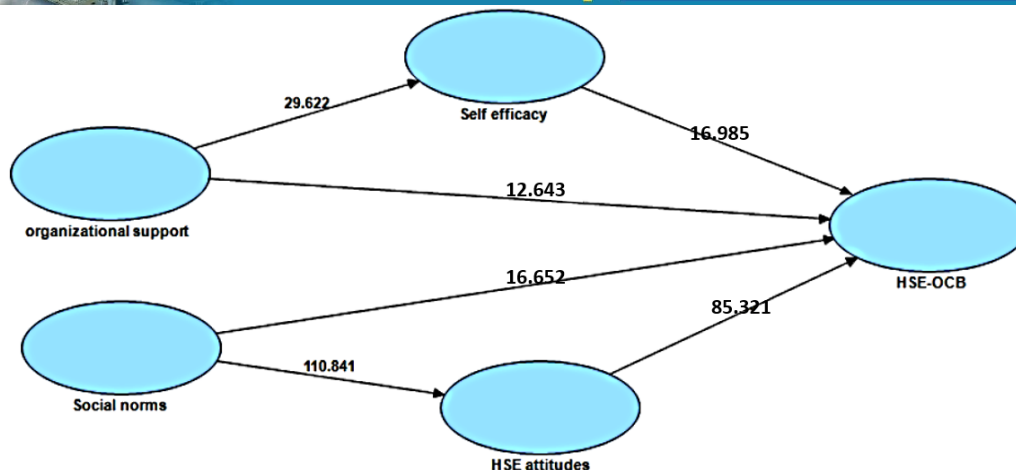
جدول ۳: بارهای عاملی و اعداد معناداری به تفکیک هر یک از سازه های پژوهش

مقدار ضریب معناداری	مقدار بار عاملی	متغیرهای پژوهش
۲۴/۲۴۵-۱۱/۱۷۶	۰/۸۴۴-۰/۷۳۲	رفتار شهروندی سازمانی در HSE
۱۴/۸۵۵-۸/۱۲۲	۰/۸۴۷-۰/۶۳۸	حمایت اجتماعی ادراک شده
۱۲۷/۴۳۳-۳۳/۴۷۵	۰/۹۷۱-۰/۸۸۹	هنجارهای اجتماعی
۳۷/۰۵-۱۶/۸۴۷	۰/۸۸۹-۰/۷۹۱	خودکارآمدی ادراک شده
۸۴/۸۹۷-۳۸/۲۲۵	۰/۹۴۵-۰/۹۲۰	نگرش نسبت به مسائل HSE

با توجه به نتایج درج شده در جدول ۳ می توان بیان داشت که در تمامی موارد مقدار ضرایب بارهای عاملی بزرگتر از مقدار ۰/۴ بوده و این مهم نشان دهنده برازش مناسب مدل های اندازه گیری می باشد. همچنین ضرایب معناداری نیز با مقدار بالاتر از ۱/۹۶ معنادار بودن ضرایب بارهای عاملی را مورد تایید قرار داده اند. یافته ها موید آن است که تمامی سازه های این پژوهش از مدل های اندازه گیری با برازش مطلوبی برخوردار بوده اند. بر همین اساس در ادامه به بررسی مدل ساختاری پرداخته شد که در آن ضرایب تعیین و همچنین ضرایب مسیر ارائه شده است (شکل ۲ و شکل ۳):



شکل ۲: مدل ترسیم شده پژوهش همراه با ضرایب رگرسیون



شکل ۳: مدل ترسیم شده پژوهش همراه با ضرایب معناداری t

ضرایب رگرسیون در شکل ۲ نمایش داده شده است. نتایج بدست آمده در این بخش نشان می دهد که در تمامی موارد یعنی در تمامی مسیرهایی که نمایش داده شده است مقدار ضریب رگرسیون مقدار قابل قبولی را نشان دهنده مناسب بودن تاثیرپذیری متغیرها بوده است. در این میان تنها مسیر میان حمایت سازمانی ادراک شده و هنجارهای اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE به ترتیب مقدار ضریب رگرسیون برابر با ۰/۲۳۶ و ۰/۳۳۲ را گزارش نموده است. مطابق با شکل ۲ می توان بیان داشت که مجموعه عواملی که در این مدل بر روی رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE تاثیرگذار بودند، می توانند به میزان ۹۹/۵ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE را تبیین نمایند. همچنین مطابق با مقادیر عددی بر آورد شده در شکل شماره ۳ نتایج نشان می دهد که در تمامی مسیرها، مقدار ضریب معناداری بالاتر از ۱/۹۶ بوده است. بر همین اساس می توان بیان داشت که تمامی فرضیات پژوهش حاضر از نظر آماری معنادار بوده و مورد تایید قرار گرفته است.

بررسی نقش میانجی خودکارآمدی و نگرش به HSE: برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره ای به نام VAF^{35} استفاده می شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می کند. مقدار VAF از طریق رابطه شماره ۱ محاسبه می گردد:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

مفروضات فرمول:

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی / b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته / c: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

۱- نقش میانجی خودکارآمدی ادراک شده

$$VAF = \frac{0.876 \times 0.563}{(0.876 \times 0.563) + 0.236} = 0.676$$

یافته ها موید آن است که خودکارآمدی ادراک شده نقش میانجی مناسبی ($VAF > 0.5$) را در روابط میان حمایت سازمانی ادراک شده و رفتارهای شهروندی مبتنی بر HSE دارد ($VAF = 0.676$). به عبارتی میزان ضریب تاثیر غیر مستقیم خودکارآمدی ادراک شده بر رفتارهای شهروندی مبتنی بر HSE بیشتر از مسیر مستقیم آن می باشد.

۲- نقش میانجی در نگرش به HSE

$$VAF = \frac{0.959 \times 0.756}{(0.959 \times 0.756) + 0.332} = 0.685$$

در این بخش نیز می توان مشاهده نمود که یافته ها موید آن است نگرش به HSE نقش میانجی مناسبی ($VAF < 0.5$) را در روابط میان هنجارهای اجتماعی با رفتارهای شهروندی مبتنی بر HSE دارد. به عبارتی میزان ضریب تاثیر غیر مستقیم نگرش به HSE بر رفتارهای شهروندی مبتنی بر HSE به مراتب بیشتر از مسیر مستقیم آن می باشد.

³⁵ Variance Accounted For

۴. بحث و نتیجه گیری

در فرضیه اول پژوهش حاضر به این گزاره " بررسی تاثیرگذاری نگرش به مسائل HSE بر رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE پرداخته شد. یافته های بدست آمده در این فرضیه با توجه به ضریب همبستگی نشان داده شده در فصل چهارم حاکی از یک تاثیر مثبت بود بطوریکه این یافته ها نشان داد که کارکنانی که نسبت به مسائل HSE نگرش مثبت تری دارند و موارد ایمنی و بهداشتی را رعایت می نمایند رفتار شهروندی سازمانی بهتری نیز از خود نشان می دهند. شواهد تجربی بسیاری از محققان نقش مثبت نگرش ها در مورد اقدامات زیست محیط گرایانه را برجسته نمودند که از جمله نتایج تیستا و همکاران (۲۰۱۸)؛ بویرال و ایرالدو^{۳۶} (۲۰۱۵)؛ را می توان نام برد که یافته های بدست آمده از مطالعه حاضر نیز در راستای این نتایج بوده و با نتایج این محققان دارای همسویی می باشد.

یافته های نشان داده در فرضیه دوم نیز پس از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که هنجارهای اجتماعی بر نگرش افراد بلاخص کارکنان به مسائل HSE تحت تاثیر مثبت قرار می دهد. بطوریکه نقش هنجارهای اجتماعی در چارچوب های نظری متعدد در خصوص رفتارها و نگرش های فردی تاکید شده است. جیمیسون و همکاران^{۳۷} (۲۰۱۶) در تبیین یافته های بدست آمده در تاثیرگذاری هنجارهای اجتماعی بر نگرش به مسائل HSE بیان داشته اند که در مورد سلامت و ایمنی، نقش هنجارهای اجتماعی به طور ضمنی در مفهوم وسیع «محیط ایمنی» گنجانده شده که عمدتا به عنوان پیش بینی کننده رعایت ایمنی و رفتار پیشگیرانه مطرح است بطوریکه به نظر می رسد تفسیر هنجارهای متعلق به گروه-کار در اتخاذ رفتارهای پیشگیرانه فرانشی مرتبط با مسائل ایمنی سرنوشت ساز است. این مهم در واقع بیانگر آن است که هنجارهای اجتماعی موجود بر میزان نگرش های کارکنان به سمت رعایت مسائل HSE تاثیر مثبت دارد که می توان مطالعه جیمیسون و همکاران (۲۰۱۸) را با نتایج بدست آمده همسو دانست. همچنین در همین راستا نتایج بدست آمده در این مطالعه با نتایج محققانی از جمله تیستا و همکاران (۲۰۱۸)؛ نوترون و همکاران^{۳۸} (۲۰۱۵)؛ نیز که در مطالعات خود به نحوی به تاثیرگذاری هنجارهای اجتماعی مرتبط با کار بر نگرش های کارکنان نسبت به مسائل ایمنی پرداخته بودند و نتایجی مثبت را خاطر نشان کردند همسو و همراستا می باشد.

در فرضیه سوم نیز به منظور چگونگی تاثیر گذاری هنجارهای اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی به بررسی نقش میانجی نگرش به مسائل HSE در این روابط پرداخته شد. نتایج بدست آمده در این بخش پس از تجزیه و تحلیل داده ها حاکی از آن بود که هنجارهای اجتماعی بطور غیرمستقیم نیز بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مثبت داشته و این تاثیر گذاری با نقش میانجی نگرش به مسائل HSE صورت می پذیرد. در همین راستا نتایج بدست آمده در مطالعات دیگر محققان از جمله تیستا و همکاران (۲۰۱۸)؛ بویرال و ایرالدو (۲۰۱۵)؛ فوگاس و همکاران (۲۰۱۳) نیز گویای تاثیر مثبت نقش میانجی نگرش به مسائل HSE در این روابط بوده است که این نتایج با یافته های بدست آمده در فرضیه مطالعه حاضر دارای همسویی و همخوانی می باشد. بر همین اساس می توان از دیدگاه بویرال و ایرالدو (۲۰۱۵) در تبیین یافته های بدست آمده بیان نمود که نگرش به مسائل HSE به عنوان یک مکانیزمی که از طریق فشارهای اجتماعی یک فرد را تحریک به اتخاذ یک رفتار اختیاری می نماید، منجر به ایجاد رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE گردد.

همچنین در فرضیه چهارم به بررسی تاثیرگذاری خودکارآمدی ادراک شده بر رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE پرداخته شد یافته ها در این فرضیه نیز گویای یک تاثیر مثبت و معنادار بود بطوریکه این یافته ها نشان داد که خودکارآمدی کارکنان بر رفتارهای شهروندی سازمانی آنان مبتنی بر ایمنی، بهداشت و محیط زیست تاثیر مثبت دارد و خودکارآمدی یکی از موارد مهم و تاثیرگذار بر روی رفتارهای نیروی انسانی ویژه در حوزه رفتارهای شهروندی HSE است. یافته های بدست آمده در این بخش را می توان با مطالعات دیگر محققان از جمله لیزینا و همکاران^{۳۹} (۲۰۱۸)؛ بویرال و همکاران (۲۰۱۵)؛ که نتایج را مشابه گزارش نمودند، همسو و سازگار دانست. تاثیر حمایت سازمانی درک شده بر خودکارآمدی ادراک شده در فرضیه پنجم مطالعه حاضر مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت نتایج بدست آمده در این بخش و همچنین ضرایب همبستگی نشان داده شده در فصل چهارم حاکی از یک تاثیر مثبت و معنادار بود بطوریکه در این فرضیه نشان داده شد حمایت سازمانی درک شده از سوی کارکنان بر خودکارآمدی آنان در محیط کار تاثیر معناداری دارد. در این راستا محققانی نیز از جمله تیستا و همکاران (۲۰۱۸)؛ باتاگلیا و همکاران^{۴۰} (۲۰۱۵)؛ لام و همکاران^{۴۱} (۲۰۱۳) به بررسی تاثیرگذاری حمایت سازمانی بر خودکارآمدی در محیط شغلی پرداختند که نتایجی را مشابه گزارش نمودند که یافته های بدست آمده در مطالعه حاضر را می توان با نتایج این محققان همسو و سازگار دانست.

³⁶ Boiral & Iraldo

³⁷ Jimmieson et al

³⁸ Norton et al.

³⁹ Lisbona et al.

⁴⁰ Battaglia et al

⁴¹ Lamm et al.

در نهایت در فرضیه ششم این مطالعه نقش میانجی که خودکارآمدی ادراک شده کارکنان بر روابط میان حمایت اجتماعی ادراک شده با رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE مورد بررسی قرار گرفت. یافته های بدست آمده در این فرضیه نیز حاکی از یک تاثیر مثبت و معنادار بود بطوریکه این یافته ها بیانگر آن بود که خودکارآمدی ادراک شده کارکنان می تواند به عنوان یک نقش میانجی مثبت روابط بین حمایت اجتماعی ادراک شده با رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE تقویت نماید. نتایج بدست آمده در این فرضیه را می توان با مطالعات دیگر محققان از جمله تیسستا و همکاران (۲۰۱۸)؛ بویرال و همکاران (۲۰۱۵)؛ پیرسی و همکاران^{۴۲} (۲۰۰۶) همسو و همراستا دانست.

پیشنهادها: مسئولین ذیربط در شهرک پتروشیمی نسبت به آموزش های عملی و فنی و کاربردی در خصوص ارتقای نگرش های مثبت نسبت به مسائل HSE در محیط واقعی همت گمارند. پیشنهاد می گردد تا مدیران عالی شهرک پتروشیمی با پیاده سازی قوانین مرتبط با رعایت مسائل HSE و کمک به نگرش های تمامی افراد در سازمان، با سیاستگذاری های مناسب، تمامی تلاش های پراکنده در مسیر بهبود در استراتژی ها و عملکرد مسائل مربوط به حوزه HSE را هماهنگ و جهت دهی کرده و با فراهم آوردن زیرساخت های لازم و حضور هوشمندانه، موجبات رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر HSE را در شهرک پتروشیمی فراهم آورند. در راستای افزایش و ارتقای نگرش های مثبت کارکنان پیشنهاد می گردد تا مدیران و مسئولین به برپایی دوره های ضمن خدمتی به منظور آشنایی هر چه بیشتر کارکنان و مسئولین ایمنی و بهداشت و همچنین سایر واحدهای عملیاتی هم ارز در شهرک پتروشیمی با هنجارهای اجتماعی موجود مرتبط با مسائل HSE اقدام نمایند. پیشنهاد می گردد در راستای بهبود در رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان و تمامی افراد شاغل در شهرک پتروشیمی مدیران ارشد مسئولیت های شغلی به کارکنان اختصاص دهند که با مهارت های آنان در ارتباط باشد تا آنان بتوانند با خودکارآمدی بیشتری در رفتارهای فرآیندهای خود حضور پیدا کنند. از سویی دیگر در راستای پیاده سازی هر چه بیشتر دستورالعمل های HSE مدیران باید در شهرک پتروشیمی، از نیروی های انسانی ممتازی که قوانین و دستورالعمل های HSE را رعایت می نمایند، حمایت نموده و این مهم را می توانند از طریق ارائه پاداش های مالی و غیر مالی محقق سازند. از جمله مواردی غیر مالی می توان به ارائه لوح های تقدیرنامه ای اشاره داشت که بدیهی است در برخی از موارد برای کارکنان از درجه اهمیت بالاتری نسبت به پاداش های نقدی برخوردار می باشد.

۵. منابع

- Aguinis, H., & Glavas, A. (2012). What we know and don't know about corporate social responsibility: A review and research agenda. *Journal of management*, 38(4), 932-968.
- Barling, J. E., & Frone, M. R. (2014). *The psychology of workplace safety*. American Psychological Association.
- Battaglia, M., Passetti, E., & Frey, M. (2015). Occupational health and safety management in municipal waste companies: A note on the Italian sector. *Safety science*, 72, 55-65.
- Biel, A., & Thøgersen, J. (2007). Activation of social norms in social dilemmas: A review of the evidence and reflections on the implications for environmental behaviour. *Journal of economic psychology*, 28(1), 93-112.
- Boiral, O., & Paille, P. (2012). Organizational citizenship behaviour for the environment: Measurement and validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431-445.
- Boiral, O., Iraldo, P. (2015). Leading by example: A model of organizational citizenship behavior for the environment. *Business Strategy and the Environment*, 24(6), 532-550.
- Campbell Institute. (2016). Retrieved January 17, 2017, from <http://www.thecampbellinstitute>.
- Claudia, M. (2018). The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior (a Study of the Permanent Lecturers at University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin). *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33(1), 23-45.
- Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G., & Steiger-Mueller, M. (2010). Leader-member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1085.
- Emerson, S., Heavin, C., & Power, D. J. (2020, January). Workplace Health Promotion: Effects of an mHealth application on Employee Behaviour and Wellness. In *Proceedings of the 53rd Hawaii International Conference on System Sciences*.

⁴² Piercy et al

- Feyer, A. M., & Williamson, A. (Eds.). (1998). *Occupational injury: Risk, prevention and intervention*. CRC Press.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2011). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. Psychology Press.
- Gadenne, D., Sharma, B., Kerr, D., & Smith, T. (2011). The influence of consumers' environmental beliefs and attitudes on energy saving behaviours. *Energy policy*, 39(12), 7684-7694.
- Guo, S., He, J., Li, J., & Tang, B. (2020). Exploring the impact of unsafe behaviors on building construction accidents using a Bayesian network. *International journal of environmental research and public health*, 17(1), 221.
- Heras-Saizarbitoria, I., & Boiral, O. (2013). ISO 9001 and ISO 14001: towards a research agenda on management system standards. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 47-65.
- Jiang, R. J., & Bansal, P. (2003). Seeing the need for ISO 14001. *Journal of Management Studies*, 40(4), 1047-1067.
- Jimmieson, N. L., Tucker, M. K., White, K. M., Liao, J., Campbell, M., Brain, D., ... & Graves, N. (2016). The role of time pressure and different psychological safety climate referents in the prediction of nurses' hand hygiene compliance. *Safety Science*, 82, 29-43.
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., & Williams, E. G. (2013). Read this article, but don't print it: Organizational citizenship behavior toward the environment. *Group & Organization Management*, 38(2), 163-197.
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance.
- Mukhtar, M., & Sujanto, B. (2018). The Influence of Self Efficacy, Job Satisfaction and Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior (Ocb) of Teachers Of Private Vocational Schools in South Jakarta. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(06).
- Nielsen, K., Yarker, J., Randall, R., & Munir, F. (2009). The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals: A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 46(9), 1236-1244.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior a theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125.
- Öztürk, F. U. N. D. A. (2010). Determinants of organizational citizenship behavior among knowledge workers: the role of job characteristics, job satisfaction, and organizational commitment. *Unpublished Master's Thesis, Middle East Technical University, Ankara*.
- Paillé, P., & Raineri, N. (2015). Linking perceived corporate environmental policies and employees eco-initiatives: The influence of perceived organizational support and
- Papagiannakis, G., & Lioukas, S. (2012). Values, attitudes and perceptions of managers as predictors of corporate environmental responsiveness. *Journal of Environmental Management*, 100, 41-51.
- Ramus, C. A., & Killmer, A. B. (2007). Corporate greening through prosocial extrarole behaviours—a conceptual framework for employee motivation. *Business Strategy and the Environment*, 16(8), 554-570.
- Rost, K. A., & Alvero, A. M. (2020). Participatory approaches to workplace safety management: bridging the gap between behavioral safety and participatory ergonomics. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 26(1), 194-203.
- Sanz-Calcedo, J. G., González, A. G., López, O., Salgado, D. R., Cambero, I., & Herrera, J. M. (2015). Analysis on integrated management of the quality, environment and safety on the industrial projects. *Procedia Engineering*, 132, 140-145.
- Testa, F., Corsini, F., Gusmerotti, N. M., & Iraldo, F. (2018). Predictors of organizational citizenship behavior in relation to environmental and health & safety issues. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-34.
- Ting, H. I., Lee, P. C., Chen, P. C., & Chang, L. M. (2020). An adjusted behavior-based safety program with the observation by front-line workers for mitigating construction accident rate. *Journal of the Chinese Institute of Engineers*, 43(1), 37-46.
- Vesely, S., & Klöckner, C. A. (2018). Global social norms and environmental behavior. *Environment and Behavior*, 50(3), 247-272.
- Yoo, W., Paek, H. J., & Hove, T. (2020). Differential effects of content-oriented versus user-oriented social media on risk perceptions and behavioral intentions. *Health communication*, 35(1), 99-109.