

تأثیر رهبری توانمندساز بر رفتار ایمنی با توجه به نقش میانجی تسهیم دانش و جو ایمنی

کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان

مراد رضایی دیزگاه^۱ محمد تقی پور*^۲ علیرضا داداشی جوکنندان^۳ محسن ملائی نژاد^۴

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر عبارت است از بررسی تأثیر رهبری توانمندساز بر رفتار ایمنی با توجه به نقش میانجی تسهیم دانش و جو ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان می‌باشد؛ لذا سؤال اصلی بدین صورت است: «آیا رهبری توانمندساز بر رفتار ایمنی با توجه به نقش میانجی تسهیم دانش و جو ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد؟» پژوهش حاضر از نظر روش اجرا به صورت توصیفی-همبستگی و به لحاظ جمع‌آوری داده‌ها از نوع میدانی است که ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان به تعداد ۴۲۰ نفر بوده که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۲۱۹ نفر تعیین شد. همچنین روش تصادفی ساده برای نمونه‌گیری استفاده گردید. در نهایت داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS22 و SMART PLS3 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. قابل ذکر است که ۶ فرضیه در این پژوهش مطرح گردید. نتایج بر طبق آن‌ها نشان دادند که (۱) رهبری توانمندساز بر جو ایمنی و تسهیم دانش کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد. (۲) رهبری توانمندساز بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر ندارد. (۳) جو ایمنی بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد. (۴) رهبری توانمندساز از طریق جو ایمنی و تسهیم دانش بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد.

واژگان کلیدی: رهبری توانمندساز، رفتار ایمنی، تسهیم دانش، جو ایمنی

^۱ استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، رشت، ایران.
Morad.erfan@yahoo.com

^۲ استادیار، گروه مهندسی صنایع، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی اوج، قزوین، ایران. (نویسنده مسنول)
mailto:mohamad.taghipour@srbiau.ac.ir

^۳ دکتری مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تالش، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، تالش، ایران.
Phdalirezadadashi@yahoo.com

^۴ کارشناس ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، رشت، ایران.
mohsenmalaeinejadrashtust@gmail.com

مقدمه

در دو دهه اخیر، توانمندسازی کارکنان به یکی از مهم‌ترین دل‌مشغولی‌های مدیران سازمان‌ها تبدیل شده‌است؛ زیرا اعتقاد بر این می‌باشد که تحقق بقا و توسعه سازمان در گرو برخورداری سازمان از نیروهای دانشی، خلاق و باانگیزه درونی است که دارای توانایی حل مسئله و خودگردانی در امور باشند (حسین‌زاده، ۱۳۹۳).

امروزه ثابت شده که اغلب حوادث در صنایع به علت اعمال نایمن و شرایط نایمن به وقوع می‌پیوندند. ایجاد گسترده خسارت ناشی از حوادث شغلی منجر به مرگ، بر لزوم پیشگیری از آن‌ها تأکید می‌کند. یکی از اساسی‌ترین رویکردهای کنترل این‌گونه حوادث، آنالیز و ریشه‌یابی علل به‌وجودآورنده آن‌ها می‌باشد (صولت رفیعی و همکاران، ۱۳۹۶). حوادث و خسارات وارده به هر شکل و شیوه‌ای که ایجاد شوند، ناشی از وجود پتانسیل‌های خط می‌باشند. چنانچه کانون‌های خطر در یک صنعت شناسایی شوند، روش‌های حفاظتی موجود در مقابل این مراکز خطر بررسی و در صورت نیاز مورد بازنگری قرار گیرند؛ انتظار می‌رود که از احتمال وقوع و شدت حوادث آن محیط کاری کاسته شود. با توجه به موارد مذکور، آنالیز خطر و ارزیابی ریسک یکی از ابزارهای مهم برای حفظ و ارتقاء سلامت کارکنان و ایمنی محیط کار می‌باشد. ایمنی یک مسئله حیاتی است که به‌طور مستقیم بر زندگی مردم و اقتصاد کشورها تأثیر می‌گذارد. همچنین جلوگیری از حوادث ناشی از کار و بیماری‌های شغلی ضروری می‌باشد (رودگرزاد، ۱۳۹۸).

رفتار ایمنی باعث فعال شدن مدیران منابع انسانی برای به دست آوردن بازخورد در مورد کارایی و اثربخشی برنامه‌های ایمنی سازمان‌ها، انجام کارها و امور به‌شیوه‌ای درست و انجام اصلاحات لازم، می‌شود. عملکرد ایمنی این امکان را ایجاد می‌کند تا در زمان معین و برنامه‌ریزی شده، خطرات به‌طور سیستماتیک تحت نظر قرار گرفته و کنترل‌هایی به‌منظور اطمینان از سیاست‌های ایمنی و سلامت حرفه‌ای ایجاد شوند. در انجام این کار، سازمان‌ها باید ارزیابی یکپارچه را توسعه داده و داده‌های موردنیاز مدیران به‌منظور بهبود رفتار ایمنی، سلامت و ایجاب یک فرهنگ ایمنی مثبت را تأمین کنند (حاجی مرادی و زارع مهرجردی، ۱۳۹۸). در واقع رفتار ایمنی نوع خاصی از رفتار شغلی است که از فرد سر می‌زند. همچنین باعث ارتقاء سطح ایمنی و بهداشت کارکنان، مشتریان، عموم جامعه و محیط می‌شود (مهدی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۵).

شرکت آب و فاضلاب روستایی گیلان یکی از سازمان‌های بسیار مهمی است که کوچکترین اشتباه در رفتار ایمنی آن به‌طور مستقیم بر طیف وسیعی از روستانشینان تأثیر می‌گذارد؛ بر همین اساس و با توجه به سابقه خدمت پژوهشگر در این سازمان، وی به این نتیجه رسید که اجرای پژوهشی در جهت تبیین رفتار ایمنی با متغیرهایی مانند رهبری توانمندساز، جو ایمنی و تسهیم دانش می‌تواند نقش بسیار مهمی در جهت بهبود شرایط فعلی و ارائه خدمات بهتر به روستانشینان عزیز گیلانی ایفا نماید. علی‌رغم اهمیت بررسی رفتارهای ایمنی و اعمال بهینه جو ایمنی در سازمان‌ها، هنوز تحقیقات زیادی در این زمینه صورت نپذیرفته است. بدین صورت انجام تحقیقات بیشتر در این زمینه، ضروری به نظر می‌رسد.

در پژوهش حاضر به این سؤال پاسخ خواهیم داد که آیا رهبری توانمندساز بر رفتار ایمنی با توجه به نقش میانجی تسهیم دانش و جو ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد؟

تغییر نوع نگرش به منابع انسانی از صرف ابزار انجام کار به مهم‌ترین رکن هر سازمان، دارایی نامشهود سازمان و شریک یا همکار استراتژیک در دوران اخیر؛ از یک سو پیامد ارتقاء و کمال بشریت در فرایند توسعه و پیشرفت و از سوی دیگر بیانگر الزاماتی است که در دوران جدید ضروری بوده و مدنظر حکمرانان، سیاست‌گذاران و مدیران می‌باشد. برای دستیابی به اهداف کلان از سطح سازمانی (مانند بنگاه‌های کوچک کسب‌وکار) گرفته تا سطح ملی (مانند حکمرانی)، لزوماً مرکز ثقل هر پیشرفت و تحولی، منابع انسانی به‌شمار می‌رود؛ لذا ارتقاء کیفی منابع انسانی و توسعه آن‌ها، مهم‌ترین رکن جهت دستیابی به چشم‌انداز و اهداف کلان محسوب می‌گردد. بدین صورت جهت تحقق سیاست‌ها و برنامه‌ها، در اولین گام می‌بایست توانایی‌ها و قابلیت‌های منابع انسانی را ارتقاء داد. این ارتقاء توانایی در ادبیات مدیریتی با مفهوم توانمندسازی شناخته می‌شود. زمانی که صحبت از توانمندسازی کارکنان می‌شود، منظور تفویض اختیار و اجازه مشارکت دادن به کارکنان درباره تصمیم‌گیری‌های سازمانی است.

رهبری توانمندساز سبکی از رهبری می‌باشد. در این نوع از رهبری، رهبران می‌توانند توزیع و اعمال قدرت را همراه با زیردستان به‌منظور توسعه استقلال و خودکنترلی آن‌ها تنظیم و هماهنگ کنند (یزدان‌شناس و ادیب‌پور، ۱۳۹۶). برخی از محققین سطوح خاصی را برای رهبری توانمندساز در نظر گرفته‌اند؛ به‌طور مثال «ویلسون» با توجه به عوامل رشد افراد و توسعه سازمان، ۴ سطح را برای رهبری توانمندساز معرفی می‌کند که عبارت‌اند از سطح کار، سطح محل کار، سطح واحد و سطح سازمان (آگاروال و بهارگوا، ۲۰۱۸). به اعتقاد وی، رشد افراد تا حدی می‌باشد که سازمان آماده است تا افراد را در فرایند توانمندسازی درگیر نماید. همچنین بحث توسعه در سازمانی جدی می‌باشد که در آن سازمان، تغییر مورد هدف قرار می‌گیرد. در پایین‌ترین سطح، کارها مبنای تغییر هستند. متقابلاً در بالاترین سطح، سازمان ساختار کار افراد را با توانمندسازی افراد در سطح کار تغییر می‌دهد؛ بدین صورت، وظایف بیشتری به افراد محول می‌شود که موجب بامعنا شدن کار افراد می‌شود (محمودزاده و همکاران، ۱۳۹۶). در سطح محل، کار سپاری از کارهای روزانه مدیران به تیم‌ها، تفویض می‌شود. در این سطح افراد علاوه بر مهارت‌های موردنیاز جهت انجام کار، باید از مهارت‌های دیگری نیز برخوردار باشند. این‌گونه مهارت‌ها مستلزم وجود سازمانی می‌باشند که در برنامه‌های آموزش خود، سرمایه‌گذاری کند. توانمندسازی در سطح واحد شامل مشارکت در مدیریت و ادارهٔ یک واحد بزرگ‌تر از سازمان است. امر مذکور نیازمند ساختاری مسطح و غیربوروکراتیک می‌باشد. بدین جهت حتی‌الامکان باید یک سطح بین مدیر و کارکنان صف به‌منظور تسریع جریان ارتباط بین آن‌ها شکل گیرد. قابل توجه است که کارکنان بر مسیری که واحد آن‌ها در حال حرکت می‌باشد، تأثیر می‌گذارند؛ زیرا آن‌ها به شکل‌گیری سیاست‌گذاری‌ها کمک می‌کنند. در واقع توانمندسازی در سطح سازمان، شکل گستردهٔ توانمندسازی در سطح واحد است. بدین جهت کارکنان علاوه بر مشارکت در تصمیم‌گیری واحد خود، باید در سطح سازمانی که خود جزئی از آن هستند نیز مشارکت نمایند. به عبارت دیگر کارکنان باید به‌طور کامل در ادارهٔ سطوح کل سازمان از توسعهٔ تکنولوژی گرفته تا سطح عملیاتی، دارای مشارکتی فعال باشند (آموندسن و مارتینسن، ۲۰۱۵).

بلانچارد و همکاران معتقدند که ۳ رکن اساسی رهبری توانمندساز که مراحل و فرایند تواناسازی را معرفی می‌کنند عبارت‌اند از مشارکت همگانی در اطلاعات، ایجاد خودمختاری با تعیین مرز و حدود، جایگزینی تیم‌های خودگردان به‌جای سلسله‌مراتب (چن و چنگ، ۲۰۱۶). جهت عملیاتی‌کردن این متغیر از مؤلفه‌های رهبری، موارد مورد استفاده

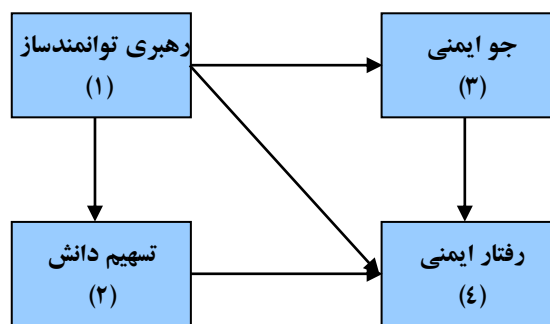
عبارت‌اند از نقش، تصمیم‌گیری مشارکتی، مربیگری، اطلاع‌رسانی و همکاری تیمی (گروهی). قابل ذکر است که موارد مذکور با استفاده از با طیف لیکرت اندازه‌گیری می‌شوند (لی و همکاران، ۲۰۱۹).

رفتار ایمنی به‌عنوان یک متغیر وابسته شامل رفتارهای واقعی می‌باشد که توسط افراد در محیط کار به‌طوری که اعمال آن‌ها مطابق با دستورالعمل‌های ایمنی باشد، انجام می‌شوند (خورشید، ۱۳۹۵). وظیفه مدیران ایمنی عبارت است از تعیین خط‌مشی‌ها و سیاست‌هایی که براساس اهداف و کار هر سازمانی تغییر می‌کنند. هر برنامه‌ریزی بلندمدت یا کوتاه‌مدت بر مبنای سیاست‌های کلی ایمنی صورت می‌گیرد. خواسته و دیدگاه مدیر ایمنی شالوده سیاست‌های امنی است که فرهنگ حاکم بر سازمان در تعیین آن‌ها تأثیر مستقیم می‌گذارد (آقایی و رشوند، ۱۳۹۸). جهت عملیاتی کردن این متغیر از مؤلفه‌های رعایت ایمنی و مشارکت ایمنی موردنیاز استفاده می‌شود. قابل ذکر است که موارد مذکور با استفاده از با طیف لیکرت اندازه‌گیری می‌شوند (لی و همکاران، ۲۰۱۹).

تسهیم دانش عبارت است از فرهنگ تبادلات اجتماعی که شامل تبادل دانش ضمنی و صریح، تجارب و مهارت‌های کارکنان بین واحد سازمانی یا در کل سازمان می‌باشد. جهت تأثیرگذاری بیشتر، دانش سازمانی باید به اشتراک گذارده شود (چراغ بیرجندی و میرمراذهی، ۱۳۹۸). در واقع تسهیم دانش مجموعه رفتارهایی است که شامل تبادل دانش و اطلاعات و کمک کردن به دیگران در این خصوص می‌باشند (یوسفی امیری، ۱۳۹۴). فرهنگ تسهیم دانش در سازمان به نگرش افرادی که این فرهنگ را ایجاد نموده‌اند، بستگی دارد. در الگوهای سنتی، سازمان‌ها و افراد اغلب تمایلی به انتقال و تسهیم دانشی که از آن برخوردار بودند را نداشتند. آن‌ها به‌جای اینکه به دانش به‌عنوان یک سرمایه علمی نگاه کنند؛ آن را به‌عنوان منبع قدرت، اهرم نفوذ و ضامن استمرار شغل خود می‌پنداشته و تمایلی به تسهیم آن با دیگران نداشتند. سازمانی که از تسهیم اطلاعات و خلق دانش در میان اعضای خود حمایت می‌کند، می‌تواند فرآیندهای مؤثر و کارآمد بیشتری را تعریف کند که عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد. افراد در سازمانی که از فرهنگ تسهیم دانش برخوردار است، ایده‌ها و بینش‌های خود را با دیگران تسهیم می‌کنند؛ زیرا سازمان آن‌ها را مجبور به این کار نکرده و آن را یک فرایند طبیعی می‌داند. با توجه به موارد مذکور باید در بین اعضای سازمان این انگیزه را به وجود آورد که بدون ترس از دست دادن موقعیت خود، به تسهیم دانش در سازمان بپردازند. در صورتی که اشاعه فرهنگ تسهیم دانش به طرز صحیحی مدیریت نشود، دانش و تجربه افرادی که سازمان را ترک می‌کنند به‌همراه آن‌ها از سازمان خارج شده که باعث خسران سازمان می‌گردد (نصیری و همکاران، ۱۳۹۵). جهت عملیاتی کردن این متغیر از مؤلفه‌های انتقال دانش و ذخیره دانش استفاده می‌شود. قابل ذکر است که موارد مذکور با استفاده از با طیف لیکرت اندازه‌گیری می‌شوند (لی و همکاران، ۲۰۱۹).

در سال‌های اخیر علاقه به ماهیت جو ایمنی یا فرهنگ ایمنی و نقش آن در پیش‌بینی پیامدهای ایمنی (مانند رفتارهای ایمن یا نایمن، حوادث و آسیب‌های شغلی) افزایش یافته‌است. جو ایمنی یک مفهوم سودمند می‌باشد که نقش مهمی در تعیین عملکرد کارکنان و تعیین روش‌های کنترل آسیب‌ها و یافتن راه‌کارهای مناسب دارد (خالقی‌نژاد، ۱۳۹۶). جو ایمنی زیرمجموعه فرهنگ ایمنی می‌باشد. در واقع شناخت اعتقادات و ادراکات مشترک کارکنان از چگونگی مدیریت، ایمنی محیط کار را در یک مقطع زمانی مشخص بیان کرده و یک توصیف مقطعی از فرهنگ ایمنی را ارائه می‌دهد (لی و همکاران، ۲۰۱۹). جو ایمنی به‌عنوان درک مشترک کارکنان نسبت به اهمیت ایمنی سازمان تعریف می‌شود. تحقیقات پیرامون جو ایمنی در طی بیش از ۲۰ سال بدین صورت گسترش یافته: (۱) طراحی ابزار روان‌شناختی جهت سنجش

روان و تعیین عوامل ساختاری آن، (۲) توسعه و آزمایش مدل‌های تئوریک و نظری جو ایمنی جهت مشخص کردن عوامل تعیین‌کننده و تأثیرگذار بر رفتارهای ایمن و حوادث و (۳) بررسی ارتباط بین جو ایمنی و جو سازمانی. تا به امروز بررسی جو ایمنی بر دو موضوع عمده متمرکز می‌باشد؛ بسیاری از محققان جو ایمنی را بیشتر در زمینه‌هایی مانند ساختار عاملی جو ایمنی و ارتباط بین جو ایمنی و متغیرهای پیامد اندازه‌گیری کرده‌اند. متأسفانه این اندازه‌گیری‌ها باعث ایجاد رنج گسترده‌ای از ساختار عاملی متفاوت می‌باشد که تاکنون توافقی در مورد ابعاد کلیدی جو ایمنی حاصل نشده‌است. برای اولین بار، اندازه‌گیری جو ایمنی توسط «زوه‌ر» (۱۹۸۰) در صنایع فولاد، غذایی، نساجی و شیمیایی با پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۴۰ آیتم انجام شد. در آنالیز عاملی، ۸ بُعد مورد بررسی قرار گرفتند که عبارت‌اند از اهمیت برنامه‌های آموزش ایمنی، درک کارکنان درباره نگرش مدیریت نسبت به ایمنی، اثرات رفتارهای ایمن بر ارتقاء، سطح ریسک در محیط کار، تأثیر رفتارهای کاری موردنیاز بر ایمنی، وضعیت مسئول ایمنی، اثرات رفتارهای ایمن بر وضعیت‌های اجتماعی و وضعیت تعهد ایمنی (فیشر و همکاران، ۲۰۱۸). جهت عملیاتی کردن این متغیر از مؤلفه‌های پیداکردن جو کار گروهی، جو ایمنی، ادراک مدیریت، رضایت شغلی و شرایط کار موردنیاز استفاده می‌شود. قابل ذکر است که موارد مذکور با استفاده از با طیف لیکرت اندازه‌گیری می‌شوند (لی و همکاران، ۲۰۱۹).



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش حاضر عبارت‌اند از:

- ۱) رهبری توانمندساز بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد.
- ۲) رهبری توانمندساز بر جو ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد.
- ۳) رهبری توانمندساز بر تسهیم دانش کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد.
- ۴) جو ایمنی بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد.
- ۵) رهبری توانمندساز از طریق جو ایمنی بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد.
- ۶) رهبری توانمندساز از طریق تسهیم دانش بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد.

پژوهش‌های متعددی در داخل و خارج کشور مرتبط با پژوهش حاضر صورت گرفته که در ادامه به بررسی آن‌ها پرداخته شده است:

قاسمی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های جو سازمانی و تسهیم دانش در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها بیانگر این بودند که بین جو سازمانی و تسهیم دانش رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین ۴ بُعد همکاری تعاملی، حمایت سازمانی، استقلال عمل و نوآوری با تسهیم دانش ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

رحیمی پردنجانی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود به بررسی رابطه جو ایمنی و ابعاد آن با رفتارهای ایمن در صنعت پتروشیمی با هدف بررسی رابطه جو ایمنی و ابعاد آن با رفتارهای ایمن در یک شرکت پتروشیمی پرداختند. در پژوهش توصیفی-همبستگی مذکور، جامعه آماری شامل کلیه کارکنان صنف شاغل در یک شرکت صنعتی (به تعداد ۱۶۰۰ نفر) می‌باشد که تعداد ۴۰۰ نفر از آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. یافته‌ها نشان دادند که ضریب همبستگی بین ابعاد جو ایمنی با رفتارهای ایمن دارای ارتباط مثبت و معناداری می‌باشد. تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای نشان داد از میان ۶ متغیر مستقل فقط، تنها ۲ متغیر تعهد مدیریت به ایمنی و ارتباط و بازخورد ایمنی، جواز ورود به معادله رگرسیون را پیدا کردند. همچنین طبق اهمیت تعهد مدیریت به ایمنی و ارتباطات و بازخورد ایمنی به عنوان پیش‌بین‌های رفتارهای کاری ایمن مشخص شدند.

تقوایی یزدی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود به بررسی رابطه عوامل پیاده‌سازی جانشین‌پروری با بالندگی سازمانی، رهبری اخلاقی و توانمندسازی مدیران پرداختند. جامعه آماری در پژوهش مذکور شامل کلیه کارکنان بانک‌های ملی شهرستان ساری ناحیه یک و حجم نمونه آماری به تعداد ۱۸۷ نفر بود. روش گردآوری اطلاعات شامل دو روش کتابخانه‌ای و میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات شامل چهار پرسشنامه استاندارد جانشین‌پروری (متمقی و همکاران، ۱۳۸۸)، پرسشنامه بالندگی سازمانی (اسپایدرز، ۲۰۰۷)، پرسشنامه رهبری اخلاقی مدیران (براون و همکاران، ۲۰۰۵) و پرسشنامه توانمندسازی مدیران (کردناییچ، ۱۳۸۹) می‌باشد. یافته‌ها نشان دادند که بین عوامل پیاده‌سازی جانشین‌پروری با بالندگی سازمانی مدیران بانک‌های ملی از دیدگاه کارکنان، رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد.

هادی‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود به بررسی اثر جو تیم و رهبری توانمندساز در رفتار تسهیم دانش اعضای تیم پرداختند. مدلی بر مبنای مطالعات پیشین مدیریت دانش ارائه شد که داده‌ها از ۲۸۵ نفر از دانشجویان تیم‌های ورزشی دانشکده‌های دانشگاه تهران جمع‌آوری شدند. جهت آزمون مدل از معادلات ساختاری و روش PLS استفاده شد. یافته‌ها نشان دادند که جو تیم و رهبری توانمندساز با واسطه نگرش، رفتار تسهیم دانش افراد را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. همچنین جو تیم به‌طور مستقیم نیز رفتار تسهیم دانش افراد را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد.

الکردی (۲۰۲۰) در پژوهش خود به بررسی تأثیر جو سازمانی بر تسهیم دانش پرداخت. هدف از پژوهش مذکور بررسی تأثیر جو سازمانی بر تسهیم دانش در بین آکادمی‌های آموزش عالی بود که در آن از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار PLS برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید. یافته‌های حاصل از ۲۵۷ آکادمی موردتحقیق نشان دادند که جو سازمانی تأثیر فوق‌العاده زیادی بر شیوه‌های تسهیم دانش دارد. همچنین رهبری سازمانی و اعتماد دارای رابطه مثبتی با رفتار تسهیم دانش می‌باشد.

لی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود به بررسی تأثیر رهبری توانمندساز بر رفتار ایمنی از طریق تسهیم دانش و جو ایمنی پرداختند. هدف پژوهش مذکور ارزیابی تأثیر رهبری توانمندساز بر رفتار ایمنی در صنایع پزشکی و بررسی نقش میانجی تسهیم دانش و جو ایمنی می‌باشد. مدل خطی سلسله‌مراتبی جهت اجرای تجزیه و تحلیل سلسله‌مراتبی به‌کار رفت. تسهیم دانش و رفتار ایمنی در سطح فردی مورد آزمون و رهبری توانمندساز و جو ایمنی در سطح سازمانی مورد بررسی قرار گرفتند. یافته‌ها نشان دادند که رهبری توانمندساز پیش‌نیاز رفتار ایمنی است؛ به‌ویژه زمانی که مدیران از جمله رهبران، توانمندساز باشند. چنین رهبرانی با رویه‌های ایمنی کنار می‌آیند و مشارکت ایمنی را افزایش می‌دهند. طبق یافته‌های پژوهش مذکور، تسهیم دانش میانجی اصلی بین رهبری توانمندساز و رفتار ایمنی می‌باشد. رهبران توانمندساز، کارکنان را جهت مشارکت در تصمیم‌گیری تشویق می‌نمایند. همچنین نقش میانجی جو ایمنی نیز مورد بررسی قرار گرفت. طبق آن مشخص شد که رهبران از طریق جو ایمنی بر رفتار ایمنی کارکنان تأثیر می‌گذارند. زمانی که رهبران، روش رهبری توانمندساز را در پیش می‌گیرند، جو ایمنی مطلوبی را ایجاد می‌کنند که باعث ارتقاء رفتار ایمنی می‌گردد.

سریواستاوا و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود به بررسی رابطه میان رهبری توانمندساز در مدیریت گروه‌ها و تسهیم دانش و عملکرد گروه‌ها پرداختند. داده‌های پژوهش مذکور با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان دادند که رهبری توانمندساز به‌صورت مثبتی با تسهیم دانش، سودمندی و ثمربخشی گروه در ارتباط می‌باشد که در برگشت، هر دوی آن‌ها به‌صورت مثبتی با عملکرد مرتبط هستند.

پستلسویت و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین جو ایمنی و رفتار ایمنی در صنعت فولاد پرداختند. جامعه آماری پژوهش مذکور شامل کلیه کارکنان صنعت فولاد اسپانیا بود. یافته‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند که طبق آن‌ها بین جو ایمنی و رفتار ایمنی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر فرایند اجرا از نوع میدانی، از نظر روش اجرا از نوع توصیفی-همبستگی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان به تعداد ۴۲۰ نفر می‌باشد. همچنین از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردید که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۲۱۸ نفر تعیین شد.

$$\frac{(1.96)^2 \cdot (0.542)^2 \cdot 420}{(0.05)^2 \cdot (420) - (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot (0.542)^2} = 218$$

درنهایت با جمع‌آوری پرسشنامه، داده‌های مربوط به آن با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 22 و SMART PLS3 مورد تجزیه و تحلیل و ارتباط بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها

R^2 معیاری است که جهت متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. همان‌طور که در جدول شماره (۱) مشاهده می‌گردد، میانگین R^2 برای متغیرهای درون‌زای پژوهش حاضر حدود ۶۷/۲ درصد می‌باشد. مقادیر به‌دست‌آمده R^2 به شرح جدول زیر می‌باشند:

جدول ۱: مقادیر ضریب تعیین (R^2)

رفتار ایمنی	جو ایمنی	تسهیم دانش	Square R
۰.۱۹۵	۰.۵۲۶	۰.۶۰۶	

حال به بررسی مسیرهای غیرمستقیم پرداخته می‌شود:

جدول ۲: جدول ضرایب مسیر غیرمستقیم

ضریب استاندارد	مسیر ارتباط
۰/۳۱۳	رهبری توانمند ساز تسهیم ← دانش رفتار ایمنی
۰/۳۸۹	رهبری توانمند ساز جو ← ایمنی رفتار ایمنی

همان‌طور که مشاهده می‌شود، بیشترین تأثیر غیرمستقیم مربوط به مسیر رهبری توانمندساز از طریق جو ایمنی بر رفتار ایمنی است که برابر با ۰/۳۸۹ است.

جدول ۳: نتایج تحلیل آزمون فرضیه اول تا چهارم پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب مسیر استاندارد	T-VALUE	فرضیه پژوهش
عدم تأیید	۰/۰۵۲	۱/۰۵۱	H ₁ رهبری توانمندساز ← رفتار ایمنی
تأیید	۰/۷۲۵	۱۲/۱۳۸	H ₂ رهبری توانمندساز ← جو ایمنی
تأیید	۰/۷۷۹	۱۵/۴۴۷	H ₃ رهبری توانمندساز ← تسهیم دانش
تأیید	۰/۵۳۷	۸/۱۷۴	H ₄ جو ایمنی ← رفتار ایمنی

جدول ۴: نتایج تحلیل آزمون فرضیه پنجم و ششم پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب مسیر استاندارد	T-SOBEL	فرضیه پژوهش
تأیید	۰/۳۸۹	۴/۷۸۰	H ₅ رهبری توانمندساز ← جو ایمنی ← رفتار ایمنی
تأیید	۰/۳۱۳	۵/۵۵۵	H ₆ رهبری توانمندساز ← تسهیم دانش ← رفتار ایمنی

براساس جداول شماره (۳) و (۴) نتایج ذیل حاصل می‌شوند:

(۱) رهبری توانمندساز بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد.

با توجه به مدل ساختاری، در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو متغیر رهبری توانمندساز و رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان داخل بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- می- باشد؛ لذا فرضیه تأیید نمی‌گردد.

(۲) رهبری توانمندساز بر جو ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد.

با توجه به مدل ساختاری، در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو متغیر رهبری توانمندساز و جو ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان خارج از بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- می- باشد؛ لذا فرضیه گشته و میزان تأثیر آن برابر با ۰/۷۲۵ است.

(۳) رهبری توانمندساز بر تسهیم دانش کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد.

با توجه به مدل ساختاری، در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو متغیر رهبری توانمندساز و تسهیم دانش کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان خارج از بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- می‌باشد؛ لذا فرضیه تأیید گشته و میزان تأثیر آن برابر با ۰/۷۷۹ است.

(۴) جو ایمنی بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد.

با توجه به مدل ساختاری، در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو متغیر جو ایمنی و رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان خارج از بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- می‌باشد؛ لذا فرضیه تأیید گشته و میزان تأثیر آن برابر با ۰/۵۳۷ است.

۵) رهبری توانمندساز از طریق جو ایمنی بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد.

با توجه به مدل ساختاری، در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی غیرمستقیم (تی سوبل) بین دو متغیر رهبری توانمندساز و رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان خارج از بازه ۱/۹۶ تا ۱-۱/۹۶ می‌باشد؛ لذا فرضیه تأیید گشته و میزان تأثیر آن برابر ۰/۳۸۹ است.

۶) رهبری توانمندساز از طریق تسهیم دانش بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد.

با توجه به مدل ساختاری، در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی غیرمستقیم (تی سوبل) بین دو متغیر رهبری توانمندساز و رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان خارج از بازه ۱/۹۶ تا ۱-۱/۹۶ است؛ لذا فرضیه پذیرفته می‌شود. میزان تأثیر تأیید گشته و میزان تأثیر آن برابر ۰/۳۱۳ است.

بحث و نتیجه‌گیری

به‌منظور بررسی تأثیر رهبری توانمندساز بر رفتار ایمنی با توجه به نقش میانجی تسهیم دانش و جو ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان، نتایج ذیل مطرح می‌شوند:

- ۱) با توجه به نتایج آزمون که نشان دادند رهبری توانمندساز بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر ندارد؛ پیشنهاد می‌شود که تأثیر سایر عوامل به‌صورت نقش میانجی‌گر بررسی شوند.
- ۲) با توجه به نتایج آزمون که نشان دادند رهبری توانمندساز بر جو ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد؛ پیشنهاد می‌شود که مدیران شرکت در تصمیمات مربوط به چشم‌انداز شرکت، تصمیمات کارکنان خود را لحاظ کنند و به آن‌ها اجازه دهند که در تصمیمات مربوط به سیستم جذب و گزینش کارکنان نیز دخالت داشته‌باشند. همچنین شرایطی را فراهم نمایند که کارکنان اطلاعات مربوط به مسائل ایمنی را از محل کار خود دریافت نمایند.
- ۳) با توجه به نتایج آزمون که نشان دادند رهبری توانمندساز بر تسهیم دانش کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد؛ پیشنهاد می‌شود که مدیران شرکت به کارکنان در رسیدن به اهداف شغلی‌شان کمک کنند و اهداف شرکت را برای کارکنان توضیح دهند. همچنین به مدیران پیشنهاد می‌شود کارکنان خود را راهنمایی نمایند تا تجربیات حاصل از موفقیت‌ها و شکست‌های گذشته خود را به هم انتقال دهند.
- ۴) با توجه به نتایج آزمون که نشان دادند جو ایمنی بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد؛ پیشنهاد می‌شود که مدیران شرکت فعالانه درگیر کارها و خدمات مربوط به ایمنی کارکنان باشند و در زمینه تجهیزات لازم جهت انجام کار به‌طور ایمن سرمایه‌گذاری نمایند. همچنین به کارکنان یادآور شوند که هشدارها و علائم ایمنی در کار را جدی بگیرند.

۵) با توجه به نتایج آزمون که نشان دادند رهبری توانمندساز از طریق جو ایمنی بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد؛ پیشنهاد می‌شود که مدیران شرکت به‌طور سازنده‌ای به مشکلات کارکنان رسیدگی نمایند و کار آموزش کارکنان جدید به‌طور منظم و مناسب انجام گردد. همچنین مدیران شرکت باید به مشکلات شخصی اعضای گروه توجه ویژه نمایند و رفتار ایمنی را تقویت نمایند.

۶) با توجه به نتایج آزمون که نشان دادند رهبری توانمندساز از طریق تسهیم دانش بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد؛ پیشنهاد می‌شود که مدیران شرکت تصمیمات شرکت را برای کارکنان توضیح دهند. آنان باید با تمام اعضای گروه به‌طور یکسان رفتار نمایند. بدین صورت کارکنان تمایل پیدا می‌کنند زمانی که مورد جدیدی یاد می‌گیرند، آن را به همکاران خود انتقال دهند. همچنین کارکنان به دستورالعمل‌ها و قوانین ایمنی مربوط به کار عمل نموده و کار را بدون عجله و با یک سرعت ایمن انجام دهند.

فهرست منابع فارسی

- آقایی، محمدحسین و رشوند، پوریا. (۱۳۹۸). ایجاد مدلی یکپارچه به‌منظور بررسی عوامل مؤثر بر رفتار ایمنی کارگران شاغل در پروژه‌های ساختمانی، پنجمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در عمران، معماری، مدیریت شهری و محیط زیست، کرج، ۷-۱.
- چراغ بیرجندی، کاظم و میرمراذهی، افسانه. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر تسهیم دانش در سازمان ورزش و جوانان زاهدان، همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم ورزشی و سلامت، تهران، انجمن افق نوین علم و فناوری، ۱۸-۱.
- حاجی مرادی، امیر و زارع مهرجردی، یحیی. (۱۳۹۸). تجزیه و تحلیل رفتار عوامل مؤثر بر مدیریت ایمنی جهت کاهش حوادث در صنعت گندله‌سازی با استفاده از رویکرد پویایی‌های سیستم (مطالعه موردی: پروژه ساخت کارخانه گندله‌سازی سه چاهون)، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع در عصر نوین، تهران، مرکز همایش سازمان مدیریت صنعتی، شرکت همایش آروین البرز، ۲۵-۱.
- حسین‌زاده، داود. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین رهبری معنوی و توانمندسازی (مورد مطالعه: دبیران زن مقطع متوسطه شهرستان ساوه)، تحقیقات مدیریت آموزشی، سال ۵، شماره سوم، بهار، ۹۱-۷۱.
- خالقی نژاد، عباس. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین جو ایمنی و عملکرد ایمنی کارکنان با توجه به نقش میانجی دانش ایمنی و انگیزش ایمنی در مجتمع مس سرچشمه، بهداشت و ایمنی کار، جلد ۵، شماره ۴، ۶۹-۸۶.
- خورشید، صدیقه. (۱۳۹۱). مطالعه تأثیر تعهد و اقدامات ایمنی مدیریت ارشد سازمان بر روی نگرش دانش و رفتار ایمنی کارکنان، نخستین همایش سالانه علوم مدیریت نوین، گرگان، ۱۵-۱.
- رحیمی پردنجانی، طیبه؛ محمدزاده ابراهیمی، علی؛ مهدی‌زاده، حسین و خوش‌نیت، محمد. (۱۳۹۳). بررسی رابطه جو ایمنی و ابعاد آن با رفتارهای ایمن در صنعت پتروشیمی، طب کار، دوره ۶، شماره ۴، ۱۱-۱.

- رودگر نژاد، فروغ. (۱۳۹۸). تأثیر استرس شغلی بر رفتار ایمنی با نقش تعدیل‌گر هوش هیجانی در ترمینال اپراتورهای اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان. آموزش علوم دریایی، شماره ۱۸، ۱۳۴-۱۱۹.
- صولت رفیعی، ابوذر؛ حسنی، محمدعلی و ابطحی، عطاءالله. (۱۳۹۶). سنجش تأثیر رفتار ایمنی کارکنان بر پیاده‌سازی موفق امنیت اطلاعات در مدیریت دانش سازمان‌ها با در نظر گرفتن ویژگی‌های سازمانی (مطالعه موردی پژوهشگاه ارتباطات و فناوری اطلاعات)، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی صالحان، ۲۰-۱.
- قاسمی، محمد؛ شهرکی، حمید؛ لکزایی، مصطفی و طباطبایی فاطمی، علی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های جو سازمانی و تسهیم دانش در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، اولین همایش حسابداری، مدیریت و اقتصاد با رویکرد پویایی اقتصاد ملی، ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر.
- محمودزاده، سیدمجتبی؛ ضرغام بروجنی، حمید و صداقت، مریم. (۱۳۹۶). رابطه توانمندسازهای مدیریت دانش با فرایندهای مدیریت دانش، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال بیست و دوم، شماره ۷۳، ۱۷۳-۱۴۵.
- مهدی‌نیا، محسن؛ ارسنگ جنگ، شهرام؛ صادقی، عباس و ملکوتی، جواد. (۱۳۹۵). طراحی اعتباربخشی پرسشنامه جهت ارزیابی رفتار ایمنی، سلامت کار در ایران، دوره ۳۱(۲)، ۱۰۲-۹۲.
- نصیری، بهروز؛ خالدی، هیوا و عباسیان، عبدالحسین. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد کارکنان براساس مدل نانسی دیکسون (مورد مطالعه؛ شرکت توربوتک)، کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران، موسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ویرا، ۶-۱.
- هادی‌زاده مقدم، اکرم؛ زنگنه، محسن، و رامین‌مهر، حمید. (۱۳۹۳). بررسی اثر جو تیم و رهبری توانمندساز بر رفتار تسهیم دانش اعضای تیم. چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۷، ۱۷۸-۱۶۱.
- یزدان‌شناس، مهدی و ادیب‌پور، محمدرضا. (۱۳۹۶). تأثیر رهبری توانمندساز بر بهبود عملکرد خدمات هتل‌ها؛ نقش میانجی قراردادهای روان‌شناختی و تبادل دانش، مطالعات مدیریت گردشگری، دوره ۱۲، شماره ۴۰، ۱۱۴-۸۳.
- یوسفی امیری، مظاهر. (۱۳۹۴). بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی در تسهیم دانش (مورد مطالعه: دانشجویان شاغل دانشکده مدیریت دانشگاه تهران)، دوره ۱۳، شماره ۳، ۶۶۵-۶۴۷.

فهرست منابع انگلیسی

- Agarwal, U. A., Bhargava, S. (2018). The role of social exchange on work out-comes: A study of Indian managers. *Human Resource Management*, 25(10), 1484-1504.
- Al-Kurdi O. F. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education, *Information Management*, 50, 217-227.

- Amundsen, S. & Martinsen, O. L. (2015). Empowering leadership: construct clarification, conceptualization and validation of a new scale, *Leadership Quarterly*, 25(3), 487-511.
- Chen, W. J., & Cheng, H. Y. (2016). Factors affecting the knowledge sharing attitude of hotel service personnel, *Hospitality Management*, 31(2), 468-476.
- Fischer, S., Jones, J., Verran, J. (2018). Consensus achievement of leadership, organizational and individual factors that influence safety climate: Implications for nursing management, *J. Nurs. Manag*, 26(1), 50-58.
- Lee, Yi-Hsuan; Lu, Tzu-En, Yang, Cheng Chia & Chang, Gin. (2019). A multilevel approach on empowering leadership and safety behavior in the medical industry: The mediating effects of knowledge sharing and safety climate, *Safety Science*, 117, 1-9.
- Postlethwaite, B., Robbins, S., Rickerson, J. & McKinniss, T. (2016). The moderation of conscientiousness by cognitive ability when predicting workplace safety behavior, *Personality and individual differences*. 47(7), 711-716.
- Srivastava, A., Bartol, K. M. & Locke, E. A. (2016). Empowering leadership in management teams: Effects on Knowledge Sharing, Efficacy and erformance, *Academy of management*, 9(6), 1239-1251
- Taghvae yazdi. M; Taghipour.M; Abdi.J”The Relationship between Implementation Principles of Implementation with Organizational Accelerations, Ethical Leadership and Empowerment of Managers (Case study: Employees of national banks in Sari, District 1), *Quarterly Research on Educational Leadership & & Managemet*, 2020, Vol. 5, Issue 17, pp.1-24.