

تأثیر رهبری ایمنی و رهبری اخلاقی بر رفتار ایمنی و عملکرد ایمنی با نقش میانجی جو ایمنی (مورد مطالعه: سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران)

صدیقه طوطیان اصفهانی^{۱*}، سعیده مطیعان^۲، عباس اسدی^۳

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>شاپا الکترونیکی: ۲۷۸۳-۴۵۶۵</p> <p>شاپا چاپی: ۲۰۰۸-۹۷۷۵</p> <p>واژه‌های کلیدی:</p> <p>رهبری ایمنی، رهبری اخلاقی، رفتار ایمنی، عملکرد ایمنی، جو ایمنی، سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران</p>	<p>هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری ایمنی و رهبری اخلاقی بر رفتار ایمنی و عملکرد ایمنی با نقش میانجی جو ایمنی در کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران است. این تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. علاوه بر آن، در این پژوهش برای سنجش متغیرها از پرسشنامه محقق ساخته دارای ۷۸ گویه استفاده شده است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات آمار توصیفی و اطلاعات جامعه شناختی مربوط به نمونه پژوهش بیان شده است و در بخش آمار استنباطی نیز با توجه به توزیع غیرنرمال داده‌ها، برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از روش معادلات ساختاری (SCM) و تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم افزارهای اس‌پی‌اس‌اس و پی‌ال‌اس استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان می‌دهد که رهبری ایمنی و رهبری اخلاقی مدیران ارشد بر رفتار ایمنی تأثیر مثبت دارد. رهبری ایمنی مدیران ارشد بر عملکرد ایمنی تأثیر مثبت دارد. رهبری ایمنی و رهبری اخلاقی مدیران ارشد با توجه به نقش میانجی جو ایمنی بر رفتار ایمنی تأثیر مثبت دارد. رهبری ایمنی و رهبری اخلاقی مدیران ارشد با توجه به نقش میانجی جو ایمنی بر عملکرد ایمنی تأثیر مثبت دارد. اما رهبری اخلاقی مدیران ارشد بر عملکرد ایمنی تأثیری منفی دارد.</p>

لطفاً به این مقاله استناد کنید: طوطیان اصفهانی، صدیقه، مطیعان، سعیده، اسدی، عباس. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری ایمنی و رهبری اخلاقی بر رفتار ایمنی و عملکرد ایمنی با نقش میانجی جو ایمنی (مورد مطالعه: سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران). *مطالعات رفتاری در مدیریت*. ۱۳(۳۰): ۱۴۵-۱۲۳.

	Creative Commons: CC BY 4.0		ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال
ایمیل: tootian_ir@yahoo.com		* نویسنده مسؤوَل: صدیقه طوطیان اصفهانی	

۱-دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی و مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران tootian_ir@yahoo.com

۲-کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش طراحی سازمان های دولتی، واحد الکترونیکی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. saeidehmotian@yahoo.com

۳-گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران marketingasadi@gmail.com

۱- مقدمه

امروزه حوادث ناشی از کار به عنوان یکی از مهم ترین فاکتورهای خطر مهم بهداشتی، اجتماعی و اقتصادی در جوامع صنعتی و در حال توسعه مطرح بوده و به عنوان سومین عامل مرگ و میر در جهان، دومین عامل مرگ و میر در ایران بعد از تصادفات رانندگی به شمار می رود. مطالعه و تحلیل علل ریشه ای حوادث به عنوان یک نیاز اساسی در صنایع احساس می گردد. مهم ترین عامل بروز حوادث انسان و رفتارهای نایمن اوست (طیبی و همکاران، ۱۳۹۳، ص. ۲۵). ایمنی یک مسئله حیاتی است که به طور مستقیم بر زندگی مردم و اقتصاد کشورها تأثیر می گذارد و جلوگیری از حوادث ناشی از کار و بیماری های شغلی ضروری است. در حوزه ایمنی برخی اصطلاحات مانند رفتار ایمنی، جو ایمنی و عملکرد ایمنی وجود دارد که مفاهیمی نزدیک به هم هستند. رفتار ایمنی نوع خاصی از رفتار شغلی است که از فرد سر می زند و باعث ارتقاء سطح ایمنی و بهداشت کارکنان، مشتریان، عموم جامعه و محیط می شود (مهدوی نیا و همکاران، ۱۳۹۵، ص. ۹۳). این رفتار به ویژه در مشاغل سخت و زیان آور که هر گونه سهل انگاری، هزینه های بالای بیماری های شغلی، معلولیت و حتی مرگ را برای کارکنان و هزینه های مالی و روانی را برای خانواده های آنها و اجتماع و اجتماع به دنبال دارد، از اهمیت حیاتی برخوردار است (همایونفر و همکاران، ۱۳۹۷، ص. ۶۷). جو ایمنی به بررسی ادراکات و استنباط های کارکنان در مورد محیط کار، سطح علاقه مدیریت به ایمنی و اقدامات مربوط به ایمنی و میزان مشارکت افراد در کنترل ریسک می پردازد (رودگرزاد، ۱۳۹۸، ص. ۱۲۰). مفهوم جو ایمنی بر تصورات و ادراکات کارگران تأکید می کند و این ادراکات تحت عنوان جو ایمنی با سطح ایمنی محیط کار و اعمال ایمنی اجرا شده در سطح سازمان مرتبط است، البته ارتباط بین جو ایمنی و ایمنی محیط کار قویتر است جو ایمنی به عنوان یک شاخص عمده کارآیی ایمنی و یک پیش بینی کننده وقوع حوادث شغلی شناخته شده است و شناخت و ارزیابی عوامل تأثیرگذار بر آن به خصوص رهبری می تواند در کاهش مؤثر وقوع حوادث نقش کمک کننده ای داشته باشد (خندان و همکاران، ۱۳۹۴، ص. ۹۷۴). عملکرد ایمنی بخشی از فعالیت های ایمنی است که توصیف کننده جنبه رفتاری کارکنان در سیستم مدیریت ایمنی کارکنان می باشد. رعایت ایمنی شامل فعالیت هایی است که برای حفظ ایمنی محل کار انجام می شود و مشتمل بر پیروی از روش ها و دستورالعمل های ایمنی، استفاده از تجهیزات ایمنی و انطباق فعالیت ها با استانداردهای ایمنی می باشد. مشارکت در ایمنی شامل کمک به همکاران، ترویج برنامه های ایمنی در محیط کار، نشان دادن ابتکار عمل و تلاش داوطلبانه برای بهبود ایمنی در محل کار است (خالقی نژاد و ضیاء الدینی، ۱۳۹۴، ص. ۷۲). انستیتو ملی ایمنی و بهداشت صنعتی^۱ (۲۰۱۰) و اداره ایمنی و بهداشت انگلیس^۲ (۲۰۰۹)، وجود رهبری ایمنی را یکی از راه های بهبود رفتارهای ایمنی کارکنان و به دنبال آن کاهش فراوانی حوادث و جراحات های شغلی معرفی می نماید (طیبی و همکاران، ۱۳۹۳، ص. ۲۵). طبیعتاً اقدامات سیستم های مدیریت ایمنی، مدیران را در شناخت نقاط قوت و ضعف ایمنی حاکم بر سازمان، انجام اقدامات مؤثر و دستیابی به بازده عملیات یاری می کند. در صورت استقرار و اجرای صحیح سیستم مدیریت ایمنی، دستاوردها و موفقیت های صنایع و توسعه پایدار دور از انتظار نخواهد بود (همایونفر و همکاران، ۱۳۹۷، ص. ۶۷). درک روابط بین رهبری ایمنی مدیران ارشد و رفتارهای ایمنی کارکنان به دو دلیل نظری و عملی مهم است؛ اول این که، رهبری ایمنی یک ساختار چند بعدی است و سازوکارهای اساسی که رهبری ایمنی مدیران ارشد ممکن است بر رفتارهای ایمنی تأثیر بگذارد، هنوز به خوبی درک نشده اند. بنابراین، بررسی اینکه رهبری ایمنی مدیران ارشد چه تأثیری در عملکرد و رفتارهای ایمنی دارند، می تواند بینش

^۱. National Institute for Occupational Safety and Health

^۲. Health and Safety Executive

مفیدی در مورد پیچیدگی رابطه بین رهبری ایمنی و ایمنی تولید ارائه دهد. علاوه بر این، از منظر عملی، تعیین رابطه بین رهبری ایمنی مدیران ارشد و رفتار ایمنی می تواند به مدیران ارشد کمک کند تا بدانند چگونه می توان رهبری ایمنی خود را بهبود بخشند، که در نتیجه به کاهش میزان تصادفات و تلفات و بهبود نتایج ایمنی و بهداشت شغلی کمک کنند (زو^۱ و همکاران، ۲۰۲۰، ص. ۲). عامل دیگر موثر بر بروز رفتارهای ایمن سازمان رهبری اخلاقی است، که در دهه های پایانی قرن بیستم وارد حوزه مدیریت و رهبری شد. این سبک رهبری یک فرآیند عمومی رهبری است، که رفتار اخلاقی را از طریق مکانیزم های یادگیری اجتماعی، به زیرمجموعه خود منتقل می کند (همايونفر و همکاران، ۱۳۹۷، ص. ۶۷). در میان سازمان های فرهنگی، اجتماعی کشور که وظیفه تحقیق راهبردهای کلان توسعه فرهنگی را برعهده دارند، به طور خاص، سازمان فرهنگی، هنری شهرداری تهران در خط مقدم این رسالت عظیم و در ارتباط مستقیم و تنگاتنگ با شهروندان به عنوان مخاطبین توسعه فرهنگی قرار دارد، بیش از دیگر سازمان ها، نیازمند احصا و شفاف سازی نقش ها و فعالیت های فرهنگی خویش و توسعه و تقویت آنها می باشد. بخش اعظمی از فعالیت های این سازمان مرتبط با مباحث بهداشت، ایمنی و بویژه محیط زیست است. فعالیت های شهرداری در سه حوزه بهداشت، ایمنی و محیط زیست و همچنین فرهنگ سازی آن ها عموماً بسیار پراکنده است که این امر موجب پراکندگی گسترده فعالیت های معاونت ها، مناطق، سازمان ها و شرکت های وابسته به شهرداری شده است. با توجه به مطالب عنوان شده در این پژوهش به بررسی تاثیر رهبری ایمنی و رهبری اخلاقی بر رفتار ایمنی و عملکرد ایمنی با نقش میانجی جو ایمنی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران پرداخته می شود. سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران پرداخته می شود. به عبارتی سعی می شود به این سوال پاسخ داده شود که رهبری ایمنی و رهبری اخلاقی با نقش میانجی جو ایمنی چه تاثیری بر رفتار ایمنی و عملکرد ایمنی دارد؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رهبری ایمنی و رهبری اخلاقی

واژه رهبری مفهومی فراگیر است که موضوع بسیاری از کتب دانشگاهی و مشهور بوده است. این مفهوم هر نفوذ هدایتگری را در برمی گیرد. از نظر یوکل^۲ یوکل^۲، رهبری فرآیند اثرگذار اجتماعی است که به موجب آن تاثیر عمومی از سوی فرد یا گروهی بر دیگر افراد یا گروه ها اعمال می شود و فعالیت ها و روابط درون گروهی یا درون سازمانی را پی ریزی می کند. رهبری همچنین واژه ای جذاب و شوق انگیز است که نظر هر سیاست مدار، مدیر، پژوهشگر، صاحب نظر و حتی فرد عادی را به خود جلب می کند. تا سال ۱۹۸۱ بیش از ۵۰۰۰ کتاب و مقاله درباره این موضوع به چاپ رسیده است. به عقیده تری، رهبری اثرگذاری بر افراد است به طوریکه از روی تمایل و علاقه برای دست یافتن به اهداف گروهی تلاش کنند. رهبری هنر یا فرآیند نفوذ بر مردم است، به طوریکه از روی میل و اشتیاق کوشش هایشان را برای رسیدن به اهداف گروهی متمرکز کنند. رهبری به عنوان وظیفه مدیر، فرآیند اثرگذاری و هدایت فعالیت های مربوط به کار اعضای گروه است. شاید بتوان ماکس وبر را برجسته ترین نظریه پرداز پیشتاز در تحلیل مفهوم رهبری دانست. وبر با تکیه بر ویژگی های روان تنی برخی از رهبران، معتقد است که آنان از برکت قدرت جذب خارق العاده ای که دارند می توانند گروهی را مفتون و مسحور خود سازند و به دگرگونی دست بزنند. او راز کلیدی این اعجاز را در خصیصه ای می یابد که آن را "کاریزما" می نامد و به صورت "کیفیت استثنایی شخصی که به نظر می رسد واجد قدرت فوق

^۱. Xue

2. Yukl

طبیعی، فوق بشری یا دستکم غیرعادی است که از برکت آن چنین فردی سرنوشت ساز جلوه می کند و بدین دلیل، مریدان یا هوادارانی گرد او جمع می شوند تعریف می کند (صادقی و محتشمی، ۱۳۹۱، ص. ۲۰۸).

واژه رهبری بیشتر شبیه واژه «آزادی»، عشق و صلح است. هرچند هر یک از انسان ها به طور ادراکی می دانند که هر یک از این واژه ها چه معنایی دارد و آن را با تمام وجود حس می کنند ولی با وجود این هر یک از این کلمات می تواند تعاریف مختلفی برای مردم مختلف داشته باشد. به محض اینکه هرکسی شروع به تعریف رهبری می کند بلافاصله درمی یابد که رهبری تعاریف مختلفی دارد. در مورد واژه رهبری اتفاق نظر وجود ندارد. عده ای آن را «توانایی»، برخی «هنر» و بعضی هم «فرآیند» می دانند. هم چنین برخی محققان در تعریف رهبری به نقش پیروان در ظهور آن تاکید داشته اند؛ درحالی که برخی دیگر به نقش های رهبری توجه داشته اند. به تعبیر رالف ام استاگدیل^۱ (۱۹۹۰)، به تعداد افرادی که در صدد تعریف رهبری برآمده اند، تعریف برای رهبری وجود دارد. بر همین اساس است که گفته می شود، رهبری به مثابه زیبایی است و نمی توان آن را تعریف کرد، ولی هنگام دیدن، انسان در می یابد که از وجود آن آگاه بوده و آن را می شناسد (افجه و حمزه پور، ۱۳۹۴، ص. ۱۶۵).

رهبری ایمنی

رهبری موتور محرک جهت تغییرات مثبت در سازمان است. رهبر کسی است که با کمک دیگران یک جو ایمن و در نهایت فرهنگ ایمن را می سازد (علی گل، ۱۳۹۶).

رهبری و ایمنی، رهبری ایمنی به عنوان فرایند تعامل بین رهبران و پیروان، از طریق اعمال نفوذ بر پیروان اهداف ایمنی را در چارچوب سازمان و ایمنی پژوهشگر می سازد (طیبی و همکاران، ۱۳۹۳، ص. ۲۶).

رهبری اخلاقی

براون و همکاران (۲۰۰۵)، رهبری اخلاقی را «نشان دادن رفتار مناسب از نظر هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و حمایت از این اقدامات برای پیروان از طریق ارتباطات دوطرفه، تقویت و تصمیم گیری» تعریف کرده اند.

رهبر اخلاقی کسی است که سعی دارد پتانسیل و ابتکارات هر فرد را شناسایی کند و به طور همزمان به محافظت از سلامت جامعه پردازد و به حفظ حقوق و آزادی آن ها نیز کمک کند. رهبران اخلاقی صراحتاً بر توجه به استانداردهای اخلاقی از طریق فرایندهای ارتباطی و پاسخگویی تمرکز می کنند، به حقوق دیگران احترام می گذارند و برای آن ها اهمیت قائل می شوند (زندگی و همکاران، ۱۳۹۴، ص. ۲۱۵). رهبر کسی است که با کمک دیگران یک جو ایمن و در نهایت فرهنگ ایمنی را می سازد (علی گل، ۱۳۹۶).

رهبری و ایمنی، رهبری ایمنی به عنوان فرایند تعامل بین رهبران و پیروان، از طریق اعمال نفوذ بر پیروان اهداف ایمنی را در چارچوب سازمان و ایمنی پژوهشگر می سازد (طیبی و همکاران، ۱۳۹۳، ص. ۲۶).

1. Ralph M. Stogdill

2. <https://www.asahse.ir/Home/Article/2364>

رهبری اخلاقی

براون^۱ و همکاران (۲۰۰۵)، رهبری اخلاقی را «نشان دادن رفتار مناسب از نظر هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و حمایت از این اقدامات برای پیروان از طریق ارتباطات دوطرفه، تقویت و تصمیم‌گیری» تعریف کرده‌اند. رهبر اخلاقی کسی است که سعی دارد پتانسیل و ابتکارات هر فرد را شناسایی کند و به طور همزمان به محافظت از سلامت جامعه پردازد و به حفظ حقوق و آزادی آن‌ها نیز کمک کند. رهبران اخلاقی صراحتاً بر توجه به استانداردهای اخلاقی از طریق فرایندهای ارتباطی و پاسخگویی متمرکز می‌کنند، به حقوق دیگران احترام می‌گذارند و برای آن‌ها اهمیت قائل می‌شوند (زندگی و همکاران، ۱۳۹۴، ص. ۲۱۵).

اصول رهبری اخلاقی

ویژگی‌های رهبری اخلاقی از دیدگاه نظریه پردازان مختلف

۱- دیدگاه رسیک^۲ و همکارانش

شش بعد اصلی از رهبری اخلاقی که آن‌ها شناسایی کردند شامل: پاسخ‌گویی، احترام به دیگران، بی‌طرفی و عدم تبعیض، ممتاز و معروف، جمع‌گرا، آزاد و منعطف می‌باشد. شش بعد رهبری غیر اخلاقی شامل: توجه به منافع فردی سوء استفاده کردن از قدرت، متقلب و دغل کار بودن، فاقد پاسخ‌گویی، فاقد ارزش‌های فردی یا کدهای اخلاقی، بی‌تربیتی و تمرکز بر اهداف کوتاه مدت.

۲- دیدگاه نگاه فریمن^۳ و استیوارت

این دو عقیده دارند که رهبران اخلاقی کسانی هستند که دارای کاراکترهای قوی باشند. این کاراکترها موجب می‌شود آن‌ها الگویی برای دیگران باشند. آن‌ها معتقدند که این گونه رهبران اعضاء و کارکنان را نه تنها به عنوان زیردستان مشاهده می‌کنند، بلکه به عنوان سهامدارانی برای رسیدن به یک هدف مشترک می‌نگرند.

۳- دیدگاه نگاه براون^۴

- آن‌ها مردم گرا هستند.
- آن‌ها با عدالت با زیردستان برخورد می‌کنند.
- آن‌ها استانداردهای اخلاقی را تعیین می‌کنند و کاملاً پاسخ‌گو هستند.
- آن‌ها از آگاهی اخلاقی وسیعی برخوردار می‌باشند و تصمیماتشان در جهت منافع گروهی است نه فردی.
- عنوان زیردستان، بلکه به عنوان سهامداران مشترک برای رسیدن به یک هدف (حضرتی و معمارزاده تهران، ۱۳۹۳، ص. ۶۵).

1 . Brown
2 . Resick
3 . Freeman
4 . Brown

رفتار ایمنی

ایمنی رفتاری ضرورتاً یک ابزار مدیریت محور نیست بلکه رویکردی با محوریت کارکنان است که با حمایت مدیریت صورت می‌پذیرد (شیخ‌الاسلامی کندلوسی و خسروحیدری، ۱۳۹۴، ص. ۶-۷).

ایمنی رفتاری تأکید می‌کند که کارکنان در انتخاب رفتار ایمن یا نایمن خود احاطه داشته باشند، هرگاه نایمن رفتار کنند، بدون هیچ تنبیهی درصدد اصلاح برمی‌آیند و هرگاه ایمن رفتار کنند، تشویق می‌شوند؛ بدین ترتیب رفتارهای ایمن و نایمن محاسبه می‌شود. ایمنی رفتاری بر این باور است که آنچه اندازه‌گیری می‌شود، قابل انجام شدن است و هر کارمندی می‌تواند تغییراتی را در ایمنی سازمانی ایجاد کند. کارکنان خود منبع هر تلاشی برای مشاهده و اصلاح تغییر رفتار هستند (درویشی و مجتبایی، ۱۳۹۵، ص. ۱۲۴).

عملکرد ایمنی

بخشی از فعالیت‌های ایمنی است که توصیف‌کننده جنبه رفتاری کارکنان در سیستم مدیریت ایمنی کارکنان می‌باشد. نیل و گریفین بین، اجزای عملکرد و سوابق عملکرد تمایز قایل هستند. اجزای عملکرد نشان‌دهنده ابعاد اصلی وظایف مرتبط با رفتارهای شغلی بوده و شامل دو بعد رعایت و مشارکت می‌باشد. رعایت ایمنی شامل فعالیت‌هایی است که برای حفظ ایمنی محل کار انجام می‌شود و مشتمل بر پیروی از روش‌ها و دستورالعمل‌های ایمنی، استفاده از تجهیزات ایمنی و انطباق فعالیت‌ها با استانداردهای ایمنی می‌باشد. مشارکت در ایمنی شامل کمک به همکاران، ترویج برنامه‌های ایمنی در محیط کار، نشان دادن ابتکار عمل و تلاش داوطلبانه برای بهبود ایمنی در محل کار است (خالقی نژاد و ضیاء الدینی، ۱۳۹۴، ص. ۷۲).

جو ایمنی

جو ایمنی بصورت تصور مشترک کارگران از سیاست‌ها، رویه‌ها، اقدام‌ها و همین‌طور اهمیت کلی و اولویت واقعی ایمنی در محیط کار تعریف می‌شود. جو ایمنی موضوعی چندبعدی است و به عنوان شاخص سطح ایمنی محیط‌های کاری مطرح است. اندازه‌گیری جو ایمنی می‌تواند با ارزیابی "حرارت ایمنی" یک سازمان مقایسه شود، که به این ترتیب عکسی فوری از وضع ایمنی سازمان ارائه خواهد کرد.

دی جوی^۱ و همکاران (۲۰۰۴)، جو ایمنی را به عنوان ادراک کارکنان از اهمیت ایمنی در سازمان تعریف نموده‌اند. بنابراین، جو ایمنی مجموعه‌ای از سیاست‌ها، روش‌ها و پاداش‌های مربوط به مسایل ایمنی است که توسط کارکنان درک شده است. جو ایمنی شکل خاصی از جو سازمانی است که توصیف‌کننده ادراک شخصی از ارزش ایمنی در محیط کار است. این عوامل عبارت از: ارزش‌های مدیریت، اقدام مدیریت، ارتباطات و مداخله کارکنان در ایمنی محل کار می‌باشند (خالقی نژاد و ضیاء الدینی، ۱۳۹۴، ص. ۷۱).

1 . Dejoy

پیشینه تجربی

مطالعات داخلی

نظری و همکاران (۱۳۹۹)، در مطالعه ای به بررسی نقش سبک رهبری فروتن بر رفتار صدای کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی و امنیت روانی پرداختند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان بودند که برابر با ۸۹۰ نفر اعلام شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری توسط نرم افزار پی.ال.اس استفاده شد. نتایج نشان داد که رهبری فروتن هم به صورت مستقیم و هم غیر مستقیم از طریق توانمندسازی روانشناختی و امنیت روانی بر رفتار صدای کارکنان تأثیر گذار بوده است.

عقیقی و برجی زاده (۱۳۹۹)، طی مطالعه ای به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد ایمنی سازمان با نقش میانجی فرهنگ ایمنی و آگاهی ایمنی در بین کارکنان بیمارستان های دولتی ایلام پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد: فرهنگ ایمنی در تأثیرگذاری رهبری اخلاقی بر عملکرد ایمنی در بیمارستان های ایلام نقش میانجی دارد. آگاهی ایمنی در تأثیرگذاری رهبری اخلاقی بر عملکرد ایمنی در بیمارستان های ایلام نقش میانجی دارد. رهبری اخلاقی بر فرهنگ ایمنی در بیمارستان های ایلام تأثیر دارد. فرهنگ ایمنی بر عملکرد ایمنی در بیمارستان های ایلام تأثیر دارد. آگاهی ایمنی بر عملکرد ایمنی در بیمارستان های ایلام تأثیر دارد.

صادقی یارندی و همکاران (۱۳۹۸)، طی پژوهشی به بررسی اثر بخشی سبک رهبری سازمانی و جو ایمنی بر وقوع رفتارهای نایمن در کارکنان سکوی نفتی پرداختند. این مطالعه از نوع مقطعی بوده و در سال ۱۳۹۶ در بین پنج سکوی نفتی واقع در خلیج فارس انجام پذیرفت. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری تحولی و سبک رهبری تبادلگی و بروز رفتارهای نایمن ارتباط معکوس و معنی داری وجود دارد. همچنین مطالعه ارتباط بین ابعاد مختلف جو ایمنی و بروز رفتارهای نایمن نشان داد که بین ابعاد ایمنی محیط کار و احتمال چشم پوشی از خطا و بروز رفتارهای نایمن رابطه معناداری وجود دارد.

خدمتکاری بجگان و همکاران (۱۳۹۷)، در مطالعه ای به شناسایی رابطه بین سبک های رهبری و رفتارهای سلامت و ایمنی کارکنان در گمرک شهید رجایی بندرعباس پرداختند. کلیه داده ها در نرم افزار Spss و با استفاده از آزمون های آماری توصیفی و تحلیلی (همبستگی پیرسون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج حاصل از تحقیق، رابطه معنادار متغیرهای مستقل (سبک های رهبری) و متغیر وابسته (رفتارهای سلامت و ایمنی) را نشان می دهد.

همایون فر و همکاران (۱۳۹۷)، در مقاله ای تاثیر اقدامات سیستم مدیریت ایمنی، رهبری اخلاقی و خود کارآمدی بر رفتارهای ایمنی کارکنان دارای مشاغل سخت و زیان آور در صنایع تولیدی استان گیلان را بررسی کردند. این مطالعه از نظر روش توصیفی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان حوزه مشاغل سخت و زیان آور در بخش ریخته گری و پرس صنایع تولیدی استان گیلان است. یافته های این پژوهش تاثیر اقدامات سیستم مدیریت ایمنی بر پذیرش و انگیزه ایمنی، رهبری اخلاقی بر پذیرش و مشارکت ایمنی، خود کارآمدی بر انگیزه و پذیرش ایمنی و انگیزه ایمنی بر پذیرش و مشارکت ایمنی تایید شد.

سپاس خواه و حضرتی (۱۳۹۶)، در پژوهشی به بررسی رهبری تعامل گرا بر عملکرد ایمنی با توجه به نقش میانجی جو ایمنی پرداختند. جامعه آماری در تحقیق از نوع محدود است و تعداد نمونه آن نیز شامل ۲۱۰ نفر از کارکنان است. کلیه ی تجزیه و تحلیل داده ها از طریق نرم افزارهای اس پی اس و پی ال اس انجام شده است. برای بررسی فرضیه های پژوهش از مدل سازی

معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. نتیجه‌ی فرضیه‌های تحقیق حاکی از تاثیر مثبت رهبری تعامل گرا بر جو ایمنی؛ رهبری تعامل گرا بر انطباق ایمنی؛ رهبری تعامل گرا بر مشارکت ایمنی؛ رهبری تعامل گرا بر رفتار پرخطر؛ جو ایمنی بر انطباق ایمنی؛ جو ایمنی بر مشارکت ایمنی؛ و جو ایمنی بر رفتار پرخطر داشت.

رستگرازاده و کریمی (۱۳۹۶)، طی مطالعه‌ای به مدلسازی شیوع رفتار نا ایمن بر اساس ابعاد جو ایمنی و سبک رهبری سازمانی در کارکنان سکوی نفتی و گازی منطقه لاوان با استفاده از منطق فازی پرداختند. نتایج نشان داد رفتارهای نا ایمن می‌تواند بر اساس مولفه‌های جو ایمنی و سبک رهبری، پیش‌بینی شود و به پژوهشگر کمک می‌کند تا میزان تأثیر هر یک از متغیرها بر روی رفتار نا ایمن را تخمین زده و ارائه نماید، پس با جایگذاری و نمونه‌گیری و تصمیم‌گیری صحیح می‌توان این مدل سازی را برای محیط‌های مشابه نیز تعمیم و گسترش داد.

صداقت و فدایی (۱۳۹۶)، در پژوهشی به بررسی تاثیر اقدامات سیستم مدیریت ایمنی، رهبری اخلاقی و خودکارآمدی بر رفتارهای ایمنی مورد مطالعه: کارکنان دارای مشاغل سخت و زیان آور در صنایع تولیدی استان گیلان پرداختند. نتایج حاکی از این است که تاثیر اقدامات سیستم مدیریت ایمنی بر پذیرش و انگیزه ایمنی؛ رهبری اخلاقی بر پذیرش و مشارکت ایمنی؛ خودکارآمدی بر انگیزه و پذیرش ایمنی؛ و انگیزه ایمنی بر پذیرش و مشارکت ایمنی مورد تایید قرار گرفت؛ و فرضیات تاثیر اقدامات سیستم مدیریت ایمنی مشارکت ایمنی، خودکارآمدی بر مشارکت ایمنی و رهبری اخلاقی بر پذیرش ایمنی، تایید نشدند.

زارع و همکاران (۱۳۹۵)، طی مطالعه‌ای به تعیین ارتباط فرهنگ ایمنی با رضایت شغلی در کارکنان یکی از شرکت‌های اسکله شهید رجایی بندرعباس پرداختند. نتایج نشان داد که مشارکت فعالانه و موثر رهبران در ایجاد انگیزه شغلی، نظارت حمایتی و مداوم سرپرستان، فراهم نمودن فرصت‌های ترفیع کارکنان، افزایش عادلانه حقوق و مزایا، تأکید بر حس مسئولیت‌پذیری کارکنان و برگزاری کلاس‌های آموزشی می‌تواند در افزایش رضایت شغلی و در نتیجه بهبود عملکرد و رفتارهای ایمنی موثر واقع گردد.

منتخب یگانه و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی در محیط کار، همچنین، نقش میانجی - تعهد عاطفی و جو اخلاقی پرداختند. نتایج حاکی از اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعهد عاطفی و جو اخلاقی بود. به کارگیری سبک رهبری اخلاقی با انجام دادن رفتارهای انحرافی کارکنان در محیط کار ارتباط دارد.

یکتا کلوسفروشی و احتشام راثی (۱۳۹۴)، در مطالعه‌ای به شناسایی عوامل اثرگذار بر عملکرد ایمنی شغلی در صنایع کوچک و متوسط استان قزوین (مطالعه موردی: صنعت نساجی) پرداختند. هدف کلی این پژوهش شناسایی عوامل اثرگذار بر عملکرد ایمنی در سازمان‌ها است. در پژوهش حاضر جامعه آماری مورد بررسی صنایع کوچک و متوسط نساجی استان قزوین است که با توجه به جدول مورگان تعداد حجم نمونه ۲۶۰ نفر برآورد گردید. داده‌ها با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار آیموس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص گردید که در صنایع متوسط، متغیرهای مستقل تاثیر معنی داری بر متغیرهای وابسته دارند. درحالی‌که در صنایع کوچک تنها مدیریت ریسک بر روی رعایت ایمنی و مشارکت ایمنی تاثیر می‌گذارد. نتایج حاکی از اهمیت نقش رهبری ایمنی و مدیریت ریسک در ارتقای رفتار ایمنی و رضایت کارکنان است.

عباس پور و همکاران (۱۳۹۴)، طی پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی محیط کار کارکنان و همچنین، نقش واسطه‌ای که تعامل رهبر - عضو در این رابطه پرداختند. نتایج نشان داد که مسیر رهبری اخلاقی به رفتار

شهروندی سازمانی و تعامل رهبر عضو معنادار و به رفتار انحرافی محیط کار معنادار نبود. همچنین، تعامل رهبر - عضو با ایفای نقش واسطه‌ای، اثر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان را تعدیل و به همراه رهبری اخلاقی ۵۸ درصد واریانس کل رفتار شهروندی سازمانی و ۵۲ درصد واریانس کل رفتار انحرافی را تبیین نمود.

خالقی نژاد و ضیاءالدینی (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین جو ایمنی و عملکرد ایمنی کارکنان با توجه به نقش میانجی دانش ایمنی و انگیزش ایمنی در مجتمع مس سرچشمه پرداختند. پژوهش حاضر، در پی واریانس رابطه بین جو ایمنی و عملکرد ایمنی کارکنان با توجه به نقش میانجی دانش ایمنی و انگیزش ایمنی است. این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است و بر اساس روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی می‌باشد و از نظر روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان این واحد به تعداد ۴۵۲۵ نفر را در بر می‌گیرد. نتایج به دست آمده تمامی فرضیات تحقیق را مورد حمایت قرار می‌دهد و نشان می‌دهد جو ایمنی به طور مستقیم بر عملکرد ایمنی تاثیر دارد. همچنین دانش ایمنی و انگیزش ایمنی نقش واسطه‌ای را در رابطه بین جو ایمنی و عملکرد ایمنی دارند. علاوه بر آن دانش ایمنی از طریق انگیزش ایمنی نیز بر عملکرد ایمنی تاثیر گذار است.

شیرالی و خادمیان (۱۳۹۴)، در مقاله‌ای به تجزیه و تحلیل جو ایمنی محیط کار با استفاده از پرسشنامه نوردیک: مطالعه موردی در یک صنعت فلزی پرداختند. در این مطالعه تاثیر موقعیت شغلی، نوبت کاری، نوع قرارداد کاری، نوع شغل (دفتری و غیر دفتری و متغیرهای جمعیت شناختی بر درک جو ایمنی بررسی شد. نتایج مطالعه نشان داد که بین سن و سابقه کار با جو ایمنی ارتباط معنی داری وجود دارد. و به طور مشابه بین موقعیت شغلی، نوع شغل با جو ایمنی نیز ارتباط معنی داری وجود دارد. ولی بین متغیرهایی از قبیل نوبت کاری، سطح تحصیلات و نوع قرارداد کاری با جو ایمنی ارتباط معنی داری مشاهده نشد.

کردلو (۱۳۹۴)، در پژوهشی به تبیین رابطه بین رهبری ایمنی و عملکرد ایمنی در بیمارستان‌های استان گیلان پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که بین رهبری تعاملگرا و مدیریت ریسک با عملکرد ایمنی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین رهبری تعاملگرا و رهبری تحول‌گرا و مدیریت ریسک با رضایت کارکنان رابطه وجود دارد. یافته‌های تحقیق نشان داد که مدیریت ریسک و رهبری تعاملگرایانه بیشترین تاثیر را بر روی عملکرد ایمنی و رهبری تحولگرایانه بیشترین تاثیر را بر روی رضایت کارکنان داشت و با توجه به بررسی میانگین داده‌ها عملکرد ایمنی و رهبری تعاملگرا بر رضایت کارکنان تاثیر مثبت دارد.

مطالعات خارجی

زو^۱ و همکاران (۲۰۲۰)، در مقاله‌ای ارتباط بین رهبری ایمنی مدیران ارشد و رفتار ایمنی در صنعت پتروشیمی چین را بررسی کردند. در این مطالعه یک نظرسنجی پرسشنامه به طور تصادفی برای کارگران (غیر از مدیران ارشد) در دو شرکت پتروشیمی در چین ارسال شد و داده‌های ۱۵۵ پاسخ قابل استفاده برای تجزیه و تحلیل مسیر جمع‌آوری شد. نتایج نشان داد از منظر ابعاد رهبری ایمنی مدیران ارشد و رفتار ایمنی، نگرانی ایمنی بیشترین تاثیر مثبت را بر رعایت ایمنی دارد. علاوه بر این، دید ایمنی بیشترین تاثیر مثبت را بر مشارکت در ایمنی دارد، در حالی که جوایز و مجازات‌های الهام بخش ایمنی و تأثیرات منفی بر رعایت ایمنی دارند. شخصیت شخصی به طور مستقیم بر هیچ بعد از رفتار ایمنی تأثیر نمی‌گذارد اما به طور غیرمستقیم با تأثیر بر جو ایمنی تأثیر می‌گذارد.

1. Xue

ایمران مالیک^۱ و همکاران (۲۰۲۰)، طی پژوهشی به بررسی تأثیرات رهبری اخلاقی بر عملکرد ایمنی کارکنان شاغل در صنعت برق پرداختند. برای تجزیه و تحلیل از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد رهبری اخلاقی بر عملکرد ایمنی تأثیر مثبت گذاشت. علاوه بر این، انسجام تیم به طور مثبت این رابطه را واسطه قرار داد.

لی^۲ و همکاران (۲۰۲۰)، در مطالعه‌ای رابطه بین رهبری ایمنی، نگرش ایمنی و رفتار شهروندی ایمنی کارکنان راه آهن را بررسی کردند. در این مقاله یک مدل مفروض از تأثیرگذاری مکانیسم رهبری ایمنی بر رفتار شهروندی ایمنی کارکنان از طریق میانجیگری نگرش ایمنی ارائه شده است. از پرسشنامه ای با کارکنان راه آهن استفاده شد و در نهایت ۲۳۸ پاسخ معتبر جمع آوری شد. برای بررسی رابطه بین رهبری ایمنی، نگرش ایمنی و رفتار شهروندی ایمنی، از یک مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که رهبری ایمنی با نگرش ایمنی ارتباط مثبت دارد و می تواند رفتار شهروندی ایمنی کارکنان راه آهن را بیشتر ارتقا دهد. شفیقو^۳ و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر ایمنی و عملکرد وظایف پرداختند. یافته ها نتایج نشان می دهد که رهبری اخلاقی با عملکرد ایمنی کارگران، نگرش ایمنی و عملکرد آنها ارتباط مثبت دارد. بعلاوه، خطر درک شده تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد ایمنی و نگرش کارگران را تعدیل می کند به گونه ای که وقتی احتمال خطر زیاد است، ارتباط قوی است. مواجهه با خطر ادراک شده رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد را تعدیل می کند به گونه ای که قرار گرفتن در معرض خطر بالاتر باعث کاهش اثربخشی رهبری اخلاقی می شود. مفاهیم عملی یافته ها حاکی از آن است که مدیران می توانند از طریق نشان دادن رفتارهای رهبری اخلاقی، ایمنی کارکنان را برای مشاغل مرتبط با زمینه حساس به ایمنی بالا بهینه سازند.

خان^۴ و همکاران (۲۰۱۸)، در مطالعه ای به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد ایمنی سازمانی: نقش واسطه ای فرهنگ ایمنی و هوشیاری ایمنی پرداختند. یافته ها حاکی از آن است که رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر عملکرد ایمنی سازمانی دارد. نقش واسطه ای جزئی فرهنگ ایمنی و هوشیاری ایمنی نیز بین متغیرهای وابسته و مستقل پیدا شد.

کیم و گاوزدال^۵ (۲۰۱۷)، طی پژوهشی به بررسی مدل رهبری ایمنی وزنی در حمل و نقل پرداختند. سالهای اخیر شاهد نگرانی فزاینده ای درباره ایمنی بوده و اهمیت رهبری در اقدامات ایمنی را در سازمانهای پر خطر برجسته کرده است. نتایج این تحقیق در یک مدل وزنی جامع با رفتارهای رهبری ایمنی مشخص در هر سطح مدیریتی است که به ایجاد مبانی نظری در حوزه تحقیقات رهبری ایمنی کمک می کند و به عنوان استانداردهای عملی برای سرعت بخشیدن به توسعه رهبری ایمنی در سازمان های حمل و نقل است.

مو و شی^۶ (۲۰۱۷)، طی مطالعه ای به بررسی پیوند رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی کارمندان: آزمایش نقش میانجیگری چند سطح نگرانی سازمانی پرداختند. مدل نظری با استفاده از داده های جمع آوری شده از کارمندان یک شرکت زنجیره ای خرده فروشی دارویی آزمایش شد. تجزیه و تحلیل داده های چندمنظوره تأخیری از ۹۳ سرپرست تیم و ۴۸۶ کارمند نشان داد که نگرانی سازمانی سرپرستان و کارمندان به طور پیوسته رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی کارمندان را واسطه قرار داده

1 . Imran Malik

2 . Li

3 . Shafique

4 . Khan

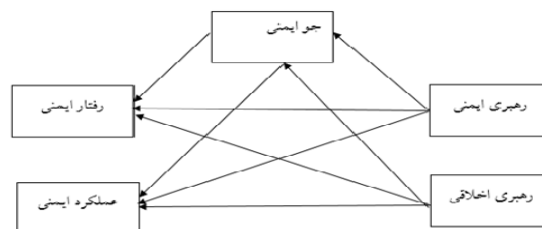
5 . Kim & Gausdal

6 . Mo & Shi

است. همچنین مشخص شد که ارتباط بین رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی کارمند به طور متوالی توسط عدالت رویه ای درک شده و نگرانی سازمانی کارمند واسطه است.

بیلگیچ^۱ و همکاران (۲۰۱۶)، در مطالعه‌ای تأثیرات رهبری بر نتایج ایمنی: نقش واسطه‌ای اعتماد و جو ایمنی را بررسی کردند. نتایج نشان داد که رهبری معاملاتی به شدت با جو ایمنی ارتباط دارد. همانطور که پیش بینی شده است، مشخص شده است که رهبری تحول آفرین با مشارکت ایمنی ارتباط معناداری دارد. علاوه بر این، رهبری معامله‌ای به شدت با انطباق ایمنی ارتباط دارد. جو ایمنی و اعتماد هم ارتباط معنی داری با هر دو نتیجه ایمنی نشان دادند. نقش واسطه‌ای اعتماد و جو ایمنی در روابط بین رهبری معامله‌ای و انطباق ایمنی و رهبری تحول آفرین و مشارکت ایمنی نیز یافت می‌شود.

اسکیپرز و مبهوا^۲ (۲۰۱۵)، مطالعه‌ای در مورد رفتار رهبری، رهبری ایمنی و عملکرد ایمنی در صنعت ساخت و ساز در آفریقای جنوبی انجام دادند. از طریق تجزیه و تحلیل SPSS، نتایج نشان می‌دهد که دید رهبری و رفتار رهبری بر فرهنگ ایمنی و عملکرد ایمنی در صنعت ساخت و ساز تأثیر می‌گذارد. عملکرد ایمنی با رهبری اقتضایی و فرهنگ سازمانی ایمنی مثبت تحت تأثیر قرار گرفت و بهبود یافت. در ادامه نیز چارچوب مدل مفهومی پژوهش به همراه متغیرهای مورد استفاده در نمودار فرهنگ سازمانی ایمنی مثبت تحت تأثیر قرار گرفت و بهبود یافت. در ادامه نیز چارچوب مدل مفهومی پژوهش به همراه متغیرهای مورد استفاده در نمودار شماره (۱) ارائه شده است.



نمودار (۱): مدل مفهومی پژوهش

منبع: برگرفته از مقاله (زو^۳ و همکاران، ۲۰۲۰)

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی:

رهبری ایمنی و رهبری اخلاقی با نقش میانجی جو ایمنی بر رفتار ایمنی و عملکرد ایمنی تأثیر مثبت دارند.

فرضیه‌های فرعی:

۱. رهبری ایمنی مدیران ارشد بر رفتار ایمنی تأثیر مثبت دارد.

۲. رهبری ایمنی مدیران ارشد بر عملکرد ایمنی تأثیر مثبت دارد.

^۱. Bilgiç

^۲. Skeepers & Mbohwa

^۳. Xue

۳. رهبری اخلاقی مدیران ارشد بر رفتار ایمنی تأثیر مثبت دارد.
۴. رهبری اخلاقی مدیران ارشد بر عملکرد ایمنی تأثیر مثبت دارد.
۵. رهبری ایمنی مدیران ارشد با توجه به نقش میانجی جو ایمنی بر رفتار ایمنی تأثیر مثبت دارد.
۶. رهبری ایمنی مدیران ارشد با توجه به نقش میانجی جو ایمنی بر عملکرد ایمنی تأثیر مثبت دارد.
۷. رهبری اخلاقی مدیران ارشد با توجه به نقش میانجی جو ایمنی بر رفتار ایمنی تأثیر مثبت دارد.
۸. رهبری اخلاقی مدیران ارشد با توجه به نقش میانجی جو ایمنی بر عملکرد ایمنی تأثیر مثبت دارد.

۳- روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران می باشد، که تعداد آن ها ۱۶۳۲ نفر می باشد. روش نمونه گیری در این پژوهش از نوع تصادفی ساده است و تعداد نمونه از طریق فرمول کوکران ۳۱۱ نفر بدست آمده است. روش گردآوری اطلاعات در این تحقیق پیمایشی و کتابخانه ای می باشد. این پژوهش داده ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته جمع آوری شده است. در این پژوهش برای بررسی روایی پرسشنامه ها، از روایی محتوا استفاده شده است. برای ارزیابی روایی محتوایی از نظر متخصصان در مورد میزان هماهنگی محتوای ابزار اندازه گیری و هدف پژوهش استفاده می شود. برای این منظور دو روش کیفی و کمی در نظر گرفته می شود. در بررسی کیفی محتوا پژوهشگر از متخصصان درخواست می کند تا بازخورد لازم را در ارتباط با ابزار ارائه دهند که براساس آن موارد اصلاح خواهند شد. برای بررسی روایی محتوایی به شکل کمی، از دو ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) و شاخص روایی محتوا (CVI) استفاده شده است. همچنین، روش تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی است. در تجزیه و تحلیل توصیفی، پژوهشگر داده های گردآوری شده را با استفاده از شاخص های آمار توصیفی، خلاصه و طبقه بندی می کند. در بخش آمار استنباطی نیز ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن داده ها بررسی می شود. سپس برای آزمون فرض از روش معادلات ساختاری (SCM) و تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم افزار SPSS و پی ال اس استفاده شده است.

۴- تجزیه و تحلیل داده ها

در این بخش نتایج آمار توصیفی و بخش آمار استنباطی با استفاده از نرم افزار Smart PLS 3 برای مورد تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده ارائه گردیده است.

۴-۱- آمار توصیفی:

بر اساس اطلاعات بدست آمده از جمع آوری پرسشنامه ها، ۲۷٪ نمونه بر اساس اطلاعات بدست آمده از جمع آوری پرسشنامه ها، ۲۷٪ نمونه زن ۷۳٪ پاسخ دهندگان مرد هستند. بیشتر پاسخ دهندگان در رده سنی ۴۰-۳۱ سال بودند که ۳۵ درصد می باشد و کمترین درصد فراوانی مربوط به رده سنی بیش از ۵۰ سال بود که برابر ۱۱ درصد می باشد.

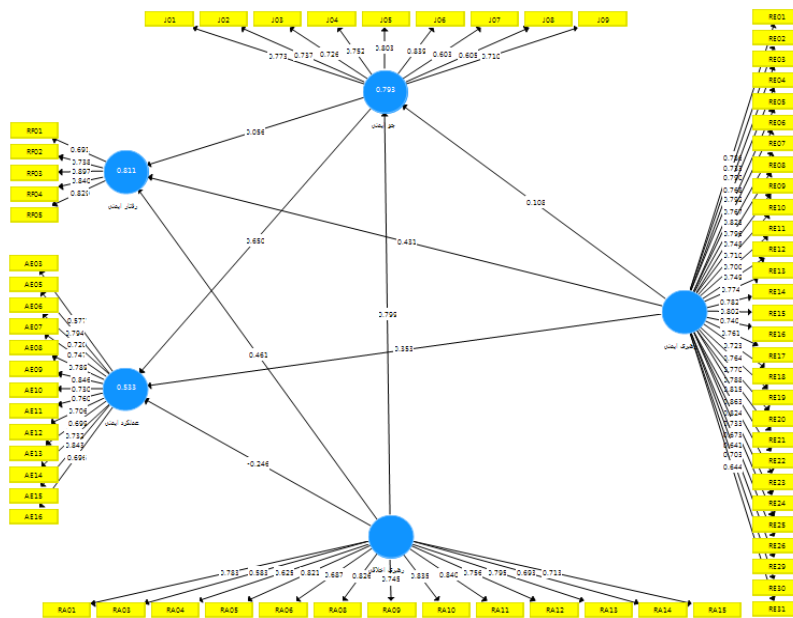
۴-۳- آمار استنباطی:

در این قسمت برای بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می کنیم. نتایج نشان داد احتمال معنی داری برای همه متغیرها کوچکتر از ۰/۰۵ به دست آمده است. بنابراین مجموعه داده ها دارای توزیع غیرنرمال است. بنابراین برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار پی ال اس استفاده می کنیم.

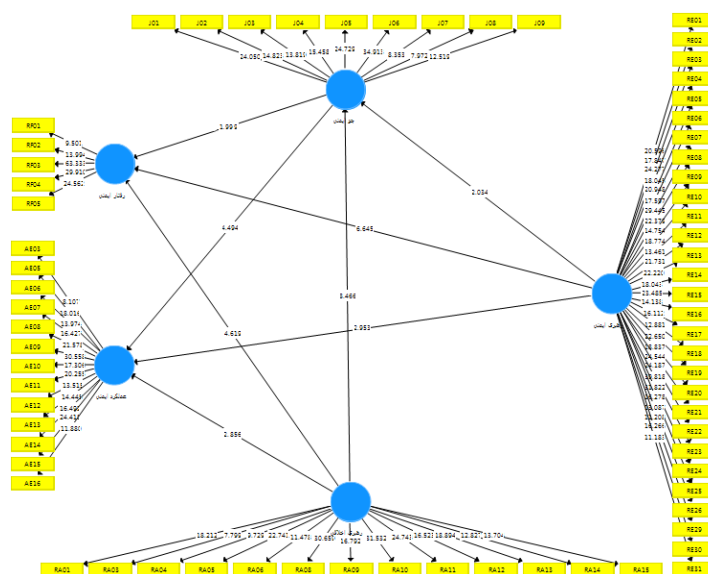
نمودار (۲): مدل بیرونی در حالت معناداری ضرائب

باتوجه به خروجی مدل اندازه گیری (مدل بیرونی) در حالت معناداری مشاهده می شود آماره احتمال برای همه سوالات از قدرمطلق ۱.۹۶ بزرگتر شده است ولی چون برخی سوالات دارای بار عاملی کوچکتر از ۰/۶ بودند باید آن سوالات از مدل حذف شوند.

مدل اصلاحی در دو حالت ضرائب استاندارد و معناداری بعد از حذف سوالات نامناسب در زیر ارائه شده است:



نمودار (۴): مدل بیرونی (اندازه گیری) در حالت ضرائب استاندارد



نمودار (۵): مدل بیرونی (اندازه گیری) در حالت معناداری ضرائب

در نرم افزار pls علاوه برای بررسی پایایی و روایی متغیرها از آلفای کرونباخ، پایایی مرکب (CR) و روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا (فورنل لارکر) محاسبه و ارائه می شود.

جدول (۵): روایی همگرا و پایایی متغیرهای تحقیق

متغیرهای مدل	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
عملکرد ایمنی	0.932	0.941	0.554
جو ایمنی	0.889	0.911	0.535
رهبری اخلاقی	0.934	0.943	0.563
رهبری ایمنی	0.973	0.975	0.577
رفتار ایمنی	0.861	0.900	0.644

نتایج جدول فوق نشان می دهد مدل از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است.

جدول (۶): ماتریس روایی واگرا (فورنل لارکر)

متغیرهای مدل	عملکرد ایمنی	جو ایمنی	رهبری اخلاقی	رهبری ایمنی	رفتار ایمنی
عملکرد ایمنی	0.745				
جو ایمنی	0.702	0.732			
رهبری اخلاقی	0.622	0.688	0.750		
رهبری ایمنی	0.649	0.726	0.723	0.759	
رفتار ایمنی	0.557	0.695	0.665	0.753	0.803

همان طور که مشخص است مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوط آن بزرگتر است و نشان دهنده آن است که در مدل ما دارای روایی و اگرایی مناسبی است.

برای بررسی برازش مدل از شاخص های برازش مدل ساختاری، برای برازش مدل از معیار R2، معیار اندازه تاثیر F2 و معیار Q2 محاسبه می گردد.

جدول (۷): شاخص ضریب تعیین

متغیرهای مدل	R Square
عملکرد ایمنی	0.533
جو ایمنی	0.793
رفتار ایمنی	0.811

نتیجه ضریب تعیین بدست آمده نشان می دهد مدل از برازش قابل قبولی برخوردار می باشد.

جدول (۸): معیار اندازه ی تأثیر (شاخص کوهن)

متغیرهای مدل	عملکرد ایمنی	جو ایمنی	رهبری اخلاقی	رهبری ایمنی	رفتار ایمنی
عملکرد ایمنی					
جو ایمنی	0.187				0.103
رهبری اخلاقی	0.121	0.995			0.181
رهبری ایمنی	0.185	0.118			0.310
رفتار ایمنی					

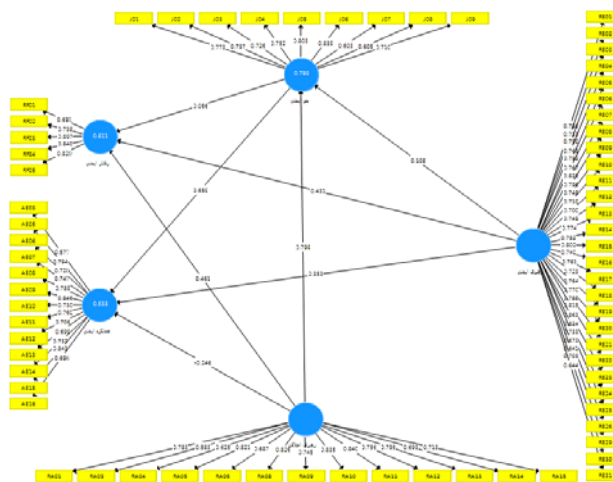
باتوجه به مقادیر محاسبه شده برای متغیرهای تحقیق که در جدول بالا ارائه شده است نتیجه می گیریم مدلاز نظر معیار اندازه ی تأثیر از اعتبار قابل قبولی برخوردار است.

جدول (۹): قدرت پیش بینی مدل (شاخص CV-RED)

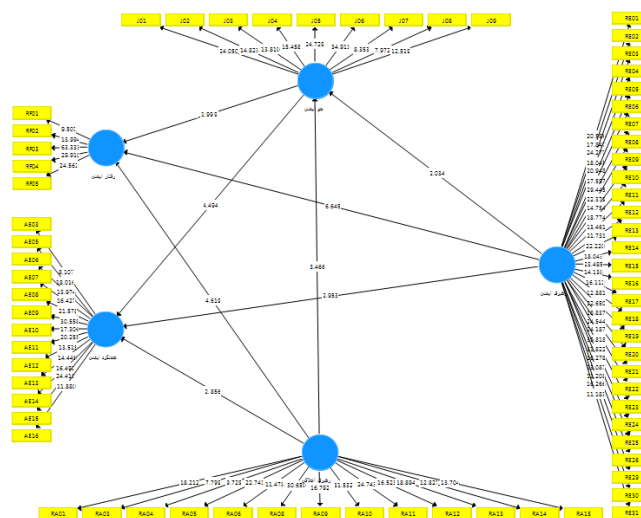
متغیرهای مدل	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
عملکرد ایمنی	1,950.000	1,440.849	0.261
جو ایمنی	1,350.000	822.377	0.391
رهبری اخلاقی	1,950.000	1,950.000	
رهبری ایمنی	4,350.000	4,350.000	
رفتار ایمنی	750.000	392.029	0.477

همان طور که در مشاهده می شود مقدار بدست آمده از معیار قابلیت پیش بینی مدل برای متغیرها نشان می دهد مدل تحقیق از نظر این شاخص دارای برآزش خوبی می باشد. همچنین، با توجه به مقدار بدست آمده، (۰/۵۷۳)، مدل تحقیق از نظر معیار GOF از کیفیت بالایی برخوردار است.

مدل درونی (ساختاری) دارای دو مدل یعنی مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد و مدل ساختاری در حالت معناداری است. جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها به آماره آزمون t یا همان t-value بین متغیرهای مورد نظر در مدل ساختاری در حالت معناداری توجه می شود. اگر آماره آزمون از ۱.۹۶ بزرگتر باشد، رابطه معنادار می باشد. همچنین ضریب استاندارد بین متغیرها (در مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد) بین ۱- و ۱+ می باشد و علامت آن (مثبت یا منفی بودن) جهت رابطه را نشان می دهد و هر چه به یک نزدیکتر باشد رابطه (یا تاثیر) قوی تر است.



نمودار (۶): مدل درونی (ساختاری) در حالت ضرایب استاندارد



نمودار (۷): مدل درونی (ساختاری) در حالت معناداری ضرایب

نتایج فرضیه اول نشان داد که مدل ساختاری در حالت معناداری در تأثیر رهبری ایمنی مدیران ارشد بر رفتار ایمنی، آماره احتمال آزمون 6.645 به دست آمده است که بزرگتر از قدر مطلق $1/96$ بوده و نشان می‌دهد این فرضیه با اطمینان 99% معنادار می‌باشد (تایید می‌شود). همچنین باتوجه به مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد ضریب استاندارد بین این دو متغیر برابر با $0/431$ می‌باشد که این مقدار مثبت می‌باشد، بنابراین نتایج فرضیه اول نشان داد که مدل ساختاری در حالت معناداری در تأثیر رهبری ایمنی مدیران ارشد بر رفتار ایمنی، آماره احتمال آزمون 6.645 به دست آمده است که بزرگتر از قدر مطلق $1/96$ بوده و نشان می‌دهد این فرضیه با اطمینان 99% معنادار می‌باشد (تایید می‌شود). همچنین باتوجه به مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد ضریب استاندارد بین این دو متغیر برابر با $0/431$ می‌باشد که این مقدار مثبت می‌باشد، بنابراین تأثیر رهبری ایمنی مدیران ارشد بر رفتار ایمنی، مثبت می‌باشد. نتایج فرضیه دوم نشان داد که مدل ساختاری در حالت معناداری در تأثیر رهبری ایمنی مدیران ارشد بر عملکرد ایمنی، آماره احتمال آزمون 2.953 به دست آمده است که بزرگتر از قدر مطلق $1/96$ بوده و نشان می‌دهد این فرضیه با اطمینان 99% معنادار می‌باشد (تایید می‌شود). همچنین باتوجه به مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد ضریب استاندارد بین این دو متغیر برابر با $0/353$ می‌باشد که این مقدار مثبت می‌باشد، بنابراین تأثیر رهبری ایمنی مدیران ارشد بر عملکرد ایمنی، مثبت می‌باشد. نتایج فرضیه سوم نشان داد که مدل ساختاری در حالت معناداری در تأثیر رهبری اخلاقی مدیران ارشد بر رفتار ایمنی، آماره احتمال آزمون 4.615 به دست آمده است که بزرگتر از قدر مطلق $1/96$ بوده و نشان می‌دهد این فرضیه با اطمینان 99% معنادار می‌باشد (تایید می‌شود). همچنین باتوجه به مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد ضریب استاندارد بین این دو متغیر برابر با $0/461$ می‌باشد، که این مقدار مثبت می‌باشد، بنابراین تأثیر رهبری اخلاقی مدیران ارشد بر رفتار ایمنی، مثبت می‌باشد. نتایج فرضیه چهارم نشان داد که مدل ساختاری در حالت معناداری در تأثیر رهبری اخلاقی مدیران ارشد بر عملکرد ایمنی، آماره احتمال آزمون 2.856 به دست آمده است که بزرگتر از قدر مطلق $1/96$ بوده و نشان می‌دهد این فرضیه با اطمینان 99% معنادار می‌باشد (تایید می‌شود). همچنین باتوجه به مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد ضریب استاندارد بین این دو متغیر برابر با $-0/246$ می‌باشد، که این مقدار منفی می‌باشد، بنابراین تأثیر رهبری اخلاقی مدیران ارشد بر عملکرد ایمنی، منفی می‌باشد. نتایج فرضیه پنجم نشان داد که خروجی نرم افزار آماره احتمال برای متغیر میانجی جو ایمنی در تأثیر رهبری ایمنی مدیران ارشد بر رفتار ایمنی برابر با 2.366 بدست آمده است که از قدر مطلق 1.96 بزرگتر است بنابراین این فرضیه تایید می‌شود و باتوجه به اینکه ضریب استاندارد 0.006 بدست آمد (مثبت است) یعنی نقش میانجی جو ایمنی مثبت است. نتایج فرضیه ششم نشان داد که خروجی نرم افزار آماره احتمال برای متغیر میانجی جو ایمنی در تأثیر رهبری ایمنی مدیران ارشد بر عملکرد ایمنی برابر با 2.941 بدست آمده است که از قدر مطلق 1.96 بزرگتر است بنابراین این فرضیه تایید می‌شود و باتوجه به اینکه ضریب استاندارد 0.070 بدست آمد (مثبت است) یعنی نقش میانجی جو ایمنی مثبت است. نتایج فرضیه هفتم نشان داد که خروجی نرم افزار آماره احتمال برای متغیر میانجی جو ایمنی در تأثیر رهبری اخلاقی مدیران ارشد بر رفتار ایمنی برابر با 2.520 بدست آمده است که از قدر مطلق 1.96 بزرگتر است بنابراین این فرضیه تایید می‌شود و باتوجه به اینکه ضریب استاندارد 0.045 بدست آمد (مثبت است) یعنی نقش میانجی جو ایمنی مثبت است. نتایج فرضیه هشتم نشان داد که آماره احتمال در حالت معناداری برای متغیر میانجی جو ایمنی نشان داد آماره احتمال در این فرضیه 4.252 به دست آمد که از 1.96 بزرگتر بود بنابراین این فرضیه تایید شده است.

۵- بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تاثیر رهبری ایمنی و رهبری اخلاقی بر رفتار ایمنی و عملکرد ایمنی با نقش میانجی جو ایمنی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران بوده است. از این رو، نتایج فرضیه‌های پژوهش ارایه شده است. در جائیکه نتایج فرضیه اول نشان داد که تاثیر رهبری ایمنی مدیران ارشد بر رفتار ایمنی، مثبت می‌باشد. نتیجه‌ای که از این فرضیه گرفته شد با نتایج تحقیق صادقی یارنندی و همکاران (۱۳۹۸)، همایون‌فر و همکاران (۱۳۹۷)، یکتا کلو سفروشی و احتشام رائی (۱۳۹۴)، زو و همکاران (۲۰۲۰)، لی و همکاران (۲۰۲۰)، بیلگیچ و همکاران (۲۰۱۶) مشابهت دارد. نتایج فرضیه دوم نشان داد که تاثیر رهبری ایمنی مدیران ارشد بر عملکرد ایمنی، مثبت می‌باشد. نتیجه‌ای که از این فرضیه گرفته شد با نتایج تحقیق یکتا کلو سفروشی و احتشام رائی (۱۳۹۴)، کردلو (۱۳۹۴)، زو و همکاران (۲۰۲۰)، لی و همکاران (۲۰۲۰)، بیلگیچ و همکاران (۲۰۱۶)، اسکیرز و مبهوا (۲۰۱۵) مشابهت دارد. نتایج فرضیه سوم نشان داد که تاثیر رهبری اخلاقی مدیران ارشد بر رفتار ایمنی، مثبت می‌باشد. نتیجه‌ای که از این فرضیه گرفته شد با نتایج تحقیق صادقی یارنندی و همکاران (۱۳۹۸)، همایون‌فر و همکاران (۱۳۹۷)، بیلگیچ و همکاران (۲۰۱۶)، اسکیرز و مبهوا (۲۰۱۵) مشابهت دارد. نتایج فرضیه چهارم نشان داد که تاثیر رهبری اخلاقی مدیران ارشد بر عملکرد ایمنی، منفی می‌باشد. نتیجه‌ای که از این فرضیه گرفته شد با نتایج تحقیق صادقی یارنندی و همکاران (۱۳۹۸)، زو و همکاران (۲۰۲۰)، لی و همکاران (۲۰۲۰)، بیلگیچ و همکاران (۲۰۱۶) مشابهت دارد. نتایج فرضیه پنجم نشان داد که رهبری ایمنی مدیران ارشد با توجه به نقش میانجی جو ایمنی بر رفتار ایمنی تاثیر مثبت دارد. نتیجه‌ای که از این فرضیه گرفته شد با نتایج تحقیق صادقی یارنندی و همکاران (۱۳۹۸)، زو و همکاران (۲۰۲۰)، لی و همکاران (۲۰۲۰)، بیلگیچ و همکاران (۲۰۱۶) مشابهت دارد. نتایج فرضیه ششم نشان داد که رهبری ایمنی مدیران ارشد با توجه به نقش میانجی جو ایمنی تاثیر مثبت دارد. نتیجه‌ای که از این فرضیه گرفته شد با نتایج تحقیق خالقی نژاد و ضیاءالدینی (۱۳۹۴)، کردلو (۱۳۹۴)، زو و همکاران (۲۰۲۰)، لی و همکاران (۲۰۲۰)، بیلگیچ و همکاران (۲۰۱۶) مشابهت دارد. نتایج فرضیه هفتم نشان داد که رهبری اخلاقی مدیران ارشد با توجه به نقش میانجی جو ایمنی بر رفتار ایمنی تاثیر مثبت دارد. نتیجه‌ای که از این فرضیه گرفته شد با نتایج تحقیق صادقی یارنندی و همکاران (۱۳۹۸)، بیلگیچ و همکاران (۲۰۱۶) مشابهت دارد. نتایج فرضیه هشتم نشان داد رهبری اخلاقی مدیران ارشد با توجه به نقش میانجی جو ایمنی بر عملکرد ایمنی تاثیر مثبت دارد. نتیجه‌ای که از این فرضیه گرفته شد با نتایج تحقیق خالقی نژاد و ضیاءالدینی (۱۳۹۴)، بیلگیچ و همکاران (۲۰۱۶) مشابهت دارد. بنابراین، در ادامه نیز براساس نتایج پژوهش برخی از مهمترین پیشنهادهاى پژوهش به شرح زیر ارایه شده است:

پیشنهادات تحقیق:

- مدیران ارشد، کارمندان سازمان را به مشارکت در فعالیت‌های تصمیم‌گیری ایمنی تشویق نمایند. و در سطوح مختلف با کارمندان در مورد بحث در مورد این واقعیت صحبت کنند که کار ایمنی می‌تواند مستقیماً به اهداف بخش آنها کمک کند.
- مدیران ارشد احساس اعتماد زیادی به کارمندان خود دهند و سیستم الهام بخش ایمنی در سازمان را ایجاد نمایند. علاوه بر آن منابع ایمنی (به عنوان مثال، امکانات مالی، انسانی، انسانی) را به طور منطقی و عادلانه در میان بخش‌ها تخصیص دهند.
- پس از انجام بازرسی‌های ایمنی (یا تحقیقات در مورد آسیب)، سازمان اقدامات اصلاحی موثر را به موقع انجام دهد (حتی اگر اقدامات اصلاحی هزینه بر باشد).

- ایجاد یک فضای مثبت و حمایتی ایمنی از طریق تبلیغات، تشکیل جلسات منظم با کارکنان، حضور در بین اجتماعات کارکنان با پاداش دادن به رفتارهای ایمن، فرهنگ سازی و تبدیل رفتارهای ایمنی به هنجارها و باورهای ایمنی در محیط کار، ارتقای فرهنگ ایمنی و اصلاح باورهای ایمنی نادرست مثل اجتناب ناپذیر بودن وقوع حوادث یا اینکه کارکنان به سلامت خود نمی‌اندیشند و ...؛
- پیشنهاد می‌شود جو ایمنی کارکنان با تقویت مولفه های موثر بر آن با توجه به مدل تحقیق بهبود یابد، دانش ایمنی کارکنان ارتقاء یافته و انگیزش ایمنی کارکنان نیز تقویت گردد.
- ایجاد امنیت روانی از طریق سرعت در کمک‌رسانی هنگام وقوع حوادث و حمایت فرد آسیب دیده تا بهبود و برگشت به کار؛
- مدیران ارشد با توجه به انواع مختلف رفتارهای ایمنی، سیاست پاداش و مجازات روشنی را تعیین کنند.
- مدیران ارشد بر آموزش ایمنی تاکید کنند، و ارائه آموزش‌های همه جانبه در مورد مسایل ایمنی از قبیل شناخت ریسک‌های کاری، آئین نامه ایمنی کار را در اولویت قرار دهند.
- دخالت دادن کارکنان در مسایل مربوط به ایمنی و استفاده از تجربیات و پیشنهادات آنان، فراهم نمودن امکان مشارکت کارکنان در ارائه پیشنهادات خود در زمینه بهبود ایمنی، گزارش‌های مربوط به شبه حوادث و وضعیت‌های ناامن، و دخالت در تصمیم‌گیری‌های ایمنی و انجام کار به شیوه‌ای ایمن.
- همچنین، برای محققان آتی پیشنهادهای به شرح زیر ارائه شده است.
- پیشنهاد می‌شود محققان آتی نقش متغیرهایی از قبیل اعتماد، رفتار شهروندی ایمنی کارکنان، دانش ایمنی و انگیزش ایمنی را در مدل مفهومی مورد بررسی قرار دهند.
- پیشنهاد می‌شود موضوع حاضر در سازمان‌های دیگر مورد بررسی قرار گیرد و نتایج بدست آمده با این تحقیق مقایسه شود.
- در این تحقیق نقش میانجی جو ایمنی در تاثیر رهبری ایمنی و رهبری اخلاقی بر رفتار ایمنی و عملکرد ایمنی بررسی شد پیشنهاد می‌شود نقش متغیرهای تعدیلگر از قبیل اعتماد، رفتار شهروندی ایمنی کارکنان، دانش ایمنی و انگیزش ایمنی نیز در مدل بررسی شود.

منابع

- افجه، سیدعلی اکبر، حمزه پور، مهدی (۱۳۹۴). رهیافتی جامع از نظریه رهبری کوانتومی و کاربردهای آن در سازمان. اندیشه مدیریت راهبردی، ۸(۲)، ۲۰۴-۱۶۱.
- تقی زاده، هوشنگ، سلطانی فسقندیس، غلامرضا (۱۳۹۴). نقش هویت یابی و باورهای اخلاقی کارکنان در نتایج عملکردی رهبری اخلاقی، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۴)، ۹۷-۱۰۶.
- تقی پور، صابر، رازنهان، فیروز (۱۳۹۷). مدیریت حوادث جاده ای با رویکردهای فرهنگ ایمنی و رفتار ایمن. فصلنامه مطالعات مدیریت ترافیک، شماره ۵۰، ص. ۱۸۹-۱۶۷.
- حضرتی، مرتضی، معمارزاده تهران، غلامرضا (۱۳۹۳). ارائه مدلی از رهبری اخلاقی سازگار با سازمان های دولتی ایران. مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱۸، ۷۰-۶۳.
- خالقی نژاد، عباس، ضیاءالدینی، محمد (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین جو ایمنی و عملکرد ایمنی کارکنان با توجه به نقش میانجی دانش ایمنی و انگیزش ایمنی در مجتمع مس سرچشمه، فصلنامه بهداشت و ایمنی کار.

- خدمتکاری بجگان، امیر، شاه حسینی، رضا، اسدپور، احمدعلی (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سبک های رهبری و رفتارهای سلامت و ایمنی کارکنان (مورد مطالعه: گمرک شهید رجایی بندرعباس). پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.
- خندان، محمد، کوهپایی، علیرضا (۱۳۹۴). بررسی ارتباط فرسودگی شغلی و جو ایمنی و رابطه آن ها با بروز حوادث ناشی از کار در یکی از بنادر ایران. مجله دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، ۲۲(۶)، ۹۸۱-۹۷۲.
- درویشی، صیاد، مجتبابی، کاظم (۱۳۹۵). نقش فضای ایمنی بر رفتارهای ایمن کارکنان در مأموریت های سازمانی پلیس. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۵(۳۶)، ۱۱۷-۱۴۶.
- دریائی، حمید، فریدونیان، کامبیز (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین سبک رهبری ایمنی و عملکرد ایمنی در شرکتهای پیمانکاری (مطالعه موردی شرکتهای پیمانکاری ابنیه با گریذ ۳). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد صفادشت، گروه عمران.
- دهقانان، حامد، ادیب پور، محمدرضا، فردوسی، شهرام، شجاعی، محمدحسین (۱۳۹۵). بررسی و تبیین پیامدهای رهبری اخلاقی. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سازمان های دولتی، ۴(۱)، ۶۴-۵۳.
- رستگرازاده، احسان، کریمی، علی (۱۳۹۶). مدلسازی شیوع رفتار نا ایمن بر اساس ابعاد جو ایمنی و سبک رهبری سازمانی در کارکنان سکویهای نفتی و گازی منطقه لاوان با استفاده از منطق فازی. پایاننامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی تابناک.
- 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. فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، شماره ۱۸، ۱۳۴-۱۱۹.
- رهنورد، فرج اله (۱۳۸۷). عوامل موثر بر ارتقای عملکرد سازمان های بخش دولتی ایران. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، ۸(۴)، ۱۰۰-۷۶.
- زارع، مهدی، آقاملایی، تیمور، دادی پور، سکینه، صفری مرادآبادی، علی، فاطمه السادات حسینی (۱۳۹۵). ارتباط فرهنگ ایمنی با رضایت شغلی در کارکنان اسکله شهید رجایی. مجله طب پیشگیری، ۴(۱)، ۹-۱.
- زندگی، خلیل، موسوی جد، سید محمد، سیف پناهی، حامد، راستا، آرمان (۱۳۹۴). رابطه رهبری اخلاقی و مسؤولیت پذیری اجتماعی (مطالعه موردی کارکنان سایت اداری سنندج). جامعه شناسی کاربردی، ۲۶(۴)، ۲۲۲-۲۱۳.
- سپاس خواه، محمدرضا، حضرتی، مرتضی (۱۳۹۶). بررسی تاثیر رهبری تعامل گرا بر عملکرد ایمنی با توجه به نقش میانجی جو ایمنی (مورد مطالعه: اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان). پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر انزلی، دانشکده علوم انسانی.
- سرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه (۱۳۸۴). روش های تحقیق در علوم رفتاری. (چاپ چهاردهم)، تهران: نشر آگاه.
- شیخ الاسلامی کندلوسی، نادر، خسروحیدری، مریم (۱۳۹۴). سیستم های پاداش، رفتارهای ایمنی چگونه سیستم های پاداش بر رفتارهای ایمنی تاثیر می گذارد؟. دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- شیرالی، غلام عباس، خادمیان، فضل الله (۱۳۹۴). تجزیه و تحلیل جو ایمنی محیط کار با استفاده از پرسشنامه نوردیک: مطالعه موردی در یک صنعت فلزی، دو ماهنامه سلامت کاربران.
- صادقی، زینب، محتشمی، رضا (۱۳۹۱). نقش رهبری غیرمتمرکز در بهبود کیفیت یادگیری. فصلنامه راهبردهای آموزش، ۵(۳)، ۲۱۴-۲۰۷.

- صادقی یارندی، محسن، رستگرازاده، احسان، کریمی، علی (۱۳۹۸). مطالعه اثر بخشی سبک رهبری سازمانی و جو ایمنی بر وقوع رفتارهای نایمن در کارکنان سکوها‌های نفتی. مجله مهندسی بهداشت حرفه ای، ۷(۱)، ۶۸-۷۷.
- صداقت، روزبه، فدایی، مهدی (۱۳۹۶). تاثیر اقدامات سیستم مدیریت ایمنی، رهبری اخلاقی و خودکارآمدی بر رفتارهای ایمنی مورد مطالعه: کارکنان دارای مشاغل سخت و زیان آور در صنایع تولیدی استان گیلان. کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد، توانمندی صنعت جهانگردی در توسعه، مشهد.
- طیبی، سید جمال الدین، رضائی محمدی، زهرا، الهویرنلو، توفیق، تقدیسی، محمدحسین (۱۳۹۳). بررسی روایی و پایایی پرسشنامه رهبری ایمنی در صنایع خودروسازی. مجله تخصصی اپیدمیولوژی ایران، ۱۰(۳)، ۲۵-۳۴.
- عالم تبریز، اکبر، رجیبی، ایمان، حاجی بابا علی، علی (۱۳۸۹). سرمایه فکری. جلد اول، چاپ اول، تهران، انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- عباس پور، عباس، زندیان، هادی، قادرمرزی، حبیب الله (۱۳۹۴). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان: نقش واسطه‌ای تعامل رهبر - عضو. مطالعات رفتار سازمانی، ۴(۱۶)، ۷۳-۵۱.
- عقیقی، علیرضا، برجی زاده، حسین (۱۳۹۹). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد ایمنی سازمان با نقش میانجی فرهنگ ایمنی و آگاهی ایمنی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان های دولتی ایلام). ششمین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد سالم در بانک، بورس و بیمه، تهران.
- علی گل، مهدی (۱۳۹۶). جو ایمنی، فرهنگ ایمنی و رهبری ایمنی (تفاوت و ارتباط). مرکز تخصصی طب کار آسا، <https://www.asahse.ir/Home/Article/2364>
- کردلو، مریم (۱۳۹۴). تبیین رابطه بین رهبری ایمنی و عملکرد ایمنی در بیمارستانهای استان گیلان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد واحد رشت.
- کریمی، محمدرضا، میرکمالی، سیدمحمد، پورکریمی، جواد (۱۳۹۵). بررسی و تبیین رهبری اخلاقی و ابعاد آن (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تهران). خط مشی گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)، ۷(۲۲)، ۱۷-۳۴.
- محمدی زیدی، عیسی، فرمانبر، ربیع الله، حسین، محمد شریف (۱۳۹۱). تعیین روایی و پایایی پرسشنامه جو ایمنی: کاربرد تحلیل عاملی. مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، ۲۱(۸۱)، ۲۱-۱۲.
- معاير حقیقی فرد، علی، یوسفی، سجاد، میرزاده، اکبر (۱۳۸۹). سبک رهبری و پیامدهای آن در چارچوب الگوی رهبری تمام عیار. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷(۲۸)، ۲۷-۱۱.
- منتخب یگانه، محمد، بشلیده، کیومرث، شمسی، مرجان، هزاریان، سولماز (۱۳۹۵). بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار: نقش میانجی تعهد عاطفی و جو اخلاقی. مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴(۱)، ۱۵۳-۱۳۷.
- نظری، فرهاد، کاشف، سیدمحمد، بهنام، محسن (۱۳۹۹). مدل یابی نقش سبک رهبری فروتن بر رفتار صدای کارکنان وزارت ورزش و جوانان: نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی و امنیت روانی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۷(۲۵)، ۶۵-۷۸.

همایون فر، مهدی، فدایی، اشکیکی، مهدی، صداقت، روزبه (۱۳۹۷). تاثیر اقدامات سیستم مدیریت ایمنی، رهبری اخلاقی و خودکارآمدی بر رفتارهای ایمنی کارکنان دارای مشاغل سخت و زیان آور در صنایع تولیدی استان گیلان. مجله ارگونومی، ۶(۱)، ۶۹-۷۴.

یکتا کلسفروشی، زینب، احتشام راثی، رضا (۱۳۹۴)، شناسایی عوامل اثرگذار بر عملکرد ایمنی شغلی در صنایع کوچک و متوسط استان قزوین (مطالعه موردی: صنعت نساجی)، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی.

Bilgiç , R & Bulazer , M. B Bürümlü-Kısa, E & Öztürk, İ (2016) , The effects of leadership on safety outcomes: The mediating roles of trust and safety climate, *International Journal of Occupational Safety and Health*.

Brown ME, Treviño LK, Harrison DA. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 97(2): 117-134.

Health and Safety Executive. (2009). Statistics 2009/10. Available at: <http://www.hse.gov/news.htm>.

Imran Malik, M., Saleem, F., Nauman Malik, M., Qureshi, S., (2020). Ethical Leadership and Safety Performance: Does Team Cohesiveness mediate?. *Journal of Southwest Jiaotong University*. Vol 55, No 5.

Khan, N., Ahmad, I., Ilyas, M., (2018). Impact of Ethical Leadership on Organizational Safety Performance: The Mediating Role of Safety Culture and Safety Consciousness. *Ethics & Behavior* .Volume 28, 2018 - Issue 8

Kim, T., Gausdal, A., (2017). Leading for safety: A weighted safety leadership model in shipping. *Reliability Engineering & System Safety*. Volume 165, September 2017, Pages 458-466.

Kofi .A.(2010) " Safety Climate in a Ghanaian Industry ; Its Measurement and Relative Influence on Employee Safety-Oriented Behaviour, NTNU, Norwegian University of Science and Technology, June, 2010, https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/.../378404_FULLTEXT0.

Li, M & Zhai, H & Zhang, J and Meng, X (2020), Research on the Relationship Between Safety Leadership, Safety Attitude and Safety Citizenship Behavior of Railway Employees, *Int J Environ Res Public Health*.

Mo, Sh., Shi, J., (2017). Linking Ethical Leadership to Employees' Organizational Citizenship Behavior: Testing the Multilevel Mediation Role of Organizational Concern. *Journal of Business Ethics* 141 (1):151-162.

National Institute for Occupational Safety and Health. (2010). Available at: <http://www.bls.gov/news.release/cfoi.t02.htm>.

Resick, C.J, Hanges, P.J, Dickson, M.W., Mitchelson, J.K., (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of business ethical* 63, p345-359.

Shafique, I., Kalyar, M., Rani, T., (2020). Examining the impact of ethical leadership on safety and task performance: a safety-critical context. July 2020 *Leadership & Organization Development Journal* ahead-of-print (ahead-of-print).

Skeepers, N. C & Mbohwa, C (2015). A Study on the Leadership Behaviour, Safety Leadership and Safety Performance in the Construction Industry in South Africa, *Industrial Engineering and Service Science*.

Xue, Y. & Fan, Y. & Xie, X (2020), Relation between senior managers' safety leadership and safety behavior in the Chinese petrochemical industry, *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*.

Zohar D. Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology* 1980; 65: 96- 102.

The Effect of Safety Leadership and Ethical Leadership on Safety Behavior and Safety Performance with the Mediating Role of Safety Atmosphere (Case study: Tehran Municipality Cultural and Artistic Organization)

Sadiqeh Toutian Esfahani^{1*}, Saeedeh Motieyan², Abas Asadi³

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	The main purpose of this study was to investigate the effect of safety leadership and ethical leadership on safety behavior and safety performance with the mediating role of safety atmosphere (Case study: Cultural and Artistic Organization of Tehran Municipality). The statistical population of this study was the staff of Tehran Municipality Cultural and Artistic Organization with 1632 people, which was used for simple sampling method and simple random sampling method and the number of samples in this study according to Cochran's formula was 311 people. This research is descriptive-survey type and is applied in terms of purpose. In addition, in this study, a standard questionnaire with 78 items was used to measure the variables. In this research, information analysis is presented in two sections: descriptive statistics and inferential statistics. In the descriptive statistics section, the sociological information related to the research sample is expressed and in the inferential statistics section, due to the abnormal distribution of data, Structural equation analysis (SCM) and confirmatory factor analysis using SPSS and PLS software were used to analyze the statistical data. The results of testing the research hypotheses show that the safety leadership of senior managers has a positive effect on safety behavior. Safety leadership of senior managers has a positive effect on safety performance. Ethical leadership of senior managers has a positive effect on safety behavior. Safety leadership of senior managers has a positive effect on safety behavior due to the mediating role of safety atmosphere. Safety leadership of senior managers has a positive effect on safety performance due to the mediating role of safety atmosphere. Ethical leadership of senior managers has a positive effect on safety behavior due to the mediating role of safety atmosphere. Ethical leadership of senior managers has a positive effect on safety performance due to the mediating role of safety atmosphere. But the ethical leadership of senior executives has a negative impact on safety performance.
eISSN: 2008-9775	
pISSN: 2783-4565	
Keywords: Safety Leadership, Ethical Leadership, Safety Behavior, Safety Performance, Safety Atmosphere, Tehran Municipality Cultural and Artistic Organization.	

Please cite this article as: Sedigheh, T., Motian, S., & Abas, A. (2022). The Effect of Safety Leadership and Ethical Leadership on Safety Behavior and Safety Performance with the Mediating Role of Safety Atmosphere (Case study: Tehran Municipality Cultural and Artistic Organization). *Behavioral Studies in Management*, 13(30), 123 -145.

 Creative Commons: CC BY 4.0 

Publisher: Islamic Azad University North Tehran Branch

* **Corresponding Author:** Sadiqeh Toutian Esfahani | **Email:** tootian_ir@yahoo.com

1-Associate Professor, Department of Public Administration, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. tootian_ir@yahoo.com

2-Master student in Master of Public Administration, Department of Design of Government Organizations, Electronic Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. saeidehmotian@yahoo.com

3-Department of Management, Faculty of Management and Economic, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. marketingasadi@gmail.com