

Research Article

Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies

J Ind Organ Psychol Stud
2020 7(2), 337-352
DOI: 10.22055/jiops.2020.33337.1183

Received: 02.05.2020
Accepted: 14.12.2020

Interpersonal Conflict and Perceived Organizational Justice as
Predictors of Accident Involved Employees

Ali Mozaffar^{1*}
Abdulkazem Neissi²

1. MA of Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
2. Professor, Department of Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Citation: Mozaffar, A., & Neissi, A. (2020). Interpersonal conflict and perceived organizational justice as predictors of accident involved employees. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 337-352.

Abstract

Introduction

Occupational accidents are one of the most important problems in developed and developing countries. Occupational accidents in any form impose many economic and social problems on organization and society. Therefore, the purpose of this study was to predict group membership (accident-involved and accident-free employees) from interpersonal conflict and organizational justice.

Method

Participants in the research were 255 employees of the National Iranian Drilling Company who were selected by simple random sampling method. The research design was correlational and predictive. Discriminant Analysis was used for data analysis. The instrument included Spector and Jacks (1998) Interpersonal Conflict Scale and Niehoff and Moorman (1993) Organizational Justice Questionnaire. The accident-involved employees

* **Corresponding Author:** Ali Mozaffar
Email: alimozaffar24@yahoo.com

mean people who had been severely injured as a result of traumatic work-related accidents and were referred to a medical center.

Results

The results confirmed research hypotheses. In other words, the accident-involved employees had high interpersonal conflict scores and low organizational justice scores than accident-free employees. The variables of interpersonal conflict and then organizational justice have shown the highest correlation with only the discriminant function with two predictor variables, respectively.

Discussion

The variables studied in this study were good predictors for group separation (accident-involved and accident-free employees), so it is suggested that organizations can reduce accident-involvement by controlling the mentioned variables. Also, based on the results, it is suggested that through job stress management programs as well as safety measures, strengthening the principles of safe behavior throughout the organization, the organizations can reduce accidents or eliminate risk factors.

Keywords: interpersonal conflict at work, accident-involvement, perceived organizational justice

تعارض بین فردی و عدالت سازمانی ادراک شده به عنوان پیش‌بین‌های حادثه دیدگی کارکنان

علی مظفر^{۱*}

عبدالکاسم نیسی^۲

۱. کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۲. استاد گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی عضویت گروهی (کارکنان حادثه‌دیده و حادثه‌ندیده) از روی متغیرهای تعارض بین فردی و عدالت سازمانی و نیز دستیابی به معادله ممیز انجام شده است. شرکت‌کنندگان در پژوهش ۲۵۵ نفر از میان کارکنان صف شرکت ملی حفاری ایران بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. طرح پژوهش همبستگی از نوع پیش‌بین است و جهت دستیابی به تفاوت‌های گروهی و پیش‌بینی گروهی و دستیابی به معادله ممیز از روش آماری تحلیل تمیز (تشخیصی) استفاده شد. ابزارهای پژوهش شامل مقیاس تعارض بین فردی در کار و پرسشنامه عدالت سازمانی بود. نتایج نشان داد که افراد حادثه‌دیده در مقایسه با افراد حادثه‌ندیده از نمرات تعارض بین فردی بیشتر و عدالت سازمانی کمتری برخوردار بودند. در مجموع، متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق پیش‌بین‌های مناسبی برای تفکیک گروهی (کارکنان حادثه‌دیده و کارکنان حادثه‌ندیده) بودند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود با کنترل نمودن متغیرهای ذکر شده حادثه‌دیدگی را کاهش داد.

کلیدواژگان: تعارض بین فردی در کار، حادثه‌دیدگی، عدالت سازمانی ادراک شده

* نویسنده مسئول: علی مظفر

رایانامه: alimozaffar24@yahoo.com

مقدمه

توسعه صنایع و پیشرفت فناوری در کنار آثار مثبت و ارزشمند خود با آثار و عوارض ناگواری نیز همراه بوده است (Kopal, Abdi, Ghazi, & Mohamadfam, 2014). عوارضی مانند افزایش کمیت و کیفیت آلودگی‌های محیط کار و زندگی، حوادث و بیماری‌های ناشی از کار، از جمله پیامدهایی هستند که با توسعه صنایع و فناوری، بیش از پیش زندگی انسان و به‌ویژه کارکنان را مورد تهدید قرار داده است (Nori Iraj, 2011; Mohammadfam, Zokaei, & Simaei, 2007). هر چند رشد علمی بشر در دهه‌های اخیر، پیشرفت صنعتی و برخورداری از امکانات و رفاه نسبی را به ارمغان آورده، ولی پایه‌گذار معضلی جدید به نام حوادث شغلی نیز شده است (Malakouti, Gharibi, Jang, Gholami, & Koohvaei, 2012).

حادثه ناشی از کار به استناد ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی حادثه‌ای است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای کارکنان اتفاق می‌افتد و موجب صدمه زدن بر جسم و روان وی می‌شود. حوادثی که برای کارگر در حین اقدام به‌منظور نجات سایر افراد حادثه‌دیده در کارگاه و مساعدت به آنان روی می‌دهد، نیز حادثه ناشی از کار محسوب می‌گردد (Imani, Salehi, & Hosseini, 2012; Bakhtiyari et al., 2012). آمارهای موجود نشان می‌دهد که حوادث سومین عامل مرگ و میر در سطح جهان و دومین عامل در کشور ماست (Mohammadfam, 2010). حوادث شغلی یکی از مهم‌ترین مشکلات کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه است. حوادث شغلی به هر شکلی که باشند مشکلات زیادی را از نظر اقتصادی و اجتماعی بر جامعه تحمیل می‌کنند (Kopal et al., 2014; Soltanzade, Mohammadfam, Moghim Beige, & Akbarzade, 2014; Maleki, Darvishi, & Mohammadfam, 2012; Moradi, 2015; Lali-Dastjerdi, 2015).

مطالعات بسیاری در خصوص بررسی علل ایجاد حوادث صورت گرفته است، از جمله مشهورترین آن‌ها مطالعه هنریچ و مدل دومینو او است (Mehrdad, Seyfmanesh, Ghavooshi, & Aminian & Izadi, 2014). این‌گونه مطالعات نشان می‌دهد علاوه بر پارامترهایی که به‌عنوان علت حادثه در دو دسته شرایط نایمن و رفتار نایمن در بیشتر مطالعات مورد بررسی قرار می‌گیرند، شامل: (۱) شرایط ارگونومی محیط کار، (۲) شرایط محیطی (صدا، پرتو، روشنایی) و (۳) رفتارهای فردی، می‌توان پارامترهای دیگری مانند شرایط سلامت فردی و پارامترهای اجتماعی و روانی-اجتماعی محیط کار را نیز در ایجاد حوادث مؤثر دانست (Cohen & Margolis, 1973; Barling, Loughlin, & Kelloway, 2002).

حوادث دارای پیامدها و آثار نامطلوب متعدد بوده و اثرات جبران‌ناپذیری بر نیروی کار، دارایی‌ها، مواد و اموال، محیط زیست و شهرت و اعتبار سازمان‌ها داشته است (Soltanzadeh et al., 2014). در جهان سالانه ۲۷۰ میلیون حادثه ناشی از کار اتفاق می‌افتد که تقریباً ۲ میلیون و ۲۰۰ هزار کارگر فوت می‌شوند و بیش از ۴۲۰ میلیون غیبت و بیماری ناشی از کار رخ می‌دهد که سهم کشورهای در حال توسعه از این میزان ۳ تا ۴ برابر کشورهای توسعه‌یافته است. به غیر از این موارد، از نظر مالی نیز برآورد شده است که حوادث در سال ۲۰۰۶ مبلغی معادل با ۱/۲۵۱ تریلیون دلار که معادل ۴ درصد تولید ناخالص جهان است، خسارت وارده کرده‌اند (Hosaini & Mansouri, 2015). همچنین، بروز حادثه در صنایع نفت و گاز و پتروشیمی در کشورهای در حال توسعه به مراتب هزینه‌بردارتر و جبران‌ناپذیرتر از حوادث مشابه در کشورهای توسعه‌یافته است، از این رو نیاز است در این کشورها پژوهش‌های گسترده‌تری بر روی عوامل ایجاد حوادث صورت گیرد (Amini, 2005). بر اساس این ضرورت لازم است سازمان‌ها از طریق تحقیق و پژوهش عوامل مؤثر بر بروز حوادث را شناسایی کنند. در تحقیق حاضر برای پیش‌بینی و تبیین حادثه‌دیدگی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران از متغیرهای تعارض بین فردی و عدالت سازمانی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین استفاده شده است.

تعارض بین فردی در کار^۱ به‌عنوان یک برخورد بین فردی منفی تعریف شده است که از طریق یک تبادل خصمانه و یا پرخاشگرانه مشخص می‌شود. تعارض بین فردی در کار ممکن است از اختلافات جزئی بین همکاران تا خشونت فیزیکی باشد. تعارض ممکن است واضح (به‌عنوان مثال؛ بی‌ادبی به همکاران) و یا پنهان (به‌عنوان مثال؛ گسترش شایعات در مورد همکاران) باشد (Spector & Jex, 1998). مطالعه‌ای که توسط (Keenan & Newton, 1985) انجام شد، نشان می‌دهد که ۷۴ درصد گزارش‌های مربوط به حوادث، ناشی از تعاملات اجتماعی با سرپرستان، زیردستان یا همکاران بوده است. یکی از نظریاتی که برای توضیح مکانیسم حادثه پیشنهاد شده است؛ نظریه استرس-تطابق^۲ است. در این نظریه فرض بر این است که عوامل تنش‌زا در محیط کاری باعث افزایش آسیب‌پذیری افراد در حادثه می‌شوند (Kerr, 1950; Rojas, 2009). مطالعات نشان می‌دهد که عوامل استرس‌زا می‌تواند باعث ایجاد استرس شود و استرس می‌تواند منجر

1- interpersonal conflict at work

2- adjustment-stress

به حوادث شود (Loosemore & Waters, 2004; Leung, Chan, & Yuen, 2010; Leung, Chan, & Yu, 2012). کارکنان معمولاً نیاز به حمایت سرپرست به منظور کارآمدی کامل و غلبه بر مشکلات عملیاتی دارند. چنین حمایتی می‌تواند سطوح استرس را کاهش داده (Mayo, Sanchez, Pastor, & Rodriguez, 2012) و همچنین نرخ حوادث را نیز تقلیل دهد (Iverson, Erwin, 1997). پشتیبانی ضعیف همکاران معمولاً منجر به استرس کار و فرسودگی و حتی رفتارهای ناپایمن می‌شود (Choudhry & Fang, 2008). افرادی که از استرس روانی رنج می‌برند اغلب خالی از احساس و هیجان می‌شوند و به همین دلیل توانایی آن‌ها در انجام وظایفشان کاهش می‌یابد (Goliszek, 1992). این ممکن است عملکرد را تحت تأثیر قرار داده و احتمال وقوع رفتار ایمنی را نیز کاهش دهد (Seo, 2005). اگرچه رفتار ناپایمن مهم‌ترین عامل حوادث است، اما حوادث می‌تواند ناشی از عوامل استرس‌زای شغلی مانند عدم حمایت سرپرست یا همکاران باشد (Abbe, Harvey, Ikuma, & Aghazadeh, 2011).

عدالت سازمانی^۱ ادراکات کارکنان از رفتار عادلانه یا ناعادلانه دریافت‌شده از مدیریت و واکنش آن‌ها به چنین ادراکاتی را توصیف می‌کند (Greenberg, 1990). مطالعات فراتحلیلی سه بعد از عدالت سازمانی را تأیید کرده‌اند؛ عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی (Colquitt, Conlon, Wesson, 2001). عدالت توزیعی^۲ به درک افراد از اجرای عدالت در نسبت دروندادها و بازده‌های خود و دروندادها و بازده‌های دیگران در محیط کار اشاره دارد (Homanz, 1961). عدالت رویه‌ای^۳ یعنی عدالت درک‌شده از فرایندی که برای توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود (Greenberg, 2004). در واقع می‌توان گفت با افزایش درک عدالت رویه‌ای، کارکنان با دید مثبتی به بالادستان و سازمانشان می‌نگرند، حتی اگر از پرداخت‌ها، ترفیعات و دیگر پیامدهای شخصی اظهار نارضایتی کنند (Robbins, 2001). عدالت تعاملی^۴ زمانی به وجود می‌آید که مدیران اجرایی سازمان‌ها با کارکنان به شیوه محترمانه رفتار کنند و دلایل اصولی تصمیم‌های خود را به‌طور کامل و شفاف برای آن‌ها توضیح دهند (Colquitt et al., 2001).

1- organizational Justice

2- distributive Justice

3- procedural Justice

4- interactional Justice

در پژوهشی در رابطه با تأثیر ادراکات جویی (به‌ویژه حمایت سازمانی ادراک‌شده) بر رفتار ایمنی کارکنان، پژوهشگران دریافتند که کارکنان با دیدگاه مثبت در مورد حمایت سازمانی، به‌طور مشابهی نظرات مثبتی در مورد ایمنی محل کار داشتند (Gyekye & Salminen, 2007). در چنین شرایطی، کارکنان سطوح بالاتری از خشنودی شغلی را گزارش دادند و بیشتر تمایل داشتند که به‌طور ایمن کار کنند و در نتیجه، میزان حادثه‌دیدگی کمتری را تجربه کرده‌اند.

در مجموع، هدف پژوهش حاضر بررسی متغیرهای تعارض بین فردی در کار و عدالت سازمانی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین حادثه‌دیدگی در کارکنان صف شرکت ملی حفاری ایران بود. بر این اساس، فرضیه‌های این پژوهش بدین صورت بودند:

۱- تعارض بین فردی حادثه‌دیدگی را در کارکنان صف پیش‌بینی می‌کند.

۲- عدالت سازمانی حادثه‌دیدگی را در کارکنان صف پیش‌بینی می‌کند.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر یک پژوهش همبستگی از نوع پیش‌بین است و با هدف پیش‌بینی عضویت گروهی (کارکنان حادثه‌دیده و حادثه‌ندیده) و دستیابی به معادله ممیز طراحی شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارگران صف حادثه‌دیده و حادثه‌ندیده در شرکت ملی حفاری ایران به تعداد ۹۰۰۰ نفر بود. منظور از جامعه کارکنان حادثه‌دیده افرادی بودند که بر اثر حوادث آسیب‌زا دچار آسیب شدید منجر به اعزام به مرکز درمانی شده بودند و منظور از کارکنان حادثه‌ندیده افراد شاغل در شرکت بودند که دچار حادثه شغلی نشده بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول Krejcie & Morgan (1970)، ۳۶۸ نفر برآورد گردید. پس از انتخاب شرکت‌کنندگان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، پرسشنامه‌ها توزیع و جمع‌آوری شدند که در نهایت، ۲۵۵ پرسشنامه قابل بررسی به دست آمد (نرخ بازگشت ۶۹/۲۹ درصد). تمامی شرکت‌کنندگان در پژوهش مرد بودند و از این تعداد، ۱۶/۵ درصد مجرد و ۸۰ درصد متأهل بودند (۳/۵ درصد اعلام‌نشده). ۶۷/۸ درصد این افراد از نیروهای اقماری، ۲۸/۲ درصد نیروی مأموریتی و ۸ درصد آن‌ها نیروی داخلی بودند (۳/۱ درصد هم نوع شغل خود را گزارش نکرده بودند). ۲/۴ درصد افراد بین ۱۸-۲۵ سال، ۳۳/۷ درصد بین ۲۶-۳۳ سال، ۳۴/۹ درصد بین ۳۴-۴۱ سال، ۱۷/۳ درصد بین ۴۲-۴۹ سال، ۷/۸ درصد

بالای ۵۰ سال، و ۳/۹ درصد سن خود را گزارش نکرده بودند. ۵/۱ درصد زیردبلم، ۴۴ درصد دبلم، ۱۵/۷ درصد فوق‌دبلم، ۲۳/۲ درصد کارشناسی، ۱۰ درصد کارشناسی ارشد، ۴ درصد دکتری و ۲/۴ درصد سطح تحصیلات خود را گزارش نکرده بودند.

ابزار پژوهش

مقیاس تعارض بین فردی در محیط کار^۱: این مقیاس توسط Spector & Jex (1998) ساخته شده و دارای ۴ ماده است. در این مقیاس افراد باید میزان تعارض خود را با همکاران، بر روی طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (کمتر از یک ماه یا هرگز) تا ۵ (چندین بار در روز) مشخص کنند. نمره بالای این مقیاس مبین تعارض زیاد با همکاران است. دامنه نمرات در این مقیاس از ۴ تا ۲۰ متغیر است. سازندگان این ابزار با همبسته کردن این مقیاس با مقیاس نشانه‌های بیماری فیزیکی^۲ و خشنودی شغلی در ۷ مطالعه گزارش دادند که میانگین ضرایب همبستگی به ترتیب ۰/۲۶ و ۰/۳۲ است. به علاوه، میانگین آلفای کرونباخ این مقیاس بر روی ۱۳ نمونه، ۰/۷۴ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۷۴ محاسبه شد.

پرسشنامه عدالت سازمانی^۳: پرسشنامه عدالت سازمانی توسط Niehoff & Moorman (1993) برای سنجش وضعیت عدالت در سازمان‌ها تهیه گردید. این ابزار توسط Shokrkon & Naami (2002) ترجمه و آماده‌سازی گردید و مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه مرکب از ۲۰ سؤال است که در برگرفته سه خرده‌مقیاس: ۱- عدالت توزیعی (۵ سؤال)، ۲- عدالت رویه‌ای (۶ سؤال)، و ۳- عدالت تعاملی (۹ سؤال) است. نحوه پاسخگویی به سؤالات این پرسشنامه به صورت مقیاس پنج‌درجه‌ای؛ کاملاً درست (۵)، درست (۴)، نظری ندارم (۳)، نادرست (۲) و کاملاً نادرست (۱) است. Shokrkon & Naami (2002) روایی و پایایی این پرسشنامه را مطلوب گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۳ محاسبه شد.

1- Interpersonal Conflict Scale

2- physical symptoms

3- Organizational Justice Questionnaire

داده‌های به دست آمده در این پژوهش توسط روش‌های آمار توصیفی و تحلیل ممیز (تشخیصی) جهت دستیابی به تفاوت‌های گروهی و مهم‌تر از آن پیش‌بینی گروهی و دستیابی به معادله ممیز با روش هم‌زمان و گام‌به‌گام از طریق نرم‌افزار SPSS مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار کارکنان حادثه‌دیده و حادثه ندیده را در متغیرهای پیش‌بین نشان می‌دهد.

Table 1. Mean and standard deviation of accident-involved group and accident-free group in predictive variables

Predictive variables	Accident-free		Accident-involved	
	Mean	SD	Mean	SD
Interpersonal conflict	6.53	2.341	8.19	3.53
Organizational justice	39.94	10.73	37.11	11.68

میانگین نمرات کارکنان حادثه‌ندیده و حادثه‌دیده در تعارض بین فردی به ترتیب ۶/۵۳ و ۸/۱۹ و در عدالت سازمانی نیز به ترتیب ۳۹/۹۴ و ۳۷/۱۱ بود.

جدول ۲، مهم‌ترین شاخص‌های آماری تحلیل تمیز را جهت بررسی متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی عضویت گروهی با دو روش تحلیل هم‌زمان و گام‌به‌گام نشان می‌دهد.

Table 2. findings of simultaneous and stepwise discriminant analysis

	Stepwise method	Simultaneous method
Functions Number	1	1
Eigen value	0.07	0.08
Variance percentage	100	100
Compression percentage	100	100
Canonical correlation	0.26	0.27
Eta square	0.07	0.07
Wilks Lambda	0.93	0.93
Chi-square	18.12	18.72
df	1	2
Discriminant function sig.	0.000	0.000
Mean data of accident-involved group	0.25	0.25
Mean data of accident-free group	-0.30	-0.31
Predict group membership	62%	60.8%
Kappa coefficient	0.26	0.23
Kappa coefficient sig	0.000	0.000

همان‌گونه که در جدول ۲ آمده است، با توجه به لامبدای کوچک و مقدار F و مجذور

کای بالا و سطح معنی‌داری $p < 0/001$ ، تابع ممیز به‌دست‌آمده دارای قدرت تشخیصی خوبی بنابراین، برای تبیین متغیر وابسته (در دو سطح کارکنان حادثه‌دیده و حادثه‌ندیده)؛ با توجه به شاخص‌های مذکور می‌توان گفت که متغیرهای پیش‌بین از توان مطلوبی در پیش‌بینی عضویت گروهی برخوردارند.

ضرایب استاندارد، ضرایب غیراستاندارد و ضرایب ساختاری تابع ممیز در جدول ۳ ارائه شده است.

Table 3. Standard, non-standard and structural coefficients of the discriminant function of organizational variables by simultaneous and stepwise methods

Variables	Function					
	Stepwise Method			Simultaneous method		
	Structural coefficients	Non-Standard coefficients	Standard coefficients	Structural coefficients	Non-Standard coefficients	Standard coefficients
Interpersonal conflict	1	0.33	1	0.93*	0.30	0.93
Organizational justice	-	-	-	-0.45	-0.02	-0.20
Constant number	-	-2.44	-	-	-1.60	-

* The largest absolute correlation between each variable and each discriminant function.

همان‌گونه که در ستون ضرایب استاندارد جدول ۳ آمده است، با روش تحلیل هم‌زمان و گام‌به‌گام سهم اختصاصی متغیر تعارض بین‌فردی در کار در تفاوت‌های گروهی از عدالت سازمانی بیشتر است.

با استفاده از ضرایب غیراستاندارد که در جدول ۳ آمده‌اند، معادله تابع ممیز را می‌توان به دست آورد؛ بنابراین با قرار دادن نمره هر کارکن در متغیرهای مربوط در تابع، نمره فرد به دست می‌آید. با توجه به مرکزوار داده‌های گروه حادثه‌دیده و حادثه‌ندیده که در جدول ۲ آمده است، چنانچه نمره ممیز به‌دست‌آمده مثبت باشد پیش‌بینی می‌شود که آن کارکن به گروه حادثه‌دیده و اگر منفی باشد، پیش‌بینی می‌شود که آن کارکن به گروه حادثه‌ندیده تعلق خواهد داشت. با توجه به ستون ضرایب غیراستاندارد و عدد ثابت تابع ممیز به روش هم‌زمان معادله پیش‌بینی زیر به‌دست آمد:

$$D = y - 1/60 + (0/30 \times X_1) + (-0/02 \times X_2)$$

با توجه به ستون ضرایب غیراستاندارد و عدد ثابت تابع ممیز به روش گام به گام معادله پیش بین زیر به دست می آید:

$$D=y-2/44 + (0/33 \times X_1)$$

لازم به یادآوری است که منظور از y همان نمره ممیز هر فرد کارکن است.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تعارض بین فردی و عدالت سازمانی به عنوان متغیرهای پیش بین حادثه دیدگی کارکنان بود. نتایج به دست آمده از تحلیل تمییز فرضیه اول پژوهش را مبنی بر پیش بینی حادثه دیدگی بر اساس تفاوت نمره تعارض بین فردی کارکنان حادثه ندیده و حادثه ندیده مورد تأیید قرار داد. به بیان دیگر، افراد حادثه ندیده در مقایسه با افراد حادثه ندیده از نمره تعارض بین فردی کمتری برخوردار هستند. این یافته با پژوهش های Shokrkon, Beshlideh, Haghghi, & Neis (2007); Brockman (2013); Weyman, Dickety, & Marlow (2005) همخوان است.

یکی از نظریاتی که برای توضیح مکانیسم حادثه پیشنهاد شده است، نظریه تنظیم استرس است. در این نظریه فرض بر این است که عوامل تنش زا در محیط کاری باعث افزایش آسیب پذیری افراد در حادثه می شوند (Kerr, 1950; Rojas, 2009). افرادی که در موقعیت های کاری تنش بین فردی را تجربه نمی کنند، بدون حواس پرتی و هیجان منفی و با امنیت مطلوب و بدون دغدغه می توانند وظایف محوله خود را انجام دهند (Shokrkon et al., 2007). به عقیده Weyman et al. (2005) فشارزاهای شغلی بر سطح پیروی از رویه های ایمنی اثر منفی می گذارند و باعث می شوند که کارگران از استانداردهای ایمنی عدول کنند. تعارض بین همکاران یکی از استرس زاهای مهم در محیط کار است. استرس روی سازمان ها و کارکنان آن ها تأثیر می گذارد. تعارض بین فردی منجر به کاهش بهره وری و افزایش ضایعات می شود و از طرف دیگر، افراد به علت ناتوانی در کنترل احساسات و ناتوانی در تصمیم گیری صحیح، استعداد فوق العاده ای در ایجاد وقایع ناگوار برای خود و دیگران پیدا می کنند (Beshlideh, Darvishi, Hashemi, & Naami. 2012).

یافته ها همچنین فرضیه دوم پژوهش را مبنی بر پیش بینی حادثه دیدگی بر اساس تفاوت نمره عدالت سازمانی کارکنان حادثه ندیده و حادثه ندیده مورد تأیید قرار داد. به بیان دیگر، افراد حادثه ندیده در مقایسه با افراد حادثه ندیده از نمره عدالت سازمانی کمتری برخوردار هستند. این یافته با

پژوهش‌های (Shokrkon et al. (2007); Hofmann, Morgerson, & Beshlideh et al. (2012); Gerras (2003); Gyekye & Haybatollahi (2014) همسو است. پایه نظری پشتیبانی‌شده این فرضیه نظریه تبادل اجتماعی است (Blau, 1964; Gouldner, 1960). مطابق با نظریه تبادل اجتماعی، کارگران با تصورات عادلانه مثبت به سازمان‌های خود در قالب رفتارهای ایمن کاری پاسخ مثبت می‌دهند. برعکس کارگران با تجارب رفتار ناعادلانه، ارزیابی‌های منفی در مورد وضعیت ایمنی را نشان می‌دهند. ظاهراً ادراک کارکنان از رفتار عادلانه در محل کار، در عمل به رفتار ایمن تبدیل شده است. به نظر می‌رسد که انطباق با سیاست‌های مدیریت ایمنی، راهی است که نشان می‌دهد کارگرانی که رفتار منصفانه در سازمان درک می‌کنند، تعهد ضمنی به مدیریت سازمان خود را رعایت می‌نمایند. در همین حال کارگران با ادراک عدالت منفی که انگیزه‌های کمتری از مدیریت سازمان را دریافت کرده‌اند به عملکرد ایمن پاسخگو نیستند (Gyekye & Haybatollahi, 2014). بنابراین مشاهدات کنونی با ادعای Hofmann et al. (2003) مطابقت دارد؛ که عملکرد ایمنی پایین یک مکانیسم است که توسط کارگران برای بازگرداندن احساس فردی عدالت در رابطه با روابط اجتماعی درون‌سازمانی، بروز می‌کند. به عبارتی، نقطه ثقل این نظریه عمل متقابل است که کارکنان را مجبور می‌کند تا به رفتار مناسب مدیریت سازمانی پاسخ مثبت دهند. تبادل اجتماعی شامل توافقات غیرتخصصی و غیررسمی است که بر اساس اعتماد بین دو طرف است. بررسی پیشینه تئوری تبادل اجتماعی شواهد قابل توجهی را نشان می‌دهد که سطح عدالت درک شده به‌طور مستقیم با کیفیت روابط تبادل اجتماعی میان کارمندان و سازمان‌هایشان مرتبط است (Cropanzano & Mitchell, 2005).

در مجموع، بر مبنای نتایج به‌دست‌آمده، پیشنهاد می‌شود از طریق برنامه‌های مدیریت استرس شغلی و نیز اقدامات ایمنی، از طریق تقویت اصول رفتار ایمن در تمام سطح سازمان، به کاهش حوادث و یا حذف عوامل خطرزا مبادرت ورزیده شود. همچنین بر اساس داده‌های تحقیق، مداخلات به منظور مقابله با بی‌عدالتی به‌طور قابل توجهی نارضایتی کارکنان، رفتار ایمنی و عملکرد ایمنی را بهبود می‌بخشد.

این پژوهش داری محدودیت‌هایی می‌باشد که از جمله آن‌ها می‌توان به اجرای آن در یک واحد سازمانی که باعث عدم امکان تعمیم نتایج آن به سایر واحدهای نفتی یا تولیدی می‌گردد اشاره نمود. همچنین، متغیرهای سازمانی دیگری نیز در ارتباط با موضوع حادثه‌دیدگی کارکنان می‌تواند مؤثر باشد که در این تحقیق مجال بررسی آن‌ها نبوده است.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله از تمامی مسئولین و کارکنان محترم شرکت ملی حفاری کمال تشکر را داریم.

تضاد منافع

هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Abbe, O. O., Harvey, C. M., Ikuma, L. H., & Aghazadeh, F. (2011). Modeling the relationship between occupational stressors, psychosocial/physical symptoms and injuries in the construction industry. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(2), 106-117.
- Amini, A., (2005). *Safety and risk management in the petrochemical industry*. 1st National Conference on Safety Engineering, Loss Prevention, and HSE Management, Sharif University of Technology, Tehran.
- Bakhtiyari, M., Aghaie, A., Delpisheh, A., Akbarpour, S., Zayeri, F., Soori, H., ... & Arji, M. (2012). An epidemiologic survey of recorded job-related accidents by Iranian social security organization (2001-2005). *Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences*, 11(3), 231-246. (Persian)
- Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 488-496.
- Beshlideh, K., Darvishi, M., Hashemi, S. S. E., & Naami, A. (2012). The study of personality, cognitive, organizational and physical variables as predictors of medical errors in Ahvaz hospitals as training centers for nurses (2011). *Jentashapir Journal of Health Sciences*, 2(4), 67-79. (Persian)
- Blau, PM. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: Wiley.
- Brockman, J. L. (2013). Interpersonal conflict in construction: Cost, cause, and consequence. *Journal of Construction Engineering and Management*, 140(2), e04013050.
- Choudhry, R. M., & Fang, D. (2008). Why operatives engage in unsafe work behavior: Investigating factors on construction sites. *Safety Science*, 46(4), 566-584.
- Cohen, A., & Margolis, B. (1973). Initial psychological research related to the Occupational Safety and Health Act of 1970. *American Psychologist*, 28(7), 600-606.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.

- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Goliszek, A. (1992). *60 second stress management* London: New Horizon Press
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561-568.
- Greenberg, J. (2004). Stress fairness to fare no stress: managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational Dynamics*, 33(4), 352-365.
- Gyekye, S. A., & Haybatollahi, M. (2014). Relationship between organizational justice and organizational safety climate: do fairness perceptions influence employee safety behaviour?. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 20(2), 199-211.
- Gyekye, S. A., & Salminen, S. (2007) Workplace safety perceptions and perceived organizational support: do supportive perceptions influence safety perceptions?. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 13(2), 189-200.
- Hofmann, D. A., Morgeson, F. P., & Gerras, S. J. (2003). Climate as a moderator of the relationship between leader-member exchange and content specific citizenship: safety climate as an exemplar. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 170-178.
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt Brace.
- Imani, M., Salehi, M., & Hosseini, A. F. (2012). Forecasting number of work-related injuries time series with Box-Jenkins Models for registered insured in SSIO between 2000 and 2010 in Iran. *Razi Journal of Medical Sciences*, 19(100), 12-21. (Persian)
- Iverson, R. D., & Erwin, P. J. (1997). Predicting occupational injury: The role of affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(2), 113-128.
- Keenan, A., & Newton, T. J. (1985). Stressful events, stressors and psychological strains in young professional engineers. *Journal of Occupational Behaviour*, 6(2), 151-156.
- Kerr, W. A. (1950). Accident proneness of factory departments. *Journal of applied psychology*, 34(3), 167-170.
- Kopal, R., Abedi, Z., Ghazi, S., & Mohamadfam, I. (2014). Introducing a model to estimating financial burden of occupational accidents on the social security organization in Yazd province. *Toloobehtdasht*, 13(2), 49-57. (Persian)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lali-Dastjerdi, E., & Mohammadfam, I. (2012). Comparison of two techniques of fault tree analysis and Tripod-Beta using the analytical hierarchy process for accidents analysis in a steel-manufacturing industry. *Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research*, 10(1), 43-52. (Persian)

- Leung, M. Y., Chan, I. Y. S., & Yu, J. (2012). Preventing construction worker injury incidents through the management of personal stress and organizational stressors. *Accident Analysis & Prevention*, 48, 156-166.
- Leung, M. Y., Chan, Y. S., & Yuen, K. W. (2010). Impacts of stressors and stress on the injury incidents of construction workers in Hong Kong. *Journal of Construction Engineering and Management*, 136(10), 1093-1103.
- Loosemore, M., & Waters, T. (2004). "Gender differences in occupational stress among professionals in the construction industry. *Journal of Management in Engineering*, 3(126), 126-132.
- Malakouti, J., Gharibi, V., Jang, S. A., Gholami, A., & Koohvaei, A. R. (2012). An epidemiological study of accidents in a construction industry: a case-control study. *Qom University of Medical Sciences Journal*, 6(4), 88-95. (Persian)
- Maleki, A., Darvishi, E., & Moradi, A. (2015). Safety culture assessment and its relationship with the accidents in a dam construction project. *Journal of Health and Safety at Work*, 4(4), 59-68.
- Mansouri, N., & Hosaini, Sh., (2015). HSE performance ratings for gas companies using multiple attribute decision making technique. *Environmental Science & Technology*, 17, 9-20. (Persian)
- Mayo, M., Sanchez, J. I., Pastor, J. C., & Rodriguez, A. (2012). Supervisor and coworker support: A source congruence approach to buffering role conflict and physical stressors. *International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3872-3889.
- Mehrdad, R., Seifmanesh, S., Chavoshi, F., Aminian, O., & Izadi, N. (2014). Epidemiology of occupational accidents in Iran based on social security organization database. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 16(1), e10359.
- Mohammadfam, I. (2010). Application of safety signs in controlling unsafe acts rate. *Journal of Military Medicine*, 12(1), 39-44. (Persian)
- Mohammadfam, I., Zokaei, H. R., & Simaei, N. (2007). Epidemiological evaluation of fatal occupational accidents and estimation of related human costs in Tehran. *Journal of Zahedan University of Medical Sciences and Health Services*, 8(4), 299-307. (Persian)
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Nori Iraj, E. (2011). Study the effect of working conditions, employment relations and attitudes towards safety on occupational accidents and unsafe behaviors. *Journal of Industrial Management*, 15(6), 53-67. (Persian)
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rojas, E. M. (2009). *Construction project management: A practical guide for building and electrical contractors*. Fort Lauderdale, FL: J. Ross Publishing.

- Seo, D. C. (2005). An explicative model of unsafe work behavior. *Safety Science*, 43(3), 187-211.
- Shokrkon H., & Naami A. (2002). Investigating the simple and multiple relations of organizational justice with job satisfaction in the employees of an industrial company. *Journal of Psychological Achievements*, 11(1-2), 57-70. (Persian)
- Shokrkon, H., Beshlide, K., Haghghi, J., & Neisi, A. (2007). A study of personality traits, cognitive, organizational and biological-physical variables as predictors of accident-involvement in to groups of accident-involved and accident-free worker of a company in Ahvaz city. *Journal of Education and Psychology*, 14(3), 83-112. (Persian)
- Soltanzadeh, A., Mohammadfam, I., Moghim, B. A., & Akbarzadeh, M. (2014). Studying disabling occupational accidents in the construction industry during two years. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*, 1(2), 57-66.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367.
- Weyman, A., Dickety, N., & Marlow, P. (2005). *Measuring workplace transport safety performance*. Health & Safety Laboratory. <https://researchportal.bath.ac.uk/en/publications/measuring-workplace-transport-safety-performance>.

