



## بررسی هوش هیجانی بر عملکرد ایمنی شهرداری‌های استان گیلان با توجه به نقش آگاهی موقعیتی و آموزش ایمنی

سوسن پوررحمتی<sup>۱</sup>

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، بازاریابی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، گیلان، ایران.

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر تاثیر هوش هیجانی بر عملکرد ایمنی با توجه به نقش میانجی آگاهی موقعیتی و تعدیلگری آموزش ایمنی می باشد. روش پژوهش حاضر توصیفی- همبستگی بوده و دارای ماهیت کاربردی می باشد. جامعه آماری این پژوهش ۵۳ نفر از مدیران یا معاونین سازمان های شهرداری استان گیلان می باشند که توجه به تعداد کم نمونه، به روش تمام شمار، افراد نمونه گیری شدند. جهت گردآوری اطلاعات از روش میدانی و ابزار پرسشنامه استفاده گردید و داده های بدست آمده به روش معادلات ساختاری در محیط نرم افزاری smart PLS نسخه ۳.۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته ها نشان داد هوش هیجانی بر عملکرد ایمنی تاثیر مثبت و معنی داری دارد و آگاهی موقعیتی قادر به میانجیگری رابطه هوش هیجانی بر عملکرد ایمنی می باشد ( $p < 0.05$ )، اما آموزش ایمنی قادر به تعدیلگری رابطه هوش هیجانی بر عملکرد ایمنی نمی باشد ( $p < 0.05$ ). در این راستا می توان نتیجه گرفت هوش هیجانی برای کارکنان برای حفظ سطح معقولی از آگاهی موقعیتی که برای انجام وظایف ایمنی مورد نیاز است، حیاتی است و این نقش هوش هیجانی زمانی برجسته تر است که آموزش ایمنی وجود نداشته باشد.

**واژگان کلیدی:** هوش هیجانی، عملکرد ایمنی، آگاهی موقعیتی، آموزش ایمنی.



## مقدمه

با وجود پیشرفت‌های حاصل شده در زمینه ایمنی شغلی، هنوز حوادث شغلی بسیاری در محیط‌های کاری اتفاق می‌افتند که بیشتر آن‌ها از عملکرد ایمنی ضعیف کارکنان ناشی می‌شوند. شناخت عوامل اثرگذار بر عملکرد ایمنی، راهنمای مناسبی برای برنامه‌ریزی پیشگیری از حوادث شغلی خواهد بود. در این راستا، مطالعه حاضر با هدف سنجش و تعیین عوامل جمعیت‌شناختی اثرگذار بر عملکرد ایمنی کارکنان انجام شد (رجبی و همکاران، ۱۳۹۸). یکی از این عوامل هوش هیجانی می‌باشد، این هوش به دلیل پیامدهای قابل توجهی که بر نتایج محل کار دارد، توجه محققین قابل توجهی را به خود جلب کرده است (وانگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۱).

تعداد زیادی از مطالعات تجربی نشان داده‌اند که هوش هیجانی تأثیر مثبتی بر عملکرد کاری افراد دارد (کریمی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). به عنوان مثال، برخی از محققان دریافته‌اند که ویژگی‌های خاص هوش هیجانی، از جمله درک فرد از احساسات خود و دیگران، تنظیم و استفاده از احساسات، به طور جمعی عملکرد وظیفه و زمینه را افزایش می‌دهد (بوزیونلوس و سینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). با این حال، سایر مطالعات نشان داده‌اند که هوش هیجانی تنها یک اثر حاشیه‌ای یا غیر قابل توجه بر عملکرد کارکنان دارد (تیو<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۸).

نتایج متناقض نشان می‌دهد که رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد مرتبط با کار ممکن است تحت شرایط خاصی باشد. به عنوان مثال، در حالی که تأثیر هوش هیجانی بر نتایج مهم کاری مانند عملکرد، هم از نظر تئوری و هم از لحاظ تجربی مورد تأکید قرار گرفته است، برخی از محققان هوش هیجانی استدلال می‌کنند که مطالعه هوش هیجانی در یک زمینه خاص بهتر است، به ویژه جایی که احساسات احتمالاً باعث ایجاد احساسات نامطلوب می‌شوند (میاو<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۷).

در حوزه مرتبط با ایمنی، اندزلی<sup>۶</sup> (۹۸۸؛ به نقل از رودگرزاد، ۱۳۹۸) ادعا می‌کند که آگاهی موقعیتی مهم‌ترین و نزدیک‌ترین شاخص عملکرد ایمنی افراد است. این ادعا با این دیدگاه پشتیبانی می‌شود که آگاهی موقعیتی به شناخت یا توانایی‌های ایمنی محور اشاره دارد. آگاهی موقعیتی با آگاهی از آنچه در اطراف محل کار اتفاق می‌افتد مشخص می‌شود و این شامل قابلیت ارزیابی نشانه‌های محیطی حیاتی، پردازش اطلاعات ایمنی حیاتی، پیش‌بینی رویدادهای آینده نزدیک و یافتن راه‌حلهایی برای مدیریت ریسک‌های نوظهور است. یعنی عملکرد ایمنی تا حد زیادی در آگاهی موقعیتی افراد تعبیه شده است (کاپونکیا<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۸).

آگاهی موقعیتی به خودی خود نوعی عملکرد نیست، نشانگر یک شاخص حیاتی و فوری عملکرد ایمنی است؛ بنابراین، انتظار می‌رود که رابطه بین هوش هیجانی و آگاهی موقعیتی نیز ممکن است تابع شرایط مرزی خاصی باشد. از سویی ادبیات ناکافی بودن آموزش ایمنی به عنوان یک نگرانی مهم در سازمان‌ها می‌باشد (چان<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۷)، همانطور که در تحقیقات نشان داده شده است آموزش ایمنی ناکارآمد یا ناکافی نشان دهنده چالش‌های مهمی است که باعث افزایش شدید اضطراب و استرس می‌شود (اولیور<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۱۶).

با توجه به نقش هوش هیجانی در پیشگیری از رفتار ناایمن و با وجود اینکه در محیط‌های سازمانی تعداد مناسبی تحقیق در زمینه هوش هیجانی و تأثیرات آن بر عملکرد ایمنی صورت نگرفته است، یکی از روش‌های جلوگیری از حوادث در محیط‌های کار، استقرار و کاربرد سیستم مجوز کار است که خطرات بالقوه را شناسایی و احتیاط لازم را قبل از شروع فعالیت پیش‌بینی می‌کند. حال اگر در هر یک از مراحل صدور مجوز کار خطایی رخ دهد، حوادث ناگواری به وجود می‌آید که کل سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به منظور جلوگیری از بروز خطا در صدور مجوز کار، پایش رفتار کارکنان صادرکننده مجوز کار مهمترین اثر را در پیشگیری از بروز خطا دارد. عملکرد صحیح سیستم مجوز کار به همه افراد مشارکت‌کننده در آن بستگی دارد. از سویی هوش هیجانی در محل کار، بشدت مورد نیاز

1 Wang

2 Karimi

3 Bozionelos & Singh

4 Tu

5 Miao

6 Endsley

7 Caponecchia

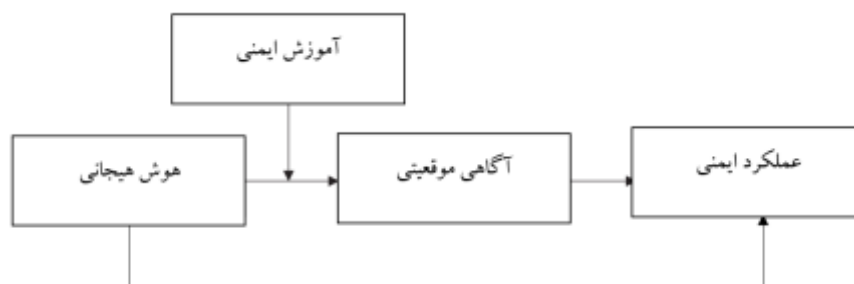
8 Chan

9 Oliver



است زیرا افراد دارای هوش هیجانی تمایل دارند که کارها را بطور کامل انجام دهند. آنها هدفمند هستند و بطور ذاتی، توانایی رهبری دارند که یعنی می‌توانند به افراد دیگر نیز انگیزه بدهند. همچنین هوش هیجانی، اغلب به این معنی است که شما قادر به درک طرف مقابل هستید که در دنیای خدمات مشتریان، بسیار مهم است. با توجه به این که هوش هیجانی قابل یادگیری و تقویت است اگر کارکنان توانایی‌ها و مهارت‌های خودشان در این زمینه را افزایش دهند در نهایت ممکن است به افزایش کارایی و موفقیت کاری آن‌ها کمک زیادی خواهد نمود. هر چه قدر مدیران سازمان درک بیشتری از اهمیت هوش هیجانی در عملکرد کارکنان، ایجاد فضای مثبت کاری داشته باشند به تقویت و توسعه هوش هیجانی توجه بیشتری خواهند داشت. در محیط‌های سازمانی بخصوص شهرداری‌ها، خلاء چنین مطالعاتی کاملاً محسوس است، لذا به منظور ارتقای سطح عملکرد ایمنی جامعه کارکنان و جلوگیری از ایجاد حوادث ناشی از رفتار ناپایمن، این مطالعه با هدف بررسی هوش هیجانی بر عملکرد ایمنی با توجه به نقش میانجی آگاهی موقعیتی و تعدیلگری آموزش ایمنی می‌باشد و پاسخگوی سوال زیر است:

آیا هوش هیجانی بر عملکرد ایمنی با توجه به نقش میانجی آگاهی موقعیتی و تعدیلگری آموزش ایمنی اثرگذار است؟



شکل ۱- مدل نظری (از: سلوی و آیسواریا، ۲۰۲۲)

## روش تحقیق

با در نظر گرفتن محتوای موضوع روش پژوهش از نوع توصیفی می‌باشد. همچنین با توجه به هدف اصلی پژوهش، این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی به‌شمار می‌آید. از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، رویکرد پیمایشی بر پژوهش حاکم است. از منظر هدف و ماهیت نیز چون پژوهش قصد توسعه دانش برای به‌کارگیری در یک زمینه خاص را دارد، از نوع کاربردی به‌شمار می‌آید. در این پژوهش جامعه آماری ۵۳ سازمان شهرداری‌های استان گیلان می‌باشند، که اطلاعات از مدیران یا معاونین این سازمان‌ها گردآوری می‌شود، روش نمونه‌گیری این پژوهش تمام شمار می‌باشد، زیرا با توجه به کم بودن افراد نمونه، کل افراد در این پژوهش شرکت داده شدند.

جدول ۱- مولفه‌های پرسشنامه

متغیرهای تحقیق	سوالات	منبع سوالات
هوش هیجانی	۱-۱۶	وانگ و لاو (۲۰۰۲)
آموزش ایمنی	۱۷-۲۲	ایوانز و همکاران (۲۰۰۷)
آگاهی موقعیتی	۲۳-۲۹	ساترویک (۲۰۱۳)
عملکرد ایمنی	۳۰-۳۶	گرفین و نیل (۲۰۰۰)

در این تحقیق آزمون ضریب آلفای کرونباخ به کمک نرم‌افزار smart PLS 3.3 محاسبه شد و آزمون، مقدار ضریب آلفای کرونباخ را بالای ۰/۷ نشان داد، لذا می‌توان پایایی پرسشنامه مذکور را خوب ارزیابی کرد. از آنجا که به لحاظ هدف، این پژوهش بر آن است که با بررسی دقیق متغیرهای پژوهش به استنباط علی آن‌ها نائل آید. برای



تحلیل داده‌های به دست آمده از نمونه‌ها، از آماره‌های توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده گردیده است. همچنین در بخش آمار استنباطی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> استفاده شد. این تحلیل‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS<sup>۲۶</sup> و Smart PLS 3.3 انجام گرفت.

## یافته‌ها

پیش از آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا می‌بایست نرمال بودن یا نبودن داده‌ها اطمینان حاصل نمود. برای بررسی فرض نرمال نرمال بودن از آزمون کلموگروف اسمیرنوف (K-S) استفاده شده است. در مورد آزمون K-S چنانچه سطح معناداری از ۵ درصد بیشتر باشد متغیر نرمال می‌باشد و در غیر اینصورت داده‌ها غیر نرمال می‌باشند. با توجه به جدول (۲) داده‌ها از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند و می‌توان از نرم افزار smart pls برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده نمود.

جدول ۲- نتایج آزمون K-S

آزمون K-S	هوش هیجانی	آموزش ایمنی	آگاهی موقعیتی	عملکرد ایمنی
Sig	۰/۰۱۷	۰/۰۰۳	۰/۰۳۱	۰/۰۱۵

در ادامه، به جهت پاسخ به سوالات تحقیق و بررسی فرضیات مطرح شده از روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزار Smart PLS 3 استفاده گردید. تحقیقگران معتقدند که یک متغیر مکنون باید بخش قابل توجهی از پراکندگی هر معرف را توضیح دهد (معمولاً ۵۰ درصد). بنابراین قدر مطلق همبستگی بین یک سازه و هر کدام از متغیرهای مشاهده شده آن یعنی قدر مطلق بارهای خروجی استاندارد شده باید بیشتر از ۰/۷ باشد. به عبارت دیگر هر معرف باید دارای بار عاملی بیشتر از ۰/۷ بر روی متغیر مربوط به خود باشد (موذن جمشیدی و خانی، ۲۰۱۳). جدول زیر مقادیر بارهای عاملی و به عبارت دیگر مقادیر وزن بارهای عاملی را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌گردد تمامی سوالات بر روی متغیرهای خود دارای بار عاملی بزرگتر از ۰/۷ می‌باشند که نشان دهنده‌ی مناسب بودن سوالات به جهت تخمین متغیر مربوطه می‌باشد.

جدول ۳- آزمون بارهای عاملی

گویه‌ها	هوش هیجانی	آموزش ایمنی	آگاهی موقعیتی	عملکرد ایمنی	AVE
Q1	۰/۷۱۴				۰/۵۳۵
Q2	۰/۷۹۵				
Q3	۰/۷۸۴				
Q4	۰/۷۶۱				
Q5	۰/۷۸۳				
Q6	۰/۷۰۲				
Q7	۰/۸۰۹				
Q8	۰/۸۴۰				
Q9	۰/۸۲۹				
Q10	۰/۸۰۴				
Q11	۰/۸۵۴				
Q12	۰/۸۵۵				
Q13	۰/۷۸۳				
Q14	۰/۸۳۷				
Q15		۰/۸۹۱			۰/۷۸۰

<sup>۱</sup> Structural Equation Modeling (SEM)



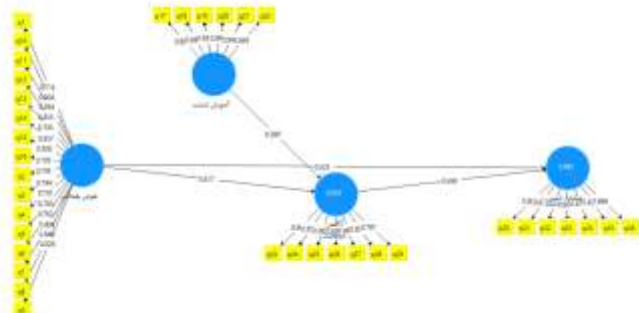
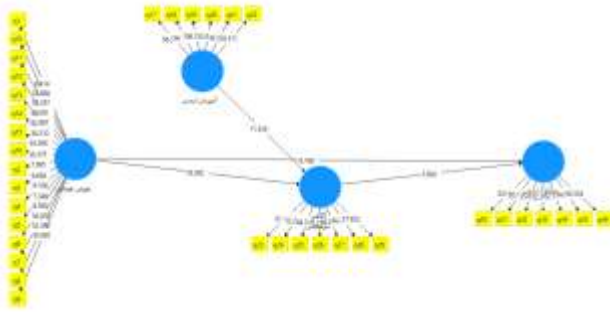
	۰/۸۸۴	Q16
	۰/۹۲۳	Q17
	۰/۸۹۲	Q18
	۰/۸۴۴	Q19
	۰/۸۶۳	Q20
	۰/۸۹۲	Q21
	۰/۸۴۴	Q22
۰/۷۲۷	۰/۸۰۰	Q23
	۰/۸۵۳	Q24
	۰/۸۸۲	Q25
	۰/۸۵۰	Q26
	۰/۸۹۳	Q27
	۰/۸۸۶	Q28
	۰/۷۹۷	Q29
۰/۷۴۳	۰/۸۸۷	Q30
	۰/۸۷۱	Q31
	۰/۸۲۷	Q32
	۰/۸۸۲	Q33
	۰/۸۷۸	Q34
	۰/۸۲۱	Q35
	۰/۸۶۶	Q36

همچنین در جدول فوق روایی همگرا در ستون AVE استخراج شده است؛ به این معناست که آیا دو ابزاری را که مفهوم را اندازه گیری می کنند از همبستگی بالایی برخوردارند؟ به جهت بررسی روایی همگرا فورنل و لارکر (۱۹۸۱) متوسط واریانس استخراج شده AVE را به عنوان معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد می کنند. حداقل مقدار AVE برابر با ۰/۵ بیانگر اعتبار همگرایی کافی است، به این معنی که یک متغیر مکنون می تواند به طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرف هایش را تبیین کند (مودن جمشیدی و خانی، ۲۰۱۳). همانطور که در جدول مشاهده می شود کلیه مقادیر AVE برای تمام متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۵ می باشد. با توجه به مقادیر نشان داد شده می توان گفت که مدل از روایی همگرایی مطلوبی برخوردار است. منظور از روایی واگرا این است که آیتم ها یا معرف های مربوط به یک متغیر فقط همان متغیر را بسنجد. در تحلیل PLS براساس نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) جذر AVE یک متغیر باید از میزان همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای تحقیق بزرگتر باشد. در این مرحله ابتدا جذر مقادیر AVE را محاسبه نموده و سپس مقادیر به دست آمده را بر روی قطر ماتریس (همبستگی متغیر مکنون جایگزین می نمایم) (مودن جمشیدی و خانی، ۲۰۱۳). در جدول همبستگی متغیرها بر روی قطر ماتریس همبستگی از مقادیر همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بزرگتر می باشد که نشان دهنده مناسب بودن روایی واگرایی مدل اندازه گیری می باشد.

جدول ۴- میزان همبستگی بین متغیرها و جذر متوسط واریانس استخراج شده

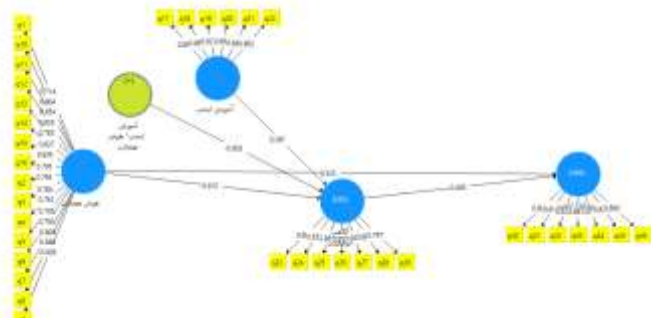
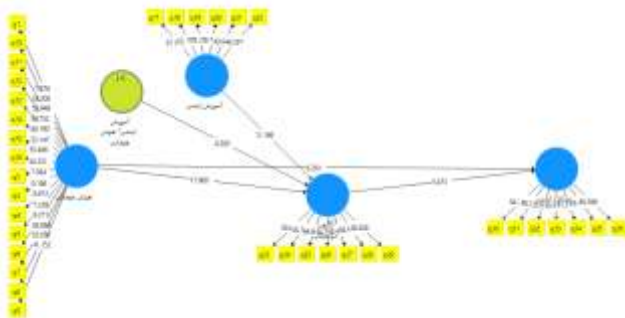
مولفه ها	آموزش ایمنی	آگاهی موقعیتی	عملکرد ایمنی	هوش هیجانی
آموزش ایمنی	۰/۹۸۳			
آگاهی موقعیتی	۰/۹۳۰	۰/۸۵۲		
عملکرد ایمنی	۰/۸۹۲	۰/۸۵۹	۰/۷۶۲	
هوش هیجانی	۰/۸۷۶	۰/۸۵۸	۰/۷۶۰	۰/۷۳۱

در این بخش به بررسی مدل تحقیق پرداخته می شود.



نمودار ۱- آزمون مدل (ضریب مسیر استاندارد بدون احتساب متغیر تعدیلگر)

نمودار ۲- آزمون مدل (آماره تی بدون احتساب متغیر تعدیلگر)



نمودار ۳- آزمون مدل (ضریب مسیر استاندارد با احتساب متغیر تعدیلگر)

نمودار ۴- آزمون مدل (آماره تی با احتساب متغیر تعدیلگر)

$R^2$  معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری بکار می رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا می گذارد (داوری و همکاران، ۱۳۹۲). همانطور که در نمودار (۱) مشاهده شد، مقدار  $R^2$  برای متغیر وابسته (عملکرد ایمنی) ۰/۹۴۳ (بدین معنی که ۹۴ درصد از عملکرد ایمنی توسط (آگاهی موقعیتی و هوش هیجانی)) تبیین می گردد و (آگاهی موقعیتی) ۰/۹۵۳ (بدین معنی که ۹۵ درصد از آگاهی موقعیتی توسط (هوش هیجانی و آموزش ایمنی)) تبیین می گردد و در حد مطلوبی می باشد. توسط معیار GOF نیز محقق می تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی تحقیق خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. با توجه به این که سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر حاکی از برازش مناسب ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده اند (وتزل و همکاران، ۲۰۰۹)، حصول مقدار مدل حاضر برابر با ۰/۸۰۲ است که نشان از برازش مناسب مدل کلی تحقیق می باشد.





## جدول ۵- بررسی فرضیه های تحقیق

فرضیه	ضریب مسیر استاندارد	آماره t	سطح معناداری	تائید یا عدم تائید	نتیجه
هوش هیجانی بر عملکرد ایمنی	۰/۵۲۳	۶/۷۶۸	$P < ۰/۰۵$	تائید	تاثیر گذاری
آگاهی موقعیتی بر عملکرد ایمنی	۰/۴۵۹	۵/۹۰۳	$P < ۰/۰۵$	تائید	تاثیر گذاری
هوش هیجانی بر آگاهی موقعیتی	۰/۶۱۷	۱۸/۳۶۲	$P < ۰/۰۵$	تائید	تاثیر گذاری
آموزش ایمنی نقش تعدیلگری بر رابطه بین هوش هیجانی و آگاهی موقعیتی	-۰/۰۰۳	۰/۳۰۵	$P > ۰/۰۵$	رد	رد
هوش هیجانی- آگاهی موقعیتی- عملکرد ایمنی	۰/۲۸۳	۶/۰۴۳	$P < ۰/۰۵$	تائید	تاثیر گذاری

## بحث و نتیجه گیری

یافته‌های تجربی این پژوهش نشان داد که هوش هیجانی برای کارکنان برای حفظ سطح معقولی از آگاهی موقعیتی که برای انجام وظایف ایمنی مورد نیاز است، حیاتی است و این نقش هوش هیجانی زمانی برجسته‌تر است که آموزش ایمنی وجود نداشته باشد. مطالعه حاضر با معرفی تئوری فعال‌سازی صفت به ادبیات ایمنی محل کار کمک می‌کند تا درک افراد را از اینکه چگونه هوش هیجانی می‌تواند در زمینه‌های کاری نامطلوب (مانند عدم آموزش ایمنی) برای افزایش آگاهی موقعیتی و عملکرد ایمنی ایجاد شود، کمک می‌کند. بسیاری از ویژگی‌های شخصی، گرایش‌های پایداری هستند که می‌توانند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند. تت و برنت<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) بر اساس دیدگاه تناسب شخصیت-شغل همراه با دیدگاه تعامل ویژگی-موقعیت، عدم کفایت آموزش ایمنی را معرفی کردند تا توضیح دهند که چگونه صفات یا ویژگی‌های فردی پایدار می‌توانند واکنش‌های روانی و رفتاری فرد را در نظر گرفتن تداخلات زمینه‌ای هدایت کنند، عدم کفایت آموزش ایمنی یک دیدگاه تعامل گرایانه فرد-موقعیت را ارائه می‌دهد که نشان می‌دهد موقعیت‌های مرتبط با ویژگی (یا نشانه‌های موقعیتی) می‌توانند روش فرد را برای بیان ویژگی‌های خود فعال کنند، بنابراین بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارند (نیکانن<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). در محیط کار، کارکنان ترجیح می‌دهند به دنبال شغلی باشند که بتواند به راحتی ویژگی‌های غریزی خود را بیان کند یا از ویژگی‌های آن‌ها برای پیگیری رضایت و دست‌یابی به موفقیت استفاده کند. به عنوان مثال، یک فرد درون‌گرا به دنبال شغل فروش یا خدمات مشتری نخواهد بود زیرا می‌داند که چالش‌ها او را در موقعیت نامساعدی قرار می‌دهند. در مقابل، یک فرد برون‌گرا ممکن است به راحتی از نقاط قوت خود برای کسب رضایت در مشاغل فوق استفاده کند (اندزلی، ۲۰۲۱). در دیدگاه جانز<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) گفته شده که زمینه‌های کاری می‌توانند فرصت‌های موقعیتی یا محدودیت‌هایی برای بزرگ‌تر کردن یا سرکوب تأثیر ویژگی‌ها بر عملکرد کار باشند، بسته به این که آیا موقعیت یا نشانه‌های مرتبط با ویژگی‌ها مرتبط و مهم هستند (اندزلی، ۲۰۲۱). هوش هیجانی یک ویژگی شبیه به ویژگی است که توانایی درک خود را منعکس می‌کند و با اعمال عدم کفایت آموزش ایمنی در این مورد، نشانه‌های موقعیتی یا زمینه‌ای خاص ممکن است هوش هیجانی را فعال کند تا عملکرد خود را بر روی نتایج کارمندان نشان دهد (ژانگ و آدگبولا، ۲۰۲۲). عدم کفایت آموزش ایمنی بیان می‌کند که ویژگی‌ها توسط نشانه‌های وظیفه، اجتماعی یا سازمانی برای تأثیرگذاری بر عملکرد فعال می‌شوند، تا حدی به این دلیل که ویژگی‌های فعال یا ویژگی‌های نسبتاً پایدار مانند توانایی‌های شبیه به ویژگی شناخت یا حالت‌های روان‌شناختی را قبل از تغییر رفتار برمی‌انگیزند (نیکانن و همکاران، ۲۰۲۰). آگاهی موقعیتی منعکس کننده شناخت‌های روان‌شناختی مرتبط با محیط است و پیشروی عملکرد شغلی و عملکرد ایمنی است. در راستای عدم کفایت آموزش ایمنی، رابطه هوش هیجانی و آگاهی موقعیتی زمانی قوی‌تر خواهد بود که ناکافی بودن آموزش ایمنی برجسته‌تر شود. آموزش افراد را با مهارت‌های اساسی و قابلیت‌های مربوطه مجهز می‌کند تا وظایف خود را به شیوه‌ای مؤثر انجام دهند (لی و وانگ، ۲۰۱۹). تجربیات منفی روانی و عاطفی به افراد نیاز دارد تا به توانایی‌ها یا ویژگی‌های مدیریت هیجانی مؤثر دسترسی داشته باشند و از آن‌ها برای حفظ درگیری شناختی، نگرشی یا رفتاری خود در محل کار خود استفاده کنند. این خط استدلال نشان می‌دهد که وقتی آموزش ایمنی کافی نیست، نشانه‌ای از فقدان دانش را می‌فرستد، اطلاعات برای ارزیابی یا پیش‌بینی وضعیت بحرانی ایمنی منجر به شرایط چالش برانگیز احساسی می‌شود

<sup>1</sup> Tet and Brent

<sup>2</sup> Nykanen

<sup>3</sup> Johns



(کدیا و همکاران، ۲۰۲۲). در یک زمینه کاری حیاتی برای ایمنی، آموزش ناکافی ایمنی ممکن است منجر به پیامدهای مضر برای فرد (مانند استرس، اشتباهات و اشتباهات) و سازمان شود مانند گردش مالی، بهره وری پایین و الگوهای ایمنی به خطر افتاده و نکته مهم، هنگامی که کارکنان آگاه باشند که شرکت آموزش کافی ارائه نمی دهد، که آن ها را از دست یابی به منابع مرتبط مورد نیاز برای پیمایش یا کاوش در محیط حیاتی ایمنی باز می دارد و آن ها تمایل دارند از داخل جستجو کنند. یعنی در درون فرد و از توانایی ها/منابع شخصی مرتبط برای مقابله با موقعیت استفاده کنند (کدیا و همکاران، ۲۰۲۲). فقدان آموزش ایمنی ممکن است نشان دهنده محدودیت های موقعیتی پرخطر باشد، که تا حدی نشانه این است که کارکنان ممکن است بلافاصله منابع را از سازمان قبل از بهبود وضعیت به دست نیاورند. تحقیقات نشان می دهد که آموزش ناکافی اعتماد کارکنان را مختل می کند، نگرانی ها را افزایش می دهد و احساسات منفی مانند ترس، افسردگی و اضطراب را تحمیل می کند (نیکان و همکاران، ۲۰۲۰). هوش هیجانی، که می تواند به مدیریت شرایط چالش برانگیز کمک کند، احتمالاً برای کمک به مقابله با احساسات ناخوشایند مرتبط (مانند ناامیدی، ترس، سردرگمی یا اضطراب) فعال می شود تا آگاهی موقعیتی را حفظ کند، که یک کلید است. برای تضمین ایمنی، بنابراین، در صورت کمبود آموزش، هوش هیجانی نقش قوی تری در آن ایفا خواهد کرد ارتقا و حفظ آگاهی موقعیتی برعکس، وقتی آموزش فراوان باشد، نقش هوش هیجانی ممکن است کمتر برجسته باشد (ژانگ و آدگبولا، ۲۰۲۲). هوش هیجانی و کفایت آموزش ایمنی پیامدهای پایین دستی برای عملکرد ایمنی دارند. در واقع آگاهی موقعیتی یک پیشینه مهم برای عملکرد ایمنی است و در مورد محیط کاری پیچیده، فقدان آگاهی از موقعیت می تواند عواقب شدیدی را ایجاد کند که خطرات و رفتارهای ناایمن را به همراه دارد (لی و وانگ، ۲۰۱۹). آگاهی موقعیتی منعکس کننده انگیزه های شناختی برای پردازش اطلاعات است که برای هدایت اقدامات ایمنی مورد نیاز است. ویژگی های انگیزشی در ایمنی محل کار، مرتبط با آگاهی موقعیتی می تواند به طور مستقیم کارکنان را قادر سازد تا وظایف را به طور ایمن انجام دهند (اندزلی، ۲۰۲۱). کفایت آموزش ایمنی اثر واسطه ای آگاهی موقعیتی را بر رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد ایمنی تعدیل می کند. به طور خاص، تحت سطوح بالای عدم کفایت آموزش ایمنی، افراد برای حفظ آگاهی موقعیتی بیشتر به هوش هیجانی تکیه می کند و به نوبه خود به عملکرد ایمنی بهتری دست می یابد (نیکان و همکاران، ۲۰۲۰). زمانی که آموزش ایمنی فراوان باشد (یعنی سطوح پایین آموزش ناکافی)، افراد در استفاده از دانش و مهارت های مرتبط با ایمنی از طریق آموزش برای انجام وظایف خود اطمینان بیشتری پیدا می کنند. بنابراین، هوش هیجانی آن ها تأثیر کمتری بر آگاهی موقعیتی و به نوبه خود بر عملکرد ایمنی دارد (لی و وانگ، ۲۰۱۹). در راستای یافته هیا بدست آمده پیشنهاد می شود پیشنهاد می شود، برای انجام یک کار خاص، در مورد خطرات آن اطلاعاتی را از سرپرست، نماینده ایمنی یا همکاران درخواست نمایند. پیشنهاد می گردد اشخاص با وجود تسلط و تجربه بالا در کار، نکات ایمنی را رعایت کنند. پیشنهاد می گردد که شرایطی فراهم شود تا کارکنان بتوانند احساساتی که تجربه کرده اند به راحتی تشخیص دهند و شرایطی فراهم شود تا کارکنان بتوانند در محیط کار مواردی که احساس می کنند را درک نمایند. با آموزش و بازگو کردن اینکه هوش هیجانی استفاده هوشمندانه از عواطف است، به افراد کمک کنند با استفاده آگاهانه از عواطف، توانایی تمایز بین عواطف و احساس را کنترل کرده و از این اطلاعات به عنوان راهنمایی برای فکر و عمل استفاده نمایند. کارکنانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند، تلاش بیشتری برای بروز هیجاناتی میکنند که مطابق با قوانین استاندارد سازمان می باشد. پیشنهاد می شود با تقویت هوش هیجانی به عنوان یک عامل سازمان دهنده به گونه ای برنامه ریزی گردد که بتواند در شرایط آسیب زا به کمک افراد آمده و مانع از آسیب دیدگی آنان زیر فشارسنگین مسائل و مشکلات گردد. با آموزش و تقویت هوش هیجانی می توان با تأثیری اثربخش با استراتژی مشخص به مقابله با استرس پرداخت. پیشنهاد می گردد که شرایطی برای کارکنان فراهم آورند تا بتوانند از روی رفتار همکارانشان برای رعایت ایمنی و مراقبت از آنها، احساسات شان را درک نمایند. پیشنهاد می شود اگر کارکنان موارد ایمن را رعایت نمایند آنان را تشویق نمایند. شرایطی فراهم آورند تا توانایی های افراد پرورش یافته تا آنها بتوانند به طور روزمره در محیط کار خود به درک کردن، یکپارچه کردن، شناخت و مدیریت و تنظیم هیجانات خود بپردازند زیرا با تمرکز بر تسهیل هیجانی تفکر و اطلاعات خوب به موجب آن فرد برای حل مسأله به نحو مؤثر، استدلال، تصمیم گیری و دست به کارهای خلاق خواهد زد.



## منابع

- اسدزاده، ع.، اقدسی، م. (۱۳۹۹). رابطه بین هوش هیجانی و آمادگی بدنی ادراک شده با عملکرد کارکنان سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تبریز.
- رجبی، ف.، مکرمی، ح.، جهانگیری، م. (۱۳۹۸). بررسی عملکرد ایمنی کارکنان و عوامل جمعیت‌شناختی اثرگذار بر آن در یک پالایشگاه گازی. مجله مهندسی بهداشت حرفه ای، ۶ (۱)، ۶۲-۵۲.
- رودگرزاد، ف. (۱۳۹۸). تاثیر استرس شغلی بر رفتار ایمنی با نقش تعدیلگر هوش هیجانی در ترمینال اپراتورهای اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان. آموزش علوم دریایی، ۶ (۱۸)، ۱۱۹-۱۳۴.
- وثوقی، ش.، داوری، م.، ابراهیمی، ح.، ابولقاسمی، ج.، طالبی، م. (۱۴۰۱). بررسی ارتباط میان هوش هیجانی و استرس شغلی با رفتار ایمنی صادرکنندگان مجوز کار در یکی از صنایع نفت. مجله مهندسی بهداشت حرفه ای، ۹ (۱)، ۳۶-۲۹.
- Bozionelos, N., & Singh, S. K. (2017). The relationship of emotional intelligence with task and contextual performance: More than it meets the linear eye. *Personality and Individual Differences*, 116, 206-211.
- Caponecchia, C., Zheng, W. Y., & Regan, M. A. (2018). Selecting trainee pilots: Predictive validity of the wombat situational awareness pilot selection test. *Applied Ergonomics*, 73, 100-107.
- Chan, A. P. C., Wong, F. K. W., Hon, C. K. H., Ali Javed, A., & Lyu, S. (2017). Construction safety and health problems of ethnic minority workers in hong kong. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 24(6), 901-919.
- Jamshed, S., & Majeed, N. (2023). Mapping knowledge-sharing behavior through emotional intelligence and team culture toward optimized team performance. *Team Performance Management: An International Journal*, (ahead-of-print).
- Karimi, L., Leggat, S. G., Bartram, T., & Rada, J. (2020). The effects of emotional intelligence training on the job performance of australian aged care workers. *Health Care Management Review*, 45(1), 41-51.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 177-202.
- Oliver, T., Hausdorf, P., Lievens, F., & Conlon, P. (2016). Interpersonal dynamics in assessment center exercises: Effects of role player portrayed disposition. *Journal of Management*, 42(7), 1992-2017.
- Tu, C., Guo, J., Hatcher, R. C., & Kaufman, J. C. (2018). The relationship between emotional intelligence and domain-specific and domain-general creativity. *The Journal of Creative Behavior*, 54(2), 337-349.
- Wang, Z., Jiang, Z., & Blackman, A. (2021). Linking emotional intelligence to safety performance: The roles of situational awareness and safety training. *Journal of safety research*, 78, 210-220.
- Yanyu, G., & Jizu, L. (2022). The effect of emotional intelligence on unsafe behavior of miners: the role of emotional labor strategies and perceived organizational support. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 1-13.

## The effect of emotional intelligence on the safety performance of municipalities in Guilan province, considering the role of situational awareness and safety training

Susan Pourrahmati<sup>1</sup>

Master of Business Administration, Marketing, Islamic Azad University, Rasht Branch, Guilan, Iran.

### Abstract

The aim of the current research is the effect of emotional intelligence on safety performance with regard to the mediating role of situational awareness and the moderating role of safety training. The present research method is descriptive-correlational and has an applied nature. The statistical population of this research is 53 managers or vice-presidents of municipal organizations in Gilan province, and due to the small number of samples, people were sampled using the full count method. In order to collect information, field method and questionnaire tool were used and the obtained data were analyzed by structural equation method in smart PLS version 3.3 software environment. The findings showed that emotional intelligence has a positive and significant effect on safety performance, and situational awareness is able to mediate the relationship between emotional intelligence and safety performance ( $p < 0.05$ ), but safety training cannot moderate the relationship between emotional intelligence and safety performance. be ( $p > 0.05$ ). In this regard, it can be concluded that emotional intelligence is vital for employees to maintain a reasonable level of situational awareness that is required to perform safety tasks, and this role of emotional intelligence is more prominent when there is no safety training.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Safety Performance, Situational Awareness, Safety Training.