بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان در صنعت قالب سازی

شادی مردانی[۱]، امیراشکان نصیری پور[۲]، هانیه نیکو مرام[۳]، محمد حسن بهزادی[۴]، نوشین مردانی[*۵]

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۹/۱۲ تاریخ ویرایش: ۹۲/۰۲/۰۷ تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۴/۱۵

چکیده

زمینه و هدف: موثرترین روش برای رهایی از تنگناها و بحران های ناشی از روند توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی به کارگیری بـه جـا و شایسـته از سـرمایه هـای انسانی است. از طرفی در دنیای پر رقابت امروز بسیاری از شرکت‌ها پی برده‌اند که باید مدیریت HSE را جز جدایی‌ناپـذیر و ضـروری سـازمان خـود قـرار دهنـد. ملاحظه همزمان موضوعات بهداشت، ایمنی و محیط زیست، علاوه بر حذف فعالیت های موازی بدلیل ایجاد تعادل فنی و اقتصادی سبب سهولت در افزایش بهـره وری و توسعه پایدار نیز می گردد. هدف اصلی پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین رضایت شغلی با عملکرد HSE کارکنان در شرکت قالب‌های پیشرفته ایران خودرو بود.

روش بررسی: جامعه آماری این تحقیق توصیفی- پیمایشی را کارکنان شرکت قالب‌های پیشرفته ایران خودرو (n=۲۷۵) تشـکیل مـی‌دادنـد کـه بـا اسـتفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۷۰ نفر به‌عنوان نمونه تعیین گردیدند. ابزار اصلی تحقیق، پرسشنامه‌ای بود که روایی آن بر اساس نظر چنـد تن از اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها تأیید گردید و برای تعیین میزان پایایی بخش‌های مختلف، از ضریب آلفای کرونباخ اسـتفاده گردیـد کـه ایـن ضـریب بـرای بخش عملکرد HSE ۰/۸۴ و برای رضایت شغلی ۰/۹۴ به دست آمد. پرسشنامه در قالب طیف لیکرت بود که برای تبدیل گزینه های کیفی لیکرت به گزینه‌های کمی، جهت ورود به نرم افزار از روش اعداد فازی مثلثی استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که در زمینه رتبه‌بندی شاخص‌های رضایت شغلی کارکنان، مسئولیت‌پذیری بالاترین رتبه و در زمینه رتبه‌بندی شاخص‌هـای عملکرد HSE کارکنان نیز، عملکرد و اجرا بالاترین رتبه را به خود اختصاص دادند. همچنین، این یافته‌ها نشان داد که بـین عملکـرد HSE کارکنـان و رضـایت شغلی (هر یک از شاخص‌ها و رضایت کل) رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح پنج درصد وجود داشت. در تحلیل رگرسیونی گام به گـام نیـز بـه ترتیـب هفـت متغیـر (شاخص‌های رضایت شغلی) وارد تحلیل شدند که در مجموع در حدود ۶۶/۷ درصد از واریانس عملکرد HSE کارکنان را تبیین نمودند.

نتیجه‌گیری: با توجه به وجود رابطه معنی دار بین رضایت شغلی با عملکرد HSE کارکنان، هر چه در یک سازمان به شاخص‌های رضایت شغلی کارکنان توجـه بیشتری مبذول گردد، عملکرد HSE کارکنان بهتر خواهد شد.

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، عملکرد HSE، بهره‌وری، کارکنان.

مقدمه

به یقین، نیروی انسانی مـاهر و کارآمـد یکـی از مهمترین ابزارها برای رسیدن به هدف‌های سازمان است و نقش مهمی در افزایش بهـره‌وری سـازمان دارد [۱]. در سال‌های اخیر، توجه زیادی به رابطه بالقوه میان ویژگی‌های مربـوط بـه خلـق و خـوی کارکنان سازمان‌ها با پیامدهای کـاری و سـازمانی صـورت گرفتـه اسـت[۲-۳]. شـناخت آگـاهی‌هـا، نگرش‌ها و رفتارهای اجتماعی بـرای اینکـه بتـوان جامعه را بـه سـوی ارزش‌هـای اجتمـاعی متعـالی سوق داد ضروری است. رضایت شغلی، کار و رابطه فرد با سازمان و عملکـرد کارکنـان از جملـه ایـن موارد است [۴]. نگرش کلی انسـان‌هـا نسـبت بـه شغلشان عینیت بخش پدیده‌ای رفتاری است که از آن بـه عنـوان رضـایت شـغلی تعبیـر مـی‌شـود و نتیجه‌ای از باورهای مثبت و منفی فـرد نسـبت بـه

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران،
۲. دانشیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، تهران، ایران،
۳. استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، گروه مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست ، تهران، ایران،
۴. استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، گروه آمار، تهران، ایران،
۵. (نویسنده مسئول) دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تاکستان، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، تاکستان، ایران، n.mardani@tiau.ac.ir

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

ابعاد کارش است [۵]. رضایت شغلی را می‌توان عاملی روانی قلمداد کرد و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال پنداشت. یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را به فرد بدهد، در این حالت فرد از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت فرد شروع به مذمت شغل می‌نماید و درصدد تغییر آن بر می‌آید [۶]. بررسی نظریه‌های صاحبنظران علوم روانشناسی فردی و مدیریت منابع انسانی درباره رضایت شغلی نشان می‌دهد که رضایت شغلی مفهومی چند بعدی است و با عوامل متعددی ارتباط دارد. به عبارت دیگر رضایت شغلی با تحقق مجموعه‌ای از عوامل حاصل خواهد شد، این عوامل می‌تواند شامل ماهیت و شرایط کار، حقوق و دستمزد، فرصت‌های موجود برای پیشرفت و ارتقای شغلی، نحوه سرپرستی، روابط با همکاران و ... باشد. البته رضایت شغلی تاحدودی نیز تابع عوامل ژنتیکی و خصوصیات فردی است [۷]. در این بین، نظریه دو عاملی (انگیزشی- بهداشتی) هرزبرگ یکی از جامع‌ترین نظریه‌های انگیزش است که عوامل موثر بر ایجاد انگیزه را به دو دسته انگیزشی و بهداشتی تقسیم می‌کند. به عقیده او عوامل بهداشتی به از بین رفتن نارضایتی در افراد می‌انجامد، و عوامل انگیزشی موجب افزایش انگیزه کاری در آنان می‌شود [۸]. به طور کلی می‌توان گفت که رضایت شغلی، یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایهٔ بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارآیی سازمان می‌باشد [۹]. از طرفی، در دنیای پر رقابت امروز بسیاری از سازمان ها پی برده‌اند که باید مدیریت HSE[1] را جز جدایی‌ناپذیر و ضروری خود قرار داده و به آن همانقدر اهمیت و بها دهند که به دیگر مدیریت‌های سازمان می‌دهند [۱۰]. بسیاری از کشورهای در حال توسعه به دلیل کمی امکانات در معرض افزایش هزینه‌های ناشی از بیماری‌ها و حوادث ناشی از کار هستند [۱۱]. از این‌رو، حفاظت از تندرستی نیروی کار و بهسازی محیط کار، از اهمیتی شایان توجه برخوردار است. بی‌گمان اقتصادی شکوفا و صنعتی خودبسنده، بدون داشتن نیروی کار سالم و تندرست امکان‌پذیر نخواهد بود [۱۲]. پیشگیری از بروز صدمات و حوادث بهداشتی، ایمنی و محیط زیست در راستای افزایش بهره وری با در نظر گرفتن سلامت و ایمنی کارکنان، مشتریان، پیمانکاران و دیگر افراد مستلزم وجود ساختار سیستم مدیریت HSE است [۱۰]. این نظام مدیریتی با پیشگیری از بروز صدمات و وقایع بهداشتی، ایمنی و محیط زیستی و با در نظر گرفتن سلامت و ایمنی کارکنان و دیگر افراد متاثر از فعالیت‌های جاری سازمان، در جهت توسعه پایدار، کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری گام بر می‌دارد [۱۳-۱۴]. مهمترین خدمت و سهم و نقش مدیریت در قرن بیستم و یکم، همانا افزایش پنجاه برابری در بهره‌وری کارکنان است. کارکنان هر سازمان با ارزش‌ترین سرمایه هر موسسه قرن بیست و یکم، تلقی خواهد شد. این در حالیست که این سرمایه گران‌بها در معرض مخاطرات و آسیب های جدی در بخش‌های مختلف اقتصادی قرار دارد. مشکلات و تهدیدهای گوناگون محیطی و عوامل آسیب رسان، سبب شده تا همه ساله تعدادی از کارگران در محیط های صنعتی بر اثر حوادث ناشی از کار، جان خود را از دست داده یا دچار مسمومیت‌ها و معلولیت های گوناگون شوند. بنابراین رعایت الزامات سیستم مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست (HSE-MS)[2] یکی از عوامل اثرگذار در بهره وری و در نهایت عملکرد سازمان‌ها است. موفقیت سیستم مذکور مستلزم مشارکت و درگیر شدن

1. Health, Safety and environment

2 . Health, Safety and environmental management system

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

کلیه کارکنان در اجرای الزامات بهداشتی، ایمنی و محیط زیستی و به بیان بهتر، عملکرد بالای HSE کارکنان است، به گونه ای که نیروی انسانی به عنوان یکی از مهمترین عوامل اثرگذار بر شرایط بهداشتی، ایمنی و محیط زیستی در نظر گرفته می شود.

تحقیقات بیانگر آن است که بین عملکرد در کار و عدم رضایت از کار رابطه مستقیم وجود دارد. کارکنان کاملاً راضی گرایش کمتری در مورد تسلیم شکایت دارند، از سلامت جسمانی و روانی بیشتری برخوردارند، طول عمرشان بیشتر است، وظایف جدید مرتبط با شغل را سریع‌تر یاد می‌گیرند و با سوانح شغلی کمتر روبه رو می‌شوند [۱۵-۱۶]. بنابراین، با توجه به اهمیت این موضوع، و سوال اصلی تحقیق که آیا بین شاخصهای رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان رابطه ای وجود دارد؟، در این تحقیق به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان پرداخته شده است. در این زمینه می‌توان به نتایج برخی از تحقیقات در داخل و خارج از کشور اشاره نمود: نتایج تحقیق فرشاد و همکاران (۱۳۸۵) نشان داد که با پیاده‌سازی سیستم HSE ، بهبود معنی‌داری در بهداشت، ایمنی و محیط زیست ایجاد شده است [۱۷]. نتایج تحقیق استوار و امیرزاده خاتونی (۱۳۸۷) نیز نشان داد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد [۱۸]. یافته‌های برادران کاظم‌زاده و هاشمی (۱۳۸۸) نشان داد که میزان تاثیر رشد و پیشرفت، شناخت و احترام و جذابیت شغل بر عوامل انگیزشی از سایر عوامل بیشتر است و میزان تاثیر رعایت عدالت، خط‌مشی و مقررات سازمان، سرپرستی و مدیریت و حقوق بر عوامل بهداشتی بیشتر از سایر عوامل است [۸]. والامنش (۱۳۸۸) بیان داشت که بین رضایت شغلی و عملکرد HSE معلمان رابطه معنی‌دار وجود داشته است [۱۹]. نیکومرام (۱۳۸۸) با استفاده از روش فازی مثلثی، کارایی و عملکرد سیستم بهداشت، ایمنی و محیط زیست چند سازمان را مورد سنجش قرار داد[۲۰]. در پژوهش خدایاری فرد (۱۳۸۸)، به ترتیب رضایت از همکاران، مدیریت فنی و ماهیت کار بیشترین اهمیت را کسب کرده اند[۲۱]. یزدی و جعفری (۱۳۸۹) دریافتند که بین میزان رضایت شغلی در ابعاد مختلف آن با ابعاد مختلف فشار روانی شغلی رابطه تعاملی وجود دارد [۲۲]. مسلمی عقیلی و همکاران (۱۳۸۹) نیز دریافتند که با توجه به محدودیت‌ها و مشکلات ایمنی و بهداشت، می‌توان با استقرار و نگهداری صحیح و اثربخش HSE، به یک زیرساخت مناسب و ابزار ارزیابی و کنترل دائمی از نظر مسایل مرتبط با ایمنی و بهداشت دست یافت [۲۳]. نتایج تحقیق جهانی و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد که بیشترین رضایت شغلی مربوط به ارتباط با همکاران و کمترین رضایت از مزایای سختی کار، برقراری عدل و انصاف و عدم وجود تبعیض و امکانات رفاهی بوده است [۲۴]. صافی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی با عوامل اقتصادی، آموزشی، اداری، انگیزشی و رفاهی رابطه معنادار دارد [۲۵]. آزاد مرزآبادی و غلامی فشارکی (۱۳۹۰) دریافتند که متغیرهای جنس، وضعیت تاهل و سطوح اجتماعی - اقتصادی با استرس شغلی رابطه معنی‌دار نداشتند در حالی‌که متغیرهای منطقه جغرافیایی، تیپ شخصیتی، سن و تحصیلات در استرس شغلی موثر بودند [۲۶]. براساس تحقیقات کریمی و همکاران (۱۳۹۱) نیز مشخص گردید که بین استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد [۲۷]. تاج الدینی (۱۳۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی و عملکرد HSE کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد[۲۸]. در پژوهشی با هدف بررسی رابطه میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی مشخص شد که بین این دو رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد [۲۹].

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

کر و همکاران دریافتند که بین رضایت شغلی کارکنان و بکارگیری HSE رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشت [۳۰]. نتایج پژوهش دیکی (۲۰۰۹) نیز نشان داد که بین حقوق، مهارت و آموزش و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد [۳۱].در پژوهش بشیر (۲۰۱۰) مشخص گردید که بین استرس شغلی و عملکرد شغلی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد و این عامل سبب می‌گردد عملکرد شغلی به شدت کاهش یابد [۳۲]. آزاده و همکارانش(۲۰۱۱) نیز در پژوهش خود به بررسی رضایت کارکنان با در نظر گرفتن HSEE[3] پرداخته اند[۳۳]. در تحقیق اسکارهالت (۲۰۱۲)، بر اهمیت کیفیت محیط کاری روانی مناسب تاکید شده است و بیان شده که این امر می تواند سبب بهبود سلامت کار و افزایش بهره‌وری در سازمان گردد[۳۴]. در پژوهش متیو (۲۰۱۳) نشان داده شد که استرس دارای رابطه منفی با رضایت شغلی بوده است و هر چقدر سطح استرس بالاتر می رود، میزان رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاهش یافته است[۳۵]. بر این اساس، هدف کلی تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان در شرکت قالب های پیشرفته ایران خودرو می باشد.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع کاربردی، از نظر گردآوری داده‌ها پیمایشی و از لحاظ شیوه تحلیل داده‌ها از نوع توصیفی- همبستگی بوده است. این تحقیق، با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان شرکت قالب‌های پیشرفته ایران خودرو در سال ۱۳۹۰-۱۳۹۱ صورت گرفت. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان شرکت قالب‌های پیشرفته ایران خودرو (N=۲۷۵) می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۷۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردیدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شد که مشتمل بر سه بخش: الف) ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای، ب) رضایت شغلی- از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی دانت که در قالب تئوری دو عاملی هرزبرگ تهیه شده و حاوی ۳۶ گویه درباره عوامل انگیزشی (عوامل درونی) و عوامل بهداشتی (عوامل بیرونی)، در قالب طیف لیکرت استفاده شده است ج) عملکرد HSE – محقق ساخته و بر اساس بررسی و جمع‌بندی مرور ادبیات و مطالعات انجام شده در این حوزه شامل ۶ شاخص: تعهد و مشارکت، آموزش، ارتباطات، آمادگی و واکنش در شرایط اضطراری، گزارش‌دهی، عملکرد و اجرا بود.

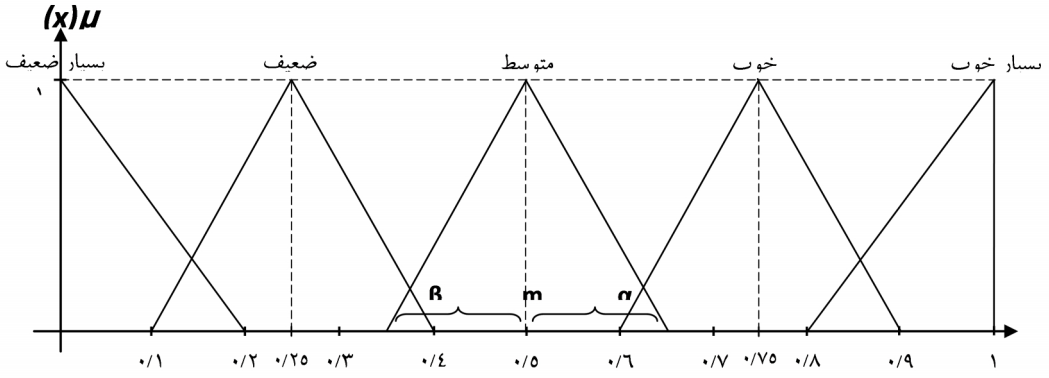
در اکثر چک لیست ها و پرسش نامه ها، گزینه‌ها غالباً به صورت کیفی هستند. در چنین مواردی نیاز است که داده‌های کیفی به صورت کمی درآمده و سپس مورد پردازش قرار گیرند. در ابتدا با استفاده از مقیاسی مناسب، گزینه‌های کیفی به اعداد فازی تبدیل شده و سپس اعداد فازی به دست آمده به مقادیر قطعی تبدیل می‌گردند. برای تبدیل گزینه‌های کیفی به اعداد فازی، غالباً از مقیاس‌های مناسب فازی استفاده می‌شود و متناسب با تعداد و ماهیت گزینه‌ها، مقیاس مناسب انتخاب می‌شود.

برای تحقیق حاضر، با توجه به تعداد و ماهیت گزینه‌ها، مناسب‌ترین مقیاس یعنی اعداد فازی مثلثی مورد استفاده قرار گرفته است (شکل۱).

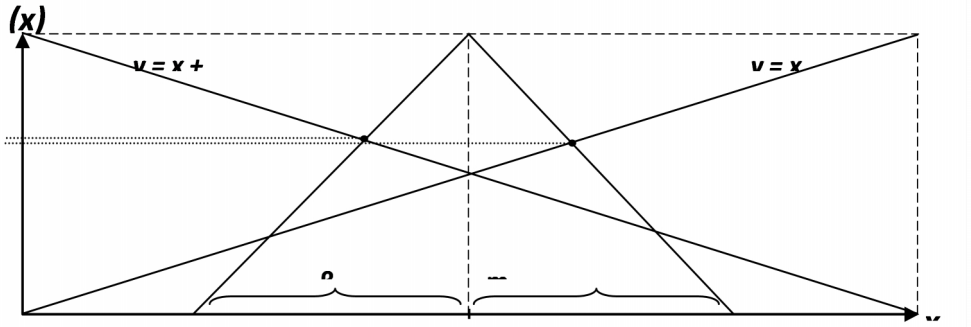
بدین ترتیب هر گزینه کیفی با یک عدد فازی مثلثی به صورت (m, α, β) نمایش داده می‌شود که در آن m نشانگر میانگین و α و β به ترتیب پهنای (تلرانس) چپ و راست هستند: (۰/۲, ۰, ۰) = بسیار ضعیف، (۰/۲۵, ۰/۱۵, ۰/۱۵) = ضعیف، (۰/۵, ۰/۱۵, ۰/۱۵) = متوسط، (۰/۱۵, ۰/۱۵, ۰/۷۵) = خوب، (۱, ۰/۲, ۰) = بسیار خوب.

3 . Health, Safety and environment and ergonomics

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]



شکل ۱: نمایش گزینه‌های کیفی به صورت اعداد فازی مثلثی



شکل ۲: تبدیل اعداد فازی به مقادیر قطعی

برای تبدیل اعداد فازی نرمال (اعدادی که مقدار x آنها در محدوده [۱و۰] تغییر می‌کند) به مقادیر قطعی، ابتدا یک تابع ماکزیمم و یک تابع مینیمم به صورت زیر تعریف می‌شود:

$$\mu\ Max(x) = \begin{cases} x & 0 \le x \le 1 \\ 0 & \text{در غیر این صورت} \end{cases} \quad (۱)$$

$$\mu\ Min(x) = \begin{cases} 1-x & 0 \le x \le 1 \\ 0 & \text{در غیر این صورت} \end{cases} \quad (۲)$$

پس از تعریف توابع فوق، مقدار ماکزیمم با بازوی راست عدد فازی و مقدار مینیمم با بازوی چپ عدد فازی قطع داده می‌شوند و بدین ترتیب مقدار امتیاز راست و چپ برای عدد فازی به دست می‌آید. این مقادیر همان درجه عضویت عدد فازی $(\mu(x))$ در نقاط تقاطع هستند، لذا امتیاز راست و چپ به ترتیب با $(\mu_R(x))$ و $(\mu_L(x))$ نمایش داده می‌شوند (شکل ۲).

با محاسبه امتیازهای راست و چپ، مقدار امتیاز کل از فرمول زیر به دست می‌آید:

$$\mu_T(x) = \frac{\mu_R(x) + (1-\mu_L(x))}{2} \quad (۳)$$

همان‌طور که قبلاً ذکر شد، با در نظر گرفتن عدد فازی مثلثی به صورت (m, α, β) که در آن m نشانگر میانگین و α و β به ترتیب پهنای (تلرانس) چپ و راست هستند، مقادیر قطعی امتیاز راست، چپ و در نهایت امتیاز کل از فرمول‌های زیر به دست می‌آیند:

$$\mu_R(x) = 1 - \frac{1}{1+\beta}(1-m) \quad (۴)$$

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

$$\mu_L(x) = 1 - \frac{1}{1+\alpha}(m) \quad (۵)$$

$$\mu_T(x) = \frac{m+\beta}{2(1+\beta)} + \frac{m}{2(1+\alpha)} \quad (۶)$$

بنابراین، با توجه به مقادیر (m, α, β) هر یک از گزینه‌های کیفی (شکل ۱) و با استفاده از فرمول (۶)، مقدار قطعی و کمی هر گزینه به راحتی قابل محاسبه است. پرسشنامه، از ۵ سطح خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد، تشکیل شده، که طبق این روش به گزینه خیلی کم، عدد ۰/۱۹۰، گزینه کم، عدد ۰/۳۴۵، گزینه متوسط، عدد ۰/۵، گزینه زیاد، عدد ۰/۶۵۵، گزینه خیلی زیاد، عدد ۰/۸۱، اختصاص یافت و سپس این اعداد وارد نرم افزار گردید.

روایی محتوایی پرسشنامه با استفاده از چندین تن از اعضای هیئت علمی دانشگاه ها که سابقه پژوهش و مطالعه در زمینه موضوع پژوهش را دارا بودند، تایید شد و میزان پایایی ابزار تحقیق نیز با انجام پیش‌آزمون بر روی یک نمونه ۳۰ نفری از کارکنان و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به‌دست آمد که میزان این ضریب برای بخش عملکرد HSE کارکنان ۰/۸۴ و برای شاخص های تعهد و مشارکت، آموزش، ارتباطات، آمادگی و واکنش در شرایط اضطراری، گزارش‌دهی، عملکرد و اجرا به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۹۰، ۰/۸۸، ۰/۸۲، ۰/۸۱، ۰/۸۳ و برای رضایت شغلی کارکنان ۰/۹۴ به دست آمد که نشان دهنده قابلیت پایایی بالای ابزار تحقیق بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در ضمن به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از تحقیق، از آماره‌های توصیفی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و آماره‌های استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون، اسپیرمن و معادله رگرسیون چندگانه استفاده گردید.

یافته‌ها

ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان نشان داد که همه پاسخگویان مرد بودند، ۷۵/۷ درصد آنها متاهل و ۷۲/۹ درصد کمتر از ۳۵ سال بود. سطح تحصیلات اکثر پاسخگویان (۷۲/۹ درصد) دیپلم و کمتر از دیپلم بود و سابقه کار بیشتر آنها (۳۸/۶ درصد) کمتر از ۵ سال بود. همچنین، این یافته‌ها نشان داد که محل کار بیشتر آنها (۳۴/۳ درصد) مجموعه‌سازی بوده و از نظر وضعیت استخدام نیز اکثر کارکنان مورد مطالعه (۵۸/۶ درصد)، قراردادی بودند.

به منظور بررسی رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه، ۳۶ متغیر در قالب ۱۰ شاخص مورد بررسی قرار گرفت. همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌گردد، شاخص مسئولیت‌پذیری بالاترین رتبه را به خود اختصاص داد و پس از آن رضایت از همکاران قرار داشت. همچنین، شاخص‌های تامین و ایمنی و قدرشناسی و پیشرفت نیز به ترتیب پایین‌ترین رتبه‌ها را به خود اختصاص دادند. همچنین در این جدول، متغیرهای تشکیل دهنده هر یک از شاخص‌ها نیز به ترتیب رتبه ارائه شده‌اند.

در ادامه، عملکرد HSE کارکنان مورد مطالعه در قالب شش شاخص مورد بررسی قرار گرفت. همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد، شاخص عملکرد و اجرا بالاترین رتبه و شاخص گزارش‌دهی پایین ترین رتبه را به خود اختصاص دادند. در این جدول، متغیرهای مربوط به هر شاخص نیز بر اساس رتبه هر یک از آنها ارائه شده است.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۱- رتبه‌بندی شاخص‌های رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه

شاخص‌ها	متغیر ها	میانگین	انحراف معیار	میانگین کل	انحراف معیار کل	رتبه
مسئولیت پذیری	در قبال کار خود مسئول هستم.	۰/۷۱	۰/۱۸	۰/۶۹	۳/۵۵	۱
	در قبال شغل خود مسئولیت زیادی بر عهده دارم.	۰/۷۱	۰/۱۷			
	از احساس مسئولیت در برابر شغلم لذت می برم.	۰/۶۹	۰/۱۹			
	در کارم از قدرت تصمیم گیری قابل ملاحظه ای برخوردار هستم.	۰/۶۳	۰/۲۱			
رضایت از همکاران	به همکارانم علاقه مند می باشم.	۰/۷۴	۰/۱۷	۰/۶۸	۰/۱۹	۲
	افرادی که با من کار می کنند، همکاری زیادی با من دارند.	۰/۶۲	۰/۲۰			
ماهیت کار	شغلم خیلی جالب است.	۰/۷۱	۰/۱۸	۰/۶۲	۲/۶۹	۳
	از نوع کار لذت می برم.	۰/۶۳	۰/۲۰			
	وظایفم طوری است که مرا به تلاش بر می انگیزد.	۰/۵۲	۰/۱۹			
کسب موفقیت	وظایف مشکل را با موفقیت انجام می دهم.	۰/۶۸	۰/۱۵	۰/۶۰	۲/۴۱	۴
	احساس می کنم کارم را با موفقیت انجام می دهم.	۰/۶۸	۰/۱۷			
	از اینکه کارم را به خوبی انجام می دهم راضی هستم.	۰/۶۶	۰/۲۳			
	احساس می کنم که در این سازمان پیشرفت می کنم.	۰/۴۹	۰/۲۴			
	در شغلم فرصت ترقی وجود دارد.	۰/۴۹	۰/۲۶			
خط مشی و ضوابط و شرایط کاری	از شرایط فیزیکی محیط کارم راضی هستم.	۰/۶۷	۰/۲۱	۰/۵۹	۲/۴۱	۵
	مقررات و اداره پرسنلی سازمان مناسب است.	۰/۶۶	۰/۱۴			
	محیط فیزیکی کارم دلپذیر است.	۰/۶۵	۰/۱۵			
	شرایط کاری در مقایسه با مشاغل دیگر رضایت بخش است.	۰/۴۹	۰/۲۴			
	خط مشی های پرسنلی این سازمان روشن است.	۰/۴۷	۰/۲۳			
مدیریت روابط انسانی	با همکارانم رابطه خوبی دارم.	۰/۷۱	۰/۱۸	۰/۵۶	۲/۳۳	۶
	مدیرم با علاقه به پیشنهاداتم گوش می کند.	۰/۶۶	۰/۱۴			
	احساس می کنم من و مدیرم با یکدیگر تفاهم داریم.	۰/۵۰	۰/۲۰			
	مدیر از من حمایت می کند.	۰/۳۶	۰/۲۳			
مدیریت فنی	مدیرم خود را فرد شایسته ای نشان می دهد.	۰/۵۹	۰/۱۵	۰/۵۳	۳/۴۴	۷
	مدیرم مدیر خوبی است.	۰/۵۰	۰/۱۷			
	از مدیرم راضی هستم.	۰/۴۹	۰/۲۱			
حقوق و دستمزد	حقوقم از حقوق مشاغل مشابه در ادارات دیگر بیشتر است.	۰/۶۷	۰/۲۰	۰/۵۲	۲/۱۷	۸
	از میزان حقوق و کاری که در برابر آن انجام می دهم، رضایت دارم.	۰/۵۲	۰/۱۸			
	حقوقم نیازهای زندگی ام را بر آورده می سازد.	۰/۳۵	۰/۱۹			
قدرشناسی و پیشرفت	همکارانم می گویند کارم را خوب انجام می دهم.	۰/۶۸	۰/۱۶	۰/۵۱	۲/۴۲	۹
	در قبال انجام دادن کار تشویق می شوم.	۰/۶۶	۰/۱۴			
	پیشرفتم از لحاظ ترفیع رضایت بخش است.	۰/۵۰	۰/۲۰			
	در کار از من قدردانی می شود.	۰/۳۶	۰/۲۲			
تامین و ایمنی	به طور کلی در شغلم احساس پیشرفت می کنم.	۰/۳۴	۰/۲۱	۰/۵۰	۲/۶۸	۱۰
	این سازمان افراد را به طور دائم (قطعی) استخدام می کند.	۰/۵۰	۰/۱۷			
	در شغلم همواره احساس امنیت می کنم.	۰/۴۹	۰/۲۱			

همچنین، به منظور بررسی ارتباط بین عملکرد HSE با هر یک از مولفه‌های رضایت شغلی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج آزمون پیرسون در جدول ۳ نشان می‌دهد که بین عملکرد HSE کارکنان و همه شاخص‌های رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۲- رتبه‌بندی شاخص‌های عملکرد HSE کارکنان مورد مطالعه

شاخص ها	متغیرها	میانگین	انحراف معیار	میانگین کل	انحراف معیار کل	رتبه
عملکرد و اجرا	مراقبت های بهداشت فردی را چقدر رعایت می کنید؟	۰/۷۳	۰/۲۰			
	به چه میزان نظم و انظباط در محیط کار را رعایت می کنید؟	۰/۶۹	۰/۱۹			
ارتباطات	چقدر از وسایل حفاظت فردی خود در محیط کار استفاده می کنید؟	۰/۶۶	۰/۲۴	۰/۶۷	۱/۱۲	۱
	چقدر در محیط کارتان سعی می کنید تا انرژی (برق،گاز،...) را بصورت بهینه مصرف کنید؟	۰/۶۵	۰/۲۲			
	چقدر در محیط کارتان سعی می کنید تا مواد(کاغذ، پلاستیک، مواد اولیه تولید محصولات و ...) ر بصورت بهینه مصرف کنید؟	۰/۶۵	۰/۲۲			
	چه میزان با تابلوها، برچسبها، علائم و هشدارهای ایمنی دستگاه ها آشنایی دارید؟	۰/۶۳	۰/۲۳			
	میزان آشنایی شما با نتایج و پیامدهای ناشی از عدم رعایت موارد ایمنی چقدر است؟	۰/۶۱	۰/۲۳			
آموزش	میزان توجه شما به پوسترها، نمایش فیلم ها و نشریات در حوزه HSE چقدر است؟	۰/۵۵	۰/۲۶	۰/۵۷	۲/۶۹	۲
	به چه میزان درباره خطرات محیط کار و فرآیندهای کاری با همکاران خود بحث و تبادل اطلاعا، تجربیات می کنید؟	۰/۵۴	۰/۲۷			
	به چه میزان موارد آموزش داده شده را در زمان انجام کار رعایت می کنید؟	۰/۶۴	۰/۲۲			
	نیازهای آموزشی خود را در ارتباط با HSE بیان می کنید؟	۰/۴۴	۰/۲۷	۰/۵۰	۲/۲۰	۳
	به چه میزان در شناسایی خطرات، ارزیابی ریسک و تعیین کنترلها مشارکت می کنید؟	۰/۴۳	۰/۲۴			
آمادگی و واکنش در شرایط اضطراری	میزان آشنایی شما از وظایف خود در برنامه های واکنش در شرایط اضطراری چقدر است؟	۰/۵۲	۰/۲۴	۰/۴۷	۰/۲۴	۴
	میزان مشارکت شما در مانورهای سراسری داخل سازمان چگونه است؟	۰/۴۲	۰/۲۴			
تعهد و مشارکت	به چه میزان الزامات و دستورالعملهای مربوطه در محیط کار را رعایت می کنید؟	۰/۶۱	۰/۲۳	۰/۴۴	۱/۲۲	۵
	میزان پیگیری شما در موارد غیر ایمن، غیر بهداشتی و مخرب محیط زیست چقدر است؟	۰/۴۷	۰/۲۳			
	مشارکت شما در فعالیتها و برنامه های مرتبط با HSE چقدر است؟	۰/۴۴	۰/۲۴			
	به چه میزان معاینات دوره ای خود را پیگیری می کنید؟	۰/۳۸	۰/۲۴			
	به چه میزان پیشنهادات و ایده های نو جهت بهبود وضعیت HSE ارائه می دهید؟	۰/۳۱	۰/۲۰			
گزارش دهی	چقدر رفتارها و شرایط نا ایمن در محیط کارتان را گزارش می دهید؟	۰/۴۴	۰/۲۴	۰/۳۸	۰/۲۳	۶
	چقدر شبه حوادث و حوادث کوچک را به واحد HSE گزارش می دهید؟	۰/۲۲	۰/۲۰			

در سطح پنج درصد وجود داشت. نتایج این آزمون نشان داد که بین عملکرد HSE و رضایت کل نیز رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح پنج درصد وجود داشت. همانگونه که در جدول ۴ نیز ملاحظه می‌گردد، بررسی رابطه بین هر یک از شاخص‌های رضایت شغلی و شاخص‌های شش‌گانه عملکرد HSE کارکنان نیز نشان از وجود رابطه مثبت و معنی‌دار در بیشتر موارد می‌باشد.

به منظور بررسی رابطه بین شاخص‌های رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان از رگرسیون گام به گام استفاده گردید. نتایج این آزمون در جدول ۵ نشان می‌دهد که در هفت گام، شاخص‌های

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول۳- همبستگی بین عملکرد HSE کارکنان و شاخص‌های رضایت شغلی (ضریب همبستگی پیرسون)

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
کسب موفقیت	۰/۳۷۱*	۰/۰۲۳
قدرشناسی وپیشرفت	۰/۲۳۷*	۰/۰۴۹
مسئولیت پذیری	۰/۲۷۹*	۰/۰۱۹
ماهیت کار	۰/۲۷۰*	۰/۰۲۴
مدیریت فنی	۰/۲۲۶*	۰/۰۴۱
مدیریت روابط انسانی	۰/۲۳۳*	۰/۰۵۰
حقوق ودستمزد	۰/۲۱۹*	۰/۰۴۷
تامین وایمنی	۰/۲۰۷*	۰/۰۱۶
خط مشی وضوابط و شرایط کاری	۰/۲۳۱*	۰/۰۴۴
رضایت ازهمکاران	۰/۲۰۵*	۰/۰۱۹
رضایت شغلی کل	۰/۳۰۶*	۰/۰۱۸

رضایت شغلی که بیشترین تاثیر را بر عملکرد HSE کارکنان داشته‌اند وارد تحلیل شده که مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) و ضریب تعیین هر یک نیز در این جدول ارائه شده است.

با توجه به توضیحات ارائه شده در بالا و نتایج جدول ۶، معادله خطی رگرسیون به شکل زیر می‌باشد:

$$Y= -۱۳/۵۴+۰/۹۹X_1+۱/۲۹۱X_2+۰/۲۴۱X_3+ ۰/۱۵۸X_4+ ۰/۴۰۶X_5+ ۰/۳۵۴X_6+۰/۲۹۱X_7$$

بر اساس نتایج حاصل از جدول ۶، مشاهده می‌شود که حقوق و دستمزد و کسب موفقیت بیش از سایر متغیرها روی عملکرد HSE کارکنان تأثیر می‌گذارند.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان در شرکت قالبهای پیشرفته ایران خودرو مورد بررسی قرار گرفت. در بررسی رضایت شغلی کارکنان، شاخص مسئولیت‌پذیری بالاترین رتبه را به خود اختصاص داد و پس از آن رضایت از همکاران قرار داشت. همچنین، شاخص‌های تامین و ایمنی، قدرشناسی و پیشرفت نیز به ترتیب پایین‌ترین رتبه‌ها را به خود اختصاص دادند (جدول۱). در حالی که در پژوهش خدایاری فرد (۱۳۸۸)، به ترتیب رضایت از همکاران، مدیریت فنی و ماهیت کار بیشترین اهمیت را کسب کرده

جدول ۴- همبستگی بین هر یک از شاخص‌های عملکرد HSE کارکنان و شاخص‌های رضایت شغلی (ضریب همبستگی پیرسون)

رضایت شغلی / عملکرد HSE	کسب موفقیت	قدرشناسی پیشرفت	مسئولیت پذیری	ماهیت کار	مدیریت فنی	مدیریت روابط انسانی	حقوق و دستمزد	تامین و ایمنی	خط مشی ضوابط	رضایت از همکاران
تعهد و مشارکت	۰/۹۳*	۰/۱۲۲	۰/۱۸۱*	۰/۲۲۱*	۰/۲۱۲*	۰/۰۶۳	۰/۱۲۵	۰/۱۳۹	۰/۰۰۳*	۰/۰۸۴*
	۰/۰۴۵	۰/۳۳۰	۰/۰۱۴	۰/۰۴۷	۰/۰۲۳	۰/۶۱۲	۰/۳۰۹	۰/۲۵۳	۰/۰۴۸	۰/۰۳۳
آموزش	۰/۱۹۰	۰/۱۳۹*	۰/۳۰۴*	۰/۲۷۲*	۰/۱۷۹	۰/۱۱۶*	/۳۲۴**	۰/۱۸۶*	۰/۰۶۵	۰/۲۰۰*
	۰/۱۲۶	۰/۰۲۶	۰/۰۱۴	۰/۰۳۰	۰/۱۵۶	۰/۰۳۴.	۰/۰۰۸	۰/۰۱۳	۰/۶۰۴	۰/۰۱۳
ارتباطات	۰/۱۳۱*	۰/۰۶۷*	۰/۱۹۰	۰/۱۷۱*	۰/۰۸۵*	۰/۱۲۷*	۰/۲۲۱	۰/۰۱۴*	۰/۱۹۴*	۰/۱۸۰
	۰/۰۲۹	۰/۰۴۹	۰/۱۳۳	۰/۰۱۳	۰/۰۴۱	۰/۰۳۰	۰/۰۷۵	۰/۰۱۸	۰/۰۳۲	۰/۱۴۴
آمادگی و واکنش در شرایط اضطراری	۰/۰۰۵*	۰/۱۴۷	۰/۰۰۶*	۰/۰۸۰*	۰/۰۹۱	۰/۰۷۷*	۰/۰۷۵*	۰/۰۴۳	۰/۱۵۵*	۰/۰۵۸*
	۰/۰۱۴	۰/۲۳۵	۰/۰۱۶	۰/۰۴۴	۰/۴۷۱	۰/۰۵	۰/۰۳۲	۰/۷۲۳	۰/۰۴۹	۰/۰۳۷
گزارش دهی	۰/۱۴۸*	۰/۰۴۹*	۰/۱۸۱*	۰/۰۸۷	۰/۱۸۷*	۰/۰۱۶	۰/۲۰۴*	۰/۱۴۸*	۰/۰۸۹*	۰/۱۴۷
	۰/۰۱۰	۰/۰۵۰	۰/۰۳۲	۰/۴۸۶	۰/۰۴۴	۰/۸۹۶	۰/۰۱۱	۰/۰۴۹	۰/۰۳۳	۰/۲۲۵
عملکرد و اجرا	۰/۱۹۶	۰/۲۷۳*	۰/۳۵۱**	۰/۳۸۰**	۰/۲۸۲*	۰/۱۶۲	۰/۲۵۴*	۰/۲۳۴	۰/۰۶۵*	۰/۱۳۴
	۰/۱۲۲	۰/۰۲۷	۰/۰۰۴	۰/۰۰۲	۰/۰۲۴	۰/۱۸۶	۰/۰۳۶	۰/۰۵۳	۰/۰۴۶	۰/۲۷۳

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۵- رگرسیون چندگانه برای بررسی رابطه بین شاخص‌های رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان

گام	متغیر	ضریب همبستگی(R)	ضریب تعیین
۱	حقوق و دستمزد	۰/۷۴۹	۰/۵۶۱
۲	کسب موفقیت	۰/۷۹۶	۰/۶۳۳
۳	قدرشناسی و پیشرفت	۰/۸۰۲	۰/۶۴۴
۴	ماهیت کار	۰/۸۰۸	۰/۶۵۳
۵	مدیریت فنی	۰/۸۱۳	۰/۶۶۱
۶	مسئولیت پذیری	۰/۸۱۵	۰/۶۶۵
۷	تامین و ایمنی	۰/۸۱۷	۰/۶۶۷

جدول ۶- مقدار تأثیر شاخص‌های رضایت شغلی بر عملکرد HSE کارکنان

متغیر	ضریب استاندارد نشده B	ضریب استاندارد شده Beta	T	sig
ضریب ثابت: b_0	-۱۳/۷۵۴	-	۴/۰۶	۰/۰۰
حقوق و دستمزد	۰/۹۹	۰/۵۴۹	۱۲/۷۰۲	۰/۰۰
کسب موفقیت	۱/۲۹۱	۰/۳۵۷	۹/۰۲۵	۰/۰۰
قدرشناسی و پیشرفت	۰/۲۴۱	۰/۲۴۷	۴/۵۴۶	۰/۰۰
ماهیت کار	۰/۱۵۸	۰/۱۶۶	۳/۰۰۵	۰/۰۰۳
مدیریت فنی	۰/۴۰۶	۰/۱۰۵	۲/۸۵۸	۰/۰۰۵
مسئولیت پذیری	۰/۳۵۴	۰/۰۶۴	۲/۰۷۴	۰/۰۳۹
تامین و ایمنی	۰/۲۹۱	۰/۱۰۲	۲/۰۶۵	۰/۰۲۸

انـد[۲۱]. در نتـایج تحقیـق جهـانی و همکـاران (۱۳۸۹)، بیشترین رضایت شغلی مربوط به ارتباط با همکاران بود[۲۴]. در پـژوهش حاضـر شـاخص تامین و ایمنی کمترین رتبه را کسب کرده به این معنی که کارکنان از امنیت شـغلی خـود رضـایت کمی دارند، این یافته در راستای تحقیق استوار و امیـرزاده خـاتونی (۱۳۸۷) مـی‌باشـد[۱۸]. در پـژوهش تهـوری (۱۳۸۴) امنیـت شـغلی یکـی از مهمتـرین جنبـه هـای کـاری اسـت، و در ایـن پژوهش اینطور استدلال شـده کـه تـا وقتـی کـه کارکنان یک سازمان نسبت به آینده شـغلی خـود مانند بیمه و بازنشستگی اطمینان نداشته باشـند، همواره دچار استرس و اضطراب و دلهره هستند و این استرس بر زندگی کاری آنها اثـر مـی‌گـذارد و میزان عملکرد و بهره‌وری آنهـا را پـایین مـی‌آورد [۳۹]. زفان (۱۹۹۳) نیز به این نتیجـه رسـید کـه اطمینان از آینده بر روی رضایتمندی تاثیر مثبـت دارد.[۳۷].در پـژوهش بشـیر (۲۰۱۰) مشـخص گردید که بین اسـترس شـغلی و عملکـرد شـغلی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد و ایـن عامـل سبب می‌گردد عملکرد شغلی به شدت کاهش یابد [۳۲]. همچنین در پـژوهش متیـو (۲۰۱۳) نشـان داده شد که استرس دارای رابطه منفی با رضـایت شغلی بوده است و هر چقدر سطح اسـترس بـالاتر می رود، میزان رضـایت شـغلی و کیفیـت زنـدگی کاهش یافته است[۳۵].

رتبـه بنـدی شـاخص هـا در ایـن پـژوهش و پژوهش‌های مشابه نشـان مـی دهـد کـه رضـایت شغلی در شـرایط مختلـف، تـابع عوامـل محیطـی خاص آن شغل بوده و این امر، ضـرورت مطالعـه و بررسی این پدیده روانشناختی مهـم را در شـرایط کاری مختلف و عوامل موثر بر آن‌را نشان می‌دهد.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

در بررسی عملکرد HSE کارکنان مورد مطالعه، شاخص عملکرد و اجرا بالاترین رتبه و شاخص گزارش‌دهی پایین ترین رتبه را به خود اختصاص دادند(جدول ۲). توجه کم کارکنان به امر گزارش‌دهی در این خصوص می‌تواند پیامدهای ناگواری در پی داشته باشد که بایستی کارکنان را از طریق آگاه‌سازی ضرورت این امر و یا دستورالعمل‌های اجرایی، نسبت به این امر ملزم نمایند.

همچنین بین عملکرد HSE کارکنان و همه شاخص‌های رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح پنج درصد وجود داشت(جدول ۳)، که با پژوهش والا منش (۱۳۸۹) ، مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین ماهیت کار و عملکرد کارکنان، وجود رابطه معنی دار بین حقوق و مزایا و عملکرد کارکنان ، وجود رابطه معنی دار بین ترفیع و ارتقا و عملکرد کارکنان، وجود رابطه معنی دار بین رضایت از همکاران و عملکرد کارکنان همسویی دارد[۱۹]. در پژوهش تاج الدینی (۱۳۹۰) نیز وجود رابطه معنی دار بین حمایت مدیریت و عملکرد HSE کارکنان تایید شده است[۲۸]. بین عملکرد HSE و رضایت کل نیز رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح پنج درصد وجود داشت، مطابق نتایج کر و همکارانش(۲۰۰۹) که دریافتند بین رضایت شغلی کارکنان و بکارگیری HSE رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد[۳۰]. همچنین یافته های حاصل از پژوهش بوکرمن (۲۰۰۸) نشان داد که وجود محیط کار توام با آسیب‌های شغلی، تاثیر مستقیمی بر کاهش رضایت شغلی کارکنان داشته است [۳۸].

همانطور که نتایج نشان می‌دهد و با توجه به پژوهش‌های پیشین شاخص‌های مختلف رضایت شغلی می‌تواند بر عملکرد HSE تاثیرگذار باشد. یکی از این شاخصها، حقوق و دستمزد می‌باشد که علاوه بر نتایج همبستگی، یافته‌های حاصل از رگرسیون نیز این امر را تایید کرده است (جدول ۵و۶). حقوق و دستمزد تقریباً برای همه گروه‌های شغلی یکی از مهمترین شرایط کاری به شمار می‌آید. در مواردی دیده شده است که به دلیل کمی حقوق و نبود انگیزه کافی، ایمنی شغلی تحت تاثیر قرار گرفته است. بنابراین، بایستی نسبت به افزایش حقوق کارکنان بر اساس معیارهای معقول و منطقی اقدام شود. در نتایج تحقیق جهانی و همکاران (۱۳۸۹) و صافی و همکاران (۱۳۸۹) نیز اهمیت حقوق و دستمزد در رضایت شغلی کارکنان تایید شده است[۲۵-۲۴]. همچنین مطالعات میشل (۱۹۹۱) نشان داد که مهمترین عامل در رضایت شغلی با در نظر گرفتن فرصت های شغلی، حقوق و دستمزد است [۳۶]. نتایج پژوهش دیکی (۲۰۰۹) نیز نشان داد که بین حقوق، مهارت و آموزش و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد [۳۱].

شاخص کسب موفقیت پس از حقوق و دستمزد، بیشترین تاثیر را بر روی عملکرد HSE کارکنان داشته است (جدول ۵و۶). انگیزه کسب موفقیت، یکی از نیازهای تعیین کننده رفتار انسانی است. این نیاز، یکی از عمده‌ترین ابزارهایی است که انگیزش را از برون به درون انسان می‌کشاند و کنترل را به خود فرد منتقل می‌سازد و می‌تواند عملکرد HSE کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. یافته‌های برادران کاظم‌زاده و هاشمی (۱۳۸۸) نیز نشان داد که میزان تاثیر رشد و پیشرفت، بر عوامل انگیزشی از سایر عوامل بیشتر است[۸]. همچنین در تحقیق اسکارهالت (۲۰۱۲)، بر اهمیت کیفیت محیط کاری روانی مناسب تاکید شده است و بیان شده که این امر می‌تواند سبب بهبود سلامت کار و افزایش بهره‌وری در سازمان گردد[۳۴].

همانطور که نتایج نشان داد و با توجه به پژوهش‌های پیشین شاخص‌های مختلف رضایت شغلی می‌تواند بر عملکرد HSE کارکنان تاثیرگذار باشد. بنابر این هر چه در یک سازمان به

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

شاخص‌های رضایت شغلی کارکنان توجه بیشتری مبذول گردد، کارکنان آن سازمان راضی تر خواهند بود و تمام تلاش خود را برای بهبود عملکرد HSE و ادامه فعالیت در آن سازمان انجام خواهند داد. بر این اساس و مبتنی بر یافته‌های تحقیق برای افزایش رضایت شغلی کارکنان در جهت بهبود عملکرد HSE آن ها نکات زیر به مدیران پیشنهاد می‌گردد:

- مدیران هر بخش افراد مسئولیت‌پذیر را شناسایی کنند و تصدی شغلهای حساس و پر خطر که نیاز به توجه و مسئولیت پذیری بیشتری در حین کار دارد را به این افراد بسپارند.
- به مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و دادن مسئولیت به آنها اهمیت بیشتری داده شود.
- پاداش هایی تعیین شود و بر اساس عملکرد کارکنان به آنها داده شود.
- با ایجاد فرصت های ترقی و پیشرفت (مانند گرفتن گروه بالاتر شغلی برای کارکنان)، جابجایی و دادن پست های بالاتر متناسب با تجربه و توانایی آنها زمینه تقویت حس کسب موفقیت را در افراد ایجاد نمایند.
- از آنجا که در یک واحد صنعتی کارگاه‌های متفاوتی به لحاظ آلودگی و نیز سختی کار وجود دارد، مدیران می‌توانند با ایجاد یک برنامه چرخش کار مناسب، آسیب‌های شغلی را کاهش دهند.
- اجرای قانون استخدام دائمی کارکنان در سازمان که موجب افزایش حس امنیت شغلی در آنها خواهد شد.
- دادن استقلال نسبی برای انجام وظایف به کارکنان.
- فراهم نمودن امکان مشارکت کارکنان در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها و همچنین، واگذاری امور به آن ها.

منابع

1. Mahdad, A. Psychology of Staff Affairs, Jangle Publication, Esfahan. 2006. (Persian).
2. Spector, P.E., Jex, S.M., Chen, P.Y. Relations of Incumbent Affect-Related Personality Traits with Incumbent and Objective Measures of Characteristics of Jobs, Journal of Organizational Behavior1995. 16: 59–65.
3. Van Rooy, D.L., Viswesvaran, C. Emotional Intelligence: A Meta-Analytic Investigation of Predictive Validity and Nomological Net, Journal of Vocational Behavior, 2004.65 (1): 71–95.
4. Giddens, A. Sociology, translated by: Saboori, M, Ney Publication, Tehran, 9th Edition. 2003. (Persian).
5. Gholizadek, M.R., Fani, A.A., Ahmadvand, A.M. The Study of Effects of Leadership Styles on the Satisfaction of Police personnel, Police Human Development, 2010. 7(28): 29- 45. (Persian).
6. Abedi, L., Mazroee, H. Individual factors affecting military forces job satisfaction, Journal of Military Medicine. 2010. 12(1): 45- 49. (Persian).
7. Stewart, A. Applied Social Psychology, translated by: Maher, M. Published by Astane Qods Razavi. 1991. (Persian).
8. Baradaran Kazemzadeh, R., & Hashemi, M. investigating job motivation factors Affecting in organization based on Herzberg's theory and proposed tow measurement model for motivation and health factors(Case Study: Oil and Energy Industries Development Company), Sharif. 2009. 25(49): 25-37. (Persian).
9. Homan, H.A. Preparation and standardization of job satisfaction scale, State Management Education Center, Tehran. 2002. (Persian).
10. International Labor Organization. 2009. Facts on safety and health at work, International Labor Office, April, 2009.
11. European Agency for Safety and Health at Work. 2007. Facts 76/EN National economics and occupational safety and health. Bilbao, Spain: European Agency for Safety and Health at Work, ISSN 1681-2123.
12. Swuste, P., Eijkemans, G. 2002. Occupational safety, health, and hygiene in the urban informal sector of Sub-Saharan Africa: An application of the prevention and control exchange (PACE) program to the..." International Journal of Occupational and Environmental Health. Abel Publications Services Inc. 2002.
13. Taghdisi M. and Alizadeh S, Integrated Management System of HSE, published by

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

M., & Rahgozar. Individual and environmental factors affecting job satisfaction of Faculty members of University of social welfare and rehabilitation sciences, Strides in Development of Medical Education, 2010. 7(1): 34-43. (Persian).

26. Azad Marzabadi, E., & Gholami Fesharaki, M. reliability and validity of HSE questionnaire, Journal of Behavioral Sciences. 2010. 4(4): (Persian).

27. Karimi, O., Kimiaei, S.A., Mahdin, H. Studying the role of Attachment, Emotional Intelligence and Occupational Stress styles on Job Satisfaction in Mashhad Secondary Course Teachers in Educational Year 2010-2011, Journal of Occupational and Organizational Consulting, 2012. 4(10): 31-45. (Persian).

28. Tajoddini, M. Relationship between culture of organization and HSE Performance, MSc Thesis, Science and Research Branch, Islamic Azad University, 2012.1.

29. Wood, J.A., Rutherford, B., Madupalli, R., Boles, J. 2007. The relationship of facets of salesperson job satisfaction whit affective organizational commitment, Journal of Business & Industrial Marketing, 22(5): 311-321.

30. Kerr, R., McHugh, M., & McCrory, M. HSE Management Standards and stress-related work outcomes, Occupational Medicine, 2009. 59(8): 574-579.

31. Dickey, H., Watson, V., Zangelidis, A. 2009. Job Satisfaction and Quit Intentions of Offshore Workers in the UK North Sea Oil and Gas Industry.

32. Bashir, u., & Ramay, M.I. 2010. Impact of stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan, International Journal of Marketing Studies, 291): 122-126.

33. Azadeh, A., Rouzbahman, M., & Mohammad fam, I. 2011. An adaptive neural network algorithm for assessment and improvement of job satisfaction with respect to HSE and ergonomics program: The case of a gas refinery, Journal of Loss Prevention in the Process Industries,Volume 24, Issue 4, July 2011, Pages 361-370.

34. Skarholt, K., Andersen, T., Antonsen, S., Hanssona, L., Leistad, L., Sandsund, M. HSE at work within construction and health care, 6th International Conference: Towards Safety through Advanced Solutions, Sopot, Poland.2012.pp. 11-14

35. Mathew, N.A. Effect of Stress on job satisfaction among nurses in central kerala, Journal of Business and Management. 2013.7(2): 47-51.

36. Mitchell, T. 1991. People in Organizations, translated by H. shokrkon, roshd Publications, pp. Daneshparvar, 2008. (Persian).

14. Harris, J.R., & Richard, S.C. Machine Safety: New & Updated Consensus Standards, Prof Saf. 2012 May, 57(5): 50-57.

15. Mohammadzadeh, A., & Mahroojan, A. Organizational behavior, contingency approach, Allameh Tabatabaei University Publication. 1996. (Persian).

16. Choobineh, A.S., Arghami, SH., Amirzadeh, F, & Shenasa, A. General health professional, publication of Iran University of Medical Sciences and Health Services, 2010.(Persian).

17. Farshad, A.A., Khosravi, Y., Alizadeh, S.S. The Role of HSE management System in Improving health, safety and environment performance in an Oil Organization, Iran Occupational Health, 2006. 3(3-4): 6-11. (Persian).

18. Ostovar, S., & Amirzadeh Khatonabadi. Investigation into the relationship among emotional intelligence, job satisfaction and organizational commitment of private company personnel, Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration, 2009, 1(2): 23-38. (Persian).

19. Valamanesh, F. Compare of Performance and job satisfaction of teachers of physical education and non physical education in Rasht, MSc Theses, Islamic Azad University, Science and Research Branch. 2009. (Persian).

20. Nikoomaram, H. Efficiency measurement & performance of health, safety and environment system through the design of mathematical models, Science and Research Branch, Islamic Azad University, 2009.88.

21. Kkhodayarifard, M. Assesment of employees job satisfaction, and customer satisfaction in Bank Saderat Iran, University of Tehran , The Faculty of Psychology and Education, 2010.192.

22. Yazdi, S.M., & Jafari, S. Interactive effect between job stress and job satisfaction of managers, Psychological Studies. 2010, 6(2). (Persian).

23. Moslemi Aghili, M.M., Joneidi Jafari, A., & Ziaedini, S.H. The Assessment of Establishment and Maintenance of the Health Management System in Schools and Grading for Awarding Stars, Journal of Isfahan Medical School, 2010. 28(107): 248- 258. (Persian).

24. Jahani F, Farazi A, Rafiei M, Jadidi R, Anbari Z. Job satisfaction and its related factors among hospital staff in Arak in 2009. Arak University of Medical Sciences Journal. 2009. 13(1): 32-39. (Persian).

25. Safi, M.H., Falahi KHoshkenab, M., Rasel,

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

120, 191. (Persian).
37. Zeffane R. Job satisfaction and work redesign in telecommunications. Labour and Industry. 1993.4(2) 131-155.
38. Bockerman, P., Ilmakunnas, P. Interaction of working conditions, job satisfaction, and sickness absences: Evidence from a representative sample of employees, Social Science & Medicine. 2008, 67: 520–528.
39. Tahoori, Z. Relationship between job satisfaction of employee in "Process Management" section National Library of Iran, Institute of Scientific Information and Documentation Science and Technology, 2006.25.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

The relationship between Job Satisfaction and HSE performance of employees in a molding industry

Sh. Mardani[1], A. A. Nasiripour[2], H. Nikoo Maram[3], M. H. Behzadi[4], N. Mardani[5*]

Received: 2012/12/2 Revised: 2013/04/27 Accepted: 2013/07/6

Abstract

Background and aims: The most effective way to overcome bottlenecks and crises caused by economic and social development process is proper utilization of human capital and benefiting from its intellectual and practical capacities. On the other hand in today's competitive world, many companies have realized that HSE management should be an integral and essential part of their organizations and should be valued and focused on as much as other on management activities of their organizations. Simultaneous consideration of health, safety and environmental issues, in addition to elimination of parallel activities, will also, due to the technical and economic balance, facilitate increased productivity and sustainable development. The objective of this study was to determine the relationship between job satisfaction and HSE performance of employees in Iran Khodro Advanced Dies Company in the year 2011.

Methods: The objective of this descriptive-survey research was to investigate the relationship between job satisfaction and HSE performance of the employees. The statistical population of this descriptive-survey research consisted of 275 employees of Iran Khodro advanced Dies Company out of which 70 people were selected as sample using Cochran formula and simple sampling technique. A questionnaire was the main tool of study and the validity of the questionnaire was approved by some of the faculty members and the reliability of the main scales of the questionnaire was approved by Cronbach alpha Coefficients (0.84 for HSE performance and 0.94 for job satisfaction). The questionnaire was in a Likert format, to convert the qualitative Likert options to quantitative options for entry into software, the triangular fuzzy numbers method was applied. The data were analyzed by SPSS v.18 software.

Results: Result of prioritizing job satisfaction indicated that, responsibility was in the highest rank and result of prioritizing HSE performance of employees indicated that, performance and implementation was in the highest rank. Further, findings revealed that, there were positive significant relationships between HSE performance of employees and job satisfaction at 0.05 percent level. The step-wise regression analysis indicated that seven variables (job satisfaction) explained 66.7 percent of variations of the HSE performance.

Conclusion: According to the significant relationship between job satisfaction and HSE performance of the employees, it can be concluded that, paying more attention to job satisfaction indicators can lead to a better HSE performance of Employees.

Keywords: Job satisfaction, HSE Performance, Productivity, Employees.

1. M.Sc. in Health, Safety and Environmental Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Associate professor, Department of Health Services Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Health, Safety and Environmental management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
4. Assistant Professor, Department of statistics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
5. (**Corresponding author**) Young Researchers Club and Elite, Takestan Branch, Islamic Azad University, Takestan , Iran. n.mardani@tiau.ac.ir

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]