

Investigation of the Relation between Job Satisfaction and HSE Performance of the Staff at the Mehr Darou Pharmaceutical Company

Vafaenejad A¹, Mirza Ebrahim Tehrani M*²

1. Graduate Student of Environmental Management (HSE), Faculty of Environment and Natural Resources, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran

2. Assistant Professor of Environmental Science, Faculty of Science and Technology, Islamic Azad University, Tehran North Branch, Tehran, Iran

* *Corresponding author*. Tel: +989121896470, Fax: Tehrani.mah@gmail.com

Received: Dec 7, 2017

Accepted: Feb 4, 2018

ABSTRACT

Background & objectives: The job satisfaction along with high levels of the general health of the workers can lead to a better performance, reduction of occupational accidents, and consequently increased efficiency. The main purpose of this research is determining the relation between the job satisfaction and HSE performance of the staff at the Mehr Darou Pharmaceutical Company.

Methods: In this descriptive-analytic research the statistical population is the staff (N=100) at the Mehr Darou Pharmaceutical Company who have been identified as samples by using the Cochran formula and Morgan table (N=80). The main instrument of this research is a questionnaire that its validity has been confirmed according to the opinion of several faculty members at the universities and its reliability has been measured by Cornbach's method. The factor is obtained for the HSE performance, 0.86 and for the job satisfaction, 0.92. Data has been analyzed by using the SPSS-21 software and these data have been ranked with AHP technique and Expert Choice 11 software.

Results: Findings indicate that the responsibility has earned the highest rank in the ranking of the job satisfaction indexes of the staff, and the performance measurement has obtained the highest rank in the ranking of the HSE performance indexes. Also, these findings show that there is a positive and meaningful (logical) relation between HSE performance and job satisfaction (except to the supply and safety indexes with rest of indexes) at the five percent level. In regression analysis, it is observed that the nature of the work and success affects the HSE performance rather than other variables. Also, the responsibility is the first priority and the wage is the ninth priority in the AHP ranking.

Conclusion: According to the meaningful (logical) relation between job satisfaction and HSE performance (except to the supply and safety indexes), the HSE performance of the staff will be improved when an organization pay more attention to the job satisfaction indexes.

Keywords: Job Satisfaction; HSE Performance; Pharmacy; Staff; Analytical Hierarchy Process (AHP)

بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان در شرکت داروسازی مهردارو

اعظم وفایی نژاد^۱، مهناز میرزا ابراهیم طهرانی^{۲*}

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت محیط زیست گرایش HSE، دانشکده محیط زیست و منابع طبیعی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و

تحقیقات، تهران، ایران

۲. استادیار گروه محیط زیست، دانشکده علوم و فنون، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

* نویسنده مسئول. تلفن: ۰۹۱۲۱۸۹۶۴۷۰ ایمیل: Tehrani.mah@gmail.com

چکیده

زمینه و هدف: رضایت شغلی در کنار سطوح بالای سلامت عمومی کارگران، می‌تواند منجر به عملکرد بهتر، کاهش حوادث شغلی و در نتیجه افزایش بهره‌وری شود. هدف اصلی پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین رضایت شغلی با عملکرد HSE کارکنان در شرکت داروسازی مهردارو بود.

روش کار: جامعه آماری در این تحقیق توصیفی-تحلیلی، کارکنان داروسازی مهردارو (N=۱۰۰) بود که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۸۰ نفر به عنوان نمونه تعیین شدند (n=۸۰). ابزار اصلی تحقیق، پرسشنامه رضایت شغلی دانت بود که روایی آن بر اساس نظر چند تن از اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها تایید شده است و پایایی آن با روش کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت که این ضریب برای بخش عملکرد HSE، ۰/۸۶ و برای رضایت شغلی ۰/۹۲ به دست آمده است. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS-21 تجزیه و تحلیل و با تکنیک AHP و نرم افزار Expert Choice 11 رتبه بندی شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که مسئولیت پذیری بالاترین رتبه را در زمینه رتبه بندی شاخص‌های رضایت شغلی بدست آورد و نیز سنجش عملکرد بالاترین رتبه را در زمینه رتبه بندی شاخص‌های عملکرد HSE به خود اختصاص داد. همچنین یافته‌ها نشان داد که بین عملکرد HSE و رضایت شغلی به جز شاخص تامین و ایمنی با بقیه شاخص‌ها رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح پنج درصد وجود دارد. در تحلیل رگرسیون مشاهده شد که ماهیت کار و کسب موفقیت بیش از سایر متغیرها روی عملکرد HSE تاثیر می‌گذارد، همچنین در رتبه بندی AHP مسئولیت پذیری در اولویت اول و حقوق و دستمزد در اولویت نهم می‌باشد.

نتیجه گیری: با توجه به رابطه معنی دار بین رضایت شغلی با عملکرد HSE به جز شاخص تامین و ایمنی، هر چه در یک سازمان به شاخص‌های رضایت شغلی توجه بیشتری گردد، عملکرد HSE کارکنان بهتر خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، عملکرد HSE، داروسازی، کارکنان، تحلیل سلسله مراتبی (AHP)

دریافت: ۱۳۹۶/۹/۱۶ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۱/۱۵

مقدمه

ماهیت سازمان، خط مشی فرهنگ و فرهنگ سازمانی باشد. در رتبه‌بندی شاخص‌های عملکرد مدیریت سلامت، ایمنی و محیط زیست مهمترین شاخص‌ها

ارزیابی عملکرد سیستم مدیریت ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSE) باید متناسب با ساختار سازمان،

به ترتیب اولویت عبارتند از: تعداد کمیته‌های HSE برگزار شده، آموزش‌های انجام شده، تعداد ممیزی‌ها و میانگین خسارت ناشی از هر حادثه می‌باشد (۱).

امروزه توسعه صادرات غیرنفتی بخصوص صادرات دارویی به عنوان یکی از صنایع کلیدی و راهبردی کشور مطرح گشته است و از این رو هدف‌گذاری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های ویژه‌ای را جهت توسعه و ارتقای بیش از پیش می‌طلبند. بنابراین بین‌المللی شدن تجارت و روی آوردن صنایع داروسازی به بازارهای جهانی، یکی از پارادایم‌های غالب در دهه‌های اخیر بوده است (۲).

بیشتر شرکت‌های دارویی به سیستم جامعی از معیارهای مالی و غیرمالی نیاز دارند که به کارکنان انگیزه بدهند و عملکرد آن‌ها را ارزیابی کنند. سنجش عملکرد جزء ضروری از هر سازمانی است به طوری که می‌تواند بازخوردی از کارایی برنامه‌ها و پیاده‌سازی آن‌ها بدهد. تحقق این امر مستلزم به کارگیری راهکارهایی مشخص و مدون بوده که از جمله کلیدی‌ترین این راهکارها، ارزیابی عملکرد صنعت داروسازی به منظور شناسایی نقاط قوت و ضعف می‌باشد (۳).

موثرترین روش برای رهایی از تنگناها و بحران‌های ناشی از روند توسعه اقتصادی و اجتماعی، بکارگیری به جا و شایسته از سرمایه‌های انسانی است. از طرفی در دنیای پرقابیت امروزی بسیاری از شرکت‌ها پی برده‌اند که باید مدیریت ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSE) را جزء جدایی ناپذیر و ضروری سازمان خود قرار دهند. ملاحظه همزمان موضوعات بهداشت، ایمنی و محیط زیست، علاوه بر حذف فعالیت‌های موزی به دلیل ایجاد تعادل فنی و اقتصادی سبب سهولت در افزایش بهره‌وری و توسعه پایدار نیز می‌گردد (۴). رضایت شغلی را می‌توان عاملی روانی قلمداد کرد و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال پنداشت (۵). پیشگیری از بروز

صدمات و حوادث بهداشتی، ایمنی و محیط زیست در راستای افزایش بهره‌وری با در نظر گرفتن سلامت و ایمنی کارکنان، مشتریان، پیمانکاران و دیگر افراد مستلزم وجود ساختار سیستم مدیریت HSE است (۶). تحقیقات بیانگر آن است که بین عملکرد در کار و عدم رضایت از کار رابطه مستقیم وجود دارد. کارکنان کاملاً راضی 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 روبه‌رو می‌شوند (۷). بنابراین، با توجه به اهمیت این موضوع، و سوال اصلی تحقیق که آیا بین شاخص‌های رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان رابطه‌ای وجود دارد؟ در این تحقیق به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان پرداخته شده است. در این زمینه پژوهش مردانی و همکاران نشان داد که بین عملکرد HSE و رضایت شغلی (هریک از شاخص‌ها و رضایت کل) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و نتیجه‌گیری کرده که هر چه به شاخص‌های رضایت کارکنان توجه بیشتری گردد عملکرد HSE کارکنان بهتر خواهد شد (۸). همچنین صافی و همکاران، در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی با عوامل اقتصادی، آموزشی، اداری انگیزشی و رفاهی رابطه معنادار دارد (۹). یافته‌های برادران کاظم زاده و هاشمی 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، سرپرستی و مدیریت بر عوامل بهداشتی بیش از سایر عوامل است (۱۰). در پژوهش متیو^۱، استرس دارای رابطه منفی با رضایت شغلی بوده است و هر چقدر سطح استرس بالاتر می‌رود، میزان رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاهش یافته است (۱۱). نتایج پژوهش دیکی^۲ نیز نشان داد که بین حقوق، مهارت و آموزش و رضایت شغلی کارکنان

¹ Mathew

² Dickey

روایی محتوایی پرسشنامه با توجه به اینکه کلیه متغیرهای موجود در این تحقیق در سوالات پرسشنامه طراحی شده مشاهده می‌شود؛ و میزان پایایی ابزار تحقیق از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد که میزان این ضریب برای بخش عملکرد HSE 0.86 و برای رضایت شغلی کارکنان ۰/۹۲ می‌باشد که نشان‌دهنده قابلیت پایایی بالای ابزار تحقیق می‌باشد.

پس از تکمیل شدن پرسشنامه‌ها، داده‌ها جمع آوری و جهت ورود به نرم افزار SPSS-21، پیش پردازش و آماده سازی شدند. در تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی شامل میانگین، درصد، فراوانی، و در آمار تحلیلی از آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی استفاده گردید. اولویت بندی معیارها (مسئولیت‌پذیری، ماهیت کار، کسب موفقیت، رضایت از همکاران، مدیریت فنی، تامین و ایمنی، مدیریت روابط انسانی، خطمشی و شرایط کاری، قدرشناسی و پیشرفت، حقوق و دستمزد) با استفاده از تکنیک AHP (تحلیل سلسله مراتبی) و نرم افزار ExpertChoice-11 صورت گرفت.

یافته‌ها

ویژگی‌های فردی و حرفه ای پاسخگویان نشان داد که ۶۶/۳ درصد از پاسخگویان مرد بودند، ۷۸/۸ درصد در رده سنی ۲۵-۴۴ سال، سطح تحصیلات اکثر پاسخگویان (۵۱/۳٪) دیپلم و فوق دیپلم بود، سابقه کار بیشتر آنها (۳۰٪) بیش از ۱۵ سال بود. ۷۱/۳ درصد متاهل، ۴۳/۸ درصد پاسخگویان محل کارشان در سالن تولید بوده و ۷۱/۳ درصد بصورت قراردادی بودند.

رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد (۱۲). کر^۱ و همکاران دریافتند که بین رضایت شغلی کارکنان و بکارگیری HSE رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد (۱۳). لذا مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان در شرکت داروسازی مهردارو می‌باشد.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از لحاظ شیوه تحلیل داده‌ها از نوع توصیفی- تحلیلی بود. این تحقیق با هدف ارزیابی عملکرد HSE در شرکت داروسازی در سال ۱۳۹۶-۱۳۹۷ انجام شد. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان شرکت داروسازی مهردارو (n=۱۰۰) بود که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۸۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردیدند. به منظور جمع آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه که مشتمل بر ۳ بخش الف) ویژگی‌های فردی و حرفه ای؛ 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 و عوامل بهداشتی در قالب طیف لیکرت بوده و پاسخ‌ها در بازه ۱ الی ۵ می‌باشد. پرسشنامه بدست آمده، از ۵ سطح کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم تشکیل شده که گزینه کاملاً مخالفم عدد ۱، گزینه مخالفم عدد ۲، گزینه نظری ندارم عدد ۳، گزینه موافقم عدد ۴، گزینه کاملاً موافقم عدد ۵ به خود اختصاص داده است. ج) پرسشنامه استاندارد عملکرد HSG65^۲ که شامل ۵ شاخص: خطمشی، سازماندهی کردن، برنامه ریزی و اجرا، سنجش عملکرد و بازنگری عملکرد می‌باشد و تاثیر اجرای این ۵ شاخص بر روی کارکنان مورد سنجش قرار می‌گیرد.

¹ Kerr

² Successful Health and Safety Management

جدول ۱. رتبه‌بندی شاخص‌های رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه (۱۰)

رتبه	میانگین کل	میانگین	متغیرها	شاخص‌ها
۱	۴,۲۱	۴,۶۵	در برابر تلاش‌هایم احساس مسئولیت دارم	مسئولیت پذیری
		۴,۴۱	از احساس مسئولیت در کارم لذت می‌برم	
		۴,۲۶	احساس می‌کنم کار ارزشمندی بر عهده دارم	
		۴,۳۷	از احساس مسئولیت در کارم لذت می‌برم	
۲	۴,۱۸	۴,۰۰	در کارم قدرت تصمیم‌گیری دارم	ماهیت کار
		۴,۰۱	شغل من خیلی جالب است	
		۴,۱۸	از نوع کاری که انجام می‌دهم لذت می‌برم	
۳	۴,۱۴	۴,۳۷	از نوع کار لذت می‌برم	کسب موفقیت
		۴,۶۵	از اینکه کاری را خوب انجام دهم، بسیار احساس رضایت می‌کنم	
		۴,۵۲	وظایف سخت یا مشکل را با موفقیت انجام می‌دهم	
۴	۴,۱۴	۴,۴۱	در کارم احساس می‌کنم موفق هستم	رضایت از همکاران
		۳,۰۰	برای پیشرفت در شغلم فرصت‌های زیادی حاصل می‌شود	
		۴,۳۲	همکارانم را دوست دارم	
۵	۳,۹۷	۳,۹۷	افرادی که با من کار می‌کنند، همکاری زیادی با من دارند	مدیریت فنی
		۴,۰۷	مدیر من بهترین است	
		۳,۸۳	رئیس من مدیر خوبی است	
۶	۳,۷۸	۳,۹۲	رئیس من از من حمایت می‌کند	تامین و ایمنی
		۳,۲۱	رئیس من خود را فرد بسیار لایقی نشان می‌دهد	
		۴,۲۶	در شغلم همیشه احساس امنیت می‌کنم	
۷	۳,۷۸	۳,۶۷	استخدام قطعی و دایم در سازمان کار خوبی است	مدیریت روابط انسانی
		۳,۹۰	احساس می‌کنم من و رئیس‌م همدیگر را می‌فهمیم	
		۳,۸۱	رئیس من به پیشنهادات با علاقه گوش می‌دهد.	
۸	۳,۷۸	۳,۳۰	خط مشی‌های کلی سازمان را به خوبی می‌فهمیم	خط مشی، ضوابط و شرایط کاری
		۳,۲۳	خط مشی‌ها و اقدامات پرسنلی سازمان خوب هستند	
		۳,۴۶	خط مشی‌های پرسنلی در سازمان روشن است	
۹	۳,۱۸	۳,۱۰	در مقایسه با شغل‌های دیگر، شرایط شغل من رضایت بخش است	قدرشناسی و پیشرفت
		۳,۳۰	از شرایط فیزیکی کارم راضی هستم	
		۳,۱۷	محیط کارم بسیار مطبوع است	
۱۰	۲,۶۱	۳,۱۳	پیشرفتم از لحاظ ارتقای شغلی رضایت بخش است	حقوق و دستمزد
		۲,۷۲	احساس می‌کنم که در سازمان پیشرفت می‌کنم	
		۳,۰۵	در کارم از من قدرشناسی زیادی می‌شود	
		۳,۸۶	در قبال انجام دادن کار تشویق می‌شوم	
		۲,۴۳	به من گفته شده که کارم را به خوبی انجام می‌دهم	
		۲,۸۱	حقوق من از حقوق شغل‌های مشابه در سازمان‌های دیگر بیشتر است	
		۲,۶۱	حقوق من از حقوق شغل‌های مشابه در سازمان‌های دیگر کمتر نیست	
		۲,۶۱	حقوقم خوب است	

اختصاص داده است. همچنین در این جدول، متغیرهای تشکیل دهنده هر یک از شاخص‌ها نیز به ترتیب رتبه ارائه شده‌اند.

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، و شاخص حقوق و دستمزد پایین‌ترین رتبه را به خود

جدول ۲. رتبه‌بندی شاخص‌های عملکرد HSG65 (۱۴)

رتبه	میانگین کل	میانگین	متغیرها	شاخص‌ها
۱	۱،۶۰	۱،۶۰	آیا عملکرد سیستم بهداشت و ایمنی توسط هیات مدیران رسیدگی و گزارش می‌شود؟	سنجش عملکرد
		۱،۵۰	آیا کارایی، اثربخشی کل سیستم بهداشت و ایمنی از نظر عملکرد ممیزی می‌شود؟	
۲	۱،۳۳	۱،۵۰	آیا جهت جمع‌آوری اطلاعات در مورد سیستم مدیریت بهداشت و ایمنی، مصاحبه اختصاصی با افراد، بررسی اسناد و مدارک و مشاهده دیداری انجام می‌شود؟	مدیریت و بازنگری عملکرد
		۱،۰۰	آیا بازرسی یا ممیزی سیستم مدیریت بهداشت و ایمنی توسط افراد با صلاحیت انجام می‌شود؟	
		۱،۴۰	آیا سازمان برای کنترل ریسک سازماندهی، برنامه ریزی، کنترل و نظارت بر طراحی را دارد؟	
		۱،۴۰	آیا سازمان جهت شناسایی، حذف و کنترل خطرات و ریسک‌ها برنامه ریزی می‌کند؟	
۳	۱،۳۰	۱،۲۰	آیا اقدامات احتیاطی از قبیل حفاظت، تهیه برای محیط کار و... در نظر گرفته شده است؟	برنامه ریزی و اجراء
		۱،۳۰	آیا سازمان جهت کم کردن خطرات و ریسک‌ها، جایگزین کردن مواد بی خطر به جای مواد خطرناک تمهیداتی را در نظر گرفته است؟	
		۱،۴۰	آیا اهداف بهداشت و ایمنی مشخص، قابل سنجش، قابل دستیابی، واقع بینانه و دارای محدوده زمانی مشخص می‌باشد؟	
		۱،۲۰	آیا سازمان جهت اقدامات احتیاطی محیط کار خطرات را شناسایی، ارزیابی و کنترل می‌کند؟	
		۱،۳۰	آیا پایش محیطی و مراقبت‌های بهداشتی به منظور کنترل بهداشتی و تشخیص به موقع نشانه‌های آسیب رسان به سلامتی افراد انجام می‌شود؟	
		۱،۰۰	آیا هدف اصلی سازمان برای بهبود عملکرد HSE، حذف حوادث و بیماری‌های ناشی از کار می‌باشد؟	
۴	۱،۲۶	۱،۰۰	آیا هدف اصلی سازمان رضایت شغلی پرسنل می‌باشد؟	خط مشی
		۱،۲۰	آیا سازمان برای حوادث و بیماری‌های ناشی از کار تمهیداتی را در جهت کنترل آنها در نظر گرفته است؟	
		۱،۳۰	آیا سازمان استانداردهای HSE را در جهت ایمنی و بهداشت پرسنل رعایت می‌کند؟	
		۱،۴۰	آیا بین نیازهای شغلی و توانایی‌های افراد تناسب وجود دارد تا از خطای انسانی کاسته شود؟	
		۱،۲۰	آیا سازمان به خط مشی‌های HSE اهمیت می‌دهد؟	
		۱،۵۰	آیا سازمان در جهت کنترل ضرر و کاهش هزینه، کاهش ریسک، کاهش معیوب بودن محصول تمهیداتی را در نظر گرفته است؟	
		۱،۶۰	آیا در سازمان ترویج فرهنگ HSE سازماندهی شده است؟	
		۱،۱۰	آیا سازمان به استانداردهای بهداشت و ایمنی محصولات و خدمات توجه نموده است؟	
		۱،۳۰	آیا سازمان دستورالعملی برای ساخت و نگهداری ماشین آلات، تجهیزات و مواد، مدیریت کیفیت محیط زیست، دفع مواد زائد در نظر گرفته است؟	
		۱،۳۰	آیا سازمان به مدیریت کیفیت، محیط زیست، بهداشت و ایمنی (QHSE) در جهت کنترل کیفیت محصولات در تمامی مراحل فرآیند اهمیت می‌دهد؟	
۵	۱،۲۴	۱،۳۰	آیا مدیران در جهت کنترل بیماری‌ها، حوادث، کنترل ریسک تمهیداتی را در نظر گرفته اند؟	سازماندهی
		۱،۲۰	آیا خط مشی بهداشت و ایمنی و هدف از خط مشی توسط سازمان قابل درک می‌باشد؟	
		۱،۰۰	آیا بین مدیریت و کارمندان ارتباط موثر وجود دارد تا باعث کاهش تنش برای کارمندان شود؟	
		۱،۲۰	آیا مدیریت به اهداف بهداشت و ایمنی اهمیت می‌دهد؟	
		۱،۴۰	آیا مدیریت در جلسه کمیته حفاظت و ایمنی شرکت می‌کند؟	
		۱،۴۰	آیا مدیریت در خصوص کنترل و علل حوادث و بیماری‌ها مشارکت فعال دارد؟	
		۱،۲۰	آیا سازمان‌ها از ابلاغیه‌ها، پوسترها، اعلامیه‌ها یا خبرنامه‌های بهداشت و ایمنی برای آگاه سازی کارکنان استفاده می‌کنند؟	
		۱،۲۰	آیا جلسات توجیهی، گفتگوی ماهیانه یا هفتگی در مورد مسائل بهداشت و ایمنی برگزار می‌گردد؟	
		۱،۱۰	آیا بین مدیران و کارکنان ارتباط و شناخت نسبت به همدیگر وجود دارد؟	
		۱،۶۰	آیا سازمان‌ها اطلاعات مربوط به حادثه یا بیماری، لوازم ایمنی، برنامه ریزی در شرایط اضطراری را به دیگران هم انتقال می‌دهند؟	
۱،۳۰	آیا افراد از نظر معاینه پزشکی، سلامت جسمی، استعدادها و توانایی‌ها ارزیابی شده و برای آن شغل انتخاب می‌شوند؟			

شاخص تامین و ایمنی رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۵٪ وجود داشت.

جدول ۳. ضریب همبستگی بین عملکرد HSG65 و رضایت شغلی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی‌دار
مسئولیت پذیری	**۰.۸۳۸	۰.۰۰
ماهیت کار	**۰.۵۵۲	۰.۰۰۹
کسب موفقیت	**۰.۶۲۷	۰.۰۰۲
رضایت از همکاران	**۰.۸۴۳	۰.۰۰
مدیریت فنی	**۰.۸۱۱	۰.۰۰
تامین و ایمنی	۰.۳۲۰	۰.۱۵۷
مدیریت روابط انسانی	**۰.۹۰۷	۰.۰۰
خط مشی و ضوابط و شرایط کاری	**۰.۹۲۰	۰.۰۰
قدر شناسی و پیشرفت	**۰.۹۵۶	۰.۰۰
حقوق و دستمزد	**۰.۹۰۷	۰.۰۰

در ادامه، عملکرد HSE کارکنان مورد مطالعه در قالب ۵ شاخص مورد بررسی قرار گرفت. همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد، شاخص سنجش عملکرد بالاترین رتبه و شاخص سازماندهی پایین‌ترین رتبه را به خود اختصاص داده است. در این جدول، متغیرهای مربوط به هر شاخص نیز بر اساس رتبه هر یک از آنها ارائه شده است.

همچنین به منظور بررسی ارتباط بین عملکرد HSE با هریک 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 به جز

جدول ۴. مقدار تاثیر شاخص‌های رضایت شغلی بر عملکرد HSE کارکنان

متغیر	ضریب استاندارد		ضریب استاندارد شده	خطای استاندارد	مقدار t	سطح معنی‌دار
	نشده	نشده				
ضریب ثابت	۴۱.۷۹	-	۲۸.۴۲	۱.۴۷۰	۰.۱۴۶	
مسئولیت پذیری	۱.۴۲۱	۰.۱۷۶	۱.۴۷۷	۰.۹۶۲	۰.۳۳۹	
ماهیت کار	۲.۵۲	۰.۲۴۹	۱.۷۵۳	۱.۴۳۷	۰.۱۵۵	
کسب موفقیت	۲.۱۴	۰.۱۵۶	۲.۳۰	۰.۹۳۰	۰.۳۵۵	
رضایت از همکاران	۱.۹۱۷	۰.۱۱۱	۲.۱۲۳	۰.۹۰۳	۰.۳۷۵	
مدیریت فنی	۱.۸۳۳	۰.۲۷۴	۱.۳۸۴	۱.۳۲۵	۰.۱۹۰	
مدیریت روابط انسانی	۰.۰۱۴	۰.۰۰۱	۲.۵۸۲	۰.۰۰۵	۰.۹۹۶	
خط مشی و ضوابط و شرایط کاری	۰.۴۱۲	۰.۰۸۰	۰.۸۰۹	۰.۵۰۹	۰.۶۱۲	
پیشرفت و قدر شناسی	۰.۵۵۳	۰.۱۱۱	۰.۷۵۳	۰.۷۳۵	۰.۴۵۶	
حقوق و دستمزد	۱.۵۶۱	۰.۱۴۵	۱.۶۲۸	۰.۹۵۹	۰.۹۵۹	

توضیحات ارائه شده و نتایج جدول ۴، معادله خطی رگرسیون به شکل زیر می‌باشد:

$$Y=41.79+1.42x_1+2.52x_2+2.14x_3+1.91x_4+1.83x_5+0.014x_6+0.412x_7+0.553x_8+1.56x_9$$

بر اساس نتایج حاصل از جدول ۴، مشاهده می‌شود که ماهیت کار و مدیریت فنی بیش از سایر متغیرها روی عملکرد HSE تاثیر می‌گذارند.

به منظور بررسی رابطه بین شاخص‌های رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان از رگرسیون استفاده گردید. با توجه به اینکه بین همه شاخص‌های رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود ندارد بنابراین از معادله رگرسیون برای شاخص‌هایی استفاده می‌شود که همبستگی وجود دارد که نتایج در جدول ۴ ارائه شده است. با توجه به

Priorities with respect to:
Goal: olaviat



شکل ۱. اولویت بندی گزینه‌های رضایت شغلی

خدایاری فرد، به ترتیب رضایت از همکاران، مدیریت فنی و ماهیت کار بیشترین اهمیت را کسب کردند (۱۵). در تحقیق جهانی و همکاران، بیشترین رضایت شغلی مربوط به ارتباط با همکاران بود (۱۶). در پژوهش حاضر شاخص حقوق و دستمزد کمترین رتبه را کسب کرد به این معنی که 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 و صافی و همکاران نیز بر اهمیت حقوق و دستمزد کارکنان تاکید شده است (۱۷). همچنین بین عملکرد HSE کارکنان و همه شاخص‌های رضایت شغلی به جز شاخص تامین و ایمنی رابطه مثبت و معنادار در سطح ۱٪ وجود داشت (جدول ۳). به این معنی که کارکنان از امنیت شغلی خود رضایت کمی دارند و در این پژوهش اینطور استدلال شده که تا وقتی که کارکنان یک سازمان نسبت به آینده شغلی خود مانند بیمه و بازنشستگی اطمینان نداشته باشند، همواره دچار استرس و اضطراب و دلهره هستند و این استرس بر زندگی کاری آنها اثر می‌گذارد و میزان عملکرد و بهره‌وری آنها را پایین می‌آورد (۱۸). که با پژوهش والامنش و همکاران مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین ماهیت کار و عملکرد کارکنان،

جدول ۶. تعیین اولویت شاخص‌های رضایت شغلی

اولویت	بردار ویژه	شاخص
۱	۰.۲۴۶	مسئولیت پذیری
۲	۰.۱۸۹	ماهیت کار
۳	۰.۱۳۲	کسب موفقیت
۴	۰.۱۰۶	رضایت از همکاران
۵	۰.۰۹۵	مدیریت فنی
۶	۰.۰۶۳	مدیریت روابط انسانی
۷	۰.۰۶۱	خط مشی و ضوابط و شرایط کاری
۸	۰.۰۵۵	پیشرفت و قدر شناسی
۹	۰.۰۵۴	حقوق و دستمزد

محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت در روش AHP (جدول ۶)، شاخص مسئولیت پذیری با بردار ویژه ۰/۲۴۶ در رتبه اول و شاخص حقوق و دستمزد با بردار ویژه ۰/۰۵۴ در رتبه نهم می‌باشد. همچنین نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده نیز برابر با ۰/۰۶۰ بدست آمد که چون کوچکتر از ۰/۱ می‌باشد بنابراین می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اطمینان کرد (شکل ۱).

بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان در شرکت داروسازی مهردارو مورد بررسی قرار گرفت. در بررسی رضایت شغلی کارکنان، شاخص مسئولیت پذیری بالاترین رتبه را به خود اختصاص داد و پس از آن ماهیت کار قرار داشت و شاخص حقوق و دستمزد پایین‌ترین رتبه را به خود اختصاص داد (جدول ۱). در حالی که در پژوهش

آن سازمان برای افزایش رضایت شغلی کارکنان نکات زیر به مدیران پیشنهاد می‌گردد:

- ۱- مدیران هر بخش افراد مسئولیت پذیر را شناسایی کنند و تصدی شغل‌های حساس و پرخطر را که نیاز به توجه و مسئولیت‌پذیری بیشتری در حین کار دارد به این افراد بسپارند.
- ۲- اجرای قانون استخدام دائمی کارکنان در سازمان که موجب افزایش حس امنیت شغلی را کاهش دهند.
- ۳- با ایجاد فرصت‌های ترقی و پیشرفت، جابجایی و دادن پست‌های بالاتر متناسب با تجربه و توانایی آن‌ها زمینه تقویت حس کسب موفقیت را در افراد ایجاد نمایند.
- ۴- پاداش‌هایی تعیین شود و بر اساس عملکرد کارکنان به آن‌ها داده شود.

تشکر و قدردانی

این مطالعه حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت محیط زیست (HSE) می‌باشد. از مدیریت کارخانه داروسازی مهردارو به جهت اجرای برنامه‌های HSE، کارکنان شرکت مهردارو که همکاری کاملی داشتند و همه کسانی که به نحوی در انجام این پژوهش همکاری نمودند تقدیر و تشکر می‌گردد.

وجود رابطه معنی دار بین حقوق و مزایا و عملکرد کارکنان همسویی دارد (۱۹). در پژوهش تاج‌الدینی نیز بر وجود رابطه معنی دار بین حمایت مدیریت و عملکرد HSE کارکنان تأیید شده است (۲۰). در تحلیل رگرسیون (جدول ۴)، ماهیت کار و مدیریت فنی بیشترین تأثیر را بر روی عملکرد HSE کارکنان داشته است، به این معنی که کارکنان از نوع شغلی که انجام می‌دهند رضایت دارند.

شاخص مدیریت فنی پس از ماهیت کار بیشترین تأثیر را بر روی عملکرد HSE داشته است (جدول ۴)، و نتایج نشان‌دهنده این است که کارکنان از مدیر و رئیس خود راضی هستند و مورد حمایت قرار می‌گیرند.

با توجه به نتایج بدست آمده از مقایسات زوجی انجام شده (شکل ۱، جدول ۶)، شاخص مسئولیت‌پذیری در ارجحیت اول و شاخص حقوق و دستمزد در ارجحیت نهم می‌باشد، در حالی که در پژوهش خان و همکاران، شاخص حقوق و دستمزد در ارجحیت اول قرار دارد (۲۰). می‌توان نتیجه‌گیری نمود که شرکت مورد مطالعه در این پژوهش، می‌بایست اقدامات لازم نسبت به افزایش حقوق کارکنان و سیستم پاداش‌دهی را بر اساس عملکرد واقعی کارکنان صورت دهند. بنابراین برای بهبود عملکرد HSE و ادامه فعالیت در

References

- 1- Ahad Heidari, Kamran Ghiswandi (2015), "Review of HSE Management Performance Evaluation Methods".
- 2- Mahmoud Majidi, Mohammad Imani Barandagh, Mehdi Shabanzadeh (2017), "Using Balanced Scorecard to Assess the Performance of the Pharmaceutical Industry", Journal of Management and Accounting Studies, Volume 3, Issue 3, fall 2013, Pages537-526.
- 3- Reza Shabahang (2004), "Accounting in Management", Specialized Audit and Accounting Research Center, Audit Organization, 14th edition, 31-20.
- 4- Shadi Mardi Nasiripour, Ashkan Amir, Haniyeh Niko Maram, Mohammad Hassan Behzadi, Noushin Mardani (2013), The Relation between Job Satisfaction and HSE Performance of Staff in the Molding Industry, Iranian Journal of Occupational Health, Vol. 10, No. 6, Feb. March 2013.
- 5- Abedi, L., Mazroee, H. Individual factors affecting military forces job satisfaction, Journal of Military Medicine. 2010.12(1): 45-49.(persion).

- 6- International Labor Organization. 2009. Facts on safety and health at work, International Labor Office, April, 2009.
- 7- Choobineh, A.S., Arghami, SH., Amirzadeh, F, & Shenasa, A. General health professional, publication of Iran University of Medical Sciences and Health Services, 2010.(Persian).
- 8- Mardani S, Nasiripour AA, Nikoo Maram H, Behzadi MH, Mardani N. [The relationship between job Satisfaction and HSE Performance of Employees in a molding industry]. Iran Occup Health.2013;10(6):106-20.
- 9- Safi MH, Falahi KHoshkenab M, Rasel M. [Individual and environmental factors affecting job satisfaction of Faculty members of university of social welfare and rehabilitation hospital staff in Arak in 2009]. Arak Univ Med Sci J. 2009;13(1):32-9.
- 10- 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(Case Study: Oil and Energy Industries Development Company), Sharif. 2009. 25(49): 25-37.(persion).
- 11- Mathew, N.A. Effect ofStress on job satisfaction among nurses in central Kerala, Journal of Business and Management.2013.7(2): 47-51
- 12- Dickey, H., Watson, v., Zangelidis, A.2009. Job Satisfaction and Quit Intentions of Offshore Workers in the UK North Sea Oil and Gas Industry.
- 13- Kerr, R., McHugh, M., & McCrory, M. HSE Management Standards and stress-related work outcomes, Occupational Medicine, 2009. 59(8): 574-579
- 14- Omidvari, Manouchehr. Hassanvand, David (2016) successful Management Of Occupational Health and Safety. Qazvin: Islamic Azad University. First period. First print.(persion).
- 15- 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.
- 16- 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. (persion).
- 17- Safi, M.H., Falahi KHoshkenab, M., Rasel, 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.(persion).
- 18- 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.
- 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.(persion).
- 20- Tajoddini, M.Relationship between culture of organization and HSE Performance, MSc Thesis, Science and Research Branch, Islamic Azad University, 2012.1.
- 21- Khan RI, Aslam HD, Lodhi L Compensation management a Strategic conduit towards achieving employee retention and satisfaction in banking sector of Pakistan. Int J Human Res Stud 2011; 890