

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

اعظم وفایی نژاد^{۱*}، مهناز میرزاابراهیم طهرانی^۱

۱- گروه محیط زیست، دانشکده محیط زیست و منابع طبیعی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.
۲- گروه محیط زیست، دانشکده علوم و فنون، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: خرداد ۱۳۹۸ تاریخ پذیرش: شهریور ۱۳۹۸

چکیده

رضایت شغلی در کنار سطوح بالای سلامت عمومی کارگران، می تواند منجر به عملکرد بهتر، کاهش حوادث شغلی و در نتیجه افزایش بهره‌وری شود. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان داروسازی (N=۱۰۰) می باشند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد (n=۸۰) به عنوان نمونه تعیین شده‌اند. ابزار اصلی تحقیق، پرسشنامه‌ای است که روایی آن بر اساس نظر چند تن از اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها تأیید 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 می باشد. نتایج نشان می دهد که مسئولیت پذیری بالاترین رتبه در زمینه رضایت شغلی و سنجش عملکرد بالاترین رتبه را در زمینه عملکرد HSE به خود اختصاص داده است. هم چنین، یافته‌ها نشان می دهد که بین عملکرد HSE و رضایت شغلی به جزء شاخص تأمین و ایمنی با بقیه شاخص‌ها رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۰۵ وجود دارد. در تحلیل رگرسیون ماهیت کار و کسب موفقیت بیش از سایر متغیرها روی عملکرد HSE تأثیر می گذارد، هم چنین در رتبه بندی AHP مسئولیت پذیری در الویت اول و حقوق و دستمزد در الویت نهم می باشد. با توجه به رابطه معنی دار بین رضایت شغلی با عملکرد HSE، 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)

مقدمه

ارزیابی عملکرد سیستم مدیریت ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSE) باید متناسب با ساختار سازمان، ماهیت سازمان، خط مشی فرهنگ، فرهنگ سازمانی باشد. در رتبه بندی شاخص‌های عملکرد مدیریت سلامت، ایمنی و محیط زیست مهم‌ترین شاخص‌ها به ترتیب الویت عبارتند از: تعداد کمیته‌های HSE برگزار شده، آموزش‌های انجام شده، تعداد ممیزی‌ها و میانگین خسارت ناشی از هر حادثه می‌باشد (Heidari & Ghiswandi, 2015).

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 (Majidi *et al.*, 2017).

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 (Shabahang, 2004).

مؤثرترین 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 موازی به دلیل ایجاد تعادل فنی و اقتصادی سبب سهولت در افزایش بهره‌وری و توسعه پایدار

نیز می‌گردد (Mardi Nasiripour *et al.*, 2013).

رضایت شغلی را می‌توان عاملی روانی قلمداد کرد و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال پنداشت (Abedi & Mazroee, 2010). 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 (International Labor Organization, 2009).

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 (Choobineh *et al.*, 2010). 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 می‌توان به نتایج برخی از تحقیقات در داخل و خارج کشور اشاره نمود:

پژوهش مردانی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که بین عملکرد HSE و رضایت شغلی (هر یک 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 (Mardani *et al.*, 2013).

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 (Safi *et al.*, 2009).

یافته‌های برادران کاظم زاده و هاشمی (۱۳۸۸) نشان داد که میزان تأثیر رشد و پیشرفت، شناخت و احترام و جذابیت شغل بر عوامل انگیزشی از سایر عوامل بیشتر است و میزان تأثیر رعایت عدالت، سرپرستی و مدیریت بر عوامل

داده است. ج) پرسشنامه استاندارد عملکرد^۱ HSG65 که شامل ۵ شاخص: خط مشی، سازماندهی کردن، برنامه ریزی و اجراء، سنجش عملکرد و بازنگری عملکرد می‌باشد و تأثیر اجرای این ۵ شاخص بر روی کارکنان مورد سنجش قرار می‌گیرد.

روایی محتوایی پرسشنامه با توجه به این که 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 نشان دهنده قابلیت پایایی بالای ابزار تحقیق می‌باشد.

پس از تکمیل شدن پرسشنامه‌ها، داده‌ها جمع‌آوری و جهت ورود به نرم افزار SPSS 21، پیش‌پردازش و آماده‌سازی شدند. در تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی شامل میانگین، درصد، فراوانی و در آمار تحلیلی از آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی استفاده گردید. الویت‌بندی معیارها با استفاده از تکنیک AHP (تحلیل سلسله مراتبی) و نرم افزار Expert Choice 11 صورت گرفت.

نتایج

ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای 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 درصد) دیپلم و فوق دیپلم بود، و سابقه کار بیشتر آن‌ها ۳۰ درصد) بیش از ۱۵ سال بود. (۷۱/۳ درصد) متأهل، (۴۳/۸ درصد) پاسخگویان محل کارشان در سالن تولید بوده است و (۷۱/۳ درصد) به صورت قراردادی هستند.

بهداشتی بیش از سایر عوامل است (Baradaran & Kazemzadeh & Hashemi, 2009).

در پژوهش متیو (۲۰۱۳) نشان داده شد که 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 (Mathew, 2013). نتایج پژوهش دیکی (۲۰۰۹) نیز نشان داد که بین حقوق، مهارت و آموزش و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد (Dickey et al., 2009). کر و همکاران (۲۰۰۹) دریافتند که بین رضایت شغلی کارکنان و بکارگیری HSE رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشت (Kerr et al., 2009).

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از لحاظ شیوه تحلیل داده‌ها از نوع توصیفی - تحلیلی بوده است. این تحقیق با هدف ارزیابی عملکرد HSE در شرکت داروسازی در سال ۱۳۹۶-۱۳۹۷ انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان شرکت داروسازی مهردارو (N=۱۰۰) می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران و جدول مورگان، تعداد ۸۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردیدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه که مشتمل بر ۳ 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 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

^۱ مدیریت موفق ایمنی و بهداشت حرفه ای

جدول ۱- رتبه‌بندی شاخص‌های رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه (نارن دار سینگ، ۱۳۹۵)

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

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

جدول ۲- رتبه‌بندی شاخص‌های عملکرد HSG65 (امیدواری، ۱۳۹۵)

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؟	
		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؟	
۲	۱,۳۳	۱,۰۰	آیا بازرسی یا ممیزی سیستم مدیریت بهداشت و ایمنی توسط افراد با صلاحیت انجام می‌شود؟	مدیریت و بازرگری عملکرد
		۱,۴۰	آیا سازمان برای کنترل ریسک سازماندهی، برنامه‌ریزی، کنترل و نظارت بر طراحی را دارد؟	
		۱,۴۰	آیا سازمان جهت شناسایی، حذف و کنترل خطرات و ریسک‌ها برنامه ریزی می‌کند؟	
		۱,۲۰	آیا اقدامات احتیاطی از قبیل حفاظ، تهویه برای محیط کار و ... در نظر گرفته شده است؟	
		۱,۳۰	آیا سازمان جهت کم کردن خطرات و ریسک‌ها، جایگزین کردن مواد بی‌خطر به جای مواد خطرناک تمهیداتی را در نظر گرفته است؟	
۳	۱,۳۰	۱,۴۰	آیا اهداف بهداشت و ایمنی مشخص، قابل سنجش، قابل دستیابی، واقع بینانه و دارای محدوده زمانی مشخص می‌باشد؟	برنامه ریزی و اجراء
		۱,۲۰	آیا سازمان جهت اقدامات احتیاطی محیط کار خطرات را شناسایی، ارزیابی و کنترل می‌کند؟	
		۱,۳۰	آیا پیش‌محیطی و مراقبت‌های بهداشتی به منظور کنترل بهداشتی و تشخیص به موقع نشانه‌های آسیب‌رسان به سلامتی افراد انجام می‌شود؟	
		۱,۰۰	آیا هدف اصلی سازمان برای بهبود عملکرد HSE، حذف حوادث و بیماری‌های ناشی از کار می‌باشد؟	
		۱,۰۰	آیا هدف اصلی سازمان رضایت شغلی پرسنل می‌باشد؟	
		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؟	
۴	۱,۲۶	۱,۴۰	آیا بین نیازهای شغلی و توانایی‌های افراد تناسب وجود دارد تا از خطای انسانی کاسته شود؟	خط مشی
		۱,۲۰	آیا سازمان به خط‌مشی‌های 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 ماشین‌آلات، تجهیزات و مواد، مدیریت کیفیت و	

			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؟
۱,۳۰			آیا مدیران در جهت کنترل بیماری‌ها، حوادث، کنترل ریسک تمهیداتی را در نظر گرفته‌اند؟
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 مؤثر 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 آگاه‌سازی کارکنان استفاده می‌کنند؟
۵	۱,۲۴	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 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.

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

جدول ۳- ضریب همبستگی بین عملکرد HSG65 و رضایت شغلی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی دار
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
تأمین و ایمنی	۰,۳۲۰	۰,۱۵۷
مدیریت روابط انسانی	۰,۹۰۷**	۰,۰۰
خط مشی و ضوابط و شرایط کاری	۰,۹۲۰**	۰,۰۰
قدرشناسی و پیشرفت	۰,۹۵۶**	۰,۰۰
حقوق و دستمزد	۰,۹۰۷**	۰,۰۰

و همه شاخص‌های رضایت شغلی به جزء شاخص تأمین و ایمنی رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح پنج درصد وجود داشت.

همچنین به منظور بررسی ارتباط بین عملکرد HSE با هریک از مؤلفه‌های رضایت شغلی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج آزمون پیرسون در جدول ۳ نشان می‌دهد که بین عملکرد HSE کارکنان

جدول ۴- مقدار تأثیر شاخص‌های رضایت شغلی بر عملکرد HSE کارکنان

متغیر	ضریب استاندارد نشده	ضریب استاندارد شده	خطای استاندارد	مقدار T	سطح معنی‌دار
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

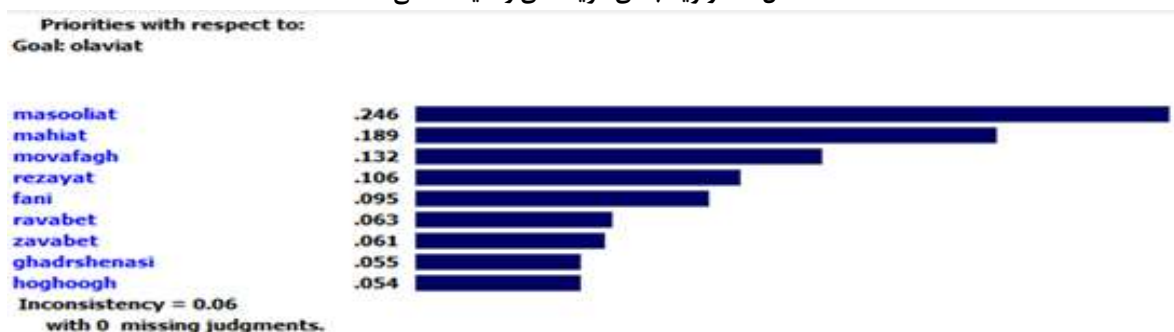
خطی رگرسیون به شکل زیر می‌باشد:

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

براساس نتایج حاصل از جدول ۴، مشاهده می‌شود که ماهیت کار و مدیریت فنی بیش از سایر متغیرها روی عملکرد HSE تأثیر 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 توضیحات ارائه شده و نتایج جدول ۴، معادله

شکل ۱- اولویت‌بندی گزینه‌های رضایت شغلی



جدول ۵ - تعیین الویت 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

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 تأثیر 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 کارکنان تأیید شده است (Safi et al., 2010). هم‌چنین بین عملکرد HSE کارکنان و همه شاخص‌های رضایت شغلی به جزء شاخص تأمین و ایمنی رابطه مثبت و معنادار در سطح یک درصد 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 (Tahoori, 2006). که با پژوهش والامنش (۱۳۸۹)، مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین ماهیت کار و عملکرد کارکنان، وجود رابطه معنی‌دار بین حقوق و مزایا و عملکرد کارکنان همسویی دارد (Valamanesh, 2009). در پژوهش تاج الدینی (۱۳۹۰) نیز وجود رابطه معنی‌دار

محاسبات انجام شده برای تعیین الویت در روش AHP (جدول ۵)، شاخص مسئولیت‌پذیری 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 آمده است که چون کوچکتر از ۰/۱ می‌باشد بنابراین می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اطمینان کرد (شکل ۱).

بحث

در پژوهش حاضر رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان در شرکت داروسازی مهردارو مورد بررسی قرار گرفت. در بررسی رضایت شغلی کارکنان، شاخص مسئولیت‌پذیری 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 داده است (جدول ۱). در حالی که در پژوهش خدایاری فرد (۱۳۸۸)، به ترتیب رضایت از همکاران، مدیریت فنی و ماهیت کار بیشترین اهمیت را کسب کرده‌اند (Kkhodayarifard, 2010). در تحقیق جهانی و همکاران (۱۳۸۹)، بیشترین رضایت شغلی مربوط به ارتباط با همکاران بود (Jahani et al., 2009). در پژوهش حاضر شاخص حقوق و دستمزد کمترین رتبه را کسب کرده به این معنی که حقوق و دستمزد تقریباً

سیاسگزاری

شایسته است از مدیریت کارخانه داروسازی مهردارو به جهت اجرای برنامه‌های HSE، از کارکنان شرکت مهردارو که همکاری کاملی داشتند و همه کسانی که به نحوی در انجام این پژوهش همکاری نمودند تقدیر و تشکر می‌نمایم. در ضمن این مطالعه حاصل نتایج پایان نامه می‌باشد.

منابع

1. **Abedi, L. and Mazroee, H., 2010.** Individual factors affecting military forces job satisfaction. *Journal of Military Medicine*. Vol. 12, No. 1, pp: 45-49 (Persian).
2. **Baradaran Kazemzadeh, R. and Hashemi, M., 2009.** 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. Vol. 25, No. 49, pp: 25-37 (Persian).
3. **Choobineh, A.S.; Arghami, SH.; Amirzadeh, F. and Shenasa, A., 2010.** General health professional, publication of Iran University of Medical Sciences and Health Services (Persian).
4. **Dickey, H.; Watson, V. and Zangelidis, A., 2009.** Job Satisfaction and Quit Intentions of Offshore Workers in the UK North Sea Oil and Gas Industry.
5. **Heidari, A. and Ghiswandi, K., 2015.** Review of HSE Management Performance Evaluation Methods.
6. **International Labor Organization. 2009.** Facts on safety and health at work. International Labor Office.
7. **Jahani, F.; Farazi, A.; Rafiei, M.; Jadidi, R. and Anbari, Z., 2009.** Job satisfaction and its related factors among hospital staff in Arak in 2009. *Arak University of Medical Sciences Journal*. Vol. 13, No. 1, pp: 32-39 (Persian).
8. **Kerr, R.; McHugh, M. and McCrory, M., 2009.** HSE Management Standards and stress-related work outcomes. *Occupational Medicine*. Vol. 59, No. 8, pp: 574-579.
9. **Khan, R.I.; Aslam, H.D. and Lodhi, L., 2011.** Compensation management a Strategic conduit towards achieving employee retention

بین حمایت مدیریت و عملکرد HSE کارکنان تأیید شده است (Tajoddini, 2012). 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 نشان دهنده این است که کارکنان از مدیر و رییس خود راضی هستند و مورد حمایت قرار می‌گیرند.

با توجه به نتایج بدست آمده از مقایسات زوجی انجام شده (شکل ۱، جدول ۵)، شاخص مسئولیت پذیری در ارجحیت اول و شاخص حقوق و دستمزد در ارجحیت نهم می‌باشد، در حالی که در پژوهش خان (۲۰۱۱)، شاخص حقوق و دستمزد در ارجحیت اول قرار دارد (Khan *et al.*, 2011). می‌توان نتیجه‌گیری نمود که شرکت مورد مطالعه در این پژوهش، می‌بایست اقدامات لازم نسبت به افزایش حقوق کارکنان و سیستم پاداش دهی را بر اساس عملکرد واقعی کارکنان صورت دهند.

بنابراین برای بهبود عملکرد HSE و ادامه فعالیت در 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 که نیاز به توجه و مسئولیت پذیری بیشتری در حین کار دارد را 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.

- staff in Arak in 2009. *Arak Univ Med Sci J*. Vol.13, No. 1, pp: 32-39.
15. **Shabahang, R., 2004.** Accounting in Management. Specialized Audit and Accounting Research Center, Audit Organization. 14th edition. pp: 31-20.
16. **Safi, M.H.; Falahi KHoshkenab, M.; Rasel, M. and Rahgozar, B., 2010.** Individual and environmental factors affecting job satisfaction of Faculty members of University of social welfare and rehabilitation sciences. *Strides in Development of Medical Education*. Vol. 7, No. 1, pp: 34-43 (Persian).
17. **Tahoori, Z., 2006.** Relationship between job satisfaction of employee in Process Management section National Library of Iran. Institute of Scientific Information and Documentation Science and Technology. 25 p.
18. **Tajoddini, M., 2012.** Relationship between culture of organization and HSE Performance. MSc Thesis, Science and Research Branch, Islamic Azad University. 108 p.
19. **Valamanesh, F., 2009.** Compare of Performance and job satisfaction of teachers of physical education and nonphysical education in Rasht. MSc Theses, Islamic Azad University, Science and Research Branch. (Persian).
- and satisfaction in banking sector of Pakistan. *Int J Human Res Stud*. 890 p.
10. **Kkhodayarifard, M., 2010.** Assesment of employee's job satisfaction, and customer satisfaction in Bank Saderat Iran. University of Tehran, The Faculty of Psychology and Education. 192 p.
11. **Majidi, M.; Imani Barandagh, M. and Shabanzadeh, M., 2017.** Using Balanced Scorecard to Assess the Performance of the Pharmaceutical Industry. *Journal of Management and Accounting Studies*. Vol. 3, No. 3, pp: 537-526.
12. **Mardi Nasiripour, Sh.; Amir, A.; Niko Maram, H.; Behzadi, M.H. and Mardani, N., 2013.** The Relation between Job Satisfaction and HSE Performance of Staff in the Molding Industry. *Iranian Journal of Occupational Health*. Vol. 10, No. 6, pp: 106-120.
13. **Mathew, N.A., 2013.** Effect of Stress on job satisfaction among nurses in central Kerala. *Journal of Business and Management*. Vol. 7, No. 2, pp: 47-51.
14. **Safi, M.H.; Falahi KHoshkenab, M. and Rasel, M., 2009.** Individual and environmental factors affecting job satisfaction of Faculty members of university of social welfare and rehabilitation hospital

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

Azam Vafaenejad^{1*}, Mahnaz Mirebrahim Tehrani²

1* - Department of Environment, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran. Iran.

2- Department of Environment, Science and Technology Faculty, Islamic Azad University of Tehran North Branch, Tehran, Iran.

Abstract

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. In this descriptive-analytic research the statistical population is the staff (N=100) at the Pharmaceutical Company who have been identified as samples by using the Cochran formula (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. Findings indicate that the responsibility has earned the highest rank of the job satisfaction indexes of the staff, and the performance measurement has obtained the highest rank of the HSE performance indexes. Also, these findings show that there is a positive and meaningful relation between HSE performance and job satisfaction (except to the supply and safety indexes with rest of indexes) at the 0/05 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. According to the meaningful relation between job satisfaction and HSE performance, the HSE performance of the staff will be improved when an organization pay more attention to the job satisfaction indexes.

Key words: Job Satisfaction, HSE Performance, Pharmacy, Staff, Analytical Hierarchy Process (AHP)