مجله مهندسی بهداشت حرفه‌ای
مقاله پژوهشی
دوره ۳، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۵، صفحات ۱۰ تا ۲۱

بررسی اثربخشی برنامه‌های مدیریت ایمنی، بهداشت و محیط‌زیست (HSE) و ارتباط آن با رضایت شغلی، مورد مطالعه: یکی از واحدهای تولید روغن نباتی غرب تهران

اکبر پاک جو [۱،*]، مهناز میرزا ابراهیم طهرانی [۲]، سعید ملماسی [۲]

[۱] گروه مدیریت HSE، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران
[۲] گروه محیط زیست، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

*** نویسنده مسئول:** اکبرپاک جو، گروه مدیریت HSE، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران. ایمیل: ak pakjoo@gmail.com

DOI: 10.21859/johe-03042

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱۰/۰۶
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۰۱/۱۶

واژگان کلیدی:
رضایت شغلی
مدیریت HSE
اثربخشی

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.

چکیده

مقدمه: امروزه هرسازمانی برای ادامه حیات و توسعه خود به داشتن نیروی انسانی سالم و کارآمد و به‌کارگیری به‌جا و شایسته از این سرمایه نیازمند است و تحقق این امر تنها با اجرای برنامه‌هایی در قالب مدیریت HSE به صورت یکپارچه امکان‌پذیر است تا ضمن حذف فعالیت‌های موازی باعث ایجاد تعادل در امور جاری سازمان شده و با ایجاد انگیزه در کارکنان به‌صرفه جویی در هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری منجر شود. هدف اصلی آن بررسی اثربخشی برنامه‌های مدیریت HSE و ارتباط آن با رضایت شغلی در کارخانه نوش آذر می‌باشد.

روش کار: روش تحقیق این مطالعه به‌صورت پیمایشی و تجزیه و تحلیل داده‌ها به‌صورت توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری آن، کارکنان نوش آذر که با استفاده از فرمول کوکران و با روش تصادفی تعداد ۶۰ نفر تعیین گردید. ابزار سنجش، پرسشنامه محقق ساخته‌ای بود که روایی آن با استفاده از نظرات اساتید و اعضای هیئت‌علمی تائید وپایایی آن با روش کرونباخ، مورد سنجش قرار گرفت. داده‌ها با نرم‌افزار SPSS 22 تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین نمره کلی برنامه‌های مدیریت HSE و نمره کلی رضایت شغلی و تمامی ابعاد آن قبل و بعد از مداخله رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در زمینه رتبه‌بندی شاخص‌های مدیریت HSE، شاخص "برنامه‌های کنترلی بهداشت حرفه‌ای" و در زمینه رتبه‌بندی شاخص‌های رضایت شغلی، شاخص"مدیریت فنی" دارای بیشترین نمره بود.

نتیجه گیری: با توجه به معنی‌داری رابطه بین برنامه‌های مدیریت HSE و رضایت شغلی، هرچه این برنامه‌ها به‌صورت منسجم و دقیقتر و باکیفیت بیشتری اجرا شود اثر آن بر رضایت کارکنان بیشتر خواهد بود.

مقدمه

مسلماً مهم‌ترین هدف هر سازمانی دستیابی به بالاترین سطح بهره‌وری ممکن یا بهره‌وری بهینه است و از عوامل مؤثر در بهره‌وری می‌توان از سرمایه، ابزار، روش‌های انجام کار و نیروی انسانی نام برد. بی‌گمان نیروی انسانی ماهر و کارآمد از مهم‌ترین ابزارهای رسیدن به اهداف سازمانی وافزایش بهره‌وری هر سازمانی هست زیرا نیروی انسانی نقشی مهم در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان دارد یعنی اگر سازمان از بیشترین سرمایه و بهترین فناوری وامکانات برخوردار باشد، اما فاقد نیروی انسانی مولد و باانگیزه باشد، به هدف خود نخواهد رسید و تربیت و حفظ نیروی انسانی متخصص وکارآمدجزءاولویت‌های اساسی سازمان‌هاست [۱]. درسال‌های اخیر سازمان‌ها مطالعات زیادی درباره رفتارهای فردی، اجتماعی و نگرش افراد و روابط سازمانی آن‌ها در محیط کار انجام داده‌اند و آگاهی از نگرش‌ها و رفتارها و پیش‌بینی عکس‌العمل‌ها برای تعالی و پیشرفت سازمان امری ضروری است [۲] که این نوع مطالعات در رابطه با کار و سازمان و نگرش کلی افراد نسبت به شغلشان عینیت‌بخش پدیده‌ای رفتاری است که از آن به نام رضایت شغلی تعبیرمی‌شود [۳]. رضایت شغلی (Satisfaction) سه سازه مجزا ولی مرتبط باهم را دربرمی گیرد که عبارتند از ارزشیابی شغل، باور داشتن شغل و تجربیات عاطفی در مورد شغل [۴]. رضایت شغلی را می‌توان عاملی روانی قلمداد کرد و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال پنداشت؛ یعنی اگر شغل موردنظر لذت مطلوب را به فرد بدهد، در این حالت فرد از شغلش راضی است [۵]. رضایت شغلی مفهومی چندبعدی است و با عوامل متعددی ارتباط دارد. به‌عبارت‌دیگر رضایت شغلی با تحقق مجموعه‌ای از عوامل حاصل خواهد شد، این عوامل می‌تواند شامل ماهیت و شرایط کار، حقوق

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-08]
[DOI: 10.21859/johe-03042]

و دستمزد، فرصت‌های موجود برای پیشرفت و ارتقای شغلی، نحوه سرپرستی، روابط با همکاران و غیره باشد [۶]. نارضایتی شغلی می‌تواند یکی از عوامل اصلی کاهش کیفیت زندگی افراد باشد. از عمده‌ترین نشانه‌های رفتاری نارضایتی شغلی عبارت‌اند از: غیبت از کار، افزایش حوادث ناشی از کار، کاهش بهره‌وری. از دیگر پیامدهای اصلی نارضایتی شغلی، رها کردن حرفه و تخصص است. در مشاغل تخصصی و تجربی مانند مشاغل آموزشی و مشاوره‌ای و خدمات انسانی این پیامدها خسارت سنگینی بر جامعه وارد می‌کند. حالت دیگر این است که کارکنان ناراضی در انتظار رسیدن بازنشستگی روزشماری می‌کنند در این حالت سازمان با نیروی انسانی بی‌بهره و فاقد کارایی دست‌به‌گریبان است. از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، ماهیت و شرایط کار از اهمیت بیشتری برخوردار است چراکه سلامت جسمی، روانی و اجتماعی شاغلین و سایر افراد ذینفع سازمان، تحت تأثیر ماهیت و شرایط کار است و سازمان بدون نیروی انسانی سالم و کارآمد تقریباً بی‌معنی است؛ و کنترل شرایط محیط کار (عوامل زیان‌آور) و تأمین، حفظ و ارتقاء سلامت افراد درون‌سازمانی (شاغلین) و برون‌سازمانی (مشتریان، افراد جامعه...) و حفظ منافع سازمان جزء وظایف ذاتی واحد ایمنی، بهداشت و محیطزیست (HSE: Health, Safety & Enviromental) هر سازمانی می‌باشد.

در سال‌های اخیر بسیاری از سازمان‌ها در کشورهای صنعتی با تمهیداتی ازجمله برنامه کمک به کارکنان (EAP: Employe Assistant Program) کوشیده‌اند تا به‌طورجدی از مشکلات موجود در محیط کار بکاهند و با آن مقابله نمایند. یکی از برنامه‌های مؤثر در این زمینه بهبود برنامه‌های مدیریت HSE هست. برنامه‌های مدیریت HSE که باهدف گذاری جهت تأمین، حفظ و ارتقاء سلامت افراد و با اهداف و خط‌مشی و برنامه‌ریزی مشخص بخصوص در مقوله سلامت شاغلین که نیروی محرکه و عامل اصلی پیشرفت و ادامه حیات سازمان وجامعه وعامل توسعه پایدار هست پیاده‌سازی و عملیاتی می‌گردد، وبرای اجرای آن هزینه‌های کلان زیادی نیازهست وبایستی این برنامه‌ها طوری برنامه‌ریزی، اجرا، پیاده‌سازی و نظارت شود که اولاً در راستای اهداف و خط مشی سازمانی باشد ثانیاً با اندازه‌گیری و ارزیابی آنهاست که می‌توان فهمید که این برنامه‌ها چه نتایجی به دنبال داشته وآیا اثر بخش (Effectiveness) بوده و آیا با اهداف سازمانی منطبق است؟ وسیستم خط مشی خود را دنبال می‌کند؟ ارزیابی اثربخشی سیستم مدیریت HSE عامل حیاتی در تحقق اهداف آن است که ضمن توجه به نتایج، تحقق اهداف، بهبود کیفیت خدمات و محصولات سازمان، تأمین رضایت مشتریان داخلی و خارجی، انجام هدفمند امور، منجربه پیشرفت وتعالی سازمان وبهبودعملکرد سیستم خواهد شد [۷]. لذا رضایت افراد از شغلشان به عنوان یکی از راههای بررسی اثربخشی برنامه‌های مدیریت HSE مورد مطالعه قرار می‌گیرد. اثربخشی را به معنی انجام کارهای درست تعریف می‌کنند و درواقع منظور از آن بررسی میزان موثربودن اقدامات انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. لذا این مطالعه باهدف بهبود و ارتقای سلامت کارکنان، کاهش حوادث و غیبت‌های ناشی از، افزایش بهره‌وری، بهبود کیفیت تولید، جلب رضایت مشتریان و اعتلای اعتبار سازمان به بررسی تأثیرگذاری برنامه‌های HSE در وضعیت رضایت شاغلین و رابطه بین آنها پرداخته است. در این زمینه به نتایج برخی ازتحقیقات انجام شده درداخل و خارج از کشور اشاره می‌شود:

در تحقیق وود وهمکاران (۲۰۱۲) باهدف بررسی رابطه بین جنبه‌های مختلف از رضایت شغلی و تعهد سازمانی انجام‌شده است به این نتیجه رسیده که بین این دو رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد [۸]. 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 [۹]. در تحقیق اسکارهالت (۲۰۱۲)، بر اهمیت کیفیت محیط کار از نظر روانی تاکید شده است و بیان شده که این امر می‌تواند سبب بهبود سلامت کار و افزایش بهره وری در سازمان گردد [۱۰]. در پژوهش بشیر مشخص گردید (۲۰۱۰) که بین استرس شغلی و عملکرد شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد و این عامل سبب می‌گردد عملکرد شغلی به شدت کاهش یابد [۱۱]. نتایج پژوهش دیکی (۲۰۰۹) نیز نشان داد که بین حقوق، مهارت و آموزش و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد [۱۲]. در پژوهش ILO (۲۰۰۹) با هدف بررسی رابطه میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی مشخص شد که بین این دو رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد [۱۳]. کر و همکاران (۲۰۰۹) دریافتند که بین رضایت شغلی کارکنان وبکارگیری HSE رابطه مثبت و معنی دار وجود داشت [۱۴]. درکتاب روانشناسی کاربردی استوارت ترجمه فرهاد ماهر ، عنوان شده است که پیشگیری از بروز صدمات و حوادث بهداشتی ایمنی و محیط زیست در راستای افزایش بهره وری ورضایت شغلی با در نظر گرفتن سلامت و ایمنی کارکنان، مشتریان، پیمانکاران و دیگر افرادمستلزم وجود ساختار سیستم مدیریت HSE است [۱۵]. نتایج پژوهش‌های پورسلیمان ودرخشان جزری (۱۳۹۴) نشان داد

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.21859/johe-03042]

که استقرار سیستم مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست در کل چرخه فرآیند پتروشیمی موجب کاهش حوادث و پیامدهای حاصل از آن و بهبوداکثر شاخص‌های عملکرد ایمنی شده است و به‌طورکلی وضعیت ایمنی، بهبودقابل ملاحظه‌ای داشته است [۱۵]. پژوهش ناصری وهمکاران (۱۳۹۳) با ارائه مدلی علمی- کاربردی در چارچوب کارت امتیازی متوازن (BSC) نشان داد که مدل طراحی‌شده امکان تعیین جایگاه HSE در تحقق اهداف استراتژیک بنگاه موردمطالعه را فراهم نمود و میزان نقش‌آفرینی راهبردی HSE را برای این سازمان مشخص ساخت. برای هریک از شاخص‌های مدل، سازمان مذکور از نگاه استراتژیک در لایه «فرآیندهای مدیریت HSE» عملکرد بسیار مطلوبی داشته ولی عملکرد آن در لایه «رشد و یادگیری» بخصوص در حوزه‌های سرمایه انسانی و سرمایه اطلاعاتی قابل‌بهبوداست [۱۶]. پژوهش مردانی وهمکاران (۱۳۹۲) 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 هرچه به شاخص‌های رضایت کارکنان توجه بیشتری گردد عملکرد HSE کارکنان بهتر خواهد شد [۱۷]. تاج الدینی (۱۳۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمان و عملکرد HSE کارکنان رابطه معنی داروجود دارد [۱۸]. نعیمی پور وهمکاران (۱۳۹۰) در تحقیق خود تلاش کرده است مدل بومی تعالی سیستم HSE، براساس نظرات خبرگان و با بهره گیری از ساختار مدل تعالی سازمانی EFQM پایه گذاری گردد. این مدل علاوه بر ارزیابی کمی عملکرد سازمان در حیطه HSE بطور همزمان، اهداف مدلهای بهبود را که عموماً افزایش بهره وری و کیفیت، کاهش هزینه و همچنین مشتری مداری است در قالب مجموعه‌ای که اولویت اصلی آن ایجاد محیطی ایمن و سالم برای کارکنان و به موازات آن رعایت موارد زیست محیطی و بهداشتی در محیط کار است رادنبال می‌نماید [۱۹]. براساس تحقیقات کریمی و همکاران (۱۳۹۰) در نیز مشخص گردید که بین استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه معنی دار وجود دارد [۲۰]. آزاده و همکارانش (۱۳۹۰) نیز در پژوهش خود به بررسی رضایت کارکنان بادر نظر گرفتن عملکرد HSE کارکنان پرداخته‌اند [۲۱]. مطالعه محمدفام (۱۳۸۹) که جهت ارائه مدلی برای سنجش عملکرد سیستم مدیریت HSE صورت گرفت بیان می داردکه اثربخشی سیستم مدیریت HSE عامل حیاتی در تحقق اهداف آن است و مسائلی از قبیل توجه به نتایج و تحقق اهداف، بهبود کیفیت خدمات و محصولات سازمان، تأمین رضایت مشتریان داخلی و خارجی، انجام هدفمند امور، توجه به عملکرد سیستم و ارزیابی آن را ملزم می‌سازد و بدین‌جهت این مدل ارائه‌شده فقط ابزاری جهت ارزیابی و اندازه‌گیری نبوده بلکه به‌عنوان ابزار مدیریتی تکنیکها و چارچوب‌های متنوع بهبود را متناسب با سطح تعالی سازمان را در خود داشته و به کار می‌بندد. الگوی اولیه طراحی‌شده که با دو روش خودارزیابی و ارزیابی خارجی سیستم را بررسی می‌کند نشان داد که اثربخشی با توجه به ماهیت سازمان متفاوت است [۷]. مطالعه حسینی (۱۳۸۹) باهدف بررسی عوامل مؤثر سازمانی در کاهش حوادث ناشی از کار نشان داد در درسطح اطمینان ۹۹% رابطه معنی‌داری بین متغیرهای نحوه جذب ومتغیرهای آموزش نیروی انسانی با ضریب تکرار حادثه وجود دارد. مطالعات حاکی از وجود همبستگی بالا بین متغیرهای رعایت اصول حفاظت فنی با ضریب تکرار حادثه است. آزمون کروسکال والیس و ضریب همبستگی اسپیرمن هر دو، وجود رابطه معنی‌دار بین عوامل مدیریتی با ضریب تکرار حادثه را تأییدمی‌کنند [۲۲]. صافی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدندکه رضایت شغلی با عوامل اقتصادی، آموزشی، اداری انگیزشی و رفاهی رابطه معنادار دارد [۲۳]. والامنش (۱۳۸۹) بیان داشت که بین رضایت شغلی و عملکرد HSE معلمان رابطه معنی داری وجودداشته است [۲۴]. یزدی و جعفری (۱۳۸۹) دریافتند که بین میزان رضایت شغلی در ابعاد مختلف آن با ابعاد مختلف فشار روانی شغل رابطه تعاملی وجوددارد [۲۵]. نتایج تحقیق جهانی وهمکاران (۱۳۸۸) 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 [۲۶]. در پژوهش خدایاری فرد (۱۳۸۸) به ترتیب رضایت از همکاران، مدیریت فنی و ماهیت کاربیشترین اهمیت را در بین شاخصهای رضایت شغلی کسب کرده‌اند [۲۷]. نتایج تحقیق استوارامیرزاده خاتونی (۱۳۸۸) نیزنشان دادکه بین رضایت شغلی وتعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد [۲۸]. درمطالعه تقدیسی وهمکاران (۱۳۸۷) معلوم شد که در دنیای پر رقابت امروز بسیاری از سازمان‌ها پی برده‌اند که باید مدیریت HSE را جزء جدایی ناپذیر و ضروری خود قرار داده و به آن همان قدر اهمیت و بها دهند که به دیگرمدیریت های سازمان می‌دهند [۲۹]. نتایج تحقیق فرشاد و همکاران (۱۳۸۵) نشان داد که با پیاده سازی سیستم HSE بهبود معنی داری در بهداشت، ایمنی و محیط زیست ایجاد شده است [۳۰]. لذا در بررسی‌ها و مطالعات گذشته با توجه به اینکه به طور دقیق و در خور توجه به مساله تأثیر برنامه‌های مدیریت- بهداشت، ایمنی ومحیط زیست (HSE) بر رضایت کارکنان بخصوص در

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.21859/johe-03042]

صنایع مشابه ویا در سازمانهایی که سیستم (HSE) را پیاده سازی نکرده‌اند پرداخته نشده بود، بر آن شدیم که به بررسی اثربخش بودن برنامه‌های مدیریت (HSE) وتاثیر آن بر رضایت کارکنان بپردازیم.

روش کار

با توجه به ماهیت و موضوع این تحقیق (برنامه‌های- مدیریت HSE و رضایت شغلی) که در حوزه علوم مدیریتی و رفتاری است روش تحقیق ازلحاظ گردآوری داده‌ها از نوع پیمایشی بوده که یک روش مطالعه از نوع کتابخانه‌ای و میدانی است و ازلحاظ شیوه تحلیل داده‌ها از نوع توصیفی- همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کارگران کارخانه نوش آذر جمعاً ۱۷۵ نفر هستند که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی و احتمال خطای ۱۰% و با فرض ۱/۹۶ = z، ۰/۵ = q = p و ۰/۱ = d، حجم نمونه بااستفاده از فرمول زیر تعداد ۶۰ نفرتعیین گردید:

$$n=(Nz^2.pq)/(Nd^2+Z^2\,pq)$$

در این گونه مطالعات ابزار سنجش پرسشنامه می‌باشد بنابراین برای طراحی پرسشنامه‌ای که بتواند همه مسائل و مشکلات را مورد ارزیابی وتجزیه وتحلیل قرار دهد، انواع روش‌های ارزیابی رضایت شغلی مانند رویدادهای حساس، رفتارهای آشکار، گرایش‌های عملی، تکنیک‌های مصاحبه‌ای و پرسشنامه‌ای وهمچنین انواع روش‌های ارزیابی اثربخشی ازجمله مدل تعالی سازمانی اروپا (EFQM: European Foundation for Quality Management) ، مدل انجمن بین‌المللی مدیریت پروژه (IPMA: International Project Management Association) و ماتریس ارتقاء فرهنگ ایمنی (SCIM: Safety Culture Impprove ment Matrix) مورد مطالعه قرار گرفت که منجر به طراحی پرسشنامه‌ای شد که ضمن بهره گیری از روشهای ارزیابی مدل تعالی سازمانی وروشهای مشابه، مسائل ومشکلات مربوط به پرونده‌های معاینات پزشکی سالیانه و نظرات کارکنان و چک لیستهای بازدیدهای کارشناسی و...را نیز در بر گیرد که در واقع پرسشنامه طراحی شده، شامل چک لیستی از نواقص وعوامل زیان آور مختلف درزمینه HSE و سایرمسائل سازمانی ومدیریتی که شناسایی واولویت بندی شده و به عنوان شاخصها ومتغیر های تحقیق تعیین شده است. بدین ترتیب پرسشنامه‌ای در ۳ بخش طراحی گردید. الف) شامل اطلاعات دموگرافیک. ب) بخش برنامه‌های پیشنهادی واحد HSE سازمان جهت رفع نواقص وعوامل زیان آور مختلف در قالب برنامه‌های مدیریت HSE که شامل برنامه‌های: آموزش، برنامه‌های کنترلی بهداشت حرفه‌ای، برنامه‌های کنترلی و پیشگیری ایمنی، برنامه‌های کنترلی محیط زیستی و برنامه‌های پایش سلامت می‌باشد واین پنج برنامه به عنوان شاخص‌های برنامه مدیریت HSE در نظر گرفته شده وتاثیر اجرای این برنامه‌ها بر روی کارکنان مورد سنجش قرار می‌گیرد. ج) بخش رضایت شغلی که همان پرسشنامه استاندارد دانت بوده و شامل شاخصهای مسئولیت‌پذیری، رضایت از همکاران، ماهیت کار، کسب موفقیت، خط‌مشی و شرایط کاری، مدیریت روابط انسانی، مدیریت فنی، قدرشناسی و پیشرفت وتأمین امنیت شغلی می‌باشد. پرسشنامه ساخته شده در قالب طیف لیکرت بوده وپاسخها در بازه ۱ الی ۵ یاهمان صفرتا ۱۰۰ از درجه رضایت می‌باشد. پرسشنامه به دست آمده از ۵ سطح کاملاًمخالفم، 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 وگزینه کاملاً موافقم عدد ۵ به خود اختصاص داده است و سپس این اعداد وارد نرم افزار گردید. در گام اول روایی (Justifiability) محتوای پرسشنامه با استفاده از نظرات استاد راهنما، استاد مشاور و نیز اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها که سابقه پژوهش و مطالعه در زمینه موضوع پژوهش رادارند موردسنجش و تائید قرار گرفت و در مرحله بعد پایایی (Reliability) پرسشنامه موردبررسی قرار گرفت. این کار با استفاده از دو روش آلفاکرونباخ و روش آزمون- بازآزمون (Test-retest) بر اساس وجود توافق و سازگاری درونی بین آیتم‌های موجود در پرسشنامه انجام شد. درروش آزمون- باز آزمون (test-retest) ابتدا پرسشنامه بین تعداد ۲۱ نفر از کارگران توزیع واطلاعات جمع آوری گردید سپس به فاصله زمانی دو هفته مجدداً پرسشنامه بین همان جمعیت قبلی توزیع واطلاعات جمع آوری گردید که میزان این ضریب برای تمامی ابعاد هر دو پرسشنامه بالای ۰/۷۰ بود. پرسشنامه پس از تائید روایی و پایائی آن در اختیار نمونه‌ها که تعداد ۶۰ نفر بودند قرار گرفت و برای سنجش اثر بخشی و نتیجه اجرای برنامه‌های موردنظر در سازمان، پرسشنامه‌ها در دو مرحله یکی قبل از مداخله و دیگری بعد از اجرای برنامه‌ها دراختیار نمونه‌ها که به طور تصادفی انتخاب شده بودندقرار گرفت و پاسخها تکمیل و اطلاعات جمع‌آوری گردید. داده‌های به‌دست‌آمده از پرسشنامه غالباً به‌صورت کیفی هستند که داده‌های کیفی به‌صورت کمی درآمده وتوسط نرم‌افزار SPSS ۲۲ مورد پردازش قرار گرفت. در ضمن به‌منظور تجزیه‌وتحلیل اطلاعات حاصل از تحقیق از مؤلفه‌های آماری فراوانی، درصد، میانگین، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی، آزمون کروسکال، معادله رگرسیون چندگانه و غیره استفاده‌شده است.

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.21859/johe-03042]

جدول ۱: رتبه بندی ابعاد وشاخصهای برنامه های مدیریت HSE در دو حالت قبل وبعداز مداخله

شاخص‌ها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	رتبه
برنامه‌های مدیریت HSE- قبل از مداخله					
برنامه‌های پایش سلامت	۱/۳۳	۵	۴	۰/۷۵	۱
برنامه‌های کنترلی وپیشگیری ایمنی	۱/۴۰	۵	۳/۸۲	۰/۶۹	۲
برنامه‌های کنترلی محیط زیستی	۱/۴۰	۵	۳/۶۵	۰/۷۷	۳
آموزش	۱/۶۷	۵	۳/۵۹	۰/۸۱	۴
برنامه‌های کنترلی بهداشت حرفهای	۱/۸۰	۴/۹۰	۳/۳۵	۰/۶۷	۵
نمره کلی برنامه‌های مدیریت HSE	۱/۵۴	۴/۸۰	۳/۶۸	۰/۵۷	
برنامه‌های مدیریت HSE- بعد از مداخله					
برنامه‌های پایش سلامت	۳/۳۳	۵	۴/۴۹	۰/۵۴	۱
برنامه‌های کنترلی وپیشگیری ایمنی	۲/۸۰	۵	۴/۴۴	۰/۵۱	۲
آموزش	۳/۱۷	۵	۴/۲۹	۰/۵۵	۳
برنامه‌های کنترلی بهداشت حرفهای	۳	۵	۴/۰۷	۰/۴۶	۴
برنامههای کنترلی محیط زیستی	۲/۸۰	۵	۳/۸۹	۰/۴۷	۵
نمره کلی برنامه‌های مدیریت HSE	۳/۴۶	۴/۷۶	۴/۲۴	۰/۳۱	

جدول ۲: رتبه بندی ابعاد وشاخصهای رضایت شغلی در دوحالت قبل وبعد از مداخله

شاخص‌ها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	رتبه
رضایت شغلی قبل از مداخله					
مدیریت فنی	۱/۵۰	۵	۴/۰۵	۰/۷۸	۱
رضایت از همکاران	۲	۵	۳/۹۹	۰/۷۷	۲
مسئولیت‌پذیری	۱/۵۰	۵	۳/۹۳	۰/۸۲	۳
کسب موفقیت	۲/۲۵	۵	۳/۸۸	۰/۵۴	۴
مدیریت روابط انسانی	۱	۵	۳/۶۸	۰/۹۵	۵
ماهیت کار	۱	۵	۳/۶۳	۰/۹۷	۶
خط‌مشی و شرایط کاری	۱/۴۰	۵	۳/۳۹	۰/۸۱	۷
قدرشناسی و پیشرفت	۱/۴۰	۵	۳/۲۱	۰/۸۳	۸
تأمین و امنیت شغلی	۱	۵	۲/۸۸	۱/۱۴	۹
نمره کلی رضایت شغلی	۲/۰۱	۴/۹۸	۳/۶۳	۰/۶۱	
رضایت شغلی بعد از مداخله					
مدیریت فنی	۳/۵۰	۵	۴/۶۲	۰/۴۶	۱
رضایت از همکاران	۳	۵	۴/۴۹	۰/۶۰	۲
مسئولیت‌پذیری	۳	۵	۴/۴۲	۰/۵۸	۳
کسب موفقیت	۳/۲۵	۵	۴/۴۱	۰/۴۵	۴
ماهیت کار	۲	۵	۴/۱۹	۰/۷۸	۵
خط‌مشی و شرایط کاری	۲/۶۰	۵	۴/۱۱	۰/۶۰	۶
مدیریت روابط انسانی	۱/۷۵	۵	۳/۸۶	۰/۶۳	۷
قدرشناسی و پیشرفت	۲	۴/۲۰	۳/۲۸	۰/۴۸	۸
تأمین و امنیت شغلی	۱	۴/۵۰	۲/۹۴	۰/۸۵	۹
نمره کلی رضایت شغلی	۲/۹۲	۴/۷۲	۴/۰۴	۰/۳۶	

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.21859/johe-03042]

یافته‌ها

تمامی شرکت‌کنندگان در مطالعه مرد بوده ومیانگین سنی وانحراف معیارشرکت‌کنندگان به ترتیب ۳۶/۰۸ و ۵/۹۸ سال (دامنه سنی ۲۰ تا ۴۸ سال) می‌باشد. ۹۰% افراد متأهل بوده و ۶۰/۱% افراد دارای سابقه کاری بالاتر از ۱۰ سال می‌باشند در خصوص میزان تحصیلات، افراد با سطح تحصیلات دیپلم بیشترین فراوانی را در میان افرادشرکت‌کننده دارند (میانگین ۶۶/۷ درصد). لازم به ذکر است که برای کنترل عوامل مداخله گر مخدوش کننده اقداماتی بکار گرفته شد که به چند مورد اشاره می‌کنیم: الف) شاخص حقوق ودستمزد از پرسشنامه حذف ودرنمره رضایت شغلی منظور نگردید. ب) قبل از انجام پژوهش، شرکت کنندگان طی جلسه‌ای با حضور مسئولین در خصوص اهداف پروژه توجیه شدند. ج) مطالعه در بازه زمانی که تغییری در دستمزدها وسایرعوامل انگیزشی از وجود نداشت صورت گرفت. د) در زمان تحلیلهای آماری، نرم افزار SPSS طوری تنظیم شد تا متغیرهایی مثل سن، سطح تحصیلات و.... که ممکن بود اثر مخدوش کننده داشته باشد تعدیل شوند. ه) جهت جلوگیری ازسوگیری در نمره دهی افرادی که غیبتهای طولانی داشتند ونیز افراد با سابقه کم، کنارگذاشته شدند.

جدول ۳: بررسی همبستگی بین برنامههای HSE و رضایت شغلی با ضریب همبستگی پیرسون (قبل از مداخله)

برنامه‌های مدیریت HSE	آموزش	برنامه های بهداشت حرفه‌ای	برنامه‌های پیشگیری وایمنی	برنامه های کنترلی محیط زیستی	برنامه‌های پایش سلامت	نمره کلی برنامه‌های HSE
مسئولیت‌پذیری						
ضریب همبستگی	۰/۴۶۸	۰/۴۳۰	۰/۵۴۴	۰/۴۶۶	۰/۵۸۳	۰/۶۴۵
P-value	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
رضایت ازهمکاران						
ضریب همبستگی	۰/۵۰۳	۰/۳۹۷	۰/۳۹۸	۰/۳۹۳	۰/۵۲۳	۰/۵۷۶
P-value	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
ماهیت کار						
ضریب همبستگی	۰/۳۱۴	۰/۳۲۹	۰/۴۶۸	۰/۴۳۵	۰/۳۸۳	۰/۴۹۹
P-value	۰/۰۱۵	۰/۰۱۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰
کسب موفقیت						
ضریب همبستگی	۰/۳۲۲	۰/۴۲۲	۰/۲۹۱	۰/۲۲۳	۰/۳۲۸	۰/۴۰۸
P-value	۰/۰۱۲	۰/۰۰۱	۰/۰۲۴	۰/۰۸۷	۰/۰۱۰	۰/۰۰۱
خط مشی و شرایط کاری						
ضریب همبستگی	۰/۴۰۸	۰/۶۸۶	۰/۵۷۹	۰/۶۱۱	۰/۳۶۶	۰/۶۷۹
P-value	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۰۰
مدیریت روابط انسانی						
ضریب همبستگی	۰/۳۹۶	۰/۶۹۳	۰/۳۷۰	۰/۳۳۹	۰/۳۴۱	۰/۵۴۷
P-value	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۰۸	۰/۰۰۸	۰/۰۰۰
مدیریت فنی						
ضریب همبستگی	۰/۴۴۹	۰/۵۶۳	۰/۴۸۰	۰/۴۶۸	۰/۳۲۹	۰/۵۹۰
P-value	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۰	/۰۰۰
قدرشناسی و پیشرفت						
ضریب همبستگی	۰/۳۶۷	۰/۶۹۶	۰/۶۶۴	۰/۵۷۸	۰/۴۳۱	۰/۶۹۹
P-value	۰/۰۰۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰
تأمین و امنیت شغلی						
ضریب همبستگی	۰/۱۹۶	۰/۶۷۸	۰/۴۵۶	۰/۴۴۵	۰/۳۱۰	۰/۵۲۸
P-value	۰/۱۳۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۶	۰/۰۰۰
نمره کلی رضایت شغلی						
ضریب همبستگی	۰/۵۱۵	۰/۷۶۵	۰/۶۶۰	۰/۶۱۷	۰/۵۴۹	۰/۷۹۸
P-value	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.21859/johe-03042]

جدول ۴: بررسی همبستگی بین برنامه های HSE و رضایت شغلی باضریب همبستگی پیرسون (بعد از مداخله)

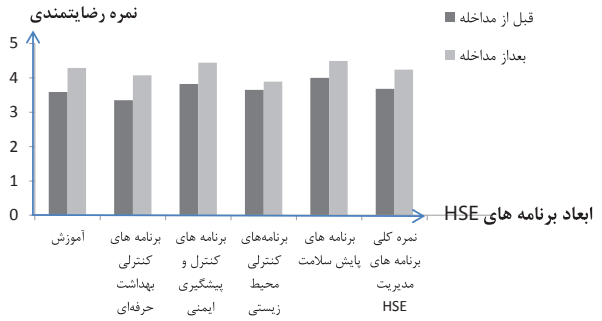
	آموزش	برنامه های بهداشت حرفه‌ای	برنامه‌های پیشگیری ایمنی	برنامه های کنترلی محیط زیستی	برنامه‌های پایش سلامت	نمره کلی برنامه‌های HSE
مسئولیت‌پذیری						
ضریب همبستگی	۰/۲۳۹	۰/۲۴۳	۰/۳۶۰	۰/۳۵۲	۰/۴۲۲	۰/۴۵۷
P-value	۰/۰۶۶	۰/۰۶۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰
رضایت از همکاران						
ضریب همبستگی	۰/۳۰۸	۰/۲۰۲	۰/۱۰۰	۰/۱۹۶	۰/۳۹۱	۰/۳۰۹
P-value	۰/۰۱۷	۰/۱۲۲	۰/۴۴۷	۰/۱۳۶	۰/۰۰۲	۰/۰۱۶
ماهیت کار						
ضریب همبستگی	۰/۱۳۳	۰/۱۳۸	۰/۳۱۵	۰/۳۴۷	۰/۲۶۳	۰/۳۵۱
P-value	۰/۳۱۱	۰/۲۹۳	۰/۰۱۴	۰/۰۰۷	۰/۰۴۲	۰/۰۰۶
کسب موفقیت						
ضریب همبستگی	۰/۲۶۱	۰/۲۱۴	۰/۲۱۷	۰/۱۵۲	۰/۳۶۷	۰/۳۲۲
P-value	۰/۰۴۴	۰/۱۰۰	۰/۰۹۶	۰/۲۵۰	۰/۰۰۴	۰/۰۱۲
خط مشی و شرایط کاری						
ضریب همبستگی	۰/۲۳۷	۰/۵۸۴	۰/۳۹۰	۰/۴۴۴	۰/۲۱۴	۰/۵۰۷
P-value	۰/۰۶۸	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۱۰۱	۰/۰۰۰
مدیریت روابط انسانی						
ضریب همبستگی	۰/۲۶۴	۰/۶۱۰	۰/۲۸۰	۰/۲۲۵	۰/۰۲۵	۰/۱۷۷
P-value	۰/۰۴۲	۰/۰۰۰	۰/۰۳۰	۰/۰۸۷	۰/۸۵۲	۰/۱۷۵
مدیریت فنی						
ضریب همبستگی	۰/۲۸۹	۰/۴۹۶	۰/۳۲۵	۰/۳۲۳	۰/۲۲۸	۰/۴۲۴
P-value	۰/۰۲۵	۰/۰۰۰	۰/۰۱۱	۰/۰۱۲	۰/۰۸۰	۰/۰۰۱
قدرشناسی و پیشرفت						
ضریب همبستگی	۰/۱۳۱	۰/۵۱۲	۰/۴۹۶	۰/۳۸۲	۰/۱۴۳	۰/۲۱۸
P-value	۰/۳۱۷	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳	۰/۲۷۷	۰/۰۹۵
تأمین و امنیت شغلی						
ضریب همبستگی	۰/۱۲۱	۰/۵۷۳	۰/۳۹۸	۰/۳۲۸	۰/۲۲۴	۰/۳۴۷
P-value	۰/۳۵۷	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰/۰۱۱	۰/۰۸۵	۰/۰۰۷
نمره کلی رضایت شغلی						
ضریب همبستگی	۰/۲۹۶	۰/۵۱۱	۰/۴۶۸	۰/۱۴۸	۰/۳۷۴	۰/۵۷۷
P-value	۰/۰۲۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۲۵۹	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰

به‌منظور بررسی اثربخشی مداخلات اجراشده، نمرات ابعاد مختلف پرسشنامه (برنامه‌های مدیریت HSE و رضایت شغلی) قبل و بعد از مداخله با یکدیگر مقایسه گردید (جداول ۱ و ۲). طبق نتایج آنالیزهای آماری انجام‌شده، نمرات ابعاد آموزش، برنامه‌های کنترلی بهداشت حرفه‌ای، برنامه‌های کنترلی پیشگیری و ایمنی، برنامه‌های پایش سلامت، نمره کلی برنامه‌های مدیریت HSE، مسئولیت‌پذیری، رضایت از همکاران، ماهیت کار، کسب موفقیت خط‌مشی و شرایط کاری،

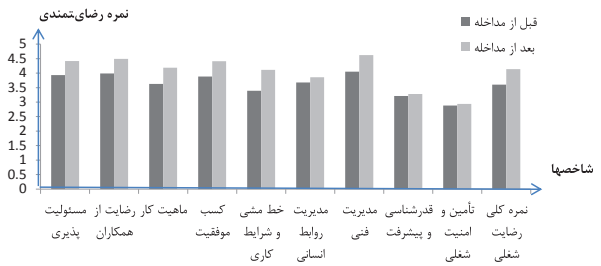
[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.21859/johe-03042]

مدیریت فنی و نمره کلی رضایت شغلی به‌طور معنی‌داری ازلحاظ آماری بعد از انجام مداخلات افزایش‌یافته است (Pvalue<۰/۰). وهمچنین تصویرهای شماره ۱ و ۲ میانگین هر یک ازدو ابعاد مربوط به پرسشنامه موردبررسی را قبل وبعداز مداخله نشان می‌دهند. با مقایسه نمرات رتبه بندی قبل وبعدازمداخله هر یک از ابعاد پرسشنامه‌های برنامه‌های مدیریت HSE ورضایت شغلی ملاحظه می‌گردد که بیشترین نمره برنامه‌های مدیریت HSE در هردو حالت قبل وبعداز مداخله مربوط به شاخص «برنامه‌های پایش سلامت» به ترتیب با میانگین ۴/۰۰ و ۴/۴۹ وبیشترین نمره رتبه بندی شاخصهای رضایت شغلی مربوط به «مدیریت فنی» به ترتیب با میانگین ۴/۰۵ و ۴/۶۲ می‌باشد. به‌منظور بررسی ارتباط وهمبستگی بین «نمره کلی برنامه‌های مدیریت HSE و ابعاد آن» و «رضایت شغلی و ابعاد آن» قبل وبعداز انجام مداخله از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج آزمون پیرسون در جداول ۳ و ۴ ارائه‌شده است. طبق یافته‌ها، بین نمره کلی برنامه‌های مدیریت HSE و نمره کلی رضایت شغلی و تمامی ابعاد آن در نتایج قبل از مداخله، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. در نتایج بعداز مداخله نیز بین نمره کلی برنامه‌های مدیریت HSE و نمره کلی رضایت شغلی وتمامی ابعاد آن به‌جز متغیرهای «مدیریت روابط انسانی» و «قدرشناسی و پیشرفت» نیز همبستگی مثبت و معنی داری مشاهده شد.



تصویر ۱: رتبه بندی برنامه‌های مدیریت HSE



تصویر ۲: رتبه بندی شاخصهای رضایت شغلی

جهت بررسی میزان تاثیرگذاری برنامه‌های HSE بر رضایت شغلی با توجه به اینکه نمره کلی برنامه‌های مدیریت HSE و برخی ابعاد آن شامل آموزش، برنامه های کنترلی بهداشت حرفه‌ای، برنامه‌های کنترلی پیشگیری وایمنی و برنامه های پایش سلامت با رضایت شغلی دارای همبستگی مثبت و معنیداری بودند، تمامی ابعاد با هم وارد مدل رگرسیون خطی چندگانه به روش رو به عقب شدند تا تأثیرگذارترین ابعاد برنامه های مدیریت HSE بر رضایت شغلی شناسایی شوند. معادله خطی رگرسیون به شکل زیر میباشد:

$$Y=۵۷/۱+۱۲۶/۰X_۱+۲۶۳/۰X_۲+۱۹۳/۰\ X_۳+۱۱۱/۰X_۴$$

نتایج حاصل از آنالیز رگرسیون در جدول ۵ ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می گردد ابعاد برنامه های کنترلی بهداشت حرفه ای، برنامه های کنترلی پیشگیری و ایمنی و آموزش به ترتیب دارای بیشترین تأثیر بر رضایت شغلی می باشند.

جدول ۵: آنالیز رگرسیون خطی چندگانه رضایت شغلی (Y)

متغیر	ضریب رگرسیون تطبیق نشده B	خطای معیار	ضریب رگرسیون تطبیق شده Beta	مقدار آزمون t	معنی دار بودن آماری
مقدار ثابت	۱/۵۷	۰/۴۵۹	-	۳/۴۱۳	۰/۰۰۱
آموزش (X_1)	۰/۱۲۶	۰/۰۷۳	۰/۱۹۱	۱/۷۳۹	۰/۰۸۷
برنامههای بهداشت حرفهای (X_2)	۰/۲۶۳	۰/۰۹۹	۰/۳۳۵	۲/۶۵۱	۰/۰۱۰
برنامه‌های پیشگیری وایمنی (X_3)	۰/۱۹۳	۰/۰۸۹	۰/۲۷۰	۲/۱۶۳	۰/۰۳۵
برنامه‌های پایش سلامت (X_4)	۰/۱۱۱	۰/۱۲۳	۰/۱۶۸	۱/۲۶۱	۰/۰۹۹

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.21859/johe-03042]

بحث ونتیجه گیری

درپژوهش حاضر باتوجه به هدف اصلی آن، اثربخش بودن برنامه‌های مدیریت HSE و ارتباط آن با رضایت شغلی در بین کارکنان کارخانه روغن نباتی مورد بررسی قرار گرفت. بررسی‌ها (جداول ۱ و ۲) نشان می‌دهد که نمرات شاخصهای مختلف پرسشنامه (برنامه‌های مدیریت HSE و رضایت شغلی) درابعاد آموزش، برنامه‌های کنترلی بهداشت حرفه‌ای، برنامه‌های کنترل و پیشگیری ایمنی، برنامه‌های پایش سلامت، نمره کلی برنامه‌های مدیریت HSE، مسئولیت‌پذیری، رضایت از همکاران، ماهیت کار، کسب موفقیت، خطمشی و شرایط کاری، مدیریت فنی و نمره کلی رضایت شغلی به‌طور معنی‌داری ازلحاظ آماری بعد از انجام مداخلات افزایش‌یافته است وهمچنین بین نمره کلی برنامه‌های مدیریت HSE و نمره کلی رضایت شغلی و تمامی ابعاد آن قبل از مداخله ونیز بین نمره کلی برنامه‌های مدیریت HSE و نمره کلی رضایت شغلی و تمامی ابعاد آن به‌جز متغیرهای «مدیریت روابط انسانی» و «قدرشناسی و پیشرفت» بعد از مداخله نیز همبستگی مثبت و معنی‌داری مشاهده شد ($P < ۰/۰۵$). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که برنامه‌های HSE اثربخش بوده وبارضایت شغلی ارتباط مستقیم دارد. همچنین نتایج حاصل از آنالیز آماری با توجه به اهداف فرعی پژوهش که موارد زیر را شامل می‌شد مورد بررسی قرار گرفت:

۱-شناسایی و اولویت‌بندی تأثیر برنامه‌های مدیریت HSE بر رضایت شغلی کارکنان.

۲-کاهش حوادث و بیماری‌ها و تأمین، حفظ و ارتقاء سلامت جسمی، روانی واجتماعی افراد

۳-تعیین میزان رضایت شغلی کارکنان

۴- شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

دربحث شناسایی واولویت‌بندی تأثیربرنامه‌های مدیریت HSE بر رضایت شغلی کارکنان نتایج نشان داد که ابعاد برنامه‌های کنترلی بهداشت حرفه‌ای، برنامه‌های کنترلی و پیشگیری ایمنی و آموزش به ترتیب دارای بیش‌ترین تأثیر بر رضایت شغلی می‌باشند. در مورد بررسی کاهش بیماری‌هاو حوادث و تأمین، حفظ و ارتقاء سلامت جسمی، روانی اجتماعی افراد نتایج نشان می‌دهد که که بعد از اجرای برنامه HSE نمره رضایت از متغیرهای زیر گروه برنامه‌های کنترلی بهداشت حرفه‌ای و برنامه‌های پایش سلامت مربوط به پیشگیری از بیمارها و نیز زیر گروه برنامه‌های پیشگیری ایمنی و آموزش در پیشگیری از وقوع از حوادث به‌طور معنی‌داری افزایش داشته است لذا می‌توان نتیجه گرفت که اجرای برنامه‌ها در کاهش حوادث وبیماری‌هاوحفظ وارتقاءسلامتی مؤثربوده است.

در بحث «تعیین میزان رضایت شغلی کارکنان، بررسی‌ها نشان داد که نمره کلی رضایت شغلی در این واحد قبل از اجرای برنامه‌های HSE که عدد ۳/۶۳ و با انحراف معیار ۰/۶۱ بوده لذا بعداز اجرای برنامه‌ها به عدد ۴/۰۴ با انحراف معیار ۰/۳۶ ارتقاء پیداکرده است. در خصوص شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نتایج رتبه بندی شاخصها قبل و بعد از انجام مداخله نشان می‌دهد که کلیه ابعاد وشاخص های برنامه‌های مدیریت HSE بررضایت شغلی مؤثر هستند. ضمن اینکه برخی ازابعاد رضایت شغلی مانندشاخص‌های مدیریت روابط انسانی، قدرشناسی و پیشرفت وتأمین امنیت شغلی پایینترین نمره را کسب کرده ومدخله تأثیر چندانی در این شاخصها نداشته است لذا می‌توان تفسیر کرد که افراد ازامنیت شغلی، سیستم پاداش دهی و ترفیع ونحوه رفتار سرپرپرستان رضایت کمی دارندو برنامه‌های اجراشده در این شاخص‌ها مؤثر نبوده است. که مؤید چندبعدی بودن رضایت شغلی است و از عوامل دیگری مانند عوامل مدیریتی وانگیزشی...تبعیت می‌کند. بنابرین در این واحد صنعتی توجه به مسائل امنیت شغلی، تعامل مدیران با زیردستان، ایجاد انگیزش باسیستم ترفیع، پاداش و... حائز اهمیت است. بررسی ومقایسه نتایج با برخی پیشینه‌ها بیانگر آن است که با اجرای برنامه‌ها وبهبود شاخص کنترلی و پیشگیری ایمنی وضعیت سیستم در جهت بهبود وضعیت ایمنی و کاهش حوادث پیش رفته که درراستای پژوهش‌های پور سلیمان ودرخشان جزری (۱۳۹۴) وحسینی (۱۳۸۹) می‌باشد [۱۵, ۲۲]. بهبود واثربخش بودن برنامه‌ها که افزایش میزان رضایت شغلی را درپی داشته است لذا اجرای برنامه‌ها با تأثیر بر رضایت کارکنان و افزایش تلاش وکوشش کارکنان در جهت پیشرفت و تعالی سازمان بوده که با پژوهشهای محمدفام (۱۳۸۹)، ناصری (۱۳۹۳) و مردانی (۱۳۹۲) هم راستا است [۷, ۱۶, ۱۷]. با اجرای برنامه‌های مدیریت HSE که در جهت کاستن از مسائل ومشکلات ارگونومیکی، استرس وفشار کاری وروانی بوده ونتایج نشان می‌دهد که این برنامه‌ها با استرس وفشار روانی رابطه معکوس دارد ونیز استرس وفشار با رضایت شغلی رابطه منفی دارد بنا براین تحقیق حاضر با مطالعات متیو (۲۰۱۳)، بشیر (۲۰۱۰) و رابرت کر (۲۰۰۹) هم خوانی دارد [۹, ۱۱, ۱۴]. درپژوهش حاضر در رتبه‌بندی نتایج شاخص‌های رضایت شغلی کارکنان، شاخص مدیریت فنی بالاترین رتبه را به خود اختصاص داد و پس‌ازآن رضایت از همکاران قرار داشت همچنین، شاخص‌های تأمین و ایمنی، قدرشناسی و پیشرفت نیز به ترتیب پایین‌ترین رتبه‌ها را به خود اختصاص دادند درحالی‌که در پژوهش خدا یاری

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.21859/johe-03042]

فـرد (۱۳۸۸) بـه ترتیـب رضایـت از همـکاران، مدیریـت فنـی و ماهیـت کار بیشـترین اهمیـت را کسـب کـرده اسـت [۲۷] و در نتایـج تحقیـق جهانـی و همـکاران (۱۳۸۹) بیشـترین نمـره رضایـت شـغلی مربـوط بـه ارتبـاط بـا همـکاران بـود [۲۶]. همچنیـن درشـاخصهای رضایـت شـغلی، پژوهـش حاضـر نتایجـی مشـابه مطالعـه مردانـی (۱۳۹۲) ایـن داشـته اسـت [۱۷]. در پژوهـش حاضـر شـاخص تأمیـن و ایمنـی کمتریـن رتبـه را کسـب کـرده بـه ایـن معنـی کـه کارکنـان از امنیـت شـغلی خـود رضایـت کمـی دارنـد، ایـن یافتـه درراسـتای تحقیـق اسـتوار امیـرزاده خاتونـی (۱۳۸۷) میباشـد [۲۸]؛ کـه میتـوان گفـت علـت ایـن اختـلاف مربـوط بـه شـرایط سـازمان میباشـد.

باتوجـه بـه اینکـه ابزارمورداسـتفاده ایـن تحقیـق، پرسشـنامه محقق سـاختهای بـود لـذا در مطالعـات آینـده میتـوان بـا اثبـات روایـی وپایایـی ایـن ابـزار و ابزارهائـی کـه محققیـن دیگـر مـورد اسـتفاده قـرار دادهانـد، یـک روش اسـتانداردی را تدویـن ومـورد اسـتفاده قـرار داد. بـا توجـه بـه معنـیدار بـودن رابطـه بیـن برنامههـای مدیریـت HSE و رضایـت شـغلی، هرچـه ایـن برنامههـا بهصـورت منسـجم و دقیقتـر و باکیفیـت بیشـتری اجـرا شـود اثـر آن بـر رضایـت کارکنـان بیشـتر خواهـد بـود لـذا بـرای اثربخشـی بیشـتر برنامههـا وافزایـش رضایـت کارکنـان نـکات زیـر بـه مدیـران پیشـنهاد میگـردد: ۱- بـا توجـه روش مطالعـه ایـن پژوهـش ونتایـج اثربخـش اجـرای برنامههـای مدیریـت HSE وتاثیـر آن در کاهـش بیماریهـا وحـوادث و افزایـش رضایـت شـغلی وتعالـی سـازمان، ایـن برنامههـا در همـه سـازمانها حتـی سـازمانهائی کـه سیسـتم مدیریـت HSE راپیـاده سـازی نکـرده اندقابـل اجرابـوده ومـی توانـد یـک راهکارمناسـبی درجهـت افزایـش رضایـت کارکنان مورداسـتفاده قرارگیـرد میباشـد.

۲-بـا اجـرای دقیـق ضوابـط معاینـات بـدو اسـتخدام، واگـذاری شـغل براسـاس اسـتعداد وتوانمنـدی وعلائـق فـرد باشـد و همچنیـن بعدازمعاینـات ادواری، درصـورت ضـرورت تغییـر شـغل بـرای جلوگیـری از صدمـات بعـدی بـه طورجـدی در دسـتور کار قـرار گیـرد.

۳-سیسـتم پـاداش دهـی وتشـویق وتنبیـه را بـر اسـاس عملکـرد واقعـی کارکنـان صـورت دهنـد.

۴- اهمیـت دادن بـه مشـارکت کارکنـان در تصمیـم گیریهـا و دادن مسـئولیت بـه آنهـا.

۵- بـا شناسـائی افـراد مسـئولیت پذیـر، شـغلهای حسـاس و پرخطـر را کـه نیـاز بـه توجـه و مسـئولیت پذیـری بیشـتری دارد بـه ایـن افـراد واگـذار کننـد.

۶-بـا ایجـاد فرصتهـای ترقـی و پیشـرفت (ماننـد گرفتـن گـروه بالاترشـغلی بـرای کارکنـان)، جابجایـی و دادن پسـتهای بالاتـر متناسـب باتجربـه و توانایـی آنهـا، زمینـه تقویـت حـس کسـب موفقیـت را در افـراد ایجـاد نماینـد.

۷-بـا ایجـاد یـک برنامـه چرخـش کار مناسـب، ضمـن ایجـاد تنـوع در کار، آسـیبهای شـغلی بـه لحـاظ سـختی کار راکاهـش دهنـد.

۸-در سـازمان ترتیبـی اتخـاذ شـود کـه کارکنـان احسـاس امنیـت شـغلی بیشـتری بکننـد.

۹-دادن اسـتقلال نسـبی بـرای انجـام وظایـف بـه کارکنـان، فراهـم نمـودن امـکان مشـارکت کارکنـان در برنامـه ریزیهـا و تصمیـم گیریهـا و همچنیـن واگـذاری امـور بـه آنهـا رامـورد توجـه قـرار دهنـد.

محدودیتهائـی کـه ایـن مطالعـه بـا آن مواجـه بـود میتـوان بـه ۲ مـورد اشـاره کـرد: اول اینکـه تنهـا بـه نظـر کارکنـان اکتفـا گردیـد لـذا در مطالعـات آینـده میتـوان از شـاخصهای عینـی ترهمچـون تعـداد روزهـای غیبـت ناشـی از کار، خروجیهـای سـازمانی، کیفیـت زندگـی کاری کارکنـان، پرداخـت غرامـت و غیـره جهـت بـرآورد میـزان رضایـت شـغلی کارکنـان اسـتفاده نمـود و دیگـر اینکـه چـون گـروه موردمطالعـه از کارشناسـان خبـره نیسـتند، پاسـخهای افـراد بـه سـؤالات بسـته بـه سـطح سـواد و آگاهیهـای افـراد، تجربـه، سـن وموقعیـت هـای اجتماعـی نظـر اشـخاص باهـم فـرق میکنـد.

سپاسگزاری

شایسـته اسـت از اسـتاد گرامـی، خانـم دکترمیـرزا ابراهیـم طهرانـی بـه عنـوان اسـتاد راهنمـا، از مدیریـت کارخانـه نـوش آذر بـه جهـت اجـرای برنامههـای HSE، از کارکنـان شـرکت نـوش آذر کـه همـکاری کاملـی داشـتند و همـه کسـانی کـه بـه نحـوی در انجـام ایـن پژوهـش همـکاری نمونـد تقدیـر وتشـکر مینمایـم.

REFERENCES

1. Mahdad A. [Psychology of Staff Affairs]. Esfahan: Jangal Publication; 2006
2. Giddens A. [Sociology]. 9th ed. Tehran: Ney Publication; 2003.
3. Gholizadeh MR, Fani A, Ahmadvand A. The study of effects of leadership styles on the satisfaction of iran police personnel (the case study of iran police department of programming and planning personnel). Police Hum Dev. 2010;7(28):29-45.
4. Weiss HM. Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. Hum Resour Manage Rev. 2002;12(2):173-94.
5. Abedi L, Mazruee H. Individual factors affecting military forces job satisfaction. J Mil Med. 2010;12(1):45-9.
6. Stewart A. [Applied Social Psychology]. Mashhad: Astane Qods Razavi; 1991.
7. Mohammad Fam I. Offer a model for measuring the performance of health, safety and environment (HSE-MS) 2010 [cited 2016]. Available from: http://mohammadfam.persianblog.ir/post/157.
8. Boles J, Madupalli R, Rutherford B, Andy Wood J. The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment. J Busin Ind Market. 2007;22(5):311-21. DOI:

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.21859/johe-03042]

10.1108/08858620710773440
9. Mathew NA. Effect of Stress on job satisfaction among nurses in central kerala. J Busin Manage. 2013;7(2):47-51.
10. Skarholt K, Andersen T, Antonsen S, Hanssona L, Leistad L, Sandsund M. SE at work within construction and health care, 6th International Conference: Towards Safety through Advanced Solutions. Poland: Sopot; 2012.
11. Bashir U, Ismail Ramay M. Impact of stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan. Int J Market Stud. 2010;29(1):122-6.
12. Dickey H, Watson V, Zangelidis A. Job satisfaction and quit intentions of offshore workers in the UK North Sea oil and gas industry. Scot J Polit Econom. 2011;58(5):607-33.
13. Office IL. Facts,on safety and health at work. USA: International Labor Office, 2009.
14. Kerr R, McHugh M, McCrory M. HSE management standards and stress-related work outcomes. Occup Med (Lond). 2009;59(8):574-9. DOI: 10.1093/occmed/kqp146 PMID: 19812346
15. Poursoleiman M, Kazemi Moghadam V, Derakhshanjazari M. [The effect of Health, Safety and Environment Management System (HSE-MS) on the improvement of safety performance indices in Urea and Ammonia Kermanshah Petrochemical Company]. J Health Saf Work. 2015;5(3):75-84.
16. Naseri A, Sepehri M, Mahmoudi S. [Strategic performance evaluation of Health, Safety and Environment (HSE) based on Balanced Scorecard (BSC), the case study of a corporation in energy industry]. Iran Occup Health. 2014;11(1):79-94.
17. 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.
18. Tajoddini M. [Relationship between culture of organization and HSE Performance, MSc and ergonomics program]. Tehran: Science and Research Branch, Islamic Azad University; 2012.
19. Naimi Pour N, Ahmadvand A. [Design Excellence Model HSE system KAA (s) the concept EFQM]. Tehran2011.
20. Karimi O, Kimiaee S, Mahdian 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. J Occup Organ Consult. 2012;4(10):31-45.
21. Azadeh A, Rouzbahman M, Saberi M, Fam IM. 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. J Loss Prev Proc Ind. 2011;24(4):361-70.
22. Hosseini S. [Investigation of organizational factors in reducing work-related sciences]. Strides Dev Med Educ. 2011;7(1):34-43.
23. 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.
24. Valamanesh F, Berdugo M, Sennlaub F, Savoldelli M, Goumeaux C, Houssier M, et al. Effects of triamcinolone acetonide on vessels of the posterior segment of the eye. Mol Vis. 2009;15:2634-48. PMID: 20011077
25. Yazdi SM, Jafari S. [Interactive effect between job stress and job satisfaction of managers]. Psychol Stud. 2010;6(2).
26. Jahani F, Farazi A, Rafiei M, Jadidi R, Anbari Z. [Job satisfaction and its related factors among accidents in the workplaces]. Econom Soc. 2012(140):81-90.
27. Khodayarifard M. [Assesment of employees job satisfaction, and customer satisfaction in Bank Saderat Iran]. Tehran: University of Tehran, The Faculty of Psychology and Education, 2010.
28. Ostovar S, Amirzadeh Khatouni M. [An investigation into the relationship among emotional intelligence, job satisfaction and organizational commitment of a private company personnel]. Q J New Approaches Educ Admin. 2008;1(2):23-38.
29. Hosseinimehr SJ, Emami S, Taghdisi SM, Akhlaghpoor S. 5,7-Dihydroxychromone-2-carboxylic acid and it's transition-metal (Mn and Zn) chelates as non-thiol radioprotective agents. Eur J Med Chem. 2008;43(3):557-61. DOI: 10.1016/j.ejmech.2007.04.013 PMID: 17602799
30. Farshad AA, Khosravi Y, Alizadeh S. [The Role of HSE management System inImproving health, safety and environment performance in an Oil Organization]. Iran Occup Health. 2006;3(3-4):6-11.

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.21859/johe-03042]

Journal of Occupational Hygiene Engineering **Original Article**

Volume 3, Issue 4

Evaluating the Effectiveness of Health, Safety and Environment Management Programs and Its Relationship with Job Satisfaction in One of the Vegetable Oil Production Plants at the West of Tehran

Akbar Pakjoo [1,*], Mahnaz Mirza Ebrahim Tehrani [2], Said Malmasi [2]

[1] *Department of Management HSE, Islamic Azad University, North Tehran Branch, Tehran, Iran*
[2] *Department of Environment, Islamic Azad University, North Tehran Branch, Tehran, Iran*

** Corresponding author: Akbar Pakjoo, Department of Management HSE, Islamic Azad University, North Tehran Branch, Tehran, Iran. E-mail: ak pakjoo@gmail.com*

DOI: 10.21859/johe-03042

Received: 26.12.2016

Accepted: 05.04.2017

Keywords:
Job Satisfaction
HSE Management
Effectiveness

How to Cite this Article:
Pakjoo A, Mirza Ebrahim Tehrani M, Malmasi S. Evaluating the Effectiveness of Health, Safety and Environment Management Programs and Its Relationship with Job Satisfactionin One of the Vegetable Oil Production Plants at the West of Tehran. *J Occup Hyg*. 2016;3(4):10-21. DOI: 10.21859/johe-03042

© 2016 Hamedan University of Medical Sciences.

Abstract

Introduction: Today, every organization needs healthy and efficient employees to survive and develop, and also organizations should be able to utilize the full potential of their employees and put the right person into every position. To achieve this goal, HSE management programs should be seamlessly implemented to eliminate parallel activities and create a balance in the organization's current affairs by motivating the staff, increasing productivity, and saving money. Therefore, this study aimed to study the efectiveness of HSE management programs and its relationship with job satisfaction in the Noosh Azar Companyat the west of Tehran.

Methods: In this descriptive-analytical study, 60 persons from the staff of the Noosh Azar Company were randomly selected using the Cochran formula. The assessment tool was a researcher-made questionnaire, which its validity was confirmed by the professors and faculty members and its reliability was measured using Cronbach's alpha. Data were analyzed using the SPSS 22 software.

Results: The results showed that there was a significant and positive correlationbetween the total score of the HSE programs and the total score of job satisfaction and all of its dimensions before and after the intervention. Regarding the ranking of the HSE management indicators, "professional health control programs" had the highest scores and regarding the ranking of the job satisfaction indexes, "technical management" had the highest score.

Conclusions: Considering the significant relationship between job satisfaction and HSE management programs, it is recommended that these programs be implemented coherently and with a higher quality to improve the employees' satisfaction.

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.21859/johe-03042]