بررسی ارتباط مدیریت ایمنی سلامت با رضایت شغلی و بهبود عملکرد کارکنان در مراکز تولیدی (مورد مطالعه: شرکت واحد صنعتی پوشاک هاکوپیان)

حمید اکبری*[۱]، فهیمه سربندی[۲]

مقاله پژوهشی

CC BY

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۷
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۰۴

ارجاع:
اکبری حمید، سربندی فهیمه. بررسی ارتباط مدیریت ایمنی سلامت با رضایت شغلی و بهبود عملکرد کارکنان در مراکز تولیدی (مورد مطالعه: شرکت واحد صنعتی پوشاک هاکوپیان). بهداشت کار و ارتقاء سلامت ۱۴۰۱; ۶(۲): ۲۶۸-۲۵۶.

چکیده

مقدمه: بهره‌وری سازمان ارتباط نزدیکی با بهبود ایمنی سلامت کارکنان و توسعه دانش و مهارت منابع انسانی در پیشبرد اهداف سازمان‌ها دارد. این مقاله بر اساس ترکیبی از پرسش‌نامه و نظرسنجی به بررسی تأثیر اجرای شیوه‌های مدیریت ایمنی بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان در واحدهای تولیدی ایران می‌پردازد.

روش بررسی: این مطالعه توصیفی-مقطعی در سال ۱۴۰۰ بر روی ۲۰۰ نفر از کارکنان و مدیران شرکت واحد صنعتی پوشاک هاکوپیان مستقر در استان تهران انجام شد که از میان آن‌ها ۱۳۰ نفر بر اساس شیوه نمونه‌گیری تصادفی با استفاده از جدول مرگان انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه محقق ساخته بود که در ادامه با اعمال نظر متخصصان و صاحب‌نظران روایی و پایایی آن به تائید خبرگان رسید. به تائید خبرگان رسید. روش تجزیه‌وتحلیل در این تحقیق عمدتاً توصیفی و نوع پژوهش بررسی رابطه‌ای است. داده‌ها با استفاده از الگوی معادلات ساختاری (SEM) و فرضیه‌های پژوهش با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) از طریق نرم‌افزار SPSS26 آزمایش شد.

نتایج: یافته‌های به دست آمده نشان‌دهنده برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری بود. همچنین نتایج پژوهش تأثیر مثبت بهبود ایمنی بر رضایت شغلی کارکنان در واحدهای تولیدی و نیز اثرات منفی عدم توجه به بهداشت محیط کار بر کیفیت عملکرد کارکنان را نشان می‌دهد.

نتیجه‌گیری: هر چه شرکت‌ها و دولت‌ها به مسئله سلامت و ایمنی عملیات توجه کنند، موقعیت‌سازمانی و محیطی به گونه‌ای شکل می‌گیرد که موقعیت‌ها به طور بهینه سبب تحریک و تهییج انگیزش کارکنان و افزایش کیفیت تولید و عملیات در سازمان خواهد شد.

واژگان کلیدی: مدیریت ایمنی، بهداشت حرفه‌ای، رضایت شغلی، بهبود عملکرد، کیفیت تولید، هاکوپیان.
(D017751، D016272، D007588، D000066477، D058996)

[۱] گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، مرکز تحصیلات تکمیلی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
* (نویسنده مسئول: hamidakbari85@yahoo.com)
[۲] گروه بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2025-11-07]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10311]

مقدمه

نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌هاست و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بهتری برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقا و پیشرفت سازمان بیشتر خواهد بود. از این رو باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان کرد، چرا که این اقدام هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد (۱۷)؛ اما این اقدام تنها شامل آموزش‌های تخصصی نمی‌شود، بلکه بهبود نگرش‌ها و تعدیل ارزش‌های افراد را نیز در برمی‌گیرد (۲۰). یکی از مهم‌ترین این نگرش‌ها، تعهد سازمانی است که نوعی نگرش و احساس درونی فرد نسبت به سازمان، شغل یا گروه (در اینجا واحدهای تولیدی) است که در قضاوت‌ها، عملکرد و وفاداری وی به سازمان تأثیرگذار است. میزان وفاداری اعضای یک سازمان (بسته به ماهیت یک سازمان) در سرنوشت و بقایش تأثیرگذار خواهد بود (۸). تعهد یکی از اجزای مدل سه‌بعدی تعهد سازمانی است که به دلیل وابستگی نزدیک با انگیزش و عاطفی مشارکت کارکنان در این تحقیق مورد توجه قرار گرفته است. تعهد عاطفی از مهم‌ترین متغیرهای تحقیق در حوزه رفتار سازمانی است که با تأثیر بر رفتار تک‌تک افراد سازمان، فواید زیادی در زمینه عملکرد، رضایت و برگشت آن‌ها دارد (۲۶).

بخش بهداشت، ایمنی و محیطزیست که با نام واحد HSEشناخته می‌شود، در هر کارخانه، سازمان یا محیط کاری سعی می‌کند متناسب با خطرات مرتبط با موضوع کاری، دستورالعمل‌ها و قوانینی را تدوین نماید که هدف آن بهبود کیفیت زندگی و افزایش ایمنی کارگران، شاغلان و افراد مرتبط و کاهش میزان آسیب به محیطزیست پیرامونی باشد (۲۸). در زندگی امروزه هر یک از ما نیز موضوع بهداشت، ایمنی و محیطزیست به صورت‌های گوناگون وجود دارد. یکی از عوامل ناکامی روش سنتی مدیریت ایمنی در تأسیسات صنعتی را می‌توان ضعف دیدگاه مسئولین نسبت به ایمنی دانست (۲۰). از جمله مؤلفه‌های دیدگاه سنتی ایمنی، ایستا فرض کردن ایمنی توسط مدیران است. ویژگی دیدگاه سنتی، نادیده گرفتن تأثیر عوامل انسانی، سازمانی و فرهنگی بر ایمنی است (۲۴). هزینه بر بودن ارتقای ایمنی باعث می‌شود در شرایطی که شاخص‌های بهره‌برداری سیستم مطلوب هستند و اتفاق غیرعادی رخ نداده است، توجهی به ایمنی نشود. ارتقای ایمنی زمانی توجه مدیران را جلب می‌کند که وقوع رویدادهای غیرعادی و در نهایت حوادث، تأثیرات نامطلوب اقتصادی اجتماعی بر جای گذارند (۲۱).

یکی از مهم‌ترین مسئولیت‌های مدیریت منابع انسانی حفظ کارکنان توانمند به منظور ایجاد و حفظ مزیت رقابتی در سازمان می‌باشد، زیرا امروزه یکی از عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها منابع انسانی توانمند و استفاده بهینه و دانش محور از آن‌ها می‌باشد (۱۰). برای رسیدن به این هدف لازم است کارکنان از سطح رضایتمندی بالایی برخوردار باشند تا برای سازمان ایجاد ارزش نمایند. یکی از عوامل اصلی ایجاد رضایتمندی امنیت شغلی می‌باشد و یکی از ارکان به وجود آورنده امنیت شغلی، وجود ایمنی و سلامت در محیط کار می‌باشد (۲۳). موفقیت سازمان‌ها به عوامل مختلفی وابسته است که یکی از مهم‌ترین آن‌ها میزان رضایت شغلی کارکنان آن سازمان است. رضایت شغلی به عنوان یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان محسوب می‌شود (۱۱). از آنجایی که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کارشان می‌گذرانند؛ بنابراین، رضایت از کار و محیط کار امری مهم و ضروری است (۱۶). رضایت شغلی عبارت است از نوع نگرش فرد نسبت به شغل خویش و به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت گفته می‌شود که افراد نسبت به شغل خود و پس انجام کار دارند. البته رضایت شغلی عاملی مجرد و تنها نیست، بلکه ارتباط بینابین و پیچیده‌ای از وظایف شغلی، مسئولیت‌پذیری، کنش‌ها و واکنش‌ها، انگیزه‌ها، تشویق و دلگرمی‌هاست (۲۷). از جمله اثرات بارز رضایت کارکنان از شغل خویش می‌توان به افزایش

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2025-11-07]
[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10311]

اعتماد به نفس و سلامت فیزیکی و روانی افراد، انجام بهتر کارها و از سوی دیگر بهبود ارتباطات و ایجاد جو سازمانی بسیار مطلوب و متعاقباً جذب و بقای کارکنان اشاره کرد. حوادث شغلی در اثر فقدان یک سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای پدید آمده است (۱۴). همچنین در صورت استقرار نیافتن سیستم‌های مدیریتی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، هزینه‌های مالی گزاف می‌تواند متوجه سازمان شود. با رعایت چنین برنامه‌های مدیریتی در سازمان‌ها و ایجاد آسایش برای نیروهای انسانی، می‌توان حفاظت کارکنان را در مقابل خطرات محیط کار تأمین کرد و یا به عبارتی ریسک‌های موجود را کاهش داد (۲۹).

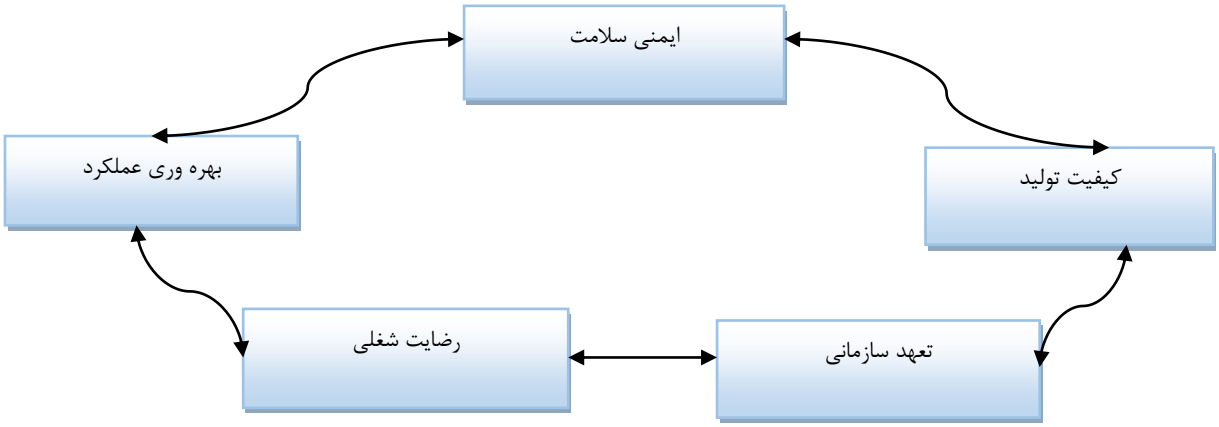
انگیزش کارکنان از نظر مفهومی و تجربی با تعهد سازمانی ارتباط دارد، اما تحقیقات اندکی وجود دارد که به بحث در مورد انگیزش مشارکت و تعهد عاطفی و فرایندها با عوامل واسطه‌ای بپردازد که از طریق آن‌ها انگیزش مشارکت بر میزان تعهد عاطفی کارکنان تأثیر بگذارد. با آگاهی از اینکه عوامل مختلفی ممکن است در زمینه انگیزش مشارکت و تعهد عاطفی دخالت داشته باشند. لذا هدف مطالعه کشف این پرسش است که انگیزش و آموزش در کار چه نقشی در افزایش کیفیت عملیات واحدهای تولیدی دارد.

روش کار

روش تجزیه‌وتحلیل در این تحقیق عمدتاً توصیفی و نوع پژوهش بررسی رابطه‌ای است که در سال ۱۴۰۰ بر روی ۲۰۰ نفر از کارکنان و مدیران شرکت واحد صنعتی پوشاک هاکوپیان مستقر در استان تهران انجام شد و از میان آن‌ها ۱۳۰ نفر بر اساس شیوه نمونه‌گیری تصادفی با استفاده از جدول مرگان انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه محقق ساخته بود که در ادامه با اعمال نظر متخصصان و صاحب‌نظران روایی و پایایی آن به تائید خبرگان رسید. متغیرهای پژوهش عبارت‌اند از: کیفیت عملکرد (متغیر وابسته) و انگیزش و آموزش (متغیر مستقل) است. علاوه بر این، از نظرسنجی استفاده شد. پاسخ‌دهندگان اصلی مورد نظر شامل همه کارکنان و مدیران شرکت واحد صنعتی پوشاک هاکوپیان است که تجربه مستقیم در حوزه‌های تولیدی دارند. نظرسنجی با ارسال ۱۲۰ پرسشنامه به گروه پاسخ‌دهندگان از طریق ایمیل برای یک دوره ۳ ماهه انجام شد و ۵۲ پرسش‌نامه (۴۳.۳٪) به دست ما رسید. بعد از اینکه داده‌های اولیه جمع‌آوری و پردازش شد، روش‌های تجزیه‌وتحلیل مناسب بکار رفتند. در این قسمت با استفاده از الگوی معادلات ساختاری (SEM) برای بررسی دقیق‌تر فرضیه‌های پژوهش از رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) در دو بخش آزمون الگوی اندازه‌گیری با استفاده از نرم‌افزار SPSS26 و برازش مدل با نرم‌افزار LISREL استفاده شده است. سؤالات پرسشنامه در یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم= ۵ و کاملاً مخالفم =۱) درجه بندی شده بود. پرسشنامه ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، در مجموع ۵۷ سؤال با ۶ مؤلفه شامل هدف عملکرد (۷ سؤال)، آموزش (۱۱ سؤال)، کیفیت (۶ سؤال)، امکانات (۸ سؤال) و ارزشیابی (۶ سؤال)، عملکرد فردی (۹ سؤال)، عملکرد شغلی (۷ سؤال) و عملکرد سازمانی (۹ سؤال) بود. با توجه به پیشینه و مبانی نظری پژوهش، رابطه بین متغیرهای تحقیق به صورت نمودار ۱ قابل ترسیم می‌باشد.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2025-11-07]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10311]



نمودار ۱: مدل مفهومی تحقیق (۵)

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۶۰.۴٪ از کارکنان شرکت‌کننده در تحقیق را زنان و ۳۸.۶٪ را مردان تشکیل دادند که اغلب در گروه سنی بالای ۳۵ سال قرار داشتند (۵۶.۴٪) و از نظر تحصیلات، دارای مدرک دیپلم و زیر دیپلم (۶۴.۷٪) و با سابقه کار بالای ۱۵ سال (۵۳.۸٪) بودند. در این قسمت با استفاده از الگوی معادلات ساختاری (SEM) برای بررسی دقیق‌تر فرضیه‌های پژوهش از رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) با نرم‌افزار SPSS26 در دو بخش آزمون الگوی اندازه‌گیری و آزمون الگوی ساختاری استفاده شده است. نتایج حاصل از بررسی برازش مدل در نرم‌افزار LISREL در جدول ۱ و الگوی اجرا شده همراه با ضرایب بارهای عاملی در شکل ۱ آمده است. همان طور که اطلاعات جدول نشان می‌دهد، تمامی مقادیر برازش شده در محدوده تعریف شده بودند که روایی مدل را تأیید نمود. با توجه به نتایج جدول ۲، بار عاملی سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۵ و ۱۷ از ۰/۴ کمتر شده است. لذا از تحلیل کنار گذاشته و دوباره تحلیل مسیر انجام می‌شود.

جدول ۱: شاخص‌های برازش مدل ساختاری

شاخص برازش	مقدار مطلوب	نتیجه
X^2/df	<3/00	2/68
GFI	>0/90	0/96
RMSEA	<0/08	0/078
RMR	<0/05	0/018
NFI	>0/90	0/96
NNFI	>0/90	0/96
CFI	>0/90	0/98

جدول ۲: بارهای عاملی سؤالات متغیر عملکرد کارکنان

شماره سؤال	بار عاملی	شماره سؤال	بار عاملی	شماره سؤال	بار عاملی
۱	۰/۳۵۰	۱۰	۰/۳۴۴	۱۹	۰/۵۸۲
۲	۰/۱۶۸	۱۱	۰/۲۷۵	۲۰	۰/۵۲۷
۳	-۰/۰۲۸	۱۲	۰/۶۳۹	۲۱	۰/۶۰۵
۴	۰/۲۲۴	۱۳	۰/۶۷۰	۲۲	۰/۶۲۶
۵	۰/۳۶۹	۱۴	۰/۵۷۱	۲۳	۰/۶۶۷
۶	-۰/۳۹۸	۱۵	۰/۳۹۳	۲۴	۰/۶۷۳
۷	۰/۳۷۸	۱۶	۰/۶۰۰	۲۵	۰/۶۵۵
۸	۰/۳۹۸	۱۷	۰/۳۴۵		
۹	۰/۳۶۲	۱۸	۰/۵۹۷		

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2025-11-07]
[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10311]

جدول ۳: بارهای عاملی سؤالات متغیر عوامل اثرگذار سازمانی

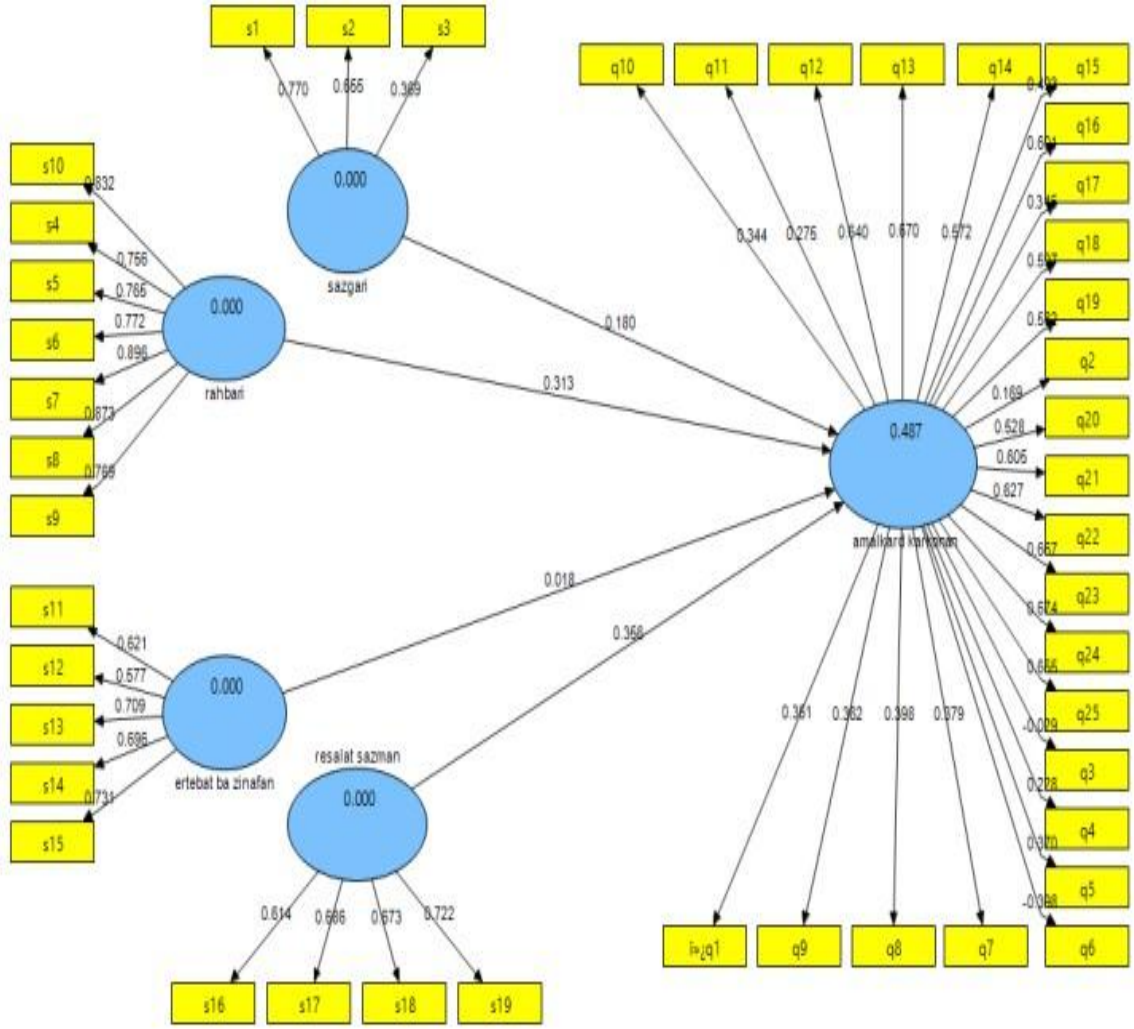
شماره سؤال	بار عاملی	شماره سؤال	بار عاملی	شماره سؤال	بار عاملی
۱	۰/۷۷۰	۸	۰/۸۷۲	۱۵	۰/۷۳۰
۲	۰/۶۵۵	۹	۰/۷۶۹	۱۶	۰/۶۱۳
۳	۰/۳۶۹	۱۰	۰/۸۳۲	۱۷	۰/۶۸۶
۴	۰/۷۵۵	۱۱	۰/۶۲۱	۱۸	۰/۶۷۲
۵	۰/۷۶۵	۱۲	۰/۵۷۷	۱۹	۰/۷۲۱
۶	۰/۷۷۱	۱۳	۰/۷۰۸		
۷	۰/۸۹۶	۱۴	۰/۶۹۵		

با توجه به نتایج جدول ۳، بار عاملی سؤال ۳ از ۰/۴ کمتر شده است و لذا از تحلیل کنار گذاشته و دوباره تحلیل مسیر انجام می‌شود.

جدول ۴: معناداری بارهای عاملی سؤال‌های متغیر عملکرد کارکنان

شماره سؤال	معناداری (t-value)	شماره سؤال	معناداری (t-value)	شماره سؤال	معناداری (t-value)
۱۲	۸/۳۳۷	۱۸	۹/۵۲۸	۲۲	۷/۹۷۱
۱۳	۷/۶۹۸	۱۹	۶/۳۸۸	۲۳	۱۱/۰۵۷
۱۴	۴/۸۷۶	۲۰	۷/۱۹۰	۲۴	۹/۴۹۲
۱۶	۹/۵۱۴	۲۱	۸/۶۱۵	۲۵	۹/۶۴۴

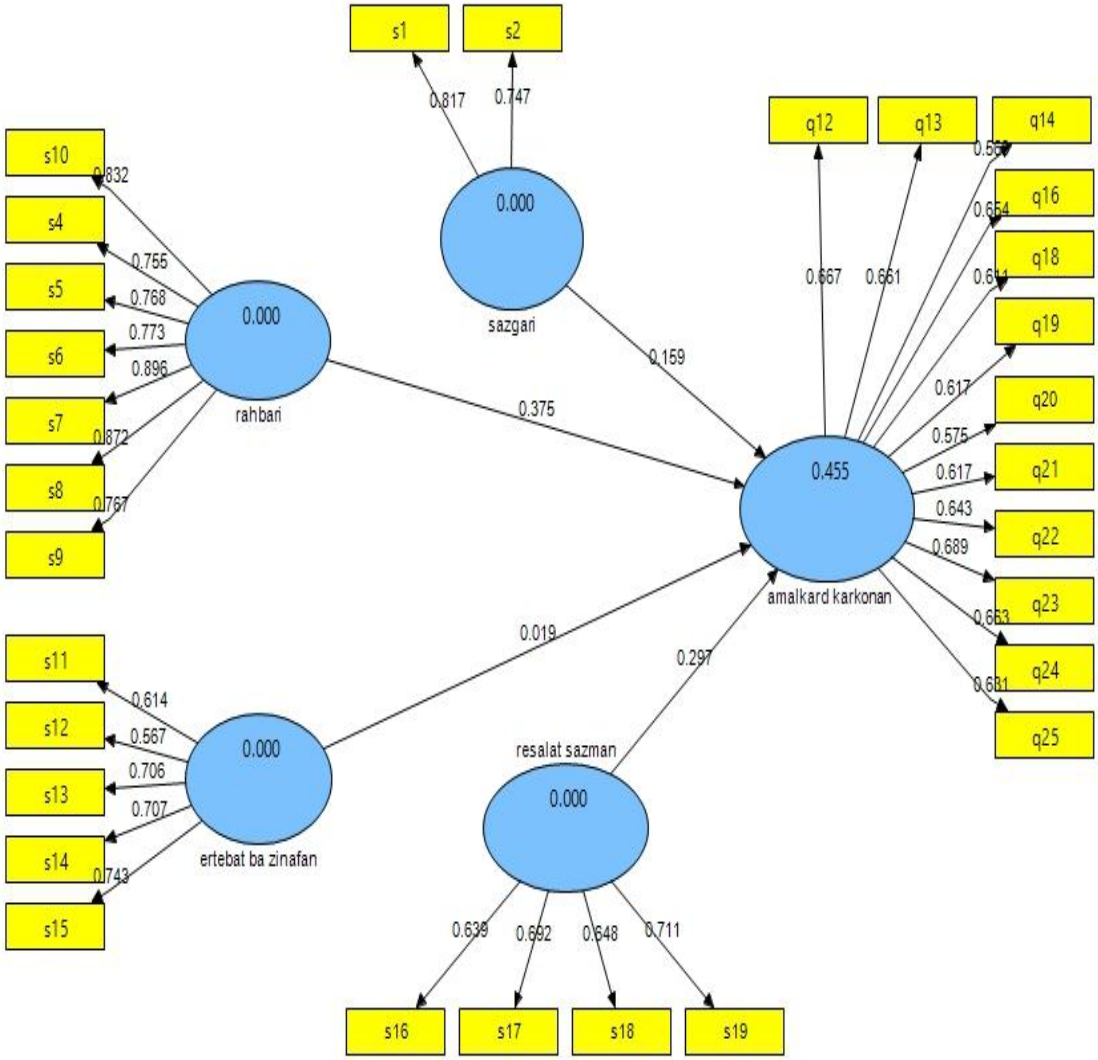
با توجه به نتایج جدول ۴، بار عاملی همه سؤالات معنادار است؛ لذا شرط اول متغیر عملکرد کارکنان برقرار است.



شکل ۱: الگوی اجرا شده همراه با ضرایب بارهای عاملی

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2025-11-07]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10311]



شکل ۳: الگوی اجرا شده همراه با ضرایب بارهای عاملی بعد از حذف بارهای عاملی کمتر از ۰/۴

جدول ۵: معناداری بارهای عاملی سؤال‌های متغیر عوامل اثرگذار سازمانی

شماره سؤال	معناداری (t-value)	شماره سؤال	معناداری (t-value)	شماره سؤال	معناداری (t-value)
۱	۷/۹۹۹	۸	۲۶/۱۱۵	۱۴	۸/۰۸۰
۲	۵/۳۵۴	۹	۱۶/۸۹۴	۱۵	۱۰/۴۸۱
۴	۱۲/۰۱۷	۱۰	۱۹/۱۳۸	۱۶	۹/۱۳۲
۵	۱۰/۸۹۵	۱۱	۵/۹۱۰	۱۷	۸/۷۹۸
۶	۱۶/۰۳۴	۱۲	۵/۲۰۷	۱۸	۶/۷۸۰
۷	۴۳/۵۲۲	۱۳	۸/۸۱۲	۱۹	۷/۹۶۷

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2025-11-07]
[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10311]

با توجه به نتایج جدول ۵، بار عاملی همه سؤالات معنادار است. لذا شرط اول متغیر عوامل اثرگذار سازمانی برقرار است و در شرط دوم، مقدار میانگین واریانس استخراجی (AVE) بیش از ۰/۴ می‌باشد.

بحث

نتایج آزمون فرضیه اول، با سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تائید قرار گرفت. با توجه به این امر، مشخص گردید که اگر ایمنی سلامت کارکنان واحد صنعتی هاکوپیان به اندازه کافی تأمین شود، می‌تواند در افزایش عملکرد شغلی آن‌ها تأثیرگذار باشد. همسو با مطالعه حاضر، تحقیق شمس قهفرخی و همکاران (۲۵) با عنوان بررسی رابطه شرایط فیزیکی محیط کار و فشار کار با رضایت شغلی نشان داد که متغیرهای مهم در بهره‌وری کارکنان در محیط کار به ترتیب عبارت است از: رضایت شغلی، فشار کار و شرایط فیزیکی محیط کار. در نتیجه، بین رضایت شغلی و شرایط فیزیکی محیط کار رابطه مستقیم و بین رضایت شغلی و فشار کار رابطه معکوس است. مطالعه مرادی و همکاران (۱۳) نیز با عنوان بررسی تأثیر مرکز کنترل کاری و سلامت عمومی بر استعداد حادثه‌پذیری نشان داد که با کنترل استرس‌های محیط کار می‌توان استعداد حادثه‌پذیری را کاهش داد. همچنین با بررسی سلامت عمومی و مرکز کنترل افراد به منظور جلوگیری از حوادث شغلی در غربالگری بدو استخدام می‌توان افراد با کنترل درونی برای مشاغل پراسترس انتخاب گردند. مطالعه کارپی (Carpi) و همکاران (۴) با عنوان بررسی ارتباط مدیریت ایمنی سلامت با فرسودگی شغلی نشان داد توجه به بهداشت محیط کار منجر به پیشگیری از فرسودگی شغلی و افزایش انگیزش کارکنان خواهد شد. در همین خصوص، مطالعه کلیمدا و همکاران (۷) درباره تأثیر انگیزه، رضایت شغلی، انضباط کاری بر عملکرد کارکنان ثابت کرد که انگیزش بر عملکرد کارکنان، رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد، در حالی که انضباط کاری تأثیر معنی‌داری ندارد. یافته‌های روژمان (Rožman) و همکاران (۲۲) با عنوان رابطه استرس شغلی با فرسودگی و کاهش انگیزش شغلی نشان می‌دهد که استرس شغلی، علائم رفتاری و علائم عاطفی فرسودگی شغلی و همچنین سن تأثیر بسزایی بر رضایت شغلی کارکنان دارد.

نتایج آزمون فرضیه دوم در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار گرفت. ضریب همبستگی محاسبه شده نیز برای این فرضیه مثبت بود و این امر نشان‌دهنده این است که در صورت اجرای موفق ارزیابی عملکرد، تعهد سازمانی در بین کارکنان واحد صنعتی هاکوپیان افزایش خواهد یافت. نتایج مطالعه پورصادقیان و همکاران (۱۹) نیز با عنوان بررسی وضعیت مدیریت بهداشت حرفه‌ای و میزان رضایت شغلی و رابطه این دو مهم در کارکنان مراکز توان‌بخشی شهر تهران مؤید این امر بود که ارتباط مثبت معناداری بین نحوه مدیریت بهداشت حرفه‌ای و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در مراکز توان‌بخشی وجود دارد. نتایج گویای این مطلب بود که اجرای برنامه‌های ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در مراکز توان‌بخشی تا چه اندازه می‌تواند بر میزان رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد؛ بنابراین، لازم است با برنامه‌ریزی و پیگیری‌های لازم برای بهبود و ارتقای سطح ایمنی و بهداشت حرفه‌ای مانند استقرار سیستم‌های مدیریتی ایمنی بهداشت و محیط‌زیست در مراکز توان‌بخشی موجبات رضایت شغلی بیشتری را برای پرسنل این مراکز فراهم کرد، چرا که این مهم در کیفیت خدمات ارائه‌شده به توان‌خواهان مؤثر خواهد بود. تحقیق هیله (Haile) (۶) با عنوان رابطه فرهنگ‌سازمانی و محیط کاری با رضایت شغلی رابطه معناداری را نشان می‌دهد. مطالعه شوچوک (Shevchuk) و همکاران (۲۴) با عنوان رابطه سطح آموزش و مهارت کارکنان با انگیزش شغلی نشان داد که نه تنها عدم تطابق مهارت‌ها تأثیر منفی بر تعارض کار و زندگی دارد، بلکه این ارتباط عامل میانجی رضایت شغلی می‌باشد. با توجه به درک بهتر از راه‌های پیچیده‌ای که عدم تطابق مهارت‌ها در اشتغال به زندگی غیر کاری شکل می‌دهد، پیامدهای آن برای کارکنان و شرکت‌ها مورد بحث قرار می‌گیرد. مطالعه بادریانتو و احسان (Badrianto & Ekhsan) (۲) با عنوان تأثیر محیط

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2025-11-07]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10311]

کار بر رضایت شغلی نشان داد که متغیر محیط کاری و رضایت شغلی به طور نسبی و هم‌زمان بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج تحقیق نی و همکاران (۱۵) نیز با عنوان بررسی تأثیر ایمنی کار بر رضایت شغلی نشان داد که رضایت شغلی می‌تواند به طور مؤثر رفتار ایمنی را از طریق به اشتراک‌گذاری دانش ایمنی و مشارکت کاری ارتقا دهد. اشتراک دانش ایمنی نقش میانجی کاملی بین رضایت شغلی و رفتار رعایت ایمنی و همچنین بین رضایت شغلی و رفتار مشارکت ایمنی ایفا می‌کند. علاوه بر این، مشارکت کاری نقش میانجی کاملی بین رضایت شغلی و رفتار مشارکت ایمنی ایفا می‌کند که می‌تواند مراجع مدیریتی ارزشمندی را برای تقویت رفتار ایمنی آن‌ها فراهم کند.

نتایج آزمون فرضیه سوم نیز مانند دو فرضیه قبل در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار گرفت. ضریب همبستگی محاسبه‌شده برای این فرضیه نیز مثبت بود که نشانگر رابطه مثبت بین نتایج مدیریت عملکرد و بهبود عملیات تولید در واحد صنعتی هاکوپیان می‌باشد. عسگری و همکاران نیز (۱) به شناسایی میزان تأثیر عوامل اثرگذار سازمانی بر عملکرد کارکنان سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری کرمان پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که متغیرهای سازگاری، رهبری و رسالت سازمان بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد؛ اما عامل ارتباط با ذی‌نفعان بر عملکرد کارکنان تأثیری ندارد. همچنین مطالعه پاک جو و همکاران (۱۸) با عنوان بررسی اثربخشی برنامه‌های مدیریت HSE و ارتباط آن با رضایت شغلی در کارخانه نوش آذر تائید کرد 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. تحقیق میرکمالی و همکاران (۱۲) با عنوان بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران با عملکرد کارکنان پردیس دانشکده‌های فنی دانشگاه تهران نشان دادند که وضعیت رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان به جز مؤلفه بهبود کار از مؤلفه‌های عملکرد کارکنان در حد بالاتر از متوسط و میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. همچنین بین رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فقط بین ادراک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان و سطح تحصیلات کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج مطالعه بایرام (۳) با عنوان رابطه بین آموزش ایمنی و شایستگی، مشارکت و مشارکت کارکنان، رضایت کارکنان و عملکرد ایمنی نشان داد که آموزش ایمنی و شایستگی تأثیر مثبت و معناداری بر مشارکت و مشارکت کارکنان دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که آموزش‌های ضمن خدمت در سازمان‌ها بر توانمندی و عملکرد کارکنان تأثیرگذار است، پیش از این نیز نتایج پژوهش‌ها نشان داده که آموزش‌های ایمنی کار باعث افزایش توانمندی شده و بر عملکرد تأثیرگذار است. علاوه بر این، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که کیفیت عملکرد در واحدهای تولیدی، ارتباط قوی با ایمنی کار در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دارد؛ بنابراین، برای بهبود عملکرد و مدیریت سازنده عملیات کارکنان در واحدهای تولیدی، پیشنهاد می‌شود که مؤسسات آموزشی می‌بایست در هر دو بخش خصوصی و دولتی توسعه و گسترش یابند؛ محیط دوستانه از طریق مدیران، کارکنان و کارگران ایجاد شود که می‌توانند به یکدیگر مباحثه کنند و در آنجا یادگیری انجام شود؛ باید محیط کاری ایجاد شود تا بر تعهد شخصی و ابتکارات و خلاقیت کارکنان تأثیرگذار باشد؛ از مشوق‌هایی مانند شناخت و مشارکت کارکنان و تعلق گروه برای انگیزش کارکنان و کارگران استفاده شود؛ مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای به کارگران معرفی و آن‌ها برای مشارکت در دوره‌های آموزشی تشویق شوند.

این پژوهش نیز همانند بسیاری از پژوهش‌های دیگر با

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2025-11-07]
[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10311]

محدودیت‌هایی روبرو بود که محققان سعی کردند که می‌توان به مواردی نظیر کمبود منابع علمی لازم، کمبود پیشینه مشابه با موضوع پژوهش در ایران و بخصوص در خارج از کشور، جدید بودن موضوع و تازگی مباحث مرتبط با آن و ناآشنایی با سؤالات برای شرکت‌کنندگان که در بعضی موارد محقق را مجبور به ارائه توضیحاتی در حین توزیع پرسشنامه می‌کرد. همچنین جدیت در ارتباط با پاسخ به سؤالات پرسشنامه در بین برخی از کارکنان مشاهده نشد. به همین دلیل نتایج پژوهش حاضر نمی‌تواند از قطعیت و جامعیت لازم برای مسئله تحقیق برخوردار باشد و تعمیم آن برای ارائه راه‌حلی فراگیر نیازمند دقت نظر است. با توجه به محدود بودن جامعه آماری و نیز محدودیت‌های دسترسی به اطلاعات تمامی مراکز تولیدی، تشریح نتایج این پژوهش به سایر مراکز تولیدی باید با احتیاط انجام گیرد. در نهایت، امید است که این مطالعه باعث شود دولت‌ها، شرکت‌ها و مدیران بحران از عواقب بعدی و پسایندها در مورد کیفیت پایین تولید و فقدان کارکنان ماهر در واحدهای مختلف تولید آگاه شوند و آن‌ها را راهنمایی کنند تا روش‌های درست را به کار بگیرند و از خسارت‌ها و آسیب‌های اجتماعی پیشگیری شود.

تقدیر و تشکر

این تحقیق در قالب طرح پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط مدیریت ایمنی سلامت با رضایت شغلی و بهبود عملکرد کارکنان» با کد ۹۶۰۶۰۳۱۳۱ مصوب معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی و کد اخلاق IR.IUMS.REC.1396.019 انجام شده است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از کلیه کارکنان و مدیران کارخانه پوشاک هاکوپیان که در این تحقیق همکاری کردند، تقدیر و تشکر نمایند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ف.س، جمع‌آوری داده‌ها: ف.س، تحلیل داده‌ها: ح.ا، نگارش و اصلاح مقاله: ح.ا

تضاد منافع

در این مطالعه هیچ گونه تضاد منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

منابع

1. Askari, M, Ebrahimi Nejad, M, Poursaid, M.M. Investigating the effect of organizational influencing factors on the performance of employees of crisis management organizations (Case study: Kerman Municipality Fire and Safety Services). Quarterly Journal of Crisis Management and Emergency Situations, 2017; 8 (31): 9-42. [Persian]
2. Badrianto, Y, Ekhsan, M. Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. Journal of Business, Management, & Accounting, 2020; 2(1).
3. Bayram, M. Safety training and competence, employee participation and involvement, employee satisfaction, and safety performance: An empirical study on occupational health and safety management system implementing manufacturing firms. Alphanumeric Journal, 2019; 7(2): 301-18. https://doi.org/10.17093/alphanumeric.555154.
4. Carpi, M, Bruschini, M, Burla, F. HSE Management Standards and burnout dimensions among rehabilitation professionals. Occupational Medicine, 2021 (4-5): 204-10. https://doi.org/10.1093/occmed/kqab055.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2025-11-07]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10311]

5.Qurbanzadeh, M. Employee performance management. Social, Economic, Scientific and Cultural Monthly of Work and Society, 2013, (160), 39-53.

6.Haile, GA. Workplace disability and job satisfaction in Britain: A co-worker test? Economic and Industrial Democracy, 2021: 0143831X211014258. https://doi.org/10.1177%2F0143831X211014258.

7.Kelimeda, K, Hairudinor, H, Ridwan, MN, Dalle, J. The effect of motivation, job satisfaction and job discipline toward employee performance of PT. Buma Perindahindo At Lng Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. European Journal of Human Resource Management Studies, 2018. http://dx.doi.org/10.46827/ejhrms.v0i0.471.

8.Khakzadian, S.M, Esmaeli, N. Jouybari, G. Investigating the relationship between quality of work life and achievement motivation with self-efficacy of students of Mazandaran University of Applied Sciences. *Quarterly Journals of Mazandaran police Science*, 2020; (42): 19-40. [Persian]

9.Kwari, H. and Hosseini, M.A. Investigating the relationship between health, safety and workplace management status in rehabilitation centers of the Welfare Organization and job satisfaction with the accident and disaster risk management approach. 9th International Congress on Accident and Disaster Health, Tehran, 2019.

10. Malinda A, Soediantono D. Benefits of Implementing ISO 45001 Occupational Health and Safety Management Systems and Implementation Suggestion in the Defense Industry: A Literature Review. Journal of Industrial Engineering & Management Research, 2022; 3(2):35-47. https://doi.org/10. 7777/jiemar.v3i2.274.

11. Mardani, S, Nasiripour, A.A, Nikoo Maram, H, Behzadi, M.H, Mardani, N. The relationship between Job Satisfaction and HSE Performance of Employees in a molding industry. Ioh, 2013; 10(6):106-120. [http:// ioh.iums.ac.ir/article-1-865-fa.html]. [Persian]

12. Mirkamali, S. Karami, M. Study of Relation between Ethic Leadership Perception of Managers and Personnel Performance. *Journal of Development & Evolution Management*, 2016; (24): 11-22. [Persian]

13. Moradi, B, Barkhordari, A. Barkhordari, A. Gheysvandi, H. Asgari, M. The effect of work locus of control and general health on accident - proneness: The mediator role of effort - reward imbalance. Ohhp, 2020; 4 (1): 1-16. http://dx.doi.org/10.18502/ohhp.v4i1.2993. [Persian]

14. Mosadeghrad, A.M, Afshari, M. The Impact of Quality Management on Job Satisfaction of Operating Theatre Department Employees of Valiasr Hospital in Tehran: A Participatory Action Research. Health_Based Research, 2016; 2 (2): 147-158. http://hbrj.kmu.ac.ir/article-1-85-fa.html. [Persian]

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2025-11-07]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10311]

15. Naqibi, A. and Irajpour, A. An overview of the development of a sustainable performance culture on HSE concepts. Fourth International Conference on Applied Research in Management and Accounting, Tehran, (2016). [Persian]

16. Ni, G, Zhu, Y, Zhang, Z, Qiao, Y, Li, H, Xu, N, Deng, Y, Yuan, Z, Wang, W. Influencing mechanism of job satisfaction on safety behavior of new generation of construction workers based on Chinese context: The mediating roles of work engagement and safety knowledge sharing. International journal of environmental research and public health, 2020; 17(22):8361. https://doi.org/10.3390/ijerph17228361.

17. Olagunju, OO, Andy, EP. Occupational Health and Safety Management and Employees' Performance in Ardova Plc. InSPE Nigeria Annual International Conference and Exhibition, 2021. OnePetro. [https://doi.org/10.2118/207080-MS].

18. Pakjoo, A, Mirza Ebrahim Tehrani M, Malmasi S. Assessing the effectiveness of HSE Management Programs and Its Relationship With job Satisfaction ،One of the vegetable oil production plant at the West of Tehran. Journal of Occupational Hygiene Engineering, 2017; 3(4): 10-21. http://dx.doi.org/10.32598/ rj.20.3.242. [Persian]

19. Poursadeqiyan, M, Hosseini Foladi, S, Khammar, A, Amjad, R.N, Marioryad, H, Hosseini Ghosheh, S.N, et al. A Survey on the Relationship between the Status of Occupational Health Management and Job Satisfaction among Staff of Rehabilitation Centers in Tehran: A Cross-sectional Study. jrehab, 2019; 20 (3): 242-255. [http://rehabilitationj.uswr.ac.ir/article-1-2504-fa.html]. [Persian]

20. Rezaei Soofi, M, Kalashi M, Bakhshalipour V, Khodaparast Sareshkeh S. The Relationship between Multiple Components of Public Health and Job Satisfaction among Staff of Guilan Province Youth and Sports Department. Hrjbaq, 2019; 5(1): 41-48. [http://hrjbaq.ir/article-1-382-fa.html]. [Persian]

21. Rozi, A. Evaluation of Implementation of Occupational Health Safety Management System (OHSMS) in PT. X, Magetan, East Java. In *Proceedings of the 2nd International Conference Postgraduate School- ICPS*, 2019, 550-555. [https://doi.org/10.5220/ 0007546805500555].

22. Rožman, M, Grinkevich, A, Tominc, P. Occupational stress, symptoms of burnout in the workplace and work satisfaction of the age-diverse employees. Organizacija, 2019; 52(1):46-52. https://doi.org/10.2478/orga-2019-0005.

23. Salguero-Caparrós F, Pardo-Ferreira MD, Martínez-Rojas M, Rubio-Romero JC. Management of legal compliance in occupational health and safety. A literature review. Safety science, 2020; 121:111-8. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.08.033.

24. Samuel, C, Munagala, V. Establishing the baseline for an occupational health and safety management system in a construction company.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2025-11-07]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10311]

International Journal of Earth Sciences and Engineering, 2016; 9(3): 894-897.

25. Shams Ghahfarokhi, M, Ghasemi, M, Shams Ghahfarokhi, F. The relationship between physical environment and work stress with job satisfaction. Occupational Medicine Quarterly Journal, 2021; 13(2): 40-51. [Persian]

26. Shevchuk, A, Strebkov, D, Davis, SN. Skill mismatch and work–life conflict: The mediating role of job satisfaction. Journal of Education and Work, 2019; 32(2): 181-95. https://doi.org/10. 1080/ 13639080.2019.1616281.

27. Varianou-Mikellidou C, Boustras G, Dimopoulos C, Wybo JL, Guldenmund FW, Nicolaidou O, Anyfantis I. Occupational health and safety management in the context of an ageing workforce. Safety science, 2019; 116: 231-44. https://doi.org/10.1016/_j.ssci.2019. 03. 009.

28. Wang Y, Chen H, Liu B, Yang M, Long Q. A systematic review on the research progress and evolving trends of occupational health and safety management: a bibliometric analysis of mapping knowledge domains. Frontiers in public health, 2020; 8:81. https://doi.org/10.3389/ fpubh.2020. 00081.

29. Winge, S, Albrechtsen, E, Arnesen, J. A comparative analysis of safety management and safety performance in twelve construction projects. Journal of safety research, 2019; 71: 139-52. https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.09.015.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2025-11-07]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10311]

Evaluating the Relationship between HSE Management and Job Satisfaction and Performance Quality among the Production Center (Employees of Hacoupian Clothing Industrial Company: A Case Study)

Hamid AKBARI[1]*, Fahimeh SARBANDI[2]

Abstract

Original Article

Received: 2022/01/17

Accepted: 2022/04/24

Citation:
AKBARI H, SARBANDI F. Evaluating the Relationship between HSE Management and Job Satisfaction and Performance Quality among the Production Center (Employees of Hacoupian Clothing Industrial Company: A Case Study). Occupational Hygiene and Health Promotion 2022; 6(2): 256-268.

Introduction: The productivity of an organization is closely related to the improvement of the safety and health of employees and the development of knowledge and skills of human resources in advancing the organization goals. Based on a combination of questionnaire and survey, this study examines the impact of implementing safety management practices on the performance and job satisfaction of employees in Iran's production units.

Research Method: This descriptive-cross-sectional study was conducted in 1400 on 200 employees and managers of the Hacoupian clothing industrial company located in Tehran province. 130 of them were selected based on random sampling using the Morgan table. Data collection tools included a researcher-made questionnaire, which was further confirmed by experts by applying their opinions regarding its validity and reliability. It was approved by experts. The analysis method in this study is mainly descriptive and the type of research is relational. Data and research hypotheses were respectively tested using Structural equation modeling (SEM) and Partial least squares (PLS) approach through SPSS26 software.

Results: Findings showed the appropriate fit of measurement and structural models. In addition, results demonstrated the positive effect of improving safety on the job satisfaction of employees in production units, as well as the negative effects of not paying attention to the health of the working environment on the quality of employees' performance.

Conclusion: The more companies and governments pay attention to the issue of operational health and safety, the organizational and environmental situation will be formed in such a way that it will optimally motivate employees and increase the quality of production and operations in the organization.

Keywords: Safety Management, HSE, Job Satisfaction, Performance Improvement, Production Quality, Hacoupian
(D017751 ،D016272 ،D007588 ،D000066477 ،D058996)

[1] Department of Public Administration. Management Faculty, Payame Noor University, Higher Education Center, Tehran, Iran
*(Corresponding Author: :hamidakbari85@yahoo.com)
[2] Department of Occupational Health, Faculty of Health, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2025-11-07]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10311]