مجله علمی پژوهش در علوم انسانی و تحقیقات میان رشته ای ، شماره۱۸ ، زمستان ۱۳۹۸جلد۲، ص ۸-۱
http://www.jase.ir

بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان و رابطه‌ی آن با فرهنگ HSE
مطالعه موردی کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی و تحقیقات میان رشته ای (سال پنجم)
شماره ۱۸ / زمستان ۱۳۹۸ / ص ۸-۱

مریم احمدی[۱]
[۱]کارشناس ارشد مردم شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

نویسنده مسئول:
مریم احمدی

چکیده
در دنیای پر رقابت امروز بسیاری از سازمان‌ها پی برده اند که باید مدیریت HSE را جز جدایی ناپذیر و ضروری خود قرار داده و به آن همان قدر اهمیت و بها دهند که به دیگر مدیریت های سازمان می دهند. در این راستا تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری کارکنان با فرهنگ HSE در شهرداری منطقه ۵ انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق ۲۸۰ نفر از کارکنان پیمانکاری فضای سبز شهرداری منطقه ۵ تهران می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۵۱ نفر تعیین شد. روش انجام این پژوهش بصورت پیمایشی و با مصاحبه نیمه‌ساختارمند با کارکنان و تکمیل پرسشنامه‌ها از آنها است. جهت بررسی فرهنگ HSE از نه بعد "تعهد مدیریت، نسبت ارجحیت بین کار و ایمنی، بهداشت و محیط زیست، گزارش‌دهی، وضعیت قوانین و مقررات، توانمندی کارکنان، وضعیت ارتباطات، نگرش کارکنان نسبت به فرهنگ HSE، وضعیت مشارکت کارکنان و وضعیت سرپرستان و مدیران" استفاده شده و تأثیر هر یک از این ابعاد بر روی کیفیت زندگی کاری کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که بین ابعاد فرهنگ HSE با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه بدین معناست که هر چه ابعاد فرهنگ HSE بهبود پیدا کنند کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران افزایش پیدا می‌کند.

کلمات کلیدی: کیفیت زندگی، کارکنان، فرهنگ HSE، شهرداری تهران

مقدمه

امروزه در مدیریت معاصر کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده ای در سراسر دنیا مبدل شده است. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هر گونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که عامل رشد و تعالی کارکنان در سازمان می باشد (محمدی دامنه، ۱۳۹۵). لذا نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه گذاری بر روی افراد را به عنوان مهمترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می دهد و براین باور است که برآورده نمودن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلند مدت در سازمان منجر خواهد شد (علیزاده نژاد و همکاران، ۱۳۸۴). توجهی که امروزه به کیفیت زندگی کاری می شود بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائلند. بسیاری از کارکنان امروزی در سازمان‌ها از کار خود ناراضی بوده و در پی کار معنادارتر می باشند (مهدیزاده اشرفی و حسین علی، ۱۳۸۸). کارکنان در خواست دارند در کارشان نظارت و دخالت بیشتری داشته باشند و مانند یک مهره در یک دستگاه بزرگ به شمار نیایند بلکه جزئی از وجود دستگاه به شمار آیند. هنگامی که با کارکنان با احترام رفتار شود آنان فرصت بیان اندیشه های خود را داشته باشند و در تصمیم گیری های سازمانی دخالت کنند واکنش‌های مناسب و مطلوبی از خودشان نشان خواهند داد (خانجانی، ۱۳۹۴).

در حال حاضر کیفیت زندگی یکی از نگرانی های عمده متخصصان بهداشت است و به عنوان شاخصی برای اندازه گیری وضعیت سلامت در تحقیقات بهداشتی شناخته شده است. کیفیت زندگی، میزان رفاه جسمی، روان شناختی و اجتماعی است که به وسیله اشخاص درک می شود و نشان دهنده میزان رضایت فرد از موهبت های زندگی است. هدف از مطالعه کیفیت زندگی و نتایج منتج از آن این است که افراد را توانمند سازیم تا با لذت و معنای بیشتری زندگی کنند (نوروزی، ۱۳۹۲). سلامت محیط کار و سلامت روان با ایجاد شاخص های کیفیت زندگی فراهم می‌شود و توجه به این مسئله در تمام سازمان ها ضروری می باشد و مانع فرسودگی و راندمان پایین کار خواهد شد. اندازه گیری درک و احساس افراد در مورد سلامت خود به منظور ارزیابی وضع موجود و نیز بررسی سودمندی مداخلات و مراقبت های بهداشتی و استفاده از خدمات بهداشتی مناسب اهمیت به‌سزایی دارد. کیفیت زندگی هم چنین، احساس خوشبختی و رضایت زندگی می باشد و با عواملی مانند سن، فرهنگ، جنس، تحصیلات، وضعیت طبقاتی، بیماری و محیط اجتماعی ارتباط دارد (کینگ و هیندس، ۲۰۱۸).

علاوه بر آنچه که گفته شد به منظور کاهش آمار حوادث در محیط‌های کاری و ایجاد محیطی امن و در نتیجه کاهش هزینه‌های مربوطه، افزایش بهره‌وری و از همه مهمتر صیانت از نیروی کار بایستی رویکرد پیشگیرانه مد نظر قرار گیرد، مخصوصاً در مراکزی که به جهت نوع کارشان، نیازمند توجه بیشتر می‌باشند (آقاجانی، ۱۳۹۵). یکی از ابزارهای بسیار مهمی که در این مسیر به مدیران می‌تواند کمک کند، فرهنگ HSE است که به جهت کسب نتیجه مطلوب باید به ارزیابی و ارتقاء آن اهمیت داده شود. وجود فرهنگ HSE مناسب در سازمان باعث نهادینه شدن نوع خاصی از رفتارها، ارزش‌ها، باورها و تفکرات در ارزش‌های بنیادین سازمان، خط مشی‌ها، رفتارهای کارکنان و مدیریت شده و از این طریق سازمان را به سوی بهبود مستمر HSE سوق می‌دهد (محمد حسن و همکاران، ۱۳۹۰). ارزیابی فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست یک بازنگری جامع، سیستماتیک و منظم از فعالیت ها و دستاوردهای HSE یک سازمان با استفاده از تعالی سازمانی است. فرایند خود ارزیابی فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست، تشخیص صریح نقاط قوت و زمینه هایی که قابل بهبود هستند را برای سازمان ممکن می سازد (کلانتری، ۱۳۹۲).

لویس و همکاران (۲۰۱۱) بیان نمودند که با این پیش فرض که نیروی انسانی متعهد، نقش محوری در پیشرفت سازمان ایفا می کند، تاکید بر کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع و وسیع است که نقشی مهم در افزایش بهره وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان ها بر عهده دارد. تاسدمیر (۲۰۱۴) در پژوهش خود ضریب تأثیر کیفیت زندگی کاری را بر تعهد سازمانی در دانشگاه-های ترکیه مورد پژوهش قرار داده اند و به مقایسه و تأثیر این ضریب بر عملکرد علمی اذعان داشته اند. قزل ایاغ و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه ای با عنوان "سنجش کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت پالایش فرآورده های نفتی امام خمینی (ره) شازند با رویکرد تئوری مجموعه های راف" بیان نمودند که ایمنی وامنیت کار، فرصت شکوفایی در کار و مطلوبیت شرایط فیزیکی کار باعث افزایش میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان می شوند. در مطالعه دیگری توسط نوذرپور و همکاران با عنوان "بررسی رابطه بین مهارت های سه گانه مدیران و کیفیت زندگی کاری کارکنان در شرکت نفت امیدیه" در سال ۱۳۹۵ انجام شد. یافته های تحقیق آنها حاکی از آن است که بین مهارت های سه گانه مدیران با کیفیت زندگی کاری آنان در شرکت نفت امیدیه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

وانگ[1] (۲۰۱۱) بیان می دارد که فقدان مدیران شایسته HSE می تواند عملکرد مناسب سیستم مدیریتی را تحت شعاع قرار دهد. همچنین از طرف دیگر داشتن مدیر و پرسنل شایسته می تواند کاهش زمان انجام فعالیت ها و عملکرد بهتر را سبب گردد. مسلمی عقیلی

[1]. wang

و همکاران (۱۳۸۹) نیز دریافتند که با توجه به محدودیت‌ها و مشکلات ایمنی و بهداشت، می‌توان با استقرار و نگهداری صحیح و اثر بخش HSE به یک زیرساخت مناسب و ابزار ارزیابی و کنترل دائمی از نظر مسایل مرتبط با ایمنی و بهداشت دست یافت. علوی نژاد و زارعی (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای با عنوان "نقش فرهنگ سازی HSE در کاهش حوادث" بیان نمودند که مدیریت HSE و فرهنگ‌سازی یکی از سیستم های مدیریتی مورد نیاز در هر سازمان است که به‌عنوان زیر ساخت جهت کاهش حوادث و نیز خسارات سنگین ناشی از آن تأثیر بسزایی دارد و می توان بجای پرداخت هزینه تحمیلی ناشی از حادثه مقداری را به امور آموزش و فرهنگ سازی اختصاص دهیم. نتایج نشان می دهد که بین فرهنگ HSE و میزان آموزش های دریافتی، نوع مسئولیت، نوع شغل و سابقه کار ارتباط معنی داری وجود دارد. لذا اصلاح فاکتورهای شناسایی شده مؤثر در ارتقاء فرهنگ HSE و کاهش احتمال بروز حوادث، نیازمند اجرای یک برنامه مدیریت فرهنگ HSE در تمام سطوح سازمانی می باشد. مطالعه‌ای توسط موسوی و همکاران با عنوان "ارائه روش های کاربردی عملی فرهنگ HSEدر شرکت‌های نفتی" در سال ۱۳۹۵ انجام شد. فرهنگ به عنوان شیوه زندگی مردم در جامعه و فرهنگ HSE به عنوان شیوه‌ای برای کارکنان و کارگران یک صنعت، سازمان یا پیمانکار نقش بنیادی و زیر بنایی را در ارتقای سطح کارکرد آنان دارد. فرهنگ HSE با کار مفید و سازنده کارکنان شروع و از طریق کار کیفی و نظام مند تقویت و ایجاد می گردد. آنچه که به فرهنگ HSE مشروعیت می بخشد، نظم پذیری جمعی، کار دلسوزانه، و باورهای عملی به کار و سازگار شدن با شرایط، قوانین و قواعد رفتاری در صنعت می باشد. نجفی و خلیل زاده (۱۳۹۵) با بررسی هزینه یابی HSE و تاثیر آن در مدیریت پروژه بیان نمود که فرهنگ ایمنی، بهداشت و محیط زیست نقش بسیار پر رنگی در فرآیند مدیریت هزینه ی پروژه دارد. در این پژوهش یک نمونه از پروژه های عمرانی انبوه سازی شرکت کیسون به عنوان مطالعه موردی در نظر گرفته شده و پس از برآورد کلیه هزینه های HSE در سه سال متوالی با استفاده از مدل سنتی PAFبه تحلیل هزینه حوزه های مختلف HSE پرداخته شده است. در این راستا ابتدا نتایج تفکیکی هزینه ها در سه طبقه پیشگیری، بازرسی و شکست استخراج شده و سهم بیشترین طبقه در هریک از این حوزه ها مشخص و سپس با استفاده ازداده های استخراج شده نمودارهای میله ای جهت مقایسه ی سه حوزه با هم ترسیم شده است. در پایان با توجه به خروجی نمودار خطیPAF ، مجموع هزینه های حاصل از ارزیابی و پیشگیری با گذشت زمان افزایش پیدا کرده و از طرف دیگر با پیاده سازی سیستم مدیریت HSE ،هزینه های خطا و شکست کاهش می یابد.

با توجه به آنچه بیان شد هدف از این پژوهش بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان و رابطه ی آن با فرهنگ و شاخص‌های HSE در شهرداری منطقه ۵ تهران بزرگ می باشد.

فرضیه ها

۱- بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ HSE کارکنان شهرداری تهران رابطه ی معنی داری وجود دارد.

۲- بین نه بعد فرهنگ HSE با کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری تهران رابطه ی معنی داری وجود دارد.

روش شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است. این تحقیق از نظر دسته بندی تحقیقات نیز بر حسب نحوه‌ی گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی به شمار می رود که توصیف ویژگی های نمونه و سپس تعمیم این ویژگی ها به جامعه آماری پرداخته است. تحقیقات توصیفی خود بر چند دسته هستند که این پژوهش از نوع پیمایشی آن می باشد. با توجه به زمان جمع آوری داده ها، این مطالعه از نوع پژوهش های مقطعی می باشد. جامعه آماری این تحقیق ۲۸۰ نفر از کارکنان پیمانکاری فضای سبز شهرداری منطقه ۵ تهران می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران (۱۹۷۰) ۱۵۱ نفر تعیین شد. روش انجام این پژوهش بصورت پیمایشی و با مصاحبه نیمه‌ساختارمند با کارکنان و تکمیل پرسشنامه‌ها از آنها است. برای تعیین روایی و جهت معتبر سازی محتوای پرسشنامه‌های تحقیق از نظر متخصصان، اساتید راهنما و کارشناسان استفاده گردید و از نظرات آنها در اصلاح پرسشنامه استفاده به عمل آمد به نحوی که در این مرحله تعدادی سؤال حذف و تعدادی هم اصلاح گردید و مواردی هم به سؤالات پرسشنامه اضافه شده است. پایایی یا قابلیت اعتماد پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ سنجیده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۷۸ و برای پرسشنامه فرهنگ HSE ۰/۸۳ بدست آمد.

بر اساس فرضیات تحقیق تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت زیر انجام شد:

فرضیه ۱: برای بررسی رابطه بین فرهنگ HSE با کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری تهران از آزمون‌های همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد.

فرضیه ۲: برای بررسی رابطه بین نه بعد فرهنگ HSE با کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری تهران از آزمون‌های همبستگی پیرسون استفاده شد.

جهت تعیین سهم هر یک از نه بعد فرهنگ HSE بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری تهران از آزمون رگرسیون چندگانه توأم استفاده شد.

نتایج

توصیف کمی و بررسی شاخص‌های کیفیت زندگی کاری

در مجموع برای ارزیابی و سنجش متغیر کیفیت زندگی کاری از ۲۷ گویه در سطح سنجش ترتیبی و در قالب طیف لیکرت استفاده شده است. با توجه به جدول (۱) میانگین امتیاز شاخص‌های کیفیت زندگی کاری برابر با ۲/۹۶، مد برابر با ۳، بیشترین مقدار برابر با ۵، کمترین مقدار برابر با ۱ و با انحراف معیار ۰/۸ است.

جدول ۱- مقادیر شاخص‌های توصیفی مؤلفه کیفیت زندگی کاری

میانگین	انحراف معیار	مد	کمینه	بیشینه
۲/۹۶	۰/۸	۳	۱	۵

توصیف کمی و بررسی شاخص‌های فرهنگ HSE

در مجموع برای ارزیابی و سنجش متغیر فرهنگ ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSE) از مؤلفه‌های نه گانه (تعهد مدیریت، نسبت ارجحیت بین کار و ایمنی، بهداشت و محیط زیست، گزارش‌دهی، وضعیت قوانین و مقررات، توانمندی کارکنان، وضعیت ارتباطات، نگرش کارکنان نسبت به فرهنگ HSE، وضعیت مشارکت کارکنان و وضعیت سرپرستان و مدیران) استفاده شده است. این متغیر در مجموع از ۴۷ گویه در سطح سنجش ترتیبی و در قالب طیف لیکرت استفاده شده است. با توجه به جدول (۲) میانگین امتیاز شاخص‌های فرهنگ ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSE) برابر با ۳/۲، مد برابر با ۳، بیشترین مقدار برابر با ۵، کمترین مقدار برابر با ۱ و با انحراف معیار ۰/۶۶ است.

جدول ۲- مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص مؤلفه فرهنگ HSE

میانگین	انحراف معیار	مد	کمینه	بیشینه
۳/۲	۰/۶۶	۳	۱	۵

تحلیل داده‌ها

همبستگی بین فرهنگ HSE با کیفیت زندگی کاری کارکنان (فرضیه ۱)

نتایج همبستگی پیرسون و اسپیرمن نشان می‌دهد که میان فرهنگ HSE با کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری تهران رابطه معنی-داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. علامت مثبت ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن نشان می دهد که با بهبود شاخص های فرهنگ HSE، کیفیت زندگی کاری کارکنان بهبود می‌یابد (جدول ۳).

جدول ۳- نتایج بررسی همبستگی بین فرهنگ HSE با کیفیت زندگی کاری

آزمون همبستگی	سطح معنی‌داری	r
پیرسون	۰/۰۰۱	+۰/۴۸
اسپیرمن	۰/۰۰۱	+۰/۵۴

همبستگی بین نه بعد فرهنگ HSE با کیفیت زندگی کاری کارکنان (فرضیه ۲)

نتایج همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که میان تعهد مدیریت با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. همچنین نتایج همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که میان وضعیت سرپرستان و مدیران با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج همبستگی پیرسون همچنین نشان می‌دهد که میان وضعیت مشارکت کارکنان با کیفیت زندگی کاری

کارکنان شهرداری تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که میان نگرش کارکنان نسبت به فرهنگ HSE با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. همچنین نتایج همبستگی نشان می‌دهد که میان وضعیت ارتباطات با کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران رابطه معنی‌داری وجود ندارد. نتایج همبستگی پیرسون همچنین نشان می‌دهد که میان توانمندی کارکنان با کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که میان وضعیت قوانین و مقررات با کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری تهران رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین نتایج همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که میان گزارش‌دهی با کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران رابطه معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. نتایج همبستگی پیرسون همچنین نشان می‌دهد که میان نسبت ارجحیت بین کار و ایمنی، بهداشت و محیط زیست با کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری تهران رابطه معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد (جدول ۴).

جدول ۴- نتایج بررسی همبستگی بین نه بعد فرهنگ HSE با کیفیت زندگی کاری

متغیرها	آزمون همبستگی	r	سطح معنی‌داری
تعهد مدیریت با کیفیت زندگی کاری	پیرسون	+۰/۸۸	۰/۰۰۱
وضعیت سرپرستان و مدیران با کیفیت زندگی کاری	پیرسون	+۰/۲۹	۰/۰۴
وضعیت مشارکت کارکنان با کیفیت زندگی کاری	پیرسون	+۰/۳۱	۰/۰۳
نگرش کارکنان نسبت به فرهنگ HSE با کیفیت زندگی کاری	پیرسون	+۰/۸۲	۰/۰۰۱
وضعیت ارتباطات با کیفیت زندگی کاری	پیرسون	+۰/۱۱	۰/۱۲
توانمندی کارکنان با کیفیت زندگی کاری	پیرسون	+۰/۲۴	۰/۰۵
وضعیت قوانین و مقررات با کیفیت زندگی کاری	پیرسون	+۰/۱۴	۰/۱۳
گزارش‌دهی با کیفیت زندگی کاری	پیرسون	+۰/۵۵	۰/۰۰۱
نسبت ارجحیت بین کار و ایمنی، بهداشت و محیط زیست با کیفیت زندگی کاری	پیرسون	+۰/۶۸	۰/۰۰۱

تعیین نوع و میزان سهم هر یک از نه بعد فرهنگ HSE بر کیفیت زندگی کاری

جهت تعیین سهم هر یک از نه بعد فرهنگ HSE بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری تهران از آزمون رگرسیون چندگانه توأم استفاده شد. با توجه به نتایج مشخص گردید که فرهنگ HSE بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری تهران مؤثر بوده به‌صورتی‌که میزان ضریب تعیین (R^2) ۴۹ درصد و با سطح اطمینان ۹۹ درصد برآورد شده است. همچنین در این تحلیل میزان ضریب همبستگی چندگانه (R) ۶۷ درصد می‌باشد (جدول ۵).

جدول ۵- بررسی ارتباط بین نه بعد فرهنگ HSE بر کیفیت زندگی کاری به روش رگرسیون چندگانه

متغیر وابسته وارد شده به مدل	متغیرهای مستقل وارد شده به مدل	R	R^2	F	سطح معنی‌داری
کیفیت زندگی کاری	ابعاد فرهنگ HSE	۰/۶۷	۰/۴۹	۳۶/۶۶	۰/۰۰۱

بر اساس نقش و سهم هر یک از متغیرها بر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری تهران می‌توان معادله رگرسیون را به شرح زیر ارائه داد:

$$\dot{Y}= ۳۹/۹۹+ ۰/۶۱x_1+۰/۲۴x_2+۰/۵۷x_3+۰/۴۸x_4+۰/۰۹x_5+۰/۵۱x_6+۰/۰۸x_7+۰/۶۲x_8+۰/۵۱x_9$$

با توجه به جدول (۶) هفت متغیر مستقل (تعهد مدیریت، نسبت ارجحیت بین کار و ایمنی، بهداشت و محیط زیست، توانمندی کارکنان، گزارش‌دهی، نگرش کارکنان نسبت به فرهنگ HSE، وضعیت مشارکت کارکنان و وضعیت سرپرستان و مدیران) در پیش‌بینی متغیر وابسته (کیفیت زندگی کاری کارکنان) تأثیر داشتند. در مورد اهمیت و نقش متغیرهای مستقل در پیشگویی متغیر وابسته از مقادیر ضرایب رگرسیونی استاندارد (Beta) استفاده شد. با توجه به نتایج می‌توان قضاوت کرد که متغیرهای وضعیت گزارش دهی و تعهد

مدیریت به‌مراتب سهم بیشتری در مقایسه با متغیرهای دیگر در پیشگویی متغیر وابسته (کیفیت زندگی کاری کارکنان) داشته‌اند. زیرا با توجه به برآورد ضریب رگرسیونی استاندارد با یک واحد افزایش شاخص‌های گزارش‌دهی و تعهد مدیریت احتمال افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان ۰/۲۲ واحد افزایش خواهد یافت. درحالی‌که یک واحد تغییر در شاخص‌های نسبت ارجحیت بین کار و ایمنی، بهداشت و محیط زیست، توانمندی کارکنان، نگرش کارکنان نسبت به فرهنگ HSE، وضعیت مشارکت کارکنان و وضعیت سرپرستان و مدیران باعث می‌شود کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری تهران تنها ۰/۲ ، ۰/۲، ۰/۱۹، ۰/۲۱ و ۰/۱ واحد افزایش یابد.

جدول ۶- تعیین اهمیت نسبی متغیرها و میزان تأثیر آنها بر موفقیت سازمانی

متغیرهای وارد شده به مدل	ضرایب رگرسیونی (B)	ضرایب رگرسیونی استاندارد (Beta)	خطای استاندارد	مقدار t	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۳۹/۹۹	-	۲/۴۲	۱۵/۳۱	۰/۰۰۱
تعهد مدیریت	۰/۶۱	۰/۲۲	۰/۱۴	۴/۴۲	۰/۰۰۱
وضعیت سرپرستان و مدیران	۰/۲۴	۰/۱	۰/۱۳	۱/۶۷	۰/۰۴
وضعیت مشارکت کارکنان	۰/۵۷	۰/۲۱	۰/۱۱	۴/۶۹	۰/۰۰۱
نگرش کارکنان نسبت به فرهنگ HSE	۰/۴۸	۰/۱۹	۰/۱۷	۴/۲۲	۰/۰۰۱
وضعیت ارتباطات	۰/۰۹	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۸	۰/۳
توانمندی کارکنان	۰/۵۱	۰/۲	۰/۱۲	۴/۳۳	۰/۰۰۱
وضعیت قوانین و مقررات	۰/۰۸	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۸	۰/۳
گزارش‌دهی	۰/۶۲	۰/۲۲	۰/۱۵	۴/۹	۰/۰۰۱
نسبت ارجحیت بین کار و ایمنی، بهداشت و محیط زیست	۰/۵۱	۰/۲	۰/۱۳	۴/۳۴	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه گیری

یکی از موضوع هایی که بتازگی توجه پژوهشگران سازمان و مدیریت را به خود جلب کرده است، تقویت فرهنگ HSE و رونق بخشیدن به آن است. از این رو، یکی از مهمترین متغیرهایی که می تواند در این راستا نقشی مهم را ایفا کند توجه به کیفیت زندگی کاری است. در پژوهش حاضر تلاش شد با نگاهی متفاوت و نگرشی جامعتر رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و فرهنگ HSE مورد بررسی قرار گیرد. نتایج نشان می‌دهد که میان فرهنگ HSE با کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد. علامت مثبت ضریب همبستگی نشان می دهد که با بهبود شاخص های فرهنگ HSE، کیفیت زندگی کاری کارکنان بهبود می‌یابد. بنابراین با توجه به این نتایج می توان گفت فرهنگ HSE یکی از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری کارکنان می باشد و بالعکس، و ارتباط مستقیمی بین فرهنگ HSE با کیفیت زندگی کاری کارکنان وجود دارد. این بخش از نتایج با مطالعه محمدی دامنه (۱۳۹۵)، تاسدمیر (۲۰۱۴)، علیزاده نژاد و همکاران (۱۳۸۴) و قائم مقامی و همکاران (۱۳۹۲) که بیان می دارند بین فرهنگ HSE و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد مطابقت دارد.

نتایج همبستگی نشان می‌دهد که میان هفت شاخص فرهنگ HSE (تعهد مدیریت، نسبت ارجحیت بین کار و ایمنی، بهداشت و محیط زیست، گزارش‌دهی، توانمندی کارکنان، نگرش کارکنان نسبت به فرهنگ HSE، وضعیت مشارکت کارکنان و وضعیت سرپرستان و مدیران) با کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد. علامت مثبت ضریب همبستگی نشان می دهد که با بهبود این هفت شاخص کیفیت زندگی کاری کارکنان بهبود می‌یابد. وانگ (۲۰۱۱) بیان می دارد که فقدان مدیران شایسته HSE می تواند عملکرد مناسب سیستم مدیریتی را تحت شعاع قرار دهد. همچنین از طرف دیگر داشتن مدیر و پرسنل شایسته می تواند کاهش زمان انجام فعالیت ها و عملکرد بهتر را سبب گردد. مدیریت با پیشگیری از بروز صدمات و وقایع بهداشتی، ایمنی و محیط زیستی و با در نظر گرفتن سلامت و ایمنی کارکنان و دیگر افراد متأثر از فعالیت های جاری سازمان، در جهت توسعه پایدار، کاهش هزینه ها و افزایش بهره وری و افزایش کیفیت زندگی کارکنان گام بر می دارد.

این در حالی است که بر اساس نتایج این تحقیق دو شاخص وضعیت ارتباطات و وضعیت قوانین و مقررات با کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران رابطه معنی‌داری نداشتند.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه توأم مجموعاً ۴۹ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران توسط هفت بعد فرهنگ HSE (تعهد مدیریت، نسبت ارجحیت بین کار و ایمنی، بهداشت و محیط زیست، گزارش‌دهی، توانمندی کارکنان، نگرش کارکنان نسبت به فرهنگ HSE، وضعیت مشارکت کارکنان و وضعیت سرپرستان و مدیران) تعیین می‌شود. همچنین با توجه به برآورد ضریب رگرسیونی استاندارد نتایج نشان داد مهمترین شاخص‌ها در پیشگویی کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران به‌ترتیب عامل‌های گزارش‌دهی و تعهد مدیریت نسبت ارجحیت بین کار و ایمنی، بهداشت و محیط زیست، توانمندی کارکنان، نگرش کارکنان نسبت به فرهنگ HSE، وضعیت مشارکت کارکنان و وضعیت سرپرستان و مدیران می‌باشند. این بخش از نتایج با مطالعات محمدی دامنه (۱۳۹۵)، مهدیزاده اشرفی و حسین علی (۱۳۸۸) و چان و ویت (۲۰۱۷) تا حدودی مطابقت دارد.

بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت گرایانه از منابع انسانی است. بر این اساس، استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به تدوین استراتژی‌های منابع انسانی و اقداماتی است که برای صیانت جسم و روح و حفظ کرامت انسانی کارکنان به عمل می‌آید. اقداماتی که شامل امکانات رفاهی، درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغلی، اهمیت شغلی، توسعه و پیشرفت شغلی، آموزش و بهسازی و مواردی از این قبیل می‌باشد، مجموعاً تحت عنوان کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می‌شود. ایجاد و استقرار یکپارچه و دقیق سیستم مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست یکی از عوامل اصلی و ضروری برای بهبود عملکرد HSEاست. عملکرد بارز و بهبود مستمر تنها هنگامی به دست خواهد آمد که فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست به گونه ای شکل گیرد که در آن تمامی عناصر سیستم مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست شکوفا شده باشند. با توجه به ارتباط مثبت و معنیدار فرهنگ HSE و کیفیت زندگی کاری در جامعه مورد پژوهش، می توان گفت با تغییر فرهنگ سازمانی به سوی فرهنگ تقویت کننده مشارکت، خلاقیت، خودگردانی و مسوولیت پذیری، می توان شاهد افزایش کیفیت زندگی کاری و رضایت مندی در کارکنان بود و این تغییر در نهایت می تواند منجر به بهبود و ارتقاء بازدهی کار کارکنان شود.

منابع

۱. آقاجانی، س. ۱۳۹۵. بررسی وضعیت ایمنی کار در صنایع، موانع و پیشنهادها همایش ملی ایمنی کار، سلامت و محیط زیست.
۲. خانجانی، مریم و خانجانی، یاسمن. ۱۳۹۴. کیفیت زندگی کاری کارکنان، کنفرانس بین المللی اقتصاد مدیریت و علوم اجتماعی، اسپانیا.
۳. علوی نژاد، سیده نرگس و زارعی، عبدالمجید. ۱۳۹۴. نقش فرهنگ سازی HSE در کاهش حوادث، چهارمین همایش سراسری محیط زیست، انرژی و پدافند زیستی، تهران، موسسه آموزش عالی مهر اروند-گروه ترویجی دوستداران محیط زیست.
٤. علیزاده نژاد، ب. پورحیدر، ر. قلی نژاد، ز. ۱۳۸۴. رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهبود شاخص کارکنان دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی ارومیه. مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ۱۲(۱۱):۱۰۵۴-۶۱.
٥. قائم مقامی، وفا.، شاهو کرمی.، رمضان حیدری و مهدی فرخی. ۱۳۹۲. نقش سیستم مدیریت HSE در کنترل و جلوگیری از فرسودگی شغلی، سومین کنفرانس برنامه ریزی و مدیریت محیط زیست، تهران، دانشگاه تهران.
۶. قزل ایاغ, محمد؛ مریم فهیمی نیک و حمیدرضا شهیدی، ۱۳۹۴، سنجش کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت پالایش فرآورده های نفتی امام خمینی(ره)شازند با رویکرد تئوری مجموعه های راف، دومین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، مشهد، دانشگاه تربت حیدریه.
۷. کلانتری، ش.، حقیقی .ارزیابی فرهنگ بهداشت، ایمنی و محیط زیست (HSE) یک سازمان پالایشگاه نفت با استفاده از نردبان فرهنگ .HSE مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ایلام. ۲۱;۲۰۱۳(۴):۱۴۳-۹.
۸. محمدحسن، ح.، اصغر، ف.، شیرازه ا. ۱۳۹۰. بررسی ارتباط میان جو ایمنی و رفتارهای ایمن در کارکنان خط تولید یکی از صنایع فلزی شهر اراک.
۹. محمدی دامنه، سلیم. ۱۳۹۵. بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان و رابطه ی آن با فرهنگ HSE مطالعه موردی کارخانه کرمان موتور ۱۳۹۴. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت سلامت ایمنی و محیط زیست، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی.
۱۰. مهدیزاده اشرفی، علی. حسین علی، ایلیکا. ۱۳۸۸. بررسی کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه براساس مدل والتون، فصلنامه مدیریت، ۲۰(۷).
۱۱. موسوی، خدیجه.، فرزانه نیکفر.، محمد یزدی و مهناز نصرآبادی، ۱۳۹۴. ارائه روش های کاربردی عملی فرهنگ HSE در شرکتهای نفتی، دومین کنفرانس ملی توسعه دانش بنیان صنایع نفت، گاز و پتروشیمی و ششمین کنفرانس روز مهندسی پتروشیمی بندر امام، ماهشهر، شرکت پتروشیمی بندر امام.
۱۲. نجفی، نفیسه و محمد خلیل زاده. ۱۳۹۵. هزینه یابی HSE و تاثیر آن در مدیریت پروژه. اولین همایش ملی مدیریت بحران، ایمنی، بهداشت، محیط زیست و توسعه پایدار، تهران، موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
۱۳. نوذرپور، ی.، علیرضایی، ا و جلیلی، ع. ۱۳۹۵. بررسی رابطه بین مهارت های سه گانه مدیران و کیفیت زندگی کاری کارکنان در شرکت نفت امیدیه. پنجمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران، همایشگران مهر اشراق.
۱٤. نوروزی، محمد.۱۳۹۲. بررسی ماهیت، رویکردها و راهبردهای بهبود کیفیت زندگی کاری در سازمان. فصلنامه فرهنگ و رفتار اداری، ۵: ۱۷-۲۲.

15. Chan, K. W. & Wyatt, T. A. (2017). Quality of Work Life: A Study of Employees in Shanghai, China. Asia Pacific Business Review, Vol.13 , No.4,pp.501-517.
16. Fernandez, B.; Montes, J.; Vazquez, C., (2007). Safety culture, Analysis of the casual relationships between its key dimensions. Journal of safety research, 38, 627-641.
17. King CR, Hinds PS. 2018. Quality of life: From nursing and patient perspectives: Theory, research, practice Boston: Jones & Bartlett Publishers.
18. Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld. L. & Tjam, E. (2011). Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life, Leadership in Health Services, Vol.14, No.2,pp.9-15.
19. Tasdemir Afsar, S. (2014). Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey. International Journal of Social Sciences,Vol. 3, No.4, pp.124-152.
20. Wang Y-D. Exploring human resource (HR) account managers competency in semiconductor industry. African Journal of Business Management 2011;5(22):9412-28.