

بررسی میزان رضایت کارکنان کارگاههای صنعتی شهر گرمسار از برخی عوامل مرتبط با نظام نگهداشت نیروی انسانی در این کارگاهها*

علی فاض

عضو هیأت علمی گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان

چکیده:

سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که نیروی انسانی شاغل به کار در کارگاههای تولیدی صنعتی شهرستان گرمسار تا چه حد از امکانات ارائه شده توسط کارگاههای خود رضایت دارند؟ هدف این مطالعه شناخت مسواری: میزان رضایت از ایمنی محیط کار، حقوق و دستمزد پرداختی، دوره‌های آموزشی، سیستم پاداش، امکانات تفریحی، امکانات مسکن، وام مسکن، امکانات بهداشتی در محیط کار می‌باشد. در این بررسی از روش پژوهش اسنادی پیمایشی استفاده شده و ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه است.

روش جمع‌آوری داده‌ها مراجعه حضوری پرسشگران به کارگاهها می‌باشد که از طریق توزیع پرسشنامه بین کارکنان و کارگران صورت گرفته است. کلیه کارگران کارگاههای تولیدی صنعتی شهر گرمسار جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند. از کل این کارگران ۱۲۰ کارگر سه شرکت شهرک صنعتی گرمسار مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. تحقیق از نوع توصیفی است. نتایج مطالعه حاکی از آن است که کارگران مورد مطالعه از عوامل مرتبط با نظام نگهداشت نیروی انسانی (ایمنی محیط کار، امکانات پزشکی و امثال آن) در حد کم رضایت دارند. واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، امکانات رفاهی، حقوق و دستمزد.

مقدمه

برنامه‌ریزان و مسئولان توجه خاصی به رفاه اجتماعی و برنامه تأمین اجتماعی نشان می‌دهند. قرن بیست و یکم از ویژگی خاصی برخوردار است به این دلیل که قرن گسترش سازمان‌های کارگری و اتحادیه‌های کارگرانی است که به دنبال پیدایش سیستم کارخانه‌ای در فعالیتهای اقتصادی به این نتیجه رسیدند که باید در کنار ماشین بمانند و در عین حال از حقوق و خواسته‌های خویش دفاع کنند. یکی از موارد مورد توجه اتحادیه‌های کارگری رفاه اجتماعی کارگران و حمایت از کارگران در برابر آسیب‌هایی است که سلامت آنها را تهدید کرده یا

نیاز به امنیت فردی و گروهی و جستجوی بی‌وقفه این امنیت، همواره یکی از خصوصیات بشری بوده است. مردم همواره کوشیده‌اند که خود و خانواده خویش را از تهدید پيشامدهایی مانند گرسنگی، بیماری و خطرات دیگری که آنان را احاطه کرده است، حفظ کنند. بنابراین، مسأله تأمین اجتماعی و حمایت‌های رفاهی همواره از مسائل مهم کلیه کشورهای جهان، اعم از توسعه یافته و در حال توسعه بوده است. در اکثر کشورهای در حال توسعه،

دولت یا بخش خصوصی و تعاونی) موظف ساخته است که نسبت به برقراری حداقل شرایط ایمنی، رفاه و امنیت اقتصادی برای کارکنان خود اقدام نمایند.

نظام نگهداری منابع انسانی ابعاد متعددی را شامل می‌شود و در کنار ابعاد ملموس، ویژگی‌های روانی ناملموس که در هر جامعه و هر سازمان به نحوی متجلی است، شناخت ابعاد نگهداشت نیروی انسانی را در سازمان‌ها دشوار می‌سازد. ایجاد شرایط تندرستی جسم و روان کارکنان و ارتقاء آن، توجه به استانداردهای زندگی، سطح دستمزد، امکانات بهداشتی و خدمات درمانی، ویژگی‌های ایمنی و بهداشت سازمان، ویژگی‌های رفتاری کاری از جمله عوامل و مکانیسم‌های نگاهدارنده منابع انسانی شاغل در هر سازمان می‌باشند. سؤال اساسی ما در این پژوهش این بود که در شهرک صنعتی واقع در شهرستان گرمسار که کارگران شاغل در کارگاههای تولیدی صنعتی تا چه حد از امکانات ارائه شده توسط کارگاههای خود رضایت دارند و کاستیها در این زمینه کدامند؟

اهمیت موضوع و ضرورت مطالعه

محیط کار ناسالم منجر به خسارت‌های جانی و مالی جبران ناپذیری می‌شود. بهداشت و ایمنی شغلی مسئله جانی است که باید به طور جدی به آن توجه شود. اولین گروهی که مسئولیت تأمین محیط کار سالم و مطلوب متوجه آنهاست مدیران دست اندر کار هستند. توجه به سلامت و رفاه کارگران نه تنها در ارتقاء تولید موثر است بلکه انگیزه کارکردن را در آنها بالا می‌برد. با بالا رفتن امکانات محیط کار کارگران و شرایط زندگی آنان بهداشت روانی کارگران افزایش می‌یابد شرایطی در سازمان بوجود می‌آید که طی آن کارگران می‌توانند بالاترین میزان سازگاری رفتاری و هیجانی خود را نشان دهند. همچنین خود را با شرایط انسانی محیط کار انطباق داده و از کار خود خشنود باشند. رشد سلامت جسمانی و روانی کارکنان اثری مستقیم بر بهره‌وری بالا، افزایش تولید، پائین آمدن ضایعات تولید و در نهایت افزایش میزان رضایتمندی کارکنان و موجب افزایش بازدهی تولیدی

امنیت شغلی آنها را به مخاطره می‌اندازد. ترس از وقوع حوادث، امنیت شغلی، امنیت از جهت درآمد، سلامت و... نگرانی‌هایی هستند که در ارتباط با امنیت انسان در سراسر جهان مطرح‌اند. کارگران از جمله اقشاری هستند که بیش از بقیه گروههای شغلی در معرض انواع مخاطرات هستند. توجه به سلامت و امنیت این قشر تضمین‌کننده تولید و توسعه اقتصادی است. حمایت کارگران در مقابل خطراتی که وقوع آنها باعث می‌شود آنان کار خود را به طور دائم یا موقت، متوقف سازند. تأمین رفاه کارگران چه هنگام کار در کارگاه و چه برای زندگی در خارج از کارگاه از جمله مسائلی است که بسیار مورد توجه است.

طرح مسأله

نیروی انسانی ارزنده‌ترین سرمایه یک سازمان است. چون این یک نوع سرمایه مادی نیست و نمی‌توان این سرمایه را یکباره با پول تأمین نمود؛ بلکه باید سالها با برنامه‌ریزی، آموزش و نگهداشت صحیح نیروی انسانی مناسب را تربیت نمود تا بتوان با استفاده صحیح از این سرمایه معنوی به اهداف کوتاه‌مدت یا بلندمدت سازمان نائل آمد.

بنابراین، توجه به ابعاد مختلف شخصیت نیروی انسانی و همچنین توجه به تمامی نیازهای او به ویژه نیازهای بهداشت روحی و روانی امری ضروری است. شایان ذکر است به دلیل اهمیت این موضوع در بیشتر کشورهای این موضوع در قوانین و مقررات کارگاهها پیش‌بینی شده است و در حال حاضر نگهداشت نیروی انسانی یک مسأله فراگیر سازمانی است.

در یک وضعیت مطلوب، جامعه در پی آن است که امکان رشد و تأمین و سلامت افراد را به اندازه‌ای که ظرفیت دارد فراهم آورد. در عصر کنونی باور عمومی آن است که بهداشت و ایمنی حق طبیعی همه افراد جامعه است. همه انسانهای سالم و با فرهنگ و رشد یافته از این موضوع به حق و عادلانه دفاع می‌کنند که بهداشت و ایمنی حق همه افراد جامعه است. زیرا از این طریق است که می‌توان سلامت انسان و جامعه را تأمین کرد.

امروزه در اغلب کشورهای جهان از جمله در کشور ما قوانین کار و مقررات استخدامی، کارفرمایان را (اعم از

عملیاتی می‌باشند و بی‌شک نارضایتی و ناخرسندی آنان در سازمانها صدمات جبران‌ناپذیری را بر پیکره سازمان وارد می‌نماید، هدف اصلی از تحقیق، بررسی و شناخت میزان وجود امور رفاهی و امنیتی برای نیروی انسانی شاغل در کارگاههای تولیدی صنعتی گرمسار می‌باشد که این موضوع شامل بررسی میزان رضایت کارگران و کارکنان از ایمنی محیط کار، حقوق و دستمزد پرداختی با توجه به نوع کار، آموزش ضمن و قبل از خدمت، سیستم تشویق و تنبیه در محیط کار، امکانات و تجهیزات پزشکی و بهداشتی، تعاونی‌های محیط کار، امکانات رفاهی برای خود و خانواده، امکانات مسکن و وام مسکن ارائه شده توسط محل کار خواهد بود.

پیشینه مطالعاتی موضوع

در رابطه با موضوع مورد مطالعه هیچ‌گونه تحقیقی در استان سمنان و شهر گرمسار تا به حال صورت نگرفته است. در زمینه نگهداشت منابع انسانی تحقیقات زیادی در جهان صورت گرفته است. این تحقیقات دربرگیرنده موضوعاتی همچون بررسی راههای پیشگیری سوانح در محیط کار، استاندارد سازی، ایمنی محیط کار، انواع بازنشستگی‌ها است. از جمله این مطالعات می‌توان به متعین‌های تجربه صدمات شغلی که توسط شفایی^۱ از دانشگاه میشگان انجام شده است اشاره کرد. در این مطالعه محقق انواع صدمات شغلی را مطرح ساخته و راهکارهایی برای پیشگیری از صدمات شغلی و افزایش ایمنی حین کار ارائه کرده است (شفایی، ۱۳۶۸).

مطالعه دیگری توسط بیچ^۲ صورت گرفته است. در این پژوهش، بی‌توجهی به روش صحیح کار، شوخی کردن بی‌جا و یا دعوا در حین انجام وظیفه، عدم دقت در انتخاب موضع و موقعیت مکانی در حین کار، استفاده نکردن از وسایل ایمنی از قبیل دستکش، روپوش و عینک و از همه مهمتر باورهای کارکنان و تعارضات فرهنگی در مورد علت و سوانح می‌باشد. در این مطالعه محقق به این نتیجه رسیده است که اشتباهات کارکنان بیش از نقص وسایل و

می‌شود. در شهرستان گرمسار به عنوان یکی از شهرستان‌های استان سمنان رعایت این مقوله می‌تواند منجر به افزایش تولید، کاهش ضایعات، افزایش صادرات، سوددهی کارگاهها، بالا رفتن سود، سرمایه‌گذاری مجدد و ایجاد اشتغال گردد. این امر از یک سو اثرات اقتصادی و از سوی دیگر اثرات اجتماعی مثل کاهش بیکاری دارد و در نتیجه موجب کاهش بسیاری از معضلات اجتماعی می‌گردد. لذا مطالعه این مسئله در شهرستان گرمسار ضروریست و می‌تواند راهگشایی برای طرح فرضیه‌های جدید و مطالعات بعدی باشد.

سؤالیهای تحقیق

سؤالیهای ویژه پژوهش حاضر عبارتند از:

۱. تا چه حد کارگران از وضعیت ایمنی محیط کار رضایت دارند؟
۲. تا چه حد کارگران از حقوق و دستمزد پرداختی رضایت دارند؟
۳. تا چه حد کارگران از آموزش ضمن و قبل از خدمت خود رضایت دارند؟
۴. تا چه حد کارگران از امکانات پزشکی و بهداشتی رضایت دارند؟
۵. تا چه حد کارگران از امکانات تفریحی رضایت دارند؟
۶. تا چه حد کارگران از وضعیت مسکن خود رضایت دارند؟
۷. تا چه حد کارگران از وضعیت تعاونی مسکن رضایت دارند؟
۸. تا چه حد کارگران از وضعیت سرویس ایاب و ذهاب رضایت دارند؟
۹. تا چه حد کارگران از وضعیت خدمات رفاهی رضایت دارند؟
۱۰. تا چه حد کارگران از وضعیت سیستم پاداش خود رضایت دارند؟

اهداف تحقیق

از آنجا که نیروی انسانی در سازمانها مهمترین عضو

1. Shafaei, 1997.

2. Beach, 1965, P.723-728.

کارگاههای صنعتی بخش دولتی و خصوصی متفاوت است.
۲. مشکلات کارگران در نگهداری فرزندان با درآمد سرانه آنها ارتباط دارد.

۳. نحوه استفاده از امکانات رفاهی و بهداشتی با جنس و میزان تحصیلات کارگران رابطه دارد. برخی از نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها عبارتند از: الف. با ۹۵ درصد اطمینان وجود تفاوت بین چگونگی استفاده از امکانات رفاهی و بهداشتی کارگران در کارگاههای دولتی و خصوصی تأیید شده است.

ب. ارتباط بین مشکلات کارگران در نگهداری فرزندان با درآمد سرانه، میزان تحصیلات و تعداد فرزندان تأیید نشده است. ج. با اطمینان ۹۵ درصد عدم وجود ارتباط بین چگونگی استفاده از امکانات رفاهی و میزان تحصیلات و همچنین جنس افراد مورد مشاهده تأیید می‌شود.

د. میزان درآمد سرانه کارگران با رضایتمندی آنها از امکانات رفاهی ارتباط ندارد (خشنود، ۱۳۷۵)

مطالعه دیگری با عنوان تجزیه و تحلیل نحوه توزیع امکانات رفاهی و نقش آن در راندمان کارکنان شرکت هلیکوپترسازی است. فرضیه اصلی تحقیق این است که در واحدهایی که از سیستم توزیع امکانات عوامل چهارگانه (راندمان فردی، تجربه یا سابقه کار، مدرک تحصیلی، رده سازمانی یا مسئولیت) استفاده شده است کارایی بالاتر از واحدهایی است که از سیستم‌های دیگر استفاده گردیده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین توزیع عوامل رفاهی بر اساس عوامل چهارگانه با راندمان کاری رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. ضمناً راندمان کارکنان تنها تحت تأثیر چگونگی توزیع امکانات رفاهی نبوده و عوامل دیگری نظیر عوامل بهداشتی و انگیزش در آن دخالت دارند (سعیدی، ۱۳۷۹).

تحقیق دیگری پیرامون مشکلات و نارساییهای برنامه‌های رفاهی کارکنان گمرک بندر امام خمینی (ره) توسط سرشار انجام شده است. هدف این تحقیق شناخت مشکلات برنامه‌های رفاهی کارکنان گمرک بندر امام خمینی (ره)، سوالات اصلی پژوهش به شرح زیرند: آیا فقدان کارایی لازم کارکنان به جهت عدم وجود امکانات رفاهی است؟ آیا مشکلات تهیه مایحتاج اولیه کارکنان در

تجهیزات باعث سانحه و ایجاد ضایعات می‌شود. (بیج، ۱۹۸۹)

مرگ بر اثر پرکاری مقاله ایست که توسط اوهااتا ارائه شده است. او معتقد است این مرگ هنگامی رخ می‌دهد که شخص آن قدر سخت کار می‌کند که آهنگ طبیعی زندگی وی از هم گسیخته می‌گردد و خستگی جمع شده سبب بدتر شدن حالت‌هایی مانند فشار خون، سفت شدن رگها (تصلب شرایین) و مانند آنها که از قبل شخص دچار آن نبوده می‌شود، بدن ناتوان می‌گردد و در نتیجه مرگ پدید می‌آید. وی می‌گوید: تغذیه منظم شاید تنها کاری باشد که برای جلوگیری از مرگ بر اثر کار در میان انسانها لازم است. در غیر این صورت راه فراری از استرس وجود ندارد و آن مرگ آور است (مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۸۳).

مطالعه ای در ایران تحت عنوان بررسی مشکل تورم منابع انسانی در سازمان‌های بزرگ انجام شده است. به این نتایج دست یافته است که در ایران اکثر سازمان‌های بزرگ با تورم منابع انسانی مواجه هستند. تدابیری همچون کوچک سازی، خصوصی سازی، خرید خدمات از پیمانکار و نظیر اینها که در برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مورد تأیید است ایجاب می‌کند که بخشی از منابع انسانی سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های دولتی مورد تعدیل و جابجایی قرار گیرند. در این مطالعه محقق راههایی را برای کاهش تورم انسانی پیشنهاد می‌کند. این راهها عبارتند از: بازنشستگی زودهنگام بازخرید داوطلبانه یا اجباری، بیمه بیکاری، تجدیدنظر در ماموریت هدف و تجدید سازمان، تشکیل تعاونی‌های خدماتی و پشتیبانی با به‌کارگیری پرسنل مازاد، شریک کردن دو نفر یا بیشتر در یک شغل، کاهش ساعات کار هفتگی و شناور کردن ساعات کار (کارآفرین، شماره ۵، ۱۰، ۶، ص ۳۸-۳۰)

بررسی مسایل رفاهی و بهداشتی کارگران مطالعه ای است که خشنود انجام داده است. هدف بررسی امکانات رفاهی جامعه کارگران و تعیین عوامل موثر در تأمین رفاه اجتماعی و بهداشتی آنان عنوان شده است. فرضیه‌های مطالعه به شرح زیرند:

۱. چگونگی استفاده از امکانات رفاهی و بهداشتی در

کارگران ۱۲۰ کارگر سه شرکت شهرک صنعتی مورد مطالعه قرار گرفته اند. این سه شرکت به طور تصادفی ساده انتخاب شده اند.

روش تحلیل داده‌ها

با توجه به اینکه تحقیق از نوع توصیفی است از آمار توصیفی در توصیف داده‌ها در قالب جداول یک‌بعدی و دوبعدی استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش ۱۲۰ نفر از کارگران و کارکنان سه کارگاه مورد مطالعه قرار گرفته‌اند که زنان کارگر یک پنجم مردان را تشکیل می‌دهند. نزدیک به ۹۰٪ کارگران بومی‌اند و کارکنان با مدرک سیکل، دیپلم و فوق دیپلم بیش از بقیه گروه‌های تحصیلی هستند. بیش از نیمی از پاسخگویان متأهل‌اند و بیش از چهارپنجم آنها بین ۱۵۰ تا ۲۰۰ هزار تومان حقوق و دستمزد خالص می‌گیرند. یک چهارم آنها را کارگران متخصص و بقیه را کارگران عادی و کارمندان تشکیل می‌دهند. بیش از ۹۰ درصد آنها تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی هستند و بقیه یا بیمه نیستند یا از سایر بیمه‌ها استفاده می‌کنند. اکثر کارکنان بین ۱۱ تا ۱۲ ساعت در روز کار می‌کنند. (۵۴/۲٪) و ۹۵/۸ درصد آنها از میزان حقوق خود رضایت خیلی کم تا متوسط دارند. انواع بیمه ای که کارگران تحت پوشش آن هستند سه نوع بیمه بیکاری (۷۰٪)، بیمه عمر (۲۵/۸ درصد) و بیمه حوادث (۲/۵ درصد) ۸۰٪ درصد اعضای خانواده افراد مورد مطالعه تحت پوشش بیمه هستند.

امکانات ارائه شده توسط کارگاهها و رضایت

کارکنان از آنها

۱. رضایت از ایمنی محیط کار

داده‌های مربوط به میزان رضایت از ایمنی محیط کار نشان می‌دهد که حدود ۸۲ درصد افراد مورد مطالعه از ایمنی محیط کار خود رضایت خیلی کم، کم و متوسط دارند و بقیه رضایت زیاد و خیلی زیاد دارند.

محل کار، در کارایی کارکنان اثر دارد؟ آیا مشکل تهیه مسکن و کمبود منازل سازمانی بر کارایی کارکنان اثر دارد؟ آیا عدم وجود خدمات مشورتی و مددکاری در میزان کارایی کارکنان اثر دارد؟ آیا فقدان شرکت تعاونی جهت تهیه مایحتاج کارکنان در عدم امکانات رفاهی تأثیر دارد؟ آیا بعد مسافت سازمان از شهرهای بزرگ منطقه در کمبود امکانات موثر است؟ نتایج تحقیق حاکی از آن‌اند که:

۱. عدم وجود امکانات رفاهی کارکنان موجب فقدان کارایی آنها شده است.
۲. مشکلات تدارک مسکن در کارایی کارکنان موثر بوده است.
۳. مشکلات تهیه نیازمندیهای اولیه کارکنان در محل کار، در کارایی آنها موثر بوده است.
۴. نبودن خدمات مددکاری و مشاوره در سازمان در میزان کارایی کارکنان موثر بوده است.
۵. فقدان شرکت تعاونی از یک سو و بعد مسافت سازمان از شهرهای بزرگ از سوی دیگر در کمبود امکانات رفاهی موثر بوده است (سرشار، ۱۳۷۰).

روش پژوهش و ابزار جمع آوری اطلاعات

در این مطالعه روش پژوهش پیمایشی است. برای جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات تحقیق از مطالعه اسنادی استفاده شده است که ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه است. برای دستیابی به وضعیت موجود در رابطه با موضوع مورد مطالعه از روش پیمایش استفاده شده است. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه توسط محقق تهیه شده و سوالات شامل دو قسمت است:

سوالات مربوط به مشخصات جمعیت شناختی و سوالات مربوط به اهداف تحقیق. جمع آوری داده‌ها با مراجعه حضوری به کارگاهها و تحویل پرسشنامه به کارگران و جمع آوری آن پس از تکمیل صورت گرفته است.

جامعه آماری و نمونه مورد مطالعه

کلیه کارگران کارگاههای تولیدی صنعتی شهر گرمسار جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند. از کل این

بیش از ۹۰ درصد پاسخگویان از حقوق و دستمزد خود رضایت خیلی کم تا متوسط داشته اند (۴۹/۲٪ رضایت متوسط).

جدول شماره (۳) توزیع فراوانی داده‌ها بر حسب میزان رضایت از حقوق و دستمزد

میزان رضایت از حقوق	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
خیلی کم	۱۹	۱۵/۸	۱۵/۸
کم	۳۷	۳۰/۸	۴۶/۷
متوسط	۵۹	۴۹/۲	۹۵/۸
زیاد	۵	۴/۲	۱۰۰/۰
کل	۱۲۰	۱۰۰/۰	

۴. رضایت از امکانات تفریحی

توزیع فراوانی داده‌ها نشان می‌دهد میزان رضایت پاسخگویان از امکانات تفریحی و رفاهی بسیار اندک است. حدود سه پنجم پاسخگویان از این امکانات رضایت کم و خیلی کم اظهار نظر کرده اند. یک چهارم آنها نیز این امکانات رضایت زیاد و خیلی زیاد داشته اند.

جدول شماره (۴) توزیع فراوانی داده‌ها بر حسب رضایت از امکانات تفریحی

رضایت از امکانات تفریحی	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
خیلی کم	۴۸	۴۰	۴۰
کم	۲۲	۱۸/۳	۵۸/۳
متوسط	۲۰	۱۶/۷	۷۵
زیاد	۱۵	۱۲/۵	۸۷/۵
خیلی زیاد	۱۵	۱۲/۵	۱۰۰
کل	۱۲۰	۱۰۰	

۵. رضایت از مسکن

داده‌های مربوط به میزان رضایت از امکانات ارائه شده برای مسکن کارکنان نشان می‌دهد که حدود ۵۶ درصد کارکنان در این رابطه رضایت کم و خیلی کم داشته اند. تنها حدود ۱۹ درصد از پاسخگویان رضایت خیلی زیاد و

جدول شماره (۱) توزیع فراوانی داده‌ها بر حسب رضایت از ایمنی محیط کار

میزان رضایت از ایمنی محیط کار	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
خیلی کم	۲۰	۱۶/۶	۱۶/۶
کم	۳۶	۳۰	۴۶/۶
متوسط	۴۱	۳۴/۲	۸۰/۸
زیاد	۱۹	۱۵/۸	۹۶/۶
خیلی زیاد	۴	۳/۴	۱۰۰
کل	۱۲۰	۱۰۰	

۲. رضایت از امکانات پزشکی و بهداشتی

داده‌های مربوط به میزان رضایت از امکانات پزشکی و بهداشتی که در دسترس کارگران قرار دارد نشان می‌دهد که نزدیک ۹۳ درصد پاسخگویان رضایت خیلی کم تا متوسط داشته اند تنها نزدیک به ۱۰ درصد پاسخگویان از امکانات پزشکی و بهداشتی کارگاههای خود رضایت داشته‌اند.

جدول شماره (۲) توزیع فراوانی داده‌ها بر حسب امکانات پزشکی و بهداشتی

رضایت از امکانات پزشکی و بهداشتی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
خیلی کم	۲۴	۲۰	۲۰
کم	۳۳	۲۷/۵	۴۷/۵
متوسط	۵۵	۴۵/۸	۹۳/۳
زیاد	۶	۵	۹۸/۳
خیلی زیاد	۲	۱/۷	۱۰۰
کل	۱۲۰	۱۰۰	

۳. رضایت از حقوق و دستمزد

داده‌های مربوط به میزان رضایت از حقوق و دستمزد نشان می‌دهد که تنها ۴/۲ درصد از پاسخگویان از حقوق خود رضایت زیاد داشته اند. حدود نیمی از پاسخگویان رضایت متوسط و بقیه رضایت کم و خیلی کم داشته اند.

زیاد (۱۷ درصد، ۱/۷ درصد) داشته‌اند.

جدول شماره (۷) توزیع فراوانی داده‌ها بر حسب رضایت از وسیله ایاب و ذهاب

رضایت از سرویس ایاب و ذهاب	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
خیلی کم	۴۸	۴۰	۴۰
کم	۲۳	۱۹/۲	۵۹/۲
متوسط	۱۸	۱۵	۷۴/۲
زیاد	۲۲	۱۸/۳	۹۲/۵
خیلی زیاد	۹	۷/۵	۱۰۰
کل	۱۲۰	۱۰۰	

جدول شماره (۵) توزیع فراوانی داده بر حسب رضایت از مسکن

رضایت از مسکن	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
خیلی کم	۳۱	۲۶	۲۶
کم	۳۶	۳۰	۵۶
زیاد	۲	۱/۷	۵۷/۷
خیلی زیاد	۲۱	۱۷/۳	۷۵
بی نظر	۳۰	۲۵	۱۰۰
کل	۱۲۰	۱۰۰	

۸. رضایت از خدمات رفاهی

بر اساس آمارهای مندرج در جدول شماره (۸) بیش از سه چهارم افراد مورد مطالعه از امکانات رفاهی کارگاههای خود رضایت کم و خیلی کم و ۲۶/۷ درصد رضایت متوسط دارند. بر همین اساس تنها حدود ده درصد از این امکانات اظهار رضایت نموده‌اند.

جدول شماره (۸) توزیع فراوانی داده‌ها بر حسب رضایت از خدمات رفاهی

رضایت از خدمات رفاهی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
خیلی کم	۵۰	۴۱/۷	۴۱/۷
کم	۲۹	۲۲/۵	۶۴/۲
متوسط	۳۰	۲۶/۷	۹۰/۹
زیاد	۸	۶/۶	۹۷/۵
خیلی زیاد	۳	۲/۵	۱۰۰
کل	۱۲۰	۱۰۰	

۹. رضایت از دوره‌های آموزشی

داده‌های جدول شماره (۹) نشان می‌دهند که نصف پاسخگویان از دوره‌های آموزشی کارگاههای خود رضایت خیلی کم و کم دارند و ۳۵/۸ درصد نیز رضایت متوسط دارند. تنها ۱۵ درصد از آنها از این نظام اظهار رضایت زیاد و خیلی زیاد کرده‌اند.

۶. رضایت از تعاونی مسکن

داده‌های مربوط به رضایت از تعاونی مسکن نشان می‌دهد که اکثر پاسخگویان از تعاونی مسکن کارگاه خود رضایت خیلی کم و کم دارند (۶۴/۴ درصد) و تنها ۱۴ درصد آنها از تعاونی مسکن اظهار نظر رضایت زیاد و خیلی زیاد کرده‌اند.

جدول شماره (۶) توزیع فراوانی داده‌ها بر حسب رضایت از تعاونی مسکن

رضایت از تعاونی مسکن	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
خیلی کم	۴۱	۳۰	۳۰
کم	۳۶	۳۴/۴	۶۴/۴
متوسط	۲۶	۲۱/۶	۸۶
زیاد	۸	۶/۵	۹۲/۵
خیلی زیاد	۹	۷/۵	۱۰۰
کل	۱۲۰	۱۰۰	

۷. رضایت از سرویس ایاب و ذهاب

داده‌های مربوط به استفاده از سرویس ایاب و ذهاب نشان می‌دهد که سه چهارم پاسخگویان از سرویس ایاب و ذهاب مورد استفاده رضایت خیلی کم تا متوسط دارند و بقیه پاسخگویان از سرویس ایاب و ذهاب خیلی زیاد یا زیاد رضایت دارند (جدول شماره ۷).

پایین دارند یا به تعبیر دیگر ناراضی هستند. برابر با ارقام جدول شماره (۲) حدود ۹۳٪ کارگران از امکانات پزشکی و بهداشتی ارائه شده نیز ناراضی اند. جدول شماره (۳) میزان نشان می‌دهد ناراضی‌ت از حقوق و دستمزد به حدود ۹۵٪ (متوسط و پایین تر) می‌رسد. ارقام جدول شماره (۴) نیز حکایت از ناراضی‌ت کارگران از امکانات تفریحی محیط کار دارد. به گونه ای که ۷۵٪ پاسخگویان اعلام داشته اند از امکانات رفاهی و تفریحی در حد متوسط و پایین رضایت دارند. یکی دیگر از نیازهای اساسی و حیاتی کارگران تامین مسکن و سرپناه است که ارقام جدول شماره (۵) بیانگر آن است که حدود ۵۶ درصد کارگران رضایت کم و خیلی کم داشته اند. به گونه ای که ظاهراً تعاونی مسکن نیز نتوانسته است اقدامی جدی در زمینه تامین مسکن برای آنها انجام دهد حدود ۶۵ درصد از پاسخگویان میزان رضایت خود را از اقدامات تعاونی مسکن در حد کم و خیلی کم ابراز داشته اند. به همین ترتیب کارگران مورد مطالعه از سایر امکانات ارائه شده کارگاههای خود نیز اعلام ناراضی‌ت کرده اند. به عنوان مثال در زمینه سرویس ایاب و ذهاب حدود ۷۵٪ اعلام ناراضی‌ت کرده اند.

یکی دیگر از عوامل مورد بررسی سیستم پاداش کارگاههای تولیدی بوده است که در این مورد نیز حدود ۵۰ درصد کارگران مورد مطالعه ابراز رضایت در حد کم داشته اند. مروری بر نتایج این تحقیق نگران کننده به نظر می‌رسد. دلیل این نگرانی از آن حیث است که تمامی عوامل مورد بررسی در حیطه نیازهای زیستی - معیشتی یا نیازهای اولیه قرار می‌گیرد. تمامی مدل‌های انگیزش و نیاز از جمله مدل سلسله مراتب نیازهای مازلو - آلفرد و هرزبرگ و دیگران بر تامین نیازهای زیستی بعنوان اصلی ترین نیروی محرک انسان به سمت تلاش بیشتر و حرکت به سمت بالندگی سازمانی تاکید دارند. مطابق با نظریه دو عاملی هرزبرگ (۱۹۶۰) امکانات محیط کار جزو عوامل بهداشتی محسوب می‌شوند که در صورت کفایت تنها می‌توانند فرد را در محیط کار نگه دارند، چه رسد به این که موجبات رضایت بیشتر وی را فراهم آورند. از این نظر امکانات رفاهی جزو حداقل‌هایی که کارفرمایان می‌توانند

جدول شماره (۹) توزیع فراوانی داده‌ها بر حسب رضایت از دوره‌های آموزشی

رضایت از دوره‌های آموزشی	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
خیلی کم	۲۶	۲۱/۶	۲۱/۶
کم	۳۳	۲۷/۵	۴۹/۱
متوسط	۴۳	۳۵/۸	۸۴/۹
زیاد	۱۴	۱۱/۷	۹۶/۶
خیلی زیاد	۴	۳/۴	۱۰۰
کل	۱۲۰	۱۰۰	

۱۰. رضایت از سیستم پاداش

همانطور که آمارها نشان می‌دهند، حدود ۵۰ درصد از افراد مورد مطالعه از سیستم پاداش کارگاههای خود اظهار رضایت کم و خیلی کم کرده اند و حدود ۳۲٪ نیز رضایت متوسط داشته اند. ۲۱٪ پاسخگویان اظهار کرده‌اند که از نظام پاداش کارگاههای خود رضایت زیاد و خیلی زیاد دارند.

جدول شماره ۱۰ توزیع فراوانی داده‌ها بر حسب رضایت از سیستم پاداش

رضایت از سیستم پاداش	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
خیلی کم	۳۰	۲۵	۲۵
کم	۲۶	۲۱/۶	۴۶/۶
متوسط	۳۹	۳۲/۵	۷۹/۱
زیاد	۲۲	۱۸/۴	۹۷/۵
خیلی زیاد	۳	۲/۵	۱۰۰
کل	۱۲۰	۱۰۰	

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهش نشانگر آن است که نمونه کارگران تحت مطالعه از هیچ‌کدام از امکانات ارائه شده در محیط کار خود رضایت لازم را ندارد. در مورد رضایت کارگران از ایمنی محیط کار جدول شماره (۱) نشان می‌دهد که حدود ۸۲ درصد کارگران از ایمنی محیط کار رضایت

مسکن، ساخت مسکن و اجاره به کارکنان، ودیعه، مسکن برای کارگران کم سابقه صورت گیرد.

۴. استانداردسازی ساعات کار با افزایش شیفت‌های کاری بالا بودن ساعت کار نه تنها هزینه‌ها را پایین نمی‌آورد بلکه در اثر خستگی کارگران را افزایش می‌دهد. کارگاهها می‌توانند با افزایش نوبتهای کاری هم اشتغال بیشتری ایجاد کنند و هم از کارگران تازه نفس در کار استفاده کنند. این امر در صورتی امکان پذیرد است که حقوق کارگران به اندازه ای باشد که بتوانند با یک نوبت کاری گذران زندگی کنند.

۵. نظارت دولت بر شناسایی مشاغل سخت و زیان آور در این کارگاهها و استفاده از بازنشستگی زود هنگام طبق قانون کار برخی از مشاغل سخت و زیان آور تعریف شده اند و مشمول بازنشستگی زود هنگام می‌باشند. لازم است متولیان امر در این کارگاهها بر این مسئله توجه داشته باشند تا حقوق کارگران ضایع نشود.

۶. فراهم آوردن سرویس ایاب و ذهاب به اندازه کافی برای کارگران

۷. فراهم آوردن امکانات پزشکی و بهداشتی در نزدیکی کارگاهها

با توجه به اینکه کارگاههای تولیدی شهر گرمسار در شهرکهای صنعتی مستقر هستند، این کارگاهها می‌توانند با همکاری یکدیگر در شهرک درمانگاه و کلینیک راه اندازی نمایند و از پزشکان عمومی و متخصص جهت خدمات رسانی به کارگران و خدمات ویژه در مواقع سوانح استفاده نمایند.

۸. نظارت بر مجهز کردن کارگاهها به تجهیزات ایمنی و استفاده صحیح از آن.

منابع

- ۱- بلانچارد، کارلوس، مدیریت تواناسازی کارکنان ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، تهران، نشر مدیران، ۱۳۷۸
- ۲- پاکباز- خسرو، تأمین اجتماعی، انتشارات گلشایی، تهران ۱۳۷۴
- ۳- پرهیزکار- کمال، روابط انسان در مدیریت،

برای کارگران فراهم نمایند. نتایج تحقیقات به عمل آمده نیز حکایت از رابطه انکارناپذیر امکانات رفاهی محیط کار و کارایی دارند. (سرشار ۱۳۷۰ و سعیدی ۱۳۷۹)

نتیجه نهایی اینکه شهرک‌های صنعتی مورد مطالعه از حیث نگهداشت نیروی انسانی در محیط کار در حد ضعیف عمل می‌نمایند و به حداقل نیازهای کارگران چندان توجهی نمی‌شود ولی این که بطور کلی رضایت شغلی و روحیه کارگران در شهرک‌های صنعتی مورد مطالعه چه وضعی دارد؟ عملکرد شغلی آنها چگونه است؟ غیبت‌ها، تأخیرها و درخواست‌ها برای جابه جایی در این شرکت چه تعریفی دارد؟ افت‌ها و اتلاف‌ها چگونه است؟ همه سؤالاتی که نیاز به تفهیم و مطالعه بیشتر دارد.

راهکارهای پیشنهادی

۱. نظارت بر میزان حقوق و دستمزد و بالابردن سطح زندگی کارگران و کارکنان

بالا بردن میزان حقوق و دستمزد بر اساس مقررات قانون کار و با توجه به ساعات کار از جمله مواردی است که باید در این کارگاهها در اولویت قرار گیرد. میزان حقوق و دستمزد دریافتی بر اساس ساعات کار بسیار پایین تر از مصوبه قانون کار می‌باشد.

با توجه به اینکه اکثر کارکنان این کارگاهها بر اساس حقوق دریافتی زیر خط فقر هستند، ضرورت دارد، علاوه بر موارد فوق کمکه‌های غیرنقدی به کارکنان داده شود تا کیفیت زندگی آنان ارتقا یابد.

۲. نظارت بر فراهم آوردن امکانات تفریحی برای کارگران و اعضای خانواده آنان.

گذران اوقات فراغت از مقولاتی است که نه تنها تأثیر در روحیه فردی دارد بلکه در سلامتی کلی جامعه نیز موثر است. بنابراین، ضرورت دارد به این امر توجه شود تا کارگران و خانواده‌های آنان بتوانند با استفاده از این امکانات سلامت روحی و جسمی خود را افزایش دهند.

۳. تأمین مسکن مسکن از جمله نیازهای ضروری هر انسانست. با توجه به بالا بودن هزینه مسکن در ایران از جمله گرمسار به لحاظ نزدیک بودن به تهران لازم است کارگاههای صنعتی در این زمینه اقداماتی مانند دادن وام

- چاپ سوم، فاقد ناشر ۱۳۷۵
- ۴- پرهیزکار-کمال، تئوری‌های مدیریت، چاپ ششم، نشر دیدار- تهران ۱۳۷۵
- ۵- خشنود، خلیل، رساله تحصیلی کارشناسی ارشد علوم بهداشتی دانشگاه شهید بهشتی سال تحصیلی ۶۱-۶۲ استاد راهنما آقای دکتر محمدکاظم
- ۶- دعائی، حبیب اله، مردانه، کریم، به سازی منابع انسانی، ۱۳۷۶
- ۷- دیوانگاهی، ملوک، مدیریت منابع استخدامی و اداره کارکنان، ناشر: انتشارات فرهنگ جامع، تهران، ۱۳۸۰
- ۸- روشن محمد، حافظ کمال هدایت، عبدالمحمد رازانی، توسعه منابع انسانی، ناشر، موسسه مطالعات و برنامه ریزی آموزشی، تهران، ۱۳۷۵
- ۹- زاهدی اصل، محمد، خدمات اجتماعی و تعاون در اسلام، دانشگاه علامه طباطبایی ۱۳۷۱
- ۱۰- زاهدی اصل، محمد، مبانی مددکاری اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبایی ۱۳۷۷
- ۱۱- زاهدی اصل، محمد، طرح پژوهشی، بررسی وضعیت امور رفاهی، کارکنان سازمان تأمین اجتماعی ۷۸-۷۹
- ۱۲- سبحانی، حسن، اقتصاد کار و نیروی انسانی، ص ۱۵۴ و ۱۵۳
- ۱۳- ستاری، حسن، مدیریت منابع انسانی، چاپ چهارم، دانشگاه تهران ۱۳۵۲
- ۱۴- سرشار، ابراهیم، رساله کارشناسی ارشد دانشگاه علوم اداری دانشگاه تهران، راهنمای عبدالکریم پاک ۱۳۶۲-۱۳۶۱
- ۱۵- سعادت، اسفندیار، مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات شادرنگ، ۱۳۷۶
- ۱۶- سعیدی، مهرداد، مطالعه دیگری با عنوان تجزیه و تحلیل نحوه توزیع امکانات رفاهی و نقش آن در راندمان کارکنان شرکت، به راهنمایی دکتر حاج کریمی سال تحصیلی ۷۵-۱۳۷۴
- ۱۷- طالب، مهدی، تأمین اجتماعی، بنیاد فرهنگی رضوی ۱۳۶۸
- ۱۸- عباس زادگان، سیدمحمد، مبانی و مکاتب مدیریت، چاپ سوم، شرکت سهامی انتشار ۱۳۷۶
- ۱۹- علوی، سیدامان اله، روانشناسی مدیریت و سازمان، مرکز آموزش مدیریت ۱۳۷۱
- ۲۰- فکرت، مرتضی، رساله تحصیلی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی مرکز آموزش مدیریت دولتی، به راهنمایی خانم شمس الدین زاهدی سال تحصیلی ۵۹-۱۳۵۸
- ۲۱- معین، محمد، فرهنگ فارسی-انتشارات امیرکبیر-جلد دوم ص ۶۳۳
- ۲۲- میرسپاسی، ناصر، مدیریت منابع انسانی (نگرشی نظام گرا)، تهران مرکز آموزش مدیریت دولتی ۱۳۶۳
- ۲۵- میرسپاسی، ناصر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران، انتشارات میر، ۱۳۸۱
- ۲۶- نایلی، محمدعلی، انگیزش در سازمانها، دانشگاه شهید چمران اهواز ۱۳۷۳
- ۲۷- نراقی، یوسف، تأمین اجتماعی در کشورهای منطقه اسکاپ ناشر: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۷۵
- ۲۸- ویل کاکس، گراهام، استیو، موریس: فن مدیریت منابع انسانی، ترجمه و تدوین: گروه کارشناسان ایران، انتشارات شادرنگ، ۱۳۷۸.
- ۳۰- هفته نامه آتیه شماره مسلسل ۴۵۳- اسفندماه ۱۳۸۲ صفحه ۶- شماره مسلسل ۳۷۶- مردادماه ۱۳۸۱ صفحه ۱۳.