

## شناسایی محورهای کلیدی رضایت کارکنان در محیط صنعتی و معدنی (نمونه موردی معادن و کارخانجات شهرستان سنگان خواف)

صابر ابراهیم بای<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش بودجه و مالیہ عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور (نویسنده مسئول)

### چکیده

نقش معدن و صنایع معدنی در اقتصاد جهانی امروز بسیار حائز اهمیت بوده بطوریکه قوه اجرایی کشور می تواند حجم عظیمی از وظایف خود نظیر افزایش تولید ناخالص داخلی، ایجاد فرصت های شغلی و ... را توسط آن مرتفع سازد. از سری معادن پر ظرفیت ایران می توان به معادن واقع در شرق کشور حومه شهر سنگان خراسان رضوی پرداخت که سالانه میزان بهره برداری و سوددهی قبال توجهی را به خود اختصاص داده است. این تحقیق بر آن شده تا محورهای کلیدی رضایت کارکنان در محیط های صنعتی و معدنی این منطقه را شناسایی و در پایان نیز پیشنهاداتی را در جهت ارتقاء رضایت شغلی پرسنل ارائه نماید. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی بوده و برای اشباع نظری از عوامل موثر بر رضایت شغلی پرسشنامه مینه سوتا استفاده شد. این مرحله طی فراخوانی با ارائه توضیحات و بیان هدف کلی کار، از متخصصین در حوزه صنعت و معدن این منطقه خواسته شد تا به ارائه نظرات خود پیرامون عوامل موثر بر رضایت شغلی بپردازند. نمونه آماری این پژوهش برای توزیع پرسشنامه ها ۶۵ نخبه در نظر گرفته شد. پایایی این پرسشنامه توسط آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت که میزان آن ۰/۸۷۷ بدست آمد. نتایج نشان داده است که واحد معدن در حوزه نظام پرداخت، فرصت های پیشرفت و شرایط فیزیکی کمترین رضایت را داشته و در حوزه نظام پرداخت و حوزه مال و اقتصادی بیشترین میزان رضایت را در این حوزه داشته است. همچنین حوزه مدیرعامل در حوزه نوع شغل دارای کمترین رضایت بوده است.

**واژه های کلیدی:** رضایت شغلی، صنعت و معدن، معادن سنگان خواف، مینه سوتا

## ۱. مقدمه

امروزه با پیشرفت شگرف دنیا و سیر آن به سمت بهره‌وری هرچه بیشتر، انسان بعنوان سرمایه‌ای بی پایان و ارزشمند مورد توجه قرار می‌گیرد (اوتیرو و وینچی، ۲۰۱۵). رشد و تعالی یک مجموعه به دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان آن مجموعه بستگی دارد و سازمان‌های امروزی که در فضای بسیار رقابتی در کنار یکدیگر به فعالیت می‌پردازند می‌بایستی خود را مستلزم داشتن نیروی انسانی توانمند، خشنود و متعهد بدانند زیرا داشتن کارکنان راضی، خلاق و پرانرژی مهم‌ترین منبع یک سازمان محسوب می‌شود (موسکالو و استانیت، ۲۰۱۱). داشتن کارکنانی در یک مجموعه که احساس رضایت شغلی دارند برای مدیر آن مجموعه سرمایه‌ای بسیار ارزشمند محسوب می‌شود. رسیدن به این مهم خود مسبب تعالی و رشد در قسمت‌های مختلف سازمان شده و مجموعه را به سمت هدف نهایی خود سوق می‌دهد.

نقش معدن و صنایع معدنی در اقتصاد جهانی امروز بسیار حائز اهمیت بوده بطوریکه دولت می‌تواند حجم عظیمی از وظایف خود نظیر افزایش تولید ناخالص داخلی، ایجاد فرصت‌های شغلی، کاهش فقر و ... را توسط آن مرتفع سازد (موچموا و همکاران، ۲۰۱۸). از سری معادن پر ظرفیت ایران می‌توان به معادن واقع در شرق کشور حومه شهر سنگان خراسان رضوی پرداخت که سالانه میزان بهره‌برداری و سوددهی قبال توجهی را در کشور به خود اختصاص داده است.

منطقه سنگان خواف به دلیل اینکه از جمله نواحی با شرایط کاری سخت محسوب شده و دارای آب و هوایی گرم و خشک می‌باشد شرایط را برای کار و حضور متخصص دشوار ساخته است. از این رو برای جلب رضایت و حفظ نیروی کار عوامل بسیاری می‌بایستی فراهم گردند تا انگیزه حضور برای یک نیروی متخصص در این منطقه ایجاد گردد. این تحقیق بر آن شده تا محورهای کلیدی رضایت کارکنان در محیط‌های صنعتی و معدنی این منطقه را شناسایی و نمایان ساخته و در پایان نیز پیشنهاداتی را در جهت ارتقاء رضایت شغلی پرسنل این مجموعه‌ها ارائه نماید.

## ۲. مبانی نظری

## ۱.۲. رضایت شغلی

رضایت شغلی که امروزه وجود آن در هر سازمان نبض حیاتی محسوب می‌گردد از منظرهای مختلفی مورد بررسی قرار گرفته و تعریف‌های گسترده‌ای برای آن بیان گردیده است. اصطلاح رضایت شغلی از روانشناسی و جامعه‌شناسی گرفته شده است. در زمینه روانشناسی، حالتی است که در آن کارمند درک عاطفی از موقعیت خود دارد و آن را با احساس لذت یا درد منعکس می‌کند (بانکا ۲۰۰۰) و در زمینه جامعه‌شناسی این واژه تغییری در دسته‌بندی‌های گوناگون مربوط به نحوه ارزیابی و تفکر هر کارمند نسبت به کار خود معنی می‌شود (سپینیوسکا ۲۰۱۴). تعریف دیگری که برای رضایت شغلی ارائه می‌شود، نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود است (جیکوبز و همکاران، ۲۰۰۷). از دیگر سو گندز (۲۰۰۵) رضایت شغلی را ارزیابی شخصی از شرایط کاری یا نتایج به دست آمده و لذت عاطفی حاصل از کار می‌داند. جیکوبز و همکاران، (۲۰۰۷) تعریفی که برای رضایت شغلی ارائه می‌کنند نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود است. رابینز (۲۰۰۷) از رضایت شغلی به عنوان تفاوت بین میزان پاداشی که کارگران دریافت می‌کنند و مقداری که معتقدند باید دریافت کنند یاد کرده و همچنین بر این باور است که رضایت شغلی یک نگرش کلی فردی نسبت به شغلش است. از دیدگاه الیکسون (۲۰۰۲) رضایت شغلی به عنوان میزانی که کارکنان کارشان را دوست دارند تعریف می‌شود. مکین (۲۰۰۰) ادعا می‌کند که رضایت شغلی یک حالت روانی عاطفی در ادراک مثبت و خوشایند است که با ارزیابی کار یا تجربه خود پیش می‌رود. از جمله عواملی که بر احساس رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد، کار جالب،

- مشاغل با درآمد خوب، امکان پیشرفت، مافوق خوب و روابط خوب با همکاران است. از دیدگاه باش (۲۰۰۲) رضایت شغلی دارای سه ویژگی متمایز می باشد:
- رضایت شغلی نوعی عکس العمل عاطفی است که در برابر اتفاقات به وجود آمده در محیط کار ایجاد می شود؛ بنابراین قابل رویت نبوده و فقط احساس می شود.
- سطح رضایت شغلی متناسب است با حدود برآورده شدن نیازها نسبت به خروجی های بدست آمده؛ بنابراین رضایت شغلی به شرایط محیطی بستگی دارد.
- رضایت شغلی نگرش فرد را نسبت به شغل خود شکل می دهد. این بدان معناست که شخص شاغل نگرشی مثبت نسبت به ابعاد خاصی از شغل و در عین حال نگرشی منفی نسبت به دیگر ابعاد شغلش دارد.

## ۲.۲. عوامل موثر بر رضایت شغلی

می توان گفت رضایت شغلی مهم ترین متغیر در حیطه رفتار سازمانی محسوب می شود و عاملی برای افزایش کارایی و احساس رضایت فردی کارکنان است. رابینز (۲۰۰۷) مدافع این است که شرایط کاری بر رضایت شغلی تأثیر می گذارد، زیرا کارکنان نگران یک محیط کار فیزیکی راحت هستند. رضایت شغلی پدیده ای پیچیده تحت تأثیر عواملی مانند حقوق، محیط کار، استقلال، ارتباطات و تعهد سازمانی است (لین و همکاران، ۲۰۱۰)؛ (ویدال و همکاران، ۲۰۰۷). آرمسترانگ و تیلور (۲۰۰۷) از جمله شرایط اساسی برای احساس رضایت شغلی را حقوق نسبتاً بالا، فرصت ارتقاء، رویکرد سرپرستان، سیستم عادلانه اعلام می دهند. پزتوسکی (۲۰۰۳) معتقد است که سطح رضایت شغلی تجربه شده توسط یک کارمند به میزان دستمزد، فرصت های پیشرفت، سبک مدیریت، محتوای کار، روابط بین فردی، شرایط کاری، سازمان کاری، چگونگی مدیریت و شهرت شرکت بستگی دارد. مکین (۲۰۰۰) ادعا می کند از جمله عواملی که بر احساس رضایت شغلی تأثیر می گذارند جالب بودن کار، درآمد خوب، امکان پیشرفت، مافوق خوب و روابط خوب با همکاران می باشند. یوئن و همکاران (۲۰۱۸) بر این باورند که میزان استرس مرتبط با کار، خصوصیات شغلی و جذابیت پاداش ها عوامل اصلی رضایت شغلی است. کمپبل و همکاران (۲۰۱۶) چهار عامل توسعه حرفه ای، روابط بین فردی، انتظارات اقتصادی و شرایط کاری را به عنوان عوامل اساسی رضایت شغلی تعیین کردند. سیپنیوسکا (۲۰۱۴) در مطالعه خود عوامل موثر بر رضایت شغلی را امنیت شغلی، ارتباط با مدیریت، ارتباط بین کارکنان، امکان ارتقاء شغلی، محتوای کار، ارتباط با مافوق، استقلال در تصمیم گیری، فرهنگ حاکم بر شرکت، ایمنی در کار شمرده است. پروین و کبیر (۲۰۱۱) شرایط کاری، انصاف، ارتقاء و دستمزد را عوامل کلیدی مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ها دانسته و همچنین بر این باور می باشند که طراحی فیزیکی مکان تاثیرات خاصی بر روان افراد حاضر در مجموعه کاری دارد. عناصر مختلفی از جمله تمیزی، روشنایی، صدا و چیدمان مبلمان. گفته های روگلبیگ و همکاران (۲۰۱۰) حاکی از آن است که بدون شک احساس وجود عدالت در سازمان، خود تأثیر بسزایی در میزان رضایت شغلی دارد. کارمند عدالت و درستی در دستمزد و پاداش را ارزیابی می کند و در صورت مثبت بودن نتیجه، رضایت حاصل می کند. استرس زا بودن شغل، از مهمترین عوامل موثر بر ایجاد نارضایتی می باشد. استرس های شایع عمدتاً ناشی از استرس شغلی، خواب آلودگی (چانگ و همکاران، ۲۰۱۷)، شرایط ضعیف کار و زندگی، عدم حمایت سازمانی (دسیلوا و همکاران، ۲۰۱۱) و درگیری های خانوادگی است (توماس و همکاران، ۲۰۰۳). مشارکت کارکنان را می توان به عنوان یک سیستم کاری تعریف کرد که در آن اخذ تصمیم بین کارکنان در سطوح سلسله مراتبی مختلف به اشتراک گذاشته می شود. سازمان هایی که به محیط کار مشارکتی گرایش دارند، به کارکنان خود قدرت کنترل زیادی را اعطا می کنند. با تقسیم مسئولیت، تبادل اطلاعات جریان یافته و همه در حل مشکلات مشارکت می کنند که این موجب بهبود جنبه های مختلف سازمان من جمله کیفیت محصول و خدمات می شود. بهاتی و قریشی (۲۰۰۷) به این نتیجه رسیدند که مشارکت کارکنان بر سه جنبه تأثیر مثبت دارد: رضایت شغلی، مشارکت کارکنان و بهره وری کارکنان در شرکت. به گفته کیم (۲۰۰۲) مشارکت کارکنان در فرآیندهای برنامه ریزی استراتژیک شرکت، به طور

مثبت با رضایت ایشان مرتبط است. بهاتی و قریشی (۲۰۰۷) بر این اعتقادند که مشارکت کارکنان پیامدهای مثبتی برای رضایت شغلی دارد زیرا انگیزه، خودآگاهی و توانمندسازی کارگران را افزایش می‌دهد. ویلکینسون و همکاران (۲۰۱۰) همچنین استدلال می‌کنند که رضایت شغلی، همراه با مشارکت کارکنان، شاخص‌هایی هستند که می‌توانند موفقیت مشارکت کارکنان را اندازه‌گیری کنند. متزلر و رنزلر (۲۰۰۶) دریافتند که اعتماد بین افراد و همکاران هم‌سطح، و همچنین بین مدیران و زیردستان آنها، رضایت شغلی را افزایش می‌دهد. پری و منکین (۲۰۰۷) نیز به این نتیجه رسیدند که سطح رضایت مستقیماً با سطح اعتماد مرتبط است.

باتوجه به گفته‌های بالا می‌توان عوامل موثر بر رضایت شغلی را به طور خلاصه به شکل زیر بیان کرد:

جدول ۱- عوامل موثر بر رضایت شغلی

ردیف	عامل	ردیف	عامل
۱	ارتباط میان مدیران، سرپرستان و همکاران	۹	شرایط محیط کار
۲	انتظارات اقتصادی (درآمد، پاداش و وام)	۱۰	استقلال در تصمیم‌گیری
۳	اعتماد میان پرسنل و مدیران	۱۱	فرهنگ حاکم بر سازمان
۴	برقرار بودن سیستم عدالت محور در سازمان	۱۲	محتوا و جذابیت کار
۵	وجود فرصت‌ها برای ارتقاء شغلی	۱۳	امنیت شغلی
۶	میزان استرس مرتبط با کار	۱۴	شهرت سازمان
۷	سبک مدیریت حاکم بر سازمان	۱۵	تعهد سازمانی
۸	حمایت‌های سازمان از پرسنل خود		

### ۳.۲. صنعت و معدن

از سری کشورهای تولیدکننده مواد اولیه که دارای ۶۸ نوع ماده معدنی شناخته شده در جهان می‌باشد، جمهوری اسلامی ایران است. این کشور با بیش از ۳۷ میلیارد تن ذخایر اندازه‌گیری شده و ۵۵ میلیارد تن منابع معدنی، خود را در لیست ۱۵ کشور مهم معدنی دنیا قرار داده است. از جمله بزرگترین منابعی که در ایران می‌توان از آن نامبرد معادن سنگ آهن سنگان می‌باشد که در نزدیکی مرز ایران و افغانستان واقع شده است. راه‌اندازی کارخانجات در این منطقه منافع این معادن را صرفاً به مسائل مادی محدود نکرده و اثرات منحصر به فردی را در منطقه به جای گذاشته است. انجام فعالیت‌های مسئولیت پذیرانه اجتماعی، بکارگیری نیروی‌های بومی این منطقه، ایجاد و حفظ تولید پایدار و به جریان انداختن فعالیت‌های زیست محیطی از سری اعمال به وقوع پیوسته می‌باشند. این پژوهش سعی دارد تا با اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی پرسنل حاضر در معادن سنگان با بررسی نتایج به ارائه پیشنهاداتی جهت ارتقا سطح کیفی فعالیت‌های شغلی کارکنان بپردازد (حاج‌کاظمی و همکاران، ۲۰۱۴).

## ۳. پیشینه پژوهش

عثمان و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیق خود تحت عنوان "عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی: مطالعه شرکت های معدنی" به آنالیز تأثیر عوامل شناسایی گواهی شایستگی بر رضایت شغلی شرکت های معدنی شرق اندونزی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که متغیرهای تحصیلات، شناخت حرفه ای، صنعتی و خودآموخته بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارند. همچنین حاصل می شود که شناخت اتخاذ شده از نظریه شناخت، تأثیر زیادی بر احساسات و نگرش های مثبت کارکنان داشته است.

تی شیوهاسه و ویلاکازی (۲۰۱۸) به نگارش مقاله ای با عنوان "رضایت شغلی: چه عواملی در صنعت و معدن زغال سنگ منجر به رضایت بیشتر می شوند؟" پرداخته اند. هدف از این مقاله در عنوان آن مشهود می باشد. به دنبال این مهم رابطه بین کارکنان شرکت و پنج عامل مرتبط با کار که در به حداقل رساندن جابجایی کارکنان موثر می باشند با استفاده از ۶۶ پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان دهنده آن است که حقوق و دستمزد و فرهنگ قالب بر شرکت به میزان قابل توجه و آن طور که باید به رضایت شغلی کمک نکرده و از سویی دیگر تعادل بین کار و زندگی، فرصت های رشد و حمایت مدیریتی نقش مهمی را در رضایت شغلی ایفا می کنند.

موچما و همکاران (۲۰۱۸) مقاله ای را با عنوان "اثرات رضایت شغلی به عنوان یک ریسک عملیاتی بر بهره وری معدن: نمونه مورد معدن مس زامبیا" به رشته تحریر درآوردند. این مطالعه به جهت تعیین خطرات ایمنی و سلامتی به عنوان خطرات عملیاتی موثر بر بهره وری در معادن مس کانکولا واقع در زامبیا بر روی کارکنان بخش ایمنی معدن مس (که پاسخ هایشان قابلیت اطمینان و اعتبار بیشتری را داشت) صورت پذیرفت. پس از بررسی و آنالیز داده ها این نتیجه حاصل شد که فعالیت ها برای افزایش رضایت شغلی ۱۶٪ بر بهره وری معدن تأثیر گذاشته اند. نویسنده در پایان این تحقیق به ارائه پیشنهاداتی جهت بهبود عملکرد شرکت می پردازد.

چن (۲۰۲۰) پژوهشی تحت عنوان "چشم اندازی از تأثیر رهبری بر رضایت شغلی و جابجایی کمتر کارکنان در صنایع معدنی" را به رشته تحریر درآورده است. یافته های این تحقیق که با مشارکت ۳۶۸ در صنعت مغولستان پاسخ دهنده و ۴ ماهه به طول انجامید، بیان می دارد که رهبری خوب بر رضایت شغلی و جابجایی کارکنان تأثیر مثبت دارد، در حالی که شرایط کار منصفانه تأثیر میانجی گری مثبتی بر رهبری و رضایت شغلی دارد. تعهد سازمانی اثرات قوی بر جابجایی کارکنان داشت. با این حال، تعهد سازمانی یک میانجی واحد شرایط با رهبری و جابجایی کارکنان نبود. در نتیجه، متغیر شرایط کار در محیط کار یک متغیر مستقل مهم و همچنین یکی از عوامل کلیدی برای رضایت شغلی بود. ارزش تخمینی بالاتر رهبری نسبت به جابجایی کارکنان به این معنی است که نشان می دهد رهبری خوب یک عامل کلیدی در کاهش جابجایی کارکنان است.

چن و همکاران (۲۰۲۲) در مقاله خود با عنوان "بررسی تجربی وفاداری و رضایت کارکنان در صنعت و معدن با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری" به بررسی رابطه بین وفاداری کارکنان، کیفیت کار و رضایت شغلی و همچنین رابطه بین تصویر سازمانی و هزینه های تعویض کارکنان پرداخته است. پس از آنالیز پاسخ های پانصد معدنچی از معادن کشور چین نتایج این گونه حاصل گشت که بین رضایت کارکنان و وفاداری ایشان در شرکت های معدنی همبستگی مثبت خطی وجود دارد. کیفیت کار به طور غیر مستقیم از طریق رضایت بر وفاداری کارکنان تأثیر می گذارد؛ همچنین به لحاظ روانشناختی نظارت دقیق و پویا بر رضایت کارکنان و وفاداری ایشان در صنایع پرخطر برای رسیدن به بهبود و ایمنی در کار بسیار مهم تلقی می شود.

میژیا و پینار (۲۰۱۱) در مقاله خود با عنوان "کشف انطباق ایمنی در صنعت معدن: بررسی نقش استرس کاری، ناامنی شغلی، رضایت شغلی، تعهد شغلی به عنوان اولویت ها" به بررسی نقش متغیرهای نگرشی و شغلی خاص مرتبط با کار در پیش بینی

انطباق می‌پردازد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهند که استرس کاری و ناامنی شغلی با رعایت ایمنی رابطه منفی دارد. همچنین رضایت شغلی مهم‌تر از تعهد سازمانی، امنیت شغلی و استرس کاری برای پیش‌بینی رعایت ایمنی است.

وندروالت و همکاران (۲۰۱۶) مقاله‌ای را تحت عنوان "کمبود مهارت‌ها و رضایت شغلی - نگاهی بر بخش طلا آفریفای جنوبی" به رشته تحریر درآوردند. این مقاله در مورد سطوح رضایت شغلی بخش کارکنان معدن و همچنین تأثیر درک شده کمبود مهارت‌ها بر رضایت شغلی ایشان را گزارش می‌دهد. یافته‌های حاصل از این مطالعه نشان می‌دهد که پاسخ‌دهندگان رضایت شغلی را تجربه کرده‌اند و کمبود مهارت‌های درک شده بر رضایت شغلی تأثیری ندارد. این مطالعه بدنه دانش را در مقابل رابطه بین کمبود مهارت‌های درک شده و رضایت شغلی افزایش داده است.

سوجاب و چن (۲۰۱۸) در مقاله خود تحت عنوان "تأثیر رضایت شغلی و جابجایی کارکنان صنعت معدن بر امنیت اجتماعی" به بررسی نرخ جابجایی کارکنان از طریق شرایط کاری، تعهد سازمانی، رهبری و رضایت شغلی در مدیریت‌های مختلف منابع انسانی صورت گرفته از پیشرفته‌ترین صنایع و معادن در بزرگترین شرکت‌های معدنی مغولستان (با حضور ۳۶۸ پاسخ‌دهنده) پرداختند. نتایج این مطالعه حاکی از آن است که رهبری به طور قابل توجهی بر رضایت شغلی و جابجایی کارکنان تأثیرگذار است. همچنین رابطه مثبت بین تعهدات سازمانی کارکنان شرکت‌های معدنی و شرایط کاری وجود دارد. از سویی تعهد سازمانی رابطه مثبتی بین رهبری و جابجایی کارکنان دارد. مضاف بر آن شرایط کاری رابط بین رهبری و رضایت شغلی می‌باشد.

اوسو (۲۰۱۴) پژوهشی را با عنوان "ارزیابی رضایت شغلی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان: مطالعه‌ای بر شرکت‌های معدنی واقع در منطقه غرب (بیبیانی، انهویاسو و بکوائ)" مورد مطالعه قرار دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که از ۹ عامل تعیین کننده رضایت شغلی که شامل پرداخت حقوق، ارتقاء شغلی، رابطه با همکاران، رابطه با مدیران و سرپرستان، ماهیت کار، ایمنی در کار، محل اقامت، آموزش و توسعه و جبران اضافه کار؛ کارکنان پرداخت حقوق را مهم‌ترین عامل بر رضایت شغلی خود دانستند. علاوه بر این نتایج نشان داد پرداخت حقوق و ماهیت کار به ترتیب تأثیرات مثبت و منفی بر عملکرد کارکنان داشتند. در نهایت باید گفت آموزش ناکافی یک چالش بزرگ برای رضایت شغلی کارگران معدن می‌باشد.

امیدی و همکاران (۲۰۱۷) مقاله‌ای را تحت عنوان "اثرات نوبت کاری بر سلامت و رضایت کارگران در صنعت معدن" به رشته تحریر درآوردند. هدف از این مطالعه بررسی رابطه بین نوبت کاری و اثرات بهداشتی مرتبط با نوبت کاری و رضایت کارگران در صنایع معدنی جنوب غرب ایران بود. نمونه آماری به دو دسته ۱۵۵ نفر کارگر نوبت کاری و ۱۰۴ نفر کارگر روزکار تقسیم شده است. در این تحقیق از پرسشنامه SOS<sup>۴</sup> که مربوط به وضعیت و سلامت شغلی در نوبت کاران می‌باشد استفاده گشته است. نتایج این مطالعه حاکی از آن است که کارگران نوبت کاری ساعات کمتری را با خانواده خود می‌گذرانند و نوبت کاری در صنعت معدن از جمله خطراتی است که درصد بالایی از فاکتورهای سلامتی را تهدید می‌کند.

آئینی و همکاران (۲۰۱۹) به نگارش مقاله‌ای تحت عنوان "تأثیر انگیزه، رضایت از کار و پاداش بر بهره‌وری کارکنان در شرکت های زغال سنگ" پرداخته است. هدف از این تحقیق بررسی انگیزه، رضایت شغلی و پاداش اعمال شده در یک شرکت معدنی در کشور اندونزی بوده و در آن از ۶۲ پاسخگو استفاده شد. متغیرهای مستقل در این تحقیق انگیزه، رضایت شغلی و پاداش؛ و متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان است. نتیجه آزمون هم‌زمان نشان می‌دهد که انگیزه، رضایت شغلی و پاداش تأثیر بسزایی بر بهره‌وری کارکنان دارد و نتیجه آزمون جزئی نشان می‌دهد که بین انگیزه، رضایت شغلی و پاداش برای هر یک بر بهره‌وری

<sup>۱</sup>Bibiani

<sup>۲</sup>Anhwiaso

<sup>۳</sup>Bekwai

<sup>۴</sup>Survey of shift workers

کارکنان تأثیر معناداری وجود دارد. همچنین در این میان تنها رضایت شغلی و پاداشی است که رابطه مثبت قوی با بهره وری کارکنان دارد.

#### ۴. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی بوده و برای اشباع نظری از عوامل موثر بر رضایت شغلی در پرسشنامه مینه سوتا استفاده شد. پس از انجام این مراحل طی فراخوانی با ارائه توضیحات و بیان هدف کلی کار، از کارمندان متخصص در حوزه صنعت و معدن واقع در کارخانجات شهرستان سنگان خواف خواسته شد تا به ارائه نظرات خود پیرامون عوامل موثر بر رضایت شغلی بپردازند. پس از گردآوری پرسشنامه‌ها از ۶۲ نخبه به آنالیز داده‌ها پرداخته شد که در ادامه مبحث به آن خواهیم پرداخت.

#### ۱.۴. روش تحلیل مینه سوتا<sup>۵</sup>

در این پژوهش سعی شد تا با بهره‌گیری از پرسشنامه مینه سوتا به بررسی رضایت شغلی نمونه موردی بپردازیم. اما موضوع حائز اهمیت چگونگی پاسخ از سوی پاسخ‌دهندگان می‌باشد. سبک تحلیل بر روی پاسخ‌ها بر اساس نمره پرسشنامه‌ها می‌باشد بدینگونه که اگر ما شیوه پاسخ‌دهی را با توجه به طیف لیکرت ۵ تایی انجام داده باشیم برای کسب امتیاز هر کدام از معیارها می‌بایستی پاسخ‌ها را با یکدیگر جمع کنیم. توجه داشته باشید که در صورت داشتن بیش از یک پرسشنامه باید تعداد آنها را در امتیاز بدست آمده ضرب کنیم تا نمره نهایی بدست آید (هنسر و جورج، ۲۰۰۳).

#### ۲.۴. فرضیه‌های پژوهش

در این مقاله برای کسب اطلاعات از خبرگان از پرسشنامه مینه سوتا رضایت شغلی استفاده شده که عوامل آن به شرح ذیل می‌باشند:

الف) نظام پرداخت:

- ۱- در مقایسه با کار و فعالیتیم احساس می‌کنم، حقوق و مزایایم کافی است.
- ۲- در مقایسه با دیگر کارکنان مجموعه حقوق و مزایایم مناسب است.
- ۳- در محیط کار من امکانات رفاهی به طور عادلانه بین کارکنان توزیع می‌شود.

ب) نوع شغل:

- ۴- در مقایسه با کار و فعالیتیم احساس می‌کنم، حقوق و مزایایم کافی است.
- ۵- اکثر اوقات از مشاهده نتیجه کارم احساس خشنودی می‌کنم.
- ۶- من از کارم بیشتر از اوقات فراغتم لذت می‌برم.
- ۷- من احساس می‌کنم که در کارم استقلال و آزادی عمل دارم.

---

<sup>۵</sup>Minesota

(ج) فرصت های پیشرفت:

- ۸- در محیط کار من پیشرفت و ترقی شغلی به لیاقت و توانمندی فردی بستگی دارد.
- ۹- در محیط کار به فرد امکان بروز توانمندی ها و استعدادهايش داده می شود.
- ۱۰- مدیریت مجموعه به ایجاد فرصت های برابر برای پیشرفت پرسنل، اعتقاد و تاکید دارد.

(د) جو سازمانی:

- ۱۱- در محیط کار من کارکنان احساس و روحیه همکاری با یکدیگر را دارند.
- ۱۲- از اینکه در محیط کارم افراد با صداقت و اعتماد متقابل کار می کنند، احساس رضایت دارم.

(ه) سبک رهبری:

- ۱۳- ارتباط بین مدیریت و کارکنان به صورت مکتوب و رسمی است.
- ۱۴- مدیران مشکلات را با کارکنان مطرح کرده و آنها را در تصمیم گیری ها شریک می دهند.
- ۱۵- مدیران اطلاعات مورد نیاز را از کارکنان اخذ می کنند و خود به تنهایی تصمیم می گیرند.
- ۱۶- در محیط کار من بین مدیر و کارکنان همدلی و اعتماد وجود دارد.

(و) شرایط فیزیکی:

- ۱۷- فضای فیزیکی و میزان نور محیطی که من در آن کار می کنم مناسب است.
- ۱۸- دکوراسیون و تجهیزات اداری محیطی که من در آن کار می کنم مناسب است.
- ۱۹- سرمایش و گرمایش محیطی که من در آن کار می کنم مناسب است.

### ۳،۴. پایایی

پایایی پرسشنامه در یک پژوهش بیان می دارد که چه میزان از یکسان بودن نتایج در یک بازه زمانی مشخص با شرایط مشابه در صورتیکه روش کار یکسان باشد تطابق دارد. برای سنجیدن پایایی یک پرسشنامه می توان از متدهای مختلفی بهره برد که از رایج ترین های آنها می توان به روش آلفای کرونباخ اشاره نمود. در این پژوهش برای کسب نمره پایایی از این روش استفاده شده است. تشریح مراحل به شرح ذیل می باشد (چان و ادريس، ۲۰۱۷):

جدول ۲- بازه آلفای کرونباخ

مقدار آلفا	[۰/۹، ۱)	[۰/۸، ۰/۹)	[۰/۷، ۰/۸)	[۰/۶، ۰/۷)	[۰/۵، ۰/۶)	(۰، ۱)
میزان سازگاری	عالی	مناسب	قابل قبول	نامعلوم	ضعیف	غیر قابل قبول

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

٢Cronbach

که در آن  $K$  تعداد آیت‌ها،  $S_i^2$  واریانس آیت‌ها شماره  $i$  و  $S^2$  واریانس کل آزمون می‌باشند.

در این مقاله پایایی پرسشنامه طبق جدول و فرمول مذکور توسط نرم افزار اکسل ۰/۸۷۷ بدست آمد که نشان دهنده مناسب بودن این میزان سازگاری می‌باشد.

#### ۴.۴. جامعه آماری و حجم نمونه

وجود اطلاعات کامل و در دسترس از شروط تحقق یک تحقیق مناسب است. از این رو با توجه به عنوان تحقیق نظرات کلیه مدیران، کارشناسان این شرکت به تعداد ۲۶۰ نفر بعنوان جامعه آماری به شیوه سرشماری مورد مطالعه قرار گرفتند. پس از بررسی‌های صورت گرفته تصمیم بر آن شد تا از جامعه آماری موجود صرفاً ۶۵ نفر که دارای تحصیلات فوق لیسانس و دکتری می‌باشند و بر موضوع اشراف بیشتری دارند بعنوان نمونه آماری انتخاب گردند. جدول زیر مشروح عرایض مذکور می‌باشد:

جدول ۳- اطلاعات جمعیت شناختی نمونه آماری

حوزه	مدیرعامل	منابع انسانی	بازرگانی	بهره‌برداری	مالی و اقتصادی	طرح و توسعه	بازرسی	معدن
مدیر	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
کارشناس	۱۲	۱۹	۸	۶	۴	۴	۲	۲

#### ۵.۴. تجزیه و تحلیل

پس از وارد کردن داده‌های بدست آمده و انجام فعالیت‌های مذکور که در بخش تحلیل مینه سوتا آورده شد به نتایج زیر رسیدیم. شایان ذکر است برای هر حوزه نمره‌ها نسبت به میزان شرکت‌کننده‌های همان بخش در نظرسنجی آورده شده است به همین جهت ملاک مقایسه برای هر سوال و برای رضایت شغلی کل میزان درصد بدست آمده می‌باشد.

جدول ۴- میزان رضایت شاخص‌ها در حوزه‌های مختلف

ردیف	مدیرعامل		منابع انسانی		بازرگانی		بهره‌برداری	
	نمره از ۱۲ تا ۷۰		نمره از ۲۰ تا ۱۰۰		نمره از ۹ تا ۴۵		نمره از ۷ تا ۳۵	
	نمره	درصد	نمره	درصد	نمره	درصد	نمره	درصد
۱	۳۷	۵۲	۶۸	۶۸	۲۸	۶۲	۲۲	۶۲
۲	۴۲	۶۰	۶۸	۶۸	۲۸	۶۲	۲۳	۶۵

فصلنامه پژوهش های علوم مدیریت

سال چهارم، شماره ۱۲، پاییز ۱۴۰۱

۶۲	۲۲	۵۵	۲۵	۷۱	۷۱	۵۸	۴۱	۳
۹۱	۳۲	۸۲	۳۷	۸۴	۸۴	۶۷	۴۷	۴
۹۴	۳۳	۸۲	۳۷	۹۱	۹۱	۷۵	۵۳	۵
۸۵	۳۰	۸۶	۳۹	۹۵	۹۵	۷۷	۵۴	۶
۸۲	۲۹	۷۷	۳۵	۷۹	۷۹	۶۱	۴۳	۷
۸۲	۲۹	۶۶	۳۰	۸۷	۸۷	۷۰	۴۹	۸
۸۰	۲۸	۶۰	۲۷	۷۳	۷۳	۵۵	۳۹	۹
۸۵	۳۰	۷۳	۳۳	۸۵	۸۵	۶۰	۴۲	۱۰
۷۴	۲۶	۶۶	۳۰	۷۶	۷۶	۶۲	۴۴	۱۱
۸۰	۲۸	۶۸	۳۱	۷۷	۷۷	۷۰	۴۹	۱۲
۴۰	۱۴	۴۰	۱۸	۳۵	۳۵	۳۰	۲۱	۱۳
۸۰	۲۸	۶۰	۲۷	۷۱	۷۱	۶۴	۴۵	۱۴
۳۷	۱۳	۴۲	۱۹	۳۶	۳۶	۳۲	۲۳	۱۵
۷۴	۲۶	۶۶	۳۰	۷۳	۷۳	۶۴	۴۵	۱۶
۷۱	۲۵	۷۳	۳۳	۷۶	۷۶	۶۰	۴۲	۱۷
۷۷	۲۷	۶۰	۲۷	۸۴	۸۴	۶۵	۴۶	۱۸
۸۰	۲۸	۷۱	۳۲	۸۴	۸۴	۶۱	۴۳	۱۹

جدول ۵- میزان رضایت شاخص ها در حوزه های مختلف

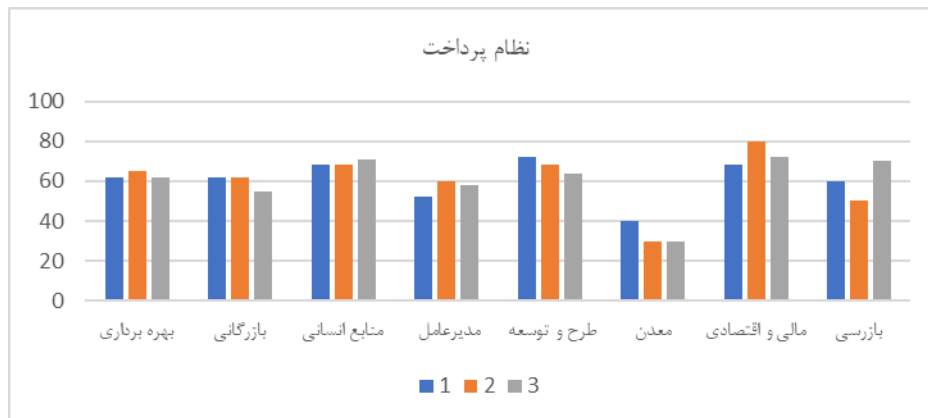
ردیف	طرح و توسعه		مالی و اقتصادی		بازرسی		معادن	
	نمره از ۵ تا ۲۵		نمره از ۵ تا ۲۵		نمره از ۲ تا ۱۰		نمره از ۲ تا ۱۰	
	نمره	درصد	نمره	درصد	نمره	درصد	نمره	درصد
۱	۱۸	۷۲	۱۷	۶۸	۱	۱۸	۷۲	۱۷

فصلنامه پژوهش های علوم مدیریت

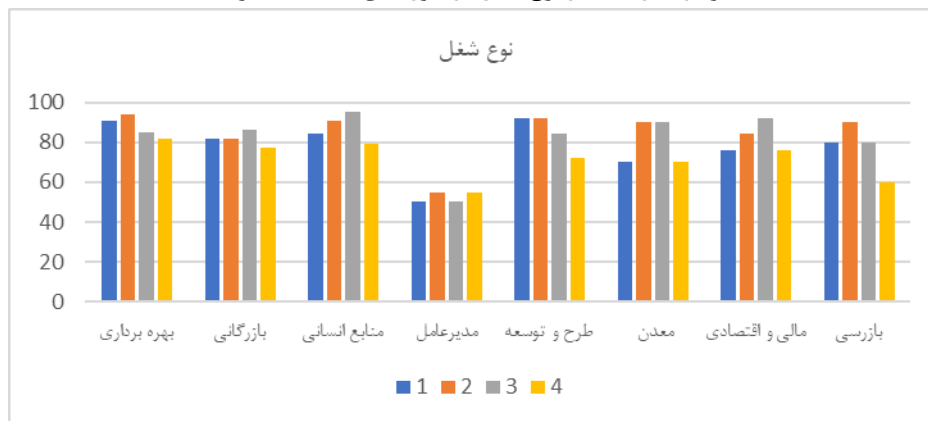
سال چهارم، شماره ۱۲، پاییز ۱۴۰۱

۲۰	۶۸	۱۷	۲	۸۰	۲۰	۶۸	۱۷	۲
۱۸	۶۴	۱۶	۳	۷۲	۱۸	۶۴	۱۶	۳
۱۹	۹۲	۲۳	۴	۷۶	۱۹	۹۲	۲۳	۴
۲۱	۹۲	۲۳	۵	۸۴	۲۱	۹۲	۲۳	۵
۲۳	۸۴	۲۱	۶	۹۲	۲۳	۸۴	۲۱	۶
۱۹	۷۶	۱۹	۷	۷۶	۱۹	۷۶	۱۹	۷
۲۳	۷۶	۱۹	۸	۹۲	۲۳	۷۶	۱۹	۸
۱۷	۷۲	۱۸	۹	۶۸	۱۷	۷۲	۱۸	۹
۲۳	۸۰	۲۰	۱۰	۹۲	۲۳	۸۰	۲۰	۱۰
۱۹	۶۴	۱۶	۱۱	۷۶	۱۹	۶۴	۱۶	۱۱
۲۴	۶۸	۱۷	۱۲	۹۶	۲۴	۶۸	۱۷	۱۲
۷	۳۶	۹	۱۳	۲۸	۷	۳۶	۹	۱۳
۲۱	۷۶	۱۹	۱۴	۸۴	۲۱	۷۶	۱۹	۱۴
۷	۳۶	۹	۱۵	۲۸	۷	۳۶	۹	۱۵
۲۰	۶۸	۱۷	۱۶	۸۰	۲۰	۶۸	۱۷	۱۶
۱۹	۶۸	۱۷	۱۷	۷۶	۱۹	۶۸	۱۷	۱۷
۲۰	۶۰	۱۵	۱۸	۸۰	۲۰	۶۰	۱۵	۱۸
۱۹	۸۴	۲۱	۱۹	۷۶	۱۹	۸۴	۲۱	۱۹

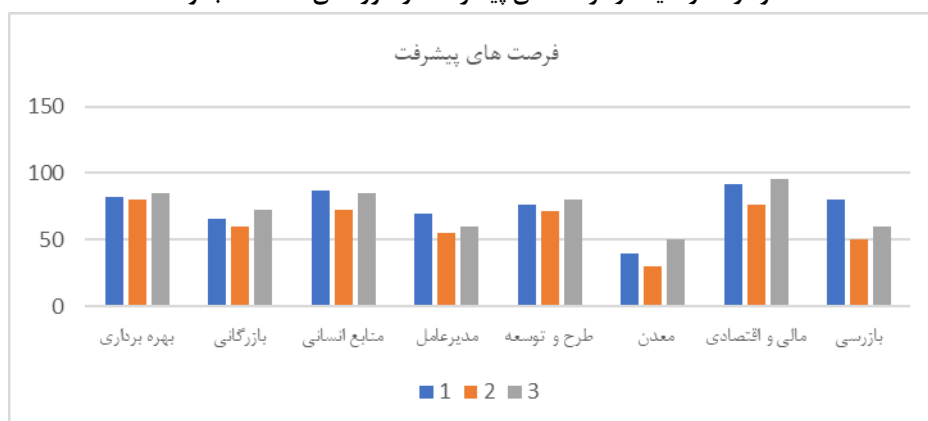
نمودار ۱- رضایت از نظام پرداخت در حوزه های مختلف مجموعه



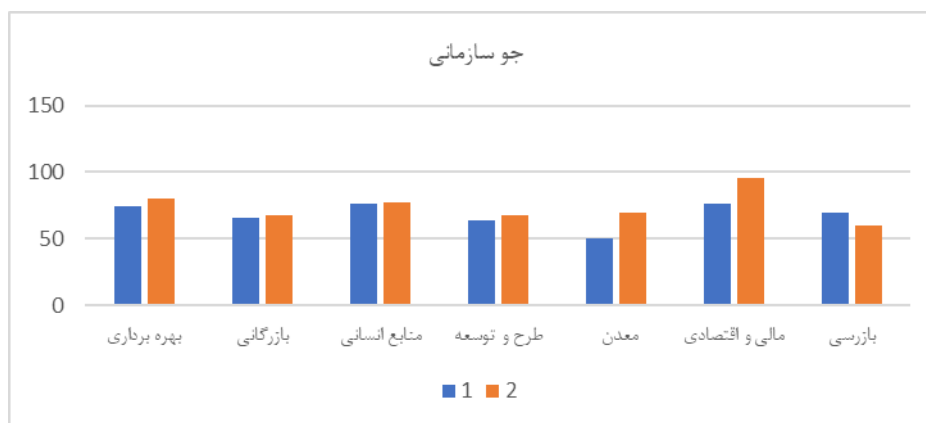
نمودار ۲- رضایت از نوع شغل در حوزه های مختلف مجموعه



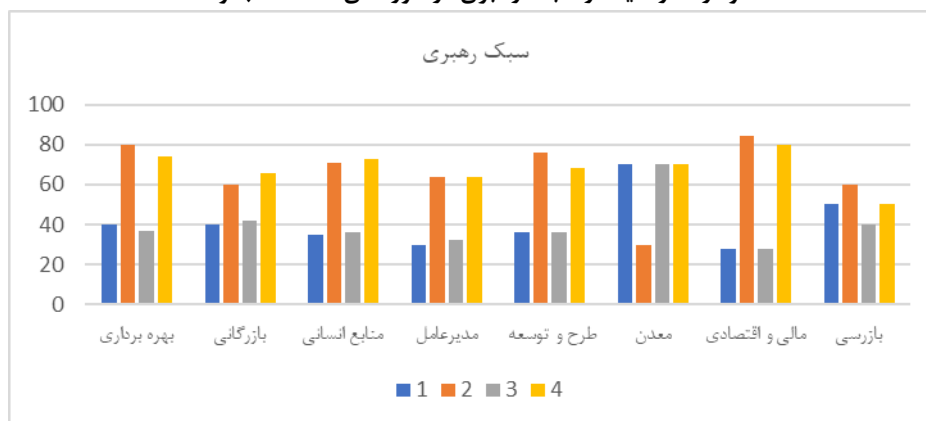
نمودار ۳- رضایت از فرصت های پیشرفت در حوزه های مختلف مجموعه



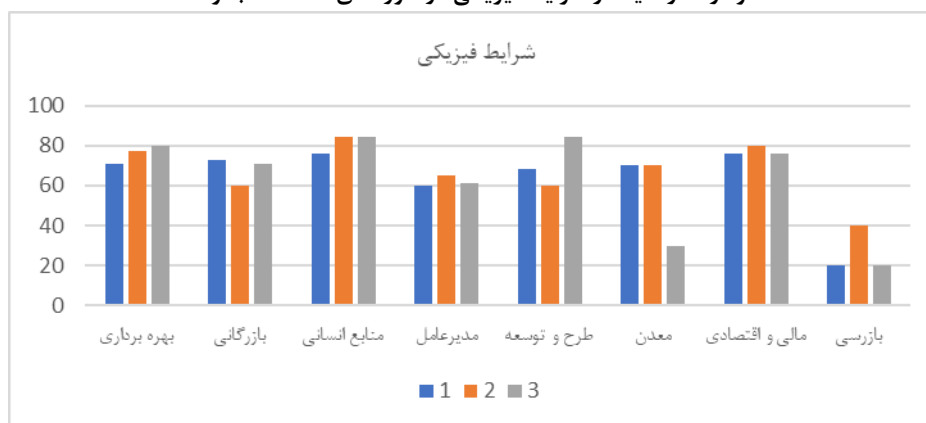
نمودار ۴- رضایت از جو سازمانی در حوزه های مختلف مجموعه



نمودار ۵- رضایت از سبک رهبری در حوزه های مختلف مجموعه



نمودار ۶- رضایت از شرایط فیزیکی در حوزه های مختلف مجموعه



## ۵. یافته های پژوهش

پس از تکمیل و تجزیه و تحلیل جداول فوق میزان رضایت کلی شغلی و نمودار مقایسه ای هر یک از حوزه ها بدست آمد. نتایج به شرح جداول و نمودارهای ذیل می باشد:

جدول ۶- رضایت کل در حوزه های مختلف مجموعه

ردیف	مدیر عامل		منابع انسانی		بازرگانی		بهره برداری	
	نمره	درصد	نمره	درصد	نمره	درصد	نمره	درصد
رضایت کل	۸۰۵	۶۰	۱۴۱۳	۷۴	۵۶۶	۶۶	۴۹۳	۷۴
	نمره از ۲۲۸ تا ۱۱۴۰		نمره از ۳۸۰ تا ۱۹۰۰		نمره از ۱۷۱ تا ۸۵۵		نمره از ۱۳۳ تا ۶۶۵	

جدول ۷- رضایت کل در حوزه های مختلف مجموعه

ردیف	طرح و توسعه		مالی و اقتصادی		بازرسی		معادن	
	نمره	درصد	نمره	درصد	نمره	درصد	نمره	درصد
رضایت کل	۳۳۴	۷۰	۳۵۶	۷۵	۱۰۹	۵۷	۱۱۲	۵۷
	نمره از ۹۵ تا ۴۷۵		نمره از ۹۵ تا ۴۷۵		نمره از ۳۸ تا ۱۹۰		نمره از ۳۸ تا ۱۹۰	

نمودار ۷- رضایت شغلی کل در حوزه های مختلف مجموعه



پس از تجزیه و تحلیل و رسیدن به یافته های فوق، توسط مصاحبه میدانی که با نخبگان این پژوهش صورت پذیرفت عواملی برای ارتقاء سطح رضایت شغلی در این مجموعه از سوی ایشان مطرح شد. این عوامل عبارت بودند از ترسیم نقشه تعالی شرکت برای سال های آتی به جهت آگاه ساختن تمامی کارکنان از اهداف مجموعه، پویا نمودن فضای کاری، ایجاد یک پروسه شایسته محور در بکارگیری کارکنان آن طور که تمامی آن ها از فارغ التحصیلان دانشگاه های برتر کشور باشند، نگاه بیشتر به پرسنل جوان به جهت بکارگیری آن ها در سطوح مدیریتی، شفاف سازی بسیاری از امورات توسط مدیران برای کارکنان، تقسیم عادلانه امور بین کارشناسان و اخذ بازخورد منصفانه از ایشان، تنظیم یک چرخه کاری معین برای تمامی اعضاء مجموعه که در آن نظام بروکراسی به حداقل میزان نیاز کاهش یابد.

## ۶. بحث و نتیجه گیری

از یافته های این مقاله به این نتیجه می توان رسید که غالب واحدها بجز معدن در اکثر شاخص های در نظر گرفته شده دارای امتیازهای نسبتاً برابری می باشند. توضیحات زیر مشروح نتایج برای شاخص های ارزیابی شده می باشد.

## الف) نظام پرداخت:

برای این شاخص و زیرشاخص های آن با توجه به یافته های پژوهش می توان به این نتیجه رسید که با توجه به نظرات خبرگان تقریباً تمامی واحدهای مختلف کاری به جز واحد مالی و اقتصادی و واحد معدن در سطح و میزان یکسانی از رضایت شغلی قرار گرفته اند. در واحد معدن می توان مشاهده نمود که کفایت حقوق و مزایا و امکانات رفاهی و قیاس آن با دیگر پرسنل از رضایت کمتری برخوردار می باشد. دلیل کاهش این حجم از رضایت عدم برآورده سازی انتظارات اقتصادی (درآمد، پاداش و وام) نسبت به فعالیتی است که معدن کاران انجام می دهند. در واقع باید دانست که محیط کاری ایشان دارای جوی فارغ از هرگونه نشاط و زیبایی محیطی بوده و شامل سختی کار بالا می باشد. از این رو به جهت جبران می بایست نیازهای مالی و اقتصادی آنها را به قدر کفایت ارضاء نمود. از سویی دیگر می بینیم که در واحد مالی و اقتصادی این موضوع نسبت به سایر واحدها از بیشترین میزان رضایت شغلی برخوردار است. از دلایل آن می توان به این موضوع اشاره کرد از آنجایی که حجم کاری ایشان بالاتر از دیگر واحدها بوده و می بایستی ساعات بیشتری را در مرکز کاری خود باشند از این رو آنها از حقوق اضافه کاری بهره مند شده و از این جهت سطح رضایت در برای این شاخص بالاتر دیده می شود.

## ب) نوع شغل:

یافته های بدست آمده حاکی از این موضوع است که تقریباً تمامی واحدهای مختلف کاری به جز واحد مدیرعامل (که از میزانی کمتری از رضایت برخوردار می باشد) در سطح و میزان یکسانی از رضایت شغلی قرار گرفته اند. باتوجه به اینکه در حوزه مدیرعامل مکاتبات، مذاکرات و مباحثات به صورت ویژه و در سطح کلان اتفاق می افتد، استرس حاکم بر این حوزه بیشتر بوده و همین موضوع منجر به این می گردد تا کارکنان در استقلال و آزادی عملی که سایر کارکنان قسمت های مختلف دارند احساس کمبود کرده و رضایت ایشان کاهش یابد.

## ج) فرصت های پیشرفت:

نمودارهای بدست آمده در یافته ها پژوهش بیان گر این موضوع بوده که کمترین سطح رضایت در محیط کار به جهت امکان بروز توانمندی ها و استعدادها در حوزه معدن وجود داشته است. این اولین باری نیست که در یک مجموعه صنعتی و معدنی در کشور ما کارگران معدن احساس ناراضی می کنند و این موضوع صرفاً محدود به این نمونه موردی نیست. عدم حمایت مدیران و صرفاً تمرکز بر روی خروجی استخراج هرچه بیشتر منجر به ناراضی پرسنل شده است. پیشنهاد می گردد با اختصاص کارانه های خاص برای پرسنل این حوزه، این مجموعه ها بتوانند رضایت را برای کارکنانشان افزایش دهند؛ به این صورت که هر اندازه راندمان بخش بهره برداری افزایش یابد سطح کارانه افزایش یافته و این موجب انگیزه هرچه بیشتر کارکنان می شود.

(د) جو سازمانی:

برای این شاخص و زیرشاخص های آن با توجه به یافته های پژوهش می توان به این نتیجه رسید که با توجه به نظرات خبرگان در تمامی حوزه ها شرایط و سطح رضایت یکسان بوده اما تقریباً حوزه مالی و اقتصادی سطحی بالاتر را به خود اختصاص است. نتایج مصاحبه های میدانی حاکی از این بوده که دلایل کسب این سطح از رضایت، محتوا و جذابیت کار و همچنین اعزام به مأموریت ها و دریافت حق مأموریت به سایر استان ها می باشد.

(ه) سبک رهبری:

با توجه به گزارش های بدست آمده در یافته های تحقیق منحصر به فردترین نتایج مختص به سبک رهبری می باشد. مشاهده می شود که سیستم بروکراسی اداری بیش از حد و همچنین تصمیم گیری های خودمختار مدیران مسبب این گشته تا تقریباً در تمامی حوزه ها این نارضایتی ایجاد گردد. به طور مثال می توان اشاره به حوزه بازرگانی نمود که کارکنان آن درخصوص تامین مواد اولیه و انرژی و همچنین خرید امکانات اولیه دائماً می بایستی پاسخگویی مدیران بالادست خود باشند. استفاده از سیستم مدیریت دموکراتیک و همچنین مشارکت بیشتر پرسنل از سری راهکارهایی بوده که می تواند موارد مذکور را بهبود بخشد. شایان ذکر است که همدلی و اعتماد در تمامی حوزه ها یکسان بوده و در حوزه مالی و اقتصادی از سایرین بیشتر می باشد.

(و) شرایط فیزیکی:

با رجوع به نتایج نمودار بدست آمده در یافته های پژوهش می توان این مهم را دریافت که کار در معدن از شرایط فیزیکی رضایتمندی برخوردار نیست. البته در ابتدای بررسی این شاخص پیدا شدن نارضایتی برای معدن دور از ذهن نبود زیرا بودن در شرایط محیطی باز جز ذات این شغل محسوب می گردد و پاسخی برای حل این مشکل وجود ندارد مگر اینکه با دادن یک سری امتیازات پرسنل را بتوان برای حضور در چنین فضایی دلگرم نمود. شایان ذکر است دیگر حوزه ها در شاخص شرایط فیزیکی تقریباً از رضایت یکسانی برخوردار بوده اند.

## ۷. پیشنهادات

پیشنهادهای این تحقیق به شرح ذیل می باشند:

- ۱- پژوهش صورت گرفته برای معادن شرق کشور بوده که پرسنل می بایستی شرایط آب و هوایی بسیار گرم و خشکی را تحمل کنند. پیشنهاد می گردد این تحقیق با نمونه مورد معادن غرب و جنوب کشور دوباره مورد بررسی قرار گیرد.
- ۲- از آنجایی که یافته های پژوهش بیشترین عدم رضایت در معدن و بازرسی را نشان می دهد، پیشنهاد می گردد تا مقاله ای با نگاه صرفاً معطوف به این حوزه ها به رشته تحریر درآمده تا خلاء کمبود رضایت را بصورت وسیع تری نشان داده و راهبردهایی را برای مرتفع سازی این مهم ارائه نماید.
- ۳- بهره وری از موضوعات بسیار حائز اهمیت در مراکز معدنی بوده تا آنجا که می توان در تحقیقات بعدی به رابطه آن با رضایت شغلی در صنایع و معادن سنگان پرداخت.
- ۴- از سری امور اثرگذار بر رضایت شغلی می توان به مدیریت استعداد اشاره نمود. پیشنهاد می گردد محققین این موضوع را که پژوهش برای آن به میزان کمی انجام گرفته است را مورد تحقیق قرار داده و ارتباط میان این دو عامل و حتی قرار دادن بهره وری میان این دو را بدست آورند.

## ۸. منابع

۱. Autiero G, Vinci CP. Religion, human capital and growth. *International Journal of Social Economics*. 2015 Dec 31.
۲. Muscalu E, Stăniș A. Human resource management–The role and importance of multinational companies. In *International Conference European Integration–New Challenges*, the 2011 (Vol. 7).
۳. Muchemwa V, Karim AM, Phiri W. Effects of Job satisfaction as an operational risk on mining productivity: A case of Konkola Copper Mine, Zambia. *International Journal of Commerce and Management Research*, the 2018 (Vol. 4):45-53.
۴. Bańka A. Psychologia organizacji. W: Strelau J.[red.]. *Psychologia*. Podręcznik akademicki. 2000;3:321-50.
۵. Sypniewska B. Evaluation of factors influencing job satisfaction. *Contemporary economics*. 2014 Mar 31;8(1):57-72.
۶. Jacobs E, Roodt G. The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions. In *Aslib Proceedings 2007* May 29. Emerald Group Publishing Limited.
۷. Gündüz, H. (2005). The Effects of Organizational Climate on Job Satisfaction and Intention to Leave: A Research. *C.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(2), 23-40.
۸. Robbins SP, Coulter M. Principles of management. Translated by Seyyed Mohammad Arabi and Mohammed Ali Hamid Rafiee and Behrouz Asrari Ershad, Fourth Edition, Tehran: Office of Cultural Studies. 2007.
۹. Ellickson MC, Logsdon K. Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *Public Personnel Management*. 2002 Sep;31(3):343-58.
۱۰. Makin PJ, Cooper CL, Cox C. Organizacje a kontrakt psychologiczny: zarządzanie ludźmi w pracy. Wydaw. Naukowe PWN; 2000.
۱۱. Baş T. Determination of Job Satisfaction Profiles of Faculty Members. *DE Üİİ BF Dergisi*. 2002;17(2):19-37.
۱۲. Lane KA, Esser J, Holte B, McCusker MA. A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida. *Teaching and Learning in Nursing*. 2010 Jan 1;5(1):16-26.
۱۳. Vidal ME, Valle RS, Aragón MI. Antecedents of repatriates' job satisfaction and its influence on turnover intentions: Evidence from Spanish repatriated managers. *Journal of Business Research*. 2007 Dec 1;60(12):1272-81.
۱۴. Armstrong M, Taylor S. Zarządzanie zasobami ludzkimi [Human resource management]. Oficyna a Wolters Kluwer Business, Kraków. 2007.
۱۵. Poczowski A. Human resource management in the new economy. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*. 2003;1:7-20.
۱۶. Yuen KF, Loh HS, Zhou Q, Wong YD. Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation research part A: policy and practice*. 2018 Apr 1;110:1-2.
۱۷. Goetz K, Hasse P, Campbell SM, Berger S, Dörfer CE, Hahn K, Szecsenyi J. Evaluation of job satisfaction and working atmosphere of dental nurses in Germany. *Community dentistry and oral epidemiology*. 2016 Feb;44(1):24-31.
۱۸. Parvin MM, Kabir MN. Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian journal of business and management research*. 2011 Dec 1;1(9):113.
۱۹. Rogelberg SG, Allen JA, Shanock L, Scott C, Shuffler M. Employee satisfaction with meetings: A contemporary facet of job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*. 2010 Mar;49(2):149-72.
۲۰. Chung YS, Lee PT, Lee JK. Burnout in seafarers: its antecedents and effects on incidents at sea. *Maritime Policy & Management*. 2017 Oct 3;44(7):916-31.

۲۱. De Silva R, Stanton P, Stanton J. Determinants of Indian sub-continent officer-seafarer retention in the shipping industry. *Maritime Policy & Management*. 2011 Nov 1;38(6):633-44.
۲۲. Thomas M, Sampson H, Zhao M. Finding a balance: companies, seafarers and family life. *Maritime Policy & Management*. 2003 Jan 1;30(1):59-76.
۲۳. Bhatti KK, Qureshi TM. Impact of employee participation on job satisfaction, employee commitment and employee productivity. *International review of business research papers*. 2007 Jun;3(2):54-68.
۲۴. Kim S. Participative management and job satisfaction: Lessons for management leadership. *Public administration review*. 2002;62(2):231-41.
۲۵. Wilkinson A, Gollan PJ, Marchington M, Lewin D. Conceptualizing employee participation in organizations. In *The Oxford handbook of participation in organizations* 2010 May 2.
۲۶. Matzler K, Renzl B. The relationship between interpersonal trust, employee satisfaction, and employee loyalty. *Total quality management and business excellence*. 2006 Dec 1;17(10):1261-71.
۲۷. Perry RW, Mankin LD. Organizational trust, trust in the chief executive and work satisfaction. *Public personnel management*. 2007 Jun;36(2):165-79.
۲۸. Hajkazemiha N, Shariat M, Monavari M, Ataei M. Prioritizing the Reclamation Criteria during Mines Closure (Golgothar, Sangan, Chadormalu Iron Mines). *Journal of Environmental Studies*. 2014 Dec 22;40(4):1023-33.
۲۹. Usman I, Maupa H, Haerani S, Taba MI. The Factors That Influence Job Satisfaction: A Study of Mining Companies. ۲۰۱۸
۳۰. Tshivhase T, Vilakazi L. Job satisfaction: what factors in the coal mining industry will lead to higher satisfaction. *International journal of management science and business administration*. 2018;4(6):17-25.
۳۱. Muchemwa V, Karim AM, Phiri W. Effects of Job satisfaction as an operational risk on mining productivity: A case of Konkola Copper Mine, Zambia. ۲۰۱۸
۳۲. Chen JK. Perspective on the influence of leadership on job satisfaction and lower employee turnover in the mineral industry. *Sustainability*. 2020 Jul 15;12(14):5690.
۳۳. Chen S, Xu K, Yao X. Empirical study of employee loyalty and satisfaction in the mining industry using structural equation modeling. *Scientific Reports*. 2022 Jan 21;12(1):1-5.
۳۴. Masia U, Pienaar J. Unravelling safety compliance in the mining industry: examining the role of work stress, job insecurity, satisfaction and commitment as antecedents. *SA Journal of Industrial Psychology*. 2011 Jan;37(1):01-10.
۳۵. Van der Walt F, Thasi ME, Chipunza C, Jonck P. Skills shortages and job satisfaction-insights from the gold-mining sector of South Africa. *African Journal of Business and Economic Research*. 2016 Jan 1;11(1):143-83.
۳۶. Tsevegjav M, Chen JK. The influence of job satisfaction and employee turnover of mining industry to social security. 2018 Jun:11-44.
۳۷. Owusu B. An Assessment Of Job Satisfaction And Its Effect On Employees'performance: A Case Of Mining Companies In.2014
۳۸. Omidi L, Zare S, Rad Rm, Meshkani M, Kalantary S. Effects Of Shift Work On Health And Satisfaction Of Workers In The Mining Industry. *International Journal Of Occupational Hygiene*. 2017 May 28;9(1):21-5.
۳۹. Ekhsan M, Aeni N, Parashakti R, Fahlevi M. The Impact Of Motivation, Work Satisfaction And Compensation On Employee's ProductivityIn Coal Companies. In *2019 1st International Conference on Engineering and Management in Industrial System (ICOEMIS 2019)* 2019 Nov (pp. 406-415). Atlantis Press.
۴۰. Hancer M, George RT. Job satisfaction of restaurant employees: An empirical investigation using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*. 2003 Feb;27(1):85-100.

۴۱. Chan LL, Idris N. Validity and reliability of the instrument using exploratory factor analysis and Cronbach's alpha. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2017;7(10):400-10.