

نظر کارکنان در مورد وضعیت محیط کاری اداری و ابعاد مختلف آن در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی*

علی درویشی^۱ - مالک میرهاشمی^۲ - فلاح ناظم^۳

چکیده

علاقه پژوهشگران و مدیران سازمانها و صنایع به درک ویژگیها و پیچیدگیهای روانی کارکنان در محیط کار و نیاز سرمایه گذاریهای بلندمدت درباره نیروی انسانی موجب شده است تا بیشترین پیشینه پژوهش در رفتار سازمانی و روان شناسی صنعتی و سازمانی به مفاهیم محیط کار، ارتباط آن با رضایت شغلی و عوامل ایجاد کننده آن مربوط شود. از آنجا که عامل محیط کار ارتباط تنگاتنگی با مفهوم انگیزش و رضایت شغلی کارکنان دارد، هدف اساسی این مطالعه، بررسی وضعیت محیط کاری کارکنان اداری و ابعاد مختلف آن در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک درجه واحدهای دانشگاهی است. در

* - بودجه این طرح از اعتبار معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن تأمین شده است.

۱- دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن - عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

۲- دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن - عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

۳- دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

این پژوهش مجموعه عوامل محیط کاری به ۴ گروه عمده فیزیکی، روان‌شناختی، سازمانی و خودکار و ۲۳ مؤلفه تقسیم شده است و براساس پرسشنامه محقق ساخته سنجیده می‌شود. نتایج نشان می‌دهد که وضعیت محیط کاری اداری (از لحاظ هر ۴ عامل و بیشتر مؤلفه‌ها) در واحدهای دانشگاهی بسیار بزرگ تا جامع در مقایسه با واحدهای دانشگاهی متوسط و کمتر و متوسط تا بزرگ بهتر است ($P < 0/05$ و $P < 0/01$). هر چند از لحاظ برخی مؤلفه‌های محیط کار نظیر رضایت شغلی، حقوق و مزایا و حجم کار تفاوت معناداری بین واحدهای دانشگاهی با درجه‌های مختلف وجود نداشت.

کلید واژه‌ها: محیط کار، عوامل محیط کار، دانشگاه، اداری

مقدمه

نخستین تمرکز روان‌شناسی طی سالهای ۱۹۲۰ به انتخاب و جایگزینی متقاضیان شغلی، یعنی منطبق ساختن فرد مناسب با شغل مناسب بود. در سال ۱۹۲۷ با برنامه پژوهشی ابتکاری که شرکت وسترن الکتریک در کارخانه هاوورن در ایلینویز اجرا کرد گستره این رشته توسعه یافت. این مطالعات، این رشته را از گزینش و جایگزینی به ورای مسائل پیچیده روابط، انگیزش و روحیات انسانی توسعه داد. نتایج این مجموعه پژوهش‌ها که با بررسی مستقیم تأثیرات فیزیکی محیط کار برای مثال، نور و دما بر کارایی کارکنان شروع شد، روان‌شناسان و مدیران کارخانه را شگفت‌زده کرد. معلوم شد که شرایط اجتماعی و روان‌شناختی محیط کار مهمتر از شرایط فیزیکی است که تحت آن شرایط کار اجرا می‌شود. مطالعات هاوورن موجب شد روان‌شناسان و متخصصان مدیریت عواملی مانند ماهیت رهبری، گروه‌های غیررسمی کارگران در یک شغل، نگرش‌های کارکنان، روابط بین کارکنان و مدیران و سایر عوامل را که می‌توانند بر انگیزش، بهره‌وری و رضایتمندی اثر بگذارند، مورد موشکافی قرار دهند (شولتز و شولتز، ترجمه سیف و همکاران، ۱۳۷۹؛ ریجیو، ۲۰۰۰).

از سال ۱۹۵۰ به این‌سو، متخصصان حوزه کار، تأثیر انگیزش، رهبری و عوامل روان‌شناختی بر عملکرد شغلی را پذیرفته‌اند. فرض بر این است که این جنبه‌های محیط

کار، همانند جو کلی اجتماعی روان‌شناختی از اهمیت بیشتری برخوردارند. مونستربرگ^۱ به‌عنوان یکی از پیشگامان روان‌شناسی صنعتی و سازمانی در مورد سمت‌ها و مشاغل مختلف مانند ناخدای کشتی، راننده اتوبوس شهری، تلفنچی و فروشنده پژوهش‌هایی انجام داده است. نتایج او نشان می‌دهد که صحبت کردن حین کار کردن کارآیی را کاهش می‌دهد. جالب اینجاست که راه‌حل پیشنهادی او این نبود که صحبت بین کارکنان منع گردد (زیرا ممکن بود خصومت ایجاد کند)، بلکه محل کار باید به گونه‌ای طراحی شود که صحبت کارکنان با یکدیگر را دشوار سازد. با بیشتر کردن فاصله بین دستگاهها در کارخانه‌ها یا با مجزا کردن دفاتر با دیوارهای کاذب می‌توان به این هدف دست یافت (ساعتچی، ۱۳۸۲؛ شولتز و شولتز، ۱۹۹۰). محیط کار نامساعد و ناکافی بودن حقوق و مزایا از دلایل اساسی بی‌تفاوتی و بدگویی کارکنان از سازمان محل خدمت خود است. از این‌رو علاقه پژوهشگران و مدیران سازمانها و صنایع به درک ویژگیها و پیچیدگی‌های روانی کارکنان در محیط کار و نیاز به سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت درباره نیروی انسانی موجب شده است تا بیشترین پیشینه پژوهش در رفتار سازمانی و روان‌شناسی صنعتی و سازمانی به مفاهیم محیط کار، ارتباط آن با رضایت شغلی و عوامل ایجادکننده آن مربوط باشد (کرنی، اسمیت و استو، ۱۹۹۲).

ارزیابی‌های علمی در مورد محیط کار در دانشگاه به دو نگرش گسترده مربوط به کار دست یافته‌اند: درگیری شغلی^۲ (کانونگو، ۱۹۸۲) و تعهد سازمانی^۳ (ماودی، استیرز و پورتر، ۱۹۷۹). این دو نگرش شاخص‌های مناسبی از انگیزش افراد در کار فراهم می‌آورند (براون، ۱۹۹۶؛ مایر و شورمن، ۱۹۹۲). «یک فرد دانشگاهی به صورتی کاملاً مثبت درگیر شغل خود می‌شود» (براون، ۱۹۹۶، ص ۲۳۵). همچنین شاغلان در دانشگاه نسبت به دانشگاه تعهدی را نشان می‌دهند که بیانگر تمایل آنها به باقی ماندن به‌عنوان عضوی از این مؤسسه و ابراز تلاش بیش از حد به علت خود کار است (ماودی، استیرز و پورتر، ۱۹۷۹).

مطالعات نشان می‌دهد که درگیری شغلی و تعهد سازمانی سازه‌هایی مجزا از هم هستند (بروک، راسل و پرایس، ۱۹۹۸؛ متیو و فسار، ۱۹۹۱). بر همین اساس، شواهد

1 – Munsterberg

2 – Job involvement

3 – Organizational commitment

نشان می‌دهد که شاغلان در محیط‌های دانشگاهی متناسب با رشته‌های تحصیلی و تکالیف آموزشی و پژوهشی خود از درون برانگیخته می‌شوند (لاسی و شیهان، ۱۹۹۷؛ مک اینیس، ۱۹۹۶، ۲۰۰۰) با این حال عوامل بیرونی مربوط به بافت کار نظیر بودجه و منابع ناکافی و مدیریت ضعیف انگیزه کاری آنها را کاهش می‌دهد (گیلسپی و همکاران، ۲۰۰۱؛ مارتین، ۱۹۹۹). به سخن دیگر، شاغلان در دانشگاهها به احتمال قوی نگرشهای مثبتی نسبت به شغل و دانشگاه خود دارند در صورتی که؛ ۱- نقش‌ها روشن و دست یافتنی باشند، ۲- تکالیف شغلی سخت و غیرقابل انعطاف نباشد، ۳- سرپرستان از سبک‌های رهبری حمایتی پیروی کنند، ۴- ساختار سازمانی به گونه‌ای باشد که کارکنان را در تصمیم‌گیری مشارکت دهد. برعکس، زمانی که نقش‌های کاری مبهم باشد، تکالیف یکنواخت و انعطاف‌ناپذیر باشد، سرپرستان پشتیبانی و حمایت لازم را نشان ندهند و ساختار دانشگاه مشارکت کارکنان را در تصمیم‌گیری محدود کند، دانشگاهیان انگیزش کاری ضعیفی را نشان خواهند داد (ویتتر و ساروس، ۲۰۰۲) همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهد که داشتن حس رضایت از محیط کار در کاهش ناراحتی و نارضایتی مؤثر است (زیمیرنگ، ۱۹۸۱).

به‌طور کلی، شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که گرانباری نقش (ویتتر و ساروس، ۲۰۰۲؛ هینگلی و کوپر، ۱۹۸۶؛ بونک و همکاران، ۱۹۹۸) تنش شغلی (هینگلی و کوپر، ۱۹۸۶؛ پائولی، ۱۹۹۷؛ بونک و همکاران، ۱۹۹۸؛ فرنچ، کاپلن و هاریسون، ۱۹۸۲؛ چری، ۱۹۷۸) نبود وضوح و روشنی در نقش (رولینسون، برادفیلد و ادواردز، ۱۹۹۸) روابط با همکاران (هرزبرگ^۱، ۱۹۵۷، نقل از کمپ، ترجمه ماهر، ۱۳۷۲؛ کوپر، ترز، ۲۰۰۰) اعتبار و وجهه سازمانی (اسپکتور، ۱۹۹۷؛ ترز، ۲۰۰۰) احترام (ترز، ۲۰۰۰؛ ویتتر و ساروس، ۲۰۰۲) حقوق و دستمزد (بارلر، ۱۹۹۲؛ راولر^۲، ۱۹۸۱ و میشل^۳، ۱۹۹۹، نقل از هومن، ۱۳۸۱) تنوع و گوناگونی وظایف (آرنولد و فلدمن، ۱۹۸۶) جالب و معنادار بودن شغل (لوکه^۴، ۱۹۷۲؛ باقری ۱۳۷۹؛ نقل از هومن ۱۳۸۱) مشارکت در تصمیم‌گیری، ارزشیابی و پسخوراند کاری ضعیف (ویتتر و ساروس، ۲۰۰۲؛ جیمز، ۱۹۸۸؛ رولینسون و همکاران، ۱۹۹۸) از عوامل مؤثر محیط کار بر کاهش انگیزه کاری و

1 - Herzberg

2 - Rawler

3 - Mischel

4 - Loke

رفتار و نگرشهای کارکنان به شمار می‌روند. بنابراین به منظور افزایش سطح انگیزش کاری لازم است جنبه‌هایی از محیط کاری دستخوش تغییر و اصلاح شود. طی ۱۰ سال گذشته بینش‌های تازه‌ای دربارهٔ روحیهٔ کارکنان، به‌ویژه در محیط‌های کاری توأم با رعایت اصول انسانی، حفظ معنای کار، تساهل و سادگی به‌دست آمده است. در واقع برخی پژوهشگران اهمیت رعایت اصول معنوی و تدارک محیط کاری انسان‌گرایانه را در محیط کاری یادآور می‌شوند. آنها اظهار می‌دارند که مطابق یک زمینه‌یابی جدید روی بیش از ۸۰۰ مدیر (عملیاتی)، ناشادی و نارضایتی شغلی از ۴۰ سالگی به بعد افزایش می‌یابد و بیش از یک سوم آزمودنیهای مورد مطالعه از کار خود متنفر هستند. البته این رقم در مقایسه با ۴ دههٔ پیش دو برابر شده است (مارکوس، دیمان و کینگ، ۲۰۰۵).

همهٔ ما از این واقعیت آگاهیم که وضعیتی که در آن می‌کوشیم کاری را انجام دهیم به‌شدت بر کارآمدی و سرعت کوشش‌های ما اثر می‌گذارد. زمانی که به انجام کاری مشغول هستیم، محیط بی‌واسطه به اندازهٔ توانایی واقعی ما برای انجام آن مؤثر است. در میان عواملی که می‌توانند رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند اوضاع فیزیکی محیط کار از همه بارزتر است. این اوضاع عبارت‌اند از: میزان نور، درجه حرارت، میزان سر و صدا، میزان و نوع مواد شیمیایی و آلوده‌کننده، مشخصه‌های زیبایی‌شناختی نظیر رنگ دیوارها و کف محل کار، پخش موزیک، فضای سبز و چیدمان و نظایر اینها. در حالی که برخی از این عوامل، نظیر سر و صدای شدید، دمای بالا یا پایین و نور خیلی کم می‌توانند به‌شدت روی عملکرد کاری اثر بگذارند، سایر عوامل نظیر پخش موسیقی و رنگ دیوارها و کف محل کار آثار خفیف‌تری روی کارکنان دارند (ریجیو، ۲۰۰۰؛ شولتز و شولتز، ۱۹۹۰). همچنین واقع شدن برخی سازمانها در حومهٔ شهر سبب می‌شود تا برخی از کارکنان، به‌ویژه زنان دارای فرزند خردسال از تسهیلاتی نظیر مهدکودک، دور بمانند. در واقع این وضعیت یکی از مسائل عمدهٔ امروز است (ماچلوویتز، ۱۹۸۷؛ نقل از شولتز و شولتز، ۱۹۹۰). بنابراین آماده کردن تسهیلات مربوط به نگهداری فرزندان خردسال کارکنان از موارد مهم و ضروری محیط کار است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که راه‌اندازی مراکز نگهداری روزانهٔ فرزندان خردسال و همچنین والدین سالخوردهٔ کارمندان (پترسون و ماسنگیل، ۱۹۹۸؛ کمپبل و

کمپبل، ۱۹۸۸؛ فریتز، ۱۹۸۸؛ جانسون، ۱۹۸۸؛ استاتیرگ، ۱۹۸۷) دستگاه تهویه مطبوع، گرمایش و سرمایش محیط (شولتز و شولتز، ۱۹۹۰) وجود فاصله فیزیکی، مثلاً قرار دادن دفاتر مدیران در طبقات مختلف (استیل، ۱۹۸۳) سر و صدا (برنز^۱، ۱۹۷۹؛ کوهن^۲، ۱۹۷۲؛ فیشر و همکاران، ۱۹۸۴؛ دانراشتاین و ویلسون^۳، ۱۹۷۶ نقل از ساعتچی، ۱۳۸۲) می‌توانند در انگیزش کاری کارکنان نقش مهمی داشته باشند.

در مجموع پژوهش‌ها نشان می‌دهد که افزایش روشنایی (ساندرز و مک کورمیک، ۱۹۹۳؛ نیمسک و گراند جین، ۱۹۷۳؛ کافمن و کریستنسن، ۱۹۸۴؛ ریجیو، ۲۰۰۰) و دما (کوبریک و فاین، ۱۹۸۳؛ فاین و کوبریک، ۱۹۸۷؛ ایناندر، ۱۹۸۴؛ ۱۹۸۷؛ می‌پرو و راپ، ۱۹۹۵؛ بل، ۱۹۸۱؛ مالچیر، ۱۹۹۵؛ ویکروی، شاو و فیشر، ۱۹۸۲) بر رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارند. همچنین عواملی دیگر نظیر سرعت جریان هوا و گرمای ناشی از کوره‌ها، لامپ‌ها و نور خورشید نیز روی ادراک ما در موقعیتی خاص اثر می‌گذارند (ریجیو، ۲۰۰۰). سرانجام معلوم شده است که در دفاتر کاری مجهز به کامپیوتر، میزان دما و رطوبت تغییر می‌یابد. زمانی که تعداد زیادی کامپیوتر، کیس، چاپگر، در یک دفتر کاری جای داده می‌شود، کارکنان از گرمای ناشی از این ابزار و لوازم شکایت می‌کنند (پیرس، ۱۹۸۷).

در دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ با وجود ادعاهای جدی درباره تأثیر مثبت انواع خاصی از موسیقی و رنگهایی خاص بر عملکرد شغلی، پژوهش‌های اندکی در خصوص تأثیر چنین عوامل زیبایی‌شناختی بر عملکرد شغلی صورت گرفته است. هر چند این احتمال وجود دارد که عواملی نظیر موسیقی و محیطی دلپذیر و خوشایند از لحاظ زیبایی‌شناسی اندک باشد، اما اثر آن بر رفتار شغلی پیچیده است (سانداستورم، ۱۹۸۶؛ کمپبل، ۱۹۷۹؛ مارو و مک‌ایل روی، ۱۹۸۱).

حضور در محیط کار بخش زیادی از اوقات زندگی هر فرد شاغل را به خود اختصاص می‌دهد و جامعه برای تداوم حیات فرد به کار اعضای خود نیاز دارد. این نیاز از قرن‌ها پیش وجود داشته و در آینده نیز وجود خواهد داشت. البته ضرورت کار

1 - Burns

2 - Kohn

3 - Donnerstein & Wilson

کردن برای انسان نه فقط به عنوان عامل ارضاء‌کننده نیازهای مادی یا زیستی، بلکه به عنوان تأمین‌کننده نیازهای اجتماعی و روانی مطرح است. کار یا پیشه از دیدگاه راهنمایی شغلی و حرفه‌ای فعالیت دایمی است که به تولید کالا و یا ارائه خدمات منجر می‌شود و برای آن دستمزدی در نظر گرفته شده است (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۴). بنابراین طبق این تعریف محیط کار به فضا و وضعیتی اطلاق می‌شود که کار در آن انجام می‌گیرد. در نتیجه روشن است که آگاهی از وضعیت و لوازم مناسب برای انجام کار در افزایش بازدهی کار و انجام رضایت در کارکنان نقش مهمی ایفا می‌کند. شولتز و شولتز (۱۹۹۰) محیط کاری را مشتمل بر اوضاعی می‌دانند که عملکرد شغلی کارکنان را تسهیل یا بازدارنده می‌کند. ریجیو (۲۰۰۰) محیط کاری را مجموعه‌ای از شرایط در نظر می‌گیرد که بر رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد و این اوضاع را به سه دسته فیزیکی، روان‌شناختی و زمانی تقسیم می‌کند. در این مطالعه مجموعه عوامل محیط کاری به ۴ گروه عمده فیزیکی، روان‌شناختی، سازمانی و خود کار و ۲۳ جزء یا عنصر تقسیم می‌شود و براساس پرسشنامه محقق ساخته سنجیده می‌شود. این عوامل و مؤلفه‌ها عبارت‌اند از:

عامل فیزیکی: همه اجزاء و عناصر فیزیکی محیط کاری است که در برگیرنده عناصر فضایی فیزیکی، امکانات رفاهی و بهداشتی، جنبه‌های زیبایی‌شناختی، تعداد کارکنان قسمتها و ایمنی شغلی و وسایل و تجهیزات است.

عامل روان‌شناختی: به اجزاء و عناصری از محیط کاری اطلاق می‌شود که رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار داده و به نوعی محیط درونی کار اشاره می‌کند و مشتمل بر عناصر رضایت شغلی، روابط بین فردی، تعهد کاری، فشار روانی، شأن و منزلت و آزادی عمل است.

عامل سازمانی: عامل سازمانی به جنبه‌های مختلف مربوط به ساختار سازمانی مربوط می‌شود و در برگیرنده عناصر سبک رهبری، سلسله‌مراتب اداری، قوانین و بخشنامه‌ها، ارتقای شغلی، نقشهای شغلی، آموزشهای ضمن خدمت، رسمی بودن، مشارکت در تصمیم‌گیری و ارزشیابی است.

خود کار: به مجموعه ویژگیهای مرتبط با خود کار اطلاق می‌شود که شامل تنوع کار، حقوق و مزایا، معناداری کار، حجم و فشردگی کار است.

این جنبه‌های مختلف محیط کار می‌تواند سهم اساسی در عملکرد کاری و رضایت کارکنان داشته باشد. از این رو بررسی این جنبه‌ها و ابعاد محیط کار و یافته‌های حاصل از آن در برنامه‌ریزی، تعیین و اصلاح راهبردها برای افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان سازمانهای مختلف بسیار سودمند است. بر همین اساس، نظر به اهمیت ایجاد محیط کاری با کیفیت مطلوب برای تأمین رضایت، کارایی و ارتقای انگیزش کاری در کارکنان، بررسی دیدگاههای کارکنان اداری درباره کیفیت محیط کاری، اداری و ابعاد مختلف آن در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی هدف اساسی این مطالعه است. بنابراین سؤال اساسی در این پژوهش عبارت است از: نظر کارکنان اداری، وضعیت محیط کاری واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی و ابعاد مختلف آن برحسب درجه واحدهای دانشگاهی (متوسط و کمتر، متوسط تا بزرگ و خیلی بزرگ تا جامع) در چه سطحی قرار دارد؟ با توجه به سؤال پژوهش، فرضیه زیر در این پژوهش آزموده خواهد شد:

- بین نظرات کارکنان اداری درباره وضعیت محیط کاری (ابعاد چهارگانه و ۲۳ مؤلفه آن) در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک درجه واحدها تفاوت وجود دارد.

روش

روش این پژوهش بر مبنای فرضیه‌های پژوهش توصیفی از نوع زمینه‌یابی است. جامعه آماری مورد مطالعه کلیه کارکنان اداری واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مناطق دهگانه بین سالهای ۱۳۸۴-۱۳۸۳ است.

روش نمونه‌گیری براساس نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای، حجم نمونه مورد نیاز ۲۶۶۰ نفر برآورد شد. مراحل محاسبه برآورد حجم نمونه به شرح زیر است:

$$n = \frac{26000(2/58)^2(6)}{(26000-1)(0/3)^2 + (2/58)^2(6)^2} = 2660$$

مراحل انتخاب نمونه نیز براساس روش نمونه‌گیری به شرح زیر است:

- ۱- انتخاب تصادفی ۵ منطقه از مناطق دهگانه دانشگاه آزاد اسلامی
- ۲- انتخاب تصادفی ۵ واحد از هر منطقه منتخب
- ۳- انتخاب تصادفی تعداد بین حداقل ۱۰۰ و حداکثر ۱۵۰ نفر از کارکنان هر یک از واحدهای منتخب و اجرای پرسشنامه روی آنان

ابزار اندازه‌گیری

به منظور اندازه‌گیری متغیر وابسته، یعنی محیط کاری و ابعاد مختلف آن، ابتدا با مطالعه متون و مبانی نظری موضوع پژوهش و بررسی پیشینه پژوهش در این زمینه فهرستی از چهار بعد محیط کاری تعیین شد. پس از تأیید این ابعاد چهارگانه فیزیکی، روان‌شناختی و سازمانی و خود کار، توسط متخصصان برای هر کدام از ابعاد و عوامل چهارگانه به طور مستقل فهرستی از مؤلفه‌های مختلف (براساس مطالعات انجام شده بالا) تهیه شد. در این مرحله هم با نظرخواهی از استادان و متخصصان رشته‌های مدیریت و روان‌شناسی ۲۳ مؤلفه شناسایی شد. تعداد مؤلفه‌های هر یک از ابعاد چهارگانه فیزیکی، روان‌شناختی، سازمانی و عامل مربوط به خود کار به ترتیب ۴، ۷، ۸ تعیین شد.

پس از تعیین ابعاد و مؤلفه‌های محیط کار، پرسشنامه‌ای مقدماتی حاوی ۱۲۲ ماده برای سنجش این ابعاد و مؤلفه‌ها به طور جداگانه و سنجش وضعیت محیط کاری به طور کلی تهیه و تنظیم گردید. با انجام اصلاحات و ویرایش‌های لازم در این ماده‌ها، به منظور برآورد روایی محتوایی، پرسشنامه در اختیار گروهی از متخصصان و استادان رشته‌های مدیریت و روان‌شناسی قرار داده شد. در نهایت با ارزیابی پاسخ‌های آنان، تعداد ماده‌های پرسشنامه سنجش محیط کار به ۱۱۶ ماده کاهش یافت و معلوم شد که پرسشنامه از روایی محتوایی^۱ مطلوبی برخوردار است.

در مرحله بعد، برای برآورد ضریب همسانی درونی ماده‌ها، فرم ۱۱۶ ماده‌ای روی ۲۷ نفر از کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که به طور تصادفی ساده انتخاب شده بودند، اجرا شد. پس از استخراج داده‌ها و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین میزان همسانی درونی ماده‌ها، ماده‌های ۲۶، ۲۸، ۴۳، ۵۲، ۵۵، ۶۱، ۶۲، ۹۹ و ۱۱۲ به دلیل همبستگی بسیار ضعیف و منفی با کل ماده‌ها از پرسشنامه حذف شد. در نتیجه تعداد کل ماده‌های پرسشنامه به ۱۰۷ ماده کاهش یافت. در نهایت با محاسبه مجدد، ضریب آلفا یا اعتبار^۲ کل پرسشنامه ۰/۹۶۷ به دست آمد که در حد بسیار بالایی است. در خصوص ماده‌های مربوط به ابعاد چهارگانه فیزیکی (۲۱ ماده)،

1- Content Validity

2- Reliability

روان‌شناختی (۳۵ ماده)، سازمانی (۳۴ ماده) و خودکار (۱۷ ماده) ضرایب آلفای به دست آمده به ترتیب عبارت‌اند از: ۰/۸۹۱، ۰/۹۲۳، ۰/۹۲۸ و ۰/۷۵۸. این ضرایب نیز با توجه به طول مقیاس‌ها در حد بسیار بالایی است و نشان می‌دهد که این پرسشنامه از اعتبار بالایی برخوردار است. شیوه نمره‌گذاری براساس درجه‌بندی لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، نظری ندارم = ۳، موافقم = ۴ و خیلی موافقم = ۵) است و در مجموع ۶ دسته نمره (۱ نمره کل، ۴ نمره مربوط به ابعاد چهارگانه و ۲۳ نمره مربوط به مؤلفه‌های محیط کاری) به دست می‌آید.

روش جمع‌آوری اطلاعات

برای اجرای پژوهش و جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز، پس از تهیه و تنظیم فرم نهایی مقیاس سنجش نظر کارکنان در مورد محیط کار و انتخاب واحدهای دانشگاهی مورد نظر، مجری طرح با کمک گروهی از پرسشگران به واحدهای منتخب مراجعه می‌کردند. گروه پرسشگر پس از شناسایی و تعیین نمونه مورد نیاز از هر واحد به‌طور مستقیم پرسشنامه‌ها را در اختیار کارمندان قرار می‌دادند. در نهایت، پس از نزدیک به ۷ ماه کلیه پرسشنامه‌ها به تعداد ۲۸۷۰ نسخه جمع‌آوری شد. از بین این تعداد ۱۹۸ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن کنار گذاشته شد. همچنین برای اینکه حد نصاب تعیین شده حجم نمونه (۲۶۶۰ نفر) رعایت گردد ۱۲ پرسشنامه نیز به‌طور تصادفی کنار گذاشته شد.

یافته‌ها

با توجه به فرضیه‌های پژوهش و آزمون‌های آماری و نوع داده‌ها، به‌منظور توصیف داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از شاخص‌های آمار توصیفی و آزمون تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شده است (جدولهای ۱ و ۲). وضعیت محیط کار اداری واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به‌طور کلی و براساس ۴ عامل و ۲۳ مؤلفه مرتبط با آنها برحسب درجه واحدهای دانشگاهی، در مجموع در قالب ۱ فرضیه اصلی و ۲۷ فرضیه فرعی بررسی می‌شود.

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$$

فرضیه آماری

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$$

جدول ۱- خلاصه شاخص‌های توصیفی و نتایج آزمون تحلیل واریانس

یکطرفه نمره‌های کارکنان (نمره کل و ۴ عامل) N = ۲۶۶۰

نسبت فراوانی	واحدهای دانشگاهی						شاخص‌ها متغیرها
	متوسط و کمتر		متوسط تا بزرگ		بسیار بزرگ تا جامع		
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۲۱/۹۱۸**	۱۲/۲۷	۵۶/۹۲	۱۱/۷۹	۵۸/۰۶	۱۲/۳۳	۶۰/۶۴	عامل فیزیکی
۲۹/۹۸۵**	۱۴/۲۶	۹۹/۹۱	۱۴/۱۱	۱۰۰/۹۶	۱۴/۷۳	۱۰۴/۸۵	عامل روان‌شناختی
۱۹/۲۸۶**	۱۶/۹۰	۸۷/۲۲	۱۶/۰۸	۸۹/۰۲	۱۷/۲۴	۹۲/۱۶	عامل سازمانی
۴/۲۸۷*	۴/۶۸	۵۰/۱۴	۴/۶۸	۵۰/۳۶	۴/۸۶	۵۰/۸۱	عامل مربوط به خود کار
۳۰/۴۶۰**	۳۹/۹۹	۲۹۴/۲۱	۳۸/۴۰	۲۹۸/۴۱	۴۰/۵۲	۳۰۸/۴۶	نمره کل

** معنادار در سطح ۰/۰۱

* معنادار در سطح ۰/۰۵

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، با توجه به نسبت F محاسبه شده (۲۱/۹۱۸) با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، سطح عامل فیزیکی محیط کار در واحدهای دانشگاهی با اندازه متوسط و کمتر، متوسط تا بزرگ و خیلی بزرگ تا جامع متفاوت است. بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان قضاوت کرد که بین عامل فیزیکی محیط کاری و اندازه واحد دانشگاهی رابطه معنادار وجود دارد. نتایج آزمون پیگردی شفه نشان می‌دهد که واحدهای دانشگاهی بسیار

بزرگ تا جامع از لحاظ عامل فیزیکی محیط کاری در وضعیت بهتری در مقایسه با واحدهای دیگر با اندازه‌های مختلف قرار دارند ($P \leq 0/01$).

در خصوص عامل روان‌شناختی، با توجه به نسبت F محاسبه شده (۲۹/۹۸۵) با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، سطح عامل روان‌شناختی محیط کار در واحدهای دانشگاهی با اندازه متوسط و کمتر، متوسط تا بزرگ و خیلی بزرگ تا جامع متفاوت است. بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان قضاوت کرد که بین عامل روان‌شناختی محیط کار و اندازه واحدهای دانشگاهی رابطه معنادار وجود دارد. نتایج آزمون پیگردی شفه نشان می‌دهد که واحدهای دانشگاهی بسیار بزرگ تا جامع از لحاظ عامل روان‌شناختی محیط کاری در وضعیت بهتری در مقایسه با واحدهای دیگر با اندازه‌های مختلف قرار دارند ($P \leq 0/01$).

درباره عامل سازمانی محیط کار، با توجه به نسبت F به دست آمده (۱۹/۲۸۶) با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، سطح عامل سازمانی محیط کار در واحدهای دانشگاهی با اندازه متوسط و کمتر، متوسط تا بزرگ و خیلی بزرگ تا جامع متفاوت است. بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان قضاوت کرد که بین عامل سازمانی محیط کار و اندازه واحد دانشگاهی رابطه معنادار وجود دارد. نتایج آزمون پیگردی شفه نشان می‌دهد که واحدهای دانشگاهی بسیار بزرگ تا جامع در مقایسه با واحدهای دیگر با اندازه‌های مختلف از نظر عامل سازمانی محیط کاری در وضعیت بالاتری قرار دارند ($P \leq 0/01$).

در خصوص عامل مربوط به خود کار، با توجه به نسبت F محاسبه شده (۴/۲۸۷) با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، سطح عامل خود کار در واحدهای دانشگاهی با اندازه متوسط و کمتر، متوسط تا بزرگ و خیلی بزرگ تا جامع متفاوت است. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان قضاوت کرد که بین عامل خود کار و اندازه واحد دانشگاهی رابطه معنادار وجود دارد. نتایج آزمون پیگردی شفه نشان می‌دهد که یگانه تفاوت بین واحدهای دانشگاهی خیلی بزرگ تا جامع با متوسط و کمتر از لحاظ عامل خود کار معنادار است ($P \leq 0/05$) و تفاوت بین واحدهای دانشگاهی خیلی بزرگ تا جامع و متوسط و کمتر و واحدهای دانشگاهی متوسط و کمتر تا بزرگ معنادار نیست.

سرانجام در خصوص وضعیت محیط کار (نمره کل) با توجه به نسبت F محاسبه شده (۳۰/۴۶۰) با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، از نظر وضعیت محیط کاری در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی برحسب درجه متوسط و کمتر، متوسط تا بزرگ، خیلی بزرگ تا جامع تفاوت معناداری وجود دارد. در نهایت، شواهد کافی برای تأیید فرضیه اصلی در دست است. نتایج آزمون پیگردی شفه حاکی از این است که تفاوت وضعیت محیط کاری بین واحدهای بسیار بزرگ تا جامع با واحدهای متوسط و کمتر و متوسط تا بزرگ در سطح ۰/۰۱ معنادار است. به عبارت دیگر، وضعیت محیط کاری در واحدهای بسیار بزرگ تا جامع به مراتب بهتر از واحدهای متوسط تا بزرگ و متوسط و کمتر است. البته شایان ذکر است که بین وضعیت محیط کاری واحدهای متوسط و کمتر و متوسط تا بزرگ تفاوت معنادار وجود ندارد.

فرضیه فرعی: بین نظر کارکنان اداری درباره وضعیت مؤلفه‌های محیط کار (۲۳ مؤلفه) در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی برحسب درجه واحدهای دانشگاهی تفاوت وجود دارد.

در این مرحله با توجه به طرح ۲۳ فرضیه فرعی دیگر مبنی بر ۲۳ مؤلفه، با استفاده از آزمون آماری تحلیل واریانس یکطرفه به آزمودن فرضیه‌های مورد نظر می‌پردازیم.

فرضیه آماری

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$$

$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$$

به‌طور کلی، با توجه به نسبت‌های فراوانی محاسبه شده در خصوص مؤلفه‌های فضای فیزیکی، امکانات رفاهی و بهداشتی، ایمنی شغلی، عناصر زیبایی‌شناختی، روابط میان‌فردی، فشار روانی، احترام و اعتبار سازمانی، رعایت قوانین و مقررات، ارتقای شغلی، آموزش‌های ضمن خدمت، مشارکت در تصمیم‌گیری، ارزشیابی و معناداری کار (۰/۰۱ $P \leq$) و مؤلفه‌های وسایل و تجهیزات، آزادی عمل، سبک رهبری، سلسله‌مراتب اداری، نقش‌های شغلی، تنوع کاری، (۰/۰۵ $P \leq$) تفاوت معناداری بین واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی (به تفکیک درجه) نشان نداد. با این حال، با توجه به نسبت‌های F محاسبه شده در خصوص مؤلفه‌های رضایت شغلی، حقوق و مزایا و حجم کار تفاوت معناداری بین واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک درجه وجود ندارد.

جدول ۲- خلاصه شاخص‌های توصیفی و نتایج آزمون تحلیل واریانس

یکطرفه نمره‌های کارکنان (۲۳ مؤلفه محیط کار) $N = 2660$

نسبت F	واحدهای دانشگاه						شاخص‌ها مؤلفه‌های محیط کار	رتبه
	متوسط و کمتر		متوسط تا بزرگ		بسیار بزرگ تا جامع			
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین		
۲۳/۱۷۵	۵/۶۷	۲۲/۷۱	۵/۲۹	۲۳/۳۶	۵/۴۳	۲۴/۴۷	فضای فیزیکی امکانات رفاهی و بهداشتی ایمنی شغلی وسایل و تجهیزات	پژوهشی
۲۰/۹۵۹	۳/۱۶	۹/۸۳	۳/۱۴	۱۰/۲۰	۳/۱۷	۱۰/۸۱		
۱۲/۶۰۱	۳/۸۳	۱۳/۰۸	۳/۸۶	۱۳/۲۰	۴/۰۶	۱۴/۰۴		
۳/۱۱۷	۲/۷۳	۱۰/۹۸	۲/۷۳	۱۱/۲۹	۲/۸۹	۱۱/۳۱		
۲/۲۵۹	۲/۵۶	۱۴/۷۸	۲/۷۲	۱۴/۹۴	۲/۶۶	۱۵/۰۶	رضایت شغلی عناصر زیبایی‌شناختی روابط میان‌فردی تعمیر کاری فشار روانی احترام و اعتبار سازمانی آزادی عمل	روان‌شناختی
۴۴/۳۷۸	۴/۴۷	۱۲/۳۳	۴/۳۷	۱۲/۹۱	۴/۶۱	۱۴/۴۵		
۷/۷۳۴	۳/۳۶	۱۵/۲۰	۲/۹۲	۱۵/۴۶	۲/۹۹	۱۵/۷۸		
۹/۴۶۱	۳/۳۶	۱۷/۰۱	۳/۴۲	۱۶/۳۷	۳/۵۱	۱۶/۹۶		
۱۲/۱۰۶	۲/۶۸	۱۳/۴۳	۲/۹۰	۱۳/۸۶	۲/۸۹	۱۴/۱۳		
۱۷/۶۹۹	۳/۸۱	۱۳/۰۶	۳/۸۰	۱۳/۳۳	۴/۰۹	۱۴/۱۲		
۶/۲۸۰	۳/۳۵	۱۳/۷۸	۳/۰۴	۱۴/۰۵	۲/۹۸	۱۴/۳۲		
۶/۱۲۸	۳/۳۱	۱۳/۳۴	۳/۳۹	۱۳/۴۷	۳/۴۱	۱۳/۸۷	سبک رهبری سلسله‌مراتب اداری رعایت قوانین و مقررات ارتقای شغلی نقش‌های شغلی آموزش‌های ضمن خدمت مشارکت در تصمیم‌گیری ارزشیابی	سازمانی
۷/۱۳۶	۲/۹۲	۱۳/۹۵	۲/۷۶	۱۴/۰۹	۲/۸۴	۱۴/۴۴		
۱۲/۶۱۸	۲/۸۵	۹/۹۸	۹/۹۵	۱۰/۳۴	۲/۹۹	۱۰/۷۱		
۱۶/۹۵۸	۳/۱۰	۹/۰۸	۳/۱۳	۹/۴۰	۳/۲۱	۹/۹۵		
۵/۳۴۷	۲/۴۰	۱۱/۲۴	۳/۷۵	۱۱/۱۰	۲/۵۶	۱۱/۴۷		
۸/۶۲۹	۲/۴۵	۸/۱۴	۲/۴۹	۸/۳۶	۲/۵۰	۸/۶۴		
۱۲/۲۲۲	۳/۲۰	۹/۸۷	۳/۰۷	۱۸/۱۰	۳/۱۳	۱۰/۶۲		
۱۱/۶۷۲	۳/۴۴	۱۱/۵۸	۳/۴۰	۱۲/۰۶	۳/۵۰	۱۲/۴۲		
۳/۲۳۰	۲/۶۰	۱۱/۲۸	۲/۵۴	۱۱/۶۲	۲/۵۳	۱۱/۴۹	تنوع کاری حقوق و مزایا معناداری کار حجم کار	مربوط به خود
۰/۶۶۶	۱/۹۴	۱۱/۸۶	۲/۰۴	۱۱/۸۱	۱/۹۸	۱۱/۹۱		
۹/۰۳۰	۲/۹۲	۱۵/۵۹	۲/۹۳	۱۵/۲۴	۲/۸۷	۱۵/۷۹		
۲/۸۸۴	۲/۲۱	۱۱/۳۹	۲/۳۱	۱۱/۶۸	۲/۵۰	۱۱/۶۰		

** معنادار در سطح ۰/۰۱

* معنادار در سطح ۰/۰۵

نتایج آزمون پیگردی شفه نشان داد که واحدهای دانشگاهی بسیار بزرگ تا جامع در مؤلفه‌های فضای فیزیکی، امکانات رفاهی و بهداشتی، ایمنی شغلی، وسایل و تجهیزات، عناصر زیبایی‌شناختی، احترام و اعتبار سازمانی، سبک رهبری، رعایت سلسله‌مراتب اداری، رعایت قوانین و مقررات، ارتقای شغلی، نقش‌های شغلی، آموزش ضمن خدمت، مشارکت در تصمیم‌گیری، ارزشیابی و مقایسه با واحدهای دانشگاهی متوسط و کمتر در وضعیت بهتر و بالاتری قرار دارند و تفاوت بین آنها از لحاظ آماری معنادار است.

در مورد مؤلفه تعهد کاری تفاوت بین واحدهای متوسط و کمتر با متوسط تا بزرگ معنی‌دار است. همچنین فشار شغلی در واحدهای بسیار بزرگ تا جامع و متوسط تا بزرگ به مراتب بیشتر از واحدهای متوسط و کمتر است. در عین حال، آزادی عمل در واحدهای بسیار بزرگ تا جامع فقط در مقایسه با واحدهای متوسط و کمتر بیشتر است و با واحدهای متوسط تا بزرگ تفاوتی ندارد. سرانجام در خصوص برخی مؤلفه‌های محیط کار تفاوت‌های بین واحدهای بسیار بزرگ تا جامع و واحدهای متوسط تا بزرگ معنی‌دار نیست. این مؤلفه‌ها عبارت‌اند از: روابط میان‌فردی، رضایت شغلی، آزادی عمل و ارزشیابی.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که وضعیت محیط کاری اداری (به‌طور کلی) در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک درجه واحد (متوسط و کمتر، متوسط تا بزرگ و خیلی بزرگ تا جامع) متفاوت است ($P < 0/01$ و $F = 30/60$). به عبارت دیگر، یافته‌ها نشان داد که وضعیت محیط کاری در واحدهای دانشگاهی بسیار بزرگ تا جامع در مقایسه با واحدهای متوسط تا بزرگ و متوسط و کمتر به مراتب بهتر و مطلوب‌تر است. در عین حال، بین وضعیت محیط کاری اداری واحدهای متوسط و کمتر و متوسط تا بزرگ تفاوت معنی‌دار دیده نمی‌شود. علاوه بر این در خصوص چهار عامل اصلی محیط کار، یافته‌ها نشان داد که در همه ۴ عامل بین واحدهای دانشگاهی با

درجه‌های متفاوت اختلاف معنی‌دار وجود دارد (فیزیکی): $F = 21/918$ و $P < 0/01$ ؛ روان‌شناختی: $F = 29/985$ و $P < 0/01$ ؛ سازمانی: $F = 19/286$ و $P < 0/01$ ؛ و خود‌کار: $F = 4/287$ و $P < 0/05$. با توجه به نتایج آزمون تعقیبی شفه در همه عوامل چهارگانه محیط کار واحدهای دانشگاهی با درجه بسیار بزرگ تا جامع در وضعیت بالاتری در مقایسه با سایر واحدهای دانشگاهی با اندازه‌های متوسط و کمتر و متوسط تا بزرگ قرار دارند.

علاوه بر این در خصوص وضعیت مؤلفه‌های محیط کاری اداری (۲۳ مؤلفه) نتایج نشان می‌دهد که از لحاظ مؤلفه‌های فضای فیزیکی، امکانات رفاهی و بهداشتی، ایمنی شغلی، عناصر زیبایی‌شناختی، روابط میان‌فردی، فشار روانی، احترام و اعتبار سازمانی، رعایت قوانین و مقررات، ارتقای شغلی، آموزش ضمن خدمت، مشارکت در تصمیم‌گیری، ارزشیابی و معنی‌داری کار ($P < 0/01$) و مؤلفه‌های وسایل و تجهیزات، آزادی عمل، سبک رهبری، سلسله‌مراتب اداری، نقش‌های شغلی و تنوع کاری ($P < 0/05$) تفاوت معناداری بین واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک اندازه و درجه واحدهای دانشگاهی وجود دارد. با این حال در خصوص مؤلفه‌های رضایت شغلی، حقوق و مزایا و حجم کار تفاوت معنی‌دار نیست. در مجموع، نتایج آزمون پیگردی شفه نشان می‌دهد که در اکثر مؤلفه‌ها، واحدهای دانشگاهی با درجه بسیار بزرگ تا جامع در مقایسه با واحدهای دانشگاهی متوسط و کمتر و متوسط تا بزرگ در مرتبه بالاتری قرار دارند. البته در برخی مؤلفه‌های محیط کار نظیر روابط میان‌فردی، رضایت شغلی و آزادی عمل تفاوت بین واحدهای دانشگاهی بسیار بزرگ تا جامع با واحدهای متوسط تا بزرگ معنادار نیست.

روشن است که کار انسان محصول متغیرهای بسیار متعدد و گوناگون از جمله شخصیت، ادراک، نگرشها، انگیزش، گروه‌های کاری، تفاوت‌های فردی، هوش، آموزش کارکنان، رغبت و غیره است. هر یک از این متغیرها بازدهی کارکنان، رضایت یا نارضایتی آنها از محیط کار را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد. با این حال، علاوه بر این متغیرها، متغیرهایی که ماهیت فیزیکی دارند نیز به اندازه متغیرهای انسانی بر

عملکرد کاری فرد اثر می‌گذارند. این متغیرها با عنوان وضعیت فیزیکی محیط کار شناخته می‌شوند. امروزه معلوم شده است که وضعیت محیط کار، از جمله میزان روشنایی، سر و صدا، موسیقی، ساعات کار، استراحت بین ساعات کار، شرایط آب و هوایی همه بر عملکرد اثر دارند (گنجی، ۱۳۸۰). وضعیت محیط کاری با جنبه‌های مختلف سازمانها و مؤسسات و مهمتر از همه، عملکرد کارکنان رابطه‌ای نزدیک دارد. توجه و تأکید بر مسائل مربوط به محیط کار به‌ویژه از منظر ایمنی و بهداشت از پدیده‌های خاص انقلاب صنعتی است و طبعاً به لحاظ رویارویی روزافزون با سوانح و حوادث ناگوار در کارخانجات بزرگ و کوچک، بیش از سایر کشورها درصدد چاره‌جویی برآمده‌اند. البته روشن است که بحث محیط کاری صرفاً یک مسأله مرتبط با صنعت نیست، بلکه در کنار سایر مسائل با سایر حوزه‌های فعالیت حرفه‌ای نیز ارتباط دارد.

در دنیای امروز، نقش حساس و بسیار مؤثر دانشگاهها در توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه بر کسی پوشیده نیست. مجموعه دانشگاه آزاد اسلامی در کنار سایر مراکز آموزش عالی که از قدمت بیشتری برخوردارند و از منابع دولتی برای ارائه خدمات و تأمین هزینه‌های خود استفاده می‌کنند، به‌عنوان یکی از مراکز مهم آموزش عالی غیردولتی کشور به‌شمار می‌رود. واقعیت این است که با توجه به تاریخچه نه‌چندان طولانی این نهاد آموزش عالی و در عین حال گستردگی آن در سراسر کشور وجود برخی نواقص و کاستی‌ها اجتناب‌ناپذیر به نظر می‌رسد. همان‌طور که یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد، واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک درجه واحدهای دانشگاهی از نظر کیفیت محیط کاری اداری و ابعاد مختلف آن متفاوت‌اند، هر چند در برخی مؤلفه‌ها و ابعاد نظیر رضایت شغلی، حقوق و مزایا و حجم کار تفاوت معنی‌داری بین واحدهای دانشگاهی دیده نمی‌شود. بنابراین گذشته از اشاره به یافته‌های این مطالعه، افزایش کیفیت محیط کاری اداری در واحدهای دانشگاهی با درجه‌ای کمتر از بسیار بزرگ و دستیابی به معیارها تلاش مضاعفی را می‌طلبد و برای بهبود آن به برنامه‌ریزی جدی و گسترده نیاز است.

با توجه به نتایج مطالعات انجام شده در خصوص نقش محیط کاری و ابعاد مختلف آن بر انگیزش، رضایت شغلی و بهره‌وری، به‌ویژه فضای فیزیکی و ابعاد مختلف آن نظیر میزان نور و روشنایی (ساندرز و مک کورمیک، ۱۹۹۳؛ نیمسک و گراندجین، ۱۹۷۳؛ کافمن و کریستینسن، ۱۹۸۴؛ ریجیو، ۲۰۰۰)، حرارت و دمای محیط کار (کوبریک و فاین، ۱۹۸۳؛ فاین و کوبریک، ۱۹۸۷؛ ایناندر، ۱۹۸۴، ۱۹۸۷، می‌یر و راب، ۱۹۹۵؛ بل، ۱۹۸۱؛ مالچیر، ۱۹۹۵؛ ویکروی، شاو و فیشر، ۱۹۸۲) سرعت جریان هوا، لامپ‌های تعبیه شده، نور خورشید (شولتز و شولتز، ۱۹۹۰؛ ریجیو، ۲۰۰۰) و تعداد دستگاه‌های تعبیه شده (مانند کامپیوتر و ملزومات آن) در فضای معین (پیرس، ۱۹۸۷)، سر و صدا (برنز، ۱۹۷۹؛ کوهن، ۱۹۷۲؛ فیشر و همکاران، ۱۹۸۴؛ دناشتاین و ویلسون، ۱۹۷۶، نقل از ساعتچی، ۱۳۸۲) و همچنین عوامل روان‌شناختی مانند رعایت اصول انسانی (مارکوس، دیمان و کینگ، ۲۰۰۵)، احترام (ترز، ۲۰۰۰؛ ویتتر و ساروس، ۲۰۰۲)، حس رضایت شغلی (زیمیرنگ، ۱۹۸۱)، تعهد کاری و سازمانی (ماودی، استیرز و پورتر، ۱۹۷۹)، تنش و فشار روانی مرتبط با شغل (هینگلی و کوپر، ۱۹۸۶؛ پوئولی، ۱۹۹۷؛ بونک و همکاران، ۱۹۹۸؛ فرنچ، کاپلان و هاریسون، ۱۹۸۲؛ چری، ۱۹۷۸)، عوامل زیبایی‌شناختی، مانند پخش موسیقی و رنگ‌آمیزی فضای کار (سانداستورم، ۱۹۸۶؛ کمپیل، ۱۹۷۹؛ مارو و مک ایل روی ۱۹۸۱) و عوامل سازمانی و مرتبط با خود کار همچون، گرانباری نقش (ویتتر و ساروس، ۲۰۰۲؛ هینگلی و کوپر، ۱۹۸۶؛ بونک و همکاران، ۱۹۹۸) سبک رهبری و مدیریت (گیلسپی و همکاران، ۲۰۰۱؛ مارتین، ۱۹۹۹)، مشارکت در تصمیم‌گیری، ارزشیابی و پس‌خوراند کاری ضعیف (ویتتر و ساروس، ۲۰۰۲؛ جیمز، ۱۹۸۸؛ رولینسون، برادفیلد و ادواردز، ۱۹۹۸)، جالب و معنادار بودن شغل (لوکه، ۱۹۷۲؛ باقری، ۱۳۷۹، نقل از هومن، ۱۳۸۱) و براساس یافته‌های این مطالعه که نشان‌دهنده دیدگاه‌های کارکنان بخش‌های مختلف اداری واحدهای دانشگاهی درباره وضعیت محیط کار آنهاست، پیشنهاد می‌شود که برای از بین بردن یا کاهش تأثیر نامطلوب نواقص و کاستی‌های محیط کار در واحدهای دانشگاهی کوچکتر تدابیر مناسب اتخاذ شود. به‌طور حتم نتایج این پژوهش در برنامه‌ریزی برای تقویت

واحدهای دانشگاهی به ویژه، واحدهای با درجه‌های کمتر از بسیار بزرگ و تصمیم‌گیری برای ایجاد و راه اندازی واحدها و مراکز آموزشی جدید کاربرد دارد. از سوی دیگر، بررسی وضعیت محیط کاری واحدهای دانشگاهی از نظر آموزشی نیز به نتایج مهمی برای برنامه‌ریزی مناسب‌تر به منظور افزایش و ارتقای کیفیت محیط کاری آموزشی منجر می‌شود. علاوه بر این بررسی ارتباط متغیر محیط کار و مؤلفه‌های مرتبط با آن با متغیرهایی نظیر بهره‌وری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نظایر آن در دانشگاه آزاد اسلامی اطلاعات سودمندی را فراهم خواهد کرد. نکته مهمی که در پایان می‌توان به آن اشاره کرد این است که انجام چنین مطالعاتی در خصوص سایر دانشگاههای کشور می‌تواند به نتایج جالبی منجر شود.

منابع

- ازکمپ، استوارت. روان‌شناسی اجتماعی کاربردی، ترجمه فرهاد ماهر، (۱۳۷۲)، مشهد، انتشارات آستان قدس رضوی.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۸۲)، روان‌شناسی کار (کاربرد روان‌شناسی در کار، سازمان و مدیریت)، چاپ چهارم، تهران، انتشارات ویرایش.
- شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۳۷۴)، نظریه‌های راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران، انتشارات رشد.
- شولتز، دوان پی و سیدنی الن شولتز. (۱۹۹۶)، تاریخ روان‌شناسی نوین، ترجمه علی‌اکبر سیف، حسن پاشا شریفی، خدیجه علی‌آبادی و جعفر نجفی‌زند. (۱۳۷۹)، تهران، انتشارات دوران.
- کوپر، کری. غلبه بر استرس، ترجمه ماشالله مدیحی. (۱۳۷۰)، تهران، انتشارات یادآوران.
- گنجی، حمزه. (۱۳۸۰)، روان‌شناسی کار، تهران، انتشارات ارسباران.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۱)، تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

ARNOLD, H.J. & FELEMAN, D.C. (1986). *Organizational behavior*.
NewYork: McGraw Hill.

- BARLER, A.E. (1992). The impact of flexible benefits on employee satisfaction: A Field study. *Personnel psychology*, 45(1),55 – 76.
- BELL, P.A. (1981). Physiological comfort, performance, and social effects of heat stress. *Journal of Social issues*. 37,71 – 94.
- BROOK, P, P. JR., RUSSELL, D.W. and PRICE, J.L. (1988). Discriminant Validation omeasures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of applied psychology*, 73(2),139 – 145.
- BROWN, S.P. (1996) . A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological bulletin*, 120(2),235 – 255.
- BUUNK, B.P. de JONGE, j., YBEMA, J.F. and de WOLFF, CH.J. (1998). Psychosocial aspects of occupational stress. In P.J.D. Drenth, H. Thierry and Ch.j. de wolff (Eds), *Handbook of work and organizational psychology*, Volume 2 : Work psychology, second ed. Hove: psychology Press.
- CAMPBELL, D.E. (1979) . Interior office design and visitor response. *Journal of applied psychology*, 64,648 – 653.
- CAMPBELL, T.A. and COMPBELL, D.E. (1988). 71 percent of employers say they could be part of the child care solution. *Personnel*, 67(4),84 – 86.
- CHERRY, N. (1978). Stress, anxiety and work: A longitudinal study. *Journal of Occupational psychology*, 21,259 – 267.
- CRANY, C., SMITH, P. and STONE, E. (1992) *Job satisfaction advances in research and application*.
- ENANDER, A. (1984). Performance and sensory aspects of work in cold environments: A review. *Ergonomics*, 24,365 – 378.
- ENANDER, A. (1987). Effects of moderate cold on performance of Psychomotor and cognitive tasks *Ergonomics* , 30,1431 – 1445.
- FINE, B.J. and KOBICK, J.L. (1978). Effects of altitude on complex cognitive tasks. *Humand Factors*, 20,115.

- FRENCH, J.R.P.JR., CAPLAN, R.D., & HARRISON, R.V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*, chichester: Wiley.
- FRITZ, N.R. (1988b). Employeers help with eldercare. *Personnel*, 65(3),4-6.
- GILLESPIE, N.A. WALSH, M., WINEFIELD, A.H. DUA, J. and STOUGH, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress, *Work & Stress*, 15(1),53-72.
- HINGLEY, P. and COOPER, C.L. (1986). *Stress and the nurse manager*. London: Wiley.
- JAMES, G. (1988). Performance appraisal. *Occasional paper*, 40, ACAS work research unit.
- JOHNSON, H.E. (1988). Older workers help meet employment needs, *Personnel*, 67(5),100-105.
- KANUNGO, R.N. (1990). An empirical test of the theory of job design using multiple job ratinge. *Human Relations*, 33,339-351.
- KAUFMAN, J., and CHRISTENSEN, J. (Eds). (1984). *IES lighting handbook* (reference Vol). NewYork: Illuninating Engiceering society o North America.
- KOBRICK, J.L. and FINE, B.J. (1983). Climate and human performance. In D.J. Osborne & M.M. Gruneberg (Eds). *The physical environment at work* pp 69-107. chichester, England: john wiley & sons.
- LACY, F.J. and SHEEHAN, B.A. (1997). Job satisfaction among academic staff: An international perspective. *Higher education*, 34,305-322.
- LAU, D.C. & MURINGHAN, J.K. (1998). Demographic diversity and faultlines: the compositional dynamics of organizational groups: *Academy of Management review*, 23,325-340.
- MALCHAIRE, J. (1995). Methodoloy of investigation of hot working condition in the field. *Ergonomics*, 38,73-85.
- MARQUES JOAN, DHIMAN, S., and KING, R. (2005). Spirituality in the

- workplace: Developing and intergral model and a comprehensive definition. *Journal of American academy of Business*, Vol 7 . Iss 1. P 81.
- MARTIN, E. (1999). *Changing academic work: Developing the learning university*. Buckingham: SRHE / open university press.
- MATHIEU, J.E., and FARR, J.L. (1991). Further evidence for discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied psychology*, 76(1),127 – 133.
- MAYER, R.C., and SCHOORMAN, D.F. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment. *Academy of management journal*, 35(3),671 – 684.
- MCINNIS, C. (2000). *The work roles of academics in Australian universities* (Evaluations and Investigaions programme report No 00/5). Canberra, ACT: Australian government publishing service. Available: <http://.detya.gov.au/archive/highered/eippubs>.
- MCINNIS, C. (1996). Change and diversity in the work patterns of Australian academics. *Higher education management*, 8(2),105 – 117.
- MEYER, J.P. and RAPP, R. (1995). Survey of heat stress in industry. *Ergonomics*, 38,36 – 46.
- MORROW, P.C., and MCELROY. J.C. (1981). Interior office design and visitor response: A constructive replication. *Journal of Applied psychology*, 66,646 – 650.
- MOWDAY, R.T., STEERS, R.M. and PORTER, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14,224 – 247.
- NEMECEK, J. and GRANDJEAN, E. (1973). Results of an ergonomic investigation of large-space offices. *Human factors*, 15,111 – 124.
- PAOLI, P. (1997). *Second European survey on the work environment* (1995). Dublin. European foundation for the Improvement of living and working conditions.

- PEARCE, B. (1997). The human factor in office design. *Personnel management* October, pp 56 – 58 .
- PETERSEN, D.J. and MASENGILL, D. (1988). Childcare programs benefit employees, too. *Personnel*, 65(5),58 – 62.
- RIGGIO RONALD, E. (2000). *Introduction to industrial/organizational psychology*. Scott, forseman and company.
- ROLLINSON, D., BROADFIELD, A., and EDWARDS, D.J. (1998). *Organizational behavior and analysis*. Harlow: Addison-Wesley.
- SANDERS, M.S. and MCCORMICK, E.J. (1993). *Human factors in engineering and design* (7 th ed). NewYork: CcGraw-Hill.
- SCHULTZ, D.P. and SCHULTZ, S.E. (1990) . *Psychology and industry today: An introduction to industrial & organizational psychology*. 5th. Ed. NewYork: Macmillan publishing co.
- SPECTOR, P. (1997). *Job satisfaction: Application assessment, causes & consequences*. Thousands Oaks, CA: sage.
- STAUTBERG, S.S. (1987). Status report: The corporation and trends in family issues. *Human resource management*, 26(2),277 – 290.
- STEELE, F.I. (1983). The ecology of executive team: A new view of the top. *Organizational Dynamics*, 2(4),65 – 78.
- SUNDSTROM. E. (1986). *Work places: the psychology of the physical environment in offices and factories*. NewYork: Cambridge University press.
- TEREZ, T. (2000). *22 keys creating a meaningful workplace*. Workplace solutions. INC. Columbus, Ohio. tom@meaningful workplace.
- VICKROY, S.C. SHAW, J.B. and FISHER, C.D. (1982) . Effects of temperature, clothing, and task complexity on task performance and satisfaction. *Journal of Applied psychology*, 67,97 – 102.
- WINTER, RICHARD, and SARROS, JAMES. (2002). The Academic work

environment in Australian universities: A motivating place to work? *Higher Education Research & Development*, Vol 21, No 3, pp 241 – 243 .

ZIMRING, C.M. (1981). Stress and the designed environment. *Journal of Social Issues*. 37,145 – 171.

وصول: ۸۵/۳/۳

پذیرش: ۸۵/۸/۱۵

