

## The Effect of Sex, Age, and Tenure on Perceived Work Environment

## تأثیر جنس، سن و سابقه ی کار در ادراک محیط کاری

Mirhashemi, Malek; Darvishi, Ali;  
Shokri, Behnam

مالک میرهاشمی<sup>۱</sup>؛ علی درویشی<sup>۲</sup> و بهنام  
شکری<sup>۳</sup>

**Abstract:** The main goal of this research is to study the perceived work environment and its dimensions in Islamic Azad university by emphasizing on sex, age and tenure. The work environment factors were divided four groups (physical, psychological, organizational and itself work). The sample was 2660 personnel. To collect data, a questionnaire was used. In general, the results showed that there is significant relationship between perceived work environment with age, tenure and sex.

چکیده: هدف اساسی این مطالعه، بررسی وضعیت محیط کار کارکنان اداری و ابعاد مختلف آن با تأکید بر عوامل جنس، سن و سابقه ی کار در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی است. نمونه ی پژوهش شامل ۲۶۶۰ نفر از کارکنان اداری مناطق ده گانه ی دانشگاه آزاد اسلامی است که با روش تصادفی مرحله‌ای انتخاب و با پرسشنامه محقق ساخته، مورد سنجش قرار گرفتند. نتایج، حاکی از آن است که جنس، سن و سابقه ی کار کارکنان اداری واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در ادراک آنها از وضعیت محیط کاری، موثر است.

### مقدمه

در موقعیت کنونی، حوزه‌های مختلف روان‌شناسی و مدیریت، علاقمند به بررسی و مطالعه همبستگی‌ها و کشف روابط علی بین متغیرهایی نظیر درجه حرارت، نوع سرپرستی، وضعیت فیزیکی محیط کار، حقوق و مزایا و متغیرهایی مانند روحیه کارکنان، اثربخشی و کارایی سازمان و افراد هستند. امروزه در حوزه ی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی به پدیده‌هایی همچون تفاوت‌های فردی، ساختار سازمانی، دستمزد، ساختار گروهی در

<sup>1</sup> - عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن و دانشجوی دکتری روان‌شناسی عمومی

<sup>2</sup> - عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

<sup>3</sup> - کارشناس ارشد پژوهشگری علوم اجتماعی

سازمان، نظام پاداش و تنبیه، طراحی وسایل کار، شرایط کار، انگیزش کارکنان و نظایر آن توجه می‌شود و انتظار می‌رود که در آینده‌ای نه چندان دور این حوزه‌های علمی به جای عوامل منفرد، به کنش متقابل رفتار آدمی و عوامل دیگری نظیر سازمان، شرایط کار، بهره‌وری، آدم ماشینی و آنها معطوف شوند (ساعتچی، ۱۳۸۲).

کانون اصلی 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<sup>۱</sup> در کارخانه هاوورن<sup>۲</sup> در ایلینویز<sup>۳</sup> اجرا کرد، گستره این رشته توسعه یافت. این مطالعات، این رشته را از گزینش و جایگزینی به ورای مسایل پیچیده روابط، انگیزش و روحیات انسانی توسعه داد. نتایج این مجموعه پژوهش‌ها که با بررسی مستقیم تاثیرات فیزیکی محیط کار - برای مثال، نور و دما - بر کارآیی کارکنان شروع شد، روان‌شناسان و مدیران کارخانه را شگفت زده کرد و معلوم شد که شرایط اجتماعی و روان‌شناختی محیط کار، مهم‌تر از شرایط فیزیکی آن است. مطالعات هاوورن، موجب شد که 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<sup>۴</sup> و شولتز، ۱۳۷۹).

مطالعات مربوط به محیط کار در دانشگاه، به دو نگرش گسترده‌ی مربوط به کار، دست یافته‌اند: درگیری شغلی<sup>۵</sup> (کانونگو، ۱۹۹۰) و تعهد سازمانی<sup>۶</sup> (ماودی، استیرز و پورتر<sup>۸</sup>، ۱۹۷۹). این دو نگرش، شاخص‌های مناسبی از انگیزش افراد در کار فراهم می‌آورند (براون<sup>۹</sup>، ۱۹۹۶؛ مایر و شورمن<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۲)، «یک فرد دانشگاهی به صورتی کاملاً مثبت درگیر شغل خود می‌شود» (براون، ۱۹۹۶)، همچنین شاغلان در

1. Western Electric  
2. Hawthorne  
3. Illinois  
4. Schultz

5. job involvement  
6. Kanungo  
7. organizational commitment  
8. Mowday, Steers & Porter

9. Brown  
10. Mayer & Schoorman

دانشگاه نسبت به دانشگاه تعهدی را نشان می‌دهند که بیانگر تمایل آنها به باقی ماندن به عنوان عضوی از این موسسه و ابراز تلاش قابل ملاحظه به خاطر خود کار است (ماودی، استیرز، و پورتر ۱۹۷۹).

شواهد حاکی از این است که شاغلان در محیط‌های دانشگاهی متناسب با رشته‌های تحصیلی و تکالیف آموزشی و پژوهشی خود به طور درونی برانگیخته می‌شوند (لاسی و شیهان<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷). با این حال عوامل بیرونی مربوط به بافت کار، نظیر بودجه، منابع ناکافی و مدیریت ضعیف انگیزه کاری آنها را کاهش می‌دهند (گیلسپی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۱؛ مارتین<sup>۳</sup>، 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 دست‌یافتنی باشند، (۲) تکالیف شغلی چالش‌انگیز باشند، (۳) سرپرستان از سبک‌های رهبری حمایتی پیروی کنند و (۴) ساختار سازمانی به گونه‌ای باشد که کارکنان را در تصمیم‌گیری مشارکت دهد. برعکس، زمانی که نقش‌های کاری مبهم باشد، تکالیف یکنواخت و انعطاف‌ناپذیر باشند، 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 (وینتر و ساروس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲). همچنین، پژوهش‌ها نشان می‌دهند که داشتن حس کنترل روی محیط کار می‌تواند در کاهش ناراحتی و نارضایتی موثر واقع شود (زیمرینگ<sup>۵</sup>، ۱۹۸۱). برخی پژوهشگران اهمیت رعایت اصول معنوی و تدارک محیط کاری انسان‌گرایانه را در محیط‌های کاری یادآور می‌شوند. آنها اظهار می‌دارند که مطابق یک زمینه‌یابی جدید روی بیش از ۸۰۰ مدیر میانی، ناشادی و نارضایت شغلی از ۴۰ سالگی به بعد افزایش می‌یابد و بیش از  $\frac{1}{3}$  آزمودنی‌های مورد مطالعه از کار خود متنفر هستند. البته، این رقم در مقایسه با ۴ دهه پیش دو برابر شده است (مارکوس، دیمان، و کینگ<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵).

1. Lacy &amp; Sheehan

2. Gillespie

3. Martin

4. Winter &amp; Sarros

5. Zimring

6. Marques, Dhiman &amp; King

همه‌ی ما از این واقعیت آگاهیم که شرایطی که در آن می‌کوشیم کاری را انجام دهیم می‌تواند بر شدت کارآمدی و سرعت کوشش‌هایمان اثر بگذارد. زمانی که به انجام کاری مشغول هستیم، محیط بلافصل به اندازه‌ی توانایی واقعی ما برای انجام آن موثر است. در میان عواملی که می‌توانند رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهند شرایط فیزیکی محیط کار، بارزتر از همه‌ی عوامل هستند. این شرایط عبارتند از میزان نور، درجه حرارت، میزان سر و صدا، میزان و نوع مواد شیمیایی و آلوده‌کننده‌ها، مشخصه‌های زیبایی‌شناختی نظیر رنگ دیوارها و کف محل کار، پخش موزیک، فضای سبز، و دکوراسیون و ... در حالی که برخی از این عوامل، نظیر سر و صدای شدید، دمای بالا یا پایین، و نور خیلی کم می‌توانند به شدت روی عملکرد کاری اثر بگذارند، سایر عوامل نظیر پخش موسیقی و رنگ دیوارها و کف محل کار، آثار خفیف‌تری روی کارکنان دارند (ریگیو، ۲۰۰۰؛ شولتز و شولتز، ۱۹۹۰). برای نمونه، طی یک زمینه‌یابی در یک کارخانه‌ی شیشه‌سازی در نیوجرسی معلوم شد که تقریباً همه‌ی کارکنان از وضعیت و مکان پارکینگ اتومبیل‌ها که تا محل کار فاصله تقریباً زیادی داشت به شدت ناراضی بودند. آنها مجبور بودند برای یافتن جا برای پارک کردن اتومبیل خود صبح زود در محل کار حاضر شوند. در نتیجه اغلب عصبانی می‌شدند و با تاخیر در اتاق کار خود حاضر می‌شدند. پس از اینکه کارخانه، مکان مناسبی را برای این کار ترتیب داد و بر اساس موقعیت هر کدام از کارکنان، مکان خاصی را برای پارک کردن اتومبیل آنها اختصاص داد، کارکنان گزارش کردند که از این وضعیت بسیار خوشنودند و از شغل خود رضایت دارند و جالب اینکه آنها به ندرت، برای حاضر شدن در محل کار تاخیر می‌کردند (رایت، ۱۹۸۶).

همچنین واقع شدن برخی سازمان‌ها در حومه‌ی شهر سبب می‌شود تا برخی از کارکنان، به ویژه‌ی زنان دارای فرزند خردسال از تسهیلاتی نظیر مهد کودک، دور بمانند. در واقع، این وضعیت یکی از مسایل عمده امروز است. بنابراین، آماده کردن تسهیلات مربوط به نگهداری فرزندان خردسال کارکنان، از جمله موارد مهم و ضروری محیط کار است. البته،

چنین تسهیلاتی در خیلی از کشورها وجود دارند. در دهه ۱۹۷۰ کمتر از ۵۰ سازمان در ایالات متحده، چنین برنامه‌هایی را جهت مراقبت روزانه از فرزندان خردسال کارکنان خود، اجرا می‌کردند. اما در ۱۹۸۶، این رقم به بیش از ۲۰۰۰ سازمان افزایش یافت و این سازمان‌ها به دلیل تاثیر این برنامه‌ها در کاهش غیبت‌ها، ترک کار، افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری از اجرای برنامه‌های مذکور بسیار راضی بودند (شولتز و شولتز، ۱۹۹۰).

در مجموع، پژوهش‌ها نشان می‌دهند که افزایش روشنایی (ساندرز و مک کورمیک<sup>۱</sup> ۱۹۹۳؛ نیمسک و گراند جین<sup>۲</sup>، ۱۹۷۳، کافمن و کریستنسن<sup>۳</sup>، ۱۹۸۴، ریگیو، ۲۰۰۰) و دما (کوبریک و فاین<sup>۴</sup>، ۱۹۸۳، فاین و کوبریک، ۱۹۷۸، ایناندر<sup>۵</sup>، ۱۹۸۴، ۱۹۸۷، می‌یر و راپ<sup>۶</sup>، ۱۹۹۵، بل<sup>۷</sup>، ۱۹۸۱، مالچیر<sup>۸</sup>، ۱۹۹۵، ویکروی، شاو و فیشر<sup>۹</sup>، ۱۹۸۲)، بر رفتار کارکنان تاثیر می‌گذارند. همچنین، عواملی دیگر نظیر سرعت جریان هوا و گرمای ناشی از کوره‌ها، لامپ‌ها و نور خورشید نیز می‌تواند، روی ادراک ما در موقعیتی خاص، اثر بگذارد (ریگیو، ۲۰۰۰). سرانجام معلوم شده‌است 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 می‌شوند، کارکنان از گرمای ناشی از این ابزار و لوازم شکایت می‌کنند (پیرس<sup>۱۰</sup>، ۱۹۸۷).

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 کردن برای انسان نه فقط به عنوان عامل ارضاکننده ی نیازهای مادی یا زیستی، بلکه به عنوان تامین‌کننده ی نیازهای اجتماعی و روانی مطرح است. کار یا پیشه از دیدگاه راهنمایی شغلی و حرفه‌ای، فعالیتی دایمی است که به تولید کالا و یا ارائه ی خدمات منجر می‌شود و برای آن دستمزدی در نظر گرفته شده است (شفیع آبادی، ۱۳۷۴). بنابراین، طبق این تعریف، محیط

1. Sanders & McCormic  
2. Nemecek & Grandjean  
3. Kaufman & Christensen

4. Fine & Kobrick  
5. Enander  
6. Meyer & Rapp

7. Bell  
8. Malchaire  
9. Vickroy, Show & Fisher

10 Pearce

کار به فضا و شرایطی اطلاق می‌شود که کار در آن انجام می‌گیرد. در نتیجه روشن است که آگاهی از شرایط و لوازم مناسب برای انجام کار می‌تواند در افزایش بازدهی کار و ایجاد رضایت در کارکنان نقش مهمی ایفا کند.

شولتز و شولتز (۱۹۹۰)، محیط کاری را مشتمل بر شرایطی می‌دانند که عملکرد شغلی کارکنان را تسهیل یا بازداری می‌کند. ریگیو (۲۰۰۰) محیط کاری را مجموعه‌ای از شرایط در نظر می‌گیرد که بر رفتار کارکنان تاثیر می‌گذارند و این شرایط 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 خودکار و ۲۳ جز یا عنصر تقسیم و براساس پرسشنامه محقق ساخته، سنجیده می‌شود (در این مطالعه صرفاً وضعیت کلی محیط کار و ۴ عامل مرتبط با آن بررسی شده است). این جنبه‌های مختلف محیط کار می‌توانند، سهم اساسی در عملکرد کاری و رضایت کارکنان داشته باشند. از این رو، بررسی آنها 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 تامین رضایت، کارایی و ارتقای انگیزش کاری در کارکنان، بررسی ادراک کارکنان (به تفکیک جنس، سن، و سابقه ی کار) از محیط کاری اداری و ابعاد مختلف آن در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی، هدف اساسی این مطالعه را تشکیل می‌دهد.

## روش

**جامعه و نمونه تحقیق:** جامعه ی مورد مطالعه، متشکل از کلیه کارکنان اداری واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مناطق ۱۰ گانه است. از این جامعه ۲۶۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند. ابزار اندازه‌گیری به منظور اندازه‌گیری متغیر وابسته، یعنی محیط کاری و ابعاد مختلف آن، ابتدا با مطالعه ی ادبیات و مبانی نظری، موضوع تحقیق و بررسی پیشینه تحقیق در این زمینه، فهرستی از

چهار بعد محیط کاری فیزیکی، روان‌شناختی، سازمانی و خودکار تعیین شد. پس از تایید این ابعاد چهارگانه توسط متخصصان، برای هر کدام از ابعاد و عوامل چهارگانه به طور مستقل فهرستی از مولفه‌های مختلف تهیه شد و در این مرحله هم با نظرخواهی از استادان و متخصصان رشته‌های مختلف مدیریت و روان‌شناسی تعداد ۲۳ مولفه شناسایی شد و طی نظرخواهی مجدد از آنان اعتبار محتوایی آن تایید گردید. تعداد مولفه‌های هر یک از ابعاد چهارگانه فیزیکی، روان‌شناختی، سازمانی و خودکار به ترتیب ۴، ۷، ۸ و ۴ و تعداد کل ماده‌های پرسشنامه مورد نظر ۱۰۷ ماده است. ضریب آلفا یا پایایی<sup>۱</sup> کل پرسشنامه ۰/۹۶۷ به دست آمد. در خصوص ماده‌های مربوط به ابعاد چهارگانه فیزیکی (۲۱ ماده)، روان‌شناختی (۳۵ ماده)، سازمانی (۳۴ ماده) و خودکار (۱۷ ماده) ضرایب آلفای به دست آمده به ترتیب عبارتند از: ۰/۸۹۱، ۰/۹۲۳، ۰/۹۲۸ و ۰/۷۵۸. ضرایب محاسبه شده، نشان می‌دهند که این پرسشنامه از اعتبار کافی برخوردار است. شیوه‌ی نمره‌گذاری پرسشنامه براساس درجه‌بندی ۵ نقطه‌ای از نوع لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، نظری ندارم = ۳، موافقم = ۴ و کاملاً موافقم = ۵) است و در مجموع ۵ نمره (۱ نمره کل، ۴ نمره مربوط به ابعاد چهارگانه‌ی محیط کاری) به دست می‌آید.

### یافته‌ها

برای پاسخ به سوال اصلی تحقیق یعنی " آیا بین ادراک کارکنان زن و مرد درباره‌ی وضعیت محیط کاری و ابعاد مختلف آن در واحدهای دانشگاهی تفاوت وجود دارد؟" از آزمون آماری t گروه‌های مستقل، و تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شده است. همان‌طور که در جدول شماره ۱ و ۲ مشاهده می‌شود، نزدیک به  $\frac{2}{3}$  کارکنان (۶۰/۷ درصد) را مردان و کمی بیش از  $\frac{1}{3}$  آنها را زنان تشکیل می‌دهند، بیش از نیمی از آزمودنی‌ها (۵۴/۱ درصد) بین ۳۵-۲۶ سال سن دارند. کارکنان ۳۶-۴۵ ساله یا ۳۲/۷ درصد در مرتبه‌ی دوم

1. Reliability

قرار دارند و افراد زیر ۲۵ سال ۷/۷ درصد را تشکیل می‌دهند. کارکنان بالای ۴۶ سال مجموعاً ۵/۵ درصد کارکنان را تشکیل می‌دهند.

جدول شماره ۱: فراوانی درصد کارکنان دانشگاه به تفکیک جنس

جنس	فراوانی	درصد
مرد	۱۵۹۷	۶۰/۰
زن	۱۰۳۶	۳۸/۹
جمع	۲۶۳۳	۹۹/۰
بدون پاسخ	۲۷	۱/۰
جمع	۲۶۶۰	۱۰۰/۰

همچنین نزدیک به نیمی از آزمودنی‌ها (۴۷/۵ درصد) ۱۰-۶ سال سابقه ی کار دارند. تعداد کارکنان با سابقه ی کمتر از ۵ سال ۲۶/۳ درصد است. ۲۲/۲ درصد نیز بین ۱۵-۱۱ سال سابقه ی کار دارند. درصد کارکنان با سابقه ی کار بیش از ۱۶ سال در دانشگاه آزاد اسلامی ۴/۱ درصد است (جدول شماره ی ۳).

جدول شماره ۲: فراوانی و درصد فراوانی کارکنان دانشگاه به تفکیک سن

سن	فراوانی	درصد
کمتر از ۲۵	۲۰۴	۷/۷
۲۶-۳۵ ساله	۱۴۲۸	۵۳/۷
۳۶-۴۵ ساله	۸۶۲	۳۲/۴
۴۶-۵۵ ساله	۸۲	۳/۱
بیش از ۵۶ سال	۶۴	۲/۴
جمع	۲۶۴۰	۹۹/۲
بدون پاسخ	۲۰	۸
جمع	۲۶۶۰	۱۰۰/۰



جدول شماره ۳: فراوانی و درصد کارکنان دانشگاه به تفکیک سابقه ی کار

سابقه کار	فراوانی	درصد
کمتر از ۵ سال	۶۸۶	۲۵/۸
۶-۱۰	۱۲۳۹	۴۶/۶
۱۱-۱۵	۵۷۶	۲۱/۸
بیش از ۱۶ سال	۱۰۶	۴/۰
جمع	۲۶۱۰	۹۸/۱
بدون پاسخ	۵۰	۱/۹
جمع	۲۶۶۰	۱۰۰/۰

با توجه به نتایج آزمون‌های  $t$  محاسبه‌شده (جدول شماره ۴) در خصوص مقایسه ی ادراک کارکنان اداری واحدهای دانشگاهی، درباره ی عوامل محیط کار در همه ی موارد (فیزیکی  $t=۱۱/۹۲۱$ ؛ روان‌شناختی  $t=۷/۰۶۲$ ؛ سازمانی  $t=۷/۵۸۶$ ؛ خودکار  $t=۶/۷۹۱$  و نمره کل  $t=۱۰/۴۹۷$ ) با آلفای کمتر از  $۰/۰۱$  می‌توان قضاوت کرد که بین نظرات کارکنان زن و کارکنان مرد تفاوت معنی‌دار وجود دارد. با توجه به اطلاعات جمع‌آوری شده نتیجه می‌گیریم که میانگین نمره ی مردان در مقایسه با زنان بالاتر است و آنان وضعیت محیط کاری را بهتر ارزیابی کرده‌اند. بنابراین، پاسخ سوال اول مثبت است.

جدول شماره ۴: خلاصه نتایج آزمون  $t$  گروه‌های مستقل (به تفکیک جنس)  $N=۲۶۳۳$ 

سطح معنی‌داری	$t$	انحراف معیار	میانگین	مرد	زن
۰/۰۰۰	*۱۱/۹۲۱	۱۲/۲۷	۶۰/۸۱	مرد	عامل فیزیکی
		۱۰/۷۸	۵۵/۳۹	زن	
۰/۰۰۰	*۷/۰۶۲	۱۴/۸۶	۱۰۳/۷۷	مرد	عامل روان‌شناختی
		۱۳/۳۷	۹۹/۷۴	زن	
۰/۰۰۰	*۷/۵۸۶	۱۶/۴۸	۹۱/۴۳	مرد	عامل سازمانی
		۱۵/۴۰	۸۶/۵۶	زن	
۰/۰۰۰	*۶/۷۹۱	۴/۸۳	۵۰/۹۷	مرد	عامل خودکار
		۴/۷۵	۴۹/۶۷	زن	
۰/۰۰۰	*۱۰/۴۹۷	۳۹/۶۹	۳۰۶/۹۹	مرد	محیط کار (نمره کل)
		۳۵/۶۳	۲۹۱/۳۸	زن	

\* معنی‌دار در سطح  $۰/۰۱$

با توجه به نسبت‌های  $F$  محاسبه شده در خصوص مقایسه ی ادراک کارکنان اداری واحدهای دانشگاهی در سنین مختلف، نسبت به عوامل محیط کار با آلفای کمتر از  $0/01$  می‌توان قضاوت کرد که نظرات کارکنان، به تفکیک در ۵ گروه سنی (کمتر از ۲۵ سال، ۲۶-۳۵ سال، ۳۶-۴۵ سال، ۴۶-۵۵ سال و بیش از ۵۶ سال) تفاوت معنی داری دارد. بنابراین در مقابل سوال دوم پژوهش یعنی " آیا بین ادراک کارکنان با سنین مختلف درباره ی وضعیت محیط کاری و ابعاد مختلف آن در واحدهای دانشگاهی تفاوت وجود دارد؟" شواهد جمع آوری شده حاکی از مثبت بودن پاسخ به این سوال است (جدول شماره ۵).

جدول شماره ی ۵: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه (به تفکیک سن: ۵ گروه سنی)  $N = 2640$

شاخص‌ها	عوامل محیط کار	عامل فیزیکی	عامل روان‌شناختی	عامل سازمانی	عامل خودکار	محیط کار (نمره کل)
نسبت $F$	**۵/۴۲۲	**۸/۵۶۲	**۲۴/۲۸۵	*۴/۰۶۰	**۹/۰۶	
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰	

\* معنی دار در سطح  $0/05$     \*\* معنی دار در سطح  $0/01$

نتایج آزمون پیگردی شفه نشان می‌دهد که کارکنان بالاتر از سن ۲۵ سال (به جز، ۴۶-۵۵ ساله‌ها) وضعیت محیط کار را از لحاظ عامل فیزیکی بهتر ارزیابی کرده‌اند ( $P < 0/05$ ). البته، نظرات گروه سنی ۴۶-۵۵ ساله با کارکنان کمتر از ۲۵ سال در خصوص عامل فیزیکی محیط کار یکسان بوده است. همچنین، میانگین نمره کارکنان ۲۶-۳۵ ساله ۴۶-۵۵ ساله و بزرگتر از ۵۶ ساله با میانگین نمره ی کارکنان با سن کمتر از ۲۵ سال در عامل روان‌شناختی متفاوت است ( $P < 0/05$ )، یعنی میانگین آنها از میانگین کارکنان با سن کمتر از ۲۵ سال در عامل روان‌شناختی بالاتر است.

در خصوص محیط کار، نتایج آزمون پیگردی شفه نشان می‌دهد که میانگین نمره‌های کارکنان ۴۶-۵۵ ساله و ۵۶ سال بالاتر، در ارزیابی محیط کار، بیشتر از کارکنان سایر گروه‌های سنی است ( $P < 0/01$ ). به عبارت دیگر، نتایج این آزمون حاکی از این است که با افزایش سن، نمره ی کارکنان در مورد اهمیت محیط کار نیز افزایش می‌یابد.

درمورد عامل کار، نتایج آزمون پیگردی شفه نیز نشان می‌دهد که این تفاوت تنها بین نظرات کارکنان کمتر از ۲۵ سال و ۲۶-۳۵ سال معنی‌دار است ( $P < 0/05$ ) و بین نظرات بقیه گروه‌های سنی در خصوص این عامل تفاوت معنی‌دار وجود ندارد و سرانجام، درخصوص وضعیت کلی محیط کار، آزمون پیگردی شفه نشان می‌دهد تنها بین میانگین نظرات کلیه کارکنان بالای ۲۵ سال و کارکنان کمتر از ۲۵ سال از نظر آماری تفاوت معنی‌دار وجود دارد ( $P < 0/05$ ).

در رابطه با سوال سوم و اینکه "ایا بین ادراک کارکنان با سوابق کاری متفاوت، درباره ی وضعیت محیط کاری و ابعاد مختلف آن در واحدهای دانشگاهی تفاوت وجود دارد؟" با توجه به نسبت‌های  $F$  محاسبه شده (فیزیکی:  $F = 4/517$ ؛ روانشناختی:  $F = 3/564$ ؛ سازمانی:  $F = 25/388$ ؛ خودکار:  $F = 8/182$  و نمره کل  $F = 8/114$ ) با آلفای کمتر از ۰/۰۱ می‌توان قضاوت کرد که نظرات کارکنان (به تفکیک ۴ گروه، کمتر از ۵ سال، بین ۶-۱۰ سال، ۱۱-۱۵ سال، بیش از ۱۶ سال) متفاوت است. بنابراین، شواهد حاکی از مثبت بودن سوال سوم تحقیق است (جدول شماره ی ۶).

جدول شماره ی ۶: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه (به تفکیک: ۴ گروه سابقه)  $N = 2610$

عوامل محیط کار	عامل فیزیکی	عامل روان شناختی	عامل سازمانی	عامل خودکار	محیط کار (نمره کل)
نسبت F	*۴/۵۱۷	*۳/۵۶۴	**۲۵/۳۸۸	**۸/۱۸۲	**۸/۱۱۴
سطح معنی داری	۰/۰۰۴	۰/۰۱۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

\* معنی دار در سطح ۰/۰۵ \*\* معنی دار در سطح ۰/۰۱

درمورد عامل فیزیکی محیط کار، نتایج آزمون پیگردی شفه حاکی از این است که کارکنان دارای سابقه ی کمتر از ۶ سال، میانگین کمتری در مقایسه با کارکنان دارای سابقه ی ۶-۱۰ ساله دارند ( $P < 0/05$ ). به عبارت دیگر، تنها تفاوت میانگین‌های بین این دو گروه، معنی‌دار است و گروه اخیر وضعیت فیزیکی محیط کار را بهتر ارزیابی کرده‌اند.

در خصوص عامل روانشناختی محیط کار، نتایج آزمون پیگردی شفه نشان می‌دهد که تنها تفاوت میانگین‌های بین ۲ گروه کارکنان دارای سابقه ی کار ۱۱-۱۵ سال و کارکنان دارای

سابقه کار کمتر از ۵ سال از نظر آماری ( $P < 0/05$ )، معنی‌دار است. به عبارت دیگر میانگین گروه اول بیشتر از میانگین گروه دوم است و کارکنان دارای سابقه ۱۱-۱۵ سال، وضعیت روان‌شناختی محیط کار را بهتر ارزیابی کرده‌اند.

درباره‌ی عامل سازمانی، نتایج آزمون پیگردی شفه حاکی از این است که میانگین کارکنان دارای سابقه کار ۱۱-۱۵ سال و بیش از ۱۶ سال، در ارزیابی وضعیت سازمانی محیط کار بالاتر از میانگین کارکنان دارای سابقه کمتر از ۵ سال است. در عین حال، میانگین کارکنانی که بیش از ۱۶ سال سابقه‌ی کار دارند نیز، بالاتر از میانگین کارکنانی است که ۶-۱۰ سال سابقه‌ی کار دارند.

حاصل آزمون پیگردی شفه درباره‌ی عامل کار نشان می‌دهد که، میانگین نمره‌های کارکنانی که سابقه‌ی کمتر از ۵ سال دارند، بالاتر از کارکنانی است که سابقه‌ی ۶-۱۰ و ۱۱-۱۵ سال دارند ( $P < 0/05$ ) و سرانجام، درمورد وضعیت کلی محیط کار نتایج آزمون پیگردی شفه نشان می‌دهد که تفاوت نظرات کارکنانی که سابقه‌ی کار آنها بین ۱۱-۱۵ سال، و یا بیش از ۱۶ سال است با کارکنانی که کمتر از ۵ سال سابقه کار دارند، معنی‌دار است ( $P < 0/05$ ).

### بحث

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 می‌توانند بازدهی کارکنان، رضایت یا نارضایتی آنها از محیط کار را به شدت تحت تأثیر قرار دهند. با این حال، علاوه بر این متغیرها، متغیرهایی که ماهیت فیزیکی دارند نیز می‌توانند به اندازه متغیرهای انسانی بر عملکرد کاری فرد اثر بگذارند. این متغیرها تحت عنوان شرایط فیزیکی محیط کار شناخته می‌شوند. امروزه معلوم شده است که شرایط محیط کار، از جمله میزان روشنایی، سروصدا، 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

موسسات و مهم‌تر از همه، عملکرد کارکنان، رابطه‌ای نزدیک دارد. توجه و تاکید بر مسایل مربوط به محیط کار به ویژه از منظر ایمنی و بهداشت از پدیده‌های خاص انقلاب صنعتی است و طبعا کشورهای صنعتی به لحاظ رویارویی روزافزون با سوانح و حوادث ناگوار در کارخانجات بزرگ و کوچک، پیش از سایر کشورها در صدد چاره‌جویی برآمده‌اند. البته، روشن است که بحث محیط‌کاری صرفاً یک مساله مرتبط با صنعت نیست، بلکه در کنار سایر مسایل با سایر حوزه‌های فعالیت حرفه‌ای نیز ارتباط دارد.

در دنیای امروز، نقش حساس و بسیار موثر 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 ارایه خدمات و تامین هزینه‌های خود استفاده می‌کنند، به عنوان 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. بنابراین، گذشته از تلویحات یافته‌های این مطالعه، افزایش کیفیت محیط‌کاری اداری در این واحدهای دانشگاهی و دستیابی به معیارها تلاش مضاعفی را می‌طلبد و برای بهبود آن به برنامه‌ریزی جدی گسترده نیاز است. با توجه به نتایج مطالعات انجام شده در خصوص نقش محیط‌کاری و ابعاد مختلف برانگیزش، رضایت شغلی و بهره‌وری به ویژه فضای فیزیکی و ابعاد مختلف آن (برای نمونه، رایت، ۱۹۸۶؛ پترسون و ماسنگیل<sup>۱</sup>، ۱۹۸۸؛ کمپبل و کمپبل<sup>۲</sup>، ۱۹۸۸؛ فریتز<sup>۳</sup>، ۱۹۸۸b؛ جانسون<sup>۴</sup>، ۱۹۸۸، استاتبرگ<sup>۵</sup>، ۱۹۸۷؛ شولتز و شولتز، ۱۹۹۰؛ ساندرز و مک کورمیک، ۱۹۹۳؛ نیمسک و گراندجین، ۱۹۷۳؛ کافمن و

---

1. Petersen & Masengill

1. Campebell & Campebell

2. Fritz

3. Johnson

5. Stautberg

کریستنسن، ۱۹۸۴؛ ریگیو، ۲۰۰۰) و همچنین عوامل روانشناختی، سازمانی و خودکار (برای نمونه، باقری ۱۳۷۹؛ نقل از هومن، ۱۳۸۱؛ ارنولد و فلمن، ۱۹۸۶؛ وینتر و ساروس، ۲۰۰۲؛ جیمز، ۱۹۸۸؛ مارکوس، دیمان و کینگ، ۲۰۰۵؛ هینگلی و کوپر، ۱۹۸۶؛ پایولی، ۱۹۹۷؛ بونک و همکاران، ۱۹۹۸؛ فرنچ، کاپلان و هاریسون، ۱۹۸۲؛ چری، ۱۹۷۸؛ ترز، ۲۰۰۰؛ و زیمرینگ، ۱۹۸۱) و براساس یافته‌های این مطالعه پیشنهاد می‌شود که برای از بین بردن یا کاهش تاثیر نامطلوب نواقص و کاستی‌های محیط کار به ویژه در مورد کارکنان با سابقه کار کمتر، کارکنان زن و همچنین کارکنان با سنین پایین‌تر تدابیر مناسب اتخاذ شود.

مسلماً، عوامل سن و سابقه کار از این حیث اهمیت دارند که کارکنان جوان‌تر در مقایسه با کارکنان با سنین بالاتر انتظارات بیشتری از سازمان دارند و در عین حال، تنوع و مطلوبیت بیشتری را در محیط کار جستجو می‌کنند. با این حال، به لحاظ تجربه کمتر، در برخورد با کاستی‌ها و نواقص آستانه تحمل کمتری دارند.

علاوه بر این، با توجه به نگرش‌های قالبی در مورد نقش‌های شغلی زنان، روشن است که این گروه از کارکنان به دلیل محدودیت‌های بیشتر در مقایسه با مردان در زمینه‌های مختلف نظیر تنوع شغلی کمتر، دشواری‌هایی در ارتقا و کسب پست‌های بالای سازمانی، وظایف مرتبط با زندگی زناشویی فشار بیشتری را در محیط کار تحمل می‌کنند. برای نمونه، واقع شدن برخی سازمان‌ها در حومه شهر سبب می‌شود تا برخی از کارکنان، به ویژه زنان دارای فرزند خردسال از تسهیلاتی نظیر مهد کودک، دور بمانند.

بنابراین، آماده کردن تسهیلات مربوط به نگهداری فرزندان خردسال کارکنان، از جمله موارد مهم و ضروری محیط کار است. البته، چنین تسهیلاتی در خیلی از کشورها وجود دارد. در دهه ۱۹۷۰ کمتر از ۵۰ سازمان در ایالات متحده چنین برنامه‌های مراقبت روزانه از فرزندان خردسال کارکنان خود را اجرا می‌کردند. اما در ۱۹۸۶، این رقم به بیش از ۲۰۰۰ سازمان افزایش یافت و این سازمان‌ها به دلیل تاثیر این برنامه‌ها در کاهش غیبت‌ها، ترک کار، افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری از اجرای برنامه‌های مذکور بسیار راضی بودند.

در پایان، با توجه به محدودیت‌های این مطالعه، بررسی وضعیت محیط کاری واحدهای دانشگاهی از لحاظ آموزشی نیز می‌تواند نتایج مهمی برای برنامه‌ریزی مناسب‌تر به منظور افزایش و ارتقای کیفیت محیط کاری آموزشی فراهم آورد. همچنین، انجام چنین مطالعاتی در خصوص سایر دانشگاه‌های کشور می‌تواند به نتایج جالبی منجر شوند.

### منابع فارسی

- 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 شولتز سیدنی آلن (۱۹۹۶). تاریخ روان‌شناسی نوین. ترجمه علی‌اکبر سیف، حسن پاشا شریفی، خدیجه علی‌آبادی، و جعفر نجفی زند. تهران: انتشارات دوران.
- 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 .
- Bell, P.A. (1981). Physiological comfort, performance, and social effects of heat stress. *Journal of Social Issues* . 37, 71-94 .
- 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, 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 .
- 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 Kobrick, J.L. (1978). Effects of altitude on complex cognitive tasks . *Human 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 ratings . *Human Relations*, 33, 339-351 .
- Kaufman, J., and Christensen, J. (Eds). (1984). *IES lighting handbook* (reference Vol.). NewYork: Illuminating Engineering 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 .
- Malchaire, J. (1995) . Methodoloy of investigation of hot working condition in the field . *Ergonomics*, 38. 73-85 .
- Marques Joan, Dhiman Stindard, and King Richard (2005) . Spirituality in the workplace : Developing an integral 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 .
- Mayer, R.C., and Schoorman, D.F. (1992). predicting participation and production outcomes through a two-dimentional model of organizational commitment . *Academy of Management Journal* , 35(3) , 671-684 .
- Meyer, J.P. , and Rapp , R. (1995) . Survey of heat stress in industry . *Ergonomics* , 38 , 36-46 .
- 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. (1987) . 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.
- Sanders, M.S. and McCormick, E.J. (1993). *Human factors in engineering and design* (7th ed.) . NewYork : McGraw-Hill .
- Schultz, Duane P. and Schultz, Sidney Ellen. (1990). *Psychology and industry today: An introduction to industrial & organizational psychology*. 5th. ed. NewYork: Macmillan publishing co .
- Stautberg, S.S. (1987). Status report: The corporation and trends in family issues . *Human Resource Management*, 26(2), 277-290 .
- Terez, T. (2000). *22keys 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, R. , and Sarros, J. (2002). The Academic work environment in Australian universities: A motivating place to work . *Higher Education Research & Development* , Vol . 21 , No.3 pp.241-243 .
- Wright, M. (1986). Helping employees speak out about their jobs and the workplace . *Personnel* , 63(9), 56-60 .
- Zimring, C.M. (1981). Stress and the designed environment. *Journal of Social Issues*. 37, 145-171.