

The Effect of Healthy Work Environment Factors on Job Consequences with the Mediation of Job Satisfaction and Job Security

Mohammad Hassani¹ , Meysam Ghasemi^{2*} 

1. Department of Education, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran

2. Department of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran

*Corresponding Author: Mkb20182018@gmail.com

Abstract

Background and Objective: One of the important conditions for maintaining skilled manpower is to create a healthy and safe working environment to reduce the negative outcomes of the job and increase the positive outcomes of the skilled workforce of organizations and institutions. This study aimed to investigate the effect of healthy work environment factors on job consequences with the mediation of job satisfaction and job security in Medical Sciences of Shahid Beheshti University.

Materials and Methods: This descriptive correlation study is a structural equation modeling model. The statistical population of the study was 895 faculty members of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. Of whom, 225 were selected using stratified random sampling. Morgan table was used to determine the sample size. For data collection, standard questionnaires were used. The validity of the questionnaire was approved by the Supervisor and their reliability was confirmed by Cronbach's alpha.

Results: Statistical analysis showed that there is a meaningful relationship between healthy working environment factors and positive outcomes of job, job performance and organizational citizenship behavior. The results also showed that there is a significant relationship between the variables of the healthy working environment factors and the negative consequences of job, counterproductive behavior, job burnout and intention to leave the job. The highest correlation was found between the relationship between job independence and job performance ($r= 0/77$). To analyze the data and examining relationships between variables Pearson correlation and structural equation modeling was used. The results show that healthy work environment factor affected on the job positive consequences with mediated by job satisfaction and job security. Also the Healthy work environment factor affected on job negative consequences with mediate the job satisfaction and job security.

Conclusion: The results emphasize on necessity of reassessing the mediating role job satisfaction and job security on surveying the causal relation among healthy work environment and its consequences.

Key words: healthy working environment factors, job satisfaction, job security, job positive consequences, job negative consequences.

How to cite this article:

Hassani M, Ghasemi M. The Effect of Healthy Work Environment Factors on Job Consequences with the Mediation of Job Satisfaction and Job Security. *J Saf Promot Inj Prev.* 2018; 6(3):131-43.

تاثیر فاکتورهای محیط کاری سالم بر پیامدهای شغلی با میانجی‌گری رضایت شغلی و امنیت شغلی

محمد حسنی^۱، میثم قاسمی^{۲*}۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
۲. گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

چکیده

سابقه و هدف: یکی از شرایط مهم برای حفظ و نگهداری نیروی انسانی ماهر ایجاد محیط کاری سالم و امن می‌باشد تا از طریق آن میزان پیامدهای منفی شغل کاهش یافته و پیامدهای مثبت شغلی نیروی انسانی ماهر سازمان‌ها و موسسات افزایش یابد. این پژوهش با هدف بررسی تاثیر فاکتورهای محیط کاری سالم بر پیامدهای شغلی با میانجی‌گری رضایت شغلی و امنیت شغلی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به اجرا در آمد.

روش بررسی: این پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش ۸۹۵ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بود که از میان آنان ۲۲۵ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند که برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. برای گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: بررسی تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که بین متغیرهای فاکتورهای محیط کاری سالم با پیامدهای مثبت شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین متغیرهای فاکتورهای محیط کاری سالم با پیامدهای منفی شغلی، رفتار کاری ضد تولید، فرسودگی شغلی و قصد ترک شغل رابطه معنی‌دار وجود دارد. بیشترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین استقلال شغلی با عملکرد شغلی ($r=0/77$) مربوط می‌شود. علاوه بر این نتایج نشان داد که متغیرهای فاکتورهای محیط کاری سالم بر پیامدهای شغلی مثبت با میانجی‌گری رضایت شغلی و امنیت شغلی تاثیر مثبت می‌گذارد. همچنین متغیرهای فاکتورهای محیط کاری سالم بر پیامدهای شغلی منفی با میانجی‌گری رضایت شغلی و امنیت شغلی تاثیر منفی می‌گذارد.

نتیجه‌گیری: این نتایج بر ضرورت بازشناسی نقش میانجی رضایت شغلی و امنیت شغلی در بررسی رابطه علی فاکتورهای محیط کاری سالم با پیامدهای آن تاکید می‌کند.

واژگان کلیدی: فاکتورهای محیط کاری سالم، رضایت شغلی، امنیت شغلی، پیامدهای مثبت شغلی، پیامدهای منفی شغلی.

مقدمه

آن کشور، کمک شایانی می‌کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروزه، بدون داشتن نیروی انسانی متخصص و متعهد قادر نخواهند بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه خود باشند. در این میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور دارای وظایف متعدد و گسترده‌ای شامل تربیت نیروی انسانی متخصص، پژوهش، ارائه خدمات درمانی و انجام فعالیت‌های اجرایی و توسعه فردی می‌باشند. تحقق این اهداف، در گرو تأمین نیازها و عوامل مرتبط با کار این گروه در ابعاد متعدد آن می‌باشد (۱).

در این میان برخی از فاکتورهای محیط کاری سالم برای اعضای هیئت علمی علوم پزشکی شامل: شفافیت نقش (۲) استقلال شغلی

نظام آموزش عالی به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقش حیاتی را در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می‌کند؛ و نیروی انسانی محصول تلاش و تربیت اساتید می‌باشد اساتید باید از شاخص‌ها و ویژگی‌هایی برخوردار باشند و تنها در این صورت است که می‌توان در تربیت نیروی انسانی آینده کشور موفق بود. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد، بیانگر آن است که کارآمدی و اثربخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه همه‌جانبه

(۲) توانمندسازی کارکنان (۲) تعادل بین زندگی و کار (۳) حمایت اجتماعی (۴) و اخلاق کار اسلامی می‌باشد.

شفافیت نقش به درک وظایف شغلی، انجام و درک اولویت‌های کار و تخصیص زمان اشاره دارد (۵). دانستن انتظارات از خود، احساس کنترل بر شرایط کار را می‌دهد؛ برای مثال از طریق بازخوردها و اطلاعات ارائه شده توسط سرپرستان و مربیان و همکاران تازه‌واردان یاد می‌گیرند که چه نقش دارند و چگونه می‌توانند در آن نقش موفق شوند و یک طرز فکر مثبت نسبت انتظارات نقش خود پیدا می‌کند. شفافیت نقش مرتبط با عملکرد وظیفه است (۶). شفافیت نقش به درک واضح هر شخص از تکالیف، وظایف، اهداف و انتظارات نقش خود می‌باشد (۷). استقلال شغلی میزان آزادی کارکنان در مدیریت کار خود را استقلال شغل می‌نامند و استقلال شغلی باعث می‌شود که کارکنان خود را در موفقیت سازمان شریک بدانند چون خود را ناظر بر محیط کاری ایجاد شده می‌بیند. توانمندسازی کارکنان مفهومی است که در علوم سازمانی بسیار مورد استفاده قرار گرفته و بر اساس پیشینه، می‌توان آن را از دو دیدگاه مدنظر قرار داد: دیدگاه ساختاری و انگیزشی. دیدگاه ساختاری بر اساس نظرات کانگرو کانانگو (۸) توانمندسازی را مجموعه‌ای از سیاست‌ها و فعالیت‌ها در جهت افزایش قدرت، کنترل و اقتدار کاری کارکنان مدنظر قرار می‌دهد و بر این اساس زمانی در سازمان اتفاق می‌افتد که تغییرات ساختاری و عینی به وجود آید یا سرپرستان عملاً امکان آزادی عمل و قدرت تصمیم‌گیری کاری زیردستانشان را فراهم آورند. در این رویکرد منبع توانمندسازی، سازمان و کارفرما می‌باشند که تغییرات مورد نیاز توانمندسازی را آغاز می‌کنند. در مقابل، دیدگاه انگیزشی بر اساس نظر اسپریتزر (۹) تلاش می‌کند تا نقطه نظرات کارکنان را مدنظر قرار دهد و بر اساس دیدگاه‌های کارکنان نسبت به ظرفیت عمل آن‌ها در مقابل پدیده‌های نوظهور قرار دارد. در این دیدگاه، توانمندسازی رویه‌هایی فراتر از رفتارهای مشهود را برای بهبود توانمندسازی، بکار می‌گیرد و بنابراین اثر توانمندسازی برخورد کارکنان و سازمان مدنظر قرار می‌گیرد. اخلاق کار اسلامی از دیدگاه افراد گوناگون معنای متفاوتی دارد، اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست می‌دانند و در یک تعریف جامع اخلاق کار هم می‌تواند یک هنجار اجتماعی و هم مجموعه ویژگی‌هایی در شخص کارمند توصیف شود. اخلاق کاری به‌عنوان یک هنجار اجتماعی یک ارزش مثبت را در انجام عالی کار قرار می‌دهد و کار را به‌صورتی تعریف می‌کند که به گونه ذاتی دارای ارزش است (۱۰) اصول اخلاق اصولی است که درست را از نادرست تشخیص دهد (۱۱) ارزش‌های اخلاقی اسلامی در تمام ابعاد زندگی بشر، از جمله کار در سازمان وجود دارد. بر اساس متون اسلامی، اخلاق کار اسلامی به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌ها

اخلاقی مربوط به کار است که باعث تمایز حق از باطل می‌شود (۱۲). اخلاق کاری اسلامی ریشه در حقوق اسلامی دارد که مسلمانان آن‌ها را کلی و جهانی در نظر می‌گیرند در نتیجه محدود به افراد، جامعه و یا حرفه خاص نمی‌شود (۱۱). تعادل بین زندگی و کار اشاره به توانایی در تعادل بین کار و فعالیت‌های شخصی است (۱۳)؛ و به‌عبارت‌دیگر تعادل بین کار و زندگی یعنی کنترل منصفانه مسئولیت شخصی و حرفه‌ای خود با زندگی شخصی خود را گویند (۱۴). تعادل بین زندگی و کار را به‌عنوان مدیریت روزانه کار و فعالیت‌های خارج از کاریک فرد را تعادل بین کار و زندگی می‌نامند (۱۵). تعادل بین زندگی و کار را به‌عنوان طرح‌های سازمانی در نظر گرفته‌اند که در پی افزایش حوزه دانش فرد از کار و غیر کار می‌باشد (۱۶). آن را زمانی می‌دانند که زندگی فردی به دو حوزه تقسیم می‌شود: کار و زندگی که محدودیت‌های منفی بر روی همدیگر دارند. تعادل بین زندگی و کار را به‌عنوان تعادل تراز و فردی (که در یک کفه آن کار و در کفه دیگر زمان و زندگی شخصی قرار می‌گیرد) (۱۷). به‌عنوان یک حالت خود تعریف می‌دانند که به فرد اجازه می‌دهد با مدیریت اثربخش چند مسئولیت را بدون احساس استرس و گناه یا احساس پشیمانی انجام دهد. دیگر محققان بر این باور هستند که تعادل بین زندگی و کار به این معنی نیست که باید باهم برابر باشند (۱۸).

حمایت اجتماعی به درک اطلاعاتی که منجر به این باور می‌شود که فرد دوست داشتن خود، احترام، مراقبت و باارزش بودن خود را وابسته به شبکه ارتباطی و تعهدات متقابل می‌داند از نظر مفهومی حمایت اجتماعی به‌عنوان اعمالی از دیگران که یا مفید هستند یا مفید به نظر می‌رسند تعریف شده است (۱۹). یکی از متغیرهای درگیر با محیط کاری که تحت تاثیر آن قرار می‌گیرد امنیت شغلی می‌باشد. امنیت شغلی یک حالت روانی است که در آن کارکنان انتظار دارند که آینده شغلی آن‌ها در یک سازمان تداوم داشته باشد (۲۰) یکی از متغیرهای مهم که تحت تاثیر مستقیم محیط کاری قرار دارد رضایت شغلی می‌باشد. رضایت شغلی یک لذت عاطفی ناشی از ارزیابی شغل تعریف می‌شود؛ یک واکنش موثر به یک کار تعریف می‌شود یا نگرش نسبت به شغل تعریف می‌شود (۲۱). رضایت شغلی معمولاً به‌عنوان وضعیت عاطفی و روانی که منعکس‌کننده حالت عاطفی مثبت کارکنان نسبت به کار و عوامل کاری است تعریف می‌شود (۲۲).

پیامدهای شغلی نیز شامل: رفتار شهروندی سازمانی و رفتار کاری ضد تولید (۲۳)، قصد ترک شغل و عملکرد شغلی (۲۳) می‌باشند. یکی از متغیرهای مربوط به پیامدهای شغلی رفتار کاری ضد تولید می‌باشد که به رفتارهای ارادی کارمند برای آسیب رساندن به سازمان و خود اشاره دارد (۲۴). این تعریف طیف گسترده‌ای از رفتارهای زیان‌بخش را پوشش می‌دهد از جمله هدر رفتن منابع شرکت، سرقت، اختلاف بین فردی، حمله فیزیکی و دیگر رفتارهای

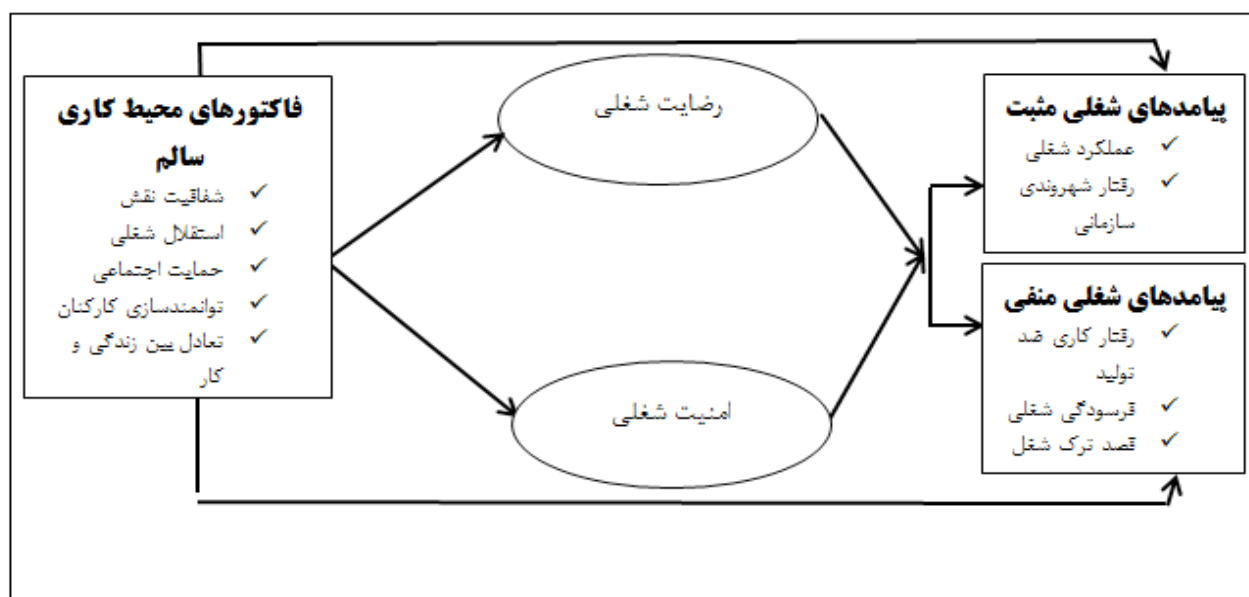
برخی شرایط به دست آمده است. علاوه بر این، عملکرد شغلی همان عملکرد کاری کارکنان از نظر کیفیت و انتظار کیفیت سازمان، تعریف می‌شود (۳۰). متغیر دیگر در پیامدهای شغلی فرسودگی شغلی می‌باشد که عبارت است از آسیب‌های روانی مرتبط با کار که باعث مشکلات هیجانی، کاهش موفقیت فردی و شخصیت زدایی می‌باشد (۳۱). از جمله عوامل اصلی مؤثر بر فرسودگی شغلی عدم تعادل میان تقاضاهای شغلی و مهارت‌های شغلی، تفاوت میان منابع، انتظارات و واقعیت‌های شغلی و استرس شغلی می‌باشد (۳۲). رفورم برای اولین بار در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی انجام شد که این رفورم باعث افزایش عملکرد شغلی و رضایت شغلی کارکنان گردید که این تحقیق در راستای این رفورم انجام شده می‌باشد بنا بر آنچه گفته شد سازمان‌ها بخصوص سازمان‌های علوم پزشکی برای پیشرفت و ماندن در میدان رقابت‌ها نیاز دارند که محیط کاری سالم را به خوبی بشناسند و به کارکنان خود معرفی کنند تا بر اثر این شناخت میزان پیامدهای شغلی مثبت کارکنان را افزایش و میزان پیامدهای شغلی منفی آن‌ها را کاهش دهند؛ و در نهایت باعث افزایش بهره‌وری و کار آیی سازمان شوند. پژوهش‌های انجام شده در این زمینه‌ها فاقد انسجام و تمرکز کامل بر روی این عوامل بوده است؛ یعنی هر پژوهش به تأثیر جنبه‌ای از محیط کاری سالم بر جنبه‌ای از پیامدهای شغلی پرداخته است. این عامل محقق را بر آن داشت تا عوامل محیط کاری را شناسایی کرده و تأثیر آن را بر رضایت شغلی، امنیت شغلی و پیامدهای شغلی بررسی کند؛ بنابراین پژوهش حاضر بر این است تا نشان دهد چه ارتباطی بین فاکتورهای محیط کاری، رضایت شغلی، امنیت شغلی و پیامدهای شغلی وجود دارد و میزان این ارتباط چگونه است؟

مضر (۲۵). در ادبیات مربوط به رفتارهای ضد تولید، از دو واژه بسیار مترادف نظیر رفتارهای انحرافی کاری و رفتارهای ضد تولید در کنار هم استفاده شده است. با این تفاوت که در تعریف رفتار ضد تولید، رفتار عمدی متعارض با اهداف و عملکرد سازمان به صورت جدی‌تری مطرح است (۲۶).

متغیر چالش برانگیز دیگر که در ارتباط با پیامدهای شغلی است رفتار شهروندی سازمانی است که به رفتارهای مثبت انجام شده توسط یک کارمند که به نفع یک سازمان و کارکنان آن سازمان باشد گفته می‌شود. برخی از نمونه‌های رفتار شهروندی سازمانی شامل حضور داوطلبانه به منظور ارتقاء تصور سازمانی و یا کمک به همکارانی که از کار غایب هستند (۲۷). رفتار شهروندی سازمانی یکی از ابعاد مهم جامعه‌شناختی سازمان‌های آموزشی از جمله دانشگاه‌هاست. کارکنان دانشگاهی می‌توانند نقش مهمی در ارتقاء و کیفیت دانشگاه خود ایفا کنند. آنان با رفتارهایی به افزایش کیفیت در دانشگاه کمک مؤثری خواهند کرد. به عبارت دیگر رفتار شهروندی سازمانی یکی از شاخص‌هایی است که موجب بهبود عملکرد کارکنان می‌شود و سازمان را به سوی تحقق اهدافش سوق می‌دهد (۲۸).

متغیر دیگر از پیامدهای شغلی به نام قصد ترک شغل می‌باشد که این پدیده زمانی صورت می‌گیرد که برخی سیاست‌های زندگی کاری ضعیف طراحی شده باشد و تعارض نقشی به وجود آید و باعث ظهور کمترین میزان انگیزه، عملکرد، حضور در سرکار و برهم زدن ساختار تفکیک کار و در نتیجه وادار کردن کارکنان برای ترک سازمان می‌شود (۲۹).

متغیر دیگر که در ارتباط با پیامدهای شغلی می‌باشد عملکرد شغلی است که شامل نتیجه اقداماتی که توسط مهارت‌های کارکنان در



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی (در مجموع ۸۹۵ نفر) بود. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و با توجه به جدول مورگان ۲۶۵ نفر در نظر گرفته شد که کفایت حجم نمونه بر اساس توان آماری بالاتر از ۰/۸ و سطح معنی‌داری نزدیک به صفر در تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود که بر اساس نسبت زن و مرد اعضای هیئت‌علمی و همچنین نسبت دانشکده‌ها از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه آماری معین شد. قبل از تکمیل پرسشنامه، پژوهشگران برای کلیه کارکنان هدف از مطالعه را توضیح دادند و فرم رضایت‌نامه کتبی در اختیار کارکنان قرار گرفت تا پس از آگاهی از مفاد آن و جلب رضایت به مطالعه وارد شوند. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های توصیفی و استنباطی استفاده شد و نرم‌افزار LISREL 8.5 برای برقراری روابط علی متغیرها مورد استفاده قرار گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه شفافیت نقش: این پرسشنامه توسط یواو و رنگار (۳۳) طراحی شده است که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم به سنجش شفافیت نقش می‌پردازد. این پرسشنامه دارای سه مؤلفه می‌باشد: شفافیت نقش در ارتباط با همکاران، شفافیت نقش در ارتباط با کار و شفافیت نقش در ارتباط با ارزیابی می‌باشد و برای سنجش پایایی این ابزار از آلفای کرونباخ استفاده شده است. به‌منظور تعیین اعتبار شفافیت نقش از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

پرسشنامه استقلال شغلی: برای سنجش استقلال شغلی از پرسشنامه مورگسون و هامفری (۳۴) استفاده شده است؛ این پرسشنامه دارای ۵ سؤال بسته پاسخ و در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است. برای تعیین پایایی این مقیاس از روش آلفای کرونباخ استفاده شد.

پرسشنامه توانمندسازی: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه من (۳۵) استفاده شده است؛ که این پرسشنامه دارای ۴ سؤال بسته پاسخ و در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است.

پرسشنامه تعادل بین زندگی و کار: این پرسشنامه توسط کلمن (۳۶) طراحی شده است این پرسشنامه دارای ۴ گویه بسته پاسخ و در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است.

پرسشنامه حمایت اجتماعی: این پرسشنامه توسط مورگسون و

هامفری (۳۴) طراحی شده است؛ این پرسشنامه دارای ۴ سؤال بسته پاسخ و در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است. **پرسشنامه اخلاق کار اسلامی:** پرسشنامه توسط یاسین و همکاران (۳۷) طراحی شده است؛ این پرسشنامه دارای سه مؤلفه: عبادت ادراک‌شده، کوشش و همکاری و مسئولیت اخلاقی می‌باشند که دارای ۱۲ سؤال بسته پاسخ و در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است.

پرسشنامه رضایت شغلی: این پرسشنامه توسط ننتیسا (۳۸) طراحی شده است؛ این پرسشنامه دارای ۵ سؤال بسته پاسخ و در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است.

پرسشنامه امنیت شغلی: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه لیچ و همکاران (۳۹) استفاده شده است؛ این پرسشنامه دارای ۴ سؤال بسته پاسخ و در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است.

پرسشنامه رفتار کاری ضد تولید: این پرسشنامه توسط اسپکتور و همکاران (۴۰) طراحی شده است؛ این پرسشنامه دارای ۸ سؤال بسته پاسخ و در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: این پرسشنامه توسط اسپکتور و همکاران (۴۰) طراحی شده است؛ این پرسشنامه دارای ۷ سؤال بسته پاسخ و در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است.

پرسشنامه قصد ترک شغل: این پرسشنامه توسط ننتیسا (۳۸) طراحی شده است؛ این پرسشنامه دارای ۵ سؤال بسته پاسخ و در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است.

پرسشنامه فرسودگی شغلی: این پرسشنامه توسط لی و همکاران (۴۱) طراحی شده است؛ این پرسشنامه دارای ۵ سؤال بسته پاسخ و در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) درجه‌بندی شده است.

پرسشنامه عملکرد شغلی: این پرسشنامه توسط لی و همکاران (۴۱) طراحی شده است؛ این پرسشنامه دارای ۴ سؤال بسته پاسخ و در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است.

همچنان که اشاره شد در پژوهش حاضر برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. نمرات پایایی برای مقیاس‌ها در سطح نسبتاً رضایت‌بخش و رضایت‌بخشی بودند: پایایی پرسشنامه شفافیت نقش (۰/۹۱)، استقلال شغلی (۰/۸۵)، توانمندسازی (۰/۷۹)، تعادل بین زندگی و کار (۰/۸۲)، حمایت اجتماعی (۰/۸۲)، اخلاق کار اسلامی (۰/۸۵)، رضایت شغلی (۰/۸۵) و امنیت شغلی (۰/۷۱)، رفتار کاری ضد تولید (۰/۸۵)، رفتار شهروندی سازمانی (۰/۸۴)، قصد ترک شغل (۰/۷۷)، فرسودگی شغلی (۰/۷۸) و عملکرد شغلی (۰/۸۱) محاسبه شد.

همچنین به‌منظور بررسی روایی پرسشنامه‌های حاضر، باوجود

کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی است. نتایج حاصل مورد تأیید و واریانس تجمیعی حدود ۰/۷۹ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آماره‌های توصیفی و استنباطی استفاده شد و نرم‌افزار LISREL 8.5 برای برقراری روابط علی متغیرها مورد استفاده قرار گرفت.

استاندارد بودن ابزارها و استفاده مکرر آن‌ها در پژوهش‌های داخلی و خارج کشور، داده‌های حاصل از اجرای این مقیاس در گروه نمونه تحلیل عاملی شدند. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی (PC) با چرخش واریماکس انجام شده است. مقدار ضریب KMO برابر ۰/۷۴ و مقدار خی آزمون کرویت بارتلت ۱۴۵۰۶/۸ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بوده و نشانه

یافته‌ها

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و بررسی نرمال بودن داده‌ها

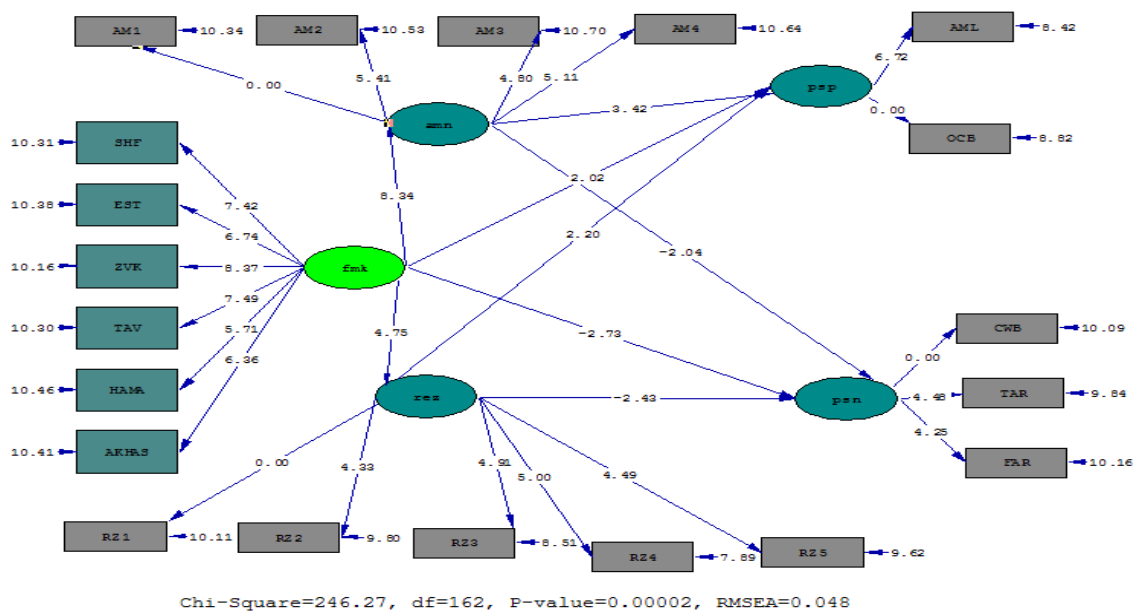
سازه	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	کالموگروف	P
شفافیت نقش	در ارتباط با همکاران	۴/۰۶	۰/۸۲۰	۰/۴۷	۰/۲۶
	در ارتباط با کار	۳/۳۷	۰/۹۴۴	۰/۴۸	۰/۳۶
	در ارتباط با ارزیابی	۴/۲۱	۰/۷۰۲	۰/۴۸	۰/۲۶
اخلاق کار اسلامی	عبادت ادراک شده	۳/۰۴	۱/۰۵	۰/۵۲	۰/۴۰
	کوشش	۴/۱	۰/۸۳۱	۰/۵۴	۰/۴۳
	همکاری	۳/۹۸	۰/۸۵۵	۰/۵۱	۰/۴۰
	مسئولیت	۳/۲۲	۱/۰۰۶	۰/۵۶	۰/۵۱
استقلال شغلی		۴/۰۰۷	۰/۷۸۸	۰/۶۷	۰/۶۷
حمایت اجتماعی		۳/۰۳	۱/۰۵۶	۰/۵۹	۰/۷۲
تعادل بین زندگی و کار		۳/۰۲	۱/۰۵۲	۰/۶۸	۰/۳۸
توانمندسازی کارکنان		۴/۰۶	۰/۹۱۴	۰/۵۱	۰/۴۴
رضایت شغلی		۴/۰۱	۰/۷۸۸	۰/۵۶	۰/۶۰
امنیت شغلی		۴/۳۵	۰/۸۳۶	۰/۵۰	۰/۷۸
رفتار کاری ضد تولید		۳/۸۲	۰/۷۴۳	۰/۷۵	۰/۷۶
رفتار شهروندی سازمانی		۳/۷۹	۰/۷۷۸	۰/۶۶	۰/۶۶
قصد ترک شغل		۲/۸۲	۰/۹۴۹	۰/۶۱	۰/۴۶
فرسودگی شغلی		۲/۸۱	۰/۹۷۰	۰/۷۸	۰/۰۷
عملکرد شغلی		۴/۳	۰/۹۷۲	۰/۸۰	۰/۰۸

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای مکنون پژوهش

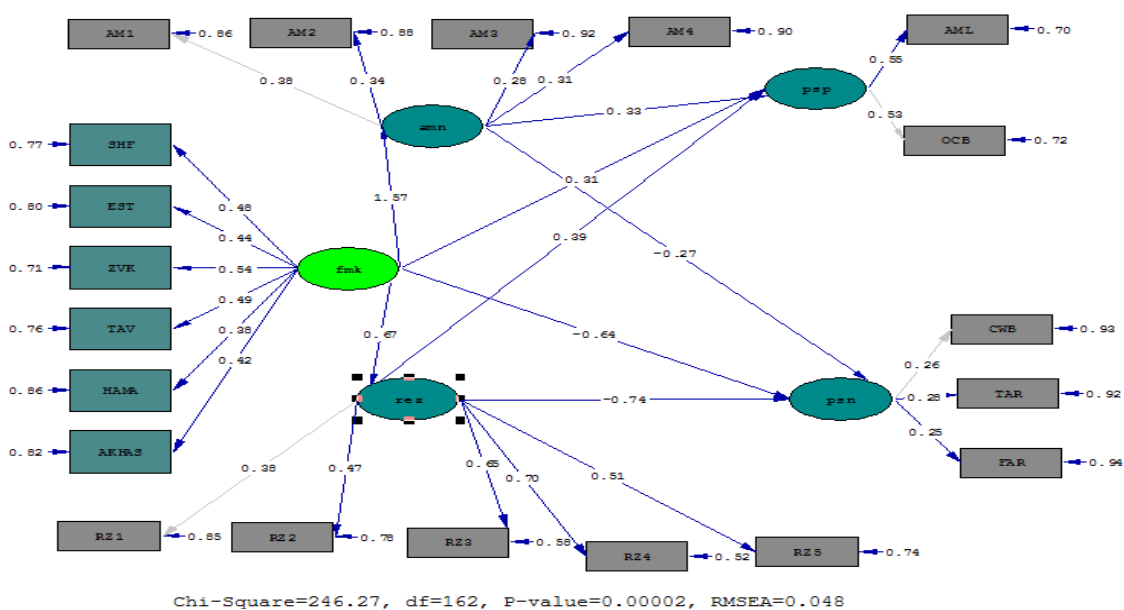
متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
شفافیت نقش	۱												
استقلال شغلی	۰/۱۶	۱											
تعادل بین زندگی و کار	۰/۱۶	۰/۱۷	۱										
توانمندسازی کارکنان	۰/۱۶	۰/۳۱	۰/۲۰	۱									
حمایت اجتماعی	۰/۲۰	۰/۲۰	۰/۲۱	۰/۲۴	۱								
اخلاق کار اسلامی	۰/۲۸	۰/۱۸	۰/۱۲	۰/۱۹	۰/۱۳	۱							
امنیت شغلی	۰/۵۹	۰/۵۳	۰/۳۵	۰/۳۳	۰/۴۴	۰/۳۴	۱						
رضایت شغلی	۰/۴۱	۰/۳۹	۰/۳۹	۰/۴۷	۰/۳۵	۰/۴۹	۰/۳۴	۱					
رفتار کاری ضد تولید	-۰/۱۰	-۰/۱۱	-۰/۴۴	-۰/۴۰	-۰/۴۴	-۰/۳۴	-۰/۴۷	-۰/۵۶	۱				
رفتار شهروندی	۰/۶۰	۰/۲۴	۰/۴۱	۰/۴۵	۰/۶۴	۰/۷۱	۰/۶۵	۰/۴۸	-۰/۱۶	۱			
قصد ترک شغل	-۰/۱۰	-۰/۱۱	-۰/۴۴	-۰/۳۴	-۰/۴۷	-۰/۵۶	-۰/۴۴	-۰/۴۴	-۰/۴۲	-۰/۴۲	۱		
فرسودگی شغل	-۰/۴۱	-۰/۴۸	-۰/۴۳	-۰/۴۳	-۰/۴۲	-۰/۴۰	-۰/۴۸	-۰/۴۷	-۰/۵۳	۰/۴۱	۰/۳۹	۱	
عملکرد شغلی	۰/۶۰	۰/۷۷	۰/۶۹	۰/۶۰	۰/۶۸	۰/۵۷	۰/۲۹	۰/۵۳	-۰/۴۱	۰/۵۸	-۰/۳۲	-۰/۴۹	۱

شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد متغیرها نشانگر پراکندگی مناسب داده‌ها و میزان کالموگروف-اسمیرنف نشان‌دهنده توزیع نرمال داده‌های متغیرهای پژوهش می‌باشند. با توجه به جدول ۲ تمامی متغیرهای مکنون مدل مفهومی پژوهش حاضر به صورت دو در دو باهم دارای رابطه معنی‌دار می‌باشند. در این قسمت، الگوی مفهومی پیشنهادشده از طریق مدل یابی معادلات ساختاری به روش بیشینه احتمال آزمون شد. برای بررسی برازش الگو، از شاخص‌های برازشی که گیفن و همکاران پیشنهاد نموده‌اند، استفاده شد. این شاخص‌ها شامل موارد زیر هستند. شاخص نسبت مجذور خی به درجه آزادی ($X^2/d.f$) که مقادیر کمتر از ۳ قابل‌پذیرش هستند،

شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ نشانگر برازش مناسب مدل هستند و شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸۰ نشانگر برازش مناسب مدل هستند، مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب مدل هستند. در شکل ۲ خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب t و در شکل ۳ خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب استاندارد نشان داده شده است. همچنین در جدول ۳، ضرایب اثرات مستقیم، آماره t مربوط به هر مسیر و سطح معنی مسیرها گزارش شده‌اند.



شکل ۲. خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب t



شکل ۳. خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب استاندارد

جدول ۳. برآورد ضرایب مسیر، غیرمستقیم و اثر کل

متغیرها	ضریب مسیر	آماره t	اثر غیرمستقیم	اثر کل	سطح معنی داری
به روی امنیت شغلی از فاکتورهای محیط کاری سالم	۱/۵۷	۸/۳۴		۱/۵۷	۰/۰۰۱
به روی رضایت شغلی از فاکتورهای محیط کاری سالم	۰/۶۷	۴/۷۵		۰/۶۷	۰/۰۰۱
به روی پیامدهای شغلی منفی از فاکتورهای محیط کاری سالم	-۰/۶۴	-۲/۷۳	-۰/۹۲	-۱/۵۶	۰/۰۰۱
رضایت شغلی	-۰/۷۴	-۲/۴۳		-۰/۷۴	۰/۰۰۱
امنیت شغلی	-۰/۲۷	-۲/۰۴		-۰/۲۷	۰/۰۰۱
به روی پیامدهای شغلی مثبت از فاکتورهای محیط کاری سالم	۰/۳۱	۲/۰۲	۰/۷۸	۱/۰۹	۰/۰۰۱
رضایت شغلی	۰/۳۹	۲/۲۰		۰/۳۹	۰/۰۰۱
امنیت شغلی	۰/۳۳	۳/۴۲		۰/۳۳	۰/۰۰۱

جدول ۴. برآورد ضرایب اثرات غیرمستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری
به روی پیامدهای شغلی مثبت از فاکتورهای محیط کاری سالم	۰/۷۸	۵/۰۴	۰/۰۰۱
به روی پیامدهای شغلی منفی از فاکتورهای محیط کاری سالم	-۰/۹۲	-۳/۷۹	۰/۰۰۱

جدول ۵. بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	P	نتیجه
۱. فاکتورهای محیط کاری سالم با رضایت شغلی رابطه علی دارد.	۰/۶۷	۴/۷۵	۰/۰۰۱	تائید شد
۲. فاکتورهای محیط کاری سالم با امنیت شغلی رابطه علی دارد.	۱/۵۷	۸/۳۴	۰/۰۰۱	تائید شد
۳. فاکتورهای محیط کاری سالم با پیامدهای منفی شغلی رابطه علی دارد.	-۰/۶۴	-۲/۷۳	۰/۰۰۱	تائید شد
۴. فاکتورهای محیط کاری سالم با پیامدهای مثبت شغلی رابطه علی دارد.	۰/۳۱	۲/۰۲	۰/۰۰۱	تائید شد
۵. رضایت شغلی با پیامدهای منفی شغلی رابطه علی دارد.	-۰/۷۴	-۲/۴۳	۰/۰۰۱	تائید شد
۶. رضایت شغلی با پیامدهای مثبت شغلی رابطه علی دارد.	۰/۳۹	۲/۲۰	۰/۰۰۱	تائید شد
۷. امنیت شغلی با پیامدهای منفی شغلی رابطه علی دارد.	-۰/۲۷	-۲/۰۴	۰/۰۰۱	تائید شد
۸. امنیت شغلی با پیامدهای مثبت شغلی رابطه علی دارد.	۰/۳۳	۳/۴۲	۰/۰۰۱	تائید شد
۹. فاکتورهای محیط کاری سالم اثر غیرمستقیم بر پیامدهای شغلی منفی شغل دارد.	-۰/۹۲	-۳/۷۹	۰/۰۰۱	تائید شد
۱۰. فاکتورهای محیط کاری سالم اثر غیرمستقیم بر پیامدهای شغلی مثبت شغل دارد.	۰/۷۸	۵/۰۴	۰/۰۰۱	تائید شد

وجود دارد و رابطه منفی و معناداری بین رضایت شغلی و قصد ترک شغل وجود دارد؛ و همچنین با تحقیق سلیمانی و همکاران (۴۴) که نشان دادن بین اخلاق کار و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، همسو و مطابقت دارد؛ و همچنین نتیجه تحقیق همسو می باشد با تحقیق مونت و همکاران (۴۵) که نشان دادن بین رضایت شغلی و رفتار کاری ضد تولید رابطه منفی و معناداری وجود دارد و همچنین با تحقیق نتیس (۳۸) همسو می باشد که نشان دادن بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ و همچنین با تحقیق رایسل و همکاران (۴۶) که نشان دادن بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد همسو می باشد. نتیجه تحقیق با نتیجه تحقیق صادقی و همکاران (۴۷) که نشان دادن بین رضایت شغلی و فرسودگی رابطه معنی دار وجود دارد همسو می باشد.

با توجه به نتایج اثر فاکتورهای محیط کاری سالم بر امنیت شغلی معنی دار می باشد؛ و این نتیجه مطابق با تحقیق پارک وانو (۴۸) که به این نتیجه رسیدن که از طریق افزایش درک عدم امنیت شغلی در محل کار خصمانه سطح تعهد شغلی کاهش یافته و در نهایت سطح مشکلات سلامت در محیط کار افزایش میابد؛ و همسو با تحقیقات فرید و همکاران (۴۹) در زمینه شفافیت نقش و امنیت شغلی می باشد، با تحقیق فرضی و نجف زاده (۵۰) در زمینه ارتباط مثبت و معنادار بین امنیت شغلی و توانمندسازی کارکنان همسو می باشد. با تحقیق یو (۵۱) در مورد ارتباط بین امنیت شغلی و تعادل بین زندگی و کار همسو می باشد؛ و مطابق با نتایج تحقیقات رایسل و همکاران (۴۶) می باشد.

با توجه به تجزیه و تحلیل ها اثر مستقیم فاکتورهای محیط کاری سالم بر پیامدهای منفی شغلی معنی دار می باشد؛ که مطابق و همسو با اجرای برنامه های ارتقای سلامت در محیط کار به منظور بهبود سلامت و افزایش روحیه کارکنان می باشد. مطالعات نشان داده اند که با محیط کاری سالم میزان بهره وری کار افزایش یافته است (۵۲) همچنین تحقیقات نشان داده اند که محیط کاری سالم با پیامدهای شغلی از قبیل امنیت شغلی (۵۳)، رضایت شغلی، رفتارهای کاری ضد تولید، رفتار شهروندی سازمانی، قصد ترک شغل، عملکرد شغلی و فرسودگی شغلی در ارتباط می باشد و رابطه معناداری با یکدیگر دارند. بدای (۵۴) در تحقیق خود نشان داد که بین محیط کاری و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد؛ که این تحقیقات همسو با نتیجه تحقیق حاضر می باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده اثر مستقیم فاکتورهای محیط کاری سالم بر پیامدهای مثبت شغلی معنی دار می باشد. جایاورا (۵۵) به این موضوع اشاره دارد که بین عوامل محیط کار و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد که همسو با نتیجه تحقیق حاضر است.

با توجه به جدول ۳ اثر فاکتورهای محیط کاری سالم (۰/۳۱)، اثر رضایت شغلی با ضریب مسیر (۰/۳۹)، اثر امنیت شغلی با ضریب مسیر (۰/۳۳) بر روی پیامدهای شغلی مثبت در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد، اثر فاکتورهای محیط کاری سالم (۰/۶۴)، اثر رضایت شغلی با ضریب مسیر (۰/۷۴)، اثر امنیت شغلی با ضریب مسیر (۰/۲۷) در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد، اثر فاکتورهای محیط کاری سالم با ضریب مسیر (۰/۶۷) بر روی رضایت شغلی در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد، اثر فاکتورهای محیط کاری سالم با ضریب مسیر (۱/۵۷) بر روی امنیت شغلی در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد و همچنین اثر غیرمستقیم و اثر کل متغیرها نیز به نمایش گذاشته شده اند.

با توجه به جدول ۴ اثر غیرمستقیم فاکتورهای محیط کاری سالم بر پیامدهای شغلی مثبت با ضریب (۰/۷۸) در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد، از آنجایی که این مسیر از روی متغیرهای رضایت شغلی و امنیت شغلی عبور می کند، لذا نقش میانجی این دو متغیر در روابط بین فاکتورهای محیط کاری سالم و پیامدهای مثبت شغلی تأیید می شود، همچنین جدول بالا نشان می دهد که اثر غیرمستقیم فاکتورهای محیط کاری سالم بر عملکرد شغلی با ضریب (۰/۹۲) در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد، از آنجایی که این مسیر از روی متغیرهای رضایت شغلی و امنیت شغلی عبور می کند، لذا نقش میانجی این دو متغیر در روابط بین فاکتورهای محیط کاری سالم و پیامدهای منفی شغلی تأیید می شود.

بحث

نتایج نشان داد که بین فاکتورهای محیط کاری سالم و رضایت رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و تمام فاکتورهای محیط کاری سالم یعنی شفافیت نقش، استقلال شغلی، حمایت اجتماعی، توانمندسازی کارکنان، تعادل بین زندگی و کار و اخلاق کار اسلامی رابطه معنی داری و مثبتی وجود دارد؛ و این امر مطابق با نتیجه تحقیق جین و کاور (۴۲) می باشد که نشان دادن که شرایط کاری خوب، رفع خستگی و امکانات تفریحی و بهداشتی درمانی در محل کار باعث افزایش درجه رضایت شغلی می شوند؛ و همچنین این تحقیق مطابق با نتیجه تحقیق پاتریک کلی و ریچارد می باشد که نشان دادن که بین تعارض و شفافیت نقش و درگیری شغلی و رضایت شغلی مدیران تجاری ارتباط معناداری وجود دارد و مدیران با مشارکت کارکنان در تصمیم گیری مربوط به کار می توانند شفافیت و رضایت شغلی کارکنان را بالا ببرند. در تحقیق دیگر ناگوین و همکاران نشان دادن که بین رضایت شغلی و استقلال شغلی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. همچنین مطابق با تحقیق بام (۴۳) می باشد که نشان دادن بین حمایت اجتماعی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری

همه متغیرهای ناخواسته و عدم دسترسی به مبانی نظری گسترده، روبه‌رو بود. همچنین یکی از محدودیت‌های پژوهش تعداد زیاد ابزار جمع‌آوری اطلاعات و کمبود زمان اعضای هیئت‌علمی و گستردگی کار آنان می‌باشد که می‌تواند نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرار دهند. از طرفی از محدودیت‌های دیگر این پژوهش ارتباطی (نه علت و معلولی) بودن و مقطعی بودن (غیر طولی) است که باید توجه لازم و کافی در تفسیر و تعمیم نتایج بشود. باوجود محدودیت‌های فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و در حال رشد گشوده شده است. در این راستا، برخی موضوعات در چهارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل‌شناسایی است. پیشنهادها زیر می‌تواند بر غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیفزاید.

لازم است که درزمینه رابطه فاکتورهای محیط کاری سالم با متغیرهای فوق با استفاده از ابزارهای دیگر، پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد و نقش دیگر متغیرهای تعدیل‌تر و میانجی احتمالی موردتوجه بیشتری قرار گیرد. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود که مسئولان دانشگاه بسترهای لازم برای فاکتورهای محیط کاری سالم را فراهم نمایند و با فراهم‌سازی مناسب آن در دانشگاه می‌توان میزان پیامدهای مثبت شغلی را افزایش و پیامدهای منفی شغلی را کاهش داد.

با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که فاکتورهای محیط کاری سالم به‌طور مستقیم باعث ارتقاء پیامدهای شغلی و کاهش پیامدهای منفی شغلی در دانشگاه می‌شود. همچنین با تأیید نقش میانجی رضایت و امنیت شغلی، فاکتورهای محیط کاری سالم دارای اثر معنی‌دار بر پیامدهای شغلی می‌باشد؛ بنابراین دانشگاه باید به نقش و تاثیر فاکتورهای محیط کاری سالم در رابطه بین متغیرهای فوق توجه اساسی کند و زمینه محیط کاری سالم به‌منظور ایجاد بسترهای لازم برای پیامدهای مثبت و کاهش پیامدهای منفی را در دانشگاه بهبود بخشد.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی در دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه به شماره «۲ الف- ۲۱۶۳۳۳» است. بدین وسیله از همکاری مسئولین دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی جهت هماهنگی و جمع‌آوری اطلاعات و همچنین از تمامی افراد به ویژه اعضای هیئت علمی عزیزی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند تشکر و قدردانی می‌گردد.

بر اساس تحلیل‌ها اثر مستقیم رضایت شغلی بر پیامدهای منفی شغلی معنی‌دار می‌باشد. قریشی و همکاران (۵۶) در پژوهشی به این نتیجه رسیده‌اند که استرس شغلی و حجم کار رابطه مثبت با قصد ترک شغل دارد ولی قصد ترک شغل رابطه منفی با محیط کار دارد؛ یعنی با افزایش عوامل محیط کار می‌توان قصد ترک شغل کارکنان را کاهش داد. اپلبوم و همکاران (۵۷) بیان داشتند که با نادیده گرفتن محیط کاری کارکنان تنش‌های محیطی مشترک در محیط کار می‌تواند باعث ایجاد استرس در کارکنان و تاثیر در رضایت شغلی آن‌ها شده و درنهایت باعث قصد ترک شغل شود. ایجاد شرایط محیطی باعث افزایش رضایت کارکنان و درنهایت باعث ماندگاری آن‌ها در سازمان می‌شود. نتایج این پژوهش‌ها با پژوهش حاضر در یک راستا می‌باشند.

با توجه به تجزیه و تحلیل‌ها اثر رضایت شغلی بر پیامدهای مثبت شغلی معنی‌دار می‌باشد. بودیانو و اوتومو (۵۸) در بررسی خود به این نتیجه رسیدند که محیط کاری اثر مثبت بر روی رفتار شهروندی سازمانی دارد. پیتالوکا و سوفیا در تحقیق خود نشان دادند که محیط کار مقدم بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی است و محیط کار باعث ایجاد رضایت شغلی می‌شود؛ و به‌صورت غیرمستقیم بر روی رفتار شهروندی سازمان تاثیر می‌گذارد که همسو با نتایج تحقیق حاضر است.

نتایج نشان‌دهنده اثر مستقیم امنیت شغلی بر پیامدهای منفی شغلی معنی‌دار می‌باشد. کیم و همکاران در پژوهشی در یافتن محیط کاری و رفتار کارکنان در ارتباط باهم هستند و همچنین دریافته‌اند که رفتارهای بد کارکنان در محیط کاری نتیجه تجربه رفتارهای بد از همکاران و سرپرستان می‌باشند و اثر رفتارهای کاری ضد تولید بر بدرفتاری کارکنان در محیط کاری بیشتر می‌باشد و درنهایت نفوذ قدرتمند رفتارهای کارکنان در محیط کاری خود را نشان دادند (۵۹). نهایتاً با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل‌ها اثر مستقیم امنیت شغلی بر پیامدهای مثبت شغلی معنی‌دار می‌باشد. همچنین نتایج به‌دست‌آمده اثر غیرمستقیم فاکتورهای محیط کاری سالم بر پیامدهای منفی شغلی معنی‌دار می‌باشد. نهایتاً اثر غیرمستقیم فاکتورهای محیط کاری سالم بر پیامدهای مثبت شغلی معنی‌دار می‌باشد. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهشگران دیگر (۴۷، ۵۵، ۵۶ و ۵۹) همسو می‌باشد.

پژوهش فوق با محدودیت‌هایی مواجه بود که می‌توان به مواردی اشاره کرد، جامعه آماری این پژوهش شامل اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بوده است، لذا در تعمیم نتایج به اعضای هیئت‌علمی سایر دانشگاه‌ها رعایت جانب احتیاط ضروری است. در این پژوهش، سایر عوامل مانند شاخص‌های اجتماعی، فرهنگی، امکانات مالی و... کنترل نشده است. همچنین عدم کنترل

References

1. Sotoudeh N, Ghorbani R, Aghajani S, Rashidipour A. Study of job satisfaction and its effective factors in faculty members of Semnan University of Medical Sciences. 2012; 14(2): 222-40.
2. Kroth M, Peutz J. Workplace issues in Extension—A delphi study of Extension educators. *Journal of Extension*. 2011; 49(1): 1-10. [[Scopus](#)]
3. Lindberg P, Vingård E. Indicators of healthy work environments—a systematic review. *Work*. 2012; 41(1): 3032-8. [[Pubmed](#)]
4. Parkes KR. Age and work environment characteristics in relation to sleep: Additive, interactive and curvilinear effects. *Applied ergonomics* 2016; 54: 41-50. [[Pubmed](#)]
5. Feldman DC. The multiple socialization of organization members. *Academy of management review*. 1981; 6(2): 309-8.
6. Ashford SJ, Black JS. Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied psychology*. 1996; 81(2): 199-214. [[Scopus](#)]
7. Henderson LS, Stackman RW, Lindekilde R. The centrality of communication norm alignment, role clarity, and trust in global project teams. *International Journal of Project Management*. 2016; 34(8): 1717-30. [[Scopus](#)]
8. Conger JA, Kanungo RN. The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*. 1998; 13(3):471-82.
9. Spreitzer GM. A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness satisfaction, and strain. *Journal of management*. 1995; 23(5): 679-704. [[Scopus](#)]
10. Yankelovich D, Immerwahr J. Putting the work ethic to work. *Society*. 1994; 21(2):58-76.
11. Khan K, Abbas M, Gul A, Raja U. Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic Work Ethic. *Journal of Business Ethics*. 2015; 126(2): 235-46. [[Scopus](#)]
12. Yousef D.A. Islamic work ethic-A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*. 2001; 30(2):152-69. [[Scopus](#)]
13. Smith G. *Work rage: Identify the Problems, Implement the Solutions*, Harper Business, Toronto. 2010.
14. Kar S, Misra KC. Nexus between work life balance practices and employee retention-The mediating effect of a supportive culture. *Asian social science*. 2013; 9(11):63-9. [[Scopus](#)]
15. Chang A, McDonald P, Burton P. Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: a critical review. *The International Journal of Human Resource Management*. 2010; 21(13):2381-413. [[Scopus](#)]
16. Darcy C, McCarthy A, Hill J, Grady G. Work-life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*. 2016; 30(2): 111-20.
17. Ghalawat S, Sukhija S. Work-Life balance and Organization Practices-A Study of Selected Banks in Sirsa. *BVIMR Management Edge*. 2012; 5(2): 323-39.
18. Deelstra JT, Peeters MC, Schaufeli WB, Stroebe W, Zijlstra FR, Doornen LP. Receiving instrumental support at work: when help is not welcome. *Journal of applied psychology*. 2003;

88(2): 324-31. [[Scopus](#)]

18. Kraimer ML, Wayne SJ, Liden RC, Sparrowe RT. The role of job security in understanding the relationship between employees' perceptions of temporary workers and employees' performance. *Journal of Applied Psychology*. 2005; 90(2): 389-98. [[Pubmed](#)]

19. Suwati, S, Minarsih MM, Gagah E. Influence of motivation work, career development and cultural organization on the job satisfaction and implications on the of emplotees. *Journal of Management*. 2016; 2(2): 221-31.

20. Elnaga AA, Imran A. The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction Theoretical Study. *American Journal of Research Communication*. 2014; 2(1): 13-26.

21. Pan FC. Practical application of importance-performance analysis in determining critical job satisfaction factors of a tourist hotel. *Tourism Management*. 2015; 46: 84-91. [[Scopus](#)]

22. Lanaj K, Chang CH, Johnson RE. Regulatory focus and work-related outcomes: a review and meta-analysis. *Psychological bulletin*. 2012; 138(5): 998-1034. [[Pubmed](#)]

23. Robinson SL, Bennett RJ. A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*. 1995; 38(2): 555-72.

24. Bennett RJ, Robinson SL. Development of a measure of workplace deviance. *Journal of applied psychology*. 2000; 85(3): 349-60. [[Pubmed](#)]

25. Dalal RS, Sims C, Spencer S. The structure of discretionary behavior at work. In DE Rupp (Chair), *New frontiers in job satisfactions, job performance and their linkages*. Symposium

conducted at the 18th Annual Meeting of the Society for industrial and organizational psychology, Orlando, Florida 2003.

26. Motowidlo SJ, Van Scotter JR. Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied psychology*. 1994; 79(4): 475-80.

27. Spreitzer GM, Sonenshein S. Toward the construct definition of positive deviance. *American behavioral scientist*. 2004; 47(6): 828-47. [[Scopus](#)]

28. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablynski CJ, Erez M. Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management journal*. 2001; 44(6): 1102-21. [[Scopus](#)]

29. Muchhal DS. HR practices and Job Performance. *IOSR journal of humanities and social science (IOSR-JHSS)*. 2014; 19(4): 55-61.

30. Awa WL, Plaumann M, Walter U. Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient education and counseling*. 2010; 78(2): 184-90. [[Pubmed](#)]

31. Bakker AB, Demerouti E, Verbeke W. Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human resource management*. 2004; 43(1): 83-104.

32. Yadav M, Rangnekar S. Role clarity in India: Examining the psychometric properties of role ambiguity: Role clarity questionnaire.

33. Morgeson FP, Humphrey SE. The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*. 2006; 91(6): 1321-39. [[Pubmed](#)]

34. Men LR. Measuring the Impact of Leadership Style and Employee Empowerment on

Perceived.

35. Kellman SK. An investigation into work-life balance and burnout in a software company in Ireland (Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland).

36. Yaseen SG, Dajani D, Mazen S. Islamic work ethics and organizational commitment: a case of Jordanian Islamic banks. *Handbook of Research on Islamic Business Ethics*. 2015:287

37. Ntisa AA. Job satisfaction, organisational commitment, turnover intention, absenteeism and work performance amongst academics within South African Universities of Technology (Doctoral dissertation).

38. Leach L, Butterworth P, Rodgers B, Strazdins L. *Deriving an evidence-based*. 2010.

39. Spector PE, Bauer JA, Fox S. Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know? *Journal of Applied Psychology*. 201; 95(4):781-90. [[PubMed](#)]

40. Lee C, An M, Noh Y. The effects of emotional display rules on flight attendants' emotional labor strategy, job burnout and performance. *Service Business*. 2013; 9(3): 409-25.

41. Jain R, Kaur S. Impact of work environment on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 2014 Jan;4(1):1-8.

42. Bam L. Job insecurity, job satisfaction, social support and intention to leave of process controllers in a South African petro-chemical company (Doctoral dissertation, North-West University). 2010.

43. Soleimani N, Abbaszadeh N, Niazi Azari B. The relationship between job ethics and

job satisfaction and occupational stress among employees in Tehran Technical and Professional Training Organization. *Journal of New Approach in Educational Management*. 2012; 1: 21-38

44. Mount M, Ilies R, Johnson E. Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel psychology*. 2006; 59(3): 591-622

45. Reisel WD, Probst TM, Chia SL, Maloles CM, König CJ. The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management and Organization*. 2010; 40(1):74-91. [[Scopus](#)]

46. Sadeghi A, Shadi M, Moghigh Beigi AS. The Relationship between Job Satisfaction and Nursing Burnout. *Journal of Nursing and Midwifery, Hamadan*. 2016; 24(4): 238-46.

47. Park JH, Ono M. Effects of workplace bullying on work engagement and health: The mediating role of job insecurity. *The International Journal of Human Resource Management*. 2017 Dec 16;28(22):3202-25. [[Scopus](#)]

48. Fried Y, Slowik L.H, Shperling Z, Franz C, Ben-David H. A, Avital N, Yeverechyahu U. The moderating effect of job security on the relation between role clarity and job performance: A longitudinal field study. *Human Relations*. 2003; 56(7): 787-805. [[Scopus](#)]

49. Farzi B, Najafzadeh MR. The Relationship between Job Securities with Empowerment of School Physical Education Teachers in Eastern Azerbaijan Province, Iran. 2015.
50. Yu S. Work–life balance–work intensification and job insecurity as job stressors. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*. 2014 Jul 3;24(3):203-16.
51. Boles M, Pelletier B, Lynch W. The relationship between health risks and work productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2004; 46(7): 737-45.
52. Wang H, Liu X, Luo H, Ma B, Liu S. Linking Procedural Justice with Employees Work Outcomes in China: The Mediating Role of Job Security. *Social Indicators Research*. 2016; 125(1): 77-88.
53. Badawy SM. Egyptian Teachers' Burnout: The Role of Work Environment Characteristics and Job Stress. *Journal of Business and Management Sciences*. 2015; 3(4): 101-10.
54. Jayaweera T. Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: a study of hotel sector in England. *International journal of business and management*. 2015;10(3):271-8.
55. Qureshi I, Jamil RA, Iftikhar M, Arif S, Lodhi S, Naseem I, Zaman K. Job stress, workload, environment and employees turnover intentions: Destiny or choice. 2012; 65(8): 254-6.
56. Applebaum D, Fowler S, Fiedler N, Osinubi O, Robson M. The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction, and turnover intention. *The Journal of nursing administration*. 2010; 40: 323-8. [\[Pubmed\]](#)
57. Pitaloka E, Sofia IP. The affect of work environment, job satisfaction, organization commitment on OCB of internal auditors. *International Journal of Business, Economics and Law*. 2014;5(2):10-8.
58. Kim Y, Cohen TR, Panter AT. The reciprocal relationship between counterproductive work behavior and workplace mistreatment: Its temporal dynamics and boundary conditions. 2015.