

## عوامل مؤثر بر محیط کار رضایت‌بخش در دانشگاه مازندران

سعید امامقلی زاده<sup>۱</sup> | مرتضی موقر<sup>۲</sup> | مریم گودینی<sup>۳</sup>

۲

سال شانزدهم  
تابستان ۱۴۰۳

### مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱/۰۳/۱۶

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۲/۰۸/۲۹

صص: ۱۷۷-۱۴۱

شاپا چاپی: ۴۵۲۸-۲۰۰۸  
الکترونیکی: ۲۶۴۵-۵۰۷۲

**چکیده**

هدف پژوهش حاضر، ارائه الگوی محیط کار رضایت‌بخش در دانشگاه مازندران به کمک روش بیلبیومتریک و تحلیل تم است. این پژوهش از منظر رویکرد، کیفی، از نظر هدف، بنیادی و از نظر ماهیت، اکتشافی است. پژوهش کیفی حاضر در دو گام تدوین شده است. در گام اول با استفاده از مرور نظام‌مند و استفاده از روش بیلبیومتریک، کلیدواژه‌های مرتبط و مهم محیط کار رضایت‌بخش از طریق جستجو در پایگاه داده اسکوپوس کشف و شناسایی شد و در گام دوم از آن‌جا که اطلاعات حاصل (کلیدواژه‌های مرتبط) از مرحله اول محدود و ناقص بود اقدام به مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته به منظور تعیین دقیق مؤلفه‌ها و ابعاد محیط کار رضایت‌بخش با توجه به شاخص‌های بومی گردید. در این گام، ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته و روش تحلیل داده‌ها، تحلیل تم است. به منظور انجام پژوهش، ۸ نفر از متخصصین و خبرگان شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه مازندران و مدیرانی که حداقل ۵ سال سابقه امور مدیریتی داشتند به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و پس از تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه با این افراد، ۸۳ کد، ۲۱ تم فرعی در قالب ۷ سازه اصلی شامل «ویژگی‌های زمینه‌ای»، «امکان‌ات فیزیکی»، «محرک‌های روان‌شناختی»، «قابلیت‌های اجتماعی»، «الزامات سازمانی»، «الزامات فرهنگی» و «ارزش‌های معنوی» شکل‌دهی شدند و در پایان الگوی جامع محیط کار رضایت‌بخش در دانشگاه مازندران ترسیم گردید.

**کلیدواژه‌ها:** محیط کار، کار رضایت‌بخش، نیروی انسانی، بهره‌وری، تحلیل تم

DOR:

۱. نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه شمال، آمل، ایران.

gholizadehsaeid@gmail.com

۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی، دانشگاه مازندران، مازندران، ایران.

۳. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، ایران.

## مقدمه

در دنیای رقابتی امروز، مدیران سازمان‌هایی که نتوانند موجبات رضایت کارکنان خود را فراهم آورند، با مشکلات و چالش‌های متعددی روبه‌رو خواهند شد چرا که دستیابی به اهداف سازمان در گرو رضایت و بهبود عملکرد کارکنان است. این موضوع ضرورت توجه به فراهم آوردن محیط کاری رضایت‌بخش را دوچندان می‌کند؛ زیرا هرچه نیروی انسانی از محیط کار خود رضایت بیشتری داشته باشد، میزان مشارکت او در کار و به‌طور کلی عملکرد و تعهدش به انجام بهتر امور بیشتر می‌شود (ارو گریس و فریرا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹: ۹۳۶). همچنین، تحقیقات متعدد نشان داده هر چه رضایت کارکنان از محیط کار بیشتر باشد، از نظر وفاداری به سازمان در سطح بالاتری قرار می‌گیرند و آستانه تحمل آن‌ها در مواجهه با مشکلات بیشتر می‌شود (مویگوا، توسیمه و سکیزویو<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰: ۲۵۳) از دیگر سو سازمان‌هایی با کارکنان متعهد بهتر می‌توانند توسعه یابند و به اهداف استراتژیک خود دست پیدا کنند (برونگرز و فلی - برینزا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴: ۶۷۰). علاوه بر این، رضایت شغلی نه تنها بر روی بهره‌وری و عملکرد کارکنان (فاسولیس و آلكسپولس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵: ۳۳۳)، بلکه بر روی این موضوع که چگونه شرکت از نظر رضایت مشتری، کیفیت خدمات ارائه شده و تصویر برند بهبود می‌یابد نیز تأثیرگذار است (دiaz - کارون، کاسا - رسل<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰: ۱).

آریس، ویتچ و نیوشام<sup>۶</sup> (۲۰۱۰: ۵۳۴)، بر این عقیده‌اند که چون کارکنان بخش مهمی از اوقات بیداری خود را در محیط کار سپری می‌کنند، مطالعه و بررسی بر روی شرایط فیزیکی و روانی کار مهم است چرا که اثرات آن می‌تواند بر عملکرد فردی، رضایت شغلی و در نتیجه بر معیارهای بهره‌وری نمایان شود. کامروالزمان و عبدالغنی<sup>۷</sup> (۲۰۱۱: ۲۶۲) نیز بر تمرکز بیشتر بر فراهم آوردن شرایط مناسب فیزیکی محیط کار همچون روشنایی مناسب، درجه حرارت مطبوع، عدم وجود سروصدا و... تأکید کرده‌اند؛ زیرا وجود این فاکتورها بر نتیجه فعالیت‌های سازمان و عملکرد کارکنان تأثیرگذار است. عملکرد شغلی یکی از مهم‌ترین فاکتورها در مدیریت صنعتی و

1. Erro-Garces, Ferreira
2. Mwesigwa, Tusiime, Ssekiziyivu
3. Brunges, Foley-Brinza
4. fassoulis, Alexopoulos
5. Diaz-Carron, Casas-Rosal
6. Aries, Veitch, Newsham
7. Kamarulzaman, Abdul-Ghani

رفتار سازمانی است. عملکرد مطلوب می‌تواند برای سازمان ارزش آفرینی کند (لوپز - کابروکس، کوینو - پینرو<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲: ۳۶۱). اسمیت، گلیمر و استاکدیل<sup>۲</sup> (۲۰۱۹: ۵۵۷)، وجود فرهنگ انعطاف‌پذیر را عاملی برای افزایش رضایت شغلی و بهبود عملکرد کارکنان معرفی می‌کنند. در بین بسیاری از مدیران و متخصصان سازمانی به طور گسترده پذیرفته شده که کارکنان راضی به‌عنوان سفیر برند تجاری می‌توانند بهره‌وری را در سازمان بهبود دهند و به‌خوبی منتقل‌کننده آرمان‌های سازمان به افراد جامعه باشند (مصلح پور و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲: ۱). از این نظر، شناسایی ابعاد و شاخص‌های محیط کار رضایت‌بخش و تبیین الگویی جامع در این زمینه بیش‌ازپیش ضروری به نظر می‌رسد.

از سوی دیگر، از آنجا که مدیران سازمان‌های دولتی به‌ویژه دانشگاه‌ها تحت اصول پیچیده کاری فعالیت می‌کنند، همواره تلاش می‌کنند تا از طریق برانگیختن رضایت کاری کارکنان خود، کارایی و اثربخشی را بهبود ببخشند (اصفهانی، هادی پیکانی و طالاری، ۱۴۰۱: ۱۶۸). اما مسئله این است که آنان الگویی مبنی بر شناخت عوامل تأثیرگذار بر رضایت کارکنان در چنین محیطی را در دست ندارند تا بتوانند از آن به‌عنوان یک چارچوب برای پیاده‌سازی فاکتورهای رضایت‌مندی کارکنان بهره بگیرند. به‌علاوه، از آنجا که ایجاد محیط کاری رضایت‌بخش در دانشگاه‌ها می‌تواند منجر به توانمندسازی هرچه بیشتر کارکنان شود و همچنین به این دلیل که کارکنان دانشگاه از جمله اساتید نقش مهمی را در توسعه اجتماعی و اقتصادی کشورها از طریق آموزش مهارت‌ها و دانش نسل آینده دارند؛ انجام چنین پژوهشی ضرورتی انکارناپذیر دارد.

تاکنون تحقیقات متفاوت زیادی در مورد رضایت شغلی انجام شده است که اکثر آن‌ها به روش کمی بر روی شناسایی فاکتورهای رضایت شغلی متمرکز بوده‌اند و بر پایه شاخص‌های غیربومی حاصل از پژوهش‌های خارجی به بررسی و شناسایی عوامل محیطی، روانی و... تأثیرگذار بر رضایت کارکنان پرداخته‌اند. به‌علاوه تاکنون تحقیقی در این زمینه با کمک روش بیلیومتریک و تحلیل تم که تا این حد کامل و جامع باشد انجام نگرفته است؛ لذا به‌منظور رفع این خلأ پژوهشی، تحقیق حاضر باهدف ارزیابی روند تحقیقات و مشخص نمودن کلیدواژه‌های پرکاربرد و

1. Lopez-Cabarcos, Quinoa-pieniro  
2. Smith, Glimer & Stockdale  
3. Moslehpour, et al

در نهایت ارائه الگویی در زمینه محیط کار رضایت‌بخش صورت گرفته است. سؤالات اصلی تحقیق این است که چه ابعاد و شاخص‌هایی برای محیط کار رضایت‌بخش در دانشگاه‌ها وجود دارد؟ همچنین پیامدهای محیط کار رضایت‌بخش چیست؟ پاسخ به این سؤال‌ها و ارائه الگویی مبتنی بر آن، می‌تواند دیدگاه خوبی به مدیران در جهت ارتقای هرچه بیشتر توانمندی‌های کارکنان و بهبود وضعیت آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها که برای رشد و توسعه اقتصادی کشورها ضروری هستند، بدهد.

## مروادبیات و مبانی نظری

### محیط کار

در حال حاضر که همه چیز با پیشرفت تکنولوژی گره‌خورده است، ممکن است افراد این‌گونه تصور کنند که کارکنان سازمان‌ها و عملکرد آنان دیگر حائز اهمیت نیست (رفعتی آلاشتی، سید نقوی، ۱۴۰۱: ۱۲). در حالی که چنین نیست و در یک محیط رقابتی، سازمان‌ها باید توجه را به سمت ثروت داخلی خود (نیروی انسانی) و کسب رضایت آنان مبذول دارند (ایزرسیان، پورتا و اواسکو، ۲۰۱۶: ۸۶). یکی از عوامل تعیین‌کننده رضایت کارکنان، فراهم آوردن محیط کاری مناسب برای آنان می‌باشد. محیط کار در ابتدا به عنوان یک ساختمان و تجهیزات آن از جمله وسایل سرمایشی/گرمایشی، مبلمان، میز و ... در نظر گرفته می‌شد که بر رضایت کارمند و در نتیجه عملکرد وی تاثیرگذار بود. این دیدگاه هم اکنون نیز در بسیاری از تحقیقات دیده می‌شود (دیویس، لیچ و کلگک، ۲۰۱۱: ۱۹۵). اما باید دقت کرد که این تعریف کامل نیست چرا که علاوه بر موارد ذکر شده، مجموعه‌ای از عوامل جمعیت‌شناختی، سازمانی و تکنولوژیکی نیز نقش کاتالیزور ایفا می‌کنند (فاسولیس و آلکسپوس، ۲۰۱۵: ۳۳۴). بدائی<sup>۳</sup> (۲۰۱۲: ۴۸۷) بر این باور است که محیط کار نباید فقط به منزله‌ی عوامل فیزیکی مثل روشنایی و سر و صدا و... در نظر گرفته شود، بلکه باید به عنوان یک ساختار فیزیکی (اندازه، راهروها و...) و همچنین به عنوان یک اثر نمادین (معناداری کار، تصویر شغلی و...) در نظر گرفته شود. مطالعات مختلفی در زمینه‌ی محیط کار صورت گرفته‌اند. یکی از معروفترین آن‌ها مطالعات هاثورن می‌باشد که تاثیر تغییرات

1. Izercian,Porta & Ivascu  
2. Davis,Leach & Clegg  
3. Badayai

فیزیکی مثل روشنایی را بر عملکرد کارکنان بررسی کرده اند. تحقیق دیگری را فردی به نام دانلی اد<sup>۱</sup> (۲۰۲۱: ۵۸۶) انجام داده است. او محیط کار را فضایی تعریف کرده که افراد در آن گرد هم می آیند تا کار خود را انجام دهند و به نتایج مورد نظر دست یابند. او بر این باور است که تعامل فرد با محیط تعیین کننده ی ابعاد روانشناختی و اجتماعی او می باشد. این یک تعریف مهم است زیرا تعیین می کند که چگونه افراد در محیط کار رفتار می کنند و چگونه نسبت به رفتارهای سایرین عکس العمل نشان می دهند. گریلی و برت<sup>۲</sup> (۲۰۲۱: ۱) بیان کردند که محیط کاری مناسب می تواند بر سلامت روانشناختی کارکنان تاثیر مثبتی داشته باشد و باعث رضایت آنان و در نتیجه بهبود عملکرد کارکنان شود و بدین طریق بهره وری بیشتری را برای سازمان به ارمغان آورد.

در حالت کلی، امکانات فیزیکی محیط کار و فراهم بودن شرایط روانی، همچنین عوامل اجتماعی همچون رعایت حریم خصوصی، احساس تشخیص و مهم بودن، باارزش تلقی شدن در اجتماع به واسطه هویت اجتماعی درک شده از کار می توانند بر رفتار کارکنان در محیط کار تأثیرگذار باشند (وزیری و همکاران، ۱۳۸۹: ۵۱). جنبه های مختلف دیگری همچون سرپرستی، ساختار سازمانی، عدالت در توزیع پاداش ها و توسعه و آموزش کارکنان هم تاثیر به سزایی در رضایت شغلی کارکنان دارند که اگر در محیط کار به آن ها توجه مناسبی صورت گیرد می توانند در بهبود عملکرد شغلی کارکنان تاثیر به سزایی داشته باشند (ظفر، کریم و عباس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷: ۲۲). جین و کورشی<sup>۴</sup> (۲۰۲۲: ۴۵۷)، عواملی همچون پاداش عادلانه، شفافیت اطلاعاتی، فراهم بودن فرصت رشد و ارتقاء و .. را از جمله عوامل فرهنگی موثر بر رضایت کارکنان در محیط کاری معرفی کردند. انتان سافیناس منیر و رحمان<sup>۵</sup> (۲۰۱۶: ۴۹۰)، بیان کردند که حضور عواملی همچون عدم امنیت شغلی و استرس به افزایش ترک خدمت منجر می شود. علل استرس ممکن است از عدم امکانات، تجهیزات و ابزار برای تولید یا کار در سازمان باشد. به طور کلی استرس و دیگر عوامل روانی موثر بر عملکرد کارکنان که تحت سه عامل کانونی ویژگی های فردی شاغل،

1. Donley EdD
2. Grailey ,Brett
3. Zafar,Karim& Abbas
4. Jain & Qureshi
5. Intan Safinas Munir & Abdul Rahman

شرایط شغلی و ویژگی‌هایی که در نتیجه‌ی واکنش شاغل نسبت به این شرایط اتفاق می‌افتند، در بروز رضایت شغلی نقش به‌سزایی دارند.

### رضایت شغلی کارکنان

محققان، تعاریف مختلفی از رضایت شغلی ارائه کرده‌اند. افرادی چون آرنولد، فلدمن، لوتاگر دیدگاهی جامع در این مورد داشتند و رضایت شغلی را عموماً ناشی از عواملی مثل ماهیت و نفس کار، شرایط فیزیکی محیط کار و تیم کاری می‌دانستند درحالی‌که دانشمندان دیگری همچون فلاورز، هاگر، هرزبرگ، موارد محدودی را به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی کارکنان معرفی کردند و میان عوامل درونی و بیرونی ایجادکننده رضایت شغلی تفاوت قائل شدند (شکری، ساریخانی و حسومی، ۱۳۹۱: ۱۲۱). رضایت شغلی شامل باورها، قضاوت‌ها و مقایسه نتایج مطلوب با نتایج واقعی است (ویوتی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰: ۴۶۴). فورهامز، اراکلو و چامورو - پریموزیک<sup>۲</sup> (۲۰۰۹: ۷۶۵) رضایت شغلی را میزان احساس مثبت و خوشایند کارکنان نسبت به کار تعریف کردند. سیمسودین و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۲: ۲) رضایت شغلی را به‌عنوان عاملی که فرد را به عملکرد بهتر تحریک کرده و سطح احساسات او را نسبت به محیط کارش شفاف و روشن می‌سازد، توصیف کردند. دورتا - افسو، بنیت - نومز<sup>۴</sup> (۲۰۲۳: ۲) رضایت شغلی را به‌عنوان یک حالت احساسی توصیف کردند که کارکنان با کمک آن نشان می‌دهند که نقش خود را در محیط کار دوست دارند. هاجدوکوا، کلمنتورا<sup>۵</sup> (۲۰۱۵: ۴۷۳)، فاکتورهای رضایت شغلی را به سه دسته الزامات و مزایای کار، وضعیت و روابط در محل کار و ارتباط بین محیط کار و تنظیمات سازمانی تقسیم کردند. الزامات و مزایای کار مواردی مثل تجهیزات سرمایشی/گرمایشی، روشنایی، نور و... را شامل می‌شود. وضعیت و روابط کار شامل مواردی همچون میزان مشارکت در محیط کار، میزان صمیمیت درک شده و... است. تنظیمات سازمانی، روابط رسمی و غیررسمی که به‌موجب رفتار سازمان بر کارکنان تحمیل می‌شود را در برمی‌گیرد. مواردی مثل سلسله‌مراتب سازمانی، ساختار قدرت و... در این دسته جای می‌گیرند. کندال و اسمیت به ابعاد پنج‌گانه رضایت شغلی

1. Viotti et al
2. Furnhams, Eracleou & Chamorro-Premuzic
3. Syamsudi et al
4. Dorta-Afonso, Benite-Nunez
5. Hajdukova, Klementora

اشاره کرده‌اند. این ابعاد شامل ذات کار، حقوق و مزایا، فرصت‌های پیشرفت، کنترل و نحوه مدیریت پرسنل و نحوه معاشرت با همکاران است (شکری، ساریخانی و حسومی، ۱۳۹۱: ۱۲۳). بررسی رضایت شغلی از این نظر دارای اهمیت است که بر روی جابه‌جایی شغلی، ترک شغل، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان تأثیرگذار است (دورتا - افسوس، بنیت - نومز، ۲۰۲۳: ۲). تحقیقات و مطالعات مختلف در این حوزه نشان داده است که نارضایتی شغلی، شوق و ضعف کارکنان را در محیط کار کاهش می‌دهد و بدین ترتیب موجب کاهش انگیزه و عملکرد شغلی آنان می‌شود. بر طبق تئوری هرزبرگ، دو عامل بهداشتی و انگیزشی در رضایت یا نارضایتی شغلی کارکنان تأثیرگذارند. رضایت شغلی بر اساس وجود فاکتورهای بهداشتی یعنی عواملی مثل امنیت، حقوق، انصاف و شرایط کار مناسب اتفاق می‌افتد؛ اما نارضایتی در پی فقدان فاکتورهای انگیزشی مثل مشارکت فعال در تصمیمات و... رخ می‌دهد. پیامدهای نارضایتی می‌تواند مواردی همچون افت عملکرد، ترک شغل و... باشد (لین و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱: ۳). نتیجتاً با توجه به پیامدهای منفی نارضایتی شغلی و عواقب جبران‌ناپذیر آن، مدیران و مسئولان باید تلاش کنند تا با شناسایی فاکتورهای تأثیرگذار بر این پدیده و شرایط زمینه‌ای و علی مؤثر بر آن، راندمان کاری پرسنل خود را بالا ببرند و بدین طریق به بهره‌وری مناسب دست یابند.

### عملکرد شغلی

باتوجه به سرعت گرفتن رقابت در دنیای کنونی، اهمیت عملکرد کارکنان افزایش یافته و طی چند سال گذشته ریشه گرفته است. به طوری که اکنون عملکرد شغلی به یک مفهوم باارزش که بازتاب‌دهنده رضایت کارکنان از شغلشان است، بدل شده است (ختابه، محمص<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰: ۱). عملکرد شغلی یک مهارت است که طی آن، کارکنان وظایف واقعی را در توصیف رسمی شغلی انجام می‌دهند و بدین ترتیب به طور مستقیم یا غیرمستقیم به عملیات هسته‌ای سازمان کمک می‌نمایند (سورلیه و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲: ۱). استریپ، پروفیلی و سامارا<sup>۴</sup> (۲۰۲۲: ۲۹۷)، عملکرد شغلی را یک فعالیت چندبعدی می‌دانند که ممکن است در نتیجه نقش اضافه درون و برون شغلی

1. Lin et al
2. Khtatbeh, Mohames
3. Sorlie et al
4. Stripe, Profili & Sammara

تعریف شود. کریجشلد، تومر و شپیرز<sup>۱</sup> (۲۰۲۲: ۳)، عملکرد شغلی را یک وظیفه چندلایه می‌دانند که شامل مواردی همچون رفتار کار، نقش کار، فعالیت‌های فنی و جهت‌گیری عملی نسبت به کار است. لوپز - کابارکوس، کوینو - پیرو (۲۰۲۲: ۳۶۱)، عملکرد شغلی را به‌عنوان فعالیتی که افراد در محل کارشان انجام می‌دهند و دیگران می‌توانند آن را مشاهده کنند، توصیف نمودند. الیانا، معاریف و موزاکی<sup>۲</sup> (۲۰۱۹: ۱۴۴)، مفهومی به نام عملکرد بهینه را مطرح کردند و معتقد بودند که عملکرد بهینه تنها زمانی اتفاق می‌افتد که افراد از محیط کار خود رضایت داشته باشند.

### تعهد سازمانی

آلتیونز، کاکرگلو و کاپ<sup>۳</sup> (۲۰۱۲: ۳۲۴)، تعهد سازمانی را به‌عنوان اشتیاق کارمند برای ماندن در سازمان و سازگاری با اهداف و ارزش‌های سازمان تعریف کردند. ولیکویک و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۴: ۴۱۶)، تعهد سازمانی را به‌عنوان یک پیوند روان‌شناختی بین کارمند و سازمان توصیف کردند که سبب کاهش احتمال ترک خدمت وی می‌شود. رویز - پالمو، لئون - گورمز و گارسیا - لوپرا<sup>۵</sup> (۲۰۲۰: ۱)، تعهد سازمانی را بهره‌گیری از سود سازمان در پی مدیریت استراتژیک وظیفه توصیف کردند و معتقد بودند که این نوع از تعهد می‌تواند به ارتباط و وفاداری بیشتر کارکنان با سازمان بینجامد. به‌طور کلی سه نوع تعهد سازمانی در تحقیقات مختلف شناسایی شده‌اند که شامل تعهد احساسی، تعهد مداوم و تعهد هنجاری می‌شوند. تعهد احساسی، به احساس شناسایی فرد با سازمان، مشارکت آن با سازمان و جهت‌گیری فرد به سمت سازمان اشاره داد. تعهد هنجاری به حس تعهد کارکنان به ماندن در سازمان به دلیل رویکرد اخلاقی فرد اشاره دارد و بیان می‌کند که چنین درونی‌سازی‌ای از فرهنگ اجتماعی و خانوادگی ناشی می‌شود. نهایتاً، تعهد مداوم به تمایل به ماندن در سازمان به علت عدم وجود پتانسیل در فرد برای خروج از سازمان اشاره می‌کند (فرناندز - مسا و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰: ۶۰۴).

1. Krijgsheld, Tummer & Sheepers
2. Eliyana, Maarif & Muzakki
3. Alitonz, Cakiroglu & Cop
4. Velickovic et al
5. Ruiz-Palomo, Leon-Gomez & Garcia-Lopera
6. Fernandez-Mesa et al



## پیشینه تحقیق

حسینی و قاسمی (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با عنوان "تأثیر فاکتورهای محیط کاری سالم بر پیامدهای شغلی با میانجی‌گری رضایت شغلی و امنیت شغلی" به بررسی تأثیر محیط کاری سالم بر پیامدهای شغلی با میانجی‌گری رضایت و امنیت شغلی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی با روش همبستگی پرداختند. آنالیز آنان مشخص کرد که شرایط کاری مثبت، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با متغیرهای محیط کار مناسب (واضح بودن وظیفه، استقلال کاری، پشتیبانی از کارمند، توانا ساختن کارمند، توازن بین کار و زندگی) رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین عوامل سلامت محیط کار و پیامدهای کاری منفی همچون فرسودگی شغلی، نگرش‌های کاری متضاد و قصد ترک شغل رابطه‌ی معناداری وجود دارد. علاوه بر این، یک محل کار مناسب با میانجی‌گری رضایت شغلی و امنیت شغلی تأثیر مثبتی بر نتایج عملکرد کارکنان می‌گذارد.

اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۶) در مقاله‌ی خود تحت عنوان "تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی، به بررسی رابطه‌ی بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام" با روش همبستگی پرداختند. نتایج تحقیقات آنان نشان داد که رضایت شغلی به طور مستقیم و غیرمستقیم با نقش میانجی وفاداری سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که اگر مدیران برای افزایش رضایت شغلی کارکنان تلاش کنند، می‌توانند تأثیر ملموسی بر افزایش عملکرد و ارتقای بهره‌وری، کاهش ترک خدمت و افزایش روحیه‌ی کارکنان داشته باشند.

نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۶) در مقاله‌ی خود تحت عنوان "تأثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی با نقش میانجی جو اخلاقی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی شهر اصفهان)" به بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر فرسودگی اجتماعی با روش کمی (مدلسازی معادلات ساختاری) پرداختند. یافته‌های آنان نشان دهنده‌ی این بود که معنویت در محیط کار بر فرسودگی اجتماعی نقش مهمی را ایفا می‌کند. همچنین آنان دریافتند که جو اخلاقی سازمان در این تأثیرات نقش میانجی را ایفا می‌کند.

محسنی و کهکی (۱۳۹۵) در مقاله‌ی خود تحت عنوان "پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس مولفه‌های هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی اساتید دانشگاه پیام نور واحد زاهدان" درصدد بودند تا میزان رضایت شغلی را با توجه به مواردی همچون هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی بسنجند. یافته‌های آنان نشان از وجود همبستگی مثبت بین مولفه‌های هوش هیجانی با رضایت شغلی بود. همچنین دریافته‌اند که ابراز سطح مشخصی از احساسات هیجانی بیشترین تأثیر را در رضایت شغلی دارد. از طرفی، بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی نیز رابطه‌ی مثبتی وجود داشته است.

توکلی و همکاران (۱۳۹۲) مقاله‌ای تحت عنوان "بررسی رابطه بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون و رضایت شغلی" با روش توصیفی-همبستگی انجام دادند. نتایج حاصل از تحقیق آنان نشان داد که رابطه‌ی مثبت و معناداری بین سطح کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد. از طرفی یافته‌ها نشان می‌دهند که بین هر یک مولفه‌های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی) با رضایت شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

قائدی و همکاران (۱۳۹۰) در مقاله‌ی خود تحت عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه شاهد به بررسی پیشایندهای مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه شاهد" پرداختند نتایج یافته‌هایشان نشان دهنده‌ی رضایت شغلی بیشتر زنان نسبت به مردان بود. همچنین در مردان انواع خاصی از فاکتورها همچون خستگی کاری، حمایت‌آدارک شده از سمت دوستان و سایر جنبه‌های سلامت روان (رشد فردی، هدفمند بودن و داشتن روابط خوب با دیگران و در زنان استرس، افسردگی و رشد عاطفی (کنترل محیط، هدفمند بودن و مستقل بودن) پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی هستند.

شفیع‌آبادی و خلیج‌اسدی (۱۳۸۹) در مقاله‌ای تحت عنوان "بررسی رابطه بین رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان دانشگاه" به بررسی ارتباط میان سلامت روانشناختی و مولفه‌های آن شامل (علائم بدنی، استرس، مختل شدن عملکرد) و رضایت شغلی در پنج شاخص (سن، جنسیت، مدرک تحصیلی، وضعیت تاهل، وضعیت مسکن)، در زنان و مردان شاغل در دانشگاه آزاد گرمسار با روش همبستگی پرداختند. با توجه به یافته‌های حاصل شده، محققان دریافته‌اند که بین

این دو متغیر، رابطه‌ی معناداری وجود دارد. همچنین بین رضایت شغلی و سن کارمندان همبستگی و ارتباط مشاهده شد اما بین رضایت شغلی با دیگر متغیرهای نامبرده شده همبستگی مشاهده نشد. از طرفی در هر دو جنسیت (زن و مرد) به طور یکسان روابط بین رضایت شغلی و محرک‌های روانشناختی وجود داشت.

ایران‌زاده، اک و مهرگان (۱۳۸۸) در مقاله خود به ارزیابی میزان رابطه بین برخی عوامل اجتماعی با دیدگاه و برداشت هر فرد از خود در ارتباط با محیط کاری‌اش، به روش همبستگی پرداختند و یافته‌های آنان حاکی از تأثیر مثبت جنسیت و عدم تأثیر تحصیلات بر روی رضایت شغلی بود. همچنین نتایج نشان‌دهنده همبستگی بین متغیرهای میزان تناسب رشته تحصیلی با کار، میزان علاقه کارمندان به شغل، عدالت کاری، امکان تصمیم‌گیری مشارکتی، داشتن آزادی و... با رضایت شغلی است.

دوبی، پاتک و ساهو<sup>۱</sup> (۲۰۲۲)، در مقاله خود تحت عنوان "بررسی معنویت محیط کار به‌عنوان میانجی بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی"، اثرات میانجی ابعاد معنویت در محیط کار (معنادار بودن کار، دلسوزی، ذهن آگاهی، حس جامعه‌پذیری) را در رابطه بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بخش تولید یک شرکت منتخب بررسی کنند. بدین منظور، آن‌ها طراحی تحقیقات همبستگی را با توجه به متغیرهای گفته شده صورت دادند و ۴۰۰ نفر از کارکنان بخش تولیدی شرکت منتخب را به‌عنوان نمونه مطالعاتی انتخاب کردند و آزمون تحلیل رگرسیون را به‌منظور تحلیل داده اجرا کردند. یافته‌های آنان نشان داد که ابعاد معنویت در محیط کار نقش تعدیل‌کننده بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی دارند.

ژانگ، سان و ژانگ<sup>۲</sup> (۲۰۲۲)، در مقاله خود تحت عنوان "چگونه سرمایه اجتماعی محیط کار بر روی قصد ترک شغل تأثیر دارد: نقش میانجی رضایت و فرسودگی شغلی" به بررسی فاکتورهای تأثیرگذار بر روی قصد ترک خدمت با توجه به واسطه‌گری رضایت و فرسودگی شغلی در بین کارگران چینی که در بخش خدمات عمومی فعالیت می‌کردند، پرداختند. آنان سایر عوامل سازمانی موثر بر ترک شغل شامل تعبیه شغلی، ارتباطات سازمانی در محیط کار و عدالت سازمانی را نیز مورد ارزیابی قرار دادند. نتایج تحقیقات آنان مشخص کرد که سرمایه اجتماعی

1. Dubey, Pattak & Sahu

2. Zhang, Sun & Zhang

محیط کار تاثیر منفی بر روی قصد ترک شغل دارد. یافته‌ها همچنین نشان داد که فرسودگی شغلی و رضایت شغلی رابطه‌ی بین سرمایه اجتماعی محیط کار و قصد ترک شغل را تعدیل می‌کنند. لذا آنان به این نتیجه رسیدند که بخش خدمات عمومی باید تلاش کند تا از طریق فراهم آوردن جو سازمانی مثبت، همکاری، اعتماد و رفتارهای دوستانه را در بین کارگران تقویت کند تا فرسودگی شغلی را کاهش داده و هویت و ارزش حرفه‌ای کار اجتماعی را ارتقاء بخشد.

لی و پارک<sup>۱</sup> (۲۰۲۱)، در مقاله‌ی خود تحت عنوان "تغییر عوامل رضایت کارکنان با توجه به شرایط کاری: تجزیه و تحلیل میدانی شرایط کاری کارگران کره‌ای" به دنبال بررسی و اثبات فرضیه‌شان بودند. فرضیه‌ی آنان این بود که تقاضای رو به رشد کارگران کره‌ای برای تعادل بین زندگی و کار، فاکتورهای تاثیرگذار بر روی رضایت شغلی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. آن‌ها برای آزمون فرضیه‌شان تجزیه و تحلیلی بر روی داده‌های خام نظرسنجی شرایط کاری که به وسیله‌ی اداره‌ی کار و رفاه اجتماعی از سال ۲۰۰۶ تا ۲۰۱۷ صورت گرفته بود را شکل دادند و سپس برای تکمیل تجزیه و تحلیل خود از یک مدل که معمولاً در تجزیه و تحلیل رضایت مشتریان استفاده می‌شود، استفاده کردند. متغیر وابسته، رضایت کارکنان بود و متغیر مستقل شاخص‌های کیفیت کار شناسایی شده توسط یک موسسه‌ی معتبر بود. یافته‌های آنان نشان داد که شاخص‌های محیط فیزیکی، رفتار اجتماعی مطلوب، وضعیت حرفه‌ای شغل، کیفیت مدیریت و درآمد مناسب بیشترین تاثیر را بر روی رضایت شغلی دارند.

مگاوی<sup>۲</sup> (۲۰۲۱) در مقاله‌ای تحت عنوان "رضایت شغلی اساتید دانشگاه در مقاطع تحصیلی بالا در تانزانیا: نقش محیط کار درک شده"، تلاش کرد تا بر اساس تئوری میدان کرت لوین رابطه‌ی بین محیط کاری درک شده و رضایت شغلی را در بین اساتید دانشگاهی در تانزانیا ارزیابی کند. بر اساس یک نمونه‌ی ۱۱۶ تایی از اساتید دانشگاه که شامل ۹۳ مرد و ۲۳ زن بود و تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از نظرات آنها به کمک رگرسیون چندگانه با نرم‌افزار Spss به این نتیجه رسید که آزادی در کار، تصمیمات مشارکتی، خود نظارتی، کارگروهی و دردسترس بودن منابع بیشترین تأثیر را در رضایت شغلی ایفا می‌کنند.

1. Lee & Park

2. Mgaiwa

ونگ و ما<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)، در مقاله‌ی خود تحت عنوان "سرریزی رضایت تکنولوژیکی از محیط کار بر رضایت شغلی: نقش تناسب شغل و تناسب حرفه‌ای" رابطه‌ی بین امکانات تکنولوژیکی محیط کار را با رضایت کاری مورد بررسی قرار دادند. آنان بر اساس تئوری سرریزی رضایت، یک مدل را برای بررسی متغیرهای مطرح شده ارائه دادند و به طور ویژه در این مدل، دو عنصر انجام وظیفه مبتنی بر تکنولوژی شامل تناسب شغلی و تناسب حرفه‌ای را برای ارزیابی تغییر در رضایت کارکنان در حوزه‌ی تکنولوژی و رضایت کلی با کار معرفی کردند. یافته‌های آنان نشان داد که تناسب شغلی نه تنها یک متغیر تعدیلگر بلکه یک متغیر تقویت کننده‌ی تاثیر رضایت از امکانات تکنولوژیکی محیط کار بر روی رضایت شغلی می باشد در حالی که تناسب حرفه‌ای، نقش میانجی را در رابطه‌ی بین رضایت از امکانات تکنولوژیکی محیط کار و رضایت شغلی ایفا نمی کند.

ویوتی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۰)، در مقاله‌ی خود تحت عنوان "ارتباط بین ویژگی‌های روان‌شناختی محیط کار و رضایت شغلی در بخش خدمات عمومی ایتالیا" با استفاده از بازنگری در تئوری دوعاملی هرزبرگ (بهداشتی - انگیزشی)، ارتباطات متقابل رضایت شغلی و دو نوع ویژگی‌های روان‌شناختی محیط کار را در بین نمونه‌ای از معلمان ایتالیایی یک مهد کودک مورد بررسی قرار دادند. فاکتورهای انگیزشی در این مطالعه، تقاضای شغلی، معناداری کار و تعریف واضح نقش بود. فاکتورهای بهداشتی نیز شامل عدم تعارض در کار، پاداش، حمایت همکار و پشتیبانی مدیر بودند. نتایج تحلیل داده‌ها در این مطالعه یافته‌های مطالعات قبلی را مورد تأیید قرار داد بدین معنی که فاکتورهای انگیزشی بیشتر از عوامل بهداشتی بر رضایت کارکنان تأثیر گذارند.

مارتینز لئون و رامون لئورنز<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) تحقیقی تحت عنوان "فاکتورهای محیطی، شخصی و فرهنگی در رضایت شغلی مدیران مهندس"، سه فاکتور مهم برای افزایش رضایت شغلی مهندسان را محیط کار، شرایط شخصی و فرهنگی معرفی کردند. آن‌ها برای آزمون این فرضیه یک مطالعه میدانی را انجام دادند و از بین ۸۴۶ مهندس اسپانیایی داده‌ها را جمع‌آوری کردند و با تجزیه و تحلیل رگرسیونی داده‌ها به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی، سطح درآمد، متناسب

1. Wang & Ma  
2. Viotti et al  
3. Martinez-Leon & Roman-Llorens

بودن شغل با ویژگی‌های شخصیتی فرد، تعادل کار با زندگی شخصی و فرهنگ حمایتی در ارتقای عملکرد حرفه‌ای کارکنان تأثیرگذارند. همچنین یافته‌های آنان نشان داد که تعهد سازمانی مهم‌ترین مسئله است سپس سطح درآمد و تناسب کار با زندگی در رتبه دوم قرار دارند. چن، لنگ و ایوانز<sup>۱</sup> (۲۰۱۶)، در تحقیق خود به دنبال بررسی این موضوع بودند که آیا محیط کار دوستانه به‌ویژه در محیط‌های صناعی که نوآوری در آن‌ها سخت‌تر است، می‌تواند منجر به نوآوری شود یا خیر. آن‌ها برای بررسی این موضوع، داده‌های خود را از سه پایگاه‌داده که توسط اداره ثبت اختراع و علامت تجاری آمریکا جمع‌آوری شده بود، استخراج کردند و متغیرهای موردنظر را در بین ۱۵۰۰ شرکت که در این پایگاه‌داده‌ها اطلاعاتشان ثبت شده بود را تجزیه و تحلیل کردند. نتایج حاصله نشان داد که یک محیط کار دوستانه، باعث ایجاد مشارکت بیشتری شده، آستانه تحمل شکست را بالا برده و بدین ترتیب می‌تواند زمینه را برای نوآوری بیشتر فراهم نماید. یافته‌های آنان همچنین نشان داد که با اجرای سیاست‌های دوستانه در بین کارکنان، رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. به‌علاوه، رابطه کارکنان با مدیریت نیز به واسطه افزایش اعتماد به کارکنان بهبود پیدا می‌کند و نتیجتاً این عوامل می‌تواند تأثیر مثبتی بر افزایش فعالیت‌های نوآورانه کارکنان داشته باشد.

## روش تحقیق

پژوهش کیفی حاضر در دو گام شکل گرفته است. در گام اول با استفاده از مرور نظام‌مند مقالات با روش بیلیومتریک، کلیدواژه محیط کار رضایت‌بخش در بازه زمانی ۱۹۸۷-۲۰۲۳ در پایگاه‌داده اسکوپوس جستجو شد و از میان ۸۷ مقاله در نهایت تعداد ۳۹ مقاله در بازه زمانی ۱۹۸۷-۲۰۲۳ و تعداد ۱۸ مقاله نوظهور در بازه زمانی ۲۰۱۷-۲۰۲۲ به‌منظور بررسی و مقایسه کلیدواژه‌های پرکاربرد و مهم در این حوزه مورد تحلیل قرار گرفتند. مراحل و پروتکل جستجو در جدول شماره ۱ و ۲ نشان داده شده است.

<sup>۱</sup> Chen, Leung & Evans

پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

جدول ۱. خلاصه یافته‌های کلیدی جستجوی کلید واژه "Satisfaction workplace" در پایگاه داده Scopus

تعداد	بازه زمانی	زبان	نوع سند	زمینه	کلیدواژه
87	1987-2023	همه زبان‌ها	همه اسناد	همه زمینه‌ها	"Satisfaction workplace"
82	1987-2023	انگلیسی	همه اسناد	همه زمینه‌ها	"Satisfaction workplace"
73	1987-2023	انگلیسی	مقالات ژورنالی	همه زمینه‌ها	"Satisfaction workplace"
44	1987-2022	همه زبان‌ها	همه اسناد	عنوان، چکیده و کلیدواژگان	"Satisfaction workplace"
41	1987-2022	انگلیسی	همه اسناد	عنوان، چکیده و کلیدواژگان	"Satisfaction workplace"
39	1987-2022	انگلیسی	مقالات ژورنالی	عنوان، چکیده و کلیدواژگان	"Satisfaction workplace"
18	2017-2022	انگلیسی	مقالات ژورنالی	عنوان، چکیده و کلیدواژگان	"Satisfaction workplace"

جدول ۲. پروتکل و مراحل جستجوی کلید واژه "satisfaction workplace" در پایگاه داده Scopus

پروتکل	مراحل
ALL ("satisfaction workplace")	مرحله اول
ALL ("satisfaction workplace") AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "english"))	مرحله دوم
ALL ("Satisfaction workplace") AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "English")) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar")) AND (LIMIT-TO (SRCTYPE , "j"))	مرحله سوم
TITLE-ABS-KEY ("Satisfaction workplace")	مرحله چهارم
TITLE-ABS-KEY ("Satisfaction workplace") AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "English"))	مرحله پنجم
TITLE-ABS-KEY ("Satisfaction workplace") AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "English")) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar")) AND (LIMIT-TO (SRCTYPE , "j"))	مرحله ششم

جدول ۲. پروتکل و مراحل جستجوی کلید واژه "satisfaction workplace" در پایگاه داده Scopus

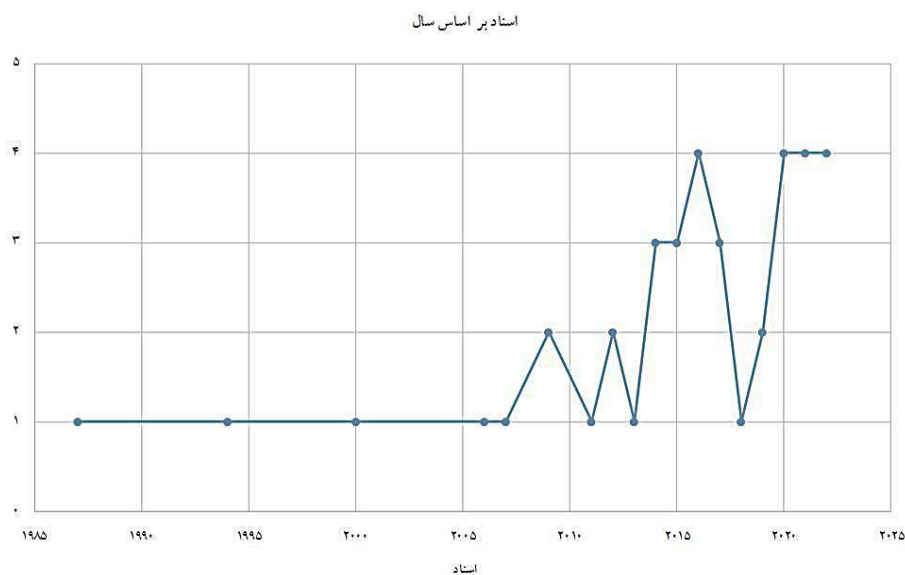
مراحل	پروتکل
مرحله هفتم	TITLE-ABS-KEY (" Satisfaction workplace") AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "English")) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar")) AND (LIMIT-TO (SRCTYPE , "j")) AND (LIMIT-TO (PUBYEAR , 2022) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2021) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2020) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2019) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2018) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2017))

روش بیبلیومتریک ابزار مفیدی برای بررسی روند تحقیقات و شناسایی کلیدواژه‌های پر کاربرد در زمینه‌های مختلف تحقیقی است. واژه بیبلیومتریک از ترکیب دو واژه "بیبلیو" و "متریک" به معنای "کتاب" و "سنجش" به وجود آمده است. این واژه در سال ۱۹۶۹ میلادی توسط پریچارد به کار برده شد؛ اما کاربرد آن به سال ۱۸۹۰ بازمی‌گردد. پریچارد کتاب‌سنجی را این گونه تعریف کرده است: «به کارگیری روش‌های کمی و استفاده از آمار در استفاده از موارد مکتوب کتابخانه‌ای» (آی ان سن گوپتا، ۱۳۷۲: ۳۸). کتاب‌سنجی از این منظر یک نوع روش اندازه‌گیری است که مشخصات و فرایندهای مرتبط با اسناد نوشتاری را مورد سنجش قرار می‌دهد. وظیفه کتاب‌سنجی تهیه و تدارک الگوهای تکامل‌یافته از مطالعات پژوهشی است. الگوی کتاب‌سنجی این تحقیق طی مراحل زیر صورت گرفته است:

### بررسی روند انتشار مقالات

در شکل ۱ بر اساس آنالیز کلمات کلیدی پایگاه داده اسکوپوس و مقالات چاپ شده در سال‌های ۱۹۸۷-۲۰۲۲ در این حوزه می‌توان دریافت که تا سال ۲۰۰۸ مقالات چاپ شده در این بخش محدود بوده اما در سال ۲۰۱۰ روند صعودی به خود گرفته است به طوری که در سال ۲۰۲۰ به تعداد ۴ عدد رسیده است. از تعداد ۸۷ مقاله‌ی صورت گرفته در این حوزه، ۸۲ مقاله به انگلیسی، یک مقاله به چینی، یک مقاله به زبان مجارستانی، یک مقاله به زبان ژاپنی، یک مقاله به زبان فارسی، یک مقاله به زبان هلندی و یک مقاله به زبان پرتغالی منتشر شده‌اند.





شکل ۱. روند انتشار مقالات در حوزه محیط کار رضایتبخش در سال‌های ۱۹۸۷-۲۰۲۲

### بررسی روند انتشار مقالات در مجلات برتر این حوزه

مقالات منتشر شده در این حوزه در ۳۵ مجله علمی چاپ شده اند که ۵ مجله علمی با بیشترین تعداد سایتهشن به ترتیب شامل: (87) *International Social Work*، *Justice Quarterly* (68)، *Journal of Occupational Health* (56)، *Gerontologist* (55)، *Industrial Management and Data Systems* (50) می باشند. مقالات چاپ شده در حوزه محیط کار رضایتبخش و روند تعداد مقالات چاپ شده در این حوزه در ۵ مجله علمی پیشرو در این زمینه در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. روند مقالات چاپ شده در مجلات برتر در حوزه محیط کار رضایتبخش در سال‌های ۱۹۸۷-۲۰۲۲

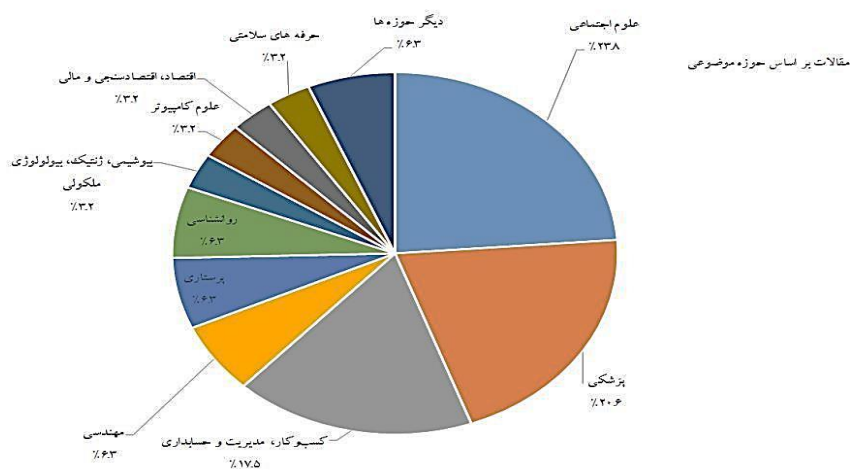
ردیف	نام مجله	تعداد سایتهشن	تعداد مقاله	عنوان مقاله
۱	International Social Work	۸۷	۱	Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model
2	Justice Quarterly	۶۸	۱	Staff management in correctional institutions: Comparing diiulio's "control model" and "employee investment model" outcomes in five

جدول ۳. روند مقالات چاپ شده در مجلات برتر در حوزه ی محیط کار رضایت‌بخش در سال های ۱۹۸۷-۲۰۲۲

ردیف	نام مجله	تعداد سایتیشن	تعداد مقاله	عنوان مقاله
				jails
3	Journal of Occupational Health	۵۶	۱	Factors affecting rapid turnover of novice nurses in university hospitals
4	Gerontologist	۵۵	۱	The national nursing assistant survey: Improving the evidence base for policy initiatives to strengthen the certified nursing assistant workforce
5	Industrial Management and Data Systems	۵۰	۱	Enabling innovative ability: Knowledge sharing as a mediator

### دسته‌بندی موضوعی

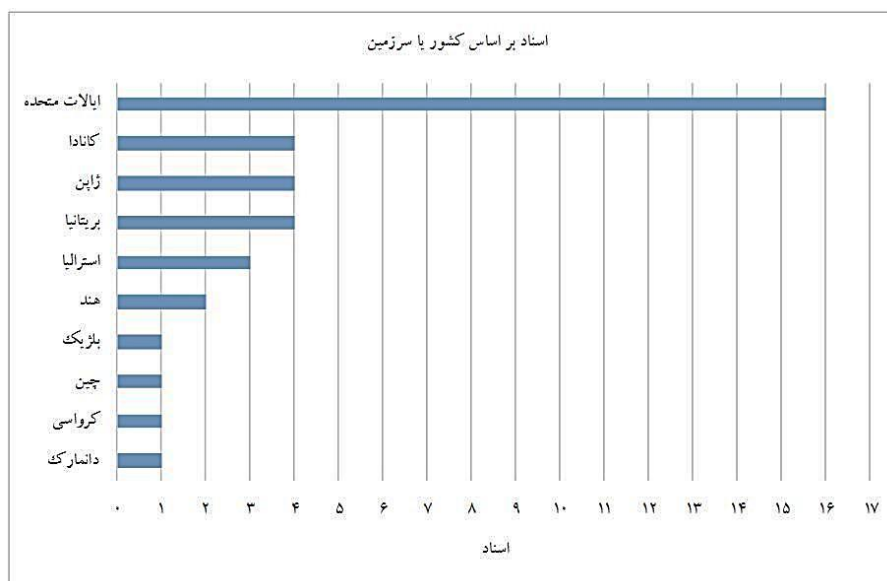
در شکل ۲ چگونگی توزیع حوزه ی موضوعات انتشار یافته در بین ۳۹ مقاله ی منتشر یافته در طی سال های ۱۹۸۷ تا ۲۰۲۲ دیده می شود که با در نظر داشتن اینکه یک مقاله می تواند به چندین حوزه تعلق داشته باشد، بیشترین حوزه ی موضوعی تالیفات به ترتیب شامل علوم اجتماعی با ۱۵ مقاله (۲۳/۸٪)، علوم پزشکی با ۱۳ مقاله (۲۰/۶٪)، مدیریت و کسب و کار با ۱۱ مقاله (۱۷/۵٪) می باشند.



شکل ۲. توزیع حوزه موضوعات تالیفات در سال های ۱۹۸۷-۲۰۲۲

### کشورهای پیشرو در این حوزه

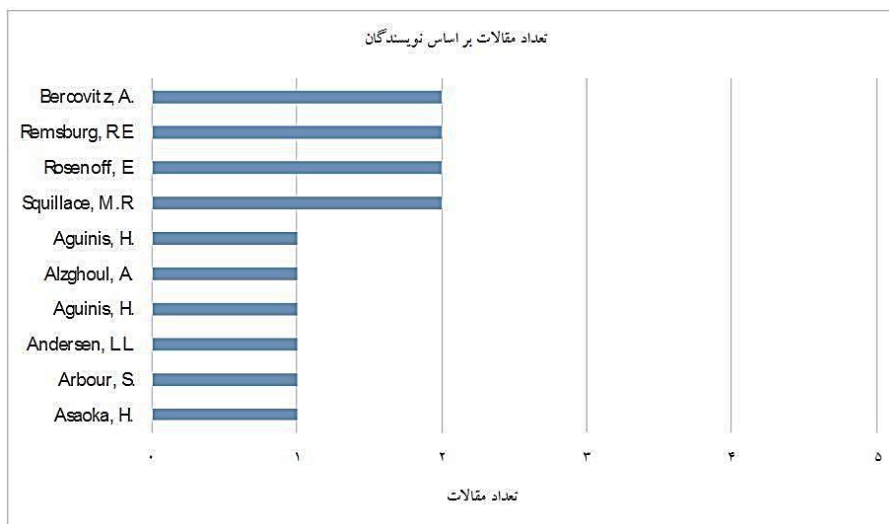
در شکل شماره ۳، ده کشور پیشرو با بیشترین تعداد مقالات چاپ شده در این زمینه نشان داده شده است. همانطور که مشخص است، ایالات متحده آمریکا با ۱۶ مقاله در رتبه ی اول، کانادا، ژاپن و بریتانیا هر کدام با ۴ مقاله در جایگاه دوم و استرالیا با ۳ مقاله در جایگاه سوم قرار دارند.



شکل ۳. ده کشور پیشرو در زمینه چاپ مقالات مرتبط با محیط کار رضایتبخش طی سال‌های ۱۹۸۷-۲۰۲۳

### نویسندگان برتر این حوزه

همچنین ۱۰ نویسنده ی برتر در این زمینه در شکل ۴ نشان داده شده اند.



شکل ۴. ده نویسنده ی برتر در زمینه چاپ مقالات مرتبط با محیط کار رضایتبخش طی سال های ۱۹۸۷-۲۰۲۳

### مؤسسات برتر در حوزه محیط کار رضایت‌بخش

بر اساس داده‌های حاصل از تحلیل کتاب‌سنجی، دانشگاه بویس استیت و بخش سلامت و خدمات انسانی ایالات متحده هر کدام با ۲ اثر در رتبه ی اول قرار دارند. فهرست ده موسسه ی دانشگاهی برتر در حوزه ی محیط کار رضایتبخش در جدول شماره ۴ ارائه شده است:

جدول ۴. دانشگاه های برتر در حوزه ی محیط کار رضایتبخش

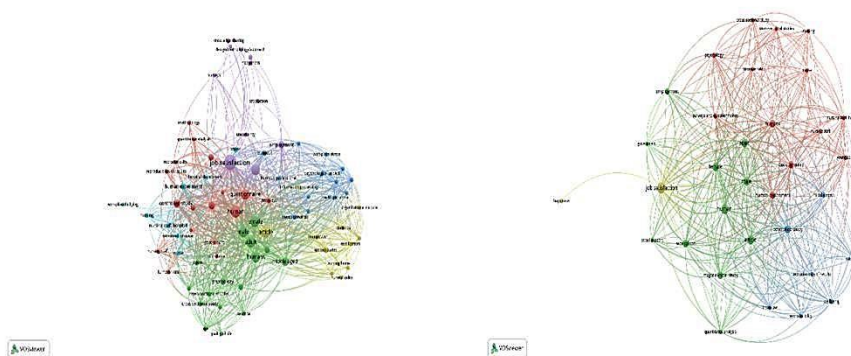
تعداد مقاله	نام مؤسسه
۲	Boise State University
۲	United States Department of Health and Human Services
۱	NATO
۱	Securities and Futures Institute
۱	Massage Therapy Association of British Columbia
۱	THE HEALTH & HOSPITAL CORP OF MARION COUNTY
۱	Center for Chronic Disease Outcomes Research
۱	Psychology Department

جدول ۴. دانشگاه‌های برتر در حوزه‌ی محیط کار رضایتبخش

تعداد مقاله	نام مؤسسه
۱	Center for Community Support and Research
۱	Fullerton Longitudinal Study

### تجزیه و تحلیل کلیدواژه‌ها

پس از تحلیل ۳۹ و ۱۸ مقاله‌ی شناسایی شده توسط نرم افزار VOSviewer در نمودار شبکه‌ای زیر ارتباطات بین کلمات کلیدی و درجه‌ی اهمیت آن‌ها در بازه‌ی زمانی ۱۹۸۷-۲۰۲۳ و ۲۰۱۷-۲۰۲۲ به نمایش درآمده‌اند. تعداد کلمات کلیدی در بازه‌ی زمانی اول ۷۸ بود که در ۶ خوشه دسته‌بندی شده بودند و حداقل تعداد کلمات خوشه‌ها در بازه‌ی اول ۸ بود. در بازه‌ی زمانی دوم تعداد کلمات کلیدی ۳۳ بود که در ۴ خوشه دسته‌بندی شده بودند و حداقل تعداد کلمات خوشه‌ها در این بازه ۲ بود. در هر دو بازه کلمات دارای حداقل ۲ تکرار در نقشه نشان داده شده‌اند. با مقایسه‌ی روند به کار بردن کلمات کلیدی در دو بازه می‌توان به این موضوع پی برد که کلیدواژه‌ی محیط کار رضایتبخش در تحقیقات مرتبط علیرغم اهمیت آن چندان کامل و دقیق نیست که این امر لزوم تحقیق در این زمینه را بیش از پیش نمایان می‌سازد.



شکل ۵. نقشه تجسم شبکه کلمات کلیدی در دوره‌های ۱۹۸۷-۲۰۲۳ و ۲۰۱۷-۲۰۲۲

پژوهشگران پس از بررسی کلیدواژه‌های حاصل از تحلیل صورت‌گرفته در گام اول، بدین نتیجه رسیدند که آن‌ها فاقد یک دیدگاه جامع درباره موضوع پژوهش هستند و فقط به تعداد کمی از شاخص‌ها محدود می‌شوند؛ لذا آنان وارد گام دوم شدند. در بخش دوم، به‌منظور شناسایی دقیق‌تر و کامل‌تر ابعاد و مؤلفه‌های محیط کار رضایت‌بخش، محققان از مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته با خبرگان بهره‌گرفتند و داده‌های حاصله را با روش تحلیل تم تحلیل نمودند. تحلیل تم یکی از متدهایی است که به دنبال کشف الگوهای معنادار بین داده‌های متنی است. این روش بسیار انعطاف‌پذیر بوده و پژوهشگر برای استفاده از آن آزادی عمل بسیاری دارد؛ لذا محقق با کمک این روش می‌تواند در پی کشف الگوی خاص خود باشد (قاسمی و هاشمی، ۱۳۹۸: ۹). از آن جا که پژوهش فعلی نیز به دنبال طراحی الگویی ویژه در یک سازمان خاص است، لذا از روش تحلیل تم که به‌خوبی باهدف تحقیق سازگار است، استفاده شده است. در این تحقیق محققان به دنبال پاسخ به این پرسش‌ها هستند: (۱) ابعاد یک محیط کاری رضایت‌بخش در دانشگاه مازندران شامل چه مواردی هستند؟ (۲) هر یک از ابعاد محیط کاری رضایت‌بخش دارای چه شاخص‌هایی هستند؟ (۳) پیامدهای محیط کاری رضایت‌بخش شامل چه عواملی هستند؟ سؤالات تحقیق واقع‌گرایانه هستند و نگارندگان به دنبال بررسی تجربیات و دیدگاه‌های افراد مصاحبه‌شونده که خود از کارکنان (اساتید و مدیران دانشگاه) می‌باشند، هستند. در ابتدا با توجه به اینکه از مصاحبه در این تحقیق به‌عنوان ابزار گردآوری اطلاعات بهره‌گرفته شد، به‌منظور تأیید روایی سؤالات مصاحبه، از روایی محتوایی استفاده شد که طی آن، سؤالات مصاحبه جهت بررسی به اساتید و نخبگان داده شد و به تأیید آنان رسید. علاوه بر این، به‌منظور تأیید سنجش روایی (قابلیت اعتبار) یافته‌های تحقیق در طول تمامی مراحل از مقایسه شواهد با ادبیات تحقیق و همچنین استفاده از منابع متعدد در پیشینه تحقیق بهره‌گرفته شد. بدین صورت که تمامی تم‌های اصلی، فرعی و کدهای اولیه با مطالعه مبانی نظری، پیشینه تحقیق و منابع متعدد و با توجه به تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها و انجام روند رفت و برگشتی فرایند تحلیل‌تم انتخاب شدند. برای بررسی پایایی از روش توافق درون موضوعی دو کدگذار (ارزیاب) استفاده شد که مقدار آن با استفاده از فرمول زیر محاسبه گردید و چون که مقدار آن برابر با ۹۵ درصد شد که بالاتر از ۶۰ درصد بود، پایایی تحقیق تأیید گردید.

$$\text{رابطه} = \text{درصد توافقی درون موضوعی} \times \frac{\text{تعداد توافقات}}{\text{تعداد کل کدها}} \times 100 \quad (1)$$

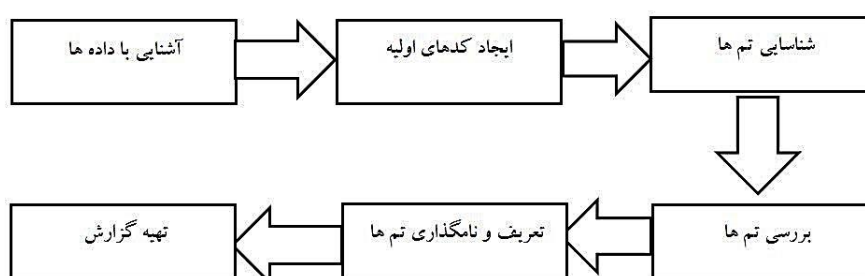
به منظور گردآوری داده‌ها، از روش مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته بهره گرفته شده است. جامعه آماری نیز از ۲ گروه تشکیل شده است. گروه اول شامل خبرگانی است که اعضای هیئت علمی دانشگاه مازندران می باشند و گروه دوم شامل مدیران عالی رتبه ی دانشگاه مازندران است که حداقل ۵ سال سابقه ی امور مدیریتی داشته اند. نمونه گیری به روش هدفمند است و از تکنیک گلوله برفی در نمونه گیری بهره گرفته شده است. روش نمونه گیری گلوله برفی زمان هایی که محقق به افراد مورد نظر خود به راحتی دسترسی ندارد، می تواند مورد استفاده قرار گیرد (نادری فر، گلی و قلجایی، ۱۳۹۶: ۱۷۱). روش کار هم بدین صورت بود که ابتدا با تعدادی از افراد مصاحبه شد و در ادامه بر اساس معرفی افراد توسط آنان، با سایر افراد مصاحبه انجام شد. مصاحبه ها تا جایی ادامه داشت که اشباع نظری رخ داد. با توجه به این موضوع از مصاحبه ی ۶ به بعد کدها تکرار شد اما فرآیند گردآوری داده ها تا دو مصاحبه بعد همچنان به منظور اطمینان از اشباع نظری کامل ادامه یافت. بنابراین مجموعاً با ۸ نفر مصاحبه شد و هر مصاحبه حدوداً ۱۰-۱۵ دقیقه به طول انجامید. مصاحبه ها در صورت رضایت شرکت کنندگان ضبط شد و در مرحله ی بعد به صورت نوشتاری در برنامه ی Word ثبت شد. اطلاعات مصاحبه شوندگان در جدول شماره ی ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. ویژگی های اعضای نمونه

ردیف	تحصیلات	رشته تحصیلی	سمت	سابقه
۱	دکتر	مدیریت بازرگانی	هیئت علمی	۷ سال
۲	دکتر	مدیریت بازرگانی	هیئت علمی	۴ سال
۳	دکتر	مدیریت صنعتی	هیئت علمی	۱۲ سال
۴	دکتر	مدیریت بازرگانی	هیئت علمی	۵ سال
۵	دکتر	مدیریت بازرگانی	هیئت علمی	۶ سال
۶	دکتر	مدیریت دولتی	هیئت علمی	۶ سال
۷	کارشناسی ارشد	مدیریت دولتی	مدیر پژوهشی	۸ سال
۸	دکتر	مدیریت دولتی	مدیر فرهنگی	۷ سال

## یافته‌های پژوهش

براون و کلارک<sup>۱</sup> (۲۰۰۶)، یک الگوی شش مرحله‌ای ارائه داده‌اند که راهنمای مفیدی برای انجام تحلیل تم است. در تحقیق حاضر از این روش به منظور شناسایی تم‌ها بهره‌گرفته شده است. در شکل شماره ۶ این الگوشان داده شده است.



شکل ۶. چارچوب شش مرحله‌ای براون و کلارک (۲۰۰۶) برای انجام تحلیل تماتیک

### مرحله ۱: آشنایی با داده‌ها

پژوهشگر به منظور فهم عمیق محتوای داده‌ها باید تا اندازه‌ای خود را در داده‌ها غرق سازد. غرق شدن مستلزم بازخوانی مکرر داده‌ها و مرور فعالانه معانی و الگوها در داده‌ها است. در این مرحله، پژوهشگران برای اینکه با عمق و گستره محتوایی و معنایی داده‌ها آشنا شوند مکرراً متن مصاحبه‌ها را بازخوانی کردند. این بازخوانی به منظور جستجوی معانی نهفته در داده‌ها صورت گرفت.

### مرحله ۲: استخراج کدهای اولیه

مرحله استخراج کدها وقتی شروع می‌شود که پژوهشگران داده‌ها را بررسی و ایده‌های خوبی در مورد ارتباط بین مفاهیم اولیه کسب کرده باشند. در این مرحله باید مفاهیم نهفته در متن داده‌ها به صورت کاربردی و استفاده‌پذیر در آینده به نحوی که مفاهیم جالب و متناسب با هدف و سؤالات پژوهش تحت عبارت، کلمه یا هر نوع معیار تحلیل دیگری که مدنظر است، کدگذاری شوند. در این پژوهش، بعد از اینکه محققان داده‌ها را مرور کردند، نوبت به ایجاد کدهای اولیه رسید.

1. Braun & Clarke



### پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

پژوهشگران برای ایجاد کدها، ویژگی داده‌هایی را در نظر می‌گرفتند که اولاً در مورد موضوع مورد نظر جالب بود و ثانیاً با سؤال و هدف تحقیق تناسب داشت. ضمناً در کدگذاری داده‌ها چندین بار اصلاح و تجدیدنظر شد و در نهایت پس از بارها بازبینی تعداد ۸۷ کد شناسایی شد. در جدول ۶ نمونه‌ای از کدهای اولیه نمایش داده شده است.

جدول ۶. قسمتی از کدهای اولیه استخراج شده از مصاحبه شماره ۱ (کدگذاری باز)

شماره مصاحبه	کدگذاری	مفاهیم اولیه
۱	ارزشمندبودن شغل	"یکی از موارد مهم از نظر من، بحث احساس مثبت داشتن در هنگام حضور در محل کار است."
۱	استقلال در کار	"من از اینکه آزادی عمل بیشتری داشته باشم لذت می‌برم"
۱	کار سخت و فرساینده نیست	"زمانی که محیط پویا و بانشاط است، بدون شک تمایل بیشتری به مشارکت در کار پیدا می‌شود"
۱	یکنواخت نبودن کار	"وقتی شخص هر روز با مسائل تکراری روبه‌رو نباشد، یعنی این‌طور نباشد که استاد فقط بیاید درسش را بدهد و برود."
۱	تفویض اختیار	"مثلاً به استاد در مورد انتخاب دانشجویهای دکترا آزادی عمل تام داده شود"
۱	حقوق و مزایای کافی	"البته یک نکته دیگر هم در رضایت شغلی اساتید نقش دارد و آن سطح درآمد و برخورداری از امکانات مالی مناسب همچون امکان اخذ وام کم‌بهره و... است."
۱	فشار کاری در حد توان کارمند	"مسئولیت‌هایی که فرد دارد در حد طاقت فرسا نباشد"

### مرحله ۳: شناسایی تم‌ها

در این مرحله، ممکن است برخی از مجموعه کدها به هیچ‌تمی تعلق نگیرند که در این حالت، بهتر است برای این‌گونه کدها یک عنوان متفرقه ایجاد شود. به‌عنوان مثال در تحقیق حاضر بعد از بررسی‌های چندباره، محققان متوجه شدند که برخی از کدها مثل دادن مرخصی‌های متعدد با هیچ‌یک از تم‌ها مرتبط نیستند. در این حالت محققان ابتدا آن‌ها در گروه متفرقه جای دادند و سپس

برخی از آنان را در تم خاصی قرار دادند و مابقی را حذف نمودند که در نتیجه تعداد ۸۳ کد باقی ماندند.

#### مرحله ۴: بررسی تم‌ها

در این مرحله پژوهشگر به شناسایی تم‌های اصلی و فرعی بالقوه می‌پردازد. همچنین محقق بررسی می‌کند که آیا تم‌های فرعی ایجاد شده به‌خوبی کدها را تحت شمول قرار می‌دهند؟ و اینکه آیا ارتباط معنایی درستی بین تم‌های فرعی و اصلی برقرار است یا خیر. در این مرحله اگر نیاز باشد تم‌های اولیه (فرعی) اصلاح می‌گردند و بهبود و توسعه می‌یابند. به‌عنوان مثال در پژوهش حاضر، پژوهشگران ابتدا مواردی همچون تناسب پاداش با عملکرد را در کنار موارد دیگری همچون حقوق و مزایای مناسب در یک تم فرعی در نظر گرفتند؛ اما بعد از بررسی تم‌ها و انطباق آن‌ها با مفاهیم اولیه دریافتند که این موارد قابلیت تم بودن ندارند چرا که ارتباط معنایی کمی بین آن‌ها و دیگر تم‌های فرعی وجود داشت؛ بنابراین سعی شد تا تم‌های با مفهوم تری شناسایی شوند. در نهایت ۲۱ تم فرعی و به دنبال آن ۷ تم اصلی شناسایی شد که گزارش آن در جدول شماره ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. کدها، تم‌های فرعی و اصلی پژوهش

کدها	تم فرعی	تم اصلی
برون‌گرایی یا درون‌گرایی	شاخص‌های رفتاری	الزامات زمینه‌ای
ادراکی یا قضاوتی		
منطقی یا احساسی		
هوش هیجانی		
سن	ویژگی‌های فردی کارمند	
جنسیت		
استاندارد میز و صندلی	آراستگی و نظم ابزار کار	امکانات فیزیکی
تفکیک درست فضا		
چیدمان مناسب مبلمان و قفسه‌ها		
جایگاه پارکینگ	دسترسی	
موقعیت مناسب دفتر کار		
ابعاد مناسب اتاق کار		

پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

جدول ۷. کدها، تم‌های فرعی و اصلی پژوهش

تم اصلی	تم فرعی	کدها	
	ایمنی و راحتی	درجه حرارت مناسب	
		وجود پنجره در اتاق	
		سیستم تهویه مناسب	
		وجود گیاهان طبیعی	
		بهداشت و تمیزی محیط	
		مدیریت سروصدا	
		روشنایی و نور مناسب	
تجهیزات تکنولوژیکی		کامپیوتر رومیزی	
		کابل usb	
		وجود میکروفن در اتاق کنفرانس	
		وای‌فای پرسرعت	
آسودگی		دستگاه کپی	
		نداشتن استرس	
		کار سخت و فرساینده نیست	
		فشار کاری در حد توان کارمند است	
محرك‌های روان‌شناختی	رفاه	یکنواخت نبودن کار	
		امنیت شغلی	
		عدم ترس از بیکاری	
		حقوق و مزایای کافی	
		ساعت کاری شناور	
	ارتباطات همدلانه		تعادل بین کار و زندگی
			داشتن زمان استراحت در ساعات کاری
			عدم تنش بین همکاران
			مشارکت و تمایل به همکاری
			همکاری با افراد دارای سلوک و رفتار مناسب
		گشاده‌رویی در مواجهه با همکاران	
		عدم تبعیض	

جدول ۷. کدها، تم‌های فرعی و اصلی پژوهش

کدها	تم فرعی	تم اصلی
شایسته‌سالاری	عدالت و برابری	الزامات فرهنگی
برقراری فرصت‌های رشد		
به‌اشتراک‌گذاری اطلاعات		
شفافیت در تمام سطوح		
جو آرام و مولد	فضای کاری مثبت	
ارتباط باز و صادقانه		
شفقت، احترام و تفاهم		
اعتماد		
انعطاف‌پذیری	کارگروهی	
تقسیم مسئولیت		
رشد مهارت‌های تیمی		
حمایت مدیر و توانمندسازی		
احساس تشخیص و مهم بودن	پذیرش اجتماعی	
توسعه قابلیت‌های انسانی		
ارزشمند تلقی شدن کار در جامعه		
گروه‌خوردن هویت اجتماعی فرد با هویت شغلی		
انضباط اجتماعی	خودشکوفایی اجتماعی	قابلیت‌های اجتماعی
انسجام اجتماعی		
اعتماد اجتماعی		
تعاملات اجتماعی		
لحظه‌شماری کردن برای رفتن به محل کار	احساس معنادار بودن شغل	
ایجاد حس تعالی و خودشکوفایی فردی		
داشتن حس خوب نسبت به کار		
ارزشمند بودن شغل		
یگانگی کارکنان برای دستیابی به هدفی مشترک	یگانگی	ارزش‌های معنوی
احساس عضوی از یک خانواده بودن		
پشتیبانی از همکاران		

## پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

جدول ۷. کدها، تم‌های فرعی و اصلی پژوهش

تم اصلی	تم فرعی	کدها
	همسویی ارزش‌های فرد با سازمان	همکاری در حل مشکلات همکاران
		هم‌راستا بودن علایق فرد با سازمان
		هم‌راستا بودن ایدئولوژی‌های فرد با سازمان
توجه به کرامت انسانی	عدم عدول از هنجارهای اخلاقی	آزادی بیان در ارائه عقاید توأم با احترام
		نوع دوستی
		درستکاری
		صداقت
الزامات سازمانی	خودکنترلی	انجام به‌موقع و صحیح کار
		داشتن استقلال در کار
		انطباق با موازین و قوانین سازمان
سیک رهبری مشارکتی	تفویض اختیار در برخی تصمیمات	ارائه بازخورد متناسب با عملکرد
		سیستم تشویق و تنبیه بر مبنای عملکرد
		ارائه دستورالعمل‌های واضح به کارکنان
سیاست‌ها و پروتکل‌های پیش‌برنده سازمان	قراردادن کارمند در جایی که دقیق منطبق با تخصص او است	امکان پیشرفت شغلی
		در نظر گرفتن سازگاری شغل با مهارت‌ها و استعدادهای فرد
		توسعه مهارت‌های جدید

### مرحله ۵: تعریف و نامگذاری تم‌ها

مرحله پنجم وقتی شروع می‌شود که یک چارچوب رضایت‌بخش از تم‌ها وجود داشته باشد. محقق در این مرحله، تم‌هایی که کشف کرده را تعریف می‌کند و مورد بررسی مجدد قرار می‌دهد. سپس داده‌های داخل تم‌ها را تحلیل کند. همچنین به تم‌های شناسایی شده عناوین و نام‌های قابل قبولی می‌دهد. این نام‌ها باید به گونه‌ای مختصر بوده و به ذهن خواننده موضوع تم را

القا کنند. محققان پس از چندین بار بررسی و انجام فرایند رفت و برگشتی پنج تم اصلی را شناسایی کردند که شامل موارد زیر بودند:

ویژگی‌های زمینه‌ای: بیشتر سازمان‌ها نسبت به ویژگی‌های فردی و رفتاری افراد و تأثیر این ویژگی‌ها بر مجموعه بی‌توجه هستند. با این حال می‌توان گفت که ویژگی‌های فردی به‌عنوان زیربنای نظام فکری و رفتاری کارکنان به‌اندازه تخصص و مهارت فرد اهمیت داشته و در رضایت یا عدم رضایت کارمند نسبت به محیط کاری‌اش تأثیر به‌سزایی دارند. از جمله مؤلفه‌های ویژگی‌های رفتاری، هوش هیجانی و تیپ شخصیتی هستند. هوش هیجانی به مفهوم تنظیم و درک احساسات خود و دیگری است که مستلزم به‌کارگیری احساسات به شیوه‌ای عاقلانه است (روئیز - آریزا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸: ۵۰). مطالعات نشان داده‌اند که هوش هیجانی با عملکرد و رضایت شغلی ارتباط دارد. به عبارت بهتر، افراد با هوش هیجانی بهتر می‌توانند محیط پیرامون خود را درک کرده و از احساسات و عواطف خود در جهت عملکرد بهتر بهره بگیرند. از دیگر سو، تیپ شخصیتی و مؤلفه‌های آن (برون‌گرایی - درون‌گرایی، قضاوتی - ادراکی و احساسی - منطقی) از دیگر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان هستند. به‌عنوان مثال در محیط خدماتی، کارکنان با شخصیتی برون‌گرا با ادراک قوی و شخصیتی بیشتر منطقی دارای رضایت شغلی بیشتری هستند (سلیمانی نژاد و نورالسنا، ۱۳۹۴: ۱). از دیگر سو ویژگی‌های فردی کارکنان مثل سن و جنسیت نیز می‌توانند در میزان رضایت کارکنان از شغلشان تأثیرگذار باشند.

امکانات فیزیکی: مطالعات مختلف نشان می‌دهد که افراد معمولاً در شرایطی بیشتر احساس رضایت می‌کنند که مجموعه‌ای از امکانات فیزیکی برایشان فراهم باشد. طراحی مناسب محیط کار از جمله در نظر گرفتن ابعاد مناسب اتاق کار، توجه به نور و میزان سروصدا، در نظر گرفتن سیستم تهویه مناسب و همچنین به‌کارگیری رنگ‌ها، آراستگی و تمیزی محیط، ایمنی و... اثر ویژه‌ای بر روی بازده و عملکرد شغلی افراد دارند. فراهم نبودن این موارد، موجب نارضایتی و خستگی در فرد می‌شوند و بر قدرت تمرکز او تأثیر منفی می‌گذارند. امکانات فیزیکی می‌تواند زمینه رسیدن کارکنان به اهدافشان را تسهیل کرده و موجبات خشنودی آنان را از محیط کاری فراهم سازد.

1. Ruiz-Ariza et al

محرک‌های روان‌شناختی: تأثیر محرک‌های روان‌شناختی به قدرت سازگاری افراد با همکاران، رئیس و به‌طور کلی با محیط و شرایط کاری اشاره دارد. دادن پاسخ درست به این محرک‌ها مستلزم داشتن قابلیت ارتباط هماهنگ با دیگران، حل تعارض‌ها به شیوه‌ای عادلانه است. فشار کاری، جو متشنج و نبود سیستم حمایتی، عدم مشارکت و تعامل دوستانه با همکاران، نمونه‌هایی از محرک‌های روان‌شناختی منفی است که می‌توانند در ایجاد استرس شغلی نقش مهمی را ایفا کنند. استرس نیز می‌تواند زمینه را برای ضعف عملکرد و کاهش بهره‌وری در سازمان فراهم نماید. به همین دلیل لزوم توجه به محرک‌های روان‌شناختی ضروری است چرا که می‌تواند میزان بازدهی نیروی کار را بالا برده و محیط کار را برای کارکنان جذاب‌تر سازد و موجبات رضایت شغلی آنان را ایجاد کند.

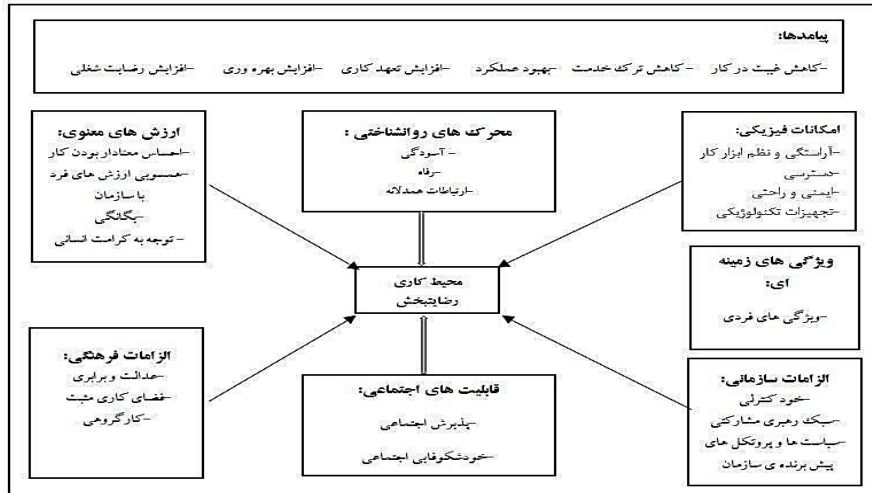
ارزش‌های معنوی: معنویت بدین معناست که افراد در محیط کار، زندگی کاری را با زندگی معنوی و اخلاقی پیوند بزنند و به دنبال اهداف متعالی فراتر از کسب پول باشند. درک کارکنان از معنادار بودن شغل، همسویی ارزش‌ها و ایدئولوژی‌های فرد با سازمان، توجه افراد به حفظ کرامت‌های انسانی، تلاش برای توجه به جنبه‌هایی مثل اعتماد، صداقت و دیگر ارزش‌های اخلاقی و همچنین همسویی و یکپارچگی اهداف و ارزش‌های فرد با سازمان از جمله ارزش‌های معنوی محیط کار هستند که در بهبود عملکرد سازمانی و بهره‌وری نیروی کار نقش مهمی را ایفا می‌کنند. قابلیت‌های اجتماعی: قابلیت‌های اجتماعی به مجموعه‌ای از ارتباطات و تعاملات اجتماعی فرد در محیط کار و جامعه پیرامونی‌اش اشاره می‌کند که می‌تواند حس اعتماد، مشارکت، همیاری و انسجام و تعلق اجتماعی را در او به وجود آورد. قابلیت‌های اجتماعی محیط کار در واقع به پیوندهای میان اعضای سازمان اشاره دارد که با پذیرش همکاران و وابستگی و یکپارچگی اجتماعی میان آنان ایجاد می‌شود. گره‌خوردن هویت اجتماعی فرد به شغلش و تجربه حس احترام ناشی از آن، حس ارزشمند بودن را به فرد القا می‌کند. به‌طور کلی، قابلیت‌های اجتماعی محیط کار را می‌توان به‌عنوان دارایی‌های ارزشمندی در نظر گرفت که منافع موردنیاز اجتماعی را برای فرد فراهم کرده و رضایت فرد را در این راستا جلب می‌کند.

الزامات فرهنگی: فرهنگ سازمان بر تمام جنبه‌های دیگر سازمان تأثیر می‌گذارد. فرهنگ بر رفتار کارکنان، عملکرد شغلی و در نتیجه بر رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار است. فرهنگ

همچنین نیرویی قوی برای پی‌بردن به نیازهای نیروی کار سازمان است. از طرفی، فرهنگ بر تعهد کارکنان و عملکرد آنان تأثیرگذار است. توجه به ایجاد فرهنگی مبتنی بر عدالت و مساوات، برقراری جو سازمانی مثبت و ترویج کارگروهی می‌توانند بر رضایت کارکنان تأثیرگذار باشند. الزامات سازمانی: مدیر سازمان لازم است الزامات مناسب را جهت بهبود عملکرد کارکنان فراهم نماید. از جمله شاخص‌های الزامات سازمانی، سبک رهبری مدیر است. در این راستا، لازم است تا مدیر متناسب با شرایط ساختاری سازمان، حامی و پشتیبان کارمندان باشد. کارکنان را آگاه و مطلع سازد و به دنبال آن مختار و توانمند کند. لازم نیست که یک مدیر همه امکانات را در اختیار کارمندان در حد اعلا قرار دهد بلکه نیاز است تا به کارکنان این حس حمایتی را القا کند که همه توان و تلاشش را برای فراهم آوردن امکانات و حمایت از آنان به کار می‌گیرد. همچنین الزام سازمانی دیگر برقراری مکانیسم کنترل است. براین اساس، مدیر باید با توجه به ویژگی‌های کارکنان، مکانیسم کنترلی مؤثر را در سازمان گسترش دهد و نظام‌های کاری مبتنی بر عملکرد را طراحی کند و آنها را با جدیت و بر مبنای معیارهای منطقی و شفاف مورد ارزیابی قرار دهد.



## پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی



### مرحله ۶: گزارش نویسی

این مرحله وقتی شروع می‌شود که پژوهشگر مجموعه‌ای از تم‌ها را از قبل در مراحل پیشین شناسایی کرده باشد. در این مرحله، تحلیل پایانی و گزارش نهایی نوشته می‌شود. گزارش تهیه شده برای تحقیق کنونی حاوی چارچوب تم‌ها و ارتباط آن‌ها با مفاهیم اولیه حاصل از داده‌های مصاحبه‌ها است. هدف از نوشتن تحلیل تم این است که روابط موجود در داده‌ها، به نحوی بیان شود که بتواند خواننده را در مورد اعتبار پژوهش متقاعد نماید. گزارش، باید مدارک و اسناد کافی و مناسبی درباره تم‌های موجود به معرض نمایش بگذارد همچنین لازم است که برای هر تم داده‌های کافی عرضه شود (شجاع، صادق وزیری و ابراهیمی، ۱۳۹۹: ۱۷).

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در هر سازمان، نیروی انسانی و عملکرد آن مهم‌ترین عامل رشد و فاکتور اساسی برای تحقق اهداف پیش‌بینی شده در آن سازمان است. با توجه به اینکه عملکرد شغلی کارکنان می‌تواند در بهبود بهره‌وری سازمان‌ها به‌ویژه دانشگاه‌ها تأثیرگذار باشد این مقاله باهدف ارائه الگویی جامع در زمینه محیط کار رضایت‌بخش در دانشگاه‌ها مازندران انجام شد. براین اساس، هفت تم اصلی محیط کار رضایت‌بخش شامل «امکانات فیزیکی»، «محرک‌های روان‌شناختی»، «ارزش‌های معنوی»،

«ویژگی‌های زمینه‌ای»، «الزامات فرهنگی»، «عوامل اجتماعی» و «الزامات سازمانی» هستند. گستردگی و انگیزاننده بودن مؤلفه‌های شناسایی شده برای کارکنان دانشگاه، در این پژوهش نسبت به پژوهش‌های گذشته برجسته تر است. است که مدیران عالی‌رتبه می‌توانند از این مؤلفه‌ها برای بهبود کارایی و اثربخشی کارکنان و در نهایت بهره‌وری سازمان بهره‌گیرند. تم اصلی ویژگی‌های زمینه‌ای که به‌عنوان مبنا و اساس سایر ادراکات کارکنان از محیط کار مدنظر قرار می‌گیرد در مؤلفه‌های ویژگی‌های فردی و شاخص‌های رفتاری تدوین گردیده است. مؤلفه‌های شناسایی شده در این بعد با یافته‌های تحقیق ایران‌زاده، اک و مهرگان (۱۳۸۸) و شفیع‌آبادی و خلیج اسدی (۱۳۸۹) همسو است. قانیدی و همکاران (۱۳۹۰) نیز در تحقیق خود به برخی از مؤلفه‌های این بعد اشاره کرده‌اند. در تم امکانات فیزیکی ۴ مؤلفه شناسایی شد که شامل آراستگی و نظم ابزار کار، دسترسی، ایمنی و راحتی، تجهیزات تکنولوژیکی هستند. مؤلفه‌های حاصل از این تم اصلی با نتایج مطالعات توکلی و همکاران (۱۳۹۴) همسو است. همچنین مگاوی (۲۰۲۱)، ونگ و ما (۲۰۲۰) و لی و پارک (۲۰۲۱) هر یک در تحقیق خود به چندین مورد از این مؤلفه‌ها اشاره نموده‌اند. تم اصلی محرک‌های روان‌شناختی با مطالعات شفیع‌آبادی و خلیج اسدی (۱۳۸۹)، قانیدی و همکاران (۱۳۹۰)، مگاوی (۲۰۲۱)، و لی و پارک (۲۰۲۱) همخوانی دارد. همچنین، ویوتی و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خود به چند تا از این مؤلفه‌ها مثل رفاه و آسودگی (عدم تعارض در کار، نداشتن استرس، نبود فشار کاری نامتعارف) اشاره کرده‌اند. مارتینز لئون و رامون لئورنز (۲۰۱۸) نیز به مؤلفه‌های تعادل کار با زندگی، متناسب بودن سطح درآمد با نوع شغل، حمایت و مشارکت کارکنان از هم اشاره کرده‌اند که با مؤلفه‌های شناسایی شده توسط این تحقیق همخوانی دارد. تم اصلی ارزش‌های معنوی با مطالعات دوبی، پاتک و ساهو (۲۰۲۲) و نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۶) همسو است. به‌علاوه، ویوتی و همکاران (۲۰۲۰) به مؤلفه معناداری کار و چندین مورد دیگر از شاخص‌ها همچون حمایت همکاران از هم اشاره کرده‌اند. تم اصلی الزامات فرهنگی با تحقیقات صورت گرفته توسط چن، لنگ و ایوانز (۲۰۱۶)، ژانگ، سان و ژانگ (۲۰۲۲) همسو است. همچنین، لی و پارک (۲۰۲۱)، مگاوی (۲۰۲۱)، مارتینز لئون و رامون لئورنز (۲۰۱۸) هر یک در تحقیق خود به چندین مؤلفه از این بعد اشاره کرده‌اند. به‌عنوان مثال، مگاوی، مؤلفه کارگروهي را مطرح نموده است. تم اصلی قابلیت‌های اجتماعی با تحقیق صورت گرفته توسط

توکلی و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد. به‌علاوه، مارتینز لئون و رامون لثورنز (۲۰۱۸) نیز در تحقیق خود به مؤلفه توسعه قابلیت‌های اجتماعی نیروی کار اشاره کرده‌اند. تم اصلی الزامات سازمانی با مطالعات صورت گرفته توسط مگاوی (۲۰۲۱) و ژان، سان و ژانگ (۲۰۲۱) همسو است. همچنین ویوتی و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خود به مؤلفه‌هایی همچون پشتیبانی و حمایت مدیر از کارکنان اشاره کرده‌اند. مگاوی (۲۰۲۲) نیز به مؤلفه‌هایی همچون خود نظارتی و تصمیمات مشارکتی اشاره کرده که با مؤلفه‌های شناسایی شده توسط این تحقیق همخوانی دارد. از جمله پیامدهای مهم محیط کار رضایت‌بخش می‌توان به کاهش غیبت در کار، کاهش ترک خدمت، بهبود عملکرد، افزایش تعهد کاری، افزایش بهره‌وری و افزایش رضایت شغلی اشاره کرد. این پیامدها با پیامدهای ارائه شده در تحقیقات صورت گرفته توسط حسنی و قاسمی (۱۳۹۷)، اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۶) و ژانگ، سان و ژانگ (۲۰۲۲) همخوانی دارد.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به بررسی فقط یک منطقه جغرافیایی (دانشگاه مازندران) اشاره کرد که این به علت محدودیت مالی و زمانی‌ای بود که محققان با آن مواجه بودند؛ لذا پیشنهاد می‌گردد تا در تحقیقات آتی نمونه‌های کلان‌تری مورد بررسی قرار گیرند و نتایج آنها با یافته‌های پژوهش حاضر مقایسه شود. همچنین، به‌منظور انجام پژوهش‌های آتی در راستای این تحقیق پیشنهاد می‌شود که با استفاده از رویکرد کمی، الگو و روابط میان اجزای آن ارزیابی گردد و نتایج به‌دست آمده با نتایج این پژوهش مقایسه شود.

بر اساس یافته‌های این مطالعه پیشنهادهای کلی آن است که مدیران تلاش نمایند تا با توجه به شاخص‌های غیربومی به ارزیابی عملکرد و رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌های دانش‌محور به‌ویژه دانشگاه‌ها نپردازند و از معیارهای دقیق‌تر و مناسب‌تر بومی که در این مقاله ارائه شده است، استفاده نمایند. به‌علاوه، مدیران با بررسی و در نظر داشتن مؤلفه‌های مستخرج از این مقاله می‌توانند به درک بهتری نسبت به فضای عملکردی کارکنان برسند و به‌عنوان یک عامل هشداردهنده و آگاه‌کننده به این مؤلفه‌ها نگاه کنند و آن‌ها را به‌عنوان مبنایی برای اقدامات اصلاحی در دانشگاه‌ها قرار دهند. از طرفی با توجه به دامنه مطالعاتی گسترده پژوهش، پیشنهاد می‌شود تا پژوهش‌های آتی با در نظر گرفتن الگوی مفهومی پژوهش حاضر، آن را برای سایر کسب‌وکارها توسعه دهند.

## فهرست منابع

- سن گوپتا، آی، ان (۱۳۷۲). مروری بر کتاب‌سنجی، اطلاع‌سنجی، علم‌سنجی و کتابخانه‌سنجی، ترجمه وزیر پور کشمیری، مهردخت. فصلنامه اطلاع‌رسانی، ۱۰(۲)، ۳۸-۵۸
- اسماعیلی، محمودرضا؛ صیدزاده، حیدر (۱۳۹۶). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۵(۸۳)، ۵۱-۶۸
- ایران‌زاده، سلیمان؛ اک، شورش؛ مهرگان، فرهاد (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین برخی عوامل اجتماعی با خود اثربخشی، رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه و مهاباد. پژوهش‌نامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ۲۱
- اصفهانی، رحمان؛ هادی پیکانی، مهربان؛ طالاری، محمد (۱۴۰۱). نوع‌شناسی کارکنان بر اساس کارآمدی در بخش دولتی: رویکرد نظریه داده‌بنیاد کلاسیک. نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۴(۳)، ۱۶۷-۱۹۱
- توکلی، احمد؛ گلزیان، محمد؛ داوودنیا، علی؛ علیزاده زوارم، علی (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون و رضایت شغلی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان خراسان رضوی). پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۵(۹)
- حسینی، محمد؛ قاسمی، میثم (۱۳۹۷). تاثیر فاکتورهای محیط کاری سالم بر پیامدهای شغلی با میانجی‌گری رضایت شغلی و امنیت شغلی. مجله ارتقای ایمنی و پیشگیری از محدودیت‌ها، ۶(۳)، ۱۳۱-۱۴۳
- رفعتی‌آلاشتی، کیمیا؛ سید نقوی، میرعلی (۱۴۰۱). ارائه الگو و چارچوب مفهومی توسعه منابع انسانی مبتنی بر اقدامات منابع انسانی در سازمان‌های با قابلیت اطمینان بالا. نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۴(۳)، ۱۱-۶۲
- سلیمانی نژاد، آزاده؛ نورالسنا، رسول (۱۳۹۴). تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی کارکنان مرکز خدمات مشتریان، دومین کنفرانس بین‌المللی و سومین همایش ملی کاربرد فناوری‌های نوین در علوم مهندسی، ۱-۱۶
- شفیع‌آبادی، عبدالله؛ خلیج اسدی، شدید (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل در دانشگاه. فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، سال نخست، ۲
- شجاع، علی؛ صادق وزیری، فراز؛ ابراهیمی، الهام (۱۳۹۹). ارائه الگویی از علل و پیامدهای تنفر از برند کالاهای ایرانی، مدیریت بازرگانی، ۱۲(۱)، ۳-۲۳
- شکری، بهنام؛ ساریخانی، ناهید؛ حسومی، طاهر (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال چهارم، ۱۴، ۱۱۹-۱۳۵

- قائدی و همکاران (۱۳۹۰). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه شاهد. دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد، سال هجدهم، ۱-۴۷
- قاسمی، یار محمد؛ هاشمی، علی (۱۳۹۸). انجام پژوهش به روش تحلیل تماتیک: راهنمای عملی و گام به گام برای یادگیری و آموزش (مورد مطالعه: مصرف موسیقی دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه ایلام). فرهنگ ایلام، ۲۰(۶۴،۶۵)، ۷-۳۳
- محسنی، سحر؛ کهکی، فاطمه (۱۳۹۵). پیش‌بینی میزان رضایت شغلی بر اساس مؤلفه‌های هوش هیجانی و فرهنگ‌سازمانی اساتید دانشگاه پیام‌نور واحد زاهدان. مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، ۱(۲)
- نادری فر، مهین؛ کلی، حمید؛ قلجایی، فرشته (۱۳۹۶). گلوله‌برفی، روشی هدفمند در نمونه‌گیری تحقیقات کیفی، نشریه گام‌های توسعه در آموزش پزشکی، سال چهارم، ۳، ۱۷۱-۱۷۹
- نصر اصفهانی، علی؛ امیری، زینب؛ فرخی، مجتبی؛ سیفی، محسن (۱۳۹۶). تاثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی با نقش میانجی جو اخلاقی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی شهر اصفهان). جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و هشتم، ۲
- وزیری، شهرام؛ ملک‌میان، لینا؛ درویشی، علی؛ فغانی، مهتاب (۱۳۸۹). عوامل اجتماعی مؤثر بر ادراک کارکنان زن از محیط کاری در واحدهای منطقه ۱۲ دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال سوم، ۸، ۴۳-۶۰
- Aries, Myriam B.C., Veitch, Jennifer A., Newsham, Guy, R. (2010). Windows, View and Office characteristics predict physical and psychological discomfort. **Journal of Environmental Psychology**, 30:533-541
- Altinoz, Mehmet., Cakiroglu, Demet., Cop, Serdar. (2012). The effect of job satisfaction on the talented employees on organizational commitment: A field research. **Procedia-Social and Behavioral Strategic Management Science**, 58: 322-330
- Braun, Virginia., Clarke, Victoria. (2006). Using Thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, 3:77-101
- Brunges, Michele., Foley-Brinza, Christine. (2014). Projects for Increasing Job Satisfaction and creating a Healthy work environment, **AORN Journal**, 100(6): 670-681
- Badayai, Abdul Rahman Ahmad. (2012). A theoretical framework and analytical discussion on uncongenial physical workplace environment and job performance among workers in industrial sectors, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 42:486-495
- Chen, Jie., Leung, Woon Sau., Evans, Kevin.P. (2016). Are employee-friendly workplace conducive to innovation?. **Journal of Corporate Finance**, 40:61-79
- Davis, Matthew C., Leach, Desmond J., Clegg, Chris W. (2011). The Physical environment of the office: contemporary and emerging issues. In G.P.Hodgkinson & J.K.Ford(Eds). **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, 26:193-235
- Donley EdD, Julie. (2021). The Impact of Work Environment on Job satisfaction: pre Covid Research to inform the future. **Nurse Leader**, 19(6) : 585-589

- Dorta-Afonso, Daniel., Romero-Dominguez, Laura., Benitez-Nunez, Claudia. (2023). It's work it! High performance work systems for employee job satisfaction: the mediational role of burnout. **International Journal of Hospitality Mngement**, 108:1-13
- Dubey, Pushkar., Pathak, Abhishek Kumar., Sahu, Kailash Kumar. (2022). Analyzing workplace spirituality as a mediator in the link between job satisfaction and organizational citizenship behavior. **management Matters**
- Diaz-Carrion, Rosalia., Navajas-Romero, Virginia., Casas-Rosal, Jose Carlos. (2020). Comparing working conditions and Job satisfaction in Hospitality workers across Europe. **International Journal of Hospitality Management**, 90: 1-11
- Erro-Garces, Amaya., Ferreira, Susana. (2019). Do better workplace environment conditions improve job satisfaction?. **Journal of Cleaner Production**, 936-948
- Eliyana, Anis., Maarif, Syamsul. & Muzakki, Sanudin M. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership toward employee performance. **European Research on Management and Business Economics**, 25:144-150
- Fassoulis, Konstantinos, Alexopoulos, Nikolas. (2015). The workplace as a factor of job satisfaction and Productivity: A case study of Administrative personnel at the University of Athens. **Journal of Facilities Management**, 13(4): 332-350
- Fernandez-Mesa, Anabel., Liopis, Oscar., Garcia-Granero, Ana., Olnos-Pennela, Julia. (2020). Enhancing organizational commitment through tasks significance: the moderating role of openness to experience. **European Management Journal**, 38(4): 602-612
- Furnham, Adrian., Eracleou, Andreas., Chamorro-Permuzic, Tomas. (2009). Personality, Motivation and Job Satisfaction: Hertzberg meets the big five. **Journal of Managerial Psychology**, 24(8): 765-779
- Graily, Kate., Leon-Villapalos, Clare., Murray, Eleanor., Brett, Stephen J. (2021). The Psychological impact of the workplace environment in the critical care: A Qualitative Exploration. **Human Factors in Health Care**, 1: 1-6
- Hajdukova, Alexandra., Klementora, Jamila. (2015). The job satisfaction as a regulator of the working behavior. **Procedia-Social and Behavioral sciences**, 190:471-476
- Izvercian, Monica., Porta, Sabina., Ivascu, Larisa. (2016). Job satisfaction variables: a Grounded Theory Approach. **Procedia-Social and behavioral Sciences**, 221:86-94
- Intan Safinas Munir, Ros., Abdol Rahman, Ramlee. (2016). Determining dimensions of Job Satisfaction using Factor Analysis. **Procedia Economics and Finance**, 37:448-496
- Jain, Vineet., Qureshi, Hanif. (2022). Modeling the factors affecting quality of life among Indian Police Officers: A novel ISM and DEMATEL approach. **Safety and Health at work**. 13(4): 456-468
- Kamarulzaman, N. Saleh, A.A., Hashim, S.Z., Abdul-Ghani, A.A. (2011). An overview of the influence of physical office environments toward employee. **Procedia Engineering**, 20:262-268
- Khatabeh, Mohamed Mahmoud., Mohamed, Anuar. Shah. Bali., Ab Rahman, Suhaimi. Bin. & Mohamed, Rosmah. (2020). The mediating role of procedural justice on the relationship between job analysis and employee performance in Jordan Industrial Estates. **Heliyon**, 6(10): 1-9

- Krijgsheld, Marcel., Tummer, Lars G. & Scheepers, Floortje E. (2022). Job performance in Healthcare: a systematic review. **BMC Health services Research**, 22(149): 1-17
- Lopez-Cabarcos, M Angeles., Vazqer-Rodrigues, Paula. & Quinoa-Pineiro, Lara M. (2022). An approach to employee's job performance through work environmental variables and leadership behaviors. **Journal of Business Research**, 140:361-369
- Lee, Changhun., Park, Sunyoung. (2021). Changing factors of employee satisfaction with working conditions: an analysis of the the Korean working conditions survey. **Safety and Health at work**, 12(3), 324-338
- Lin, Chun-Yu., Huang, Chung-Kai., Li, Hung-Zin., Chang, Tai-Wei., Hsu, Y-Ch. (2022). Will they stay or leave? Interplay of organizational leaving culture and workplace mindfulness on job satisfaction and turnover intentions. **Public Personnel Management**, 51(1): 24-47
- Moslehpour, Massoud., Chang Man-Ling., Pham Van Kien., Dadvari, Alaleh. (2022). Adopting the Configurational approach to the analysis of job satisfaction in Mongolia. **European Research on Management and Business Economics**, 28(1): 1-10
- Mwswigwa, Rogers., Tusime, Immaculate., Ssekiziyivu, Bob. (2020). Leadership styles, Job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. **Journal of Management**, 39(2): 253-268
- Mgaiwa, Samson. John. (2021). Academics' job satisfaction in Tanzania's higher education: the role of perceived work environment. **Social Science & Humanities Open**, 4(1)
- Ruiz-Ariza, Alberto., Casuso, Rafael. A., Suarez-Manzano, Sara., Martinez-Lopez, Emilio. J. (2018). Effect of augmented reality game Pokemon Go on Cognitive performance and emotional intelligence in adolescent Young. **Computer & Education**, 116(6):49-63
- Ruiz-Palomo, Daniel., Leon-Gomez, Ana. & Garcia-Lopera, Fransisca. (2020). Disentangling organizational commitment in hospitality industry: the roles of empowerment, enrichment, satisfaction and gender. **International Journal of Hospitality Management**, 90:1-9
- Smith, Ellen F., Glimer, Declan O., Stockdale, Margaret S. (2019). The importance of culture and support for workplace flexibility: an ecological framework for understanding flexibility support structures. **Business Horizons**, 62:557-566
- Symasudin, Nanank. Eliyana, Anis., Nurdin, Nurliah., Sudrajat, Agus., Giyanto, Bambang., Emur, A Ivin Permana. & Zahar, Marziah. (2022). Are job satisfaction and role breath self-efficacy the links to practice work behavior?. **Heliyon**, 8(1): 1-9
- Sorie, Henrik. O., Hetland, Jorn., Bakker, Arnold. B., Espevic, Roar. & Olsen, Olav. K. (2022). Daily autonomy and job performance: does person-organizational fit act as a key resource?. **Journal of Vocational Behavior**, 133: 1-15
- Stripe, Luigi., Profili, Silvia., Sammarra, Alessia. (2022). Satisfaction with HR Practices and employee Performance: A mediation model of engagement and Health. **European Management Journal**, 40(2): 295-305
- Viotti, Sara., Sottimanto, Iiaria., Conrerso, Daniela., Guidetti, Gloria. (2020). The relationship between psychological characteristics of the work environment and job satisfaction in an Italian Public ECE service: a cross-lagged study. **Early Childhood Research Quaterly**, 53:464-475
- Velickovic, Vladica. M., Visnjic, Aleksandar., Jovic, Sladana., Radulovic, Olivera., Sarjic, Cedimir., Mihajlovic, Jovan. & Madenovic, Jelena. (2014). Organizational Commitment and Job satisfaction among nurses in Serbia: a factor analysis. **Nursing Outlook**, 62(6): 415-427

Zafar, Mariam., Karim, Emadul., Abbas, Omair. (2017). Factors of workplace environment that affects employee performance in an organization: A study on Greenwich University of Karachi. **Social Work**, 50(2): 1-24

