Occupational Medicine Quarterly Journal
Vol. 13, No.2, Summer 2021
Pages: 40-51

فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ۱۳، شماره۲، تابستان ۱۴۰۰
صفحه:۵۱-۴۰

رابطهٔ شرایط فیزیکی محیط کار و فشار کار با رضایت شغلی

مهری شمس قهفرخی*[1]، محمدرضا قاسمی[2]، فریده شمس قهفرخی[3]

چکیده

مقدمه: صاحب‌نظران شرایط فیزیکی محیط کار و فشار کار را از متغیرهای مهم مؤثر در رضایت شغلی می‌دانند. هدف از این مطالعه، بررسی رابطهٔ شرایط فیزیکی محیط کار و فشار کار با رضایت شغلی است.

روش بررسی: این پژوهش، از لحاظ هدف، کاربردی و با توجه به ماهیت موضوع و اهداف آن، از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعهٔ آماری آن، تمام کارکنان یکی از شرکت‌های پتروشیمی عسلویه در سال ۱۳۹۹ و تعداد نمونه ۲۹۰ نفر، که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این مطالعه، مفهوم رضایت شغلی و اجزای تشکیل‌دهنده آن، از شاخص Job Descriptive Index، پرسش‌نامهٔ رضامندی مینه‌سوتا (MSQ) و مدل ویژگی‌های شغلی (JCM) استخراج و برای سنجش متغیرهای شرایط فیزیکی محیط کار و فشار کاری از پرسشنامهٔ محقق‌ساخته استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و از روش‌های آماری توصیفی، نظیر جداول یک‌بعدی، میانگین و روش‌های استنباطی، نظیر تحلیل‌عاملی، ضریب همبستگی و رگرسیون بهره گرفته شد.

نتایج: میانگین نمرهٔ رضایت شغلی ۶۷/۰۴، شرایط فیزیکی محیط کار ۴۰/۶۹ و فشار کار ۶۰/۱۷ است. همبستگی بین رضایت شغلی و شرایط فیزیکی محیط کار و فشار کاری، در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ به ترتیب، معادل ۰/۴۰۷ و ۰/۴۲۸- است. R=۰/۴۹۶ و R^2= ۰/۲۴۶ محاسبه شد. ضریب رگرسیون نیز به ترتیب ۰/۲۹۸ و ۰/۳۲۱- است.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان می‌دهد نمرهٔ رضایت شغلی بالاتر از متوسط، شرایط فیزیکی محیط کار پائین‌تر از متوسط و فشار کار بالاتر از متوسط است. بین رضایت شغلی و شرایط فیزیکی محیط کار رابطهٔ مستقیم و بین رضایت شغلی و فشار کار رابطه معکوس است.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، شرایط فیزیکی محیط کار، فشار کار

[1] استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

[2] دانشجوی کارشناسی ارشد سلامت و رفاه اجتماعی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

[3] دانشجوی دکتری جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران

* (نویسنده مسئول): تلفن تماس: ۰۳۱۳۷۹۳۳۰۹۵، پست الکترونیک: m.shams@ltr.ui.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۰۳

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2025-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v13i2.7040]

مقدمه

مدیران سازمان‌هایی که بتوانند دلایل و عوامل مؤثر بر افزایش رضایت شغلی کارکنان خود را بشناسند و درک کنند، قادر خواهند شد با استفاده از روش‌های علمی، سیاست‌هایی را پیشه کنند که موجب بالا رفتن کیفیت و کمیت کار کارکنانشان شوند و در نتیجه سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری نمایند. محققان تلاش می‌کنند مؤلفه‌های مختلف رضایت شغلی را شناسایی کرده، تا مؤلفه‌های نسبتاً مهم را اندازه‌گیری کنند و تأثیر هر یک از مؤلفه‌ها را بر روی بهره‌وری کارمندان مورد آزمون قرار دهند (۱) لازمه این اقدام، آن است که اطلاعات دقیق و قابل اعتماد درباره ماهیت رضایت شغلی حاصل شده باشد(۲). رضایت از شغل به مثابه نگرش و ارزیابی مثبت و کلی فرد نسبت به شغل، متأثر از عوامل متعددی است که برخی به جنبه‌های درونی کار، مانند معنادار بودن، مهارت، مشکل بودن، یکنواختی، خلاقیت و ...، برخی به شرایط بیرونی کار، مانند دستمزد، ایمنی شغلی، ابهام نقش، ساختار سازمانی، شرایط مادی کار، شرایط فیزیکی محیط کار، فشار کار و ... و برخی نیز، به مناسبات بین شخصی افراد، مانند رابطه شخصی با همکاران یا سرپرستان و ... مربوط می‌شود. بنابراین تنها یک علت موجب رضایت شغلی نمی‌شود. بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌شود که فرد شاغل، در لحظه معینی، از شغلش احساس رضایت نماید. از طرف دیگر، میزان رضامندی یا نارضایتی از شغل، پیامدهای متعدد مثبت و منفی، از قبیل تأثیر در کارایی، غیبت از کار، ترک کار، سلامت یا بیماری جسمانی، سلامت یا بیماری روحی و روانی، تمرکز یا عدم تمرکز بر کار در انجام وظایف محوله، توجه یا عدم توجه به مسائل ایمنی و حتی رضامندی عمومی از زندگی برای شاغلان و سازمان دارد. کارکنان با رضایت شغلی کم، سلامت روانی کمتری دارند و اثر ناخوشایند آن در زندگی خصوصی فرد و حتی جامعه بروز می‌کند(۳،۴) به علاوه عواملی دیگر از قبیل تشویش، غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت و بازنشستگی زودرس از دیگر اثرات منفی رضایت نداشتن از شغل محسوب می‌شود (۵،۶) بیشتر مدیران بر این عقیده‌اند، آن عده از کارکنانی که در محیطی امن کار می‌کنند، نسبت به سایر کارکنان از کارایی و رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند(۷) صاحب‌نظران در کنار سایر متغیرهای مؤثر بر رضایت شغلی، شرایط فیزیکی محیط کار و همچنین فشار کاری را نیز از متغیرهای مهم مؤثر بر آن می‌دانند. لوکه معتقد است، شرایط فیزیکی محیط کار، معمولاً در صورتی موجب رضایت شغلی می‌شود که راحت و به دور از خطر باشد. سطوح معتدل درجه حرارت، رطوبت، تهویه، نور و صدا در ایجاد شرایط مادی کار اثر دارد (۸) نتایج مطالعات نشان می‌دهد که کارکنان معمولاً در شرایطی احساس رضایت بیشتر می‌کنند (مانند تجهیزات و ابزار مناسب کار) که نیل به هدف‌ها را تسهیل کند(۹). افراد شاغل پیوسته با محیط پیرامون خود در تعامل هستند. بنابراین محیط فیزیکی نقش اساسی برای کارمندان ایفا می‌کند و طراحی مناسب محیط کار می‌تواند بر احساس راحتی و امنیت، انگیزه، رضایت شغلی و به‌طورکلی بهره‌وری شاغلان تأثیر بگذارد(۱۰). طراحی، نور و میزان سر و صدا در محیط فیزیکی، اثر عمده‌ای بر حالت‌های روانی و عملکرد فرد دارد. شغلی که بر پایهٔ معقول و منطقی طراحی نشده و مستلزم حرکت‌ها و رفت آمدهای بیش از حد و غیر ضروری کارکنان باشد و یا اینکه برای انجام آن، نیاز به ابزار، وسایل، تجهیزات، دستگاه‌ها و مواد باشد و یا در محیط فیزیکی نامناسب باشد، منجر به نارضایتی و خستگی فرد و در نهایت تأثیر منفی بر بازده و ایمنی وی می‌شود. سر و صدا نیز می‌تواند بر قدرت تمرکز فرد تأثیر گذاشته و زمینه بروز حادثه در محیط کار را فراهم آورد. طراحی محیط کار با استفاده از رنگ‌ها، اعمال و یا اعمال نشدن سلیقه‌های کارکنان در ترتیب و آراستگی محیط کار، می‌تواند شرایط فیزیکی محیط کار را شادی‌زا و فرحبخش و یا آزاردهنده و دلگیر کند.

فشار کاری نیز یکی از متغیرهای مهم تأثیرگذار بر رضایت شغلی و به تبع آن، مؤثر بر ایجاد شرایط استرس‌زا، ایمنی در کار، سلامت جسمی و روانی فرد به شمار می‌رود. فشار شامل انتظارات و یا خواسته‌هایی در جهت رفتار به شیوه‌ای خاص است و به دو نوع تقسیم می‌شود: فشار برای انجام و فشار برای پیروی. در نوع اوّل از کارکنان انتظار می‌رود که یک سری تکالیف را به صورت درست، دقیق و کامل انجام دهند و در نوع دوم، منظور انتظاراتی است که از افراد سازمان، برای اطاعت و پیروی از دیگران وجود دارد. نوع خاصی از فشار، حجم زیاد کار

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2025-11-18]
[DOI: 10.18502/tkj.v13i2.7040]

است، به این معنی که فرد موظف است زمان زیادی را در محل کار سپری کند و یا در مدت کوتاهی، کارهای زیادی را انجام دهد. استمرار چنین فشارهایی می‌تواند به حالتی از فرسودگی ذهنی، جسمی و عاطفی منجر شود. فرسودگی ذهنی، جسمی و عاطفی می‌تواند دقت در کار را کاهش داده و شرایط را برای بروز حوادث ناشی از کار مساعد نماید. طبق آمار سازمان بین‌المللی کار سالانه ۱۲۰ میلیون جراحت و آسیب‌های شغلی و ۲۱۰ هزار حادثه مرگبار در سرتاسر دنیا در صنایع روی می‌دهند (۱۱). میزان بروز حوادث شغلی منجر به مرگ در کشورهای در حال توسعه، ۳ تا ۴ برابر کشورهای توسعه یافته است و عمده این حوادث غیرعمدی هستند (۱۲) و اینکه، هزینه متوسط حوادث و بیماری‌های ناشی از کار، ۴ درصد تولید ناخالص ملی کشورها است، به همین خاطر حوادث شغلی یکی از مشکلات بزرگ جهان محسوب می‌شوند (۱۳). در صنایع نفت و گاز و پتروشیمی با توجه به نوع فرآیندها و مواد مورد استفاده، قابلیت بروز حوادثی نظیر انفجار و آتش‌سوزی بسیار بالاست (۱۴). مطالعه‌ای در فرانسه نشان داد با وجود این که گاز، به عنوان دشمن خاموش و یکی از خطرناک‌ترین منابع در دنیا محسوب می‌شود؛ ولی با اجرای سیستم‌های مدیریتی، مانند اجرای دقیق دستورالعمل‌های تخصصی و ایجاد انگیزه و بینش کافی در مورد خطرها در بین نیروی کار، می‌توان از این منبع خطرناک به نحو احسن و با پایین‌ترین میزان خسارت، به بهره‌وری بالایی دست یافت (۱۵). در صورتی که کارکنان از رضایت شغلی بیشتری برخوردار باشند، می‌توانند با تمرکز بیشتر بر کار خود و دقت بیشتر، موجب کاهش خطرات ناشی از کار شوند. شرکت مورد مطالعه، یکی از بزرگترین واحدهای صنعتی در منطقهٔ ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی (عسلویه) است که ارزش تولیدات سالیانه‌اش بیش از دو میلیارد دلار برآورد می‌شود، بنابراین با توجه به نوع تولید و جایگاهی که این شرکت در نظام اقتصادی کشور دارد، شناسایی و بهبود مشکلات و مسائل درون این مجموعه، از جمله رضایت شغلی کارکنان و شناسایی عوامل مؤثر بر آن، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، تا بتوان با مرتفع نمودن عوامل ایجاد نارضایتی قبل از ایجاد انزوا، پرخاشگری و تعاملات تنش‌زا میان کارکنان، رفتارهای تخریبی، ترک خدمت، کم‌کاری و احساس بیهودگی که از پیامدهای نارضایتی است را به طور کامل از بین برد؛ و ضمن فراهم نمودن رضایت کارکنان و ایجاد محیطی آرام، شرایطی ایمن برای کار در مجموعه را فراهم کرد. همچنین با آگاهی از خواسته‌ها و تمایلات کارکنان و با استفاده از سیاست‌ها و روش‌های علمی، مدیریت مؤثری را در فرایند تعامل مثبت بین سازمان و نیروی انسانی به کار گرفت تا موجبات شکوفایی شرکت و افزایش بهره‌وری در محیطی ایمن و بدون حادثه فراهم شود. بنابراین نظر به اهمیت این موضوع، این مطالعه به دنبال بررسی تأثیر شرایط فیزیکی محیط کار و همچنین فشار کار بر رضایت شغلی کارکنان این مجموعه انجام شد. تاکنون در سطح کشور مطالعات متعددی در زمینهٔ بررسی میزان رضایتمندی مشاغل مختلف انجام شده است؛ اما درباره تأثیر شرایط فیزیکی محیط کار و همچنین فشار کار بر رضایتمندی شغلی کارکنان مطالعات زیادی انجام نشده است. بنابراین، مطالعهٔ حاضر با هدف بررسی این دو متغیر بر رضایت شغلی انجام شد تا با تعیین رابطه شرایط فیزیکی محیط کار و همچنین فشار کار، بتوان راهکارهایی برای افزایش رضایت شغلی و به تبع آن رفع یا تعدیل عوامل خطرزا ناشی از پائین بودن رضایت شغلی پیشنهاد کرد و بدین‌وسیله در راستای کاهش هزینه‌های انسانی و مالی ناشی از نارضایتی شغلی در کارکنان شرکت مورد مطالعه گام برداشت.

روش بررسی

این پژوهش، از لحاظ هدف، کاربردی و با توجه به ماهیت موضوع و اهداف آن، از نوع توصیفی – همبستگی است. مبانی روش‌شناختی این مطالعه بر پیمایش استوار است و برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش، تمام کارکنان یکی از بزرگترین شرکت‌های پتروشیمی در منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی (عسلویه) در سال ۱۳۹۹ است. جامعهٔ آماری ۱۱۰۰ و تعداد نمونه ۲۹۰ نفر که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. پس از گردآوری و تصحیح داده‌ها، از نرم‌افزار spss برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. در این مطالعه، از روش‌های آماری توصیفی، نظیر جداول یک‌بعدی، میانگین و نیز روش‌های استنباطی نظیر تحلیل‌عاملی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون بهره گرفته شده است. در این مطالعه، مفهوم رضایت

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2025-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v13i2.7040]

شغلی و اجزای تشکیل‌دهنده آن، از شاخص Job Descriptive Index (JDI)، پرسش‌نامه رضامندی مینه‌سوتا (MSQ) و مدل ویژگی‌های شغلی (JCM) استخراج شد. همچنین پس از انجام مطالعات نظری و مرور منابع موجود در زمینه رضایت شغلی و نیز انجام مطالعات اکتشافی، چارچوب نظری تحقیق با مد نظر قرار دادن ۷ بعد شامل: رضایت از امنیت شغلی، رضایت از ماهیت شغل، رضایت از اهمیت شغل، رضایت از ارتقاء و پیشرفت، رضایت از مدیران، رضایت از همکاران و رضایت از حقوق تدوین شد. از ترکیب ۷ بعد یاد شده، شاخص کلی رضایت شغلی با مجموع ۲۰ گویه به دست آمد. همچنین برای سنجش متغیرهای شرایط فیزیکی محیط کار و فشار کاری از پرسشنامهٔ محقق ساخت استفاده شد در این رابطه، ۱۱ مؤلفه برای سنجش شرایط فیزیکی محیط کار طراحی شد، این مؤلفه‌ها شامل: میزان مواد شیمیایی و گازهای آزاردهنده، احتمال خطر انفجار و سوختگی، رطوبت موجود در محیط کاری، میزان نور و روشنایی، احتمال خطر سقوط از ارتفاع، خطر ماشین‌آلات و ابزارآلات مربوط به کار، میزان صدا، حرارت محل کار، اندازه فضای کاری، زیبایی فضای کار و میزان آمادگی شرکت برای مقابله با شرایط اضطراری بودند. برای سنجش فشار کاری نیز، ۳ مؤلفه طراحی شد. این مؤلفه‌ها عبارت بودند از: حجم کاری محوله، فشار کاری شرکت به افراد، تا حدی است که به ناچار بخش زیادی از زندگی شخصی و خانوادگی، فدای زندگی شغلی شود و سوم اینکه فشار کاری، به حدی که خلق و خوی کارکنان تغییر نکند.

بر این اساس، پرسشنامه مقدماتی آماده و در بین ۳۰ نفر از کارکنان شرکت تحت آزمون قرار گرفت. این پرسشنامه پس از بررسی میزان اعتبار و قابلیت اعتماد، تعدیل و نهایی شد. از معیارهای ورود به مطالعه، اشتغال به کار بیشتر از یک‌سال در شرکت تحت مطالعه بود. همچنین تمام نیروهایی که با عنوان کارورز، کارآموز و یا مأمور از سایر شرکت‌ها، در این شرکت مشغول به فعالیت بودند از مطالعه خارج شدند.

به منظور رعایت کدهای اخلاقی، در تمامی مراحل این پژوهش، ملاحظات اخلاقی، همچون اصل اخلاقی امانت‌داری علمی، حقوق معنوی مؤلفین آثار و رازداری رعایت شده است. این طرح پژوهشی با کد اخلاق IR.UI.REC.1399.042 در دانشگاه اصفهان تصویب شده است.

نتایج

آمارهای توصیفی حاصل از این مطالعه نشان می‌دهد، از کل ۲۹۰ نفر نمونه مورد مطالعه در این پژوهش، ۲۸۶ نفر معادل ۹۸/۶ درصد مرد، ۴ نفر معادل ۱/۴ درصد زن(با توجه به شرایط کاری در منطقه و ماهیت کاری شرکت، تعداد شاغلین زن بسیار پائین است)، ۲۵۶ نفر معادل ۸۸/۳ درصد متأهل، ۳۳ نفر معادل ۱۱/۴ درصد مجرد، ۱ نفر معادل ۰/۳ درصد بدون همسر در اثر طلاق، ۳۲ نفر معادل ۱۱ درصد دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۲۹ نفر برابر با ۱۰ درصد کاردانی، ۱۷۱ نفر برابر با ۵۹ درصد کارشناسی و ۵۸ نفر معادل ۲۰ درصد، دارای کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. همچنین میانگین سابقه افراد مورد مطالعه، ۱۰/۲ سال که کمترین میزان سابقه ۱ سال و بیشترین میزان سابقه ۳۳ است(با توجه به نوع استخدامی کارکنان تابع قانون نفت و الزام داشتن ۶۰ سال تمام جهت بازنشستگی، سابقه برخی از آنها بیشتر از ۳۰ سال است).

در این مطالعه، برای بررسی قابلیت اعتماد ابزار سنجش مورد استفاده، از ضریب آلفا استفاده شده است. در اغلب شاخص‌های طیف رضایت شغلی، مقادیر آلفای قابل قبولی به دست آمد. برای متغیر رضایت شغلی در پیش‌آزمون، بالاترین مقدار مربوط به شاخص رضایت از حقوق با ضریب ۰/۹۱۰ و پائین‌ترین مقدار مربوط به رضایت از اهمیت شغل با ضریب ۰/۷۰۱ به دست آمد. در آزمون نهایی نیز بالاترین مقدار مربوط به شاخص رضایت از حقوق با ضریب ۰/۸۵۳ و پائین‌ترین مقدار مربوط به رضایت از ماهیت شغل با ضریب ۰/۷۱۴ به دست آمد. مقدار آلفای به دست آمده برای متغیر شرایط فیزیکی محیط کار در پیش‌آزمون و آزمون نهایی به ترتیب، ۰/۸۵۷ و ۰/۸۳۲ و برای متغیر فشار کاری نیز ۰/۷۸۸ و ۰/۸۱۲ به دست آمد. نتایج آزمون‌های اعتبار و قابلیت اعتماد بر روی شاخص‌های تحقیق در هر دو مرحله پیش‌آزمون و آزمون نهایی، نشان دهنده معتبر بودن، ثبات نسبی و تکرارپذیری است. نتایج تحلیل قابلیت اعتماد شاخص‌های طیف رضایت شغلی، شرایط فیزیکی

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2025-11-18]
[DOI: 10.18502/tkj.v13i2.7040]

محیط کار و فشار کار در پیش آزمون و آزمون نهایی در جدول۱ آمده است.

جدول۱. نتایج تحلیل قابلیت اعتماد

نوع متغیر	نام متغیر	شاخص‌ها (ابعاد رضایت شغلی)	تعداد گویه	ضریب آلفا در پیش آزمون	ضریب آلفا در آزمون نهایی
وابسته	رضایت شغلی	رضایت از امنیت شغلی	۲	۰/۸۳۵	۰/۷۳۸
		رضایت از ماهیت شغل	۳	۰/۷۰۵	۰/۷۱۴
		رضایت از اهمیت شغل	۲	۰/۷۰۱	۰/۷۹۵
		رضایت از ارتقا و پیشرفت	۳	۰/۸۱۷	۰/۸۳۳
		رضایت از مدیران	۳	۰/۸۵۶	۰/۸۳۱
		رضایت از همکاران	۴	۰/۸۴۲	۰/۷۹۱
		رضایت از حقوق	۳	۰/۹۱۰	۰/۸۵۳
مستقل	شرایط فیزیکی محیط کار	-	۱۱	۰/۸۵۷	۰/۸۳۲
	فشار کاری	-	۳	۰/۷۸۸	۰/۸۱۲

نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابعاد رضایت شغلی، نشان می‌دهد از مجموع ۷ بعد رضایت، ۲ عامل کلی قابل استخراج است که عامل اول ۵۱/۵۸۴ درصد از واریانس رضایت را تبیین می‌کند و در بردارندهٔ ۵ متغیر رضایت از حقوق، رضایت از امنیت شغلی، رضایت از همکاران، رضایت از ارتقا و پیشرفت و رضایت از مدیران است؛ که بعد رضایت از حقوق، با بار عاملی ۰/۸۲۵ مهمترین بعد تشخیص داده شد. عامل بعدی که ۱۶/۳۳۸ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند، شامل ۲ بعد رضایت از اهمیت شغل و رضایت از ماهیت شغل است که متغیر رضایت از اهمیت شغل با بار عاملی ۰/۹۰۱ اهمیت بیشتری نسبت به بعد رضایت از ماهیت شغل یافته است. نتایج تحلیل عاملی، علاوه بر تأیید مجدد اعتبار سازه طیف رضایت شغلی، بیانگر اهمیت رضایت از حقوق و رضایت از اهمیت شغل در میان سایر جنبه‌های رضایت شغلی است. همچنین با توجه به این که میزان اشتراک هر بعد بیش از ۰/۳ است و همچنین مقدار آماره ۰/۸۴۰ =KMO (بیش از ۰/۷) است و آزمون بارتلت نیز کاملاً معنادار است، می‌توان گفت مجموعه ابعاد برای تحلیل عاملی کاملاً مناسب است. نتایج تحلیل عاملی ابعاد رضایت شغلی در جدول۲ آمده است.

جدول۲. نتایج تحلیل عاملی ابعاد رضایت شغلی

ابعاد رضایت شغلی	عوامل ۱	عوامل ۲	اشتراک
رضایت از حقوق	۰/۸۲۵		۰/۷۰۱
رضایت از امنیت شغلی	۰/۷۸۹		۰/۶۲۴
رضایت از همکاران	۰/۷۶۸		۰/۶۲۰
رضایت از ارتقا و پیشرفت	۰/۷۵۱	۰/۳۶۳	۰/۶۹۶
رضایت از مدیران	۰/۷۳۸		۰/۶۳۷
رضایت از اهمیت شغل		۰/۹۰۱	۰/۸۱۴
رضایت از ماهیت شغل	۰/۵۴۵	۰/۶۰۵	۰/۶۶۳
درصد واریانس تبیین شده	۵۱/۵۸۴	۱۶/۳۳۸	-
KMO = ۰/۸۴۰	Sig = ۰/۰۰۰		Bartlett's Test = ۷۸۰,۷۸۳

یافته‌های توصیفی این مطالعه نشان می‌دهد، حداقل سن کارکنان در شرکت مورد مطالعه، ۲۶ سال، حداکثر ۶۰ و میانگین سن شاغلین ۳۷/۴۷ است. ۸۸/۳ درصد از پاسخ‌گویان متأهل، ۱۱/۴ درصد مجرد، ۰/۳ درصد بدون همسر در اثر طلاق هستند. از نظر سطح تحصیلات نیز، ۱۱ درصد دیپلم، ۱۰ درصد کاردانی، ۵۹ درصد کارشناسی و ۲۰ درصد کارشناسی‌ارشد و دکترا هستند. سایر آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول۳ آمده است.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2025-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v13i2.7040]

جدول۳. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	N	میانگین	انحراف معیار	واریانس	حداقل	حداکثر
رضایت شغلی	۲۹۰	۴/۶۹۳۱	۱/۰۷۷۷۵	۱/۱۶۲	۱	۷
رضایت از امنیت شغلی	۲۹۰	۴/۱۶۹۰	۱/۲۴۶۰۶	۱/۵۵۳	۱	۷
رضایت از ماهیت شغل	۲۹۰	۴/۵۰۳۴	۱/۱۲۹۱۹	۱/۲۷۵	۱	۷
رضایت از اهمیت شغل	۲۹۰	۵/۷۴۴۸	۱/۰۷۶۸۴	۱/۱۶۰	۱	۷
رضایت از ارتقا و پیشرفت	۲۹۰	۳/۹۸۹۷	۱/۴۳۷۲۳	۲/۰۶۶	۱	۷
رضایت از مدیران	۲۹۰	۴/۴۷۲۴	۱/۴۵۷۹۲	۲/۱۲۶	۱	۷
رضایت از همکاران	۲۹۰	۴/۳۱۷۲	۱/۲۰۰۹۴	۱/۴۴۲	۱	۷
رضایت از حقوق	۲۹۰	۳/۳۶۲۱	۱/۲۶۰۲۳	۱/۵۸۸	۱	۷
شرایط فیزیکی محیط کار	۲۹۰	۲/۸۴۸۳	۰/۹۹۷۱۰	۰/۹۹۴	۱	۵
فشار کار	۲۹۰	۳/۶۱۰۳	۱/۰۴۷۲۷	۱/۰۹۷	۱	۵

بر اساس نتایج به دست آمده، میانگین نمرهٔ رضایت شغلی در مقیاس فاصله‌ای (۰ تا ۱۰۰) برابر ۶۷/۰۴ است که بالاتر بالاتر از حد متوسط است. بر اساس نمرهٔ به دست آمده برای رضایت شغلی، کارکنان به‌طور نسبی از شغل خود رضایت دارند. که به ترتیب نمره‌ها برای ابعاد رضایت شغلی (رضایت از امنیت شغلی ۵۹/۵۶، رضایت از ماهیت شغل ۶۴/۳۳، رضایت از اهمیت شغل ۸۲/۰۷، رضایت از ارتقا و پیشرفت ۵۷، رضایت از مدیران ۶۳/۸۹، رضایت از همکاران ۶۱/۶۷ و رضایت از حقوق ۴۸/۰۳) به دست آمد.

در این مطالعه، ۱۱ مؤلفه برای سنجش شرایط فیزیکی محیط کار طراحیشد. نتایج این ۱۱ مؤلفه به این صورت است که، ۷۳/۱ درصد پاسخ‌گویان از مواد شیمیایی و گازهای آزاردهنده، ۶۲/۱ درصد از احتمال خطر انفجار و سوختگی، ۷۳/۸ درصد از رطوبت آزاردهنده، ۱۴/۵ درصد از میزان نور و روشنایی، ۴۲/۷ درصد از احتمال خطر سقوط از ارتفاع، ۴۸/۳ درصد از خطر ماشین‌آلات و ابزارآلات مربوط به کار، ۶۰ درصد از میزان صدا، ۱۴/۸ درصد از حرارت محل کار (در مکان‌های سرپوشیده با امکان استفاده از سیستم‌های تهویه مطبوع)، ۳۷/۶ درصد از اندازه فضای کار خود، ۵۲/۱ درصد از زیبایی فضای کار و ۳۳/۸ درصد از میزان آمادگی شرکت جهت مقابله با شرایط اضطراری به میزان زیاد و خیلی زیاد اعلام نارضایتی کرده‌اند. از ترکیب این ۱۱ مؤلفه، شاخص ترکیبی "رضایت از شرایط فیزیکی محیط کار" ساخته شد. نتایج نشان می‌دهد، میزان رضایت ۶/۶ درصد از پاسخ‌گویان از شرایط فیزیکی محیط کار، خیلی کم، رضایت ۳۴/۱ درصد کم، ۳۱/۷ درصد متوسط، ۲۳/۱ درصد زیاد و ۴/۵ درصد خیلی زیاد است. میانگین نمرهٔ شاخص شرایط فیزیکی محیط کار ۴۰/۶۹ بوده که از حد متوسط پائین‌تر است. این نتایج نشان دهنده رضایت اندک کارکنان از شرایط فیزیکی محیط کار است. در این مطالعه، ۳ مؤلفه برای سنجش فشار کاری طراحی شد. نتایج نشان می‌دهد، ۲۵/۵ درصد از پاسخگویان، میزان فشار کاری را خیلی زیاد، ۲۵/۲ درصد زیاد، ۳۶/۲ درصد متوسط، ۱۱ درصد کم و ۲/۱ درصد نیز خیلی کم ارزیابی کرده‌اند. میانگین نمرهٔ شاخص فشار کار ۶۰/۱۷ است. توزیع پاسخگویان بر حسب مؤلفه‌های مربوط به متغیرهای شرایط فیزیکی محیط کار طراحی و فشار کاری در جدول۴ آمده است.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2025-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v13i2.7040]

جدول۴. توزیع پاسخگویان بر حسب متغیرهای مستقل پژوهش

نام متغیر	مؤلفه‌ها	خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد		کل		میانگین
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	۱-۵
شرایط فیزیکی محیط کار طراحی	مواد شیمیایی و گازهای آزاردهنده	۱۰۰	۳۴/۵	۱۱۲	۳۸/۶	۵۳	۱۸/۳	۱۸	۶/۲	۷	۲/۴	۲۹۰	۱۰۰	۲/۰۳
	احتمال خطر انفجار و سوختگی	۱۰۸	۳۷/۲	۷۲	۲۴/۸	۴۶	۱۵/۹	۴۴	۱۵/۲	۲۰	۶/۹	۲۹۰	۱۰۰	۲/۳۰
	رطوبت آزاردهنده	۱۱۴	۳۹/۳	۱۰۰	۳۴/۵	۳۸	۱۳/۱	۲۸	۹/۷	۱۰	۳/۴	۲۹۰	۱۰۰	۲/۰۳
	میزان نور و روشنایی	۱۲	۴/۱	۳۰	۱۰/۳	۱۵۵	۵۳/۴	۷۲	۲۴/۸	۲۱	۷/۲	۲۹۰	۱۰۰	۳/۲۱
	احتمال خطر سقوط از ارتفاع	۵۷	۱۹/۷	۶۶	۲۲/۸	۵۸	۲۰	۶۱	۲۱	۴۸	۱۶/۶	۲۹۰	۱۰۰	۲/۹۲
	خطر ماشین‌آلات و ابزار کار	۶۱	۲۱	۷۹	۲۷/۲	۶۱	۲۱	۴۸	۱۶/۶	۴۱	۱۴/۱	۲۹۰	۱۰۰	۲/۷۶
	میزان صدا	۸۸	۳۰/۳	۸۶	۲۹/۷	۵۷	۱۹/۷	۴۳	۱۴/۸	۱۶	۵/۵	۲۹۰	۱۰۰	۲/۳۶
	حرارت محل کار	۱۷	۵/۹	۲۶	۹	۱۱۸	۴۰/۷	۱۰۲	۳۵/۲	۲۷	۹/۳	۲۹۰	۱۰۰	۳/۳۳
	اندازه فضای کار	۴۸	۱۶/۶	۶۱	۲۱	۱۱۹	۴۱	۵۴	۱۸/۶	۸	۲/۸	۲۹۰	۱۰۰	۲/۷۰
	زیبایی فضای کار	۶۷	۲۳/۱	۸۴	۲۹	۱۰۵	۳۶/۲	۳۰	۱۰/۳	۴	۱/۴	۲۹۰	۱۰۰	۲/۳۸
	آمادگی مقابله با شرایط اضطراری	۳۵	۱۲/۱	۶۳	۲۱/۷	۱۲۱	۴۱/۷	۶۵	۲۲/۴	۶	۲/۱	۲۹۰	۱۰۰	۲/۸۱
فشار کاری	حجم کاری محوله	۶۱	۲۱	۷۰	۲۴/۱	۱۱۴	۳۹/۳	۳۹	۱۳/۴	۶	۲/۱	۲۹۰	۱۰۰	۲/۵۱
	فشار کاری (فدا شدن زندگی شخصی و خانوادگی)	۷۵	۲۵/۹	۸۷	۳۰	۸۶	۲۹/۷	۳۴	۱۱/۷	۸	۲/۸	۲۹۰	۱۰۰	۲/۳۶
	فشارکاری (تغییر خلق و خوی)	۵۶	۱۹/۳	۸۶	۲۹/۷	۸۷	۳۰	۵۳	۱۸/۳	۸	۲/۸	۲۹۰	۱۰۰	۲/۵۶

جدول۵. ماتریس ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای مستقل و رضایت شغلی

		رضایت شغلی	شرایط فیزیکی محیط کار	فشار کار
رضایت شغلی	Pearson Correlation	۱	۰/۴۰۷**	-۰/۴۲۸**
	Sig. (2-tailed)	-	۰/۰۰۰	۰,۰۰۰
	N	۲۹۰	۲۹۰	۲۹۰
شرایط فیزیکی محیط کار	Pearson Correlation	۰/۴۰۷**	۱	-۰/۴۲۱**
	Sig. (2-tailed)	۰/۰۰۰	-	۰/۰۰۰
	N	۲۹۰	۲۹۰	۲۹۰
فشار کار	Pearson Correlation	-۰/۴۲۸**	-۰/۴۲۱**	۱
	Sig. (2-tailed)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	-
	N	۲۹۰	۲۹۰	۲۹۰

همانگونه که در جدول ۵ آمده است، نتایج حاصل از آزمون فرضیه دو متغیر نشان می‌دهد که همبستگی بین رضایت شغلی و شرایط فیزیکی محیط کار، در سطح معنی‌دار ۰/۰۱ معادل ۰/۴۰۷ است. این ضریب بیانگر این است که بین شرایط فیزیکی محیط کار و رضایت شغلی رابطه مستقیم وجود دارد. به نحوی که با بهبود شرایط فیزیکی محیط کار، رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. همچنین نتایج نشان می‌دهد، همبستگی بین

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2025-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v13i2.7040]

فشار کاری و رضایت شغلی در سطح معنی‌دار ۰/۰۱ معادل ۰/۴۲۸- است. این ضریب نشان‌دهنده وجود رابطه معکوس بین فشار کاری و رضایت شغلی است. بدین معنی که با افزایش فشار کاری، رضایت شغلی کارکنان کاهش می‌یابد و بالعکس. بنابراین می‌توان گفت، بالا بودن فشار کار و خستگی و فشار جسمی و روحی ناشی از آن، یکی از منابع مهم پایین بودن رضایت کارکنان است. نتایج حاصل از ضرایب همبستگی متغیرهای مستقل و ابعاد رضایت شغلی در جدول۶ آمده است.

جدول ۶. ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای مستقل و رضایت شغلی

	رضایت شغلی	رضایت از امنیت شغلی	رضایت از ماهیت شغل	رضایت از اهمیت شغل	رضایت از ارتقا و پیشرفت	رضایت از مدیران	رضایت از همکاران	رضایت از حقوق	شرایط فیزیکی محیط کار	فشار کار
رضایت شغلی	۱	۰/۶۵۵**	۰/۷۰۵**	۰/۲۹۳**	۰/۸۰۰**	۰/۷۹۹**	۰/۷۵۲**	۰/۶۶۸**	۰/۴۰۷**	-۰/۴۲۸**
رضایت از امنیت شغلی	۰/۶۵۵**	۱	۰/۴۳۶**	۰/۰۷۶	۰/۴۸۴**	۰/۴۶۶**	۰/۵۱۷**	۰/۶۰۰**	۰/۳۳۸**	-۰/۴۲۹**
رضایت از ماهیت شغل	۰/۷۰۵**	۰/۴۳۶**	۱	۰/۳۴۵**	۰/۵۷۰**	۰/۵۳۰**	۰/۴۴۱**	۰/۳۱۹**	۰/۲۷۴**	-۰/۳۱۰**
رضایت از اهمیت شغل	۰/۲۹۳**	۰/۰۷۶	۰/۳۴۵**	۱	۰/۲۳۵**	۰/۱۵۶**	۰/۱۳۸*	-۰/۲۱	-۰/۰۵۹	۰/۰۶۸
رضایت از ارتقا و پیشرفت	۰/۸۰۰**	۰/۴۸۴**	۰/۵۷۰**	۰/۲۳۵**	۱	۰/۶۳۸**	۰/۵۴۷**	۰/۵۴۸**	۰/۳۳۹**	-۰/۴۱۴**
رضایت از مدیران	۰/۷۹۹**	۰/۴۶۶**	۰/۵۳۰**	۰/۱۵۶**	۰/۶۳۸**	۱	۰/۵۸۶**	۰/۴۴۵**	۰/۳۰۲**	-۰/۳۰۷**
رضایت از همکاران	۰/۷۵۲**	۰/۵۱۷**	۰/۴۴۱**	۰/۱۳۸*	۰/۵۴۷**	۰/۵۸۶**	۱	۰/۵۱۴**	۰/۳۱۲**	-۰/۳۶۶**
رضایت از حقوق	۰/۶۶۸**	۰/۶۰۰**	۰/۳۱۹**	-۰/۰۲۱	۰/۵۴۸**	۰/۴۴۵**	۰/۵۱۴**	۱	۰/۴۴۶**	-۰/۴۹۰**
شرایط فیزیکی محیط کار	۰/۴۰۷**	۰/۳۳۸**	۰/۲۷۴**	-۰/۰۵۹	۰/۳۳۹**	۰/۳۰۲**	۰/۳۱۲**	۰/۴۴۶**	۱	-۰/۴۲۱**
فشار کار	-۰/۴۲۸**	-۰/۴۲۹**	-۰/۳۱۰**	۰/۰۶۸	-۰/۴۱۴**	-۰/۳۰۷**	-۰/۳۶۶**	-۰/۴۹۰**	-۰/۴۲۱**	۱

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

جدول ۷، نتایج تحلیل رگرسیون دو متغیره، بر روی متغیرهای مستقل مؤثر بر رضایت شغلی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشخص است، با توجه به این که آماره دربین- واتسون ۲/۱۱۸ می‌باشد و این ضریب در محدوده ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گرفته و اینکه مقدار آزمون تحلیل واریانس نیز معنی‌دار است، بنابراین فرض نبود همبستگی بین خطاها رد نشده و فرض خطی بودن مدل نیز تأیید می‌شود. از این رو می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین میزان ضریب تعیین (R= ۰/۴۹۶) نیز نشان دهنده آن است که بیش از ۴۹ درصد از واریانس رضایت شغلی توسط متغیرهای شرایط فیزیکی محیط کار و فشار کار تبیین می‌شود. R^2 که میزان آن ۰/۲۴۶ است نیز، نشان‌دهنده میزان واریانس متغیر وابسته است که توسط متغیرهای مستقل تبیین شده است.

جدول ۷. نتایج تحلیل رگرسیون برای تبیین متغیرهای مستقل از طریق رضایت شغلی (خلاصه مدل)

متغیرهای وارد شده	R	R^2	F	Sig. F	Durbin-Watson
شرایط فیزیکی محیط کار / فشار کار	۰/۴۹۶	۰/۲۴۶	۴۶/۸۰۸	۰/۰۰۰	۲/۱۱۸

جدول ۸. میزان ضرایب معادله رگرسیون متغیرهای مستقل بر رضایت شغلی

متغیرهای وارد شده	B	Std. Error	Beta	Sig	t
عدد ثابت	۵/۰۰۳	۰/۳۲۹		۰/۰۰۰	۱۵/۲۰۹
شرایط فیزیکی محیط کار	۰/۲۹۸	۰/۰۶۱	۰/۲۷۶	۰/۰۰۰	۴/۸۸۱
فشار کار	-۰/۳۲۱	۰/۰۵۸	-۰/۳۱۲	۰/۰۰۰	-۵/۵۲۰

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد با توجه به سطح معنی‌داری و میزان ضریب رگرسیون متغیر شرایط فیزیکی محیط کار معادل ۰/۲۹۸ و متغیر فشار کار ۰/۳۲۱- در تبیین رضایت شغلی مؤثر است و افزایش میزان رضایت شغلی تحت تأثیر بهبود شرایط فیزیکی محیط کار و همچنین کاهش فشار کار است. به عبارتی دیگر، به ازای هر یک واحد افزایش در میزان شرایط فیزیکی محیط کار، شاهد ۰/۲۹۸ برابری و همچنین به

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2025-11-18]
[DOI: 10.18502/tkj.v13i2.7040]

ازای هر یک واحد افزایش در فشار کاری، شاهد کاهش ۰/۳۲۱ برابری در رضایت شغلی هستیم.

بحث

رضایت شغلی عبارت است از نوع نگرش فرد نسبت به شغل خویش و به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت گفته می‌شود که افراد نسبت به شغل خود و پس از انجام کار دارند (۱۶). از جمله اثرات بارز رضایت کارکنان از شغل خویش می‌توان به افزایش اعتماد به نفس و سلامت فیزیکی و روانی افراد، انجام بهتر کارها و از سوی دیگر بهبود ارتباطات و ایجاد جو سازمانی بسیار مطلوب و متعاقباً جذب و بقای کارکنان اشاره کرد (۱۷). اهمیت رضایت شغلی از یک سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از دیگر سو، به علت آن است که رضایت شغلی افزون بر تعاریف و مفهوم‌پردازی‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند آموزش و پرورش، روان‌شناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی، اقتصاد و حتی سیاست بوده است (۹).

مطالعه حاضر با هدف بررسی دو متغیر شرایط فیزیکی محیط کار و همچنین فشار کار بر رضایت شغلی انجام شد تا با تعیین رابطهٔ شرایط فیزیکی محیط کار و همچنین فشار کار، بتواند راهکارهایی برای افزایش رضایت شغلی و به تبع آن رفع یا تعدیل عوامل خطرزا ناشی از پائین بودن رضایت شغلی پیشنهاد نماید و بدین‌وسیله در راستای کاهش هزینه‌های انسانی و مالی ناشی از نارضایتی شغلی در کارکنان شرکت تحت مطالعه گام بردارد. نتایج به دست آمده از این پژوهش بیانگر این است که میانگین نمرهٔ رضایت شغلی کل در مقیاس فاصله‌ای (۰ تا ۱۰۰) برابر ۶۷/۰۴ است که بالاتر از حد متوسط است. میانگین نمرهٔ شاخص شرایط فیزیکی محیط کار ۴۰/۶۹ است که از حد متوسط پائین‌تر است. این نتایج نشان دهنده رضایت اندک کارکنان از شرایط فیزیکی محیط کار است. میانگین نمرهٔ شاخص فشار کار ۶۰/۱۷ است که از حد متوسط بالاتر است. این نتایج نشان دهندهٔ بالا بودن فشار کاری در کارکنان شرکت تحت مطالعه است. نتایج حاصل از آزمون فرضیات دو متغیره نشان می‌دهد که همبستگی بین رضایت شغلی و شرایط فیزیکی محیط کار در سطح معنی داری ۰/۰۱ معادل ۰/۴۰۷ است. این ضریب بیانگر این است که بین رضایت شغلی و رضایت از شرایط فیزیکی محیط کار رابطه مستقیم وجود دارد. به نحوی که با بهبود شرایط فیزیکی محیط کار، رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که همبستگی بین رضایت شغلی و فشار کاری نیز در سطح معنی دار ۰/۰۱ معادل ۰/۴۲۸- است. این ضریب نشان دهنده وجود رابطه معکوس بین رضایت شغلی و فشار کاری است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت، بالا بودن فشار کار و خستگی و فشار جسمی و روحی ناشی از آن، یکی از منابع مهم پایین بودن رضایت کارکنان است.

بدون تردید شرایط فیزیکی محیط کار به راحتی قابل تغییر نیست؛اما امکان بهبود این شرایط از طریق توسعه و هدفمند کردن امکانات تا اندازه‌ای وجود دارد. با توجه به این که رضایت از شرایط فیزیکی محیط کار، کم‌تر از حد متوسط ارزیابی شده است، به نظر می‌رسد توجه بیشتر به شرایط فیزیکی محیط کار و بهبود شرایط می‌تواند موجبات رضایت بیش‌تر کارکنان را فراهم آورد. در این زمینه پیشنهاد می‌شود، شرکت نسبت به کاهش آلاینده‌های مواد شیمیایی و گازهای آزاردهنده از طریق به کارگیری استانداردهای روز دنیا و استفاده از تجهیزات مربوط، کاهش شرایط شبه حوادث، از جمله شرایط احتمال خطر انفجار و سوختگی، سنجش دوره‌ای میزان نور و روشنایی و به تبع آن اصلاح موارد مورد نیاز، اصلاح مکان‌هایی که احتمال خطر سقوط از ارتفاع در آن وجود دارد و همچنین استفاده از تجهیزات ایمنی، ایجاد شرایط ایمن برای ماشین‌آلات و ابزارآلات خطرساز، کاهش شرایط احتمال پرتاب اشیای ضمن کار و آسیب‌دیدگی، سنجش دوره‌ای صدای محیط و تجهیزات در مجتمع و از بین بردن صداهای خارج از محدوده استاندارد از طریق تعمیر، نصب تجهیزات کاهندهٔ صدا و همچنین توجه به زیبایی و شرایط ارگونومی فضای کار اقدام کند. این اقدامات می‌تواند باعث افزایش رضایتمندی کارکنان شود. همچنین شرکت می‌تواند، نسبت به گسترش فضای سبز، رنگ‌آمیزی دیوارها، نورپردازی مناسب در محیط، توجه به استانداردهای موجود، ارتقای استانداردهای ایمنی کار و پاسخگویی مناسب و به موقع به درخواست‌هایی که می‌تواند با صرف هزینه اندک شرایط فیزیکی محیط کار کارکنان را مناسب‌تر گرداند، اقدام کند. از دیگر مشکلات

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2025-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v13i2.7040]

زندگی در منطقه، آلودگی هوا، آب نامناسب، فقدان امکانات رفاهی و تفریحی برای خود و خانواده‌های ایشان، مشکلات روحی و روانی است، که مستلزم هدفمند کردن امکانات و منابع تخصیصی برای این منظور، رفع مشکلات مربوط به آلودگی آب و هوا، ایجاد شبکه همکاری و تسهیم امکانات با سایر شرکت‌ها و سازمان‌های فعال در منطقه، ایجاد فضاهای ورزشی و تفریحی، ایجاد نظام مشاوره و مددکاری جهت ریشه‌یابی و حل مشکلات روانی و عاطفی خانواده‌ها و کارکنان می‌تواند در بهبود شرایط فیزیکی محیط کار مؤثر باشد.

در رابطه با فشار کار، با توجه به شرایط منطقه و عرف موجود در شرکت‌های منطقه، پیشنهاد می‌شود که سقف‌کاری میانگین منطقه اطلاع‌رسانی شود و برنامهٔ‌کاهش ساعات کاری تا حد استاندارد صنعت تنظیم و اجرا گردد، همچنین با تلاش در جهت برقراری توازن بین زندگی شخصی و شغلی کارکنان از طریق اختصاص وقت کافی برای گذراندن با خانواده، همدلی و حمایت از خانواده‌ها به هنگام بروز مشکلاتی نظیر بیماری، صاحب فرزند شدن و فوت بستگان، حمایت از خانواده‌ها به هنگام سفرها و مأموریت‌های کاری، کاستن از ساعات کار، افزودن تعداد نیروی انسانی، فشار کاری کارکنان را کاهش داد. بدیهی است، استمرار نارضایتی از شرایط فیزیکی محیط کار و عدم توجه به فشار کاری بر کارکنان، علاوه بر اینکه نارضایتی شغلی را افزایش و به تبع آن احتمال بروز حوادث را نیز بالا خواهد برد، در درازمدت گرایش به جابجایی و انتقال از شرکت را تشدید کرده موجب از دست دادن نیروی متخصص شرکت خواهد شد.

با توجه به شرایط تردد کارکنان و شیفت‌های متنوع کاری از قبیل ساکن و اقماری یا روزکار و شب‌کار، دسترسی به کارکنان به منظور تکمیل پرسشنامه با دشواری‌ها و محدودیت‌هایی مواجه بود.

سپاس‌گزاری

مجریان مطالعه حاضر، از تمام مدیران و کارکنان این شرکت کمال تشکر و قدردانی را دارند و امیدوارند تا نتایج حاصل از این مطالعه، در راستای بهبود شرایط موجود و افزایش رضایت کارکنان، هر چند به اندازه اندک مؤثر واقع شود.

References:

1. Burnard P, Morrison P, Phillips C. ***Job satisfaction amongst nurses in an interim secure forensic unit in Wales.*** Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing. 1999;8(1):9-18.
2. Best MF, Thurston NE. ***Measuring nurse job satisfaction.*** JONA: The Journal of Nursing Administration. 2004;34(6):283-90.
3. Kim Y, Park J, Park M. ***Creating a culture of prevention in occupational safety and health practice.*** Safety and health at work. 2016;7(2):89-96.
4. Molamohamadi Z, Ismail N. ***The relationship between occupational safety, health, and environment, and sustainable development: A review and critique.*** International Journal of Innovation, Management and Technology. 2014;5(3):198.
5. Jafari M. ***The relationship between job satisfaction and occupational safety and occupational health status of nurses in a hospital*** (Persian). Journal of Health and Safety at Work. 2012; 2(3):41-8.
6. Khammar A, Amjad RN, Rohani M, Yari A, Noroozi M, Poursadeghian A, Hami M, Poursadeghiyan M. ***Survey of shift work disorders and occupational stress among nurses: A cross-sectional study.*** Annals of Tropical Medicine and Public Health. 2017;10(4):978.
7. Hazar M, Abedinirad A. ***Management Principles and organizational behavior,*** Tehran, Publisher Author. 1995: 24-26
8. Locke EA. ***The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago:*** RandMc Narlly. 1976;2(5):360-580.
9. Hooman H. ***Preparation and standardization of job satisfaction measurement scale. Tehran: Government education management center.*** Tehran: State management Training center. 2002
10. Zakerian SA, Garosi E, Abdi Z, Bakhshi E, Kamrani M, Kalantari R. ***Studying the influence of workplace design on productivity of bank clerks.*** Health and Safety at Work. 2016;6(2):35-42.
11. Khanzode VV, Maiti J, Ray PK. ***Occupational injury and accident research: a comprehensive review.*** Safety Sci. 2012; 50(5):1355-1367.
12. Abas AB, Mohd Said DA, Aziz Mohammed MA, Sathiakumar N. ***Fatal occupational injuries among non-governmental employees in Malaysia.*** Am J Ind Med. 2013; 56(1): 65-76.doi: 10.1002/ajim.22056.
13. World Health Organization. ***The World Health statistics 2012.*** Geneva: WHO; 100-200.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2025-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v13i2.7040]

14. Davoudi M, Khoramdel I, editors. ***Corrosion experience assessment of selective Amine Unit at South Pars Gas Refinery (Case Study).*** SPE International Conference & Workshop on Oilfield Corrosion. 2012; Aberdeen, UK: Society of Petroleum Engineers; 1-10.
15. Yoon IK, Oh SK, Seo JM, Lim DY, Yoon ES. ***A development of system for efficient quantitative risk assessment on natural gas supply facilities.*** Journal of the Korean Institute of Gas. 2012;16 (1): 39-45. doi: 10.7842/kigas.2012.16.1.39.
16. PourSadeqiyan M, Abbasi M, Mehri A, Hami M, Raei M, Ebrahimi MH. ***Relationship between job stress and anxiety, depression and job satisfaction in nurses in Iran.*** The Social Science. 2016; 11(9):2349-55.
17. Azadeh A, Zarrin M. ***An intelligent framework for productivity assessment and analysis of human resource from resilience engineering, motivational factors, HSE and ergonomics perspectives.*** Safety Science. 2016; 89:55-71.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2025-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v13i2.7040]

The relationship between physical environment and work stress with job satisfaction

Shams Ghahfarokhi M [1*], Ghasemi MR [2], Shams Gahfarokhi F[3]

[1] Assistant Professor, Department of Social Sciences, Faculty of Literature and Humanities, University of Isfahan, Isfahan, Iran
[2] MSc Student in Health and Social Welfare, School of Management and Medical Information Sciences, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
[3] PhD candidates in demography, Faculty of Humanities & Social Sciences, Yazd University, Yazd, Iran

Abstract

Introduction: Experts consider the physical condition of the workplace and work pressure as important variables affecting job satisfaction. This study aims to investigate the relationship between workplace physical condition and work stress with job satisfaction.

Materials and Methods: This research is applied in terms of purpose, and according to the nature of the subject and its objectives, is descriptive-correlational. The statistical population of this survey is all employees of one of Assaluyeh Petrochemical Companies in 2020. The sample's size is 290 people who were selected by simple random sampling method. Job Descriptive Index (JDI has been used to measure the concept of job satisfaction and its components, Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) and the Job Characteristics Model (JCM) were also used. A researcher-made questionnaire was used to measure the variables of physical conditions of work environment and work pressure SPSS software was used to analyze the data and descriptive statistical methods such as one-dimensional tables, mean and inferential methods such as factor analysis, correlation coefficient, and regression were used.

Results: The average score of job satisfaction is 67.04, the physical work environment is 40.69, and work pressure is 60.17. The correlation between job satisfaction and physical conditions of the workplace and work stress, at a significance level of 0.01, is equivalent to 0.407 and -0.428, respectively. R = 0.496 and R2 = 0.246 were calculated. The regression coefficients are 0.298 and -0.321, respectively.

Conclusion: The results show that the job satisfaction score is above average, the physical condition of the workplace is below average, and the workload is above average. There is a direct relationship between job satisfaction and physical conditions of the work environment and an inverse relationship between job satisfaction and work pressure.

Keywords: Job Satisfaction, physical Work Environment, work Pressure

This paper should be cited as:
Shams Ghahfarokhi M, Ghasemi MR, Shams Gahfarokhi F. ***The relationship between physical environment and work stress with job satisfaction.*** Occupational Medicine Quarterly Journal. 2021:13(2): 40-51.

****Corresponding Author***
Email: m.shams@ltr.ui.ac.ir
Tel: +983137933095
Received: 25.01.2021 ***Accepted: 23.04.2021***

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2025-11-18]
[DOI: 10.18502/tkj.v13i2.7040]