

محیط روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن در دانشگاه آزاد اسلامی

دکتر فتاح ناظم*

چکیده: هدف اساسی پژوهش حاضر بررسی محیط روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن در دانشگاه آزاد اسلامی است. جامعه آماری این پژوهش را تمام مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی تشکیل می‌دهند. با روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای و طبقه‌بندی تعداد ۵۴۰ نفر از مدیران واحدهای مختلف دانشگاه آزاد اسلامی و به ازای هر مدیر ۳ نفر از کارکنان تحت سرپرستی آنها یعنی ۱۶۲۰ نفر انتخاب شدند. ابزار سنجش عبارت است از پرسش‌نامه محقق ساخته محیط روان‌شناختی که بر روی کارکنان اجرا شد. نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه است و آزمون پی‌گرادی LSD نشان داد که: ۱- بین محیط روان‌شناختی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌دار وجود ندارد. ۲- بین ابعاد پاداش، دوستی، پشتیبانی و استقلال از ابعاد محیط روان‌شناختی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌دار وجود دارد. ۳- بین ابعاد تعارض، کنترل شغلی، روابط بین فردی، تعهد کاری، فشار کاری، اعتبار و احترام سازمانی از ابعاد محیط روان‌شناختی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: محیط روان‌شناختی^۱، دانشگاه آزاد اسلامی

مقدمه

کارآیی و اثربخشی هر سازمان تا حد قابل ملاحظه‌ای به نحوه مدیریت و کاربرد درست و مؤثر منابع انسانی بستگی دارد. روشن است که هر قدر سازمان‌ها، مؤسسه‌ها و شرکت‌ها وسیع‌تر، گسترده‌تر و متنوع‌تر شوند به مشکلات و اهمیت اداره این نیروی عظیم افزوده می‌شود. بر همین اساس، به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای امروز را تشکیل می‌دهند، ماهیت جوامع را شکل می‌دهند و آنها نیز به نوبه خود به وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می‌گیرند. اگرچه، سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و به پایه هدف‌های گوناگون تأسیس و سازماندهی می‌شود، اما بدون تردید همه آنها برپایه تلاش‌های روانی و

^۱ دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن f_nazem@yahoo.com

جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آید، اداره و هدایت می‌شوند. از این رو، زندگی افراد در جوامع امروزی به شدت تحت تأثیر ماهیت و رفتار سازمان‌ها قرار دارد، و به همین دلیل به تنهایی، تلاش در شناخت هر چه بیشتر، بهتر و علمی‌تر ماهیت و روابط متقابل آنها و نیروی انسانی را توجیه و ضروری می‌سازد.

روشن است که کارآیی و اثربخشی هر سازمان تا حد قابل ملاحظه‌ای به کیفیت مدیریت و کاربرد صحیح و اثربخش منابع بستگی دارد. طبیعی است هر قدر سازمان و مؤسسات وسیع‌تر، گسترده‌تر و متنوع‌تر باشند، به مشکلات و اهمیت اداره این نیروی عظیم افزوده می‌شود. از این رو، مجهز شدن مدیران به دانش و بینش لازم جهت رویارویی و حل مشکلات این عامل پیچیده و حساس ضرورت پیدا می‌کند (میرسپاسی، ۱۳۶۵).

کارآیی و اثربخشی هر سازمان تا حد قابل ملاحظه‌ای به نحوه مدیریت و کاربرد درست و مؤثر منابع انسانی بستگی دارد. روشن است که هر قدر سازمان‌ها، مؤسسه‌ها و شرکت‌ها وسیع‌تر، گسترده‌تر و متنوع‌تر شوند به مشکلات و اهمیت اداره این نیروی عظیم افزوده می‌شود. بر همین اساس، به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای امروز را تشکیل می‌دهند، ماهیت جوامع را شکل می‌دهند و آنها نیز به نوبه خود به وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می‌گیرند. اگرچه، سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و به پایه هدف‌های گوناگون تأسیس و سازماندهی می‌شود، اما بدون تردید همه آنها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آید، اداره و هدایت می‌شوند. از این رو، زندگی افراد در جوامع امروزی به شدت تحت تأثیر ماهیت و رفتار سازمان‌ها قرار دارد، و به همین دلیل به تنهایی، تلاش در شناخت هر چه بیشتر، بهتر و علمی‌تر ماهیت و روابط متقابل آنها و نیروی انسانی را توجیه و ضروری می‌سازد (هومن، ۱۳۸۱).

بدون تردید، اهمیت تجربه کاری و چگونگی تأثیر آن بر نگرش‌ها و ارزش‌های مربوط به کار موضوعی است که همیشه مورد توجه دانشمندان و متخصصان علوم اجتماعی و رفتاری و مدیریت بوده است. زمانی که موقعیت و محیط کار خوشایندتر و مطلوب‌تر می‌شود معمولاً تولید و بهره‌وری، حداقل به طور موقت، افزایش می‌یابد. در بسیاری از سازمان‌ها، افرادی هستند که تحت شرایط غیرقابل تحمل، یا حداقل، نامطلوب با بالاترین کارآیی کار می‌کنند، و در عین حال افرادی هم هستند که در شرایطی عالی از لحاظ محیط کار پایین‌ترین میزان بهره‌وری را دارند. نکته اساسی این است که اگر چه شرایط فیزیکی محیط کار مهم است، اما قضیه به همین جا ختم

نمی‌شود. آثار هرگونه تغییرات فیزیکی اعمال شده در یک محیط کاری ممکن است تحت تأثیر نحوه ادراک و انطباق کارکنان با این تغییرات قرار گیرد. روشن است که ادراک هر فرد از واقعیت رفتار او را تعیین می‌کند. هر چند، ادراک همیشه به طور دقیق واقعیت عینی یک موقعیت را منعکس نمی‌کند. این موضوع اهمیت جنبه فیزیکی محیط کار را کم نمی‌کند، اما نشان می‌دهد که این عامل باید همواره همراه با عوامل ظریف‌تر و پیچیده‌تر روان‌شناختی در نظر گرفته شوند. عوامل روان‌شناختی فردی (خستگی، آزادی عمل و کسالت) و روشی که خود شغل انجام گیرد همگی عواملی هستند که با تعامل با یکدیگر به تشکیل محیط فیزیکی بلافصل یک شغل منجر می‌شوند، و این محیط کیفیت انجام کار را تعیین خواهد کرد (شولتز و شولتز، ۱۹۹۰).

به عقیده هرسی و بلانچارد (۱۹۸۸) موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد از منابع نیروی انسانی برپایه علوم رفتاری دارد و این چالشی است که به گونه‌ای فزاینده سرپرستان، مدیران و دست‌اندرکاران امور کار و سازمان را به خود مشغول داشته است. برای رویارویی با این چالش، شناخت هر چه بیشتر و جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به نیروی انسانی و تأثیر و تأثر آن از سازمان و جنبه‌های مختلف آن ضروری است (هومن، ۱۳۸۱).

بسیاری از پژوهشگران روابط با همکاران را مهم‌ترین عامل در تعیین رضایت یا نارضایتی شغلی می‌دانند (هرزبرگ، ۱۹۸۷، نقل از کمپ، ۱۳۷۲). با آنکه افراد عضویت و تعامل با گروه را از نظر روان‌شناختی پاداش‌دهنده می‌بینند، اما از نظر مردم آمیزی و نیاز به حمایت گروه‌های همسان تفاوت زیادی با یکدیگر دارند (رولینسون و همکاران، ۱۹۹۸). با وجود این، در این مورد که نفس تعامل و عضویت در گروه همکاران موجب می‌شود که فرد احساس رضایت کند، اختلاف نظر وجود دارد افراد و روابط گوناگون بین آنها ممکن است یکی از منابع بزرگ حمایت و رضایت شغلی به حساب آید. بسیاری از مسایل روانی و نارضایتی‌های شغلی اغلب موقعی بروز می‌کند که روابط بین همکاران و یا روابط بین زیردستان و سرپرستان از لحاظ روان‌شناختی ناسالم است. برای نمونه، کارکنانی که رئیس آنها محافظه‌کارانه عمل می‌کند اضطراب و نارضایتی شغلی بیشتری احساس می‌کنند (کوپر^۱، ترجمه قراچه داغی، ۱۳۷۳). روابط صمیمانه و گرم بین همکاران می‌تواند رضایت شغلی را افزایش دهد. به نظر می‌رسد بسیاری از مدیران رده بالا بیش از آنکه از روابط منفی رنج ببرند، از فقدان یک گروه همکار ناراحت هستند. فقدان حمایت همکاران در موقعیت‌های دشوار نیز یکی از علل بروز نارضایتی شغلی است.

به اعتقاد بسیاری از کارشناسان، اعتبار و وجهه سازمانی حیاتی‌ترین نیاز کارکنان در محیط کار است. وجهه سازمان به افراد احساس مهم بودن می‌دهد و بیش از هر چیز ناشی از آن است که افراد بدانند آنچه تولید می‌کنند یا انجام می‌دهند تا چه حد از اهمیت و ارزش برخوردار است. هرچند نیاز به شناسایی و اعتبار می‌تواند از شغلی به شغل دیگر و یا از شخصی به شخص دیگر بسیار متفاوت باشد، اما مشاغلی که هیچ نوع ارزش، اعتبار یا بازخورد مثبتی از نتایج و خدمات در اختیار کارکنان قرار نمی‌دهد سبب می‌شود خودپنداره و اعتماد به نفس آنان تضعیف شده در نهایت به نارضایتی، عملکرد و غیبت منجر گردد (اسپکتور^۱، ۱۹۹۷). به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران، نیاز به احترام یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین نیازهای انسانی است که می‌تواند موجب بیشترین رضایت در محیط کار شود. مزلو (۱۹۵۴) نیاز به احترام را به دو مجموعه مکمل احترام به خود و احترام از سوی دیگران تقسیم می‌کند. احترام به خود شامل مواردی مانند تمایل به داشتن صلاحیت، اطمینان، نیرومندی، کفایت شخصی، پیشرفت و استقلال است. هر فرد نیاز دارد بداند که ارزشمند است و برای غلبه بر وظایف، چالش‌های کار و زندگی توانایی دارد. احترام از سوی دیگران شامل اعتبار، تصدیق، مقبولیت، توجه، ارزش و قدردانی است. در این راستا افراد نیاز دارند از آنها به خاطر آنچه می‌توانند انجام دهند، قدردانی شود.

استرس شغلی یک نگرانی عمده نه فقط برای کارکنان است، بلکه سازمان‌ها و کل جامعه نیز بابت آن نگرانی دارند. شواهد فراوان حاکی از این است که شیوع استرس شغلی بالاست. برای نمونه، زمینه‌یابی انجام شده روی نزدیک به ۱۶ هزار نفر از کارکنان اروپایی نشان داد که ۲۹ درصد از کارکنان فعالیت‌های شغلی خود را در سلامتی‌شان موثر می‌دانند (پائولی، ۱۹۹۷). طبق عقیده هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) کارکنان باید برای برانگیخته شدن سه حالت مهم روان‌شناختی را تجربه کنند: کارکنان باید کار خود را معنی‌دار بدانند، نسبت به کار خود احساس مسئولیت کنند، و از نتایج تلاش‌های خود آگاه باشند. پنج ویژگی مربوط به شغل در تجربه این سه حالت روانی در کارکنان سهم دارند:

۱. تنوع مهارت: تاچه اندازه یک شغل استفاده از مجموعه‌ای متنوع از توانایی‌ها و مهارت‌ها را برای انجام تکالیف مرتبط با کار ایجاد می‌کند. شغلی که دامنه وسیعی از مهارت‌ها طلب کند معنی‌دار و چالش‌انگیز قلمداد می‌شود.

۲. هویت تکالیف: تا چه اندازه یک شغل تکمیل یک کار یا وظیفه را ایجاب می‌کند. کارکنان باید بازده یا محصول تلاش‌های کاری خود را مشاهده کنند.

۳. اهمیت تکلیف: تا چه اندازه یک شغل تأثیری عمیق بر سایر افراد درون سازمان، نظیر همکاران، یا افراد خارج از سازمان، نظیر مصرف‌کنندگان (مشتریان) دارد.

۴. آزادی عمل یا استقلال: تا چه اندازه کارکنان در شغل خود برای برنامه‌ریزی و انجام تکالیف لازم آزادی و استقلال دارند.

۵. پسخوراند: تا چه اندازه کارکنان اطلاعات مستقیم و روشن درباره اثربخشی عملکردشان دریافت می‌کنند (ریگیو، ۲۰۰۰؛ چمیل، ۲۰۰۰).

از عوامل دیگر محیط روان‌شناختی پشتیبانی است. این بعد بیانگر رضایتی است که فرد از رابطه با سرپرست مستقیم خود به دست می‌آورد. رضایت شغلی ناشی از این رابطه معمولاً با دو جنبه از رفتار سرپرست ارتباط دارد.

۱) حمایت بین فردی، که اشاره به علاقه سرپرست به رفاه کارکنان دارد،

۲) حمایت فنی، که اشاره به زمینه‌ای دارد که سرپرست برای راهنمایی در زمینه فنی و امور مربوط به وظایف فراهم می‌آورد (رولینسون و همکاران، ۱۹۹۸).

لیتوین و استرینجر^۱ (۱۹۸۶) نیز شاخص‌های نه‌گانه زیر را در یک پرسش‌نامه پنجاه ماده‌ای برای فضای سازمانی معرفی کرده‌اند. ساختار، مسئولیت‌پذیری، پاداش، خطرپذیری، دوستی، پشتیبانی، ضابطه‌ها، تعارض و هویت.

«هرسی» و «گلداسمیت» عامل‌های مؤثر بر مدیریت عملکرد (عملکرد منابع انسانی) را پشتیبانی، آشکاری یا شناخت، تمایل (انگیزش)، ارزیابی (بازخورد)، اعتبار و محیط می‌دانند (هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۸).

روگیو (۲۰۰۰) در پژوهش خود به رابطه بین درک حمایت سازمانی و استقلال با تعهد سازمانی در محیط‌های کار تیمی پی‌برد. همچنین میخائیل (۱۹۸۸) بیان می‌کند که خستگی زیاد در محیط‌های کاری باعث کاهش تعهد سازمانی می‌شود که این امر مربوط به جنبه‌های ارتباطی محیط سازمانی است و در پژوهش خود به اهمیت جنبه‌های روانی محیط‌های کاری اشاره می‌کند. ودرفورد (۱۹۸۲) در پژوهش خود پی‌برد که افرادی که رضایت شغلی بالاتری در محیط‌های کاری دارند از تعهد سازمانی بیشتری برخوردار هستند. میخائیل و همکاران (۲۰۰۶) در

پژوهشی که تحت عنوان احساس روانی تعلق سازمانی، ساختار محیط کاری، تعهدسازمانی و رفتار شهروندی انجام داد، پی برد که بین احساس روانی تعلق داشتن به سازمان و تعهد کاری رابطه وجود دارد. در مورد ارتباط بین ویژگی‌های محیط‌های کاری و افزایش بهره‌وری با پژوهش‌های فراوانی روبرو هستیم که می‌توان به پژوهش‌های افرادی همچون تاموسایتیس (۲۰۰۶)، هی وود (۲۰۰۳)، دارویش (۱۹۹۸) و میسکوتیا (۱۹۹۸) اشاره نمود.

محیط روان‌شناختی به اجزا و عناصری از محیط کاری گفته می‌شود که رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار داده و به نوعی محیط درونی کار اشاره می‌کند که شامل:

- ۱) کنترل شغلی: به میزانی که کارکنان ممکن است در انجام تکالیف شغلی بر تصمیم‌گیری شخصی تکیه کنند اشاره دارد.
- ۲) روابط بین فردی: به روابط متقابل شخصی در گروه کارکنان محیط کاری و میزان تعامل بین کارکنان اشاره دارد.
- ۳) تعهد کاری^۱: میزان وفاداری کارکنان نسبت به سازمان متبوع و تلاش صادقانه برای انجام وظایف کاری آن را شامل می‌شود.
- ۴) فشار روانی^۲: واکنش فیزیولوژیک، هیجانی، و روان‌شناختی نسبت به رویدادهای تهدیدآمیز در محیط کار را شامل می‌شود.
- ۵) احترام و اعتبار سازمانی^۳: به میزان احترام و اعتباری که فرد در محیط کاری از همکاران و افراد خارج از محیط کار دریافت می‌کند اشاره دارد.
- ۶) آزادی عمل^۴: به میزان استقلال کارکنان در برنامه‌ریزی و سازماندهی کار خود اشاره دارد. (درویشی، ۱۳۸۴).
- ۷) پاداش: احساس افراد درباره‌ی پاداش دادن به عملکرد خوب، عدالت در پرداخت، و خط‌مشی‌های کامیابی.
- ۸) دوستی: احساس دوستی و مهربانی در محیط کار و گسترش گروه‌های غیر رسمی و دوستانه.
- ۹) تعارض: تمایل مدیران و کارکنان به شنیدن عقیده و نظریه‌های مخالف، تأکید روی حل تعارض به جای خاموش کردن یا نادیده گرفتن آنها.
- ۱۰) پشتیبانی: احساس مساعدت و همیاری در بین مدیران و کارکنان و تأکید بر پشتیبانی دو جانبه.

1- Commitment

2- Stress

3- Organizational respect and validation

4- Autonomy

هدف از انجام این پژوهش، بررسی محیط روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی است.

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیقات زمینه‌یابی است.

جامعه‌ی آماری، نمونه و روش انتخاب نمونه

جامعه‌ی آماری مورد مطالعه در این پژوهش را مدیران دانشگاه آزاد اسلامی مناطق ۱۲ گانه تشکیل می‌دهد که در سال ۱۳۸۷ در واحد دانشگاهی متبوع به کار مشغول بودند.

به‌منظور برآورد حداقل حجم نمونه از فرمول کوکران $n = \frac{z^2 \cdot s^2}{d^2}$ استفاده شد. با توجه به حداقل نمونه مورد نیاز برای گروه مدیران که ۵۴۰ نفر برآورد شده است که به ازای هر مدیر سه نفر از کارمندان آنها یعنی ۱۶۲۰ نفر، پرسش‌نامه محیط روان‌شناختی روی آنها اجرا شد. به‌منظور انتخاب نمونه مورد نیاز از روش تصادفی مرحله‌ای و طبقه‌ای استفاده شد.

ابزار پژوهش

ابزار سنجش در این پژوهش پرسش‌نامه محقق‌ساخته محیط روان‌شناختی است که برای ساخت پرسش‌نامه روان‌شناختی، ابتدا مبانی نظری موضوع مورد نظر بررسی شد و براساس نتایج به‌دست آمده با استفاده از پرسش‌نامه‌های موجود به تهیه پرسش‌نامه مقدماتی با ۵۴ ماده اقدام شد. این پرسش‌نامه مشتمل بر ۵۷ عبارت و مشتمل بر ۱۰ مقیاس فرعی است که عبارتند از پاداش (سؤالات ۱-۶)، دوستی (سؤالات ۷-۱۱)، پشتیبانی (سؤالات ۱۲-۱۶)، تعارض (سؤالات ۱۷-۲۰)، کنترل شغلی (سؤالات ۲۱ تا ۲۵)، روابط بین فردی (سؤالات ۲۶ تا ۳۲)، تعهد کاری (۳۳-۳۹)، فشار روانی (سؤالات ۴۰ تا ۴۵)، اعتبار و احترام (سؤالات ۴۶-۵۱) و آزادی عمل (سؤالات ۵۲-۵۷). با استفاده از نظرات متخصصان روانی محتوایی آن به تأیید رسید. پس از ویرایش‌های لازم روی عبارت‌های تدوین شده، برای برآورد اعتبار آن پرسش‌نامه مذکور روی ۴۱ نفر از کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که به‌طور تصادفی انتخاب شده بودند، اجرا شد و ضریب آلفای اولیه ۰/۹۱ به‌دست آمد. در نهایت این پرسش‌نامه نیز با ۴۳ ماده آماده اجرا شد.

یافته‌ها

جدول ۱: خلاصه شاخص‌های آماری مربوط به نمره‌های آزمودنی‌ها در پرسش‌نامه محیط روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن

شاخص متغیر	میانگین	میانه	نما	انحراف معیار	واریانس	کجی	کشیدگی
پاداش	۴/۶۷	۴/۶۶	۵	۰/۹۶	۰/۹۲	۰/۴	۴/۶۳
دوستی	۳/۸۴	۳/۶۶	۳/۶۷	۰/۸۳	۰/۶۹	۳/۱۲	۴۲/۸۷
پشتیبانی	۳/۹۲	۴	۴	۰/۷۷	۰/۵۹	-۰/۰۲۹	۰/۴۰۴
تعارض	۳/۱۱	۳	۳/۳۳	۰/۷۹	۰/۶۳	۰/۲۱۳	۰/۶۳۲
کنترل شغلی	۳/۴۳	۳/۳۳	۳/۳۳	۰/۷۶	۰/۵۷	۰/۷۲	۴/۷۴
روابط بین فردی	۵/۲۷	۵/۳۳	۵/۳۳	۲/۱	۴/۴۳	۲۶/۶۵	۸۹/۷۸
تعهد کاری	۴/۴۲	۴/۳۳	۳/۳۳	۱/۰۵	۱/۱۱	۱/۰۵	۱/۴۷
فشار روانی	۵/۰۳	۵	۴/۶۷	۰/۹۸	۰/۹۷	-۰/۱۷۳	-۳۰۰/۰
اعتبار و احترام سازمانی	۴/۳۱	۴/۳۳	۴	۱/۴۷	۲/۱۶	۰/۳۳	-۰/۴۸
استقلال و آزادی عمل	۱۳/۱۴	۱۳	۱۳	۳/۳۲	۱۰/۴۳	۰/۴۶	۱/۰۸
محیط روان‌شناختی (کل)	۱۲۷/۰۵	۱۲۷	۱۲۸	۱۹/۳۲	۳۷۳/۵	۱/۶۳	۱۹/۴

بر پایه اطلاعات جدول ۱ مقادیر مربوط به شاخص‌های آماری و توزیع نمره‌های آزمودنی‌ها در پرسش‌نامه محیط روان‌شناختی و ۹ مؤلفه آن نشان می‌دهد که توزیع نمره‌های آزمودنی‌های مورد مطالعه در این متغیرها به توزیع نرمال میل دارد و می‌توان برای بررسی پرسش پژوهش از آزمون‌های پارامتری استفاده کرد.

پرسش اصلی پژوهش: آیا بین بعد محیط روان‌شناختی دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۲: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه

منابع تغییر	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	F	سطح معنی‌داری
بین گروهی	۷۴۵/۷۷۴	۱۱	۶۷/۷۹۸	۱/۶۲۸	۰/۰۸۸
درون گروهی	۱۷۰۷۹/۴۲۸	۴۱۰	۴۱/۶۵۷		
جمع	۱۷۸۲۵/۲۰۲	۴۲۱			

با توجه به F محاسبه شده (۱/۶۲۸) و سطح معنی‌داری (۰/۰۸۸) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره مؤلفه محیط روان‌شناختی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

آیا بین بعد پاداش به‌عنوان یکی از ابعاد محیط روان‌شناختی دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۳: خلاصه تحلیل واریانس یک‌طرفه

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
بین گروهی	۳۴/۸۹۰	۱۱	۳/۱۷۲	۳/۰۹۳	۰/۰۰۰
درون گروهی	۵۱۸/۹۶۹	۵۰۶	۱/۰۲۶		
جمع	۵۵۳/۸۶۰	۵۱۷			

با توجه به F محاسبه شده (۳/۰۹۳) و سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره بعد پاداش به‌عنوان یکی از ابعاد محیط روان‌شناختی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴: خلاصه نتایج آزمون پی‌گردی LSD

میانگین نمره قانون‌گذاری منطقه	از مناطق	سطح معنی‌داری و اختلاف میانگین
منطقه ۱	۴	(MD=۰/۶۴ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۵	(MD=۱/۴۹ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۷	(MD=۰/۷۰ و $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۲	۵	(MD=۱/۳۱ و $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۳	۴	(MD=۰/۷۴ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۵	(MD=۱/۵۹ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۷	(MD=۰/۸۰ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۸	(MD=۰/۵۲ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۹	(MD=۰/۶۰ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۱۰	(MD=۰/۵۱ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۱۱	(MD=۰/۴۸ و $P \leq ۰/۰۵$)
۶	۵	(MD=۱/۱۷ و $P \leq ۰/۰۵$)
۷	۵	(MD=۰/۷۹ و $P \leq ۰/۰۵$)
۸	۵	(MD=۱/۰۷ و $P \leq ۰/۰۵$)
۹	۵	(MD=۰/۹۹ و $P \leq ۰/۰۵$)
۱۰	۵	(MD=۱/۰۸ و $P \leq ۰/۰۵$)
۱۱	۵	(MD=۱/۲۱ و $P \leq ۰/۰۵$)
۱۲	۵	(MD=۱/۱۱ و $P \leq ۰/۰۵$)

نتایج آزمون پی‌گردی LSD نیز حاکی از این است که میانگین بعد پاداش به‌عنوان یکی از ابعاد محیط روان‌شناختی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱ از مدیران منطقه ۴ ($P \leq ۰/۰۵$) و (MD=۰/۶۴)، منطقه ۱ از منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$ و MD=۱/۴۹)، منطقه ۱ از مدیران منطقه ۷ ($P \leq ۰/۰۵$ و MD=۰/۷۰)، منطقه ۲ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$ و MD=۱/۳۱)، منطقه ۳ از

مدیران منطقه ۴ ($P \leq 0/05$ و $MD=0/74$)، منطقه ۳ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq 0/05$) و مدیران منطقه ۷ ($P \leq 0/05$ و $MD=0/80$)، منطقه ۳ از مدیران منطقه ۸ ($P \leq 0/05$ و $MD=0/52$)، منطقه ۳ از مدیران منطقه ۹ ($P \leq 0/05$ و $MD=0/60$)، منطقه ۳ از مدیران منطقه ۱۰ ($P \leq 0/05$ و $MD=0/51$)، منطقه ۳ از مدیران منطقه ۱۱ ($P \leq 0/05$) و مدیران منطقه ۵ ($P \leq 0/05$ و $MD=1/17$)، منطقه ۷ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq 0/05$ و $MD=0/79$)، منطقه ۸ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq 0/05$ و $MD=1/07$)، منطقه ۹ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq 0/05$ و $MD=0/99$)، منطقه ۱۰ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq 0/05$)، منطقه ۱۱ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq 0/05$ و $MD=1/21$)، منطقه ۱۲ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq 0/05$ و $MD=1/11$) بزرگتر است. در عین حال میانگین نمره مدیران منطقه ۴ از مدیران منطقه ۱ ($P \leq 0/05$ و $MD=0/64$)، منطقه ۴ از مدیران منطقه ۲ ($P \leq 0/05$) و مدیران منطقه ۵ ($P \leq 0/05$ و $MD=0/74$)، منطقه ۵ از مدیران منطقه ۱ ($P \leq 0/05$ و $MD=0/64$)، منطقه ۴ از مدیران منطقه ۱ ($P \leq 0/05$ و $MD=1/49$)، منطقه ۵ از مدیران منطقه ۲ ($P \leq 0/05$ و $MD=1/31$)، منطقه ۵ از مدیران منطقه ۴ ($P \leq 0/05$ و $MD=0/85$)، منطقه ۵ از مدیران منطقه ۶ ($P \leq 0/05$ و $MD=1/17$)، منطقه ۵ از مدیران منطقه ۷ ($P \leq 0/05$ و $MD=0/79$)، منطقه ۵ از مدیران منطقه ۸ ($P \leq 0/05$ و $MD=1/07$)، منطقه ۵ از مدیران منطقه ۹ ($P \leq 0/05$) و مدیران منطقه ۱۰ ($P \leq 0/05$ و $MD=1/08$)، منطقه ۵ از مدیران منطقه ۱۱ ($P \leq 0/05$ و $MD=1/21$)، منطقه ۵ از مدیران منطقه ۱۲ ($P \leq 0/05$ و $MD=1/11$)، منطقه ۷ از مدیران منطقه ۱ ($P \leq 0/05$ و $MD=0/70$)، منطقه ۷ از مدیران منطقه ۳ ($P \leq 0/05$) و مدیران منطقه ۸ ($P \leq 0/05$ و $MD=0/80$)، منطقه ۸ از مدیران منطقه ۳ ($P \leq 0/05$ و $MD=0/60$)، منطقه ۹ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq 0/05$ و $MD=0/99$)، منطقه ۱۰ از مدیران منطقه ۳ ($P \leq 0/05$ و $MD=0/51$)، منطقه ۱۲ از مدیران منطقه ۳ ($P \leq 0/05$ و $MD=0/48$) کوچکتر است.

آیا بین بعد دوستی به‌عنوان یکی از ابعاد محیط روان‌شناختی دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۵: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۱۶/۱۰۸	۱۱	۱/۴۶۴	۲/۲۹۳	۰/۰۱۰
درون گروهی	۳۲۷/۰۱۲	۵۱۲	۰/۶۳۹		
جمع	۳۴۳/۱۲۰	۵۲۳			

با توجه به F محاسبه شده (۲/۲۹۳) و سطح معنی داری (۰/۰۱۰) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره بعد دوستی به‌عنوان یکی از ابعاد محیط روان‌شناختی به تفکیک منطقه تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۶: خلاصه نتایج آزمون پیگردی LSD

میانگین نمره بعد دوستی	از مناطق	سطح معنی داری و اختلاف میانگین
منطقه ۱	۳	(MD=۰/۵۰ و P≤۰/۰۵)
	۵	(MD=۰/۹۵ و P≤۰/۰۵)
	۸	(MD=۰/۳۷ و P≤۰/۰۵)
	۱۲	(MD=۰/۵۰ و P≤۰/۰۵)
منطقه ۲	۵	(MD=۰/۶۴ و P≤۰/۰۵)
منطقه ۴	۵	(MD=۰/۷۹ و P≤۰/۰۵)
	۱۲	(MD=۰/۳۴ و P≤۰/۰۵)
منطقه ۱۰	۳	(MD=۰/۴۶ و P≤۰/۰۵)
	۵	(MD=۰/۹۰ و P≤۰/۰۵)
	۸	(MD=۰/۳۳ و P≤۰/۰۵)
	۱۲	(MD=۰/۴۵ و P≤۰/۰۵)
۶	۵	(MD=۰/۷۳ و P≤۰/۰۵)
۸	۵	(MD=۰/۵۷ و P≤۰/۰۵)
۹	۵	(MD=۰/۷۲ و P≤۰/۰۵)
۱۱	۵	(MD=۰/۶۵ و P≤۰/۰۵)

نتایج آزمون پیگردی LSD نیز حاکی از این است که میانگین بعد دوستی به‌عنوان یکی از ابعاد محیط روان‌شناختی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱ از مدیران منطقه ۳ ($P \leq 0/05$) و ($MD=0/50$)، منطقه ۱ از مدیران منطقه ۵ ($MD=0/95$ و $P \leq 0/05$)، منطقه ۱ از مدیران منطقه ۸ ($MD=0/37$ و $P \leq 0/05$)، منطقه ۱ از مدیران منطقه ۱۲ ($MD=0/50$ و $P \leq 0/05$)، منطقه ۲ از مدیران منطقه ۵ ($MD=0/64$ و $P \leq 0/05$)، منطقه ۴ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq 0/05$) و ($MD=0/79$)، منطقه ۴ از مدیران منطقه ۱۲ ($MD=0/34$ و $P \leq 0/05$)، منطقه ۶ از مدیران منطقه ۵ ($MD=0/73$ و $P \leq 0/05$)، منطقه ۸ از مدیران منطقه ۵ ($MD=0/57$ و $P \leq 0/05$)، منطقه ۹ از مدیران منطقه ۵ ($MD=0/72$ و $P \leq 0/05$)، منطقه ۱۰ از مدیران منطقه ۳ ($P \leq 0/05$)

و $(MD=0/46)$ ، منطقه ۱۰ از مدیران منطقه ۵ و $(P \leq 0/05)$ و $(MD=0/90)$ ، منطقه ۱۰ از مدیران منطقه ۸ و $(P \leq 0/05)$ و $(MD=0/33)$ ، منطقه ۱۰ از مدیران منطقه ۱۲ و $(P \leq 0/05)$ و $(MD=0/45)$ ، منطقه ۱۱ از مدیران منطقه ۵ و $(P \leq 0/05)$ و $(MD=0/65)$ بزرگتر است. در عین حال میانگین نمره مدیران منطقه ۳ از مدیران منطقه ۱ و $(P \leq 0/05)$ و $(MD=0/50)$ ، منطقه ۳ از مدیران منطقه ۴ و $(P \leq 0/05)$ و $(MD=0/35)$ ، منطقه ۳ از مدیران منطقه ۱۰ و $(P \leq 0/05)$ و $(MD=0/46)$ ، منطقه ۱ از مدیران منطقه ۲ و $(P \leq 0/05)$ و $(MD=0/64)$ ، منطقه ۵ از مدیران منطقه ۴ و $(P \leq 0/05)$ و $(MD=0/79)$ ، منطقه ۵ از مدیران منطقه ۶ و $(P \leq 0/05)$ و $(MD=0/73)$ ، منطقه ۵ از مدیران منطقه ۸ و $(P \leq 0/05)$ و $(MD=0/57)$ ، منطقه ۵ از مدیران منطقه ۹ و $(P \leq 0/05)$ و $(MD=0/72)$ ، منطقه ۵ از مدیران منطقه ۱۰ و $(P \leq 0/05)$ و $(MD=0/90)$ ، منطقه ۵ از مدیران منطقه ۱۱ و $(P \leq 0/05)$ و $(MD=0/65)$ ، منطقه ۸ از مدیران منطقه ۱ و $(P \leq 0/05)$ و $(MD=0/50)$ ، منطقه ۱۲ از مدیران منطقه ۴ و $(P \leq 0/05)$ و $(MD=0/36)$ ، منطقه ۱۲ از مدیران منطقه ۱۰ و $(P \leq 0/05)$ و $(MD=0/45)$ کوچکتر است.

آیا بین بعد پشتیبانی به‌عنوان یکی از ابعاد محیط روان‌شناختی دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۷: خلاصه تحلیل واریانس یک‌طرفه

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
بین گروهی	۱۴/۹۹۸	۱۱	۱/۳۶۳	۲/۲۴۳	۰/۰۱۲
درون گروهی	۲۹۸/۵۰۰	۴۹۱	۰/۶۰۸		
جمع	۳۱۳/۴۹۷	۵۰۲			

با توجه به F محاسبه شده (۲/۲۴۳) و سطح معنی‌داری (۰/۰۱۲) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره بعد پشتیبانی به‌عنوان یکی از ابعاد محیط روان‌شناختی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۸: خلاصه نتایج آزمون پیگردی LSD

میانگین نمره بعد پشتیبانی	از مناطق	سطح معنی‌داری و اختلاف میانگین
منطقه ۱	۵	(MD=۱/۰۵ و $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۲	۵	(MD=۱/۱۹ و $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۳	۵	(MD=۰/۹۱ و $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۴	۵	(MD=۱/۰۱ و $P \leq ۰/۰۵$)
۶	۵	(MD=۰/۹۳ و $P \leq ۰/۰۵$)
۷	۵	(MD=۰/۸۵ و $P \leq ۰/۰۵$)
۸	۵	(MD=۰/۹۷ و $P \leq ۰/۰۵$)
۹	۵	(MD=۰/۹۵ و $P \leq ۰/۰۵$)
۱۰	۵	(MD=۱/۱۷ و $P \leq ۰/۰۵$)
۱۱	۵	(MD=۰/۹۵ و $P \leq ۰/۰۵$)
۱۲	۵	(MD=۰/۹۲ و $P \leq ۰/۰۵$)

نتایج آزمون پیگردی LSD نیز حاکی از این است که میانگین بعد پشتیبانی به‌عنوان یکی از ابعاد محیط روان‌شناختی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$) و (MD= ۱/۰۵)، منطقه ۲ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$ و MD=۱/۱۹)، منطقه ۳ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$ و MD=۰/۹۱)، منطقه ۴ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$ و MD=۱/۰۱)، منطقه ۶ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$ و MD=۰/۹۳)، منطقه ۷ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$) و (MD=۰/۸۵)، منطقه ۸ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$ و MD=۰/۹۷)، منطقه ۹ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$ و MD=۰/۹۵)، منطقه ۱۰ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$ و MD=۱/۱۷)، منطقه ۱۱ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$ و MD=۰/۹۵)، منطقه ۱۲ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$) و (MD=۰/۹۲) بزرگتر است. در عین حال میانگین نمره مدیران منطقه ۵ از مدیران منطقه ۱ ($P \leq ۰/۰۵$ و MD=۱/۰۵)، منطقه ۲ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$ و MD= ۱/۱۹)، منطقه ۳ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$ و MD=۰/۹۱)، منطقه ۴ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$) و (MD=۱/۰۱)، منطقه ۶ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$ و MD=۰/۹۳)، منطقه ۷ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$) و (MD=۰/۸۵)، منطقه ۸ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$ و MD=۰/۹۷)، منطقه ۹ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$ و MD=۰/۹۵)، منطقه ۱۰ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$) و (MD=۱/۱۷)، منطقه ۱۱ از مدیران منطقه ۵ ($P \leq ۰/۰۵$ و MD=۰/۹۵) و (MD=۰/۹۲) کوچکتر است.

آیا بین استقلال و آزادی عمل به‌عنوان یکی از ابعاد محیط روان‌شناختی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۹: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه

منابع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی‌داری
بین‌گروهی	۲۲۲/۰۸۷	۱۱	۲۰/۱۹۰	۱/۸۴۴	۰/۰۴۵
درون‌گروهی	۵۵۶۳/۴۲۱	۵۰۸	۱۰/۹۵۲		
جمع	۵۷۸۵/۵۰۸	۵۱۹			

با توجه به F محاسبه شده (۱/۸۴۴) و سطح معنی‌داری (۰/۰۴۵) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره استقلال و آزادی عمل به‌عنوان یکی از ابعاد محیط روان‌شناختی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱۰: خلاصه نتایج آزمون پیگردی LSD

میانگین نمره بعد استقلال و آزادی عمل	از مناطق	سطح معنی‌داری و اختلاف میانگین
منطقه ۱	۵	($MD=۲/۸۸$ و $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۲	۳	($MD=۱/۶۶$ و $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۲	۵	($MD=۲/۹۴$ و $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۲	۱۱	($MD=۱/۶۱$ و $P \leq ۰/۰۵$)
۴	۵	($MD=۲/۴۵$ و $P \leq ۰/۰۵$)
۶	۵	($MD=۳$ و $P \leq ۰/۰۵$)
۷	۵	($MD=۲/۶۴$ و $P \leq ۰/۰۵$)
۸	۵	($MD=۱/۹۹$ و $P \leq ۰/۰۵$)
۱۰	۳	($MD=۲$ و $P \leq ۰/۰۵$)
۱۰	۵	($MD=۳/۲۹$ و $P \leq ۰/۰۵$)
۱۰	۱۱	($MD=۱/۹۹$ و $P \leq ۰/۰۵$)
۱۲	۵	($MD=۲$ و $P \leq ۰/۰۵$)
۱۱	۲	($MD=-۱/۶۱$ و $P \leq ۰/۰۵$)
۵	۱	($MD=-۲/۸۸$ و $P \leq ۰/۰۵$)
۵	۲	($MD=-۲/۹۴$ و $P \leq ۰/۰۵$)
۵	۴	($MD=-۲/۴۵$ و $P \leq ۰/۰۵$)
۵	۶	($MD=-۳$ و $P \leq ۰/۰۵$)
۵	۱۰	($MD=-۳/۲۹$ و $P \leq ۰/۰۵$)
۱۱	۱۰	($MD=-۱/۹۹$ و $P \leq ۰/۰۵$)
۵	۱۲	($MD=-۲$ و $P \leq ۰/۰۵$)

نتایج آزمون پیگردی LSD نیز حاکی از این است که میانگین نمره استقلال و آزادی عمل مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱ از مدیران منطقه ۵ ($MD=۲/۸۸$ و $P \leq ۰/۰۵$)، منطقه ۲ از

منطقه ۳ ($P \leq 0/05$ و $MD=1/66$)، منطقه ۲ از منطقه ۵ ($P \leq 0/05$ و $MD=2/94$)، منطقه ۲ از منطقه ۱۱ ($P \leq 0/05$ و $MD=1/61$)، منطقه ۴ از منطقه ۵ ($P \leq 0/05$ و $MD=2/45$)، منطقه ۶ از منطقه ۵ ($P \leq 0/05$ و $MD=3$)، منطقه ۷ از منطقه ۵ ($P \leq 0/05$ و $MD=2/64$)، منطقه ۸ از منطقه ۵ ($P \leq 0/05$ و $MD=1/99$)، منطقه ۱۰ از منطقه ۳ ($P \leq 0/05$ و $MD=2$)، منطقه ۱۰ از منطقه ۱۱ ($P \leq 0/05$ و $MD=3/29$)، منطقه ۱۲ از منطقه ۵ ($P \leq 0/05$ و $MD=2$) بزرگتر است. بنابراین بزرگترین تفاوت بین منطقه ۱۰ و منطقه ۵ با اختلاف $MD=3/29$ می‌باشد. در عین حال میانگین نمره منطقه ۱۱ از منطقه ۲ ($P \leq 0/05$) و منطقه ۵ از منطقه ۱ ($P \leq 0/05$ و $MD=-1/61$)، منطقه ۵ از منطقه ۴ ($P \leq 0/05$ و $MD=-2/94$)، منطقه ۵ از منطقه ۶ ($P \leq 0/05$ و $MD=-3$)، منطقه ۵ از منطقه ۱۰ ($P \leq 0/05$ و $MD=-3/29$)، منطقه ۱۱ از منطقه ۱۰ ($P \leq 0/05$ و $MD=-2$) کوچکتر است. بنابراین کوچکترین تفاوت بین منطقه ۱۱ و منطقه ۲ با اختلاف $MD=-1/66$ می‌باشد.

بین ابعاد تعارض، کنترل شغلی، روابط بین فردی، تعهد کاری، فشار روانی، اعتبار و احترام سازمانی از ابعاد محیط روان‌شناختی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری مشاهده نشده است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته پژوهش حاضر آن است که بین نمره محیط روان‌شناختی دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک مناطق مختلف تفاوت معنی‌دار وجود ندارد و بین ابعاد پاداش، دوستی، پشتیبانی و استقلال از ابعاد محیط روان‌شناختی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌دار وجود دارد و بین ابعاد تعارض، کنترل شغلی، روابط بین فردی، تعهد کاری، فشار کاری و اعتبار و احترام سازمانی از ابعاد محیط روان‌شناختی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

ودرفورد (۱۹۸۲) و میخائیل و همکاران (۲۰۰۶) در پژوهش خود دریافتند که در محیط کاری متفاوت که در آن محیط، رضایت شغلی و احساس روانی تعلق سازمانی افراد بالاتر است، تعهد کاری بیشتری وجود دارد.

مدیریت و رهبری از ارکان هر سازمان و جامعه است در بین انواع مدیریت‌ها، مدیریت دانشگاه‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. اگر آموزش عالی در هر جامعه در شمار مهمترین مسائل هر جامعه به شمار آید، مدیریت دانشگاه‌ها نیز با همان منطق، جایگاه مهمی در بهسازی و

شکوفایی جامعه دارد. از طرف دیگر اگر مدیران آموزش عالی یک جامعه دارای دانش، مهارت و ویژگی‌های لازم باشند بدون تردید نظام آموزش عالی نیز از بهره‌وری بالایی برخوردار خواهد بود. یکی از تجربیات موفق در عرصه آموزش عالی در ایران تأسیس دانشگاه آزاد اسلامی است. این پدیده به‌عنوان الگویی موفق از آموزش عالی غیردولتی است و به جرأت می‌توان گفت که طی این مدت کوتاه از آغاز فعالیت خود سهمی برابر با مراکز آموزش عالی دولتی با قدمتی حدود ۳ برابر خود در زمینه تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآموده دارد. ترز به سازمان‌ها توصیه می‌کند یک فضای جمعی ایجاد کنند تا در آن افراد در حوزه‌ها و واحدهای کاری و سازمانی مختلف با یکدیگر ارتباط پیدا کنند. این فضا نباید به منزله یک محیط استراحت در نظر گرفته شود، بلکه باید جایی باشد که کارکنان بتوانند از نیروی فکر جمعی خود برای حل مشکلات جاری و معوق سازمان استفاده کنند. چنین فضایی به کارکنان اجازه می‌دهد یکدیگر را بشناسند و سطح همکاری، گفتگو و حس وحدت و یکپارچگی خود را ارتقا دهند. از طرف دیگر با توجه به نتایج پژوهش‌های فراوانی همچون تاموساتیس (۲۰۰۶)، دارویش (۱۹۸۸) و میسکوتیا (۱۹۹۸) مبنی بر وجود رابطه بین محیط کاری و افزایش بهره‌وری، پیشنهاد می‌شود که با ساز و کارهای کارآمد مدیریتی زمینه بهبود محیط روان‌شناختی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی فراهم شود تا علاوه بر آن، هر چندگاه نیز با استفاده از ابزارهای معتبر سنجش محیط روان‌شناختی، وضعیت واحدهای مختلف دانشگاه آزاد اسلامی سنجیده شود و با به‌کار بردن تدابیر لازم زمینه‌های بهبود محیط روان‌شناختی فراهم شود و به این ترتیب بهره‌وری مراکز آموزش عالی افزایش یابد.

منابع فارسی

- درویشی، ع. (۱۳۸۴). وضعیت محیط اداری واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی. طرح پژوهشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- کوپر، ک. ا. (۱۳۷۳). فشارهای روانی و راه‌های شناخت مقابله. ترجمه: مهدی قراچه داغی، ناهید شریعت زاده. تهران: انتشارات رشد.
- میرسپاسی، ن. (۱۳۶۵). مدیریت منابع انسانی (نگرشی نظام‌گرا). چاپ چهارم. تهران: نشر مؤلف.
- هومن، ح. ع. (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- Chmiel, N. (2000).** *Work and organizational psychology: A European perspective*. Oxford: Blackwell Publishers Inc.
- Darwish, A. Yousef. (1998).** Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment *International Journal of Manpower*, 19(3), 184.
- Hackman, J. R., & Oldham, G.R. (1976).** Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 16, 250-279.
- Herzberg, F. (1987).** One more time: How do you motivate employees [a reprint of original published in 1968]. *Harvard Business Review*, 65(5), 109-120.
- Hersey, P. & Blanchard, K. (1988).** *Management of organizational Behavior*, PHI.
- Heywood, Sonia M., (2003).** *The relationship between perceived person-job fit and organizational commitment in an aviation services environment*. Dissertation Abstract D. B. A. Nova Southeastern University.
- Litwin, G., H., & Stringer, R., A. (1986).** *Motivation and organizational climate*. Harvard University.
- Maslow, A. (1954).** *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Michael, P. & Leiter, C. M. (1988).** The impact of interpersonal environment on burnout and organizational, *Journal of organizational behavior*, 9(3), 297,12.
- Misquita, V. C. (1998).** *Exploration of factors leading to organizational commitment of the subordinate in a unionized environment*. Dissertation Abstract. Illinois Institute of Technology.
- O'Driscoll, M. P., Pierce, J. L., & Coghlan, A. (2006).** The Psychology of ownership: *Work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors Group & organization management*. 31(3), 388-417.

- Paoli, P. (1997).** *Second European survey on the work environment 1995*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Riggio, R. E. (2000).** *Introduction to industrial/organizational psychology*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Rollinson, D. Broadfield, A., & Edwards, D.J. (1998).** *Organizational behavior and analysis*. Harlow: Addison-Wesley.
- Schultz, Duane, P., & Schultz, S. E. (1990).** *Psychology and industrial & organizational Psychology*. New York: Macmillan publication Co.
- Spector, P. (1997).** *Job satisfaction: Application assessment, causes & consequences*. Thousands Oaks, CA: sage.
- Tamosaitis, W. L. (2006).** *The relationship between employee performance ratings and the three components of organizational commitment for technical personnel in a project environment*. Dissertation Abstract. University of Alabama In Huritsville.
- Weatherford, S. W. Jr. (1982).** *Communication, job satisfaction, and organizational commitment in the hospital environment*. Dissertation Abstract. University of Georgia.
- Wofford, J. C., Goodwin, V.L., & Premack, S. (1992).** Meta-analysis of the antecedents of personal goal level and of antecedents and consequences of goal commitment. *Journal of Management*, 18(3), 595-615.