

## بررسی رابطه بین رضایت از فضای کاری و حمایت از بهره‌وری فضای کار: نقش میانجی‌گری وابستگی به فضای کاری و تعدیلگری استرس شغلی (مطالعه موردی: کادر درمان سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۲۹

کد مقاله: ۱۴۶۹۵

رضا عوض خواه<sup>۱</sup>، سید امیرحسین میرهاشمی نسب<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف از اجرای مقاله حاضر بررسی رابطه بین رضایت از فضای کاری و حمایت از بهره‌وری فضای کار: نقش میانجی‌گری وابستگی به فضای کاری و تعدیلگری استرس شغلی در کادر درمان سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان می‌باشد. این تحقیق، از نوع تحقیقات توصیفی و کاربردی می‌باشد. جامعه آماری آن را کادر درمان سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها برابر با ۱۲۰۰ نفر می‌باشد. به وسیله جدول مورگان تعداد ۲۹۱ نفر از آنان به روش نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس انتخاب شدند. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده و با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS 22 و Smart PLS 2 بررسی و تحلیل شده است. نتایج حاصل از اجرای این پژوهش نشان داد که رضایت از فضای کاری بر حمایت از بهره‌وری فضای کاری و وابستگی به فضای کاری تأثیر مثبت و معناداری دارد. وابستگی به فضای کاری نیز تأثیر مثبت و معناداری بر حمایت از بهره‌وری فضای کاری دارد. این نتایج همچنین نشان داد که استرس شغلی نقش تعدیلگر را در رابطه بین رضایت از فضای کاری و حمایت از بهره‌وری فضای کاری داشته و نیز وابستگی به فضای کاری نقش میانجی را در رابطه بین رضایت از فضای کاری و حمایت از بهره‌وری فضای کاری بر عهده دارد.

واژگان کلیدی: رضایت از فضای کاری، حمایت از بهره‌وری فضای کار، وابستگی به فضای کاری، استرس شغلی

۱- کارشناسی ارشد مدیریت رفتار سازمانی، موسسه آموزش عالی قدیر لنگرود- [reza.evazkhah96@gmail.com](mailto:reza.evazkhah96@gmail.com)

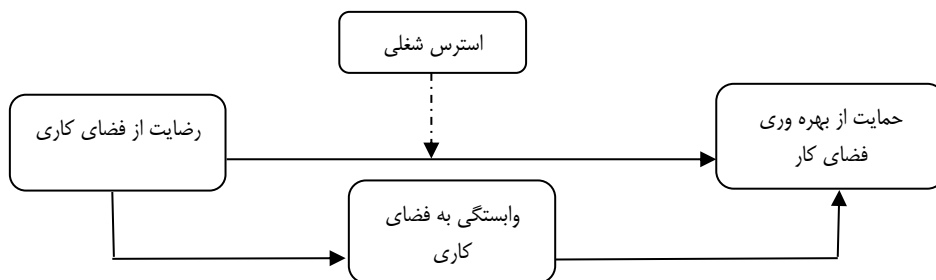
۲- استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، موسسه آموزش عالی مهرآستان آستانه اشرفیه

استرس شغلی امروزه به مسئله‌ای شایع و پرهزینه در محیط‌های کاری تبدیل شده است به طوری که سازمان ملل آن را بیماری قرن بیستم نامید و در طی سال‌های اخیر سازمان جهانی بهداشت آن را مشکلی همه گیر اعلام کرد. استرس یا تنیدگی شغلی در واقع پاسخ‌های جسمانی و هیجانی زبان آور افراد است که در شرایط یا مواقعی که نیازهای شغلی، توانایی‌ها، منابع و یا نیازهای کارکنان تطابق نداشته باشد، روی می‌دهد (اصغری جعفرآبادی و همکاران، ۱۳۹۹). چالش‌هایی که پیش روی سازمان‌ها برای تأمین نیازهای روزافزون مشتریان قرار دارند و موضوع کوتاه شدن زمان ورود به بازار، منجر به تأکید بیشتر بر چگونگی سرعت بخشیدن سازمان‌ها در فرآیندهای ایجاد و انتقال دانش شده است. در پاسخ به این روند، اکنون محیط‌های اداری به طور گسترده‌ای به عنوان یک مؤلفه اصلی در تسهیل ایجاد دانش و انتقال دانش در نظر گرفته می‌شوند. تحقیقات زیادی در مورد تأثیر محیط فیزیکی دفتر کار بر افراد انجام شده است و به این ترتیب، طیف گسترده‌ای از متغیرها در نظر گرفته شده است. اگرچه که تمرکز مقیاس‌ها بر دو زمینه اصلی بوده است: چیدمان دفتر و راحتی دفتر. به عنوان مثال، کیم و دی دیر (۲۰۱۳) طیفی از ابزار کیفی محیط داخلی در دانشگاه کالیفرنیا ساخته شد که شامل طیف وسیعی از متغیرها مانند چیدمان دفاتر، مبلمان، چراغ‌های روشنایی، راحتی حرارت و تجهیزات صوتی است (هاینس و همکاران، ۲۰۱۷).

براساس مطالعات انجام شده، مشخص است که کارمندان اکثر زمان کاری خود را در حالت نشسته بر روی صندلی صرف می‌کنند و کیفیت و راحتی صندلی به طور مستقیم بهره وری آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. صندلی اداری غیر ارگونومیک سلامتی فرد را تحت تأثیر قرار داده و مشکلات زیادی برای او ایجاد می‌کند که ممکن است بر بهره وری تأثیر منفی داشته باشد. صدا نیز به عنوان یک عامل رایج ایجاد کننده ناراحتی در ادارات شناخته می‌شود. در مطالعات گذشته روشنایی به عنوان عامل اصلی تأثیرگذار بر بهره وری کلی کارمندان معرفی شده است. در تحقیقی توسط کمیته معماری و ساخت محیط و اتحادیه ادارات بریتانیا آشکار شد که برخی مسائل ساده مثل نور کافی و روشنایی مناسب می‌توانند بهره وری را از ۲۰ تا ۲۸ درصد افزایش دهند. چیدمان فضای اداره نیز می‌تواند بهره وری کارکنان را به طور قابل ملاحظه‌ای بالا ببرد. از طرفی دما و رطوبت نقش مؤثری روی احساس فرد دارند و عملکرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند. کارمندان در دماهای خیلی کم و خیلی زیاد تا حدودی احساس ناراحتی می‌کنند که باعث می‌شود انگیزه آن‌ها کاهش یافته و بار کاری خود را بیش از قبل احساس کنند و در نتیجه بهره وری کاهش یابد (ذاکریان و همکاران، ۱۳۹۵).

## ۲- مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی این تحقیق از پژوهشی که ناپی و همکاران، (۲۰۲۰) انجام دادند برگرفته شده است که به شرح زیر می‌باشد:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از پژوهش ناپی و همکاران، ۲۰۲۰)

هدف این مقاله تبیین نقش میانجی وابستگی به فضای کاری و نقش تعدیلگری استرس شغلی در رابطه بین رضایت از فضای کاری و حمایت از بهره وری فضای کار است.

## ۳- مبانی نظری

### ۳-۱- فضای کاری

در اقتصاد مبتنی بر دانش کنونی، کارمندان مهمترین سرمایه سازمان‌ها هستند. علاوه بر هزینه‌های بالا، به عنوان تولید کننده دانش افراد از موقعیت مهمی برخوردار هستند. دفتری که کارمندان بیشتر روزهای خود را در آن می‌گذرانند، دیگر (فقط) وسیله‌ای برای خشک و گرم نگه داشتن کارکنان سازمان نیست. در عوض، این منبع مهمی برای هدایت عملکرد سازمانی و بهره‌وری کارکنان و مبارزه در جنگ برای استعدادهاى جدید شده است (اپل مثلنبروک و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). طی سال‌های گذشته، محل کار به محیطی کاملاً متنوع تبدیل شده است. فضای نامناسب محل کار و نیازهای سازش‌ناپذیر به دلیل فشار کار بیشتر از هر چیز دیگری برای هر سازمانی در کاهش رضایت شغلی نقش دارد. استراتژی‌های فضای کاری انعطاف‌پذیر برای سازگاری با افزایش تدریجی ایستگاه‌های کاری مدولار با درگیری زنان بسیار اهمیت پیدا کرده‌اند. نسل امروز کارمندان با شرایط و سیاست‌های شغلی مناسب کارمندان، مستحق محیط‌های اداری شکل‌پذیر هستند. ایستگاه کاری در حال حاضر روند تغییرات سازمانی سریع را به فرهنگ کار پیشرو و انعطاف‌پذیر تغییر می‌دهد. بهزیستی شغلی نیاز به همگام‌سازی با انحرافات سریع در کارهای دفتر را اظهار داشته است. کار در دفتر (ایستگاه کاری) با حالت‌های نامناسب یا به مدت طولانی می‌تواند باعث درد، ناراحتی و آسیب شود (بورا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷).

### ۳-۲- راه‌های مختلف برای ارزیابی تأثیر محیط دفتری بر شاغلین

سنجش تأثیراتی که محیط دفتری دارد یک زمینه چالش‌برانگیز است زیرا مشخص نیست که چگونه ورودی‌ها و خروجی‌ها در یک دفتر کار مدرن تعریف می‌شوند. در یک بررسی گسترده که در ادبیات توسط مرکز تحقیقات عملکرد ساختمان انجام شده مشخص شد که محققان از چندین روش مختلف برای ارزیابی تأثیرات محیط دفتری بر ساکنان آن استفاده کرده‌اند. این موارد شامل:

- ✓ رتبه بندی بهره‌وری ادراک شده؛
- ✓ تست‌های عملکردی شناختی (به عنوان مثال حافظه کاری، سرعت پردازش، تمرکز)؛
- ✓ نظارت بر فعالیت رایانه‌ای (به عنوان مثال ضربه‌های کلید، کلیک ماوس)؛
- ✓ غیبت؛
- ✓ حضور؛
- ✓ تعداد گزارش‌ها در مورد مسائل بهداشتی؛
- ✓ زمان از دست رفته برای عوامل مؤثر بر بهره‌وری؛
- ✓ خلق و خوی؛
- ✓ خواب آلودگی؛
- ✓ رضایت شغلی؛
- ✓ تعاملات شغلی؛
- ✓ قصد ترک کار و
- ✓ ترک کردن کار (سالیوان و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳)

### ۳-۳- مفهوم استرس شغلی

استرس به معنی قرارگیری در معرض فشارهای روانی است و از آنجا که در محیط کار نیز احساس می‌شود می‌توان گفت همه مشاغل تا حدی استرس‌زا هستند (فدائی اقدم و همکاران، ۱۳۹۹). استرس یک تجربه احساسی است که با عصبی بودن، تنش و فشار همراه است. استرس یک حالت روانشناختی و جسمی است که احتمالاً در برخی شرایط بیش از شرایط دیگر بروز می‌کند و بر روی بعضی از افراد بیشتر از دیگران تأثیر می‌گذارد. استرس شغلی زمانی بوجود می‌آید که تقاضاها و شرایط کاری با نیازها، انتظارات و اهداف فرد مطابقت نداشته باشد یا از توان جسمی، مهارت‌ها یا دانش وی برای کنار آمدن با شرایط خاص فراتر رود. عوامل استرس‌زای شغلی طیف وسیعی از شرایط جسمی (سر و صدا، دما و نور)، شرایط اجتماعی (حمایت، تعارض، زورگویی یا آزار و اذیت)، شرایط سازمانی (فشار کاری بیش از حد، فشار شدید زمانی و فرهنگی) یا شرایط اقتصادی (ناکافی بودن پاداش / درآمد) در

1 Appel-Meulenbroek  
2 Bora  
3 Sullivan

محل کار را شامل می‌شود که بر سطح استرس کارکنان تأثیر می‌گذارد. استرس یا فشار فضای کاری زمانی اتفاق می‌افتد که بین آنچه افراد برای انجام وظایف خود نیاز دارند و منابعی که محیط فیزیکی فراهم می‌کند مغایرت وجود داشته باشد (ناپی و همکاران، ۲۰۲۰).

### ۳-۴- مفهوم رضایت

تحقیقات در مورد رضایت مفهوم سازی‌های مختلفی را نشان می‌دهد که برخی از آن‌ها از رضایت به عنوان متغیر وابسته استفاده می‌کنند، در حالی که برخی دیگر به رضایت به عنوان یک پیش‌بینی کننده می‌نگرند. این دو کاربرد منجر به یافته‌های بالقوه متناقضی گردیده است. در هر دو مفهوم سازی یافته‌های متناقضی نیز وجود دارد. دلایل مختلفی برای بروز این یافته‌های ناسازگار و متناقض وجود دارد که موارد زیر می‌توانند جزء موارد مهم باشند. اول این که، کسانی که از رضایت به عنوان یک متغیر وابسته استفاده می‌کنند، تصور می‌کنند که این رابطه با نتایج حاصل از عملکرد کسب و کار مرتبط است. با توجه به تفاوت در واحد تجزیه و تحلیل، این امر می‌تواند اتفاق بیافتد. دوم این که، تعداد محدودی از مطالعات به طور خاص سازوکارهایی را نشان داده‌اند که وابستگی و رضایت مکانی را بهم پیوند می‌دهند و بالعکس. مطالعاتی نیز وجود دارند که نقش احتمالی میانجی‌گری و تعدیلگری در این روابط را توضیح می‌دهد که محدودیت‌های اضافی دارد. بررسی میانجی‌ها، مطالعات را فراتر از ایده روابط مستقیم پیش می‌برد و اجازه می‌دهد که توصیف دقیق‌تری از رابطه بین پیش‌بینی‌ها و متغیرهای نتیجه ارائه شود. در حالی که میانجی‌ها مکانیزمی را توضیح می‌دهند که پیش‌بینی کننده‌ها را به متغیرهای وابسته متصل می‌کند، تعدیل کنندگان بر قدرت و جهت روابط تأثیر می‌گذارند. توسعه و آزمایش یک مدل میانجی تعدیلگر، امکان پالایش روابط نظری را در بین سازه‌ها فراهم می‌کند و از این رو به توسعه بیشتر نظریه‌ها کمک می‌کند (رامیکسون و ماووندو، ۲۰۱۵).

### ۴- پیشینه پژوهش

#### ۴-۱- پیشینه خارجی

هلی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۱) پژوهشی را با عنوان عادی سازی فضای و "پایگاهی امن" در فرایندهای جابجایی: درک وابستگی مکانی از طریق چرخه امنیتی اکتشافی و چارچوب‌های امنیتی هستی شناختی شهری انجام دادند. آن‌ها در این پژوهش استدلال نمودند که عادی سازی فضایی ویژگی‌های اجتماعی و مکانی مداومی را در بر می‌گیرد طبق این نتایج، وابستگی مثبت و قوی به مکان از طریق روند عادی سازی ایجاد می‌شود که فضای جسمی و روحی را برای کاوش امکان پذیر می‌کند. یافته‌های آن‌ها پیوندهای نظری بین نظریه‌های وابستگی و وابستگی مکانی را تقویت نمود.

ناپی و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی را با عنوان تأثیرات متقابل استرس و فضای کاری بر رضایت کاربر و پشتیبانی فضای کار از بهره‌وری نیروی کار در کشور فرانسه انجام دادند. این تحقیق در دو بخش اجرا شد بخش قبل و بخش بعد از جابجایی مکانی سازمان. در مطالعه اول ۶۶ نفر از کارمندان چند هفته قبل از جابجایی مورد بررسی قرار گرفتند و در بخش دوم ۸۴ نفر ۶ ماه بعد از جابجایی بررسی شدند. نتایج این پژوهش نشان داد که بعد از جابجایی، کارمندان استرس شغلی بیشتری را تجربه کردند، رضایت از فضای کاری کمتری داشتند و احساس وابستگی کمتری به فضای کاری خود داشتند. با این حال، ارزیابی‌های مربوط به حمایت فضای کاری از بهره‌وری نیروی کار تغییری نکرد. برخلاف انتظار، رضایت از فضای کاری کارمندان به ارزیابی که آن‌ها از این فضای کاری به عنوان حمایت از بهره‌وری نیروی کار داشتند ارتباطی نداشت. در عوض، این رابطه توسط استرس شغلی تعدیل گردید. این فرضیه که وابستگی فضای کاری نقش میانجی را در رابطه بین رضایت از فضای کاری و ارزیابی مربوطه از این فضای کاری به دلیل حمایت از بهره‌وری نیروی کار، تأیید نشد.

بودی و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی را با عنوان رضایت کارکنان از جو فیزیکی کار: اهمیت رویکردی مبتنی بر نیاز انجام دادند. در این پژوهش داده‌ها با استفاده از پرسشنامه آنلاین بین ۳۲۷ کارمند ۱۳ سازمان دانش بنیان جمع‌آوری شد. برای تعیین تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای شخصی، متغیرهای محیطی و اهمیت ادراک شده نیازها بر رضایت، از تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که هر دو متغیر شخصی و محیطی رضایت از متغیرهای اثرگذار هستند و تعداد قابل توجهی از این عوامل از طریق اهمیت درک نیازها تأثیرات غیر مستقیم دارند. به ویژه، تأثیرات مربوط به فضای کاری به صورت گسترده‌ای مطرح شد.

## ۴-۲- پیشینه داخلی

دوست محمدی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه استرس شغلی و بهره وری در پرستاران بیمارستان‌های منتخب دانشگاه آزاد پرداختند. این پژوهش از نظر ماهیت توصیفی - پیمایشی بود که در بین ۱۲۵ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب دانشگاه آزاد انجام شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد استرس شغلی با بهره وری پرستاران رابطه معنی دار معکوسی دارد و با سطح تحصیلات و سن فاقد رابطه معنادار بود. بر اساس تحلیل همبستگی صورت گرفته، بین استرس شغلی و بهره وری با اطمینان ۹۵ درصد رابطه‌ای معکوس با شدت متوسط برقرار است. بنابراین می‌توان اعلام کرد که با افزایش استرس شغلی، بهره وری پرستاران کاهش پیدا خواهد کرد. بررسی ادبیات، مبانی نظری، پیشینه تحقیق و آمارهای موجود نیز در راستای تأیید نتیجه تحقیق حاضر است.

ذاکریان و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر طراحی محیط کار بر بهره وری کارمندان بانک در بین ۱۵۰ نفر از کارمندان ۲۲ شعبه مختلف یکی از بانک‌های شهر تهران پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که میانگین (انحراف استاندارد) سن و سابقه کاری شرکت کنندگان در این مطالعه به ترتیب ۳۷/۰۲ (۶) و ۱۳ (۷) بود. از بین مشخصات دموگرافیک بررسی شده، بین سن با نمرات مربوط به عامل‌های صندلی و دما رابطه معنی داری مشاهده گردید. به علاوه، بین عامل‌های صدا و چیدمان محیط با بهره وری کارکنان رابطه معنی داری به دست آمد. در نتیجه طراحی مناسب و با کیفیت محیط کار بر بهره وری کارمندان بانک تأثیر مثبت دارد. به بیان دیگر، طراحی محیط کار راحت و ارگونومیک با در نظر گرفتن نیازهای افراد و برآورده کردن آسایش کارمندان، باعث افزایش بهره وری آن‌ها خواهد شد.

## ۵- روش تحقیق

تحقیق حاضر جزء پژوهش‌های توصیفی دسته بندی می‌گردد زیرا به توصیف ویژگی‌های جامعه آماری مد نظر می‌پردازد. همچنین جزء تحقیقات کاربردی است چون از نتایج آن می‌توان در جامعه آماری بهره برد. دوره زمانی اجرای این پژوهش از زمستان ۱۳۹۹ تا تابستان ۱۴۰۰ می‌باشد و داده‌های پژوهش ابتدا از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و در مرحله دوم از طریق پرسشنامه گردآوری خواهند شد.

## ۶- روش گردآوری اطلاعات و ابزار تحقیق

ابزار سنجش و اندازه‌گیری وسایلی هستند که محقق به کمک آن‌ها می‌تواند متغیرها را اندازه‌گیری کند و اطلاعات مورد نیاز را برای تجربه و تحلیل و بررسی پدیده مورد مطالعه و نهایتاً کشف حقیقت گردآوری کند. بنابراین باید به‌گونه‌ای طراحی و سازماندهی شود که بتواند اطلاعات مربوط به اندازه‌گیری و سنجش متغیرها را به نحو مطلوب جمع‌آوری نماید. در چنین صورتی است که محقق خواهد توانست اولاً اطلاعات مرتبط با مسئله تحقیق را گردآوری کند؛ ثانیاً این اطلاعات را به‌خوبی استخراج و طبقه‌بندی کند و ثالثاً تجزیه و تحلیل آن‌ها برای او مقدور باشد (حافظ نیا، ۱۳۸۹). ابتدا با هدف گردآوری اطلاعات در مورد متغیرهای پژوهش، از روش کتابخانه‌ای و منابع و سایت‌های معتبر اینترنتی استفاده می‌شود. بدین ترتیب مبانی نظری مرتبط با این متغیرها گردآوری می‌شود. در مرحله دوم برای بررسی فرضیه‌های پژوهش، از پرسشنامه‌های استاندارد که در جامعه آماری توزیع خواهند گردید استفاده می‌شود.

ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسش‌نامه‌های استاندارد زیر خواهد بود که سؤالات مورد استفاده از نوع سؤالات بسته بوده و از طیف لیکرت ۵ تایی استفاده خواهد شد.

جدول ۱- پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش

منبع	متغیر
ناپی و همکاران (۲۰۲۰)	رضایت از فضای کاری
ناپی و همکاران (۲۰۲۰)	حمایت از بهره وری فضای کار
ناپی و همکاران (۲۰۲۰)	وابستگی به فضای کاری
ناپی و همکاران (۲۰۲۰)	استرس شغلی

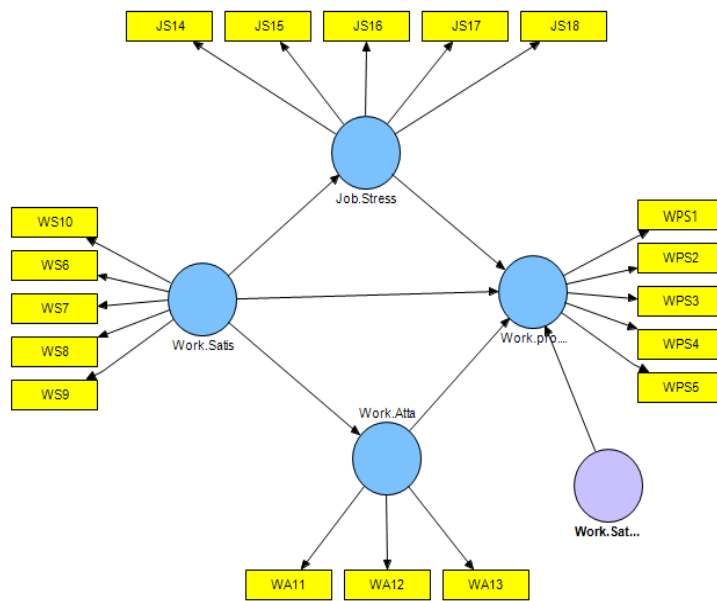
## ۷- تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش اجرای تجزیه و تحلیل داده‌ها دو بخش خواهد بود. در بخش اول از آمار توصیفی برای توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی به کار گرفته در پژوهش استفاده خواهد شد که نرم افزار SPSS 22 به کار برده می‌شود و در بخش دوم آزمون

فرضیه‌ها با استفاده از آمار استنباطی استفاده می‌شود که بدین منظور نرم‌افزارهای معادلات ساختاری Smart PLS 2 به کار برده می‌شود.

## ۷-۱- تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش

در روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی از دو مرحله اصلی بررسی برازش مدل و آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده می‌شود. بررسی برازش مدل با استفاده از برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی انجام می‌شود و در بخش آخر نیز آزمون فرضیه‌ها انجام می‌گیرد.



شکل ۲- مدل اولیه پژوهش در نرم افزار Smart PLS 2

## ۸- برازش مدل‌های اندازه‌گیری

مدل اندازه‌گیری به بخشی از مدل کلی مربوط می‌شود که دربرگیرنده یک متغیر به همراه سؤالات مربوط به آن متغیر است. برای بررسی مدل‌های اندازه‌گیری سه معیار پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود (داوری، رضازاده، ۱۳۹۳).

## ۹- شاخص‌های آلفای کرونباخ، CR، AVE، $R^2$ و $Q^2$

### ۹-۱- آلفای کرونباخ

معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجش مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌گردد. در مورد پایایی درونی باید گفت که یکی از مواردی که برای سنجش پایایی در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود، پایایی درونی مدل‌های اندازه‌گیری است. پایایی درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است. البته موس و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) در مورد متغیرهایی با تعداد سؤالات اندک، مقدار ۰/۶ را به‌عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

### ۹-۲- پایایی ترکیبی (CR)

از آن جایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، روش معیار PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفا به نام پایایی ترکیبی به کار می‌برد. این معیار توسط ورتس و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۷۴) معرفی شد و برتری آن نسبت به

<sup>1</sup> Moss et., al.

<sup>2</sup> Werts et.,al.

آلفای کرونیباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در صورتی که مقدار CR برای سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد. ذکر این نکته ضروری است که CR در مدل‌سازی معادلات ساختاری معیار بهتری از آلفای کرونیباخ به‌شمار می‌رود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

### ۹-۳- معیار Q2 استون - گیزر

این معیار که توسط استون-گیزر<sup>۱</sup> (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. به اعتقاد آن‌ها مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین نمودند. ذکر این نکته ضروری است که مقدار این معیار، تنها برای سازه‌های درون‌زای مدل که شاخص‌های آن‌ها از نوع انعکاسی می‌باشد، محاسبه می‌گردد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

### ۹-۴- معیار ضریب تعیین (R<sup>2</sup>)

R<sup>2</sup> معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌کار می‌رود و نشان از تأثیری است که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. یکی از مزیت‌های اصلی روش PLS این است که این روش قابلیت کاهش خطاها در مدل‌های اندازه‌گیری و یا افزایش واریانس بین سازه و شاخص‌ها را دارد. نکته ضروری این است که مقدار R<sup>2</sup> تنها برای سازه‌های درون‌زای (وابسته) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

### ۹-۵- روایی همگرا (AVE)

روایی همگرا دومین معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS به‌کار برده می‌شود. AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE، ۰/۴ می‌باشد (مگنر و همکاران، ۱۹۹۶؛ به نقل از داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). شاخص‌های فوق در جدول ۳ ارائه می‌گردند:

جدول ۲- شاخص‌های آلفای کرونیباخ، CR، AVE، R<sup>2</sup> و Q<sup>2</sup>

متغیر	آلفای کرونیباخ ALPHA > 0/6	AVE > 0/4	CR > 0/7	Q <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>
استرس شغلی	۰/۸۳۷	۰/۶۰۶	۰/۸۸۵	۰/۱۹۵	۰/۳۲۹
وابستگی به فضای کاری	۰/۷۴۲	۰/۷۹۴	۰/۸۸۵	۰/۱۷۷	۰/۲۳۰
رضایت از فضای کاری	۰/۹۱۱	۰/۷۳۹	۰/۹۳۴	۰/۳۹۷	۰/۵۴۵
حمایت از بهره‌وری فضای کاری	۰/۸۰۳	۰/۷۱۶	۰/۸۸۳	-	-

### ۹-۶- معیار Redundancy

این معیار از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی Commuality سازه‌ها در مقادیر R<sup>2</sup> مربوط به آن‌ها به‌دست می‌آید و نشانگر مقدار تغییرپذیری شاخص‌های یک سازه درون‌زا است که از یک یا چند سازه برون‌زا تأثیر می‌پذیرد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

### ۹-۷- معیار مقادیر اشتراکی (Communality)

کیفیت مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS، با استفاده از معیار Communality ارزیابی می‌شود. این معیار نشان می‌دهد که چه مقدار از تغییرپذیری شاخص‌ها (سوالات) توسط سازه مرتبط با خود تبیین می‌شود. معیار Communality مربوط به هر شاخص از طریق میانگین مقادیر مرتبه دوم رابطه بین آن شاخص و سازه مربوط به خود که همان بارهای عاملی هستند، حاصل می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). این معیارها در جدول ۴ نشان داده شده‌اند.

جدول ۳- معیارهای Redundancy و Commuality

متغیر	Commuality	Redundancy
استرس شغلی	۰/۶۰۶	۰/۱۹۹
وابستگی به فضای کاری	۰/۷۹۴	۰/۱۸۱
رضایت از فضای کاری	۰/۷۳۹	۰/۰۸۴
حمایت از بهره وری فضای کاری	۰/۷۱۶	-

## ۹-۸- بار عاملی

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر یا بیشتر از ۰/۴ شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. نکته مهم اینجاست که اگر محقق پس از محاسبه بارهای عاملی بین سازه و شاخص‌های آن با مقادیری کمتر از ۰/۴ مواجه شد، باید آن شاخص‌ها (سؤالات پرسشنامه) را اصلاح نموده و یا از مدل پژوهش خود حذف نماید (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). در پژوهش حاضر با توجه به خروجی‌های حاصل از تحلیل نرم افزار، سؤالات شماره ۷، ۸ و ۱۱ به این دلیل که بار عاملی‌شان پایین‌تر از ۰/۴ بود، از مدل حذف گردیده و مجدداً مدل اجرا شد. در جدول ۵ نتایج بار عاملی نشان داده شده است:

جدول ۴- نتایج بارهای عاملی

	حمایت از بهره وری فضای کاری	رضایت از فضای کاری	وابستگی فضای کاری	استرس شغلی
WPS 1	۰/۸۰۲			
WPS 2	۰/۸۹۷			
WPS 3	۰/۸۶۳			
WPS 4	۰/۸۷۲			
WPS 5	۰/۸۶۴			
WS 6		۰/۸۷۰		
WS 9		۰/۸۵۷		
WS 10		۰/۸۱۲		
WA 12			۰/۹۰۲	
WA 13			۰/۸۸۰	
JS 14				۰/۷۷۵
JS 15				۰/۷۷۲
JS 16				۰/۷۳۷
JS 17				۰/۸۱۳
JS 18				۰/۸۰۶

## ۹-۹- معیار فورنل و لارکر

معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌گردد، میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌هاست، به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. در PLS، بررسی این امر به وسیله یک ماتریس صورت می‌پذیرد که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). خروجی داده‌ها برای این معیار در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۵- معیار فورنل و لارکر

متغیر	استرس شغلی	وابستگی به فضای کاری	رضایت از فضای کاری	حمایت از بهره وری فضای کاری
استرس شغلی	۰/۷۷۸			
وابستگی به فضای کاری	۰/۷۵۱	۰/۸۹۱		
رضایت از فضای کاری	۰/۵۱۰	۰/۵۵۳	۰/۸۵۹	
حمایت از بهره وری فضای کاری	۰/۵۷۴	۰/۴۸۰	۰/۶۷۷	۰/۸۴۶



## ۹-۱۰- آزمون سوبل برای بررسی نقش میانجی گری

برای آزمودن تأثیر یک متغیر میانجی، یک آزمون پرکاربرد به نام آزمون سوبل<sup>۱</sup> نیز وجود دارد که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می‌رود. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-Value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن از مقدار ۱/۹۶، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید نمود.

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی: ۰/۴۸۰

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته: ۰/۳۲۳

Sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی: ۰/۰۵۵

Sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته: ۰/۰۸۱

$$Z\text{-value} = \frac{(a \times b)}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 + s_b^2)}} = 3/626$$

علاوه بر آزمون سوبل، برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF<sup>۲</sup> استفاده می‌شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند (داوری، رضازاده، ۱۳۹۳).

$$VAF = \frac{(a \times b)}{(a \times b) + c} = 0/225$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی: ۰/۴۸۰

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته: ۰/۳۲۳

c: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته: ۰/۵۳۳

## ۹-۱۱- نقش تعدیلگری

برخی موارد پیش می‌آید که پژوهشگر در بررسی رابطه میان دو متغیر به یک متغیر تعدیلگر برخورد می‌کند و نیاز پیدا می‌کند که تأثیر این متغیر تعدیلگر را در رابطه میان دو متغیر اصلی بررسی نماید. متغیر تعدیلگر جهت یا شدت رابطه بین متغیر مستقل و وابسته را تعدیل (کم یا زیاد) می‌کند. در حالت کلی، یک متغیر تعدیلگر می‌تواند کیفی (مثل جنسیت، رشته تحصیلی و ...) و یا کمی (مثل اکثر متغیرهایی که با طیف لیکرت در پژوهش‌ها می‌سنجیم) باشد. روش‌های تحلیل تأثیر تعدیلگر متغیرها بسته به کمی یا کیفی بودن آن‌ها متفاوت است (داوری، رضازاده، ۱۳۹۳).

## ۹-۱۲- نقش شدت اثر تعدیلگری

پس از پی بردن به این مطلب که یک متغیر رابطه میان دو متغیر دیگر را تعدیل می‌کند، نوبت به بررسی شدت این اثر می‌رسد. به عبارت دیگر محقق باید گزارش دهد که در صورت معنادار بودن اثر تعدیلگر در پژوهش وی، میزان تعدیل به چه اندازه قوی و یا متوسط بوده است که هنسler و فاسوت<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) فرمول زیر را برای تعیین شدت اثر تعدیلی معرفی نموده‌اند:

$$f^2 = \frac{R^2_{\text{model with moderator}} - R^2_{\text{model without moderator}}}{1 - R^2_{\text{model with moderator}}}$$

در این روش، ابتدا می‌بایست مدل را بدون دخالت متغیر تعدیلگر اجرا نموده و مقدار  $R^2$  مربوط به متغیر درون زای مدل را محاسبه نمود. این مقدار همان مقدار  $R^2_{\text{model without moderator}}$  در فرمول بالاست. سپس متغیر تعدیلگر را وارد مدل ساخت و پس از اجرای مدل، مقدار  $R^2$  مربوط به متغیر درون زای مدل را نیز محاسبه نمود که این مقدار دومی همان  $R^2_{\text{model with moderator}}$  است. با داشتن دو مقدار یاد شده، و جایگذاری آن‌ها در فرمول بالا، مقدار اندازه تأثیر متغیر تعدیلگر را مشخص می‌سازد که همان  $R^2$  است. مطابق با کوهن (۱۹۸۸)، مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای  $f^2$  به ترتیب نشان از شدت اثر تعدیلی ضعیف، متوسط و قوی است (داوری، رضازاده، ۱۳۹۳).

$$f^2 = \frac{0.545 - 0.528}{1 - 0.545} = 0.037$$

با توجه به عدد ۰/۳۷ به دست آمده، می‌توان گفت شدت اثر متغیر تعدیلگر در پژوهش حاضر، متوسط می‌باشد.

1 Sobel Test

2 Variance Accounted For

3 Hensler & Fassot

### ۹-۱۳-برازش کلی مدل (GOF)

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی تنها از یک معیار به نام GOF<sup>۱</sup> استفاده می‌شود. معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش کلی را نیز کنترل نماید. وتزلس و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند (داوری، رضازاده، ۱۳۹۳). این معیار از طریق فرمول زیر به‌دست می‌آید:

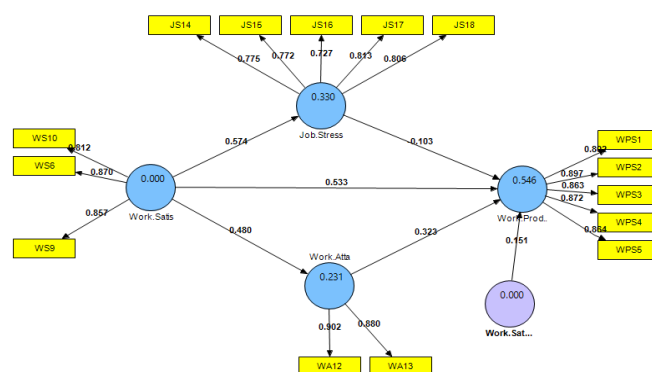
$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0.713 \times 0.368} = 0.512$$

مشاهده می‌گردد GOF پژوهش حاضر، عدد ۰/۵۱۲ را نشان می‌دهد، که با توجه به این عدد، می‌توان گفت که مدل این پژوهش، از برازشی قوی برخوردار می‌باشد.

### ۱۰-آزمون فرضیه‌ها

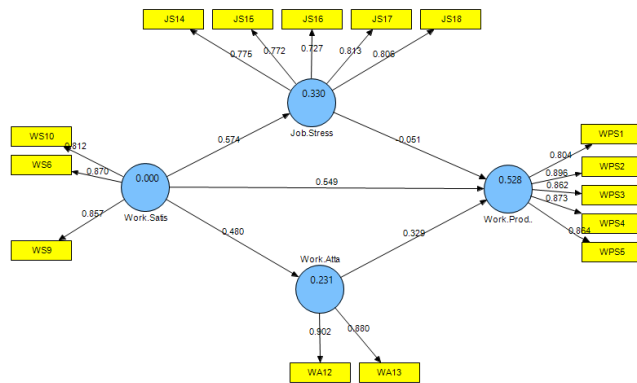
پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، از مدل ساختاری و مدل کلی، مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS محقق اجازه می‌یابد که به بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق خود پرداخته و به یافته‌های پژوهش برسد. این بخش شامل دو قسمت است: (۱) بررسی ضرایب معناداری Z؛ که ضرایب بالاتر از ۱/۹۶ حاکی از معنادار بودن تأثیر یک متغیر بر متغیر دیگر در سطح اطمینان ۹۵٪ است و باعث تأیید فرضیه می‌گردد و (۲) بررسی ضرایب استاندارد شده بار عاملی مربوط به مسیرهای هر یک از فرضیه‌ها.



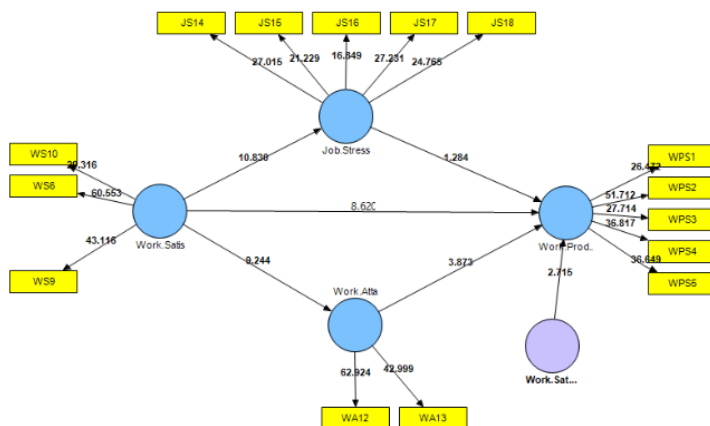
شکل ۳- مدل معادلات ساختاری در حالت ضریب مسیر با نقش تعدیلگر

1 Goodness Of Fit

2 Wetzels et., al.



شکل ۴- مدل معادلات ساختاری در حالت ضریب مسیر بدون نقش تعدیگر



شکل ۵- مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری

## ۱۱- نتیجه گیری

هدف از اجرای پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رضایت از فضای کاری و حمایت از بهره وری فضای کار؛ نقش میانجی‌گری وابستگی به فضای کاری و تعدیگری استرس شغلی در کادر درمان سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان می‌باشد. این تحقیق، از نوع تحقیقات توصیفی و کاربردی می‌باشد. جامعه آماری آن را کادر درمان سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها برابر با ۱۲۰۰ نفر می‌باشد. به وسیله جدول مورگان تعداد ۲۹۱ نفر از آنان به روش نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس انتخاب شدند. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده و با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS 22 و Smart PLS 2 بررسی و تحلیل شده است.

### ۱۱-۱- بحث و تبیین نتیجه‌ها

فرضیه اول: وابستگی به فضای کاری نقش میانجی و استرس شغلی نقش تعدیگر را در رابطه بین رضایت از فضای کاری و حمایت از بهره وری فضای کار دارد.

محیط کار در سازمان‌ها از موضوعات مهمی است که پیوسته بر اهمیت و چگونگی مناسب بودن و کارا بودن آن برای نیروهای انسانی تأکید می‌شود؛ یک محیط خوب، می‌تواند بر رشد ارزش‌های پرسنل، افزایش توان و بهره وری آنان اثرگذار باشد، یک فرآیند طراحی ارگونومیک مناسب در محیط‌های کاری باعث کاهش چشمگیر فشارهای عصبی در چنین محیط‌هایی خواهد شد (جبرائیلی و امیدواری، ۱۳۹۴). ضرایب معناداری و ضرایب مسیر به دست آمده از نقش‌های میانجی‌گری و تعدیگری برای این فرضیه، نشان از تأیید آن دارد. نقش میانجی‌گری این فرضیه، ناهمسو با نتایجی است که ناپی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود به آن دست یافتند اما برای نقش تعدیگری، همسو با نتایج آنان بوده است.

فرضیه فرعی اول: بین رضایت از فضای کاری و حمایت از بهره وری فضای کار رابطه معناداری وجود دارد.

تحقیقات در زمینه فضای کاری اهمیت تأثیر محیط فیزیکی دفتر کار را بر بهره‌وری کارمندان برجسته نموده است. ویژگی‌های فضای کاری مانند کیفیت هوا، دما، روشنایی، سر و صدا و طراحی دفتر از جنبه‌های شرایط محیطی هستند که با سلامتی، رفاه و بهره‌وری کارکنان اداری در رابطه است. در واقع، اقدامات گزارش شده توسط خود کارکنان در مورد لذت بردن از کار، رفاه و بهره‌وری، با استفاده داخلی از فضا و شرایط فیزیکی ارتباط مثبتی دارد (ناپی و همکاران، ۲۰۲۰). ضریب معناداری و همچنین ضریب مسیر به‌دست آمده برای این فرضیه، نشان از تأیید آن دارد. این نتیجه همسو با نتایج پژوهش ناپی و همکاران (۲۰۲۰) و بودی و همکاران (۲۰۱۹) بوده است.

فرضیه فرعی دوم: بین رضایت از فضای کاری و وابستگی به فضای کاری رابطه معناداری وجود دارد. ویژگی اصلی وابستگی میل به حفظ مجاورت با شی است، وابستگی به مکان به عنوان یک پیوند عاطفی مثبت بین فرد و فضای محل زندگی او تعریف می‌شود، و ویژگی اصلی آن ویژگی فردی است که می‌خواهد آن فضا را به فضای شخصی تبدیل کند. بنابراین، میزان وابستگی کارمند به محل کار خود به مؤلفه‌های شخصی و غیر سازمانی بستگی دارد. مدیران می‌توانند هنگام استخدام کارمند خود به این مؤلفه‌ها اهمیت دهند (لی روی و ریونیکس، ۲۰۱۲). ضریب معناداری و ضریب مسیر به‌دست آمده برای این فرضیه، نشان از تأیید آن دارد. این نتیجه همسو با نتایجی است که ناپی و همکاران (۲۰۲۰) به آن دست یافتند.

فرضیه فرعی سوم: بین وابستگی به فضای کاری و حمایت از بهره‌وری فضای کار رابطه معناداری وجود دارد. وابستگی به مکان از طریق درک ابعاد وابستگی، هویت، تأثیر و پیوند اجتماعی، شدت پیوند بین انسان و مکان را منعکس می‌کند. در حالی که وابستگی مکانی معمولاً به عنوان وابستگی به مکان و هویت مکانی در نظر گرفته می‌شود، حداقل از دو بعد اضافی، تأثیر مکان و پیوند اجتماعی مکان نیز برای عملیاتی کردن این اصطلاح استفاده می‌شود. وابستگی مکانی نشان می‌دهد منابعی که در یک محیط وجود دارند چقدر کاربران را در فعالیت‌های مرتبط با دستیابی به اهداف عملکردیشان یا در تأمین ارزش‌های ابزاری کمک می‌کند (رامیکسون و ماووندو، ۲۰۱۵). ضریب معناداری و ضریب مسیر به‌دست آمده برای این فرضیه، نشان از تأیید آن دارد و این نتیجه همسو با نتایج پژوهش ناپی و همکاران، (۲۰۲۰) است.

فرضیه فرعی چهارم: وابستگی به فضای کاری نقش میانجی را در رابطه بین رضایت از فضای کاری و حمایت از بهره‌وری فضای کار برعهده دارد.

در اقتصاد مبتنی بر دانش کنونی، کارمندان مهمترین سرمایه سازمان‌ها هستند. علاوه بر هزینه‌های بالا، به عنوان تولیدکننده دانش افراد از موقعیت مهمی برخوردار هستند. دفتری که کارمندان بیشتر روزهای خود را در آن می‌گذرانند، دیگر (فقط) وسیله‌ای برای خشک و گرم نگهداشتن کارکنان سازمان نیست. در عوض، این منبع مهمی برای هدایت عملکرد سازمانی و بهره‌وری کارکنان و مبارزه در جنگ برای استعدادهای جدید شده است (اپل مئلبورک و همکاران، ۲۰۱۸). ضریب معناداری و ضریب مسیر به‌دست آمده برای این فرضیه، نشان از تأیید آن دارد و این نتیجه ناهمسو با نتایج پژوهش ناپی و همکارانش (۲۰۲۰) است.

فرضیه فرعی پنجم: استرس شغلی نقش تعدیلگر را در رابطه بین رضایت از فضای کاری و حمایت از بهره‌وری فضای کار بر عهده دارد.

با بررسی ادبیات مشخص شد که شواهد محدودی وجود دارد که نشان می‌دهد بین محیط فیزیکی کار و استرس رابطه مستقیمی وجود دارد. در واقع، یافته‌های تحقیقاتی که این رابطه را نشان داده‌اند، به طور کلی ضعیف بوده و بین اقدامات ترکیبی محیط فیزیکی (به عنوان مثال دما، سر و صدا و ازدحام جمعیت) و عوامل روانشناختی مانند پریشانی عاطفی و اضطراب ارتباط پیدا کرده است. دلیل این پیوند ضعیف می‌تواند این واقعیت باشد که ممکن است کارکنان استراتژی‌هایی را برای کمک به آن‌ها در کنار آمدن با این شرایط و غلبه کردن بر عوامل منفی محیطی ایجاد کنند. یکی دیگر از توضیحات احتمالی در مورد پیوند ضعیف بین محیط فیزیکی با استرس می‌تواند این واقعیت باشد که در بیشتر اوقات شرایط فیزیکی منفی، مانند سر و صدای زیاد یا دمای ناخوشایند، ممکن است در دوره‌های کوتاه رخ دهد و به طور دائم وجود نداشته باشد. در واقع، به نظر می‌رسد که رابطه بین خصوصیات فیزیکی فضای کاری و استرس رابطه‌ای مستقیم نیست بلکه به جنبه‌های دیگر منوط است (ناپی و همکاران، ۲۰۲۰). ضریب معناداری و ضریب مسیر به‌دست آمده برای این فرضیه، نشان از تأیید آن دارد یعنی استرس شغلی نقش تعدیل‌کنندگی را در رابطه بین دو متغیر دارد. این نتیجه همسو با نتایج ناپی و همکاران (۲۰۲۰) می‌باشد.

## ۱۱-۲- پیشنهادهای کاربردی براساس نتایج

با توجه به تأیید تأثیر رابطه بین رضایت از فضای کاری و بهره‌وری فضای کاری، مدیران سازمان تأمین اجتماعی گیلان، می‌توانند با کنترل و اعمال دقت در مواردی همچون سر و صدا، روشنایی، گرما، چیدمان دفتر و ... بر رضایت از فضای کاری کارکنان تأثیر گذاشته و در نهایت بهره‌وری فضای کاری را در آنان افزایش دهند.

با در نظر گرفتن تأیید ارتباط مثبت بین رضایت از فضای کاری و وابستگی به فضای کاری، مدیران سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان می‌توانند با ایجاد زمینه‌های رضایت افراد از فضای کاریشان، سبب افزایش وابستگی کارکنان به فضای کاریشان شده و بین فرد و مکان رابطه عاطفی ایجاد کنند.

با توجه به این نکته که در پژوهش حاضر، ارتباط مثبت بین وابستگی به فضای کاری و حمایت از بهره‌وری فضای کاری، مدیران سازمان می‌توانند با مواردی همچون ترسیم اهداف بلند و بزرگ برای کارکنان، تشکیل جلسات پرسش و پاسخ و نظام پیشنهادات (بهبود جریان ارتباطی)، پیگیر سلامت و رفاه کارکنان بودن، تشویق و مورد تقدیر قرار دادن کارکنان، مسبب خلق وابستگی در کارکنان شده و در نتیجه به بهره‌وری بیشتری دست پیدا کنند.

با توجه به تأیید نقش میانجی‌گری وابستگی به فضای کاری در رابطه بین رضایت از فضای کاری و حمایت از بهره‌وری فضای کاری، مدیران این سازمان با ایجاد وابستگی فضایی بیشتر در کارکنان، می‌توانند از نتایج مثبت آن بر افراد به نفع سازمان بهره‌برند.

با در نظر گرفتن تأیید ارتباط تعدیلگری مثبت بین استرس شغلی در رابطه بین رضایت از فضای کاری و حمایت از بهره‌وری فضای کاری، و از آنجایی که استرس به دو نوع مثبت و منفی تقسیم می‌شود، مدیران سازمان می‌توانند با تلاش در جهت کاهش عوامل استرس‌زای منفی و و ارتقای عوامل بروز استرس مثبت، مسببات افزایش بهره‌وری را در سازمان خویش ایجاد نمایند. مدیران سازمان می‌توانند با مواردی همچون توجه به عدم وجود تعارض شغلی در کارکنان، ارزشیابی عادلانه، جلوگیری از تراکم کاری، کنترل دما، سروصدا و روشنایی، ایجاد رابطه مسالمت‌آمیز با کارکنان و ... از استرس کارکنان بکاهند.

## منابع

- اصغری جعفرآبادی، محمد، کریمی، لیلا، رحیمی بشر، فرشید، واحدیان عظیمی، امیر، خلیلی، ربابه، (۱۳۹۹)، «تأثیر آموزش مهارت‌های مقابله با استرس بر استرس شغلی پرستاران ایرانی: یک مرور نظام مند و فراتحلیل»، مجله علوم مرقبتی نظامی، سال هفتم، شماره ۲، شماره مسلسل ۲۴، ص ۱۸۷-۱۷۵.
- بیت مشعل، بلقیس، حیدری، علیرضا، ارشدی، نسرین، عسگری، پرویز، (۱۳۹۹)، «رابطه علی روان رنجورخویی، استرس شغلی و تعارض کار - خانواده با قصد ترک شغل و رضایت از زندگی با میانی‌گری فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت نفت و گاز کارون»، دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال بیست و یکم، شماره ۳، صص ۳۹-۲۵.
- جبرائیلی، پویا، امیدواری، منوچهر، (۱۳۹۴)، «ارائه الگوی ارزیابی شرایط ارگونومیک محیط کار با استفاده از مدل کانو و رویکرد ترکیبی آن با مدل QFD»، سلامت کار ایران، دوره ۱۲، شماره ۲.
- جلال زاده، محمد، نصیریان، زکیه، (۱۳۹۹)، «بررسی رابطه استرس شغلی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی»، دو فصلنامه پویا در آموزش علوم تربیتی و مشاوره، دوره ششم، شماره ۱۲، بهار و تابستان ۱۳۹۹.
- حق دوستی، مجید، (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه ویژگی‌های فیزیکی محیط کار با سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- شیرالی، غلام عباس، افشاری، داوود، امیری، آرمان، کیانی، سیما، رشنودی، پیام، (۱۳۹۸)، «تأثیر استرس شغلی بر بهره‌وری کارکنان یکی از شرکت‌های بهره‌بردار نفت و گاز در جنوب غرب کشور ایران»، مجله مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دوره ۶، شماره ۳، صص ۶۵-۷۳.
- غلامی، سپیده، (۱۳۹۵)، «بررسی تأثیر نشاط در محیط کار بر ابعاد بهره‌وری کارکنان در شرکت هپکو اراک»، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی طلوع مهر قم.
- Al Horr, Yousef, Arif, Mohammed, Kaushik, Amit, Mazroei, Ahmed, Kafaygiotou, Martha, Elsarrag, Esam, (2016), Occupant productivity and office indoor environment quality: A review of the literature, Building and Environment, 105, 369-389.
- BUDIE, Bart., APPEL-MEULENBROEK, Rianne, KEMPERMAN, Astrid, WEIJSPERREE, Minou., (2019), EMPLOYEE SATISFACTION WITH THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT: THE IMPORTANCE OF A NEED BASED APPROACH, International Journal of Strategic Property Management ISSN: 1648-715X / eISSN: 1648-9179 2019 Volume 23 Issue 1: 36-49.
- Faisal Sultan, Muhammad, Raghil, Muhammad, Anila, Zafar, (2016), Office Design and its impact on employees' productivity: Evidence from Islamic Banks of Karachi, International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 6, Issue 6, June 2016, ISSN 2250-3153

- Hameed A, Amjad S. Impact of Office Design on Employees' Productivity: A Case study of Banking Organizations of Abbottabad. *Journal of Public Affairs* 2009;3(1):1-13.
- Haynes, B., Suckley, L. and Nunnington, N. (2017), "Workplace productivity and office type: an evaluation of office occupier differences and gender", *Journal of Corporate Real Estate*, Vol. 19 No. 2, pp. 111-138
- Haynes, Barry, Suckley, Louise, Nunnington, Nick, (2017), Workplace productivity and office type: An evaluation of office occupier differences based on age and gender, *Journal of Corporate Real Estate*, 19 (2), 111-138.
- Le Roy, Jeanne, Rioux, Liliane, (2012), the mediating role of workplace attachment in the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior, *RIPS / IRSP*, 25 (3-4), 211-233 © 2012, Presses universitaires de Grenoble.
- Mehrabizadeh Honarmand M, Atashafrouz A, shehni yiylagh M, and Rezaie SH. (2013). Comparison of General Health, Job Stress, and Burnout among Ordinary and Mental-retarded-student Schools' Teachers. 20(9): 53-64.
- Nappi, Ingrid, Campos Ribeiro, Gisele de, Cochard, Nicolas, (2020), The interplay of stress and workspace attachment on user satisfaction and workspace support to labour productivity, *Journal of Corporate Real Estate*, Emerald Publishing Limited 1463-001X DOI 10.1108/JCRE-05-2019-0026.
- Scannell, Leila, Gifford, Robert, (2010), Defining place attachment: A tripartite organizing framework, *Journal of Environmental Psychology*, 30, 1-10.
- Scrima, F. (2015), "The convergent-discriminant validity of the workplace attachment scale (WAS)", *Journal of Environmental Psychology*, Vol. 43, pp. 24-29.
- Shareinia, H, Khuniki, F, Bloochi Beydokhti, T, Eydi Zeynabad, A, Hoseini, M., (2018), Comparison between job stress among emergency department nurses with nurses of other departments. *Quarterly Journal of nursing management*, 6, 3, 48-56.
- Sullivan, J., Baird, G., & Donn, M., (2013). Measuring productivity in the office workplace. Final report. Wellington, New Zealand: Centre for Building Performance Research, Victoria University of Wellington.
- Tanabe, Shin-ichi, Haneda, Masaoki, Nishihara, Naoto, (2015), Workplace productivity and individual thermal satisfaction, *Building and Environment*, 91, 42-50.
- Vischer, J.C. (2018), "Building-in-use-assessment: foundation of workspace psychology", In *Building Performance Evaluation*, Preiser W.F.E., Hardy A., (Eds), U Schramm Springer Publishing.