

تاریخ دریافت: ۸۷/۵/۱۷

تاریخ پذیرش: ۸۷/۱۰/۱۸

تحلیل بین‌شغلی فضای سازمانی در صنعت فولاد

دکتر حسین رضایی دولت‌آبادی^۱

چکیده

فضای سازمانی از جمله موضوعات مهم در رفتار سازمانی است. فضای سازمانی، منش یا ویژگی سازمانی است که توصیف کارکنان را از خط مشی‌ها، اعمال و شرایط موجود در محیط کار نشان می‌دهد. فضای سازمانی منعکس‌کننده اعتقاداتی است که افراد از سازمان دارند. هدف از این تحقیق، تحلیل بین‌شغلی فضای سازمانی در بین سطوح شغلی متخصصان فنی، متخصصان غیر فنی، تکنسین‌ها و کارمندان اداری و دفتری است. نمونه آماری متشکل از متخصصان فنی، غیر فنی و کارمندان اداری و دفتری در صنعت فولاد می‌باشد. ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه می‌باشد. برای اندازه‌گیری فضای سازمانی از پرسشنامه لیتوین و استرینجر استفاده گردید. نتایج حاصل از تجزیه و

تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که اتفاق نظر افراد بر متغیرهای فضای سازمانی در بین سطوح شغلی مختلف، متفاوت است. متخصصان فنی بیشترین اتفاق نظر و کمترین پراکندگی نظرات را نسبت به سایر سطوح شغلی نسبت به فضای سازمانی دارند و بیشترین پراکندگی نظریات در بین سطح شغلی متخصصان غیر فنی مشاهده می‌گردد. همچنین فضای سازمانی در بین سطوح شغلی مختلف، متفاوت می‌باشد. این موضوع موید مرز فضای سازمانی با فرهنگ سازمانی است.

کلید واژه‌ها: فضای سازمانی، رفتار سازمانی

مقدمه

سازمان‌ها برای اینکه بتوانند کارکنان اثربخش داشته باشند باید بتوانند فضای سازمانی مناسب را ایجاد نمایند. امروزه تاثیر فضای سازمانی بر نوآوری، انگیزش و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفته است. بر همین اساس فضای سازمانی از جمله موضوعات مورد علاقه در روانشناسی سازمانی و صنعتی شده است. فضای سازمانی درک کلی از رویداد‌های جزئی است که در سازمان تقویت می‌شود. فضای سازمانی نتیجه فرایندهای ارزیابی افراد از آزادی، عدالت و رفاه، پاداش‌ها، ارتباطات درون سازمانی، توزیع قدرت و موارد مشابه است. فضای سازمانی ادراک کارکنان را از رویدادها، اعمال، رویه‌ها، پاداش‌ها و حمایت‌های مورد انتظار در سازمان را مشخص می‌کند. ادگار شاین فضای سازمانی را الگویی از مفروضات اساسی می‌داند که افراد و گروه‌ها برای سازگاری خودشان با مسائل داخلی و خارجی بکار می‌برند. تکنیک‌های اندازه‌گیری فضای سازمانی و تعاریف آن تا حد زیادی متفاوت و حتی متضاد است. ادبیات مربوط به فضای سازمانی در سال ۱۹۶۴ مورد بررسی قرار گرفت و تاکنون تنوع و پراکندگی زیادی یافته است.

تلاش‌های صورت گرفته تا آنرا یکپارچه سازد. نظریات مربوط به شکل‌گیری فضای سازمانی را می‌توان به پنج دیدگاه تقسیم نمود. (۱) دیدگاه چندگانه (۲) دیدگاه ساختاری (۳) دیدگاه ادراکی (۴) دیدگاه تعاملی (۵) دیدگاه فرهنگی. هدف این تحقیق تحلیل بین‌شغلی فضای سازمانی در صنعت فولاد است. برای انجام این تحلیل مشاغل را به پنج طبقه تقسیم کرده و عناصر فضای سازمانی را در آن مورد تجزیه و تحلیل قرار داده‌ایم. برای انجام این تحلیل از ابزارهای آمار استنباطی کمک گرفته شده است. نتایج تحقیق نشان داد که کارکنان درک یکسانی از فضای سازمانی ندارند و برای تحلیل فضای سازمانی باید آنرا به شکل بین‌گروهی انجام دهیم. همچنین اتفاق نظر سطوح شغلی مختلف، متفاوت می‌باشد.

بیان مسأله

بر اساس نظر ادگار شاین، هدف تحقیقات فضای سازمانی بررسی اعمال، رویه‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی است (۱) از سالها پیش محققان سازمانی برای توصیف فضای سازمانی از اصطلاح شخصیت^۱ یا ویژگی^۲ استفاده کرده‌اند. یکی از تعاریف رایج از فضای سازمانی توسط فورهند و گیلمر^۳ ارائه شده است. وی فضای سازمانی را مجموعه‌ای از خصوصیات و ویژگی‌ها می‌داند که الف) سازمانی را از سازمان دیگر متمایز می‌سازد ب) در طول زمان شکل گرفته و ثابت می‌یابد ج) بر رفتار افراد در سازمان نفوذ می‌کند [۱۴، صص ۳۶۱ - ۳۸۲]. اعتقاد عمومی بر این است که فضای سازمانی آن چیزی است که از طریق افراد درک می‌شود و ماهیتی روانشناختی و روانی دارد. فضای سازمانی انعکاسی از فرهنگ سازمانی و محصول نهایی تعاملات گروه‌های سازمانی است. فضای سازمانی تابع ساختار و عضویت سازمانی است و بعنوان محیط داخلی کار تعریف می‌شود.

1. Personality

2. Character

3. Forhand & Gilmer

موران و والکویلن^۱ فضای سازمانی را متضمن ادراکات جمعی و گروهی افراد از سازمانهایشان می دانند. این ادراکات بین افراد جریان یافته و مبنای تفسیر موقعیت آنها و منعکس کننده ارزش ها، هنجارها و طرز تلقی ها و نگرش ها از فرهنگ سازمانی می شود و نفوذ مؤثری در شکل دهی رفتار افراد دارد. آنچه که فضای سازمانی را شکل می دهد تعامل اعضای گروه با یکدیگر است [۱۳، صص ۱۹ - ۴۵]. رضایت شغلی بعنوان یکی از متغیرهای مهم در تحقیقات فضای سازمانی مطرح بوده است. اما اغلب تحقیقات مربوطه نتوانسته رابطه روشنی را بین دو مفهوم رضایت شغلی و فضای سازمانی بیان نماید و بعضاً از فضای سازمانی بعنوان یکی از معیار های رضایت شغلی استفاده کرده اند [۱۶، صص ۲۷۹ - ۳۰۵؛ ۱۷، صص ۴۹۷ - ۴۷۱؛ ۱۸، صص ۶ - ۸۷؛ ۱۹، صص ۶۳ - ۷۱]. در ادبیات روانشناسی صنعتی و سازمانی، تحقیقات مربوط به فضای سازمانی جلودار است [۱۵، صص ۱۸ - ۴۸] و تمایز روشنی را بین دو مفهوم رضایت شغلی و فضای سازمانی قائل هستند. آنان فضای سازمانی را را منش یا ویژگی سازمانی می دانند که منعکس کننده توصیف کارکنان از خط مشی ها، اعمال و شرایط موجود در محیط کار است یعنی ادراک مستقیم از محیط کار. در حالی که رضایت شغلی، مقایسه میزان دست یابی به نتایج شغل با توجه به نیاز های فردی است و یا احساسی است که فرد از فرایند های کاری و شغلی خود دارد [۲۰، صص ۲۴ - ۳۳؛ ۲۱، صص ۲۱۹ - ۲۲۹].

اهمیت موضوع به این دلیل است که فضای سازمانی تاثیر عمده ای بر رفتار سازمانی افراد و گروه ها دارد و مدیران می توانند تاثیر مثبت و سازنده ای در بهبود فضای سازمانی داشته باشند لذا تحلیل فضای سازمانی حائز اهمیت می شود و از طرف دیگر فضای سازمانی بر عملکرد، انگیزش و رضایت شغلی نیز تأثیر

می‌گذارد لذا مدیران با فضا سازی مناسب در سازمان می‌توانند موجبات بهبود رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری را فراهم سازند و با بهبود فضای سازمانی، رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهند. هیچگاه نمی‌توان به عملکرد مطلوب دست یافت مگر اینکه در سازمان فضای مناسبی حاکم شود تا افراد بر انگیزته شده و با رغبت کار کنند. بدون اندازه‌گیری فضای سازمانی مدیران نمی‌دانند که افراد واقعاً چه احساسی نسبت به سازمان دارند. مسئله اصلی تحقیق این است که فضای سازمانی در بین سطوح شغلی مختلف چگونه است؟ و اینکه توافق افراد بر فضای سازمانی در بین سطوح شغلی مختلف یکسان است یا متفاوت؟ چگونه می‌توان فضای سازمانی را بهبود بخشید؟

مبانی نظری

فضای سازمانی یک ارزش، اعتقاد و فضای کاری است که می‌تواند تأثیر مهم و برجسته‌ای بر رفتار کارکنان داشته باشد در سازمانهای یادگیرنده، فضای سازمانی به خاطر نقش با اهمیت آن مورد توجه قرار گرفته است. فضای سازمانی مربوط به فعالیتهای عادی، عقاید افراد و سیستمهای ارزشی است که سازمان آن را دنبال می‌کند. فضا سازمانی نقش ضروری در شکل‌گیری رفتارهای کارکنان دارد و بر درکشان از مدیریت دانش نیز تأثیرگذار است.

فضای سازمانی به منزله‌ی یک پل عمل می‌کند. در یک طرف پل جنبه‌های عینی و محسوس سازمان از قبیل ساختار، مقررات و شیوه‌های رهبری قرار دارند و در طرف دیگر پل، روحیه و رفتار کارکنان واقع شده است. بدین ترتیب روحیه و رفتار فقط تابعی از شیوه‌های رهبری یا ساختار سازمانی نیست، بلکه هر کس از دریچه‌ای که به رنگ ارزشها، نیازها و شخصیت خودش است، به دنیا می‌نگرد و این همان ادراکاتی است که در طرز تفکر و رفتارشان تأثیر می‌گذارد فضا سازمانی یک ساختار چند بعدی است که دامنه‌ی وسیعی از ارزیابی‌های افراد را از محیط کار نشان می‌دهد. این ارزیابی‌ها مربوط به ابعاد معمولی محیط مانند رهبری، نقشها و ارتباطات. و یا مربوط به ابعاد خاصی

همانند فضای سالم و یا فضای ارائه خدمت به مشتری باشند. ادراک معمولی از مفاهیم سازمانی می تواند روابط متقابل افراد، تلاش برای دریافت پاداش های سازمانی و عکس العمل های مؤثر نسبت به محیط کار را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین، فضای سازمانی اثر مهمی بر انگیزه افراد دارد و می تواند بر ستاده های کاری افراد اثر مستقیم بگذارد. همچنین فضای سازمانی به عنوان عاملی در نظر گرفته می شود، که بر دانش و مهارت افراد از طریق افزایش مشارکت در فعالیت ها، تأثیر می گذارد. در مجموع نظریه های فضای سازمانی را می توان در پنج دسته جای داد:

۱. گروهی از محققان همچون فورهند و گیلمر^۱ فضای سازمانی مؤثر بر افراد را برحسب انگیزه های مؤثر بر رفتار آنها، میزان آزادی فردی در اعمال و رفتار و فرآیند های پاداش و تنبیه مورد بررسی قرار می دهند. این محققان برای اندازه گیری فضای سازمانی از متغیرهای اندازه سازمانی، ساختار سازمانی، اهداف سازمانی، شیوه های رهبری و پیچیدگی سیستم، استفاده کردند. [۱۴ ، صص ۳۶۱-۳۸۲] این محققان فضای سازمانی را موقعیت سازمانی می دانند.

۲. محققانی چون جیمر و جوتز^۲، اشنیدر و گوتین^۳ فضای سازمانی را یک ویژگی یا صفت متعلق به یک سازمان می دانند که بصورت ادراکی اندازه گیری می شود. این محققان فضای سازمانی را ناشی از جنبه های عینی ساختار سازمانی می دانند. به عبارت دیگر فضای سازمانی اظهار عینی از ساختار سازمانی است که افراد با آن برخورد کرده و آنرا درک

1. Forhand & Gilmer
2. Jams & Jones
3. Schneider & Goion

می‌کنند. پس فضای سازمانی ناشی از ادراکات مشترک اعضای سازمانی است که با ساختار سازمانی مشترک روبرو هستند.

۳. عده‌ای از محققان رفتار سازمانی همانند فیلد و آیلسون^۱، فضای سازمانی را در درون افراد جست‌وجو می‌کنند و آنرا حاصل تفسیر و پاسخ افراد به موقعیت‌های موقعیتی می‌دانند. پس فضای سازمانی حاصل برخورد فرد با موقعیت‌های مختلف و تفسیری است که از موقعیت‌ها دارد. فضای سازمانی از طریق مشاهدات افراد از فرآیندهای سازمانی همانند ارتباطات، رهبری و الگوهای تصمیم‌گیری حاصل می‌شود.

۴. گروهی دیگر از محققان چون ویلچ و لوان^۲ فضای سازمانی را حاصل تعاملات میان افراد و براساس مشاهدات فردی و موقعیت سازمانی می‌دانند. پس فضای سازمانی نماینده ایجاد شده بوسیله تعاملات اعضای گروه با یکدیگر است. براساس این دیدگاه فرد ارشد سازمان اعتقادات، ارزش‌ها، دیدگاهها و تفسیر از رویدادها را شکل داده و افراد با الگو قرار دادن فرد ارشد سازمان و تعامل با وی فضای سازمانی را بوجود می‌آورند. پس افراد و محیط بصورت دو جانبه و متقابل بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و معانی را ایجاد می‌کنند.

۵. آخرین گروه از محققان علوم رفتاری، فضای سازمانی را حاصل مبادله واقعیات و تفسیر گروه‌ها می‌دانند و بر الگوی معانی که ناشی از ارزش‌ها و هنجارها و اعتقادات است، تأکید می‌ورزند [۱۳، صص ۱۹ - ۴۵] این محققان فضای سازمانی را قسمتی از فرهنگ سازمانی می‌دانند. براساس این دیدگاه فضای سازمانی از دل فرهنگ سازمانی بیرون می‌آید و تعاملات افراد در درون سازمان را شکل می‌دهد و تعاملات افراد در درون سازمان نه فقط فضای سازمانی را شکل می‌دهند بلکه گهگاهی فرهنگ را نیز تغییر می‌دهند. بر این اساس وجه اشتراک فرهنگ سازمانی و

فضای سازمانی در این است که فضای سازمانی بطور نسبی یک ویژگی احاطه کننده و در بردارنده برای سازمان است و فرهنگ سازمانی یک ویژگی است که بطور کامل سازمان را احاطه می کند. فرهنگ سازمانی به آهستگی بروز می کند و به تفسیر دوران گذشته می پردازد و بر مبنای اطلاعات گذشته استوار است درحالی که فضای سازمانی برحسب واقعیت‌های سازمانی که سطحی تر و تغییر پذیرتر است بروز و ظهور می یابد. فرهنگ سازمانی در دو سطح طرز تلقی ها و نگرش ها و فرضیات مصنوعات و طرز نگرشها و ارزش ها شکل می یابد. فضای سازمانی شکل فرهنگ سازمانی است. فضای سازمانی پاسخی به نوسانات کوتاه مدت محیط درون و برون است. فضای سازمانی کم عمق تر و سطحی تر از فرهنگ سازمانی است و تا اندازه‌ای بر آگاهی‌ها و واقعیات سازمانی نفوذ دارد. فضای سازمانی در سطح اشکال فرهنگی بیشتر از سطح مفاد فرهنگی قابل مشاهده است. بلاخره فضای سازمانی عنصری از فرهنگ سازمانی است که حاصل تعاملات اعضای سازمانی با مقتضیات موقعیتی است.

در این تحقیق از نظریه لیتوین و استرینجر استفاده کرده ایم آنان نه بعد را برای فضا سازمان به کار برده‌اند که عبارتند از: ساختار، مسئولیت، پاداش، پذیرش، ریسک، صفا و صمیمیت، حمایت، ضوابط و مقررات، تضاد و تعارض، هویت و شناسایی بنابراین تعریف فضای سازمانی از نظر لیتوین و استرینجر عبارت است از: احساس و ادراکاتی که فرد از سازمان خود دارد. این احساس و ادراک او از سازمان بر حسب ابعادی مانند میزان استقلال، ساختار سازمانی، پاداش، ملاحظه کاریها، صمیمیت و حمایت و صراحت و... قابل اندازه گیری است.

فرضیه‌های تحقیق

با توجه به اهداف و مسئله تحقیق و این پیش‌فرض که فضای سازمانی توصیف‌گر سازمان است می‌توان دو فرضیه زیر را بیان نمود:

فرضیه اول: فضای سازمانی در بین سطوح شغلی مختلف، متفاوت می‌باشد.

فرضیه دوم: اتفاق نظر افراد بر فضای سازمانی در بین سطوح شغلی مختلف، یکسان است.

روش‌شناسی تحقیق

روش‌شناسی تحقیق مشابه روش‌شناسی در مطالعات لی‌فیور - استیونس^۱ - سوفیانوس^۲ - بایلی^۳ - گراتو^۴ و... می‌باشد. البته آنان برای اندازه‌گیری فضای سازمانی از فاکتورهای ارتباطات داخلی، ساختار سازمانی، فضا سیاسی، امکان پیشرفت حرفه‌ای، نظام ارزشیابی و توجه به مطالبات شخصی استفاده کرده‌اند اما در این تحقیق، بدلیل ماهیت صنعت، برای اندازه‌گیری فضای سازمانی از شاخص لیتوین و استرینچر^۵ استفاده گردید [۳۰، صص ۱۹ - ۴۵]. روشهای تحقیق متنوعی وجود دارد که به سه نوع کلی پیمایشی، مشاهده‌ای و تجربی تقسیم می‌شود. براساس موضوع، هدف و فرضیات تحقیق روش تحقیق پیمایشی انتخاب گردید. با انتخاب روش تحقیق پیمایشی از شاخه میدانی محدوده یا میدانی برای انجام بررسی تعیین گردید. تحقیق مورد نظر از نوع تحقیق کاربردی و بصورت مقطعی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق صنعت فولاد انتخاب گردید. کل تعداد کارکنان ۳۸۹۰ نفر می‌باشد که از این تعداد ۸۹۰ نفر متخصص فنی ۷۰۰ نفر متخصصان غیر فنی ۱۰۰۰ نفر تکنیسین و ۱۳۰۰ نفر کارمند اداری و دفتری می‌باشند. نمونه آماری مورد نظر بر اساس لیست متخصصان فنی، متخصصان غیر فنی، تکنیسین‌ها، کارمندان اداری و دفتری است. روش نمونه‌گیری از نوع روش

1. LeFevre-Stevens

2. Sofianos.

3. Bailey

4. Gratto

5. Litwin & Stringer

نمونه گیری تصادفی طبقه ای است. نوع وسیله جمع آوری اطلاعات استفاده از پرسشنامه می باشد و از ابزار مشاهده و مصاحبه نیز استفاده گردید. برای اندازه گیری فضای سازمانی از پرسشنامه تعدیل شده لیتوین و استرینچر استفاده شده است. شاخص های مورد استفاده در این پرسشنامه عبارتند از ساختار، مسئولیت، پاداش، ریسک پذیری، صمیمیت و مهربانی، ضوابط و مقررات، حمایت و پشتیبانی و تعارض. مقیاس مورد استفاده برای اندازه گیری فضای سازمانی مقیاس طبقه ای مرتب شد یا تربیتی و از طیف لیکرت می باشد که از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق امتداد می یابد. برای تعیین روایی از اعضای هیئت علمی دانشگاه و متخصصین صنعت و جهت تعیین پایانی آن از آلفای کرنیخ استفاده گردید که آلفای کرنیخ برای فضای سازمانی ۸۷ درصد بدست آمد. متغیرهای مستقل در این تحقیق سطوح شغلی مختلف (متخصصان فنی، متخصصان غیر فنی، تکنسین ها، کارمندان اداری و دفتری) می باشد. به متغیرهای وابسته را متغیرهای فضای سازمانی (ساختار، مسئولیت، پاداش، ریسک پذیری، صمیمیت و مهربانی، ضوابط و مقررات، حمایت و پشتیبانی و تعارض). تشکیل می دهند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار استنباطی و توصیفی که مهمترین آن میانگین، واریانس، ضریب همبستگی پیرسون رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

یا فته های تحقیق

الف) هیسنگی درونی متغیرهای فضای سازمانی: تحلیل داده ها نشان می دهد که یک رابطه و همبستگی درونی را می توان بین متغیرهای فضای را نشان می دهد.

جدول شماره ۱: همبستگی درونی متغیرهای فضای سازمانی

متغیرها	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉
هویت و شناسایی Y ₁	-								
اختلاف نظر و تعارض Y ₂	.56*	-							
حمایت Y ₃	.56*	.51*	-						
معیار و ضوابط Y ₄	.50*	.39*	.53*	-					
صمیمیت و مهربانی Y ₅	.37*	.27**	.69*	.44*	-				
ریسک پذیری Y ₆	.49**	.45*	.59*	.25*	.43*	-			
پاداش ها Y ₇	.24*	.21*	.28*	.28**	.44*	.17*	-		
مسئولیت Y ₈	.05	.01	.08	.01	.23*	.02	.14	-	
ساختار Y ₉	.45*	.41*	.57*	.63*	.56*	.34*	.30*	.29*	-

* $P \leq .01$

** $P \leq .05$

از ۳۶ رابطه موجود بین متغیرها ۱۸ رابطه آن در حد متوسط معنی دار و مثبت است. متغیر مسئولیت در فضای سازمانی رابطه معنا داری با، هویت و شناسایی، تعارض، حمایت، ضوابط و مقررات پاداش ها و ریسک پذیری ندارد. بیشترین ضریب همبستگی درونی بین متغیرهای فضای سازمانی مربوط به متغیر صمیمیت و مهربانی با حمایت و پشتیبانی با رقم ۶۹ درصد است. متغیر ساختار با معیارها و ضوابط ۶۳ درصد همبستگی مثبت و معنی دار دارد. چنانچه در جدول شماره ۱ مشاهده می شود اکثر متغیرهای فضای سازمانی با یکدیگر ارتباط مثبت و معنی داری دارند.

ب) بررسی میزان توافق افراد بر فضای سازمانی در بین سطوح شغلی مختلف: برای آزمون فرضیه دوم از ضریب تغییرات استفاده می کنیم. نتایج پژوهش نشان می دهد که توافق افراد بر فضای سازمانی در بین سطوح شغلی مختلف، متفاوت است یعنی اختلاف نظر در فضای سازمانی در بین گروه های شغلی مشاهده می شود. جداول شماره ۳، ۴، ۵، ۶ میانگین، انحراف معیار،

ضریب تغییرات متغیرهای فضای سازمانی را در بین گروه شغلی متخصصان فنی نشان می دهد. با استفاده از جداول فوق جدول شماره ۲ استخراج گردید. چنانچه در جدول شماره ۲ مشاهده می کنید دامنه تغییرات متغیرهای فضای سازمانی در بین سطوح شغلی مختلف، متفاوت است. بیشترین اختلاف نظر و تغییرات را در بین متخصصان غیر فنی مشاهده می کنید که حد اقل $۱۵/۶$ و حد اکثر $۵۱/۷$ می باشد یعنی دامنه تغییرات متغیرهای فضای سازمانی در گروه شغلی متخصصان فنی از $۱۵/۵$ تا $۲۷/۳$ ادامه می یابد در حالی که ضریب تغییرات گروههای شغلی دیگر تفاوت چندانی ندارد.

جدول شماره ۲: دامنه تغییرات فضای سازمانی در بین سطوح شغلی مختلف

سطوح شغلی	دامنه تغییرات	حداقل تغییرات	حداکثر تغییرات
متخصصان فنی	۱۱/۸	۱۵/۵	۲۷/۳
متخصصان غیر فنی	۳۶/۱	۱۵/۶	۵۱/۷
تکنسین ها	۱۴/۵	۱۶/۹	۳۱/۴
کارمندان اداری و دفتری	۱۲/۹	۲۰/۶	۳۳/۵

دامنه تغییرات فضای سازمانی در سطح شغلی متخصصان فنی: جدول شماره ۳ میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات متغیرهای فضای سازمانی در سطح شغلی متخصصان فنی را نشان می دهد. دامنه تغییرات از $۱۵/۵$ تا $۲۷/۳$ ادامه می یابد که حاصل آن برابر با $۱۱/۸$ می باشد که چندان قابل توجه نمی باشد.

جدول شماره ۳ میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات متغیرهای فضای سازمانی در سطح شغلی متخصصان فنی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات
Y ₁ هویت و شناسایی	۳/۱۴	۰/۵۹	۱۸/۸
Y ₂ اختلاف نظر و تعارض	۲/۸۵	۰/۷۸	۲۷/۳
Y ₃ حمایت	۳/۰۵	۰/۶۰	۱۹/۷
Y ₄ معیار و ضوابط	۳/۲۶	۰/۵۴	۱۶/۵
Y ₅ صمیمیت و مهربانی	۳/۰۳	۰/۶۳	۲۰
Y ₆ ریسک‌پذیری	۲/۶۵	۰/۴۱	۱۵/۵
Y ₇ پاداش‌ها	۲/۵۶	۰/۵۹	۲۳
Y ₈ مسئولیت	۲/۲۹	۰/۴۸	۲۰/۸
Y ₉ ساختار	۲/۸۵	۰/۵۶	۱۹/۶

دامنه تغییرات فضای سازمانی در سطح شغلی متخصصان غیر فنی:
 جدول شماره ۴ میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات متغیرهای فضای سازمانی در سطح شغلی متخصصان غیر فنی را نشان می‌دهد. دامنه تغییرات از ۱۵/۶ تا ۵۱/۷ ادامه می‌یابد که حاصل آن برابر با ۳۶/۱ می‌باشد که چندان قابل توجه نمی‌باشد. این موضوع نشان می‌دهد که فضای سازمانی در بین متخصصان غیر فنی یعنی کارشناسان غیر مهندس حدوداً ۳۶ درصد اختلاف وجود دارد که نسبت به سطوح شغلی دیگر بالاتر است.

دامنه تغییرات فضای سازمانی در سطح شغلی تکنسین‌ها: جدول شماره ۴ میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات متغیرهای فضای سازمانی در سطح شغلی تکنسین‌ها را نشان می‌دهد. دامنه تغییرات از ۱۶/۹ تا ۳۱/۴ ادامه می‌یابد که حاصل آن برابر با ۱۴/۵ می‌باشد که چندان قابل توجه نمی‌باشد. این موضوع نشان می‌دهد که فضای سازمانی در بین تکنسین‌ها حدوداً ۱۴/۵ درصد اختلاف وجود دارد که تقریباً همسان با سطوح شغلی دیگر است.

جدول شماره ۴ میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات متغیرهای فضای سازمانی در سطح شغلی متخصصان غیر فنی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات
Y ₁ هویت و شناسایی	۲/۳۰	۰/۱۶۲	۲۶/۹
Y ₂ اختلاف نظر و تعارض	۲	۰/۱۵۷	۲۸/۵
Y ₃ حمایت	۲/۴۴	۰/۱۷۰	۲۸/۷
Y ₄ معیار و ضوابط	۲/۵۰	۰/۱۶۷	۲۶/۸
Y ₅ صمیمیت و مهربانی	۲/۷۰	۰/۱۵۱	۱۸/۸
Y ₆ ریسک پذیری	۲/۲۶	۰/۱۴۹	۵۱/۷
Y ₇ پاداش ها	۳/۳۲	۰/۱۵۶	۲۴/۱
Y ₈ مسئولیت	۲/۴۳	۰/۱۳۸	۱۵/۶
Y ₉ ساختار	۲/۴۳	۰/۱۶۵	۲۶/۷

دامنه تغییرات فضای سازمانی در سطح شغلی تکنسین ها: جدول

شماره ۴ میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات متغیرهای فضای سازمانی را در بین سطح شغلی کارمندان اداری و دفتری نشان می دهد.

دامنه تغییرات از ۲۰/۶ تا ۳۳/۵ ادامه می یابد که حاصل آن برابر با ۱۲/۹ می باشد که چندان قابل توجه نمی باشد. این موضوع نشان می دهد که فضای سازمانی در بین تکنسین ها حدوداً ۱۲/۹ در صد اختلاف وجود دارد که تقریباً همسان با سطوح شغلی دیگر است.

جدول شماره ۵ میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات متغیرهای فضای سازمانی در سطح شغلی تکنسین ها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات
Y ₁ هویت و شناسایی	۲/۸۳	۰/۴۸	۱۶/۹
Y ₂ اختلاف نظر و تعارض	۲/۳۹	۰/۵۰	۲۰/۹
Y ₃ حمایت	۲/۴۵	۰/۷۷	۳۱/۴
Y ₄ معیار و ضوابط	۲/۶۷	۰/۶۸	۲۵/۴
Y ₅ صمیمیت و مهربانی	۲/۵۰	۰/۷۳	۲۹/۲
Y ₆ ریسک پذیری	۲/۳۹	۰/۵۱	۲۱/۳
Y ₇ پاداش ها	۲/۳۲	۰/۴۵	۱۹/۴
Y ₈ مسئولیت	۲/۲۹	۰/۴۰	۱۷/۴
Y ₉ ساختار	۲/۵۲	۰/۴۵	۱۸

جدول شماره ۶ میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات متغیرهای فضای سازمانی در سطح شغلی کارمندان اداری و دفتری

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات
Y ₁ هویت و شناسایی	۲/۵۶	۰/۵۶	۲۲/۰
Y ₂ اختلاف نظر و تعارض	۲/۱۵	۰/۷۲	۳۳/۵
Y ₃ حمایت	۲/۵۷	۰/۶۴	۲۴/۸
Y ₄ معیار و ضوابط	۲/۱۲	۰/۵۶	۲۰/۶
Y ₅ صمیمیت و مهربانی	۲/۶۷	۰/۶۶	۲۴/۶
Y ₆ ریسک پذیری	۲/۱۵	۰/۴۵	۲۰/۹
Y ₇ پاداش ها	۲/۲۹	۰/۵۲	۲۲/۶
Y ₈ مسئولیت	۲/۳۱	۰/۴۹	۲۱/۱
Y ₉ ساختار	۲/۴۸	۰/۵۵	۲۲/۰

بررسی تفاوت فضای سازمانی در بین سطوح مختلف شغلی: جهت

تحلیل فرضیه اول و بررسی وجود یا عدم وجود تفاوت فضای سازمانی در بین چهار سطح شغلی متخصصان فنی، متخصصان غیر فنی، تکنسین ها و کارمندان اداری و دفتری از تحلیل واریانس یک طرفه و تحلیل واریانس به روش کروسکال والیس^۱ استفاده گردید. با توجه به اینکه در داده های گزارش شده بین سطوح شغلی مختلف، تفاوت معنی دار وجود دارد، نیاز است که منبع این اختلاف یا تفاوت مشخص گردد. برای این منظور از آزمون *HSD* توکی استفاده شد. برای بیان قدرت اختلاف بین متغیرهای فضای سازمانی و سطوح شغلی از مجذور امگا استفاده گردید. جدول شماره ۶ تحلیل واریانس یک طرفه، تحلیل واریانس به روش کروسکال والیس، آزمون *HSD* توکی و مجذور امگا W^2 را برای فضای سازمانی نشان می دهد.

چنانچه در جدول شماره ۶ مشاهده می کنید، فضای سازمانی از دیدگاه سطوح شغلی مختلف تفاوت معناداری دارد این موضوع نشان می دهد که افراد در سطوح شغلی مختلف، نگرش یکسانی به فضای سازمانی ندارند به عبارت دیگر ادراکشان نسبت به فضای سازمانی یکسان نیست بلکه شدت و ضعف مشاهده می شود. این نشان می دهد که افراد توصیف یکسانی از فضای سازمانی ندارند و بعضی از سطوح شغلی فضای سازمانی را مطلوبتر توصیف کرده اند. میانگین امتیازات سطوح شغلی مختلف نشان می دهد که متخصصان فنی توصیف بهتری از فضای سازمانی دارند اما کارمندان اداری و دفتری وضعیت فضای سازمانی را خوب ارزیابی ننموده اند. قدرت ارتباط یا مجذور امگا بین فضای سازمانی و سطوح شغلی ۱۳ در صد است. این مقدار نشان میدهد که تغییر پذیری در سطوح شغلی ۱۳ در صد پراکندگی در

فضای سازمانی را موجب می شود. منبع اختلاف بر اساس آزمون *HSD* توکی سطح شغلی متخصصان فنی است. این بدان معنی است که تمایز معنی دار بین متخصصان فنی با متخصصان غیر فنی، تکنسین ها و کارمندان اداری و دفتری در زمینه فضای سازمانی وجود دارد. فضای سازمانی از نظر گروه های شغلی متخصصان غیر فنی، تکنسین ها و کارمندان اداری و دفتری یکسان است.

جدول شماره ۷ تحلیل واریانس یک طرفه، تحلیل واریانس به روش کروسکال والیس، آزمون *HSD* توکی و مجدور امگا W^2 فضای سازمانی در سطوح شغلی مختلف

قدرت ارتباط w^2	آزمون <i>HSD</i> توکی	تحلیل واریانس به روش کروسکال والیس		تحلیل واریانس به روش معمول		متغیرها
		H	P	F	P	
.13	(۳، ۴) (۳، ۲) (۳، ۱)	8.9	.0306	4.97	.0034	فضای سازمانی

نتایج بررسی، تفاوت اثر متغیرهای فضای سازمانی در جدول شماره ۷ آمده است. همچنانچه در جدول شماره ۷ مشاهده می کنید. نتایج تحلیل واریانس یک طرفه، تحلیل واریانس به روش کروسکال والیس، آزمون *HSD* توکی نشان می دهد که تفاوت معنی داری بین متغیرهای هویت و شناسایی، تعارض و اختلاف نظر، حمایت و پشتیبانی، معیار وضوابط، و ریسک پذیری در بین سطوح شغلی مختلف وجود دارد. اما متغیرهای صمیمیت و مهربانی، پاداش ها، مسئولیت و ساختار تفاوت معناداری وجود ندارد.

هویت و شناسایی در بین سطوح شغلی مختلف، تفاوت معناداری مشاهده می شود بر اساس آزمون توکی و مقایسه دو به دوی میانگین مشاهدات با یکدیگر، مشاهده می شود که متغیر هویت و شناسایی از نظر متخصصان فنی متفاوت از متخصصان غیر فنی است (امتیاز ۳/۱۴ متخصصان فنی در مقابل امتیاز ۲/۳ متخصصان غیر فنی) این موضوع نشان می دهد که متخصصان فنی نسبت به متخصصان غیر فنی وفادار تر به سازمان هستند، احساس تعلق بیشتری به سازمان

دارند، احساس ارزشمندی بیشتری برای گروه خود دارند و از تعلق به سازمان مباحثات می‌ورزند. نظر تکنسین‌ها، کارمندان اداری و دفتری نیز با متخصصان فنی متفاوت است. تکنسین‌ها احساس هویت و شناسایی بیشتری در مقایسه با متخصصان غیر فنی دارند (امتیاز ۲/۸۳ تکنسین‌ها در مقابل امتیاز ۲/۳ متخصصان غیر فنی). دید کارمندان اداری و دفتری نیز با متخصصان فنی از نظر هویت و شناسایی متفاوت است. (امتیاز ۲/۵۴ کارمندان اداری و دفتری در مقابل امتیاز ۳/۱۴ متخصصان فنی). قدرت ارتباط بین هویت و شناسایی با سطوح شغلی مختلف ۱۹ در صد است. تغییر پذیری در سطوح شغلی ۱۹ در صد پراکندگی در هویت و شناسایی را موجب می‌شود.

تعارض و اختلاف نظر در بین سطوح شغلی مختلف، تفاوت معناداری مشاهده می‌شود از طریق آزمون توکی و مقایسه دو به دو میانگین مشاهدات با یکدیگر، مشاهده می‌شود که متغیر تعارض و اختلاف نظر از نظر متخصصان فنی متفاوت از متخصصان غیر فنی است (امتیاز ۲/۸۵ متخصصان فنی در مقابل امتیاز ۲ متخصصان غیر فنی) این موضوع نشان می‌دهد متخصصان فنی بیش از متخصصان غیر فنی محیط خود را مناسب برای اظهار نظر سازنده می‌دانند. متغیر تعارض و اختلاف نظر تفاوت معناداری در بین سطوح شغلی زیر ندارد.

۱. کارمندان اداری و دفتری با تکنسین‌ها

۲. تکنسین‌ها با متخصصان فنی

۳. متخصصان غیر فنی با تکنسین‌ها

۴. کارمندان اداری و دفتری با متخصصان غیر فنی

قدرت ارتباط بین متغیر تعارض و اختلاف نظر با سطوح شغلی مختلف ۱۵ در صد است. تغییر پذیری در سطوح شغلی ۱۵ در صد پراکندگی در متغیر تعارض و اختلاف نظر را موجب می‌شود.

جدول شماره ۸ تحلیل واریانس یک طرفه، تحلیل واریانس به روش کروسکال والیس، آزمون HSD توکی و مجذور امگا W^2 هر یک از متغیرهای فضای سازمانی در سطوح شغلی مختلف

قدرت ارتباط W^2	توکی HSD آزمون	تحلیل واریانس به روش کروسکال والیس		تحلیل واریانس به روش معمول		متغیرها
		H'	P	F	P	
.19	(۳.۱) (۳.۴) (۲.۴)	17.6	.0005	7.17	.0003	Y_1 هویت و شناسایی
.15	(۳.۱) (۳.۴)	12.7	.0053	5.52	.0020	Y_2 اختلاف نظر و تعارض
.08	(۳.۲)	7.94	.0472	3.17	.0300	Y_3 حمایت
.12	(۳.۱) (۳.۲) (۳.۴)	13.34	.0040	4.66	.0050	Y_4 معیار و ضوابط
.04	-----	5.30	.1506	2.19	.0900	Y_5 صمیمیت و مهربانی
.11	(۳.۱) (۳.۴) (۲.۴)	11.09	.0114	4.27	.0080	Y_6 ریسک پذیری
.009	-----	3.47	.3240	1.03	.3800	Y_7 یاداش ها
.02	-----	.880	.8292	.320	.8100	Y_8 مسئولیت
.04	-----	6.55	.0870	2.15	.1000	Y_9 ساختار

عدد ۱ معرف کارمندان اداری و دفتری
 عدد ۲ معرف تکنسین ها
 عدد ۳ معرف متخصصان فنی
 عدد ۴ معرف متخصصان غیر فنی

متغیر حمایت در بین سطوح شغلی مختلف تفاوت معنی داری دارد با استفاده از آزمون توکی و مقایسه دو به دو میانگین مشاهدات با یکدیگر، مشاهده می شود که متغیر حمایت در بین سطح شغلی تکنسین ها با متخصصان فنی تفاوت معناداری با یکدیگر دارند. (امتیاز ۲/۴۵ تکنسین ها در مقابل ۳/۰۵ متخصصان فنی) داده ها نشان می دهد متخصصان فنی بیش از تکنسین ها روی کمک همکاران و مدیران حساب باز می کنند، روابط خود را دوستانه تر یافته اند، احساس می کنند که در مواقع ضروری به کمک یکدیگر می شتابند و اعتماد کافی هم نسبت به یکدیگر دارند تکنسین ها در این ابعاد از متخصصان فنی ضعیف تر هستند. متغیر حمایت در بین سطوح شغلی کارمندان اداری و دفتری با تکنسین ها، کارمندان اداری و دفتری با متخصصان فنی، کارمندان دفتری با

متخصصان غیر فنی، تکنسین ها با متخصصان غیر فنی و متخصصان فنی با متخصصان غیر فنی تفاوت معنی داری وجود ندارد. قدرت ارتباط بین متغیر حمایت و پشتیبانی با سطوح شغلی مختلف ۸ در صد است. تغییر پذیری در سطوح شغلی ۸ در صد پراکندگی در متغیر حمایت و پشتیبانی را موجب می شود. میانگین امتیازات معیار ها و ضوابط در بین سطوح شغلی مختلف با یکدیگر تفاوت معناداری با یکدیگر دارند. آزمون توکی نشان می دهد که معیار و ضوابط در سطوح شغلی متخصصان فنی با متخصصان غیر فنی، تکنسین ها با متخصصان فنی، کارمندان اداری و دفتری با متخصصان فنی تفاوت معنی داری دارد. قدرت ارتباط بین متغیر معیار ها و ضوابط با سطوح شغلی مختلف ۱۲/۴ در صد است. تغییر پذیری در سطوح شغلی ۱۲/۴ در صد پراکندگی در متغیر معیارها و ضوابط را موجب شده است.

صمیمیت و مهربانی در بین سطوح شغلی مختلف تفاوت معنی داری ندارد همه سطوح به یک اندازه فضای سازمانی را خوب و قابل اعتماد یافته اند، روابط خود را با دیگران دوستانه تشخیص داده اند، محیط کار خود را صمیمی می دانند، محیطی می دانند که در آن اعتماد و حمایت متقابل بین اعضاء وجود دارد قدرت ارتباط بین متغیر صمیمیت و مهربانی با سطوح شغلی مختلف ۴ در صد است.

ریسک پذیری در بین سطوح شغلی مختلف، متفاوت می باشد یعنی پذیرش ریسک به موقع، تصمیم گیری محتاطانه، پذیرش نظرات دیگران، بطور یکسان ادراک نشده است. آزمون توکی نشان می دهد که ریسک پذیری در سطوح شغلی کارمندان اداری و دفتری با متخصصان فنی تفاوت معنی داری دارد. متخصصان فنی نسبت به کارمندان اداری و دفتری بیشتر نظرات دیگران را می پذیرند، بیشتر تصمیم گیری محتاطانه می کنند، ریسک شان در کارها و فعالیتها به موقع است در این معیار نیز متخصصان فنی از میانگین امتیازات بیشتری برخوردار هستند.

میانگین امتیازات ریسک‌پذیری در بین سطوح شغلی کارمندان اداری و دفتری با تکنسین‌ها، کارمندان اداری و دفتری با متخصصان غیر فنی، تکنسین‌ها با متخصصان فنی، تکنسین‌ها با متخصصان غیر فنی تفاوت معنی‌داری ندارند. قدرت ارتباط بین متغیر ریسک‌پذیری با سطوح شغلی مختلف ۱۱ درصد است. تغییرپذیری در سطوح شغلی ۱۲/۴ درصد پراکندگی در متغیر معیارها و ضوابط را موجب شده است.

متغیر پاداش‌ها در بین سطوح شغلی مختلف تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود. تکنسین‌ها، متخصصان فنی، متخصصان غیر فنی و کارمندان اداری و دفتری درک یکسانی نسبت به پاداش‌ها دارند. قدرت ارتباط بین متغیر پاداش‌ها با سطوح شغلی مختلف بسیار ناچیز است. پایین بودن قدرت ارتباط در بین سطوح شغلی مختلف به دلیل یکسان بودن میانگین امتیازات پاداش‌ها در بین سطوح شغلی مختلف است.

میانگین امتیازات مسئولیت در بین سطوح شغلی مختلف با یکدیگر تفاوت معناداری با یکدیگر ندارند. همه اقسام مختلف سازمان درک یکسانی از مسئولیت‌ها در سازمان دارند.

میانگین امتیازات منغیر ساختار در بین سطوح شغلی مختلف با یکدیگر تفاوت معناداری با یکدیگر ندارند. همه اقسام مختلف سازمان درک یکسانی از خط‌مشی‌ها، رویه‌ها، روش‌ها، انجام کار، روابط سازمانی، قوانین و مقررات، سازماندهی مشاغل دارند.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادات

در بررسی حاضر با الهام از تحقیقات نظری و تجربی انجام شده پیرامون فضای سازمانی و با بررسی میدانی موضوع در صنعت فولاد و بر اساس تحلیل‌های آماری صورت گرفته، نتایج زیر استخراج گردید.

- در مجموع فضای سازمانی در بین سطوح شغلی مختلف، متفاوت است و عوامل اصلی این تفاوت سطح شغلی متخصصان غیر فنی است. زیرا سازمان برای

گروه شغلی متخصصان فنی، اهمیت خاصی قائل است. البته مقایسه جزء جزء متغیرهای فضای سازمانی نشان می دهد که برخی از متغیرهای فضای سازمانی در بین سطوح شغلی مختلف، متفاوت است. متغیرهای "ساختار"، "مسئولیت"، "پاداش ها" و "صمیمیت و مهربانی" در بین سطوح شغلی مختلف تفاوت معناداری ندارند. همه سطوح شغلی ادراک یکسانی نسبت به متغیرهای فوق دارند دیگر متغیرهای فضای سازمانی مانند "ریسک پذیری"، "ضوابط و مقررات"، "حمایت و پشتیبانی"، "تعارض و اختلاف نظر" و "هویت و شناسایی" در بین سطوح شغلی مختلف تفاوت معناداری دارد.

● تجزیه و تحلیل های آماری نشان می دهد که همه گروه های شغلی در سازمان اتفاق نظر یکسانی نسبت به متغیرهای فضای سازمانی ندارند و یک تفاوت دیدگاه را می توان مشاهده کرد. توصیف گروه های شغلی از متغیرهای فضای سازمانی دارای پراکندگی های متفاوتی است علت پراکندگی نظرات سطوح شغلی مختلف بر متغیرهای فضای سازمانی ناشی از وجود تفاوت های ادراکی گروه های شغلی مختلف است در این میان متخصصان فنی بیشترین اتفاق نظر و کمترین پراکندگی نظرات را در در بین سطوح شغلی دارا هستند. ما بیشترین پراکندگی و تشتت آراء را در بین گروه شغلی متخصصان غیر فنی مشاهده می کنیم.

● گروه های شغلی مختلف مشکلاتشان را توجیه می کنند و یکی از مشکلات سازمانشان را عدم احساس مسئولیت افراد می دانند. اطلاعات بدست آمده نشان می دهد که متغیر مسئولیت در صنعت ضعیف است. سازمان باید برای ایجاد حسن مسئولیت در افراد آزادی عمل به آنها بدهد در انجام وظایف از آنها نظر بگیرد. به کارشان اهمیت داده شود. کارشان را با ارزش جلوه دهد و بطور مرتب از کار خوب آنها تشکر و قدردانی نماید. احادیث و آیاتی از قرآن را

که در زمینه حس مسئولیت در کارهاست، در گوشه و کنار در معرض دیدشان قرار دهد.

• اکثریت افراد سازمان اعتقاد دارند که نسبت به کارهای خوب و ارزنده پاداش‌ها ضعیف است. مدیران و سرپرستان شرکت باید به کارهای خوب و ارزنده توجه کنند و برای تقویت آن از تقویت‌کننده‌های مثبت استفاده نمایند. کارهای خوب و ارزنده در سازمان دقیقاً تعریف شده، براساس آن پاداش مادی و معنوی مناسب داده شود تا افراد احساس کنند کارهای خوبشان با ارزش تلقی می‌شود.

• گروه‌های شغلی مختلف نیاز به ابراز عقیده دارند و نمی‌خواهند نظری را که مخالف سرپرستان هست، مطرح کنند. از گروه‌های شغلی مختلف نظر نمی‌خواهند و افراد هم حق اظهار نظر ندارند شرکت باید برای ایجاد یک فضای مناسب حق اظهار نظر به کارکنان بدهد.

• توجه زیاد به متخصصان فنی و عدم توجه به سطوح شغلی دیگر خسارات جبران‌ناپذیری را بر کارائی و اثر بخشی شرکت وارد می‌آورد. اگر شرکت به متخصصان فنی توجه می‌کند، توجه به دیگر اقشار هم ضروری است.

• تأیید متفاوت بودن فضای سازمانی در بین سطوح شغلی مختلف یکی از دلایل ضرورت و وجود تفکیک بین فرهنگ سازمانی با فضای سازمانی است.

به نظر می‌رسد که یکی از تحقیقات‌های ضروری مربوط به مفهوم سازی فضای سازمانی است زیرا نتایج تحقیق حاضر این تعریف از فضای سازمانی، ادراک یکسان کارکنان از متغیرهای خط‌مشی‌ها، اعمال و شرایط موجود در محیط کار است را تأیید نمی‌کند.

جهت تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود که برای بررسی فضای سازمانی، بهتر است فضای سازمانی را به دو قسمت فضای باز و فضای بسته تقسیم کرده، آنگاه تأثیرات آنها را بر گروه‌های شغلی مختلف مورد بررسی قرار داد. استفاده از پرسشنامه هالپین و گرافت در این زمینه مفید به نظر می‌رسد.

منابع و مأخذ

منابع لاتین

- [1] LaFollette, W. R., & Sims, H. P. *Is satisfaction redundant with organizational climate?* *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(2), 1975. PP, 257-278.
- [2] Lawler, E. E., Hall, D. T. and Oldham, G. R. *Organizational climate: Relationship to organizational structure, process and performance.* *Organizational Behavior and Human Performance*, 11, . 1974; PP, 139-155.
- [3] Pritchard, R. D., & Karasick, B. W. *The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction.* *Organizational Behavior and Human Performance*, 9,, 1973; PP , 126-146.
- [4] Deas, E *Board and administration relationships contributing to community college climate: A case study.* *Community College Review*, 22(1), . 1994; PP , 44-52.
- [5] Steers, R. M. & Porter, L.W. *The role of task goal attributes in employee performance.* *Psychological Bulletin*, 81, 1975; PP , 434-452.
- [6] Premack, S. L., & Wanous, J. P. *A meta-analysis of realistic job preview experiments.* *Journal of Applied Psychology*, 70, 1985; PP , 706-719.
- [7] Schneider, B. $E = f(B,P)$: *The road to a radical approach to person-environment fit.* *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 1987; PP , 353-361.
- [8] Bertz, R. D. Jr., & Judge, T. A. *Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success.* *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 1994; PP , 32-54.

- [9] Blau, G. L. Using a person-environment fit model to predict job involvement and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 1987; PP , 240-257.
- [10] Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74, 1989; PP , 424-432.
- [11] Smart, J. C., Elton, C. F., & McLaughlin, G. W. Person-environment congruence and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 1986; PP , 216-225.
- [12] Olsen, D., & Crawford, L.A. A five-year study of junior faculty expectations about their work. *Review of Higher Education*, 22(1), 1998; PP , 39-54.
- [13] Moran , E.T ; Volkwein,F . The cultural approach to the formation of organizational climate . *Human Relation* , 45 , 1992 ; PP , 19-45.
- [14] Forehand, B., & Gilmer, B. Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62, 1964; PP , 361-382.
- [15] Griffith, J. A compositional analysis of the organizational climate-performance relation: Public schools as organizations. *Journal of Applied Psychology*, 36(8), 2006; PP , 18-48.
- [16] Camp, S.D., Assessing the effects of organizational commitment and job satisfaction on turnover: an event history approach. *Prison Journal* 74 3, 1994. pp. 279–305
- [17] Stohr, M.K., Lovrich, N.P., Menke, B.A. and Zupan, L.L.,.. Staff management in correctional institutions: comparing DiIulio's 'control model' and 'employee investment model' outcomes in five jails. *Justice Quarterly* 11, 3, 1994 ; PP , 471–497
- [18] Whitehead, J.T. and Lindquist, C.A., Determinants of correctional officer professional orientation. *Justice Quarterly* 6, 1989; PP , 69–87.

- [19] Wright, K.N. and Saylor, W.G., *A comparison of perceptions of the work environment between minority and non-minority employees of the federal prison system. Journal of Criminal Justice* 20, 1992; PP , 63–71
- [20] Hershberger, S., Lichtenstein, P. and Knox, S., *Genetic and environmental influences on perceptions of organizational climate. Journal of Applied Psychology* 79, 1994. pp. 24–33
- [20] James, L.R., *Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. Journal of Applied Psychology* 67, 1982.pp. 219–229.
- [22] Reynolds, C.A ; *Perceptions of organizational climate and job Satisfaction among full-time and part-time community college . Doctoral dissertation, University of Florida, Gainesville. 2006.P, 70*
- [23] Ulrich, C ; O'Donnell, P ; Taylor , C; Farrar, A ; Danis and Christine Grady ; *Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States ; Social Science & Medicine ; 65, 8, 2007, PP, 1708-1719*
- [24] Morgan, D. A. (2005). *What steps can a community college take to positively impact employee job satisfaction: A case study. Doctoral dissertation, Capella University.PP, 91-100*
- [25] Sofianos, T.. *The relationship between organizational climate and job satisfaction as reported by community college executive secretaries. Doctoral dissertation, University of Florida, Gainesville. 2005, PP, 105- 115*
- [26] Lawrence, H. J. *The relationship between organizational climate and job satisfaction for athletic compliance directors at NCAA Division I institutions. Doctoral dissertation, University of Florida, Gainesville, 2003, PP 82 - 94.*

- [27] LeFevre-Stephens, L. C. *Policy and organizational climate factors and their relationship to job satisfaction of adjunct/part-time faculty in north central Florida public community colleges. Doctoral dissertation, University of Florida, Gainesville. 2004, PP, 31 –40 .*
- [28] Bailey, N. I. *The relationship between organizational climate and job satisfaction as reported by branch campus executive officers in multicampus community college system. Doctoral dissertation, University of Florida, Gainesville. 2002., PP , 39 -45*
- [29] Gratto, F. J. *The relationship between organizational climate and job satisfaction for directors of physical plants. Doctoral dissertation, University of Florida, Gainesville. 2001.PP , 42- 53.*
- [30] Litwin ,E . A and Stringer, N ; *Mothvation and organization climate ,boston : Harvard University Press; 1968 .*