

بررسی نقش فرهنگ سلسله مراتبی در اثربخشی سازمان‌های نظامی

(مطالعه موردی: دانشگاه افسری امام علی^(ع))

علی ساعی^۱

علیرضا اکبرزاده^۲

چکیده

فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی که در آن برتری سلسله مراتب یک هنجار است و سرپرستی و نظارت مستمر بر کارکنان وجود دارد، کارکنان را مجبور می‌سازد تسلیم دستورات مافوق شوند. در این پژوهش، نقش فرهنگ سلسله مراتبی در اثربخشی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. جمعیت آماری این پژوهش، دانشجویان سال آخر دانشگاه افسری امام علی^(ع) در سال ۱۳۸۶ است. حجم نمونه ۳۴۰ نفر و نمونه‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده است. برای داوری در باب فرضیات، از روش جدول متقاطع سه بُعدی و روش تحلیل رگرسیون (با استفاده از نرم افزار SPSS) استفاده شده است. یافته‌های تجربی نشان می‌دهد که راهبردهای آموزش نظامی، اثربخشی سازمانی را به میزان ۰.۴٪ و راهبردهای آموزش علمی، آن را تا ۰.۲٪ افزایش می‌دهد و فرهنگ سلسله مراتبی می‌تواند در صورت همسو بودن با راهبردهای آموزش علمی و نظامی منجر به افزایش اثربخشی شود.

واژگان کلیدی: فرهنگ سلسله مراتبی، اثربخشی سازمانی، راهبردهای آموزش نظامی، راهبردهای آموزش علمی

۱ - استادیار گروه جامعه شناسی دانشگاه تربیت مدرس

۲ - کارشناس ارشد جامعه شناسی، مدرس دانشگاه افسری امام علی^(ع)

بیان مسئله

در سطح تحلیل سازمانی، «فرهنگ سازمانی»^۱ به عنوان مجموعه درهم تنیده‌ای از عقاید و باورهای مشترک اعضای سازمان، اهمیت خاصی در اثربخشی سازمانی دارد و از طرف دیگر، اثربخشی نیز امروزه به طور فزاینده‌ای بر ایجاد طرز تلقی، ذهنیت‌ها و ارزش‌ها و در یک کلمه «فرهنگ سازمانی» استوار است که امکان رویارویی، شناخت و برخورد با جبهه گسترده‌ای از تلاطم محیطی را فراهم می‌کند و رفتارهای منطبق با محیط و راهبردها را به وجود می‌آورد. پس این مطلب که فرهنگ غالب در سازمان‌ها، رفتار سازمانی و رفتار افراد آن را شکل می‌دهد، بر اساس تحقیقات انجام شده صحیح است، اما اینکه «چه فرهنگی و با چه شرایطی بر اثربخشی سازمان مؤثر است؟»، سؤالی است که مهم جلوه می‌نماید.

بررسی‌های لورنس و لورش^۲ نشان می‌دهد: فرهنگ سلسله مراتبی و ارتباط میان افراد بر اساس رابطه منصب با منصب در محیط‌های همگن و باثبات، مفیدترین راه به شمار می‌رود که می‌تواند سازمان را به اهداف خود برساند و اثربخشی سازمان را افزایش دهد (خانف الهی، ۱۳۷۸: ۱۶۹). بنابراین در سازمانی مثل ارتش که فرهنگ حاکم بر سازمان یک فرهنگ سلسله مراتبی است و ارتباط میان افراد نیز بر اساس ارشذیت و رابطه منصب با منصب است، انتظار می‌رود که فرهنگ سلسله مراتبی برای سازمان اثربخش باشد مدعای ما در این تحقیق این است که فرهنگ سلسله مراتبی در دانشگاه‌های نظامی (دانشگاه افسری امام علی^ع) در صورت عدم همسویی اهداف علمی و نظامی، نمی‌تواند به تنهایی موجب افزایش اثربخشی سازمان شود، بلکه فرهنگ سلسله مراتبی زمانی که با راهبردهای سازمان انطباق داشته باشد، میزان اثربخشی را بالا می‌برد.

1-Organizational Culture

2-Lawrence And Lorsch

در حقیقت به میزانی که فرهنگ سلسله مراتبی در دانشگاه افسری امام علی^(ع) با آموزش نظامی و آموزش علمی انطباق داشته باشد، اثربخشی سازمانی را بالا می‌برد. برای اثبات مسئله باید گفت: سازمان ارتش ج.ا.ایران راهبردهای آموزشی خود را از طریق ایجاد دانشگاه‌های نظامی و مراکز آموزشی و فرهنگی دنبال می‌کند. اما به دلیل اینکه افراد و گروه‌های اصلی تشکیل دهنده این دانشگاه‌ها، معمولاً افراد نظامی هستند و توجه زیادی برای پرورش افراد در بُعد نظامی دارند، چه بسا اهداف علمی در این رهگذر به دلیل بی‌توجهی به شرایط بیرونی مورد غفلت قرار بگیرد.

این در حالی است که برای حفظ حداقل معیارهای یک دانشگاه (محیط علمی) باید توجهی نیز به اهداف و ارزش‌های علمی و دانشگاهی داشته باشند. بنابراین در چنین شرایطی، سازمانی مثل دانشگاه نظامی به علت توجه صرف به بُعد نظامی و یا به علت توجه به روش‌ها و شیوه‌های قدیمی و کم توجهی به روش‌ها و شیوه‌های نوین نظامی در پرورش افراد، اثربخشی مورد انتظار برای پرورش افسران را نخواهد داشت. در دانشگاه افسری امام علی^(ع) یکی از دغدغه‌هایی که اغلب از طرف دانشجویان این دانشگاه مطرح می‌شود؛ توجه زیاد به امور نظامی و کم توجهی به بُعد علمی است.

از طرف دیگر، فرماندهان ارشد نظامی هم اثربخشی دانشگاه را در پرورش افسرانی زبده برای آینده ارتش می‌دانند. اما به نظر می‌رسد اثربخشی دانشگاه را می‌توان با توجه کردن به اهداف علمی و نظامی (به طور همزمان) افزایش داد.

در این تحقیق اثربخشی دانشگاه افسری امام علی^(ع) در سه بُعد دانش نظامی، مهارت نظامی و روحیه نظامی مورد بررسی قرار گرفته و ادعا شده است که در صورت انطباق فرهنگ سلسله مراتبی با راهبردهای آموزش علمی و نظامی، میزان اثربخشی سازمان در ابعاد فوق افزایش می‌یابد؛ بنابراین در راستای ادعای یاد شده می‌توان سؤال اصلی تحقیق را این گونه مطرح کرد: «در چه شرایطی فرهنگ سلسله مراتبی اثربخشی سازمانی را در دانشگاه افزایش می‌دهد؟»

مبانی نظری پژوهش

اثربخشی سازمانی از جمله مفاهیمی است که نظریه‌ها و مدل‌های مختلفی در مورد آن بیان شده است. در نظریه‌ها و مدل‌های مختلفی که دانشمندان عرصه مدیریت و جامعه‌شناسی ارائه کرده‌اند، بر معیارهای متفاوتی در سنجش اثربخشی سازمانی تأکید شده است. در ادامه، برخی نظریه‌ها و مدل‌ها به همراه معیارهایی که برای سنجش اثربخشی سازمانی ارائه داده‌اند، معرفی شده است.

مدل‌های اثربخشی سازمانی

در اواخر دهه ۱۹۷۰م.، «اسکات»، «سی شور» و «کامرون» سه مدل سنجش اثربخشی سازمانی ارائه کردند. بعدها بر اساس این سه مدل، «رابرت کوئین» و «جان رویاف»^۱ ساخت‌های مختلف اثربخشی را با عنوان «مدل ارزش‌های چندگانه اثربخشی سازمانی» ترسیم کرد. سه مدل سنجش اثربخشی سازمانی عبارتند از:

۱- مدل رویکرد نیل به هدف (مدل کسب هدف)

بر اساس رویکرد «نیل به هدف»^۲، اثربخشی سازمانی باید بر حسب میزان تحقق اهداف آن و نه وسایل یا امکانات به کار گرفته شده برای دستیابی به اهداف سنجیده شود. معیار نیل به هدف، مواردی از قبیل حداکثر نمودن سود، واداری دشمن به تسلیم، برنده شدن در یک بازی و نظایر اینها را در بر می‌گیرد. آنچه در تمامی موارد ذکر شده مشترک است، این امر است که همه آنها، نتایج نهایی را که سازمان به منظور تحقق آنها ایجاد می‌شود، مدنظر قرار می‌دهند. رویکرد نیل به هدف چنین فرض می‌کند که سازمان‌ها، پدیده‌هایی عقلانی بوده، در پی تحقق هدف هستند. بر این اساس دستیابی موفقیت‌آمیز به هدف، معیاری مناسب برای سنجش اثربخشی است (رابینز، ۱۹۸۸: ۵۵).

1- Quinn, Robert E. & John Rohr Baugh

2- Goal Attainment Approach

۲- مدل رویکرد سیستمی (مدل کسب منافع)

بر اساس رویکرد سیستمی، سازمان‌ها داده‌هایی را دریافت می‌کنند و آنها را در فرآیند تبدیل وارد نموده و دستاوردهایی تولید می‌کنند. «رویکرد سیستمی»^۱ چنین استدلال می‌کند که تعریف اثربخشی فقط در قالب نیل به هدف، صرفاً یک جنبه از اثربخشی را می‌سنجد. سازمان باید بر اساس توانایی‌اش در جذب و پردازش داده‌ها و همچنین تعداد کانال‌های به دست آوردن داده‌ها و حفظ ثبات و تعادل سازمان مورد قضاوت و ارزیابی قرار گیرد.

در رویکرد سیستمی اهداف نهایی مورد غفلت واقع نمی‌شوند، بلکه اهداف در مجموعه‌ای از معیارهای بسیار پیچیده به عنوان یک جزء مورد توجه قرار می‌گیرند. رویکرد سیستمی، سازمان‌ها را متشکل از قسمت‌های فرعی مرتبط به هم می‌داند که اگر قسمتی از این سیستم ضعیف عمل کند، اثر عملکرد ضعیف آن بر عملکرد سیستم مؤثر واقع می‌شود. اثربخشی مستلزم آگاهی و تعاملات مؤثر با عوامل محیطی است؛ به عواملی از قبیل روابط با محیط برای حصول اطمینان از دریافت مداوم داده‌ها و تولید ستاده‌های قابل قبول، انعطاف‌پذیری در پاسخ به تغییرات محیطی، کارایی سازمان در تبدیل داده‌ها به ستاده‌ها، وضوح در ارتباطات داخلی، سطح تعارض در بین گروه‌های سازمانی و میزان رضایت‌مندی شغل کارکنان معطوف می‌دارد.

۳- مدل رویکرد عوامل راهبردی (مدل ذینفع‌های راهبردی)

جدیدترین دیدگاه ارائه شده درباره‌ی اثربخشی سازمانی، رویکرد «عوامل راهبردی»^۲ است. بر اساس این دیدگاه، سازمانی اثربخش است که خواسته‌های عوامل محیطی خود را که تداوم حیات سازمان مستلزم حمایت آنها است، برآورده کند. این رویکرد شبیه به نظریه سیستمی است، ولی بر موارد متفاوتی تأکید دارد. هر دو رویکرد، وابستگی‌های

1-System Approach

2- Strategic Constituencies Approach

متقابل را مدنظر داشته، ولی نظریه عوامل راهبردی بر همه سازمان تأکید ندارد. این دیدگاه صرفاً می‌خواهد خواسته‌های کسانی را که در محیط سازمان قرار داشته و می‌توانند بقای سازمان را تهدید کنند، ارضا نماید.

رویکرد عوامل راهبردی، سازمان‌ها را بسیار متفاوت‌تر می‌پندارد؛ به گونه‌ای که صاحبان منافع برای تسلط بر منافع با هم رقابت می‌کنند. در این رویکرد سازمان‌ها، «عرصه‌های سیاسی» قلمداد می‌شوند. در چنین حالتی، اثربخشی سازمانی عبارت است از ارزیابی یک سازمان درباره اینکه چگونه به طور موفقیت‌آمیزی خواسته‌های افراد کلیدی را که بقای سازمان متکی به آنها است؛ برآورده کند. رویکرد عوامل راهبردی، چنین فرض می‌کند که مدیران، مجموعه اهدافی را دنبال می‌کنند که این مجموعه اهداف انتخابی، خواسته‌های همه ذینفع‌ها را برای بقای سازمان برآورده می‌سازند.

۴- مدل رویکرد ارزش‌های رقابتی

رویکرد «ارزش‌های رقابتی»^۱ با این فرض شروع می‌شود که برای ارزیابی اثربخشی سازمانی بهترین معیار وجود ندارد. نه هدف واحدی وجود دارد که افراد بتوانند روی آن توافق کنند و نه بر اهداف مرجح بر سایر اهداف، اجماع کلی وجود دارد. مفهوم اثربخشی، مفهومی ذهنی است و اهدافی که یک ارزیاب انتخاب می‌کند، متکی به ارزش‌های شخصی، ترجیح‌ها و منافع فردی است.

رویکرد ارزش‌های رقابتی تأکید می‌کند که هر گونه تلاشی برای تعیین، تعریف و همچنین ارزیابی اثربخشی سازمانی مستلزم توجه به معیارهای چندگانه منافع متضاد با هم است. دو پژوهشگر به نام‌های «رابرت کوئین» و «جان روباغ» شاخص‌های عملکرد مختلف را که مورد استفاده مدیران و پژوهشگران قرار می‌گیرد، در هم ادغام کردند و برای تعیین اثربخشی سازمانی روشی را به نام روش مبتنی بر ارزش‌های رقابتی ارائه

کردند. در اجرای این روش، شاخص‌هایی را ارائه نمودند که نمایانگر ارزش‌های رقابتی مدیران در سازمان بود.

نخستین بُعد «ارزش سازمان» همانا «تعیین کانون توجه» آن است؛ یعنی اینکه آیا ارزش‌های مورد نظر مربوط به مسائل «بیرونی» یا «درونی» سازمان هستند. آنگاه که توجه مدیر بر مسائل درون سازمان متمرکز شود، او به مسئله رفاه، بهبود و کارایی کارکنان توجه می‌کند. ولی اگر مدیریت به مسائل بیرون از سازمان توجه کند، در واقع، خود سازمان را از نظر محیط مورد توجه قرار می‌دهد. دومین بُعد ارزشی به ساختار سازمان مربوط می‌شود؛ یعنی توجه به اینکه «ثبات و پایداری» (که با انعطاف‌پذیری مغایر است) در کانون توجه قرار می‌گیرد. توجه کردن به ثبات و پایداری نشان دهنده ارزشی است که مدیریت سازمان به پدیده «اعمال کنترل از بالا» (سلسله مراتبی) می‌دهد و این مشابه الگوی مکانیکی است.

انعطاف‌پذیری نمایانگر ارزشی است که مدیریت به سازگاری با محیط و پذیرش تغییرات می‌دهد و این مشابه الگوی ارگانیکی است (دفت، ۱۹۸۸: ۸-۱۱۷). با ترکیب این ابعاد، چهار الگو به دست می‌آید که می‌توان با استفاده از آنها اثربخشی سازمان را محاسبه کرد. هر الگویی نشان دهنده تأکید و توجه خاص مدیریت به سازمان است. مدل «روابط انسانی»^۱ اثربخشی را در قالب یک نیروی کاری منسجم و نیروی کار ماهر تعریف می‌کند. مدل «سیستم‌های باز»^۲ بر حسب انعطاف‌پذیری (به عنوان وسایل و امکانات) و توانایی جذب منافع (به عنوان نتایج نهایی) تعریف می‌شود.

در مورد «هدف عقلایی»^۳، وجود طرح‌ها و اهداف ویژه (به عنوان وسایل و امکانات) و کارایی و بهره‌وری بالا (به عنوان نتایج نهایی) شاهدی برای اثربخشی

1- Human Relation Model
2- Open System Model
3- Relational Goal Modal

سازمانی به شمار می‌آیند. مدل «فرآیند داخلی»^۱ بر افراد و کنترل تأکید دارد و به انتشار مناسب و کافی اطلاعات (به عنوان وسایل و امکانات) و ثبات و نظم به (عنوان نتایج نهایی) در ارزیابی اثربخشی سازمانی توجه بسیار دارد.

جدول شماره ۱: چهار الگوی ارزش‌های اثربخشی

الگوی مبتنی بر روابط انسانی ارزشهای هدف: رشد منابع انسانی هدفهای فرعی: حفظ انسجام انسانی، بالا بردن روحیه افراد	الگوی سیستم باز ارزشهای هدف: رشد، تأمین منابع هدفهای فرعی: انعطاف پذیری، در حال آماده باش به سر بردن، ارزشیابی عوامل خارجی
الگوی مبتنی بر فرآیندهای درونی ارزشهای هدف: ثبات و پایداری، حفظ تعادل هدفهای فرعی: اطلاعات مدیریت، ارتباط	الگوی مبتنی بر کاربرد ابزار منطقی ارزشهای هدف: بازدهی، کارایی، سودآوری هدفهای فرعی: برنامه ریزی و تعیین هدف

ارزشهای هدف

«نظریه عمومی کنش» پارسونز

مفهوم کنش اجتماعی که پارسونز بیان می‌کند، شامل همه رفتارهای انسانی می‌باشد که انگیزه و راهنمای آن معانی ذهنی است که کنشگر آنها را در دنیای خارج کشف می‌کند، معانی که توجه را جلب می‌کند و به آنها پاسخ می‌دهد. بنابراین ویژگی اصلی کنش اجتماعی در حساسیت کنشگر، به معانی چیزها و موجوداتی است که در محیط هستند و آگاهی یافتن به این معانی و واکنش به پیام‌هایی است که آنها می‌فرستند (روشه، ۱۹۷۲: ۵۶).

به نظر پارسونز، برای آنکه مطالعه کنش اجتماعی به معنای دقیق کلمه، علمی باشد، لازم است کنش انسانی که پیوسته مشخصات یک نظام (سیستم) را دارد و دارای

قابلیت تحلیل سیستمی است، به صورت یک نظام (سیستم) مورد مطالعه قرار گیرد، صرف نظر از اینکه این کنش چه صورت و چه جهتی دارد. مفهوم نظامی که پارسونز مد نظر دارد، بسیار پیچیده‌تر است. می‌توان گفت که در تعریف او، نظام دارای سه شرط است:

شرط اول: «ساخت»^۱ است. اجزای یک نظام و خود نظام باید آرایش سازمانی داشته باشد، بدین ترتیب که از اجزا یا مؤلفه‌های نسبتاً پایدار تشکیل شده باشد تا بتوان از آنها به عنوان نشانه‌های عطف در تحلیل سیستمی استفاده کرد. در نظام کنش، الگوهای هنجاری و در سطح انتزاعی‌تر، متغیرهای مسافتی این نقش را ایفا می‌کند؛

دومین شرط نظام، مفهوم «کارکرد»^۲ است. برای آنکه یک نظام کنش وجود داشته باشد و دوام بیاورد، برخی از نیازهای اولیه نظام، به عنوان نظام، باید برآورده شود و این ابعاد کارکردی نظام کنش است؛

سومین شرط نظام، «فرآیند»^۳ خود سیستم و درون سیستم است. بنا بر طبیعت یک نظام، کنش متضمن فعالیت‌ها، تغییرات و تطور است و نمی‌تواند تصادفی باشد، بلکه باید طبق قواعدی صورت گیرد (همان: ۶۰-۶۲).

تحلیل ابعاد سه گانه اصلی نظام کنش، نظریه عمومی کنش را تشکیل می‌دهد. به همین منظور در اینجا جزئیات بیشتر افکار پارسونز را درباره هر یک از آنها بیان می‌کنیم.

متغیرهای ساختاری نظام کنش

پارسونز چهار متغیر ساختاری را در نوشته‌های خود معرفی می‌کند: نخست، کنشگر اجتماعی اگر درباره شیء فیزیکی یا اجتماعی بر مبنای معیارهای عام که قابلیت تعمیم به مجموعه‌ای از اشیا را داشته باشد، داوری کند و حکم صادر نماید. در این حالت

1- Structure
2-Function
3-Process

کنشگر گزینه «عام‌گرایی»^۱ را انتخاب کرده است. در مقابل، کنشگر می‌تواند شیء را از لحاظ آنچه که آن را خاص می‌کند و بر مبنای معیارهایی که درباره آن شیء خاص و شرایط ویژه‌ای که صدق می‌کند، داوری نماید. در این حالت کنشگر گزینه «خاص‌گرایی»^۲ را برگزیده است. به عنوان مثال، استاد در حق دانشجویانش بر مبنای برخی معیارهای عام، ارزیابی و داوری می‌کند. اما بر عکس پدر، فرزندش را بر مبنای معیارهای خاص‌تر از استاد، داوری می‌کند.

دوم، کنشگر می‌تواند درباره یک شیء فیزیکی یا اجتماعی بر حسب آنچه که آن شیء تولید می‌کند؛ داوری نماید. در این حالت قضاوتش بر «دستاورد»^۳ شیء مبتنی است. در مقابل، کنشگر می‌تواند به جای توجه به دستاورد شیء به خود شیء و آنچه هست، مستقل از آنچه که عاید کنشگر می‌کند، توجه نماید. در این حالت کنشگر «ماهیت»^۴ شیء را به عنوان معیار داوری درباره‌اش بر می‌گزیند.

سوم، کنشگر در روابطش با اشیا باید میان دو گزینه «واکنش عاطفی»^۵ و «بی‌عاطفی»^۶، یکی را انتخاب کند. او «بی‌طرفی» را با کنار گذاشتن عواطف و احساساتش انتخاب می‌کند و کنش‌هایش را بیشتر بنا به نتیجه نهایی شیء جهت می‌دهد. روابط در دنیای کسب و کار بیشتر حول مدار «بی‌عاطفی» و در محافل دوستانه و خانوادگی حول مدار «عاطفی» می‌چرخد.

چهارم، کنشگر می‌تواند انتخاب کند که با کنشگران دیگر فقط از برخی جنبه‌های ویژه رابطه داشته باشد که در این صورت گزینه «ویژگی»^۷ را بر می‌گزیند و اگر بر

-
- 1-Universalism
 - 2-Particularize
 - 3-Accomplishment
 - 4-Quality
 - 5- Affectivity
 - 6- Neutrality
 - 7-Specificity

عکس‌گزینه دوم یعنی «پخش»^۱ را انتخاب کند، معنایش این است که روابط گسترده و همه‌جانبه با دیگران را بر می‌گزیند.

پارسونز متغیرهای عام‌گرایی/خاص‌گرایی و ماهیت/دستاورد را جزء متغیرهای ساختی حالت‌مندی شیء می‌نامد که در دوگانگی بین کنشگر/وضعیت، در سمت وضعیت، یعنی در طرف اشیایی که وضعیت از آنها تشکیل شده، قرار داده و متغیرهای ویژگی/پخش و بی‌طرفی عاطفی/عاطفی را در طرف کنشگر قرار داده است (همان: ۷۳-۷۰).

متغیرهای کارکرد نظام کنش

پارسونز چهار کارکرد را برای نظام کنش در نظر گرفته است که عبارتند از:

- سازگاری^۲؛
- دستیابی به هدف^۳؛
- یگانگی^۴؛
- حفظ الگوهای فرهنگی^۵ (همان: ۷۷).

نظام‌های فرعی نظام کنش

ساخت‌بندی ابعاد کارکردی نظام کنش فرصتی فراهم کرد تا پارسونز افکارش را درباره موضوع توضیح دهد. او تحت تأثیر سورکین، مدت‌ها درباره اینکه کنش اجتماعی برآیند نظام شخصیت، فرهنگ و نظام اجتماعی است، تأکید ورزید. اما بعدها نظام چهارمی هم به نام «ارگانیزم زیستی» به آنها افزود و معتقد بود که در کلی‌ترین سطح تحلیل می‌توان ارگانیزم زیستی، شخصیت، فرهنگ و نظام اجتماعی را به عنوان

1- Diffusion
2-Adaptation
3-Goal-Attainment
4-Integration
5-Latency

«نظام‌های فرعی»^۱ نظام عمومی کنش تلقی کرد و از آن نتیجه گرفت که ترتیب قرار گرفتن این چهار نظام فرعی نسبت به یکدیگر را ساخت‌بندی کارکرد (متغیرهای کارکردی) نظام کنش تعیین می‌کند؛ به طوری که:

- ارگانیزم زیستی با کارکرد سازگاری متناظر است؛
 - شخصیت روانی با کارکرد دستیابی بر هدف‌ها متناظر است؛
 - نظام اجتماعی با کارکرد یگانگی متناظر است؛
 - نظام فرهنگی با کارکرد حفظ الگوهای فرهنگی متناظر است.
- پارسونز برای هر یک از نظام‌های فرعی چهارگانه، سه نظام فرعی دیگر را محیط قرار می‌دهد؛ به طوری که هر نظام فرعی با هر یک از سه نظام دیگر روابط وابسته و متقابلی دارند. ولی در عین حال هر یک از آنها برای تحلیل جداگانه از استقلال کافی برخوردارند. بنابراین می‌توان هر نظام کنش را بر مبنای پنج نقطه مرجع متفاوت تحلیل کرد.

در وهله اول خود نظام کنش را مرجع تحلیل قرار داد. در مرحله بعدی هر کدام از نظام‌های فرعی را مبنای تحلیل انتخاب کرد. دقیقاً از همین رهگذر است که پارسونز وقتی سطح تحلیل خود را نظام اجتماعی قرار می‌دهد، بین مفهوم نظام اجتماعی و جامعه تمایز قائل شده است (همان: ۸۳-۸۲). اگر افکار پارسونز به درستی تفسیر شود، می‌توان سه سطح انتزاعی را در کار او تمیز داد.

نخستین سطح، طرح مفهومی نظریه کنش عمومی است با چهار نظام فرعی کارکردی: سازگاری، دستیابی به هدف، یگانگی و حفظ الگوهای فرهنگی.

دومین سطح تحلیل آن است که پارسونز در نظام کنش، چهار نظام فرعی تمیز می‌دهد: نظام ارگانیک، شخصیتی، اجتماعی و فرهنگی.

سومین سطح تحلیل مفاهیمی هستند که با واقعیت‌های عینی متناظرند؛ مثل مفهوم جامعه که به چند نظام فرعی تقسیم می‌شود.

جدول شماره ۲: ارتباط بین متغیرهای ساختی و ابعاد کارکردی

		(a) بی طرفی عاطفی (m) عام گرایی	(a) واکنش عاطفی (m) خاص گرایی	
A				G
(a) ویژگی (m) دستاورد	سازگاری	دستیابی به هدفها		(m) دستاورد (a) ویژگی
(m) ماهیت (a) پختن	حفظ الگوهای فرهنگی	یگانگی		(a) پختن (m) ماهیت
L		(m) عام گرایی (a) بی طرفی عاطفی	(m) خاص گرایی (a) واکنش عاطفی	I

جدول شماره ۳: متغیرهای کارکردی نظام کنش

A	Adaptation سازگاری	Goal Atteainment دستیابی به هدفها	G
L	Latanct حفظ الگوهای فرهنگی	Integratoin یگانگی	I

جدول شماره ۴: نظام‌های فرعی نظام کنش

A	ارگانیزم زیستی (سازگاری)	شخصیت (دستیابی به هدفها)	G
L	نظام فرهنگی (حفظ الگوهای فرهنگی)	نظام اجتماعی (یگانگی)	I

جدول شماره ۵: سه سطح انتزاعی تحلیل و نظام‌های فرعی

A	۱. سازگاری ۲. نظام ارگانیکی	۳. ارگانیزم زیستی	۳. شخصیت	G	۱. یگانگی ۲. نظام اجتماعی
L	۱. حفظ الگوهای فرهنگی ۲. نظام فرهنگی	۳. فرهنگ	ساست ۳. جامعه اقتصاد	I	۱. دستیابی به هدف ها ۲. نظام روانی
			احصای جامعگی انهادمی جامعه پذیری		

در مورد ارتباط بین نظریه پارسونز با بحث اثربخشی سازمانی باید گفت: پارسونز بر خلاف نظریه پردازان سازمان، هدف‌ها را در رابطه با مفاهیم سیستم‌ها تحلیل می‌کند و معتقد است هر نظام اجتماعی و یا سازمانی برای اینکه دوام پیدا کند، باید زمینه لازم و مساعد را برای تحقق هدف‌های خود فراهم سازد. پارسونز در نظریه نظام اجتماعی خود به چهار خرده‌نظام اشاره کرده است که بر کنش افراد تأثیر می‌گذارند. مهمترین آنها خرده نظام فرهنگی است. این خرده‌نظام ترکیب یافته از نظرها، اندیشه‌ها، آرزوها، اعتقادات، باورهای جمعی و آداب و رسوم زندگی اجتماعی است که فرد از جامعه حال و گذشته‌اش فرا گرفته است.

مهمترین کاربرد این خرده نظام، پایداری و بقای نظام است؛ یعنی نظام اجتماعی باید از طریق خرده نظام فرهنگی‌اش، وظایفی انجام دهد که باعث حفظ و تداوم حیات اجتماعی شود. پارسونز استدلال می‌کند که سازمان‌ها را می‌توان به عنوان سیستم در نظر گرفت. در نتیجه نخستین وظیفه تحلیلگران سازمان این است که ارزش‌ها و هدف‌های سازمان را تعیین کنند.

از آنجا که تأکید اصلی بر ارزش‌ها و هدف‌ها است؛ ابتدا باید به سازمان از دید فرهنگی و نهادی که ارزش‌ها و هدف‌ها از آنها نشأت می‌گیرند، نگریست و نقش آنها را در رسیدن سازمان به اهداف خود و بالا بردن اثربخشی سازمان مورد توجه قرار داد. در دیدگاه کارکردگرایی ساختی، هدف‌های سازمان باید همیشه با ارزش‌های سازمان مشروعیت پیدا کنند.

مبانی نظری پژوهش

برای ارائه چارچوب نظری تحقیق، لازم است که نظریه‌های مختلف را در مورد مسئله تحقیق بررسی نموده و بعد با یک رویکرد انتقادی دلایل رد و پذیرش هر کدام از آنها را بیان نماییم و یا از نقاط قوت هر کدام از نظریه‌ها استفاده نموده، نظریه جدید ارائه دهیم؛ به طوری که دستگاه نظری تحقیق ما را تشکیل دهد و فرضیه‌های تحقیق ما از درون آن قابل استنتاج باشد.

در این تحقیق نیز بر اساس رویکرد انتقادی، در بیان چارچوب نظری تحقیق دو رویکرد عمده در اثربخشی سازمانی که شامل «رویکرد نیل به هدف» و «رویکرد سیستمی» است، مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفته و دلایل رد «رویکرد نیل به هدف» و پذیرش «رویکرد سیستمی» بیان شده است.

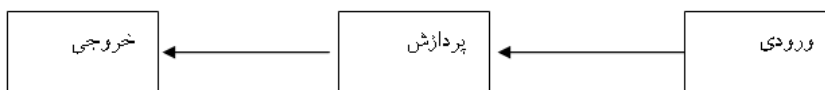
در ادامه بر اساس نتایج حاصل از ارزیابی مدل‌های استیرز، کمپل، مایلز و دون و فری که حاکی از فرآیندی بودن بررسی اثربخشی است و نیز با تلفیقی از الگوی عمل

متناقض، نظریه وبر، نظریه پارسونز و نظریه اتزیونی، یک دستگاه نظری برای تحقیق ارائه شده است.

بر اساس الگوی عمل متناقض، این مشکل یا تصور که یک سازمان را در حالت کلی اثربخش یا فاقد اثربخش بدانیم، حل می‌شود. بر اساس این الگو نمی‌توان یک سازمان را در حالت کلی اثربخش یا فاقد اثربخشی دانست، بلکه یک سازمان را باید با توجه به:

- هدف‌های گوناگونی که سازمان در پی آنها است؛
- منافع مختلف و گوناگونی که سازمان دنبال می‌کند؛
- تشکیلات داخلی و عوامل خارجی سازمان؛
- چارچوب‌های زمانی؛

اثربخش یا غیر اثربخش خوانند. از طرفی نیز بر اساس دیدگاه اتزیونی، رویکرد سیستمی اثربخش، الگویی بر روابط متقابل بین عناصر سیستم ارائه می‌دهد که در سایه این الگوی ارتباطی (مثل الگوی ارتباطی سلسله مراتبی)، اثربخشی سازمان در خدمت و نیل به یک سری اهداف معین افزایش می‌یابد. بنابراین بر اساس رویکرد سیستمی که یک رویکرد فرآیندی است، می‌توان مراحل اصلی این فرآیند را به صورت زیر نشان داد:



در فرآیند فوق می‌توان فرهنگ سلسله مراتبی را به عنوان ورودی سیستم محسوب کرد؛ با این استدلال که دیدگاه کارکردگرایان و به ویژه نظریه پارسونز همواره بر نقش ساختارهای پهن دامنه مثل فرهنگ، ارزش‌ها و هنجارهای مشترک به عنوان عنصری که بر کنش کنشگران و عملکرد آنان تأثیر می‌گذارد، تأکید می‌ورزد.

بر اساس نظریهٔ وبر، سازمان ارتش جزء سازمان‌های بوروکراتیک است. او دوازده ویژگی را برای سازمان‌های بوروکراتیک بیان می‌کند که یکی از ویژگی‌ها، وجود یک نظام سلسله مراتبی در این گونه سازمان‌ها (سازمانهای بوروکراتیک) است. اما وجود چنین نظام سلسله مراتبی در سازمان نظامی، یک فرهنگ سلسله مراتبی را نیز حاکم می‌سازد؛ زیرا بر اساس نظریهٔ «کنش اجتماعی» پارسونز هر نظام اجتماعی حاکم، فرهنگ متناسب با خود را نیز حاکم می‌سازد. پس، از این رهگذر می‌توان به وجود فرهنگ سلسله مراتبی در سازمان نظامی پی برد.

اما در مرحلهٔ بعد باید این فرهنگ سلسله مراتبی پردازش شود؛ یعنی فرهنگ سلسله مراتبی از آنجایی که در یک دانشگاه نظامی حاکم شده، باید زمینه‌های کارایی و اثربخشی این فرهنگ در داخل سازمان مشخص شود. دو زمینهٔ اصلی موجود در یک دانشگاه نظامی، زمینهٔ علمی و نظامی است که برای این منظور باید این فرهنگ با راهبردهای آموزش علمی و راهبردهای آموزش نظامی - که اهداف سازمان را در هر دو زمینهٔ علمی و نظامی برآورد می‌سازد- هماهنگ گردد؛ چون بر اساس «رویکرد ارزش‌های رقابتی»، هر گونه تلاش برای تعیین و ارزیابی اثربخشی سازمان مستلزم توجه به معیارهای چندگانه و گاهی متضاد است.

مرحلهٔ سوم از یک فرآیند سیستمی، مرحله خروجی‌ها است؛ به طوری که اگر داده‌های وارد شده به سیستم، به خوبی پردازش شوند، سیستم خروجی یا بازده خوبی خواهد داشت.

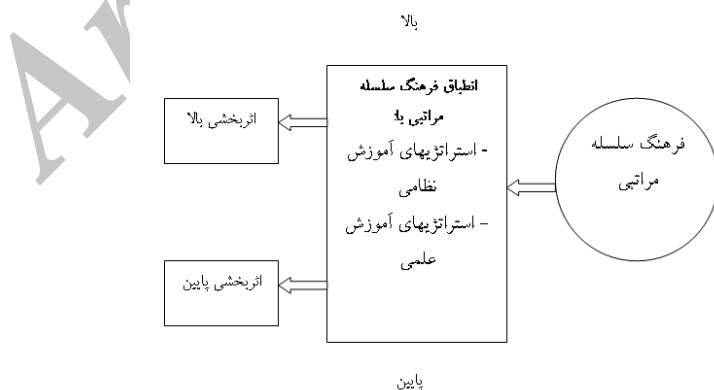
بر اساس رویکرد سیستمی، اگر فرهنگ سلسله مراتبی با راهبردهای آموزش علمی و نظامی هماهنگ گردد، میزان اثربخشی سازمان نیز افزایش خواهد یافت. همان‌طور که پارسونز نیز بر خلاف نظریه پردازان سازمان، هدف‌ها را در رابطه با مفاهیم سیستم‌ها تحلیل می‌کند و معتقد است هر نظام اجتماعی و یا سازمانی برای اینکه دوام پیدا کند، باید زمینهٔ لازم و مساعد را برای تحقق هدف‌های خود فراهم سازد.

پارسونز در نظریه «نظام اجتماعی» خود به چهار خرده نظام اشاره کرده است که بر کنش افراد تاثیر می گذارند. مهمترین آنها خرده نظام فرهنگی است. این خرده نظام ترکیب یافته از آرا، اندیشه ها، آرزوها، اعتقادات و باورهای جمعی و آداب رسوم زندگی اجتماعی است که فرد آنها را از جامعه حال و گذشته اش فرا گرفته است. مهمترین کاربرد این خرده نظام، پایداری و بقای نظام است؛ یعنی نظام اجتماعی باید از طریق خرده نظام فرهنگی اش، وظایفی انجام دهد که باعث حفظ و تداوم حیات اجتماعی شود. این وظایف را نظام اجتماعی از طریق فرآیند اجتماعی شدن یا جامعه پذیری، در قالب آموزش قوانین، آیین ها و آداب و سنن انجام می دهد.

پارسونز استدلال می کند که سازمان ها را می توان به عنوان سیستم در نظر گرفت. در نتیجه نخستین وظیفه تحلیلگران سازمان این است که ارزش ها و هدف های سازمان را تعیین کنند. از آنجا که تأکید اصلی بر ارزش ها و هدف ها است، ابتدا باید به سازمان از دیدگاه فرهنگی و نهادی - که ارزش ها و هدف ها از آنها نشأت می گیرند - نگریست. در دیدگاه کارکردگرایی ساختی، هدف های سازمان باید همیشه به وسیله ارزش های سازمان مشروعیت پیدا کنند.

مدل نظری تحقیق

بر اساس رویکرد سیستمی، می توان مدل نظری تحقیق را به صورت نمودار زیر نشان داد:



فرضیات تحقیق

بین فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی با اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد؛ به گونه‌ای که:

- فرهنگ سلسله مراتبی در دانشگاه افسری امام علی^(ع) به میزانی که با راهبردهای آموزش نظامی سازگارتر باشد، اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد؛
- فرهنگ سلسله مراتبی در دانشگاه افسری امام علی^(ع) به میزانی که با راهبردهای آموزش علمی سازگارتر باشد، اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد.

تعریف مفاهیم

فرضیه‌های تحقیق که از دستگاه نظری تحقیق استنتاج می‌شود، دارای تعدادی مفاهیم اصلی هستند که باید هر کدام از این مفاهیم تعریف نظری و عملیاتی شوند. در این تحقیق نیز مفاهیم اصلی فرضیه‌ها (فرهنگ سلسله مراتبی، راهبردهای آموزش نظامی، راهبردهای آموزش علمی و اثربخشی سازمانی) هم تعریف نظری و هم تعریف عملیاتی نظری می‌شوند.

فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی

در مورد فرهنگ سازمانی تعاریف زیادی شده است. اما به طور کلی فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از معانی مشترک یا مختصات کلیدی است که ارزش‌های سازمانی را تشکیل می‌دهد و ادراکی تقریباً یکسان در همه اعضای سازمان به وجود می‌آورد و بدین ترتیب رفتار افراد را شکل می‌دهد و شیوه انجام گرفتن امور در سازمان را برای کارکنان مشخص می‌نماید. (خوارزمی، ۱۳۷۱: ۵۳) در این میان فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی را که در آن برتری سلسله مراتب یک هنجار است، می‌توان به صورت زیر تعریف کرد: «فرهنگ سلسله مراتبی، فرهنگی است که در آن سرپرستی و نظارت

نزدیک و مستمر بر کارکنان وجود دارد و آنها را مجبور می‌سازد به دستورات مافوق تسلیم شوند.» (محمدی‌فر، ۱۳۷۸: ۴۵)

همچنین فرهنگ سلسله مراتبی با توسل مداوم و مکرر رده‌های سلسله مراتب به وسایل تنبیه و تشویق در کار روزانه و تسلط و اقتدار سرپرست بر اعضای گروه و سازمان مشخص می‌شود. برای عملیاتی کردن مفهوم فرهنگ سلسله مراتبی نیز از گویه‌ها (معرف‌های تجربی) زیر استفاده شده است:

- سرپرستی و نظارت نزدیک و مستمر بر کارکنان رده پایین؛
- قدرت ناشی از مقام و منصب در رده‌های سلسله مراتب؛
- توسل مداوم و مکرر به وسایل تنبیه و تشویق؛
- صدور دستورات قاطع و نرمش‌ناپذیر؛
- استواری در سخن به مثابه تجلی انضباط؛
- معیار ارزشیابی افراد بر اساس ملاک‌های رسمی، درجه و ارشدیت؛
- نداشتن آزادی عمل (استقلال) افراد در انجام وظایف شغلی؛
- وجود شرح شغل مکتوب (مدون) برای مشاغل؛
- نداشتن تنوع در کارها و فعالیت‌های افراد در داخل دانشگاه؛
- وجود اطلاعات دقیق افراد در مورد نحوه انجام فعالیت‌ها.

راهبرد آموزش علمی

وسایل و راهکارهایی است که به شیوه عقلانی برای رسیدن به اهداف علمی دانشگاه دنبال می‌شود. برای عملیاتی کردن این مفهوم از معرف‌های تجربی زیر استفاده شده است:

- ارائه دروس متناسب با رشته‌های خدمتی؛
- آماده‌سازی علمی دانشجویان برای ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر (کارشناسی ارشد)؛

- آموزش به دانشجویان در زمینه زبان انگلیسی؛
- ارائه نظریه‌ها و شیوه‌های نوین مدیریتی؛
- ارائه آموزش در زمینه کار با رایانه؛
- ارائه آموزش در زمینه روش‌های تحقیق و پژوهش.

راهبرد آموزش نظامی

برای عملیاتی کردن مفهوم راهبرد آموزش نظامی نیز از هفت معرف تجربی استفاده شده است:

- آموزش دانش نوین نظامی؛
- ارائه آموزش در زمینه فرهنگ‌های محلی و بومی کشور؛
- ارائه آموزش در زمینه جغرافیای نظامی منطقه؛
- ارائه آموزش در زمینه تیراندازی با انواع سلاح‌های سازمانی؛
- ارائه آموزش در زمینه هنر رزم و جنگیدن؛
- آشنا ساختن دانشجویان با انجام امور محوله بر اساس شرح وظایف.

اثربخشی سازمانی

در مورد اثربخشی سازمانی نیز تعاریف مختلفی وجود دارد، اما در بیشتر این تعاریف بر درجه و میزان تحقق اهداف سازمان تأکید شده است. به عبارت دیگر، اثربخشی مساوی با نسبت اهداف تحقق یافته به اهداف تعیین شده است (دفت، ۹۸۸: ۵۰۵). معیارهای متعددی از دیدگاه‌های مختلف به عنوان معیارهای سنجش اثربخشی سازمان وجود دارد، اما معیارهای اثربخشی در سازمان‌های نظامی چه بسا با معیارهای اثربخشی در سایر سازمان‌ها متفاوت باشد؛ بنابراین بررسی اجمالی نگرش‌های کارشناسان و فرماندهان نظامی، نشان دهنده اصول مشخصی است که به صورت کلی به عنوان بهترین و کارآمدترین ابزار دستیابی به هدف‌ها شناخته شده است.

این اصول به عنوان معیارهای اثربخشی در سازمان‌های نظامی، برای سنجش اثربخشی مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این تحقیق اثربخشی سازمانی در سه بُعد «دانش نظامی»، «مهارت نظامی» و «روحیه نظامی» به وسیله گویه‌ها (معرف‌های تجربی) مورد سنجش قرار گرفته است (دانش نظامی با نه گویه، مهارت نظامی با ده گویه و روحیه نظامی با هفت گویه).

دانش نظامی

- میزان آشنایی با دانش نوین نظامی؛
- میزان آشنایی با فرهنگ‌های بومی و محلی؛
- میزان آشنایی با رسته‌های خدمتی در سازمان؛
- میزان آشنایی با هنر رزم و جنگیدن در مواقع خطر؛
- میزان آشنایی با زبان‌های زنده دنیا؛
- میزان آشنایی با نحوه تیراندازی با سلاح‌های سازمانی؛
- میزان آشنایی با جغرافیای نظامی منطقه؛
- میزان آشنایی با نحوه مدیریت در یگان‌های نظامی؛
- میزان آشنایی با روش‌های علمی تحقیق و پژوهش.

مهارت نظامی

- کسب مهارت‌های مورد نیاز رسته‌های خدمتی؛
- توانایی مکالمه و نیز استفاده از کتب خارجی؛
- توانایی بهره‌گیری از شیوه‌های نوین نظامی؛
- مهارت‌های لازم برای استفاده از رایانه؛
- توانایی در استفاده از ابزارهای نظامی؛
- توانایی بهره‌گیری از وضعیت جغرافیای زمین بر علیه دشمن؛
- ورزیدگی لازم برای رزم؛

- توانایی کنترل یگان نظامی؛
- جدیت در انجام امور محوله؛
- توانایی انجام تحقیقات علمی و پژوهشی.

روحیه نظامی

- پذیرش ادای احترامات نظامی به رده‌های بالاتر؛
- اهمیت داشتن سرعت عمل در انجام امور محوله؛
- توانایی دوری از خانواده در هنگام مأموریت نظامی؛
- ایثار در راه حفظ سرزمین؛
- اهمیت داشتن زمان و وقت‌شناسی؛
- پذیرش دستورات رده بالاتر؛
- کنار گذاشتن احساسات در انجام مأموریت‌های نظامی.

روش تحقیق

روش انجام این تحقیق، روش پیمایشی می‌باشد و برای گردآوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه تحقیق حاوی سؤالاتی «بسته» و «پنج گزینه‌ای» است که براساس طیف لیکرت طراحی شده‌اند و بر اساس معرف‌های تجربی - که برای متغیرها در تعریف عملیاتی در نظر گرفته شده - به ازای هر معرف تجربی، یک سؤال در پرسشنامه مطرح شده است.

به طور کلی سؤالاتی که در پرسشنامه مطرح شده است، حاوی سؤالاتی درباره «فرهنگ سلسله مراتبی»، «راهبرد آموزش نظامی»، «راهبرد آموزش علمی» و «اثربخشی سازمانی» می‌باشد. بعد از طراحی پرسشنامه و سنجش اعتبار و روایی گویه‌ها، سؤالات آن با مراجعه به پاسخگویان اصلی که جزء حجم نمونه تحقیق بودند، تکمیل شده است.

روش تحلیل داده‌های تجربی

در این تحقیق روش تحلیل داده‌ها، تحلیل کمی است که به دو صورت تحلیل توصیفی و تبیینی انجام شده است. در تحلیل توصیفی از تکنیک‌هایی مانند جدول‌های توزیع فراوانی و در تحلیل تبیینی نیز از جدول‌های متقاطع سه بُعدی و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. همچنین در این تحقیق یافته‌های کمی (یافته‌هایی که با استفاده از نرم‌افزار Spss به دست آمده است) علاوه بر تحلیل تجربی مورد تحلیل نظری نیز قرار گرفته است.

جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری این تحقیق را دانشجویان سال آخر (سال چهارم) دانشگاه افسری امام علی^(ع) تشکیل می‌دهند. علت انتخاب دانشجویان سال آخر، به این دلیل است که این دانشجویان در آستانه فارغ‌التحصیلی قرار داشته‌اند و کلیه آموزش‌هایی که سازمان در جهت تربیت افسران آینده مد نظر داشته، در مورد این دسته از دانشجویان اعمال کرده است. جامعه آماری انتخاب شده در واقع خروجی‌های دانشگاه بوده و می‌تواند میزان اثربخشی سازمان را در مدت چهار سال آموزش به آنها نشان دهد.

بر اساس فرمول کرکان تعداد ۳۴۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند.

روش برآورد حجم نمونه:

$$n = \frac{Nt^2S^2}{Nd^2 + t^2S^2} = 340 \quad d = t \frac{S}{\sqrt{n}} \left(1 - \frac{n}{N}\right) = (1.96) \frac{(0.5)}{\sqrt{490}} \left(1 - \frac{490}{816}\right) = (0.04) \quad 0.06 \leq d \leq 0.1$$

در تحقیقات قابل دفاع است.

$$n = \frac{(816)(1.96)^2(0.25)}{(816)(0.04)^2 + (1.96)^2(0.25)} = 340.7 \approx 340 \quad n = 816 \frac{60}{100} = 490$$

N = حجم جامعه آماری t = درصد اطمینان d = دقت احتمال

S = انحراف معیار

روش نمونه‌گیری

در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است. در مرحله اول بر حسب نوع تحقیق، از بین دانشگاه‌های نظامی کشور، دانشگاه افسری امام علی^(ع) انتخاب شده و در مرحله بعدی نیز از بین دانشجویان این دانشگاه فقط دانشجویان سال آخر به عنوان جامعه آماری تحقیق انتخاب شده است و در نهایت، از بین این دانشجویان نیز تعداد ۳۴۰ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند.

اعتبار

اعتبار ناظر بر میزان انطباق‌پذیری معرف‌های علمی با تعریف نظری مفاهیم است. منظور ما از اعتبار میزان دقت و صحت معرف‌های انتخاب شده برای سنجش مفاهیم است (ساعی، ۱۳۸۱: ۱۵۱).

برای دستیابی به اعتماد درباره معرف‌های تجربی به سه شیوه عمل شده است:

۱- مراجعه به استادان راهنما و مشاور و نیز فرماندهان ارشد نظامی در دانشگاه افسری امام علی^(ع)؛

۲- مراجعه به تحقیقات پیشین؛

۳- استفاده از تکنیک تحلیل عامل.

یکی از کاربردهای تحلیل عامل در سنجش اعتبار گویه‌ها است (همان، ۱۳۸۴). در این تحقیق نیز اعتبار گویه‌ها در هر کدام از متغیرهای مستقل و وابسته با استفاده از تحلیل عامل مورد سنجش قرار گرفته است.

سنجش اعتبار گویه‌های فرهنگ سلسله مراتبی

برای استفاده از تحلیل عامل باید مقدار KMO^1 بالاتر از $0/5$ باشد (همان، ۱۳۸۴). در مورد متغیر سلسله مراتبی مقدار KMO همان طور که جدول شماره ۶ نشان می‌دهد، برابر

1 -Kaiser-Mejer-Olkin Measure Of Sampling

۰/۵۹ شده است و این نشان می‌دهد همه گویه‌ها برای تحلیل عامل مناسب می‌باشند. همچنین شواهد تجربی نشان می‌دهد که بار عاملی هر کدام از گویه‌های متغیر فرهنگ سلسله مراتبی بالاتر از ۰/۳ است و می‌توان به اعتبار گویه‌ها اعتماد کرد. جدول شماره ۷ مقدار بار عاملی هر کدام از گویه‌ها را به تفکیک نشان می‌دهد:

جدول شماره ۶: مقدار KMO برای تحلیل عامل گویه‌های فرهنگ سلسله مراتبی

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.593
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	333.546
	df	66
	Sig.	.000

جدول شماره ۷: بار عاملی گویه‌های فرهنگ سلسله مراتبی

بار عاملی	فرهنگ سلسله مراتبی
۰,۵۴	نظارت بر کارکنان به صورت از بالا به پایین وجود دارد.
۰,۶۸	قدرت افراد در سلسله مراتب ناشی از مقام و منصب آنها است.
۰,۵۹	از ابزار تنبیهی «تنبیه در دستور یگان» استفاده می‌شود.
۰,۷۳	از ابزار تنبیهی «اصلاح موی سر» استفاده می‌شود.
۰,۷۴	از ابزار تنبیهی «بازداشت در یگان» استفاده می‌شود.
۰,۸۶	از ابزار تشویقی «تشویق در دستور یگان» استفاده می‌شود.
۰,۵۲	افراد در انجام وظایف شغلی خود آزادی عمل ندارند.
۰,۴۱	انتصاب افراد در مشاغل بر اساس درجه و ارشدیت است.
۰,۸۴	در کارها و فعالیت‌های افراد در داخل دانشگاه تنوع وجود ندارد.
۰,۷۲	شرح شغل مکتوب (مدون) برای مشاغل وجود دارد.
۰,۵۹	صدور دستورات قاطع به مثابه تجلی انضباط رواج دارد.
۰,۷۹	افراد در مورد نحوه انجام درست کارهای خود اطلاعات دارند.
KMO and Bartlett's Test = 0.59	

سنجش اعتبار گویه‌های آموزش نظامی

برای استفاده از تکنیک تحلیل عامل به منظور سنجش اعتبار گویه‌های مربوط به متغیر آموزش نظامی باید مقدار KMO بیشتر از ۰/۵ باشد که مطابق جدول شماره ۸، این مقدار برای متغیر آموزش نظامی برابر ۰/۷۵ است. همچنین شماره ۹، نشان می‌دهد که بار عاملی تک تک گویه‌های مربوط به آموزش نظامی، بالاتر از ۰/۳ است و می‌توان به اعتبار این گویه‌ها اعتماد کرد.

جدول شماره ۸: مقدار KMO برای تحلیل عامل گویه‌های آموزش نظامی

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.755
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	504.942
	df	21
	Sig.	.000

جدول شماره ۹: بار عاملی گویه‌های آموزش نظامی

بار عاملی	راهبردهای آموزش نظامی
۰,۷۰	در دانشگاه بر آموزش پرسنل با دانش نوین نظامی تأکید می‌شود.
۰,۷۳	در دانشگاه جهت آموزش پرسنل با فرهنگ‌های بومی کشور تأکید می‌گردد.
۰,۶۶	در دانشگاه جهت آموزش پرسنل با جغرافیای نظامی گام برداشته می‌شود.
۰,۶۶	در دانشگاه جهت آموزش تیراندازی با انواع سلاح‌های سازمانی تأکید می‌شود.
۰,۶۲	در دانشگاه جهت آشنا ساختن پرسنل با هنر رزم و جنگیدن تأکید می‌گردد.
۰,۸۰	در دانشگاه به انجام امور محوله بر اساس شرح وظایف تأکید می‌شود.
۰,۸۳	در دانشگاه به پیگیری و جدیت در انجام امور محوله تأکید می‌گردد.
KMO and Bartlett's Test = ۰, ۷۵	

سنجش اعتبار گویه‌های آموزش علمی

مقدار KMO برای متغیر آموزش علمی برابر ۰/۷۸ می‌باشد و این مقدار نشان می‌دهد که همه گویه‌های این متغیر برای تحلیل عامل مناسب می‌باشند.

جدول شماره ۱۰: مقدار KMO برای تحلیل عامل گویه‌های آموزش علمی

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.785
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	353.604
	df	15
	Sig.	.000

جدول شماره ۱۱: بار عاملی گویه‌های آموزش علمی

بار عاملی	راهنماهای آموزش نظامی
۰,۵۳	دانشگاه دروس متناسب با رشته‌های خدمتی ارائه می‌دهد.
۰,۵۴	آموزش علمی دانشگاه، دانشجویان را برای ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر آماده می‌نماید.
۰,۷۴	دانشگاه در جهت آموزش پرسنل با زبان انگلیسی اقدام می‌کند.
۰,۷۱	دانشگاه در جهت ارائه نظریه‌ها و شیوه‌های نوین مدیریتی تأکید دارد.
۰,۷۰	در دانشگاه به ارائه آموزش رایانه تأکید می‌گردد.
۰,۶۴	دانشگاه به ارائه آموزش روش‌های تحقیق و پژوهش می‌پردازد.
KMO and Bartlett's Test =0. 78	

سنجش اعتبار گویه‌های اثربخشی

در پرسشنامه تحقیق اثربخشی سازمانی در سه بُعد مورد سؤال قرار گرفته است و برای هر کدام از ابعاد اثربخشی سازمان (دانش نظامی، مهارت نظامی و روحیه نظامی) گویه‌های جداگانه‌ای طرح شده و مورد سنجش قرار گرفته است. در ادامه اعتبار گویه‌های مربوط به هر کدام از این ابعاد به طور جداگانه مورد سنجش قرار می‌گیرد.

دانش نظامی

مقدار KMO برای گویه‌های مربوط به دانش نظامی، ۰/۸۵ است که این مقدار نشان می‌دهد، می‌توان از تحلیل عامل برای سنجش اعتبار گویه‌ها استفاده کرد و نیز مقادیر بار عاملی برای هر کدام از گویه‌ها نیز مبین این است که می‌توان به اعتبار گویه‌ها اعتماد کرد.

جدول شماره ۱۲: مقدار KMO برای تحلیل عامل گویه‌های دانش نظامی

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.852
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	619.526
	df	36
	Sig.	.000

جدول شماره ۱۳: بار عاملی گویه‌های دانش نظامی

بار عاملی	دانش نظامی
۰,۶۵	از دانش نوین نظامی آگاهی دارم.
۰,۵۹	با فرهنگ‌های بومی و محلی آشنایی دارم.
۰,۶۰	با رسته‌های خدمتی موجود در سازمان آشنایی دارم.
۰,۵۹	با هنر رزم و جنگیدن در مواقع خطر آگاهی دارم.
۰,۵۲	با زبان‌های زنده دنیا (انگلیسی) آشنایی دارم.
۰,۶۴	با نحوه تیراندازی با سلاح‌های سازمانی آشنایی دارم.
۰,۶۹	با جغرافیای نظامی منطقه آشنایی دارم.
۰,۶۴	از نحوه مدیریت در یگان‌های نظامی آگاهی دارم.
۰,۵۸	با روش‌های علمی تحقیق و پژوهش آشنایی دارم.
KMO and Bartlett's Test =0. 85	

مهارت نظامی

مقادیر مربوط به KMO و نیز بارهای عاملی، اولاً به ما اجازه می‌دهد که بتوانیم از تکنیک تحلیل عامل برای سنجش گویه‌ها استفاده کنیم و نیز از آنجایی که مقادیر مربوط به بار عاملی نیز بالاتر از ۰/۳ می‌باشد، می‌توان به اعتبار گویه نیز اعتماد کرد.

جدول شماره ۱۴: مقدار KMO برای تحلیل عامل گویه‌های مهارت نظامی

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.834
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	909.840
	df	45
	Sig.	.000

جدول شماره ۱۵: بار عاملی گویه‌های مهارت نظامی

بار عاملی	مهارت نظامی
۰.۴۷	مهارت‌های مورد نیاز رسته‌های خدمتی را کسب کرده‌ام.
۰.۶۵	توانایی مکالمه و نیز استفاده از کتب خارجی را دارم.
۰.۷۰	توانایی بهره‌گیری از شیوه‌های نوین نظامی در مواقع خطر را دارم.
۰.۴۵	مهارت‌های لازم برای استفاده از رایانه را پیدا کرده‌ام.
۰.۶۴	در هنگام جنگ در استفاده از ابزارهای نظامی می‌توانم موفق عمل کنم.
۰.۶۱	توانایی بهره‌گیری از وضعیت جغرافیایی زمین بر علیه دشمن را دارم.
۰.۶۱	ورزیدگی لازم را برای رزم پیدا کرده‌ام.
۰.۷۹	توانایی کنترل یگان نظامی را در خود می‌بینم.
۰.۸۳	در انجام امور محوله با جدیت می‌توانم عمل نمایم.
۰.۶۷	توانایی انجام تحقیقات علمی و پژوهشی را دارم.
KMO and Bartlett's Test =0. 83	

روحیه نظامی

مقدار KMO برای متغیر روحیه نظامی، $0/88$ است و این مقدار برای شرط استفاده از تکنیک تحلیل عامل به منظور سنجش اعتبار گویه‌ها مناسب می‌باشد. مقادیر بار عاملی در جدول شماره ۱۷ نشان می‌دهد که می‌توان به اعتبار گویه‌ها اعتماد کرد.

جدول شماره ۱۶: مقدار KMO برای تحلیل عامل گویه‌های روحیه نظامی

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.889
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	974.413
	df	21
	Sig.	.000

جدول شماره ۱۷: بار عاملی گویه‌های روحیه نظامی

بار عاملی	روحیه نظامی
۰,۷۲	ادای احترامات نظامی به رده‌های بالاتر از خود را می‌پذیرم.
۰,۷۷	سرعت عمل در انجام امور محوله برای من اهمیت دارد.
۰,۶۹	توانایی دوری از خانواده در هنگام مأموریت نظامی را دارم.
۰,۷۰	در راه حفظ سرزمین حاضر به هر نوع ایثار هستم.
۰,۷۴	زمان و وقت‌شناسی برای من اهمیت دارد.
۰,۸۲	دستورات رده بالا (سلسله مراتب) را می‌پذیرم.
۰,۷۶	در انجام مأموریت نظامی می‌توانم احساسات را کنار بگذارم.
KMO and Bartlett's Test =0. 88	

پایایی

پایایی شاخصی ناظر بر تکرار پذیری تحقیق است؛ یعنی اگر فرآیند تحقیق با معرف‌های تجربی معین و ابزار اندازه‌گیری واحد تکرار شود، تا چه حد نتیجه یکسان حاصل می‌شود. برای تأمین پایایی تحقیق، پرسشنامه طراحی شده به بیست نفر از پاسخگویان ارائه شد و گویه‌هایی که پایایی لازم را نداشتند، از لیست گویه‌های مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته حذف گردیدند. در نهایت ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برابر با ۰/۷ شد (Alpha = 0,7).

تحلیل تبیینی داده‌ها

داوری درباره فرضیه اول

«فرهنگ سلسله مراتبی در دانشگاه افسری امام علی^(ع) به میزانی که با راهبردهای آموزش نظامی سازگارتر باشد، اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد.» برای داوری درباره فرضیه اول، از تکنیک‌های جدول متقاطع سه بُعدی و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

روش اول: جدول متقاطع سه بُعدی

در این روش با استفاده از جدول شماره ۱۸، داده‌های مربوط به فرضیه اول مورد تحلیل تجربی قرار می‌گیرد.

جدول شماره ۱۸: جدول متقاطع سه بُعدی فرضیه اول

فرهنگ سلسله مراتبی		بالا		پایین	
آموزش نظامی		بالا	پایین	بالا	پایین
بالا	۷۴/۶	۳۶/۶	۷۸/۱	۴۵/۹	اثربخشی
پایین	۲۵/۴	۶۳/۴	۲۱/۹	۵۴/۱	

شواهد تجربی نشان می‌دهد که اختلاف در سطح متغیر آموزش نظامی، تفاوتی را در اثربخشی سازمانی به وجود می‌آورد. به عبارت دیگر، زمانی که آموزش نظامی در سطح بالا باشد، اثربخشی بالا است و زمانی که آموزش نظامی در سطح پایین باشد، اثربخشی نیز پایین است.

حال بر اساس جدول شماره ۱۸، اگر فرهنگ سلسله مراتبی بالا و آموزش نظامی هم بالا باشد، اثربخشی سازمانی به میزان ۷۴/۶ درصد افزایش را نشان می‌دهد. اما اگر

فرهنگ سلسله مراتبی بالا و آموزش نظامی در سطح پایین باشد، میزان اثربخشی سازمانی ۶۳/۴ درصد کاهش را نشان می‌دهد. این امر مدعای نظری ما را در فرضیه اول تأیید می‌کند. حال اگر فرهنگ سلسله مراتبی کاهش یابد، با کنترل متغیر آموزش نظامی، میزان اثربخشی افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر، اگر فرهنگ سلسله مراتبی کاهش یابد، با کنترل متغیر آموزش نظامی در سطح بالا، اثربخشی سازمانی به میزان ۳/۵ درصد افزایش می‌یابد و با کنترل متغیر آموزش نظامی در سطح پایین، اثربخشی به میزان ۹/۳ افزایش می‌یابد. بنابراین نتایج حاصل، تأیید کننده مدعای تئوریک ما در این تحقیق است که فرهنگ سلسله مراتبی در دانشگاه امام علی افسری^(ع) در صورت همسویی با اهداف علمی و نظامی، می‌تواند اثربخشی سازمان را افزایش دهد.

فرهنگ سلسله مراتبی در صورتی که با راهبردهای آموزش نظامی سازگار باشد، می‌تواند اثربخشی سازمانی را در دانشگاه امام علی^(ع) بالا ببرد.

روش دوم: تحلیل رگرسیون

تحلیل رگرسیون روش آماری است که طی آن واریانس متغیر وابسته بر اساس متغیر یا متغیرهای مستقل تبیین و پیش بینی می‌شود (ساعی، ۱۳۸۱: ۱۵۱).

در معادله معمولی رگرسیون b_1 و b_2 ، شاخص وزن تفکیکی رگرسیون است و میزان تغییر y را در ازای یک واحد تغییر در x پیش بینی می‌کند. در معادله رگرسیون a عرض از مبدأ را نشان می‌دهد و نقطه‌ای است که در آن خط رگرسیون محور y را قطع می‌کند (ساعی، ۱۳۸۱: ۱۵۸).

در معادله زیر به ازای یک واحد تغییر در متغیر فرهنگ سلسله مراتبی، میزان اثربخشی به اندازه ۰/۲ کاهش و به ازای یک واحد تغییر در آموزش نظامی، میزان اثربخشی به اندازه ۱/۶ افزایش می‌یابد:

$$y = 59/3 - 0/2 x_1 + 1/6 x_2$$

معادله معمولی رگرسیون:

در این قسمت برای تحلیل تجربی داده‌ها با استفاده از تکنیک رگرسیون میزان همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته در فرضیه اول مشخص می‌شود.

جدول شماره ۱۹: تحلیل رگرسیون فرضیه اول

R	R ²	F	Sig	Reg Coefficients			
				B ₁	B ₂	Beta ₁	Beta ₂
۰/۵	۰/۲	۱۹/۵۷۳	۰/۰۰۰	-۰/۲	۱/۶	-۰/۰۸	۰/۵

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که ضریب همبستگی اثربخشی سازمانی با ترکیب خطی متغیرهای فرهنگ سلسله مراتبی و آموزش نظامی، معادل ۰/۵ است ($R=0/5$). همچنین نسبتی از واریانس متغیر اثربخشی سازمانی که به وسیله متغیرهای فرهنگ سلسله مراتبی و آموزش نظامی تبیین می‌شود، برابر ۰/۲ است ($R^2=0/2$).

معادله استاندارد رگرسیون نیز نشان می‌دهد که متغیر فرهنگ سلسله مراتبی به میزان ۰/۰۸ در جهت کاهش اثربخشی سازمانی و متغیر آموزش نظامی به میزان ۰/۵ در جهت افزایش اثربخشی سازمانی سهم دارند.

$$Zy = -0/08 Z_1 + 0/5 Z_2$$

داوری درباره فرضیه دوم

«فرضیه دوم: فرهنگ سلسله مراتبی در دانشگاه افسری امام علی^(ع) به میزانی که با راهبردهای آموزش علمی سازگارتر باشد، اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد.»

برای داوری درباره فرضیه دوم نیز از تکنیک‌های جدول متقاطع سه بُعدی و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

روش اول: جدول متقاطع سه بُعدی

در این روش با استفاده از جدول زیر داده‌های مربوط به فرضیه دوم مورد تحلیل تجربی قرار می‌گیرد.

جدول شماره ۲۰: جدول متقاطع سه بُعدی فرضیه دوم

پایین		بالا		فرهنگ سلسله مراتبی	
پایین	بالا	پایین	بالا	آموزش علمی	
۴۳/۶	۸۱/۹	۳۸/۲	۷۷/۲	بالا	اثربخشی
۵۶/۴	۱۸/۱	۶۱/۸	۲۲/۸	پایین	

شواهد تجربی نشان می‌دهد که اختلاف در سطح متغیر آموزش علمی تفاوتی را در اثربخشی سازمانی به وجود می‌آورد. به عبارت دیگر زمانی که آموزش علمی در سطح بالایی باشد، اثربخشی بالا است و زمانی که آموزش علمی در سطح پایین بوده، اثربخشی نیز پایین است. حال بر اساس جدول شماره ۲۰، اگر فرهنگ سلسله مراتبی بالا و آموزش علمی هم بالا باشد، اثربخشی سازمانی به میزان ۷۷/۲ درصد افزایش را نشان می‌دهد. اما اگر فرهنگ سلسله مراتبی بالا و آموزش علمی در سطح پایین باشد، در میزان اثربخشی سازمانی، ۶۱/۸ درصد کاهش را نشان می‌دهد. این امر مدعای تئوریک ما را در فرضیه دوم تأیید می‌کند.

اگر فرهنگ سلسله مراتبی کاهش یابد، با کنترل متغیر آموزش علمی، میزان اثربخشی افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر، اگر فرهنگ سلسله مراتبی کاهش یابد، با کنترل متغیر آموزش علمی در سطح بالا، اثربخشی سازمانی به میزان ۴/۷ درصد افزایش می‌یابد و با کنترل متغیر آموزش علمی در سطح پایین، اثربخشی به میزان ۵/۴ افزایش می‌یابد. بنابراین نتایج حاصل تأیید کننده مدعای تئوریک ما در این تحقیق است که

فرهنگ سلسله مراتبی در دانشگاه افسری امام علی^(ع) در صورت همسویی اهداف علمی و نظامی، می‌تواند اثربخشی سازمان را افزایش دهد. فرهنگ سلسله مراتبی در صورتی که با راهبردهای آموزش علمی سازگار باشد، می‌تواند اثربخشی سازمانی را در دانشگاه افسری امام علی^(ع) بالا ببرد.

روش دوم: تحلیل رگرسیون

برای تحلیل تجربی داده‌ها و بررسی میزان همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته در فرضیه دوم نیز از تکنیک رگرسیون استفاده می‌شود. در معادله معمولی رگرسیون، به ازای یک واحد تغییر در متغیر فرهنگ سلسله مراتبی، میزان اثربخشی به اندازه ۰/۰۶ کاهش و به ازای یک واحد تغییر در آموزش علمی، میزان اثربخشی به اندازه ۱/۴ افزایش می‌یابد.

$$y = ۵۶/۱ - ۰/۰۶ X_1 + ۱/۴ X_2$$

معادله معمولی رگرسیون:

جدول شماره ۲۱، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون را برای فرضیه دوم نشان می‌دهد:

جدول شماره ۲۱: تحلیل رگرسیون فرضیه دوم

R	R ²	F	Sig	Reg Coefficients			
				B ₁	B ₂	Beta ₁	Beta ₂
۰/۴	۰/۲	۱۱/۷۲۸	۰/۰۰۰	-۰/۰۶	۱/۴	-۰/۰۲	۰/۴

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که ضریب همبستگی اثربخشی سازمانی با ترکیب خطی متغیرهای فرهنگ سلسله مراتبی و آموزش علمی، معادل ۰/۴ است (R=۰/۴). همچنین نسبتی از واریانس متغیر اثربخشی سازمانی که به وسیله متغیرهای فرهنگ سلسله مراتبی و آموزش علمی تبیین می‌شود، برابر ۰/۲ است (R²=۰/۲).

همچنین معادله استاندارد رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر فرهنگ سلسله مراتبی به میزان ۰/۰۲ در جهت کاهش اثربخشی سازمانی و متغیر آموزش علمی به میزان ۰/۴ در جهت افزایش اثربخشی سازمانی سهم دارند.

$$Zy = -0/02 z_1 + 0/4 z_2$$

معادله استاندارد رگرسیون:

در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت: متغیر آموزش نظامی به اندازه ۰/۵ و متغیر آموزش علمی به اندازه ۰/۴ در تبیین اثربخشی سازمانی در دانشگاه افسری امام علی^(ع) سهم دارند.

مهمترین یافته‌های تحقیق

در این قسمت مهم‌ترین یافته‌های تحقیق شامل یافته‌های توصیفی و تبیینی بیان و داوری می‌شود.

یافته‌های توصیفی

نتایج حاصل از تحلیل توصیفی متغیر فرهنگ سلسله مراتبی نشان داد که فرهنگ سلسله مراتبی، فرهنگ سازمانی حاکم بر دانشگاه افسری امام علی^(ع) است و عناصری از قبیل نظارت بر کارکنان، قدرت ناشی از مقام و منصب، استفاده از ابزارهای تنبیهی و تشویقی، انجام وظایف بر اساس شرح شغل، انتصاب در مشاغل بر اساس درجه و ارشدیت، نبود تنوع و آزادی عمل در کارها و فعالیت‌ها، صدور دستورات قاطع و نرمش ناپذیر و نداشتن اطلاع دقیق در مورد نحوه انجام فعالیت‌ها به عنوان عناصر کانونی و مهم آن می‌باشند.

تحلیل توصیفی متغیر راهبرد آموزش نظامی نیز بیانگر این واقعیت بود که دانشگاه افسری امام علی^(ع) در زمینه‌های آشنایی پرسنل با شرح وظایف خود و جدیت در انجام امور تأکید دارد و برای بالا بردن میزان اثربخشی سازمانی باید راهبردهای مناسبی را در

زمینه‌های آشنایی پرسنل با دانش نوین نظامی، فرهنگ‌های محلی، جغرافیای نظامی منطقه، نحوه تیراندازی صحیح و هنر رزم و جنگیدن اتخاذ نماید.

نتایج حاصل از تحلیل توصیفی متغیر راهبرد آموزش علمی، نشان داد که دانشگاه افسری امام علی^(ع) در زمینه آموزش رایانه تأکید دارد و برای بالا بردن میزان اثربخشی سازمانی باید راهبردهای مناسبی را در زمینه‌های ارائه دروس متناسب با رشته‌های خدمتی، آماده‌سازی دانشجویان از لحاظ علمی برای ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر، آموزش زبان انگلیسی، آموزش نظریه‌ها و شیوه‌های نوین مدیریتی و ارائه آموزش‌هایی در زمینه تحقیق و پژوهش اتخاذ نماید.

در تحلیل توصیفی متغیر اثربخشی سازمانی (متغیر وابسته)، اثربخشی در سه بُعد دانش نظامی، مهارت نظامی و روحیه نظامی مورد بررسی قرار گرفت. تحلیل توصیفی دانش نظامی نشان داد که دانشجویان دانشگاه افسری امام علی^(ع) در زمینه تیراندازی، میزان مهارت‌های خود را در سطح خوبی ارزیابی کرده‌اند.

در بُعد مهارت نظامی هم شواهد تجربی نشان داد که دانشجویان در زمینه‌های ورزیدگی جسمانی، توانایی کنترل یگان نظامی و انجام امور محوله مهارت‌های لازم را کسب نموده‌اند و در زمینه مهارت‌های رشته‌ای، توانایی مکالمه و استفاده از کتب خارجی، بهره‌گیری از شیوه‌های نوین نظامی، مهارت در به کارگیری ابزارهای نظامی، توانایی بهره‌گیری از وضعیت جغرافیایی زمین، توانایی انجام تحقیقات علمی و پژوهشی، دانشگاه باید راهبردهای مناسبی را اتخاذ نماید.

در نهایت تحلیل توصیفی بُعد روحیه نظامی نیز نشان داد که دانشجویان دانشگاه افسری امام علی^(ع) در زمینه روحیه نظامی شاخصه‌های مورد نیاز برای انجام مأموریت‌های نظامی را کسب کرده‌اند.

یافته‌های تبیینی

مهمترین یافته‌های تبیینی بیانگر این است که اختلاف در سطح متغیر آموزش نظامی و آموزش علمی، تفاوتی را در اثربخشی سازمانی به وجود می‌آورد. به عبارت دیگر، زمانی که میزان آموزش‌های نظامی و علمی در سطح بالا هستند، اثربخشی بالا است و زمانی که این آموزش‌ها در سطح پایین هستند، اثربخشی نیز پایین است.

همچنین نتایج حاصل از تبیین داده‌های تجربی نشان می‌دهد که اگر فرهنگ سلسله مراتبی بالا و آموزش نظامی هم بالا باشد، اثربخشی سازمانی به میزان $74/6$ درصد افزایش رانشان می‌دهد. اما اگر فرهنگ سلسله مراتبی بالا و آموزش نظامی در سطح پایین باشد، میزان اثربخشی سازمانی $63/4$ درصد کاهش را نشان می‌دهد. این امر در مورد متغیر آموزش علمی نیز صادق است؛ به طوری که اگر فرهنگ سلسله مراتبی بالا و آموزش علمی هم بالا باشد، اثربخشی سازمانی به میزان $77/2$ درصد افزایش را نشان می‌دهد. اگر فرهنگ سلسله مراتبی بالا و آموزش علمی در سطح پایین باشد، در میزان اثربخشی سازمانی $61/8$ درصد کاهش را نشان می‌دهد. این نتایج مدعای تئوریک ما را در هر دو فرضیه تحقیق تأیید می‌کنند.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نیز نشان می‌دهد که در مورد فرضیه اول، ضریب همبستگی چندگانه اثربخشی سازمانی با ترکیب خطی متغیرهای فرهنگ سلسله مراتبی و آموزش نظامی، معادل $0/5$ است و نسبتی از واریانس متغیر اثربخشی سازمانی که به وسیله متغیرهای فرهنگ سلسله مراتبی و آموزش نظامی تبیین می‌شود، برابر $0/2$ است.

در مورد فرضیه دوم نیز شواهد تجربی نشان می‌دهد ضریب همبستگی چندگانه اثربخشی سازمانی با ترکیب خطی متغیرهای فرهنگ سلسله مراتبی و آموزش علمی، معادل $0/4$ است و نسبتی از واریانس متغیر اثربخشی سازمانی که به وسیله متغیرهای فرهنگ سلسله مراتبی و آموزش علمی تبیین می‌شود، برابر $0/2$ است.

در جمع بندی کلی می‌توان داوری کرد که متغیر فرهنگ سلسله مراتبی به همراه متغیر آموزش نظامی به اندازه ۰/۵ و به همراه متغیر آموزش علمی به اندازه ۰/۴ در تبیین اثربخشی سازمانی در دانشگاه افسری امام علی^(ع) سهم دارند.

پیشنهاد‌های اجرایی

بر مبنای یافته‌های تجربی این تحقیق، می‌توان به مسئولان و فرماندهان ارشد نظامی پیشنهاد داد:

- با توجه به فرهنگ سلسله مراتبی حاکم بر سازمان‌های نظامی، راهبردهای آموزشی مناسب و کاملی غیر از راهبردهای آموزشی یاد شده در این پژوهش اتخاذ نمایند؛
- بر اجرای راهبردهای آموزشی اتخاذ شده نظارت دقیق داشته باشند تا زمینه افزایش اثربخشی سازمانی فراهم شود؛
- موانع موجود سر راه محققان را در زمینه جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها برطرف نمایند؛
- سالانه میزان اثربخشی سازمان را بر اساس شاخصه‌های آن به صورت تطبیقی نسبت به سال قبل مورد مقایسه قرار دهند و بسترهای کاهش اثربخشی و علل این کاهش را شناسایی کنند و در جهت رفع آن اقدامات لازم را انجام دهند.

منابع و مآخذ

- ۱- دواس، دی. ای، «پیمایش در تحقیقات اجتماعی»، ترجمه هوشنگ نایی، نشرنی، تهران، ۱۳۷۶
- ۲- رضاییان، علی، «مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم نظریه‌ها و کاربردها)»، تهران، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۷
- ۳- زدفت، ریچارد ال، «تئوری و طراحی سازمان»، ترجمه دکتر علی پارساییان و دکتر محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۷
- ۴- ساعی، علی، «تحلیل آماری در علوم اجتماعی»، انتشارات کیان مهر، چاپ سوم، تهران، ۱۳۸۱
- ۵- صبوری، منوچهر، «جامعه‌شناسی سازمان‌ها»، انتشارات نشر تب تاب، چاپ پنجم، تهران، ۱۳۸۵
- ۶- عربی زنجانی، فهیمه، «بررسی اثربخشی ساختار سازمانی دانشگاه تربیت مدرس»، به راهنمایی دکتر اصغر مشبکی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ۱۳۷۹
- ۷- کاظمی، سیدعباس، «طراحی الگوهای اثربخشی سازمان با تأکید بر معیارهای فرهنگ سازمانی»، به راهنمایی دکتر مهدی سید اصفهانی، پایان نامه دکترا، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ۱۳۷۵
- ۸- محمدی فر، مسعود، بررسی الگوها و ساختارهای سازمانی، انتشارات نی، چاپ دوم، تهران، ۱۳۷۴
- 9- Barnard, Chester I. (۲۰۰۰) **The functions of the executive**, Harvard University Press: Cambridge, Mass.
- 10- Barnard, Chester I. (۲۰۰۱) **“A theory of cooperation and organization”** in A. H. Rubenstein & C.J. Albertson (Eds.), **“Some theories of organization”**, Homewood, IU,: Irwin.
- 11- Cameron, Kim S. S. (۱۹۹۸) **The effectiveness of ineffectiveness** in Barry M. Stew & L L Cummings (Eds.), **“Research in organizational behavior”**, Vol6, Greenwich, Conic – circuit: IAT Press.

- 12- Cameron, Kim S. & David A. Whitten (Eds.) (۲۰۰۰) **“Organizational effectiveness: A comparison of multiple models”** London: Academic Press.
- 13- Cameron, Kim S. & David A. Whitten (1983) **“Organizational effectiveness: One model or several?”** In Kim S. Cameron & David A Whitten (Eds.), **“Organizational effectiveness: A comparison of multiple models”**, London: Academic Press.
- 14- Cameron, Kim S. & David A. Whitten (۲۰۰۱) **“Some concisions about organizational effectiveness”** in K. S. Cameron & D.A. Whitten (Eds.), **“Organizational effectiveness: A comparison of multiple models”** London: Academic Press.
- 15- Campbell, John P. (1977 **“On the nature of organizational effectiveness”** in P. S. Goodman & J. M. Penning (Eds.), **“New perspectives on organizational effectiveness”**, San Francisco: Josses Bass.
- 16- Chandler, Alford D. (۲۰۰۰) **“Strategy an structure”**, Cambridge, Mass.: MIT Press.
- 17- Cummings, L L (1983) **“Organizational effectiveness and organizational behavior: A critical perspective”** in Kim S. Cameron & David A. Whitten (Eds.), **“Organizational effectiveness: A Comparison of multiple models”** , London: Academic Press.
- 18- Etienne, A. (۲۰۰۲) **“Modern organizations”**, Englewood Cliffs, N. J.: Prentice – Hall
Evan, William M. (1999) **“Organization theory: Research & design”**, New York Macmillan Pub. Co.
- 19- Goodman, Paul S. & J. M. Penning (Eds.) (1977) **“New perspectives on organizational effectiveness”** San Francisco: Loosely – Bass.
- 20- Goodman, Paul S., Robert S. Atkins & F. David Schoolman (1983) **“On the demise of organizational effectiveness studies”** in Kim S. Cameron & David A. Whitten (Eds.), **“Organizational effectiveness: A comparison of multiple models”**, London: Academic Pres
- 21- Scott, W. Richard (1977) **“Effectiveness of organizational effectiveness studies: in P. S. Goodman & J. M. Penning (Ends.)”**, **“New perspectives on organizational effectiveness”**, San Francisco: Josses – Bass.
- 22- Seashore. S. E. (1983) **“A framework for an integrated model of organizational effectiveness”** in K. S. Cameron & D. A. Whitten (Eds.), **“Organizational effectiveness: A comparison of multiple models”**, London: Academic Press.
- 23- Quinn, Robert E. & John Rohr Baugh (1983, March) **‘A spatial model of organizational effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis’**, *Management Science*, 29 (3): P. 363-377