

مقاله پژوهشی: شاخص‌های اثرگذار فرهنگ سازمانی بر اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران

محمد اکرمی‌نیا^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۲

چکیده

این تحقیق باهدف شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اثرگذار فرهنگ سازمانی بر اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران تدوین شده است. مسئله اصلی این تحقیق مشخص نبودن ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اثرگذار فرهنگ سازمانی بر اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران است. انجام این تحقیق منجر به شناسایی شاخص‌های حوزه اثربخشی عملکرد سازمان شده و امکان افزایش اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران را فراهم می‌نماید. سازمان مورد مطالعه، سازمان عقیدتی سیاسی ارتش است و جامعه آماری از کارشناسان و صاحب‌نظران حوزه مدیریت در داخل و خارج از سازمان عقیدتی سیاسی که دارای مدرک کارشناسی ارشد به بالا بوده و حداقل بیست‌وپنج سال تجربه مدیریتی هستند، تشکیل شده که تعداد آنان حدود ۱۵۰ نفر و جامعه نمونه ۱۰۷ نفر انتخاب گردیده است. نوع پژوهش، کاربردی بوده و روش انجام تحقیق همبستگی و موردی-زمینه‌ای با رویکرد آمیخته (کمی-کیفی) است. داده‌های تحقیق به روش میدانی و کتابخانه‌ای و با ابزارهای اسناد و مدارک، مصاحبه و پرسشنامه گردآوری شده و با آمارهای توصیفی، استنباطی و تحلیل محتوا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج حاصل حاکی از این است که شاخص‌های اثرگذار فرهنگ سازمانی بر اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران در دو بعد نگرشی و رفتاری، شناسایی و مؤلفه‌ها و شاخص‌های هر بعد مشخص و ارائه شده است.

واژگان کلیدی: سازمان، فرهنگ سازمانی، سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران، اثربخشی، عملکرد سازمانی، شاخص.

مقدمه

پرداختن به فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی عملکرد سازمانی، از جمله مباحث مهمی است که در جهان امروز بخش کلانی از وقت، بودجه و توجه صاحب‌نظران را به خود اختصاص داده است (نیکوکار، ۱۳۹۲: ۴۴). فرهنگ سازمانی مقوله مهمی در سازمان‌ها به شمار می‌رود و امروزه اثربخشی عملکرد سازمان به گونه فزاینده‌ای بر ایجاد انگیزش، طرز تلقی، ذهنیت‌ها، ارزش‌ها و در واقع بر فرهنگ سازمانی استوار است. عملکرد کلی یک سازمان؛ مفهوم گسترده‌ای است و تمامی مفاهیمی را که یک سازمان برای دستیابی به موفقیت نیاز دارد پوشش می‌دهد.

فرهنگ هر سازمانی با وظایف و چگونگی عملکرد آن سازمان ارتباط تنگاتنگ دارد؛ از آنجایی که جامعه‌پذیری بسیاری از افراد سازمان به صورت خودآگاه و ناخودآگاه از راه فرهنگ انجام می‌پذیرد (فضایی و شمشیری، ۱۳۹۲: ۳۸). فرهنگ سازمانی در عملکرد افراد و در نهایت عملکرد سازمان اثرگذار است.

تأثیر فرهنگ سازمانی بر کارکنان سازمان بسیار گسترده و عمیق است، به اندازه‌ای که می‌توان با بررسی و تحلیل آن، به چرایی و چستی رفتار و نگرش کارکنان سازمان پی برد و مواضع احتمالی آینده آنان را در قبال موضوعات مهم مانند تغییر و تحولات سازمانی، خلاقیت و نوآوری، کار علمی جهادی، ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد (فضایی و شمشیری، ۱۳۹۲: ۱۳۷).

سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران یکی از سازمان‌های مهم فرهنگی است و مأموریت‌های حساس و مهمی در ابعاد مختلف بر عهده دارد. بدون تردید فرهنگ سازمانی در اثربخشی عملکرد این سازمان تأثیرات گسترده و عمیق دارد. اثربخشی عملکرد، برای سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران از اهمیت زیادی برخوردار است و عوامل اثرگذار بر آن از جمله فرهنگ سازمانی همواره مورد توجه و تمرکز بوده است؛ زیرا اثربخشی عملکرد در هر سازمانی از جمله سازمان عقیدتی سیاسی ارتش با توجه به محدودیت منابع و مأموریت و رسالت سازمان، دارای اهمیت است. از این رو موضوع شاخص‌های اثرگذار

فرهنگ‌سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران بر اثربخشی عملکرد این سازمان موضوعیت یافته و مورد توجه قرار گرفته است.

۱. کلیات

۱-۱. بیان مسئله

در حال حاضر شاخص‌های اثرگذار فرهنگ‌سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی بر اثربخشی عملکرد آن مبهم و ناشناخته است. از این رو نمی‌توان برای افزایش اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی از طریق ارتقای فرهنگ سازمانی برنامه‌ریزی نمود. در وضعیت موجود، نسبت به شاخص‌های اثرگذار فرهنگ‌سازمانی بر اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران؛ اطلاعاتی در اختیار نیست و تاکنون هیچ پژوهشی در این زمینه صورت نگرفته است و شاخص‌های اثرگذار فرهنگ‌سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران بر اثربخشی عملکرد این سازمان ناشناخته باقی مانده و ابهاماتی را به وجود آورده است. به عبارت دیگر، در حال حاضر مسئولان سازمان عقیدتی سیاسی ارتش با دغدغه کاهش اثربخشی عملکرد سازمان مواجه هستند و چگونگی افزایش اثربخشی عملکرد سازمان از طریق ارتقای فرهنگ سازمانی، مورد توجه مدیران سازمان قرار گرفته و تا اندازه‌ای مسیری کم‌هزینه‌تر به نظر می‌رسد؛ اما با توجه به اینکه شاخص‌های اثرگذار فرهنگ سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش در یک فرایند علمی مشخص نشده، امکان افزایش اثربخشی عملکرد سازمان از طریق ارتقای فرهنگ سازمانی وجود ندارد؛ بنابراین مسئله اصلی این تحقیق مشخص نبودن ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اثرگذار فرهنگ‌سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران بر اثربخشی عملکرد این سازمان است.

۱-۲. اهمیت و ضرورت تحقیق

انجام این تحقیق موجب شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اثرگذار فرهنگ‌سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران بر اثربخشی عملکرد این سازمان می‌شود؛ و در این

صورت امکان سنجش اثربخشی عملکرد سازمان از طریق ارتقای فرهنگ سازمانی در سازمان مزبور فراهم می‌شود. به عبارت دیگر؛ اهمیت انجام این تحقیق به اهمیت اثربخشی عملکرد سازمان بازمی‌گردد و از این طریق می‌توان برای شناسایی آسیب‌های حوزه اثربخشی عملکرد سازمان و افزایش اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران برنامه‌ریزی نمود و نتایج دقیق علمی مناسب‌تر به دست آورد. با انجام این تحقیق و دستیابی به ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی در انجام هزینه‌ها برای آسیب‌شناسی و افزایش اثربخشی صرفه‌جویی می‌شود. در صورت انجام نشدن این تحقیق و تحقیقات مشابه شاخص‌های اثرگذار فرهنگ سازمانی بر اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش، مغفول باقی می‌ماند و این موضوع مانع شناسایی میزان اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران می‌شود که آثار زیان‌بار فرهنگی خواهد داشت و در نهایت بر آمادگی رزمی ارتش و قدرت دفاعی کشور اثر منفی می‌گذارد. به عبارت دیگر بدون در دست داشتن شاخص‌های اثرگذار فرهنگ سازمانی بر اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش، امکان سنجش اثربخشی عملکرد این سازمان میسر نمی‌گردد و امکان رفع موانع و چالش‌ها از بین می‌رود، اعتبارت به صورت بهینه هزینه نمی‌شود و در این صورت سازمان دچار نقص اثربخشی عملکرد شده و در مأموریت‌های محوله ناکام می‌ماند که در نهایت با توجه به رسالت سازمان عقیدتی سیاسی ارتش، آسیب‌هایی متوجه آمادگی رزمی آجا می‌گردد.

۱-۳. پیشینه تحقیق

(۱) «حسین محمدی» (۱۳۸۴) در رساله خود با عنوان «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان پدافند هوایی» این سؤال را مطرح کرده که بین عوامل فرهنگ سازمانی (روحیه ابتکار و خلاقیت، روحیه خودکنترلی، نظام پاداش، الگوهای باز و متنوع ارتباطاتی، همکاری و صمیمیت بین افراد، انسجام و یکپارچگی در سازمان) و میزان رضایت شغلی کارکنان پدافند هوایی رابطه معناداری وجود دارد؟ نتایج تحقیق نشان

می دهد میزان همبستگی بین متغیر ابتکار و خلاقیت و رضایت شغلی که به وسیله رابطه ضریب همبستگی بیان می شود ۳۵٪ بوده که نشان دهنده همبستگی ضعیف بین این دو می باشد. میزان همبستگی میان متغیر الگوهای باز و متنوع ارتباطاتی و رضایت شغلی که به وسیله رابطه ضریب همبستگی بیان می شود ۶۶٪ بوده که نشان دهنده همبستگی متوسط بین این دو می باشد. میزان همبستگی بین متغیر همکاری و صمیمیت بین افراد و رضایت شغلی که به وسیله رابطه ضریب همبستگی بیان می شود ۹۰٪ بوده که نشان دهنده همبستگی تا اندازه ای قوی بین این دو می باشد. میزان همبستگی بین متغیر انسجام و یکپارچگی در سازمان و رضایت شغلی که به وسیله رابطه ضریب همبستگی بیان می شود ۹۷٪ بوده که نشان دهنده همبستگی بسیار قوی این دو می باشد. میزان همبستگی بین متغیر روحیه خودکنترلی و رضایت شغلی که به وسیله رابطه ضریب همبستگی بیان می شود ۸۹٪ بوده که نشان دهنده همبستگی تا اندازه ای قوی بین این دو می باشد. میزان همبستگی بین متغیر پاداش و رضایت شغلی که به وسیله رابطه ضریب همبستگی بیان می شود ۹۸٪ بوده که نشان دهنده همبستگی بسیار قوی بین این دو می باشد.

(۲) «غلامحسین نیکوکار و همکاران» (۱۳۹۲) در مقاله ای با عنوان «طراحی الگوی بومی شناخت و سنجش فرهنگ سازمانی سازمان های نظامی و انتظامی ج.ا.ایران» این سؤال را مطرح کرد که الگوی بومی شناخت و مدیریت فرهنگ سازمانی سازمان های نظامی و انتظامی کدام است؟ نتایجی که ارائه شد نشان داد که این الگو از ویژگی هایی چون مبتنی بودن ابعاد و مؤلفه های فرهنگی بر ارزش های اسلامی و انقلابی، اهتمام به تدابیر حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، توجه به تمامی ابعاد و متغیرهای نظریه های سازمان و مدیریت، سادگی و سهولت معرفی و سنجش عوامل فرهنگی سازمان و ... برخوردار است.

(۳) «اردلان و همکاران» (۱۳۸۷) در مقاله ای با عنوان «بررسی رابطه یگانگی فرد- سازمان با فرهنگ سازمانی در دانشگاه های دولتی غرب کشور» این سؤال را مطرح کردند که رابطه بین فرهنگ سازمانی با یگانگی فرد- سازمان با استفاده از الگو دنیسون در دانشگاه های دولتی غرب کشور چگونه است؟ نتایج نشان دادند که هر چهار بُعد

فرهنگ سازمانی الگو دنیسون در دانشگاه‌های غرب کشور حاکم است. همچنین، در این پژوهش مشخص شد که بُعد رسالت، بالاترین همبستگی را با معیارهای سازمانی فردی سازمانی یگانگی فرد- سازمان و بُعد درگیر شدن در کار پایین‌ترین میزان همبستگی را با معیارهای فردی یگانگی فرد- سازمان داشته است.

جمع‌بندی پیشینه‌ها: از نظر اشتراکات، تمامی پیشینه‌های پژوهش به موضوع فرهنگ سازمانی پرداخته‌اند؛ اما از منظر افتراقات هیچ‌یک از پژوهش‌های انجام شده به موضوع فرهنگ سازمانی در سازمان عقیدتی سیاسی ارتش نپرداخته است؛ بنابراین موضوع شاخص‌های فرهنگ سازمانی اثرگذار بر ارتقای عملکرد سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی نیز مورد پژوهش قرار نگرفته است.

۴-۱. هدف‌های تحقیق

۴-۱-۱. هدف اصلی

شناخت و تبیین شاخص‌های اثرگذار فرهنگ سازمانی بر اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران.

۴-۱-۲. هدف‌های فرعی

- (۱) شناخت و تبیین شاخص‌های اثرگذار بعد نگرشی فرهنگ سازمانی بر اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران؛
- (۲) شناخت و تبیین شاخص‌های اثرگذار بعد رفتاری فرهنگ سازمانی بر اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران.

۵-۱. سؤال‌های تحقیق

۵-۱-۱. سؤال اصلی

شاخص‌های اثرگذار فرهنگ سازمانی بر اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران کدام‌اند؟

۱-۲-۵. سؤال‌های فرعی

(۱) شاخص‌های اثرگذار بعد نگرشی فرهنگ‌سازمانی بر اثربخشی عملکرد سازمان

عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران کدام‌اند؟

(۲) شاخص‌های اثرگذار بعد رفتاری فرهنگ‌سازمانی بر اثربخشی عملکرد سازمان

عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران کدام‌اند؟

۱-۶. روش تحقیق

با توجه به اینکه امکان بهره‌برداری عملی از نتایج این تحقیق در سازمان عقیدتی سیاسی ارتش وجود دارد؛ از این‌رو این تحقیق در زمره تحقیقات کاربردی محسوب می‌گردد. این پژوهش با استفاده از روش‌های همبستگی و موردی-زمینه‌ای و با رویکرد آمیخته انجام شده است. سازمان مورد مطالعه این تحقیق، سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران شامل حوزه مرکزی سازمان و اداره‌های عقیدتی سیاسی در نیروهای چهارگانه و ستاد ارتش است. جامعه آماری در این تحقیق عبارت است از کارشناسان و صاحب‌نظران حوزه مدیریت در ارتش ج.ا.ایران و سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران است که حداقل دارای مدرک کارشناسی ارشد و بیست و پنج سال تجربه مدیریتی هستند. نمونه آماری برای انجام مصاحبه در این تحقیق را دوازده نفر از خبرگان حوزه‌های فرماندهی، مدیریتی و فرهنگی با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری و سوابق فعالیت بالای بیست و پنج سال و کل جامعه آماری تحقیق شامل صاحب‌نظران و کارشناسان امور مدیریتی، فرماندهی و فرهنگی در داخل و خارج از سازمان عقیدتی سیاسی ارتش که دارای حداقل مدرک کارشناسی ارشد و بیست سال تجربه علمی هستند که تعداد آنان ۱۵۰ نفر و حجم جامعه نمونه بر اساس فرمول کوکران ۱۰۷ نفر برآورد شده تشکیل داده است. برای انتخاب گروه نمونه و افزایش دقت اندازه‌گیری در تکمیل پرسشنامه‌ها، از روش نمونه‌گیری ساده تصادفی استفاده شده است.

برابر روش کتابخانه‌ای اطلاعات مورد نیاز در ارتباط با شاخص‌های اثرگذار فرهنگ

سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران بر اثربخشی عملکرد سازمانی آن، با

مراجعه به اسناد و مدارک موجود گردآوری شده است و مطابق روش میدانی با انجام مصاحبه با دوازده نفر از صاحب‌نظران و خبرگان حوزه مدیریت و ارائه پرسشنامه، اطلاعات موردنیاز گردآوری شده است. پس از گردآوری اطلاعات موردنیاز از طریق اسناد و مدارک، اطلاعات طبقه‌بندی، ارزیابی، مقایسه و داده‌های مربوط به اهداف فرعی تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در ادامه داده‌های کمی گردآوری شده از طریق پرسشنامه با آمارهای استنباطی تجزیه و تحلیل شده است. با تطبیق تحلیل‌های کمی و کیفی در نهایت تجزیه و تحلیل آمیخته صورت گرفته است.

قلمرو تحقیق به سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران، ادارات عقیدتی سیاسی تابعه در نیروهای زمینی، پدافند، هوایی، دریایی و ستاد ارتش و تمام عقیدتی سیاسی‌های یگان‌های ارتش محدود می‌شود. قلمرو موضوعی تحقیق در حوزه مدیریت منابع انسانی قرار دارد.

۲. ادبیات و مبانی نظری تحقیق

۲-۱. تعریف مفاهیم

- (۱) فرهنگ: فرهنگ مجموعه‌ای است از علوم، دانش‌ها، معارف، آداب، رسوم، هنرها و تربیت افراد جامعه (تهامی ۱۳۹۹: ۳۰).
- (۲) سازمان: سازمان سیستم اجتماعی بزرگی است که فعالیت‌های اعضای آن برای رسیدن به هدف‌های محدود و مشخص، هماهنگ گردیده است (مشکی، ۱۳۸۷: ۳۰۷).
- (۳) عملکرد: عملکرد اشاره به درجه و میزان انجام کامل وظایفی است که شغل یک کارمند را تشکیل می‌دهند یا عملکرد منعکس‌کننده چگونگی انجام وظیفه در جهت تحقق الزامات و نیازمندی‌های یک شغل است (بایرس، ۱۳۹۶: ۲۶۳).

۲-۲. اثربخشی عملکرد سازمانی

موقعیتی است که در آن، سازمان و ابعاد مختلف آن، به‌گونه‌ای باهم مرتبط شده باشند که هریک با محوریت هدف، باهم در ارتباط بوده و به‌صورت هماهنگ، تحقق هدف را

میسر سازند (رابینز، ۱۳۷۸: ۴۸). اولین دیدگاهی که نسبت به اثربخشی عملکرد ارائه گردید (به نظر می‌رسد در طی دهه ۱۹۵۰) بسیار ساده بود. در این دیدگاه اثربخشی عملکرد به‌عنوان میزان یا حدی که یک سازمان اهدافش را محقق می‌سازد تعریف شده بود. اما با گسترش علم مدیریت و سازمان محدودیت این تعریف روشن‌تر گردید (سید جوادین و جلیلیان: ۱۳۹۶: ۴۰۵).

در دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ تحقیقات وسیعی در مورد اثربخشی سازمانی صورت گرفت که منجر به ارائه معیارهای سی‌گانه متفاوتی شد (رابینز: ۱۳۸۱: ۴۹). امروزه اثربخشی به‌طوری فزاینده بر ایجاد انگیزش، طرز تلقی، ذهنیت‌ها، ارزش‌ها و در واقع بر فرهنگ سازمانی استوار بوده و امکان رویارویی، شناخت و برخورد با جبهه‌ای گسترده از تلاطم محیطی را فراهم می‌آورد (اعرابی، ۱۳۹۰: ۱۶). پژوهشگران الگوهایی را برای اثربخشی سازمان پیشنهاد می‌دهند که به‌صورت پیچیده‌ای با یکدیگر در تضادند. «بلودرن»^۱ در سال ۱۹۸۰ مطرح کرد که بهترین روش‌های ارزیابی اثربخشی، الگوهای مبتنی بر اهداف است. به این معنا که سازمانی اثربخش است که بتواند به اهداف تعیین‌شده خود دست یابد (رابینز، ۱۳۸۱: ۴۹).

«سیشور و یاجمن»^۲ (۱۹۶۷) و «ففر و سلنیک»^۳ (۱۹۷۸) با تأکید بر رویکرد مبتنی بر منابع اذعان داشتند که سازمانی عملکرد مطلوب دارد که بتواند منابع موردنیاز خود را تأمین کند. در این دیدگاه اثربخشی سازمان همان توان و ظرفیت آن است که بتواند به منابع کمیاب و باارزش محیطی خود دست یابد (دفت، ۱۳۸۸: ۱۰۳). «نادلر و تاشمن»^۴ (۱۳۸۰) پیشنهاد نمودند که الگوی مبتنی بر فرایند داخلی سازمان اثربخشی آن را بهتر ارزیابی می‌کند. به این معنا که اگر سازمان بدون اینکه در فرایند و نظام‌های خود دچار اختلال و توقف شود، به‌صورت یکنواخت به کار خود ادامه دهد، این الگو به توانایی سازمان جهت تبدیل ورودی‌ها به خروجی‌های مدنظر و مورد انتظار سازمان توجه دارد. الگوهای مبتنی بر دیدگاه راهبردی نیز از طرف «کانلی و همکاران» (۱۳۸۰) به‌عنوان بهترین گزینه مورد تأکید

1. Bludorn
2. Seashore & Yachtman
3. Pfeffer & Salancik
4. Nadler & Tushman

قرار گرفت. مهم‌ترین نکته در ارزیابی اثربخشی سازمان این است که مدیر چگونگی حرکت سازمان به سمت تحقق اهداف سازمانی را زیر نظر داشته باشد (بنیادی نائینی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۹۳). سازمان‌های اثربخش افرادشان را توانمند می‌سازند، سازمان را بر محور گروه‌های کاری تشکیل می‌دهند و قابلیت‌های منابع رفتاری را در همه سطوح توسعه می‌دهند (قربانی و برکات، ۱۳۹۲: ۸۲).

اغلب، واژه‌هایی همچون عملکرد، موفقیت، توانایی، کارایی، پیشرفت، بهره‌وری، جایگزین‌هایی برای اثربخشی هستند. به‌طور عملی، افراد با نیاز به قضاوت در مورد اثربخشی عملکرد سازمان‌ها روبه‌رو هستند. این در حالی است که شناخت و تعیین معیارهایی که بر اساس آنها تصمیمات اخذ می‌شود مشکل است. دیگر ملاحظات، برای مثال، نتایج سیاسی و اجتماعی نیز وجود دارد. با وجود این، افراد به‌طور معمول ارزیابی‌هایی در مورد اثربخشی عملکرد سازمانی صورت می‌دهند (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۴). نمی‌توان برای اثربخشی عملکرد تعریف واحد و عملیاتی ارائه داد. این باور که اثربخشی عملکرد به تعریف در نمی‌آید به‌طور وسیعی مورد قبول واقع گردیده است (سید جوادین و جلیلیان، ۱۳۹۶: ۴۰۵).

نکته بنیادی در زمینه اثربخشی این است که اثربخشی عملکرد سازمان ناشی از منابع رفتاری است و بیشتر موضوعی راهبردی و کمتر واکنشی است. مطالعات انجام گرفته نشان می‌دهد که ملحوظ داشتن اثربخشی عملکرد سازمانی در راهبرد فعالیت یا کسب‌وکار سازمان ابزاری سودمند برای بسیاری از سازمان‌ها به‌شمار می‌آید (بابایی و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۷).

۲-۳. فرهنگ سازمانی^۱

از دیدگاه سازمانی، فرهنگ را به‌عنوان یک زنجیر مستحکم تعبیر کرده‌اند که موجبات پایداری سازمان‌ها را فراهم می‌کند (بیدختی، ۱۳۷۹: ۶).

نزدیک به دو دهه است که نظریه پردازان و صاحب نظران عرصه سازمان و مدیریت، به ویژه صاحب نظران حوزه رفتار سازمانی و متخصصان تحول سازمان به طرح موضوع مهمی در سازمان پرداخته اند که چندان ملموس و محسوس نیست. این موضوع توسط صاحب نظران معروفی چون «وارن بنیس، ادگار شاین، ویلیام اوشی» مورد نقد و طرح قرار گرفته و بیشتر از همه، اهمیت آن در کتاب «در جستجوی کمال» اثر «پیترز واترمن» (۱۳۸۲) تجلی یافته است. بنابراین، این موضوع مهم «فرهنگ سازمانی» نام گرفت و بیشتر با جنبه غیرمادی و غیرملموس در سازمان شناخته شد و در مقاطع مختلف زمانی مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت (فانی و حسین نژاد، ۱۳۸۱: ۳۸).

به نظر بسیاری از مدیران و محققان دانشگاهی رمز موفقیت ژاپنی ها در مفهوم فرهنگ سازمانی نهفته است. هفتاد درصد مقالات رفتار سازمانی و مدیریت منابع رفتاری شامل مفهوم فرهنگ می شوند. از مجموع مقالاتی که در خصوص فرهنگ ارائه گردیده، نزدیک به همه (۹۸/۸) تأکید بر اهمیت فرهنگ و تأثیر آن بر رفتار سازمانی و مسائل مدیریت منابع رفتاری داشته اند (شریف زاده و کاظمی، ۱۳۷۷: ۱۲).

مقوله فرهنگ سازمانی اولین بار در دهه ۱۹۸۰ میلادی توسط «اوجی و همکاران» مطرح شد و به دلیل ارتباط فرهنگ سازمانی با عملکرد، مدیران اجرایی نیز به آن علاقه نشان دادند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۷: ۲۳۵).

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. با بررسی که توسط گروهی از اندیشمندان علم مدیریت به عمل آمده فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است (نیکوکار و همکاران، ۱۳۹۲، ۱۴۵).

جدول زیر به مهم ترین نظریه ها و الگوهای فرهنگ سازمانی اشاره می نماید:

جدول شماره (۱): گونه‌شناسی و الگوهای شناخت، سنجش و مدیریت فرهنگ سازمانی

(نیکوکار و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۴۶)

ویژگی‌ها				صاحب‌نظر
سلسله مراتبی	توافق و مشارکت	ایدئولوژیک	عقلایی	کوبین، ۱۹۸۵
سنجری	تیمی	باشگاهی	علمی	سانن فیلد، ۱۹۸۹
مبتنی بر تداوم	مشارکتی	مأموریتی	انعطاف‌پذیر	دنيسون، ۱۹۹۵
شبکه‌ای	شخصی	قدرتی	وظیفه‌ای	چارلز هندی، ۱۹۸۱
-	تهاجمی/تدافعی	انفعالی/تدافعی	سازنده	کوک و لافرتی، ۱۹۸۷
سلسله مراتبی	بازاری	کارآفرینی	باشگاهی	کامرون و کوبین، ۲۰۰۶
گلخانه‌ای	هدف محور	بوروکراتیک	قبیله‌ای	ترامپنارس، ۲۰۰۵
شبکه‌ای	تکه‌تکه	سربازی	گروهی	رایینز و لانگتن، ۲۰۰۱
انسان‌گرایی	بوروکراتیک	انطباق‌پذیری	مأموریتی	فرهی بو زنجانی و زارع اشکذری ۱۳۸۸
سازمانی	استاندارد	هنجاری	ارزشی	شاین
سیستمی	انحصاری	رفتاری	نگرشی	سورن سن

فرهنگ سازمانی مشخص‌کننده دامنه فعالیت‌ها و رابطه‌ای است که سازمان با کارکنان، مشتریان و رقبای خود دارد (اخوان، ۱۳۸۳: ۷۴). فرهنگ سازمانی همان شخصیت سازمان است که از یک‌سو وجه ممیزه یک سازمان از سازمان‌های دیگر و از سوی دیگر عامل پیونددهنده اجزای درون سازمان است. از فرهنگ سازمانی به «پدیده آسمانی» و «هوایی که در آن تنفس می‌کنیم» هم تعبیر شده است (سیدجوادین و جلیلیان، ۱۳۹۶: ۵۳۰).

۲-۴. نظریه‌های مرتبط با فرهنگ سازمانی

ازنقطه نظر «سورنسن»، فرهنگ سازمانی دستگامی از ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی است که بیانگر نگرش‌ها و رفتارهای خاص کارکنان هر سازمان می‌باشد. بنا به عقیده وی، یک سازمان زمانی دارای یک فرهنگ قوی خواهد بود که این ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی در کل سازمان به صورت فراگیر درآمده باشد و یکی از پیامدهای فرهنگ سازمانی ارتقای سطح سازگاری و هماهنگی کارکنان یک سازمان می‌باشد. براساس نظریه «شاین»، فرهنگ سازمانی یک الگویی از پنداشت‌های اساسی یک سازمان می‌باشد که در طول زمان به وسیله

یک گروه برای مواجهه با مشکلات، سازگاری با محیط خارجی و ایجاد هماهنگی و یکپارچگی سازمانی ایجاد و توسعه داده شده است (ایران زاده و محمودی، ۱۳۸۹: ۴). بر طبق نظریه وی، ارزش‌ها بیانگر اصول و استانداردهایی هستند که به وسیله کارمندان به عنوان معیارهایی ارزشمند مورد قبول قرار گرفته‌اند. آن‌ها مشخص‌کننده این نکته هستند که کدام اندیشه‌ها صحیح و کدام اندیشه‌ها غلط می‌باشند و همچنین مبنای شکل‌گیری ضوابط اخلاقی سازمان را تشکیل می‌دهند (دفت، ۱۳۸۸: ۶۵۱).

«هافستد» اعتقاد داشت که هسته مرکزی یک فرهنگ را ارزش‌ها تشکیل می‌دهند که دربرگیرنده گسترده‌ترین گرایش‌ها و تمایلات می‌باشند که نسبت به دیگر پارامترها برتری قطعی داشته و دارای عمیق‌ترین سطح فرهنگی می‌باشند (رابینز، ۱۳۸۵: ۱۰۴۱).

سازمان‌ها می‌بایست به هنگام برنامه‌ریزی‌های بلندمدت، ارزش‌های محوری مشخص شده خود را رعایت کنند و به هنگام ارزیابی عملکرد، بر پایه ارزش‌های محوری خود تصمیم‌گیری نمایند (مؤمن، ۱۳۹۱: ۳).

با توجه به نظریه‌های موجود در فرهنگ سازمانی و به‌ویژه از نظر «سورنسن»، فرهنگ سازمانی نظامی از ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی است که بیانگر نگرش‌ها و رفتارهای خاص کارکنان هر سازمان می‌باشد. در این پژوهش نظریه «سورنسن» به این دلیل که بهتر از سایر تعاریف و نظریه‌ها امکان توضیح فرهنگ سازمانی در سازمان عقیدتی سیاسی ارتش را دارد به عنوان نظریه مبنایی انتخاب شده است. تعریف سورنسن در عین سادگی، دسته‌بندی مشخصی از ابعاد فرهنگ سازمانی ارائه نموده (نگرش‌ها و رفتارها) و فرهنگ سازمانی را نظامی از ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی تعریف نموده است. براین اساس معیارهایی که بیانگر نگرش‌های خاص کارکنان است با عنوان بعد نگرشی فرهنگ سازمانی و معیارهایی که بیانگر رفتارهای خاص کارکنان است، با عنوان بعد رفتاری فرهنگ سازمانی معرفی شده‌اند.

۲-۵. فرهنگ سازمانی اثرگذار بر اثربخشی عملکرد سازمان

امروزه اثربخشی عملکرد به‌طور فزاینده بر ایجاد انگیزش، طرز تلقی، ذهنیت‌ها، ارزش‌ها و در واقع بر فرهنگ سازمانی استوار است. اثربخشی عملکرد امکان رویارویی، شناخت و برخورد با جبهه‌ای گسترده از تلاطم محیطی را فراهم نموده و رفتارهای منطقی و به‌عبارت‌دیگر سیر رفتاری هماهنگ با محیط با راهبردهای سازمان را به وجود می‌آورد. صاحب‌نظران علوم رفتاری معتقدند که برای بررسی اثربخشی عملکرد سازمان، لازم است سه سطح زیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد: افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها. مدیران با شناخت و مدیریت رفتار فردی، فرایندهای گروهی و اجتماعی و سازمانی می‌توانند با شناخت و اداره صحیح فرهنگ سازمانی در هریک از سه سطح یادشده در اثربخشی عملکرد مؤثر باشند (مؤمن، ۱۳۹۱: ۱۲۰).

«دراکر» اثربخشی را در قالب توانایی تعیین هدف مناسب و کارایی را در چارچوب مفهوم قابلیت استفاده کمتر از منابع برای دستیابی به اهداف سازمانی بیان می‌دارد (طوسی، ۱۳۸۶: ۱۶۰). اثربخشی و کارایی سازمان، در قالب سبک هدف‌های تعیین‌شده در رضایت خاطر کسانی تعریف می‌شود که در رسیدن به این هدف‌ها نقش دارند. در واقع هدایت و هماهنگی در فعالیت‌های گروه‌های کاری و رضایت خاطر کارگزاران عوامل رفتاری سازمانی، تأثیری تعیین‌کننده در کارآمدی و در نتیجه بهبود عملکرد آن خواهد داشت (شرمه‌ورن، ۱۳۸۱: ۱۲). بسیاری از صاحب‌نظران اعتقاد دارند که فرهنگ نه‌تنها مفهومی برای تشریح بسیاری از پدیده‌های سازمانی است بلکه رهبران سازمان‌ها نیز می‌توانند از آن طریق، سازمانی اثربخش‌تر بیافرینند (آرمسترانگ، ۱۳۸۵: ۴۳۲).

فرهنگ برای کارکنان شیوه انجام امور را مشخص می‌سازد که این موضوع بر ادراک فرد در مورد خلق و تسهیم دانش در سازمان اثر می‌گذارد و به این شکل تمامی اعضای سازمان را تحت تأثیر قرار داده که نتیجه این امر را می‌توان در کارایی و اثربخشی کلی سازمان مشاهده نمود (افجه، ۱۳۸۵: ۱۸۵).

مرور و جمع‌بندی مبانی نظری و ادبیات پژوهش نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌هاست که بیانگر نگرش‌ها و رفتارهای خاص کارکنان در هر سازمان است. ابعاد فرهنگ سازمانی شامل بعد نگرشی و بعد رفتاری می‌شود که هر یک از ابعاد مؤلفه‌های مختلفی را شامل می‌شود. فرهنگ سازمانی با دارا بودن ابعاد و مؤلفه‌های مختلف بر اثربخشی عملکرد سازمان اثرگذار است و با ارتقای فرهنگ سازمانی امکان افزایش اثربخشی عملکرد سازمان فراهم می‌شود.

۳. یافته‌های تحقیق و تجزیه و تحلیل آنها

بر اساس مطالعه اسناد و مدارک که به بخشی از آنها اشاره شد، ابعاد اثرگذار فرهنگ سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش بر عملکرد این سازمان با استفاده از مبانی نظری (نظریه سورنسن) استخراج شده است، همچنان که اشاره شد با توجه به نظریه‌های موجود در فرهنگ سازمانی و به‌ویژه از نظر سورنسن، فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی است که بیانگر نگرش‌ها و رفتارهای خاص کارکنان هر سازمان می‌باشد. در این پژوهش معیارهایی که بیانگر نگرش‌های خاص کارکنان است با عنوان بعد نگرشی فرهنگ سازمانی و معیارهایی که بیانگر رفتارهای خاص کارکنان است، با عنوان بعد رفتاری فرهنگ سازمانی معرفی شده است.

برای هر یک از ابعاد یادشده متناسب با سازمان عقیدتی سیاسی ارتش مؤلفه‌هایی تدوین شده و در زمینه این مؤلفه‌ها با ۱۲ نفر صاحب‌نظر (که ویژگی‌های آنان در روش‌شناسی پژوهش تشریح شده) مصاحبه صورت گرفته است. پس از تأیید مؤلفه‌ها، برای هر یک از مؤلفه‌ها، شاخص‌هایی تعیین و شاخص‌ها در قالب پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته برای ۱۲۰ نفر صاحب‌نظر (که ویژگی‌های آنان در روش‌شناسی پژوهش تشریح شده) ارسال شده است که از این تعداد ۱۰۷ پرسشنامه تکمیل شده گردآوری و با نرم‌افزار SPSS و استفاده از آزمون F و ضریب همبستگی پیرسون و مقدار ضریب تعدیل شده (R^2) با توجه به طیف لیکرت مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مشخص شده در جدول‌های شماره (۲) و (۳) آمده است. با توجه به جمع‌بندی ادبیات تحقیق در صفحات

قبل، در این پژوهش معیارهایی که بیانگر نگرش‌های خاص کارکنان است با عنوان بعد نگرشی فرهنگ سازمانی و معیارهایی که بیانگر رفتارهای خاص کارکنان است، با عنوان بعد رفتاری فرهنگ سازمانی معرفی شده است.

جدول شماره (۲): بعد نگرشی فرهنگ سازمانی

بعد نگرشی فرهنگ سازمانی			
«ارزش‌مداری»	«قانون‌مداری»	«انسجام و هماهنگی»	«نظارت و پایش»
حاکمیت ارزش‌های رفتاری	حاکمیت ارزش‌های دینی	حاکمیت ارزش‌های ملی	حاکمیت ارزش‌های اخلاقی
حاکمیت ارزش‌های سازمانی	پایبندی به ارزش‌های ملی	حاکمیت ارزش‌های اخلاقی	حاکمیت ارزش‌های رفتاری
	حاکمیت ارزش‌های رفتاری	حاکمیت قوانین شرعی	حاکمیت قوانین دولتی
	حاکمیت قوانین رسمی	حاکمیت قوانین شرعی	حاکمیت قوانین دولتی
	حاکمیت قوانین دولتی	حاکمیت قوانین رسمی	حاکمیت قوانین دولتی
	حاکمیت قوانین رفتاری	حاکمیت قوانین رسمی	حاکمیت قوانین دولتی
	حاکمیت ارزش‌های اخلاقی	حاکمیت قوانین رسمی	حاکمیت قوانین دولتی
	حاکمیت ارزش‌های رفتاری	حاکمیت قوانین رسمی	حاکمیت قوانین دولتی
	حاکمیت ارزش‌های دینی	حاکمیت قوانین رسمی	حاکمیت قوانین دولتی
	حاکمیت ارزش‌های رفتاری	حاکمیت قوانین رسمی	حاکمیت قوانین دولتی

جدول شماره (۳): بعد رفتاری فرهنگ سازمانی سازمان

بعد رفتاری فرهنگ سازمانی			
«خالقیت و نوآوری»	«مسئولیت - پذیری»	«تکلیف‌گرایی»	«نظم‌پذیری»
روحیه ابتکار و خلاقیت کارکنان	انجام مأموریت‌های سازمانی بدون نیاز به نظارت	انجام وظایف محوله به‌منزله تکلیف	انجام به‌موقع وظایف سازمانی
	انجام مأموریت‌های سازمانی بدون نیاز به نظارت	انجام وظایف محوله به‌منزله تکلیف	حضور به‌موقع
	انجام مأموریت‌های سازمانی بدون نیاز به نظارت	انجام وظایف محوله به‌منزله تکلیف	رعایت سلسله‌مراتب سازمانی
	انجام مأموریت‌های سازمانی بدون نیاز به نظارت	انجام وظایف محوله به‌منزله تکلیف	ظاهر مناسب سازمانی
	انجام مأموریت‌های سازمانی بدون نیاز به نظارت	انجام وظایف محوله به‌منزله تکلیف	پوشش مناسب سازمانی
	انجام مأموریت‌های سازمانی بدون نیاز به نظارت	انجام وظایف محوله به‌منزله تکلیف	پیگیری امور به‌منزله تکلیف
	انجام مأموریت‌های سازمانی بدون نیاز به نظارت	انجام وظایف محوله به‌منزله تکلیف	استقبال از امور و آگاهی بر اساس تکلیف
	انجام مأموریت‌های سازمانی بدون نیاز به نظارت	انجام وظایف محوله به‌منزله تکلیف	پذیرش مسئولیت خارج از وظایف سازمانی
	انجام مأموریت‌های سازمانی بدون نیاز به نظارت	انجام وظایف محوله به‌منزله تکلیف	احساس وظیفه نسبت به کل سازمان
	انجام مأموریت‌های سازمانی بدون نیاز به نظارت	انجام وظایف محوله به‌منزله تکلیف	اهتمام به امور سازمانی در هر زمان و هر مکان
	انجام مأموریت‌های سازمانی بدون نیاز به نظارت	انجام وظایف محوله به‌منزله تکلیف	انجام مأموریت‌های سازمانی بدون نیاز به نظارت
	انجام مأموریت‌های سازمانی بدون نیاز به نظارت	انجام وظایف محوله به‌منزله تکلیف	انعطاف‌پذیری سازمانی
	انجام مأموریت‌های سازمانی بدون نیاز به نظارت	انجام وظایف محوله به‌منزله تکلیف	شگوفاسازی استعدادها
	انجام مأموریت‌های سازمانی بدون نیاز به نظارت	انجام وظایف محوله به‌منزله تکلیف	توجه به راه‌های میان‌بر
	انجام مأموریت‌های سازمانی بدون نیاز به نظارت	انجام وظایف محوله به‌منزله تکلیف	ارزش بودن ابتکار و نوآوری
	انجام مأموریت‌های سازمانی بدون نیاز به نظارت	انجام وظایف محوله به‌منزله تکلیف	روحیه ابتکار و خلاقیت کارکنان

۳-۱. تجزیه و تحلیل کمی داده‌ها

در این تحقیق به منظور بررسی آماری و تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد تا چيستی شاخص‌های اثرگذار فرهنگ سازمانی بر اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران، مشخص گردد. به این منظور پرسشنامه‌ای مبتنی بر ۳۷ سؤال به شرح زیر تنظیم گردیده است. به منظور شناسایی ویژگی‌های فردی اعضای جامعه نمونه تعداد ۳ سؤال در خصوص میزان تحصیلات، سابقه خدمتی (سنوات خدمت) و طبقه‌بندی شغلی طرح گردید. نتایج به شرح جداول زیر است.

جدول شماره (۴): توزیع فراوانی میزان تحصیلات جامعه نمونه

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
کارشناسی ارشد	۷۵	۷۰٪	۷۰٪
دکتری	۳۲	۳۰٪	۱۰۰٪
جمع	۱۰۷	۱۰۰٪	-

جدول شماره (۵): توزیع فراوانی مشاغل سازمانی کارکنان جامعه نمونه

مشاغل خدمتی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
مدیریتی	۵۰	۴۶.۷۳٪	۴۶.۷۳٪
فرماندهی	۱۸	۱۶.۸۲٪	۶۳.۵۵٪
فرهنگی	۱۹	۱۷.۷۵٪	۸۱.۳٪
سایر	۲۰	۱۸.۷٪	۱۰۰٪
جمع	۱۰۷	۱۰۰٪	-

جدول شماره (۶): توزیع فراوانی سابقه خدمتی کارکنان جامعه نمونه

سابقه خدمتی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
۲۵-۳۰ سال	۷۲	۶۷.۲۸٪	۶۷.۲۸٪
۳۰ سال به بالا	۳۵	۳۲.۷۲٪	۱۰۰٪
جمع	۱۰۷	۱۰۰٪	-

- تعداد ۱۷ سؤال (سؤال‌های ۱ تا ۱۷) به منظور کسب اطلاعات لازم در مورد بُعد نگرشی فرهنگ سازمانی.

- تعداد ۱۷ سؤال (سؤال‌های ۱۸ تا ۳۴) به منظور کسب اطلاعات لازم در مورد بُعد رفتاری فرهنگ سازمانی.

۳-۲. تجزیه و تحلیل آمیخته داده‌ها

با توجه به تجزیه و تحلیل کیفی داده‌هایی که از طریق اسناد و مدارک و مصاحبه با صاحب‌نظران گردآوری شده است، ابعاد و مؤلفه‌های ارائه شده در بخش روش‌شناسی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. به این معنی که فرهنگ سازمانی اثرگذار بر ارتقای اثربخشی عملکرد سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش دارای ابعاد نگرشی و رفتاری است و بُعد نگرشی فرهنگ سازمانی سازمان یادشده در چهار مؤلفه (ارزش‌مداری، قانون‌مداری، انسجام و هماهنگی، نظارت و پایش) قابل دسته‌بندی و شناسایی است و بُعد رفتاری فرهنگ سازمانی سازمان یادشده در چهار مؤلفه (خلاقیت و نوآوری، مسئولیت‌پذیری، تکلیف‌گرایی و نظم‌پذیری) قابل دسته‌بندی و ارائه است؛ و با توجه به تحلیل استنباطی آزمون F و ضریب همبستگی و مقدار ضریب تعدیل شده (R^2) و با در نظر گرفتن سطح معنی‌داری sig و مقدار آماره آزمون R به دست آمده، چون سطح معنی‌داری از مقدار $0/05$ کمتر می‌باشد و نیز میزان مقدار R به دست آمده از مقدار سطح معنی‌داری جدول کمتر است و این به معنای آن است که مؤلفه‌های مطرح شده در بُعد نگرشی (ارزش‌مداری، قانون‌مداری، انسجام و هماهنگی، نظارت و پایش) و بُعد رفتاری (خلاقیت و نوآوری، مسئولیت‌پذیری، تکلیف‌گرایی و نظم‌پذیری) اثر زیادی بر ارتقای اثربخشی عملکرد سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران دارند.

با توجه به شاخص‌های ارائه شده در قالب پرسشنامه برای هر یک از مؤلفه‌های تحقیق، شاخص‌های اثرگذار فرهنگ سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش بر ارتقای اثربخشی عملکرد این سازمان شناسایی و در دسترس قرار می‌گیرد.

۴. نتیجه گیری

۴-۱. جمع بندی

۴-۱-۱. پاسخ به سؤال فرعی اول

از بررسی اسناد و مدارک و نتایج مصاحبه‌ها استنتاج می‌شود که اهمیت فرهنگ سازمانی در این است که تشکیل دهنده پایه و اساس درک نگرش‌ها و انگیزش کارکنان سازمان است و همچنین بر ادراک افراد اثر می‌گذارد. قانون‌مداری در سازمان‌ها، موجب می‌شود کارکنان سازمان، حتی در غیاب یا ضعف نظام نظارتی نسبت به رعایت قانون ملزم باشند. به گونه‌ای که شیوه رفتار و عملکرد آدمی را در زندگی اجتماعی تعیین می‌کند، زیرا قانون سبب نظم، امنیت و آرامش مردم می‌شود.

تأثیرات ارزش‌مداری، قانون‌مداری، انسجام و هماهنگی و نظارت و پایش منبعث از اثربخشی عملکرد در راستای تأثیر نگرشی باعث هم‌افزایی بیش از پیش در انجام امورات محموله می‌شود. به گونه‌ای که کارکنان احساس مثبت از عضویت خود در سازمان دارند و با تعلق خاطر و دلبستگی و احساس غرور و افتخار کار می‌کنند، وفادار به سازمان هستند و از اهداف سازمان حمایت و دفاع می‌کنند.

با توجه به تجزیه و تحلیل حاصل از مصاحبه با صاحب‌نظران و بررسی اسناد و مدارک و پرسشنامه تحقیق پاسخ به سؤال فرعی اول پژوهش به شرح زیر ارائه می‌گردد:

(۱) ارزش‌مداری با تأکید بر ارزش‌های محوری و پایدار سازمان، توافق همیشگی اعضا بر سر ارزش‌های متعالی، تأکید به رسوخ ارزش‌ها در سازمان، تمرکز بر ارزش‌های اخلاقی سازمان، توجه به اصول هنجاری و رفتارهای صحیح، به علت اینکه جهت‌ساز هستند، موجب آگاهی از اهداف، شیوه‌ها و ابزارها در دستیابی به مقاصد می‌گردند که این امر در نهایت موجب ارتقای اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش خواهد شد.

(۲) قانون‌مداری و وظیفه‌مداری که مربوط به بُعد نگرشی و سلسله‌مراتبی است می‌تواند در سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران، به‌ویژه بر اثربخشی عملکرد این سازمان اثرگذار باشد.

(۳) انسجام و هماهنگی از طریق کاهش هزینه، بهبود فرایندها، کاهش ریسک، افزایش اعتماد درون سازمانی، اجماع به مسائل کلیدی و مهم، انسجام بین واحدهای سازمانی و شبکه یکپارچه مدیریتی بر اثربخشی عملکرد سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران، تأثیر خیلی زیادی دارد.

(۴) نظارت و واپایش شرط تحقق اهداف یک سازمان است و هدف و فلسفه وجودی آن نیز اصلاح و بهبود است و طی آن، میزان تطابق اثربخشی عملکرد کارکنان با قوانین و مقررات سنجیده می‌شود تا از مطابقت نتایج اثربخشی عملکرد سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران با اهدافی مطلوب، اطمینان حاصل شود.

با توجه به تحلیل داده‌های مربوط به سؤال اول تحقیق، شاخص‌های مؤلفه‌های مطرح شده در بُعد نگرشی (ارزش‌مداری، قانون‌مداری، انسجام و هماهنگی، نظارت و پایش) تأثیر زیادی بر ارتقای اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران دارند. از این رو پاسخ سؤال فرعی اول تحقیق با شناسایی شاخص‌های اثرگذار بعد نگرشی فرهنگ سازمانی بر اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ارائه می‌شود.

۴-۱-۲. پاسخ به سؤال فرعی دوم

با بررسی اسناد و مدارک و نتایج مصاحبه‌ها این گونه استنتاج می‌شود که خلاقیت و نوآوری؛ موجب رشد، توسعه و بالندگی شده و قابلیت‌ها، امکانات و فرصت‌های جدیدی را برای فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمانی فراهم می‌نماید. خلاقیت دارای ارتباط عمیقی با رفتار انسان‌هاست و خلاقیت و نوآوری موجب افزایش انعطاف‌پذیری، ارتقای سطح توانایی‌ها و قابلیت‌های یادگیری سازمان می‌گردد.

احساس مسئولیت معنوی در قبال قانون و وظایف به معنای پسند اجرای مقررات و عدالت می‌باشد، موجب گردش منظم مرتبط و پیوسته امور خواهد شد؛ بنابراین رشد و کمال انسان چه از لحاظ روحی و فردی و چه از لحاظ اجتماعی و سازمانی به مسئولیت‌پذیری او ارتباط دارد و همچنین به لحاظ افزایش رفاه اجتماعی و تسکین روانی افراد، جامعه بسیار اثرگذار خواهد بود.

شناخت تکلیف، در نتیجه ایمان و عمل صالح و شناخت صحیح دین برای مؤمن حاصل می‌شود و مؤمنین با استفاده از آن می‌توانند خوب و بد را طبق موازین دینی و الهی از هم تشخیص دهند؛ بنابراین، تکلیف‌گرایی مبتنی بر سه اصل «سلامت نفس»، «داشتن قوه فرقان» و «بصیرت» است.

از عوامل مهم در کارآیی کارکنان نیروهای مسلح، نظم سازمانی است؛ نظم و انضباط سازمانی موجب جلب صمیمیت و افزایش همبستگی و تحقق اهداف سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران و ارتقای اثربخشی عملکرد سازمانی آن می‌گردد.

با توجه به تجزیه و تحلیل حاصل از مصاحبه با صاحب‌نظران و بررسی اسناد و مدارک و پرسشنامه تحقیق پاسخ به سؤال فرعی دوم پژوهش به شرح زیر ارائه می‌گردد:

(۱) خلاقیت و نوآوری؛ موجب رشد، توسعه و بالندگی شده و قابلیت‌ها، امکانات و فرصت‌های جدیدی را برای فعالیت‌ها و برنامه‌هایی که باعث ارتقای اثربخشی عملکرد سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران می‌شود را فراهم می‌نماید.

(۲) تکلیف‌مداری در جهت انجام وظیفه، مطلوبیت و پویایی سازمان عقیدتی سیاسی را تقویت می‌نماید و این امر موجب ارتقای اثربخشی عملکرد سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران می‌گردد.

(۳) مسئولیت‌پذیری موجب ارتقای اثربخشی عملکرد سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران می‌شود.

(۴) نظم و انضباط در سازمان و جلب صمیمیت و افزایش همبستگی و تحکیم مبانی انضباط در کارکنان باعث ارتقای اثربخشی عملکرد سازمانی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران می‌شود.

با توجه به تحلیل داده‌های مربوط به سؤال دوم تحقیق، شاخص‌های مؤلفه‌های مطرح شده در بُعد رفتاری (خلاقیت و نوآوری، تکلیف‌مداری، مسئولیت‌پذیری، نظم و انضباط) اثر زیادی بر ارتقای اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران

دارند. از این رو پاسخ سؤال فرعی دوم تحقیق با شناسایی شاخص‌های اثرگذار بعد رفتاری فرهنگ سازمانی بر اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ارائه می‌شود.

۴-۱-۳. پاسخ به سؤال اصلی

با توجه به تحلیل داده‌های مربوط به سؤال‌های تحقیق، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مطرح شده در بُعد نگرشی شامل ارزش‌مداری، قانون‌مداری، انسجام و هماهنگی، نظارت و پایش و همچنین شاخص‌ها و مؤلفه‌های مطرح شده در بُعد رفتاری شامل خلاقیت و نوآوری، تکلیف‌مداری، مسئولیت‌پذیری، نظم و انضباط تأثیر زیادی بر ارتقای اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران دارند. از این رو پاسخ سؤال‌های تحقیق با شناسایی شاخص‌های اثرگذار ابعاد نگرشی و رفتاری فرهنگ سازمانی بر اثربخشی عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ارائه می‌شود.

۴-۲. پیشنهادها

پیشنهاد می‌شود سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران اقدامات زیر را انجام دهد:

- (۱) نسبت به پیاده‌سازی و ارزیابی نتایج این پژوهش اقدام نماید.
- (۲) نسبت به ایجاد سازوکاری جامع برای نظارت و واپایش عملکرد کارکنان سازمان اقدام نماید.
- (۳) نسبت به برگزاری جلسات مستمر آگاه‌سازی با موضوعات تکلیف‌گرایی و مسئولیت‌پذیری برنامه‌ریزی و اقدام نماید.
- (۴) نسبت به برگزاری کارگاه‌های مهارت‌آموزی با موضوعات قانون‌مداری، خلاقیت و نوآوری و نظم‌پذیری برای کارکنان و مدیران سازمان اقدام نماید.
- (۵) با توجه به شاخص‌های معرفی شده، نسبت به بازنگری در ساختار خود اقدام نماید تا امکان ارتقای فرهنگ سازمانی اثرگذار بر اثربخشی عملکرد سازمان بیشتر فراهم شود.

(۶) به منظور برنامه‌ریزی دقیق‌تر، در پژوهشی دیگر، میزان اثرگذاری هر یک از شاخص‌های فرهنگ سازمانی بر اثربخشی عملکرد سازمان مورد مطالعه و سنجش قرار گیرد.

(۷) در پژوهشی دیگر شاخص‌های سایر متغیرها مانند فرهنگ عمومی و فرهنگ دفاعی بر اثربخشی عملکرد سازمان مورد مطالعه قرار گیرد.

فهرست منابع

۱. قرآن کریم.
۲. امام خمینی، سید روح‌الله، (۱۳۸۷)، *جهان اسلام از دیدگاه امام خمینی (ره)*، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
۳. امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، مجموعه بیانات، قابل دسترسی در: www.khamenei.ir
۴. آرمسترانگ، مایکل، (۱۳۸۵)، *مدیریت عملکرد*، (ترجمه‌ی بهروز قلیچ‌لی و داریوش غلامزاده)، تهران، انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، چاپ اول.
۵. اخوان، پیمان، (۱۳۸۳)، *متدولوژی تجدید ساختار سازمانی، فصلنامه اطلاع‌رسانی آموزش و پژوهش*، شماره ۵ و ۶.
۶. اردلان، محمدرضا، سلیمی، قربان، رجائی پور، سعید، مولایی، حسین، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه یگانگی فرد سازمان با فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های دولتی غرب کشور (همدان، کرمانشاه و کردستان)، *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، شماره ۴۷.
۷. اعرابی، محمد، (۱۳۹۰)، *طراحی ساختار سازمانی*، تهران. دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ ششم.
۸. افجه، علی‌اکبر، (۱۳۸۵)، *مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی*، تهران، انتشارات سمت.
۹. ایران‌زاده، سلیمان، محمودی، محسن، (۱۳۸۹)، *شناخت و ارزیابی فرهنگ سازمانی در چهارچوب الگو دنیسون*، تبریز، انتشارات فروزش.
۱۰. ایمانی، جواد و همکاران، (۱۳۹۱)، *بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمانی*، همایش مدیریت نوین، گرگان.
۱۱. بابایی، محمداقبر و رشیدی، امیر، علیزاده، نادی، (۱۳۹۰)، ارائه الگوی بومی سنجش اثربخشی در سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی، *فصلنامه مدیریت فرهنگی*، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دوره ۵، شماره ۱۲.
۱۲. بایرس، لویدال، (۱۳۹۶)، *مدیریت منابع رفتاری*، ترجمه دکتر محمدتقی ضیایی بیگدلی، نادر آریا، سید محمدرضا احمدی، کوهسار، تهران، چاپ دوم.
۱۳. بنیادی نائینی، علی و همکاران، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ یادگیری سازمانی و ایجاد اثربخشی در سازمان، *فصلنامه مدیریت منابع رفتاری*، دانشگاه جامعه امام حسین (ع)، سال هشتم.

۱۴. بیدختی، حسین، (۱۳۷۹)، فرهنگ سازمانی، زمینه‌های پیدایش و نمودها، روش، سال نهم، شماره ۵۸.
۱۵. تهامی، مجتبی، (۱۳۸۸)، *ابعاد اجتماعی و فرهنگی امنیت ملی*، تهران، انتشارات سازمان عقیدتی سیاسی ارتش.
۱۶. دفت، ریچاردال، (۱۳۸۸)، *تئوری و طراحی سازمان*، (ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی)، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، چاپ یازدهم، جلد اول.
۱۷. رایبیز، استیفن پی، (۱۳۸۱)، *تئوری سازمان: ساختار، طراحی، کاربردها*، (ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد)، تهران، انتشارات صفار.
۱۸. رایبیز، استیفن، (۱۳۸۶)، *مدیریت رفتار سازمانی*، (ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی)، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، جلد سوم، چاپ اول.
۱۹. رایبیز، استیفن پی، جاج، تیموتی ای، (۱۳۸۹)، *مدیریت رفتار سازمانی*، (ترجمه سیدمحمد اعرابی و سید محمدتقی زاده)، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۲۰. رایبیز، استیفن پی، (۱۳۷۸)، *مبانی رفتار سازمانی*، (ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی)، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ دوم، جلد سوم.
۲۱. سیدجوادین، سید رضا و جلیلیان، حسین، (۱۳۹۶)، *تئوری‌های مدیریت*، تهران، انتشارات نگاه دانش.
۲۲. شرمه‌ورن، جان آر، (۱۳۸۱)، *مدیریت رفتار سازمانی*، (ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی)، تهران، کتابخانه ملی، چاپ اول.
۲۳. شریف‌زاده، فتاح و کاظمی، مهدی، (۱۳۷۹)، *مدیریت و فرهنگ سازمانی*، تهران، نشر قومس.
۲۴. طوسی، محمدعلی، (۱۳۸۶)، *فرهنگ سازمانی*، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۲۵. فانی، علی اصغر و حسین نژاد، حمید، (۱۳۸۱)، فرهنگ سازمانی جهاد سازندگی و کشاورزی، *مجله تدبیر*، شماره ۱۳۰.
۲۶. فضایی، احمد و شمشیری، علی، (۱۳۹۲)، ارائه چارچوب مفهومی الگوی فرهنگ سازمانی فقه محور، ولایت‌مدار و مبتنی بر کرامت رفتاری در سازمان‌های نظارتی، *فصلنامه آفاق امنیت*، دوره ۶، شماره ۱۸.
۲۷. قربانی، محمود و برکات، مجید، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمانی، *فصلنامه علمی پژوهشنامه تربیتی*، دانشگاه آزاد بجنورد، دوره ۹، شماره ۳۷.

۲۸. محمدی، حسین، (۱۳۸۴)، *بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان پدافند هوایی*، پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، در دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش.
۲۹. مشبکی، اصغر، روحانی، محمدحسین، (۱۳۸۷)، *مدیریت رفتار سازمانی*، تهران، انتشارات اقبال.
۳۰. مؤلفان، (۱۳۷۰)، *ارتش در نگاه رهبر (رهنمودهای فرماندهی معظم کل قوا، حضرت آیت ... خامنه‌ای)*، انتشارات سازمان عقیدتی سیاسی ارتش، تهران.
۳۱. نیکوکار، غلامحسین و سلطانی، محمدرضا و نیاوند، عباس، (۱۳۹۲)، *طراحی الگوی بومی شناخت و سنجش فرهنگ سازمانی سازمان‌های نظامی و انتظامی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه دانشکده مدیریت (دانشگاه تهران)*، دوره ۵، شماره ۳.
۳۲. هرسی، پل و بلانچارد، کنت، (۱۳۸۷)، *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه قاسم کبیری، تهران، مؤسسه انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ دهم.