

عوامل محتوایی مؤثر در بهینه‌سازی سازمان‌های نظامی

سعید پارسایی^۱

چکیده:

متناسب با مقاصد و منظورهایی که اساس شکل‌گیری و ایجاد سازمان‌های مختلف می‌گردند، عوامل گوناگونی وجود دارند که می‌توانند بر ساختار برخی از سازمان‌ها تأثیر چشم‌گیر و محسوس داشته و یا اینکه در ساختار برخی از سازمان‌ها تأثیر چندانی نداشته باشند. شناسایی و تعیین عوامل موصوف و داشتن الگویی مناسب برای بهینه نمودن ساختارهای سازمانی می‌تواند کمک شایانی به ادامه حیات و بقای سازمان‌ها و اثربخش بودن آن‌ها داشته باشد. ارتش‌ها و به بیانی دیگر، سازمان‌های نظامی نیز از قاعده فوق مستثنی نمی‌باشند و بدیهی است که ارتشی که عوامل تأثیرگذار بیشتری را شناسایی و بر اساس عوامل بدست آمده الگوی جامع‌تری تدوین نمایند، از ساختاری برتر و سازمانی اثربخش‌تر و کارآمدتر برخوردار خواهند بود. دانشمندان و صاحب‌نظران علوم مدیریت سازمانی و سازماندهی در تألیفات خود به عوامل گوناگونی اشاره و در یک پیکربندی اولیه، عموماً این عوامل را به سه دسته عوامل محتوایی، عوامل ساختاری و عوامل زمینه‌ای تقسیم نموده‌اند و به فراخور نگرش، تجربه و یافته‌هایشان عوامل گوناگونی را در زیر گروه سه دسته عوامل مذکور بیان داشته‌اند. این مقاله به دنبال پیدا نمودن عوامل محتوایی مؤثر در بهینه‌سازی ساختار سازمانی یگان‌های نظامی و به آزمون گذاشتن عوامل احصاء شده؛ بوده و با بهره گرفتن از روش‌های تحقیق توصیفی، زمینه‌ای-موردی و همبستگی-همخوانی به جستجو و گردآوری اطلاعات پرداخته است و نهایتاً الگویی مناسب جهت تدوین عوامل عمده مؤثر در بهینه‌سازی ساختار سازمانی یگان‌های نظامی ارائه می‌گردد. در این رهگذر عوامل برگرفته شده از بیش از ۳۰ جلد منابع معتبر از قبیل کتب، مقالات و رساله‌های علمی و نشریات منتشر شده توسط اساتید، صاحب‌نظران و مراجع دانشگاهی، مورد بررسی، نظرسنجی و آزمون قرار گرفته اند تا درستی تأثیرگذاری آن‌ها در بهینه‌سازی ساختار سازمانی یگان‌های نظامی به تأیید و یقین برسد.

کلید واژه‌ها: بهینه‌سازی (نوسازی یا پیرایش) ساختار سازمانی، عوامل محتوایی، سازمان‌های نظامی

مقدمه:

آینده متعلق به سازمان‌هایی است که از بهترین و برترین ساختارهای سازمانی برخوردار بوده و قادر به بهره برداری از تمامی امکانات بالقوه و بالفعل خود برای رویارویی با چالش‌های پیش‌رو باشند. بنابراین تغییر و بهبود ساختار سازمان‌ها، حرکتی اجتناب‌ناپذیر می‌باشد. سازماندهی گامی مؤثر در نیل به اهداف در سازمان است و به کمک این فعالیت است که هدف کلی و مأموریت اصلی سازمان در قالب اهداف جزئی‌تر و وظایف شکسته‌شده و تحقق آن میسر می‌شود. (الوانی، ۱۳۷۴: ۹۷)

اهمیت مطالعه سازمان و روش‌های سازماندهی در این است که ارگان‌های خوب سازمان یافته، کارا تر هستند و کارکنانشان راضی‌ترند. (رضائیان، ۱۳۷۹: ۱۲۵) سازمان‌های نظامی نیز از قاعده فوق مستثنی نبوده و به پیروی از تغییرات گسترده ایجاد شده در حوزه‌های مدیریتی، اقتصادی، اجتماعی، صنعت و فناوری، ناگزیر به ایجاد تغییرات وسیع در ساختارهای سازمانی اعم از نیروی انسانی، تجهیزات و وسائل، فرآیندها و روش‌های فرماندهی و مدیریت می‌گردند که این تغییرات در هنگام جنگ‌ها و لشکرکشی‌ها به ویژه در دهه اخیر در منطقه خاورمیانه و به مرکزیت منطقه‌ای که کشور عزیز ما ایران در آن واقع است به دفعات مشاهده شده‌اند. حفاظت از منافع امنیت ملی یک کشور و ایجاد بازدارندگی لازم در مقابل تصورات و مقاصد تهدیدآمیز بیگانگان، بستگی تام و مستقیم به برخورداری کشور از نیروهای نظامی چابک، قbrick، سازمان‌یافته براساس ساختارهای نوین و در اختیار داشتن طراحان آگاه و عالم به علوم سازماندهی و راهبردهای نظامی امنیتی دارد.

بهینه‌سازی ساختار سازمانی راهی است که سازمان تغییر یا تکامل پیدا می‌کند و می‌تواند کارکنان، فناوری، رقابت و سایر زمینه‌ها را شامل شود. بنابراین، بهینه‌سازی ساختار سازمانی در مفهوم وسیع آن، به معنی تغییر سازمان است و در بیست سال گذشته به عنوان یک رشته علمی و عملی مستقل مطرح شده است.

افق چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران نیز تلویحاً به همین نکته و ضرورت آن اشاره می‌نماید. بنابراین، داشتن الگویی مناسب و بومی برای بهینه‌سازی ساختار سازمان‌های نظامی، مسئله‌ای با اهمیت و قابل تعمق و بررسی می‌باشد که لازمه تدوین چنین الگویی، انجام پژوهش‌های فراگیر و گسترده با اولویت و ضرورت بسیار بالا در این باره خواهد بود.

اهمیت و ضرورت کار:

ارتش‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر قدرت ملی نقش بسیار مهم و تعیین‌کننده‌ای در امنیت ملی کشورها دارند. بنابراین در صورتیکه یک کشور در مقایسه با رقبا از قدرت نظامی بالاتری برخوردار باشد مسلماً در رسیدن به اهداف کشور و حفظ منافع ملی موفق‌تر است و بدیهی است یکی از مهمترین فاکتورها برای اثر بخشی بیشتر راهبرد نظامی، ویژگی‌های ساختاری ارتش و میزان کارایی ناشی از ساختار سازمانی مناسب آن است.

روش‌های موجود سازماندهی در ارتش‌های موفق، حاصل تجارب ارزنده و مطالعات گسترده است که به آسانی در اختیار سایر کشورها قرار نمی‌گیرد تا از آن الگوبرداری نمایند. بنابراین برای بهینه‌سازی ساختار سازمان‌های نظامی، هر کشوری می‌بایست متکی به خود باشد، به ویژه کشورهایی که خواستار استقلال کامل و عدم وابستگی به زورمداران می‌باشند.

مقاله حاضر به بررسی و پژوهش درباره بخشی از عوامل تشکیل‌دهنده الگوی مورد نظر می‌پردازد و در صورت نتیجه بخش بودن، در دو حوزه علم و عمل توسعه ایجاد خواهد نمود. در حوزه علم از آن جهت که بخشی از دانش موجود در اذهان خبرگان، صورت عینی یافته و در دسترس متخصصین امروزی قرار می‌گیرد و علم سازماندهی نظامی به روز شده و توسعه می‌یابد و همچنین دستاوردهای این توسعه، در عمل نیز به عنوان ابزاری مطمئن و متقن توسط متخصصین، طراحان و کارشناسان ساختار سازمانی در یگان‌های نظامی بکار گرفته خواهند شد.

اهداف تحقیق:

اهداف این مقاله پژوهشی عبارتست از پیدا نمودن و بررسی چگونگی تأثیر عوامل محتوایی مؤثر در بهینه‌سازی ساختار سازمانی یگان‌های نظامی با دورنمای رسیدن به الگوی مناسب سازماندهی.

سوالات تحقیق:

- ۱- عوامل محتوایی اثر گذار در سازماندهی و بهینه‌سازی ساختار سازمان‌های نظامی کدامند؟
- ۲- الگوی مناسب برای سازماندهی و بهینه‌سازی ساختار سازمان‌های نظامی که در بر گیرنده عوامل محتوایی باشد، کدام است؟
- ۳- روابط (تعامل) عوامل عمده محتوایی در سازماندهی و بهینه‌سازی ساختار سازمان‌های نظامی چگونه اند؟
فرضیه تحقیق:

در بهینه سازی ساختار سازمانی یگان های نظامی، عوامل ماموریت، اهداف، خط مشی های سازمانی، راهبرد، محیط، فناوری، فرهنگ و اندازه سازمان، تحت عنوان عوامل محتوایی، تاثیرات عمده و چشمگیری بر بهینه سازی ساختار سازمانی و دستیابی به سازمان مطلوب خواهند داشت.

روش تحقیق

مقاله حاضر برگرفته از یک تحقیق به روش های توصیفی، زمینه ای-موردی و همبستگی-همخوانی و از نوع کاربردی-توسعه ای می باشد و جامعه آماری آن نیز گروهی از فرهیختگان، خبرگان، اساتید و صاحب نظران مجرب مرتبط با موضوع مقاله می باشند که جامعه نمونه تحقیق به تعداد ۸۹ نفر و به روش کوکران از میان آنان انتخاب گردیده اند. همچنین روش های گردآوری اطلاعات عبارتند از؛ مطالعات میدانی و کتابخانه ای و ابزار گردآوری اطلاعات عبارتند از؛ پرسشنامه، فیش، فرم مصاحبه و اینترنت. محیط غالب یا اصلی پژوهش نیز، محیط یکی از سازمان های نظامی موجود، می باشد.

ادبیات پژوهش

برای ورود به مبحث بهینه سازی ساختار سازمان های نظامی، ابتدا لازم است با فرآیند سازماندهی آشنایی مختصری ایجاد شود. بر اساس نظریه دکتر توحیدی فرآیند سازماندهی در هفت گام به شرح ذیل می باشد:

گام نخست: تعیین ماموریت، اهداف، خط مشی ها و راهبردهای سازمان
گام دوم: تشخیص و تبیین کارها و فعالیت هایی که بایستی انجام شود و تقسیم کارها با توجه به مقدرات و محدودیت ها و شرایط حاکم
گام سوم: بخش بندی یا گروه بندی کارها با توجه به شرایط و عوامل اثرگذار بر ساختار سازمانی

گام چهارم: تعیین قلمرو کنترل یا حیطه نظارت و این که هر مدیر چند نفر زیر دست را به صورت اثربخش و با راندمان بالا بایستی سرپرستی، هدایت و نظارت نماید
گام پنجم: تعیین زنجیره فرماندهی و برقراری هماهنگی فعالیت ها و ارتباطات در خطوط عمودی و افقی سازمان و این که افراد و گروه ها گزارش کار خود را به چه کسی بدهند و در مقابل چه مقامی مسئول هستند و با چه افراد و گروه هایی باید هماهنگی کنند

گام ششم: تعیین میزان تمرکز یا عدم تمرکز سازمان و تعیین مسئولیت‌ها و اختیارات مدیران و سطوح اجرایی و برقراری سلسله مراتب اختیار و این که چه شخص یا اشخاصی در سازمان حق تصمیم‌گیری دارند.

گام هفتم: تعیین درجه رسمی سازی سازمان یا رسمیت آن و قوانین و مقرراتی که اجرای آنها برای انجام رسمی کارها ضروری است. (توحیدی ۱۳۸۹: ۱۲۴)

بهینه‌سازی (نوسازی یا پیرایش) ساختار سازمانی: نوسازی یک استراتژی چرخشی است. این امر با تاکتیک‌های همانند کاهش نیروی کار، انحلال سازمان‌های غیرضروری، حذف فعالیت‌های غیرضروری، به کارگیری سیاست‌های کنترلی جدید، و استفاده از روش‌های جدید که بر کیفیت و اثربخشی سازمان افزوده شود، عملی می‌گردد. (هریسون و جان، ۱۳۸۲: ۲۶۰)

این استراتژی در اصل به منظور برگرداندن روند منفی و بازسازی سازمانی در جهت کسب سطوح مناسب اثربخشی طراحی می‌شود. چنین تلاش‌هایی حداقل مستلزم کاهش موقتی، به منظور حفظ سرمایه می‌باشد. واژه چرخشی اغلب دلالت بر تغییر از یک مسیر منفی به مسیری مثبت دارد. براساس یک بررسی وقتی که نوسازی سازگار با استراتژی‌های اشاره شده در رسالت سازمانی باشد، آن‌ها اثر مثبتی خواهند داشت. (همان: ۲۶۰)

ساختار سازمانی: ساختار یک سازمان را می‌توان مجموعه راه‌هایی دانست که طی آن‌ها فعالیت‌های سازمان به وظیفه‌های شناخته شده تقسیم و میان این وظیفه‌ها هماهنگی تأمین می‌شود. (مینتزبرگ، ۱۳۷۱: ۳)

ساختار سازمانی که همگی فعالیت‌های سازمان به آن بستگی دارد، ترکیب معقول هنجارها، ضوابط، رویه‌ها و نقش‌ها است. درجه روشنی و وضوح ساختار، جایگاه مقررات در آن، تمرکزدهندگی به جریان‌های اجرایی، زمینه به کار بستن قدرت و سیاست و میزان قاطعیت قواعد و روش‌های جلوگیری از انحرافات هم از مواردی هستند که باید با نوآوری در معرض تجدید نظر قرار گیرند، تا زمینه جهش و افزایش کمیت و کیفیت تبدیل منابع و فرآورده‌ها و خدمات فراهم شود. (تسلیمی، ۱۳۷۶: ۱۹۳)

ساختار سازمانی چارچوب سازمانی است که به درجه‌ای از رسمیت، پیچیدگی و تمرکز اشاره دارد (مقیمی، ۱۳۷۷، ۴۱)

به مفهومی دیگر ساختار سازمانی سیستمی متشکل از وظیفه، گزارش‌دهی، روابط و اختیار است که امور سازمان در محدوده آن انجام می‌شود. بنابراین ساختار مبین شکل و تخصص

فعالیت‌های سازمان می‌باشد و تعیین‌کننده چگونگی قرار گرفتن اجزای آن در کنار یکدیگر نیز می‌باشد. (مورهد و گریفین، ۱۳۷۵: ۳۳۸)

عوامل محتوایی: عواملی هستند که کلیت سازمان و عوامل ساختاری را تحت تأثیر قرار داده و معرف کل سازمان بوده و نشان‌دهنده سازمان و محیطی هستند که عوامل ساختاری در درون آن قرار می‌گیرند. (اچ‌هال، ۱۳۸۱: ۷۰)

سازمان نظامی: به دلیل اهمیت ارتش در زندگی اجتماعی جوامع مختلف، جامعه‌شناسان سازمان ارتش را سازمانی تام و کامل، دارای سلسله مراتب و نظم و انضباط با فرماندهی مسلط می‌دانند و سعی دارند دیوانسالاری نظامی آن را تحلیل کنند. بسیاری از ویژگی‌های سازمان نظامی حول کارکردهای این سازمان شکل می‌گیرد و شاید بتوان گفت مأموریت درگیری با دشمن و دفع نیروهای دشمن یا بازداشتن آنان از تجاوز و برهم زدن امنیت ملی هر جامعه‌ای اصلی‌ترین و مهمترین وظیفه هر سازمان نظامی است.

ماموریت (رسالت سازمانی):

ماموریت یا رسالت سازمانی عاملی است که در واقع مبین چرایی ایجاد یک ساختار نو و یا تغییر و بهینه نمودن یک ساختار موجود می‌باشد.

جفری هریسون و کارون جان چنین اظهار می‌نمایند که "رسالت سازمانی چه نوشته شده باشد و یا از الگوهای تصمیمات سازمانی و فعالیت‌های آن مشخص باشد، محل خوبی برای اطلاع از آرمان‌ها و اهداف و ارتباط با ذینفعان می‌باشد. رسالت سازمانی همچنین می‌تواند مدیران سازمان را در تصمیم‌گیری‌های تخصیص منابع کمک نماید. عموماً رسالت سازمانی، ماهیت و دلیل وجود آمدن سازمان‌ها را بیان می‌کند و با بینش سازمانی که نگاهی است به منظر آینده و آنچه سازمان می‌خواهد باشد (هدف، اهداف)، متفاوت است. به هر حال وقتی که بیانیه رسالت سازمانی، گذاشته شده باشد، بیانیه بینش سازمانی نیز در محتوای بیانیه رسمی رسالت قرار خواهد گرفت. در حقیقت بیانیه رسمی رسالت، غالباً بسیاری از عناصر استراتژیک را در خود دارد و مجموعه‌ای از اهداف سازمانی می‌باشد." (جفری هریسون و کارون جان، ۱۳۸۲: ۹۹)

به نظر دکتر توحیدی مأموریت اعم از اهداف، سیاست کلی و راهبرد سازمان است و سپس بر اساس آن مأموریت سازمان‌های نیروهای مسلح و سپس مأموریت نیروها و سازمان‌های تابعه

و وابسته و متعاقب آن مأموریت یگان‌های عمده و بالاخره مأموریت کوچکترین یگان را به وضوح بیان نمود. (توحیدی، ۱۳۸۹: ۱۳۴)

اهداف:

همانگونه که در تعریف (مأموریت) بیان گردید، هدف یا اهداف هر سازمانی در بیانیه مأموریت آن سازمان مستتر می‌باشد به گونه‌ای که اگر با توجه دقیق به عامل مأموریت، یگانی را سازماندهی مطلوب نماییم، منظورها و اهداف سازمان از تشکیل آن یگان تأمین می‌گردد، اما ضرورت دارد کارشناسان و متخصصان طراحی و سازماندهی یگان‌ها، به هنگام تشکیل یا بهینه‌سازی یک یگان، ارتباط تنگاتنگ بین مأموریت و اهداف سازمان مربوطه را مد نظر قرار دهند.

دکتر توحیدی به نقل از ریچارد.ال دفت بیان کرده‌اند که؛ اهداف معمولاً بصورت اسناد نوشته شده هستند و بیانگر مقصود غایی و همیشگی سازمان است. راهبرد عبارتست از یک برنامه عملی که به موجب آن شیوه تخصیص منابع و فعالیت‌های شرکت در رابطه با محیط و در راه نیل به هدف‌های سازمان تعیین می‌گردد. هدف‌ها و راهبرد سازمان مشخص کننده دامنه فعالیت‌ها و رابطه‌ای است که سازمان با کارکنان، مشتریان و رقبای خود دارد. (توحیدی، ۱۳۸۹: ۷۰)

همچنین ایشان در بیان نظریه‌ی دکتر رضاییان اذعان نموده‌اند؛ هدف عبارتست از بیان نتایج مورد انتظار (شامل کاری مشخص و قابل اندازه‌گیری) در محدوده زمانی خاص و با هزینه‌ای معین (همان: ۷۰) و عواملی که در تعیین هدف باید رعایت شود عبارتند از:

۱- نتیجه مورد انتظار قابل اندازه‌گیری

۲- چگونگی انجام کار

۳- محدوده زمانی که کار باید صورت گیرد.

۴- حداکثر هزینه بر حسب واحد پول یا کار (همان: ۷۰)

به عقیده دکتر اقتداری نیز مبنای تشکیل بیشتر سازمان‌های دولتی و غیردولتی، هدفی است که سازمان برای تحقق آن به وجود می‌آید و کلیه واحدهای اداری و وظایفی که برای اجرای هدف خاصی لازم است در دستگاه واحد متمرکز می‌گردد. مثلاً چنانچه دفاع ملی هدف باشد، در این صورت کلیه واحدهای نظامی و اموری که برای دفاع از کشور لازم است، در وزارت مربوطه متمرکز می‌گردند. (اقتداری، ۱۳۵۴: ۱۲۶)

در همین راستا دکتر الوانی بیان نموده است که؛ مهم‌ترین مرحله در فرآیند برنامه‌ریزی جامع، تعیین و تدوین اهداف آینده سازمان است. تعیین هدف شامل درک و تشخیص صحیح مأموریت‌ها و مقاصد سازمان و بیان آنهاست. برای درک مأموریت و مقاصد سازمان باید رابطه آن با جامعه و دلایل وجودی آن مورد بررسی قرار گیرد. (الوانی، ۱۳۷۴: ۶۳)

خط مشی‌های سازمانی (سیاست‌های ساختاری): سیاست‌هایی است که در فرآیند تدوین راهبرد نظامی تعیین و از رده‌های بالاتر ابلاغ می‌شوند و رعایت آن‌ها در سازماندهی الزامی است. مثل استفاده از نیروهای وظیفه یا پیمانی در سازماندهی.

راهبرد: راهبرد عبارت است از یک برنامه عملی که به موجب آن شیوه تخصیص منابع و فعالیت‌های یک شرکت یا سازمان در رابطه با محیط و در راه نیل به اهداف سازمان تعیین می‌گردد.

محیط:

عامل دیگری که می‌تواند در سازماندهی مطلوب یک یگان تاثیرگذار باشد، عامل محیط و مطالعه و شناخت ویژگی‌های محیط است. مطالعه خوب و کافی درباره محیط‌های خرد، کلان و تخصصی سازمان، ویژگی‌های جغرافیایی، اجتماعی- فرهنگی، اقتصادی، فناورانه و قوانین و مقررات محیطی که می‌باید ساختار جدید در آن قرار گیرد و مأموریت محوله را به نحو مؤثر انجام دهد، لازم است. (جفری هریسون و کارون جان، ۱۳۸۲: ۵۰)

به عقیده رایینز محیط سازمانی از نیروها یا نهادهایی تشکیل می‌شود که خارج از آن قرار دارند و به صورت بالقوه بر عملکرد سازمان اثر می‌گذارند. محیط می‌تواند بر ساختار اثرات شدید بگذارد. چرا ساختار سازمان باید تحت تاثیر محیط قرار بگیرد؟ در پاسخ باید گفت که عوامل محیطی نامطمئن اند. برخی از سازمان‌ها با محیطی نسبتاً با ثبات روبرو می‌شوند و بعضی هم با محیط پویا، بی‌ثبات و نا پایدار روبرو هستند. محیط پایدار (در مقایسه با محیط پویا) کمتر دارای عامل نامطمئن برای مدیر است و از آنجا که محیط نامطمئن اثر بخشی سازمان را مورد تهدید قرار می‌دهد، مدیریت باید بکوشد تا این پدیده را تضعیف نماید. یکی از راه‌های مبارزه با این پدیده و کاهش دادن توان پدیده عدم اطمینان این است که ساختار سازمان خود را با این گونه عوامل سازگار نماید. اصولاً هر قدر محیط پویا تر و نامطمئن تر باشد، سازمان باید انعطاف پذیری بیشتر داشته باشد. از این رو در چنین حالتی ساختار ارگانیک موجب افزایش اثر بخشی خواهد شد و برعکس، اگر محیط ثابت و پایدار باشد، ساختار مکانیکی برای سازمان مناسب تر است. (رایینز، ۱۳۸۴: ۳۱۶)

دکتر توحیدی به نقل از ریچارد.ال دفت اذعان داشته؛ محیط شامل عواملی می‌شود که در خارج از مرز سازمان وجود دارد. برخی از این عوامل عبارتند از صنعت، دولت، مشتری، عرضه کنندگان کالا، مؤسسات مالی و سازمان‌های دیگر که از جمله مهم‌ترین عوامل محیطی هستند که بر یک سازمان اثر می‌گذارند. (توحیدی، ۱۳۸۹: ۸۹) همچنین ایشان گفته‌اند؛ به عقیده مورهد و گریفین، محیط سازمانی شامل همه اجزا مانند اشخاص، دیگر سازمان‌ها، عوامل اقتصادی و اشیایی که در خارج از مرزهای یک سازمان قرار دارند می‌شود. (همان : ۸۹)

و مجدداً در همان مدرک به نقل از دفت آمده است که، به رغم این که محیط شامل همه چیزهایی می‌شود که در خارج از سازمان قرار دارند، ولی در تجزیه و تحلیلی که صورت گرفت، تنها جنبه‌هایی از محیط مورد توجه است که سازمان نسبت به آنها حساسیت دارد و برای بقا و ادامه حیات خود باید در برابر آنها از خود واکنش نشان دهد. از این رو بهتر است، محیط سازمان به این صورت تعریف شود: تمام عواملی که در خارج از مرز سازمان وجود دارند و بر تمام یا بخشی از سازمان اثرات بالقوه می‌گذارند. (همان : ۹۰)

ریچارد اچ‌هال نظری دو سویه در ارتباط با محیط دارد. به عقیده وی برخی بر این باورند که سازمان به وسیله ی عوامل محیطی کنترل می شود و عده ای هم دیدگاه مخالف دارند ، مبنی بر اینکه سازمان بر عوامل محیطی اعمال کنترل می نماید . واقعیت این امر تا حدی بین این دو دیدگاه قرار می گیرد . گاهی برخی از سازمان ها به وسیله ی عوامل محیطی کنترل می شود و گاهی هم سازمان تنها عوامل محیطی را کنترل می نمایند . امکان دارد که سازمان باگذشت زمان تغییر موضوع دهد و بتواند بر محیط قدرت بیشتری اعمال کند یا تحت کنترل عوامل محیطی قرار گیرد . (هال، ۱۳۸۱ : ۳۶۸)

فناوری:

یکی از اصلی‌ترین عوامل ایجاد تغییر در ساختارهای سازمانی را می‌توان پیشرفت شتابان فناوری عنوان نمود. امروزه پیشرفت فناوری در تولید سامانه‌ها و تجهیزات نظامی به وضوح نمایان می‌باشد و یکی از ضرورت‌های اصلی که می‌باید در بهینه نمودن ساختار سازمانی ارتش‌ها بدان توجه داشت، تجهیز به سامانه‌ها و تجهیزاتی است که بتوانند در مقابل خطرناک‌ترین تهدیدات موجود، عرض اندام نمایند.

دکتر توحیدی به نقل از مورهد و گریفین گفته‌اند که؛ فناوری سازمان تمام فرآیندهایی را که یک سازمان برای تبدیل ستاده‌ها به داده‌ها به کار می‌گیرد شامل می‌شود. (توحیدی، ۱۳۸۹: ۷۸) به عقیده دکتر محمودزاده، فناوری مفهومی است که دانش، مهارت، هنر و ذوق را در تعامل با یکدیگر قرار می‌دهد و هر سازمان برای ایجاد ارزش افزوده ترکیب و تنوعی از آن را به کار می‌گیرد. (محمودزاده، ۱۳۸۰: ۸۰)

فناوری یک ترکیب هماهنگ و سازگار از سخت‌افزار، نرم‌افزار و مغزافزار است که به بستر یک شبکه زیر ساختاری مفهوم و معنای واقعی خود را پیدا می‌کند. فناوری صرفاً یک ابزار یا دانش انجام یک کار، یک ایده و یک طرح نیست، بلکه ماهیتی شبیه به جامعه با کل ارتباطات اجتماعی مربوط به آن دارد و تنها با چنین نگرشی قابل درک و اداره و رهبری خواهد بود. (همان: ۸۰)

بنابر نظریه ریچارد.ال دفت، اهمیت بالقوه فناوری به عنوان عاملی مؤثر در ساختار سازمانی در دهه ۱۹۶۰ کشف گردید. در دهه ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ تحقیقات بسیار زیادی برای مشخص کردن رابطه فناوری با سایر ویژگی‌های سازمان‌ها انجام شده است.

به عقیده وی فناوری نوین بر ساختار سازمانی اثر می‌گذارد، ولی امکان دارد تصمیم‌گیری درباره ساختار سازمانی موجب شکل دادن و محدود نمودن فناوری گردد. بنابراین رابطه متقابل بین فناوری و ساختار باعث می‌شود رابطه‌ای مشخص در سازمان به وجود آید. (ال دفت، ۱۳۸۹: ۱۳۳)

فناوری‌های مختلف موجب به وجود آمدن تقاضای گوناگون از افراد و سازمان‌ها می‌شود و باید از طریق یک ساختار مناسب این تقاضاها را تأمین کرد. (همان: ۱۳۳)

در شرکت‌های امروزی راهبرد، ساختار و فناوری باید سازگار باشند، به ویژه که شرایط یا اوضاع رقابتی تغییر کند. (همان: ۱۳۵)

و سرانجام جفری هریسون و کارون جان چنین گفته‌اند که؛ تغییرات فناوری، محصولات و خدمات و در بعضی موارد صنایع نوینی را بوجود می‌آورد، این تغییرات قادر است روش و رفتار جامعه و انتظارات آن را متحول سازد. رایانه‌های شخصی، دیسکت‌ها، سیستم‌های ماهواره‌ای مستقیم، تلفن همراه از ابتکارات و نوآوری‌های فناورانه محسوب می‌گردند که در سال‌های اخیر ابداع شده‌اند. پیش از این نیز فناوری، صنایع حیرت آوری را بوجود آورده است که بر شیوه کاری بسیاری از سازمان‌ها و افراد دست اندرکار، تأثیر گذاشته است. فناوری، وظیفه‌اش تبدیل ورودی‌ها به خروجی‌ها از طریق فرآیند عملیات می‌باشد اما باید به این جمله

توجه کرد که با وجود اختراعات فراوان ، فقط تعدادی از این موارد از مرحله آزمایشگاه عبور می‌کنند و کاربردی می‌شوند . سازمان‌ها نباید به جهت عدم آگاهی از یک فناوری جدید ، توسعه فناورانه را در سازمان خود کاهش دهند ، بلکه باید برنامه های خاصی را در همین راستا پیش بینی نمایند . روش رسمی برای پیش بینی فناورانه آن است که سازمان ها باید نظرات متخصصان خارج از محیط خود را گردآوری نمایند و یا از نزدیک با آنها مصاحبه نمایند تا بدین طریق فرصت‌های جدیدی را بدست آورند.

علاوه بر پیش بینی، بعضی سازمان‌ها ، پیمان‌های استراتژیک با دانشگاه ها می‌بندند تا از این طریق در پروژه های تحقیقاتی شریک گردند . این پروژه‌های مشترک به سازمان‌ها امکان می‌دهد که به روش‌های جدید دست یابند و نهایتاً می‌توان اذعان داشت که سازمان‌ها قادرند با ایجاد تکنولوژی مناسب ، فرصت‌ها را بهتر تشخیص داده و استراتژی‌های منسجمی را برای مرتفع ساختن تهدیدات محیطی طرح ریزی نمایند. (جفری هریسون و کارون جان ، ۱۳۸۲ : ۵۴)

فرهنگ:

یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار در سازماندهی بهینه یک یگان را می‌توان فرهنگ سازمانی قلمداد نمود. به عقیده رابینز سازمان ها همانند افراد دارای شخصیت های متفاوت اند . سازمان همانند انسان دارای ویژگی هایی است که این ویژگی ها می توانند به صورت صمیمی ، خلاق ، نوآور یا محافظه کار باشند . براساس همین ویژگی‌ها می‌توان نگرش ها و رفتارهای کسانی را که درون این سازمان هستند پیش بینی نمود . مقصود این است که می خواهیم بگوییم در سازمان یک "متغیر سیستمی" وجود دارد و آن پدیده را نمی توان به این راحتی تعریف نمود ولی بطور حتم وجود دارد و افراد برای معرفی سازمان از اصطلاحات ، عبارات ها و کلمه های مشابه استفاده می کنند . ما این متغیر را فرهنگ سازمانی می نامیم . (رابینز، ۱۳۸۴: ۳۷۱)

بسیاری از صاحب نظران در این مورد اتفاق نظر دارند که مقصود از فرهنگ سازمانی ، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود . یک سیستم که اعضای آن دارای استنباط مشترک از آن هستند از مجموعه ای از ویژگی های اصلی تشکیل شده است که سازمان به آنها ارج می نهد و برای آنها ارزش قائل است . بر اساس آخرین تحقیقات به عمل آمده می

توان هفت ویژگی اصلی را بر شمرد که در مجموع فرهنگ سازمانی را تشکیل می دهند و عبارتند از: (۱) خلاقیت و خطر پذیری (۲) توجه به جزئیات (۳) توجه به نتیجه (۴) توجه به افراد (۵) تشکیل تیم (۶) تحول (۷) ثبات یا پایداری. هر یک از این ویژگی ها بر روی طیفی قرار می گیرد که دامنه آن از بسیار کم تا بسیار زیاد کشیده می شود. بنابراین اگر فرهنگ سازمانی را از زاویه این هفت ویژگی مورد توجه قرار دهیم، می توانیم به پدیده ای به نام فرهنگ سازمانی دست یابیم. این تصویر پایه و اساس برای احساس استنباط مشترک اعضا می شود و بر آن اساسی می توان گفت که کارها چگونه انجام می گیرد و افراد چه نوع رفتاری در سازمان خواهند داشت. (همان: ۳۷۲ و ۳۷۳)

در یک سازمان فرهنگ نقش های متفاوتی ایفاء می کند. نخست اینکه فرهنگ تعیین کننده مرز سازمانی است یعنی سازمان ها را از هم تفکیک می کند. دوم، نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می کند. سوم، فرهنگ باعث می شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی بوجود آید که آن چیز، بسی بیش از منافع شخصی افراد است. چهارم، فرهنگ موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می گردد. فرهنگ از نظر اجتماعی به عنوان نوعی چسب به حساب می آید که می تواند از طریق ارائه استانداردهای مناسب (در رابطه با آنچه که باید اعضای سازمان بگویند یا انجام دهند)، اجزای سازمان را به هم متصل کند. سرانجام فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می آید که موجب بوجود آمدن یا شکل دادن به نگرش ها و رفتار کارکنان می شود. (همان: ۳۷۷)

به گفته هریسون و جان نیز روش مدیریت کارکنان می تواند به عنوان یک منبع مهم سودآوری و قابل رقابت تلقی شود. کارکنان خوب می توانند نقشی کلیدی در رقابت داشته باشند. به طور کلی تحقیقات نشان داده است که منابع انسانی خبره در طراحی، بکارگیری و انتخاب استراتژی های بهینه سازمان موثر می باشند. فرهنگ سازمانی، سیستمی مرکب از چندین ارزش مشترک است که کارکنان را رهبری می کند. فرهنگ سازمانی اغلب ارزش ها و روش های مدیریت اجرایی سازمان و نتایج آن را در سطح بالا به منابع انسانی منعکس می کند. یک فرهنگ سازمانی می تواند بزرگترین نقطه ضعف و یا قوت هر سازمان محسوب شود. (

جفری هریسون و کارون جان، ۱۳۸۲: ۸۷)

دکتر توحیدی به نقل از ریچارد آل دفت عنوان داشته اند که؛ فرهنگ سازمان نشان دهنده مجموعه ای از ارزش ها، باورها، هنجارها و تفاهم هایی است که سازمان در آنها با کارکنان وجوه مشترک دارد. فرهنگ سازمان چیز نانوشته ای است، ولی با توجه به شعارها، جشن ها، نوع

لباس و نمای سازمان قابل مشاهده می‌باشد. (توحیدی، ۱۳۸۹ : ۱۰۴) و در ادامه به نقل از کونتز آورده‌اند که؛ اثر بخشی یک سازمان از سوی فرهنگ سازمان نفوذ می‌پذیرد و فرهنگ سازمان در شیوه‌ای که در وظیفه‌های مدیران، چون برنامه‌ریزی، سازماندهی، به کار گماری نیروی انسانی، رهبری و نظارت به کار بسته می‌شود اثر می‌گذارد. (همان : ۱۰۴) فرهنگ سازمانی تا اندازه‌ای ثابت و پایدار است و با تندی دگرگون نمی‌شود. فرهنگ اغلب آهنگ شرکت را تعیین می‌کند و دستورهای پنهانی را برای رفتار مردمان فراهم می‌آورد. (همان : ۱۰۴)

ریچارد اچ‌هال نیز معتقد است که فرهنگ سازمانی یک عامل محتوایی سازمان است که ساختار بر آن اساس شکل می‌گیرد. فرهنگ داخلی سازمان با دو پدیده دیگر، اندازه یا بزرگی و فناوری سازمانی، بخشی از مجموعه یا عوامل داخلی سازمان را تشکیل می‌دهد که سازمان بر آن اساس ساختار خود را بنا می‌نهد و محتوای نظام ساختارهای آینده را به وجود می‌آورد. (هال، ۱۳۸۱ : ۱۵۶)

اندازه سازمان

ریچارد اچ‌هال می‌گوید مقصود از اندازه یا بزرگی سازمان تعداد افرادی است که در سازمان مشغول هستند. (هال، ۱۳۸۱: ۱۴۱)

بحث درباره مرزهای سازمان بدانجا می‌رسد که نمی‌توان مشخص کرد چه کسانی درون سازمان و چه کسانی خارج از سازمان قرار می‌گیرند. اندازه یا بزرگی سازمان چهار جنبه دارد:

- ۱ - ظرفیت فیزیکی سازمان نخستین جنبه اندازه یا بزرگی سازمان است.

- ۲ - دومین جنبه اندازه یا بزرگی سازمان تعداد کارکنان است.

- ۳ - سومین جنبه مقدار داده‌ها یا ستاده‌ها است.

- ۴ - چهارمین جنبه مقدار منابع موجود برای سازمان، به صورت ثروت یا خالص دارایی‌ها می‌باشد.

(همان: ۱۴۱)

دکتر توحیدی به نقل از کونتز چنین عنوان نموده‌اند که؛ اندازه سازمان یا بزرگی آن بر اساس تعداد نفقات و کارکنان هر سازمان مشخص می‌شود. هرچه اندازه سازمان بزرگتر باشد تصمیم‌های بیشتری باید گرفته شود و در جاهای بیشتری این تصمیم‌ها را باید بگیرند و در نتیجه هماهنگ کردن آنها دشوارتر خواهد بود. (توحیدی، ۱۳۸۹ : ۷۵ و ۷۶)

شاخص‌سازی متغیرهای اثرگذار

مقاله حاضر دارای یک متغیر اثرگذار واسطه تحت عنوان عوامل محتوایی با هشت عامل عمده اثرگذار (شامل مأموریت، اهداف، خط مشی‌های سازمانی، راهبرد، محیط، فناوری، فرهنگ و اندازه سازمان)، می‌باشد که مورد نظرسنجی پرسش‌شوندگان و مصاحبه‌شوندگان قرار گرفته‌اند.

ضمناً میزان تأثیر عوامل موصوف از طریق طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند.

تحلیل یافته‌های پژوهش:

داده‌های گردآوری شده در واقع پاسخ نظرات خبرگان در گیر با موضوع تحقیق است که دارای تجارب بالا و قابل توجه در سازمان‌های مرتبط با موضوع می‌باشند. در این پژوهش به منظور بررسی آماری و تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده، جهت آزمون فرضیه‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده تا میزان کاربردی بودن متغیرهای مستقل مورد نظر عوامل اثرگذار برای سازماندهی و بهینه‌سازی ساختار سازمانی یگان‌های نظامی مشخص گردد. بدین منظور پرسشنامه‌ای شامل تعاریفی از واژگان کلیدی، سؤالات شناسایی پاسخگویان جامعه نمونه به منظور کسب اطلاعات لازم و ۸ سؤال ۵ گزینه‌ای به روش لیکرت و یک سؤال باز به منظور کسب اطلاعات لازم تنظیم و برای جامعه نمونه ارسال گردید. تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم‌افزار (spss ۱۸) و نرم‌افزار (Minitab ۱۵) انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

در این مقاله برای نشان دادن نمودار توابع چگالی توزیع کای مربع با درجه آزادی و نمایش اندازه مبین جدول (نمایش ناحیه پذیرش و ناحیه رد آزمون)، سطح خطا و سطح اطمینان بمنظور تصمیم‌گیری درخصوص فرض صفر و فرض مورد ادعا از نرم‌افزار (minitab ۱۵) استفاده بعمل آمده است.

تحلیل محاسبه آماری فرضیه: به نظر ۷۶/۳٪ درصد (۵۴۳) گزینه از ۷۱۲ گزینه) از پاسخ دهندگان، تأثیرات عوامل محتوایی «مأموریت، اهداف، خط مشی‌های سازمانی، راهبرد، محیط، فناوری، فرهنگ و اندازه سازمان،» در حد زیاد و خیلی زیاد می‌باشد، پس مناسب و کاربردی بوده و در بهینه‌سازی ساختار سازمانی یگان‌های نظامی می‌تواند تأثیرگذار باشد.

همچنین نتایج حاصل از تحلیل استنباطی داده‌ها در محاسبه اعتبار فرضیه از طریق آزمون استقلال (کای مربع)، مقدار آماره آزمون بدست آمده (۵۵/۴۴۸) می‌باشد بیانگر این است که با درجه آزادی ۳، خطای آزمون ۰/۰۱ و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد، فرضیه تحقیق مورد تأیید می‌باشد و شدت ضریب بستگی (ضریب توافقی) بین عوامل محتوایی (با ۸ شاخص مطروحه) و بهینه‌سازی ساختار سازمانی یگان‌های نظامی به میزان ۷۱/۲٪ بوده است. بنا براین، این دو متغیر از یکدیگر مستقل نبوده و بین آنها ارتباط وجود دارد و بر یکدیگر تأثیر دارند.

در نهایت با در نظر گرفتن میانگین واریانس ۰/۸۵۷ و انحراف معیار ۰/۹۲۶ بدست آمده از سئوالات و جمع بندی آنها، نتیجه کلی مبین این مطلب است که بهره‌گیری از هر کدام از عوامل محتوایی با استفاده از موارد مطروحه موجب گردیده و در نهایت موجب دستیابی به ساختار سازمانی مطلوب می‌گردد. ضمناً نظرات صاحب‌نظران و بررسی منابع و مدارک و مشاهدات میدانی مؤید این مطلب است فلذا این فرضیه تأیید می‌گردد.

آزمون خی ۲ در مورد عوامل محتوایی:

Statistics

		مأموریت	اهداف	خط مشی‌های سازمانی	راهبرد
N	Valid	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹
	Missing	۰	۰	۰	۰
Mean		۴,۳۳	۴,۲۷	۴,۰۶	۴,۲۵
Median		۵,۰۰	۵,۰۰	۴,۰۰	۵,۰۰
Mode		۵	۵	۴	۵
Std. Deviation		.۹۳۹	.۹۲۶	.۸۴۴	.۹۴۵
Variance		.۸۸۱	.۸۵۸	.۷۱۳	.۸۹۳

Statistics

		محیط	فن آوری	فرهنگ	اندازه سازمان
N	Valid	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹
	Missing	۰	۰	۰	۰
Mean		۳,۷۵	۴,۲۴	۳,۷۶	۳,۸۲
Median		۴,۰۰	۵,۰۰	۴,۰۰	۴,۰۰
Mode		۴	۵	۴	۴
Std. Deviation		.۸۱۶	.۹۸۹	.۹۱۷	.۸۲۰

Statistics		محیط	فن آوری	فرهنگ	اندازه سازمان
N	Valid	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹
	Missing	۰	۰	۰	۰
Mean		۳,۷۵	۴,۲۴	۳,۷۶	۳,۸۲
Median		۴,۰۰	۵,۰۰	۴,۰۰	۴,۰۰
Mode		۴	۵	۴	۴
Std. Deviation		.۸۱۶	.۹۸۹	.۹۱۷	.۸۲۰
Variance		.۶۶۵	.۹۷۸	.۸۴۱	.۶۷۲

Chi-Square Test

Test Statistics

	ماموریت	اهداف	خط مشی های سازمانی	راهبرد	محیط
Chi-square	۵۶,۷۵۳a	۴۶,۴۱۶a	۴۸,۱۲۴a	۴۳,۱۸۰a	۳۳,۹۲۱a
df	۳	۳	۳	۳	۳
Asymp. Sig.

a. . cells (.%) have expected frequencies less than ۵. The minimum expected cell frequency is ۲۲,۳.

Test Statistics

	فن آوری	فرهنگ	اندازه سازمان
Chi-square	۴۶,۱۴۶a	۲۱,۶۰۷a	۴۲,۸۲۰a
df	۳	۳	۳
Asymp. Sig.

a. . cells (.%) have expected frequencies less than ۵. The minimum expected cell frequency is ۲۲,۳.

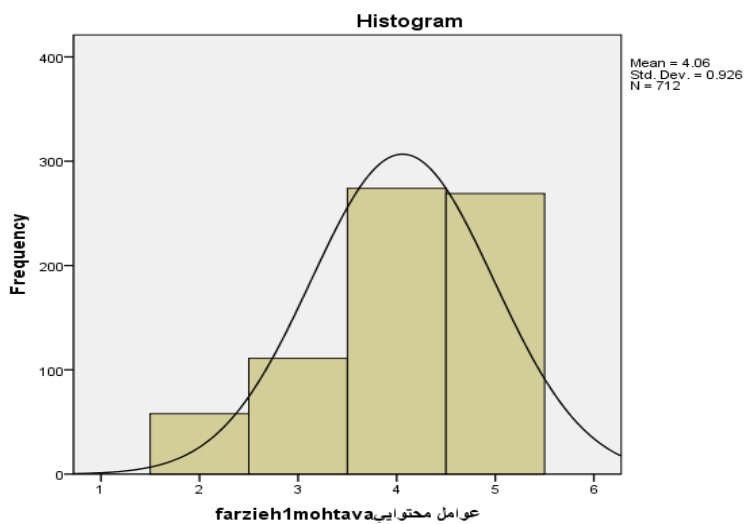
تفسیر: به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از پاسخگویان به پرسشنامه، مطابق با جداول بالا، خی ۲ هر کدام از متغیرها محاسبه گردید که جواب های حاصله بزرگتر از اندازه مبین جدول ($\chi^2=11/3$) می باشد. و نشانگر آن است که پاسخ دریافتی از سئوالات قابل قبول می باشد.

تجمیع اطلاعات پاسخگویان به پرسشنامه به منظور تجزیه و تحلیل فرضیه عنوان شده

Statistics

N	تعداد معتبر	۷۱۲
	تعداد نامعلوم	۰
میانگین		۴,۰۶
میانه		۴,۰۰
نما		۴
انحراف معیار		.۹۲۶
واریانس		.۸۵۷

		فراوانی	درصد	درصد قابل اطمینان	درصد تراکمی
	(کم)	۵۸	۸,۱	۸,۱	۸,۱
	(متوسط)	۱۱۱	۱۵,۶	۱۵,۶	۲۳,۷
	(زیاد)	۲۷۴	۳۸,۵	۳۸,۵	۶۲,۲
	(خیلی زیاد)	۲۶۹	۳۷,۸	۳۷,۸	۱۰۰,۰
Valid	Total	۷۱۲	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	



تفسیر: جداول و نمودار بالا مربوط به عملیات آمار توصیفی تجمیع اطلاعات به دست آمده از پاسخگویان (۸ پرسش) درباره تأثیرات عوامل محتوایی «مأموریت، اهداف، خط مشی های سازمانی، راهبرد، محیط، فناوری، فرهنگ و اندازه سازمان،» در بهینه سازی ساختار سازمانی یگان های نظامی مؤید این است که ۸/۱٪ درصد (۵۸ گزینه) فراوانی با وزن اهمیت ۲ گزینه کم، ۱۵/۶٪ درصد (۱۱۱ گزینه) فراوانی با وزن اهمیت ۳ گزینه متوسط، ۳۸/۵٪ درصد (۲۷۴ گزینه) فراوانی با وزن اهمیت ۴ گزینه زیاد و ۳۷/۸٪ درصد (۲۶۹ گزینه) فراوانی با وزن اهمیت ۵ گزینه خیلی زیاد می باشد.

تحلیل محاسبه آماری فرضیه: به نظر ۷۶/۳٪ درصد (۵۴۳ گزینه از ۷۱۲ گزینه) از پاسخ دهندگان، تأثیرات عوامل محتوایی «مأموریت، اهداف، خط مشی های سازمانی، راهبرد، محیط، فناوری، فرهنگ و اندازه سازمان،» در حد زیاد و خیلی زیاد می باشد، پس مناسب و کاربردی بوده و در بهینه سازی ساختار سازمانی یگان های نظامی می تواند تأثیر گذار باشد. تجزیه و تحلیل استنباطی و آزمون فرضیه:

در تحقیق حاضر با عنایت به رتبه ای بودن مقیاس اندازه گیری برای تعیین معنی داری پاسخ آزمودنی شوندگان از آزمون خی دو (χ²) استفاده می گردد.

خی دو (χ²) پاسخ بدست آمده از تجمیع اطلاعات حاصله از پاسخگویان به ۸ پرسش:

NPART TESTS /CHISQUARE=farzieh\mohtava/EXPECTED=۲۴۵/STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING LISTWISE. NPar Tests/ Chi-Square Test/ Frequencies

farzieh\mohtava عوامل محتوایی

	Observed N	Expected N	Residual
(کم)	۵۸	۱۰۱٫۷	-۴۳٫۷
(متوسط)	۱۱۱	۱۵۲٫۶	-۴۱٫۶
(زیاد)	۲۷۴	۲۰۳٫۴	۷۰٫۶
(خیلی زیاد)	۲۶۹	۲۵۴٫۳	۱۴٫۷
Total	۷۱۲		

a. . cells (.%) have expected frequencies less than ۵. The minimum expected cell frequency is ۱۰۱٫۷

Test Statistics

	عوامل محتوایی
Chi-square	۵۵٫۴۴۸a
df	۳
Asymp. Sig.	۰۰۰

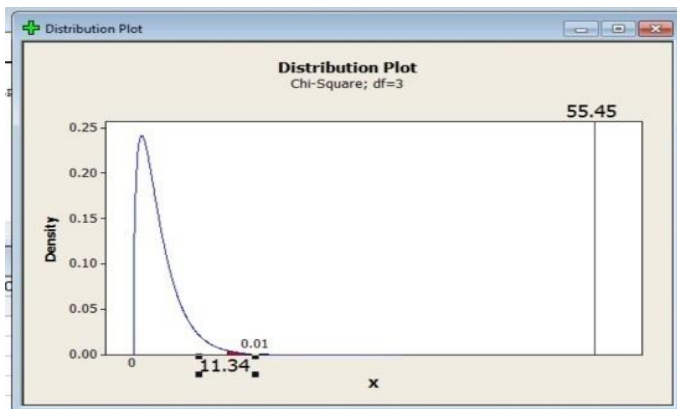
برای بررسی تأثیرات عوامل محتوایی «مأموریت، اهداف، خط مشی‌های سازمانی، راهبرد، محیط، فناوری، فرهنگ و اندازه سازمان» در بهینه‌سازی ساختار سازمانی یگان‌های نظامی، به تعداد ۸ پرسش برای جامعه نمونه مطرح گردید که به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده، χ^2 (کای مربع) با درجات آزادی ($d.f = 3$) مطابق با جداول بالا محاسبه گردید که نتیجه حاصله (۵۵ / ۴۴۸) بوده و بزرگتر از اندازه مبین جدول ($\chi^2 = 11/3$) می باشد.

آزمون فرضیه:

فرضیه: در بهینه‌سازی ساختار سازمانی یگان‌های نظامی، عوامل مأموریت، اهداف، خط مشی‌های سازمانی، راهبرد، محیط، فناوری، فرهنگ و اندازه سازمان، تحت عنوان عوامل محتوایی، تأثیرات عمده و چشمگیری بر بهینه‌سازی ساختار سازمانی و دستیابی به ساختار سازمانی مطلوب خواهند داشت.

H_0 : در بهینه‌سازی ساختار سازمانی یگان‌های نظامی عوامل محتوایی، تأثیرات عمده و چشمگیری بر بهینه‌سازی ساختار سازمانی یگان‌ها و دستیابی به ساختار سازمانی مطلوب نخواهند داشت.

H_1 : در بهینه‌سازی ساختار سازمانی یگان‌های نظامی عوامل محتوایی، تأثیرات عمده و چشمگیری بر بهینه‌سازی ساختار سازمانی یگان‌ها و دستیابی به ساختار سازمانی مطلوب خواهند داشت.



(نمودار تابع چگالی توزیع کای ۲ با درجه آزادی ۳)

تصمیم‌گیری (تحلیل آزمون فرض آماری): چون آماره آزمون کای مربع (χ^2) محاسبه شده (۴۵/۵۵) بزرگتر از اندازه مبین جدول ($\chi^2 = ۱۱/۳$) با سطح اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای ($\alpha = ۰/۰۱$) و با درجات آزادی ($d.f = ۳$) می باشد، پس فرضیه صفر (H_0) رد شده و فرضیه مورد ادعا تأیید می گردد. به عبارت دیگر جواب پاسخ دهندگان از روی حدس، تصادف و شانس نبوده است بنا بر این با ۹۹٪ اطمینان نتیجه می گیریم که عوامل محتوایی «مأموریت، اهداف، خط مشی های سازمانی، راهبرد، محیط، فناوری، فرهنگ و اندازه سازمان،» در بهینه سازی ساختار سازمانی یگان های نظامی تأثیر دارد. و این فرضیه با ۹۹٪ اطمینان معنی دار می باشد.

نتیجه گیری:

فهرست منابع:

۱. اقتداری، علی محمد، (۱۳۸۴) سازمان و مدیریت (سیستم و رفتار سازمانی)، انتشارات دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران.
۲. الوانی، سید مهدی، (۱۳۷۴) مدیریت عمومی، انتشارات آرمان، چاپ هشتم.
۳. بیان، حسام الدین، (۱۳۶۸) جستارگری، تهران؛ انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۴. بیان، حسام الدین، (۱۳۸۲) آیین مدیریت، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ دوم.
۵. توحیدی، ارسطو، (۱۳۷۵) ارائه الگوی بهینه بهینه هرم سازمانی ارتش جمهوری اسلامی ایران (رساله دکتری)، تهران، دانشگاه عالی دفاع ملی.
۶. خاکی، غلامرضا، (۱۳۷۸) روش پژوهش با رویکردی به پایان نامه نویسی، تهران، انتشارات مرکز پژوهش های علمی کشور، چاپ اول.
۷. دفت ریچارد ال، (۱۳۷۴) مبانی تئوری و طراحی سازمان، ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی، چاپ اول و دوم.
۸. رابرت بی؛ لاوسن، (۱۳۸۱) زنگ شن روان شناسی سازمانی - رفتار سازمانی (مبانی-کاربردها)
۹. رابینز، استیفن، بی. (۱۳۷۸) رفتار سازمانی، ترجمه پارسائیان و سید محمد اعرابی، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.
۱۰. رضائیان، علی، (۱۳۸۲)، اصول مدیریت، تهران، انتشارات سمت - چاپ یازدهم
۱۱. رضائیان، علی، (۱۳۷۲)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه
۱۲. شیرانی، پرویز، آمار، انتشارات دفتر پژوهش های و انتشارات بدر، چاپ اول، سال ۱۳۷۲
۱۳. کوننتر، هرولد و دیگران، (۱۳۷۲) اصول مدیریت، جلد اول، ترجمه محمد علی طوسی و دیگران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی
۱۴. مقیمی، سید محمد، (۱۳۷۷) سازمان و مدیریت، انتشارات ترمه، چاپ اول.

عوامل محتوایی مؤثر در بهینه‌سازی سازمان‌های نظامی ۱۲۷

۱۵. مورهد گریفین، رفتار سازمانی، (۱۳۷۹) ترجمه دکتر معمار زاده، انتشارات مروارید، چاپ چهارم.
۱۶. مینتزرگ، هنری. سازماندهی: پنج الگوی کارساز، (۱۳۷۱) ترجمه ابوالحسن فقیهی و حسین وزیری سابق، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۷. نصیری، حسین، (۱۳۸۶) اصول و مبانی مدیریت، تهران، انتشارات دانشگاه افسری امام علی (ع).
۱۸. هرسی، بال و کنت، بلانچارد، (۱۳۶۵) مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه دکتر علی علاقه بند، انتشارات امیر کبیر.
۱۹. همر، مایکل، (۱۳۷۸) فراسوی مهندسی دوباره ترجمه: عبدالرضا رضایی نژاد، تهران؛ موسسه خدمات فرهنگی رسا.

۲۰. <http://www.daneprairie.com>

۲۱. <http://www.dociran.com>