

تبیین الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب سازمان بسیج

غلامعباس سوری

چکیده

از آنجا که رفتار و عملکرد هر سازمان و نهادی، ریشه در فرهنگ سازمانی حاکم بر آن دارد، بنابراین شناخت فرهنگ سازمانی مطلوب (آنچه باید باشد) آن سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هدف تحقیق حاضر "شناخت و تبیین شاخص‌ها، متغیرها و ویژگی‌های فرهنگ سازمانی مطلوب مورد نظر سازمان بسیج" است.

روش انجام این تحقیق روش توصیفی - پیمایشی است که پس از تأیید مؤلفه‌ها و شاخص‌های مرتبط با آن، متغیرهای مستقل و وابسته توسط خبرگان و پرسشنامه محقق ساخته به صورت سازمان یافته طیف لیکرت به تعداد ۶۳ گویه توزیع گردید. ابتدا برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرها از آزمون کولموگروف - اسمیرنف استفاده شد سپس در سطح استنباطی، از آزمون t تک نمونه‌ای برای مشخص کردن وضعیت متغیرهای تحقیق استفاده شد.

این تحقیق در پی دستیابی به الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب سازمان بسیج است. مکتبی (اسلامی - انقلابی)، تحول‌گرایی، آرمان‌گرایی، قانون‌گرایی و تعالی‌گرا بودن از شاخص‌های مورد نظر این پژوهش است.

پیشنهادهای تحقیق حاضر، ناظر به ادامه تحلیل جاری توسط دانش پژوهان و محققان آینده است تا بتوانند در این حوزه به عنوان مبنایی برای الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مورد نظر سازمان بسیج عمل کنند.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ، فرهنگ سازمانی، فرهنگ مطلوب، سازمان بسیج

(۱) مقدمه

بسیاری از نظریه‌پردازان مدیریت به این معنا گرایش دارند که فرهنگ را مجموعه‌ای از متغیرهای متمایزی نظیر باورها، ارزش‌ها، هنجارها، داستان‌ها و نمادهای ظاهری بدانند که بر اساس آن می‌توان فرهنگ را به طریق ابزاری مورد دستکاری قرار داد و آن را مدیریت کرد.

نکته مهم آن است که فرهنگ‌ها از بسیاری تعاملات پیچیده میان افراد، حوادث و موقعیت‌های کلی نشأت گرفته است و بر تاریخ گذشته نیز تکیه دارد. بر این اساس از عمده‌ترین دلایل مطالعات فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح شناخت برخی از ویژگی‌های فرهنگی این سازمان از جمله نوع فرهنگ سازمانی حاکم بر آنهاست. به عبارتی دیگر برخورداری از سازمان‌های پویا و نوآور و خلاق در حوزه‌های نیروهای مسلح مستلزم داشتن ویژگی فرهنگی مثبت در بافت فرهنگ سازمانی منسجم است؛ یعنی داشتن روحیه کار جمعی، نگرش سیستمی، احساس مسئولیت اجتماعی، حمیت و تعهد سازمانی، بروز خلاقیت و ابتکار عمل. بدیهی است دستیابی به این مهم در گروه شناخت واقعیت‌های موجود در تعاملات سازمانی است که از طریق مطالعه فرهنگ سازمانی و تجربه و تحلیل فرهنگ امکانپذیر خواهد بود.

باید اضافه کرد که انجام هرگونه تغییر و تحول بنیادی در هر سازمانی تنها از طریق شناخت دقیق ویژگی‌های فرهنگ سازمانی، همراه با اتخاذ راهبردهای اساسی مبتنی بر ارزش‌ها، باورها و مفروضات اساسی آن سازمان ممکن است.

(۲) بیان مسأله

سازمان بسیج به عنوان سازمان و نهاد مکتبی، انقلابی و برخاسته از متن انقلاب اسلامی است که از بدو شکل‌گیری، پیروزی و تداوم انقلاب اسلامی تاکنون رسالت‌های سنگینی را بر دوش داشته و همواره در بحران‌ها و شرایط ویژه،

توانسته است مشکل‌ترین مأموریت‌ها را به سرانجامی امیدبخش برسانند. اعمال مدیریت صحیح در این سازمان در مقابله با جنگ تحمیلی و تهدیدات سخت و جنگ نرم تمام‌عیار با دشمنان، بیانگر اهمیت اعمال مدیریت بر مبنای فرهنگ حاکم بر سازمان بسیج است.

با توجه به فراز و فرودهایی که در سطوح مختلف مدیریتی سازمان بسیج در حوزه فرهنگ طی سالیان گذشته اتفاق افتاده بیانگر آن است که الگوی فرهنگ مطلوب مدیران فرهنگی این سازمان به صورت اختصاصی اعم از ویژگی‌ها، متغیرها و شاخص‌ها به صورت مدون و دانشگاهی تبیین نگردیده است. در حال حاضر سوای از مواردی که به صورت کلی در رابطه با شناخت مسائل فرهنگی نیروهای مسلح تهیه و تدوین شده، موردی که به صورت اختصاصی ویژگی‌ها، متغیرها و شاخص‌های فرهنگ سازمانی بسیج را تبیین و تدوین کرده باشد وجود ندارد و اگر هم باشد محقق به آن دست پیدا نکرده است.

با توجه به همه موانعی که در مسیر راه فعالیت مدیران فرهنگی سازمان بسیج قرار دارد، امیدواریم که این مقاله بتواند در حد بضاعت نسبت به پیش‌برد اهداف فرهنگی سازمان مثمرتر باشد. بنابراین شناخت و تبیین شاخص‌ها و متغیرها و ویژگی‌های فرهنگ سازمانی مطلوب سازمان بسیج، مسأله اصلی این تحقیق است.

۳) ضرورت و اهمیت تحقیق

توانمندی و کارایی سازمان بسیج برای انجام رسالت و مسئولیت خطیری که بر عهده دارد امری ضروری، اساسی و تعیین‌کننده است. از طرف دیگر رفتار و عملکرد هر سازمان و نهادی، ریشه در فرهنگ سازمانی حاکم بر آن دارد. از این جهت شناخت فرهنگ سازمانی مطلوب (آنچه باید باشد) سازمان بسیج از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به همین دلیل تا ندانیم که چه شاخص‌های فرهنگ سازمانی باید در سازمان بسیج وجود داشته باشد نمی‌توانیم نسبت به آنچه هست

قضاوت صحیحی را ارائه دهیم و اساساً نمی‌توانیم پاسخ مناسبی برای این سؤال که «آیا شاخص‌های موجود در سازمان بسیج همان شاخص‌هایی است که مدنظر حضرت امام^(ره) و مقام معظم رهبری (تعیین کنندگان شاخص‌ها، ویژگی‌ها و متغیرهای فرهنگ سازمانی) می‌باشد؟» داشته باشیم. بنابراین آنچه مهم و بااهمیت است، این مطلب است که فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان بسیج باید دارای چه مؤلفه‌ها و شاخص‌های مکتبی، اخلاقی و سازمانی باشد که در صورت عدم توجه و تبیین مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن ممکن است فرهنگ سازمانی حاکم بر بسیج فرهنگ ناب مورد نظر امام^(ره) و مقام معظم رهبری به طور دقیق محقق نشود.

۴) اهداف تحقیق

الف) هدف اصلی

تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمان مطلوب سازمان بسیج

ب) اهداف فرعی

- ۱) شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ آرمان‌گرایی (رسالتی) سازمان بسیج
- ۲) شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ قانون‌گرایی سازمان بسیج
- ۳) شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ مکتبی سازمان بسیج
- ۴) شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ تعالی‌گرای سازمان بسیج
- ۵) شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ تحول‌گرای سازمان بسیج

۵) مبانی نظری

۵-۱) فرهنگ

ماهیت فرهنگ عبارت است از آن ذات، جوهره و امری که فرهنگ را از نظر موضوع از سایر موضوعات مجزا می‌کند (روشن‌روان، ۱۳۹۳: ۱۵).

فرهنگ، نظامی است به نسبت منسجم متشکل از دو جزء مادی و غیر مادی (پناهی، ۱۳۷۵: ۹۶).

فرهنگ ازدیدگاه امام خمینی (ره)

از نظر امام خمینی^(ره) اهمیت فرهنگ نخست به دلیل جایگاهی است که در هویت و موجودیت جامعه دارد. دیگر اینکه به سبب نقشی است که در پیشرفت یا انحطاط جوامع ایفا می‌کند. در رابطه با جنبه اول، امام می‌فرماید: «بی شک بالاترین و والاترین عنصری که در موجودیت هر جامعه دخالت اساسی دارد، فرهنگ آن جامعه است (صحیفه نور، جلد ۱۵: ۱۶). اساساً فرهنگ هر جامعه هویت و موجودیت آن جامعه را تشکیل می‌دهد (همان، ج ۹، ۱۸۷، ج ۲). استقلال و موجودیت هر جامعه از استقلال فرهنگ آن نشأت می‌گیرد (بیانات امام در جمع نمایندگان شیعیان جنوب لبنان ۵۸/۲/۳۱ نقل شده در دیدگاه‌های فرهنگی امام خمینی: ۱۲). فرهنگ اساس ملت است. اساس ملیت یک ملت است (صحیفه نور، جلد ۱۵، ص ۱۶ و ۱۳۵۸/۱/۲۹). اساس استقلال یک ملت است» (بیانات امام در جمع اعضای موسسه اسلامی مبارزه با اعتیاد ۵۸/۱۰/۶). در رابطه با بعد دوم، امام می‌گویند: «فرهنگ، مبدأ همه خوشبختی‌ها و بدبختی‌های یک ملت است (بیانات امام در جمع اعضای موسسه اسلامی مبارزه با اعتیاد ۵۸/۱۰/۶)، رأس همه اصلاحات فرهنگ است (بیانات امام در تاریخ ۱۳۵۸/۸/۴ و صحیفه نور ج ۱۰: ۵۶). راه اصلاح یک مملکتی فرهنگ آن مملکت است. اصلاح باید از فرهنگ شروع بشود. اگر فرهنگ درست بشود یک مملکت اصلاح می‌شود (صحیفه نور، ج ۱۹: ۲۰۲ و ۲۰۴)، فرهنگ... بزرگ‌ترین مؤسسه‌ای است که یک ملت را به تباهی می‌کشد یا به اوج قدرت و عظمت می‌کشد» (بیانات امام به مناسبت چهارمین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی ۶۱/۱۱/۲۲. نقل شده از دیدگاه‌های فرهنگی امام خمینی: ۱۹۴).

با بررسی آثار و سخنرانی‌های حضرت امام خمینی می‌توان فرهنگ را از دیدگاه ایشان این‌گونه تعریف کرد (روشن‌روان، ۱۳۹۳: ۳۸):

فرهنگ عبارت است از دانش، ادب، تعلیم و تربیت، اعتقادات، اخلاق و عمل، گرایش‌های فکری، هنجارها، باورها، ارزش‌ها، برداشت‌ها و هنر در اجتماع و قواعد آن‌ها

البته این تعریف با آنچه پژوهشگران از فرهنگ تعریف می‌کنند اندکی تفاوت دارد. در چنین نگاه همه‌جانبه‌ای، هر آنچه بستر یک عمل اجتماعی است، تعیین‌کننده وابستگی یا استقلال یک کشور است.

فرهنگ از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله)

مقام معظم رهبری در تبیین فرهنگ فرموده‌اند: «فرهنگ، مجموعه سیالی است که مستقیماً مربوط به انسان است. فرهنگ شناسنامه یک ملت است (بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار ویژه بانوان به مناسبت میلاد حضرت زهرا^(س) ۱۳۷۷/۷/۱۸). فرهنگ به معنای خاص برای یک ملت، عبارت از ذهنیات، اندیشه‌ها، ایمان‌ها، باورها، سنت‌ها، آداب و ذخیره‌های فکری و ذهنی است که از این جهات، ما نه فقط از دنیای پیشرفته در علم و تکنولوژی، عقب نیستیم، بلکه در بسیاری از جهات، از آنها جلوتر هم هستیم. البته نمی‌خواهیم مبالغه، اغراق‌گویی و مطلق‌گویی کنیم؛ گر چه در یک چیزهایی از همین شاخه‌های فرهنگ، خارجی‌ها و عمدتاً اروپایی‌ها، از ما جلوتر هستند» (بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار عالمان و روحانیون تبریز، ۱۳۷۲/۵/۵).

۲-۵) فرهنگ سازمانی

الگویی است از پیش‌فرض‌های بنیادی که گروهی خاص در مواجهه با مشکلات برای انطباق خود با محیط پیرامون و دستیابی به یکپارچگی و انسجام، خلق، کشف یا ایجاد کرده است. چنین الگویی در مسیر حرکت گروهی اعتبار یافته و سودمندی و کارآمدی آن ثابت شده است. در نتیجه در مقابل انسان با مشکلات آموخته می‌شود (schein, 1985, p, 14).

فرهنگ سازمانی: مجموعه‌ای از فرضیات اساسی است که افراد سازمان در روبه‌رو شدن با مسائل برای انطباق با محیط و دستیابی به وحدت و انسجام داخلی، ایجاد و کشف کرده‌اند، و توسعه داده‌اند و ثابت شده است که سودمند و با ارزش

تبيين الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب سازمان بسیج

است و در نتیجه به عنوان روش صحیح ادراک، تفکر و احساس به اعضای جدید انتقال می‌یابد (شاین، ۱۹۹۲).

فرهنگ سازمانی عبارت است از این که افراد یک سازمان دارای ارزش‌های مشترک، عقاید، معیارهای مناسب برای رفتار، زبان مخصوص، رمزها و سایر الگوی فکری و رفتاری هستند. به طور خلاصه، فرهنگ سازمان را الگویی از مقاصد مشترک افراد سازمان تعریف می‌کنند (جیمز پرسی).

از آنجا که این تحقیق درصدد طراحی الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی است، ضروری است هر چند گذرا الگوهای فرهنگ سازمانی را مرور کند که تاکنون توسط اندیشمندان و صاحب‌نظران این عرصه طراحی و تبیین شده است. به همین منظور در جدول شماره ۱، برخی از معروف‌ترین الگوها را عرضه می‌کند که بر دو طیف از گونه‌شناسی‌ها مبتنی است:

جدول شماره (۱): گونه‌شناسی‌های فرهنگ سازمانی (سوری، غلامعباس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، ۱۳۹۳: ۴۰)

معرفی مدل‌ها بر مبنای گونه‌های فرهنگ سازمانی	الگوها	فرهنگ‌ها			
	کوئین(۱۹۸۲) Quinn	عقلایی	ایدئولوژیک	توافق و مشارکت	سلسله مراتبی
	دیل و کندی & Kennedy (۱۹۸۸)	فرهنگ کار	فرهنگ شرطی	فرهنگ فرایندی	فرهنگ ماکو
	سون فیلد(۱۹۸۹) Sonnen field	علمی	باشگاهی	گروهی	سنگری
	دانیل دنیسون(۱۹۹۵) Denison	انعطاف‌پذیر	مأموریتی	مشارکتی	مبتنی بر تداوم
	چارلز هندی(۱۹۸۱) Charls Handy	وظیفه‌ای	قدرتی	شخصی	شبکه‌ای
	کوک و لافرتی coock & lafferty (۱۹۸۳)	سازنده	انفعالی/تدافعی	تهاجمی/تدافعی	-
	مکعب دو S	شبکه ای	اجیری	پراکنده	اشتراکی

یادگیرنده	مشارکتی	رقابتی	بوروکراتیک	Hellrigel & Slocum (۱۹۹۶)	
سلسله مراتبی	بازاری	کارآفرینی	باشگاهی	Cameron & Quinn (۲۰۰۶)	
گلخانه ای	هدفمحور	بروکراتیک	قبیله‌ای	Trompenaars.F (۲۰۰۵)	
شبکه ای	تکه تکه	سربازی	گروهی	Robinse & Lungthan (۲۰۰۱)	
تصادفی	هماهنگ	سامانه بسته	سامانه باز	اسلوبودنیک Slobodnik, Alan.J (۲۰۰۱)	
قانون‌گرا	تحول‌گرا	تعلی‌گرا	آرمان‌گرا	سلطانی (۱۳۸۹)	
ویژگی‌ها و عوامل فرهنگ سازمانی				الگوها	معرفی مدل‌ها بر مبنای ویژگی‌ها و عوامل فرهنگ سازمانی
* تمرکز / عدم تمرکز * مردسالار / زن‌سالار * فردگرایی / جمع‌گرایی * ابهام‌پذیری / ابهام‌گریزی				Hofstede (۱۹۸۳)	
* تعصب علمی * مشتری‌مداری * خودمختاری و کارآفرینی * بهره‌وری انسانی * دسترسی به مدیریت * تخصص‌مداری * شکل ساده * ثبات همراه با ناپایداری				Peters & Waterman (۱۹۸۲)	
* استانداردها * مسئولیت‌ها * تشویق و ترغیب * خطرپذیری * حمایت رفتار * صمیمیت و گرمی * ساختار * هویت				Litwin & Stringer	
* سبک مدیریت * انگیزه * ارتباطات * تصمیم‌گیری * هدفگذاری * تعامل * کنترل				Kart Levin	
* استراتژی * ساختار * نظام‌ها شیوه مدیریت * مهارت * کارکنان * هدف‌های حاکم				هفت S	
* خلاقیت فردی * خطرپذیری * هدایت و رهبری * یکپارچگی و وحدت * حمایت مدیریت * کنترل و نظارت * هویت * سامانه پاداشت تعارض‌پذیر یا الگوی ارتباطی				Stephen. Robbins (۱۹۹۷)	

۳-۵) الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب

در استخراج ویژگی‌ها (معیارها) و شاخص‌های فرهنگ سازمانی مطلوب سازمان مورد نظر، عوامل مهمی مورد نظر قرار گرفته است که به آنها اشاره می‌شود:

- ۱) توجه به مبانی دینی و ارزش‌های اسلامی و انقلابی؛
- ۲) توجه به انتظارات حضرت امام خمینی^(ره) و مقام معظم رهبری از سازمان یا شده؛
- ۳) تأکید بر عوامل ناظر بر بعد انسانی سازمان؛
- ۴) اهتمام به بعد محیطی و پویایی سازمانی؛
- ۵) تأکید بر مطلوبیت‌ها و جهتگیری‌های اصلی سازمان (رسالت، مأموریت، چشم‌انداز، راهبردها و اهداف)؛
- ۶) توجه به بعد ساختاری و ابعاد مرتبط با جنبه‌های رسمیت و قانونمداری سازمان؛
- ۷) توجه به ارزش‌های مشترک انواع فرهنگ سازمانی در اغلب الگوهای مطالعاتی.

۶) مؤلفه‌های الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب

الف) فرهنگ تحول‌گرا

فرهنگ تحول‌گرا که کارکرد اصلی آن معمولاً در محیط‌های پویا، چالشی، رقابتی و در شرایط متلاطم و پیچیده محیطی، بیشتر جلوه‌گر می‌شود، بر متغیرهای محیط خارجی از یک سو و رابطه‌مداری از سوی دیگر تأکید دارد. این فرهنگ قابلیت دریافت، تفسیر، و اعمال تغییرات محیطی مورد نیاز سازمان را به سهولت داشته و با هوشمندی امکان بقا، رشد و توسعه سازمان را بالا می‌برد. ویژگی‌های فرهنگ

تحول‌گرا با توجه به نظر صاحب‌نظران عبارتند از: سازگاری (پیترز و واترمن، ۱۹۸۲)؛ انطباق‌پذیری (هافستد، ۱۹۹۵)؛ انعطاف‌پذیری (دنيسون، ۱۹۹۵)؛ رقابتی (هلریگل و اسلوکم، ۱۹۹۶)؛ عقلایی (کوئین، ۱۹۸۵)؛ سازنده (کوک و لافرتی، ۱۹۸۵)؛ بازاری (کامرون و کوئین، ۲۰۰۶)؛ گلخانه‌ای (ترامپناری، ۲۰۰۵)؛ شبکه‌ای (رابینز و لانگتن، ۲۰۰۱).

عمده‌ترین مؤلفه‌های فرهنگ تحول‌گرا عبارتند از:

(۱) **مزیت‌آفرینی:** اهمیت و ارزش نهادن بر شناخت، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینانه، شناخت و بهره‌گیری از قابلیت‌ها و قوت‌های سازمانی، حداکثر بهره‌مندی از ظرفیت‌های موجود و ایجاد ظرفیت‌های جدید و فرصت‌جویی و الگوبرداری هوشمندانه از بهترین‌ها.

(۲) **دانایی‌محوری:** اهمیت و ارزش نهادن بر ترغیب و تشویق خلاقیت و نوآوری، تأکید بر تحقیق، پژوهش و تولید علم، درک عمیق از نیازهای آتی سازمان، آینده‌نگری و آینده‌پژوهی، تأکید بر مدیریت دانش، یادگیری مستمر و آزمودن شیوه‌های جدید انجام کار و تبادل مستمر آموخته‌ها و تجربیات بین کارکنان و مدیران.

(۳) **نوشوندگی:** واکنش مناسب نسبت به تحولات محیطی، انعطاف‌پذیری و همکاری اعضای سازمان برای اعمال تغییر، انطباق‌پذیری کارکنان با شیوه‌های جدید انجام کار و ایجاد دگرگونی‌های اساسی مورد نیاز سازمان.

(۴) **خطرپذیری:** میزان اهتمام سازمان و کارکنان آن به استقبال از چالش‌ها، تشویق ریسک‌پذیری، پذیرش انتقادهای سازنده کارکنان، شجاعت و جسارت در انجام تغییر و آمادگی کارکنان برای حضور در مأموریت‌های پُرخطر.

ب) فرهنگ تعالی‌گرا

در فرهنگ تعالی‌گرا با رویکرد انسان‌مداری، ضمن تمرکز بر محیط داخلی سازمان، تلاش می‌شود تا بر عامل منابع انسانی، به عنوان سرمایه اصلی و برترین مزیت رقابتی سازمان تأکید شود. بنابراین، توجه به سرمایه‌های انسانی و چگونگی رشد، مدیریت و هدایت آن‌ها، به مسأله اول سازمان‌های پویا و هوشمند تبدیل شده است؛ چرا که انسان از نقطه نظر آموزه‌های اسلامی به عنوان گل سرسبد آفرینش از چنان رتبه و منزلتی برخوردار است که به خلیفه الله ملقب شده و خداوند از روح خود در او دمید و او را احسن تقویم آفرید و بر همه آفریده‌ها برتری داد و همه اسماء الهی را به او آموخت و او را مسجود فرشتگان قرار داد.

بدیهی است که توسعه مشارکت کارکنان، به پویایی و اثربخشی هر چه بیشتر سازمان منجر می‌گردد و رهبری و مدیریت مشارکتی این امکان را برای مدیران فراهم می‌سازد تا در فرایند تغییر بر مقاومت‌ها فائق آیند (کامینگز و اورلی، ۲۰۰۱؛ دنیسون، ۲۰۰۱؛ کرایتنر و کینچی، ۲۰۰۱؛ رابینز ۱۹۹۷ و کی وردو لایدر، ۲۰۰۳).

نگاهی به مدل‌هایی که برای مطالعه فرهنگ سازمانی طراحی و تبیین شده است، این واقعیت را آشکار می‌سازد که اغلب الگوها به بعد منابع انسانی و اهمیت آن در باروری و بالندگی سازمانی توجه زیادی نموده‌اند و با مضامینی همچون بهره‌وری انسانی (پیتر و واترمن، ۱۹۸۲)، توافق و مشارکت (کوئین، ۱۹۸۵)، فرهنگ باشگاهی (سانن فیلد، ۱۹۸۹)؛ مشارکتی (دنیسون، ۱۹۹۶ و هلریگل و اسلکوم، ۱۹۹۶)؛ باشگاهی (کامرون و کوئین، ۲۰۰۶)؛ قبیله‌ای (ترامپنارس، ۲۰۰۵)؛ گروهی (رابینز ولانگتن، ۲۰۰۱) از آن نام برده‌اند.

عمده‌ترین مؤلفه‌های فرهنگ تعالی‌گرا عبارتند از:

۱) **کرامت انسانی:** از کارکنان به عنوان سرمایه اصلی و مهم‌ترین عامل مزیت راهبردی و رقابتی یاد کردن، بر تکریم کارکنان و انجام مناسبات سازمانی بر اساس احترام متقابل تأکید داشتن، بر حفظ کرامت کارکنان در واگذاری مسئولیت‌ها، مناصب، مشاغل و استحقاقی‌های سازمانی اصرار ورزیدن و استوار بودن بر جهت‌گیری‌های اصلی سازمان و احترام به شخصیت افراد و ارزش‌های انسانی.

۲) **کمال‌گرایی:** تأکید بر رشد و شکوفایی و تعالی معنوی اعضای سازمان، سازنده، مولد و نخبه‌پرور بودن سازمان، حاکمیت شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری در سازمان و آموزش و توانمندسازی کارکنان.

۳) **رهبری الهام‌بخش:** مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد جوی مشحون از اعتماد و اطمینان در سازمان، نفوذ و تأثیرگذاری (اعتقادی، معنوی و عاطفی) بر کارکنان تحت امر، ارتقای روحیه انگیزه خدمتی و جلب رضایت‌مندی کارکنان و فراهم نمودن زمینه‌های خودباوری و تشویق آنان بر تلاش بیشتر.

۴) **پویایی اجتماعی:** میزان اهمیت سازمان (مدیران، کارکنان و نظام) به برقراری روابط و مناسبات انسانی، حاکمیت روابط سازنده و صمیمی بین کارکنان و تیم‌سازی و کار گروهی.

توجه به ارزش‌های کار تیمی، ارتقای هویت، تعلق و وابستگی عاطفی کارکنان به سازمان، تقدم مصالح و منافع گروه و سازمان بر مصالح و منافع فردی و افزایش اعتماد، تعهد و وفاداری اعضا به سازمان، از ویژگی‌های این فرهنگ می‌باشد.

ج) فرهنگ آرمان گرا

تعريف و تعيين جهت گيرى هاى بلندمدت براى هر سازمان، در فرهنگ آرمان گرا يا مأموريتى، بروز و ظهور پيدا مى کند. رسالت يا مأموريت يك سازمان بيانگر اهداف، معانى و مفاهيمى از سازمان است كه به وسيله تعريف جهت گيرى هاى روشن و اهداف برون سازمانى و نقش اجتماعى آن به دست آمده است. درك روشن كاركنان از مأموريت سازمان، آنها را قادر خواهند ساخت تا با تصاوير آينده اى مطلوب، رفتار فعلى سازمان را شكل دهند.

در فرهنگ آرمان گرا بر مدون، واضح و شفاف بودن راهبردها تأكيد مى شود و اغلب صاحب نظران، داشتن راهبردهاى روشن و مدون را به عنوان عاملى اثربخش در فرهنگ سازمانى تلقى نموده اند (دنيسون، ٢٠٠١ و ايوانز، ٢٠٠٥).

در اكثر مطالعات فرهنگى سازمانى به بُعد آرمان گراى سازمان، در قالب عباراتى همچون: فرهنگ مشترى مدارى (پيترز و واترمن، ١٩٨٢)؛ فرهنگ عقلايى (كوئين، ١٩٨٥)؛ فرهنگ مأموريتى (دنيسون، ١٩٩٠)؛ فرهنگ آرمان گرا (واعظى، ١٣٧٥) فرهنگ كارآفرينى (كامرون و كوئين، ٢٠٠٦) و فرهنگ موشك هدايت شونده (ترامپنارس، ٢٠٠٥) توجه شده است.

عمده ترين ويژگى هاى فرهنگ آرمان گرا عبارتند از:

١) ارزش مدارى: تأكيد بر ارزش هاى محورى و پايدار سازمان، بر توافق هميشگى اعضا نسبت بر ارزش ها متعالى در سازمان، پياده سازى و رسوخ ارزش ها در تمامى سطوح سازمانى، مراعات منشور اخلاقى سازمان و توجه بر اصول هنجارى و رفتارى صحيح در سازمان.

۲) چشم انداز محوری: شفافیت رسالت و مأموریت سازمان، برخورداری سازمان از چشم اندازی روشن، برخورداری اعضا از دیدگاهی مشترک از حالت مطلوب سازمان در آینده، امیدآفرین و نشاط انگیز بودن امور سازمانی.

۳) راهبرد محوری: برخورداری از راهبردهای مشخص و مدون، تعیین مقصود و جهت گیری بلند مدت، اجماع کارکنان بر محقق کردن راهبردهای تعیین شده، بازآفرینی راهبردها و توجه به نیازها و اقتضائات جدید، رصد مستمر راهبردها و جلوگیری از انحراف برنامه ها و فعالیت های سازمانی از جهت گیری های راهبردی.

۴) هدف مداری: آرمان گرا و بلندپروازانه بودن اهداف سازمانی، واقعی و قابل دستیابی بودن اهداف، توافق گسترده اعضا نسبت به تحقق اهداف، همسو بودن فعالیت های سازمانی با اهداف تعیین شده، روشن و شفاف بودن مقاصد کاری و همسویی اهداف سازمانی با مبانی و معیارهای دینی.

د) فرهنگ قانون گرا: این فرهنگ زمانی در سازمان شکل می یابد که سازمان ضمن توجه به محیط داخلی، بر حفظ محیط کاری و اهتمام به الزامات شغل نیز تأکید دارد. ارزش های غالب در این نوع فرهنگ شامل: یکپارچگی، ضابطه مندی، فرآیندهای منطقی و برخورداری از نظامات مدون است.

سازمان های منسجم و سلسله مراتبی، نسبت به برخورداری کارکنان از تعهد بالا، مجموعه ای روشن از بایدها و نبایدها، وضوح قوانین و مقررات، استانداردهای مشخص، پرهیز از تعارض، قابل پیش بینی بودن امور، حفظ وضع موجود، سازمان یافته بودن امور، متحدالشکل بودن افراد، تأکید می نمایند (جعفرنژاد و مختارزاده، ۱۳۸۹).

در اغلب مطالعات فرهنگ سازمانی، از این فرهنگ با عناوینی همانند: فرهنگ نقشی (چارلز هندی، ۱۹۸۱)؛ فرهنگ سلسله مراتبی (کوئین، ۱۹۹۶)؛ فرهنگ مبتنی

تبيين الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب سازمان بسیج

بر تداوم (دنيسون، ۱۹۹۵)؛ فرهنگ بوروکراتيك (هلريگل، ۱۹۹۶)؛ فرهنگ انفعالی / تدافعی (کوک ولافرتی، ۱۹۸۷)؛ فرهنگ برج ایفل (ترامپنارس، ۲۰۰۵) و فرهنگ اجیری (رابینز و لانگتن، ۲۰۰۱) یاد می کنند.

عمده ترین ویژگی های فرهنگ قانون گرا عبارتند از:

(۱) **یکپارچگی:** برخورداری از مجموعه ای منسجم و هم افزا از ساختار، نظامات، روش ها، رویه ها و شبکه یکپارچه فرماندهی و مدیریت، اجماع و توافق عمومی کارکنان بر سر مسائل کلیدی و مهم سازمان و هماهنگی و انسجام بین واحدهای سازمانی.

(۲) **ضابطه مندی:** رعایت قوانین، مقررات و دستورالعمل ها، تبعیت پذیری، وجود روابط رسمی و زنجیره ای تعریف شده، نظم و انضباط، سازمان یافته بودن امور و وجود جایگاه ها و مسیرهای شغلی معین.

(۳) **فرآیندهای منطقی:** روابط منطقی و هدفمند بین مشاغل، استانداردهای رسمی، در دسترس بودن معیارهای سنجش فرایندها و روندها، پایدار و قابل پیش بینی بودن روش های انجام کار، باز مهندسی و بهبود مستمر فرآیندها.

(۴) **نظامات مدون:** برخورداری از نظامات کارا و مفید، ارتباط هدفمند و منظم زیرنظام ها، توجه به زیرساخت های ارتباطی، برخورداری از شبکه اطلاعاتی هوشمند و دقیق و برخورداری از شبکه جامع مدیریت کنترل و نظارت.

(۷) سازمان بسیج

بسیج سازمانی است مردمی، فراگیر، منعطف و گسترده در تابعیت سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و تحت امر فرمانده معظم کل قوا که به منظور جذب، آموزش، سازماندهی، حفظ انسجام و تجهیز و به کارگیری آحاد مردم در عرصه های مختلف

مورد نیاز کشور، اعم از نظامی، امنیتی، فرهنگی، اجتماعی، امدادی و... در جهت دفاع همه‌جانبه از منافع و ارزش‌های اسلامی و ملی ایجاد شده است.

۷-۱) تعریف لغوی بسیج

بسیج عبارت است از مجموعه‌ای که در آن پاکترین انسان‌ها، فداکارترین و آماده به کارترین جوانان کشور در راه اهداف متعالی این ملت و برای به کمال و به خوشبختی رساندن این مردم جمع شده‌اند.

بسیج یعنی حضور ناشی از ایمان و اخلاص و انگیزه دینی و ایمان صادقانه در هر میدانی که انسان احساس می‌کند کارایی و توانایی حضور در آن میدان را داراست. این معنای بسیج است.

مفهوم بسیج از دیدگاه امام خمینی (ره)

از منظر امام خمینی (ره) «بسیج شجره طیبه و درخت تناور و پرثمری است که شکوفه‌های آن بوی بهار وصل و طراوت یقین و حدیث عشق می‌دهد. بسیج میقات پابرهنگان و معراج اندیشه پاک اسلامی است. بسیج الگویی برای تمامی مستضعفین جهان و ملت‌های مسلمان عالم است. بسیج، مدرسه عشق و مکتب شاهدان و شهیدان گمنامی است که پیروانش بر گلدسته‌های رفیع آن، اذان شهادت و رشادت سر داده‌اند» (بیانات حضرت امام در تاریخ ۱۳۶۷/۹/۲).

مهم‌ترین ویژگی‌های یک بسیجی عبارتند از:

الف) ایمان به خدا

بسیجی ایمان به خدا دارد، در مقابل او خاضع و خاشع است، عشق به خدا دارد، کارها را برای ارضای خدا انجام می‌دهد و رفتارهایش رنگ خدایی دارد.

ب (تقوای الهی

تقوا در اصطلاح دینی به معنای خویشتن داری از انجام گناه و مبادرت به انجام واجبات است. خداوند متعال در آیه ۱۹۴ سوره بقره می‌فرماید: «پرهیزکار باشید و بدانید خداوند با پرهیزکاران است». امام صادق (ع) نیز می‌فرماید: «تقوا آن است که خداوند تو را در جایی که امر کرده است غایب نبیند و در جایی که نهی کرده است مشاهده نکند».

ج) ایثار و از خود گذشتگی

بسیجی بر آورده ساختن نیازهای جامعه و سایر افراد را بر خواست خود ترجیح می‌دهد. او با قصد تحصیل خداوند متعال همه چیز خود را در طبق اخلاص نهاده و بدون هرگونه توقعی در عرصه‌های نیاز جامعه با جدیت و تلاش حاضر می‌شود.

د) شجاعت و دلاوری

حضور همه‌جانبه در صحنه‌های دشوار و سخت مبارزه با دشمنان و قرار گرفتن در برابر تهدیدهای همه‌جانبه آنان ویژگی بارز دیگر بسیجی است. شجاع کسی است که در راه حفظ ارزش‌ها، جرأت و جسارت برخورد با برخی از عوامل دشمن را دارد. اگر شجاعت به یک فرهنگ عمومی در جامعه ما تبدیل شود و همه آحاد مردم صلابت و شهامت گام نهادن در راه دفاع از اسلام و ارزش‌های دینی را داشته باشند، بدون شک کشور اسلامی از هر خطری مصون خواهد ماند.

ه) پیروی از ولایت فقیه

سازمان بسیج تحت امر فرماندهی کل قوا و ولی فقیه است و بسیجی نیز خود را تابع محض ولی فقیه می‌داند و حرکت خود در عرصه‌های اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و نظامی را بر محوریت رهنمودهای ایشان تنظیم می‌کند. در حقیقت

رهنمودهای مقام معظم ولایت فقیه همانند محوری است که بسیجی همه اقدامات و رفتارهای اجتماعی خود را با آن هماهنگ می‌کند.

۸) روش تحقیق

در راستای تحقق اهداف بیان‌شده در این پژوهش از روش پیمایشی و از نوع روش توصیفی استفاده شده است، که این روش به طور مبسوط تشریح می‌شود.

۸-۱) روش توصیفی - پیمایشی

این تحقیق با استفاده از روش پیمایشی (روش نمونه‌گیری پیمایشی تمام‌شمار) به بررسی وضع موجود متغیرهای مورد مطالعه در جامعه آماری می‌پردازد و تلاش دارد توصیف و تبیینی دقیق، جامع و عینی از ابعاد مختلف «موضوع تحقیق» فراهم آورد.

پس از تنظیم پرسشنامه و توزیع آن، داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری شده و سپس به تحلیل، تبیین و ارزیابی آنها پرداخته می‌شود.

جامعه آماری این تحقیق اساتید و مدیران فرهنگی در سطح سازمان بسیج می‌باشد، که سازمان بسیج در شهر تهران شامل ۲۵ ناحیه، ۲۵۷ حوزه و ۳۳۹۲ پایگاه و ۴۰۶۷ کانون دانش‌آموزی و همچنین ۵۱ کانون متخصصین است. بر اساس شاخص‌های مورد نظر (سابقه کاری حداقل ۵ سال و مدرک تحصیلی از کارشناسی به بالا، مدیر فرهنگی شاغل در سازمان بسیج...) نمونه جامعه آماری ۱۳۲ نفر بوده که به طور تمام سرشماری انجام گرفت و به تعداد آنها پرسشنامه توزیع گردید، اما تقریباً با ۱۵ درصد افت تعداد ۱۱۶ پرسشنامه جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این تحقیق در نگاه نخست، برای تهیه پیشینه نظری بحث، از روش‌های اسنادی و با بهره‌گیری از مطالعه کتابخانه‌ای با استفاده از اطلاعات موجود (کتب، پایان‌نامه‌ها، مقالات، نشریات معتبر، اینترنت و...) استفاده شده است.

۹) یافته‌های تحقیق

۹-۱) یافته‌های تحقیق مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آمار توصیفی

جدول شماره (۲) توزیع فراوانی شرکت‌کنندگان در تحقیق با توجه به سن

سن	فراوانی	درصد	درصد واقعی	درصد تراکمی
۲۰ تا ۳۰ سال	۳۶	۳۱,۰	۳۱,۰	۳۱,۰
۳۱ تا ۴۰ سال	۴۰	۳۴,۵	۳۴,۵	۶۵,۵
۴۱ تا ۵۰ سال	۳۶	۳۱,۰	۳۱,۰	۹۶,۶
۵۱ سال به بالا	۴	۳,۴	۳,۴	۱۰۰,۰
مجموع	۱۱۶	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	

با توجه به جدول شماره (۲) در خصوص شرکت‌کنندگان در تحقیق، ۳۱ درصد از شرکت‌کنندگان در تحقیق دارای سن بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۴,۵ درصد دارای سن بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۱ درصد دارای سن بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۳,۴ درصد نیز دارای سنی بین ۵۱ سال به بالا هستند.

جدول شماره (۳) توزیع فراوانی شرکت‌کنندگان در تحقیق با توجه به تحصیلات

	فراوانی	درصد	درصد واقعی	درصد تراکمی
دیپلم	۱	۹,۰	۹,۰	۱۰۰,۰
فوق دیپلم	۱۵	۱۲,۹	۱۲,۹	۱۵,۵
لیسانس	۶۰	۵۱,۷	۵۱,۷	۶۷,۲
فوق لیسانس	۳۷	۳۱,۹	۳۱,۹	۹۹,۱
دکتر	۳	۲,۶	۲,۶	۱۰۰,۰
مجموع	۱۱۶	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	

با توجه به جدول شماره (۳) در خصوص تحصیلات شرکت‌کنندگان در تحقیق، ۹۰ درصد از شرکت‌کنندگان در تحقیق دیپلم، ۱۲٫۹ درصد فوق دیپلم، ۵۱٫۷ درصد لیسانس، ۳۱٫۹ درصد فوق لیسانس و ۲٫۶ درصد نیز دارای تحصیلات دکتری می‌باشند.

۲-۹) یافته‌های تحقیق مربوط به آمار استنباطی

جدول شماره (۴) آزمون t تک نمونه‌ای مربوط به مؤلفه‌های تحول و تعالی فرهنگ سازمانی

میانگین آزمون = ۳				متغیر
تفاضل میانگین	سطح معنی داری	df	t	
۲۱۰۳۶.	۰۰۴.	۱۱۵	۲٫۹۰۸	آرمان‌گرایی (رسالتی)
۱۱۱۹۴.	۱۲۵.	۱۱۵	۱٫۵۴۷	قانون‌گرا (سلسله‌مراتبی)
۵۴۲۶۵.	۰۰۰.	۱۱۵	۶٫۶۳۰	مکتبی (اسلامی - انقلابی)
-۰۰۰۴۵۶	۹۵۳.	۱۱۵	-۰۰۶۰	تعالی‌گرا
۵۴۲۶۵.	۰۰۰.	۱۱۵	۶٫۶۳۰	تحول‌گرایی

سؤالات فرعى:

الف) آزمون سؤال اول: مؤلفه‌هاى بعد آرمان‌گرایی (رسالتى) فرهنگ سازمانى، سازمان بسىچ کدامند؟

جدول شماره (٥) آزمون t تك نمونه‌اى مربوط به مؤلفه‌هاى بعد آرمان‌گرایی (رسالتى)

میانگین آزمون = ٣				متغیر
t	df	سطح معنی داری	تفاضل میانگین	
٥,٩٥٣	١١٥	٠٠٠.	٤٢٥٢٩.	ارزش‌مداری
٩٣١.	١١٥	٣٥٤.	٠٨١٩٠.	چشم‌اندازمحورى
٨٢٤.	١١٥	٤١٢.	٠٧٣٢٨.	راهبردمحورى
٢,٨٢١	١١٥	٠٠٦.	٢٥٥٧٥.	هدف‌مداری

ب) آزمون سؤال دوم: مؤلفه‌هاى بعد قانون‌گرا (سلسله‌مراتبى) فرهنگ سازمانى، سازمان بسىچ کدام است؟

جدول شماره (٦) آزمون t تك نمونه‌اى مربوط به مؤلفه‌هاى بعد قانون‌گرا (سلسله‌مراتبى)

میانگین آزمون = ٣				متغیر
t	df	سطح معنی داری	تفاضل میانگین	
٥,٠١٥	١١٥	٠٠٠.	٤٠٥١٧.	یکپارچگی
-١,٧٢٩	١١٥	٠٨٦.	-٠١٤٩٤٣	ضابطه‌مندی
١,٤١٩	١١٥	١٥٩.	١١٦٣٨.	فرایندهاى منطقى
٩٠٣.	١١٥	٣٦٨.	٠٧٤٧١.	نظامات مدرن

فرایندهای منطقی و نظامات مدرن با میانگین نظری آزمون (حد متوسط مقیاس به کاررفته) وجود ندارد.

ج) آزمون سؤال سوم مؤلفه‌های بعد مکتبی (اسلامی - انقلابی) فرهنگ سازمانی بسیج کدام است؟

شماره (۷) آزمون t تک نمونه‌ای مربوط به مؤلفه‌های بعد مکتبی (اسلامی - انقلابی)

میانگین آزمون = ۳				متغیر
تفاضل میانگین	سطح معنی‌داری	df	t	
۴۷۵۵۷.	۰۰۰.	۱۱۵	۵,۲۷۲	دینداری
۴۴۵۴۰.	۰۰۰.	۱۱۵	۴,۸۶۵	روحیه جهاد و شهادت‌طلبی
۸۱۸۹۷.	۰۰۰.	۱۱۵	۷,۸۹۲	ولایت‌محوری (مداری)
۴۳۳۹۱.	۰۰۰.	۱۱۵	۵,۱۳۱	تکلیف‌گرایی

د) آزمون سوال چهارم: مؤلفه‌های بعد تعالی‌گرا فرهنگ سازمانی، سازمان بسیج کدام است؟

جدول شماره (۸) آزمون t تک نمونه‌ای مربوط به مؤلفه‌های بعد تعالی‌گرا

میانگین آزمون = ۳				متغیر
تفاضل میانگین	سطح معنی‌داری	df	t	
۱۶۸۱۰.	۰۳۰.	۱۱۵	۲,۱۹۷	کرامت انسانی
-۰.۸۲۶۱	۳۵۰.	۱۱۵	-۰.۹۳۹	کمال‌گرایی
-۰.۱۲۷۱۶	۱۵۰.	۱۱۵	-۱,۴۴۸	رهبری الهام‌بخش
۱۲۵۰۰.	۱۶۷.	۱۱۵	۱,۳۹۰	پویایی اجتماعی

تعیین الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب سازمان بسیج

هـ) آزمون سؤال پنجم: مؤلفه‌های بعد تحول‌گرا فرهنگ سازمانی سازمان بسیج کدام است؟

جدول شماره (۹) آزمون t تک نمونه‌ای مربوط به مؤلفه‌های بعد تحول‌گرا

میانگین آزمون = ۳				متغیر
t	df	سطح معنی‌داری	تفاضل میانگین	
۵,۷۴۰	۱۱۵	۰۰۰.	۵۲۱۵۵.	خطرپذیری
۲,۳۸۱	۱۱۵	۰۱۹.	۲۳۷۰۷.	نوشتندگی
۱,۵۹۰	۱۱۵	۱۱۵.	۱۳۵۰۶.	دانایی محوری
۱,۸۲۳	۱۱۵	۰۷۱.	۱۴۵۱۱.	مزیت‌آفرینی

و) آزمون سؤال اصلی: مؤلفه‌های تحول و تعالی فرهنگ سازمانی، سازمان بسیج کدامند؟

(۱۰) نتایج تحقیق (بحث و نتیجه‌گیری)

(۱۰-۱) توصیف گویه‌ها (سؤالات)

۱) توصیف گویه‌های مربوط به بعد آرمان‌گرایی: در خصوص توصیف شاخص‌های مربوط به بعد آرمان‌گرایی (رسالتی) فرهنگ سازمانی، میانگین، انحراف معیار، کوچک‌ترین و بزرگ‌ترین مقدار هر شاخص قابل مشاهده است، به طوری که شاخص ۱ «مراعات منشور اخلاقی نهاد» با میانگین ۳,۵۷ بالاترین نمره و شاخص ۸ «اجماع کارکنان بر تحقق راهبردها» با میانگین ۲,۹۲ پایین‌ترین نمره را به دست آورده‌اند.

۲) توصیف گویه‌های مربوط به بعد قانون‌گرایی: در خصوص توصیف شاخص‌های مربوط به بعد قانون‌گرا (سلسله‌مراتبی) فرهنگ سازمانی، میانگین، انحراف معیار، کوچک‌ترین و بزرگ‌ترین مقدار هر شاخص قابل مشاهده می‌باشد به طوری که شاخص ۱۵ «هماهنگی و انسجام» با میانگین ۳,۵۲ بالاترین نمره و شاخص ۱۷ «نظم و انضباط» با میانگین ۲,۸۰ پایین‌ترین نمره را به دست آورده‌اند.

۳) توصیف گویه‌های مربوط به بعد مکتبی: در خصوص توصیف شاخص‌های مربوط به بُعد مکتبی (اسلامی - انقلابی) فرهنگ سازمانی، میانگین، انحراف معیار، کوچک‌ترین و بزرگ‌ترین مقدار هر شاخص قابل مشاهده است، به طوری که شاخص ۳۳ «دفاع همه‌جانبه از ولی فقیه» با میانگین ۴,۰۴ بالاترین نمره و شاخص ۲۸ «از خود گذشتگی» با میانگین ۳,۲۳ پایین‌ترین نمره را به دست آورده‌اند.

۴) توصیف گویه‌های مربوط به بُعد تعالی‌گرایی: در خصوص توصیف شاخص‌های مربوط به بُعد تعالی‌گرایی فرهنگ سازمانی، میانگین، انحراف معیار، کوچک‌ترین و بزرگ‌ترین مقدار هر شاخص قابل مشاهده است، به طوری که شاخص ۳۷ «تکریم و احترام در انجام امور نهادی» با میانگین ۳,۳۲ بالاترین نمره و شاخص ۴۷ «ایجاد انگیزه خدمتی و جلب رضایتمندی کارکنان» با میانگین ۲,۷۲ پایین‌ترین نمره را به دست آورده‌اند.

۵) توصیف گویه‌های مربوط به بُعد تحول‌گرایی: در خصوص توصیف شاخص‌های مربوط به بُعد تحول‌گرایی فرهنگ سازمانی، میانگین، انحراف معیار، کوچک‌ترین و بزرگ‌ترین مقدار هر شاخص قابل مشاهده می‌باشد به طوری که شاخص ۵۰ «ریسک‌پذیری» با میانگین ۳,۷۸ بالاترین نمره و شاخص ۵۲ «پذیرش انتقادهای سازنده» با میانگین ۳,۰۴ پایین‌ترین نمره را به دست آورده‌اند.

۲-۱۰) تبیین سؤالات

الف) تبیین سؤال اول

در خصوص توصیف آماری مربوط به مؤلفه‌های آرمان‌گرایی (رسالتی) سازمانی، سازمان بسیج، میانگین مؤلفه ارزش‌مداری برابر با ۳,۴۲، چشم‌انداز محوری برابر با ۳,۰۸، راهبردمحوری برابر با ۳,۰۷ و میانگین نمره هدف‌مداری برابر با ۳,۲۵ است.

در خصوص مؤلفه‌های بعد آرمان‌گرایی (رسالتی)، با در نظر گرفتن مقدار t برای مؤلفه ارزش‌مداری ($t = ۵,۹۵$) و هدف‌مداری ($t = ۲,۸۱$) در سطح ($p < ۰,۰۵$)، تفاوت معناداری بین مؤلفه‌های ارزش‌مداری و هدف‌مداری با میانگین نظری آزمون (حد متوسط مقیاس به کاررفته) وجود دارد، به طوری که مؤلفه‌های ارزش‌مداری و هدف‌مداری به طور معناداری بالاتر از حد متوسط می‌باشند. همچنین با در نظر گرفتن مقدار t برای مؤلفه چشم‌اندازمحوری ($t = ۰,۳۵$) و راهبردمحوری ($t = ۰,۴۱$) در سطح ($p > ۰,۰۵$)، تفاوت معناداری بین مؤلفه‌های چشم‌اندازمحوری و راهبردمحوری با میانگین نظری آزمون (حد متوسط مقیاس به کاررفته) وجود ندارد.

ب) تبیین سؤال دوم

در خصوص توصیف آماری مربوط به مؤلفه بعد قانون‌گرا (سلسله‌مراتبی) سازمانی، سازمان بسیج، میانگین مؤلفه یکپارچگی برابر با ۳,۴۰، ضابطه‌مندی برابر با ۲,۸۵، فرایندهای منطقی برابر با ۳,۱۱ و میانگین نمره نظامات مدرن برابر با ۳,۰۷ است.

در خصوص مؤلفه‌های بعد قانون‌گرا (سلسله‌مراتبی) با در نظر گرفتن مقدار t برای مؤلفه یکپارچگی ($t = ۵,۰۱$) در سطح ($p < ۰,۰۵$)، تفاوت معناداری بین مؤلفه

یکپارچگی با میانگین نظری آزمون (حد متوسط مقیاس به کاررفته) وجود دارد، به طوری که مؤلفه یکپارچگی به طور معناداری بالاتر از حد متوسط هستند. همچنین با در نظر گرفتن مقدار t برای مؤلفه‌های ضابطه‌مندی ($t = -1,72$)، فرایندهای منطقی ($t = 1,41$) و نظامات مدرن ($t = 0,90$) در سطح ($p > 0,05$)، تفاوت معناداری بین مؤلفه‌های ضابطه‌مندی، فرایندهای منطقی و نظامات مدرن با میانگین نظری آزمون (حد متوسط مقیاس به کار رفته) وجود ندارد.

ج) تبیین سؤال سوم

در خصوص توصیف آماری مربوط به مؤلفه بعد مکتبی (اسلامی - انقلابی) سازمانی نهاد، سازمان بسیج، میانگین مؤلفه دینداری برابر با ۳,۴۷، روحیه جهاد و شهادت‌طلبی برابر با ۳,۴۴، ولایت‌محوری برابر با ۳,۸۱ و میانگین نمره تکلیف‌گرایی برابر با ۳,۴۳ است.

در خصوص مؤلفه‌های بعد مکتبی (اسلامی - انقلابی) با در نظر گرفتن مقدار t برای مؤلفه‌های دینداری ($t = 0,27$)، روحیه جهاد و شهادت‌طلبی ($t = 4,86$)، ولایت‌محوری ($t = 7,89$) و تکلیف‌گرایی ($t = 0,13$) در سطح ($p < 0,05$)، تفاوت معناداری بین مؤلفه‌های دینداری، روحیه جهاد و شهادت‌طلبی، ولایت‌محوری و تکلیف‌گرایی با میانگین نظری آزمون (حد متوسط مقیاس به کاررفته) وجود دارد، به طوری که مؤلفه‌های دینداری، روحیه جهاد و شهادت‌طلبی، ولایت‌محوری و تکلیف‌گرایی به طور معناداری بالاتر از حد متوسط هستند.

د) تبیین سؤال چهارم

در خصوص توصیف آماری مربوط به مؤلفه بُعد تعالی‌گرا سازمانی، سازمان بسیج، میانگین مؤلفه کرامت انسانی برابر با ۳,۱۶، کمال‌گرایی برابر با ۲,۹۱، رهبری الهام‌بخش برابر با ۲,۸۷ و میانگین نمره پویایی اجتماعی برابر با ۳,۱۲ می‌باشد.

در خصوص مؤلفه‌های بُعد تعالى گرا با در نظر گرفتن مقدار t برای مؤلفه کرامت انسانی ($t = 2,19$) در سطح ($p < 0,05$)، تفاوت معنادارى بين مؤلفه کرامت انسانی با میانگین نظری آزمون (حد متوسط مقیاس به کاررفته) وجود دارد، به طوری که مؤلفه کرامت انسانی به طور معنادارى بالاتر از حد متوسط است. همچنین با در نظر گرفتن مقدار t برای مؤلفه‌های کمال‌گرایی ($t = -0,93$)، رهبری الهام‌بخش ($t = -1,44$) و پویایی اجتماعى ($t = 1,39$) در سطح ($p > 0,05$)، تفاوت معنادارى بين مؤلفه‌های کمال‌گرایی، رهبری الهام‌بخش و پویایی اجتماعى با میانگین نظری آزمون (حد متوسط مقیاس به کاررفته) وجود ندارد.

ه) تبیین سؤال پنجم

در خصوص مؤلفه‌های تحول و تعالى فرهنگ سازمانى، با در نظر گرفتن مقدار t برای مؤلفه آرمان‌گرایی ($t = 2,90$)، مؤلفه مکتبى ($t = 6,63$) و مؤلفه تحول‌گرا ($t = 3,39$) در سطح ($p < 0,05$)، تفاوت معنادارى بين مؤلفه‌های آرمان‌گرایی، مکتبى و تحول‌گرا با میانگین نظری آزمون (حد متوسط مقیاس به کاررفته) وجود دارد، به طوری که مؤلفه‌های آرمان‌گرایی، مکتبى و تحول‌گرا به طور معنادارى بالاتر از حد متوسط هستند. همچنین با در نظر گرفتن مقدار t برای مؤلفه قانون‌گرایی ($t = 1,04$) و مؤلفه تعالى گرا ($t = -0,6$) در سطح ($p > 0,05$)، تفاوت معنادارى بين مؤلفه‌های قانون‌گرایی و تعالى‌گرایی با میانگین نظری آزمون (حد متوسط مقیاس به کاررفته) وجود ندارد.

تبیین سؤال اصلى:

در خصوص توصیف توصیف آماری مربوط به مؤلفه‌های تحول و تعالى فرهنگ سازمانى، سازمان بسیج، میانگین مؤلفه آرمان‌گرایی برابر با 3,21، قانون‌گرایی برابر با 3,11، مکتبى برابر با 3,04 و میانگین نمره مؤلفه تعالى گرا برابر با 2,99 است.

در مورد مؤلفه‌های تحول و تعالی فرهنگ سازمانی، با در نظر گرفتن مقدار t برای مؤلفه آرمان‌گرایی ($t = ۲,۹۰$) و مؤلفه مکتبی ($t = ۶,۶۳$) در سطح ($p > ۰,۰۵$)، تفاوت معناداری بین مؤلفه‌های آرمان‌گرایی و مکتبی با میانگین نظری آزمون (حد متوسط مقیاس به کاررفته) وجود دارد، به طوری که مؤلفه‌های آرمان‌گرایی و مکتبی به طور معناداری بالاتر از حد متوسط هستند. همچنین با در نظر گرفتن مقدار t برای مؤلفه قانون‌گرایی ($t = ۱,۵۴$) و مؤلفه تعالی‌گرا ($t = -۰,۶$) در سطح ($p < ۰,۰۵$)، تفاوت معناداری بین مؤلفه‌های قانون‌گرایی و تعالی‌گرایی با میانگین نظری آزمون (حد متوسط مقیاس به کاررفته) وجود ندارد.

کتابنامه

- ۱) اسکندری مجتبی، مقاله آشنایی با شورای فرهنگ عمومی به عنوان سیاستگذار فرهنگ عمومی کشور، ۱۳۸۵
- ۲) اسمیت فیلیپ، «درآمدی بر نظریه فرهنگی» ترجمه حسن پویان، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، مرکز بین‌المللی گفتگوی تمدن‌ها، ۱۳۸۳
- ۳) ایزدی مصطفی، الگوی تحول فرهنگ سازمانی و بهره‌وری، ۱۳۹۰
- ۴) آبرکرامبی، نیکلاس و همکاران؛ فرهنگ جامعه‌شناسی، حسن پویان، تهران، چاپخش، ۱۳۷۰، ص ۲۴۶.
- ۵) آبرکرامبی، نیکلاس و همکاران؛ فرهنگ جامعه‌شناسی، حسن پویان، تهران، چاپخش، ۱۳۷۰
- ۶) آشوری داریوش، تعریف‌ها و مفهوم فرهنگ، نشر آگه، چاپ اول، ۱۳۸۰
- ۷) آقای فیثانی، تیمور، مدیریت در ایران آینده، تهران، میر، ۱۳۷۹
- ۸) بیانات امام در تاریخ ۱۳۵۸/۸/۴ و صحیفه نور ج ۱۰
- ۹) بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار عالمان و روحانیون تبریز، ۱۳۷۲/۵/۵.
- ۱۰) بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار ویژه بانوان به مناسبت میلاد حضرت زهرا(س) ۱۳۷۷/۷/۱۸
- ۱۱) بیانات امام به مناسبت چهارمین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی ۶۱/۱۱/۲۲. نقل شده از: دیدگاه‌های فرهنگی امام خمینی
- ۱۲) بیانات امام خمینی در جمع اعضای انجمن تبلیغات فرهنگ اسلامی و جمعیت شیر و خورشید خرم‌آباد ۵۸/۸/۱۸.
- ۱۳) بیانات امام خمینی در جمع پاسداران انقلاب اسلامی شهر قزوین ۵۸/۳/۸.
- ۱۴) بیانات امام در جمع اعضای موسسه اسلامی مبارزه با اعتیاد ۵۸/۱۰/۶.
- ۱۵) بیانات امام در جمع نمایندگان شیعیان جنوب لبنان ۵۸/۲/۳۱ نقل شده در: دیدگاه‌های فرهنگی امام خمینی.
- ۱۶) پهلوان، چنگیز، فرهنگ شناسی، انتشارات پیام امروز، ۱۳۷۸،
- ۱۷) پیروزمند علیرضا، مقاله نقش دین در مهندسی فرهنگی کشور، ۱۳۸۵
- ۱۸) پیروزمند علیرضا، الگوی طبقه بندی موضوعات در مهندسی فرهنگی کشور، آذر - ۱۳۸۵
- ۱۹) تامپسون، جان.ب، ایدئولوژی و فرهنگ مدرن، ترجمه مسعود اوحدی، تهران، انتشارات سروش، چاپ سوم، ۱۳۷۸
- ۲۰) ترنر، جان‌اتان اچ؛ مفاهیم و کاربردهای جامعه‌شناسی، محمد فولادی و محمدعزیز بختیاری، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ۱۳۷۸
- ۲۱) تقی نژاد مهدی در سایت <http://farhangnevesht.blogfa.com>
- ۲۲) توسلی، غلام‌عباس؛ نظریه‌های جامعه‌شناسی، تهران، سمت، ۱۳۶۹

- (۲۳) جان تامپسون، به نقل از کتاب مفهوم فرهنگ از کتاب فرهنگ و جامعه،
- (۲۴) جمعی از نویسندگان، فرهنگ فلسفه و علوم اجتماعی، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی، بی تا،
- (۲۵) رزاقی، افشین؛ نظریه‌های ارتباطات اجتماعی، تهران، پیکان، ۱۳۸۱،
- (۲۶) روح الامینی محمود، زمینه فرهنگ شناسی «تالیفی در انسان شناسی فرهنگی و مردم شناسی» تهران، انتشارات عطار، چاپ پنجم، ۱۳۷۹
- (۲۷) روشن روان، اله بخش، مبانی و اصول فرهنگ، ۱۳۹۳
- (۲۸) روشه، گی؛ کنش اجتماعی، هما زنجانی زاده، مشهد، دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۳۷۹
- (۲۹) ساروخانی، باقر؛ دایرةالمعارف علوم اجتماعی، تهران، کیهان، ۱۳۷۰
- (۳۰) سوری، غلامعباس، پایان نامه کارشناسی ارشد، ۱۳۹۳ با عنوان «تبیین الگوی فرهنگ‌سازمانی مطلوب سازمان بسیج»
- (۳۱) سورین، ورنر و تانکارد، جیمز؛ نظریه‌های ارتباطات، علیرضا دهقان، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۶
- (۳۲) شایان مهر، علی‌رضا؛ دایرةالمعارف تطبیقی علوم اجتماعی، تهران، کیهان، ۱۳۷۷، ج ۱
- (۳۳) شریعتی علی، بازشناسی هویت ایرانی - اسلامی «مجموعه آثار ۲۷» تهران، انتشارات الهام، چاپ پنجم، ۱۳۷۶
- (۳۴) صحیفه نور، جلد ۱۵، ج ۱۹،
- (۳۵) فردرو، محسن، چگونگی مطالعه وضع فرهنگ عمومی، انتشارات روژین، چاپ اول، ۳۸۱
- (۳۶) فرهنگ، تهاجم فرهنگی و راههای مقابله در آیین رهنمودهای رهبر معظم انقلاب اسلامی، معاونت فرهنگی ستاد مشترک سپاه - اداره تبلیغات، چاپ اول، ۱۳۸۲
- (۳۷) قرایی مقدم امان اله، انسان شناسی فرهنگی (مردم شناسی فرهنگی)، تهران، انتشارات ابجد، چاپ دوم، ۱۳۸۲
- (۳۸) گولد، جولیس و همکاران؛ فرهنگ علوم اجتماعی، گروه مترجمان، تهران، مازیار، ۱۳۷۶
- (۳۹) محسنی، منوچهر، مقدمات جامعه شناسی، تهران: شرکت پژوهشیار، ۱۳۶۳،
- (۴۰) مندارس، هانری؛ مبانی جامعه‌شناسی، باقر پرهام، تهران، امیر کبیر، ۱۳۴۹
- (۴۱) منصور وثوقی؛ علی اکبر نیک‌خلق، مبانی جامعه‌شناسی، ۱۳۸۸، ویرایش دوم، چاپ بیستم
- (۴۲) موحدی، مسعود، تعیین ویژگی‌های فرهنگ ملی اسلامی، تهران، کمیسیون فرهنگی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۸۳
- (۴۳) ناظمی مهدی، نقش وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در ارتقاء فرهنگی کارمندان دولت، ۱۳۸۳، دبیر خانه شورای عالی انقلاب فرهنگی
- (۴۴) نظام نامه تدوین نقشه مهندسی فرهنگی، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی شورای مهندسی فرهنگی، آبان ۸۸