

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۰۵/۰۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۷/۲۲

فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بر اساس دیدگاه میشل فوکو

حجت الله سراقی^۱

یاسر خورشیدوند^۲

چکیده

حفظ نظم داخلی و صیانت از کشور در برابر تهاجم خارجی مهم‌ترین کار ویژه نیروهای مسلح در هر کشوری به حساب می‌آید؛ این نیروها باید در درون سازمان خود مظهر نظم باشند که نویدبخش آن نظم برای جامعه هستند؛ البته این سخن بدان معنی نیست که نظم داخلی نیروهای مسلح در زیر لفافه نظم ظاهری مخفی شود. از این رو، حفظ شکل ظاهری نظم و آسیب‌شناسی پیوسته فرهنگ سازمانی این نیروها باید یکی از اولویت‌های اصلی در مجاری پژوهشی نیروهای مسلح باشد. این پژوهش بر مبنای نظریه‌ی «گفتمان قدرت و ضد قدرت» میشل فوکو استدلال می‌کند که قدرت بر سلسله‌مراتب استوار است و در ذاتش ناگزیر می‌باید بر نظم تأکید بگذارد. در این پژوهش با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی و روش جمع‌آوری داده‌های کیفی-کتابخانه‌ای، سه آسیب جدی در فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح شناسایی شده است که عبارتند از: استخدام، آموزش و نظارت در دوران خدمت. بر اساس این فرضیه، با برنامه‌ریزی دقیق‌تر در سه مرحله استخدام، آموزش و نظارت در دوران خدمت از طریق شناخت تغییرات مفهوم قدرت در دوران پسامدرن، می‌توان تا حد زیادی نقاط ضعف فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح را کاهش داد.

واژگان کلیدی:

قدرت، فرهنگ، انضباط، فرهنگ سازمانی، میشل فوکو.

^۱ - دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دفاعی

^۲ - کارشناسی ارشد مطالعات خاورمیانه و شمال آفریقا

مقدمه

رعایت انضباط در نیروهای مسلح همواره یکی از دغدغه‌های فرماندهان و مدیران عالی‌رتبه این نیروها بوده است. انضباط، فرمان‌برداری و کار بهینه نشانه آشکاری از احترامی است که طبق توافقی‌های پایدار می‌باید بین سازمان و کارکنان رعایت گردد. این توافقی‌ها می‌توانند پس از بحث و گفت‌گو یا بدون بحث پیشین، به صورت کتبی یا شفاهی، ریشه درخواست‌ها و تمنیات طرف‌های قرارداد داشته یا در سایه مقررات، عادات و رسوم به وجود آمده باشند (احمدی، ۱۳۸۸: ۱). واژه انضباط در لغت به معانی مختلفی من جمله نظم داشتن، آراستگی، نظم و ترتیب، پیروی کامل و سامان‌پذیری تعبیر شده است. (دهخدا: وب‌سایت) انضباط و سلسله‌مراتب در نیروهای مسلح به معنای وجود یک شکاف عمیق بین فرمانده و فرمان‌بر نبوده و نباید از اصول حفظ انضباط و التزام به فرهنگ سازمانی تعبیرهای شخصی صورت گیرد. انضباط برای نیروهای مسلح نقش آب برای ماهی را داشته و با توجه به تعداد چندصد هزار نفری و یا حتی میلیونی نیروهای مسلح، اگر انضباط را از این نیروها بگیریم به مثابه تسبیحی است که رشته آن گسسته شده و دانه‌های آن هر کدام به سمت‌وسویی پراکنده خواهند شد. به عبارت دقیق‌تر، انضباط را باید به مثابه یکی از ارکان اصلی فرهنگ سازمانی به حساب آورد نه تبعیت کورکورانه.

انضباط در هر جامعه و سازمانی لازمه و شرط اولیه هر نوع توسعه‌ای به شمار می‌رود. از طرف دیگر، در همه سازمان‌ها اعم از مسلح و غیرمسلح، انضباط به عنوان ابزار اصلی بهره‌وری مطرح است. گرچه شاخص‌های اندازه‌گیری بهره‌وری در هر شغلی متفاوت است، اما ابزار اصلی رسیدن به بهره‌وری در همه سازمان‌ها انضباط است. به طور کلی یکی از مشخصه‌های بارز نیروهای مسلح که آنان را از سایر اقشار جامعه متمایز می‌سازد، رعایت مسائل انضباطی و پایبندی به نظم و مقررات فردی و سازمانی و اجتماعی از سوی کارکنان نیروهای مسلح است.

از آنجایی که نیروهای مسلح از دیرباز در دید عموم به عنوان حافظان امنیت و نظم کشور و مردم به حساب می‌آیند؛ در وهله نخست باید خود از سازمانی منظم برخوردار باشند؛ چراکه سازمانی که از انسجام و نظم لازم درون سازمانی برخوردار نباشد نمی‌تواند مدعی حفظ نظم و امنیت برای جامعه بوده و به طور فرسایشی از مشروعیت و مقبولیتش در میان توده مردم کاسته خواهد شد. از این رو، به عقیده این پژوهش، نیروهای مسلح می‌باید با حفظ نظم ظاهری به آسیب‌شناسی نظم داخلی خود پرداخته و به طور مستمر به رفع نقاط ضعف و

ارتباط نظم و قدرت در فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بر اساس دیدگاه میشل فوکو..... ۱۰۷

تقویت نقاط قوت خود بپردازند؛ بنابراین، انجام پژوهش‌های مستمر با استفاده از منابع روز دنیا در زمینه فرهنگ سازمانی از اهمیت بالایی برخوردار خواهد بود.

به رغم این که نیروهای مسلح حجم قابل توجهی از نیروی انسانی کشور را در استخدام خود دارد، ولی متأسفانه هنوز تحقیقات آکادمیک بر روی موضوع فرهنگ سازمانی این نیروها به اندازه کافی انجام نشده است. از جمله پژوهش‌های خوبی که در طول این نگارش با آن مواجه شدیم، می‌توان به مقاله‌ای تحت عنوان «تأثیر فرهنگ سازمانی: تأثیر فرهنگ سازمانی پلیسی بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی» نوشته «محمدحسین احمدی» اشاره کرد. در این تحقیق که با استفاده از روش پیمایشی انجام شده است؛ محقق تأثیر فرهنگ سازمانی را بر نهادینه کردن انضباط بین دانشجویان علوم انتظامی مورد بحث قرار داده است. تمرکز این تحقیق بر دانشجویان علوم انتظامی موجب شده است که نتوان یافته‌های آن را به کل نیروهای مسلح تعمیم داد. در بخش مرور ادبیات لاتین این پژوهش، بهترین اثری که مشاهده شد رساله دکتری جیمز پیرس^۱ تحت عنوان "فرهنگ سازمانی و حرفه‌ای‌گرایی: ارزیابی فرهنگ سازمانی افسران الف ارتش آمریکا است." در این پژوهش که در سال ۲۰۰۴ در دانشگاه پنسیلوانیا به چاپ رسیده است؛ پیرس فرهنگ سازمانی را در تمام بخش‌های یک سازمان جاری و ساری می‌داند و به تأسی از میشل فوکو فرهنگ را در بحث انضباط و قدرت سازمانی بسیار پراهمیت می‌داند. در بخش چارچوب نظری پژوهش (گفتمان قدرت و ضد قدرت میشل فوکو) نیز با مقالات، کتب و سخنرانی‌های بسیاری مواجه هستیم، ولی در پژوهش پیش‌رو برای اولین بار از این نظریه به عنوان چارچوب نظری در بحث فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح استفاده شده است.

۲) نظریه گفتمان قدرت و ضد قدرت میشل فوکو

منظور از چارچوب نظری همان نوع نگاه محقق به مسأله تحقیق است که باعث تمرکز فکری محقق و حرکت وی در مسیر یک نظریه و پرهیز از کلی‌گویی و پراکنده‌گویی است. هیچ‌کس جهان را همان‌گونه که هست تصور نمی‌کند. همه ما از پس پرده نظریه‌ها،

1. James Pierce.

پیش‌فرض‌ها و فرضیات به جهان می‌نگریم. از این منظر، مشاهده و تفسیر جدایی‌ناپذیرند: ما همزمان که به جهان نگاه می‌کنیم، درگیر معنی بخشی به آن می‌شویم. دلیل اهمیت نظریه نیز همین است که به‌واقعیت بی‌شکل و مغشوش، شکل و ساختار می‌دهد (Heywood, 2011: 53).

در این پژوهش تلاش بر این است که در قالب چارچوب نظریه «گفتمان قدرت و ضد قدرت» میشل فوکو به بررسی موانع، چالش‌ها و آسیب‌های فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران پرداخته شود. دلیل انتخاب نظریه قدرت و ضد قدرت این واقعیت است که امروزه دیگر تنها حفظ نظم ظاهری و استفاده از سلاح و فناوری‌های مدرن منجر به قدرت نمی‌شود، بلکه قدرت جنبه‌های متفاوتی پیدا کرده است که شناخت این ابعاد جدید از اهمیت به‌سزایی برای یک سازمان به بزرگی نیروهای مسلح که به‌طور مستقیم با مفهوم قدرت ارتباط دارند، برخوردار است.

اگر در اعصار گذشته زور و اجبار ماهیت قدرت را تشکیل می‌دادند، اکنون ماهیت قدرت بر محور دانایی می‌چرخد. عمیق‌ترین جابه‌جایی قدرت در طول تاریخ جابه‌جایی از زور و خشونت به دانایی است. هیچ‌کس حتی بیکن^۱ و ماکیاولی^۲ این جابه‌جایی را که اکنون در حال وقوع است پیش‌بینی نکرده بودند (Gray, 2011: 35). در این نظم نوین آنچه اهمیت می‌یابد، کنترل‌های افقی است و نه کنترل‌های از بالا به پایین که لازمه آن بالا رفتن سطح دانش و اطلاعات عمومی است. البته استفاده از زور و خشونت همچنان در حوزه ابزار قدرت باقی می‌ماند؛ اما تردیدی نیست که دانایی روزبه‌روز اهمیت بیشتری خواهد یافت (Nye, 2004, 33).

میشل فوکو به‌عنوان یکی از پرنفوذترین اندیشمندان قرن بیستم تعریف جدید و متفاوتی از قدرت ارائه می‌دهد که بر اساس آن قدرت چیزی نیست که بتوان آن را در اختیار فرد یا گروه خاصی تعریف کرد بلکه قدرت در خردترین اجزای جامعه و ظریف‌ترین روابط انسانی وجود دارد. به‌واقع، فوکو با ارائه تعریفی بسیار فراگیر و جامع از مفهوم قدرت بر این اعتقاد است که قدرت در همه جا حاضر است و همه ما در خدمت قدرت هستیم.

تعریف فوکو از مقاومت و قدرت را می‌توان به‌گونه‌ای متأثر از نیچه دانست. نیچه معتقد است اراده قدرت می‌تواند خود را تنها در برابر مقاومت‌ها جلوه‌گر سازد، بنابراین در

1. Bacon.

2. Machiavelli.

ارتباط نظم و قدرت در فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بر اساس دیدگاه میشل فوکو..... ۱۰۹

جستجوی آن چیزی است که در برابرش ایستادگی می‌کند(نیچه، ۱۳۷۷: ۵۰۴). زیمل^۱ دیگر نظریه‌پرداز است که فوکو در اندیشه خود از آن تأثیر بسیاری می‌پذیرد. از نظر زیمل اراده به سلطه یک نمونه کنش متقابل است؛ زیرا حتی در بی‌رحمانه‌ترین و ظالمانه‌ترین حالت فرمان‌برداری بازهم تا حدودی آزادی شخصی وجود دارد؛ درحالی‌که عوام می‌پندارند اجبار فرآیندی یک‌سویه است و درواقع کنشی متقابل است. (زیمل، ۱۳۷۸: ۱۴۵). درواقع، به عقیده فوکو قدرت چیزی نیست که بتوان آن را در یک‌جا و یا در دست یک فرد خاص متمرکز کرد. شاید برخی معتقد باشند که قدرت در دست هیئت حاکمه است، ولی بنابر اعتقاد فوکو هیئت حاکمه تنها رسماً در مصدر قدرت است و قدرت در شبکه عظیم محیط بر سراسر زندگی ما به‌مثابه خونی که در رگ‌ها جاری است، پخش شده است.

در این تلقی پسامدرن از قدرت، ویژگی قدرت این است که بعضی از افراد می‌توانند کمابیش تمام رفتار دیگران را تعیین کنند ولی نه به‌طور جامع و مانع یا با الزام و اجبار. به‌عنوان مثال، اگر دست و پای فرد را زنجیر کرده و او را کتک بزنید؛ درواقع او تابع زور است نه قدرت شما. از این‌رو، بدون وجود بالقوه سرپیچی یا شورش، قدرتی هم وجود ندارد؛ بنابراین قدرت مفهومی مولد است و نه سرکوبگر.

فوکو تلاش می‌کند قدرت را از کارکرد کلاسیک خود که صرفاً در دست سیاستمداران و یک هیئت حاکمه بوده و جنبه‌ای منفی و سرکوبگر دارد فراتر برده و این تلقی که قدرت برخلاف گذشته صرفاً سرکوبگر نیست بلکه می‌توان با ارتباط دادن قدرت با دانش آن را به‌مثابه پدیده‌ای مثبت، مولد و خلاق تبدیل کرد را جایگزین دیدگاه سنتی در باب قدرت نماید. از این دیدگاه، قدرت فاقد ماهیت است و به اشکال متفاوت در جامعه ظهور و نمود می‌یابد؛ به عبارت دیگر، قدرت و دانش در دوران مدرن بیش از گذشته باهم همراه بوده و با ارتباط این دو مفهوم می‌توان بُعد اقناع قدرت را در مقابل بُعدی که به سرکوب صرف مخالفان و منتقدان معتقد است تقویت کرد. فوکو در کتاب «سوژه و قدرت» استدلال می‌کند که هر جا قدرت وجود دارد مقاومت هم وجود دارد. تفکر در مورد قدرت تنها در جایی معنا دار است که توانایی مقاومت وجود داشته باشد، در جایی که برده در زنجیر است، بردگی دربردارنده‌ی رابطه‌ی قدرت نیست، بلکه بیشتر در پیوند با خشونت است(نوابخش و کریمی، ۱۳۸۸: ۵۷).

به عبارتی دقیق‌تر، فوکو قدرت را نه در شکل آشکار آن یعنی در نهادهای دولتی، ارتش، پلیس و دادگاه بلکه در تمام اشکال پنهان آن‌ها مورد بحث قرار می‌دهد. خانواده، سنت‌ها، فرهنگ‌ها و حتی مایعی که بچه در زهدان مادر در آن شناور است و از آن تغذیه می‌کند به قدرت وابسته‌اند. فوکو در کتاب «مراقبت و تنبیه»، درندگی عقلانیت ابزاری را در راه اسیر کردن و در هم شکستن روح آدمی نشان می‌دهد. بحث اساسی فوکو این نیست که قدرت و حقیقت نباید پیوستگی داشته باشند، او معتقد است که این دو به‌گونه‌ای سرشتی در هم فرورفته‌اند. به نظر فوکو، قدرت چیزی نیست که نتوان بر آن غلبه کرد. هدف تحلیل‌های فوکو یافتن نقاط ضعف جهت غلبه کردن بر آن است. قدرت چیزی نیست که در دست یک فرد، یک طبقه یا نهاد خاصی متمرکز و بر دیگران اعمال شود، بلکه در کل جامعه پخش شده است. قدرت در همه‌جا حضور دارد و از همه طرف جریان پیدا می‌کند و دستگاه‌های آن فراگیرند و به هویتی فراگیر می‌ماند. قدرت بدون دانش اعمال نمی‌شود و دانش موجب پیدایش قدرت می‌شود (نوابخش و کریمی: ۱۳۸۸: ۵۸-۵۹).

فوکو با توجه به این نکات، درصدد تحلیل روابط قدرت برمی‌آید. در تحلیل فوکو، قدرت به معنای عملی است که موجب تغییر و یا جهت‌دهی (راهبری) به رفتار دیگران می‌شود. از این منظر، قدرت «ساختار کلی اعمالی است که بر روی اعمال ممکن دیگر تأثیر می‌گذارد. قدرت برمی‌انگیزاند، اغوا می‌کند، تسهیل می‌کند یا دشوار می‌سازد، محدودیت ایجاد می‌کند یا مطلقاً منع و نهی می‌کند؛ با این حال، قدرت همواره شیوه انجام عمل بر روی فاعل عمل است، زیرا فاعل عمل، عمل می‌کند و یا قادر به انجام عمل است» (دریفوس، ۱۳۷۸: ۳۵۸). از نظر فوکو، «قدرت» این‌گونه نیست که در دست حاکمان و در تملک شخصی آنان باشد؛ بلکه قدرت حالت رابطه و شبکه‌ای را دارد که چون دستگاه‌های عصبی در جامعه پخش است. بر پایه چنین تحلیلی، قدرت را باید به‌عنوان چیزی تلقی نمود که دَوران می‌کند یا شاید به‌عنوان چیزی که فقط به شکل زنجیره‌ای عمل می‌کند، هرگز در جایی متمرکز نمی‌شود، در دست کسی قرار نمی‌گیرد و نمی‌توان آن را به‌عنوان کالا یا بخشی از دارایی تصاحب نمود «قدرت همه‌جا هست، نه به خاطر این‌که همه‌چیز را در برمی‌گیرد، بلکه از این‌رو که از هر جایی نشأت می‌گیرد و از پایین به بالا می‌جوشد» (Sheridan, 1980: 85).

از این منظر، قدرت بیشتر عمل می‌کند تا این‌که در اختیار کسی باشد و یا امتیازی برای طبقه حاکمه محسوب شود؛ بلکه دربردارنده مجموعه‌ای از موقعیت‌های استراتژیک است.

ارتباط نظم و قدرت در فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بر اساس دیدگاه میشل فوکو..... ۱۱۱

قدرت، همچون راهبردهای پیچیده‌ای است که در سرتاسر نظام اجتماعی در حال اجراست، هرگز به صورت جامع و جهان‌شمول ظاهر نمی‌شود و تنها در نقاط اعمال به صورت خرد ظاهر می‌شود. در اینجا، قدرت، امری مطلق نیست، بلکه صرفاً مجموعه‌ای از شبکه‌ها و مجموعه‌های متداخل است. از نظر فوکو چنین قدرتی ماهیت «نرم‌افزاری» داشته و قابل مشاهده و محسوس نیست و لزوماً با ابزارهای خشونت اعمال نمی‌شود. لذا یک سخنرانی، نوار کاست، کتاب، اندیشه و ... نیز می‌توانند منابع قدرت باشند (نوابخش و کریمی، ۱۳۸۸: ۶۱). به عقیده فوکو، این چهره از قدرت که در تمام جامعه و تک‌تک افراد پخش شده، اگر به وحدتی برسد، قدرتی ایجاد خواهد نمود که هیچ نیرو و توانی و هیچ ارتش و سلاح و قدرت عریانی را یارای مقابله با آن نخواهد بود. نمونه بارز این نوع قدرت را می‌توان در انقلاب اسلامی سال ۱۳۵۷ در ایران دید. در آن دوران مردم ایران با فرهنگ عمومی شیعی و اسلامی خود به یک‌باره و برخلاف انتظارات اکثر قریب‌به‌اتفاق تحلیل‌گران واقع‌گرا چنان نیرویی ایجاد کردند که ارتش تا دندان مسلح پهلوی که در آن دوران به‌عنوان بزرگ‌ترین ارتش خاورمیانه و یکی از بزرگ‌ترین، مدرن‌ترین و مجهزترین ارتش‌های جهان به حساب می‌آمد به یک‌باره تسلیم این وجه پنهان قدرت شد.

فوکو در آثارش استدلال می‌کند که قدرت بر سلسله مراتب استوار است و در ذاتش ناگزیر می‌باید بر نظم تأکید بگذارد. قدرت بدون نظم نمی‌تواند شکل بگیرد و ادامه یافتن آن نیز به واسطه‌ی نظم امکان‌پذیر است. بر این اساس آنچه سبب قدرتمند شدن می‌شود و به قدرت سمت‌وسو می‌دهد، نظم است و نه جبر و زور (پاینده، ۱۳۹۲: ۷۳). بنابراین، در تقویت فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح که ارتباط بسیار نزدیکی با مقوله نظم و انضباط دارد، باید برای دوری از آسیب‌های ناخواسته به عامل فرهنگ و اختلافات فرهنگی نیروها توجه ویژه‌ای شود.

میشل فوکو در مجموعه مقالاتی که در تحلیل فرهنگ و انقلاب ایرانیان تحت عنوان «ایرانی‌ها چه رویایی در سر دارند؟» منتشر کرد؛ در مورد تأثیر فرهنگ بر ایجاد قدرت در ایران که منجر به وقوع انقلاب شد، می‌نویسد: «در برابر قدرتهای مستقر، تشیع پیروان خود را به نوعی بی‌قراری مدام مسلح می‌کند و در ایشان شوری می‌دمد که هم سیاسی است و هم دینی ... این مذهب تنها زبان ساده‌ای برای بیان آرزوهایی که الفاظ دیگری پیدا نکرده‌اند نیست؛ بلکه چیزی است که در گذشته هم بارها بوده: شکلی است که مبارزه

سیاسی، همین‌که لایه‌های مردمی را بسیج کند، به خود می‌گیرد و از هزاران ناخرسندی، نفرت، بینوایی و سرخوردگی یک نیرو پدید می‌آورد» (فوکو، ۱۳۷۷: ۲۷). بنابراین، شاه هر چند جنبه‌های رسمی و عریان قدرت را در نیروهای مسلح خود تقویت کرده بود ولی قدرت شبکه‌ای و پراکنده را که فوکو از آن تحت عنوان قدرت نرم‌افزاری یاد می‌کند را نادیده گرفته بود. همین مسأله در نهایت منجر به نابودی سریع قدرت سخت‌افزاری وی شد. از این‌رو، توجه به جنبه‌های پنهان قدرت همچون فرهنگ همواره از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. به‌طور خلاصه، از نظر فوکو تنها با ابزارها و ادوات نظامی و نظام سلسله‌مراتب قوی و تحمیلی نمی‌توان نیروی مسلح قوی ساخت، بلکه می‌باید به ایدئولوژی، اعتقاد، خرده‌فرهنگ‌ها و این قبیل مسائل نیز توجه کافی داشت.

۳) فرهنگ سازمانی

از آنجایی که تمرکز پژوهشی مقاله حاضر درباره بحث فرهنگ سازمانی است؛ آشنایی با این مفهوم از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. ریچارد ال. دفت^۱، فرهنگ سازمانی را مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر می‌داند که اعضای سازمان در آن‌ها وجوه مشترک دارند و همان چیزی است که به‌عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه‌وارد آموزش داده می‌شود. (دفت، ۱۳۷۸: ۶۳۱) یک فرهنگ قوی سازمانی موجب می‌گردد تا تداوم و ثبات رویه در رفتار تقویت شود. بر اساس چنین مفهومی می‌توان چنین برداشت کرد که یک فرهنگ قوی می‌تواند جایگزین قوانین و مقررات رسمی سازمان گردد. قوانین و مقررات موجب خواهند شد که سازمان بتواند نظم برقرار کند، به رفتارها ثبات رویه و دوام دهد و امور را پیش‌بینی کند.

عوامل متعددی در درون و بیرون از سازمان وجود دارند که بر قدرت سازمان تأثیر گذاشته و میزان قدرت و ضعف آن را تعیین می‌کنند. برخی از این عوامل عبارتند از: اندازه و گستردگی سازمان، تعداد ترکیب نیروی انسانی، رشد و پویایی سازمان در طول زمان، میزان جابه‌جایی کارکنان و تغییر مدیریت سازمان. هنگامی که ارزش‌ها، باورها و هنجارهای یک سازمان به‌طور روشن و واضح بیان شوند و حفاظت و نگهداری شوند و از سوی تعداد زیادی از افراد حمایت شوند به‌سرعت گسترش پیدا می‌کنند. چنین فرهنگی یک فرهنگ سازمانی قوی است. (رابینز، ۱۳۷۴: ۱۵۸)

ارتباط نظم و قدرت در فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بر اساس دیدگاه میشل فوکو..... ۱۱۳

تأثیر فرهنگ سازمانی را می‌توان در تمامی سطوح یک سازمان مشاهده کرد و از آنجایی که اعضای هر سازمان عموماً از هویت‌های فرهنگی متمایزی برخوردارند؛ عقاید، ارزش‌ها و رفتار افراد را نیز باید در قالب مجموعه فرهنگی که در آن قرار دارند، مورد مطالعه قرارداد. این اختلافات است که مطالعه بر روی فرهنگ سازمانی را از اهمیت بالایی برخوردار می‌کند (Schein, 1999: 14). از این رو می‌توان گفت تصمیمات بلندمدت افراد به همان اندازه که از سازمانی که عمده زندگی خود را در آن صرف کرده‌اند، تأثیر می‌پذیرد؛ تحت تأثیر پیش‌زمینه فرهنگی آن‌ها نیز است؛ بنابراین شناخت و پیش‌بینی رفتار کارکنان یک سازمان بزرگ مانند نیروهای مسلح برای فرماندهان آن، بدون شناخت پیش‌زمینه‌های فرهنگی نیروها امکان‌پذیر نخواهد بود. از این رو، به‌عنوان یک راهکار می‌توان با تقسیم نیروها به چند گروه فرهنگی بزرگ، هر بخش را در قسمت‌های موردنیازی که با پیش‌زمینه فرهنگی آن‌ها همخوانی دارد، مورد استفاده قرارداد.

فرهنگ سازمانی به مجموعه‌ای از عوامل اطلاق می‌گردد که به هر سازمان هویتی مشخص و مجزا می‌بخشد. تاریخ یگانه و ترکیب منحصر به فرد آن از ارزش‌ها، سنت‌ها، عادات، نشانه‌ها، آداب و رسوم و همچنین چیزهایی است که عموم کارکنان سازمان آن‌ها را مهم می‌شمارند و الگوهای آشنای رفتار که با آن‌ها خو گرفته و در کل، احساس آسایش می‌کنند (طوسی، ۱۳۷۲: ۱۲). از این رو می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی فرهنگی یگانه نیست بلکه فرهنگ سازمانی در هر نهاد یا اداره از مجموعه‌ای از خرده فرهنگ‌ها شکل گرفته است که هر چه شناخت فرماندهان آن سازمان از این خرده فرهنگ‌ها بیشتر باشد؛ فرهنگ سازمانی قوی‌تر و کاراتری برای سازمان خود به ارمغان خواهند آورد؛ بنابراین، به‌منظور ایجاد و توسعه بهره‌وری در سازمان‌ها، تمرکز بر هنجارها و پایه‌گذاری اولویت‌های مشترک میان کارکنان و سازمان‌دهی فرهنگ امری ضروری است که از نتایج حتمی آن ایجاد فرهنگی قوی و فارغ از پیشنهاد ناهم‌سویی‌ها خواهد بود که خود زمینه‌ساز تقویت انگیزه، رضایت و خشنودی شغلی در کارکنان است. افزایش اثربخشی و کارایی در سازمان‌ها نیازمند تأمین شرایط متعددی است که مهم‌ترین آن معطوف به عامل انسانی است. نیروی انسانی انگیزه‌شده برای اجرای وظایف، مؤثرترین عامل در محقق ساختن اهداف سازمانی است که این مهم بدون شک ریشه در خشنودی و رضایتمندی شغلی کارکنان دارد (ساعتچی، ۱۳۸۲: ۲۲).

انواع فرهنگ سازمانی

همان طوری که نمی‌توان از یک فرهنگ سازمانی واحد در هر سازمانی صحبت کرد و در درون هر فرهنگ سازمانی با مجموعه‌ای از خرده‌فرهنگ‌ها مواجه هستیم؛ در تعریف فرهنگ سازمانی نیز بین اندیشمندان داخلی و خارجی تفاوت وجود دارد. رابینز وظایف فرهنگ سازمانی را تعیین مرز سازمان، تزریق احساس هویت، ایجاد تعهد، ایجاد پایداری در نظام اجتماعی، کنترل، شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان می‌داند (رابینز، ۱۳۷۴: ۴۳). برخی نیز عواملی همچون محیط، فناوری، ساختار سازمان و منابع انسانی را شکل‌دهنده شالوده یک فرهنگ سازمانی می‌دانند. در مقابل، زارعی متین، عوامل فرهنگ سازمانی را در یک جامعه اسلامی شامل تقوای الهی، امر به معروف، نهی از منکر، احساس مسؤولیت، نظم، وفای به عهد، عدالت و انصاف، صداقت و راست‌گویی، توکل به خدا، تعهد به اهداف، اخلاص، تعاون و همکاری، خود نظارتی و سخت‌کوشی معرفی می‌کند (بحرالعلوم و همکاران، ۱۳۸۱: ۱۷).

نظریه فرهنگ سازمانی بیانگر این ادعاست که رفتار افراد در درون یک سازمان را نمی‌توان صرفاً با مقررات رسمی که توسط بالادست بر فرودست تحمیل می‌شود، کنترل کرد. بلکه این نظریه بر این فرض استوار است که هنجارها، ارزش‌ها، اعتقادات و پیش‌فرض‌های فرهنگی هر فرد یک هدایت و مدیریت نامحسوس و ناخودآگاه در وی به وجود می‌آورد که شکل‌دهنده رفتارهای اعضای یک سازمان است (Pierce, 2004: xi).

طبق تحقیقاتی که توسط کویین و مگ کرد در مورد سازمان‌ها انجام شده چهار گونه فرهنگ سازمانی عام معرفی شده‌اند. (۱) فرهنگ سلسله‌مراتبی (سلسله‌مراتب)؛ (۲) فرهنگ عقلایی (بازار)؛ (۳) فرهنگ طایفه (قومی)؛ (۴) فرهنگ ایدئولوژیکی یا مرامی (ادهوکراسی یا ویژه سالاری)؛

- فرهنگ سلسله‌مراتبی: با وقوع انقلاب صنعتی و چالش‌های جدیدی که در سازمان‌ها به وجود آمد؛ «ماکس وبر» جامعه‌شناس آلمانی هفت ویژگی جدید که ناشی از بوروکراسی بود را برای سازمان‌ها برشمرد که عبارتند از: قوانین، تخصص‌گرایی، شایسته‌سالاری، سلسله‌مراتب، تقسیم‌کار، حساسی، رسمیت. با به‌کارگیری این اصول در سازمان‌های پس از انقلاب صنعتی، موجب ایجاد کارایی، قابلیت اعتبار و قابلیت پیش‌بینی در سازمان‌ها شد.

• فرهنگ بازار: سازمان‌هایی که فرهنگ غالب بر آن، فرهنگ بازار است از ارزش‌های اصلی غالب بهره‌وری و رقابت برخوردار هستند و رقابت و بهره‌وری در این سازمان‌ها از طریق اهمیت زیاد به کنترل و موقعیت خارجی به دست می‌آید. از اوایل ۱۹۹۰ تا اواسط ۱۹۹۱ تمایل به حفظ این فرهنگ قوت گرفت. اساس مفروضات و ارزش‌های بنیادی فرهنگ بازار بر پایه اهداف روشن و استراتژی پرتکاپو به سوی سودآوری و کارایی سوق می‌یابد. در این فرهنگ، کار نتیجه مدار است. رهبران بادوام و ثابت‌قدم هستند و آن چیزی که باعث پیوند اجزا به یکدیگر می‌شود، تأکید بر پیروزی و مفاهیم بلندمدت، عملیات رقابتی و تأکید بر دستیابی به موفقیت و تحقق اهداف است. عبارت موفقیت در این فرهنگ، شراکت و نفوذ در بازار تعریف شده است (Quinn, 1999: 43).

• فرهنگ قومی: سومین شکل ایده‌آل از فرهنگ سازمان، فرهنگ قومی نامیده می‌شود، به این علت که سازمان همانند یک خانواده است. در سازمانی که فرهنگ‌های قومی بر آن غالب است به جای رویه‌ها و قوانین سلسله‌مراتب یا مراکز بازاری مزیت‌های رقابتی، ویژگی‌های قومی یعنی کار گروهی، برنامه‌های مشارکت کارکنان و تعهد سازمانی وجود دارد. در این فرهنگ سازمانی، گروه‌های کاری بر اساس عملکرد گروهی (نه فردی) پاداش دریافت کرده و نیز دوایر کیفی سازمان به تشویق کارکنان در اصلاح و بهبود کار و عملکرد خود و سازمانشان در یک محیط پر قدرت می‌پردازند.

به‌طور خلاصه، فرهنگ قومی بیان می‌کند که: (۱) محیط سازمان از طریق فرهنگ گروهی و توسعه منابع انسانی بهتر اداره می‌شود؛ (۲) مشتریان به‌مثابه شرکا هستند؛ (۳) وظیفه مدیریت عالی قدرت دادن به کارکنان و کمک در جلب مشارکت، تعهد و وفاداری کارکنان است. فرهنگ قومی برای مدیران در محیط‌های پیچیده و آشفته و محیط‌های متغیر که دارای تغییرات سریع می‌باشند، می‌تواند مشکل‌ساز باشد. در فرهنگ قومی محیط بسیار دوستانه است و افراد در کار باهم سهیم‌اند و سازمان بی‌شباهت به یک خانواده گسترده نیست.

• فرهنگ ویژه سالاری: بعد از تغییر جهت جهانی از عصر صنعتی به عصر اطلاعات، چهارمین شکل از فرهنگ سازمانی نیز پدیدار گشت. این شکل از فرهنگ پاسخگوی محیط‌های پرتلاطم و آشفته و شرایط پرشتاب قرن ۲۱ است. آنچه موجب اختلاف ویژگی‌های این فرهنگ با سه فرهنگ پیشین می‌گردد، مفروضات بنیادی این فرهنگ است.

نوآوری، ابداع، ابتکار و پیشگامی مفروضاتی هستند که سازمان‌ها با تدارک خدمات و محصولات جدید آتی از طریق آن‌ها به موفقیت دست می‌یابند. فرهنگ ویژه سالاری وظیفه اصلی مدیریت را پرورش کارآفرینی، خلاقیت و تأکید بر برتری‌جویی می‌داند و از نوآوری برای رسیدن به سودآوری و منافع بهره می‌گیرد. از ویژگی‌های فرهنگ ویژه سالاری می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- ۱- فاقد نمودار سازمانی است. نمودار سازمانی ممکن است برای مأموریت کاری به‌طور موقت و سریع و دقیق تشکیل و تغییر یابد.
- ۲- فضای کار موقتی است: سرپرست فاقد دفتر کار ثابت است و هر وقت که نیاز باشد به‌طور موقت پایه‌ریزی می‌شود.
- ۳- نقش‌ها موقتی هستند: اعضاء ستاد به‌طور موقت تعیین‌شده و مسؤولیت‌ها به‌طور موقت به آنان واگذار می‌شوند.
- ۴- خلاقیت و نوآوری تشویق می‌شود: کارکنان به ارائه راه‌حل‌ها و روش‌های جدید کاری تشویق می‌شوند (Quinn, 1999: 44).

فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح

پرداختن به مطالعه فرهنگ سازمانی و تاثیر آن بر عملکرد از جمله مباحث مهمی است که در جهان امروز بخش عظیمی از وقت، بودجه و توجه صاحب‌نظران را به خود اختصاص داده است. در سازمان‌ها بعضاً این سوال مطرح است که چگونه می‌توان عملکرد مدیران و کارکنان را بهبود بخشید. آیا تحقق این امر صرفاً از طریق توجه به نیازهای مادی امکان‌پذیر است یا راه حل را باید در عواملی نظیر تغییر در ماهیت مشاغل جستجو کرد. بدون شک نمی‌توان به این سوالات پاسخی صریح و قاطع داد ولی مسلم است که ساختار کار افراد یکی از مهم‌ترین عواملی است که می‌تواند در ارتباط با فرهنگ سازمانی و عملکرد آن نقشی مهم و موثر ایفا کند (سلطانی، ۹۱: ۲).

در شرایط کنونی بهبود نظام‌های بزرگ سازمانی همچون نیروهای مسلح در کانون توجه قرار گرفته است، چراکه در این سازمان‌های بزرگ به واسطه در اختیار داشتن نیروی عظیم انسانی ارتقای اثربخشی سازمانی از طریق تقویت فرهنگ سازمانی رخ خواهد داد.

بسیاری از مدیران و رهبران سازمان‌ها، تمایل دارند فرهنگ را مجموعه‌ای از متغیرهای متمایزی چون باورها، ارزش‌ها، هنجارها، داستان‌ها و نمادهای ظاهری دانسته و آن را مورد

مطالعه قرار دهند و با دست‌کاری مدیریت این مجموعه، ضمن بهره‌برداری مناسب از آن برای بهبود عملکرد، از تنش‌ها و معضلات ناشی از ناکارآمدی نظام‌های فرهنگی و ارزشی سازمان در قالب کارکردهای منفی فرهنگ، اجتناب ورزند که در این میان سازمان‌های نیروهای مسلح با توجه به ماموریت‌های حساس و مهمی که در ابعاد مختلف نظامی، انتظامی، امنیتی، اجتماعی و فرهنگی به عهده دارند، باید به این امر اهتمام بیشتر مبذول دارند (نیکوکار و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۴۵).

سازمان‌های نظامی و انتظامی در هر جایی که باشند، در پی تحقق اهداف و ماموریت‌های مشابهی هستند. صیانت از مرزهای کشور، نظام حاکم، جان، مال و عزت انسانی برای ایجاد جامعه‌ای متعالی و فاخر مهم‌ترین این اهداف است. به سبب این شباهت، دست‌اندرکاران امر ویژگی‌های سازمانی و فرهنگ سازمانی خاصی را تعریف کرده‌اند و کارکنان را برای تضمین آن اهداف ملزم به رعایت آن ویژگی‌ها و ارزش‌ها می‌کنند. نکته شایان توجه در این خصوص، آنکه به دلیل تشابه اهداف تعریف شده، چاره‌ای جز تعریف ارزش‌های فرهنگی یکسان وجود ندارد.

اگرچه الگوهایی که برای سنجش، ارزیابی و مدیریت فرهنگ‌های سازمان مطرح شده است، از جامعیت لازم برخوردار نیستند و در هر کدام از آن‌ها نارسایی‌هایی به چشم می‌خورد، اما در تعداد قابل توجهی از این الگوها به لحاظ نوع رویکردها، بر یک‌سری ابعاد و ویژگی‌های اصلی و مشترک فرهنگ سازمانی تاکید شده است. به عبارت دقیق‌تر، رویکردهایی که در تدوین و تبیین ابعاد، ویژگی‌ها و شاخص‌های فرهنگ سازمانی سازمان‌های نظامی و انتظامی جمهوری اسلامی ایران، مد نظر قرار گرفت، پنج نوع فرهنگ به شرح زیر پیشنهاد شده است:

- ۵- فرهنگ مکتبی: مربوط به بعد حاکمیت ارزش‌های اسلامی-انقلابی در سازمان؛
- ۶- فرهنگ تحول‌گرا: مربوط به بعد محیطی و انطباق‌پذیری سازمان؛
- ۷- فرهنگ تعالی‌گرا: مربوط به بعد محتوایی و انسان‌محور بودن سازمان؛
- ۸- فرهنگ آرمان‌گرا: مربوط به بعد معنایی و جهت‌گیری‌های استراتژیک سازمان؛
- ۹- فرهنگ قانون‌گرا، مربوط به بعد ساختاری و سلسله‌مراتبی سازمان (نیکوکار و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۴۸).

۴) آسیب‌شناسی فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران

هر قدر یک فرهنگ سازمانی قوی‌تر باشد، مدیریت باید کمتر نگران ارائه قوانین و مقررات رسمی باشد تا بتواند به آن وسیله رفتار فرد را تعیین نماید. قدرت فرهنگ با میزان تأثیر و نفوذ آن بر رفتار سازمانی تعیین می‌گردد. میزان قدرت و اقتدار فرهنگ‌های سازمانی را می‌توان بر حسب دو معیار بسیار مهم تعداد اعضای متعهد به ارزش‌های غالب و میزان تعهد اعضا به ارزش‌های غالب سازمانی تعیین کرد. همان‌طوری که در ابتدای پژوهش به آن اشاره شد؛ بر اساس فرضیه‌ای که در این مقاله به دنبال اثبات آن هستیم، با برنامه‌ریزی و نظارت کامل بر نیروها در تمامی مراحل از استخدام تا بازنشستگی می‌توان به طور مداوم فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح شناسایی شده که بر اساس آن‌ها در پایان پژوهش به ارائه راه‌کارهایی برای به حداقل رساندن آثار مخرب این آسیب‌ها پرداخته شده است.

الف) آسیب اول: استخدام

به نظر بسیاری از کارشناسان حوزه علوم اجتماعی در باب فرهنگ سازمانی، فرهنگ و معتقدات افراد عامل مؤثری در طرز سلوک و رفتار اداری آنان به شمار می‌رود. بعضی از عوامل فرهنگی مانند سنن و عادات دیرینه، عقاید مربوط به حرفه و شغل، روش‌های تولید، عادات انجام کار و سازمان‌های اجتماعی جامعه، در طرز سلوک و رفتار اداری افراد مؤثر است (اقتداری، ۱۳۷۲: ۳۵). در واقع، مرحله اول فرایند پذیرش فرهنگ سازمانی، مرحله پیش از ورود به سازمان^۱ است که فرد با یک سری اطلاعات کلی از مجموعه ارزش‌ها، نگرش‌ها و انتظارات وارد سازمان می‌شود. مرحله دوم مرحله رویارویی^۲ است که فرد از یک سو با واقعیت‌های سازمان مواجه می‌شود و از سوی دیگر انتظارات ویژه‌ای دارد. مرحله سوم مرحله دگردیسی^۳ است که سرانجام فرد تازه استخدام‌شده باید مسائلی را که در مرحله رویارویی با آن‌ها روبرو شده است حل کند. بدان معنی که باید دست‌خوش تغییراتی قرار گیرد و در خود یک تجدیدنظر کامل و جامع به عمل آورد (رابینز، ۱۳۸۵: ۱۰۷۸).

اهمیت نیروی انسانی تا حدی است که برخی صاحب‌نظران بر این عقیده هستند که آنچه در نهایت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است، نه سرمایه یا منابع مادی دیگر. این منابع انسانی هستند که سرمایه‌ها را متراکم

1. Pre – arrival stage.

2. oncounter stage.

3. Metemorphosis stage.

ارتباط نظم و قدرت در فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بر اساس دیدگاه میشل فوکو..... ۱۱۹

می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی و اقتصادی و سیاسی را به وجود می‌آورند و توسعه ملی را پیش می‌برند. سازمانی که نتواند مهارت‌ها و دانش افرادش را توسعه دهد و از آن به نحو مؤثری بهره‌برداری کند، قادر نیست خود را در دنیای سرشار از رقابت امروزی حفظ کند. از این رو، تقویت فرهنگ سازمانی در هر سازمانی به‌ویژه نیروهای مسلح می‌باید از همان مرحله اول و هنگام استخدام نیرو مدنظر گرفته شود. استخدام ضابطه‌مند نیرو بهترین نقطه شروع برای پایه‌ریزی یک فرهنگ سازمانی قوی است. چراکه استخدام بدون ضابطه منجر به ضعف عملکرد نیروهای مسلح می‌شود.

(ب) آسیب دوم: آموزش

بعد از غربال صحیح نیروها در هنگام استخدام که در این پژوهش از آن تحت عنوان اولین قدم جهت آسیب‌شناسی و تقویت فرهنگ سازمانی یاد شد؛ در مرحله دوم می‌باید با برنامه‌ریزی‌های منسجم و هدفمند، فرهنگ سازمانی را در دوران آموزش این نیروها در وجود آموزش‌گیرندگان نهادینه کرد. آموزش کارکنان عبارت از کلیه مساعی و کوشش‌هایی است که به منظور تغییر ساختارهای شناختی، نگرشی و مهارتی کارکنان یک سازمان صورت می‌گیرد، به گونه‌ای که سطح دانش، آگاهی و مهارت‌های فنی و حرفه‌ای آنان را ارتقاء داده و رفتار مطلوب در آنها ایجاد نماید تا آماده انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود شوند. آموزش کارکنان ضمن تسهیل تحقق اهداف سازمانی از طریق بهبود عملکرد فردی و گروهی، ایجاد انعطاف‌پذیری در مقابل تغییر و کاستن از مقاومت‌های ناخواسته و بی‌مورد، موجب می‌شود کارکنان از طریق شناخت منافع خود و سازمان، از منابع محدود سازمان حداکثر بازدهی را به دست آورند که در این صورت مدیران به جای پرداختن به درگیری‌های روزمره به ترسیم چشم‌اندازها و برنامه‌های راهبردی سازمان بپردازند. همچنین آموزش مستمر و هدفمند می‌تواند حس مسئولیت‌پذیری، قدرت تشخیص و خودرأهبری به‌هنگام، اعتماد به نفس، مهارت‌های ارتباطی و قدرت تصمیم‌گیری را تقویت نماید و میزان نیازمندی کارکنان به نظارت و هدایت را به حداقل برساند (دلوری، ۱۳۹۰: ۲).

اگر در محیط آموزشی نظم و انضباط در وجود آموزش‌گیرندگان نهادینه گردد، ضمن اینکه در طول دوران خدمت خود به مبانی انضباطی عمل‌کننده خواهند بود، در دیگر افراد نیز تأثیرگذاری مثبت و مناسبی خواهند داشت. در مقابل اگر در دوران آموزش نسبت به تزریق

فرهنگ سازمانی کوتاهی صورت پذیرد، پیامدهای بسیار ناگواری همچون نارضایتی فرماندهان و مدیران، تحمیل هزینه‌های اضافی به یگان خدمتی و در نتیجه کل سازمان، عدم اجرای به موقع امور، کاهش مقبولیت اجتماعی نیروهای مسلح و غیره را در پی خواهد داشت.

کارشناسان در باب نهادینه کردن آموزش در نیروهای مسلح آثار بسیاری را به رشته تحریر درآورده‌اند که این امر منجر به تولید ادبیات مناسب و درخور توجهی در این حوزه شده است. به عنوان مثال، صاحب نظران ناجا و دانشگاه امام علی (ع) نکات متفاوتی را عامل نهادینه کردن انضباط دانشجویان نظامی می‌دانند که ذکر آن‌ها خالی از لطف نخواهد بود. این نکات عبارتند از: تبیین و تشریح کامل مبانی و اصول انضباط، تمرکز اقدامات پژوهشی بر موانع اجرایی شدن انضباط، تفکیک دوره‌های مختلف آموزشی، پرهیز از اعمال سلیقه شخصی در آموزش، تبیین نقش متقابل آموزشی و اجرایی در ارتقای انضباط، بهره‌گیری از روش‌های نوین آموزشی، توجه به کیفیت دروس نظامی، داشتن برنامه‌های منظم آموزشی و تربیتی مدون، تلاش در جهت افزایش انگیزه خدمتی در دانشجویان، احصاء شدن شاخصه‌های انضباط مورد نیاز نیروهای مسلح، اولویت دادن تأثیر انضباط در ارزیابی مدیران، تعیین مؤلفه‌های مؤثر بر انضباط، تلاش در جهت ایجاد یک فرهنگ مشترک، رعایت عدالت و دوری از تبعیض، پرهیز از اعمال تبعیض در اجرای قوانین، معرفی الگوهای موفق انضباطی مناسب، ارتقای منزلت اجتماعی شاغلین نیروهای مسلح از طریق برنامه‌های تبلیغی و فرهنگی، سرمشق بودن و الگو بودن سلسله مراتب فرماندهی، یکسان‌سازی رفتار مجریان، توجه به ارتقای شغلی و تحصیلی افسران الف، الگو بودن جو حاکم برای دانشجویان جدیدالورود، داشتن برنامه در تربیت دانشجویان، بهره‌گیری از آموزه‌های دینی در تقویت انضباط، ارتقای روحیه معنوی و ایمان، افزایش تعهد سازمانی، بهره‌گیری از اصل حمیت ملی و میهنی، تأکید بر انضباط معنوی یا خودکنترلی، تلاش در جهت جذب دانشجویانی با روحیه انضباطی، جذب دانشجویان خود انضباط، دقت در جذب و به کارگیری افسران صف، استفاده از اساتید مناسب، هماهنگی بین مبادی نظارتی در سازمان، عدم مداخله در تصمیم‌گیری فرماندهان صف، (احمدی، ۱۳۸۸: ۴۰۸) و دیگر مواردی که ذکر همه‌ی آن‌ها از حوصله این بحث خارج است می‌تواند به تقویت فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح و افزایش بهره‌وری این نیروی انسانی عظیم که متأسفانه امروزه استفاده مناسبی از آن صورت نمی‌گیرد.

ج) آسیب سوم: نظارت

کنترل عبارت است از فرایند تحت نظر قرار دادن فعالیت ها، به منظور حصول اطمینان از این که آنها همان گونه که برنامه ریزی شده اند، انجام می پذیرند و نیز اصلاح انحرافات قابل ملاحظه و مهم مشاهده شده در طی این فرایند می باشد. در این تعریف، نظارت و کنترل، فرایندی است برای کسب اطمینان از این که اقدامات و فعالیت های جاری سازمان، در جهت اهداف پیش بینی شده و مطابق با اقدامات برنامه ریزی شده می باشند.

خودکنترلی حالتی در درون انسان است که او را به انجام وظایف و حس مسئولیت پذیری متمایل می سازد بدون این که از خارج او را تحت کنترل و نظارت داشته باشند. پیروان این نظریه اعتقاد دارند که خود کنترلی، به معنی نفی کنترل نیست بلکه کنترل موثر و غیر مستقیم است. خود کنترلی یعنی احساس وجدان در کارکنان سازمان و تربیت آنان به نحوی که خود را کنترل نمایند. برای اعمال روش های خود کنترلی اولاً کل مجموعه باید خود کنترلی را بپذیرند. ثانیاً لازمه تکامل این نظریه وجود عدالت و رفاه نسبی است و ثالثاً باید مدیران، خود، الگویی برای ایجاد خودکنترلی در نزد کارکنان سازمان باشند. نظریه پردازان متفاوتی به بحث درباره انواع کنترل و نظارت سازمانی پرداخته اند که حاصل این نظریات را می توان تقسیم چهار گانه کنترل پیش از عمل، کنترل سکانی، کنترل تفکیکی و کنترل بعد از عمل دانست.

۱- کنترل پیش از عمل^۱

این نوع کنترل که به آن پیش کنترل نیز می گویند عبارتست از روشی که بدان وسیله، پیش از انجام یک عمل یا یک اقدام، فرد نسبت به وجود منابع مالی، انسانی و مواد اولیه اطمینان حاصل می کند. بودجه مالی متداول ترین عامل کنترل پیش از عمل است، استخدام و آموزش کارکنان، خرید وسایل، لوازم و ماشین آلات و طرح ریزی محصولات و خدمات جدید همگی از نوع کنترل پیش از عمل است. تهیه جدول زمان بندی شده و تدارک دیدن برای کارهایی که در پیش است نیز نمونه دیگری از کنترل پیش از عمل است.

به طور کلی این نوع کنترل هنگامی موثر است که مدیر قادر به کسب به موقع و دقیق اطلاعات باشد و از تغییرات محیطی و پیشرفت طرح ها در جهت نیل به اهداف مطلوب آگاهی داشته باشد. در این نوع کنترل، به سبب عدم برنامه ریزی صحیح و فقدان منابع کافی، گاهی انحرافات پدید می آید (رضائیان، ۱۳۶۹: ۴۳). عدم برنامه ریزی دقیق و کسری بودجه های مداوم نیروهای مسلح در بسیاری از موارد موجب دلسردی و در نتیجه بی تفاوتی برخی از کارکنان این نیرو نسبت به سازمان می شود.

۲- کنترل سکانی^۱

کنترل سکانی که گاهی آن را کنترل سیبرنتیک^۲ یا آینده نگر^۳ نیز می نامند، از این جهت اعمال می شود که بتوان موارد انحراف از استاندارد را تعیین کرد و پیش از این که به نتایج نامناسبی بیانجامد، در صدد اقدامات اصلاحی برآمد. عبارت کنترل سکانی و وجه تسمیه آن از این جهت است که همانند سکان دار در کشتی یا راننده در خودرو سکان کشتی یا فرمان اتومبیل در دست فرد است و اجازه نمی دهد که آن وسیله از جاده یا مسیر خارج شود. تنها زمانی کنترل سکانی موثر واقع می شود که مدیر بتواند درباره تغییراتی که در محیط رخ خواهد داد، یا در رابطه با پیشرفت کارها در جهت هدف مورد نظر، اطلاعات دقیق و بهنگامی را بدست آورد (استونر و فریمن، ۱۳۷۵: ۱۲۶۵). و انجام چنین کنترلی در نیروهای مسلح نیز تنها از شایسته سالاری و انتخابات لایق ترین افراد مجموعه به عنوان فرمانده میسر خواهد بود.

۳- کنترل تفکیکی (بلی - خیر)^۴

کنترل بلی - خیر یا کنترل رفتن یا نرفتن فرایندی است که بدان وسیله جنبه های خاصی از اقدامی که باید تصویب شود یا شرایط خاصی که پیش از ادامه کار باید تایید گردد مشخص خواهد شد. در حال حاضر تعداد زیادی از سازمان ها مثل تویوتا یا فورد به کارگران خط تولید، مدیران و سرپرستان اختیار می دهند تا تولیدات را کنترل کنند و این اختیارات را به آنان تفویض می کنند. نمونه هایی از کنترل بلی - خیر در بانک ها روی می دهد، جایی که یک مسئول دایره دریافت و پرداخت و مقام دیگری در بانک، باید برداشت مبلغ زیادی از یک حساب خاص را تایید کنند. در مثال های دیگر بررسی کیفیت غذا، آزمایش دستگاه

1 . Steering Control.

2 . Cybernetic

3 . Feed forward control.

4 . Yes - No Control.

ارتباط نظم و قدرت در فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بر اساس دیدگاه میشل فوکو..... ۱۲۳

فضاپیما یا عملیات ساختمان سازی از این نوع کنترل می باشند(رضائیان، ۱۳۶۹: ۲۴۴). این نوع کنترل بیش از حد در ارکان مختلف نیروهای مسلح نفوذ کرده است. نگارنده که مدتی از خدمت خود را در رکن چهارم یکی از گردان های تیپ ۲۸۴ شهید رستمی نزاجا گذرانده با موارد جالبی مواجه شده است که در آن، برای خروج یک وسیله معمولی از پادگان نیاز به بلی یا خیر سلسله مراتب گردان تا شخص فرمانده تیپ بوده است.

۴- کنترل بعد از عمل^۱

همان گونه که از نام آن برمی آید، در این نوع از کنترل نتیجه کارهای انجام شده به سنجش درمی آید، علت انحراف از برنامه یا استاندارد مورد نظر تعیین می شود و نتیجه این اقدام برای فعالیت های مشابه آینده مورد استفاده قرار می گیرد. کنترل بعد از عمل را به عنوان مبنایی برای پاداش دادن یا تقدیر، تشویق و ترغیب کارکنان به کار می برند. برای مثال، امکان دارد فردی که توانسته باشد کار را طبق استاندارد انجام دهد در آینده پاداش یا جایزه ای بگیرد(استونر و فریمن، ۱۳۷۵: ۱۲۶۶).

یکی از آسیب های جدی نیروهای مسلح در بحث کنترل بعد از استخدام و آموزش در این است که در مکان ها و بخش های مختلف نیرو هر فرمانده بنا به سلیقه و خلق و خوی شخصی خود یکی از این انواع کنترل را انتخاب و بر اجرای آن پافشاری می کند؛ در حالی که تمامی این ۴ نوع و دیگر انواع کنترل مکمل یکدیگر بوده و اگر یک فرمانده تنها از یک شیوه کنترل استفاده کند، در مقابل فرد متخلف سازمان به مانند جنگ جویی است که تنها از یک سلاح شناخته شده استفاده می کند.

نتیجه گیری

هرگاه سازمانی دچار کاهش بهره وری و اثر بخشی شود به نوعی وارد انجمادی گردیده است که برای خروج از آن نیاز به تحول اساسی احساس می شود. تغییر فرهنگ و نحوه عملکرد مدیران و کارکنان یکی از مهم ترین راه کارهای موجود برای خروج از این وضعیت می باشد. تا زمانی که یک سازمان اقدام به شناخت مشکل (آسیب شناسی) نکنند نمی تواند مدعی حل این آسیب های سازمانی باشد؛ چراکه درد شناسی را نیمی از درمان می دانند. آسیب شناسی مبتنی بر پژوهش به مدیران این امکان را می دهد که مشکلات سازمان را قبل از

1 . Post – action control.

حاد شدن حل نمایند. این پژوهش و راهکارهایی که در بخش بعد از نتیجه گیری به آن اشاره خواهد شد، تلاشی است در راه پر کردن خلاء فقدان آسیب شناسی علمی نیروهای مسلح با استفاده از چارچوب نظری «گفتمان قدرت میشل فوکو». بر اساس این نظریه، نظم منجر به قدرت می شود ولی حفظ این قدرت تنها از طریق ابزارهای سخت افزاری میسر نبوده و باید توجه ویژه‌ای به عوامل متعدد دیگری منجمله فرهنگ نمود.

به عبارت دقیق تر، هر قدر اعضای یک سازمان تعهد بیشتری نسبت به ارزش‌ها و آرمان‌های سازمان مطبوع خود داشته باشند و به آن‌ها متعهدتر باشند؛ آن سازمان دارای فرهنگی قوی‌تر خواهد بود. یک فرهنگ قوی سازمانی موجب می‌گردد تا تداوم و ثبات رویه در رفتار تقویت شود. هنگامی که کارکنان و اعضای سازمان آن فرهنگ را بپذیرند، در درون خود چیزهایی را به وجود می‌آورند که راهنمای نوع رفتار آنان خواهد شد. کارکرد یک فرد منضبط با یک فرد غیر منضبط خیلی متفاوت است. اگر سیستم و فرهنگی مناسب در سازمان حاکم باشد، افراد بی‌انضباط جایی در آن نخواهند داشت؛ زیرا با رخداد هرگونه بی‌انضباطی سیستم اعلام خطر می‌کند و در نتیجه این افراد بی‌انضباط یا آموزش می‌بینند و اصلاح می‌شوند یا اخراج شده و طرد می‌گردند. چنین سیستمی با آسیب شناسی مداوم در سه مرحله پیش از ورود (استخدام)، ورود (آموزش) و پس از ورود (نظارت) همواره پویایی خود را حفظ خواهد کرد.

۶) راهکارها

۱۰- اولین قدم در ایجاد یک فرهنگ سازمانی قوی اجماع در مورد ارزش‌های یک سازمان و شناساندن این ارزش‌ها به اعضای سازمان است. بالطبع در سازمانی که در میان خود طبقه مدیران یا فرماندهی در مورد ارزش‌های آن سازمان اتفاق نظر وجود نداشته باشد؛ این ارزش‌ها در میان کارکنان نیز از مشروعیت چندانی برخوردار نخواهد بود. این سخن به معنای انحصارگرایی طبقه فرماندهی و یا نفی اختلاف سلیقه‌ها نیست بلکه هرم بالای مدیریتی در هر سازمانی می‌باید در مورد ارزش‌های هسته‌ای و اصلی شکل‌دهنده به رفتار سازمانی اجماع کلی داشته باشند. در غیر این صورت نمی‌توان این مجموعه را یک سازمان نامید. به عبارت دقیق تر، کارکنان در زمان حضور در سازمان از محیط و فرهنگ حاکم بر آن تأثیر می‌پذیرند، لذا به تدریج ارزش‌ها و هنجارهای سازمان جزئی از خلیات و رفتار کارکنان خواهد شد. در صورتی که فرهنگ سازمانی خالی از ارزش‌ها و عقاید رشد

ارتباط نظم و قدرت در فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بر اساس دیدگاه میشل فوکو..... ۱۲۵

دهنده افراد باشد پیامد استقرار آن ایجاد فشارهای روانی از شغل خواهد بود که تأثیرات نامطلوب آن قبل از هر چیز گریبان‌گیر سازمان شده و آن را به زوال و شکست محکوم می‌نماید.

۱۱- در وهله دوم، پس از اجماع و توافق در مورد ارزش‌های سازمان در میان طبقه مدیریت، می‌باید سازوکارهای هدفمند و مشخصی برای انتقال این ارزش‌ها به کارکنان سازمان مربوطه تعریف شود. منظور از این سازوکارها توسعه شیوه‌هایی است که افراد بتوانند به‌واسطه آن بازخورد شفاف و واضحی از عملکرد خود را مشاهده کنند. در سازمانی که میان کسی که به ارزش‌های سازمان پایبندی کامل دارد و کسی که به این ارزش‌ها اهمیتی نمی‌دهد، هیچ تفاوتی نباشد؛ به تدریج با بی‌انگیزگی کارکنان و عدم مشروعیت فرهنگ سازمانی آن روبرو خواهیم شد.

۱۲- پس از اجماع در مورد ارزش‌های سازمان و تعریف مکانیزم‌های صحیح و کارآمد برای دستیابی به این فرهنگ سازمانی، در گام سوم می‌باید یک فرهنگ سازمانی از انعطاف قابل قبولی بهره‌مند باشد؛ به عبارت دیگر، هدف از مجازات و تنبیه رفتارهای مغایر با ارزش‌های سازمان باید به‌منظور ایجاد تعادل در رفتار سازمانی کارکنان باشد و نه صرفاً به حاشیه راندن و حذف فرد متخلف. به‌واقع، هدف یک فرهنگ سازمانی باید جذب حداکثری و دفع حداقلی باشد. چراکه با توجه به تغییرات عمیق و سریع فرهنگی که به‌واسطه انفجار اطلاعات و جهانی‌شدن رخ می‌دهد؛ فرهنگ سازمانی نیز باید از انعطاف و گشودگی لازم برای تطبیق خود با این شرایط اجتناب‌ناپذیر نوین برخوردار باشد.

۱۳- تجربه خدمتی نگارندگان در یگانهای نظامی نشان داد که برخی از افسران، درجه‌داران و سربازان این تیپ ساختار غیررسمی و انضباط معنوی (درونی) را بر ساختار رسمی کنترل ترجیح می‌دهند. به‌واقع، برخی از کارکنان سازمان با وجود اینکه وظایف سازمانی خود را به‌خوبی انجام می‌دادند اما هنگامی که در معرض تلاش فرماندهان و بالادستان خود برای انجام صحیح‌تر فرهنگ سازمانی روبرو می‌شدند از خود مقاومت بیشتری نشان می‌دادند. به نظر نگارندگان این پژوهش، تفویض بیشتر اختیارات به بخش‌های مختلف نیروهای مسلح و گسترش آزادی عمل و استقلال کارکنان می‌تواند موجب افزایش حس مسؤلیت‌پذیری و انضباط درونی بیشتر در بخش‌های مختلف نیروهای مسلح گردد.

این همان چیزی است که فوکو از آن تحت عنوان جاری کردن قدرت در بخش‌های مختلف یک جامعه یا سازمان یاد می‌کند.

۱۴- استفاده از کمک‌های انگیزشی مادی در کنار کمک‌های انگیزشی معنوی نیز می‌تواند در مسیر افزایش بهره‌وری کارکنان مثرتر و ثمر واقع شود.

۱۵- یکی دیگر از مشکلاتی که نگارندگان در طول مدت خدمت خود مشاهده کرده و آن را یکی از مشکلات اساسی کاهش رضایت شغلی و درنهایت ضعف فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح می‌دانند را می‌توان گسترش و بررسی مدارک دانشگاهی در میان کارکنان نیروهای مسلح دانست. درحالی که در اکثر قریب به اتفاق موارد هیچ استفاده تخصصی از این مدارک دانشگاهی در یگان‌های خدمتی به عمل نمی‌آید؛ عدم ارضاء خواسته‌ها، انتظارات و توقعات افراد با مدارک بالا در سازمان موجب کم شدن رضایت و روحیه خدمتی در میان آن‌ها و تزریق این روحیه به سربازان و کادر تحت فرماندهی این افراد می‌شود.

۱۶- قضاوت ذهنی کارکنان نیروهای مسلح نسبت به دیگر مشاغل موجود در جامعه از دیگر دلایل شناسایی شده توسط محقق در بحث دلایل ضعف فرهنگ سازمانی و روحیه خدمتی کارکنان این نهاد است. درحالی که نیروهای مسلح در محیط خدمتی نامناسب‌تری نسبت به دیگر کارکنان دولتی قرار دارند ولی از مزایای بسیار کمتر و برخوردارهای شدیدتری از سوی مدیران خود مواجه هستند. به عقیده نگارندگان، فرماندهی نیروهای مسلح می‌تواند برای از بین بردن این فاصله‌های طبقاتی بین کارکنان خود با دیگر کارکنان دولت تلاش کرده و گزارش این تلاش‌های خود را به‌طور مستمر و از طریق مجاری مختلف اطلاع‌رسانی به کارکنان سازمان ارائه دهند. این اقدام موجب افزایش رضایت کارکنان سازمان از فرماندهی و درنتیجه تلاش برای انجام بهتر فرمان‌ها بخش مدیریت سازمان در راستای بهبود فرهنگ سازمانی خواهد شد. به‌طور خلاصه، انجام برنامه‌های مدون برای بهبود قضاوت ذهنی کارکنان نیروهای مسلح در مورد دیگر کارکنان دولتی باید مورد توجه جدی قرار گیرد.

۱۷- افزایش فاصله بین توان اقتصادی و روحی نیروهای مسلح با دیگر سازمان‌ها و ادارات دولتی موجب ایجاد حس «فاصله قدرت» می‌شود که عواقب بسیار مضر برای هر سازمانی به‌ویژه نیروهای مسلح به‌عنوان یکی از حساس‌ترین ارگان‌های دولتی خواهد داشت. «هومن» در ارتباط با تأثیر فاصله قدرت بر فرهنگ سازمانی این‌گونه بیان

می‌دارد: «سازمان‌ها معمولاً با استفاده از سه مکانیزم اصلی، کارکنان خود را با نارضایتی شغلی روبه‌رو می‌کنند؛ که عبارتند از: ساختار رسمی سازمان، رهبری مبتنی بر دستور و کنترل. ساختارهای بلند سازمانی، همواره سبب می‌شوند تا قدرت در دست عده نسبتاً معدودی متمرکز شود و فرد در آخر حلقه‌های این سازمان قرار گیرد. این امر به بی‌علاقگی فرد نسبت به سازمان، نارضایتی شغلی و همچنین ایجاد رکود و تأخیر در فعالیت‌های سازمان می‌انجامد» (هومن، ۱۳۸۱: ۳۷). بر اساس دستاوردهای این پژوهش، گسترش چنین وضعیتی که فرد در آن از کمترین اهمیتی برخوردار است می‌تواند موجب گسترش فرهنگ «امتناع از خطر» یا به‌طور عامیانه فرهنگ بی‌خیالی در سازمان شود. شاید چنین فرهنگ سازمانی به‌ظاهر مناسب باشد و افراد به دلیل ترس از فرماندهان و دوری از خطر تنبیه شدن وظایف خود را به‌صورت ظاهری انجام دهند ولی این سازمان به‌صورت مداوم به سمت خالی شدن از خلاقیت حرکت خواهد کرد. چراکه افراد در چنین فرهنگ سازمانی خلاقیت را به‌نوعی خطری برای امنیت شغلی خود به حساب می‌آورند.

۱۸- امتناع کارکنان یک سازمان از خطر باعث عدم استفاده از توانایی‌های بالقوه فردی و تبدیل آن‌ها به توانمندی‌های بالفعل می‌گردد. به‌طور کلی، پرهیز از خطر، افراد را در موقعیت‌های مختلف به اشخاص منفعل و ناکارآمد تبدیل نموده و مانع شکوفایی خلاقیت در افراد می‌گردد. از این‌رو، افزایش روحیه ریسک‌پذیری و استفاده از توانایی‌های بالقوه کارکنان نیروهای مسلح می‌تواند به‌مثابه خونی که در رگ‌های بدن جاری می‌شود؛ موجب تحرک بیشتر نیرو و امکانات در کلیه ارکان نیروهای مسلح شود.

منابع

- احمدی، محمدحسین. (۱۳۸۸). «تأثیر فرهنگ سازمانی پلیسی بر نهادینه کردن انضباط دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی». فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی. سال چهارم. شماره سوم. ۳۸۴-۴۱۲.
- اقتداری، علی محمد. (۱۳۷۲). سازمان و مدیریت. تهران: دیبا.
- استونر، جیمز، فریمن. (۱۳۷۵). مدیریت رفتار سازمانی (جلد سوم: رهبری و کنترل). سید محمد اعرابی و علی پارسائیان، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

- بحرالعلوم، ح و همکاران. (۱۳۸۱). «ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران». نشریه المپیک. شماره پیاپی ۲۱.
- پاینده، حسین. (۱۳۹۲). گشودن رمان. تهران: مروارید.
- دریفوس، هیوبرت و پل رابینو. (۱۳۸۷). میشل فوکو فراسوی ساختارگرایی و هرمنوتیک. ترجمه حسین بشیریه. تهران: نی.
- دفت، ریچارد ال. (۱۳۷۸). تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دلاوری. رضا. (۱۳۹۰). آسیب شناسی آموزش های سازمانی در بخش دولتی بر اساس مدل سه شاخکی. نخستین همایش آسیب شناسی آموزش سازمانی.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۹). تئوری های سازمان ساختار، طراحی، کاربردها. ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: صفار.
- رابینز، س. پ. (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه سیدمحمد اعرابی و علی پارساییان. تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- رضائیان. علی. (۱۳۶۹). اصول مدیریت. سمت. ۱۳۶۹.
- زیمل، گئورگ. (۱۳۷۸). «شکل های سلطه». در نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناسی، ترجمه رشاد فرهنگ. تهران: نی.
- ساعتچی، م. (۱۳۸۲). روانشناسی بهره‌وری. تهران: ویرایش.
- سلطانی، محمدرضا. (۱۳۹۱). تحلیل وضعیت و طراحی الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی، دوفصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۰، شماره ۱.
- طوسی، م. ع. (۱۳۷۲). فرهنگ سازمانی. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- فوکو، میشل. (۱۳۷۷). ایرانی‌ها چه رویایی در سر دارند؟. ترجمه حسین معصومی همدانی. تهران: هرمس.
- کامران، فریدون. (۱۳۸۰). نقش انضباط کار در بهره‌وری شرکت تحقیقاتی. تهران: موسسه انتشاراتی و مشاوره‌ای دانشیار.
- نوابخش، مهرداد و فاروق کریمی. (۱۳۸۸). «واکاوی مفهوم قدرت در نظریات میشل فوکو». فصلنامه مطالعات سیاسی.
- نیچه، فریدریش. (۱۳۷۷). اراده قدرت. ترجمه محمد شریف. تهران: جامی.

ارتباط نظم و قدرت در فرهنگ سازمانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بر اساس دیدگاه میشل فوکو..... ۱۲۹

- نیکوکار، غلامحسین، سلطانی، محمدرضا، نیاوند، عباس. (۱۳۹۲). طراحی الگوی بومی شناخت و سنجش فرهنگ سازمانی سازمان‌های نظامی و انتظامی جمهوری اسلامی ایران. مدیریت دولتی. دوره ۵. شماره ۳. صص ۱۴۳-۱۶۳.
- هومن، ح. ع. (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- Gray, Colin. S. (2011). **Hard power and soft power: the utility of military force as an instrument of policy in the 21st century**. Pennsylvania: Strategic Studies Institute.
- Heywood, Andrew. (2011). **Global Politics**. London: Plagrave Macmillan.
- Nye, Joseph. (2004). **soft power: the means to success in world politics**. New York: Public Affairs.
- Pierce, James G. (2004). **Organizational Culture and Professionalism: An Assessment of Professional Culture of the U.S. Army Senior Level Officer**. A Thesis in Public Administration for the degree of Doctor of Philosoph. The Pennsylvania State University.
- Quinn, R. (1999). **Diagnosing culture and changing organizational culture**. New York: Addison Wesley.
- Schein, E.H. (1999). **The Corporate Culture Survival Guide**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sheridan, Alan. (1980). **Michel Foucault**. London: Tavistock.