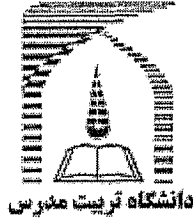


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۲۷۸۶

۲۳۲۱۰۱



دانشکده علوم انسانی

پایان نامه دوره کارشناسی ارشد جامعه شناسی

بررسی اثربخشی ساختار سازمانی

(مطالعه موردی دانشگاه امام علی (ع))

علیرضا اکبرزاده

استاد راهنما:

دکتر علی ساعی

استاد مشاور:

دکتر منوچهر محسنی

شهریور ۱۳۸۶

کتابخانه اطلاعیه مرکز علمی پژوهشی
تربیت مدرس

۱۳۸۷ / ۱۵ / ۲۲

۱۰۱۳۴۳

بسمه تعالی

تاییدیه اعضای هیات داوران حاضر در جلسه دفاع کارشناسی ارشد

اعضای هیات داوران نسخه نهایی پایان نامه آقای / خانم علیرضا اکبرزاده تحت عنوان
" بررسی اثربخشی ساختار سازمانی (مطالعه موردی دانشگاه امام علی (ع)) "
را از نظر فرم و محتوا بررسی نموده و پذیرش آن را برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
پیشنهاد می کنند.

اعضای هیات داوران	نام و نام خانوادگی	رتبه علمی
۱- استاد راهنما:	دکتر علی ساعی	استادیار
۲- استاد مشاور:	دکتر منوچهر محسنی	دانشیار
۳- استاد ناظر:	دکتر سعید معیدفر	دانشیار
۴- استاد ناظر:	دکتر علیرضا دهقان	استادیار
۵- نماینده تحصیلات تکمیلی:	دکتر سعید معیدفر	دانشیار



بسمه تعالی

آیین نامه چاپ پایان نامه (رساله) های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان نامه (رساله) های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، مبین بخشی از فعالیتهای علمی - پژوهشی دانشگاه است بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می شوند:

- ماده ۱ در صورت اقدام به چاپ پایان نامه (رساله) ی خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اطلاع دهد.
- ماده ۲ در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه)، عبارت ذیل را چاپ کند:
(کتاب حاضر، حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد / رساله دکتری نگارنده در رشته جامعه شناسی است که در سال ۱۳۸۶ در دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی سرکار محترم / جناب آقای دکتر علی ساعی، مشاوره سرکار محترم / جناب آقای دکتر منوچهر صحنی و مشاوره سرکار خانم / جناب آقای دکتر از آن دفاع شده است.)
- ماده ۳ به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اهدا کند. دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.
- ماده ۴ در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تأدیه کند.
- ماده ۵ دانشجو تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند؛ به علاوه به دانشگاه حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تأمین نماید.
- ماده ۶ اینجانب علیرضا اکبرزاده دانشجوی رشته جامعه شناسی مقطع کارشناسی ارشد تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.

نام و نام خانوادگی: علیرضا اکبرزاده
تاریخ و امضاء: [Signature]
۸۶/۱۱/۳۰

دستورالعمل حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهشهای علمی

دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه: با عنایت به سیاستهای پژوهشی دانشگاه در راستای تحقق عدالت و کرامت انسانها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان و دیگر همکاران طرح، در مورد نتایج پژوهشهای علمی که تحت عناوین پایان‌نامه، رساله و طرحهای تحقیقاتی با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد ذیل را رعایت نمایند:

ماده ۱- حقوق مادی و معنوی پایان‌نامه‌ها/ رساله‌های مصوب دانشگاه متعلق به دانشگاه است و هرگونه بهره‌برداری از آن باید با ذکر نام دانشگاه و رعایت آیین‌نامه‌ها و دستورالعملهای مصوب دانشگاه باشد.

ماده ۲- انتشار مقاله یا مقالات مستخرج از پایان‌نامه/ رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی می‌باید به نام دانشگاه بوده و استاد راهنما نویسنده مسئول مقاله باشند. تبصره: در مقالاتی که پس از دانش‌آموختگی بصورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان‌نامه/ رساله نیز منتشر می‌شود نیز باید نام دانشگاه درج شود.

ماده ۳- انتشار کتاب حاصل از نتایج پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با مجوز کتبی صادره از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه و براساس آئین‌نامه‌های مصوب انجام شود.

ماده ۴- ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه در جشنواره‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی که حاصل نتایج مستخرج از پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با هماهنگی استاد راهنما یا مجری طرح از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

ماده ۵- این دستورالعمل در ۵ ماده و یک تبصره در تاریخ ۱۳۸۴/۴/۲۵ در شورای پژوهشی دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب لازم‌الاجرا است و هرگونه تخلف از مفاد این دستورالعمل از طریق مراجع قانونی قابل پیگیری خواهد بود. ۱۳۸۴/۶/۲۱ پ

تقدیم به:

مادرم مظهر عشق و عاطفه

پدرم مظهر تلاش و ایثار

برادرانم که در ادامه مسیر یار و پشتیبانم خواهند بود

تقدیر و تشکر

سپاس بی قیاس پروردگاری را سزاست که به من فرصت تحصیل عطا نمود و مجالی فراهم ساخت تا رساله حاضر فراهم گردد.

محقق در فرایند پژوهش و نگارش این رساله مرهون توجهات و الطاف سروران و بزرگوارانی بوده است که بدون عنایت آنان این رساله فراهم نمی گشت. لذا نگارنده وظیفه خود می داند که مراتب تشکر و قدردانی خود را به محضر آنان اظهار نماید.

در درجه اول از راهنماییهای ارزنده و کمکه‌های بی دریغ جناب آقای دکتر علی ساعی در تمامی مراحل تحقیق صمیمانه سپاسگزارم و برای ایشان از درگاه خداوند متعال آرزوی سلامتی و توفیق روز افزون دارم.

از جناب آقای دکتر منوچهر محسنی که در سمت استاد مشاور پژوهش قرار داشته اند و نکات مفیدی را به بنده یادآور شدند تشکر می نمایم.

همچنین تشکر و قدردانی می کنم از حضور داوران بزرگوار جناب آقای دکتر سعید معیدفر و دکتر علیرضا دهقان که با نقدهای سازنده خودشان، ابعاد مبهم پژوهش را برایم روشن نمودند.

در نهایت از خانم دکتر باغبان، مهندس بهنام مرندي، مهندس غلام رضا اکبرزاده و مهندس مرتضی اکبرزاده که در امر تدوین و نگارش این پژوهش ما را یاری کردند تشکر و قدردانی می نمایم.

چکیده

در مدیریت امروزی اثربخشی سازمانی در بهبود عملکرد سازمانی اهمیت اساسی دارد. اثربخشی سازمانی را در ۳ سطح می توان مورد تحلیل قرار داد: تحلیل فردی ، تحلیل گروهی و تحلیل سازمانی.

در این تحقیق اثربخشی سازمانی در سطح تحلیل گروهی و از سه جنبه دانش نظامی ، مهارت نظامی و روحیه نظامی تبیین شده است. همچنین تلاش شده است تا با توجه به الزامات متدولوژی تحقیق و مدل مفهومی پارسونز ، تاثیر فرهنگ سلسله مراتب در اثربخشی سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. نتایج این مطالعه شامل یافته های توصیفی و تبیینی است که نشان می دهد فرهنگ حاکم در دانشگاه امام علی (ع) فرهنگ سلسله مراتبی است؛ به طوری که این فرهنگ بایستی با آموزش های علمی و نظامی سازگار باشد.

نتایج آزمون فرضیه ها نشان می دهد که استراتژیهای آموزش نظامی اثربخشی سازمانی را به میزان ۴٪ و استراتژیهای آموزش علمی آن را تا ۲٪ افزایش می دهد؛ لیکن فرهنگ سلسله مراتبی اثربخشی سازمانی را به میزان ۶٪ کاهش می دهد، در حالیکه این فرهنگ می تواند در شرایط سازگاری با استراتژیهای آموزش علمی و نظامی منجر به افزایش اثربخشی شود.

واژگان کلیدی

فرهنگ سلسله مراتبی ، اثربخشی سازمانی ، استراتژیهای آموزش نظامی ، استراتژیهای آموزش علمی

فهرست مطالب

صفحه

فهرست نمودارها..... 9

فهرست جداول..... 9

فصل اول: کلیات تحقیق..... 1

مقدمه..... 2

1-1- طرح مساله..... 2

1-2- هدف تحقیق..... 5

1-3- ضرورت و اهمیت تحقیق..... 6

فصل دوم: ادبیات تحقیق..... 9

مقدمه..... 10

1-2- تعاریف اثربخشی..... 10

2-2- تئوریهای اثربخشی سازمانی..... 13

1-2-2- استیرز..... 13

2-2-2- کمپل..... 15

3-2-2- مایلز..... 16

4-2-2- ون دووان و فری..... 17

5-2-2- الگوی متناقض اثربخشی سازمانی..... 18

6-2-2- مدلهای اثربخشی سازمانی..... 20

2-2-6-1- مدل رویکرد نیل به هدف (مدل کسب هدف)..... 21

2-2-6-2- مدل رویکرد سیستمی (مدل کسب منافع)..... 21

2-2-6-3- مدل رویکرد عوامل استراتژیک (مدل ذینفع های استراتژیک)..... 22

- ۲۳-۲-۶-۴- مدل رویکرد ارزشهای رقابتی.....
- ۲۶-۲-۷- تئوری «بوروکراسی» وبر.....
- ۲۸-۲-۸- «نظریه عمومی کنش» پارسونز.....
- ۳۶-۲-۹- «تئوری بقاء و اثربخشی» اتزیونی.....

فصل سوم: پیشینه تحقیق..... ۳۸

- مقدمه..... ۳۹
- ۱-۳- مروری بر تحقیقات پیشین..... ۳۹
- ۱-۱-۳- تحقیقات داخلی..... ۳۹
- ۲-۱-۳- تحقیقات خارجی..... ۴۳
- ۲-۳- نقد و ارزیابی مطالعات پیشین..... ۴۶

فصل چهارم: چارچوب نظری تحقیق..... ۴۸

- مقدمه..... ۴۹
- ۱-۴- ارزیابی رویکرد نیل به هدف..... ۵۰
- ۲-۴- ارزیابی رویکرد سیستمی..... ۵۱
- ۳-۴- دلایل پذیرش رویکرد سیستمی در مقابل رویکرد نیل به هدف..... ۵۳
- ۴-۴- ارزیابی تئوری های اثربخشی..... ۵۴
- ۵-۴- چارچوب نظری تحقیق..... ۵۶

فصل پنجم: چارچوب روش شناختی تحقیق..... ۶۱

- مقدمه..... ۶۲
- ۱-۵- تعریف مفاهیم..... ۶۲
- ۱-۱-۵- فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی..... ۶۳
- ۲-۱-۵- استراتژی..... ۶۴

- ۶۴ ۵-۱-۲-۱- استراتژی آموزش علمی
- ۶۵ ۵-۱-۲-۲- استراتژی آموزش نظامی
- ۶۵ ۵-۱-۳- اثربخشی سازمانی
- ۶۶ ۵-۱-۳-۱- دانش نظامی
- ۶۶ ۵-۱-۳-۲- مهارت نظامی
- ۶۷ ۵-۱-۳-۳- روحیه نظامی
- ۶۷ ۵-۲- واحد تحلیل و واحد مشاهده
- ۶۷ ۵-۳- روش تحقیق و گردآوری داده های تجربی
- ۶۸ ۵-۴- روش تحلیل داده های تجربی
- ۶۸ ۵-۵- جامعه آماری و حجم نمونه
- ۶۹ ۵-۶- روش برآورد حجم نمونه
- ۶۹ ۵-۷- روش نمونه گیری
- ۷۰ ۵-۸- اعتبار
- ۷۰ ۵-۸-۱- سنجش اعتبار گویه های فرهنگ سلسله مراتبی
- ۷۲ ۵-۸-۲- سنجش اعتبار گویه های آموزش نظامی
- ۷۳ ۵-۸-۳- سنجش اعتبار گویه های آموزش علمی
- ۷۴ ۵-۸-۴- سنجش اعتبار گویه های اثربخشی
- ۷۴ ۵-۸-۴-۱- دانش نظامی
- ۷۵ ۵-۸-۴-۲- مهارت نظامی
- ۷۶ ۵-۸-۴-۳- روحیه نظامی
- ۷۷ ۵-۹- پایایی
- ۷۸ فصل ششم: تحلیل تجربی داده ها**
- ۷۹ مقدمه
- ۷۹ ۶-۱- تحلیل توصیفی داده ها

۷۹	۱-۱-۶- توصیف متغیرهای زمینه ای
۷۹	۱-۱-۱-۶- سن
۸۰	۲-۱-۱-۶- وضعیت تاهل
۸۱	۲-۱-۶- توصیف متغیرهای مستقل
۸۱	۱-۲-۱-۶- فرهنگ سلسله مراتبی
۸۶	۲-۲-۱-۶- استراتژیهای آموزش نظامی
۸۹	۳-۲-۱-۶- استراتژیهای آموزش علمی
۹۱	۳-۱-۶- توصیف متغیر وابسته
۹۲	۱-۳-۱-۶- دانش نظامی
۹۵	۲-۳-۱-۶- مهارت نظامی
۹۹	۳-۳-۱-۶- روحیه نظامی
۱۰۱	۲-۶- شاخص متغیرها
۱۰۱	۱-۲-۶- شاخص فرهنگ سلسله مراتبی
۱۰۲	۲-۲-۶- شاخص آموزش نظامی
۱۰۳	۳-۲-۶- شاخص آموزش علمی
۱۰۴	۴-۲-۶- شاخص اثربخشی
۱۰۵	۳-۶- تحلیل تبیینی داده ها
۱۰۶	۱-۳-۶- داوری در باب فرضیه اول
۱۰۸	۲-۳-۶- استدلال نظری در باب فرضیه اول
۱۰۹	۳-۳-۶- داوری در باب فرضیه دوم
۱۱۲	۴-۳-۶- استدلال نظری در باب فرضیه دوم
۱۱۳	فصل هفتم: بحث و نتیجه گیری
۱۱۴	مقدمه
۱۱۴	۱-۷- مهمترین یافته های تحقیق

۱۱۴	۱-۱-۷- یافته های توصیفی
۱۱۶	۲-۱-۷- یافته های تبیینی
۱۱۷	۲-۷- دلالت‌های نظری
۱۱۸	۳-۷- دلالت‌های عملی
۱۱۹	۱-۳-۷- پیشنهادات اجرایی
۱۲۰	۲-۳-۷- پیشنهادات پژوهشی
۱۲۰	۳-۳-۷- مشکلات تحقیق
۱۲۲	منابع
۱۲۸	پرسشنامه تحقیق
۱۳۲	چکیده انگلیسی

فهرست نمودارها

صفحه

نمودار (۱ - ۲) چهار الگوی ارزشهای اثربخشی ۲۵

نمودار (۱ - ۴) مدل مفهومی تحقیق ۵۸

نمودار (۲ - ۴) مدل عملیاتی تحقیق ۵۹

نمودار (۱ - ۶) ستونی فراوانی افراد بر حسب میزان سن ۸۰

نمودار (۲ - ۶) فراوانی افراد بر حسب وضعیت تاهل ۸۱

فهرست جداول

صفحه

- جدول (۱ - ۲) بررسی تاریخی اثربخشی سازمانی ۱۲
- جدول (۲ - ۲) فراوانی رخداد معیارهای ارزیابی در ۱۷ مطالعه اثربخشی سازمانی ۱۴
- جدول (۳ - ۲) فهرست معیارهای اثربخشی کمپل ۱۶
- جدول (۴ - ۲) ارتباط بین متغیرهای ساختی و ابعاد کارکردی ۳۳
- جدول (۵ - ۲) متغیرهای کارکردی نظامی کنش ۳۳
- جدول (۶ - ۲) نظام های فرعی نظام کنش ۳۴
- جدول (۷ - ۲) سه سطح انتزاعی تحلیل و نظام های فرعی جامعه ۳۴
- جدول (۱ - ۳) الگوی ارزشهای چندگانه از دیدگاه کوئین ۴۵
- جدول (۱ - ۵) مقدار KMO برای تحلیل عامل گویه های فرهنگ سلسله مراتبی ۷۱
- جدول (۲ - ۵) بارعاملی گویه های فرهنگ سلسله مراتبی ۷۱
- جدول (۳ - ۵) مقدار KMO برای تحلیل عامل گویه های آموزش نظامی ۷۲
- جدول (۴ - ۵) بارعاملی گویه های آموزش نظامی ۷۲
- جدول (۵ - ۵) مقدار KMO برای تحلیل عامل گویه های آموزش علمی ۷۳
- جدول (۶ - ۵) بارعاملی گویه های آموزش علمی ۷۳
- جدول (۷ - ۵) مقدار KMO برای تحلیل عامل گویه های دانش نظامی ۷۴
- جدول (۸ - ۵) بارعاملی گویه های دانش نظامی ۷۵
- جدول (۹ - ۵) مقدار KMO برای تحلیل عامل گویه های مهارت نظامی ۷۵

- جدول (۵ - ۱۰) بارعاملی گویه های مهارت نظامی ۷۶
- جدول (۵ - ۱۱) مقدار KMO برای تحلیل عامل گویه های روحیه نظامی ۷۶
- جدول (۵ - ۱۲) بارعاملی گویه های روحیه نظامی ۷۷
- جدول (۶ - ۱) توزیع فراوانی افراد بر حسب میزان سن ۸۰
- جدول (۶ - ۲) توزیع فراوانی افراد بر حسب وضعیت تاهل ۸۱
- جدول (۶ - ۳) توزیع فراوانی نسبی گفتارهای فرهنگ سلسله مراتبی ۸۲
- جدول (۶ - ۴) توزیع فراوانی نسبی گفتارهای استراتژی آموزش نظامی ۸۶
- جدول (۶ - ۵) توزیع فراوانی نسبی گفتارهای استراتژی آموزش علمی ۸۹
- جدول (۶ - ۶) توزیع فراوانی نسبی گفتارهای دانش نظامی ۹۲
- جدول (۶ - ۷) توزیع فراوانی نسبی گفتارهای مهارت نظامی ۹۵
- جدول (۶ - ۸) توزیع فراوانی نسبی گفتارهای روحیه نظامی ۹۹
- جدول (۶ - ۹) توزیع فراوانی نسبی شاخص فرهنگ سلسله مراتبی ۱۰۲
- جدول (۶ - ۱۰) توزیع فراوانی نسبی شاخص آموزش نظامی ۱۰۳
- جدول (۶ - ۱۱) توزیع فراوانی نسبی شاخص آموزش علمی ۱۰۳
- جدول (۶ - ۱۲) توزیع فراوانی نسبی شاخص اثربخشی ۱۰۴
- جدول (۶ - ۱۳) جدول متقاطع سه بعدی فرضیه اول ۱۰۶
- جدول (۶ - ۱۴) جدول متقاطع سه بعدی فرضیه دوم ۱۰۸

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

در این فصل مساله اصلی تحقیق به صورت یک مدعای تبیینی بیان شده است. مساله تحقیق با واقعیت های تجربی تطبیق داده شده و در ادامه سوال اصلی تحقیق آورده شده است. هدف، ضرورت و اهمیت تحقیق نیز در این فصل مورد بررسی قرار گرفته است.

۱-۱- طرح مساله

اثر بخشی سازمانی^۱ یکی از مفاهیمی است که در مدیریت نوین، توجه خاصی به آن شده و با توجه به اهمیت اساسی این موضوع در امر بهبود سازمانی، تعاریف مختلفی نیز در رابطه با اثر بخشی ارائه گردیده است. ریچارد دال دفت در تعریف اثر بخشی سازمانی می گوید: «اثر بخشی سازمانی درجه یا میزانی است که سازمان به هدفهای خود نایل می آید.» (دفت، ۱۹۸۸: ۵۰۵)

^۱. Organizational efficacy

از دیدگاه دفت فرمول اثربخشی سازمانی به صورت زیر می باشد:

$$\text{اثر بخشی} = \frac{\text{اهداف تحقق یافته}}{\text{اهداف مورد انتظار}}$$

صاحب نظران در بحث ها و ارائه الگوهای گوناگون مدیریتی برای اثر بخشی سازمانی عوامل متعددی را عنوان نموده واز دیدگاههای مختلف آن را مورد بررسی قرار داده اند. از جمله صاحب نظران علوم رفتاری معتقدند برای اثر بخشی سازمان لازم است سه سطح مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گیرد. این سه سطح عبارتند از: ۱- افراد ۲- گروهها ۳- سازمان.

آنان معتقدند برای دستیابی به اثربخشی سازمانی مدیران باید نسبت به چرایی نگرشها و رفتارهای افراد در محیط سازمانی شناخت کافی پیدا نماید. برای این منظور باید اطلاعاتی را درباره نیروی انسانی موجود در سازمان بدست آورند. از قبیل: واکنشهای آنان به عنوان افراد مثل ادراکات و انگیزه ها، گروههایی که به آنها تعلق دارند مثل ارتباطات میان آنها، هنجارهای رسمی و غیر رسمی و سازمانی که در آن کار می کنند مثل فرهنگ سازمانی و ساختار. (رضائیان، ۱۳۷۰)

در سطح تحلیل سازمانی، فرهنگ سازمانی^۱ به عنوان، مجموعه درهم تنیده ای از عقاید و باورهای مشترک اعضای سازمان، اهمیت خاصی در اثربخشی سازمانی دارد و از طرفی اثربخشی نیز امروزه به طور فزاینده ای برای ایجاد طرز تلقی و ذهنیتها و ارزشها و در یک کلمه «فرهنگ سازمانی» استوار است که امکان رویارویی، شناخت و برخورد با جبهه گسترده ای از تلاطم محیطی رافراهم می کند و رفتارهای منطبق محیط و استراتژیها رابه وجود می آورد. (همان، ۱۳۷۰) پس این مطلب که فرهنگ غالب در سازمانها، رفتار سازمانی و رفتار افراد آن را شکل می دهد، براساس

^۱ Organizational Cultuer

تحقیقات انجام شده صحیح است. اما اینکه چه فرهنگی و تحت چه شرایطی بر اثر بخشی سازمان موثر است؟ سوالی است که مهم جلوه می نماید.

بررسی های لورنس و لورش نشان می دهد، فرهنگ سلسله مراتبی و ارتباط میان افراد بر اساس رابطه منصب با منصب در محیط های همگن و با ثبات، مفید ترین راه به شمار می رود که می تواند سازمان را به اهداف خود برساند و اثر بخشی سازمان را افزایش دهد. (خائف الهی، ۱۳۷۸: ۱۶۹) بنابراین در سازمانی مثل ارتش که فرهنگ حاکم بر سازمان یک فرهنگ سلسله مراتبی است و ارتباط میان افراد نیز بر اساس ارشدیت و رابطه منصب با منصب می باشد، انتظار می رود که فرهنگ سلسله مراتبی برای سازمان اثربخش باشد. اما واقعیت نشان می دهد که چنین نیست و میزان اثربخشی (میزان تحقق اهداف) پایین می باشد.

مدعای ما در این تحقیق این است که فرهنگ سلسله مراتبی در دانشگاههای نظامی (دانشگاه امام علی) به علت تعارض در اهداف علمی و نظامی، نمی تواند به تنهایی موجبات افزایش اثربخشی سازمان را فراهم آورد، بلکه فرهنگ سلسله مراتبی زمانی که با استراتژیهای سازمان انطباق داشته باشد، میزان اثربخشی را بالا می برد. در حقیقت به میزانی که فرهنگ سلسله مراتبی در دانشگاه امام علی (ع) با استراتژیهای آموزش نظامی و استراتژیهای آموزش علمی انطباق داشته باشد، اثربخشی سازمانی را بالا می برد. برای اثبات مساله باید گفت: سازمان ارتش ایران استراتژیهای آموزشی خود را از طریق ایجاد دانشگاههای نظامی دنبال می کند اما به علت اینکه افراد و گروههای اصلی تشکیل دهنده این دانشگاهها معمولاً افراد نظامی می باشند و توجه زیادی برای پرورش افراد در بعد نظامی در چنین دانشگاههایی دنبال می کنند، چه بسا ممکن است اهداف علمی در این رهگذر به دلیل عدم توجه به شرایط بیرونی مورد غفلت قرار بگیرد. این در حالی است که برای حفظ حداقل معیارهای یک دانشگاه (محیط علمی) باید توجهی نیز به اهداف و ارزشهای علمی و دانشگاهی داشته باشند. بنابراین در چنین شرایطی سازمانی مثل دانشگاه نظامی