فصلنامه علمی
سیاست‌پژوهی تحول در علوم انسانی

طراحی الگوی رفتار فردی مطلوب کارکنان فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران

علیرضا رویانیان [۱]- دکتر داریوش رحمتی [۲] - دکتر محمدرضا ربیعی مندجین [۳] - دکتر سیدمحمود اسلامی [۴]

۱۲
دوره ٤، شماره ۱۲، پیاپی ۱۲
زمستان ۱۴۰۳
مقاله پژوهشی
تاریخ دریافت:
۱۴۰۳/۰۹/۱۶
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۳/۱۲/۱۲
صص: ۲۲-۱
شاپا چاپی: ۰۲۶۳-۲۳۸۳
رتبه علمی
ب
بررسی صحت گواهی در :
JOURNALS.MSRT.IR

چکیده

چرخه سیاست گذاری عمومی که شامل مراحل تعیین مسأله، تدوین سیاست، اجرای سیاست و ارزیابی و بازنگری ا ست، به‌عنوان یک فرآیند ساختار یافته برای هدایت و بهبود سیا ست‌های عمومی مورد برر سی قرار می گیرد. هدف از چرخه سیا ست ساده تر کردن و نظم بخ شیدن به فرایند سیا ست گذاری در ذهن ت صمیم سازان و ت صمیم گیرندگان ا ست. با کمک این چرخه می‌توان مراحل مختلف سیا ست گذاری را به صورت بخش بخش درآورد تا تحلیل مراحل به صورت مجزا امکان پذیر شود. البته مراحل چرخه سیا ست در طی زمان و با توجه به نوع نظام سیا سی به شیوه های مختلف و متفاوتی عملیاتی شده ا ست. همچنین چرخه سیا ست گذاری به رغم دا شتن مزایای گوناگون، به دلیل تأکید بر مراحل متفاوت و گ سـ سته در فرآیند سیا ست گذاری هم به لحاظ تجربی و هم به لحاظ علمی مورد انتقاد قرار گرفته است. نوشتار حاضر که با بهره گیری از روش توصیفی– تحلیلی به رشته تحریر درآمده است، تلاش دارد ضمن نقد مدل های موجود به ارائه یک مدل کامل، شفاف و بهینه سازی شده از چرخه سیاست گذاری عمومی در اجرای فرایند مطلوب سیاست ها بپردازد. این چرخه جدید دارای دوازده گام است.

کلیدواژه‌ها: بازاریابی، سیاست‌گذاری بازاریابی، کالاها و خدمات، فرهنگی و خلاق.

۱ - دانشجوی دکترای مدیریت رفتار سازمانی دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران
۲ - – دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران(نویسنده مسئول)daeiush.rahmati@apu.ac.ir
۳ - – استادیار گروه مدیریت رفتار سازمانی دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران
۴ - – استادیارگروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

بیان مسأله

مطالعه نظام یافته رفتار فردی کارکنان به بهبود توانایی، تشریح و پیش بینی و همچنین هدایت، کنترل رفتار می انجامد و نیز از روابط میان رفتارهای مهم پرده برداشته، مبنایی را برای پیش بینی و تعیین رفتار فراهم می کند.(رابینز ، ۱۳۹۴،۳).

کارکنان فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، در راستای انجام وظایف قانونی خویش، ناگزیر از ارتباط و تعامل مستمر و نزدیک با اقشار مختلف جامعه هستند. اجرای صحیح، دقیق و به موقع مأموریت های متنوع و متعدد فراجا و دستیابی به رضایتمندی عمومی از عملکرد پلیس، مستلزم مراعات اصول و استانداردهای مشخصی در حوزه رفتار فردی و برخورد کارکنان است که می بایست متناسب با فرهنگ ایرانی- اسلامی عموم افراد جامعه بوده و مقبولیت دینی، ملی و سازمانی داشته باشد. واقعیت غیر قابل انکار این است که، مهم ترین مطالبه و انتظار مردم و مسئولین کشور از فرماندهی انتظامی، برخورد و رفتار مناسب و مؤدبانه، توأم با عزت، رحمت و اقتدار می باشد و این موضوع، همواره به عنوان شاخصی برای ارزیابی میزان پیشرفت و ارتقاء سازمان، مورد توجه قرار گرفته است. فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) در بیان نقش و جایگاه رفتار مطلوب و برخورد صحیح کارکنان در افزایش مقبولیت عمومی فراجا می فرمایند: «نیروی انتظامی باید در چشم مردم عزیز باشد؛ این عزت، از رفتار فرماندهی انتظامی و چگونگی انجام وظیفه او ناشی می شود»

با سپری شدن بیش از ۳ دهه از تشکیل فرماندهی انتظامی و تکامل و پیشرفت های این سازمان درعرصه های گوناکون مسئله ی تحقیق چیستی و چگونگی دستیابی به مفاهیم بومی و اسلامی رفتار فردی مطلوب کارکنان فراجا و تعیین ابعاد، مولفه ها و شاخص های آن و هم چنین رابطه ی بین آن ها است، تا این الگو به دور از کاستی های دیگر نظریه ها می باشد. جایگزین دیگر تئوری ها و نظریه های موجود مکاتب مدیریتی که بر ارزش های سازمانی فراجا منطبق نیستند گردد. با توجه به این مهم، می توان علت اساسی این تحقیق را درعدم تناسب الگوهای موجود در حوزه ی رفتارسازمانی برای پیاده سازی در فرماندهی انتظامی به دلیل عدم هماهنگی یا هم خوانی آن ها با مبانی و مفروضات و ارزش های موجود دانست. به عبارت دیگر

نظر به این که هر نظامی باید از الگوی رشد وتوسعه ی متناسب با مبانی فلسفی خود(انسان شناسی، هستی شناسی، معرفت شناسی و روش شناسی) بهره گیرد و از آن جا که هرالگویی برگرفته ازتئوری های منبعث از این مبانی بوده وحوزه های متفاوتی را نیز در برمی-گیرد. مسئله اصلی پژوهش حاضر فقدان الگوی رفتار فردی مطلوب کارکنان فراجا به صورت مدون بوده و درصدد طراحی چنین الگویی است.

تحقیق حاضر می تواند از دستاوردهای زیر برخوردار باشد.

۱- دستیابی به الگوی رفتار فردی مطلوب کارکنان فراجا با مشخص کردن ابعاد، مؤلفه ها وشاخص های آن ها و چگونگی رابطه آن ها.

۲- توسعه وبهبود مدیریت در رده های مختلف فراجا.

۳- شناخت بیشتر ظرفیت رفتار فردی مطلوب کارکنان فراجا برای مدیریت در سازمان.

۴- تسهیل مدیریت در فراجا براساس الگوی مطلوب حاصله.

از طرفی عدم پرداختن به موضوع رفتار رفتار فردی مطلوب کارکنان فراجا با شرایط مندرج دراین تحقیق موجب:

ضعف دراداره وهدایت سازمان به علت فقدان الگوی رفتار فردی مطلوب کارکنان فراجا.

عدم بهره مندی ازالگوی بهینه رفتار فردی مطلوب کارکنان در فراجا.

۳-وجود خلاء ناشی از عدم وجود الگوی مدون رفتار فردی مطلوب کارکنان فراجا برای بهبود و توسعه ی مدیریت.

سؤالات تحقیق

سؤال اصلی

الگوی رفتار فردی مطلوب فرماندهی کارکنان انتظامی جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟

سؤالات فرعی

۱) مفاهیم مبنایی و بومی رفتار فردی مطلوب فرماندهی کارکنان دراسناد و متون و مدارک علمی کدامند؟

۲) ابعاد رفتار فردی مطلوب فرماندهی کارکنان فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران کدامند؟

۳) مؤلفه های فردی مطلوب فرماندهی کارکنان فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران کدامند؟
۴) شاخص های فردی مطلوب فرماندهی کارکنان فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران کدامند؟
۵)رابطه ی بین ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های احصاءشده فردی مطلوب فرماندهی کارکنان فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟

مبانی نظری تحقیق

مراحل شکل گیری رفتار

محرک simulos (در بیرون از محیط است) ⬅ احساس sensation (تفاوت احساسات درانسانها متفاوت است) ⬅ ادراک perception (مرحله کلیدی و اساسی است و تفاوت این مرحله در تفسیر و برداشت است که ممکنه درست یا غلط باشه ، هر چه بشود مراحل بعدی را شکل می دهد پس ادراک مساوی برداشت و تفسیر محرکهاست – ضمنا لازم به ذکراست که در اینجا ، در این مرحله ابتدا ادراک روی شناخت cognition اثر می گذارد و سپس ادراک و شناخت هر دو با هم بر انگیزه تاثیر می گذارند) ⬅ انگیزه (motivation) ⬅ رفتار (behavior)

(بینایی۷۵٪ –شنوایی۱۵٪ –سایرحواس ۱۰٪ نقش دارند– البته اگریکی از حواس فرد مختل شود فشار روی حس های دیگر بیشتر می شود) (رحمتی،۱۳۹۴ :۲۳).

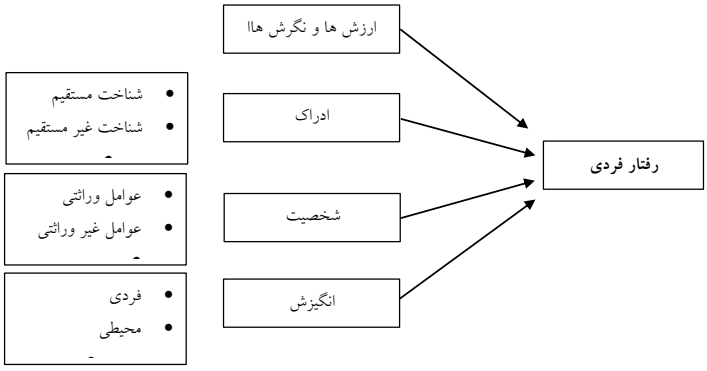
ارائه‌ی یک الگوی جامع نیازمند توجه به نظریه‌های متعدد در خصوص موشوع دارد. هدف در این زمینه رسیدن به الگوی مشخصی است که پوشش دهنده متغیرهای رفتار فردی مطلوب فرماندهی کارکنان باشد. شش الگوی مهم و کلی از کلیت رفتار که اندیشمندان علوم رفتاری مطرح نموده‌اند، به‌شرح زیر است.

جدول ۱ الگوهای رفتارسازمانی

طبقه‌بندی الگوهای رفتاری	ابعاد طبقه‌بندی
۱. الگوی هرسی، بلانچارد	فرد، تعامل فرد و سازمان، سازمان (پاول هر سی، کنت ایچ بلانچارد، ۱۳۹۰: ۳۶)
۲. الگوی مورهد و گریفین	ویژگی‌های فردی، رویارویی فرد و سازمان، ویژگی‌های سازمانی، فرایندهای سازمانی، تغییر و بهسازی سازمان (مورهد، گریفین، ۱۳۹۵: ۲۵).
۳. الگوی پی. استیفن رابینز	سطح فردی، سطح گروهی، سطح سازمانی (رابینز، استیفن پی،۱۳۹۱ :۴۳)
۴. الگوی لوتانز،	فرد در سازمان، برنامه ریزی، سازماندهی، انگیزش و رهبری، کنترل(لوتانز، ۱۳۸۸ ترجمه سرمد: ۵۷)
۵. الگوی کینگی،.کریتنر (۱۳۹۴)،	تشخیص چالش‌های رفتاری، شناخت علل رفتار موجود، انتخاب استراتژی جهت تحقق اهداف، اجرای استراتژی و نظارت (کینگی، کریتنر، ۱۳۹۴، ترجمه فرهنگی : ۴۸)
۶. الگوی شر مرهورن(۱۳۸۸)	فرایندهای فردی، فرایندهای گروهی، فرایندهای سازمانی(شر مرهورن، جان آر (۱۳۸۸)، ترجمه: ایران‌نژاد پاریزی: ۴۷)

مدل مفهومی تحقیق

همانطور که در سطور پیشین گفته شد در آثار اکثر اندیشمندان، تقسیم موضوع به رفتار فردی، گروهی و سازمانی وجود دارد و هنگام ورود به این ابعاد خصایص هر کدام به عنوان مثال در بعد فردی، خصیصه‌ی شخصیت انگیزش و در بعدگروهی، تعارض که در رفتار سازمانی مؤثرند مورد بررسی قرار داده‌اند.این مطالعات محقق را بر آن داشت تا با بهره گیری از نظر خبرگی تعدادی از خبرگان و با استفاده از این سبک و سیاق، مدل مفهومی خود را ارائه نماید. این الگو ابعاد رفتار فردی مطلوب کارکنان را به‌منظور تبیین مدیریت رفتار فردی مورد کارشناسی قرار می‌دهد.. متغیرهای کلیدی موثر بر رفتار فردی در نمودار ذیل نشان داده شده است.



نمودار (۱) مدل مفهومی تحقی .(رابینز ، ۱۳۹۴ : ۲۷)

شکل ۱) الگوی مفهومی رفتارسازمانی (قاسمی، ۱۳۸۸: ۴۹).

روش تحقیق

این تحقیق از نظر فلسفی ساخت گرا، از نظر رویکرد قیاسی استقرایی است. ابزار گردآوری داده ها، بررسی اسناد و مدارک، مصاحبه و پرسشنامه است، جامعه آماری تحقیق در فاز کیفی ۲۰ نفر می باشند که عبارتند از: هیئت رئیسه محترم فراجا، معاونین فراجا، روسای پلیس های تخصصی فراجا و اساتید خبره عضو هیات علمی دانشگاه علوم انتظامی امین، و در فاز کمی۴۶ نفر می باشند جامعه آماری در هر دو فاز با مباحث رفتارسازمانی و وظایف و مأموریت‌های فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی آشنایی کامل دارند .و عضو هیات علمی دانشگاه علوم انتظامی امین می باشند.. روش نمونه گیری تحقیق، در فاز کیفی هدفمند و در فاز کمی تمام شمار می باشد.، روش این تحقیق به‌صورت آمیخته که در حوزه کیفی تحقیق، از ابزارهای تحلیل اسنادی و تحلیل محتوی و کدگذاری استفاده شده است. و در بخش کمی ضمن احصاء همبستگی اجزای الگو، از ابزارهای تأیید و تست الگو و رتبه بندی ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص ها استفاده شده است.. داده های پژوهش توسط نرم افزار spss پیش پردازش‌گردیده است و در

نهایت با نرم افزار اسمارت پی.ال.اس۱ مدل اندازه گیری یا مدل بیرونی و مدل درونی در قالب آمار استنباطی به آزمون سئوالات یا رابطه و کیفیت سنجی فرایندها پردازش شده است

شناسایی مفاهیم الگوی رفتار فردی در فراجا

با جاگذاری کدهای مربوط به عوامل موثر بر رفتار فردی در فراجا، مجموعا ۲۴ کد دراین بخش قرار گرفتند. بادسته‌بندی کدها ۸ مفهوم پایه و ۴ مفهوم سازمان دهنده حاصل شد.

شاخص‌های بعد شخصیت (مولفه های وراثتی و غیر وراثتی)

جدول ۱ توزیع فراوانی و درصدی شاخص‌های مولفه های وراثتی و غیر وراثتی

شاخص	فراوانی	درصد
عوامل ژنتیکی	۲۵	۲۷.۵
انگیزه ها و هیجانات	۱۸	۱۹.۸
اراده افراد	۱۶	۱۷.۶
تاثیر خانواده	۱۵	۱۶.۵
تاثیر محیط سازمان	۱۲	۱۳.۲
ویژگی‌های جسمانی	۵	۵/۵
کل	۹۱	۱۰۰.۰

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که در شاخص‌های مولفه های وراثتی و غیر وراثتی ، شاخص عوامل ژنتیکی ۲۷.۵ درصد، اولویت انگیزه ها و هیجانات ۱۹.۸ درصد، اراده افراد ۱۷.۶درصد، تاثیر خانواده ۱۶.۵ درصد، تاثیر محیط سازمان ۱۳.۲درصد و ویژگی‌های جسمانی ۵.۵ درصد را از مجموع ۹۱ شاخص، مولفه های وراثتی و غیر وراثتی را تشکیل داده‌اند، که بیشترین فراوانی مربوط به عوامل ژنتیکی و کمترین فراوانی مربوط به ویژگی‌های جسمانی است

شاخص های بعد ادراک (مولفه های شناخت مستقیم و شناخت غیر مستقیم)

۱ - Smart. PLS

جدول ۲ توزیع فراوانی ودرصدی شاخص های مولفه های شناخت مستقیم و شناخت غیر مستقیم

شاخص	فراوانی	درصد
برداشت صحیح وقایع پیرامونی	۲۳	۳۵.۴
توانایی حس نمودن کامل داده‌ها	۱۴	۲۱.۵
احساس مثبت افراد نسبت به دیگران	۹	۱۳.۸
تأثیر برداشت افراد از مقصود دیگران	۷	۱۰.۸
تاثیر ویژگیهای شخصیتی بر ادراک از محیط	۷	۱۰.۸
فرض افراد در باره محیط و محرک‌های محیطی	۵	۷/۷
کل	۶۵	۱۰۰.۰

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که در شاخص‌های مولفه های شناخت مستقیم و شناخت غیر مستقیم، شاخص برداشت صحیح وقایع پیرامونی ۳۵.۴ درصد، توانایی حس نمودن کامل داده‌ها.۲۱.۵ درصد، احساس مثبت افراد نسبت به دیگران ۱۳.۸درصد، تأثیر برداشت افراد از مقصود دیگران ۱۰.۸درصد، تاثیر یژگیهای شخصیتی ۱۰.۸درصد و فرض افراد در باره محیط و محرک‌های محیطی ۷.۷. درصد مولفه ها را از مجموع ۶۵ شاخص، مولفه های شناخت مستقیم و شناخت غیر مستقیم تشکیل داده اند، که بیشترین فراوانی مربوط به برداشت صحیح وقایع پیرامونی و کمترین فراوانی مربوط به فرض افراد در باره محیط و محرک‌های محیطی است

شاخص های بعد ارزش ها و نگرش ها (مولفه های ارزش ها و نگرش ها)

جدول ۳ توزیع فراوانی و درصدی شاخص های مولفه های ارزش ها و نگرش ها

شاخص	فراوانی	درصد
تاثیراعتقادات، باورها و نظام ارزشی افراد بر رفتار فرد	۱۲	۲۶.۱
تاثیر فرهنگ قومی بر شکل‌گیری ارزش‌ها	۷	۱۵.۲
تاثیرارزش‌های فردی بر موقعیت‌های شغلی	۶	۱۳.۰
رفتار مطابق نگرش فرد بدلیل نبود فشارهای اجتماعی	۵	۱۰.۹

داشتن نگرش به خود (عزت نقس)	۵	۱۰.۹
واکنش افراد به مشاغل در فرهنگ های مختلف	۴	۸.۷
احساس یاور و تفکر افراد نسبت به شغل خود (رضایت شغلی)	۴	۸.۷
تغییر نگرش بدلیل تجربه‌های جدید	۳	۶.۵
کل	۴۶	۰/۱۰۰

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که در شاخص‌های مولفه های ارزش ها و نگرشها، تاثیراعتقادات، باورها و نظام ارزشی افراد بر رفتار فرد با ۲۶.۱درصد، تاثیر فرهنگ قومی بر شکل‌گیری ارزش‌ها ۱۵.۲ درصد، تاثیرارزش‌های فردی بر موقعیت‌های شغلی ۱۳.۰درصد، رفتار مطابق نگرش فرد بدلیل نبود فشارهای اجتماعی ۱۰.۹درصد، داشتن نگرش به خود (عزت نقس)۱۰.۹درصد، واکنش افراد به مشاغل در فرهنگ های مختلف ۸.۷ درصد، احساس یاور و تفکر افراد نسبت به شغل خود ۸.۷ درصد و تغییر نگرش بدلیل تجربه‌های جدید ۶.۵ درصد را از مجموع ۴۶ شاخص، مؤلفه های ارزش ها و نگرش ها تشکیل داده‌اند که بیشترین فراوانی مربوط به تاثیراعتقادات، باورها و نظام ارزشی افراد بر رفتار فرد و کمترین فراوانی مربوط به تغییر نگرش بدلیل تجربه‌های جدید است

شاخص های بعد انگیزش (مولفه های فردی و محیطی)

جدول ۴ توزیع فراوانی شاخص‌های مولفه های فردی و محیطی

واحد تحلیل	مفاهیم	
شاخص	فراوانی	درصد
احساس هدف افراد در محل کار	۲۰	۴۳.۵
مشارکت افراد در محل کار	۱۲	۲۶.۱
ارضای نیاز افراد در سازمان	۱۰	۲۱.۷
انتظارافراد برای موفقیت	۴	۸.۷
کل	۴۶	۰/۱۰۰

واحد تحلیل		
مؤلفه	فراوانی	درصد
شخصیت	۹۱	۳۶.۷
ادراک	۶۵	۲۶.۲
ارزش ها و نگرش ها	۴۶	۱۸.۵
انگیزش	۴۶	۱۸.۵
کل	۲۴۸	۰/۱۰۰

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که در شاخص‌های مولفه های فردی و محیطی ، احساس هدف افراد در محل کار با ۴۳.۵درصد، مشارکت افراد در محل کار ۲۶.۱ درصد، ارضای نیاز افراد در سازمان ۲۱.۷ درصد و انتظارافراد برای موفقیت با ۸.۷ درصد، مولفه ها را از مجموع ۴۶شاخص، مولفه های فردی و محیطی تشکیل داده اند که بیشترین فراوانی مربوطه به احساس هدف افراد در محل کار و کمترین فراوانی مربوط به انتظار افراد برای موفقیت است .

جدول ۵ مؤلفه‌های بعد رفتار فردی مطلوب

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که در ابعاد حوزه رفتار فردی، بعد شخصیت ۳۶.۷درصد، بعدادراک ۲۶.۲درصد، بعد ارزش ها و نگرش ها و بعذ انگیزش هر کدام ۱۸.۵درصد، از مجموع ۲۴۸ شاخص حوزه رفتار فردی را تشکیل داده‌اندگه بیشترین مربوط به بعد شخصیت و کمترین مربوط به بعد ارزش ها و نگرش ها و بعد انگیزش است.

جدول ۶: تعیین ضرایب بتا و سطح معناداری ابعاد الگوی رفتار فردی کارکنان فراجا

نتیجه	P Values	T Values	ضریب مسیر	
معنادار و تایید	۰/۰۰۰	۲۵/۷۳۸۴	۰/۶۳۶	بعد شخصیت > رفتار فرد
معنادار و تایید	۰/۰۰۰	۵۸/۵۸۰۳	۰/۷۹۰	بعد ادراک > رفتار فرد
معنادار و تایید	۰/۰۰۰	۷۲/۰۵۴۲	۰/۸۴۵	بعد ارزش ها و نگرش ها > رفتار فرد
معنادار و تایید	۰/۰۰۰	۳۵/۱۲۱۰	۰/۷۲۵	بعد انگیزش > رفتار فرد

رابطه بین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های احصاء شده الگوی رفتار فردی کارکنان فراجا

جدول ۷ رابطه بین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها

حوزه	ضریب مسیر	بعد و مولفه	بار عاملی	شاخص ها	T Values	P Values
رفتار فرد	۰/۶۳۶	بعد شخصیت (مولفه های وراثتی و غیر وراثتی)	۰.۷۶۴	عوامل ژنتیکی موثر بر شخصیت افراد	۲۵/۷۳۸۴	۰/۰۰۰
			۰.۷۹	انگیزه ها و هیجانات موثر بر شخصیت افراد		
			۰.۷۲۵	اراده افراد		
			۰.۷۴۱	ویژگی‌های جسمانی موثر بر شخصیت افراد		
			۰.۷۲۱	تاثیر محیط سازمان بر شخصیت افراد		
			۰.۷۴۱	تاثیر خانواده بر شخصست افراد		
	۰/۷۹۰	بعد ادراک (مولفه های شناخت مستقیم و غیر مستقیم)	۰.۷۱۵	فرض افراد در باره محیط و محرک‌های محیطی	۵۸/۵۸۰۳	۰/۰۰۰
			۰.۷۷۷	توانایی حس نمودن کامل داده‌ها		
			۰.۸۰۴	تأثیر برداشت افراد از مقصود دیگران		

حوزه	ضریب مسیر	بعد و مولفه	بار عاملی	شاخص ها	T Values	P Values
			۰.۷۳۸	تاثیر یژگیهای شخصیتی بر ادراک از محیط		
			۰.۷۳۳	برداشت صحیح وقایع پیرامونی		
			۰.۷۰۱	احساس مثبت افراد نسبت به دیگران		
	۰/۸۴۵	بعد ارزش ها و نگرش ها (مولفه های ارزش ها و نگرش ها)	۰.۷۷۵	تغییر نگرش بدلیل تجربه‌های جدید	۷۲/۰۵۴۲	۰/۰۰۰
			۰.۷۳۳	واکنش افراد به مشاغل در فرهنگ های مختلف		
			۰.۷۱۵	تاثیرارزش‌های فردی بر موقعیت‌های شغلی		
			۰.۷۸۸	رفتار مطابق نگرش فرد بدلیل نبود فشارهای اجتماعی		
			۰.۷۵۴	داشتن نگرش به خود (عزت نقس)		
			۰.۷۰۹	احساس یاور وتفکرافراد نسبت به شغل خود(رضایت شغلی)		

حوزه	ضریب مسیر	بعد و مولفه	بار عاملی	شاخص ها	T Values	P Values
			۰.۷۱۹	تاثیراعتقادات، باورها و نظام ارزشی افراد بر رفتار فرد		
			۰.۷۵۴	تاثیر فرهنگ قومی بر شکل‌گیری ارزش‌ها		
	۰/۷۲۵	بعد انگیزش (مولفه های فردی و محیطی)	۰.۷۳۶	احساس هدف افراد در محل کار	۳۵/۱۲۱۰	۰/۰۰۰
			۰.۷۶۸	انتظارافراد برای موفقیت		
			۰.۸۱۹	ارضای نیاز افراد در سازمان		
			۰.۷۲۷	مشارکت افراد در محل کار		

جدول ۸ شاخص‌ها و انعکاسی و ترکیبی بودن اندازه گیری

الگو	حوزه	بعد	نام قدیم سوالات	نام جدید سوالات	ترکیبی/ انعکاسی
الگوی رفتار فردی کارکنان فراجا	رفتار فردی	شخصیت	Q۱- Q٦	AQ۱- AQ٦	انعکاسی
		ادراک	Q۷- Q۱۲	BQ۱- BQ٦	انعکاسی
		ارزش ها و نگرش ها	Q۱۳- Q۲۰	CQ۱- CQ۸	انعکاسی
		انگیزش	Q۲۱- Q۲٤	DQ۱- DQ٤	انعکاسی

آزمون های مدل اندازه گیری انعکاسی

مدل اندازه گیری انعکاسی باید بر اساس مقالات معتبر در قالب فرایند تحلیل عاملی تاییدی بر اساس روایی، پایایی و کیفیت سنجی مورد آزمون قرار گیرد و در صورت لزوم اصلاحات مورد نظر روی آن اعمال گردد.

انگیزش	ارزش ها و نگرش ها	ادراک	شخصیت	
			۰.۷۶۴	عوامل ژنتیکی موثر بر شخصیت
			۰.۷۹	انگیزه ها وهیجانات موثر بر شخصیت
			۰.۷۲۵	اراده افراد
			۰.۷۴۱	ویژگی‌های جسمانی موثر بر شخصیت
			۰.۷۲۱	تاثیر محیط سازمان بر شخصیت افراد
			۰.۷۴۱	تاثیر خانواده بر شخصست افراد
		۰.۷۱۵		فرض افراد درباره محیط ومحرک محیطی
		۰.۷۷۷		توانایی حس نمودن کامل داده‌ها
		۰.۸۰۴		تأثیر برداشت افراد از مقصود دیگران
		۰.۷۳۸		تاثیر ویژگی شخصیتی برادراک از محیط
		۰.۷۳۳		برداشت صحیح وقایع پیرامونی
		۰.۷۰۱		احساس مثبت افراد نسبت به دیگران
	۰.۷۷۵			تغییر نگرش بدلیل تجربه‌های جدید
	۰.۷۳۳			واکنش افراد به مشاغل در فرهنگ های مختلف
	۰.۷۱۵			تاثیرارزش‌های فردی بر موقعیت‌های شغلی
	۰.۷۸۸			رفتار مطابق نگرش فرد بدلیل نبود فشارهای اجتماعی

	۰.۷۵۴			داشتن نگرش به خود
	۰.۷۰۹			احساس یاور و تفکر افراد نسبت به شغل خود
	۰.۷۱۹			تاثیراعتقادات، باورها و نظام ارزشی افراد بر رفتار فرد
	۰.۷۵۴			تاثیر فرهنگ قومی بر شکل‌گیری ارزش‌ها
۰.۷۳۶				احساس هدف افراد در محل کار
۰.۷۶۸				انتظارافراد برای موفقیت
۰.۸۱۹				ارضای نیاز افراد در سازمان
۰.۷۲۷				مشارکت افراد در محل کار

آزمون همگن بودن:

این آزمون مطابق با نظر تننهاوس ۲۰۰۵ کلید ورود به آزمون های دیگر اسمارت پی ال اس است به عبارتی اگر نتایج این آزمون درست نباشد حتما آزمون های دیگر نیز دچار اختلال می‌شوند اما منظور از همگن بودن یا همجنس بودن یعنی سوالات یک مجموعه همان متغیر باید از یک جنس و حول یک محور باشد بنابراین در نرم افزارهای واریانس محور براساس بارهای عاملی روشی مشخص و دارای نقطه برش برای آن در نظر گرفته شده است. مطابق با نظر هایر ۲۰۱۰ و هنسلر ۲۰۰۹ اگر لانداها بالای ۰/۷ باشد سوالات آن متغیر همگن و از یک جنس می‌باشد در صورتی که سوالی مقدار معین را نداشت باید از مدل حذف شود. به این فرایند تحلیل عامل تاییدی گفته می‌شود. تا مطمئن شود سوالات یک متغیر دقیقا همان متغیر را می‌سنجد و هم جنس با همان مجموعه است و هایر می‌گوید اگر بارهای عاملی بسیار نزدیک به ۰/۷ بود در صورتی که آزمون های بعدی را دچار مشکل نکند می تواند در مدل باقی بماند

جدول ۹ بارهای عاملی مدل اندازه گیری انعکاسی

بارهای عاملی یک ضریب همبستگی بین متغیرهای مکنون و آشکار در یک مدل اندازه گیری هستند و بارهای عاملی تعیین می کنند که متغیر مکنون چقدر از واریانس متغیر آشکار را تبیین می کند و از آنجایی که یک ضریب همبستگی است باید از نظر آماری نیز معنادار باشند.

آزمون های پایایی مدل:

جدول ۱۰: ضرایب آزمون های پایایی مدل متغیرهای پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	همبستگی اسپیرمن	پایایی اشتراکی
شخصیت	۰/۷۱۵۲	۰/۷۲۵۶	۰/۷۰۹۶	۰/۵۲۱۰
ادراک	۰/۷۳۵۶	۰/۸۲۱۳	۰/۷۸۵۳	۰/۵۵۷۶
ارزش ها و نگرش ها	۰/۷۰۵۷	۰/۷۶۲۵	۰/۷۰۶۹	۰/۵۹۷۳
انگیزش	۰/۷۱۰۴	۰/۷۰۸۸	۰/۷۱۱۹	۰/۵۷۳۹

جدول ۱۱ آزمون پایایی اشتراکی

متغیر	پایایی اشتراکی
شخصیت	۰/۵۲۱۰
ادراک	۰/۵۵۷۶
ارزش ها و نگرش ها	۰/۵۹۷۳
انگیزش	۰/۵۷۳۹

آزمون مقایسه پایایی ترکیبی و شاخص میانگین واریانس استخراجی :

مطابق با نظر هنسلر ۲۰۰۹ باید تک تک ضرایب پایایی ترکیبی از AVE متناظرشان بزرگتر باشند

جدول ۱۲ مقایسه پایایی ترکیبی و شاخص میانگین واریانس استخراجی

متغیر	پایایی ترکیبی	پایایی اشتراکی
شخصیت	۰/۷۲۵۶	۰/۵۲۱۰
ادراک	۰/۸۲۱۳	۰/۵۵۷۶
ارزشها و نگرشها	۰/۷۶۲۵	۰/۵۹۷۳
انگیزش	۰/۷۰۸۸	۰/۵۷۳۹

آزمون فورنل و لارکر۱:

آزمون قبلی ثابت کرد که سوالات هر متغیر تنها متغیر خود را می سنجند و با سوالات مجموعه دیگر همبستگی ندارند اما در سال ۱۹۹۱ فورنل و لارکر آزمون مکملی را طرح کردند که به جای سوالات به متغیرها می پرداخت. یعنی متغیرها باید از یکدیگر واگرایی داشته باشند جذر AVE هر متغیر باید از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بزرگتر باشد.

جدول ۱۳ :آزمون فورئل و لاکر

	شخصیت	ادراک	ارزش ها و نگرش ها	انگیزش
شخصیت	۰/۵۶۶۶			
ادراک	۵۴۳۵۰/	۰/۶۷۶۵		
ارزش ها و نگرش ها	۰/۵۴۷۶	۰/۶۲۶۹	۰/۷۴۵۳	
انگیزش	۰/۵۶۸۲	۰/۵۳۵۷	۰/۵۸۴۹	۰/۶۱۱۵

واگرایی متغیرهای مکنون توسط آزمون فورنل و لارکر مورد تأیید قرار گرفت.

جمع بندی:

دو آزمون روایی همگرا و آزمون روایی واگرا نشان داد که مدل ما صاحب روایی سازه است.

آزمون مدل ساختاری:

مدلی است که روابط بین متغیرهای مکنون را بررسی می کند در حقیقت فرضیات ما در این مدل بررسی می‌شود. در PLS وقتی فرضیه ای معنی دار شد نمی توان گفت که آن فرضیه رد یا تأیید شده است بلکه به خاطر ذات پیش بینی کننده PLS این نرم افزار تنها می تواند پیش بینی می کند در یک نمونه بزرگتر از همان جامعه فرضیه رد یا تأیید شود.

---

۱. Fornell-Larcker

جدول ۱۴ آزمون مدل ساختاری

	ضرایب مسیر	T Values	P Values	نتیجه
رفتار فرد <-شخصیت	۰/۶۳۶	۲۵/۷۳۸۴	۰/۰۰۰	معنادار و تایید
رفتار فرد <- ادراک	۰/۷۹۰	۵۸/۵۸۰۳	۰/۰۰۰۰	معنادار و تایید
رفتار فرد <- ارزشها نگرشها	۰/۸۴۵	۷۲/۰۵۴۲	۰/۰۰۰۰	معنادار و تایید
رفتار فرد <- انگیزش	۰/۷۲۵	۳۵/۱۲۱۰	۰/۰۰۰۰	معنادار و تایید
الگوی رفتار فردی	۰/۹۳۰	۱۴۹/۹۵۹	۰/۰۰۰۰	معنادار و تایید

مقدار T.Values کل روابط برابر جدول صدرالاشاره، خارج از بازه منفی ۱/۹۶ –و ۱/۹۶ قرار دارد و مقدار P.Values آنها هم کمتر از ۰۵/ است لذا به احتمال ۹۹ درصد فرض H۰ رد و فرض H۱ که خبر از وجود رابطه می دهد معنادار می‌شود یعنی پیش بینی می‌شود در یک نمونه بزرگتر از همان جامعه کل روابط تأیید می شود.

آزمون Q۲ (روایی متقاطع شاخص افزونگی)(cv red) ۱

این آزمون را، ارتباط پیش بین نیز می‌خوانند و هدف از انجام آن بررسی کیفیت مدل ساختاری است در واقع بررسی می‌کند که آیا متغیرهای برون زا در قالب یک مدل ساختاری متغیرهای درون زا را با کیفیت بالایی پیش بینی می‌کنند یا خیر؟

cv red با سه مقدار مقایسه می‌شود: (۰/۰۲ ضعیف ، ۰/۱۵ متوسط، ۰/۳۵ قوی).

جدول ۱۵: آزمون کلی مدل پی ال اس:

Estimated Model	
۰/۰۶۳۲	SRMR

آزمون SRMR (ریشه میانگین های مجذورهای خطاهای باقی مانده) ، اگر SRMR کوچکتر از ۰/۰۸ باشد بنابراین مدل کلی pls برازش مناسبی دارد یعنی با مدل مورد نظر در جامعه تطابق دارد.

۱. Construct Crossvalidated Redundancy

تفسیر SRMR کوچکتر از ۰.۰۸ است بنابراین مدل کلی پی ال اس برازش مناسبی دارد یعنی با مدل مورد نظر در جامعه تطابق دارد.

جدول ۱۶: آزمون کیفیت مدل ساختاری

نتیجه	Q^2 (=۱-SSE/SSO)	
متوسط	۰/۱۸۹۳	شخصیت
قوی	۱۳۶۰/۳	ادراک
متوسط	۰/۲۰۴۰	ارزشها و نگرشها
متوسط	۰/۲۴۳۴	انگیزش

ابعاد رفتار فردی کارکنان فراجا

ابعاد مربوط به مدل پس از کدگزاری در این بخش بر اساس میانگین نمره جامعه کمی به تفکیک به شرح زیر مورد ارزیابی و با فریدمن رتبه بندی قرار گرفتند:

جدول ۱۷ اولویت بندی مؤلفه‌ها

بُعد	بعد	نمره میانگین	رتبه
رفتار فردی	ارزش ها و نگرش ها	۴.۰۰	۱
	شخصیت	۲.۵۲	۲
	ادراک	۲.۴۸	۳
	انگیزش	۱.۰۰	۴

پیشنهادها

– درطراحی و طبقه بندی مشاغل ابعاد مختلف شخصیتی درنظر گرفته شود واز طرف دیگر دراستخدام وبکارگیری افراد ویژگی های شخصیتی آنان درآزمون های مربوطه شناسایی و با مشاغل تطبیق داده شود.

– با تمرکز بر دوره های آموزشی و تقویت بعد رفتاری فرماندهان و مدیرانی که الگوی کارکنان جوان قرار می گیرند، می تواند گام های مؤثری را در جهت تغییر و بهبود رفتار فردی کارکنان جوان و اثربخشی آن در خدمت برداشت،

– شاخص‌های این الگو می‌تواند به عنوان معیار مناسبی برای جذب و استخدام ملاک عمل قرار گیرد بنابراین، معاونت نیروی انسانی با توجه به شاخص‌های الگو، راهبردهای جذب و استخدام را تدوین نمایند.

– پیاده سازی این الگو نیازمند پژوهش‌های جدیدی از جمله ارزیابی شاخص‌های رفتارسازمانی، وضعیت و شرایط موجود فرماندهی انتظامی، میزان تطبیق الگو با وضعیت فعلی، شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار فردی کارکنان و راهبردهای پیاده سازی الگو است.

– نتایج آزمون‌ها حاکیست: بعد ارزش ها و نگرش ها، در رتبه اول قرار دارد، بنابراین ضرورت اولویت‌بندی و توجه به ابعادحائز اهمیت در نظام برنامه‌ریزی، جذب، آموزش و انتصابات، به معاونت‌ها، مراکز آموزشی، پژوهشی در تحقق اهداف این پژوهش مؤثر است.

– پیشنهادهای مبتنی بر یافته های فرعی تحقیق برای عملیاتی کردن الگو:

-بازنگری در برنامه های راهبردی فراجا متناسب با الگوی طراحی شده،

-بازنگری در روش ها و نظامات موجود فراجا متناسب با الگوی طراحی شده،

-تدوین و ابلاغ نظام رفتار سازمانی فراجا،

– طراحی نرم افزار رفتار سازمانی، بر مبنای الگوی ارائه شده..

- انجام تحقیق و پژوهش درانواع مدل‌های رفتاری به منظور تبیین برجستگی های مدل رفتاری مبتنی برآموزه های دینی.

پیشنهاد برای محققین و پژوهشگران آتی

-عملکرد فراجا با استفاده از این الگو ارزیابی ومیزان تطبیق الگو با وضعیت موجود بررسی شود، -بررسی تفاوت نگرش کارکنان در بدو استخدام با نگرش فعلی آنها، -بررسی میزان تناسب شغل با شخصیت افراد و تأثیر آن در رفتار و عملکرد آنان،

– بررسی نحوه مدیریت فرهنگی مطلوب در سازمان.

منابع و مآخذ

۱. احمدوند، علی‌محمد و یاوری بافقی، امیرحسین (پائیز،۱۳۹۳)، الگوی توسعه منابع انسانی در پلیس جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه دانش انتظامی، سال دهم، شماره اول.

۲. بهمنی، اکبر (۱۳۹۴)، ارائه الگوی رفتارسازمانی کارگزاران نظام اداری با رویکرد اسلامی (مورد مطالعه وزارتخانه‌های منتخب)، تهران، دانشگاه پیام نور، دانشکده مدیریت.

۳. پاول هرسی، کنت ایچ بلانچارد (۱۳۹۰)، مدیریت رفتارسازمانی (استفاده از منابع انسانی)، ترجمه قاسم، کبیری؛ چاپ نوزدهم، (۱۳۷۳)، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی ماجد.

٤. ترابی، یوسف (تابستان،۱۳۹۲)، اخلاق حرفه‌ای پلیس در پرتو سخنان مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، فصلنامه دانش انتظامی، سال ششم شماره دوم.

۵. تشکری، محمود (بهار۱۳۹۳)، شایستگی‌های سرمایه‌های انسانی پلیس اسلامی از منظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، مطالعات دفاعی استراتژیک، شماره ۵۵.

٦. رابینز، استیفن پی، (۱۳۹۴)، رفتارسازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها)، جلد اول، ترجمه: سید محمد اعرابی، محمد تقی‌زاده مطلق، ویرایش دوازدهم (۲۰۰۷)، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

۷. رحمتی، داریوش، (۱۳۹۴) مدیریت رفتار سازمانی در فراجا، انتشارات معاونت تربیت و آموزش فراجا.

۸. رضائیان، علی؛ عبداللهی نیستانی، علی (زمستان۱۳۹۲)، ارائه و تبیین مدل سیستمی رفتار انسان از منظر قرآن کریم، چشم انداز مدیریت دولتی، سال چهارم، شماره ۱۶.

۹. روح الله تیموری، حسن عبدالله زاده، محمدکاظم پیشقدم (خرداد۱۴۰۳)، تعریف پیشرفت و راه های رسیدن به آن از دیدگاه مقام معظم رهبری بر اساس نظریه گفتمان لاکلاو و موفه ، فصلنامه علمی سیاست پژوهی تحول در علوم انسانی، دوره ۱، شماره ۱.

۱۰. زارعی متین، حسن (زمستان،۱۳۷۷)، تبیین الگوی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در محیط کار و اثر آن بر رضایت شغلی، مجله مجتمع آموزش عالی قم، سال اول، شماره اول.

۱۱. شر مرهورن، جان آر (۱۳۸۸)، مدیریت رفتارسازمانی، ترجمه: مهدی ایران‌نژاد پاریزی، چاپ نهم، تهران: نشر مدیران.

۱۲. عباسعلی طالبی، وحید صالحی (خرداد۱۴۰۳)، تبیین جایگاه علوم انسانی و موانع توسعه آن در ایران ، فصلنامه علمی سیاست پژوهی تحول در علوم انسانی، دوره ۳، شماره۱.

۱۳. قاسمی، بهروز (۱۳۸۸)، مدیریت رفتارسازمانی، چاپ اول، تهران: انتشارات سپاهان.

۱٤. کرینتر، رابرت. کینیکی، آنجلو (۱۳۸۹)، مدیریت رفتارسازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها)، ترجمه: علی‌اکبر فرهنگی، حسین صفرزاده، چاپ نهم، تهران: برآیند پویش.

۱۵. کینگی، آنجلو. رابرت کریتنر (۱۳۹۴)، مدیریت رفتارسازمانی، ترجمه علی‌اکبر فرهنگی، حسین صفرزاده، چاپ دهم، تهران: مؤسسه انتشارات و پخش کتاب پویش.

۱٦. لوتانز، فرد (۱۳۸۸)، رفتارسازمانی، جلد اول، ترجمه غلامعلی، سرمد؛ چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات مؤسسه بانکداری ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.

۱۷. مورهد، گریفین(۱۳۹۵)، رفتارسازمانی، ترجمه: سیدمهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده، چاپ بیست وپنجم، تهران: انتشارات مروارید.

۱۸. مورهد، گریفین(۱۳۹۶)، رفتارسازمانی، ترجمه: مهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده، تهران: مروارید چاپ بیستم

۱۹. مهدی رزاقی، وحیدآرایی،هاشم کارگر(آذر۱۴۰۱)، تأثیر سیاست ها و رویه های منابع انسانی بر رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش های مداخله ای اهداف و فرهنگ سازمانی، فصلنامه علمی سیاست پژوهی تحول در علوم انسانی، دوره۱، شماره ۳.

۲۰. ناصرعابدینی، علیرضا دل افکار، سیدمهدی مصطفوی(شهریور۱۴۰۳)، جامعیّت قرآن از دیدگاه مقام معظم رهبری با تأکید بر تحول بنیادین در علوم انسانی، فصلنامه علمی سیاست پژوهی تحول در علوم انسانی، دوره ۳، شماره ۲.

۲۱. هادی رجبی، محمد رجبی(شهریور۱۴۰۲) ، تحلیل مضمون بیانات حضرت آیت‌الله العظمی خامنه‌ای (مدظله‌العالی) پیرامون تحول در علوم انسانی، فصلنامه علمی سیاست پژوهی تحول در علوم انسانی، دوره۲، شماره۲.