



فصلنامه علمی سیاست پژوهی تحول در علوم انسانی



طراحی الگوی بعد سازمانی رفتار سازمانی کارکنان پلیس جمهوری اسلامی ایران

علیرضا رویانیان^۱، داریوش رحمتی^۲، محمدرضا ربیعی مندجین^۳، سید محمود اسلامی^۴

چکیده

این پژوهش باهدف طراحی الگوی بعد سازمانی رفتار سازمانی کارکنان پلیس جمهوری اسلامی ایران، انجام گرفته است. اهداف این تحقیق عبارتند از: الف) احصاء مؤلفه ها و شاخص های بعد سازمانی رفتار سازمانی کارکنان پلیس جمهوری اسلامی ایران ب) تعیین تعاملات و ارتباطات بین مؤلفه ها و شاخص های این بعد از الگو. 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، رؤسای پلیس های تخصصی فراجا و اساتید خبره عضو هیات علمی دانشگاه علوم انتظامی امین که با مباحث رفتار سازمانی و وظایف و مأموریت های فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی آشنایی کامل دارند. و عضو هیات علمی دانشگاه علوم انتظامی امین می باشند. روش نمونه گیری تحقیق هدفمند می باشد. روش تحقیق این پژوهش به صورت آمیخته که از ابزارهای تحلیل اسنادی و تحلیل محتوی و کدگذاری و نیز پرسشنامه بررسی اعضا استفاده شده است. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که بعد سازمانی رفتار سازمانی کارکنان پلیس جمهوری اسلامی ایران دارای ۴ مؤلفه و ۳۴ شاخص می باشد، بعد رفتار فرد با مؤلفه های (شخصیت، ادراک، ارزش ها و نگرش ها، انگیزش) بعد رفتار گروه با مؤلفه های (ارتباطات، تعارض، قدرت و سیاست) بعد رفتار سازمان با مؤلفه های (ساختار سازمانی، تکنولوژی، فرهنگ سازمانی، تغییر و بهبود سازمانی). کلید واژه ها:

کلیدواژه ها:

سیاست پژوهی، بعد سازمانی، رفتار سازمانی، کارکنان پلیس، فراجا

۱۸

دوره ۵، شماره ۲، پیاپی ۱۸
تابستان ۱۴۰۵

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۴-۱۲-۰۶
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۵-۰۶-۰۱
صص: ۱۴۰-۱۱۷

شابا چاپی: ۲۳۸۳-۰۲۶۳

اسکن کنید



۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲ دانشیار گروه مدیریت، دانشکده اداری، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران (نویسنده مسئول) daeiush.rahmati@apu.ac.ir

۳ استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۴ استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران



مقدمه و بیان مسأله

علت اصلی توجه به مسئله ی رفتار سازمانی پژوهش حاضر این است که: رفتار سازمانی نقشی حیاتی در پویایی و بالندگی سازمان ایفاء می کند و موفقیت های بسیاری از سازمان ها به سبب وجود رفتار و فرهنگ سازمانی اثربخش بوده است. با سپری شدن بیش از ۳ دهه از تشکیل فرماندهی انتظامی و تکامل و پیشرفت های این سازمان در عرصه های گوناگون مسئله ی تحقیق چیستی و چگونگی دستیابی به مفاهیم بومی بعد سازمانی رفتار سازمانی در فراجا و تعیین مولفه ها و شاخص های آن و هم چنین رابطه ی بین آن ها است، تا این بعد از الگو به دور از کاستی های دیگر نظریه ها باشد. با توجه به این مهم، می توان علت اساسی این تحقیق را در عدم تناسب الگوهای موجود در حوزه ی رفتار سازمانی 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 و توسعه ی متناسب با مبانی فلسفی خود (انسان شناسی، هستی شناسی، معرفت شناسی و روش شناسی) بهره گیرد و از آن جا که هر الگویی برگرفته از تئوری های منبعث از این مبانی بوده و حوزه های متفاوتی را نیز در برمی -گیرد. مسئله اصلی پژوهش حاضر فقدان الگوی بعد سازمانی رفتار سازمانی فراجا به صورت مدون بوده و در صدد طراحی چنین الگویی است.

در یک سازمان با داشتن مأموریت های خطیر نقش بعد سازمانی رفتار سازمانی در بهبود مدیریت و موفقیت در انجام مأموریت ها تعیین کننده است. که دلیل دیگری برای ضرورت انجام این پژوهش می تواند باشد. الگوی بعد سازمانی رفتار سازمانی در فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، که یک سازمان گسترده و از جهات مختلف مرتبط با اقشار جامعه است و آثار انعکاس رفتار کارکنان آن در جامعه دارای تبعات بیشتری، نسبت به سایر دستگاه ها است امری اساسی و ضروری است، تا هدایت و کنترل منسجم، از طریق سلسله مراتب، آسان تر شود. فقدان چنین الگوی مدونی یک نقص به شمار می آید. تحقیق حاضر می تواند از سودمندی های زیر برخوردار باشد.

۱- دستیابی به الگوی بعد سازمانی رفتار سازمانی پلیس فراجا با مشخص کردن مؤلفه ها و شاخص های آن ها و چگونگی رابطه آن ها،

۲- توسعه و بهبود مدیریت در رده های مختلف پلیس فراجا،

۳- شناخت بیشتر ظرفیت ای بعد سازمانی رفتار سازمانی برای مدیریت در سازمان،

۴- تسهیل مدیریت در پلیس فراجا بر اساس الگوی مطلوب حاصله.

از طرفی عدم پرداختن به موضوع بعد سازمانی رفتار سازمانی پلیس فراجا با شرایط مندرج در این تحقیق موجب:

ضعف در اداره و هدایت سازمان به علت فقدان الگوی مناسب،

۲- عدم بهره مندی از الگوی بهینه رفتار سازمانی در پلیس فراجا،



۳- وجود خلاء ناشی از عدم وجود الگوی مدون بعد سازمانی رفتار سازمانی برای بهبود و توسعه ی مدیریت.

اهداف تحقیق

هدف اصلی

دستیابی به الگوی بعد سازمانی رفتار سازمانی پلیس فراجا

اهداف فرعی

۱) احصاء مؤلفه های بعد سازمانی رفتار سازمانی پلیس فراجا

۲) احصاء شاخص های بعد سازمانی رفتار سازمانی پلیس فراجا

۳) تعیین رابطه بین ، مؤلفه ها و شاخص های احصاء شده بعد سازمانی رفتار سازمانی پلیس فراجا

تعریف رفتار سازمانی ۱

رفتار سازمانی، مطالعه رفتار انسان در عرصه سازمان، رویارویی رفتار فرد و سازمان و بالاخره مطالعه سازمان می باشد. هرچند می توان هر یک از این سه زمینه را جداگانه مورد بررسی قرار داد، اما باید به خاطر داشت که همه آنها در نهایت به درک رفتار سازمانی منتهی می شوند (مورهد؛ گریفین، ۱۳۹۵: ۱۳).

سطوح رفتار سازمانی

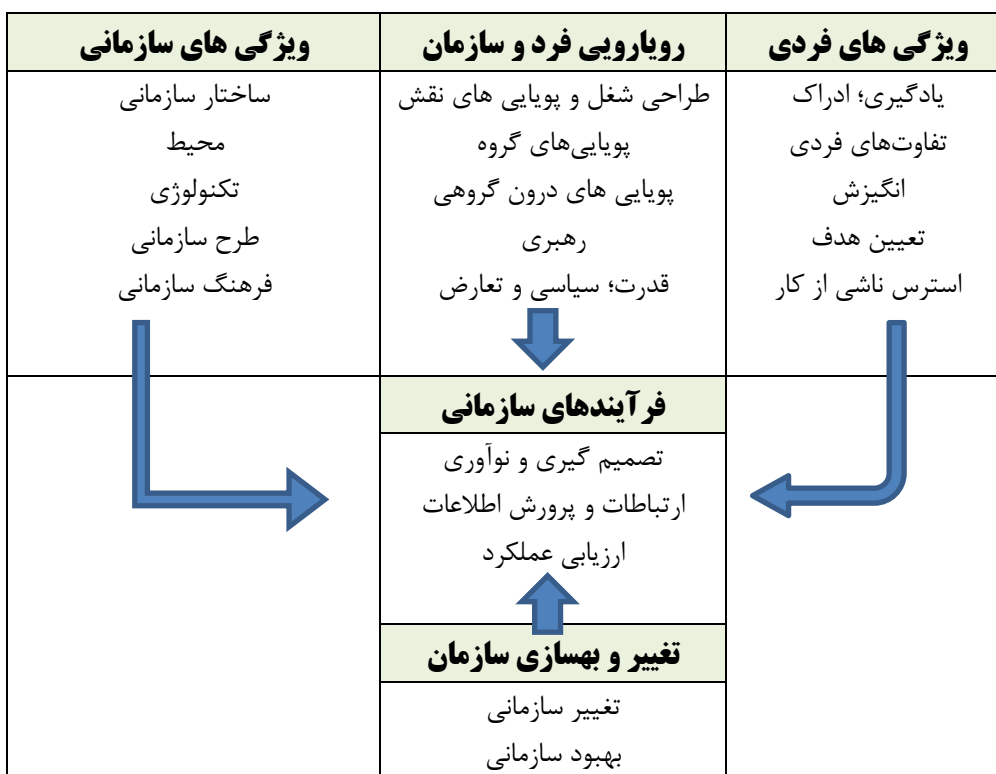
سه سطح تجزیه و تحلیل رفتار سازمانی؛ فردی، گروهی و سازمانی است. برای شناخت رفتار در محیط های سازمانی هر سه سطح لازم است. اکنون صاحب نظران رفتار سازمانی به اتفاق بر این باورند که برای شناخت چرایی نگرش ها و رفتارهای افراد در محیط های سازمانی، باید درباره واکنش های آنان به عنوان افراد (مثل ادراکات، انگیزه ها). گروه هایی که به آنها تعلق دارند (مثل ارتباطات میان آنها، هنجارهای رسمی و غیر رسمی که بر رفتار آنان مؤثر است). و سازمانی که در آن کار می کنند (مثل فرهنگ، ارزش ها، ساختار). اطلاعاتی به دست آورد. توجه دقیق به تجزیه و تحلیل در تمامی سه سطح فوق موضوع اصلی در رفتار سازمانی جدید است (رضائیان، ۱۳۹۴: ۱۵).

الگوهای رفتار سازمانی

الگوی رفتار سازمانی مورهد و گریفین

مفاهیم اولیه این الگو به پنج دسته اصلی: ویژگی های فردی؛ رویارویی فرد و سازمان، ویژگی های سازمانی؛ فرایندهای سازمانی و تغییر و بهسازی سازمان تقسیم شده است. این دسته بندی، چارچوب اصلی الگوی مورهد و گریفین را تشکیل می دهد (مورهد، گریفین، ۱۳۹۵: ۲۵).



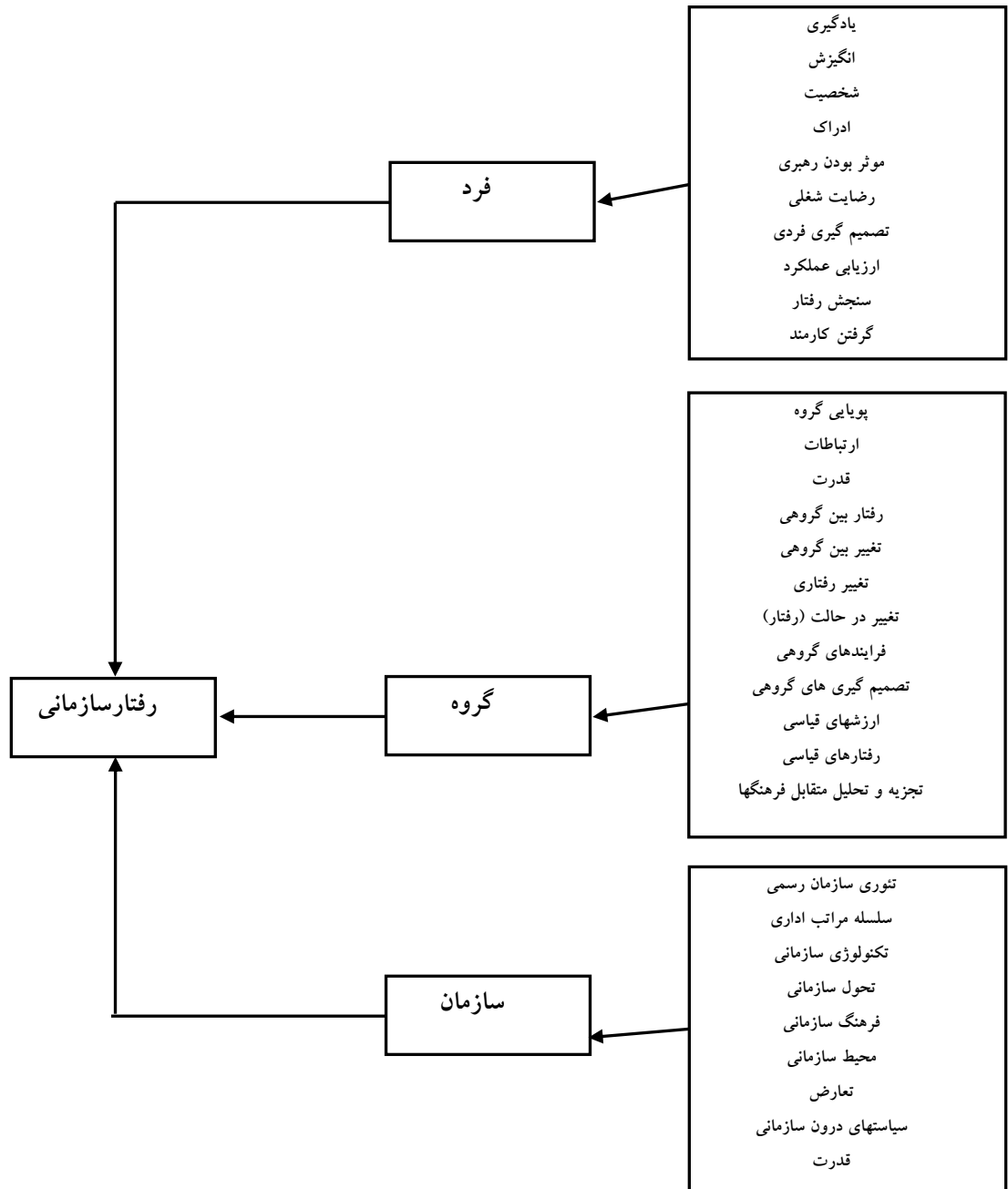


شکل ۱) متغیرهای تشکیل دهنده رفتار سازمانی الگوی مورهد و گریفین ۱

الگوی استیفن رابینز این الگو سه سطح رفتار فردی؛ گروهی و سازمانی را به منظور تبیین مدیریت رفتار سازمانی مورد کارشناسی قرار می دهد و برای هر سطح متغیرهای ویژه ای را مطرح می کند. ارتباط سطح های رفتار سازمانی و متغیرهای آن



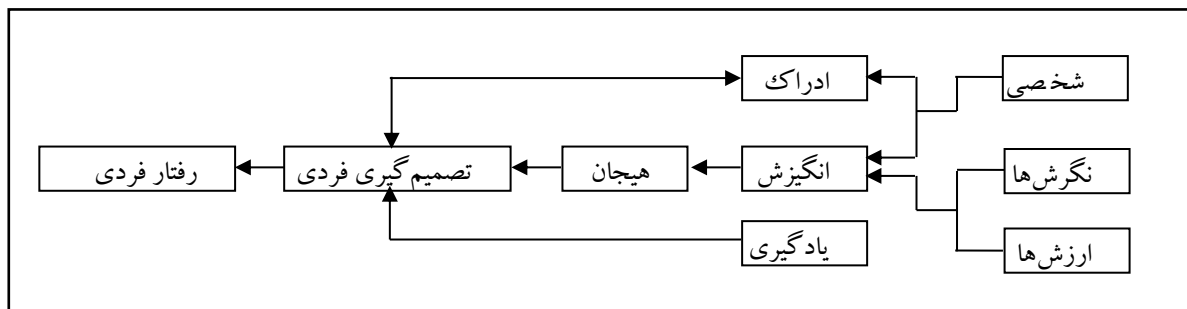
در شکل (۲) آورده شده است. به طور کلی، فرایند تجزیه و تحلیل رفتار سازمانی در این الگو در سه سطح انجام می پذیرد، هریک از سطوح فوق دارای ویژگی ها و مشخصات خاص خود می باشد (قاسمی، ۱۳۹۸: ۵۲).



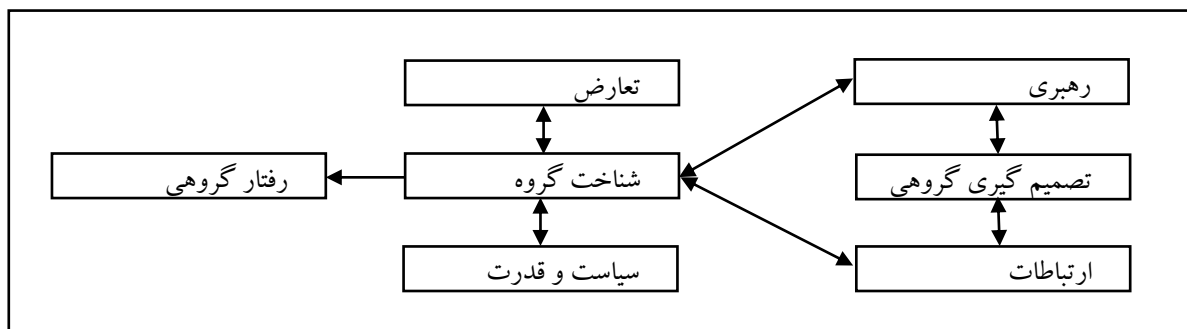
شکل ۲: الگوی رفتار سازمانی



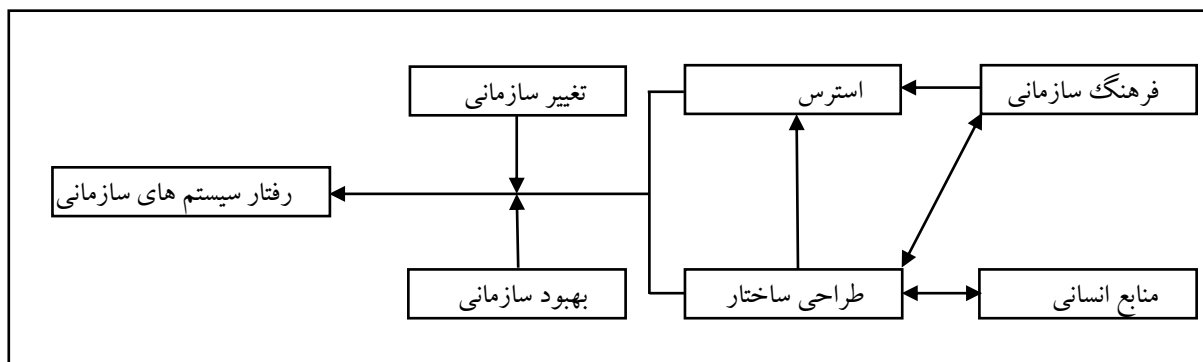
الگوی قاسمی (۱۳۹۸) در این الگو، عناصر مشخص و متغیرهای سه سطح فردی، گروهی و سیستم‌های سازمانی مورد مطالعه قرار می‌گیرد. و سعی شده به مجموع متغیرهای مهم در هر سطح اشاره شود. این ارتباطات به تفکیک در شکل‌های زیر آورده شده است:



شکل ۳) متغیرهای اساسی رفتار سازمانی در سطح فردی



شکل ۴) متغیرهای اساسی رفتار سازمانی در سطح گروهی



شکل ۵) متغیرهای اساسی رفتار سازمانی در سطح سیستم‌های سازمان

روش‌شناسی تحقیق

در این تحقیق، جهت تحلیل داده‌های ادبیات تحقیق، الگوها و نظریه‌های پیشین (کیفی) از روش متاستز ۱، جهت تحلیل داده‌های حاصل از مورد مطالعه (کیفی) از روش تحلیل محتوا استفاده گردیده است، روش تحقیق ترکیبی (کیفی و کمی) است.



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، و به منظور اعتبار بخشی از پرسشنامه بررسی اعضا و خبرگان استفاده شده است..

جامعه آماری تحقیق:

جامعه آماری این تحقیق بالغ بر ۲۰ نفر می باشند که با نظر تعدادی از صاحب نظران انتخاب شده اند. عبارتند از: هیئت رئیسه محترم فراجا، معاونین فراجا، روسای پلیس های تخصصی فراجا و اساتید خبره عضو هیات علمی دانشگاه علوم انتظامی امین، که با مباحث رفتار سازمانی و وظایف و مأموریت های فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی آشنایی دارند. همه اعضای این جامعه در جایگاه سرلشکری بالاتر، دارای مدرک تحصیلی دکتری، عضو هیات علمی دانشگاه علوم انتظامی امین با درجه علمی حداقل استادیاری، و دارای حداقل ۲۰ سال سابقه مدیریتی در سطوح کلان و راهبردی فراجا و در حال حاضر شاغل در ستاد فراجا می باشند.

حجم نمونه آماری:

چون نمونه گیری قضاوتی است (مثلا این دو نفر از بقیه نخبه ترند). تعداد مصاحبه با نخبگان عضو جامعه مشخص نیست یعنی باید تا آن تعداد مصاحبه انجام گیرد که دیگر ابعاد، مولفه ها و شاخص های جدیدی به دست نیاید.

جمعیت شناختی تحقیق

جدول ۱) مشخصات فرماندهان و مدیران عالی فراجا (مصاحبه شوندگان)

ردیف	پست سازمانی	سابقه مدیریتی	مدرک تحصیلی	فایل مصاحبه
۱	جانشین فراجا	۲۸ سال	دکتری	Mic001
۲	معاون هماهنگ کننده فراجا	۲۶ سال	دکتری	Mic002
۳	رئیس بازرسی کل فراجا	۲۶ سال	دکتری	Mic003
۴	رئیس مرکز تحقیقات راهبردی فراجا	۲۰ سال	دکتری	Mic004
۵	معاون اجتماعی فراجا	۲۲ سال	دکتری	Mic005
۶	معاون نیروی انسانی فراجا	۲۲ سال	دکتری	Mic006
۷	معاون علوم، تحقیقات و فناوری فراجا	۲۵ سال	دکتری	Mic007
۸	معاون تربیت و آموزش فراجا	۲۱ سال	دکتری	Mic008
۹	فرمانده دانشگاه علوم انتظامی امین	۲۰ سال	دکتری	Mic009



جدول ۲) آمار مربوط به کدهای استخراج شده از مصاحبه ها

تعداد	کدهای استخراج شده از	تعداد	کدهای استخراج شده از
10	مصاحبه اول بدون تکرار	۵۸	مصاحبه اول با تکرار
8	مصاحبه دوم بدون تکرار	۴۴	مصاحبه دوم با تکرار
۵	مصاحبه سوم بدون تکرار	۳۵	مصاحبه سوم با تکرار
۴	مصاحبه چهارم بدون تکرار	۲۷	مصاحبه چهارم با تکرار
۴	مصاحبه پنجم بدون تکرار	۲۵	مصاحبه پنجم با تکرار
۳	مصاحبه ششم بدون تکرار	۱۹	مصاحبه ششم با تکرار
۲	مصاحبه هفتم بدون تکرار	۱۶	مصاحبه هفتم با تکرار
۲	مصاحبه هشتم بدون تکرار	۱۲	مصاحبه هشتم با تکرار
۱	مصاحبه نهم بدون تکرار	۹	مصاحبه نهم با تکرار
۳۹		۲۳۹	

جستجو و شناسایی مفاهیم:

پس انجام مصاحبه ها، کدها (موارد)، به شرح جدول ۳ از متن مصاحبه ها استخراج گردید:

جدول ۳) کدهای استخراج شده از متن مصاحبه ها

ردیف	کد	تکرار کد
۱	چینش مناسب افراد در سازمان	۱۲
۲	تعیین روابط رسمی و ترسیم سطوح سلسله مراتب اداری و حیطه کنترل مدیران	۱۰
۳	تعیین هر شغل، کارکرد شغل و فرد پاسخگوی شغل	۸
۴	تقسیم، سازماندهی و هماهنگ نمودن فعالیت های سازمانی	۶
۵	یکپارچه نمودن واحدهای سازمانی برای تضمین ارتباطات سازمانی	۵
۶	بکارگیری تکنولوژی نوین در سازمان	۵
۷	طراحی ساختار سازمانی با توجه به نوع تکنولوژی	۵
۸	استفاده از تکنولوژی، برای بهبود ایمنی در محیط کار	۵
۹	تاثیر تکنولوژی بر کاهش هزینه و افزایش عملکرد کارکنان	۴
۱۰	تاثیر تکنولوژی بر ایجاد روش های جدید ارتباط و به اشتراک گذاری اطلاعات	۳
۱۱	وجود تکنولوژی بهتر در مقایسه با سازمان های رقیب	۳
۱۲	تغییر در تکنولوژی و منسوخ شدن بسیاری از مهارت ها	۴
۱۳	وجود تکنولوژی مشابه در واحدهای سازمان	۶
۱۴	جایگزین کردن منطقی ماشین آلات به جای منابع انسانی	۵



ردیف	کد	تکرار کد
۱۵	تعاذل و همکاری	۸
۱۶	احساس مسئولیت	۸
۱۷	نظم و انضباط	۲۱
۱۸	احترام به قوانین و مقررات ۱۳۸	۱۲
۱۹	نظام پاداش در برابر عملکرد	۹
۲۰	خودنظارتی	۸
۲۱	حسن خلق	۴
۲۲	صداقت	۴
۲۳	تعهد به اهداف	۴
۲۴	شور و مشورت	۴
۲۵	خلاقیات و نوآوری	۴
۲۶	نترسیدن در مقابل تغییر	۱۲
۲۷	مقاومت نکردن در برابر تغییر ۹۷	۸
۲۸	شناسایی مبانی رفتاری کارکنان و شناساندن آن به آنان	۸
۲۹	غنی سازی برنامه های هدایت رفتار برای تحقق بهبود و توسعه	۷
۳۰	رعایت سنت های فرهنگی هنگام تغییر	۵
۳۱	تغییر برنامه ریزی شده برای بهبود و توسعه	۷
۳۲	تخریب نکردن ارتباطات بین افراد بدلیل تغییر	۵
۳۳	کاهش تعارضات شخصیتی به عنوان یک عامل مقاومت در برابر تغییر	۳
۳۴	تشریک مساعی برای جلوگیری از فرسایش سازمان	۵

یافته های کلی از مصاحبه ها

__ ۸۹ درصد با از خبرگان مورد پرسش با جدولی که تنظیم شده بود و برای گزاره ها مفهومی انتخاب شده بود با مفهوم انتخابی موافق بودند و مفاهیم مشترک تثبیت شد و ۱۱ درصد بعضی از مفاهیم را پیشنهاد اصلاح یا حذف دادند که با توجه تأیید با درصد بالا مفاهیمی که محقق برداشت کرده بود، کدگذاری شد و حاصل آن بدست آمدن ۳۴ شاخص است.

__ ۹۲ درصد خبرگان با دسته بندی و مقایسه عناوین استخراج شده از داده ها که محقق انجام داده بود موافق بودند و با انجام این کار یعنی با مقایسه مفاهیم زمینه های مشترک کشف شد و امکان طبقه بندی مفاهیم مشابه در قالب طبقه بندی



یکسان فراهم شد. با انجام این روش که با مشورت خبرگی انجام شد و حاصل این فرایند موجب شکل گیری مؤلفه‌ها شد و به این ترتیب ۴ مؤلفه شکل گرفت و این کار در واقع همان کدگذاری محوری است، با تأیید جامعه خبرگی انجام شد.

شناسایی مفاهیم بعد سازمانی الگوی رفتار سازمان پلیس فراجا:

با جای گذاری کدهای مربوط به عوامل موثر بر بعد سازمانی رفتار سازمان پلیس فراجا، مجموعاً ۳۹ کد در این بخش

قرار گرفتند. با دسته‌بندی کدها ۴ مفهوم پایه و ۱ مفهوم سازمان دهنده حاصل شد. جدول ۳ این تحلیل را نشان می‌دهد:

جدول (۴) مفاهیم مربوط به بعد سازمانی الگوی رفتار سازمان پلیس فراجا

ردیف	مفهوم سازمان دهنده	مفهوم پایه	کد	تکرار
۱	بعد سازمانی	ساختار سازمانی	چینش مناسب افراد در سازمان	۱۲
۲	بعد سازمانی	ساختار سازمانی	تعیین روابط رسمی و ترسیم سطوح سلسله‌مراتب اداری و حیطه کنترل مدیران	۱۰
۳	بعد سازمانی	ساختار سازمانی	تعیین هر شغل، کارکرد شغل و فرد پاسخگوی شغل	۸
۴	بعد سازمانی	ساختار سازمانی	تقسیم، سازماندهی و هماهنگ نمودن فعالیت‌های سازمانی	۶
۵	بعد سازمانی	ساختار سازمانی	یکپارچه نمودن واحدهای سازمانی برای تضمین ارتباطات سازمانی	۵
۶	بعد سازمانی	تکنولوژی	بکارگیری تکنولوژی نوین در سازمان	۵
۷	بعد سازمانی	تکنولوژی	طراحی ساختار سازمانی با توجه به نوع تکنولوژی	۵
۸	بعد سازمانی	تکنولوژی	استفاده از تکنولوژی، برای بهبود ایمنی در محیط کار	۵
۹	بعد سازمانی	تکنولوژی	تاثیر تکنولوژی بر کاهش هزینه و افزایش عملکرد کارکنان	۴
۱۰	بعد سازمانی	تکنولوژی	تاثیر تکنولوژی بر ایجاد روش‌های جدید ارتباط و به اشتراک گذاری اطلاعات	۳
۱۱	بعد سازمانی	تکنولوژی	وجود تکنولوژی بهتر در مقایسه با سازمان‌های رقیب	۳



ردیف	مفهوم سازمان دهنده	مفهوم پایه	کد	تکرار
۱۲	بعد سازمانی	تکنولوژی	تغییر در تکنولوژی و منسوخ شدن بسیاری از مهارت‌ها	۴
۱۳	بعد سازمانی	تکنولوژی	وجود تکنولوژی مشابه در واحدهای سازمان	۶
۱۴	بعد سازمانی	تکنولوژی	جایگزین کردن منطقی ماشین‌آلات به جای منابع انسانی	۵
۱۵	بعد سازمانی	فرهنگ سازمانی	تعادل و همکاری	۸
۱۶	بعد سازمانی	فرهنگ سازمانی	احساس مسئولیت	۸
۱۷	بعد سازمانی	فرهنگ سازمانی	نظم و انضباط	۲۱
۱۸	بعد سازمانی	فرهنگ سازمانی	احترام به قوانین و مقررات	۱۲
۱۹	بعد سازمانی	فرهنگ سازمانی	نظام پاداش در برابر عملکرد	۹
۲۰	بعد سازمانی	فرهنگ سازمانی	خودنظارتی	۸
۲۱	بعد سازمانی	فرهنگ سازمانی	حسن خلق	۴
۲۲	بعد سازمانی	فرهنگ سازمانی	صداقت	۴
۲۳	بعد سازمانی	فرهنگ سازمانی	تعهد به اهداف	۴
۲۴	بعد سازمانی	فرهنگ سازمانی	شور و مشورت	۴
۲۵	بعد سازمانی	فرهنگ سازمانی	خلاقیت و نوآوری	۴
۲۶	بعد سازمانی	تغییر و بهبود سازمانی	نترسیدن در مقابل تغییر	۱۲
۲۷	بعد سازمانی	تغییر و بهبود سازمانی	مقاومت نکردن در برابر تغییر	۸
۲۸	بعد سازمانی	تغییر و بهبود سازمانی	شناسایی مبانی رفتاری کارکنان و شناساندن آن به آنان	۸
۲۹	بعد سازمانی	تغییر و بهبود سازمانی	غنی سازی برنامه‌های هدایت رفتار برای تحقق بهبود و توسعه	۷
۳۰	بعد سازمانی	تغییر و بهبود سازمانی	رعایت سنت‌های فرهنگی هنگام تغییر	۵
۳۱	بعد سازمانی	تغییر و بهبود سازمانی	تغییر برنامه ریزی شده برای بهبود و توسعه	۷
۳۲	بعد سازمانی	تغییر و بهبود سازمانی	تخریب نکردن ارتباطات بین افراد بدلیل تغییر	۵



ردیف	مفهوم سازمان دهنده	مفهوم پایه	کد	تکرار
۳۳	بعد سازمانی	تغییر و بهبود سازمانی	کاهش تعارضات شخصیتی به عنوان یک عامل مقاومت در برابر تغییر	۳

منابع و مراجع پشتیبانی کننده ابعاد و مؤلفه های الگوی پژوهش:

دریک الگوی مفهومی برساخته علاوه بر نوآوری که در محتوای آن نهفته است باید به وسیله منابع و مراجع علمی مورد حمایت و تأیید واقع شود، بنابراین در ادبیات تحقیق ضمن پرداختن به چارچوب نظری، بنیان متقنی برای آن ارائه می شود. منابع و مراجع حمایت کننده از بعد و مؤلفه ها و شاخص های الگوی مفهومی پژوهش در جدول زیر ارائه می گردد:

جدول (۵) منابع و مراجع مدل تفصیلی تحقیق

بعد	مؤلفه	متغیر	منابع و مراجع
بعد سازمانی رفتار سازمان پلیس فراجا	ساختار سازمانی	چینش مناسب افراد در سازمان	مرادی قاسم آبادی (۱۳۹۹)،
		تعیین روابط رسمی و ترسیم سطوح سلسله مراتب	فرهنگی (۱۳۹۹)، عبدی و
		اداری و حیطه کنترل مدیران	حسینی المدنی (۱۳۹۹)، سعادت
		تعیین هر شغل، کارکرد شغل و فرد پاسخگوی شغل	(۱۳۹۵)، قلی پور (۱۳۹۹)،
		تقسیم، سازماندهی و هماهنگ نمودن فعالیت های سازمانی	گنجی (۱۳۹۵)، مشبکی (۱۳۹۷)،
		یکپارچه نمودن واحدهای سازمانی برای تضمین ارتباطات سازمانی	حمزه پور و دیگران (۱۳۹۷)، عبدالرحمانی (۱۳۹۸)، Rothwell, A., Arnold, J. (2022), Satinsky, MA. (2021),
تکنولوژی	تکنولوژی	بکارگیری تکنولوژی نوین در سازمان	قلی پور (۱۳۹۹)، کرینتر، کینیکی
		طراحی ساختار سازمانی با توجه به نوع تکنولوژی	(۱۳۹۹)، گنجی (۱۳۹۵)، عبدی و
		استفاده از تکنولوژی، برای بهبود ایمنی در محیط کار	حسینی المدنی (۱۳۹۹)، رفیعی و
		تاثیر تکنولوژی بر کاهش هزینه و افزایش عملکرد کارکنان	بهمنی (۱۳۹۸)، عبدالرحمانی (۱۳۹۹)، مرادی
		۱ تاثیر تکنولوژی بر ایجاد روش های جدید ارتباط و به اشتراک گذاری اطلاعات	قاسم آبادی (۱۳۹۹)، Rothwell, A., Arnold, J. (2022), Satinsky, MA. (2021),
		۱ وجود تکنولوژی بهتر در مقایسه با سازمان های رقیب	Ashton, D. N. (2019),
		تغییر در تکنولوژی و منسوخ شدن بسیاری از مهارت ها	Salverda, R., & Asplund, W. (2018),
		وجود تکنولوژی مشابه در واحدهای سازمان	



Hurtz, G. M., & Williams, K. J. (2019), Inge, P., Rob, P., & Olle, t.C.(2023),	جایگزین کردن منطقی ماشین آلات به جای منابع انسانی	
علی زاده و نوروزی (۱۴۰۱)، مشبکی (۱۳۹۷)، عبدی و حسینی المدنی (۱۳۹۹)، سعادت (۱۳۹۵)، رضاییان (۱۳۹۴)، فرهنگی (۱۳۹۹) ، قلی پور (۱۳۹۹)، رفیعی و بهمنی (۱۳۹۸)، کریتر، کینیکی (1399)، Cooke & slack, (2019). Satinsky, MA. (2021), Rothwell,A., Arnold,J. (2022), Myerson, Roger B. (2021). Sutton, Rebecca(2024). Lang, D (2022), Grunig, L. A (2018), Kwakman, K. (2018), Littrell. R. F, (2019).	بکارگیری تکنولوژی نوین در سازمان	فرهنگ سازمانی
	طراحی ساختار سازمانی با توجه به نوع تکنولوژی	
	استفاده از تکنولوژی، برای بهبود ایمنی در محیط کار	
	تاثیر تکنولوژی بر کاهش هزینه و افزایش عملکرد کارکنان	
	تاثیر تکنولوژی بر ایجاد روش های جدید ارتباط و به اشتراک گذاری اطلاعات	
	وجود تکنولوژی بهتر در مقایسه با سازمان های رقیب	
	تغییر در تکنولوژی و منسوخ شدن بسیاری از مهارت ها	
	وجود تکنولوژی مشابه در واحدهای سازمان	
	جایگزین کردن منطقی ماشین آلات به جای منابع انسانی	
	بکارگیری تکنولوژی نوین در سازمان	
	طراحی ساختار سازمانی با توجه به نوع تکنولوژی	
	نترسیدن در مقابل تغییر	تغییر و بهبود سازمانی
	مقاومت نکردن در برابر تغییر	
	شناسایی مبانی رفتاری کارکنان و شناساندن آن به آنان	
	غنی سازی برنامه های هدایت رفتار برای تحقق بهبود و توسعه	
	رعایت سنت های فرهنگی هنگام تغییر	
	تغییر برنامه ریزی شده برای بهبود و توسعه	
	تخریب نکردن ارتباطات بین افراد بدلیل تغییر	
	کاهش تعارضات شخصیتی به عنوان یک عامل مقاومت در برابر تغییر	



تحلیل مصاحبه ها

مؤلفه ها و شاخص های بعد سازمانی رفتار

جدول ۶) توزیع فراوانی و درصدی شاخص های مؤلفه ساختار سازمانی

شاخص	فراوانی	درصد
چینش مناسب افراد در سازمان	۱۲	۲۹,۳
تعیین روابط رسمی و ترسیم سطوح سلسله مراتب اداری و حیطه کنترل مدیران	۱۰	۲۴,۴
تعیین هر شغل، کارکرد شغل و فرد پاسخگوی شغل	۸	۱۹,۵
تقسیم، سازماندهی و هماهنگ نمودن فعالیت های سازمانی	۶	۱۴,۶
یکپارچه نمودن واحدهای سازمانی برای تضمین ارتباطات سازمانی	۵	۱۲,۲
کل	۴۱	۱۰۰,۰

نتایج جدول فوق نشان می دهد که در شاخص های مؤلفه ساختار سازمانی، شاخص چینش مناسب افراد در سازمان ۲۹,۳ درصد، تعیین روابط رسمی و ترسیم سطوح سلسله مراتب اداری و حیطه کنترل مدیران ۲۴/۴ درصد، تعیین هر شغل، کارکرد شغل و فرد پاسخگوی شغل ۱۹,۵ درصد، تقسیم، سازماندهی و هماهنگ نمودن فعالیت های سازمانی ۱۴,۶ درصد و شاخص یکپارچه نمودن واحدهای سازمانی برای تضمین ارتباطات سازمانی ۱۲,۲ درصد از مجموع ۴۱ شاخص را تشکیل داده اند که بیشترین فراوانی مربوط به شاخص چینش مناسب افراد در سازمان و کمترین فراوانی مربوط به شاخص یکپارچه نمودن واحدهای سازمانی برای تضمین ارتباطات سازمانی است

جدول ۷) توزیع فراوانی و درصدی شاخص های مؤلفه تکنولوژی

واحد تحلیل	فراوانی	درصد
شاخص		
بکارگیری تکنولوژی نوین در سازمان	۵	۱۲,۵
طراحی ساختار سازمانی با توجه به نوع تکنولوژی	۵	۱۲,۵
استفاده از تکنولوژی، برای بهبود ایمنی در محیط کار	۵	۱۲,۵
تاثیر تکنولوژی بر کاهش هزینه و افزایش عملکرد کارکنان	۴	۱۰,۰
تاثیر تکنولوژی بر ایجاد روش های جدید ارتباط و به اشتراک گذاری اطلاعات	۳	۷,۵



۷,۵	۳	وجود تکنولوژی بهتر در مقایسه با سازمان‌های رقیب
۱۰,۰	۴	تغییر در تکنولوژی و منسوخ شدن بسیاری از مهارت‌ها
۱۵,۰	۶	وجود تکنولوژی مشابه در واحدهای سازمان
۱۲,۵	۵	جایگزین کردن منطقی ماشین‌آلات به جای منابع انسانی
۱۰۰,۰	۴۰	کل

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که در شاخص‌های مولفه تکنولوژی، بکارگیری تکنولوژی نوین در سازمان ۱۲,۵ درصد، طراحی ساختار سازمانی با توجه به نوع تکنولوژی ۱۲,۵ درصد، استفاده از تکنولوژی، برای بهبود ایمنی در محیط کار ۱۲,۵ درصد، تاثیر تکنولوژی بر کاهش هزینه و افزایش عملکرد کارکنان ۱۰ درصد، تاثیر تکنولوژی بر ایجاد روش‌های جدید ارتباط و به اشتراک‌گذاری اطلاعات ۷,۵ درصد، وجود تکنولوژی بهتر در مقایسه با سازمان‌های رقیب ۷,۵ درصد، م تغییر در تکنولوژی و منسوخ شدن بسیاری از مهارت‌ها ۱۰,۰ درصد، وجود تکنولوژی مشابه در واحدهای سازمان ۱۵,۰ درصد و جایگزین کردن منطقی ماشین‌آلات به جای منابع انسانی ۱۲,۵ درصد، از مجموع ۴۰ شاخص را تشکیل داده‌اند که بیشترین فراوانی مربوط به شاخص وجود تکنولوژی مشابه در واحدهای سازمان و کمترین فراوانی مربوط به شاخص‌های تاثیر تکنولوژی بر ایجاد روش‌های جدید ارتباط و به اشتراک‌گذاری اطلاعات و وجود تکنولوژی بهتر در مقایسه با سازمان‌های رقیب است

جدول ۸) توزیع فراوانی و درصدی شاخص‌های مولفه فرهنگ سازمانی

مفاهیم		واحد تحلیل
درصد	فراوانی	شاخص
۸,۹	۸	تعادل و همکاری
۸,۹	۸	احساس مسئولیت
۲۳,۳	۲۱	نظم و انضباط
۱۳,۳	۱۲	احترام به قوانین و مقررات
۱۰,۰	۹	نظام پاداش در برابر عملکرد
۸,۹	۸	خودنظارتی
۴,۴	۴	حسن خلق
۴,۴	۴	صداقت
۴,۴	۴	تعهد به اهداف
۴,۴	۴	شور و مشورت
۴,۴	۴	خلاقیت و نوآوری
۱۰۰,۰	۹۰	کل



نتایج جدول فوق نشان می‌دهد، در شاخص‌های مولفه فرهنگ سازمانی، شاخص تعادل و همکاری ۸,۹ درصد، احساس مسئولیت ۸,۹ درصد، نظم و انضباط ۲۳,۳ درصد، احترام به قوانین و مقررات ۱۳,۳ درصد، نظام پاداش در برابر عملکرد ۱۰,۰ درصد، خودنظارتی ۸,۹ درصد، حسن خلق ۴,۴ درصد، صداقت ۴,۴ درصد، تعهد به اهداف ۴,۴ درصد، شور و مشورت ۴,۴ درصد و خلاقیت و نوآوری ۴,۴ درصد، از مجموع ۹۰ شاخص؛ مولفه فرهنگ سازمانی را تشکیل داده‌اند. که بیشترین فراوانی مربوط به شاخص با هوش و کمترین فراوانی مربوط به شاخص‌های تصویر مثبت، هدف شناسی، شور و مشورت و خلاقیت و نوآوری است.

جدول ۹) توزیع فراوانی و درصدی شاخص‌های مولفه تغییر و بهبود سازمانی

شاخص	فراوانی	درصد
نترسیدن در مقابل تغییر	۱۲	۲۰
مقاومت نکردن در برابر تغییر	۸	۱۳,۳
شناسایی مبانی رفتاری کارکنان و شناساندن آن به آنان	۸	۱۳,۳
غنی سازی برنامه‌های هدایت رفتار برای تحقق بهبود و توسعه	۷	۱۱,۶
رعایت سنت‌های فرهنگی هنگام تغییر	۵	۸,۳
تغییر برنامه ریزی شده برای بهبود و توسعه	۷	۱۱,۶
تخریب نکردن ارتباطات بین افراد بدلیل تغییر	۵	۸,۳
کاهش تعارضات شخصیتی به عنوان یک عامل مقاومت در برابر تغییر	۳	۵
تشریک مساعی برای جلوگیری از فرسایش سازمان	۵	۸,۳
کل	۶۰	۱۰۰,۰

در شاخص‌های مولفه تغییر و بهبود سازمانی، نترسیدن در مقابل تغییر با ۲۰ درصد، مقاومت نکردن در برابر تغییر ۱۳,۳ درصد، شناسایی مبانی رفتاری کارکنان و شناساندن آن به آنان ۱۳,۳ درصد، غنی سازی برنامه‌های هدایت رفتار برای تحقق بهبود و توسعه ۱۱,۶ درصد، رعایت سنت‌های فرهنگی هنگام تغییر ۸,۳ درصد، تغییر برنامه ریزی شده برای بهبود و توسعه ۱۱,۶ درصد، تخریب نکردن ارتباطات بین افراد بدلیل تغییر ۸,۳ درصد، کاهش تعارضات شخصیتی به عنوان یک عامل مقاومت در برابر تغییر ۵ درصد، تشریک مساعی برای جلوگیری از فرسایش سازمان از مجموع ۶۰ شاخص مولفه تغییر و بهبود سازمانی را تشکیل داده اند که بیشترین فراوانی مربوط به نترسیدن در مقابل تغییر و کمترین فراوانی مربوط به کاهش تعارضات شخصیتی به عنوان یک عامل مقاومت در برابر تغییر است.

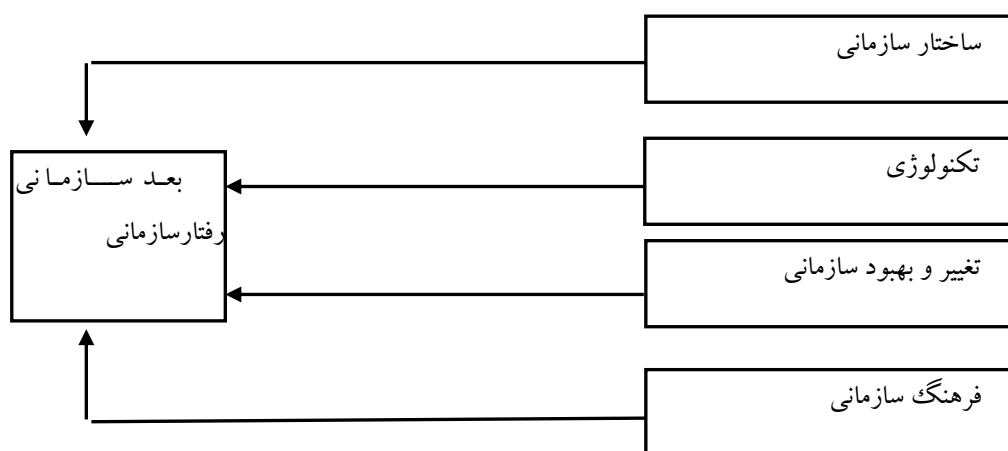


جدول ۱۰) توزیع فراوانی مؤلفه‌های بعد رفتار سازمان

مفاهیم		واحد تحلیل
درصد	فراوانی	شاخص
۱۷,۷	۴۱	ساختار سازمانی
۱۷,۳	۴۰	تکنولوژی
۲۵,۹	۶۰	تغییر و بهبود سازمانی
۳۹,۱	۹۰	فرهنگ سازمانی
۱۰۰,۰	۲۳۱	کل

در جمع بندی مؤلفه‌های بعد رفتار سازمان، مؤلفه فرهنگ سازمانی با ۳۹,۱ درصد، تغییر و بهبود سازمانی با ۲۵,۹ درصد ساختار سازمانی با ۱۷,۷ درصد و تکنولوژی با ۱۷,۳ درصد از مجموع ۲۳۱ شاخص بعد رفتار سازمان را تشکیل داده اند که بیشترین فراوانی مربوط است به مؤلفه فرهنگ سازمانی و کمترین مربوط به مؤلفه تکنولوژی است

مؤلفه های بعد سازمانی رفتار سازمانی پلیس فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران



شکل ۶) مؤلفه های رفتار سازمانی

بعد رفتار سازمان

بعد سازمانی رفتار سازمانی پلیس فراجا به چهار مؤلفه تقسیم گردیده که به تشریح هر یک از مؤلفه‌ها پرداخته می‌شود:

۱. مؤلفه ساختار سازمانی:

این مؤلفه از بعد سازمانی رفتار سازمانی پلیس فراجا با پنج شاخص شامل (تقسیم، سازماندهی و هماهنگ نمودن فعالیت‌های سازمانی، چینش مناسب افراد در سازمان، تعیین هر شغل، کارکرد شغل و فرد پاسخگوی شغل، تعیین روابط



رسمی و ترسیم سطوح سلسله‌مراتب اداری و حیطه کنترل مدیران، تاثیر تکنولوژی بر کاهش هزینه و افزایش عملکرد کارکنان) تبیین و ضریب مسیر 0.710 نشان می‌دهد که رابطه مثبتی بین این دو متغیر وجود دارد و اگر مولفه ساختار سازمانی یک واحد افزایش یابد به شرط ثابت نگه داشتن سایر مؤلفه‌ها و ابعاد، بعد رفتار سازمان 0.710 واحد افزایش خواهد یافت. و $p\text{-value}$ که به صورت 0.000 گزارش شده است، نشان می‌دهد که این رابطه با اطمینان 99% درصد معنی‌دار است. بنابراین از مولفه ساختار سازمانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های بعد رفتار سازمان حمایت می‌شود.

۲. مؤلفه تکنولوژی این مؤلفه از بعد سازمانی رفتار سازمانی پلیس فراجا، با نه شاخص شامل (تاثیر تکنولوژی بر ایجاد روش‌های جدید ارتباط و به اشتراک‌گذاری اطلاعات، وجود تکنولوژی بهتر در مقایسه با سازمان‌های رقیب، بکارگیری تکنولوژی نوین در سازمان، استفاده از تکنولوژی، برای بهبود ایمنی در محیط کار، وجود تشابه تکنولوژی در واحدهای سازمان، طراحی ساختار سازمانی با توجه به نوع تکنولوژی، تغییر در تکنولوژی و منسوخ‌شدن بسیاری از مهارت‌ها، تعادل و همکاری، شور و مشورت) تبیین و ضریب مسیر 0.639 نشان می‌دهد که رابطه مثبتی بین این دو متغیر وجود دارد و اگر مولفه تکنولوژی یک واحد افزایش یابد به شرط ثابت نگه داشتن سایر مؤلفه‌ها و ابعاد، بعد رفتار سازمان 0.316 واحد افزایش خواهد یافت. و $p\text{-value}$ که به صورت 0.000 گزارش شده است، نشان می‌دهد که این رابطه با اطمینان 99% درصد معنی‌دار است. بنابراین از مولفه تکنولوژی به عنوان یکی از مؤلفه‌های بعد رفتار سازمان حمایت می‌شود.

۳. مؤلفه فرهنگ سازمانی این مؤلفه از بعد سازمانی رفتار سازمانی پلیس فراجا با یازده شاخص شامل (احساس مسئولیت، صداقت، تعهد به اهداف، نظام پاداش در برابر عملکرد، احترام به قوانین و مقررات، نظم و انضباط، خلاقیت و نوآوری، حسن خلق، خودنظارتی، مقاومت نکردن در برابر تغییر، غنی سازی برنامه‌های هدایت رفتار برای تحقق بهبود و توسعه) تبیین و ضریب مسیر 0.899 نشان می‌دهد که رابطه مثبتی بین این دو متغیر وجود دارد و اگر مولفه فرهنگ سازمانی یک واحد افزایش یابد به شرط ثابت نگه داشتن سایر مؤلفه‌ها و ابعاد، بعد رفتار سازمان 0.899 واحد افزایش خواهد یافت. و $p\text{-value}$ که به صورت 0.000 گزارش شده است، نشان می‌دهد که این رابطه با اطمینان 99% درصد معنی‌دار است. بنابراین از مولفه فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های بعد رفتار سازمان حمایت می‌شود.

۴. مؤلفه تغییر و بهبود سازمانی این مؤلفه از بعد سازمانی رفتار سازمانی پلیس فراجا با هشت شاخص شامل (شناسایی مبانی رفتاری کارکنان و شناساندن آن به آنان، نترسیدن در مقابل تغییر، رعایت سنت‌های فرهنگی هنگام تغییر، تخریب نکردن ارتباطات بین افراد بدلیل تغییر، تغییر برنامه ریزی شده برای بهبود و توسعه، کاهش تعارضات شخصیتی به‌عنوان یک عامل مقاومت در برابر تغییر، تشریک مساعی برای جلوگیری از فرسایش سازمان) تبیین و ضریب مسیر 0.710 نشان می‌دهد که رابطه مثبتی بین این دو متغیر وجود دارد و اگر مولفه تغییر و بهبود سازمانی یک واحد افزایش یابد به شرط



ثابت نگه داشتن سایر مؤلفه ها و ابعاد، بعد رفتار سازمان ۰,۷۱۰ واحد افزایش خواهد یافت. و p -value که به صورت ۰,۰۰۰ گزارش شده است، نشان می دهد که این رابطه با اطمینان ۹۹ درصد معنی دار است. بنابراین از مؤلفه تغییر و بهبود سازمانی به عنوان یکی از مؤلفه های بعد رفتار سازمان حمایت می شود.

وجوه اشتراک و افتراق نتایج تحقیق با یافته های تحقیقات قبلی:

شاخص های این تحقیق با شاخص های بدست آمده در پژوهش های انجام شده مشابه این تحقیق، مشابهت ها و تفاوت هایی دارد که به بخشی از آن اشاره می شود. پژوهش حاضر با پژوهش نیک پور و دیگران (۱۳۹۳)، در اکثر شاخص های بعد سازمان مورد تحلیل واقع شده است همگرایی دارد

پژوهش شمشیری (۱۳۹۳)، مبنی بر ارائه چارچوب مفهومی مدل فرهنگ سازمانی فقه محور ولایت مدار و مبتی بر کرامت انسانی دارای چهار بعد است، تعالی سازمانی، انسجام سازمانی، تدین و پارسایی و هوشیاری، که این پژوهش در بعد سازمانی دارای مفاهیم و شاخص های مشترک با پژوهش شمشیری است که فرهنگ سازمانی فقه محور را که در واقع جزئی از رفتار سازمانی است مورد پژوهش قرار داده است.

جوادیان (۱۳۹۵)، در پژوهش الگوی رفتار شهروندی سازمانی در پلیس راهنمایی و رانندگی؛ عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی بر سه سطح عوامل فردی (انگیزه، ویژگی های شخصیتی، توانایی، رضایت شغلی، و تعهد سازمانی). عوامل مدیریتی (سبک مدیریت، سیستم کنترل مدیریت). عوامل سازمانی (حمایت سازمانی، فرهنگ سازمانی و عدالت). دسته بندی کردند و از بین چهار پیامد رفتار شهروندی سازمانی، فرهنگ سازمانی از اهمیت بیشتری برخوردار بوده است که در تحقیق حاضر اعتماد مردمی یکی از ابعاد الگو است.

یافته های پژوهشی با عنوان؛ شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی، بهمنی و رفیعی (۱۳۹۲)، با چارچوب الگو و شاخص های تحقیق و یافته های پژوهش زارعی متین (۱۳۷۸)، با عنوان شیوه های نوین در مدیریت رفتار سازمانی؛ با بعد رفتار فرد در این تحقیق هماهنگ است و یافته های ترک زاده و پیروی نژاد (۱۳۹۵)، در تحقیقی با عنوان؛ قواعد ساده رفتار در قرآن، با چارچوب کلی تحقیق هماهنگی دارند

سؤال ۴) شاخص های رفتار سازمانی فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران کدامند؟

در پاسخ به این سوال نیز شاخص ها به تفکیک مؤلفه ها از نظر اهمیت به شرح زیر مورد ارزیابی قرار گرفتند.

بعد رفتار اجتماع

۱. مؤلفه ارتباطات با ۱۰ شاخص مورد ارزیابی قرار گرفت که شاخص مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها با بار عاملی ۰,۷۶۹ در رتبه اول، و شاخص وجود نظام پیشنهادات در سازمان با بار عاملی ۰,۶۷۱ در رتبه دهم قرار گرفتند.



۲. مؤلفه تعارض: با ۵ شاخص مورد ارزیابی قرار گرفت که شاخص کاهش تفاوت های ادراکی بین افراد در موضوعات مختلف با بار عاملی ۰,۸۶۸، در رتبه اول، و شاخص ابهام در مسئولیت و پاسخگویی با بار عاملی ۰,۷۱۵، در رتبه پنجم قرار گرفتند.

۳. مؤلفه قدرت و سیاست: با ۸ شاخص مورد ارزیابی قرار گرفت که شاخص برخورد با متخلف با بار عاملی ۰,۸۱۶، در رتبه اول، و شاخص ارزیابی رفتار افراد در چارچوب سیاست سازمان با بار عاملی ۰,۶۶۶، در رتبه هشتم قرار گرفتند.

بعد رفتار سازمان

۱. مؤلفه ساختار سازمانی با ۵ شاخص مورد ارزیابی قرار گرفت که شاخص تقسیم، سازماندهی و هماهنگ نمودن فعالیت های سازمانی با بار عاملی ۰,۸۵۴، در رتبه اول، و شاخص چینش مناسب افراد در سازمانی با بار عاملی ۰,۷۱۰، در رتبه پنجم قرار گرفتند.

۲. مؤلفه تکنولوژی با ۹ شاخص مورد ارزیابی قرار گرفت که شاخص استفاده از تکنولوژی، برای بهبود ایمنی در محیط کار با بار عاملی ۰,۸۵، در رتبه اول، و شاخص طراحی ساختار سازمانی با توجه به نوع تکنولوژی با بار عاملی ۰,۶۸۷، در رتبه نهم قرار گرفتند.

۳. مؤلفه فرهنگ سازمانی با ۱۰ شاخص مورد ارزیابی قرار گرفت که شاخص احترام به قوانین و مقررات با بار عاملی ۰,۸۴۵، در رتبه اول، و شاخص صداقت با بار عاملی ۰,۶۹، در رتبه دهم قرار گرفتند.

۴. مؤلفه تغییر و بهبود سازمانی با ۹ شاخص مورد ارزیابی قرار گرفت که شاخص تشریک مساعی برای جلوگیری از فرسایش سازمان با بار عاملی ۰,۸۰۷، در رتبه اول، و شاخص تخریب نکردن ارتباطات بین افراد بدلیل تغییر با بار عاملی ۰,۶۸۴، در رتبه نهم قرار گرفتند.

سؤال (۵) رابطه ی بین ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های احصاء شده رفتار سازمانی فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟

در ارزیابی روابط بین ابعاد، مؤلفه ها و شاخص ها نتایج زیر حاصل شده است.

مؤلفه ساختار سازمانی این مؤلفه از بعد رفتار سازمان با پنج شاخص شامل (چینش مناسب افراد در سازمان، تعیین روابط رسمی و ترسیم سطوح سلسله مراتب اداری و حیطه کنترل مدیران، تعیین هر شغل، کارکرد شغل و فرد پاسخگوی شغل، تقسیم، سازماندهی و هماهنگ نمودن فعالیت های سازمانی، یکپارچه نمودن واحدهای سازمانی برای تضمین ارتباطات سازمانی) تبیین و ضریب مسیر ۰,۷۱۰ نشان می دهد که رابطه مثبتی بین بعد سازمان و ساختار سازمانی وجود دارد و اگر این مؤلفه یک واحد افزایش یابد به شرط ثابت نگه داشتن سایر مؤلفه ها و ابعاد، بعد رفتار سازمان ۰,۷۱۰ واحد



افزایش خواهد یافت. و $p\text{-value}$ که به صورت ۰,۰۰۰ گزارش شده است، نشان می‌دهد که این رابطه با اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار است. بنابراین از مؤلفه ساختار سازمانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های بعد رفتار سازمان حمایت می‌شود.

مؤلفه تکنولوژی این مؤلفه از بعد رفتار سازمان با نه شاخص شامل (بکارگیری تکنولوژی نوین در سازمان، طراحی ساختار سازمانی با توجه به نوع تکنولوژی، استفاده از تکنولوژی، برای بهبود ایمنی در محیط کار، تاثیر تکنولوژی بر کاهش هزینه و افزایش عملکرد کارکنان، تاثیر تکنولوژی بر ایجاد روش‌های جدید ارتباط و به اشتراک‌گذاری اطلاعات، وجود تکنولوژی بهتر در مقایسه با سازمان‌های رقیب، تغییر در تکنولوژی و منسوخ شدن بسیاری از مهارت‌ها، وجود تکنولوژی مشابه در واحدهای سازمان، جایگزین کردن منطقی ماشین‌آلات به جای منابع انسانی) تبیین و ضریب مسیر ۰,۶۳۹ نشان می‌دهد که رابطه مثبتی بین بعد رفتار سازمان و تکنولوژی وجود دارد و اگر این مؤلفه یک واحد افزایش یابد به شرط ثابت نگه داشتن سایر مؤلفه‌ها و ابعاد، بعد رفتار سازمان ۰,۶۳۹ واحد افزایش خواهد یافت. و $p\text{-value}$ که به صورت ۰,۰۰۰ گزارش شده است، نشان می‌دهد که این رابطه با اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار است. بنابراین از مؤلفه تکنولوژی به عنوان یکی از مؤلفه‌های بعد رفتار سازمان حمایت می‌شود.

مؤلفه فرهنگ سازمانی این مؤلفه از بعد رفتار سازمان با یازده شاخص شامل (بکارگیری تکنولوژی نوین در سازمان، طراحی ساختار سازمانی با توجه به نوع تکنولوژی، استفاده از تکنولوژی، برای بهبود ایمنی در محیط کار، تاثیر تکنولوژی بر کاهش هزینه و افزایش عملکرد کارکنان، تاثیر تکنولوژی بر ایجاد روش‌های جدید ارتباط و به اشتراک‌گذاری اطلاعات، وجود تکنولوژی بهتر در مقایسه با سازمان‌های رقیب، تغییر در تکنولوژی و منسوخ شدن بسیاری از مهارت‌ها، وجود تکنولوژی مشابه در واحدهای سازمان، جایگزین کردن منطقی ماشین‌آلات به جای منابع انسانی، بکارگیری تکنولوژی نوین در سازمان، طراحی ساختار سازمانی با توجه به نوع تکنولوژی) تبیین و ضریب مسیر ۰,۸۹۹ نشان می‌دهد که رابطه مثبتی بین بعد رفتار سازمان و هوشیار و هوشمند وجود دارد و اگر مؤلفه فرهنگ سازمانی یک واحد افزایش یابد به شرط ثابت نگه داشتن سایر مؤلفه‌ها و ابعاد، بعد رفتار سازمان ۰,۸۹۹ واحد افزایش خواهد یافت. و $p\text{-value}$ که به صورت ۰,۰۰۰ گزارش شده است، نشان می‌دهد که این رابطه با اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار است. بنابراین از مؤلفه فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های بعد رفتار سازمان حمایت می‌شود.

مؤلفه تغییر و بهبود سازمانی این مؤلفه از بعد رفتار سازمان با هشت شاخص شامل (نترسیدن در مقابل تغییر، مقاومت نکردن در برابر تغییر، شناسایی مبانی رفتاری کارکنان و شناساندن آن به آنان، غنی‌سازی برنامه‌های هدایت رفتار برای تحقق بهبود و توسعه، رعایت سنت‌های فرهنگی هنگام تغییر، تغییر برنامه ریزی شده برای بهبود و توسعه، تخریب نکردن ارتباطات بین افراد بدلیل تغییر، کاهش تعارضات شخصیتی به عنوان یک عامل مقاومت در برابر تغییر) تبیین و ضریب مسیر ۰,۷۱۰ نشان می‌دهد که رابطه مثبتی بین بعد رفتار سازمان و تغییر و بهبود سازمانی وجود دارد و اگر مؤلفه تغییر و بهبود



سازمانی یک واحد افزایش یابد به شرط ثابت نگه داشتن سایر مؤلفه ها و ابعاد، بعد رفتار سازمان ۰,۷۱۰ واحد افزایش خواهد یافت. و $p\text{-value}$ که به صورت ۰,۰۰۰ گزارش شده است، نشان می‌دهد که این رابطه با اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار است. بنابراین از مولفه تغییر و بهبود سازمانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های بعد رفتار سازمان حمایت می‌شود.

پیشنهادهای

- معاونت تربیت و آموزش با توجه به شاخص‌های این الگو، نظام تربیتی افسران فراجا را با همکاری سازمان عقیدتی سیاسی، حفاظت اطلاعات و پلیس‌های تخصصی تدوین نمایند.
- معاونت طرح و برنامه راهبردهای متناسب سازی ساختار و روش و رویکرد سازمانی به منظور تعیین مسیر عملیاتی نمودن الگو، با تهیه و تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مورد نیاز فراهم نمایند.
- 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 سایر مولفه ها و شاخص های رفتار سازمانی، وضعیت و شرایط موجود فرماندهی انتظامی، میزان تطبیق بعد سازمانی با وضعیت فعلی، شناسایی عوامل مؤثر بر بعد سازمانی رفتار سازمانی و راهبردهای پیاده سازی آن می باشد.
- نتایج آزمون‌ها حاکیست: مؤلفه فرهنگ سازمانی در بعد رفتار سازمان در رتبه‌های اول قرار دارند، بنابراین ضرورت اولویت‌بندی و توجه به مؤلفه‌های حائز اهمیت در نظام برنامه‌ریزی، جذب، آموزش و انتصابات، به معاونت‌ها، مراکز آموزشی، پژوهشی در تحقق اهداف این پژوهش مؤثر است.
- رفتار سازمانی حرفه‌ای طراحی نمایند:
- انجام تحقیق و پژوهش در سایر ابعاد رفتاری به منظور تبیین برجستگی های مدل رفتاری مبتنی برآموزه های دینی..



فهرست منابع

الف) کتاب‌ها

- سعادت، اسفندیار (۱۳۹۵)، مدیریت منابع انسانی، چاپ بیست و یکم (۱۳۹۵)، تهران: انتشارات سمت.
- گنجی، حمزه (۱۳۹۵)، هوش هیجانی، چاپ اول، تهران: نشر ساوالان.
- مشبکی، اصغر؛ روحانی، محمدحسین (۱۳۹۹)، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ دوم (۱۳۸۶) تهران: انتشارات اقبال.

ب) مقالات

- حمزه پور، مهدی؛ صالح‌نیا، علی و شهباز، حسین (۱۳۹۷)، الزامات ساختاری و سازمانی ناجا در تراز تمدن نوین اسلامی، فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا، سال سوم شماره دهم.
- رضائیان، علی؛ عبداللهی نیستانی، علی (زمستان ۱۳۹۴)، ارائه و تبیین مدل سیستمی رفتار انسان از منظر قرآن کریم، چشم انداز مدیریت دولتی، سال چهارم، شماره ۱۶.
- رفیعی، مجتبی و بهمنی، اکبر (زمستان، ۱۳۹۸)، شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی، مدیریت سازمان‌های دولتی، سال اول شماره ۵.
- عبدالرحمانی، رضا (۱۳۹۸)، درآمدی بر فرهنگ سازمانی غیر رسمی پلیس، فصلنامه دانش انتظامی، سال نهم، شماره سوم.
- عبدی، توحید و حسینی‌المدنی، علی (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین نگرش و رفتار مشارکتی با پلیس و واحدهای تابعه، پژوهش‌نامه نظم و امنیت انتظامی، شماره ۲۴.
- علی‌زاده، فرهاد و نوروزی، محمدتقی (پائیز و زمستان، ۱۳۰۱)، بررسی شیوه‌های پی‌گیری از تعارض سازمانی در سیره نبوی (صل‌الله‌علیه‌وآله)، فصلنامه اسلام پژوهش‌های مدیریتی، سال دوم، شماره اول.
- قاسمی، محمدعلی (تابستان ۱۳۹۸)، پلیس و جامعه متنوع، فصلنامه مطالعات راهبردی، سال دوازدهم، شماره ۴۴.
- قلی‌پور، آرین؛ پورعزت، علی‌اصغر و نقوی‌حسینی، سیدعلیرضا (زمستان ۱۳۹۹)، شناسایی عوامل مؤثر بر تصویر سازمانی پلیس، فصلنامه دانش انتظامی، سال دوازدهم، شماره دوم.
- مرادی قاسم‌آبادی، فرج‌الله (۱۳۹۹)، ارائه الگوی طراحی ساختار سازمانی کلان سپاه پاسداران، رساله دکتری، دانشگاه دفاع ملی، دانشکده دفاع.
- مشبکی اصفهانی، اصغر؛ خدادادحسینی، حمید و ضابط، محمدرضا. (زمستان ۱۳۹۹)، بررسی تأثیر ارزیابی عملکرد بر بهبود نیروی انسانی در ستاد ناجا، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال پنجم، شماره ۴.



پ) منابع خارجی

رابینز، استیفن پی، (۱۳۹۵)، رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها)، جلد اول، ترجمه: سید محمد اعرابی، محمد تقی‌زاده مطلق، ویرایش دوازدهم (۲۰۰۷)، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

کریتر، رابرت. کینیکی، آنجلو (۱۳۹۹)، مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها)، ترجمه: علی‌اکبر فرهنگی، حسین صفرزاده، چاپ نهم، (۱۳۹۳)، تهران: برآیند پویش.

کینگی، آنجلو. رابرت کریتر (۱۳۹۴)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی‌اکبر فرهنگی، حسین صفرزاده، چاپ اول، تهران: مؤسسه انتشارات و پخش کتاب پویش.

مورهد، گریفین، ریکی (۱۳۹۵)، رفتار سازمانی، ترجمه: سیدمهدی الوانی، غلام‌رضا صفرزاده، چاپ چهارم، (۱۳۷۹) تهران: انتشارات مروارید. چاپ اول، ۱۳۷۴.

Ashton, D. N.(2019), The political economy of workplace learning, In H. Rainbird, A. Fuller, & A. Munro (Eds.), Workplace learning in context (pp. 21–37), New York, NY: Routledge.

Asplund, R., & Salverda, W.(2018), Introduction: company training and services with a focus on low skills, International Journal of Manpower, 25(1), 8-16.

Cooke & slack, (2019). Making management decisions ,n. j:prentice hall.

Hurtz, G. M., & Williams, K. J. (2019), Attitudinal and motivational antecedents of participation in voluntary employee development activities, Journal of Applied Psychology, 94, 635–653.

Inge, P., Rob, P.,& Olle, t.C.(2023), Nurses' and managers' perceptions of continuing professional development for older and younger nurses: A focus group study, International Journal of Nursing Studies, 50: 34–43.

Kwakman, K. (2018), Factors affecting teachers' participation in professional learning activities, Teaching and Teacher Education, 19 (2)PP. 149-170.

Littrell. R. F, (2019). "Influences on employee preferences for empowerment practices by the ideal manager", International journal of intercultural relations, Vol. 31, No, 1, PP: 87-110.

.Myerson, Roger B. (2021). Game Theory: Analysis of Conflict, Harvard University Press, p. 1. Chapter-preview links, pp. vii–xi.

Lang, D (2022), "a multidimensional conceptualization of organizational corruption", Academy of Management Review, Vol.33, No. 3, 710–729.

Grunig, L. A (2018), "Image and Symbolic Leadership: "Using Focus Group Research to Bridge the Gaps", Journal of Public Relations Research, Vol. 5, No. 2, pp.95-125.

Rothwell, A., Arnold, J. (2022), Self-Perceived employability: Development and Validation of ascale, Personnel Review, Vol.36, No.1. pp:23-41.

Satinsky, MA. (2021), What are you doing about health care quality in your practice? Part 1, NCMB Forum.1: 8 - 1.