

الگوی رفتار فردی مطلوب نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر تدابیر و فرامین حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)

خلیل واعظی^۱، داریوش رحمتی^۲، اسکندر مومنی^۳

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۹/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۱/۱۸

از صفحه ۹ تا ۲۶

چکیده

امنیت به‌عنوان یکی از نیازهای اساسی جامعه در ساختارهای شهری به شمار رفته و از اهمیت ویژه‌ای به واسطه دربرگیری احساس آرامش و آسایش محیطی برای شهروندان برخوردار می‌باشد. از این رو در مطالعات و پژوهش‌های شهری همواره امنیت به‌عنوان یکی از شاخص‌های مهم کیفیت زندگی مورد توجه برنامه‌ریزان و شهرسازان قرار گرفته و در این خصوص نظریه‌های متنوعی نیز ارائه شده است. که از مهمترین آنها نظریه حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) می‌باشد. این تحقیق با هدف دستیابی به الگوی رفتار فردی مطلوب نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر فرامین و تدابیر حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) به نگارش در آمده است. تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع، کاربردی، و به روش توصیفی، تحلیلی انجام شده است. جامعه آماری شامل متن کلیه بیانات، خطبه‌ها، نامه‌ها، احکام، تدابیر و فرامین حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) تا سال ۱۳۹۵ و استفاده از خبرگان با شرایط پیش‌بینی شده که تعداد ۷۰ نفر احصاء شده‌اند. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها نتایج به این صورت است که در بعد الگوهای رفتار فردی هفت شاخص احصاء و مشخص گردید که در آراء حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، مولفه‌هایی چون انگیزش و ادراک و ارزش‌ها و رضایت شغلی از اهمیت بیشتری برخوردارند.

واژگان کلیدی: رفتار فردی، الگو، نیروی انتظامی، فرامین امام خامنه‌ای، نظم و امنیت.

۱- دانشجوی دکترای دانشگاه دفاع امنیت ملی (نوسنده مسئول). j.yar242@gmail.com

۲- دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین.

۳- عضو هیات علمی دانشگاه علوم انتظامی امین.

مقدمه

از انتشار نخستین پژوهش درباره رفتار سازمانی، تا کنون پژوهشگران علوم مدیریت و علوم رفتاری همواره کوشیده‌اند تا تئوری‌های مناسبی را ارائه دهند تا رفتار سازمانی بتواند با تکیه بر آن به رفتاری اثربخش تبدیل شود (زارعی متین، ۱۳۸۸: ۱۴۶). سیر تکاملی نظریه پردازی درباره ابعاد رفتار سازمانی و علی‌الخصوص رفتار فردی در برگیرنده تئوری‌های زیادی است همه تئوری‌هایی که تا کنون به آن‌ها پرداخته شده است، دستورالعمل‌های خود را بدون توجه به ذات معنوی و الهی انسان ارائه کرده‌اند. ضمن اینکه این تلاش‌ها ارزشمند بوده ولی به نظر می‌رسد ناکافی باشند؛ و با توجه به نقدهای وارده به آن‌ها می‌توان بیان داشت که هنوز تئوری رفتار سازمانی در بعد رفتار فردی جامع که رضایت کاربران را برآورده سازد، خلق نشده است. بنابر این می‌توان با عنایت به نقص تئوری‌های مطرحه و نیز درک نیاز به معنویت و حضور ویژگی‌های الهی و انسانی در تئوری‌های رفتار فردی در سازمان بیان داشت که امروزه جامعه علمی و اندیشمندان روی آوردن به مکاتب الهی را یک ضرورت می‌دانند (دانایی فرد، ۱۳۸۸: ۱۶). مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در مورد تغییر شیوه کار و رفتار در نیروی انتظامی می‌فرماید: «در مجموعه خدمت‌گزاران کشور، شما یک عضو فعال هستید و جا دارد که هر چه می‌توانید، روش کار، رفتار و کیفیت عمل را به سمت نقطه مطلوب نزدیک کنید.» (بیانات، در دیدار فرماندهان و جمعی از کارکنان نیروی انتظامی ۱۳۷۸/۷/۱۷). انسان گرامی‌ترین گوهر آفرینش و ناشناخته‌ترین آن است. رفتار آدمی تابع اندیشه‌ها، احساسات، انگیزه‌ها، خواست‌های درونی، عوامل درونی، عوامل فطری و پرورشی اوست که در موقعیت‌های مختلف به صور گوناگون ظاهر می‌شود. دنیای ما دنیای سازمان‌هاست و گرداننده اصلی سازمان‌ها نیز انسان‌ها هستند. آنانند که به کالبد سازمان جان می‌بخشند و تحقق اهداف را میسر می‌سازند. بدون انسان سازمان بی‌معنی و مدیریت امری موهوم است (برمک، ۱۳۹۲: ۱۰). آنچه مسلم است ما امروز در یک عصر سازمانی زندگی می‌کنیم. سازمان به‌عنوان وسیله و ابزار اجرای اهداف گوناگون اجتماع، پدیده‌ای است همه‌جا گیر. سازمان‌ها نظام‌های اجتماعی هستند که اگر کسی بخواهد در آن‌ها کار کند یا آن‌ها را اداره نماید، باید به شیوه کار کردن آن‌ها آگاهی یابد. تکنولوژی خود پدیده پیچیده‌ای است؛ اما زمانی که با انسان ترکیب می‌گردد یک سیستم اجتماعی

پیچیده‌تر حاصل می‌شود که پی‌بردن به آن کم و بیش دشوار می‌گردد. با این همه، اجتماع باید سازمان‌ها را بشناسد و آن‌ها را به درستی به کار گیرد (مشبکی، روحانی، ۱۳۸۹: ۱۰).

مأموریت پلیس ایجاب می‌کند که در بطن زندگی مردم حضور داشته باشد. مأموریت نیروی انتظامی و ارتباط دائمی و مستمر کارکنان آن با اقشار مختلف مردم دارای ظرافت‌ها و حساسیت‌های ویژه‌ای بوده و از جنبه‌ها و ابعاد مختلف حائز اهمیت است. این ارتباط هم از نظر میزان و حجم چشم‌گیر است و هم با توجه به آمایش سرزمینی سازمان، گستردگی زیادی دارد و از طرف دیگر این ارتباط مستمر و دائمی است. همین ویژگی‌ها موجب شده تا مقام معظم رهبری (مدظله العالی). در بیاناتشان در جمع فرماندهان نیروی انتظامی اهمیت این ارتباط را به آنان یادآور شوند و آن را از وجوه تمایز نیروی انتظامی از دیگر دستگاه‌ها برشمارند. معظم‌له می‌فرماید: «شما با دیگر نیروهای نظامی فرق دارید، شما بین مردمید و مردم با شما تماسند. هرگونه تخلفی، اشکالی، ایرادی، کج‌رفتاری و بدعملی فوراً بین مردم منعکس می‌شود، بیش از سایر دستگاه‌ها. شاید کمتر دستگاهی در کشور داریم که به قدر شما با مردم مخلوط باشد» (بیانات، ۱۳۹۴/۲/۶).

بر همین اساس است که طراحی الگوی رفتار فردی بر اساس گفتمان ولایت فقیه توجیه می‌یابد.

در این پژوهش هدف اصلی «دستیابی به الگوی رفتار فردی مطلوب نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر فرامین و تدابیر حضرت امام خمینه‌ای (مدظله العالی)» می‌باشد که متناسب با آن، این سؤالات مطرح می‌شود که الگوی رفتار فردی مطلوب کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر فرامین و تدابیر حضرت امام خمینه‌ای (مدظله العالی)، چه الگویی است؟ مفاهیم مبنایی و بومی رفتار فردی در اسناد و متون و مدارک علمی کدامند؟ ویژگی‌های آراء، اندیشه‌ها و نظرات حضرت امام خمینه‌ای (مدظله العالی) در مفاهیم پایه‌ای رفتار فردی چیست؟ مؤلفه‌های رفتار فردی نیروی انتظامی در گفتمان امام خمینه‌ای (مدظله العالی) کدامند؟ شاخص‌های رفتار فردی نیروی انتظامی در گفتمان حضرت امام خمینه‌ای (مدظله العالی) کدامند؟ روابط بین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های احصاء شده رفتار سازمانی ناجا چگونه است؟

مبانی نظری

پیشینه‌شناسی

برای انجام این تحقیق پیشینه‌های متعددی مورد مطالعه قرار گرفت که به چند مورد اشاره می‌شود.

تشکری (۱۳۹۲) در رساله دکتری خود تحت عنوان تدوین الگوی نیروی انتظامی اسلامی با تأکید بر منابع انسانی مدلی به‌عنوان الگوی نیروی انتظامی اسلامی با ۹۲ مفهوم (عامل)، در قالب پنج مقوله (بعد)، به شرح مقوله اعتقادی (باورها)؛ اخلاقی (شخصیتی)، دانشی و مهارتی (کفایت و کارآمدی)، حرفه‌ای (پلیسی)، رفتاری (اعمال و کرداری)، ارائه داده است.

بختیاری (۱۳۸۸) در رساله دکتری با عنوان طراحی و تبیین الگوی توانمندسازی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران عوامل مؤثر بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران در ۲۷ عامل در سه بعد و ۴ گروه تقسیم نموده که این سه بعد شامل: بعد فردی، بعد سازمانی و بعد محیطی است.

برمکی (۱۳۹۲) شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی به این نتیجه رسیده است که رضایت شغلی، نگرش، ادراک، انگیزه، توسعه سازمانی، یادگیری، ارتباطات سازمانی، تعارض، قدرت رهبری، فرهنگ سازمانی، ارزیابی عملکرد، پاداش و ساختار سازمانی از عوامل اصلی تأثیرگذار بر رفتار سازمانی کارگزاران اسلامی، محسوب می‌شوند. رابرت دال (۲۰۱۱) در مقاله‌ای با عنوان ارزش کار و خدمات رفتار شهروندی سازمانی امنیت عمومی، مدیریت ترافیک و خدمات را به‌عنوان سه مؤلفه اصلی پلیس تایوان برشمرده‌اند. نتایج به‌دست آمده در این مقاله حاکی است که (۱) تعهد حرفه‌ای اثر مثبتی در نوع خدمات رفتار شهروندی سازمانی دارد (۲) ارزش کار است که منجر به برداشت مثبت از خدمات شهروندی سازمانی می‌شود.

چارچوب نظری: چارچوب نظری این مقاله با استفاده از آیات قرآن، روایات، دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله العالی) و مقاله علمی پژوهشی برگرفته از سیره پیامبر (ص) تعیین شده است.

قرآن

در دین اسلام انسان‌ها در برابر عملکرد خود پاسخگو هستند. «وَلْتَسْتَأْذِنُوا عَمَّا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ»؛ مسلماً در برابر آنچه می‌کنید مسئول هستید. از این‌رو انسان مؤمن سعی می‌کند در پیشگاه خداوند سرفراز شود؛ زیرا انجام کار خویش را اگرچه از دیگران مخفی بماند در محضر خداوند آشکار است. از نظر اسلام هر کسی در گرو کارهای خویش است و با هر عملی که انجام می‌دهد، اندوخته‌ای برای حال و آینده، خود را می‌سازد. قرآن کریم می‌فرماید: «مَنْ كَفَرَ فَعَلَيْهِ كُفْرُهُ وَ مَنْ عَمِلَ صَالِحًا فَلِأَنْفُسِهِمْ يَمْهَدُونَ»؛ هر کس به راه کفر (و عصیان)، رود زیان کفرش بر خود اوست و هر که صالح و نیکوکار شود چنین کسانی برای خودشان سعادت و آرامش فراهم آماده‌سازی می‌کنند. در سوره مبارکه طور می‌فرماید: «كُلُّ أَمْرٍ بِمَا كَسَبَ رَهِينٌ»؛ هر کسی در گرو اعمال خویش است. انسان رهین کار خود است؛ یعنی ملازم و همراه کار خود است. همچنین سوره مدثر: «كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ»؛ هر کسی در گرو چیزی است که کسب کرده است و «أَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى» و اینکه برای انسان جز آنچه تلاش کرده چیزی نیست در آیات سوره زلزله عمل انسان مورد توجه است: «فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَ مَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ» پس هر که هم‌وزن ذره‌ای نیکی کند [نتیجه] آن را خواهد دید و هر که هم‌وزن ذره‌ای بدی کند [نتیجه] آن را خواهد دید قرآن علاوه بر ویژگی‌های مادی انسان، حالات درونی و نفسانی او را مؤثر بر عملکرد او می‌داند. نفس انسان مرکز پردازش ورودی‌های سیستم رفتاری است. «وَ لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ وَ نَعَلَمُ مَا تُوَسْوِسُ بِهِ نَفْسُهُ وَ نَحْنُ أَقْرَبُ إِلَيْهِ مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ» همانا انسان را آفریدیم و همواره آنچه را که نفس انسان به او وسوسه می‌کند، می‌دانیم، و ما به او از رگ گردن نزدیک‌تریم «يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ» تو ای روح آرام یافته «عَلِمْتَ نَفْسُ مَا قَدَمَتْ وَ أَخَّرَتْ. يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ مَا غَرَّكَ بِرَبِّكَ الْكَرِيمِ.» هر نفسی آنچه را پیش فرستاده و بازپس گذاشته بداند. ای انسان! چه چیزی تو را به پروردگار بزرگوارت مغرور کرده است این آیات نشان می‌دهد که نفس انسان و حالات درونی او از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر چگونگی رفتار او هستند (رضائیان، عبداللهی نیستانی، ۱۳۹۲). **روایات**

امام صادق (ع) می‌فرماید: «كُلُّ ذِي صِنَاعَةٍ مُضْطَرٌّ إِلَى ثَلَاثِ خِصَالٍ يَجْتَلِبُ بِهَا الْمَكْسَبَ وَ هُوَ أَنْ يَكُونَ حَادِقًا بِعَمَلِهِ مُؤَدِّيًا لِلْأَمَانَةِ فِيهِ مُسْتَمِيلًا لِمَنْ اسْتَعْمَلَهُ»؛ هر اهل فنی برای موفقیت

در کسب و کار خود به سه مطلب نیازمند است: تخصص و باهوشی در فن و حرفه مورد نظر؛ امین باشد و در کار و مال مردم، امانت و درستی را حفظ کند. با کارفرما و صاحب کار، خوش برخورد و خوش قلب باشد. امام علی علیه السلام می فرماید: «الْعَمَلُ الْعَمَلُ ثُمَّ النَّهْيَةُ النَّهْيَةُ وَالِاسْتِقَامَةُ الْاسْتِقَامَةُ ثُمَّ الصَّبْرُ الصَّبْرُ وَالْوَرَعُ الْوَرَعُ إِنَّ لَكُمْ نَهْيَةً فَانْتَهُوا إِلَيَّ نَهْيَاتِكُمْ» کار کنید و آن را به پایانش رسانید و در آن پایداری کنید؛ آن گاه شکیبایی ورزید و پارسا باشید (درودی، ۱۳۹۴: ۱۱۶).

دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله العالی)

امام خامنه‌ای (مدظله العالی) در مورد رفتار پیامبر می فرماید: نبی مکرم اسلام (ص) جدای از خصوصیات معنوی و نورانیت و اتصال به غیب و آن مراتب و درجاتی که داشت از لحاظ شخصیت انسانی و بشری، یک انسان فوق العاده، طراز اول و بی نظیر است. هنر بزرگ امیرالمؤمنین این بود که شاگرد و دنباله‌رو پیامبر بود. یک شخصیت عظیم، با ظرفیت بی نهایت و با خلق و رفتار و کردار بی نظیر، در صدر سلسله‌ی انبیاء و اولیاء قرار گرفته است و ما مسلمانان موظف شده‌ایم که به آن بزرگوار اقتدا کنیم؛ که فرمود: «ولکم فی رسول اللہ اسوۃ حسنۃ» ما باید به پیامبر اقتدا و تاسی کنیم. نه فقط در چند رکعت نماز خواندن که در رفتارمان، در گفتارمان، در معاشرت و در معامله‌مان هم باید به او اقتدا کنیم. پس باید او را بشناسیم جسماً قوی، زیبا، چالاک، کارآمد؛ از لحاظ روحی هم متین، صبور، خوش اخلاق، خوش رفتار و با دید باز، که لازمه زندگی در همان شرایط است، به‌طور خلاصه اخلاق پیامبر را به «اخلاق شخصی» و «اخلاق حکومتی» تقسیم می کنیم. به عنوان یک انسان، خلقیات او و به عنوان یک حاکم، خصوصیات و خلقیات و رفتار او. البته این‌ها گوشه‌ای از آن چیزهایی است که در وجود آن بزرگوار بود. چندین برابر این خصوصیات برجسته و زیبا در او وجود داشت. پیامبر امین، راستگو، صبور و بردبار بود. جوانمرد بود؛ از ستم‌دیدگان در همه شرایط دفاع می کرد. درست کردار بود؛ رفتار او با مردم، بر مبنای صدق و صفا و درستی بود. خوش سخن بود؛ تلخ زبان و گزنده گو نبود. پاکدامن بود؛ در آن محیط فاسد اخلاقی عربستان قبل از اسلام، در دوره جوانی، آن بزرگوار، معروف به عفت و حیا بود و پاکدامنی او را همه قبول داشتند و آلوده نشد. اهل نظافت و تمیزی ظاهر بود؛ لباس، نظیف؛ سر و صورت، نظیف؛ رفتار، رفتار با نظافت. شجاع بود و هیچ جبهه عظیمی از دشمن، او

را متزلزل و ترسان نمی‌کرد. صریح بود؛ سخن خود را با صراحت و صدق بیان می‌کرد. در زندگی، زهد و پارسایی پیشه او بود. بخشنده بود؛ هم بخشنده مال، هم بخشنده انتقام؛ یعنی انتقام نمی‌گرفت؛ گذشت و اغماض می‌کرد. بسیار با ادب بود؛ هرگز پای خود را پیش کسی دراز نکرد؛ هرگز به کسی اهانت نکرد. بسیار با حیا بود و اما اخلاق حکومتی پیامبر. آن حضرت عادل و با تدبیر بود. او حافظ و نگه‌دارنده ضابطه و قانون بود و نمی‌گذاشت قانون چه توسط خودش، و چه توسط دیگران نقض شود. خودش هم محکوم قوانین بود از دیگر خلقیات حکومتی او این بود که عهد نگه‌دار بود، او همچنین رازدار بود. وقتی برای فتح مکه حرکت می‌کرد، هیچ کس نفهمید پیامبر کجا می‌خواهد برود (بیانات، ۱۳۷۹/۲/۲۳). در اندیشه حضرت امام خامنه‌ای (مد ظله العالی). رفتار، موجب عزت می‌شود می‌فرماید: «نیروی انتظامی باید عزیز باشد. این عزت، از رفتار نیروی انتظامی ناشی می‌شود.



شکل ۱: الگوهای رفتاری برگرفته از سیره پیامبر اکرم (ص) (تشکری، ۱۳۹۳: ۱۷)

«نکته مهم دیگری که من بارها این را هم تکرار کرده‌ام این است که یک تصویر مطلوبی از ناجا در ذهن مردم بگذارید. در رژیم طاغوت که شماها اکثرتان شاید یادتان نیست و نبودید؛ ما بودیم، دیدم ذهنیت مردم نسبت به ژاندارمری آن روز و شهربانی آن روز، ذهنیت منفی بود، ذهنیت مطلوبی نبود. امروز خوشبختانه این جور نیست، امروز مردم می‌بینند دستگاه نیروی انتظامی عمل به وظیفه می‌کند، کار انجام می‌دهد، زحمت خوب است، لکن سعی نیروی انتظامی باید این باشد که یک تصویر صد درصد مثبت در ذهن مردم از نیروی انتظامی منعکس و منعکس بشود. اگر «کاری کنید که وقتی نام نیروی انتظامی آورده می‌شود، مردم از لحاظ روحی، هم احساس امنیت و آرامش کنند. هم مظهری از وظیفه‌شناسی همراه با عزت و سربلندی را در مقابل خودشان مشخص نمایند. این آن نقطه‌ای است که برای نیروی انتظامی حقیقتاً مایه فلاح و رستگاری است»^۱ در جمع بندی برای چارچوب نظری باید گفت نویسندگان این موارد را مورد توجه قرار داده‌اند.

روش‌شناسی

تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع، کاربردی است. زیرا می‌تواند مورد استفاده مدیران منابع انسانی قرار گیرد. این تحقیق، به روش توصیفی، تحلیلی انجام شده است. جامعه آماری شامل متن کلیه بیانات، خطبه‌ها، نامه‌ها، احکام، تدابیر و فرامین حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی) تا سال ۱۳۹۵ و استفاده از خبرگان با شرایط پیش‌بینی شده در ستاد نیروی انتظامی، دانشگاه علوم انتظامی و مراکز علمی وابسته قابل دسترسی هستند که تعداد ۷۰ نفر احصاء شده‌اند.

به علت محدود بودن جامعه آماری حجم نمونه آماری برحجم جامعه آماری منطبق می‌باشد. همچنین کلیه متون مورد مطالعه قرار می‌گیرند. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش، از نظر مطالعه متون، کتابخانه‌ای و جهت بررسی نظرات نخبگان از روش میدانی استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه و پرسشنامه و فیش برداری است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ضمن مطالعه اسنادی از تکنیک‌های تحلیل محتوا و گفتمان استفاده می‌کنیم تا گفتمان مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در حوزه نیروی انتظامی را تبیین کنیم؛ سپس با استفاده از نظریه مبنایی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی مورد نظر را احصاء

۱- بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، ۱۳۷۸/۷/۱۷

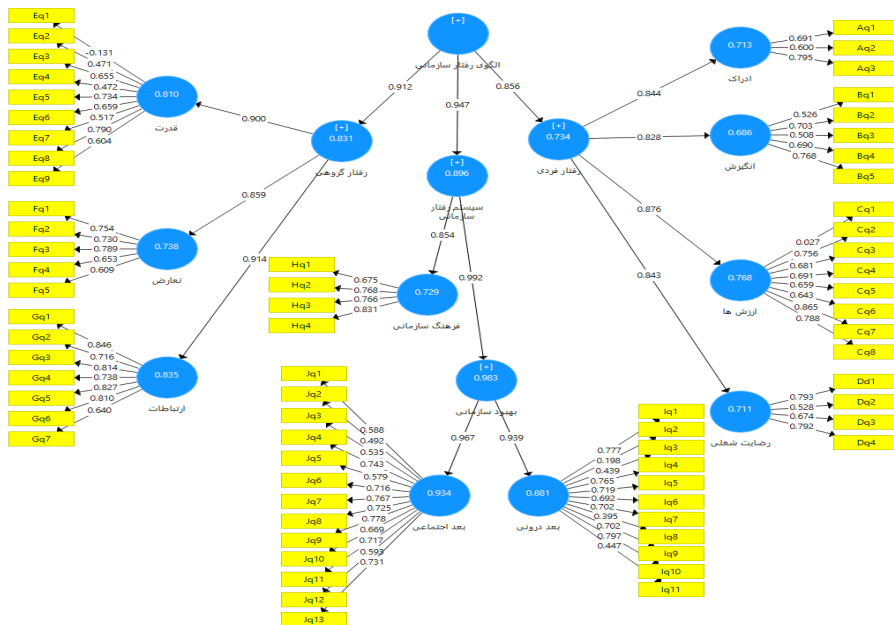
کرده و با استفاده از پارامترهای همبستگی رابطه بین آن‌ها را به دست می‌آوریم. تحلیل عاملی تأییدی، کمک خواهد کرد تا الگو مورد آزمایش قرار گیرد.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش تمامی فرمایشات و مکتوبات حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی) در رابطه با الگوی رفتار فردی مطلوب مورد مطالعه قرار گرفت. پس از مطالعه سطر به سطر فرمایشات حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی) و انجام تحلیل گفتمان و استخراج داده‌ها، مقولات محوری و مفاهیم مربوط به بعد فردی استخراج شده‌اند که جهت تأیید مولفه‌ها و شاخص‌ها و صحت برداشت‌های محقق، مولفه‌ها به صورت پرسشنامه به جامعه خبرگی تحقیق ارجاع و داده‌های حاصل مورد تحلیل قرار گرفت. در تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه از طریق نرم افزار اسمارت پی.ال.اس ارتباط سه بعد استخراج شده و پس از پاسخگویی به سوال اصلی سوالات فرعی نیز بر اساس تحلیل صورت گرفته شده پاسخ داده شد.

مدل بیرونی انعکاسی: مدل بیرونی انعکاسی اولیه پژوهش بصورت شکل‌های زیر در

حالت تخمین ضرایب استاندارد و در حالت معنی داری ضرایب به صورت زیر است:



شکل ۲: مدل بیرونی انعکاسی اولیه در حالت تخمین ضرایب استاندارد



سؤال ۱- مفاهیم مبنایی و بومی رفتار فردی در اسناد و متون و مدارک علمی کدامند؟ رفتار سازمانی مطالعه منظم رفتار و طرز تلقی‌های افراد و گروه‌های درون سازمان‌هاست. در حوزه رفتار سازمانی به موضوع‌هایی در سطح فرد همچون ادراک، شخصیت، یادگیری، طرز تلقی‌ها و انگیزش پرداخته می‌شود سپس به بررسی فرایندهای بین فردی و گروه‌های کاری مانند رهبری و پویایی گروه و همچنین به نیروهای سازمانی و محیطی مانند تأثیر ساختاری و فرهنگی پرداخته می‌شود (برومند، ۱۳۹۲: ۵-۲۰).

به جهت بررسی سیر تحول مجموعه نظرات سازمان و مدیریت چهار مکتب فکری مدیریت که شامل مکتب کلاسیک، مکتب نئو کلاسیک، مکتب سیستمی و مکتب اقتضایی می‌باشد مورد مطالعه قرار می‌گیرد (قاسمی، ۱۳۸۸: ۴۱). مفاهیم مبنایی و بومی رفتار سازمانی در اسناد و متون و مدارک علمی. بر اساس این شش الگوی مهم رفتار سازمانی است که اندیشمندان مطرح نموده‌اند و به‌عنوان مبنایی جهت تعریف و تفسیر رفتار سازمانی قرار می‌گیرد.

جدول ۱: طبقه‌بندی الگوهای رفتار سازمانی

ابعاد طبقه بندی	طبقه‌بندی الگوهای رفتار سازمانی
فرد، تعامل فرد و سازمان، سازمان	۱. الگوی دیوید ون فلیت
ویژگی‌های فردی، روبرویی فرد و سازمان، ویژگی‌های سازمانی، فرایندهای سازمانی، تغییر و بهسازی سازمان	۲. الگوی مورهد و گریفین
سطح فردی، سطح گروهی، سطح سازمانی	۳. الگوی پی. استیفن رابینز
فرد در سازمان، برنامه ریزی، سازماندهی، انگیزش و رهبری، کنترل	۴. الگوی جان نیرواستورم و کیس
تشخیص چالش‌های رفتاری، شناخت علل رفتار موجود، انتخاب استراتژی جهت تحقق اهداف، اجرای استراتژی و نظارت	۵. الگوی پانول سوینی
فرایندهای فردی، فرایندهای گروهی، فرایندهای سازمانی	۶. الگوی گرینبرگ و بارون

مفاهیم مبنایی رفتار سازمانی در مدارک علمی عمدتاً بر این شش الگو و علی‌الخصوص الگوی رابینز بوده به این دلیل که در پژوهش‌های داخلی بیشترین استناد به این الگو بوده است. در مدارک علمی به سه سطح تجزیه و تحلیل رفتار سازمانی؛ فردی، گروهی و سازمانی اشاره شده است.

سؤال ۲- ویژگی‌های آراء، اندیشه‌ها و نظرات حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی) در مفاهیم پایه‌ای رفتار فردی چیست؟

این گفتمان تحت تأثیر معنویت و حضور ویژگی‌های الهی و انسانی در تئوری‌های رفتار سازمانی بوده و این گفتمان با عنایت به نقص تئوری‌های مطروحه در باب رفتار سازمانی روی آوردن جامعه علمی و اندیشمندان به مکاتب الهی را یک ضرورت می‌دانند. در این گفتمان انسان گرمی‌ترین گوهر آفرینش و ناشناخته‌ترین آن است. رفتار آدمی تابع اندیشه‌ها، احساسات، انگیزه‌ها، خواست‌های درونی، عوامل درونی، عوامل فطری و پرورشی اوست که در موقعیت‌های مختلف به صور گوناگون ظاهر می‌شود. مفاهیم پایه‌ای رفتار سازمانی در آراء، اندیشه‌ها و نظرات حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی) برگرفته از تعریف سه سطحی (عناصر سطح فردی رفتار، عناصر سطح گروهی رفتار و عناصر سطح سازمانی رفتار) رفتار در سیره نبی اکرم بوده الگو رفتار سازمانی تابعی از نظریه رشد است. ویژگی‌های گفتمان حضرت امام خامنه‌ای در رفتار سازمانی را باید در شاخص‌هایی که در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی در بیانات معظم له قابل درک است جستجو کرد، محورهایی که متمایز می‌کنند شاخص‌های رفتار سازمانی از دیدگاه معظم له با سایر صاحب نظران عبارتند

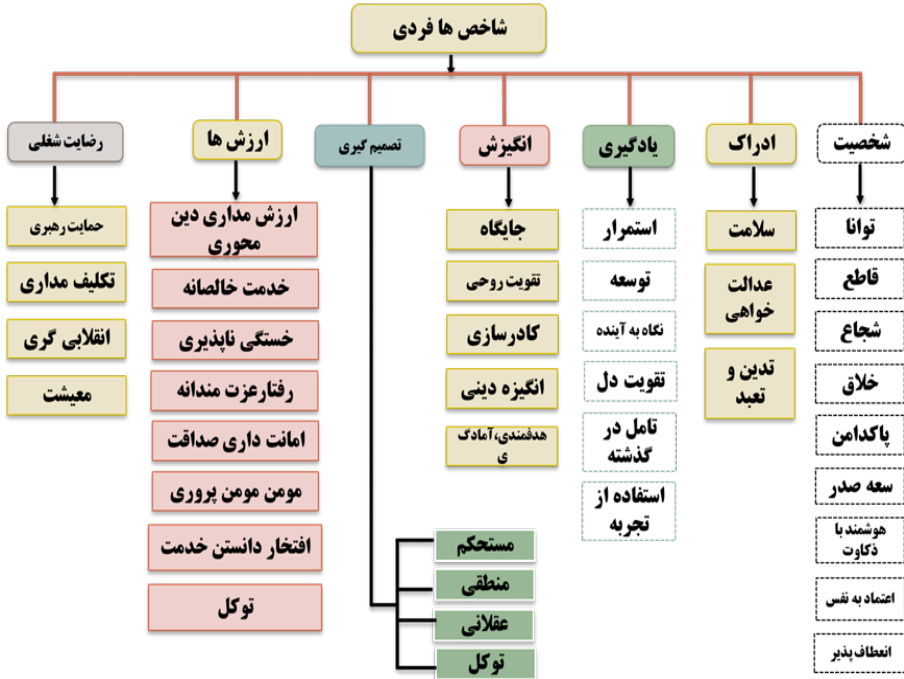
از:

الف- دین محوری ب- انسان محوری ج- مردم داری (مشتی مداری)
در جمع بندی مؤلفه‌های هر بعد، در بعد رفتار فردی، بیشترین تأکید مربوط به مؤلفه‌های شخصیت و ادراک است و در بعد رفتار گروهی بیشترین تأکید مربوط به مؤلفه ارتباطات و در بعد سیستم سازمانی بیشترین تأکید مربوط به مؤلفه اجتماعی و فرهنگ سازمانی است.
سؤال ۳- مؤلفه‌های رفتار فردی نیروی انتظامی در گفتمان حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) کدامند؟

برابر محاسبات انجام شده، از طریق نرم افزار اسمارت پی.ال.اس این مؤلفه‌ها شامل موارد زیر است:

۱- شخصیت ۲- یادگیری ۳- تصمیم گیری ۴- ادراک ۵- انگیزش ۶- ارزش‌ها ۷- رضایت شغلی

سؤال ۴- شاخص‌های رفتار فردی نیروی انتظامی در گفتمان حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) کدامند؟ این شاخص‌ها به شرح زیر می‌باشند و در آزمون‌ها تأیید شده‌اند.



شکل ۴: شاخص‌ها رفتار سازمانی نیروی انتظامی در گفتمان حضرت امام خامنه‌ای در بعد فردی

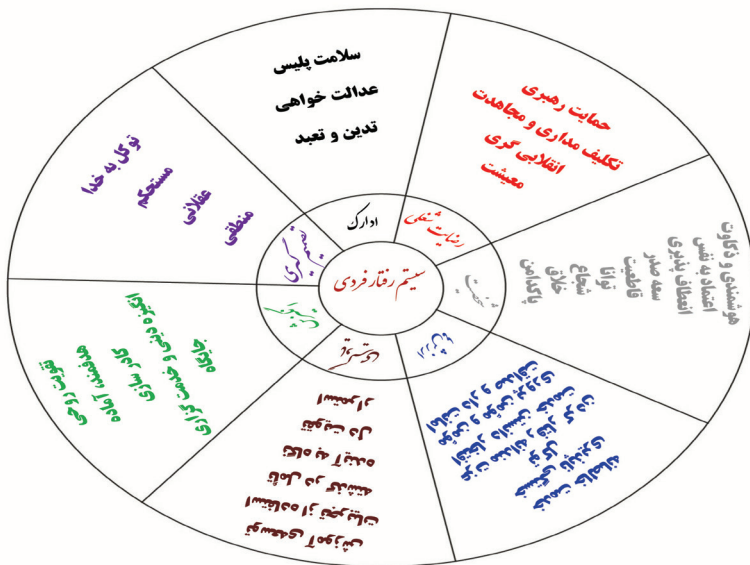
سؤال ۵- روابط بین ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های احصاء شده رفتار سازمانی ناجا چگونه است؟

روابط بین ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی رفتار سازمانی مطلوب مبتنی بر فرامین و تدابیر مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) بر اساس آزمون‌های مدل ساختاری تأیید شده است.

جدول ۲: آزمون‌های مدل ساختاری

نتیجه	t.value	β	Sig	رابطه بین متغیرهای مکنون
تأیید	۳۰/۱۷	۰/۸۴۴	۰/۰۰۰	رفتار فردی < ادراک
تأیید	۲۰/۴۱	۰/۸۲۷	۰/۰۰۰	رفتار فردی < انگیزش
تأیید	۲۷/۴۶	۰/۸۷۶	۰/۰۰۰	رفتار فردی < ارزش‌ها
تأیید	۱۸/۲۲	۰/۸۴۳	۰/۰۰۰	رفتار فردی < رضایت شغلی

تفسیر: کلیه روابط با توجه به مقدار t.value که خارج از بازه ۱/۹۶ و -۱/۹۶ می‌باشند و نیز مقدار sig که کمتر از ۰/۰۵ هست در سطح اطمینان ۹۹ درصد کلیه روابط معنی‌دار می‌شود. از طرفی مقدار β شدت و جهت رابطه را نشان می‌دهد که شدت و جهت آن مثبت می‌باشد بنابراین پیش‌بینی می‌شود در یک نمونه بزرگتر از همان جامعه اگر پژوهش حاضر تکرار شود کلیه روابط تأیید گردد.



تسکل ۵: الگوی رفتار فردی مطلوب مبتنی بر تدابیر و فرامین مقام معظم رهبری حضرت امام‌خامنه‌ای (مد ظله العالی)

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش، نشان می‌دهد که هیچ کدام از الگوهای نظری موجود در این زمینه به تنهایی جوابگوی الگوی برگرفته از تدابیر و فرامین حضرت امام خامنه (مدظله العالی) نیست، تفاوت الگوی مبتنی بر تدابیر و فرامین مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی) با سایر مدل‌ها ناشی از ولایی و اسلامی بودن نیروی انتظامی است. در این گفتمان با استناد به احکام اسلامی و سیره پیامبر مکرم اسلام و حضرت علی (ع) انسان گرامی‌ترین گوهر آفرینش و ناشناخته‌ترین آن است. رفتار آدمی تابع اندیشه‌ها، احساسات، انگیزه‌ها، خواست‌های درونی، عوامل درونی، عوامل فطری و پرورشی اوست که در موقعیت‌های مختلف به صور گوناگون ظاهر می‌شود. عوامل زیر ابعاد رفتار فردی الگوی مبتنی بر تدابیر و فرامین حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی) را تشکیل می‌دهند. بعد فردی شامل مؤلفه‌های (رضایت شغلی، شخصیت، انگیزش، ادراک، یادگیری، تصمیم‌گیری، ارزش‌ها و رضایت شغلی) می‌شود.

این مقاله مانند هر پژوهش علمی دیگر براساس یافته‌ها و نتایج پژوهش، مواردی را تحت عنوان پیشنهادها ارائه می‌نماید که امید است با بهره‌گیری از آن، رسالت و هدف پژوهش محقق شود.

پیشنهادهای تحقیق

الف) پیشنهادهای مبتنی بر یافته‌های تحقیق برای اجرایی و کاربردی نمودن الگو در طراحی و طبقه‌بندی مشاغل ابعاد مختلف شخصیتی (درون‌گرایی، برون‌گرایی، واقع‌گرایی، سنت‌گرایی و...) در نظر گرفته شود و از طرف دیگر در استخدام و بکارگیری افراد ویژگی‌های شخصیتی آنان در آزمون‌های مربوطه شناسایی و با مشاغل تطبیق داده شود. -انجام آموزش‌های مناسب برای افزایش توانمندی کارکنان به منظور ارتقاء رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان، در این راستا، معاونت نیروی انسانی با اتخاذ سیاست‌های مناسب اداری و پرسنلی و انجام فرایندهای جابه‌جایی شغلی و معاونت طرح و برنامه با غنی‌سازی شغلی می‌توانند، در رفع مشکلات این بخش راه‌گشا باشند.

- با تمرکز بر دوره‌های آموزشی و تقویت بعد رفتاری فرماندهان و مدیرانی که الگوی کارکنان جوان قرار می‌گیرند، می‌تواند گام‌های مؤثری را در جهت تغییر و بهبود رفتار فردی کارکنان جوان و اثربخشی آن در خدمت بردارد،

- شناسایی و معرفی کارکنان شاخص و نمونه و تقدیر و ارج نهادن به تلاش‌های صادقانه، عدالت محور، ارزش مدار و جهاد گونه در سازمان و برگزاری بزرگداشت مدیران پرافتخار سازمان و برجسته نمودن ویژگی‌های آنها (صداقت، فداکاری، پشتکار و بردباری، تقوی...).

ب) پیشنهادهای مبتنی بر یافته‌های فرعی تحقیق برای عملیاتی کردن الگو:

- بازنگری در برنامه‌های راهبردی ناجا متناسب با الگوی طراحی شده،

- بازنگری در روش‌ها و نظامات موجود ناجا متناسب با الگوی طراحی شده،

- بازنگری قوانین و ضوابط نظام اداری با نگاه اشرافیت مولفه‌های کرامت انسانی بر تمامی آنها،

- تدوین و ابلاغ نظام رفتار سازمانی ناجا،

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

ج) پیشنهاد برای محققین و پژوهشگران آتی:

- عملکرد ناجا با استفاده از این الگو ارزیابی و میزان 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

- افجه‌ای، سید علی اکبر، (۱۳۸۰)، **مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی**، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.
- برمک، بهبود (۱۳۹۲)، **رفتار سازمانی**، چاپ اول. تهران، نشر مرکز آموزشی پژوهشی شهید صیاد شیرازی
- برومند، زهرا (۱۳۹۲)، **رفتار سازمانی**، چاپ اول، تهران: انتشارات جنگل.
- خورشیدی، عباس (۱۳۸۹)، **رفتار سازمانی با رویکرد پژوهشی**، چاپ اول، تهران: نشر سیطرون.
- ذوالفقاریان، محمدرضا؛ لطیفی میثم (۱۳۹۰) **نظریه پردازی داده بنیاد**، چاپ اول، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- رزاقی، افشین (۱۳۸۱)، **نظریه‌های ارتباطات اجتماعی**. تهران، انتشارات پیکان.
- رضاییان، علی (۱۳۷۹)، **مبانی مدیریت رفتار سازمانی**، چاپ پانزدهم (۱۳۹۴). تهران: نشر سمت.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۳) **مدیریت رفتار سازمانی**، چاپ اول، تهران: انتشارات نگاه دانش.
- شرمه‌ورن، جان آر (۱۳۸۱)، **مدیریت و رفتار سازمانی**، ترجمه: مهدی ایران‌نژاد پاریزی، چاپ سوم (۱۳۹۳)، تهران: انتشارات مدیران.
- مشبکی اصفهانی، اصغر. خداداد حسینی، حمید. ضابط، محمدرضا. (زمستان ۱۳۸۹)، **بررسی تأثیر ارزیابی عملکرد بر بهبود نیروی انسانی در ستاد ناجا**، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال پنجم، شماره ۴.
- مشبکی، اصغر (۱۳۷۷)، **مدیریت رفتار سازمانی، تحلیل کاربردی**، ارزشی از رفتار انسانی، چاپ اول، تهران: انتشارات ترمه.
- مشبکی، اصغر؛ روحانی، محمدحسین (۱۳۸۹)، **مدیریت رفتار سازمانی**، چاپ دوم تهران: انتشارات اقبال.
- مورهد، گریفین (۱۳۷۴)، **رفتار سازمانی**، ترجمه سیدمهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده چاپ چهارم (۱۳۷۹)، تهران: انتشارات مروارید.

- مورهد، گریفین، ریکی (۱۳۷۴)، **رفتار سازمانی**، ترجمه: سیدمهدی الوانی، غلامرضا صفارزاده، چاپ چهارم، (۱۳۷۹) تهران: انتشارات مروارید. چاپ اول، ۱۳۷۴.
- میرمعزی، سیدحسین (۱۳۸۹)، **الگوی ایرانی و اسلامی پیشرفت**، مقاله ارائه شده در نشست نخبگان و برجستگان علمی کشور برای بررسی اندیشه‌های راهبردی حول موضوع الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت در محضر - امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) ۱۳۸۹/۰۹/۱۰.
- نجف بیگی، رضا (۱۳۸۶)، **سازمان و مدیریت**، چاپ چهارم، تهران: ترم.
- Black, M. (1962). *Models and Metaphors*. Ithaca: Cornal University Press.
- Common, D. (1978). *A Theoretical Model for Curriculum Implementatio*.
- Dahl, Robert, (1978), **Modern Political Analysis**, Englewod, cliff: prentice Hall International.
- Deutsch, K. W. (1952). *Oncommunication models in the social sciences*. **Public Opinion Quarterly**. 16,356-380
- Easton, David, (1965), **A Sytem Analysis of Political Life**; NewYork: John Wiley&Sons.
- Freud, Sigmund, *Ego and the Id*, London: Hogarth Perss , 1927.
- Jones, Charles, (1970), **An Introduction to the study of Public policy**, Belmont, Wadsworth publishing.
- Thomas R. Dye, **Understanding Public Policy**, Prentic-hall, 8th Edition, 1995, PP. 19-21
- Sutton, Rebecca (1999). **The Policy Process: An Overview**, Overseas Development Institute London.
- Daft, Richard L. Western College Publishing. **Organzation Theory and Design**, Cinennati : South , 1998.
- Lang, D (2008), “**a multidimensional conceptualization of organizational corruption**”, *Academy of Management Review*, Vol.33, No. 3, 710-729.
- Grunig, L. A (2011), “**Image and Symbolic Leadership: “Using Focus Group Research to Bridge the Gaps”**”, **Journal of Public Relations Research**, Vol. 5, No. 2, pp.95-125.

- Wanger, Abe, The Transactional Manager: **How to Solve your People Problem with T. A.**, Englewood Cliff, New Jersey Prentice-Hall, 1981.