

Capability of Operationalizing Leadership Replacements in Carrying out Organizational Missions of the Police Force of the Islamic Republic of Iran

Akhtar Khoshnavaz¹, Gholamreza Memarzadeh Tehran², Seyed Mehdi Alvani³, Naser Hamidi⁴

Received: 04, March, 2021

Accepted: 02, August, 2021

Abstract

Background and Aim: The present study aimed to investigate the capabilities of leadership successors in carrying out organizational missions of the police force of the Islamic Republic of Iran to determine which missions by leadership successors can be implemented in the NAJA. Leadership successors are characterized by factors such as personal, occupational, organizational, and value characteristics that make leadership necessary in many unnecessary situations.

Method: The research method is applied in terms of purpose and quantitative in terms of the nature. The statistical population of the study includes experts, managers and staff experts of the police force and its statistical sample includes 7 organizational experts and 54 staff managers and 200 staff experts of the police force who were selected by simple and accessible sampling. A researcher-made questionnaire was used to collect data, whose face and content validity was confirmed by experts and Cronbach's alpha coefficient was 0.85. Also, one-sample t-test and independent t-test were used to analyze the data.

Results: This study showed that value trait can be considered as a successor to leadership in all NAJA missions; But individual character cannot play a role as a successor to any of the missions. The results also showed that there is no significant difference between the current and desired situation in the studied areas ($p < 0.05$).

Conclusion: In line with the obtained results, it is suggested to hold specialized courses and workshops to promote creativity and self-fulfillment to empower employees to research the various dimensions of leadership in the organization.

Keywords: Leadership, Leadership Substitutes, Mission, Organization, Law Enforcement.

1. PhD student in Public Administration, Islamic Azad University, Qazvin Branch. Email: akhtar.khoshnavaz89@gmail.com

2. Associate Professor, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Research Sciences Branch (Corresponding Author). Email: gmemar@gmail.com

3. Professor, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Qazvin Branch. Email: reserch.m@qiau.ac.ir

4. Associate Professor, Department of Industrial Management, Islamic Azad University, Qazvin Branch. Email: reserch.m@qiau.ac.ir

فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت انتظامی

سال شانزدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۰

صص ۱۳۸-۱۱۱

قابلیت اجرایی جانشین‌های رهبری در انجام مأموریت‌های سازمانی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران

اختر خوش‌نواز^۱، غلامرضا معمارزاده طهران^۲، سیدمهدی الوانی^۳،
ناصر حمیدی^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۱۱

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی قابلیت‌های جانشینی رهبری در انجام مأموریت‌های سازمانی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران انجام شد تا مشخص کند کدام مأموریت توسط جانشین‌های رهبری قابلیت اجرایی در ناجا را دارد. جانشین‌های رهبری، با عواملی نظیر ویژگی فردی، شغلی، سازمانی و ارزشی مشخص می‌شود که لزوم رهبری را در بسیاری از شرایط غیرضروری می‌سازند.

روش: روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث ماهیت داده‌ها، کمی است. جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان و مدیران و کارشناسان ستادی نیروی انتظامی است و نمونه آماری آن مشتمل بر ۷ نفر از خبرگان سازمانی و ۵۴ نفر از مدیران ستادی و ۲۰۰ نفر از کارشناسان ستادی نیروی انتظامی است که به شیوه نمونه‌گیری ساده و در دسترس انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته که روایی صوری و محتوایی آن توسط خبرگان تایید و ضریب آلفای کرونباخ آن نیز ۰/۸۵ بود استفاده شد. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تی تک نمونه ای و تی مستقل استفاده شد.

یافته‌ها: انجام این پژوهش، نشان داد ویژگی ارزشی می‌تواند به‌عنوان جانشین رهبری در تمام مأموریت‌های ناجا مورد توجه قرار گیرد؛ اما ویژگی فردی برای هیچ کدام از مأموریت‌ها به‌عنوان جانشین رهبری نمی‌تواند ایفای نقش کند. همچنین نتایج نشان داد در حوزه‌های مورد بررسی بین وضع موجود و مطلوب تفاوت معناداری وجود ندارد ($p > 0/05$).

نتیجه‌گیری: در راستای نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌شود دوره‌ها و کارگاه‌های تخصصی ارتقای خلاقیت و خودشکوفایی برای توانمندسازی کارکنان برگزار شود تا ابعاد مختلف جانشین رهبری در سازمان تحقیق یابد.

کلیدواژه‌ها: رهبری، جانشین‌های رهبری، مأموریت، سازمان، نیروی انتظامی.

➤ استناد: خوش‌نواز، اختر؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ الوانی، سیدمهدی؛ حمیدی، ناصر؛ (۱۴۰۰). قابلیت اجرایی جانشین‌های رهبری در انجام مأموریت‌های سازمانی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، ۱۶ (۳)،

DOI: <http://dx.doi.org/10.22034/pmsq.2021.97203>

صص ۱۳۸-۱۱۱

۱. دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.

رایانامه: akhtar.khoshnavaz89@gmail.com

۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات (نویسنده مسئول).

رایانامه: gmemar@gmail.com

۳. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین. رایانامه: reserch.m@qiau.ac.ir

۴. دانشیار گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین. رایانامه: reserch.m@qiau.ac.ir

مقدمه

تحقق بهینه مأموریت‌های متنوع نیروی انتظامی، وابسته به رهبری موفق فرماندهان و مدیران است و از آنجا که با توجه به نقش محوری و کلیدی فرماندهان، معاونان و مدیران نیروی انتظامی در پیشبرد سازمان، لزوم هماهنگی، همراهی و تعامل مستقیم تمامی سطوح سازمانی دارای اهمیت است و این امر، لزوم حضور رهبران سازمانی را در موقعیت‌های خارج از سازمانی بیشتر می‌کند؛ به عبارتی در موقعیت‌هایی می‌توان از حضور و نقش رهبر در درون سازمان کاست و از جانشین‌های رهبری برای انجام وظایف رهبر در سازمان استفاده کرد؛ بنابراین تغییر در سبک‌های رهبری در نیروی انتظامی و پذیرش نوع جدیدی از اعمال نفوذ رهبری، لازم و ضروری است. بحران‌های جهانی، تغییرات سریع فناوریانه، پیچیدگی‌های زیاد، نیروی انتظامی را با چالش‌های جدیدی روبه‌رو می‌کند و این نیاز هر روز بیشتر قابل احساس است که سازوکارهای اجرایی نیروی انتظامی به سمتی سوق داده شود که کارکنان بدون نیاز به حضور رهبر با برخورداری از معیارهای جانشین‌های رهبری وظایف و مسئولیت‌های خود را انجام دهند. باین وجود، پژوهش‌های چندانی در این زمینه در داخل کشور انجام نشده است؛ بنابراین، پیشینه پژوهش از این لحاظ ضعیف بوده و دارای کمبود است.

رهبران و مدیران سازمان نیروی انتظامی می‌توانند از طریق شناسایی عوامل جانشین رهبری، گام بزرگی را در راستای بهبود ارتقای عملکرد سازمانی در نیروی انتظامی برداشت و ضمن کاهش مشکلات در زمینه روندهای رهبری، بستر لازم را برای اقدام کارکنان نیروی انتظامی در راستای تحقق اهداف سازمانی و موفقیت هر چه بیشتر سازمان در شرایط پر تغییر فراهم کنند؛ از این رو، مطالعه جانشین‌های رهبری یا به عبارت دیگر شناسایی عوامل تعدیل‌کننده نقش رهبر بر پیروان در نیروی انتظامی ضروری به نظر می‌رسد. نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با توجه به نقش حساس و حیاتی خود در انجام وظایفی که بر اساس مصالح جامعه و مردم بر آنان موظف شده است، نیازمند برخورداری از رهبرانی توانمند در امر هدایت نیروی انسانی خود می‌باشد. سازمان‌ها پیوسته با تغییرات متنوع و اجتناب‌ناپذیری روبه‌رو هستند، حضور رهبرانی

مؤثر برای مواجهه با این تغییرات سریع از ضروریات غیرقابل انکار در تمامی سازمان‌هاست. نیروی انتظامی نیز برای نیل به اهداف انجام مأموریت‌های سازمانی خود نیازمند برخورداری از نیروی‌ها و رهبران توانمند است.

نظریهٔ جانشین‌های رهبری را نخستین بار «کر و جرمیر» در سال ۱۹۷۸ مطرح شد و بیان‌کننده این موضوع است که لزوم رهبری در برخی از شرایط با پرسش و تردید مواجه است. امروزه رشد حرفه‌ای‌گرایی موجب کاهش اهمیت رهبری مستقیم در سازمان و نهادینه‌شدن عمیق‌تر جانشین‌هایی برای رهبری در سازمان‌ها شده است. بر این اساس، پژوهشگران معتقدند که جانشین‌هایی برای بعضی از فعالیت‌های رهبران وجود دارد (کر و جرمیر^۱، ۱۹۷۸). این نظریه را خوش‌نواز و همکاران مورد بررسی و پژوهش قرار دادند که منجر به شناسایی ابعاد مختلف جانشین‌های رهبری در نیروی انتظامی شد که شامل عوامل فردی، شغلی، سازمانی و ارزشی می‌باشند (خوش‌نواز و همکاران، ۱۳۹۹).

با توجه به مدل حاکمیتی هیل و هوپ^۲ (۲۰۱۴)، سازمان‌ها از نظر دارا بودن استقلال اداری و استقلال عملیاتی به چند دسته تقسیم می‌شوند: سازمان‌هایی که دارای استقلال اداری و استقلال عملیاتی بالا، سازمان‌هایی که دارای استقلال اداری پایین و استقلال عملیاتی بالا و سازمان‌هایی که از حد متوسط هر دو استقلال اداری و عملیاتی برخوردار هستند. محقق تلاش کرد تا قابلیت انجام هر کدام از مأموریت‌های نیروی انتظامی را با استفاده از عوامل جانشین‌های رهبری در نیروی انتظامی بررسی کند و به تبیین شکاف بین قابلیت اجرایی جانشین‌های رهبری از دید مدیران (وضعیت مطلوب) و کارکنان (وضعیت موجود) بپردازد.

با نتایج این پژوهش می‌توان به این سؤال پاسخ داد که آیا جانشین‌های رهبری در نیروی انتظامی با توجه به حساسیت مأموریت‌های مطرح‌شده برای آن، قابلیت اجرایی دارد و با سازوکارهای اجرایی آن، می‌توان سازمان و کارکنان را به سمتی سوق داد که بدون نیاز

1. Kerr & Jermier

2. Hill & Hope

به رهبر، قادر به انجام وظایف و مسئولیت‌های خود باشند. با پیچیدگی‌ها و تنوع روزافزون جمعیت‌شناختی نیروی کار که از ویژگی‌های قرن حاضر هستند، این مسئله هر روز بیشتر قابل احساس است که نبود سبک‌ها و روش‌های جدید در زمینه رهبری می‌تواند حیات سازمان‌ها را به خطر اندازد؛ بنابراین با این پژوهش، نیروی انتظامی می‌تواند از حضور و نقش هدایت‌کنندگی رهبر برای انجام مأموریت‌ها در سازمان بکاهد؛ تا بتواند با تغییرات عصر حاضر به صورت توانمند روبه‌رو شود.

از آنجا که در دنیای رقابتی امروز برای رهبری در سازمان‌ها، پژوهشگران مدل‌ها و طرح‌های مختلفی را مطرح می‌کنند که برخی از قابلیت اجرایی برخوردار نیستند و یا برخی به مرحله اجرا نمی‌رسند و با توجه به دامنه مطالعاتی انجام‌شده توسط پژوهشگر مشخص شد، تاکنون مطالعه‌ای که به بررسی قابلیت اجرایی جانشین‌های رهبری در سازمان‌های دولتی ایران پردازد صورت نگرفته است؛ بنابراین برای پرکردن این خلأ و بررسی قابلیت اجرایی مدل جانشین رهبری در سازمان‌های دولتی، این پژوهش انجام شد.

پیشینه و مبانی نظری

هزارجریبی و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان «الگوی جانشین‌پروری فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران» انجام دادند و در بخش کیفی با جامعه آماری خبرگان علمی و اجرایی ستاد نیروی انتظامی (۱۵ نفر) و در بخش کمی با جامعه آماری فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی (۱۵۷ نفر)، به این نتیجه رسیدند که مدل پارادایمی حاکی از آن است که پدیده اصلی جانشین‌پروری و الگوی آن تحت تأثیر شش متغیر قابلیت رهبری، مدیریت استعدادیابی، باورهای دینی، ساختار سازمانی، مشارکت جامعه با پلیس و توانایی و مهارت‌های فردی قرار دارد. این عوامل می‌توانند به عنوان متغیرهای مستقل تعیین‌کننده برنامه جانشین‌پروری (متغیر وابسته) قلمداد شوند.

خوش نواز و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی انواع جانشین‌های رهبری سازمان در نیروی انتظامی»، با جامعه آماری ۱۰ نفر از خبرگان در بخش کیفی و ۷ نفر از خبرگان در بخش کمی، نشان دادند که نیروی انتظامی با داشتن

چه اولویتی از متغیرهای تشکیل‌دهنده مدل جانشین رهبری، از حضور و نقش هدایت‌کنندگی رهبر در سازمان خواهد کاست. نتایج تحقیق، جانشین‌های رهبری را به- ترتیب ویژگی‌های ارزشی، ویژگی‌های سازمانی، ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های فردی اولویت‌بندی کرد.

شریعتی و هاشمی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی رهبری فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی: سبک رهبری مرنا» انجام دادند که نتایج حاکی از این است که در الگوی رهبری «مرنا»، مدیران همزمان دو جنبهٔ مریگری و ناظم بودن را تجربه می‌کنند؛ به عبارت دیگر، مدیران باید از نقش‌های تک‌بعدی به سوی چندبعدی بودن حرکت کنند تا زمینه هدایت اثربخش سازمان‌های خود را فراهم کنند.

دانگ و زانگ^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «اثر جانشین‌های رهبری بر رضایت و عملکرد شغلی» که در چین بر روی ۱۳۰ نفر از کارکنان دانشی انجام شد، به این نتیجه رسیدند که توانایی فرد، تجربه، آموزش و دانش، بی‌توجهی نسبت به پاداش‌های سازمانی، نیاز به استقلال، ارائه بازخورد در مورد دستاورد و گروه‌های کاری منسجم به عنوان جانشینی برای رهبری سازمانی بر عملکرد شغلی و رضایت کارکنان تأثیر مثبت دارد.

مارگوس و همکاران^۲ (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان «ادراک زمانی مشترک به عنوان جانشین رهبری زمان‌گرا؛ تجزیه و تحلیل اثرات آن‌ها بر روی درگیری‌های زمانی و عملکرد گروه» که در ۱۴۲ تیم کاری شبیه‌سازی شده اداری به مدت پنج هفته انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد گروه‌ها با به اشتراک گذاری مسائل مربوط به زمان که طی کار با آن مواجه می‌شوند، نحوهٔ مقابله با کمبود زمانی را فراگرفته و تجربه می‌کنند و در نتیجه عملکردشان افزایش می‌یابد.

1. Dong & Zhong

2. Marques et al

کانزل و همکاران^۱ (۲۰۱۰) پژوهشی با عنوان «جانشین‌های رهبری در گروه‌های بی-هوشی و اثر آن‌ها بر اثربخشی رهبری» در ۱۲ تیم بی‌هوشی در یک زمینه شبیه‌سازی شده با وقوع یک پیشامد غیرمعمول، انجام دادند که نتایج نشان داد که رفتار رهبر بسته به سطح عادی یک موقعیت، درجه استانداردسازی و تا حدی تجربه اعضای تیم تغییر خواهد کرد. نوع رفتار رهبر رابطه مثبتی با عملکرد تیم در طی موقعیت‌های غیرعادی دارای استاندارد پایین داشت.

رایبنکوا و همکاران^۲ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «جایگزین‌های رهبری و رهبری حسب تقاضا: نتایج اولیه از مطالعات موردی در سازمان‌های دولتی محلی در آلمان و لیتوانی» با توجه به مفهوم جایگزین رهبری کر و جرمیر^۳، یک مطالعه کیفی بر مبنای هشت سازمان دولتی محلی در آلمان و لیتوانی انجام دادند که نتایج آن نشان داد که همزمانی جایگزین‌های رهبری و مداخلات رهبری که توسط رهبران و زیردستان آن‌ها به‌طور توأم انجام می‌شود، یک طرح مناسب‌تر برای شیوه‌های رهبری در سازمان‌های دولتی محلی بوده است.

مبانی نظری: در مروری بر مطالعات اصلی رهبری مشخص می‌شود که تعاریف بسیار زیادی از رهبری وجود دارد، زیرا افراد زیادی سعی در تعریف آن داشتند. علاوه بر آن، همان‌طور که قبلاً اشاره کردیم، طرز تفکرها نسبت به رهبری در حال تغییر است، به عبارتی نحوه تعریف رهبری نیز تغییر پیدا می‌کند. رهبری فرایندی است که ضمن آن مدیریت سازمان می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباطی مؤثر، انجام سایر وظایف خود را در تحقق اهداف سازمانی تسهیل و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایفشان ترغیب کند؛ از این رو رهبری در سازمان به‌عنوان جزئی مستقل و مجزا از مدیریت مطرح نیست بلکه هر مدیری علاوه بر وظایفی چون برنامه‌ریزی، سازماندهی و کنترل باید انجام این وظیفه یعنی هدایت افراد سازمان را نیز عهده‌دار شود. نظریه‌های مختلفی در

1. Künzle et al
2. Rybnikova et al
3. Kerr & Jermier

مورد رهبری بیان شده‌اند که می‌توانیم آن‌ها را به‌طور کلی در سه دسته تقسیم‌بندی کرد. نظریه خصوصیات رهبری، نظریه‌های رفتار رهبری، نظریه‌های موقعیتی و اقتضایی (الوانی، ۱۳۹۵، ۱۴۱).

نظریه خصوصیات رهبری: در این گروه از نظریات برای رهبر خصوصیات ذاتی ذکر می‌شود. بر اساس این نظریات رهبران، مردان بزرگی هستند که به علت ویژگی‌هایی که موهبت الهی‌اند، شایسته رهبری شده‌اند؛ بنابراین کسانی می‌توانند نقش رهبری را در سازمان ایفا کنند که دارای خصوصیات چون هوشمندی، برون‌گرایی، تسلط بر خود، اعتمادبه‌نفس، سخنوری و جاذبه کلام، زیبایی و جذابیت سیما و چهره و مانند این‌ها باشند. نظریه‌های رفتار رهبری: این پیشنهاد که رهبری از طریق تعامل مدیران و موقعیت‌ها مشخص می‌شود موجب شد تا محققان «رفتار» رهبران را علاوه بر صفات آن‌ها مدنظر قرار دهند. گروهی از محققان در دانشگاه ایالتی اوهایو، مطالعه‌ای را بر روی رفتار رهبری انجام دادند. این مطالعات عمدتاً بر مبنای پرسش‌نامه‌هایی انجام شدند که از افراد در ارتش، مؤسسات آموزشی و محیط‌های صنعتی سؤالاتی را درباره رفتار رهبران می‌پرسیدند. دو عاملی که از این مطالعات به دست آمد عبارت‌اند از: روابط (ملاحظه) و ساختار بندی. روابط یعنی یک رهبر تا چه میزان نگران رفاه اعضای گروه است. یک رهبر باملاحظه از افراد به‌خاطر کارشان تعریف و تمجید می‌کند، بر اهمیت رضایت شغلی تأکید دارد، به کارکنان کمک می‌کند تا آرامش داشته باشند و غیره. از طرف دیگر، ساختار بندی یعنی یک رهبر تا چه میزان یک فعالیت را در گروه آغاز می‌کند، گروه را سازماندهی می‌کند و طریقه انجام کار را تعریف می‌کند. نظریه رهبری موقعیتی یا اقتضایی: این رویکرد را هرسی و بلانچارد^۱ در اواخر دهه ۶۰ طراحی کردند و از آن زمان به بعد بازبینی شده است. اساساً ایده رهبری موقعیتی این است که موقعیت‌های مختلف مستلزم سبک‌های رهبری متفاوتی هستند و در نتیجه رهبران باید بتوانند خصوصیات کلیدی سازمان‌هایی را که رهبری می‌کنند درک کرده و سپس

1. Hersey & Blanchard

رفتار خودشان را با موقعیت سازمان وفق دهند. رهبری موقعیتی بر رابطه بین رهبر و پیروانش تأکید دارد (الوانی، ۱۳۹۵، ۱۴۳).

جانشین‌های رهبری: یک جانشین چنین تعریف می‌شود: یک شخص یا چیزی که به جای شخص یا چیز دیگر عمل می‌کند. در متون مربوط به رهبری جانشین برای توصیف ویژگی‌هایی به کار می‌رود که رهبری روابط و / یا رهبری کار را نه تنها غیرممکن بلکه غیرضروری نیز می‌کند. جانشین‌هایی برای رهبری طیف گسترده‌ای از ویژگی‌های فردی، کاری و سازمانی که بر روابط بین رفتار رهبر و رضایت، روحیه و عملکرد زیردستان تأثیر می‌گذارد. بعضی از این متغیرها (برای مثال فشار کاری و انتظارات زیردستان از رفتار رهبر) در درجه اول بیشترین تأثیر را بر نفوذپذیری سبک رهبری، انگیزه مافوق، دستور دادن و کنترل زیردستان خواهد داشت. با این حال، تأثیر دیگر این است که به عنوان «جانشینی برای رهبری» عمل کنند، و به نفع توانایی رهبر برای بهبود یا رفع رضایت و عملکرد زیردستان گرایش دارد. متغیرهای تشکیل دهنده جانشین‌های رهبری: متغیر ویژگی فردی، متغیر ویژگی وظیفه‌ای (شغلی)، متغیر ویژگی سازمانی (کر و جرمیر، ۱۹۷۸، ۷) و متغیر ارزشی (خوش نواز و همکاران، ۱۳۹۹، ۴) می‌باشد. مأموریت یک سازمان فلسفه وجودی و چرایی فعالیت آن است. هر سازمانی در پاسخ به برخی نیازها ایجاد می‌شود و هدف آن رفع آن نیاز می‌باشد.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، کمی و از نظر ماهیت توصیفی - تحلیلی است. در این تحقیق به منظور جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها، از هر دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. با استفاده از مطالعه کتابخانه‌ای انجام شده، مبانی نظری تحقیق، گردآوری شد. در بخش میدانی از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد، که پرسش‌نامه اول مربوط به میزان استقلال سازمان در انجام مأموریت‌هاست، به طوری که مأموریت‌های سازمان‌های منتخب جمع‌آوری و پرسش‌نامه تنظیم شده و روایی صورتی پرسش‌نامه بررسی و تأیید و توسط ۷ نفر از خبرگان سازمانی تکمیل شد. پرسش‌نامه دوم مربوط به متغیرهای مورد تأیید در رابطه با

جانشین‌های رهبری (ویژگی‌های فردی، سازمانی، شغلی، ارزشی) برحسب مأموریت‌های سازمانی به صورت محقق ساخته، در قالب پرسش‌نامه، تنظیم و روایی صورتی پرسش‌نامه بررسی و تأیید شد. مأموریت‌های نیروی انتظامی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته‌اند شامل: مأموریت یک: همکاری با سایر نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران در مواقع لزوم و بنا به دستور. مأموریت دو: همکاری با وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، موسسات و شرکت‌های دولتی و وابسته به دولت، بانک‌ها و شهرداری‌ها در حدود قوانین و مقررات مربوط. مأموریت سوم: سازماندهی یگان‌های انتظامی و آماده کردن آن‌ها جهت اجرای مأموریت‌های محوله. مأموریت چهارم: تجهیز یگان‌های انتظامی و آماده کردن آن‌ها جهت اجرای مأموریت‌های محوله. مأموریت پنجم: آموزش یگان‌های انتظامی و آماده کردن آن‌ها جهت اجرای مأموریت‌های محوله. مأموریت ششم: تلاش مداوم و مستمر در جهت حفظ و صیانت سازمان در زمینه‌های امنیتی. مأموریت هفتم: استقرار نظم و امنیت و تامین آسایش عمومی و فردی. مأموریت هشتم: تامین امنیت برای برگزاری اجتماعات، تشکل‌ها، راهپیمایی‌ها، و فعالیت‌های قانونی و مجاز و ممانعت و جلوگیری از هرگونه تشکل و راهپیمایی و اجتماع غیرمجاز. مأموریت نهم: حراست از اماکن، تاسیسات و تجهیزات طبقه بندی شده غیرنظامی و حفظ حریم آنها به استثنا موارد حساس و حیاتی به تشخیص شورای عالی امنیت ملی. مأموریت دهم: انجام وظایفی که بر طبق قانون به عنوان ضابط قوه قضائیه به عهده نیروی انتظامی محول است از قبیل: مبارزه با مواد مخدر، مبارزه با قاچاق، مبارزه با منکرات و فساد. این پرسش‌نامه توسط مدیران ستادی برای بررسی وضع مطلوب و کارشناسان ستادی جهت بررسی وضع موجود تکمیل شد. جامعه آماری این تحقیق شامل هفت نفر از خبرگان سازمانی، ۵۴ نفر از مدیران ستادی و ۲۰۰ نفر از کارشناسان ستادی نیروی انتظامی در دسترس (با توجه به همه‌گیری کرونا) بوده‌اند. شرایط ورود خبرگان دارا بودن مدرک دکتری و سابقه حداقل ۱۰ ساله مدیریتی و ۵ ساله اجرایی، شرایط مدیران ستادی در دسترس، داشتن اطلاعات لازم و انگیزه کافی برای پاسخگویی و دارای حداقل ۱۰ سال

سابقه مدیریتی، همچنین کارشناسان ستادی در دسترس با شرایط حداقل سابقه کاری ۱۵ سال و داری مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بوده است.

روایی پژوهش: برای بررسی روایی پژوهش، از نسبت روایی محتوایی^۱ (سی وی آر) استفاده شد. برای محاسبه نسبت روایی محتوایی از نظرات خبرگان در زمینه محتوای آزمون استفاده شد و با توضیح اهداف آزمون برای آن‌ها و ارائه تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سؤالات، از آن‌ها خواسته شد تا هر یک از سؤالات را بر اساس طیف سه‌بخشی لیکرت «گویه ضروری است»، «گویه مفید است ولی ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد» طبقه‌بندی کنند. سپس بر اساس فرمول زیر، نسبت سی وی آر محاسبه شد:

$$CVR = \frac{n_E - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

مقدار عددی آن ۰/۴۶ به دست آمد که طبق مستندات مورد مطالعه برای تأیید، روایی محتوایی سؤالات مورد تأیید می‌باشد.

پایایی پژوهش: در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسش‌نامه استفاده شد. از آنجاکه در این پژوهش مقدار آلفای محاسبه‌شده برای همه مؤلفه‌ها بالاتر از ۰/۸۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که پرسش‌نامه پژوهش از پایایی کافی برخوردار است.

یافته‌ها

در جدول شماره ۱، تعداد نمونه‌ها در هر یک از مراحل پژوهش و در جدول شماره ۲، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آن‌ها آمده است.

جدول ۱. تعداد نمونه آماری

نوع پرسشنامه	خبرگان	مدیران ستادی	کارشناسان ستادی
پرسش‌نامه اول	۷	-	-
پرسش‌نامه دوم	-	۵۴	۲۰۰

جدول ۲. ویژگی های جمعیت شناختی

تعداد	حداقل سابقه کار	مدرک و رتبه دانشگاهی	نمونه آماری
۷	۱۵	دکتری مدیریت دولتی	خبرگان
۵	۱۰	دکتری مدیریت	مدیران ستادی
۴۹	۱۰	کارشناسی ارشد مدیریت	
۵۰	۱۵	کارشناسی ارشد مدیریت دولتی	کارشناسان ستادی
۱۵۰	۱۵	کارشناسی مدیریت دولتی	

تعیین سطح استقلال نیروی انتظامی در انجام مأموریت‌ها. در این بخش ابتدا، میزان استقلال اداری و استقلال عملیاتی نیروی انتظامی بررسی شد. برای این منظور، مأموریت‌های این سازمان در قالب پرسش‌نامه در اختیار هفت نفر از خبرگان سازمانی قرار گرفت. میزان استقلال سازمان در انجام مأموریت‌ها از طریق بازه‌های ده گانه از صفر تا ده سنجیده شد. بازه‌های مربوط به سنجش استقلال اداری در محور افقی دستگاه مختصات و بازه‌های مربوط به ارزیابی استقلال عملیاتی در محور عمودی دستگاه مختصات مشخص شد و سطح استقلال سازمان در نواحی دو محور مختصات بر اساس پاسخ‌های استخراج شده از پرسش‌نامه برحسب بازه‌ها مشخص شده است. در ازای هر پرسش‌نامه، ابتدا اجتماع بازه‌ها برای استقلال اداری بر روی محور افقی و اجتماع بازه‌ها برای استقلال عملیاتی بر روی محور عمودی تعیین و سپس از تلاقی نواحی استقلال اداری و استقلال عملیاتی، ناحیه استقلال کلی بر روی نمودار ترسیم شد. نمودار به چهار ناحیه تقسیم شد. در ناحیه اول، استقلال اداری و استقلال عملیاتی در سطح کم در نظر گرفته شده است و در ناحیه دوم، استقلال اداری در سطح زیاد و استقلال عملیاتی در سطح کم فرض شد. ناحیه سوم نیز، استقلال اداری را در سطح کم و استقلال عملیاتی را در سطح زیاد معرفی کرده است. همچنین در ناحیه چهارم، استقلال اداری و استقلال عملیاتی در سطح زیاد قرار دارند. اجتماع نتایج پاسخ‌های خبرگان در زمینه استقلال عملیاتی و استقلال اداری بر اساس بازه‌ها نشان می‌دهد که نیروی انتظامی در ناحیه اول قرار می‌گیرد؛ به عبارت دیگر، استقلال اداری و عملیاتی برای این سازمان در سطح پایین قرار دارد.

بررسی وضعیت مطلوب و موجود جانشین‌های رهبری برای اجرای مأموریت‌های سازمانی نیروی انتظامی. در این قسمت، داده‌های حاصل از پرسش-نامه دوم که تعیین نوع جانشین‌های رهبری برای انجام هر مأموریت سازمانی است و توسط مدیران برای بررسی وضع مطلوب تکمیل شده؛ مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. برای مقایسه سطح متغیرهای بررسی شده در نمونه مورد مطالعه با میانگین آن متغیرها در جامعه هدف پژوهش، مدیران نیروی انتظامی از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده کرده‌ایم. چون تعداد نمونه در همه فرضیات این پژوهش بیشتر از ۳۱ است (۵۴ نفر)، در نتیجه بر طبق قضیه حد مرکزی می‌توان توزیع میانگین را نرمال فرض کرد و در نتیجه آماره آزمون این فرض دارای توزیع t استیودنت با درجه آزادی $n-1$ است (پس استفاده از آزمون پارامتریک تی تک نمونه‌ای مناسب می‌باشد).

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s / \sqrt{n}}$$

با توجه به بالاترین و پایین‌ترین امتیاز عوامل موجود (به ترتیب ۱ و ۵)، عدد ۳ به‌عنوان نقطه ثقل امتیازات در نظر گرفته شده و مقایسه میانگین سؤالات پرسش‌نامه، با این عدد انجام می‌یابد. نتیجه این آزمون برای متغیرهای پرسش‌نامه در جدول‌های مربوطه ارائه شده است. قابل ذکر است که در این جدول‌ها، برای متغیرهایی که عدد معناداری برای آن‌ها بیشتر از ۰,۰۵ باشد، میانگین متغیر مورد بررسی با مقدار آزمون (۳)، تفاوت معناداری ندارد و در نتیجه ویژگی‌های مورد بررسی در حد متوسط در جامعه آماری وجود دارد؛ و در صورتی که عدد معناداری کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، تفاوت میانگین متغیر مورد نظر با میانگین جامعه (۳) محرز می‌باشد، علاوه بر این، متغیرهایی که هر دو حد بالا و پایین اطمینان مثبت می‌باشد، میانگین آن متغیر از میانگین جامعه بالاتر بوده (بدین معنی که از نظر مدیران نیروی انتظامی مأموریت مورد بررسی می‌تواند بدون نیاز به وجود رهبر در سازمان انجام گیرد) و متغیرهایی که هر دو حد بالا و پایین اطمینان منفی است، میانگین آن متغیر از میانگین جامعه پایین‌تر می‌باشد (بدین معنی که از نظر مدیران نیروی انتظامی، مأموریت مورد بررسی برای انجام شدن نیازمند وجود رهبر است). در

مورد متغیرهایی که یکی از حدود بالا یا پایین فاصله اطمینان مثبت و دیگری منفی باشد (دارای علامت‌های مختلف باشند)، میانگین آن متغیر با میانگین جامعه، تفاوت معناداری ندارد (وضعیت متوسط).

بدین ترتیب نمایش آماری کلیه فرضیه‌ها به شرح زیر است:

(۳)

$$\begin{cases} \mu=3 \\ \mu \neq 3 \end{cases}$$

۱- ویژگی‌های شغلی می‌توانند جانشین رهبر برای انجام هر یک از مأموریت‌ها در نیروی انتظامی باشند.

جدول ۳ نتایج آزمون t تک نمونه‌ای را برای بررسی وضعیت ویژگی‌های شغلی از نظر مدیران نیروی انتظامی نشان می‌دهد:

جدول ۳. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در خصوص ویژگی‌های شغلی

فاصله اطمینان تفاوت ٪۹۵		نتیجه	میزان خطا	سطح معناداری	آماره آزمون (مقدار t)	میانگین نمونه	متغیر
حد بالا	حد پایین						
89/-	29/-1	H. رد	۰/۰۵	000/.	942/-10	1/91	ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۱
09/-	84۰/-	H. رد	۰/۰۵	016/.	484/-2	54/2	ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۲
33/-	78/-	H. رد	۰/۰۵	000/.	864/-4	44/2	ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۳
18/-	71/-	H. رد	۰/۰۵	001/.	385/-3	56/2	ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۴
33/-	96/-	H. رد	۰/۰۵	000/.	135/-4	35/2	ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۵
05/.	45/-	H. قبول	۰/۰۵	109/.	629/-1	80/2	ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۶
31/.	27/-	H. قبول	۰/۰۵	898/.	129/.	02/3	ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۷
31/-	80/-	H. رد	۰/۰۵	000/.	623/-4	44/2	ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۸
09/-	54/-	H. رد	۰/۰۵	007/.	821/-2	69/2	ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۹
11/-1	56/-1	H. رد	۰/۰۵	000/.	888/-11	67/1	ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۱۰

با توجه به اینکه در سطح اطمینان ۰/۹۵، سطح معناداری محاسبه شده برای ویژگی‌های شغلی از نظر مدیران نیروی انتظامی در مأموریت‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۸، ۹ و ۱۰ سازمان (۰/۰۰)، کمتر از میزان خطا (۰/۰۵) است، فرض H_0 رد می‌شود و می‌توان گفت بین میانگین این متغیر با میانگین نرم این متغیر در نیروی انتظامی، تفاوت معناداری وجود دارد و در مورد مأموریت‌های مذکور چون حد پایین و بالا هر دو منفی هستند، می‌توان گفت میانگین این متغیر پایین‌تر از متوسط است و از میانگین نرم کمتر است؛ بنابراین از دیدگاه مدیران نیروی انتظامی، ویژگی‌های شغلی نمی‌توانند جانشین رهبر برای مأموریت‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۸، ۹ و ۱۰ در نیروی انتظامی باشند. همچنین در مورد مأموریت‌های ۶ و ۷ چون حد پایین و بالا مخالف علامت یکدیگر هستند می‌توان گفت میانگین این متغیر در حد متوسط است؛ بنابراین از دیدگاه مدیران نیروی انتظامی، ویژگی‌های شغلی در حد متوسط می‌توانند جانشین رهبر برای مأموریت‌های ۶ و ۷ در نیروی انتظامی باشند.

۲- ویژگی‌های سازمانی می‌توانند جانشین رهبر برای انجام هر یک از مأموریت‌ها در نیروی انتظامی باشند.

جدول ۴، نتایج آزمون t تک نمونه‌ای را برای بررسی وضعیت ویژگی‌های سازمانی از نظر مدیران نیروی انتظامی نشان می‌دهد:

جدول ۴. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در خصوص ویژگی‌های سازمانی

فاصله اطمینان تفاوت ۰/۹۵		نتیجه	میزان خطا	سطح معناداری	آماره آزمون (مقدار t)	میانگین نمونه	متغیر
حد بالا	حد پایین						
-۰/۵۲	-۱/۱۱	H _۰ رد	۰/۰۵	۰/۰۰۰	-۵/۶۲۱	۲/۱۹	ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۱
۰/۳۹	-۰/۱۷	H _۰ قبول	۰/۰۵	۰/۴۲۸	۰/۷۹۹	۳/۱۱	ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۲
-۰/۶۵	-۱/۱۲	H _۰ رد	۰/۰۵	۰/۰۰۰	-۷/۵۸۲	۲/۱۱	ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۳
-۰/۳۱	-۰/۹۹	H _۰ رد	۰/۰۵	۰/۰۰۰	-۳/۸۲۲	۲/۳۵	ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۴
۰/۶۱	-۰/۰۶	H _۰ قبول	۰/۰۵	۰/۱۰۰	۱/۶۷۴	۳/۲۸	ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۵
-۰/۷۶	-۱/۲۰	H _۰ رد	۰/۰۵	۰/۰۰۰	-۸/۸۷۸	۲/۰۲	ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۶

0/20	-0/31	H.افول	0/05	0/666	-0/434	2/94	ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۷
-1/27	-1/69	H.رد	0/05	0/000	-14/125	1/52	ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۸
-0/09	-0/84	H.رد	0/05	0/017	-2/459	2/54	ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۹
-0/70	-1/11	H.رد	0/05	0/000	-8/785	2/09	ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۱۰

با توجه به اینکه در سطح اطمینان ۰/۹۵، سطح معناداری محاسبه شده برای ویژگی‌های سازمانی از نظر مدیران سازمان امور مالیاتی در مأموریت‌های ۱، ۳، ۴، ۶، ۸، ۹، ۱۰ سازمان (۰/۰۰)، کمتر از میزان خطا (۰/۰۵) است، فرض H_0 رد می‌شود و می‌توان گفت بین میانگین این متغیر با میانگین نرم این متغیر در نیروی انتظامی، تفاوت معناداری وجود دارد، و در مورد این مأموریت‌ها چون حد پایین و بالا هر دو منفی هستند، می‌توان گفت میانگین این متغیر کمتر از متوسط است و از میانگین نرم کمتر است؛ بنابراین از دیدگاه مدیر نیروی انتظامی، ویژگی‌های سازمانی نمی‌توانند جانشین رهبر برای این مأموریت‌ها در نیروی انتظامی باشند. همچنین در مورد مأموریت‌های ۲، ۵، و ۷ چون حد پایین و بالا مخالف علامت یکدیگر هستند، می‌توان گفت میانگین این متغیر در حد متوسط است؛ بنابراین از دیدگاه مدیران نیروی انتظامی، ویژگی‌های سازمانی در حد متوسط می‌توانند جانشین رهبر برای مأموریت‌های ۲، ۵، و ۷ در نیروی انتظامی باشند.

۳- ویژگی‌های فردی می‌توانند جانشین رهبر برای انجام هر یک از مأموریت‌ها در نیروی انتظامی باشند.

جدول ۵، نتایج آزمون t تک نمونه‌ای را برای بررسی وضعیت ویژگی‌های فردی از نظر مدیران نیروی انتظامی نشان می‌دهد:

جدول ۵. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای در خصوص ویژگی‌های فردی

متغیر	میانگین نمونه	آماره آزمون (مقدار t)	سطح معناداری	میزان خطا	نتیجه	فاصله اطمینان تفاوت ۹۵٪	
						حد بالا	حد پایین
ویژگی‌های فردی - مأموریت ۱	48/1	528/-17	./000	۰/۰۵	H. رد	69/-1	34/-1
ویژگی‌های فردی - مأموریت ۲	98/1	911/-5	./000	۰/۰۵	H. رد	36/-1	67/-.
ویژگی‌های فردی - مأموریت ۳	94/1	252/-8	./000	۰/۰۵	H. رد	31/-1	80/-.
ویژگی‌های فردی - مأموریت ۴	89/1	728/-9	./000	۰/۰۵	H. رد	34/-1	88/-.
ویژگی‌های فردی - مأموریت ۵	96/1	419/-7	./000	۰/۰۵	H. رد	32/-1	76/-.
ویژگی‌های فردی - مأموریت ۶	09/2	573/-6	./000	۰/۰۵	H. رد	18/-1	63/-.
ویژگی‌های فردی - مأموریت ۷	28/2	297/-4	./000	۰/۰۵	H. رد	06/-1	39/-.
ویژگی‌های فردی - مأموریت ۸	94/1	252/-8	./000	۰/۰۵	H. رد	31/-1	80/-.
ویژگی‌های فردی - مأموریت ۹	09/2	573/-6	./000	۰/۰۵	H. رد	18/-1	63/-.
ویژگی‌های فردی - مأموریت ۱۰	33/1	937/-19	./000	۰/۰۵	H. رد	83/-1	50/-1

با توجه به اینکه در سطح اطمینان ۹۵٪، سطح معناداری محاسبه شده برای ویژگی‌های فردی از نظر مدیران نیروی انتظامی در همه مأموریت‌های سازمان، کمتر از میزان خطا (۰/۰۵) می‌باشد، فرض H_0 رد می‌شود و می‌توان گفت بین میانگین این متغیر با میانگین نرم این متغیر در نیروی انتظامی، تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین در مورد همه این مأموریت‌ها چون حد پایین و بالا هر دو منفی هستند، می‌توان گفت میانگین این متغیر زیر متوسط است و از میانگین نرم کمتر است؛ بنابراین از دیدگاه مدیران نیروی انتظامی، ویژگی‌های فردی نمی‌توانند جانشین رهبر برای کلیه مأموریت‌ها در نیروی انتظامی باشند.

۴- ویژگی‌های ارزشی می‌توانند جانشین رهبر برای انجام هر یک از مأموریت‌ها در نیروی انتظامی باشند.

جدول ۶ نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای را برای بررسی وضعیت ویژگی‌های ارزشی از نظر مدیران نیروی انتظامی نشان می‌دهد:

جدول ۶. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای در خصوص ویژگی‌های ارزشی

فاصله اطمینان تفاوت ۹۵٪		نتیجه	میزان خطا	سطح معناداری	آماره آزمون (مقدار t)	میانگین نمونه	متغیر
حد بالا	حد پایین						
06/.	58/-.	H. قبول	۰/۰۵	109/.	630/-1	74/2	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۱
29/1	60/.	H. رد	۰/۰۵	000/.	422/5	94/3	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۲
56/.	07/.	H. رد	۰/۰۵	012/.	610/2	31/3	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۳
14/.	36/-.	H. قبول	۰/۰۵	371/.	903/-	89/2	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۴
00/.	52/-.	H. قبول	۰/۰۵	051/.	994/-1	74/2	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۵
29/.	40/-.	H. قبول	۰/۰۵	751/.	319/-	94/2	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۶
38/1	70/.	H. رد	۰/۰۵	000/.	129/6	04/4	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۷
21/.	47/-.	H. قبول	۰/۰۵	447/.	765/-.	87/2	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۸
41/1	85/.	H. رد	۰/۰۵	000/.	069/8	13/4	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۹
02/.	61/-.	H. قبول	۰/۰۵	062/.	905/-1	70/2	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۱۰

با توجه به اینکه در سطح اطمینان ۹۵٪، سطح معناداری محاسبه‌شده برای ویژگی‌های ارزشی از نظر مدیران نیروی انتظامی در مأموریت‌های ۲، ۳، ۷ و ۹ سازمان (۰/۰۰)، کمتر از میزان خطا (۰/۰۵) می‌باشد، فرض H_0 رد می‌شود و می‌توان گفت بین میانگین این متغیر با میانگین نرم این متغیر در نیروی انتظامی، تفاوت معناداری وجود دارد، و در مورد این مأموریت‌ها چون حد پایین و بالا هر دو مثبت هستند، می‌توان گفت میانگین این متغیر بالاتر از متوسط است و از میانگین نرم بیشتر است؛ بنابراین از دیدگاه مدیران نیروی انتظامی، ویژگی‌های ارزشی می‌تواند جانشین رهبر برای مأموریت‌های ۲، ۳، ۷ و ۹ در نیروی انتظامی باشند. همچنین در مورد مأموریت‌های ۱، ۴، ۵، ۶، ۸ و ۱۰ چون حد پایین و بالا مخالف علامت یکدیگر هستند، می‌توان گفت میانگین این متغیر در حد متوسط است؛ بنابراین از دیدگاه مدیران نیروی انتظامی، ویژگی‌های ارزشی در حد متوسط می‌تواند جانشین رهبر برای مأموریت‌های ۱، ۴، ۵، ۶، ۸ و ۱۰ در نیروی انتظامی باشند.

بررسی شکاف بین وضع موجود و مطلوب برای هر یک از جانشین‌های رهبری در نیروی انتظامی

در این قسمت داده‌های حاصل از پرسش‌نامه دوم که تعیین نوع جانشین‌های رهبری برای انجام هر مأموریت سازمانی بوده و توسط کارشناسان ستادی (در دسترس با توجه به همه‌گیری کرونا) برای بررسی وضع مطلوب تکمیل شده؛ مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. در این بخش از آزمون مقایسه میانگین‌های t دو گروه مستقل برای بررسی شکاف بین وضع موجود و مطلوب برای هر یک از ویژگی‌های جانشین‌های رهبری در نیروی انتظامی استفاده می‌کنیم.

۱- بین ادراک مدیران (مطلوب) و کارکنان (موجود) نیروی انتظامی از میزان جانشینی ویژگی‌های شغلی برای انجام هر مأموریت سازمانی در نیروی انتظامی، تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۷ نتایج آزمون تی دو گروه مستقل برای ویژگی‌های شغلی را نشان می‌دهد.

جدول ۷. نتایج آزمون t دو گروه مستقل در خصوص ویژگی‌های شغلی

متغیر	وضعیت	گروه	میانگین	سطح معناداری	مقدار t	نتیجه
ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۱	مطلوب	مدیران	91/1	۰/۳۹۰	-۰/۸۶۲	قبول H.
	موجود	کارکنان	02/2			
ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۲	مطلوب	مدیران	54/2	۰/۳۷۴	-۰/۸۶۱	قبول H.
	موجود	کارکنان	74/2			
ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۳	مطلوب	مدیران	44/2	۰/۴۰۰	-۲/۰۸۰	قبول H.
	موجود	کارکنان	76/2			
ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۴	مطلوب	مدیران	56/2	۰/۲۱۹	-۱/۲۳۵	قبول H.
	موجود	کارکنان	76/2			
ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۵	مطلوب	مدیران	35/2	۰/۲۳۰	-۲/۲۹۷	قبول H.
	موجود	کارکنان	76/2			
ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۶	مطلوب	مدیران	80/2	۰/۲۹۷	-۱/۰۴۷	قبول H.
	موجود	کارکنان	96/2			
ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۷	مطلوب	مدیران	02/3	۰/۴۹۹	-۰/۶۷۸	قبول H.
	موجود	کارکنان	14/3			

نتیجه	مقدار t	سطح معناداری	میانگین	گروه	وضعیت	متغیر
قبول H.	-۱/۹۶۱	۰/۰۵۲	44/2	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۸
			76/2	کارکنان	موجود	
قبول H.	-۱/۸۳۴	۰/۰۶۹	69/2	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۹
			96/2	کارکنان	موجود	
قبول H.	-۱/۰۵۶	۰/۳۹۲	67/1	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های شغلی - مأموریت ۱۰
			82/1	کارکنان	موجود	

همان‌طور که در جدول ۷ مشخص است، با توجه به آنکه سطح معناداری به‌دست‌آمده برای تمامی مأموریت‌ها بیشتر از میزان خطا (۰/۰۵) است، بین میزان موجود و مطلوب جانشینی ویژگی‌های شغلی به‌جای رهبر برای انجام همه مأموریت‌ها در نیروی انتظامی شکافی وجود ندارد.

۲- بین ادراک مدیران (مطلوب) و کارکنان (موجود) نیروی انتظامی از میزان جانشینی ویژگی‌های سازمانی برای انجام هر مأموریت سازمانی در نیروی انتظامی، تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۸ نتایج آزمون تی دو گروه مستقل برای فرضیه دوم را نشان می‌دهد.

جدول ۸. نتایج آزمون t دو گروه مستقل در خصوص ویژگی‌های سازمانی

نتیجه	مقدار t	سطح معناداری	میانگین	گروه	وضعیت	متغیر
قبول H.	۲۴۳/-۱	۲۱۶/۰	2/19	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۱
			2/42	کارکنان	موجود	
قبول H.	۳۴۸/-۱	۱۸۰/۰	3/11	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۲
			3/32	کارکنان	موجود	
قبول H.	۴۴۲/-۱	۱۵۱/۰	2/11	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۳
			2/32	کارکنان	موجود	
قبول H.	۳۰۸/-۱	۱۹۳/۰	2/35	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۴
			2/64	کارکنان	موجود	
قبول H.	۳۵۳/-۱	۱۷۸/۰	3/28	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۵

متغیر	وضعیت	گروه	میانگین	سطح معناداری	مقدار t	نتیجه
	موجود	کارکنان	3/54			
ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۶	مطلوب	مدیران	2/02	۲۲۸/۰	۲۱۱/-۱	قبول H.
	موجود	کارکنان	2/19			
ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۷	مطلوب	مدیران	2/94	۲۹۹/۰	۰۴۲/-۱	قبول H.
	موجود	کارکنان	3/09			
ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۸	مطلوب	مدیران	1/52	۵۸۵/۰	۵۴۷/-۰	قبول H.
	موجود	کارکنان	1/59			
ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۹	مطلوب	مدیران	2/54	۳۱۰/۰	۰۱۹/-۱	قبول H.
	موجود	کارکنان	2/78			
ویژگی‌های سازمانی - مأموریت ۱۰	مطلوب	مدیران	2/09	۸۰۲/۰	۲۵۱/-۰	قبول H.
	موجود	کارکنان	2/13			

همان‌طور که در جدول ۸ مشخص است، با توجه به آنکه سطح معناداری به‌دست آمده (۰/۰۰) بیشتر از میزان خطا (۰/۰۵) است، بین میزان موجود و مطلوب جانشینی ویژگی‌های سازمانی به‌جای رهبر برای انجام همه مأموریت‌ها در نیروی انتظامی شکافی وجود ندارد.

۳- بین ادراک مدیران (مطلوب) و کارکنان (موجود) نیروی انتظامی از میزان جانشینی ویژگی‌های فردی برای انجام هر مأموریت سازمانی در نیروی انتظامی، تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۹ نتایج آزمون تی دو گروه مستقل برای فرضیه سوم را نشان می‌دهد.

جدول ۹. نتایج آزمون t دو گروه مستقل در خصوص ویژگی‌های فردی

متغیر	وضعیت	گروه	میانگین	سطح معناداری	مقدار t	نتیجه
ویژگی‌های فردی - مأموریت ۱	مطلوب	مدیران	1/48	۴۱۶/۰	۸۱۵/۰	قبول H.
	موجود	کارکنان	1/40			
ویژگی‌های فردی - مأموریت ۲	مطلوب	مدیران	1/98	۱۸۷/۰	۳۲۵/-۱	قبول H.
	موجود	کارکنان	2/27			

نتیجه	مقدار t	سطح معناداری	میانگین	گروه	وضعیت	متغیر
قبول H.	۳۴۲/-۰	۷۳۳/۰	1/94	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های فردی - مأموریت ۳
			2/00	کارکنان	موجود	
قبول H.	۷۱۰/-۰	۴۷۹/۰	1/89	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های فردی - مأموریت ۴
			2/00	کارکنان	موجود	
قبول H.	۲۲۱/-۰	۸۲۶/۰	1.96	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های فردی - مأموریت ۵
			2/00	کارکنان	موجود	
قبول H.	۵۵۵/-۰	۵۸۰/۰	2/09	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های فردی - مأموریت ۶
			2/00	کارکنان	موجود	
قبول H.	۳۲/-۰	۹۷۶/۰	2/28	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های فردی - مأموریت ۷
			2/27	کارکنان	موجود	
قبول H.	۳۴۲/-۰	۷۳۳/۰	1/94	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های فردی - مأموریت ۸
			2/00	کارکنان	موجود	
قبول H.	۵۵۵/۰	۵۸۰/۰	2/09	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های فردی - مأموریت ۹
			2/00	کارکنان	موجود	
قبول H.	۶۰۳/-۰	۵۴۷/۰	1/33	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های فردی - مأموریت ۱۰
			1/40	کارکنان	موجود	

همان‌طور که در جدول ۹ مشخص است، با توجه به آنکه سطح معناداری به‌دست آمده بیشتر از میزان خطا (۰/۰۵) است، بین میزان موجود و مطلوب جانشینی ویژگی‌های فردی به‌جای رهبر برای انجام همه مأموریت‌ها در نیروی انتظامی شکافی وجود ندارد.

۴- بین ادراک مدیران (مطلوب) و کارکنان (موجود) نیروی انتظامی از میزان جانشینی ویژگی‌های ارزشی برای انجام هر مأموریت سازمانی در نیروی انتظامی، تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱۰ نتایج آزمون تی دو گروه مستقل برای فرضیه چهارم را نشان می‌دهد.

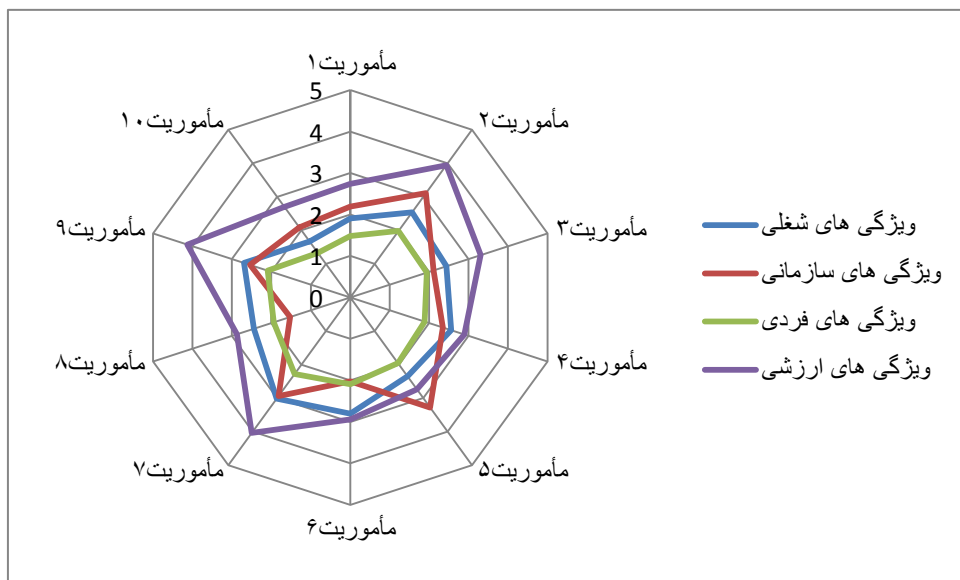
جدول ۱۰ نتایج آزمون t دو گروه مستقل در خصوص ویژگی‌های ارزشی

نتیجه	مقدار t	سطح معناداری	میانگین	گروه	وضعیت	متغیر
قبول H.	۰/۶۸۴	۰/۴۹۶	74/2	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۱

نتیجه	مقدار t	سطح معناداری	میانگین	گروه	وضعیت	متغیر
			59/2	کارکنان	موجود	
قبول H.	۱/۵۴۸	۰/۱۲۴	94/3	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۲
			59/3	کارکنان	موجود	
قبول H.	۱/۴۶۹	۰/۱۴۴	31/3	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۳
			07/3	کارکنان	موجود	
قبول H.	۱/۶۸۸	۰/۰۹۴	89/2	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۴
			61/2	کارکنان	موجود	
قبول H.	۰/۷۳۴	۰/۴۶۴	74/2	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۵
			61/2	کارکنان	موجود	
قبول H.	۱/۵۴۸	۰/۱۲۴	94/2	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۶
			59/2	کارکنان	موجود	
قبول H.	۱/۷۱۱	۰/۰۹۰	04/4	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۷
			65/3	کارکنان	موجود	
قبول H.	۱/۲۴۲	۰/۲۱۷	87/2	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۸
			59/2	کارکنان	موجود	
قبول H.	۱/۵۹۷	۰/۱۱۳	13/4	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۹
			83/3	کارکنان	موجود	
قبول H.	۰/۵۱۷	۰/۶۰۶	70/2	مدیران	مطلوب	ویژگی‌های ارزشی - مأموریت ۱۰
			59/2	کارکنان	موجود	

همان‌طور که در جدول ۱۰ مشخص است، با توجه به آنکه سطح معناداری به‌دست آمده برای تمامی مأموریت‌ها، بیشتر از میزان خطا (۰/۰۵) است، بین میزان موجود و مطلوب جانشینی ویژگی‌های ارزشی به‌جای رهبر برای انجام همه مأموریت‌ها در نیروی انتظامی شکافی وجود ندارد.

در شکل ۱ نمودار راداری جانشین‌های رهبری در نیروی انتظامی قزوین ارائه شده است.



شکل ۱. نمودار مقایسه‌ای جانشین‌های رهبری در نیروی انتظامی

بحث و نتیجه‌گیری

با ظهور و پیدایش نظریه‌های جدید مدیریتی سازمان‌ها برای همگام شدن با تغییرات نیازمند استفاده از روش‌های نوین مدیریتی برای رسیدن به اهداف سازمانی هستند و در این میان با تفویض اختیارات رهبری و استفاده از توانمندی‌های نیروی انسانی می‌تواند قابلیت‌های رهبری را برای رسیدن به سایر وظایف رهبری فراتر از هدایت و کنترل بیش از پیش شکوفا کند. از جمله نظریه‌های قابل استناد در زمینه سبک رهبری، نظریه جانشین‌های رهبری است. طبق این نظریه، برخی از شرایط و موقعیت‌ها در سازمان می‌تواند به‌عنوان جانشین‌های رهبری محسوب شود و انجام وظیفه رهبری را غیرضروری سازد. با توجه به دامنه مطالعاتی محقق، تحقیقی که بتواند روند اجرایی سبک جانشین‌های رهبری را در سازمان‌ها بررسی کند صورت نگرفته و پژوهش‌ها بیشتر بر پایه نوع جانشین‌های رهبری بوده است؛ بنابراین مقایسه نتایج این پژوهش با پژوهش‌های گذشته امکان‌پذیر نیست.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش بیان می‌کند که در نیروی انتظامی ویژگی‌های شغلی در حد متوسط می‌توانند جانشین رهبر برای مأموریت‌های تلاش مستمر در جهت صیانت سازمان در زمینه‌های امنیتی؛ و استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی باشند؛ اما در مورد سایر مأموریت‌ها این امر امکان‌پذیر نیست. ویژگی‌های سازمانی در حد متوسط می‌توانند جانشین رهبر برای مأموریت‌های همکاری با وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی و وابسته به دولت، بانک‌ها و شهرداری‌ها؛ آموزش یگان‌های انتظامی و استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی باشند؛ اما در مورد سایر مأموریت‌ها این امر امکان‌پذیر نیست. ویژگی‌های فردی در حد متوسط می‌توانند جانشین رهبر برای مأموریت‌های همکاری با سایر نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، تجهیز یگان‌های انتظامی؛ آموزش یگان‌های انتظامی؛ تلاش مستمر در جهت صیانت سازمان در زمینه‌های امنیتی؛ تأمین امنیت برای برگزاری اجتماعات، تشکل‌ها، راهپیمایی‌ها؛ و انجام وظایفی که بر طبق قانون به‌عنوان ضابط قوه قضائیه به عهده نیروی انتظامی محول است، باشند؛ اما در مورد سایر مأموریت‌ها این امر امکان‌پذیر نیست.

از این رو می‌توان نتیجه‌گیری کرد که نیروی انتظامی در مأموریت‌هایی که با همکاری وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی و وابسته به دولت، بانک‌ها و شهرداری‌ها در حدود قوانین و مقررات مربوط و آموزش یگان‌های انتظامی و آماده کردن آن‌ها برای اجرای مأموریت‌های محوله ویژگی‌های ارزشی و سازمانی می‌توانند جانشین وجود رهبر برای انجام آن باشند. همچنین در مأموریت تلاش مداوم و مستمر در جهت حفظ و صیانت سازمان در زمینه‌های امنیتی، ویژگی‌های شغلی و ارزشی می‌تواند جانشین رهبر برای انجام این مأموریت باشد. همچنین، در مأموریت استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی، ویژگی‌های شغلی، سازمانی و ارزشی می‌تواند جانشین رهبر برای انجام این مأموریت باشد. در مورد سایر مأموریت‌ها از قبیل همکاری با سایر نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران در مواقع لزوم و بنا به دستور؛ سازماندهی یگان‌های انتظامی و آماده کردن آن‌ها جهت اجرای مأموریت‌های محوله؛

تجهیز یگان‌های انتظامی و آماده کردن آن‌ها برای اجرای مأموریت‌های محوله؛ حراست از اماکن، تأسیسات، تجهیزات و تسهیلات طبقه‌بندی شده غیرنظامی و حفظ حریم آن‌ها به‌سختی موارد حساس و حیاتی به تشخیص شورای عالی امنیت ملی؛ انجام وظایفی که بر طبق قانون به‌عنوان ضابط قوه قضائیه به عهده نیروی انتظامی محول است از قبیل مبارزه با مواد مخدر، مبارزه با قاچاق، مبارزه با منکرات و فساد، ویژگی‌های ارزشی می‌تواند جانشین رهبر برای انجام آن‌ها باشد.

شکاف وضع موجود و مطلوب برای جانشین‌های رهبری در نیروی انتظامی: میان وضع موجود و وضع مطلوب جانشینی ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های سازمانی، ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های ارزشی به‌جای رهبر برای انجام همه مأموریت‌ها در نیروی انتظامی شکاف وجود ندارد. بدین ترتیب با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- سپردن فرصت حل مسئله و انجام وظایف بر عهده کارکنان به‌عنوان رهبر گروه؛ بدون دستور یا نظارت مستقیم رهبر؛
- ارائه بازخورد به فرد برای روند انجام کار که سبب ایجاد احساس رضایت‌مندی درونی در کارکنان شده که می‌تواند در فرصت‌های لازم از توان این نیروها استفاده کرد؛
- اتخاذ تدابیری برای لزوم استفاده از نیروهای دارای ویژگی‌های ارزشی در اقدامات اجرایی؛
- برگزاری کارگاه آموزشی برای آشنا کردن مدیران عالی و ارشد سازمان جهت آشنایی با رویکردها، روندها و مزایای استفاده از جانشین رهبری و بیان مزایای اقتصادی استفاده از این روش به جهت کم شدن پرداختی‌های حق مسئولیت و غیره؛
- در یکی از مدیریت‌های ستاد نیروی انتظامی برنامه‌ای به‌صورت آزمایشی برای استفاده از جانشین‌های رهبری ترتیب داده شود تا وظایف رهبری با رویکرد جانشین‌های رهبری انجام شود و قابلیت اجرایی این روش بررسی شود؛

- برگزاری کارگاه‌ها برای ارائه خلاقیت‌های کارکنان و استفاده از روش‌های خلاق نیروی انسانی برای ارائه توانمندی‌های خود در زمینه شغلی و سازمانی؛ با توجه به رتبه بالا و در نتیجه اهمیت بالای شاخص خودشکوفایی.

سپاسگزاری

پژوهشگر بر خود لازم می‌داند از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش یاری‌رسان بودند، تشکر و قدردانی کند.

منابع

- الوانی، مهدی. (۱۳۹۵). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.
- امینی، جلال؛ رفیعی، حسن‌رضا؛ افشار، علی. (۱۳۹۶). رابطه رهبری اخلاقی فرماندهان با اثربخشی سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کردستان. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۲(۳)، ۳۶۱-۳۷۸.
- http://pmsq.jrl.police.ir/article_18358.html
- خوش نواز، اختر؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ الوانی، سید مهدی؛ حمیدی، ناصر. (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت‌بندی انواع جانشین‌های رهبری در فرماندهی انتظامی استان قزوین. پژوهش‌های مدیریت انتظامی ۱۵(۲)، ۱۹۱-۲۱۲.
- <http://pmsq.jrl.police.ir/article>
- شریعتی، مسعود؛ هاشمی، محمد. (۱۴۰۰). ارائه الگوی رهبری فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی: سبک رهبری مرنا. پژوهش‌های مدیریت انتظامی ۱۶(۲)، ۹-۳۸.
- <http://pmsq.jrl.police.ir/article>
- هزارجریبی، جعفر؛ سیدنقوی، میرعلی؛ کولیوند، علیرضا. (۱۳۹۶). الگوی جانشین‌پروری فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۲(۲)، ۲۴۳-۲۶۸.
- http://pmsq.jrl.police.ir/article_18354.html
- Catarina Santos, M., Margarida Passos, A., Uitdewilligen, S., Nübold, A. (2015). Shared Temporal Cognitions as Substitute for Temporal Leadership: An Analysis of Their Effects on Temporal Conflict and Team Performance. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 574-587.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.12.002>

- Denhart. R. B., Denhart. J.V., & Aristigueta. M.P. (2016). Managing human behavior in public and non profit organization. SAGE Publications.
- Dong ,Xiao- Xu And Jian An Zhong, (2013), The Impat Of Substitutes For Leadership On Job Satisfaction And Performance. *Social Behavior And Personality*”, 41(4), 675-686.
- Hill, M., Hupe, P. (2014). Implementing Public Policy: An Introduction to the Study of Operational Governance. SAGE Publications Ltd.
- Kerr, S., Jermier, J.M. (1978). Substitute for Leadership, Their Meaning and Measurement. *Organization Behavior and Human Decision Process*, 22(3), 375-403.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(78\)90023-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(78)90023-5)
- Künzle, B., Zala-Mezö, E., Kolbe, M., Wacker, J., Grote, G. (2010). Substitutes for leadership in anaesthesia teams and their impact on leadership effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(5), 505-531.
<https://doi.org/10.1080/13594320902986170>
- Marques Catarina Santos a, Ana Margarida Passos a, Sjir Uitdewilligen b, Annika Nübold (2016). Shared Temporal Cognitions as Substitute for Temporal Leadership: An Analysis of Their Effects on Temporal Conflict and Team Performance, *The Leadership Quarterly*” 27 .574–587.
www.elsevier.com/locate/leaqua
- Rybnikova, I., Toleikienė, R.L., RainhartŠaparnienė, Diana. (2015). Leadership in local government organizations in Lithuania and Germany. *Mokslo publikacijos*.
<https://www.lituanistika.lt/content/79045>
- Stein, A.M., Min, Y. A. (2019). The Dynamic Interaction Between High-Commitment HRM and Servant Leadership. *Management Research Review*, 42(10), 169-1186. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0083>
- Wu, Y.-C. (2010). An exploration of substitutes for leadership: Problems and prospects. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 38(5), 583-596.
DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.5.583>
- Xu, X.-D., Zhong, J. A., & Wang, X.-Y. (2013). The impact of substitutes for leadership on job satisfaction and

performance. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 41(4), 675-686.

DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.4.675>