

بررسی چگونگی به کارگیری سیاست های منابع انسانی موثر (شایسته سالاری، اخلاق حرفه ای،
نظام انضباطی و نظام تشویق و تنبیه موثر) برای تحقق صیانت پیش رویدادی

ابوالفضل کریمی؛ زهره ابراهیمی^۲

چکیده

زمینه و هدف

دارا بودن نظم، نظام تشویق و تنبیه موثر برای تحقق صیانت پیش رویدادی یکی از متغیرهای کلیدی در رشد هر سازمان است. در این مقاله به بررسی نظام انضباطی و جایگاه آن در رفتار سازمانی، نقش تشویق و تنبیه موثر در مدیریت عدم بروز تخلفات سازمانی و در راستای رسیدن به اخلاق حرفه ای و اثربخشی این موارد و پیشنهاداتی در خصوص تحقق صیانت پیش رویدادی در سازمان ها پرداخته شده است.

روش

روش این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و روش، توصیفی-پیمایشی است. گروه نمونه شامل ۱۰۸ نفر از فرماندهان و کارکنان فرماندهی انتظامی استان تهران هستند که به روش قضاوتی و گلوله برفی انتخاب شدند. به منظور دست یابی به هدف پژوهش پرسش نامه ای با تعیین ۲۵ سوال طراحی شده است.

یافته ها

با استفاده از رویکرد ساختاری-تفسیری و همچنین با استفاده از روش دلفی فرآیند تحلیل، نشان دهنده وجود روابط دوسویه میان عوامل ذکر شده است. لازم به ذکر است با بررسی ارتباط دوسویه میان عوامل به نوعی انتقال پذیری پی می بریم؛ که اگر متغیر الف بر ب تاثیر و متغیر ب بر پ تاثیر داشته باشد، باید الف نیز بر پ تاثیر داشته باشد.

نتیجه گیری

عوامل مهمی که بر کاهش اعتماد مردم به فراجا نقش تعیین کننده دارد، نادیده گرفتن شایسته سالاری در انتصاب فرماندهان است؛ لذا شناسایی و اجرای شایسته سالاری به یکی از وظایف فراجا در راستای تحقق صیانت پیش رویدادی مبدل شده است.

کلیدواژه ها

تحقق صیانت پیش رویدادی، نظام تشویق و تنبیه موثر، نظام انضباطی، رفتار سازمانی

^۱ کارشناس ارشد الکترونیک دانشگاه پیام نور، مشهد، ایران، رایانامه abolfazlkarimi1389@gmail.com

^۲ کارشناس علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران، رایانامه zohre.ebrahimi.300@gmail.com

مقدمه

امروزه سازمان ها به منظور اداره مطلوب امور خویش نیازمند برقراری نظم و انضباط، ایجاد نظام تشویق و تنبیه موثر و توجه به مقوله های اخلاق حرفه ای و شایسته سالاری را به صورت مطلوب و مستمر در راس کار خود قرار می دهند. لذا برای ارائه خدمات مطلوب و با کیفیت به مشتریان و ارباب رجوع، لازم است تا مسئولین سازمان از تاثیر این عوامل در رفتار کارکنان مطلع باشند تا بتوانند با اجرای صحیح قوانین در تحقق صیانت پیش رویدادی گامی موثر بردارند. این عمل موجب می گردد تا کارکنان بر پایه مقررات و اصول رفتاری، مقبولانه عمل نمایند و در اکثر موارد خود را با رفتار درست تطبیق دهند زیرا آنان بر این باورند که آن رفتار درست است. اما در برخی از موارد مقوله های گفته شده آن طور که باید انجام می پذیرد. برای بسیاری از افراد، این واژه ها تصاویر خشنی همچون تنبیه، کیفر، دیکتاتوری و عذاب را مجسم می کند (مصطفی عباس زادگان، ۱۸۳: ۱۳۸۵) در حالی که معنی واقعی اصطلاحات فوق این طور نمی باشد.

طرح مسئله

مسئله و سوالات اصلی

2

نیروی انسانی کارآمد، نیروی متخصص، وفادار و سازگار با ارزش ها و مورد هدف های سازمانی است که فراتر از شرح وظایف تعیین شده و معمولی، به کار و فعالیت می پردازد و در یک کلام خود را نسبت به کار سازمانی محول شده، متعهد می دانند. از این رو، امروزه توجه به مقوله شایسته سالاری، اخلاق حرفه ای، نظام انضباطی و نظام تشویق و تنبیه موثر در تحقق هرچه بهتر صیانت پیش رویدادی یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمان هاست و آنان سعی می کنند به عناوین مختلف در ارتقای این امر تلاش کنند و از این طریق موجب ارتقای بهره وری سازمان شوند. آمارهای موجود در سال ۱۴۰۲ و ۱۴۰۱ در سازمان نشان دهنده افزایش بدعملی ها و عدم تحقق صیانت پیش رویدادی در سازمان است (برابر آمار دریافتی از بازرسی سازمان ۳۲۰ مورد) که برخی از این رفتارها ارتباط مستقیم با اخلاق حرفه ای دارد مانند انجام ندادن کارها به صورت عمیق، دقیق، حساب شده؛ سستی و سهل انگاری در انجام وظیفه و اجرای دستورها؛ فقدان احساس مسئولیت و بی تفاوتی در خدمت؛ فقدان رعایت قوانین و مقررات آیین نامه ها و نگاه رفع تکلیفی و ... و علاوه بر این تجربیات زیستی خبرگان سازمان نیز تایید کننده عدم تحقق صیانت پیش رویدادی نسبت به گذشته است. بررسی های انجام شده نشان می دهد که درصدی از کارکنان به علت تاثیر عوامل محیطی، فردی و سازمانی اثربخشی لازم را نداشته و سازمان به این نتیجه رسیده که وضعیت آنان در کمیسیون های مرتبط مطرح و از سازمان منفک شوند که علت برخی از این انفکاک ها می تواند تاثیر عوامل سازمانی و بدعملی برخی از مدیران در نگهداشت سرمایه های انسانی بوده که ملاحظات مربوط به این امر در ابعاد مختلف رعایت نشده است. با توجه به موارد ذکر شده در نهایت پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که بررسی بکارگیری سیاست های منابع انسانی موثر (شایسته سالاری، اخلاق حرفه ای، نظام انضباطی و نظام تشویق و تنبیه موثر) برای تحقق صیانت پیش رویدادی چگونه است؟

اهمیت، ضرورت و اهداف پژوهش:

تلاش برای تحقق صیانت پیش رویدادی عامل مهمی در رفتار کارکنان یک سازمان و از عوامل مهم در بازده و کارایی سازمان هاست. شخصی با این هدف نسبت به سازمان خود احساس وفاداری بسیار قوی دارد و بنابراین همیشه و در همه حال با اخلاق حرفه ای و جدیت خود سعی در نیل به هدف های سازمانی دارد و انجام درست وظایف خود را سرلوحه کارهایش قرار می دهد و درصدد است دیگران را نیز برای کار و تلاش بیشتر در جهت رسیدن به تحقق صیانت پیش رویدادی تهییج کند و از اخلاق حرفه ای همکاران، نظم و انضباط آن ها در این زمینه شاد و مسرور و از کارکرد بد و ضعیف آن ها نگران است. در این راستا می توان از اخلاق حرفه ای، شایسته سالاری و نظام تنبیه و تشویق موثر به عنوان عوامل مهمی برای درک، فهم و پیش بینی رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل نام برد. شایسته سالاری و نظام تشویق و تنبیه موثر، دو نگرش نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می گذارند؛ با توجه به اهمیت فراجا در جامعه ما و دارا بودن کارکنانی با ویژگی های فوق می طلبد که در این خصوص مطالعات بیشتری صورت پذیرد. از آنجایی که انجام این پژوهش کمک شایانی به تحقق صیانت پیش رویدادی در سازمان می کند می تواند پیامدهای مثبتی از قبیل موارد زیر را در بر داشته باشد:

3

- * ورود افراد متعهد به سازمان از طریق اصلاح فرآیند جذب و گزینش
 - * ارتقای شایسته سالاری و اخلاق حرفه ای در کارکنان با در نظر گرفتن شرایط و افزایش میزان تاثیر آن ها
 - * آشنا شدن مدیران به مفاهیم و عوامل تاثیرگذار در تحقق صیانت پیش رویدادی با بهینه سازی سرفصل های آموزشی سازمان
 - * آشنا شدن مدیران با سیاست های منابع انسانی موثر
 - لیکن بی توجهی به موضوع ارتقای صیانت پیش رویدادی و انجام نشدن پژوهش در این زمینه، می تواند پیامدهای منفی از قبیل موارد زیر را داشته باشد:
 - * افزایش تعداد متقاضیان انفکاک؛
 - * گسترش روحیه مخالفت سازمانی در بین کارکنان و ...
 - * افزایش تعارضات بین مدیران و زیرمجموعه به واسطه ی نبود سیاست های منابع انسانی موثر
- پژوهشگر در این پژوهش به طور کلی به دنبال این است که سیاست های منابع انسانی موثر در تحقق صیانت پیش رویدادی در فراجا را شناسایی کند؛ بنابراین نتایج و یافته های این پژوهش از لحاظ نظری می تواند، به نوعی راهکارهای جدید برای تحقق صیانت پیش رویدادی در سازمان را بررسی و همچنین از جنبه کاربردی می تواند تجدید نظری در آموزش های تخصصی کارکنان، نحوه جذب و به کارگیری کارکنان فراجا و رسیدن به افق آرمانی را پدیدار کند.

پیشینه پژوهش

سازمان ها یک صنعت رو به رشد و در حال تحول اند که منبع تولید کننده کالا و تغذیه کننده سایر صنایع هستند؛ این سازمان ها در عین حال به نهادی با قواعد و هنجارهای ویژه خود که آن ها را به جامعه و سایر نهادهای اجتماعی پیوند می زند تبدیل شده اند؛ سازمان ها یکی از منابع قدرت در جوامع امروزی به شمار می آیند (محمد قلی زاده سلطان آبادی و روح الله شادمان فخرآبادی، ۱۴۰۲:۶) از آن جایی که فراجا یک سازمان پویا است می بایست به بررسی سیاست های منابع انسانی برای تحقق صیانت پیش رویدادی پرداخت.

در پژوهشی با عنوان آسیب ها و الزامات منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی آمده است: هدف مقاله آسیب شناسی، شناخت الزامات تحقق آن و سپس ترسیم نقشه راه مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب است و نتایج آن بیانگر این است که برای دستیابی به نتایج ملموس علمی و کاربردی در حوزه نظم و امنیت باید آسیب های مشخص شده، رفع و الزام های معینی به کار بسته شود (یوسف ترابی، اسماعیل حسنونند و محمد احمدآبادی، ۱۴۰۰:۹)

(محمود تشکری، ۱۳۹۲:۲۳) محمود تشکری در رساله دکتری خود تحت عنوان تدوین الگوی فرماندهی انتظامی با تاکید بر منابع انسانی، مدلی به عنوان الگوی فرماندهی انتظامی با ۹۲ مفهوم (عامل) در قالب پنج مقوله، به شرح مقوله اعتقادی (باورها)، اخلاقی (شخصیتی)، دانشی و مهارتی (کفایت و کارآمدی)، حرفه ای (پلیسی) و رفتار یا اعمال و کرداری پرداخته است.

(محمد اسماعیل زاده و سید علی اکبر افجه، ۱۳۸۸:۱۶) اسماعیل زاده در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمان ها نشان داد، که از نظر عملکرد روش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی نسبت به روش سنتی برتری دارد.

در پژوهشی با عنوان آسیب ها و الزامات منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی آمده است: هدف مقاله آسیب شناسی، شناخت الزامات تحقق آن و سپس ترسیم نقشه راه مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب است و نتایج آن بیانگر این است که برای دستیابی به نتایج ملموس علمی و کاربردی در حوزه نظم و امنیت باید آسیب های مشخص شده، رفع و الزام های معینی به کار بسته شود (یوسف ترابی، اسماعیل حسنونند و محمد احمدآبادی، ۱۴۰۰:۹)

در مورد نقطه افتراق پیشینه ها با پژوهش مورد نظر می توان به فقدان صیانت پیش رویدادی اشاره کرد؛ در پژوهش های اخیر به تحقق صیانت پیش رویدادی به عنوان یک هدف مهم توجه کافی نشده است در حالی که هدف سیاست های منابع انسانی در راستای رسیدن به صیانت پیش رویدادی است.

مبانی نظری پژوهش

تحقق صیانت پیش رویدادی

صیانت به معنای حفظ کردن، نگاه داشتن و نگهداری می باشد و به مجموعه اقداماتی اطلاق می شود که هدف آن حفظ سرمایه های انسانی سازمان با تقویت عنصر بازدارندگی درونی از طریق ترویج فرهنگ صحت عمل،



ارشاد و آگاه سازی کارکنان می باشد و به عبارتی دیگر صیانت به مجموعه اقدامات، سیاست ها و تدابیر متخذ که به منظور حفظ و نگهداری سازمان در برابر تهدیدها و آسیب پذیری ها صورت می پذیرد را صیانت یا ملاحظات صیانتی گویند (محمد رضا ناظمی، محمد صدقی و محمدرضا زرگر، ۱۴۰۱: ۷۸)

صیانت مفهوم عامی است که در دین مبین اسلام به آن اهتمام ویژه ای شده است و در تمامی احکام مدنظر بوده است و شاید بهترین واژه ای که بتواند معنای صیانت را برساند کلمه تقوا است. با توجه به توضیحات فوق، تحقق صیانت پیش رویدادی از الزامات در یک سازمان است.

شیوه های صیانت

همان طور که در معنا و مفهوم صیانت گفتیم صیانت عبارت است از حفاظت و نگهداری، خویشتن داری و بازداشتن خویش از امور ناگوار و ناشایست و هراس انگیز که میتواند از نوع شر و آفات مادی و محسوس همچون آتش، زلزله، گناه و... باشد و نیز میتواند در امور معنوی که در عرف مردم و یا در فرهنگ قرآن ناپسند است باشد، مانند: ظلم و ستم، معصیت، خیانت، خباثت، شرک و...

لذا برای اجرایی نمودن صیانت نیاز به روش هایی می باشد تا به وسیله آن بتوان در رسیدن به نتیجه مطلوب و موردنظر که هدف و غرض اصلی از صیانت است دست یافت که این شیوه ها را می توان به دو دسته تقسیم نمود که عبارت است از: شیوه علمی و عملی.

5

شیوه علمی عبارت است از افزایش شناخت و آگاهی نسبت به باورها اعتقادات و رشد و تعالی عملی آنها که محصول آن شناخت صحیح و آگاهانه از معارف و حقایق دینی است. هر چه انسان بتواند مطالعات دینی خود را در این زمینه بالا برده و با برهان و استدلال، عقلی اصول دین را برای خود اثبات نماید به همان میزان انحراف او در عمل کاهش می یابد. همچنین تدبر و تأمل در آیات الهی موجب تقویت محبت الهی گردیده و عاملی موثر در نتیجه نهایی آن که ایمان به خداوند متعال است می باشد.

از راه های صیانت در حوزه نظری و علمی میتوان به مراقبت از خود و ذکر و یاد خدا اشاره کرد.

شیوه عملی عبارت است از افزایش تلاش و کوشش در حوزه عمل به دستورها و فرمانهای الهی است و انجام وظایف انسانی که همان راه رسیدن به مقصود و دفع خطر انحراف ها که ابتلا به هرگونه، ناپاکی، گناه معصیت، خطا و لغزش می باشد و مبارزه با عادت هایی که مانع رشد انسان در عمل هستند و نیز مبارزه مستقیم با خود گناه و ترک و جبران آن پرهیز از مجالست و همنشینی با اهل گناه و فساد و محاسبه از عملکرد بد و انجام اعمال خیر نیک و صحیح که در برگیرنده وجود و شخصیت انسانی می باشد که به شرح ذیل می باشد.

نظام تشویق و تنبیه موثر

در طراحی ساختار سازمانی، انضباط سه عنصر پیچیدگی، رسمیت و تمرکز را در بر می گیرد ولی به صورت تخصصی انضباط توسط عنصر رسمیت در یک سازمان پایه گذاری می شود؛ به کمک رسمیت است که چگونگی تصویب و اجرای قوانین در یک سازمان تدوین می گردد. امروزه این دیدگاه که انضباط باید تغییر و اصلاح رفتار و عملکرد کارکنان را به دنبال داشته باشد، مبنای تنظیم مقررات و دستور العمل های انضباطی را تشکیل می

دهد. بنابراین تنبیه کارکنان هدف نیست، بلکه بهره گیری از رویه ای که موجب تغییرات رفتاری مطلوب گردد، هدف تلقی می شود. از آن جایی که نحوه عملکرد کارکنان یک سازمان متأثر از یک نظام تشویق و تنبیه می باشد، لازم است این نظام به نحوی موثر بنا شود.

نظام انضباطی

شما با انتخاب سیاست کلان واحد منابع انسانی، انتخاب می کنید که برای کشتی خود، از موتور کمکی استفاده کنید یا نه و با انتخاب استراتژی واحد منابع انسانی، تعیین می کنید که آن موتور در چه جهتی با چه قدرتی و در چه شرایطی روشن شود. اگر این راهبرد اشتباه انتخاب شود، مانند این است که موتور کمکی کشتی، به جای اینکه در جهت موتور اصلی حرکت کند، در خلاف جهت یا جهت اشتباه حرکت کند و سازمان را به این مرحله برساند که ای کاش موتور کمکی، واحد منابع انسانی، در سازمان وجود نداشت. اداره یک سازمان چه در مقیاس بزرگ (ملت و جامعه) چه در مقیاس خرد (یک موسسه یا یک سازمان) بدون استقرار انضباط نشدنی است. در فرهنگ معین برای واژه انضباط معانی همچون ساماندهی، نظم داشتن، سامان پذیری و ... لحاظ شده است. نظم و ترتیب در کارها از بایسته ترین ویژگی های یک سازمان است و باتوجه به اهمیتی که این نظام دارا می باشد لازم است به نحوی مناسب پایه گذاری شود.

رفتار سازمانی

برنامه ریزی منابع انسانی، یا به اختصار اچ آر پی حلقه اتصال دهنده بین منابع انسانی و استراتژی سازمان است. استراتژی سازمان بیان می کند که به کجا می خواهد برسد و اچ آر پی شیوه رسیدن را شفاف می کند. اما الزاماً این برنامه ریزی، مستندی مفصل و حوصله سربر نیست! اچ آر پی می تواند به کوتاهی یک برگه کاغذ باشد، اما کاغذی بسیار عمیق و دقیق که دیدی چندجانبه به مسائل و محیط سازمان و ظرفیت فعلی منابع انسانی داشته است. می توان اینطور گفت که خروجی فیزیکی آن ممکن است کوتاه باشد، اما برای رسیدن به خروجی، نیاز شناختی عمیق و صرف زمان به صورت مستمر است. رفتار سازمانی عبارت است از مطالعه سیستماتیک عملیات، اقدامات، کارها و نگرش های افرادی که سازمان را تشکیل می دهند. در رفتار سازمانی سعی می شود تا بررسی منظم (سیستماتیک) جایگزین قضاوت شهودی شود؛ یعنی کاربرد مدارک و شواهد علمی که در شرایط کنترل شده جمع آوری می شود، به شیوه ای معقول و حساب شده مورد سنجش و ارزیابی قرار می گیرد و در رابطه با هر معلولی در پی علت بر می آید. بدیهی است که وجود چنین هدفی باعث می شود نتایج درستی نیز تحقق یابد. بنابراین رفتار سازمانی، مبتنی بر تئوری ها، نتایج و ارمغان پژوهش های گوناگونی است که به صورت منظم یا سیستماتیک طرح ریزی شده اند.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و بر اساس نوع داده کمی است. همچنین به لحاظ هستی شناسی، اثبات گرایی است؛ از نظر روش، توصیفی و از نوع پیمایشی است؛ روایی یا قابلیت اعتماد بودن پرسش نامه طراحی شده با استفاده از فرمول ضریب آلفای کرونباخ بر مجموع گویه ها ۰,۹۶، محاسبه و تایید شد. به جهت اعتبار

داده های جمع آوری شده و برای روایی و پایایی بودن اطلاعات، ابزار گردآوری داده ها بر اساس پرسشنامه انتخاب شده است. در این پژوهش جامعه آماری فرماندهان و کارکنان فراجا و نمونه ۱۰۸ نفر از فرماندهان و کارکنان فرماندهی انتظامی استان تهران هستند که به روش قضاوتی و گلوله برفی انتخاب شدند. پرسش نامه های تهیه شده توزیع و پس از جمع آوری از طریق آزمون های آماری مورد تحلیل قرار گرفته و برای بررسی رابطه بین شاخص ها از آزمون تی تک نمونه و تی مستقل و به جهت اولویت بندی هریک از عوامل از آزمون ثنوری فریدمن استفاده شد.

یافته های پژوهش

اولویت بندی ابعاد بر اساس آزمون فریدمن: بررسی های انجام شده نشان دهنده این است که کدام متغیر از نظر میزان تاثیرگذاری نسبت به دیگر متغیرها در اولویت بالاتری قرار دارد. از این رو در جدولی که در ادامه می آید نتایج نظر پاسخ گویان در ابعاد سه گانه ساختاری، رفتاری و زمینه ای حاصل از آزمون رتبه ای فریدمن نشان داده شده است.

جدول اولویت بندی به کارگیری سیاست های منابع انسان موثر (شایسته سالاری، اخلاق حرفه ای، نظام انضباطی و نظام تشویق و تنبیه موثر) برای تحقق صیانت پیش رویدادی بر اساس آزمون

7

فریدمن

ردیف	میزان اهمیت	رتبه میانگین	تاثیر به کارگیری سیاست های منابع انسان موثر (شایسته سالاری، اخلاق حرفه ای، نظام انضباطی و نظام تشویق و تنبیه موثر) برای تحقق صیانت پیش رویدادی
۱	رتبه سوم	۱,۸۵	شاخص های موثر عوامل ساختاری بر تحقق صیانت پیش رویدادی
۲	رتبه یکم	۲,۲۷	شاخص های موثر عوامل رفتاری بر تحقق صیانت پیش رویدادی
۳	رتبه دوم	۱,۸۸	شاخص های موثر عوامل زمینه ای بر تحقق صیانت پیش رویدادی

اطلاعات جدول نشانگر آن است که آزمون فریدمن محاسبه شده با درجه آزادی دو و سطح معناداری ۰,۰۰۰ است از این رو میزان اهمیت پدیده های مطروحه در پژوهش و مقایسه میانگین در بین پاسخ ها از نظر افراد نمونه آماری، موید آن است که نخستین اولویت برای تحقق صیانت پیش رویدادی به بعد رفتاری، دومین رتبه به بعد زمینه ای و آخرین رتبه به بعد ساختاری اختصاص یافته است.

رتبه بندی شاخص ها بر اساس آزمون فریدمن: در این بخش مشخص می شود که کدام یک از شاخص های مربوط به هریک از ابعاد از نظر میزان تاثیرگذاری نسبت به دیگر شاخص ها در اولویت بالاتری قرار دارد. از این رو در جداولی که در آینده می آید نتایج نظرهای پاسخگویان در شاخص های حاصل از آزمون رتبه ای فریدمن در تحقق صیانت پیش رویدادی را نشان داده است.



بررسی اولویت مربوط به شاخص های بعد ساختاری: برای بررسی میزان اهمیت یا اولویت پاسخ گویی به بعد ساختاری در تحقق صیانت پیش رویدادی از آزمون فریدمن استفاده شده که بدین صورت نتیجه گیری شده است:

جدول اولویت بندی شاخص های بعد ساختاری در تحقق صیانت پیش رویدادی بر اساس آزمون

فریدمن

ردیف	شاخص ها یا گویه های بعد ساختاری	میانگین رتبه ای فریدمن
۲۰	حمایت سازمان از کارکنان	۱۳.۴۲
۲۱	رعایت عدالت در توزیع پاداش ها متناسب با کار و کوشش فرد	۱۳.۳۴
۲۲	فراهم بودن زمینه ارتقا و راه یابی به جایگاه بالاتر شغلی	۱۳.۱۰
۱	پرداخت عادلانه حقوق و دستمزد	۱۳.۰۳
۲۳	رعایت عدالت در ارائه خدمات متناسب با نقش فرد	۱۲.۹۶
۱۱	کاهش استرس شغلی (محیط آرام کاری)	۱۲.۸۲
۷	شرایط مناسب فیزیکی محیط کار و ابزار کار	۱۲.۴۷
۳	ساعت کاری متعادل و منطقی کارکنان در محل خدمت	۱۲.۲۵
۱۲	واگذاری امور در حد توانایی های هر فرد	۱۲.۲۴
۴	ماهیت شغلی (هویت شغلی و نقش فرد در سازمان)	۱۲.۲۲
۱۳	آموزش های مقدماتی (برای افراد بدو ورود)	۱۲.۲۲
۱۰	امنیت شغلی در سازمان (فرد نگران اخراج بی مورد از محل کار خود نیست)	۱۲.۲۱
۹	وحدت رویه و هماهنگی بین مدیران در جهت رسیدن به هدف های سازمان	۱۱.۹۱
۱۶	نوع انتخاب و انتصاب مدیران در سازمان	۱۱.۸۶
۶	معین بودن انتظارات و تعهد ها برای کارکنان	۱۱.۶۴
۱۴	آموزش های تخصصی (ضمن خدمت؛ برای تصدی مشاغل تخصصی و ...)	۱۱.۶۴
۱۸	مشارکت دهی کارکنان در تصمیم گیری ها	۱۱.۶۰
۸	فراهم بودن فرصت کافی برای ابراز عقاید و نظرهای شخصی	۱۱.۵۸
۲	نظارت و رصد سازمانی (رصد کلیه فعالیت های کارکنان در حوزه نقش هایی که افراد به عهده دارند)	۱۱.۴۸

۱۰,۶۰	استقلال کاری کارکنان در نحوه انجام کار	۱۷
۱۰,۵۸	میزان تفویض اختیار در سازمان	۱۹
۱۰,۴۸	دوره تکمیلی (آموزش های عالی و راهبردی)	۱۵
۱۰,۳۷	نقش های محول شده به شخص و تعدد هنجارهای کاری	۵

(آمار آزمون)	
۳۵۹	تعداد
۲۰۴,۰۴۲	مربع کای
۲۲	درجه آزادی
۰,۰۰۰	سطح معناداری

جدول اولویت های مهم در بعد ساختاری با آزمون فریدمن

اولویت	میانگین رتبه ای فریدمن	شاخص ها یا گویه ها
رتبه اول	۱۳,۴۲	اخلاق حرفه ای
رتبه دوم	۱۳,۳۴	برقراری نظام انضباطی و نظام تشویق و تنبیه موثر
رتبه سوم	۱۳,۱۰	شایسته سالاری

با عنایت به اطلاعات جداول گفته شده و نتیجه مقایسه میانگین شاخص ها با آزمون فریدمن از نظر افراد نمونه آماری و میزان اهمیت شاخص ها موید آن است که نخستین رتبه به اخلاق حرفه ای، دومین رتبه به برقراری نظام انضباطی و نظام تشویق و تنبیه موثر، سومین رتبه به شایسته سالاری در بعد ساختاری اختصاص دارد. بررسی اولویت مربوط به شاخص های بعد رفتاری: برای بررسی میزان اهمیت یا اولویت پاسخ گویی به بعد رفتاری در تحقق صیانت پیش رویدادی از آزمون فریدمن استفاده شده که بدین صورت نتیجه گیری شده است.

جدول اولویت بندی شاخص های بعد رفتاری در تحقق صیانت پیش رویدادی بر اساس آزمون

فریدمن

ردیف سوال	شاخص ها یا گویه های بعد رفتاری	میانگین رتبه فریدمن
۲۳	اخلاق حرفه ای در سازمان	۱۰,۰۴
۲۴	برقراری نظام انضباطی و تشویق و تنبیه موثر در سازمان	۹,۹۹
۲۵	شایسته سالاری: ارزشمند بودن افراد با مهارت ها و توانایی های بالا برای سازمان	۹,۸۱
۲۲	توجه به احساسات افراد زیردست و ارتباط محترمانه با زیردستان	۹,۷۷
۲۰	توجه سازمان به رشد و ارتقای کارکنان خود	۹,۷۱
۲۱	رضایت از بالادست	۹,۵۰
۱۹	عرق به سازمان یا تعلق به سازمان	۹,۴۵
۱۸	رضایت شغلی (میزان احساس رضایتی که فرد از شغل خود دارد)	۹,۴۴
۱۶	انجام وظایف محوله به نحو مطلوب و شایسته	۹,۳۲
۱۷	وجود انعطاف پذیری	۸,۵۳
۱۵	نوع ارتباط و رابطه کارکنان با یکدیگر	۸,۳۳
۱۴	رضایت کارکنان از یکدیگر	۸,۰۴
۱۳	باورها و عقاید شخصی	۶,۶۲

10

(آمار آزمون)	
تعداد	۳۶۰
مربع کای	۳۳۶,۵۰۰
درجه آزادی	۱۶
سطح معنی داری	۰,۰۰۰

جدول اولویت های مهم در بعد رفتاری با آزمون فریدمن

اولویت	میانگین رتبه ای فریدمن	شاخص ها یا گویه ها
رتبه اول	۱۰,۰۴	شایسته سالاری
رتبه دوم	۹,۹۹	برقراری نظام انضباطی و تشویق و تنبیه موثر
رتبه سوم	۹,۸۱	اخلاق حرفه ای

با عنایت به اطلاعات جداول بالا می توان نتیجه گرفت که بین شاخص های مربوط به بعد رفتاری از لحاظ اولویت یا اهمیت تفاوت معناداری وجود دارد. نتیجه مقایسه میانگین شاخص ها با آزمون فریدمن از نظر افراد نمونه آماری و میزان اهمیت شاخص ها موید آن است که نخستین رتبه به (شایسته سالاری؛ ارزشمند بودن افراد با مهارت ها و توانایی های بالا برای سازمان)، دومین رتبه به (برقراری نظام انضباطی و نظام تشویق و تنبیه موثر؛ عوامل انگیزش رفتار افراد در سازمان ها) و سومین رتبه به (اخلاق حرفه ای؛ نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به کار)، اختصاص دارد.

بررسی اولویت مربوط به سوال ها یا (شاخص های) بعد زمینه ای: برای بررسی میزان اهمیت یا اولویت پاسخگویی به بعد زمینه ای در تحقق صیانت پیش رویدادی از آزمون فریدمن استفاده شده است که بدین صورت نتیجه گیری شده است:

جدول اولویت بندی شاخص های بعد زمینه ای در تحقق صیانت پیش رویدادی بر اساس آزمون

فریدمن

ردیف	شاخص ها یا گویه های بعد زمینه ای	میانگین رتبه ای فریدمن
۲۳	ارج نهادن به نهاد خانواده توسط سازمان	۳.۲۸
۲۴	پایگاه و موقعیت اجتماعی شغل	۳.۱۰
۲۵	اعتماد مردم به کارکنان سازمان	۳.۰۷
۲۲	حمایت اعضای خانواده از شغل همسر	۲.۸۹
۲۱	تاهل، مسئولیت خانوادگی و تعداد افراد تحت تکفل	۲.۶۵

11

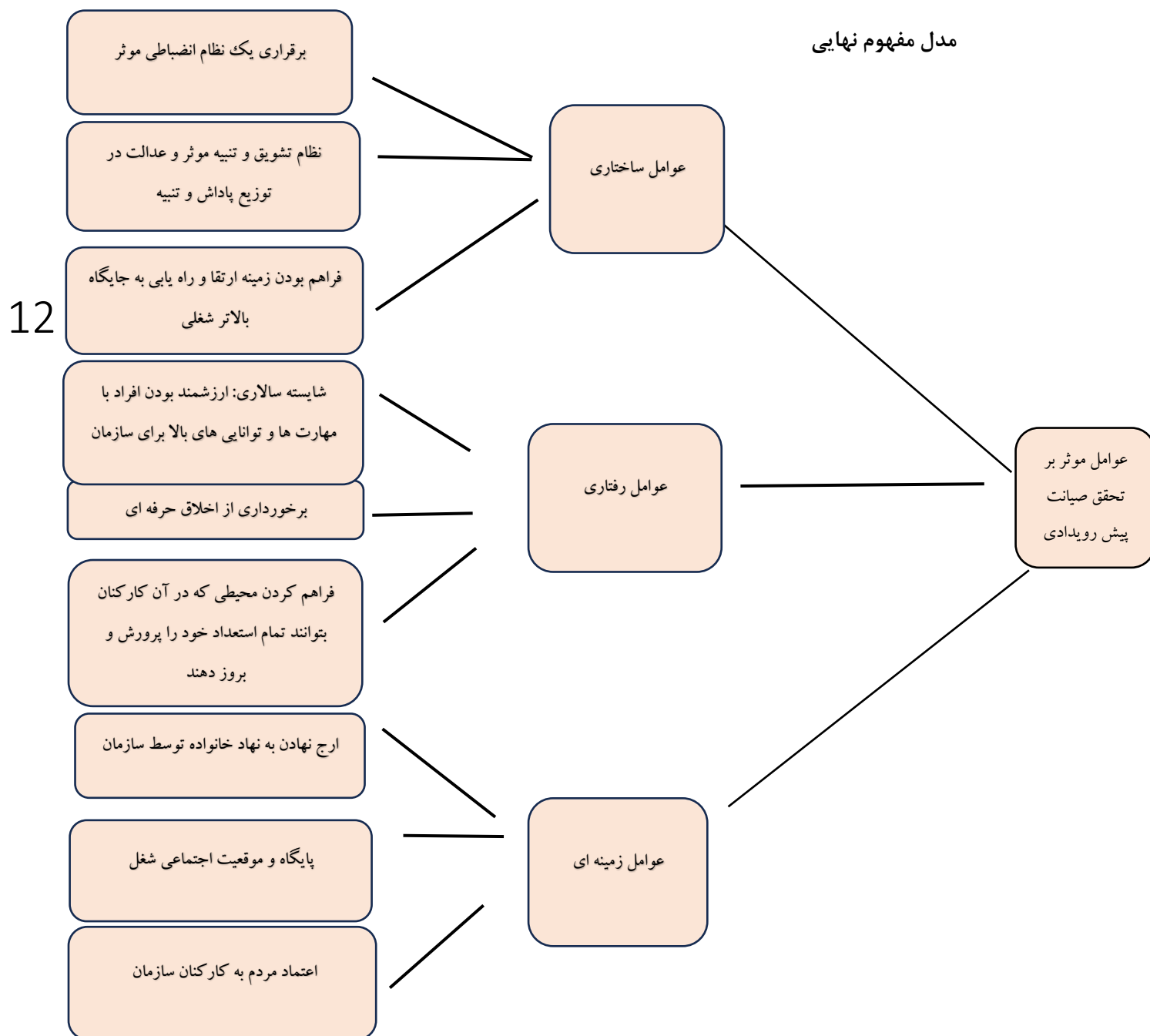
(آمار آزمون)	
تعداد	۳۶۲
مربع کای	۷۳.۱۹۵
درجه آزادی	۴
سطح معناداری	۰۰۰,۰

جدول اولویت های مهم در بعد زمینه ای با آزمون فریدمن

اولویت	میانگین رتبه ای فریدمن	شاخص ها یا گویه ها
رتبه اول	۳.۲۸	ارج نهادن به نهاد خانواده توسط سازمان
رتبه دوم	۳.۱۰	پایگاه و موقعیت اجتماعی شغل
رتبه سوم	۳.۰۷	اعتماد مردم به کارکنان سازمان

با عنایت به اطلاعات جداول بالا می توان نتیجه گرفت که بین شاخص های مربوط به بعد زمینه ای از لحاظ اولویت یا اهمیت، تفاوت معناداری وجود دارد. نتیجه مقایسه میانگین شاخص ها با آزمون فریدمن از نظر افراد نمونه آماری و میزان اهمیت شاخص ها موید آن است که نخستین رتبه به (ارج نهادن به نهاد خانواده توسط سازمان)، دومین رتبه به (پایگاه و موقعیت اجتماعی شغل) و سومین رتبه به (اعتماد مردم به کارکنان سازمان)، اختصاص دارد.

مدل مفهوم نهایی





بحث و نتیجه گیری

پلیس به عنوان یک نهاد داخلی در جمهوری اسلامی ایران اغلب با عنوان فرماندهی انتظامی شناخته می شود که اهم وظایف آن در داخل کشور و مسئولیت برقراری نظم و امنیت داخلی است به همین دلیل، شهروندان به عنوان اعضای جامعه ایران، ارتباط همه جانبه ای با این نهاد دارند و اغلب فعالیت های اجتماعی شهروندان به نوعی با پلیس در ارتباط است؛ بنابراین با توجه به اهمیت ویژه این نهاد فرماندهان و کارکنان آن برای تحقق اهداف کلیدی این سازمان که یکی از آن ها تحقق صیانت پیش رویدادی می باشد، اهتمام ویژه ای ورزند. تحقق صیانت پیش رویدادی یکی از هدف های هر سازمان می باشد و هدف ما از انجام این پژوهش بررسی تاثیر عواملی همچون شایسته سالاری، برقراری یک نظام انضباطی، نظام تشویق و تنبیه موثر و اخلاق حرفه ای در تحقق صیانت پیش رویدادی است. پس از انجام تحقیقات و تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش به این مطلب دست یافتیم که عوامل فوق در سه گروه مهم عوامل ساختاری، عوامل رفتاری و عوامل زمینه ای تقسیم بندی می شوند که هر کدام تاثیر به سزایی در تحقق صیانت پیش رویدادی دارد. با توجه به نتایج پرسش نامه ای که توسط فرماندهان و کارکنان فراجا تکمیل گردید، همه آن ها بر این مطلب اتفاق نظر داشتند که بین این عوامل یک هم پوشانی وجود دارد و باید برای رسیدن به هدف مورد نظر تمامی موارد رعایت شود. یکی از ایرادات پژوهش های گذشته پیرامون تحقق صیانت پیش رویدادی این بوده که فقط تحقق یکی از عوامل موثر در رسیدن به هدف را مهم دانسته و نقش مابقی را کم رنگ جلوه داده است. تحقق صیانت پیش رویدادی خواه ناخواه در هر دو عامل مدیریت و رهبری قوی و صادقانه و انسجام درون نظام اداری ریشه دارد. یکی از عوامل مهمی که در رسیدن به هدف فوق نقش تعیین کننده دارد توجه به شایسته سالاری در انتصاب فرماندهان است؛ لذا شناسایی و اجرای شایسته سالاری در فراجا به یکی از وظایف فراجا در راستای تحقق صیانت پیش رویدادی مبدل شده است. شرایط حاکم بر فراجا ایجاب می کند تا بر اساس منطق شایسته سالاری هر کسی متناسب با تخصص و آموزش های دیده شده در محل مناسب به کار گمارده شود.

13

پیشنهادها

در خصوص عوامل ساختاری مبنی بر حمایت سازمان از کارکنان، نظام تشویق و تنبیه موثر و توزیع پاداش متناسب با عملکرد افراد و همچنین فراهم بودن زمینه ارتقا و راه یابی به جایگاه بالاتر شغلی برای تحقق صیانت پیش رویدادی، اقدام هایی برای سازمان متصور است که به شرح زیر پیشنهاد می شود:

- * برای شایسته سالاری در سازمان بهتر است از روش ها و مدل های تصمیم گیری که مبتنی بر معیار و گزینه است به صورت بومی شده استفاده شود، چرا که استفاده از این نوع روش ها شایستگان مربوط به هر شغل را پیشنهاد می دهد.
- * برای برقراری نظام تشویق و تنبیه موثر در توزیع پاداش ها پیشنهاد می شود نظام پرداخت پاداش توسط کارگروهی خبره در سازمان تدوین و عملیاتی شود.



* تاکید بر ارزش های اخلاقی، انسانی و اسلامی در فراجا و الگو قرار دادن افراد متعهد و تشویق کارکنان در جهت برخورداری از اخلاق حرفه ای و تحقق صیانت پیش رویدادی.

* اقدامات انضباطی اثربخش و گفتگو های سازنده با کارمندان این فرصت را به او می دهد تا خطای خود را جبران نماید. در این صورت است که ارزش های اخلاقی در تمام لایه های سطوح سازمانی رسوخ خواهد کرد و حس تعهد و مسئولیت پذیری در میان پرسنل تقویت می گردد.

* فرآیندهای سازمانی فراجا در رابطه با نحوه تامین، جذب، به کارگیری، سازماندهی، نگهداشت، آموزش و توسعه، پاداش و جبران خدمت بازنگری و اصلاح شود.

* همکاری ها و تعاملات با سایر سازمان ها و نهادهای کشور تقویت شود.

* جامعه اطلاعاتی جمهوری اسلامی ایران به استناد بیانیه گام دوم انقلاب که توصیه مربوط به علم و پژوهش به عنوان نخستین توصیه مطرح شده است، در راستای رسیدن به اهداف علمی، بیانیه، علم و پژوهش را در اولویت قرار دهند.

* نظام شایسته گزینی، شایسته پروری و شایسته سالاری، در بازرسی کل فراجا تدوین و اجرا شود.

14

منابع

۱) افجه، سید علی اکبر و اسماعیل زاده، محمد (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت ها. مدیریت توسعه و تحول، ۱(۲)، ۹-۱۹.

<https://sanad.iau.ir/fa/Journal/jdem/DownloadIssue/۴۲۵۳۲> ,

DOI:۱۰,۲۰۵۸۷۴/SI.۲۰۰۸,۴۲۵۳۲

۲) تشکری، محمود (۱۳۹۲). تدوین الگوی فرماندهی انتظامی با تاکید بر منابع انسانی. (رساله دکتری)، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.

۳) قلی زاده سلطان آبادی، محمد و شادمان فخرآبادی، روح الله (۱۴۰۲). نظریه پردازی های راهبردی در سازمان های اطلاعاتی. نشریه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، ۱۸(۲)، ۱-۴۸.

۴) ناظمی، محمدرضا، صدقی، محمد و زرگر، محمدرضا (۱۴۰۱). مفهوم شناسی پدیده صیانت پیش رویدادی با تاکید بر تبیین چیستی، چرایی و چگونگی. فصلنامه دانش انتظامی سمنان، ۱۲(۴۳)، ۷۴-۹۳.

۵) عباس زادگان، مصطفی (۱۳۸۵). تحول برنامه مدیریت شهری اقتدارگرا به برنامه مدیریتی مشارکتی. اولین کنفرانس برنامه ریزی و مدیریت شهری، ۱(۱)، ۱-۱۴.

<https://upmc.um.ac.ir/fa/Journal/jdem/DownloadIssue/۷۴۶۹۹> ,

DOI:۱۰,۲۰۱۶۶۲/SI.۲۰۰۵,۷۴۶۹۹

۶) ترابی، یوسف، حسونوند، اسماعیل و احمد آبادی، محمد (۱۴۰۰). علم و پژوهش ناجا در بستر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی؛ آسیب ها و الزامات. نشریه نظم و امنیت انتظامی، ۱۴(۵۳)، ۱-۲۴.

۱-Abolfazl Karimi

۲-Zohre Ebrahimi