

تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی

دکتر علیرضا جبه‌دار^۱، عبدالله مجیدی^۲ و مهدی عزیزی^۳

تاریخ دریافت: ۸۶/۲/۱۵

تاریخ پذیرش: ۸۶/۷/۱۷

چکیده

عوامل متعددی در استانداردسازی رفتار کارکنان موثرند که یکی از این عوامل مهم، فرهنگ سازمانی می‌باشد. در این تحقیق وضعیت موجود فرهنگ سازمانی در ناجا مورد مطالعه قرار گرفته و نقش عوامل فرهنگی در نهادینه شدن رفتار مطلوب دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این راستا شش فرضیه طرح شد که همه آنها مورد تأیید قرار گرفتند. روش تحقیق در این پژوهش تحلیلی میدانی و ابزار گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه می‌باشد. جامعه آماری ۴۵۰ نفر از دانشجویان در حال تحصیل دانشکده فرماندهی و ستاد و دانشجویان کارشناسی ارشد داخلی سایر دانشکده‌های دانشگاه علوم انتظامی، و فرماندهان صف (آموزش) لشکر دانشجویی دانشگاه بیشتر از ۱۰ سال خدمت می‌باشد. تعداد ۱۶۵ نفر بر اساس فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند، از آزمون t و همبستگی برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری استفاده شده است. داده‌های تحقیق نشان داد، بین فرهنگ سازمانی و نهادینه شدن رفتار مطلوب دانشجویان رابطه وجود دارد.

واژگان کلیدی:

فرهنگ سازمانی پلیس / Police Organizational Culture / رفتار استاندارد پلیس / Police Best Practice / تمرکز
Centralization / شخصیت / Personality / نظم و انضباط / Discipline / توانمندی / Ability / مسئولیت‌پذیری
/ Acconntability / تغییر رفتار / Behavior Modffication / افسران صف / Field Training Officers (FTOS) /
دانشگاه علوم انتظامی / IRI Police Universtiy (IRIPU) / دانشجویان پلیس / Police Cadets.

□ استناد: جبه‌دار، علیرضا، مجیدی، عبدالله و عزیزی، مهدی (پاییز ۱۳۸۶) «تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی» فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال دوم، شماره سوم: ۳۳۲-۳۴۸.

- ۱- عضو هیأت علمی دانشگاه علوم انتظامی
- ۲- عضو هیأت علمی دانشگاه علوم انتظامی
- ۳- کارشناس ارشد فرماندهی مدیریت انتظامی

مقدمه

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. جمعیت‌شناسان، جامعه‌شناسان و اخیراً روان‌شناسان و حتی اقتصاددانان توجه خاصی به این مبحث نو و مهم در مدیریت مبذول داشته و در شناسایی نقش و اهمیت آن نظریه‌ها و تحقیقات زیادی را به وجود آورده و در حل مسائل و مشکلات مدیریت به کار گرفته‌اند. با بررسی که توسط گروهی از اندیشمندان علم مدیریت به عمل آمده فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است. به‌طوری‌که بسیاری از پژوهشگران معتقدند که یکی از علل مهم موفقیت کشور ژاپن در صنعت و مدیریت توجه آنها به فرهنگ سازمانی است (طوسی، ۱۳۶۸).

فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است نظر به اینکه برنامه‌های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند از این‌رو هدف این برنامه‌ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به‌عنوان زیربنا به بستر تحول است (مشیکی، ۱۳۷۷).

برای مبانی نظری این تحقیق از پژوهش‌های بوزنجانی (تابستان ۱۳۸۳) در خصوص شناخت فرهنگ سازمانی ناجا استفاده شده که بر اساس یافته‌های این پژوهش ویژگی‌های فرهنگ سازمانی ناجا عبارتند از نظم و انضباط، رسمیت، تمرکز، شخصیت، رهبری و محیط و رفتارهای مطلوب نیز بر اساس آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح که رساله عملی می‌باشد شاخص‌های عمده آن نیز عبارتند از مسئولیت‌پذیری، توانمندی و اطاعت‌پذیری.

تشخیص و تدوین استانداردها در سازمان ناجا از اهمیت اساسی برخوردار است، زیرا ناجا با مجموعه عظیمی از نیروهای درون سازمانی و بیرون سازمانی ارتباط دارد. از این‌رو توجه به رفتار سازمانی و استانداردسازی رفتار سازمانی از اهداف پیش روی فرماندهان و مدیران محترم ناجا است. مسئله این است که یک سری رفتارهای مطلوب مورد نظر سازمان می‌باشد که در آیین نامه انضباطی نیز به آن اشاره شده است، ولی در عمل در بین کارکنان به‌صورت نهادینه در نیامده است و سازمان در خصوص رفتار کارکنان دچار یک دوگانگی و تضاد می‌باشد. در این تحقیق، سعی شده تا رابطه فرهنگ سازمانی و نهادینه شدن رفتار مطلوب دانشجویان بررسی شود. رفتار مطلوب در تحقیق بر گرفته شده از آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح بوده و عوامل فرهنگ سازمانی نیز با استفاده از پژوهش‌های بوزنجانی می‌باشد. که باید دید آیا این عوامل با نهادینه شدن رفتار مطلوب رابطه دارند یا خیر؟

عوامل مؤثر بر استانداردسازی رفتار سازمانی

مفهوم استاندارد: امروزه از واژه استاندارد در زمینه‌های متفاوتی استفاده می‌شود. به‌طورمثال در مکالمات روزمره به‌کاربردن عباراتی نظیر لوازم استاندارد، رفتار استاندارد، مشخصات استاندارد و امثال آن بسیار رایج است. صرف نظر از گوناگونی موارد استفاده از استاندارد، نکته مشترک در همه موارد کاربرد این واژه جهت مقایسه است. در این خصوص یک استاندارد می‌تواند پاسخگوی نیازها و مشکلات به وجود آمده باشد.

مفهوم لغوی استاندارد به معنای نمونه، قاعده، اصل، مقیاس تصویب شده، و هر چیزی که به عنوان مبنایی برای مقایسه پذیرفته شود، است. با توجه به مفاهیم مذکور، مطابقت کالا، خدمات، آیین کار، سیستم کیفیت یا هر امری یا استاندارد، بدین معناست که در آن موارد قواعد، اصول و مقررات ویژه‌ای رعایت شده است. بر اساس تعاریف فوق، اهدافی برای استانداردها تعیین شده که از جمله اهداف اساسی می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- ۱- تعریف حد قابل قبول کیفیت و کمیت؛
- ۲- به وجود آوردن زبان مشترک و مؤثر بین افراد برای مبادله اطلاعات، نظرات و افکار؛
- ۳- تلفیق بهینه کیفیت با مصرف و جوانب اقتصادی؛
- ۴- به حداقل رساندن هزینه‌ها را هیایی برای موارد مشابه و تکرار شوند؛
- ۵- ارتقای قابلیت؛ اعتماد و اتکاء (خسروی، ۱۳۸۴).

مزیت استاندارد کردن: گذشته از موارد ذکر شده درباره مزیت استاندارد کردن، تعویض پذیری، افزایش ایمنی و امثال آن یکی از مزیت‌های اساسی که هدف اصلی عوامل فوق بوده و نیز از موارد توجه دولت‌ها صنایع می‌باشد؛ فواید و مزایای اقتصادی است.

استانداردها ارائه دهنده راه حل برای مشکلات بوده و نتیجه استانداردسازی افزایش بهره‌وری است که این عمل به طرق زیر انجام می‌شود: (خسروی، ۱۳۸۴)

- ارائه روش‌های صحیح محاسبات فنی؛
 - تعیین قواعد عمومی و مشخصات و ویژگی‌های محصول؛
 - یکنواختی و هماهنگ سازی؛
 - گردش صحیح اطلاعات و جلوگیری از اتلاف سرمایه و زمان (همان منبع)؛
 - کاهش قابل توجه هزینه‌ها از طریق کاهش انواع و میسر کردن تولید انبوه.
- سؤال اصلی عبارت است از: آیا بین فرهنگ سازمانی موجود در ناجا و نهادینه نمودن رفتار مطلوب دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی رابطه وجود دارد؟

تعریف فرهنگ سازمانی: فرهنگ در زبان فارسی معانی مختلفی دارد که مهم‌ترین آنها ادب، تربیت، دانش، مجموعه آداب و رسوم، علوم، معارف و هنرهای یک جامعه است. از دیدگاه علمی تعاریف متعدد و متنوعی از فرهنگ ارائه گردیده که در ذیل به برخی از آنها اشاره می‌شود: در

فرهنگ فارسی عمید، فرهنگ عبارت است از دانش، ادب، علم، معرفت، تعلیم و تربیت، آثار علمی و ادبی یک قوم یا ملت. فرهنگ لغات وبستر، فرهنگ را مجموعه‌ای از رفتارهای پیچیده انسانی که شامل افکار، گفتار اعمال و آثار هنری است و بر توانایی انسان برای یادگیری و انتقال به نسل دیگر تعریف می‌کند. به عقیده هافستد فرهنگ عبارت است از: اندیشه مشترک اعضای یک گروه یا طبقه که آنها را از دیگر گروه‌ها مجزا می‌کند و در جایی دیگر، فرهنگ به صورت مجموعه‌ای از الگوهای رفتار اجتماعی، هنرها، اعتقادات، رسوم و سایر محصولات انسان و ویژگی‌های فکری یک جامعه یا ملت تعریف می‌شود (رایبیز، ۱۳۷۶).

پژوهشگران مسائل فرهنگی، کاربرد فرهنگ را در دو زمینه بیان می‌کنند:

- ۱- فرهنگ در گسترده‌ترین معنی می‌تواند به فرآورده‌های تمدن پیچیده و پیشرفته اشاره داشته باشد که در چنین معنایی به چیزهایی مانند ادبیات، هنر، فلسفه، دانش و فن‌شناسی بازمی‌گردد.
 - ۲- در زمینه دیگر فرهنگ از سوی مردم‌شناسان و دیگر کسانی که انسان را بررسی می‌کنند به کار می‌رود. در این معنی به آفریده‌های اندیشه، عادات، اشیاء عادی اشاره دارد که در پی انباشت آنها سازگاری پیچیده‌ای بین انسان و محیط طبیعی وی پدید می‌آید
- ویژگی‌های فرهنگ سازمانی:** در صورتی که فرهنگ را سیستمی از استنباط مشترک اعضاء نسبت به یک سازمان بدانیم، یک سیستم از مجموعه‌ای از ویژگی‌های اصلی تشکیل شده است که سازمان به آنها ارجح می‌نهد یا برای آنها ارزش قائل است. ده ویژگی عبارتند از:
- ۱- **خلاقیت فردی:** میزان مسئولیت، آزادی عمل و استقلالی که افراد دارند.
 - ۲- **ریسک‌پذیری:** میزانی که افراد تشویق می‌شوند تا ابتکار عمل به خرج دهند، دست به کارهای مخاطره‌آمیز بزنند و بلندپرازی کنند.
 - ۳- **رهبری:** میزانی که سازمان هدفها و عملکردهایی را که انتظار می‌رود انجام شود، مشخص می‌نماید.
 - ۴- **یکپارچگی:** میزان یا درجه‌ای که واحدهای درون سازمان به روش هماهنگ عمل می‌کنند.
 - ۵- **حمایت مدیریت:** میزان یا درجه‌ای که مدیران با زیردستان خود ارتباط را برقرار می‌کنند، آنها را یاری می‌دهند و یا از آنها حمایت می‌کنند.
 - ۶- **کنترل:** تعداد قوانین و مقررات و میزان سرپرستی مستقیم که مدیران بر رفتار افرادی اعمال می‌کنند.
 - ۷- **هویت:** میزان یا درجه‌ای که افراد، کل سازمان (و نه گروه خاص یا رشته‌ای که فرد در آن تخصص دارد) را معرف خود می‌دانند.
 - ۸- **سیستم پاداش:** میزان یا درجه‌ای که شیوه تخصیص پاداش (یعنی افزایش حقوق و ارتقای مقام) بر اساس شاخص‌های عملکرد کارکنان قرار دارد نه بر اساس سابقه، پارتی‌بازی و از این قبیل شاخص‌ها.
 - ۹- **سازش با پدیده تعارض:** میزان یا درجه‌ای که افراد تشویق می‌شوند با تعارض بسازند و پذیرای

انتقادهای آشکار باشند.

۱۰- **الگوی ارتباطی:** میزان یا درجه‌ای که ارتباطات سازمانی به سلسله مراتب احتیاجات رسمی محدود می‌شود.

جیمز پرسی^۱ همین ویژگی‌ها را با اندکی تفاوت به شرح زیر بیان می‌کند: ۱- هویت یا شخصیت افراد؛ ۲- اهمیت کار گروهی؛ ۳- نگرش کارکنان؛ ۴- یکپارچگی؛ ۵- کنترل و سرپرستی؛ عریسک‌پذیری؛ ۷- میزان پاداش؛ ۸- میزان تضاد؛ ۹- میزان حمایت و راهنمایی مدیریت؛ ۱۰- نگرش سازمان (در مورد اهداف).

در صورتی که فرهنگ سازمانی از زاویه این ۱۰ ویژگی مورد توجه قرار گیرد، تصویر کاملی از آن به دست می‌آید. این تصویر به صورت اساسی درمی‌آید که منعکس‌کننده نوع احساسات اعضا، استنباط مشترک آنان، شیوه انجام امور و نوع رفتار آنان است.

ادگار شاین^۲ برای فرهنگ سازمانی سه سطح را عنوان می‌کند:

۱- **مصنوعات و ابداعات:** شامل تمامی پدیده‌هایی که یک فرد می‌تواند ببیند، بشنود و احساس کند می‌شود. مانند زبان، تکنولوژی، مراسم، داستان‌ها، جشن‌ها. این سطح قابل مشاهده است.

۲- **ارزش‌های حمایتی:** شامل ارزش‌هایی است در مورد اینکه، کارها چگونه باید انجام شوند و یا در یک وضعیت جدید یک فرد چه عکس‌العملی باید از خود نشان دهد و رفتار کند. این سطح کمتر قابل مشاهده است.

۳- **مفروضات اساسی:** که شامل عقایدی است در مورد اینکه یک سازمان چگونه باید عمل کند. به عنوان مثال تصمیم‌گیری در یک سازمان توسط افرادی که دارای اندیشه عالی هستند صورت بگیرد یا به وسیله افرادی که در رتبه بالا قرار دارند. این سطح نیز قابل مشاهده نیست.

عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمان: با توجه به وسعت موضوعات مرتبط با فرهنگ عوامل

بی‌شماری را می‌توان معرفی کرد که هر یک به نحوی بر فرهنگ یک جامعه در نتیجه یک سازمان تأثیر می‌گذارد. این عوامل اصلی و عمده عبارتند از: اوضاع اقلیمی، موقعیت جغرافیایی، مذهب، نظام حاکم بر جامعه (در سطح خرد و کلان). هر یک از عوامل فوق در ایجاد و تقویت یا توسعه فرهنگی مؤثر می‌باشند و عامل تاریخی نیز در هر یک از عوامل فوق جریان دارد. اما آنچه که سازمان‌های عمومی را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازد این است که رهبران این سازمان‌ها با فشارهایی از قبیل: قوانین پیچیده اداری، مداخلات سیاسی، تغییراتی که در نتیجه انتخابات دوره‌ای در ادارات به وجود می‌آید، تصدی نسبتاً کوتاه در موقعیتهای شغلی و اهداف ناسازگار مواجه هستند. در چنین حالاتی رهبران سازمان‌ها صلاحیت کمی در نفوذ بر فرهنگ سازمانی دارند. زیرا که عوامل فوق خود به خود فرهنگ سازمان را متأثر می‌سازند.

عامل دیگری که بر فرهنگ سازمان تأثیر دارد، فرهنگ جامعه است. باید توجه داشت که فرهنگ سازمانی با فرهنگ جامعه رابطه دوطرفه ظریفی دارد. هر سازمانی فرهنگ ویژه و خاص خود را به وجود می‌آورد که با فرهنگ دیگر سازمان‌ها تفاوت‌هایی دارد. فرهنگ سازمان مجموعه معانی و معارفی است که در داخل سازمان ساخته و پرداخته می‌شود. اما همیشه از طرف فرهنگ وسیع جامعه، فرآیندهای اجتماعی و تاریخی مورد تأثیر و تأثر قرار می‌گیرد. فرهنگ جامعه بر فرهنگ سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد و فرهنگ‌های سازمانی نیز بر روند حرکت فرهنگی جامعه تأثیر خود را دارند.

کارکردهای فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی کارکردهای متعددی را با خود به همراه

دارد که از جهت استانداردسازی رفتار می‌توان کارکردهای زیر را برای آن برشمرد:

۱- فرهنگ مدیریت عقلایی را تکمیل می‌کند: خلق یک فرهنگ کاری مناسب؛ فرایندی زمان بر است. بنابراین فرهنگ سازمانی به شکل ناگهانی نمی‌تواند رفتار کارکنان را تغییر دهد. تعداد بی‌شماری از ابزارهای مدیریتی باید به کار گرفته شود تا رفتار افراد را در یک جهت مطلوب سوق داد. هیچ‌گونه تغییر مؤثری بدون مشارکت افراد (کارکنان) حاصل نمی‌شود. فرهنگ از طریق سمبل‌ها و نشانه‌ها؛ ارزش‌ها و قواعد فیزیکی؛ زبان و در یک کلام از طریق تکمیل ابزارهای مدیریت عقلایی از قبیل تکنولوژی و ساختار بین افراد انتقال می‌یابد.

۲- فرهنگ زمینه‌های پذیرش و جامعه‌پذیری را تسهیل می‌کند: پذیرش فرهنگ فرایندی است که از طریق آن یک فرد تازه‌وارد؛ جامعه‌پذیر شده و انتظارات سازمان، نرم‌ها و هنجارهای فرهنگی آن و رفتارهای تبیین نشده سازمان را می‌آموزد. بر این اساس در فرایند جامعه‌پذیری سازمانی ممکن است تغییر پیدا کند. سازمان‌های مختلف اقدامات متفاوتی را در جهت القا و پذیرش فرهنگ خود انجام می‌دهند. مثلاً سازمان‌های بوروکراتیک زمان قابل توجهی را جهت تبیین قوانین و رویه‌های خود در طی مرحله جذب و گزینش (پیروی از قوانین یکی از الزامات اساسی چنین سازمان‌هایی است) صرف می‌نمایند. در مقابل سازمان‌های نوپا و کارآفرین در فرایند جذب و گزینش خود کمتر به صورت رسمی عمل می‌کنند. در این حالت مؤسسين و اعضای قدیمی با تازه واردین در مورد داستان‌های قهرمانان؛ بنیانگذاران و رهبران کاریزماتیک گروه و چشمانداز آن تبادل نظر می‌کنند (بنیانیان، ۱۳۸۲).

۳- فرهنگ کدهای رفتاری را ارتقا می‌دهد: فرهنگ قوی در یک سازمان، شیوه‌های رفتاری پذیرفته شده را صراحتاً انتقال می‌دهد. وجود یک فرهنگ قوی در جاهایی که اعضای سازمان مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها و مفروضات که رفتار آنان را به طریقی غیرآشکار تحت تأثیر قرار می‌دهد، قابل مشاهده است وقتی که فرهنگ تمام افراد یکسان گردید؛ (همگونی فرهنگی

پدید آمد) آنها بر باورها و ارزش‌های خود پافشاری کرده و به صورت خودکار در جهت انجام رفتاری مشخص برانگیخته می‌شوند.

۴- خرده فرهنگ‌ها در تنوع سازمانی دخالت دارند: خرده فرهنگ‌ها و خرده سیستم‌های ارزش‌ها و مفروضات که ممکن است مربوط به بخش‌بندی‌های سازمان بر اساس مراکز فعالیت یا موقعیت جغرافیایی پدید آمده باشد. همراه خود معانی‌ای را بر اساس منافع گروه‌های مشخص و محلی افراد درون سازمان القا می‌کنند. این خرده فرهنگ‌ها ممکن است سازمان را به روش‌های مختلفی تحت تأثیر قرار دهد:

الف - ممکن است فرهنگ موجود را تقویت نموده و آن را جاودانی سازد.

ب- ممکن است موارد کاملاً متفاوتی از فرهنگ موجود را تقویت کنند.

ج- ممکن است خرده فرهنگ‌ها، باورها و ارزش‌های کاملاً متضادی را تقویت کنند و یا به فرهنگ کل سازمان در مواقعی که با مشکل مواجه است ضربه بزنند.

رفتار: رفتار عبارت است از هر نوع پاسخ ارگانیسم (موجود زنده) به محرک‌های بیرونی و درونی. در باره رفتار اجتماعی می‌توان گفت که ما زندگی را به عنوان موجود «غیراجتماعی» آغاز می‌کنیم، کسانی که با کودک تازه تولد یافته‌ای، تماس نزدیک داشته‌اند؛ می‌دانند که چگونه آثار اجتماعی در روزهای اول زندگی بر کودک بی اثر است. در این دوره از زندگی کودک، نه می‌توان با او ارتباط برقرار کرد و نه می‌توان بر رفتار او اثر گذاشت؛ یک ماه یا بیشتر طول می‌کشد تا کودک به طریقی واقعاً اجتماعی پاسخ دهد. پاسخ‌های او رفتارهای اجتماعی او خواهند بود. در واقع، رفتار اجتماعی متقابل دو یا چند فرد است؛ گاه این کنش یک سویه است و در آن یک موجود زنده به وسیله موجود زنده دیگر تحریک می‌شود و گاه دو سویه است؛ یک موجود زنده دیگر را تحریک می‌کند و به نوبه خود به وسیله رفتاری که در موجود زنده دیگر به وجود می‌آید، تحریک می‌شود (ستوده، ۱۳۷۸، ۱۷).

انسان‌ها در جامعه، رفتارهای متفاوتی دارند، اما باید بدانیم که رفتار به طور اساسی هدف مدار است؛ افراد از طریق مشاهده، حس کردن، پرسش، گوش دادن و خواندن شیوه رفتار دیگران را تعمیم می‌دهند. انسان یا به طریق مستقیم یا به طریق غیرمستقیم از محیط اطراف خود شناخت پیدا می‌کند، این امر باعث می‌شود تا به درک علت رفتار رهنمون شود؛ اما باید توجه داشته باشیم که کسب دانش درباره رفتار انسان، چه به صورت تصادفی و چه مبتنی بر عقل سلیم، به قول رایینز اگرچه لازم است ولی کافی نیست (رایینز، ۱۳۸۵، ۶۱).

آگاهی داشتن از علل رفتار به ما این امکان را می‌دهد تا هم رفتارهای اجتماعی را پیش بینی کنیم و هم آنها را به نحو مطلوب تغییر دهیم. از این رو، شرایطی که باعث به وجود آوردن رفتار می‌شوند، به اندازه خود رفتار مهم هستند. بنابراین عده‌ای از صاحب‌نظران علوم رفتاری که قایل به روش سیستماتیک هستند معتقدند که تنها شناخت رفتار مطلوب هدف نیست بلکه باید واقعیت‌ها و روابط مهم نیز کشف شوند؛ یعنی این گروه بر این باورند که رفتار امری تصادفی نیست، بلکه

معلول است و در جهتی میل می‌کند که فرد (درست یا نادرست) بر اساس منافعی آن را باور دارد. بدیهی است که افراد با هم متفاوت‌اند افرادی که در وضعیت یکسانی قرار گیرند کارهای مشابهی نخواهند کرد.

ولی، ثبات رویه، منشأ رفتار همه افراد است که می‌توان این اصول یا مبانی مستمر را تشخیص داد و بدان وسیله تفاوت‌ها را برشمرد. ثبات رویه در رفتار از اهمیت به سزایی برخوردار است؛ چرا که می‌توان بر اساس آن واکنش افراد را در بسیاری از موارد پیش‌بینی کرد. به‌طور مثال می‌توان پیش‌بینی کرد که در کلاسی که شصت دانشجو نشسته‌اند، یکی برای پرسش استاد، دست خود را بالا خواهد برد، و انتظار نمی‌رود این دانشجو در سر کلاس فریاد بکشد یا بلند سرفه کند یا کف بزند، چرا که این دانشجو یاد گرفته است که در کلاس درس، بلند کردن دست، رفتار مناسبی است (رایبزنز، ۱۳۸۵، ص ۱۷).

استانداردسازی رفتار: روانشناسان کلاسیک در علوم رفتاری همچون اسکینر و ثراندایک، تداوم کنش (رفتار) از سوی کنشگر را مبتنی بر محرک‌های محیطی بیرون از فرد به عنوان عوامل کنترل کننده رفتار او می‌دانستند. در نظر این عده از صاحب‌نظران علوم رفتاری، تقویت مثبت (انگیزش) و تقویت منفی (تنبیه) است که تقویت مثبت عبارت است از نیرومند شدن یک رفتار، که از اهمیت به سزایی برخوردار است (سیف، ۱۳۸۰، ص ۲۴۵).

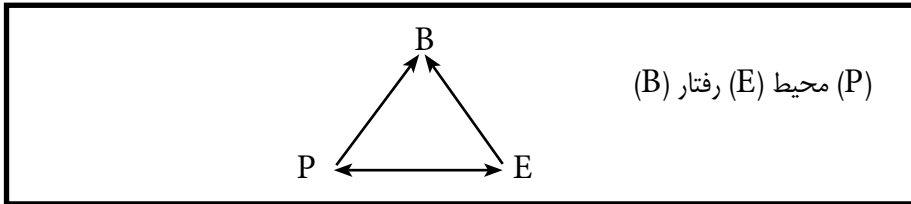
در مقابل روانشناسان شناخت گرا، مانند گشتالیان و آزوبل، عمدتاً برای فرایندهای شناختی اهمیت قائل می‌شدند. در نظر آزوبل سائق شناختی از اهمیت به سزایی برخوردار است؛ سائق شناختی یک انگیزه درونی است که از کنجکاوی‌ها و علاقه‌های یادگیرنده نسبت به کشف، دستکاری، درک و فهم، برخوردار با محیط سرچشمه می‌گیرد (سیف، ۱۳۸۰، ص ۲۸۰).

اما یکی از نظریه‌های مهم در روانشناسی رفتاری (یادگیری) که هم جنبه رفتاری دارد و هم جنبه شناختی «نظریه شناختی اجتماعی» یا «نظریه یادگیری مشاهده‌ای» است که به نظر می‌رسد در تجزیه و تحلیل انجام کنش‌ها و واکنش‌ها از سوی کنشگران تحلیل و تبیین جامع تر و کاملتری را ارائه می‌کند.

بندورا (۱۹۱۷-۱۹۸۶) هم عوامل محیطی بیرون از انسان و هم عوامل شناختی درون او را در کنترل رفتار مؤثر می‌داند. از این جهت، نظریه او در شمار نظریه‌های شناختی - رفتاری قرار می‌دهند. بندورا گفته است: «مردم نه به وسیله نیروهای درونی رانده می‌شوند، نه محرک‌های محیطی آنان را به عمل سوق می‌دهند، بلکه کارکردهای روانشناختی بر حسب یک تعامل دو جانبه بین شخص و عوامل تعیین کننده محیطی تبیین می‌شوند» (سیف، ۱۳۸۰، ص ۲۸۱).

به طور دقیق‌تر بندورا می‌گوید که شخص، محیط و رفتار شخص بر هم تأثیر و تأثر متقابل دارند و هیچ یک از این سه جزء را نمی‌توان جدا از اجزای دیگر به عنوان تعیین کننده رفتار انسان به حساب آورد. بندورا این تعامل سه جانبه را به صورت نمودار ۱ نشان داده و آن را «جبر متقابل» یا «تعیین‌گری متقابل» نامیده است.

نمودار ۱. تعامل سه‌جانبه تعیین‌گری متقابل بر یکدیگر



طبق نظریه تعیین‌گری متقابل بندورا، محیط به خودی خود بر رفتار اثر نمی‌گذارد و تأثیر محیط بر افراد مختلف یکسان نیست، بلکه نحوه عمل فرد بر یک محیط تعیین می‌کند که چه جنبه‌هایی از آن محیط بر فرد تأثیر خواهد گذاشت. به گفته دقیق‌تر او رفتار حتی می‌تواند محیط را بسازد (سیف، ۱۳۸۰: ص ۲۸۱).

از این‌رو با توجه به دیدگاه‌های بندورا، ما برای استانداردسازی رفتار در سازمان بخصوص سازمان ناجا با توجه به تنوع مأموریت و گستردگی آن باید به تأثیر متقابل افراد، محیط در رفتارهای فردی افراد توجه داشته باشیم؛ یعنی ما باید در برنامه‌ریزی‌ها، پی‌ریزی ساختارها، استراتژی‌ها به این مؤلفه‌ها توجه ویژه‌ای بنماییم. در این راستا تقویت و تحکیم فرهنگ سازمانی ناجا نیز بسیار حائز اهمیت است. نکته دیگر قابل ذکر این است که شناخت این اجزای تعیین‌کننده رفتار انسان نیز بسیار حائز اهمیت است و می‌تواند در شناخت رفتار در سازمان و در نتیجه استانداردسازی آن کمک زیادی بنماید. ضمن اینکه فراموش نشود که انگیزش عامل مهمی در تداوم بخصوص رفتار سازمانی رفتار به حساب می‌آید. از این‌رو، مدیریت سازمان می‌تواند با بکارگیری ساختار مناسب و بهره‌مندی و آگاهی از ارزش‌ها و هنجارهای مطلوب درون فرهنگ سازمانی، نظام مطلوبی از سیستم پاداش و تنبیه را طراحی و برنامه‌ریزی کند که می‌تواند به استانداردسازی رفتار در درون سازمان کمک شایانی بنماید. با توجه به بیان متغیرهایی مثل رفتار سازمانی، ساختار سازمانی و نقش آن در استانداردسازی رفتار، فرهنگ سازمانی و عوامل مؤثر بر استانداردسازی فرهنگ سازمانی، استراتژی و عوامل مؤثر بر آن لازم است برای هر یک توضیح مختصری ارائه گردد تا به فهم مطلب کمک کند.

ساختار سازمان: مقصود از ساختار سازمانی، راه یا شیوه‌ای است که فعالیت‌های سازمان، تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می‌شوند. در ساختار سازمانی یکسری عناصر اساسی وجود دارد که جزء ارکان اصلی و تأثیرگذار در رفتار افراد سازمان محسوب می‌شوند که از آن جمله می‌توان موارد ذیل را نام برد:

۱- **هدف:** مسلماً ضرورت ایجاد و بقاء هر سازمانی هدف مشخص و مدونی خواهد بود که هر یک از اجزاء در راه نیل به آن گام بر می‌دارند، اما هدفی که در ساختار سازمان مورد نظر است، رسیدن به غایت بهره‌وری و افزایش کارایی خواهد بود. بدین سان این عنصر برای تحقق

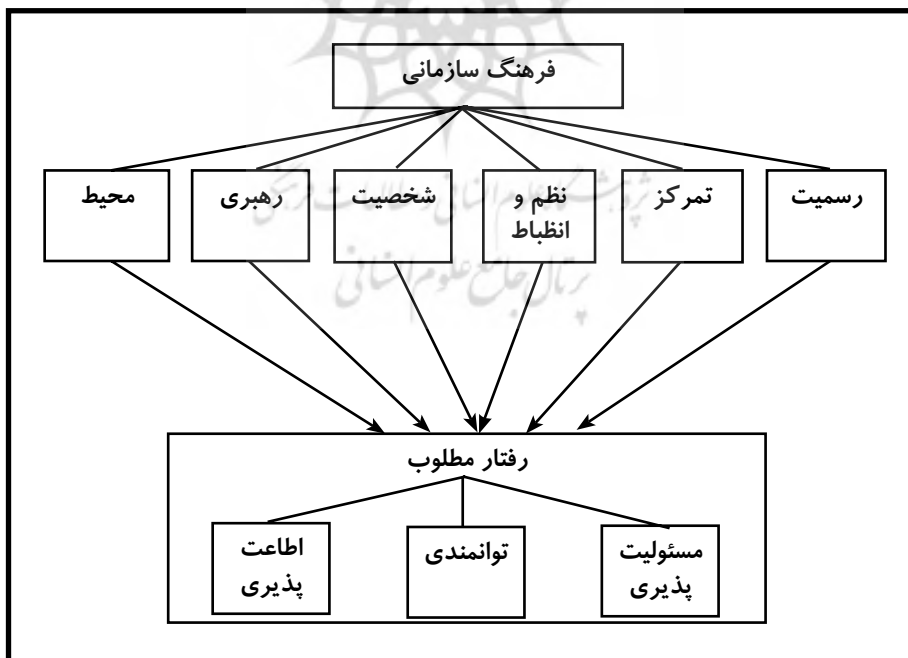
بخشیدن به اهداف خاصی از سازمان بنا می‌گردد و هم عرض با استراتژی‌ها و برنامه‌ریزی‌های سازمان می‌باشد.

۲- **تقسیم کار (تخصصی شدن کارها):** تفکیک اختیارات و ترسیم نقش افراد در سازمان به افزایش کارایی و تخصصی تر شدن کارها منجر خواهد شد ولی باید توجه داشته باشیم که از خود بیگانگی، کسالت و خستگی افراد به سبب تکرار مکرر ات غیبت و نارضایتی از ایرادات وارد بر این تقسیم کار محسوب می‌شوند.

۳- **سلسله مراتب:** در هر سازمان به طور منطقی و معقول سلسله مراتب و تفویض اختیارات وجود دارد یعنی کارها دسته‌بندی و امور به طور مرتبط در یک واحد و دایره سازمانی قرار می‌گیرند و بدین ترتیب مسئولیت آن نیز به فرد خاصی اعطا می‌گردد.

۴- **تمرکز:** مقصود از تمرکز میدان یا درجه ای است که تصمیمات در نقطه مشخصی در سازمان گرفته می‌شود. در بعضی از سازمان‌ها مدیران ارشد همه تصمیمات را می‌گیرند و مدیران رده پایین تر تنها دستورالعمل‌های مقامات ارشد را اجرا می‌کنند و در مقابل سازمان‌هایی هستند که تصمیم‌گیری‌ها در آنها به مدیرانی واگذار می‌شود که مستقیماً درگیر امور اجرایی هستند.

نمودار ۲. الگوی نظری پژوهش



۵- **کمیته‌ها و گروه‌ها**: در سازمان‌ها گاهی در زمینه‌ها و حیطه‌های مختلف از کمیته‌ها و گروه‌هایی که به صورت رسمی تشکیل داده می‌شود استفاده می‌گردد. این گونه واحدها همان طوری که می‌توانند از اختیار تصمیم‌گیری استفاده کنند؛ وظایفی چون کمک به مدیر، انجام وظایف ستادی و غیره را نیز می‌توانند انجام دهند. یکی از عناصر مشخص کننده یک سازمان نیز طرز است فاده، جایگاه و اهمیت این نوع کمیته و گروه‌ها در سازمان است.

۶- **وجود چهار چوب ارتباطی مشخص و معین**: ارتباط واحدهای مختلف سازمان، عنصر دیگر مشخص ساختار سازمان‌هاست. از نظر رایینز به طور کلی دو نوع ساختار مکانیکی و ارگانیکی برای سازمان‌ها قابل تصور است. یکی را ساختار مکانیکی می‌نامند که بسیار پیچیده است (به ویژه در سطح افقی به واحدهای زیادی تقسیم می‌شود) و بسیار رسمی می‌باشد، دارای یک شبکه محدود اطلاعاتی است که معمولاً از بالا به پایین جریان می‌یابد و افراد رده پایین در تصمیم‌گیری‌ها هیچ نقشی ندارد. یک ساختار هرمی شکل که در آن وظایف به صورتی انعطاف‌ناپذیر و دقیق مشخص شده‌اند، می‌تواند نمونه یا مصداقی از این ساختار باشد. ساختار ارگانیک در انتهای طیف دیگر قرار می‌گیرد. این ساختار از نظر پیچیدگی و رسمی بودن در سطح بسیار پایینی است و دارای یک شبکه اطلاعاتی بسیار جامع و وسیع است (این شبکه مسیرهای افقی و عمودی را تحت پوشش خود قرار می‌دهد)، و افراد بسیار زیادی در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌کنند. مدل نظری تحقیق رابطه عوامل فرهنگ سازمانی ناجا به شرح ذیل است:

فرضیه اصلی تحقیق عبارت است از: بین فرهنگ سازمانی و نهادینه نمودن رفتار مطلوب دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی آن عبارتند از:

۱- بین رسمیت (آئین نامه‌ها و بخش نامه‌ها) و نهادینه کردن رفتار مطلوب دانشجویان رابطه وجود دارد.

۲- بین تمرکز و نهادینه کردن رفتار مطلوب دانشجویان رابطه وجود دارد.

۳- بین رعایت نظم و انضباط و نهادینه کردن رفتار مطلوب دانشجویان رابطه وجود دارد.

۴- بین شخصیت افراد و نهادینه کردن رفتار مطلوب دانشجویان رابطه وجود دارد.

۵- بین نقش رهبر و نهادینه کردن رفتار مطلوب دانشجویان رابطه وجود دارد.

۶- بین محیط و نهادینه کردن رفتار مطلوب دانشجویان رابطه وجود دارد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر نوع و هدف «کاربردی» و از نظر ماهیت توصیفی پیمایشی است که در آن رابطه بین چند متغیر مورد سنجش قرار می‌گیرد. برای جمع‌آوری داده‌ها، جهت آزمون فرضیات تحقیق پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. جامعه آماری دانشجویان کارشناسی ارشد دانشکده

فرماندهی و ستاد و دانشجویان کارشناسی ارشد داخلی سایر دانشکده‌های دانشگاه و نیز فرماندهان صف لشکر دانشجویی دانشگاه علوم انتظامی به تعداد ۴۵۰ نفر می‌باشد. تعداد نمونه بر اساس فرمول کوکران به دست آمده است که با توجه به نرخ پاسخ (۹۰ درصد) تعداد ۱۴۰ نفر می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون t و همبستگی پیرسون استفاده گردید.

یافته‌ها

□ فرضیه اول: رابطه معنا داری بین رسمیت (آئین نامه‌ها و بخش نامه‌ها) و نهادینه کردن رفتار مطلوب دانشجویان وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه سؤال‌های ۲۴، ۲۵، ۲۶ و ۲۷ جهت آزمون میانگین و سؤال‌های ۴۲، ۴۳ و ۴۴ جهت آزمون همبستگی طراحی شدند. میانگین سؤال‌های ۲۴، ۲۵ و ۲۶ محاسبه و با استفاده از آزمون t تعمیم پذیری آن در جامعه بررسی گردید. و همچنین همبستگی بین سؤال ۷۲ و رفتار مطلوب (میانگین سؤال‌های ۴۲، ۴۳ و ۴۴) از طریق آزمون همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت که آزمون t محاسبه شده برابر با $۱۱/۷۷۹$ و ضریب همبستگی بین رسمیت و رفتار مطلوب $(۳/۱۶)$ به دست آمده است.

در سطح اطمینان ۹۵٪ سطح معناداری $(۰/۰۰۰)$ می‌توان ادعا نمود که فرض آماری H_1 به تأیید می‌رسد. به عبارت دیگر فرض پژوهشی تحقیق بین رسمیت و نهادینه شدن رفتار مطلوب دانشجویان را بطه وجود دارد. H_0 رد می‌گردد. با توجه به نتایج آزمون t و آزمون همبستگی هر دو از فرضیه اول حمایت می‌کنند.

□ فرضیه دوم: رابطه معناداری بین تمرکز و نهادینه کردن رفتار مطلوب دانشجویان وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه سؤال‌های ۱۲، ۱۳، ۱۴ و ۱۵ و همچنین سؤال‌های ۴۲، ۴۳ و ۴۴ طراحی شدند. میانگین سؤال‌های ۱۲، ۱۳ و ۱۴ محاسبه و با استفاده از آزمون t تعمیم پذیری آن در جامعه بررسی گردید. و همچنین همبستگی بین سؤال ۱۵ و رفتار مطلوب (میانگین سؤال‌های ۴۲، ۴۳ و ۴۴) از طریق آزمون همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آزمون t محاسبه شده برابر با $۹/۳۵۶$ و آزمون ضریب همبستگی بین تمرکز با رفتار مطلوب $۳/۵۹۲$ می‌باشد.

با مقایسه محاسبه شده $(t = ۹/۳۵۶)$ با مقدار بحرانی $(۱/۹۶)$ مشاهده می‌شود که آمار آزمون T محاسبه شده در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد فرض ۳ مبنی بر نبودن رابطه بین تمرکز در تصمیم گیری و نهادینه شدن رفتار مطلوب دانشجویان رد می‌شود. از این رو، بین تمرکز در تصمیم گیری و نهادینه شدن رفتار مطلوب دانشجویان رابطه وجود دارد (فرضیه H_1) و این رابطه یک رابطه مثبت می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان گفت به احتمال ۹۵ درصد بین تمرکز در تصمیم گیری و نهادینه شدن رفتار مطلوب رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون t و آزمون همبستگی هر دو از

فرضیه دوم حمایت می‌کنند.

□ فرضیه سوم: رابطه معنا داری بین رعایت نظم و انضباط و نهادینه کردن رفتار مطلوب دانشجویان وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه سؤال‌های ۱، ۲، ۳ و ۴ جهت آزمون میانگین و سؤال‌های ۴۲، ۴۳ و ۴۴ جهت آزمون همبستگی طراحی شدند. میانگین سؤال‌های ۱، ۲ و ۳ محاسبه و با استفاده از آزمون t تعمیم‌پذیری آن در جامعه بررسی گردید. و همچنین همبستگی بین سوال ۴ و رفتار مطلوب (میانگین سؤال‌های ۴۲، ۴۳ و ۴۴) از طریق آزمون همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آزمون t محاسبه شده برابر با $۲۵/۴۰۴$ و ضریب همبستگی بین نظم و انضباط با رفتار مطلوب $۴/۱۶$ می‌باشد.

با مقایسه محاسبه شده ($t = ۲۵/۴۰۴$) با مقدار بحرانی ($۱/۹۶$) مشاهده می‌شود که آمار آزمون t محاسبه شده در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد فرض ۳ مبنی بر نبودن رابطه بین نظم و انضباط و نهادینه شدن رفتار مطلوب دانشجویان رد می‌شود از این رو بین نظم و انضباط و نهادینه شدن رفتار مطلوب دانشجویان رابطه وجود دارد (فرضیه H_1) و این رابطه یک رابطه مثبت می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان گفت به احتمال ۹۵٪ بین نظم و انضباط و نهادینه شدن رفتار مطلوب رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون t و آزمون همبستگی هر دو از فرضیه سوم حمایت می‌کنند.

□ فرضیه چهارم: رابطه معناداری بین شخصیت افراد گزینش شده و نهادینه کردن رفتار مطلوب دانشجویان وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه سؤال‌های ۵، ۶، ۷، ۸، ۳۹، ۴۰ و ۴۱ جهت آزمون T و سؤال‌های ۴۲، ۴۳ و ۴۴ جهت آزمون همبستگی طراحی شده اند. میانگین سؤال‌های ۵، ۶، ۷، ۳۹، ۴۰ و ۴۱ محاسبه و با استفاده از آزمون t تعمیم‌پذیری آن در جامعه بررسی گردید. و همچنین همبستگی بین سوال ۸ و رفتار مطلوب (میانگین سؤال‌های ۲۴، ۳۴ و ۴۴) از طریق آزمون همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. که نتایج آزمون t محاسبه شده برابر با $۱۸/۴۷۵$ ضریب همبستگی بین نظم و انضباط با رفتار مطلوب $۳/۱۵$ می‌باشد.

با مقایسه محاسبه شده ($t = ۹/۳۵۶$) با مقدار بحرانی ($۱/۹۶$) مشاهده می‌شود که آمار آزمون t محاسبه شده در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد فرض ۳ مبنی بر نبودن رابطه بین شخصیت و نهادینه شدن رفتار مطلوب دانشجویان رد می‌شود. از این رو، بین شخصیت و نهادینه شدن رفتار مطلوب دانشجویان رابطه وجود دارد (فرضیه H_1) و این رابطه یک رابطه مثبت می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان گفت به احتمال ۹۵٪ بین شخصیت و نهادینه شدن رفتار مطلوب رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون t و آزمون همبستگی هر دو از فرضیه چهارم حمایت می‌کنند.

□ فرضیه پنجم: رابطه معنا داری بین رهبر (مربیان و فرماندهان) و نهادینه کردن رفتار مطلوب دانشجویان وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه سؤال‌های ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۸، ۲۹، ۳۰ و ۳۱ جهت آزمون t و سؤال‌های ۴۲، ۴۳ و ۴۴ جهت آزمون همبستگی طراحی شده‌اند. میانگین سؤال‌های ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۸، ۲۹ و ۳۰ محاسبه و با استفاده از آزمون T تعمیم‌پذیری آن در جامعه بررسی گردید. و همچنین همبستگی بین سؤال‌های ۱۹، ۲۳ و ۳۱ و رفتار مطلوب (میانگین سؤال‌های ۴۲، ۴۳ و ۴۴) از طریق آزمون همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. که نتایج آزمون t محاسبه شده برابر با $۱۸/۶۲۰$ و ضریب همبستگی بین نظم و انضباط با رفتار مطلوب $۳/۹۴$ می‌باشد.

با مقایسه محاسبه شده ($t = ۱۸/۶۲۰$) با مقدار بحرانی ($۱/۹۶$) مشاهده می‌شود که آمار آزمون t حاسبه شده در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد فرض ۳ مبنی بر نبودن رابطه بین رهبری و نهادینه شدن رفتار مطلوب دانشجویان رد می‌شود، از این رو، بین رهبری و نهادینه شدن رفتار مطلوب دانشجویان رابطه وجود دارد (فرضیه H_1) و این رابطه یک رابطه مثبت می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان گفت به احتمال ۹۵% بین نظم و انضباط و نهادینه شدن رفتار مطلوب وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون t و آزمون همبستگی هر دو از فرضیه چهارم حمایت می‌کنند.

□ فرضیه ششم: رابطه معنا داری بین محیط (داخلی - پشتیبانی - بکارگیری) و نهادینه کردن رفتار مطلوب دانشجویان وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه سؤال‌های ۹، ۱۰، ۱۱، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۶، ۳۷، ۳۸ و جهت آزمون t و سؤال‌های ۴۲، ۴۳ و ۴۴ جهت آزمون همبستگی طراحی شده‌اند. میانگین سؤال‌های ۹، ۱۰، ۱۱، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۶، ۳۷ و ۳۸ محاسبه و با استفاده از آزمون t تعمیم‌پذیری آن در جامعه بررسی گردید. و همچنین همبستگی بین سوال ۵۳ و رفتار مطلوب (میانگین سؤال‌های ۴۲، ۴۳ و ۴۴) از طریق آزمون همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. که نتایج آزمون t محاسبه شده برابر با $۱۶/۵۱۹$ و ضریب همبستگی بین محیط با رفتار مطلوب $۳/۷۸۵۲$ می‌باشد.

با مقایسه محاسبه شده ($t = ۱۶/۵۱۹$) با مقدار بحرانی ($۱/۹۶$) مشاهده می‌شود که آمار آزمون t حاسبه شده در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد فرض ۳ مبنی بر نبودن رابطه بین محیط و نهادینه شدن رفتار مطلوب دانشجویان رد می‌شود از این رو بین محیط و نهادینه شدن رفتار مطلوب دانشجویان رابطه وجود دارد (فرضیه H_1) و این رابطه یک رابطه مثبت می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان گفت به احتمال ۹۵% بین محیط و نهادینه شدن رفتار مطلوب وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون t و آزمون همبستگی هر دو از فرضیه چهارم حمایت می‌کنند.

نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های تحقیق که از شش فرضیه مطرح شده حاصل شده است، به‌طور کلی می‌توان گفت فرهنگ سازمانی در نهادینه شدن رفتار دانشجویان موثر می‌باشد. بر اساس داده‌های آماری در فرضیه اول آنچه به‌دست می‌آید آن است که از آنجائی که قوانین و مقررات در شکل دادن و

نهادینه کردن رفتار مناسب، مؤثر می‌باشند، لذا، رعایت آنها در هر سازمان لازم و ضروری است. و مدیران سازمان باید در اجرای قوانین و دستورالعمل‌های صادره اهتمام ورزیده و از دخالت سلیقه در آن پرهیز نمایند. همچنین، رعایت این قوانین و دستورالعمل‌ها می‌تواند الگوی خوبی در محیط‌های آموزشی از جمله دانشگاه (که محیط پرورش افسران و مدیران آینده ناجا می‌باشد) در شکل‌گیری رفتار مطلوب دانشجویان مفید واقع شود.

براساس داده‌های حاصل از فرضیه دوم، از آنجایی که بین تمرکز در تصمیم‌گیری و نهادینه شدن رفتار در سازمان رابطه وجود دارد، مؤید این است که مشارکت دادن زیرمجموعه در تصمیم‌گیری می‌تواند در شکل‌گیری رفتار آنان مؤثر بوده و تعهد و میزان علاقه مندی آنان را در ارائه کار مطلوب‌تر بالا ببرد.

در واقع نتایج فرضیه سوم مؤید این است نظم و انضباط می‌تواند در شکل‌دهی رفتار دانشجویان تأثیر زیادی داشته باشد. شروع همان‌طور که هدف از نظم و انضباط نیز تغییر و اصلاح رفتار و عملکرد کارکنان و یکسانی در رفتار و کردار آنان است. نظم و انضباط یک نوع آموزش است که انتظار می‌رود یک رفتار مطلوب و کنترل شده را ایجاد کند.

نتایج فرضیه چهارم نتیجه تحقیق نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های شخصیت، عملکرد و رفتار رابطه مستحکمی وجود دارد. در این راستا سازمان می‌تواند در پی ویژگی‌های شخصیتی معینی بر آید که متناسب با شغل یا پست سازمانی مورد نظر است. سپس برای گزینش افراد شایسته‌تر از آن استفاده کند. با درک ابعاد شخصیتی فرد در کاری گمارده شود که هم موجب رضایت شغلی و هم موجب تحقق اهداف سازمانی شود.

آنچه که از داده‌های تحقیق مربوط به فرضیه پنجم به‌دست می‌آید آن است که بین رهبری و نهادینه شدن رفتار دانشجویان رابطه وجود دارد و یک رهبر خوب و مقتدر می‌تواند تمام تلاش کارکنان را برای به انجام رسانیدن اهداف سازمان فراهم آورد. در اصل بدون وجود رهبری ممکن است حلقه اتصال موجود در میان اهداف فردی و سازمانی؛ ضعیف و یا گسیخته شود؛ این گسستگی می‌تواند به یک موقعیت نامطلوبی منجر شود. لذا مربیان و فرماندهان (رهبری) بر اساس نوع بینش و نگرش و تربیتی که از آن برخوردارند و همچنین انتظاراتی که سازمان برای آنها تعیین می‌نماید می‌توانند در استانداردسازی رفتار سازمانی کارکنان نقش اساسی را ایفا نمایند.

و در انتها، داده‌های آماری مربوط به آخرین فرضیه، مؤید این است که محیط بعنوان یکی از عوامل مؤثر در شکل‌دهی رفتار فرد می‌باشد و اگر در سازمان محیط مناسب فراهم باشد فرد رفتار مورد انتظار سازمان را بخوبی فراگرفته و آن رفتار در مرور زمان در خود نهادینه می‌سازد. با عنایت به اینکه در این تحقیق برای محیط سه فاکتور (گزینش افراد مناسب - برنامه ریزی مؤثر و تفاوت محیط) در نظر گرفته ایم بهتر است مدیران ناچا در خصوص گزینش افراد مناسب با توجه به انتظاراتی که سازمان از این افراد در آینده خواهد داشت و برنامه ریزی درست و منطقی شرایط لازم را برای ایجاد یک محیط مناسب کاری برای کارکنان فراهم نمایند. و تفاوت زیادی که بین محیط‌های آموزشی و محیط بکارگیری به‌وجود آمده است را کم و در آینده طرز فکر تمامی کارکنان در داخل و خارج محیط‌های آموزشی با یکدیگر نزدیک باشد.

کتابنامه

- بنیانیان، حسن. **فرهنگ سازمانی**. بخش اول و دوم. www.ircap.com/speciale
- خسروی، مریم (۱۳۸۴). **بررسی میزان استاندارد ایزو در پایان نامه‌های دانشگاه‌های مختلف کشور**. (گزارش پژوهشی). تهران: پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران.
- دفت، ال، ریچارد (۱۳۷۴). **تئوری سازمان و طراحی ساختار**. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. جلد دوم. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رابینز، استیفن (۱۳۸۵). **رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها**. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، جلد ۳ و ۴. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- سیف، علی‌اکبر (۱۳۷۵). **دسته‌بندی ارزشیابی‌های آموزشی منبع کتاب روش اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزش**. تهران: نشر دوران.
- طوسی، محمد علی (۱۳۶۸). «بهبودی و بالندگی سازمانی». فصلنامه مدیریت دولتی. شماره ۸.
- مشبکی، اصغر (۱۳۸۰). **مدیریت رفتار سازمانی**. تهران: ترمه.

سایر منابع برای مطالعه بیشتر:

- ابتهج، ابوالقاسم (۱۳۸۵). **الگوهای رفتاری پلیس**، تهران: معاونت آموزش نا جا .
- اداره کل پشتیبانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۰). **آئین نامه انضباطی** - نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، اداره کل پشتیبانی آموزش.
- افشار: علی و وهابی، فرجام (۱۳۸۵). **نقش مربیان در استاندارد سازی رفتار سازمانی** . معاونت آموزش نا جا ، اولین همایش بین المللی استانداردسازی رفتار سازمانی و نقش آموزش در آن.
- امیرکبیری، علیرضا (۱۳۸۵) . **رویکردهای سازمان و مدیریت رفتار سازمانی**. تهران: نگاه دانش.
- تری یاندریس، هریس (۱۳۷۸). **فرهنگ و رفتار اجتماعی**. ترجمه نصرت فتی . تهران: رسانش.
- تیمورنژاد، کاوه (۱۳۸۴). **مدیریت تحول سازمانی از تئوری تا عمل**. تهران: نرم افزاری هامون.
- دیویس، استانی (۱۳۷۶). **مدیریت فرهنگ سازان** . ترجمه ناصر میرسپاسی و پریچهر معتمد گرجی. تهران: مروارید.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۷۸). **تئوری سازمان**. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانائی فرد. تهران: انتشارات صفار.
- رابینز، استیفن (۱۳۷۴). **مدیریت رفتار سازمانی** . ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی . تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضاییان، علی (۱۳۷۹). **مبانی مدیریت رفتار سازمانی**. تهران: سمت.
- زاهدی، شمس‌السادات و الوانی، سید مهدی و فقیهی، ابوالحسن (۱۳۷۹) . **فرهنگ جامع مدیریت** . تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- زمردیان، اصغر (۱۳۷۳). **مدیریت تحول استراتژی‌ها و کاربرد الگوهای نوین**. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- ستوده، هدایت الله (۱۳۷۸). **روانشناسی اجتماعی** . تهران: آوای نور.
- سیاسی، علی اکبر (۱۳۶۷). **نظریه‌های شخصیت**. تهران: دانشگاه تهران.
- سیدجوادی، سیدرضا (۱۳۸۴). **مبانی سازمان و مدیریت**. تهران: نگاه دانش.
- سیف، علی اکبر (۱۳۸۰). **روانشناسی پرورشی و روانشناسی یادگیری و آموزش** . تهران: آگاه.

- شاین، ادگار (۱۳۸۳). **مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری**. ترجمه برزو فرهی بوزنجانی و شمس‌الدین نوری نجفی. تهران: جوان.
- فرهی بوزنجانی، برزو (۱۳۸۴). **بررسی و شناخت فرهنگ سازمانی نا جا. (گزارش پژوهش)**. تهران: مرکز تحقیقات و پژوهش‌های نا جا. گروه پژوهش نیروی انسانی و مدیریت.
- فرهی بوزنجانی، برزو (تابستان ۱۳۸۳). «بررسی و شناخت فرهنگ سازمانی». **فصلنامه امنیت و نظم**. پیش شماره ۱.
- فرهی بوزنجانی، برزو (۱۳۸۵). **فرهنگ سازمانی و استاندارد سازی رفتار**. معاونت آموزش نا جا؛ اولین همایش بین‌المللی استاندارد سازی رفتار سازمانی و نقش آموزش در آن.
- قاسمی؛ بهروز (۱۳۸۲). **تئوریهای رفتار سازمانی**. تهران: هیأت.
- قصری؛ محمد (۱۳۸۲). **تعامل انضباطی مراکز آموزش ناجا و رده‌های سازمانی**. فرصت‌ها و تهدیدات. ارائه شده در اولین همایش علمی - کاربردی عوامل موثر بر تقویت نظم و انضباط مراکز آموزش.
- عباس زادگان، سید محمد (۱۳۷۹). **مدیریت بر سازمان‌های نا آرام**. تهران: گلشهر.
- عطاف‌ر، علی (۱۳۷۵). **فرهنگ سازمانی و نحوه ایجاد تحول در آن**. سمینار فرهنگ کار اصفهان
- عمید، حسن (۱۳۷۵). **فرهنگ فارسی عمید**. تهران: امیرکبیر.
- هرسی پال و بلانچارد، کنت (۱۳۸۳). **مدیریت رفتار سازمانی**. ترجمه علی علاقه بند. تهران: امیرکبیر.

