

# بررسی رابطه ابعاد مسئولیت پذیری با عملکرد فرماندهان

## کوپ استان اردبیل

احمد سوری<sup>۱</sup> و ذبیح اله کرمی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۰/۲۰

تاریخ اصلاح: ۱۳۹۳/۱۲/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۲/۱۰

### چکیده

**هدف و زمینه:** مسئولیت پذیری خصیصه‌ای است که از یک تصمیم سرنوشت ساز در برهه‌ای از زندگی انسان‌ها نشئت می‌گیرد. به بیان دیگر انسان‌ها تحت تأثیر عوامل گوناگون اجتماعی و تربیتی مسئولیت‌پذیر می‌شوند و این ویژگی را در روند زندگی خود پاس می‌دارند. در واقع مدیران و فرماندهان در نیروی انتظامی، باید به اهمیت، حساسیت و حجم مسئولیت سازمانی خود توجه داشته باشند؛ که در تحقیق حاضر به بررسی رابطه ابعاد مسئولیت پذیری با عملکرد فرماندهان پاسگاه‌ها و رؤسای کلانتری‌های فرماندهی انتظامی استان اردبیل می‌پردازیم. همچنین سعی شده که مفهوم مسئولیت‌پذیری مورد تعریف دقیق قرار گرفته و ابعاد مختلف آن، راه‌های افزایش و کاهش و دیدگاه‌های مختلف در خصوص مسئولیت‌پذیری و تأثیر آن بر عملکرد فرماندهان و مدیران در ناچا بررسی گردد.

**روش:** روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی و با استفاده از پرسشنامه برای تحقیق حاضر جامعه آماری هشتاد نفر از فرماندهان و رؤسای کلانتری‌های فرماندهی انتظامی استان اردبیل به روش نمونه‌گیری نظام‌مند انتخاب شدند و به پرسشنامه آزمون شخصیتی نتو و عملکرد افراد نیز توسط نمرات تعرفه ارزیابی عملکرد ن.پ ۲ پاسخ دادند و در تجزیه و تحلیل آمار داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد اولاً بین نظم و ترتیب، وظیفه‌شناسی و تلاش مضاعف و احتیاط در انجام کارها از سوی فرماندهان پاسگاه‌ها و رؤسای کلانتری‌ها با عملکرد آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد. ثانیاً برخی از ویژگی‌ها از جمله کفایت و خود کنترلی با عملکرد فرماندهان و رؤسای کلانتری‌ها رابطه ندارد؛ به عبارت دیگر نقش کلیدی در ارتقای عملکرد فرماندهان ایفا نمی‌کند. ثالثاً برخی از ویژگی‌های دیگر از جمله درجه، سنوات خدمتی، سنوات مدیریت و سن مدیران هر چه افزایش یابد در افزایش مسئولیت‌پذیری فرماندهان تأثیر گذار است.

**نتیجه‌گیری:** هر چه قدر مدیران و فرماندهان ملزم به نظم و مبنای انضباطی سازمان باشند عملکرد آنان بهتر خواهد بود و از طرفی احساس مسئولیت‌پذیری آنها را افزایش خواهد داد و در بُعد توفیق‌گرایی مدیران که نشان از تلاش آنها در رسیدن به اهداف سازمانی است اگر با محتاط بودن و بررسی همه‌جانبه باشد بر عملکرد آنها تأثیر مثبتی دارد.

**واژگان کلیدی:** مسئولیت‌پذیری فرماندهان<sup>۱</sup>، عملکرد<sup>۲</sup>، کفایت<sup>۳</sup>، وظیفه‌شناسی<sup>۴</sup>، خود کنترلی<sup>۵</sup>، نظم و ترتیب<sup>۶</sup>

□ استناد: سوری، احمد؛ کرمی، ذبیح‌اله (زمستان، ۱۳۹۳). بررسی رابطه ابعاد مسئولیت‌پذیری با عملکرد فرماندهان کوپ استان اردبیل. فصلنامه

مطالعات مدیریت انتظامی، ۹(۴)، ۶۲۳-۶۴۵.

۱. استادیار دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). ahmad\_s25644@yahoo.com

۲. مدرس دانشگاه علوم انتظامی امین

3. Responsibility
4. performance
5. Adequacy
6. conscientiousness
7. Restraint
8. arrangement

## مقدمه

یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر، داشتن نیروی انسانی متعهد است؛ زیرا نیروی انسانی مهم‌ترین منبع هر سازمان است. وجود چنین نیروی مسئولیت‌پذیر، با وجدان و متعهدی، سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می‌کند و بر عکس نیروی انسانی با تعهد اندک نه تنها خود در جهت رسیدن به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند بلکه در ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در میان سایر همکاران می‌تواند مؤثر باشد (ملازمیان، ۱۳۸۷: ۳۶).

مسئولیت‌پذیر بودن باعث انجام بهتر و صحیح‌تر کارها و پروژه‌ها می‌گردد. اشخاص مسئولیت‌پذیر قابل اعتمادترند و جلب اعتماد دیگران یکی از زمینه‌های مهم پیشرفت است. مسئولیت‌پذیری همراه با قبول مسئولیت‌های بزرگ‌تر (به شرطی که فرد شرایط لازم و کافی امور مربوط را داشته باشد) عاملی مهم جهت تسریع روند پیشرفت‌های فردی و اجتماعی است. این ویژگی در هر حرفه یا شغلی بر میزان اعتبار اجتماعی شخص می‌افزاید. احساس ارزشمند بودن و عزت نفس از نتایج دیگر آن است. اینان به دلیل اعتباری که در جامعه کسب می‌کنند، برجسته‌تر هستند و به این ترتیب ترقی و پیشرفت را نصیب خود و جامعه می‌کنند.

محور اصلی نیروهای مسلح فرماندهی است. همه آنچه که در نیروهای مسلح تأثیر و کارایی و برندگی دارند، چه مادی و چه انسانی، بدون نظام فرماندهی در حقیقت هیچ و پوچ، بی اثر یا بسیار کم اثر است. ستون فرماندهی را به همین جهت باید در نیروهای مسلح بسیار مستحکم و ثابت دانست. فرماندهی در یک سازماندهی یک امر صرفاً شخصی نیست و در مجموعه یک سازمان، فرماندهی و سازمان با یکدیگر ارتباط مستحکم دارند. فرماندهی بر کارکنان سازمان یافته نظامی با فرماندهی بر یک مجموعه انسان فاقد نظم تفاوت دارد. در مجموعه‌های نظامی آن چیزی که فرماندهی را به معنای واقعی کارآمد می‌کند، سازماندهی درست، مستحکم، روان، کامل، زنده و پویاست. این دو وقتی با هم همراه شد، آن وقت این سازمان و مجموعه قطعاً کارایی لازم را خواهد داشت. فرماندهی باید جوهری از رهبری در خودش داشته باشد و بدون آن فرمانده نیست. فرماندهی فقط فرمان دادن نیست، فرماندهی امری معنوی است، نوعی رهبری

است، نوعی اداره همه جانبه است، چیزی متکی به ذهن، احساس، عمل، جسم و روح است. این فرماندهی با سازماندهی صحیح همان چیزی است که در نیروهای مسلح موجب کارآیی می‌شود (بختیاری، ۱۳۹۰: ۱۲۱).

یکی از صفات مهمی که سرچشمه بسیاری از کمالات است، داشتن روح احساس مسئولیت و مسئولیت پذیری در برابر دیگران است. مسئولیت پذیری در اخلاق اداری، اصلی مبنایی است به گونه ای که هر نوع بی مسئولیتی به مفهوم بیرون شدن از مسیر درست و گام نهادن در کجی ها و ناراستی هاست. کمال آدمی به کمال مسئولیت پذیری اوست. هر کسی در مسئولیت پذیری سستی ورزد، تباهی در کارش بیشتر خواهد بود و هر کسی مسئولیت پذیری بیشتری داشته باشد، به کمال بیشتری از نظر اخلاق فردی و اخلاق اداری دست می‌یابد. امام علی (ع) حیطه مسئولیت پذیری را بسیار گسترده تعیین کرده و از کارگزاران و کارکنان خود خواسته است که نسبت به کلیه کارها و اقدامات و نیز روابط و مناسبات خود مسئولیت پذیر باشند؛ "از خدا بترسید در حق بندگانش و شهرهایش، زیرا شما مسئولید حتی در برابر سرزمینها و چارپایان". اصل مسئولیت پذیری می‌آموزد که هر کس در هر مرتبه ای که باشد، نسبت به تمام امور و کارهای خود مسئول و پاسخگوست؛ بنابراین احساس مسئولیت، احساس تعهدی برای اجرای دستورها، قوانین، مقررات دینی و رعایت معیارها و هنجارهای اجتماعی و سازمانی مطابق با مقررات دینی و عقل سلیم است. در حقیقت، مسئولیت، وظایف و کارهایی است که به افراد محول می‌شود و مسئولیت‌پذیری، انجام دادن کارهای محوله به نحو احسن است (یاسینی، ۱۳۸۸: ۶).

کارایی، اثربخشی و بهبود عملکرد از مهم‌ترین اهداف یک سازمان محسوب می‌شود و هر سازمانی سعی در تقویت این استعدادها از طریق گوناگون دارد. قبل از هر سرمایه گذاری در هر زمینه ای تا حد ممکن باید از مؤثر بودن آن تا حد ممکن اطمینان حاصل کرد؛ بنابراین برای تقویت عملکرد و رسیدن به اهداف باید عوامل مرتبط و تقویت کننده را شناسایی نمود. پس از شناسایی و بررسی باید در جهت تقویت آنها گام برداشت. یکی از این عوامل، تعهد سازمانی است که در سال‌های اخیر توجه زیادی رابه خود معطوف کرده است. تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که بر اساس آن، فردی که شدیداً متعهد است،

هویت خود را با سازمان معین می‌کند، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد (حسینی، ۱۳۸۴: ۵۵).

ساختار سازمان‌ها را باید به گونه‌ای طرح ریزی کرد که فقط کارکنانی که در انجام وظایف احساس مسئولیت بیشتری داشته باشند بتوانند به موقعیت‌های بالای مدیریتی برسند؛ زیرا این یک واقعیت انکارناپذیر است که مهارت‌های مدیریتی و دانش آن را می‌توان در روند کار فرا گرفت، اما خصیصه مسئولیت پذیری به عنوان اساسی‌ترین عامل پیشرفت در کار، به آسانی در افراد به وجود نمی‌آید.

از این رو، به هنگام انتخاب مدیران عنصر مسئولیت پذیری را به عنوان اساسی‌ترین ملاک انتخاب باید مدنظر قرار داد. از سوی دیگر سامانه‌های کنترل در یک سازمان باید به گونه‌ای شکل گیرد که کارکنان ناگزیر به مسئولیت پذیری باشند. به بیان دیگر سامانه‌های نظارتی باید به گونه‌ای باشند که مدیران و کارکنان نتوانند از زیر بار مسئولیت شانه خالی کنند. برای رسیدن به این هدف باید شرط اول دستیابی به یک پست مدیریتی، مسئولیت پذیری باشد. قدرت همراه با مسئولیت معنا و مفهوم می‌یابد. در واقع اسب سرکش و وحشی قدرت تا لگام مسئولیت پذیری و پاسخگویی نداشته باشد نه تنها سودی برای مردم و کشور ندارد بلکه بسیار مخرب نیز است. در سازمان نیروی انتظامی که وظیفه‌ای خطیر در مقابل اجرای نظم و امنیت دارد، این مسئله بسیار حائز اهمیت است؛ زیرا مأموریت حفظ جان، مال و ناموس مردم به عهده این سازمان است. استفاده از فرماندهان مسئولیت پذیر می‌تواند به کارگیری نیروها و تجهیزات را هدفمند کرده و در نهایت موجبات کاهش وقوع جرائم را فراهم نماید؛ هر چند که به نظر می‌رسد کارکنان این سازمان می‌باید این ویژگی را در حد بالایی داشته باشند ولی فقدان تحقیقات علمی در این زمینه کاملاً مبرهن است؛ لذا تحقیق حاضر به منظور پاسخ به سؤال اساسی زیر انجام می‌شود:

«آیا بین ابعاد مسئولیت پذیری (با وجدان بودن) با عملکرد فرماندهان و رؤسای کلانتری و

پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی استان اردبیل رابطه معنی داری وجود دارد؟»

## گستره مفهومی مسئولیت

واژه ای است عربی به معنای در معرض بازخواست بودن و در اصطلاح امری است که به وظیفه انسان دیندار در قبال خداوند و جامعه بر اساس آموزه‌های دین و هنجارهای اجتماعی اشاره دارد. انسان در مورد این امر از سوی خداوند و جامعه بازخواست می‌گردد (افتخاری، ۱۳۹۰).

مسئولیت به معنی موظف بودن به انجام دادن امری است، پس مسئول کسی است که تعهدی در قبال دیگری به عهده دارد که اگر از ادای آن سرباز بزند از او بازخواست می‌شود (معین، ۱۳۸۳).

مسئولیت در لغت یعنی موظف یا مکلف بودن به انجام دادن امری یا تکلیفی و در واقع مسئولیت صفت شخصی است که در مقابل شخص دیگر تعهدی دارد که اگر از انجام آن امر موظف خودداری نماید از او بازخواست می‌شود یا مورد سؤال قرار می‌گیرد. مسئولیت همواره با التزام توأم است (خداکرمی، ۱۳۹۱).

## مسئولیت پذیری

یعنی قابلیت پذیرش، پاسخگویی یا به عهده گرفتن کاری که از کسی درخواست می‌شود و شخص حق دارد که آن را بپذیرد یا رد کند. مسئولیت پذیری، در روند صحیح رشد انسان ها پدید می‌آید. مسئولیت با وظیفه تفاوت دارد، وظیفه کاری است که یک نفر به دیگری محول می‌کند و باید حتماً انجام بگیرد. وقتی از کسی می‌خواهید مسئولیتی را بپذیرد، باید برای او کاملاً مشخص شود که موضوع درخواست چیست و در برابر به عهده گرفتن آن، چه چیزی به دست می‌آورد. البته اجباری برای پذیرش این درخواست وجود ندارد (قربانی، ۱۳۹۰؛ وبگاه دانشگاه علم و صنعت تهران). سروتو<sup>۱</sup> (۱۹۸۹) عنوان می‌کند، مسئولیت پذیری یک الزام و تعهد درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب همه فعالیت هایی که بر عهده او گذاشته شده، است. مسئولیت پذیری از درون فرد سرچشمه می‌گیرد. فردی که مسئولیت کاری را بر عهده می‌گیرد، توافق می‌نماید که یک سری

فعالیت‌ها و کارها را انجام دهد یا بر انجام این کارها توسط دیگران نظارت داشته باشد (طباطبایی و دیگران، ۱۳۹۰: ۲۵).

مسئولیت به معنای پاسخگویی قانونی، مالی یا اخلاقی است و فرد مسئول، انسانی است که معتمد و قابل اطمینان است. آگاهی از مسئولیت یعنی آگاهی از اینکه خود، سرنوشت، گرفتاری‌های زندگی، احساسات و در نتیجه رنج‌هایمان را پدید می‌آوریم (دیالوم، ۱۳۹۰).

زنگویی (۱۳۸۶) در تعریف مسئولیت می‌گوید: مسئولیت احساس تعهدی برای اجرای دستورها، قوانین، مقررات دینی و رعایت معیارها و هنجارهای اجتماعی مطابق با مقررات دینی و عقل سلیم است. در حقیقت، مسئولیت، وظایف و کارهایی است که به افراد محول می‌شود و مسئولیت‌پذیری، انجام دادن کارهای محوله به نحو احسن است (بهتویی، ۱۳۸۶: ۴۴).

مسئولیت‌پذیر: کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، مسئولیت اعمال و پیامدهای آن اعمال، همچنین اشتباهات و شکست‌های خود را نیز می‌پذیرد (مظاهری راد، ۱۳۸۹: ۸۸).

چندی است اصطلاح «مسئولیت‌پذیر بودن» به فرهنگ اداری کشور راه یافته و مورد توجه مدیران ارشد قرار گرفته است اما تا به حال گام‌های اساسی در جهت شناسایی و اعمال حاکمیت وجدان کاری در جامعه برداشته نشده است. وجدان کاری را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد. با این شرط که بدون هرگونه سامانه نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام رساند (بختیاری، ۱۳۷۷: ۵).

شاخص‌های مسئولیت‌پذیری این تحقیق از پرسشنامه نثو به دست آمده که از شاخص وجدانی بودن یا مسئولیت‌پذیری در این پژوهش، بُعد مسئولیت‌پذیری مورد نظر است. این بُعد خود دارای شش مقیاس است که به آن اشاره می‌شود:

۱- شایستگی: شایستگی به احساس فرد به توانایی‌ها، عقل، تدبیر و تأثیر بر محیط باز می‌گردد. افراد دارای نمرات بالا در این مقیاس این احساس را دارند که در مواجهه با مسائل زندگی آمادگی کافی را ندارند. افراد دارای نمرات پایین در مورد توانایی‌های خویش ارزیابی منفی داشته و احساس می‌کنند که در مواجهه با مشکلات روزمره دارای ضعف هستند و نمی‌توانند

- در مقابل این مشکلات توانایی‌های لازم را از خود نشان دهند. از میان تمام مقیاس‌های مسئولیت پذیری، شایستگی ارتباط بیشتری با عزت نفس (اعتماد به نفس) و اتکا به خود دارد.
- ۲- **نظم:** افراد دارای نمرات بالا در این مقیاس، تمیز، منظم و دارای سازماندهی مناسب رفتاری هستند. این افراد چیزها را در محل مناسب خود قرار می‌دهند. افراد دارای نمرات پایین می‌توانند منظم باشند و خود را افرادی فاقد برنامه مشخص کوتاه مدت یا طولانی مدت می‌دانند. در انتهای بالای طیف این مقیاس، افرادی با اختلال شخصیت وسواس قرار می‌گیرند.
- ۳- **وظیفه گرایی:** در یک معنی، وجدانی یعنی نظارت وجدان و این جنبه مسئولیت پذیری به وسیله مقیاس وظیفه شناسی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. افراد دارای نمرات بالا در این مقیاس به شدت به اصول اخلاقی خود پایبند هستند و در حدی افراطی به تعهدات اخلاقی خود عمل می‌نمایند. افراد دارای نمرات پایین افرادی هستند که به نحو راحت تری با این مسائل برخورد می‌کنند و ممکن است تا حدی غیر مسئول و بی ثبات باشند.
- ۴- **توفیق گرایی:** افرادی که در این مقیاس نمره بالا می‌گیرند دارای سطح توقعات بالا هستند و تلاش زیادی برای تحقق این سطح توقعات می‌نمایند. افرادی پر تلاش و سالم اند که دارای اهداف مشخص در زندگی می‌باشند. افراد دارای نمرات پایین افرادی بی رمق و بی حال و احتمالاً تنبل هستند. این افراد برای موفق شدن خود کاری نمی‌کنند. فاقد جاه طلبی بوده و ممکن است انسان‌های بی هدفی به نظر برسند. همچنین این افراد خود معترف به نقص در تلاش خود برای موفقیت هستند.
- ۵- **نظم درونی یا خود کنترلی:** در اینجا بیشتر علاقه درونی فرد برای ایجاد نظم و نظام در رفتار مورد نظر بوده است. افراد دارای نمرات بالا افرادی هستند که می‌توانند خود را وادارند تا کاری را به سرانجام برسانند. افراد دارای نمرات پایین در شروع کارها تعلل کرده یا امروز و فردا می‌کنند و به آسانی ناامید شده و کار را متوقف می‌کنند.
- ۶- **محتاط بودن یا انعطاف پذیری:** آخرین مقیاس مسئولیت پذیری، انعطاف پذیری یا محتاط بودن است. افراد دارای نمرات بالا در این مقیاس افرادی محتاط و انعطاف ناپذیرند. افراد دارای نمره پایین افرادی عجول و دستپاچه‌اند که اغلب بدون در نظر گرفتن نتیجه، فکر می‌کنند

یا دست به عمل می‌زنند. با دید خوشبینانه افراد نمره پایین، افرادی خودجوش بوده و می‌توانند در مواقع ضروری به سرعت تصمیم‌گیری نمایند.

### ضرورت مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی

همان‌طور که می‌دانیم آفرینش انسان و جهان، هدفدار بوده و هدف از آفرینش انسان عبادت و بندگی خداوند است. خداوند در قرآن می‌فرماید:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ: جن و انس را نیافریدم جز اینکه مرا عبادت کنند. خداوند متعال راه رسیدن به قرب الهی و طریقه عبادت و بندگی خود را به صورت برنامه‌هایی به رسول خویش ابلاغ کرده است و پس از پیامبر - صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ - اوصیاء او وظیفه آموزش معارف دین را بر عهده دارند. در این میان ما مسلمانان که به این دعوت لَبَّيْكَ گفته ایم وظایف و مسئولیت‌هایی پیدا می‌کنیم که عمل به آنها ما را به کمال انسانی خویش نزدیک می‌سازد.

بزرگترین مسئولیت انسان، در برابر نعمت هدایت و ولایت است؛ چرا که بدون تشریح دین و هدایت انسان، تمامی راه‌ها به سوی کمال و سعادت او مسدود می‌شود. امام رضا (ع) می‌فرماید:

إِنَّا وَلَّمَا يُسْتَلُّ عَنْهَا الْعَبْدُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ الشَّهَادَةَ وَالتُّبُوهَ وَمَوَالَاتِ عَلِيٍّ بْنِ أَبِي طَالِبٍ عَلَيْهِ السَّلَامِ  
 همانا اولین چیزی که در روز قیامت از بنده سؤال می‌شود، شهادت به یگانگی خدا و رسالت پیامبر و دوستی علی ابن ابیطالب - علیه السلام - است.

لذا اگر ما در مقابل این نعمت‌های ارزشمند که خداوند برای هدایت بشر به او ارزانی داشته است احساس مسئولیت نکنیم، حیاتی پوچ و بی‌هدف داشته هرگز به مقام والای انسانیت نائل نمی‌شویم و اینجاست که ضرورت مسئولیت‌پذیری در برابر خداوند متعال مشخص می‌شود.

مسئولیت حقیقی در مقابل خداست. همان‌طور که در بحث‌های قبلی اشاره کردیم، دو واژه حَقٌّ و مسئولیت با یکدیگر ملازم هستند؛ لذا هر کجا سخن از حَقٌّ می‌شود متقابلاً و غیر مستقیم، به مسئولیت و تکلیف در قبال آن حَقٌّ نیز اشاره شده است.

در اثبات اینکه مسئولیت حقیقی در مقابل خداوند است دلایل نقلی بسیاری وجود دارد که ما در اینجا تنها به روایتی از امیرالمؤمنین - علیه السلام - اشاره می‌کنیم که می‌فرماید:



و اگر کسی را بر دیگری حقی ثابت است و آنکس را بر وی حقی نباشد این حق فقط برای خدای سبحان است نه غیر او؛ به خاطر احاطه قدرتش بر بندگان و عدالتش در تمام آنچه که فرمانش در آنجا رواست ولی حقیش را بر بندگان چنین مقرر فرمود که او را بندگی کنند و مزد عبادت را بر عهده خود، برای بندگان، چند برابر قرار داد به علت تفضل و کرمی که دارد و افزون‌دهی که شایسته و اهل آن است.

حضرت در این روایت تنها خداوند را صاحب حق میدانند که این حق همان اطاعت و بندگی خداست (آذر مهر، ۱۳۹۱: ۴).

براساس دیدگاه کلز<sup>۱</sup> فواید مسئولیت پذیری عبارت‌اند از:

۱. احساس رضایت درونی؛
  ۲. پرورش انضباط درونی؛
  ۳. ایجاد انگیزش درونی قوی؛
  ۴. رشد تفکر و افزایش قدرت شناختی؛
  ۵. مورد توجه و پذیرش خانواده، گروه‌ها و جامعه قرار گرفتن؛
  ۶. کسب اعتماد به نفس؛
  ۷. ایجاد روحیه شادابی و نشاط؛
  ۸. صرفه جویی در هزینه‌های گزافی که در مؤسسات اصلاح رفتار و بازداشت‌گاه‌ها و سایر مؤسسات و ارگان‌ها صرف می‌شود (قربانی، ۱۳۹۱: ۲۱).
- در بررسی عوامل موثر بر افزایش مسئولیت پذیری کارکنان چند عامل مهم توسط سازمان‌ها باید مد نظر قرار گیرد که عبارت‌اند از:

- عوامل ساختاری: (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز)

برای اینکه بتوان مسئولیت پذیری کارکنان را در یک سازمان افزایش داد، ساختار یکی از عواملی است که باید به آن توجه کرد. ساختارها باید به گونه‌ای باشد که در آنها افراد در تصمیم‌گیری‌ها، مشارکت و اطلاعات را از تمام سطوح سازمان کسب کنند تا بتوانند سازمان را

در رسیدن به اهدافش یاری رسانند (فورستر، ۲۰۰۰).

به عبارت دیگر در مسیر مسئولیت پذیر کردن کارکنان، سازمان مستلزم ساختاری است که زمینه مشارکت فعال، تصمیم گیری سریع، بروز خلاقیت و دسترسی سریع و آسان به اطلاعات مورد نیاز کارکنان را فراهم کند.

- راهبردهای مدیریتی (سبک رهبری، شفافیت نقش، فناوری، تدارک منابع، حمایت، ارزیابی عملکرد و نظام پاداش): توجه به راهبردهای مدیریتی در سازمان نیروی انتظامی جزء جدا نشدنی پرورش کارکنان مسئولیت پذیر است به طوری که خروج از روش سنتی مدیریت و رهبری، تفهیم چگونگی انجام کار، اطلاعات با ارزش، فراهم نمودن امکانات و تجهیزات لازم، حمایت از طریق سلسله مراتب فرماندهی، ارزیابی اقدامات به صورت مستمر و اعطای پاداش در مقابل اعمال شایسته، منجر به بالا رفتن انگیزه در فرماندهان و مدیران و افزایش حس مسئولیت پذیری در آنها خواهد شد.

- ماهیت سازمانی (اهداف، مأموریت، راهبردها)

نوع مسئولیت سازمان، اهداف و مأموریت‌های آنها نقش مستقیم در عملکرد کارکنان آنها دارد، به طوری که سازمانی مانند نیروی انتظامی که مسئولیت برقراری نظم و امنیت در جامعه را بر عهده دارد باید از کارکنانی بهره بگیرد که ضمن داشتن توانایی لازم از مسئولیت پذیری بالایی برخوردار باشد تا در شرایط سخت و بحرانی تصمیمات مناسبی را اتخاذ نمایند.

محیط کار افراد بر افزایش حس مسئولیت پذیری آنها مؤثر است. کارکنان در حلاء وظیفه انجام نمی دهند. آنها به محیطی نیاز دارند که توانایی و مسئولیت پذیری آنها در مقابل وظایف محوله مورد تشویق قرار گیرد. کارکنان به توانایی دست نخواهند یافت مگر اینکه نیازهای اساسی آنها در محیط کار ارضا شود و فرهنگی باشد که به ارزش‌هایی چون اعتماد متقابل، مشارکت فراگیر، کارگروهی، مسئولیت پذیری و خطرپذیری بها دهد (فولهام و لاندو، ۱۹۹۸).

- ویژگی‌های فردی:

- عوامل روان‌شناختی (انگیزش، خلاقیت، هوش، شخصیت)

تناسب روحی و روانی فرد با شغل او عامل مهم در اثر بخشی وی در سازمان به شمار می‌رود و این ویژگی به گونه ای با عملکرد افسر یا فرمانده پلیس پیوند دارد؛ به طوری که هر چقدر در انتصاب فرماندهان و مدیران به توانایی و تناسب روحی وی با شغل مربوط دقت بیشتری شود فرد مذکور با احساس مسئولیت بیشتر نسبت به انجام وظیفه محوله اقدام خواهد نمود.

### عوامل محیطی:

یکی از زیر سامانه‌های جامعه با سازمان‌های مرتبط دیگر موجود، در مجموع حوزه مشخصی از زندگی نهادی را تشکیل و یکدیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهند. نهادهای حقوقی و قضایی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی هر یک به نوعی بر چگونگی کارکردهای انتظامی توسط ناجا تأثیر گذار است. به تبع آن سازمان ناجا، اقدامات، تصمیمات و به طور کلی عملکرد فرماندهان و مدیران این نیرو نیز تحت تأثیر این محیط هاست.

- ویژگی‌های حرفه ای (دانش، مهارت و توانایی):

توجه به علم و دانش همراه با بُعد سخت افزاری سازمان موجب دستاوردهای کمی و کیفی چه در بُعد افزایش کارایی، توانمندی و مسئولیت پذیری کارکنان و چه در افزایش اثر بخشی سازمان می‌شود. پیامبر اسلام (ص) فرمودند: کسی که بدون آگاهی و دانش، کاری را انجام دهد، فسادش بیشتر از اصلاحش خواهد بود (تقوی دامغانی، ۱۳۸۴: ۱۳).

اصول مسئولیت پذیری:

به طور کلی از نظر روان شناسی، رفتار مسئولانه رفتاری است که دارای شش ملاک زیر باشد. برای اینکه بدانیم تا چه اندازه انسانی مسئولیت پذیر هستیم، لازم است ببینیم چند مورد از ملاک های زیر را رعایت می‌کنیم (پژوهنده، ۱۳۹۰: ۱۵):

۱ - هرگز هیچ کس را برای شرایط، وضعیت، کارها، داشته ها یا نداشته ها یا هر احساسمان سرزنش نکنیم.

۲ - هرگز خود را سرزنش نکنیم.

۳ - بدانیم چه هنگام از زیر بار مسئولیت شانه خالی می‌کنیم یا آن را گردن دیگری می‌اندازیم.

۴ - هرگز بدون داشتن دلیل و مدرک درباره رفتار کسی پیش داوری نکنیم.

- ۵ - به سود و زیان رفتارهای کنونی خود هوشیار بوده و در صورت نیاز، شرایط را تغییر دهیم.
- ۶ - از ایجاد تغییری که ما را به شرایط مطلوب نزدیک تر می کند طفره نرویم.

### عملکرد

شاید هیچ یک از وظیفه‌های مدیر وحشتناک تراز ارزیابی عملکرد زیر دستان نباشد. معمولاً زیردستان نسبت به ارزیابی‌هایی که از کار آنها می‌شود بیش از حد خوشبین هستند و خوب می‌دانند که افزایش حقوق، پیشرفت آینده و آرامش فکری حول محور شیوه‌ای می‌چرخد که آنها مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. همین امر باعث می‌شود که نمره دادن به عملکرد افراد مشکل شود؛ ولی مسئله مشکل‌تر وجود انواع و اقسام مسئله‌های ساختاری است که موجب ایجاد شک و تردید درباره‌ی منصفانه یا عادلانه بودن این فرایند می‌شود؛ در نتیجه بسیاری از صاحب نظران بر این باورند که ارزیابی‌های سنتی نمی‌توانند کارساز واقع شوند. آنها می‌گویند که بیشتر سامانه‌های ارزیابی عملکرد هیچ انگیزه‌ای در کارکنان ایجاد نمی‌کنند و موجب هیچ نوع آموزش یا پیشرفت آنها نمی‌شوند. گذشته از این «آنها موجب بروز تضاد و تعارض بین سرپرستان و زیر دستان می‌شوند که در نتیجه رفتارهای ویرانگر را تقویت خواهند نمود.»<sup>۱</sup> مسائلی که در زمینه فرایند ارزیابی عملکردها وجود دارد از این قرار است: معتبر نبودن نتیجه، یأس و ناامیدی کارکنان و سرانجام ایجاد ابهام برای آنان.

پس باید برای هر یک از ابعاد عملکردی کارکنان مبنای ارزیابی جداگانه‌ای در نظر گرفت؛ زیرا استفاده از یک روش کلی برای نمره دادن به عملکردها یا رتبه بندی آنها بر اساس یک معیار جامع، قابل قبول نبوده و نتیجه مثبتی نخواهد داشت. برای استفاده از روش‌های مختلف ارزیابی باید سرپرستان را آموزش داد و برای آنها تعیین تکلیف نمود و مشخص کرد که برای ارزیابی عملکرد کارکنان از چه مقیاس‌هایی استفاده کنند و چگونه به آنها نمره بدهند.

### تعاریف عملکرد

این اعتقاد وجود دارد که عملکرد تنها در یک فضای تصمیم‌گیری، معنی پیدا می‌کند؛ یعنی تصمیم‌گیرندگان داخلی و خارجی شرکت باید در مورد عملکرد به توافق برسند.

اغلب عملکرد با کارایی<sup>۱</sup> و اثربخشی<sup>۲</sup> تعریف شده است. مثلاً نلی و دیگران<sup>۳</sup> در سال ۱۹۹۵ بیان می کنند که چون اثربخشی بیان کننده میزان دستیابی به اهداف بوده و کارایی به این موضوع اشاره دارد که منابع از نظر اقتصادی، چگونه برای کسب هدف به کار رفته اند، می توان آنها را دو بُعد مهم عملکرد دانست؛ یعنی هم علل داخلی (کارایی) و هم دلایل خارجی (اثربخشی) برای بخش های خاص عملکرد می توانند وجود داشته باشند. از این رو عملکرد تابعی از کارایی و اثربخشی فعالیت های صورت گرفته، است.

□ ارزیابی عملکرد، فرایندی است که به سنجش و اندازه گیری، ارزش گذاری و قضاوت درباره عملکرد طی دوره های معین می پردازد.

□ ارزیابی عملکرد در بُعد سازمانی معمولاً مترادف اثربخشی فعالیت هاست. منظور از اثربخشی میزان دستیابی به اهداف و برنامه ها با ویژگی کارا بودن فعالیت ها و عملیات است.

□ به طور کلی نظام ارزیابی عملکرد رامی توان فرایند سنجش و اندازه گیری و مقایسه میزان و نحوه دستیابی به وضعیت مطلوب با معیارها و نگرش معین در دامنه و حوزه تحت پوشش معین با شاخص های معین و در دوره زمانی معین با هدف بازنگری، اصلاح و بهبود مستمر آن دانست (قوشچی، ۱۳۸۱: ۳۹).

#### وظایف و عملکرد فرماندهان و مدیران:

رابینز<sup>۴</sup> وظایف مدیریت را در چهار قالب اصلی مدیریتی، یعنی «برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل» بیان کرده است.

#### برنامه ریزی: ایجاد ارزش راهبردی

ارنست و یانگ<sup>۵</sup> می گویند: فرآیند هدف گذاری و تعیین عملیاتی که برای تحقق آنها باید صورت گیرد از طریق برنامه ریزی مدیران، نتایج مطلوب و راه رسیدن به آنها را معین می کند (ارنست، ۱۹۹۸: ۸۸).

- 
1. Efficiency
  2. Effectiveness
  3. Neely et al
  4. Robbins(2003)
  5. Ernst & Young

رابینز، برنامه ریزی را شامل فرآیند تعریف اهداف، ایجاد راهبردهایی برای دستیابی به اهداف و توسعه طرح هایی برای ادغام و هماهنگ کردن فعالیت می‌داند (رابینز، ۲۰۰۳: ۹).

#### سازماندهی: ایجاد سازماندهی پویا

شرمهورن<sup>۱</sup> می‌گوید: فرآیند تعیین کارها، تخصیص منابع و هماهنگی افراد و گروه ها برای اجرای طرح ها، از طریق هماهنگی مدیران، طرح ها را به وسیله تعریف مشاغل، به کار گماردن کارکنان، حمایت از آنها با فناوری و دیگر منابع به اجرا در می‌آورند (شرمهورن، ۲۰۰۵: ۲۰).  
به گفته بیتمان و اسکات سازماندهی عبارت است از: «سرهم کردن و هماهنگ نمودن منابع انسانی، مالی، فیزیکی، اطلاعاتی و دیگر منابع مورد نیاز برای تحقق اهداف» (شرمهورن، ۲۰۰۳: ۱۵).

#### کنترل: یادگیری و تغییر

کنترل، فرآیند اندازه گیری کارهای انجام شده، مقایسه نتایج با اهداف و انجام کارهای اصلاحی مورد نیاز است. از طریق کنترل، مدیران ارتباطی مولد با افرادی که درگیر انجام کار هستند پیدا می‌کنند؛ گزارش‌های عملکرد را جمع آوری و تفسیر می‌کنند و بر اساس آن عملیات اصلاحی انجام می‌دهند (شرمهورن، ۲۰۰۵: ۲۱).

#### رهبری: بسیج کردن افراد

شرمهورن، رهبری را این گونه بیان داشته است: فرآیند برانگیختن شوق افراد برای سخت کوشی و تلاش در جهت انجام طرح ها و تحقیق اهداف، از طریق رهبری مدیران به تعهد مشترک و جمعی، تشویق فعالیت هایی که از اهداف حمایت می‌کنند و نفوذ بر دیگران برای انجام بهترین عملکردشان (شرمهورن، ۲۰۰۵: ۲۱).

#### پیشینه تحقیق

فراهانی (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان بررسی تعهد سازمانی در سازمانهای دولتی و رابطه آن با عملکرد شاغلان، به این نتیجه رسیده که بین تعهد سازمانی و عملکرد شاغلان در سازمانهای دولتی رابطه معناداری وجود دارد.

- عباسی (۱۳۸۸) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارمندان ادارات دولتی شهر بوشهر به این نتیجه رسیده که رابطه مثبت معناداری بین ویژگی شخصیتی و وجدانی بودن با دو ویژگی شغلی «تعهد سازمانی و عملکرد شغلی» وجود دارد.

- حسینی (۱۳۹۰) تحقیقی با عنوان بررسی تعهد سازمانی و رابطه آن با عملکرد کارکنان سازمان جهاد استان مازندران انجام داده که یافته‌های تحقیق حاکی است بین تعهد عاطفی و تعهد هنجاری کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود ندارد و بین تعهد مستمر کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد و سرانجام مشخص شد بین تعهد سازمانی کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود ندارد.

- میاموتو<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) در تحقیق خود تحت عنوان مفهوم موفقیت انگیزه کودکان ژاپنی از طریق ویژگی‌های رفتار همسالان خود، به این نتیجه رسیده است که بین انگیزه پیشرفت افراد با مسئولیت پذیری اجتماعی آنها، رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. به این معنی افراد دارای انگیزه پیشرفت بالا در مقایسه با افراد دارای انگیزه پیشرفت کم، تمایل بیشتری به قبول مسئولیت‌های اجتماعی و گروهی دارند.

- سروتو<sup>۲</sup> (۱۹۸۹) در پژوهش خود تحت عنوان رابطه خشنودی شغلی، معتقد است که مسئولیت پذیری یک تعهد و الزام درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب کلیه فعالیت‌هایی است که بر عهده وی گذاشته می‌شود. انسان‌هایی که مدام از خود می‌پرسند دنیا چه معنایی دارد! باید متوجه باشند که این زندگی است که از انسان می‌پرسد چه معنایی به هستی خود می‌دهد. انسان‌ها صرفاً با مسئول بودن می‌توانند به زندگی پاسخ دهند. مواجه شدن با حس مسئولیت در نتیجه شکل‌گیری هویت اساسی در انسان‌ها پدید می‌آید و ما با اقدامات خود سعی داریم به این هویت معنا دهیم. پژوهش‌های متعددی به بررسی رابطه بین سبک‌های هویت و مسئولیت‌پذیری با پیشرفت تحصیلی پرداخته‌اند.

## روش

با توجه به ویژگی موضوع مورد بررسی در این تحقیق از حیث نوع و هدف، کاربردی است و از نظر روش و ماهیت، روش پیمایشی و تحلیلی با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی ضریب همبستگی پیرسون است. در این روش پس از مشخص شدن جامعه آماری و جمعیت نمونه با استفاده از تکنیک پرسشنامه به جمع آوری اطلاعات پرداخته می‌شود جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه رؤسا و فرماندهان کوپ فرماندهی انتظامی استان اردبیل است که تعداد هشتاد نفر بوده و حجم نمونه به صورت تمام شمار بوده است. دربخش نمونه گیری نیز با توجه به مشخص بودن، تعداد فرماندهان و رؤسا کلانتری‌ها و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی استان اردبیل به صورت تمام شمار بوده است.

## ابزار پژوهش

### الف- تعرفه ارزیابی عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ (ن پ ۲):

پرسشنامه کارایی یا تعرفه ن پ ۲ مورد استفاده برای ارزیابی سالیانه کارکنان نیروی انتظامی است که توسط رییس مستقیم و رده بالاتر هر یک از کارکنان یعنی دو نفر از سلسله مراتب فرد تکمیل می‌گردد. در حقیقت این پرسشنامه مبنای قضاوت درباره عملکرد کارکنان ناجاست. پرسشنامه حاضر دارای سه فرم بوده که فرم دوم آن برای ارزیابی عملکرد کارکنان تا درجه سروانی و فرم سوم نیز اختصاص به کارکنان دارای درجه سرگردی به بالاست. پرسشنامه حاضر شامل سؤالات باز و بسته در باره عملکرد کارکنان است که پس از قضاوت سلسله مراتب سؤالات بسته نمره گذاری می‌گردد و حداکثر نمره اکتسابی کارکنان ۲۰۰ است. در فرم دوم پرسشنامه بیست شاخص و ویژگی و در فرم سوم آن بیست و پنج ویژگی مورد قضاوت قرار می‌گیرد. محتوای پرسشنامه حاضر شامل مهارت در انجام کار، نظم و آراستگی ظاهری، رازداری و صداقت، علاقه‌مندی، نحوه تعامل فرد با دیگران، وضعیت جسمانی و در فرم‌های شماره دو و سه علاوه بر شاخص‌های بالا ویژگی‌هایی نظیر قدرت تشخیص و تصمیم‌گیری، مسئولیت‌پذیری، قضاوت عادلانه، ابتکار و خلاقیت، انتقال تجارب و دانش، توجه به وضع کارکنان و غیره لحاظ



گردیده است. نحوه نمره گذاری در فرم ها بر اساس چهار سطح الف، ب، ج و د است به طوری که برای فرم گروه دو به ترتیب ۵، ۳/۷۵، ۲/۵ و ۱/۲۵ و برای فرم گروه سه به ترتیب ۴، ۳، ۲ و ۱ نمره در نظر گرفته می شود. پرسشنامه حاضر معتبرترین ملاک ارزشیابی عملکرد کارکنان ناجاست.

### ب- بُعد مسئولیت پذیری (با وجدان بودن) آزمون شخصیتی نئو (NEO):

آزمون شخصیتی نئو یکی از آزمون های جامعی است که پنج جنبه یا محدوده اصلی شخصیت و ویژگی های مرتبط با این جنبه ها را می سنجد. این پنج جنبه یا محدوده اصلی که در شاخص های آزمون بررسی می شوند، امکان بررسی جامعی از شخصیت افراد بالغ را فراهم می سازد. آزمون نئو در سال ۱۹۸۵ توسط کاستا و مک ری ارائه شد. پرسشنامه نئو دارای دو نوع بلند ۲۴۰ سؤالی و کوتاه ۶۰ سؤالی است که در این تحقیق از نوع بلند استفاده شده است.

### یافته های تحقیق

فرضیه اول: بین بُعد کفایت مسئولیت پذیری و عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین دو متغیر فوق، از آنجایی که هر دو متغیر در سطح مقیاس فاصله ای ارزیابی شده اند، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول زیر است:

جدول ۱: آزمون ضریب همبستگی بین مؤلفه کفایت و عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ

متغیرها	تعداد	عملکرد مدیران
کفایت	۸۰	$r = -0.35$ $sig = 0.378$

اطلاعات مندرج در جدول (۱) نشان می دهد که بین بُعد کفایت مسئولیت پذیری و عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ، رابطه معنی داری وجود ندارد. پس فرضیه اول تایید نمی گردد.

فرضیه دوم: بین بُعد نظم و ترتیب مسئولیت پذیری و عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین دو متغیر فوق، از آنجایی که هر دو متغیر در سطح مقیاس فاصله ای ارزیابی شده اند، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول زیر است:

جدول ۲: آزمون ضریب همبستگی بین مؤلفه نظم و عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ

متغیرها	تعداد	عملکرد مدیران
نظم و ترتیب	۸۰	$r = ۰/۲۰۱$ $sig = ۰/۰۳۷$

اطلاعات مندرج در جدول (۲) نشان می‌دهد که بین بُعد نظم و ترتیب مسئولیت پذیری و عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ، در سطح معنی داری  $۰/۰۵$  رابطه معنی داری وجود دارد. پس فرضیه دوم تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: بین بُعد وظیفه شناسی مسئولیت پذیری و عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین دو متغیر بالا، با توجه به اینکه هر دو متغیر در سطح مقیاس فاصله ای ارزیابی شده اند، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول زیر است:

جدول ۳: آزمون ضریب همبستگی بین مؤلفه وظیفه شناسی و عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ

متغیرها	تعداد	عملکرد مدیران
وظیفه شناسی	۸۰	$r = -۰/۱۳۲$ $sig = ۰/۰۰۱$

اطلاعات مندرج در جدول (۳) نشان می‌دهد که بین بُعد وظیفه شناسی مسئولیت پذیری و عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ، در سطح معنی داری  $۰/۰۵$  رابطه معنی داری وجود دارد. پس فرضیه سوم نیز تأیید می‌گردد.

فرضیه چهارم: بین بعد توفیق گرایی مسئولیت پذیری و عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین دو متغیر فوق نیز از آنجایی که هر دو متغیر در سطح مقیاس فاصله ای ارزیابی شده اند، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول زیر است:

جدول ۴: آزمون ضریب همبستگی بین مؤلفه توفیق گرایی و عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ

متغیرها	تعداد	عملکرد مدیران
توفیق گرایی	۸۰	$r = ۰/۱۹۷$ $sig = ۰/۰۴۰$

اطلاعات مندرج در جدول (۴) نشان می دهد که بین بُعد توفیق گرایی مسئولیت پذیری و عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ، در سطح معنی داری ۰/۰۵ رابطه معنی داری وجود دارد، پس فرضیه چهارم نیز تأیید می گردد.

فرضیه پنجم: بین بُعد خودکنترلی و ترتیب مسئولیت پذیری و عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین دو متغیر فوق، از آنجایی که هر دو متغیر در سطح مقیاس فاصله ای ارزیابی شده اند، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول زیر است:

جدول ۵: آزمون ضریب همبستگی بین مؤلفه خودکنترلی و عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ

متغیرها	تعداد	عملکرد مدیران
خودکنترلی	۸۰	$sig = -۰/۰۵۹$ $sig = ۰/۳۰۱$

اطلاعات مندرج در جدول (۵) نشان می دهد که بین بُعد خودکنترلی مسئولیت پذیری و عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ، رابطه معنی داری وجود ندارد، پس فرضیه پنجم تأیید نمی گردد. فرضیه ششم: بین بعد محتاط بودن مسئولیت پذیری و عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین دو متغیر فوق، از آنجایی که هر دو متغیر در سطح مقیاس فاصله ای ارزیابی شده اند، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول زیر است:

جدول ۶: آزمون ضریب همبستگی بین مؤلفه محتاط بودن و عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ

متغیرها	تعداد	عملکرد مدیران
محتاط بودن	۸۰	$r = ۰/۲۳۲$ $sig = ۰/۰۳۸$

اطلاعات مندرج در جدول (۶) نشان می‌دهد که بین بُعد محتاط بودن مسئولیت پذیری و عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ، در سطح معنی داری ۰/۰۵ رابطه معنی داری وجود دارد، پس فرضیه ششم تایید می‌گردد.

### بحث و نتیجه گیری

یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر، داشتن نیروی انسانی متعهد است، زیرا نیروی انسانی مهم‌ترین منبع هر سازمانی است. وجود چنین نیروی مسئولیت پذیر، با وجدان و متعهد، سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می‌کند. کارایی اثربخش و بهبود عملکرد، از مهم‌ترین اهداف یک سازمان محسوب می‌شود. قبل از هر سرمایه گذاری در هر زمینه‌ای تا حد ممکن باید از مؤثر بودن آن تا حد ممکن اطمینان حاصل پیدا کرد. در تحقیق حاضر روابط حاکم بین این دو مقوله یعنی ویژگی شخصیتی فرماندهان و رؤسای کوپ و عملکرد آنان بررسی گردید. بنابراین در زیر به بررسی و بحث درباره فرضیه‌های تحقیق می‌پردازیم: فرضیه اول اذعان می‌دارد که بین بُعد کفایت مسئولیت پذیری با عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ رابطه معنا داری وجود دارد.

نتایج به دست آمده فرضیه مذکور را تأیید نمی‌کند. با توجه به  $p$  به دست آمده (۰/۳۷۸) مشاهده می‌شود که بین بُعد کفایت مسئولیت پذیری و عملکرد، رابطه معنادار نیست. نتیجه حاضر با نتایج تحقیقات فراهانی (۱۳۸۷)، عباسی (۱۳۸۸) و تولایی (۱۳۹۰) غیر همسو بوده و فقط با تحقیق حسینی (۱۳۹۰) همسو است. این تفاوت در نتایج به دلیل تفاوت در محیط تحقیق و همچنین شرایط کاری نمونه مورد بررسی می‌تواند باشد. با توجه به اینکه محیط کاری نمونه، محیط نظامی است برخی شرایط و ویژگی‌های دیگر نیز بر عملکرد و کارایی تاثیر می‌گذارند و امکان دارد همین موارد باعث کمرنگ شدن مقیاس کفایت گردند.

همچنین درباره فرضیه دوم که اذعان می‌دارد بین بُعد نظم و ترتیب مسئولیت پذیری با عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ رابطه معناداری وجود دارد، نتایج به دست آمده فرضیه مذکور را تأیید می‌کند ( $p = 0/037$ ) بدین معنی که، هر چقدر مدیران و فرماندهان منظم و مرتب باشند عملکرد آنان بهتر خواهد بود و این با تحقیقات فراهانی (۱۳۸۷)، تولایی (۱۳۹۰) و عباسی (۱۳۸۸) همسویی دارد.

فرضیه سوم تحقیق بیان می‌کند که بین بُعد وظیفه شناسی مسئولیت پذیری با عملکرد فرماندهان و رؤسای کوپ رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به  $p$  به دست آمده مشاهده می‌شود که بین مقیاس وظیفه شناسی و عملکرد رابطه معناداری وجود ندارد؛ بدین معنی که وظیفه شناسی مدیران تأثیری روی عملکرد آنان ندارد. نتیجه حاضر با نتایج تحقیقات تهرانی فراهانی (۱۳۸۷)، تولایی (۱۳۹۰) و عباسی (۱۳۸۸) غیر همسو است، ولی با تحقیق حسینی (۱۳۹۰) همسو است. اما فرضیه چهارم که اذعان می‌کند بین بُعد توفیق گرایی و عملکرد رابطه معناداری وجود دارد نتایج به دست آمده فرضیه مذکور را تأیید می‌کند، این بدان معناست که فرماندهان و رؤسای توفیق‌گرا که تلاش بیشتری را برای موفقیت انجام می‌دهند عملکرد بهتری دارند. و این با تحقیقات فراهانی (۱۳۸۷)، پوردوین (۱۳۹۱)، تولایی (۱۳۹۰)، عباسی (۱۳۸۸) و حاجی زاده (۱۳۹۰) همسویی دارد ولی با پژوهش حسینی (۱۳۹۰) غیر همسو است.

درباره فرضیه پنجم که بیان می‌کند بین بُعد خود کنترلی مسئولیت پذیری و عملکرد رابطه معناداری وجود دارد می‌توان نتیجه گرفت که با توجه به  $p$  به دست آمده، فرضیه تأیید نمی‌گردد؛ یعنی خود کنترلی و نظم درونی مدیران تأثیری در عملکرد آنان ندارد. فرضیه ششم پژوهش که رابطه بُعد محتاط بودن و عملکرد را بررسی می‌کند با توجه به  $p$  به دست آمده تأیید می‌گردد و می‌توان نتیجه گرفت که محتاط بودن و با احتیاط عمل کردن مدیران می‌تواند عملکردشان را بهبود بخشد و این با تحقیقات فراهانی (۱۳۸۷)، پوردوین (۱۳۹۱)، تولایی (۱۳۹۰)، عباسی (۱۳۸۸) و حاجی زاده (۱۳۹۰) همسویی دارد.

#### پیشنهادها

۱- پیشنهاد می‌گردد نتایج تحقیق حاضر در سایر رده‌های صفی و ستادی ناجا نیز مورد توجه

قرار گیرد.

۲- کارگاه‌هایی در مورد ویژگی‌های شخصیتی برای کارکنان برگزار گردد.

۳- پیشنهاد می‌گردد تأثیر مسئولیت‌پذیری بر انتصاب کارکنان در پست‌های مدیریتی از دیدگاه کارکنان ناجا بررسی شود.

۴- کارگاه‌هایی در مورد اصول مدیریتی که باعث افزایش کارایی و بهبود عملکرد مدیران و سایر کارکنان می‌گردد برگزار شود.

۵- در جهت انتصاب فرماندهان، علاوه بر بررسی‌های مربوط به توانمندی‌های حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی (نظم و ترتیب، توفیق‌گرایی و محتاط بودن و...)، خلاقیت آنان نیز به وسیله آزمون (تست) معتبری سنجیده شده و به عنوان یک عامل مهم برای انتصاب فرماندهان در نظر گرفته شود.

## منابع

### منابع فارسی

- ۱- آذر مهر، فاطمه (۱۳۹۱). *وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری در قرآن و سنت*. تهران: مرکز فرهنگ و معارف قرآن، دانشنامه موضوعی قرآن شماره ۲۴.
- ۲- بختیاری، حسن (۱۳۹۰). *توانمندسازی کارکنان پلیس*. تهران: دفتر تحقیقات کاربردی بازرسی کل نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، چاپ اول.
- ۳- بهتویی، لاد (۱۳۸۶). «مشارکت و مسئولیت‌پذیری در پرتو فعالیت‌های غیر رسمی». *نشریه رشد معلم*، شماره ۲۰۹.
- ۴- پژوهنده، علی (۱۳۹۰). «چگونه مسئولیت‌پذیر شویم؟». تهران: *مجله میهن*، شماره ۲۷۶.
- ۵- پوردوین کاظم، فاطمه (۱۳۹۱). *حایگاه مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی در قرآن و سنت و آثار و پیامدهای فردی و اجتماعی آن*، (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). حوزه علمیه خراسان.
- ۶- تقوی دامغانی، سید رضا (۱۳۸۴). *مدیریت اسلامی*. تهران: انتشارات شرکت چاپ و نشر بین‌الملل
- ۷- جعفری قوشچی، بهزاد (۱۳۸۱). «راه‌های افزایش کارایی». تهران: *تدبیر*، شماره ۱۲۶.
- ۸- دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۲). *لغت‌نامه دهخدا*. تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران، چاپ اول، جلد ۳۴.
- ۹- دولت‌آبادی فراهانی، رضا (۱۳۸۷). *بررسی تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی و تأثیر آن بر عملکرد شاغلین*، (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم اداری، تهران.
- ۱۰- قربانی، شهرزاد (۱۳۹۱). «رواج بی‌تعهدی و بی‌مسئولیتی در جامعه». تهران، *ماهنامه سپید دانایی*، شماره ۵۵.
- ۱۱- طباطبایی، نفیسه (۱۳۹۰). «رابطه سبک‌های هویت و مسئولیت‌پذیری با پیشرفت تحصیلی نوجوانان تهران». تهران، *فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی*، شماره ۴۴.

- ۱۲- عباسی، حسین (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارمندان ادارات دولتی شهر بوشهر. بی نا.
- ۱۳- قربانی، زهره (۱۳۹۰). *بروشور مسئولیت پذیری*. دانشگاه علم و صنعت تهران، مرکز مشاوره دانشجویی، بازیابی شده در ۹۲/۰۵/۳۰ از <http://www.iust.ac.ir/find.php?item=fa.40,10677,22336>
- ۱۴- ملازمیان، حسین (۱۳۸۷). *تعهد سازمانی و سازمان متعهد*. چاپ اول، مشهد: انتشارات توس.
- ۱۵- معین، محمد (۱۳۸۱). *فرهنگ فارسی*. تهران: انتشارات فردوس.
- ۱۶- یاسینی، مصطفی (۱۳۸۸). «مسئولیت پذیری پیرامون اخلاق مدیران». تهران، *روزنامه رسالت*، شماره ۶۶۹۳.

### منابع انگلیسی

- 17- Bateman, S. (2003). "Management Competing In The New Era " Tata Mcgraw – Hill , West Patel Niger ,New Dehli.
- 18- Balra, L, (1986), *Managing performance*, John wiley and sons,Inc, pp.66-67.
- 19- Blunkett, H. M. (2003). *Respect and responsibility*. Journal of Special Psychology. 237, 47, 96.
- 20- Glasser, W.(1965).*Reality therapy:A new Approach to Psychotherapy*, Newyork, Harper and Row-Publishers.
- 21- Lawrence B. Ch onko (1995), *Ethical Decision Making in Marketing*, SSBE, California.
- 22- Miyamoto, M.(1998). The concept of achievement motive Japanese children as shown through the behavior characteristics of their peers, *Japanese Psychological Research*. Vol.34 (3),110-116.
- 23- Sieegar, Sylvia V. & Sidharta U., (2011) "Type of Earning Management and the effect of ownership streucture, firm size and corporate governance practices: evidence from Indonesia, *The International Journal of Accounting, and Vol, 43*, pp. 1-27.
- 24- Schemerhorm, J.R. (2005). " management" Vol 8 ,john wiley & Sons.Inc. 605 Third Aver. Barbara B.Moran.1998. Library and Information center.
- 25- Teri, R. (2002).Self-Esteem and self-efficacy of college student with disabilities ,*College student journal*.Vol 18:34-42