

تأثیر فرهنگ سازمانی بر ارتقاء مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و

پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد^۱

علی پورهاشمی دهکردی^۲، محمدجواد کاملی^۳ و عباس رئیسی سرشنیزی^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۶/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۸/۲۰

چکیده

زمینه و هدف: مسئولیت‌پذیری یکی از مهم‌ترین مولفه‌های فردی و سازمانی است که می‌تواند در موفقیت سازمان بسیار تعیین‌کننده و حیاتی باشد. توجه به ارتقاء سطح مسئولیت‌پذیری در سازمان‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است، بنابراین هدف اصلی این پژوهش شناسایی ساختار تأثیر فرهنگ سازمانی بر ارتقاء سطح مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد است.

روش‌شناسی: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - تحلیلی است که به روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری پژوهش کارکنان کلانتری‌ها و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد بود که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۷۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی به‌عنوان نمونه تعیین شدند. ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات دو پرسشنامه استاندارد مسئولیت‌پذیری نئو (۱۹۹۷) و فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) بود. روایی پرسشنامه‌ها از طریق روش صوری تایید و پایایی آنها با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۶ و پرسشنامه مسئولیت‌پذیری ۰/۸۴ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری کولموگروف و اسمیرنوف، ضریب همبستگی و رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد فرضیه اصلی پژوهش تایید شد و متغیرهای فرهنگ سازمانی در مجموع می‌توانند ۱۶ درصد از تغییرات سطح مسئولیت‌پذیری کارکنان را پیش‌بینی کنند. ضمناً در مجموع متغیرهای فرهنگ سازمانی می‌توانند ۱۷ درصد از تغییرات بعد کفایت مسئولیت‌پذیری کارکنان، ۴۸ درصد از تغییرات بعد نظم‌پذیری امور سازمانی کارکنان، ۸ درصد از تغییرات بعد وظیفه‌شناسی، ۴۶ درصد از تغییرات بعد توفیق‌طلبی، ۱۳ درصد از تغییرات بعد خودکنترلی و ۱۰ درصد از تغییرات بعد محتاط‌بودن کارکنان را پیش‌بینی کنند.

نتایج: با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی در سطح مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد موثر است، می‌توان با تقویت فرهنگ سازمانی به صورت علمی و عملی و کاربردی به بالا رفتن سطح مسئولیت‌پذیری کارکنان کمک کرد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی، مسئولیت‌پذیری، سازگاری، انطباق‌پذیری، توفیق‌طلبی، کارکنان کلانتری و پاسگاه، شهرکرد

□ **استناد:** پورهاشمی دهکردی، علی؛ کاملی، محمدجواد؛ رئیسی سرشنیزی، عباس (زمستان، ۱۳۹۷). تأثیر فرهنگ سازمانی بر ارتقاء

مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت/انتظامی*،

۱۱۳(۴)، ۶۸۳-۷۰۵.

۱. این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی امین با همین عنوان در دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی امین است.

۲. کارشناس ارشد رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی. رایانامه: ali.poorhashemi52@gmail.com

۳. دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین. (نویسنده مسئول). رایانامه: p.h.d.kameli@gmail.com

۴. عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا. رایانامه: abbas.raisi1362@gmail.com

مقدمه

وجود کارکنان مسئولیت‌پذیر، با وجدان و متعهد، سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می‌کند و در مقابل کارکنان با تعهد اندک، نه تنها در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی‌کنند بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در میان سایر همکاران می‌توانند موثر باشند (امانی، ۱۳۹۵، ص ۷۵). عوامل زیادی بر مسئولیت‌پذیری کارکنان تأثیرگذار است. این عوامل می‌تواند در یک پیوستار از عوامل فردی تا عوامل سازمانی و همچنین از عوامل درون‌سازمانی تا عوامل برون‌سازمانی را شامل شود (بتمن^۱، ۲۰۰۳، ص ۱۴)؛ یکی از این عوامل تأثیرگذار فرهنگ سازمانی است. مرور نوشته‌های صاحب‌نظران مدیریت مبین این واقعیت است که فرهنگ سازمانی، رفتار کارکنان را در سازمان شکل می‌دهد. فرهنگ سازمانی، تأثیر بسزایی بر رفتار مدیران و کارکنان در تمام سطوح سازمان داشته و می‌تواند توانایی یک سازمان را در تغییر جهت‌گیری راهبردی آن، تحت تأثیر قرار دهد. اهمیت فرهنگ سازمانی و ارزیابی آن به‌وسیله اسکات^۲ و همکارانش مورد پژوهش قرار گرفته است. نتایج نشان می‌دهد ارزیابی و مدیریت فرهنگ سازمانی (یک نظام اعتقادی مشترک بین اعضاء یک سازمان) یک نقطه نظر در حال رشد است که در حفظ و سلامتی توسعه سازمانی نقش اساسی دارد (برومند، ۱۳۷۴، ص ۵۵).

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با توجه به نقش مهمی که در تامین امنیت جامعه دارد باید همواره برای ایجاد تعهد و حس مسئولیت‌پذیری در کارکنان، سرمایه‌گذاری لازم را انجام دهد، زیرا هرچه کارکنان و مدیران این سازمان از تعهد و مسئولیت‌پذیری بالاتری برخوردار باشند، احساس مسئولیت بیشتری نسبت به سازمان کرده و در انجام وظایف، بیشترین تلاش را به‌کار برده و زمینه‌ساز تامین امنیت در جامعه خواهند شد. نبود مسئولیت‌پذیری در کارکنان نیز می‌تواند اثرات جبران‌ناپذیری بر سازمان و جامعه بوجود آورد و در موارد شدیدتر می‌تواند حتی پایه‌های نظام‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... را دچار تزلزل کند. همچنین یاسینی (۱۳۸۸، ص ۶) معتقد است

1. Bateman

2. Scott

افزایش مسئولیت‌پذیری، بکارگیری کارکنان و تجهیزات را هدفمند کرده و در نهایت موجب کاهش وقوع جرائم می‌شود. ارتقاء سطح مسئولیت‌پذیری کارکنان موجب می‌شود نیروی انتظامی در ایجاد جامعه‌ای امن موفق‌تر عمل کند، بنابراین لازم است عواملی که می‌تواند در ایجاد مسئولیت‌پذیری در این سازمان موثر باشد شناسایی شده و با تقویت آنها زمینه ارتقاء آنها فراهم شود؛ در این راستا پژوهش حاضر با هدف تعیین تاثیر فرهنگ سازمانی بر مسئولیت‌پذیری سازمانی در صدد پاسخ به این پرسش است که فرهنگ سازمانی در ارتقاء سطح مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهر کرد به چه میزان موثر است؟

مبانی نظری

فرهنگ سازمانی: تعریف فرهنگ سازمانی در قالب مشخصی امکان‌پذیر نیست یعنی تعریفی که بطور عام، مورد پذیرش باشد وجود ندارد (شریف‌زاده، ۱۳۸۵، ص ۱۴). با این وجود، ریچارد موریس^۱ فرهنگ سازمانی را اعتقادهای تاحدودی ثابت و ارزش‌ها و ادراک‌های مشترکی است که توسط اعضای سازمان حفظ می‌شود، تعریف می‌کند (چوی و گری^۲، ۲۰۰۷، ص ۲۸). جورج گوردون^۳ فرهنگ سازمانی را به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌های سازمانی می‌داند که به‌طور گسترده رعایت می‌شود و به الگوهای رفتاری خاصی منجر می‌شود (مشبکی و شجاعی، ۱۳۸۹، ص ۳۹). دنیسون^۴ (۲۰۰۰) در زمینه شناخت و اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمانی، پژوهش‌های زیادی انجام داده است. به نظر او رابطه مناسب بین راهبرد، محیط و فرهنگ به‌گونه‌ای است که می‌تواند چهار نوع فرهنگ سازمانی را مورد بررسی قرار دهد. این طبقه‌بندی چهارگانه از فرهنگ به دو عامل بستگی دارد؛ نخست، میزانی که محیط رقابتی باید تغییر کند یا ثابت بماند و دوم، میزانی که توجه سازمان به امور داخلی یا خارجی باید معطوف گردد (صالحی، میرسپاسی و فرهنگی، ۱۳۹۴، ص ۸۶۴) که با توجه به این تفاوت‌ها چهار نوع فرهنگ سازمانی، فرهنگ مأموریتی، فرهنگ تداوم رویه، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ انطباق‌پذیری حاصل می‌شود (مشبکی و شجاعی، ۱۳۸۹، ص ۳۹).

1. Richard Morris
3. Gordone

2. Choy and Gray
4. Denison

رسالت‌پذیری (ماموریت): رسالت‌پذیری هر سازمان، در واقع علت اصلی تشکیل و دلیل تأسیس آن است. رسالت سازمان، مقصد اصلی و منحصربه‌فردی است که نوع، قلمرو عملیات، محصول و بازار سازمان و مشتریان سازمان را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌کند (رضائیان، ۱۳۷۹، ص ۲۴۴). یعنی رسالت (هدف‌های کلی سازمان)، بیان‌کننده ارزش‌ها، آرزوها و فلسفه وجودی سازمان است (دفت، ۱۳۸۰، ص ۴۷). رسالت‌پذیری در این مدل شامل سه شاخص جهت‌گیری راهبردی^۱، هدف‌ها و مقاصد^۲ و چشم‌انداز^۳ است. منظور از جهت‌گیری راهبردی آن است که در سازمان‌هایی با این مشخصه فرایندها، منتقل‌کننده اهداف سازمان بوده و برای هرکس شفاف می‌کند که چگونه برای حرکت در این جهت کار کند. منظور، مجموعه‌ای شفاف از هدف‌ها است که می‌توان آنها را به مأموریت، چشم‌انداز و راهبرد پیوند زد و جهت کار هر شخص را برایش شفاف کرد. منظور از چشم‌انداز آن است که سازمان و اعضای آن دیدگاهی مشترک نسبت به آینده مطلوب دارند. ارزش‌های محوری در این سازمان تجلی‌یافته و باعث می‌شود قلب و روح اعضای سازمان در خدمت آن باشند و در عین حال، افراد به‌خوبی هدایت شوند (دنیسون، ۲۰۰۵، ص ۱۳۵).

سازگاری (انعطاف‌پذیری):^۴ منظور از سازگاری (انعطاف‌پذیری) آن است که سازمان به محیط خارجی و واکنش سریع در برابر تغییرهای محیطی به‌منظور تأمین نیازهای مشتریان توجه کامل دارد. در این راستا هنجارها و باورهایی مورد تأیید قرار می‌گیرند که تقویت می‌شوند (رابینز، ۱۳۷۴، ص ۶۳۳). بُعد سازگاری در مدل دنیسون شامل سه شاخص ارزش‌های بنیادین، توافق، و هماهنگی و پیوستگی است، منظور از ارزش‌های بنیادین آن است که اعضای سازمان، در مجموعه‌ای از ارزش‌هایی که باعث ایجاد هویت و مجموعه‌ای شفاف از انتظارات می‌شود، شریک هستند. منظور از توافق آن است که سازمان قادر است در مورد موضوع‌های مهم به توافق برسد. منظور از هماهنگی و یکپارچگی آن است که توابع و واحدهای مختلف در سازمان قادرند همکاری کنند تا به اهداف مشترکی برسند و مرزهای سازمانی مانع انجام کارها نمی‌شود (قیومی، مظفر و محمدپناه، ۱۳۹۳، ص ۳۹).

ج) درگیرشدن در کار (مشارکت‌پذیری):^۵ کلمه مشارکت در لغت به‌معنی شرکت کردن است

1. Strategic Direction and Intent

2. Strategic Direction and Intent

3. Vision

4. Consistency

5. Involvement

6. Empowerment

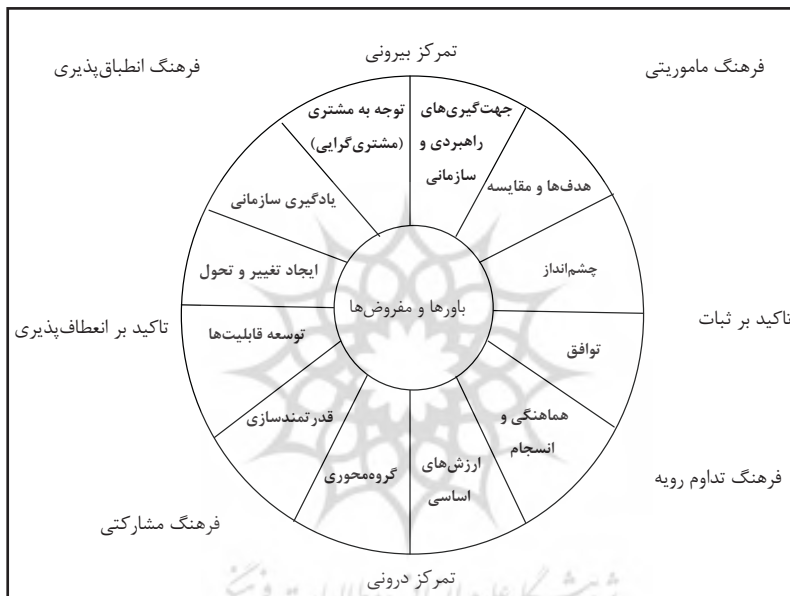
(معین، ۱۳۶۲، ص ۴۱۲۷)؛ در تعریف اصطلاحی، مشارکت به معنی حالت یا وضعی است که فرد به گروهی خاص تعلق داشته و سهمی در آن دارد. اصطلاح مشارکت به فرآیندی اشاره دارد که افراد طی آن اقدام به عمل جمعی کرده یا رفتار خود را معطوف به تحقق هدفی مشترک کنند؛ اما گاهی به معنی شرکت فعالانه در گروه برای به ثمر رساندن یک فعالیت اجتماعی است (مرتضوی‌آب‌الوان، شعبانی، رجایی‌پور و آذریخش، ۱۳۹۲، ص ۲۷). بعد درگیر شدن در کار در مدل دنیسون شامل سه شاخص توانمندسازی^۱، جهت‌گیری گروهی^۲ و توسعه قابلیت‌هاست^۳. منظور از توانمندسازی آن است که سازمان‌هایی که در آن افراد، قدرت، خلاقیت، و قابلیت مدیریت کار خود را دارند و باعث ایجاد حس مالکیت و مسئولیت در قبال سازمان می‌شوند؛ منظور از جهت‌گیری گروهی، میزان و درجه‌ای است که سازمان برای انجام کارها به صورت گروهی به منظور دستیابی به هدف‌های مشترک، ارزش و اهمیت قائل بوده، به گونه‌ای که تمام کارکنان، احساس مسئولیت چندجانبه داشته و سازمان بر انجام کار گروهی تأکید می‌ورزد؛ و منظور از توسعه قابلیت‌ها، درجه‌ای است که سازمان به طور مستمر برای توسعه مهارت‌های کارکنان برای رقابتی ماندن و پاسخگویی به نیازهای در حال افزایش تجارت و کسب‌وکار، سرمایه‌گذاری می‌کند (دنیسون، ۲۰۰۵، ص ۱۳۲-۱۳۳).

انطباق‌پذیری (ثبات و یکپارچگی)^۴: منظور از انطباق‌پذیری آن است که افراد به تداوم رویه در رفتار، انطباق با سنت‌های مرسوم، همکاری و تشریک مساعی اهمیت زیادی می‌دهند. هرچند در سازمان مشارکت چندان فعالی ندارند، ولی موفقیت سازمان در گرو یکپارچگی، انسجام و داشتن کارایی زیاد آنهاست (رابینز، ۱۳۷۴، ص ۶۳۳). سازمان‌های دارای فرهنگ انطباق‌پذیر در مقابل طرح‌های جدید به سرعت از خود واکنش نشان داده و قادرند به سرعت تجدید ساختار کرده و برای انجام یک کار جدید، مجموعه رفتارهای جدیدی در پیش گیرند. این بعد شامل سه شاخص تغییرپذیری^۵، مشتری‌گرایی^۶ و یادگیری سازمانی است. منظور از تغییرپذیری آن است که سازمانی که قادر به ایجاد روش‌هایی برای رفع نیازهای متغیر است، قادر است وضعیت محیط کسب‌وکار

1. Team-Orientation
3. Adoptability
5. Customer focus

2. Capability Development
4. Change creating

را تشخیص دهد و به‌سرعت به روندهای فعلی پاسخ داده و تغییرهای آینده را پیش‌بینی کند. منظور از مشتری‌گرایی آن است که سازمان نیازهای مشتری را درک کرده و در مقابل آن واکنش نشان می‌دهد و نیازهای آتی آنها را پیش‌بینی می‌کند و منظور از یادگیری سازمانی آن است که سازمان علائمی را از محیط دریافت و تفسیر کرده و مواردی را برای تشویق نوآوری، کسب دانش، و توسعه قابلیت‌ها بیان می‌کند (قیومی، مظفر و محمدپناه، ۱۳۹۳، ص ۳۹).



شکل ۱. مدل فرهنگ سازمانی دنسون (۲۰۰۵)

مسئولیت‌پذیری: مسئولیت‌پذیری به‌طور فزاینده‌ای از فرهنگ، اجتماع و اقتصاد حاکم بر جامعه حمایت می‌کند. مسئولیت‌پذیری که با نام‌هایی همچون وجدان سازمان، عملکرد اجتماعی، کسب‌وکار مسئول و پایدار، مسئولیت شهروندی و پاسخگویی اجتماعی سازمان شناخته می‌شود (پاپ، دینا و مارتین^۱، ۲۰۱۱)، به معنای مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان باید برای حفظ و مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند انجام دهد، تعهد و تکلیف مدیریت به انجام کارهایی که حافظ و ارتقاء دهنده رفاه جامعه و علائق سازمان باشد (چوی و

گری^۱، ۲۰۰۸). بهتویی (۱۳۸۶) در تعریف مسئولیت می‌گوید: مسئولیت احساس تعهد 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، انجام‌دادن کارهای سپرده‌شده به‌نحو احسن است (بهتویی، ۱۳۸۶، ص ۴۴). مسئولیت‌پذیر کسی است که هوش اخلاقی بالایی دارد، مسئولیت اعمال و پیامدهای آن اعمال و همچنین اشتباه‌ها و شکست‌های خود را نیز می‌پذیرد (سوری و کرمی، ۱۳۹۳، ص ۶۲۹). بعد احساس قدرت و کفایت مسئولیت‌پذیری: داشتن احساس قدرت به معنی آن است که فرد دارای منابع، فرصت و قابلیت تأثیرگذاری بر شرایط زندگی خویش است. فرد باید فرصت داشته باشد که انتخاب کند و تصمیم بگیرد، کفایت خویش را اعمال کند و وظایفی را که با توانایی‌های وی مطابقت دارد، به انجام برساند. برای افزایش حس قدرت و کفایت، لازم است هنگام رویارویی با مسائل مختلف به این عوامل توجه شود تا میزان مسئولیت‌پذیری کارکنان افزایش یابد: امکاناتی که در اختیار کارکنان قرار دارد؛ فرصت انجام کار مورد نظر و قابلیت انجام آن کار (سوری و کرمی، ۱۳۹۳، ص ۶۲۹).

بعد نظم و ترتیب مسئولیت‌پذیری: آدمی، برای رسیدن به کمال، باید در پرتو عقل از کوتاه‌ترین راه بهره‌جوید تا به هدف خویش دست یابد. در این مسیر، نظم و انضباط کوتاه‌ترین و بی‌خطرترین راه است؛ زیرا نظم هم ردیف ارزش‌های والای اسلامی، و از راز و رمز کامیابی انسان‌های بزرگ و راه غلبه بر سختی‌ها و یافتن کاستی‌هاست (سوری و کرمی، ۱۳۹۳، ص ۶۲۹).

بعد وظیفه‌شناسی مسئولیت‌پذیری: احساس مسئولیت مرحله بعد از وظیفه است. «وظیفه را مراجع قدرت تعیین می‌کنند. در مدرسه مدیران و معلمان برای دانش‌آموزان، در خانه، پدر و مادر برای فرزندان و در اداره، مدیران برای کارمندان تعیین وظیفه کرده و با تعامل با آنها تعیین مقررات می‌کنند و حدود و وظیفه را برای هرکسی تعیین می‌کنند تا هر فردی بداند باید چه کاری انجام دهد» (سوری و کرمی، ۱۳۹۳، ص ۶۳۰).

بعد توفیق‌گرایی مسئولیت‌پذیری: در توفیق‌گرایی به دلیل سطح فکری و روانی بالای افراد و

مسئولیت‌پذیری شخصی در مورد وظایفی که به آنها تفویض شده است، آنها بدون نیاز به نظارت خارجی به سمت اهداف در حرکت‌اند. اگر مدیران بتوانند زمینه را برای نیاز افراد به کسب موفقیت و انگیزه توفیق‌طلبی فراهم کند، می‌توان انتظار داشت که جهت نیل به این هدف، افراد به کنترل خویش بپردازند. نیاز به موفقیت از عمده‌ترین ابزار است که انگیزش را از برون به درون انسان می‌کشد و کنترل را خود فرد منتقل می‌سازد (سوری و کرمی، ۱۳۹۳، ص ۶۳۱).

بعد خودکنترلی مسئولیت‌پذیری: شخصی که اعمالش را نتیجه عوامل درونی بداند، دارای منبع کنترل درونی است. چنین افرادی خود را عامل اصلی اتفاقاتی که برای آنها رخ می‌دهد، می‌دانند. این افراد، به جای این که خود را اسیر رخدادهای بیرونی بدانند، وقایع بیرونی را حداقل و تا حدی در کنترل خود می‌دانند. افراد با منبع کنترل درونی، رفتارشان را منبع و عامل اصلی پاداش‌ها یا تنبیه‌ها می‌دانند؛ خواه اعمالشان به پاداش و تنبیه منجر شود یا نشود. به عبارت دیگر، افراد با منبع کنترل درونی، نسبت به رفتارشان احساس مسئولیت می‌کنند (سوری و کرمی، ۱۳۹۳، ص ۶۳۱).

بعد محتاط‌بودن مسئولیت‌پذیری: می‌توان مفهوم «احتیاط» را با «محافظه‌کاری» جایگزین ساخت، احتیاط یکی از عوامل مؤثر در ارزیابی مسئولیت‌پذیری کارکنان به‌ویژه مدیران و فرماندهان است. تجربه باعث افزایش توان علمی افراد به‌صورت عملی می‌شود و هرچه تجربه مدیر بیشتر شود در رویارویی با مشکلات بیشتر احتیاط کرده و از الگوهای استفاده شده قبلی استفاده می‌کند، در واقع احتیاط خودداری از شتاب‌زدگی در انجام وظایف و تدبیر در انجام مطلوب وظایف محوله است (سوری و کرمی، ۱۳۹۳، ص ۶۳۲).

مشبکی و خلیلی شجاعی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها» دریافتند که بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان، همبستگی مثبت و بالایی وجود دارد و این که مدل ذهنی کارکنان، اصلی‌ترین مؤلفه مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان است. دارائی و پارساعمل (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مسئولیت اجتماعی در شرکت خودروسازی سایپا» دریافتند که در شرکت خودروسازی سایپا، فرهنگ سازمانی بالاتر از حد متوسط بوده و فرهنگ سازمانی تأثیر بسزایی بر مسئولیت اجتماعی دارد. سلطانزاده، قلاوندی و سیدعباس‌زاده (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «روابط

ساده و ترکیبی بین جامعه‌پذیری سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مورد مطالعه کارکنان دانشگاه ارومیه) دریافتند: ۱- بین جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ ۲- مولفه‌های دریافت آموزش و تفاهم می‌توانند به‌طور مثبت و معنادار ابعاد مسئولیت اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اجتماعی را پیش‌بینی کنند. در نتیجه می‌توان با توجه به جامعه‌پذیری کارکنان، شاهد بهبود و افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان بود. نژادسلیمانی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین طرح‌واره‌های تحول اخلاقی و درک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس» دریافت که مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بین کارکنان سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس، در حد متوسط به بالا و نزدیک به زیاد است (۳/۸۱ از ۵)؛ همچنین بین نفع شخصی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معکوس است ولی بین پاسداشت هنجارها و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معنادار است. بین نفع شخصی و بین پاسداشت هنجارها با ابعاد اقتصادی و قانونی مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنادار است. همچنین بین بعد قانونی مسئولیت‌پذیری بر حسب جایگاه شغلی، تفاوت معنادار است ولی بر حسب سطح تحصیل و سابقه پاسخگویان، تفاوت معناداری مشاهده نشد؛ همچنین بین طرح‌واره‌های اخلاقی بر حسب جایگاه شغلی، سطح تحصیل و سابقه کار پاسخگویان نیز تفاوت معناداری مشاهده نشد.

جین و درزدنکو^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی در رابطه بین اخلاق، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی به این نتیجه رسیدند که مدیران سازمان‌های نظام‌یافته در مقایسه با سازمان‌های ماشین‌بنیاد، سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقی بالایی دارند. سری و استاوا، نگی، میشهرا و پاندی^۲ (۲۰۱۲) در پژوهشی کیفی با عنوان مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مطالعه موردی گروه تاتا) دریافتند: مشارکت اجتماعی سازمان ایجاد یک رابطه سالم بین جامعه و سازمان است و سبب ارتقاء عملکرد متقابل هر دو می‌شود. همچنین مشارکت اجتماعی یک تصویر عمومی بهتری از سازمان ارائه داده و سبب ارتقاء حس نیت برای سازمان و جذب مشتریان و کارآمدی کارکنان و جذب سرمایه‌گذاران می‌شود. هونگ لی، هرولد و لی^۳ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان

1. Jin & Drozdenko

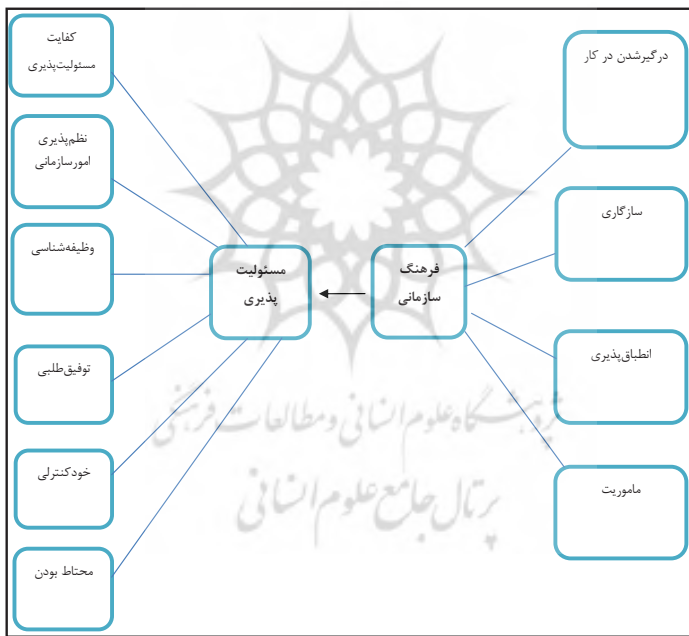
2. Srivastava, Negi, Mishra, Pandey

3. Ki-Hoon Lee & Herold and Li Yu

«تمرین مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها و بنگاه‌های متوسط و کوچک سوئدی» به بررسی عملکرد شرکت‌های بزرگ و بنگاه‌های متوسط و کوچک سوئد در زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی دریافتند در شرکت‌های کوچک و متوسط مسئولیت‌پذیری اجتماعی جنبه سودجویانه داشته ولی در شرکت‌های بزرگ برنامه‌های مربوط به مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌خوبی در فعالیت‌های آنها گنجانده شده است.

مدل مفهومی پژوهش

با عنایت به مبانی نظری یادشده، مدل مفهومی پژوهش، براساس مدل دنیسون (۲۰۰۰) و نئو (۱۹۹۷) تدوین شد.



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از دنیسون، ۲۰۰۰ و نئو، ۱۹۹۷)

بر این اساس فرضیه اصلی به این صورت تدوین شد: «فرهنگ سازمانی تاثیر معناداری بر سطح مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد دارد». همچنین فرضیه‌های فرعی به شرح زیر تدوین شدند:

- ۱- فرهنگ سازمانی تاثیر معناداری بر کفایت مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد دارد؛
- ۲- فرهنگ سازمانی تاثیر معناداری بر نظم‌پذیری امورسازمانی کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد دارد؛
- ۳- فرهنگ سازمانی تاثیر معناداری بر وظیفه‌شناسی کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد دارد؛
- ۴- فرهنگ سازمانی تاثیر معناداری بر توفیق‌طلبی کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد دارد؛
- ۵- فرهنگ سازمانی تاثیر معناداری بر خودکنترلی کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد دارد؛
- ۶- فرهنگ سازمانی تاثیر معناداری بر محتاط بودن کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد دارد.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا جزء پژوهش‌های توصیفی - تحلیلی است که به روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل تمام کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد بود که براساس فرمول کوکران ۱۷۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری تعیین شد. شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی بود و برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد مسئولیت‌پذیری نئو (۱۹۹۷) و پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) استفاده شد. پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون با هدف ارزیابی فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان از ابعاد مختلف توانمندسازی، گروه‌گرایی، توسعه قابلیت‌ها، ارزش‌های بنیادین، توافق، انسجام و هماهنگی، ایجاد تغییر، مشتری‌مداری، یادگیری سازمانی، نیت و جهت راهبردی، اهداف و مقاصد و چشم‌انداز تهیه شده است. پرسشنامه مسئولیت‌پذیری نئو با هدف ارزیابی میزان مسئولیت‌پذیری در ابعاد کفایت، نظم و ترتیب، تعهد، وظیفه‌شناسی، توفیق‌گرایی، خودکنترلی و محتاط بودن

تهیه شده است. برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها، از روش روایی صوری براساس نظرات تعدادی از اساتید استفاده شد که براساس نظرات ایشان، روایی پرسشنامه تأیید شد. پایایی آنها نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی، $0/86$ و برای پرسشنامه مسئولیت‌پذیری، $0/84$ به دست آمد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی: میانگین سنی پاسخگویان در جمعیت مورد نظر $34/76$ سال است. در این میان براساس درجه پاسخگویان، $51/2$ درصد، درجه‌دار، $47/1$ درصد، افسر جزء و $1/8$ درصد افسر ارشد بودند. از 170 نفر حجم نمونه، 162 نفر به پرسش سطح تحصیل پاسخ گفتند و به ترتیب $33/3$ درصد، دیپلم، 42 درصد، کاردانی، $20/4$ درصد، کارشناسی و $4/3$ درصد، کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. همچنین از 170 نفر، 155 نفر به پرسش سابقه کار پاسخ گفتند و به ترتیب، $33/9$ درصد، کمتر از 10 سال، 60 درصد، بین 10 تا 20 سال و $16/1$ درصد، بالاتر از 20 سال بودند. در جدول ۱ شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و انحراف معیار متغیرها آورده شده است.

جدول ۱. شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرها

متغیر	مولفه‌ها	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
فرهنگ سازمانی	درگیر شدن در کار	۱۲	۲۸	۲۲/۵	۷/۱
	انطباق‌پذیری	۱۴	۲۲	۲۱/۵	۳/۸
	سازگاری	۹	۲۰	۱۵/۹	۴/۷
	ماموریت	۱۰	۲۲	۱۰/۶	۵/۵
مسئولیت‌پذیری	کفایت مسئولیت‌پذیری	۱۲	۱۸	۱۶/۹	۳/۵
	نظم‌پذیری	۹	۲۱	۱۵/۵	۵/۵
	وظیفه‌شناسی	۱۷	۳۶	۲۷/۵	۹/۵
	توفیق‌طلبی	۱۱	۲۰	۱۵/۵	۷/۷
	خودکنترلی	۱۴	۳۲	۲۴	۸/۱۴
	محتاط بودن	۱۲	۳۶	۲۵/۶	۱۲/۸

بر اساس داده‌های جدول ۱، یافته‌های پژوهش نشان داده است که در بین ابعاد فرهنگ سازمانی، بالاترین میانگین مربوط به درگیر شدن در کار با میانگین ۲۲/۵ و کمترین میانگین مربوط به بعد ماموریت ۱۰/۶ بوده و در متغیر مسئولیت‌پذیری بالاترین میانگین مربوط به وظیفه‌شناسی با میانگین ۲۷/۵ و کمترین میانگین مربوط به نظم‌پذیری و توفیق‌طلبی با ۱۵/۵ بوده است. یافته‌های استنباطی: برای تحلیل استنباطی داده‌ها، ابتدا آزمون نرمال بودن داده‌های پژوهش انجام شد که در جدول ۲ نتایج آن آمده است.

جدول ۲. آزمون فرض نرمال بودن متغیر مسئولیت‌پذیری (متغیر وابسته)

آزمون کولموگروف اسمیرنوف		متغیر مورد بررسی
سطح معناداری	آماره Z	
۰/۰۵۳	۱/۰۴۳	مسئولیت‌پذیری
۰/۰۵۱	۰/۹۹۵	فرهنگ سازمانی

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، در متغیر مسئولیت‌پذیری (متغیر وابسته پژوهش)، پیش فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها برقرار است، زیرا سطح معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ به دست آمده است. بنابراین استفاده از آزمون‌های پارامتریک برای داده‌های پژوهش حاضر، بلامانع است. فرضیه اصلی: نتایج آزمون آنووا^۱ با مقدار F ، ۱۸/۶۷ و در سطح معناداری ۰/۰۰۰، نشان‌دهنده برازش مدل است، یعنی تحلیل چند متغیره رگرسیون می‌تواند انجام شود و مجموع داده‌ها دارای این شرایط هستند. جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون را نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون فرضیه اصلی

فرضیه	میزان همبستگی	ضریب تعیین	مقدار ثابت	مقدار تی	همبستگی استاندارد شده «بتا»
فرضیه اصلی	۰/۴۴۲	۰/۱۶۱	۱۳۶/۳۸	۴/۲۲۵	۰/۳۳۲

در این مدل میزان ضریب تعیین در گام اول ۰/۱۶۱ است. همچنین همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود متغیر فرهنگ سازمانی می‌تواند تغییرات متغیر مسئولیت‌پذیری را پیش‌بینی

و تبیین کند. همچنین با توجه به ضریب استاندارد این متغیر انتظار می‌رود با افزایش یک واحد، ۰/۳۳ افزایش در متغیر وابسته به وجود آید. نتایج آزمون رگرسیون، فرضیه اصلی پژوهش را مورد تأیید قرار داد و نشان داد که در مجموع، متغیرهای فرهنگ سازمانی می‌توانند ۱۶ درصد از تغییرات سطح مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد را پیش‌بینی کنند.

فرضیه اول: نتایج آزمون آنوا با مقدار F ، ۱۸/۱۰ و در سطح معناداری ۰/۰۰۰ نشان دهنده‌ی برازش مدل است. یعنی انجام تحلیل چند متغیره رگرسیون می‌تواند انجام شود و مجموع داده‌ها دارای این شرایط هستند. در این مدل میزان ضریب تعیین در گام اول ۰/۰۹۲ و در گام دوم ۰/۱۷ است. همچنین همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود متغیرهای مأموریت و سازگاری می‌توانند تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی و تبیین کنند.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون فرضیه‌های فرعی

همبستگی استاندارد شده «بتا»	مقدار تی	مقدار ثابت	ضریب تعیین	میزان همبستگی	فرضیه
۰/۴۰۵	۴/۶۵۵	۲۸/۰۴	۰/۱۷	۰/۳۶۵	فرضیه اول
-۰/۳۵۸	-۴/۱۴۹				
۰/۲۷	۳/۹۰۹	۸/۰۶۹	۰/۴۸	۰/۶۹۶	فرضیه دوم
۰/۳۸۸	۶/۴۶۲				
۰/۱۷۳	۲/۰۸۸	۲۲/۹۴۲	۰/۰۸	۰/۲۳۴	فرضیه سوم
۰/۷۱۶	۷/۸۸۳				
۰/۳۵۹	۴/۴۰۷				
-۰/۴۵۷	-۴/۸۲۵	۲۱/۰۵۵	۰/۳۶	۰/۵۷	فرضیه چهارم
۰/۳۳۴	۳/۷۳۲	۲۹/۷۲۷	۰/۱۳	۰/۳۲	فرضیه پنجم
-۰/۲۹۶	-۳/۳۸۴				
-۰/۴۲۱	-۳/۹۲۲	۲۹/۴۹	۰/۱۰	-۰/۱۴۳	فرضیه ششم
۰/۳۳۲	۳/۰۹۵				

همچنین با توجه به ضرایب استاندارد «بتا» این متغیرها، به ترتیب انتظار می‌رود با افزایش یک

واحد ۰/۴۱ و ۰/۳۶ افزایش در متغیر وابسته به وجود آید. نتایج آزمون رگرسیون فرضیه اول پژوهش را مورد تأیید قرار داد؛ و همچنین نشان داد که در مجموع متغیرهای فرهنگ سازمانی می‌توانند ۱۷ درصد از تغییرات بعد کفایت مسئولیت‌پذیری کارکنان را به تنهایی پیش‌بینی کنند. فرضیه دوم: نتایج آزمون آنوا با مقدار F ، ۶۳/۴۶ و در سطح معناداری ۰/۰۰۰ نشان دهنده‌ی برازش مدل است. یعنی انجام تحلیل چند متغیره رگرسیون می‌تواند انجام شود و مجموع داده‌ها دارای این شرایط هستند. در این مدل میزان ضریب تعیین در گام اول ۰/۳۷ و در گام دوم ۰/۴۸ است. همچنین همان گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود متغیرهای درگیرشدن در کار و انطباق‌پذیری می‌توانند تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی و تبیین کنند. همچنین با توجه به ضرایب استاندارد «بتا» این متغیرها به ترتیب انتظار می‌رود با افزایش یک واحد ۰/۲۷ و ۰/۳۹ افزایش در متغیر وابسته به وجود آید. نتایج آزمون رگرسیون فرضیه دوم پژوهش را مورد تأیید قرار داد؛ همچنین نشان داد که در مجموع متغیرهای فرهنگ سازمانی می‌توانند ۴۸ درصد از تغییرات بعد نظم‌پذیری امور سازمانی مسئولیت‌پذیری کارکنان را پیش‌بینی کنند.

فرضیه سوم: نتایج آزمون آنوا با مقدار F ، ۶/۲۹۹ و در سطح معناداری ۰/۰۰۲ نشان دهنده‌ی برازش مدل است. یعنی انجام تحلیل چند متغیره رگرسیون می‌تواند انجام شود و مجموع داده‌ها دارای این شرایط هستند. در این مدل میزان ضریب تعیین در گام دوم ۰/۰۸ است. همچنین همان گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود متغیر انطباق‌پذیری می‌تواند تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی و تبیین کند. همچنین با توجه به ضرایب استاندارد «بتا» این متغیر انتظار می‌رود با افزایش یک واحد ۰/۱۷ افزایش در متغیر وابسته به وجود آید. نتایج آزمون رگرسیون فرضیه سوم پژوهش را مورد تأیید قرار می‌دهد. همچنین نشان داد که در مجموع متغیرهای فرهنگ سازمانی می‌توانند ۸ درصد از تغییرات بعد وظیفه‌شناسی مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد را پیش‌بینی کنند.

فرضیه چهارم: نتایج آزمون آنوا با مقدار F ، ۲۹/۴۲۵ و در سطح معناداری ۰/۰۰۰ نشان دهنده برازش مدل است. یعنی انجام تحلیل چند متغیره رگرسیون می‌تواند انجام شود و مجموع داده‌ها دارای این شرایط هستند. در این مدل میزان ضریب تعیین در گام اول ۰/۲۲، در گام دوم ۰/۳۳۵

و در گام سوم ۰/۳۶ است. همچنین همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، متغیرهای انطباق‌پذیری، درگیرشدن در کار و مأموریت می‌توانند تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی و تبیین کنند. همچنین با توجه به ضرایب استاندارد «بتا» این متغیرها به ترتیب انتظار می‌رود با افزایش یک واحد ۰/۷۲، ۰/۳۶ و ۰/۴۶ افزایش در متغیر وابسته به وجود آید. نتایج آزمون رگرسیون فرضیه چهارم پژوهش را مورد تأیید قرار داد و همچنین نشان داد که در مجموع متغیرهای فرهنگ سازمانی می‌توانند ۴۶ درصد از تغییرات بعد توفیق‌گرایی مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد را پیش‌بینی کنند.

فرضیه پنجم: نتایج آزمون آنوا با مقدار F ، ۹/۰۶۳ و در سطح معناداری ۰/۰۰۰ نشان دهنده‌ی برازش مدل است. یعنی انجام تحلیل چند متغیره رگرسیون می‌تواند انجام شود و مجموع داده‌ها دارای این شرایط هستند. در این مدل میزان ضریب تعیین در گام اول ۰/۰۷ و در گام دوم ۰/۱۳ است. همچنین همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود متغیرهای مأموریت و درگیرشدن در کار می‌توانند تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی و تبیین کنند. همچنین با توجه به ضرایب استاندارد «بتا» این متغیرها به ترتیب انتظار می‌رود با افزایش یک واحد ۰/۳۳ و ۰/۳۰ افزایش در متغیر وابسته به وجود آید. نتایج آزمون رگرسیون فرضیه پنجم پژوهش را مورد تأیید قرار داد و همچنین نشان داد که در مجموع متغیرهای فرهنگ سازمانی می‌توانند ۱۳ درصد از تغییرات بعد خودکنترلی مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد را پیش‌بینی کنند.

فرضیه ششم: نتایج آزمون آنوا با مقدار F ، ۷/۹ و در سطح معناداری ۰/۰۰۱ نشان دهنده‌ی برازش مدل است. یعنی انجام تحلیل چند متغیره رگرسیون می‌تواند انجام شود و مجموع داده‌ها دارای این شرایط هستند. طبق در این مدل میزان ضریب تعیین در گام اول ۰/۰۴ و در گام دوم ۰/۱۰ است. همچنین همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود متغیرهای درگیرشدن در کار و سازگاری می‌توانند تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی و تبیین کنند. همچنین با توجه به ضرایب استاندارد «بتا» این متغیرها به ترتیب انتظار می‌رود با افزایش یک واحد ۰/۴۲ و ۰/۳۳ افزایش در متغیر وابسته به وجود آید. نتایج آزمون رگرسیون فرضیه ششم پژوهش را مورد تأیید قرار داد و

همچنین نشان داد که در مجموع متغیرهای فرهنگ سازمانی می‌توانند ۱۰ درصد از تغییرات بعد محتاط بودن مسئولیت‌پذیری کارکنان را پیش‌بینی کنند.

جدول ۵. ماتریس همبستگی بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مسئولیت‌پذیری

محتاط بودن	خودکنترلی	توفیق‌طلبی	وظیفه‌شناسی	نظم‌پذیری	کفایت مسئولیت‌پذیری	ماموریت	سازگاری	انطباق‌پذیری	درگیرشدن در کار	
									۱	درگیرشدن در کار
								۱	۰/۴۵	انطباق‌پذیری
							۱	۰/۵۶	۰/۶۴	سازگاری
						۱	۰/۶۱	۰/۵۵	۰/۴۸	ماموریت
					۱	۰/۳۴	۰/۴۴	۰/۴۱	۰/۲۴	کفایت مسئولیت‌پذیری
				۱	۰/۲۱	۰/۳۲	۰/۳۶	۰/۵۶	۰/۱۴	نظم‌پذیری
			۱	۰/۵۲	۰/۴۰	۰/۵۴	۰/۴۷	۰/۷۳	۰/۴۳	وظیفه‌شناسی
		۱	۰/۳۲	۰/۰۲	۰/۴۷	۰/۲۸	۰/۴۸	۰/۳۱	۰/۴۷	توفیق‌طلبی
	۱	۰/۴۶	۰/۳۵	۰/۱۴	۰/۴۱	۰/۶۴	۰/۵۱	۰/۵۸	۰/۵۱	خودکنترلی
۱	۰/۵۶	۰/۳۲	۰/۴۱	۰/۰۴	۰/۳۴	۰/۵۱	۰/۵۲	۰/۴۸	۰/۴۵	محتاط بودن

همانگونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود ماتریس همبستگی بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی شامل درگیرشدن در کار، انطباق‌پذیری، سازگاری و ماموریت و مولفه‌های مسئولیت‌پذیری شامل کفایت مسئولیت‌پذیری، نظم‌پذیری، وظیفه‌شناسی، توفیق‌طلبی، خودکنترلی و محتاط بودن آورده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد تمامی همبستگی‌های محاسبه شده مثبت است.

بحث و نتیجه‌گیری

به‌منظور کشف روابط کلی بین فرهنگ سازمانی با ابعاد مختلف مسئولیت‌پذیری به تحلیل چند متغیره (تحلیل رگرسیون) پرداخته شد تا از این طریق میزان تأثیر ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی بر روی متغیر مسئولیت‌پذیری و شش متغیر خرد آن که به صورت فرضیه آمده است، مورد بررسی قرار گیرد.

یافته‌ها نشان داد فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری بر سطح مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری

و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد دارد. همچنین در مجموع متغیرهای فرهنگ سازمانی می‌توانند ۱۶ درصد از تغییرات سطح مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد را پیش‌بینی کنند. میزان همبستگی این دو متغیر ۰/۴۴ است. بدین معنا که با افزایش میزان فرهنگ سازمانی انتظار می‌رود میزان مسئولیت‌پذیری کارکنان در حد متوسط افزایش پیدا کند. این نتایج با پژوهش مشبکی و همکاران (۱۳۸۹) که نشان داد بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مسئولیت‌پذیری سازمان همبستگی مثبت و بالایی وجود دارد هم‌سو است. همچنین با نتایج پژوهش دارائی و پارساعمل (۱۳۹۲) که نشان داد فرهنگ سازمانی تاثیر بسزایی بر مسئولیت اجتماعی دارد، هم‌سو است.

این پژوهش نشان داد فرهنگ سازمانی تاثیر معناداری بر کفایت مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد دارد. متغیرهای فرهنگ سازمانی می‌توانند تغییرات بعد کفایت مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد را پیش‌بینی کنند و با افزایش میزان فرهنگ سازمانی انتظار می‌رود میزان کفایت مسئولیت‌پذیری کارکنان در حد متوسط افزایش پیدا کند. در این خصوص نتیجه پژوهش سلطانزاده، قلاوندی و سیدعباس‌زاده (۱۳۹۴) نیز نشان دادند که با توجه به جامعه‌پذیری کارکنان، می‌توان شاهد بهبود و افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی بود.

پژوهش حاضر نشان داد فرهنگ سازمانی تاثیر معناداری بر نظم‌پذیری امور سازمانی کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد دارد. متغیرهای فرهنگ سازمانی می‌توانند تغییرات بعد نظم‌پذیری امور سازمانی مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد را پیش‌بینی کنند و با افزایش میزان فرهنگ سازمانی انتظار می‌رود میزان نظم‌پذیری امور سازمانی کارکنان در حد بالا افزایش پیدا کند. در این خصوص نتیجه پژوهش جین و درزدنکو (۲۰۱۰) در زمینه نظم‌پذیری با یافته‌های این فرضیه هم‌سو است. آنها نشان دادند که مدیران سازمان‌های نظام‌یافته در مقایسه با سازمان‌های ماشین‌بنیاد، سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقی بالایی دارند.

پژوهش حاضر نشان داد فرهنگ سازمانی تاثیر معناداری بر وظیفه‌شناسی کارکنان کلانتری

و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد دارد. متغیرهای فرهنگ سازمانی می‌توانند تغییرات بعد وظیفه‌شناسی مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد را پیش‌بینی کنند و با افزایش میزان فرهنگ سازمانی انتظار می‌رود میزان وظیفه‌شناسی کارکنان در حد کم افزایش پیدا کند. در این خصوص نتیجه پژوهش نژادسلیمانی (۱۳۹۵) نشان می‌دهد که بین نفع شخصی و مسئولیت‌پذیری رابطه معکوس وجود دارد که این یافته به نوعی با نتیجه این فرضیه هم‌سو است. همچنین نتایج پژوهش‌های سری و استاوا، نگی، میشهرا و پاندی (۲۰۱۲) با نتیجه فرضیه وظیفه‌شناسی هم‌سو هستند.

پژوهش حاضر نشان داد فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری بر توفیق‌طلبی کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد دارد. متغیرهای فرهنگ سازمانی می‌توانند تغییرات بعد توفیق‌طلبی مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد را پیش‌بینی کنند و با افزایش میزان فرهنگ سازمانی انتظار می‌رود میزان توفیق‌طلبی کارکنان در حد متوسط افزایش پیدا کند. نتیجه پژوهش مشبکی و خلیل‌شجاعی (۱۳۸۹) و پژوهش دارائی و پارسا عمل (۱۳۹۲) در خصوص انگیزه پیشرفت و مسئولیت‌پذیری هم‌سو است.

پژوهش حاضر نشان داد فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری بر خودکنترلی کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد دارد. متغیرهای فرهنگ سازمانی می‌توانند تغییرات بعد خودکنترلی مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد را پیش‌بینی کنند و با افزایش میزان فرهنگ سازمانی انتظار می‌رود میزان خودکنترلی کارکنان در حد کم افزایش پیدا کند.

پژوهش حاضر نشان داد فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری بر محتاط بودن کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد دارد. متغیرهای فرهنگ سازمانی می‌توانند تغییرات بعد محتاط بودن مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد را پیش‌بینی کنند و با افزایش میزان فرهنگ سازمانی انتظار می‌رود میزان محتاط بودن کارکنان در حد کم کاهش پیدا کند. در مجموع با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه

گرفت که فرهنگ سازمانی می‌تواند پیش‌بینی کننده قوی برای مسئولیت‌پذیری کارکنان در فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد باشد، بنابراین تقویت این مؤلفه تأثیر بسیار زیادی در تحقق اهداف نیروی انتظامی در سطح این شهرستان خواهد داشت.

پیشنهادها

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها پیشنهادهای زیر برای هرچه بهتر شدن میزان مسئولیت‌پذیری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی شهرکرد ارائه می‌شود:

از آنجایی که بعد سازگاری فرهنگ سازمانی در کفایت مسئولیت‌پذیری موثر است، پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش کفایت مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان از طریق کلاس‌های آموزشی، کارگاه‌های علمی و محتواهای آموزشی کم حجم، بعد سازگاری در سازمان تقویت شود.

با توجه به این که بعد درگیر شدن در کار فرهنگ سازمانی در نظم‌پذیری امور سازمانی موثر است، پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش نظم‌پذیری امور سازمانی در بین کارکنان، بعد درگیر شدن در کار با اقدامات زیر تقویت شود:

- توانمندساختن کارکنان با انجام برنامه‌های آموزشی، حفظ آمادگی جسمانی و روحیه خدمت کردن و توجه ویژه به معیشت و نیازهای اولیه زندگی آنها.
- نهادینه‌سازی روحیه کار گروهی از طریق روشن ساختن مزایای کار گروهی در سازمان.
- از آنجایی که بعد انطباق‌پذیری فرهنگ سازمانی در وظیفه‌شناسی کارکنان موثر است، پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش وظیفه‌شناسی کارکنان از طریق انطباق‌پذیری، اقدامات زیر انجام شود:
- کارکنان کلانتری‌ها و پاسگاه‌ها باید خود را با تغییرات جامعه و سازمان وفق دهند.
- احترام و تکریم ارباب رجوع در کلانتری‌ها و پاسگاه‌ها باید نهادینه شود و به صورت عملی اجرا شود.
- از آنجایی که بعد انطباق‌پذیری فرهنگ سازمانی بر توفیق‌طلبی کارکنان موثر است، پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش توفیق‌طلبی کارکنان از طریق ایجاد تغییر در رویه‌های راکد و قدیمی سازمان، توجه به خواسته‌ها و نیازهای آنها و تقویت و افزایش یادگیری کارکنان به واسطه

- فعالیت‌های آموزشی، نشست‌های علمی، وضع و ابلاغ مقررات به‌روز تقویت شود.
- از آنجایی که بعد مأموریت فرهنگ سازمانی بر توفیق‌طلبی کارکنان موثر است، پیشنهاد می‌شود به‌منظور افزایش توفیق‌طلبی کارکنان بعد مأموریتی از طریق تشریح نیت و جهت راهبردی سازمان و تشریح اهداف و چشم‌اندازهای آن از طریق کلاس‌های ضمن خدمت و آگاه‌سازی دوره‌ای و مداوم تقویت شود.
 - از آنجایی که بعد درگیر شدن در کار فرهنگ سازمانی بر خودکنترلی کارکنان موثر است، پیشنهاد می‌شود به‌منظور افزایش خودکنترلی کارکنان، از طریق بعد درگیر شدن در کار اقدامات زیر انجام شود:
 - برنامه‌ریزی به‌منظور سهیم شدن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و درگیر کردن کارکنان با کار به‌منظور فعال‌تر شدن آنها در امور برای توانمندسازی بیشتر آنها؛
 - برطرف کردن مشکلات کارکنان و تفویض اختیار به آنها به‌منظور تقویت قابلیت‌های کارکنان.
 - از آنجایی که بعد سازگاری فرهنگ سازمانی در محتاط بودن کارکنان موثر است، پیشنهاد می‌شود به‌منظور افزایش محتاط بودن کارکنان از طریق سازگاری اقدامات زیر انجام شود:
 - تقویت ارزش‌های معنوی و فرهنگی در بین کارکنان کلانتری‌ها و پاسگاه‌ها از طریق فعالیت‌های دینی، فرهنگی و تفریحی؛
 - توافق و هم‌رأی بودن در مسائل اجرایی مهم سازمان باعث افزایش روحیه مشارکت و سازگاری بیشتر کارکنان می‌شود. این مهم از طریق برگزاری نشست‌های هم‌اندیشی و پرسش و پاسخ فرماندهان با کارکنان قابل اجرا است.

منابع

- امانی، مهدی. (۱۳۹۵). *تأثیر فرهنگ سازمانی بر سلامت اداری کارکنان ناجا (مورد مطالعه کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان شهرکرد سال ۹۴)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده اداری و پشتیبانی دانشگاه علوم انتظامی امین. برومند، زهرا. (۱۳۷۴). *مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: دانشگاه پیام نور.
- بهتویی، لادن. (۱۳۸۶). *مشارکت و مسئولیت‌پذیری در پرتو فعالیت‌های غیررسمی*. نشریه رشد معلم، شماره ۲۰۹، صص ۴۵-۴۸. قابل بازیابی از: <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/262898>
- دفت، ریچارد. (۱۳۸۰). *تئوری و طراحی سازمان*. (ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی). جلد دوم. تهران: دفتر

پژوهش‌های فرهنگی.

دارائی، محمدرضا و پارساعمل، الهه. (۱۳۹۲). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر مسئولیت اجتماعی در شرکت خودروسازی سایپا. *مجله مدیریت دولتی*. ۵(۴)، صص ۱۰۱-۱۲۰. قابل بازیابی از:

https://journals.ut.ac.ir/article_50391.html

رضائیان، علی. (۱۳۷۹). *میانی سازمان و مدیریت*. تهران: انتشارات سمت.

رابینز، استیفن. (۱۳۷۴). *رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها*. (ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

سوری، احمد و کرمی، ذبیح‌الله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ابعاد مسئولیت‌پذیری با عملکرد فرماندهان کلانتری و پاسگاه‌های استان اردبیل، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۹(۴)، صص ۶۲۳-۶۴۵. قابل بازیابی از:

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=317768>

سلطانزاده، وحید؛ قلاوندی، حسن و سیدعباس‌زاده، میرمحمد. (۱۳۹۴). روابط ساده و ترکیبی بین جامعه‌پذیری سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مورد مطالعه کارکنان دانشگاه ارومیه). *فصلنامه رهپای‌تی نو در مدیریت آموزشی*، ۶(۱)،

صص ۱۶۷-۱۸۹. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=243262>

شریف‌زاده، فتاح. (۱۳۸۵). *مدیریت و فرهنگ سازمانی: بررسی مفاهیم، نظریات و الگوها برای شناخت و ارزیابی فرهنگ سازمانی*. تهران: انتشارات قومس.

صالحی، سیدمحمدرضا؛ میرسپاسی، ناصر و فرهنگی، علی‌اکبر. (۱۳۹۴). شناسایی فرهنگ سازمانی براساس مدل دنیسون (مورد مطالعه: سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران). *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۳(۳)، صص ۸۵۷-۸۷۸. قابل

بازیابی از: https://jomc.ut.ac.ir/article_54742_8ac7b8ed46f2a09953e76b2464262f95.pdf

قیومی، عباسعلی؛ مظفر، حسین و محمدپناه، محمدرضا. (۱۳۹۳). شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های فرهنگ سازمانی موثر بر تحول سازمانی (مورد مطالعه: معاونت اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران)، *مجله مدیریت فرهنگی*، ۸(۲۵)، صص

۳۵-۴۷. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=252731>

معین، محمد. (۱۳۶۲). *فرهنگ فارسی*. جلد ۳، تهران: انتشارات امیرکبیر.

مرتضوی‌آبلوان، راضیه؛ شعبانی، احمد؛ رجایی‌پور، سعید و آذربخش، سیدعلی‌محمد. (۱۳۹۲). بررسی فرهنگ سازمانی کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران براساس مدل دنیسون. *فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*،

شماره ۹۷. قابل بازیابی از:

مشبکی‌اصفهانی، اصغر و خلیلی‌شجاعی، وهاب. (۱۳۸۹). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها. *فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۱(۴)، صص ۳۷-۵۶. قابل بازیابی از:

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=125994>

نژادسلیمانی، مهدی. (۱۳۹۵). *رابطه بین طرح‌واره‌های تحول اخلاقی و درک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

یاسینی، مصطفی. (۱۳۸۸). *مسئولیت‌پذیری پیرامون اخلاق مدیران، روزنامه رسالت*، ۶۶۹۳(۶)، صص ۶. قابل بازیابی از:

<http://www.magiran.com/npview.asp?ID=1848498>

Bateman, S. (2003). *Management competing in the New Era* Tata Mcgraw, Hill. West patei Niger. New Dehli.

Denison, D.; Cho, H. J. & Young, J. (2000). *Diagnosing Organizational Culture: a model and method*, working paper, International for management development.

- Denison, D. R. & life, C. (2005). How family business culture is different published in Unconventional wisdom: Counterintuitive Insights for family business success. Edited by ward, J. L., Chichester, John Wiley and Sons.
- Choy, D.Y. and Gray, E. R. (2008). Socially responsibility entrepreneurs: what do they do to create and build their companies? Business Horizons Journal. (50), pp 341-352. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681308000402>
- Pop, O., Dina, G.C. and Martin, C. (2011). Promoting the corporate social responsibility for a green economy and innovative jobs, Procedia Social and Behavioral Sciences, Vol. 15, pp 1020-1023. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042811004113>
- Jin, G.K., Drozdenko, R.G. (2010). Relationships among Perceived Organizational Core Values, Corporate Social Responsibility, Ethics, and Organizational Performance Outcomes: An Empirical Study of Information Technology Professionals, Journal of Business Ethics, 92(3), pp 341-359. Retrieved from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-009-0158-1>
- Ki-Hoon Lee, K. Herold D.M1 and Li Yu. A. (2016). Small and Medium Enterprises and Corporate Social Responsibility Practice: A Swedish Perspective. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 23(2), pp 88-99. Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/csr.1366>
- Srivastava, K. Negi, G. Mishra, V. Pandey, S. (2012). Corporate Social Responsibility: A Case Study of TATA Group. IOSR Journal of Business and Management (IOSRJBM). 3(5), PP 17-27. Retrieved from: <http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/vol3-issue5/D0351727.pdf>