

نقش فرماندهان انتظامی در پیشگیری فرار از خدمت کارکنان وظیفه

مراد علی نوری^۱

چکیده

این تحقیق از دید مدیریت انتظامی به نقش فرماندهان انتظامی در پیشگیری از فرار خدمت کارکنان وظیفه پرداخته و به دنبال اعتباریابی الگوی نقش فرماندهان و مدیران ناجا در پیشگیری از فرار از خدمت سربازان و عرضه راهکارهای اجرایی برای کاهش این جرم است. در این پژوهش از الگوی نقش مدیریت سید جوادین (۱۳۸۵) با هشت ویژگی: خلاق، مشاور و تخصص فرماندهان، نقشهای مسئله محوری، نظارت، میانجی گری، تدوین کننده خط مشی و پشتیبانی کننده فرماندهان انتظامی با رویکرد مدیریت انتظامی استفاده شده است. روش تحقیق، توصیفی و از نوع پیمایشی، و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را تمام فرماندهان کلانتریهای شهر تهران تشکیل می‌دهد که ۸۰ نفر بوده‌اند. روش گردآوری اطلاعات، میدانی و از ابزار پرسشنامه بهره گرفته شد. روایی متغیرهای تحقیق با استفاده از مقدار آلفای کرونباخ بیش از ۷۵ درصد بوده که بیانگر روایی بسیار مناسب پرسشنامه در این تحقیق مورد ارزیابی است. با استفاده از آزمون الگوی معادلات ساختاری لیزرل در موارد زیر بر اساس اولویت پیشنهاد می‌شود: اولویت اول) میانجی گری فرماندهان انتظامی برای حل مشکلات ارتباطی کارکنان وظیفه، اولویت دوم) راهنمایی و مشاوره فرماندهان انتظامی به کارکنان وظیفه، اولویت سوم) آشنایی و مطالعه تخصصی درباره سربازان، اولویت چهارم) نقش نظارت فرماندهان انتظامی در کاهش مشکلات سربازان، اولویت پنجم) نقش نظارت فرماندهان انتظامی در حل مسئله، اولویت ششم) توجه فرماندهان انتظامی به خلاقیت کارکنان وظیفه، اولویت هفتم) تدوین و تعیین خط مشی فرماندهان انتظامی در رسیدگی به کارکنان وظیفه و اولویت هشتم) پشتیبانی فرماندهان انتظامی در خدمت به کارکنان وظیفه.

کلید واژه ها

نقش فرماندهان انتظامی در کارها، کارکنان وظیفه و مدیریت، نقش تعامل در مدیریت پیشرفته، کارکنان وظیفه و مدیریتهای ناجا

بیان مسئله

ترک خدمت در سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، که از جمله نیروهای مسلح کشور است به شکل فرار از خدمت دیده شده و تابع شرایط و ضوابط خاصی است و رسیدگی به آن بر عهده سازمان قضایی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران است.

طبق ماده ۵۹ قانون جرائم نیروهای مسلح، هرگاه کارکنان وظیفه نیروهای مسلح در زمان صلح بیش از ۱۵ روز پی در پی مرتکب غیبت شوند و عذر موجهی نداشته باشند، فراری محسوب می شوند و چنانچه دستگیر شوند، از سه ماه تا یک سال حبس یا سه ماه تا یک سال اضافه خدمت محکوم می شوند. (طالع خرسند. ۱۳۸۴: ۸۲).

ماده ۶۰ این قانون بیان می کند در صورتی که کارکنان وظیفه فراری در زمان صلح شخصاً خود را معرفی کنند و مشغول خدمت شوند به ترتیب زیر با آنها رفتار می شود:

الف) چنانچه برای اولین بار مرتکب فرار از خدمت شده باشند و ظرف مدت ۶۰ روز از شروع غیبت مراجعت نمایند، بدون ارجاع پرونده به مرجع قضایی در مقابل هر روز غیبت و فرار، دو روز به خدمت دوره ضرورت آنها افزوده می شود. در مجموع این اضافه خدمت بیش از سه ماه نخواهد بود.

ب) چنانچه پس از ۶۰ روز، خود را معرفی کنند و یا سابقه فرار از خدمت داشته باشند به حکم دادگاه به حبس از ۲ تا ۶ ماه محکوم می شوند. (طالع خرسند. ۱۳۸۴: ۸۲).

واقعیت این است که فرار از خدمت کارکنان معلولی است که می تواند دلایل یا عوامل مختلفی داشته باشد. عوامل محیطی، روانی، اقتصادی، فردی، همکاران، امکانات محل خدمت، برخورد فرماندهان و مدیران و غیره. پژوهشهایی هم در این زمینه انجام شده لیکن مؤثر و کافی نبوده است. بر اساس تجربه خدمتی پژوهشگر، یکی از مسائلی که می تواند در پیشگیری از فرار از خدمت کارکنان تأثیر بسزایی داشته باشد، نقش فرماندهان و مدیران خط مقدم ناجا است که تاکنون تحقیقی در این خصوص انجام نشده است. احساس می شود اساساً فرماندهان و مدیران نقش خود را در این زمینه به بوجه فراموشی سپرده اند؛ زیرا دائماً از پیشگیری از فرار خدمت صحبت می شود بدون اینکه متوجه باشند خودشان چه نقشی در این زمینه دارند و تصور می شود به صرف فعال کردن دستگاه های نظارتی و برخوردهای قضایی و انضباطی می توان به پیشگیری از فرار از خدمت کارکنان دست یافت.

فرار از خدمت به عنوان یک دغدغه در ناجا، مستلزم تصمیم‌گیری منطقی و پیشگیری جدی است؛ اما به رغم اهمیت موضوع با توجه به افزایش سالانه به نظر می‌آید اقدامات انجام شده قبلی در این پدیده تأثیر چندانی در پیشگیری نداشته است. تصور می‌شود که این پدیده در ناجا شایسته تحقیق و بررسی باشد تا بتوان با شناخت بهتر نقش فرماندهان و مدیران در پیشگیری از فرار از خدمت کارکنان در جهت کاهش هر چه بیشتر آن اقداماتی را معمول کرد. فرماندهان و مدیران باید برای پیشگیری از فرار خدمت کارکنان وظیفه نقشهای مهم خود را در این راستا بشناسند تا مناسبترین و مؤثرترین راه پیشگیری را به دست آورند. در نتیجه این تحقیق به دنبال شناسایی نقشهای فرماندهان و مدیران انتظامی مؤثر در پیشگیری از فرار از خدمت کارکنان وظیفه است.

بنابراین سؤال تحقیق این‌گونه مطرح می‌شود: " نقشهای مهم فرماندهان و مدیران انتظامی در پیشگیری از فرار از خدمت سربازان وظیفه چیست و راهکارهای کاهش فرار از خدمت کارکنان وظیفه کدام است؟"

پیشینه تحقیق

پژوهشهای نسبتاً مناسبی در حوزه نقش فرماندهان در نیروهای مسلح (الف) و نقش مدیران و فرماندهان ناجا (ب) در پیشگیری از فرار از خدمت کارکنان وظیفه به شرح زیر انجام شده است:

الف) نتایج عمده مطالعات مختلف در حوزه نقش فرماندهان در نیروهای مسلح در موارد زیر مورد ارزیابی قرار گرفت: یافته‌های پژوهش معنوی فر (۱۳۸۴) با عنوان «عوامل سازمانی با گرایش به فرار از خدمت کارکنان پایور مشهد در سال ۸۴» نشان داد که رضایت شغلی، تنشهای شغلی و نقل و انتقالات سراسری، بیشترین عوامل اثرگذار در پیشگیری از فرار خدمت کارکنان پایور بوده است. پژوهش نایب (۱۳۸۷) و با عنوان «بررسی و مقایسه وضعیت سلامت روان سربازان عادی و فراری مرکز آموزش محمد رسول... بیرجند و ولیعصر (عج) زابل» نشان داد که از بین فرضیه‌های مطرح شده، اضطراب و افسردگی بیشترین عوامل تأثیرگذار در سلامت روانی سربازان بوده است. یافته‌های پژوهش کریمی (۱۳۸۲) با عنوان «بررسی میزان تأثیر عوامل مؤثر بر فرار از خدمت سربازان وظیفه گردان ۷۸۱ تیپ یک لشکر تکاور نزاجا» نشان داد که از بین فرضیه‌های مطرح شده (بعد مسافت، میزان سواد، عدم آگاهی از اهداف

خدمت، اقتصادی معیشتی، متأهل بودن، گرفتن پایان خدمت) بیشترین عوامل تأثیرگذار ۱- عدم تأثیر گرفتن کارت پایان خدمت در زندگی اقتصادی اجتماعی فرد ۲- میزان سواد کارکنان وظیفه، است. سازمان قضایی نیروهای مسلح (۱۳۸۸) با مطالعه تمام سربازان زندانی شده از سال ۱۳۷۷ در زندانهای سراسر کشور به بررسی « علل و عوامل ارتکاب جرم فرار از خدمت سربازان وظیفه» پرداخته که متغیرهای فرهنگی، اجتماعی خانواده سرباز و ناسازگاری وی به عنوان متغیرهای برون سازمانی، و متغیرهای برخورد و تنبیه سرباز، اضطرابهای دوره خدمت، اضطرابهای ناشی از فرار و چگونگی گذراندن خدمت به عنوان متغیرهای درون سازمانی تأثیرگذار در فرار از خدمت مطرح شده است. بنابراین، تحقیقات مورد مطالعه در حوزه نقش فرماندهان در پیشگیری از فرار از خدمت سربازان وظیفه، عمدتاً با رویکرد روانشناسی بوده و جنبه های روانشناختی و در برخی مواقع جنبه های خانوادگی را در پیشگیری از فرار سربازان مورد مطالعه قرار داده است.

ب) نتایج عمده مطالعات مختلف درحوزه نقش فرماندهان ومدیران در نیروی انتظامی در این موارد مورد ارزیابی قرار گرفت: نتیجه یافته های پژوهش حمزه ملک ثابت(۱۳۸۸) تحت عنوان «نقش فرماندهان و مدیران بر ارتقای نظم و انضباط کارکنان انتظامی هرمزگان» با استفاده از الگوی نقشهای مینتزبرگ، حاکی است که هر سه نقش " اطلاعاتی، ارتباطی و تصمیم گیری" بر ارتقای انضباط کارکنان مؤثر است؛ ولی میزان تأثیر و میانگین رتبه‌ای نقشها با هم متفاوت است به گونه‌ای که به ترتیب نقشهای اطلاعاتی، ارتباطی و تصمیم گیری بیشترین تأثیر را بر ارتقای نظم و انضباط کارکنان دارند.

در تحقیق دیگری که توسط تهرانی (۱۳۸۴) تحت عنوان «نقش فرماندهان در تقویت مبانی انضباط کارکنان کلانتریهای تهران بزرگ» صورت گرفته، نتایج، حاکی از نقشهای سه گانه الگوی مینتزبرگ، که برای مدیران ترسیم شده است نقشهای ارتباطی دارای بیشترین تأثیر در انضباط پذیری کارکنان داشته و نقشهای تصمیم گیری و اطلاعاتی به ترتیب در اولویتهای بعدی تأثیرپذیری قرار گرفته‌اند. به عبارت دیگر، نتایج یافته های حمزه ملک ثابت، (۱۳۸۸) و تهرانی (۱۳۸۴) متفاوت بوده به طوری که نقشهای اطلاعاتی در تحقیق تهرانی، اثرگذارترین عامل، اما در تحقیق حمزه ملک ثابت، کمترین عامل اثرگذار در انضباط کارکنان مؤثر بوده است در صورتی که الگوی مینتزبرگ مورد استفاده در این دو تحقیق،

یکسان بوده است. یافته های پژوهش دیگری توسط معینی فر (۱۳۸۵) با عنوان «نقش فرماندهان و مدیران انتظامی در پیشگیری از ضرب و جرح متهمان» نشان می دهد که عوامل محیطی، ویژگیهای شخصیتی، نظارت و کنترل و آموزش مأموران، به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیشگیری از ضرب و جرح متهمان، توسط مأموران انتظامی دارد. در پایان، نتیجه یافته های پژوهش جعفری (۱۳۸۸) در بررسی «نقش فرماندهان و مدیران انتظامی در پیشگیری از جرم ارتشا در سرکلانتری پنجم تهران بزرگ» نشان می دهد که نقشهای فرماندهان مدیران در کاهش زمینه های وقوع ارتشا، بیشترین تأثیر را دارد و سایر نقشهای فرماندهان مدیران در جلوگیری از تکرار و کاهش فرصتهای ارتکاب و پیشگیری از ارتشای کارکنان در معرض خطر و مسئله دار در اولویتهای بعدی تأثیر گذاری قرار می گیرد.

بنابراین، پژوهشهای مورد مطالعه در حوزه نقش فرماندهان و مدیران ناجا در پیشگیری از فرار از خدمت کارکنان است که و به کارکنان وظیفه نپرداخته است. از این رو این تحقیق، که درباره نقش فرماندهان ناجا و مدیران ناجا در پیشگیری فرار از خدمت کارکنان وظیفه است، جدید است. تحقیقات مورد مطالعه در نیروی انتظامی، عمدتاً به جنبه های انضباط و بی انضباطی کارکنان پرداخته، و با استفاده از الگوی مینتزبرگ به نقشهای اطلاعاتی، ارتباطی و تصمیم گیری مؤثر بر انضباط کارکنان توجه کرده است..

مبانی نظری

براساس نظریه رابرت کتز (۱۹۵۵) مدیران به سه نوع مهارت فنی، انسانی و ادراکی نیاز دارند (رضائیان، ۱۳۸۱: ۴۱).

هارولد کونتز و همکارش در کتاب «اصول مدیریت» علاوه بر مهارتهای مطرح شده توسط کتز مهارت دیگری تحت عنوان «مهارت حل مسئله» را نیز مطرح کرده اند (عاصمی پور، ۱۳۷۱: ۸۳).

گریفین در سال ۱۹۸۷ علاوه بر چهار مهارت مطرح شده دو مهارت دیگر تحت عنوان «مهارت تجزیه و تحلیل» و «مهارت تشخیص» را به مجموعه مهارتهای مدیر اضافه می کند (عاصمی پور، ۱۳۷۱: ۸۶).

به نظر دوبرین و همکارانش در هر موقعیت واقعی رهبری، مدیر یا رهبر کارآمد باید مهارت‌های تشخیص و توانایی‌های ذهنی و دانش را در حد کافی داشته باشد. در این بین چهار نوع از مهارت‌های تشخیص اهمیت خاصی دارد: توانایی حل مسئله، توانایی مسئله یابی، آگاهی نسبت به افراد و محیط، شایستگی فنی و حرفه‌ای (دابیرین و دیگران، ۱۹۸۹: ۳۳۹).

برخی از صاحب‌نظران، علاوه بر مهارت‌های یاد شده، مهارت‌های دیگری را نیز مطرح کرده‌اند. از نظر رابینز، مهارت‌های اساسی ارتباطات عبارت از: ۱- مهارت شنود مؤثر ۲- مهارت بازخورد (رابینز، ۱۹۹۱: ۳۲۹).

توماس پیترز و رابرت واترمن ضمن تحقیقات و مطالعات خود در مورد شرکت‌های بزرگ، ۴۳ شرکت را انتخاب کردند و سرانجام به هشت اصل اساسی موفقیت در این شرکتها رسید؛ این اصول عبارت است از: تعصب به عمل (۲) صمیمیت با مشتریان یا ارباب رجوع (حاکمیت مشتری) (۳) توجه خاص به کارکنان و نیازهای آنان (۴) پایبندی به کار اصلی (۵) ساختار سازمانی ساده (۶) انعطاف‌پذیری زیاد (۷) مدیریت مستقل و پرداختن به فعالیت‌های بازرگانی پرخطر (۸) به‌کارگیری فلسفه‌ای که بیشتر بر پایه ارزشهای رهبران و بنیانگذاران استوار بود (رضائیان، ۱۳۸۱: ۷۸-۸۰).

در یک جمع‌بندی کلی و با عنایت به اهمیت سطوح مختلف مدیریت، نوع سازمان و اقتضائات هر سازمان، مدیران برای عملکرد اثربخش خود نیازمند مهارت‌های عمومی هستند و به رغم این نیاز مشترک و عمومی، ترکیب این مهارت‌ها در سطوح مختلف و در سازمان‌های گوناگون متفاوت است. در مجموع مهارت‌های بیان شده تاکنون را از دیدهای مختلف می‌توان به این شرح بیان کرد: (۱) مهارت فنی (۲) مهارت انسانی (۳) مهارت ادراکی (۴) مهارت تجزیه و تحلیل و تشخیص (۵) مهارت برقراری روابط متقابل شخصی (۶) مهارت کارگروهی (۷) مهارت کامپیوتری. باید اشاره کرد که در خصوص تقسیم‌بندی مهارت‌ها همچنان عده‌ای معتقدند که همان سه مهارت اصلی مبنا است و عده‌ای دیگر عناصر مختلف را با یکدیگر ترکیب، و تقسیم‌بندی‌های متفاوتی عرضه می‌کنند. مقوله‌هایی چون تصمیم‌گیری، مهارت‌های مورد نیاز در طراحی و حل مسئله نیز به عنوان مهارت‌های مورد نیاز مدیران طرح می‌شود. لیکن هم به دلیل نظری و هم به دلیل فنی، می‌توان عنصر تصمیم‌گیری را جزء مهارت تشخیص و تجزیه و تحلیل دانست (عاصمی‌پور، ۱۳۷۱: ۶۸).

الگوی کوئین و همکاران بر مبنای نقش مدیر در متعادل سازی اهداف رقیب (متضاد) بنا شده است و برای هر یک از الگوهای رهبری الگوی مدیریتی اثربخشی را پیشنهاد می کند (دیسنز ورابینز، ۱۳۸۸:۲۷).

آدیزس طی سالهای ۱۹۷۶ و ۱۹۸۰ برای اداره مؤثر هر سازمان، اهتمام مدیر به ایفای نقشهای چهارگانه تولیدی، اجرایی، ابداعی و ترکیب کنندگی را معرفی کرد که هر یک از این نقشها با یکی از خرده سیستمهای «سیستم اجتماعی» ارتباط دارد؛ توضیح اینکه هر سازمان بازرگانی:نعتی، یا اداری، سامانه‌ای اجتماعی است و بیشتر این سامانه‌ها از خرده سیستم‌های به هم پیوسته متعددی تشکیل شده است؛ نظیر خرده سیستم‌های «انسانی - اجتماعی»، «اداری - ساختاری»، «اطلاعاتی - تصمیم گیری» و «فناوری - اقتصادی» (رضائیان، ۱۳۸۱: ۷۵ تا ۷۷).

نظریه گاری یوکی، که بر مبنای طبقه بندی رفتارهای مدیریتی طراحی شده است، یازده نقش را برای مدیران بر می شمارد و آنها را به عنوان شاخصهای اثر بخشی مدیران پیشنهاد می کند .

۱- شبکه سازی: شرکت در مجامع غیر رسمی، توسعه، ارتباط با کسانی که منبع اطلاعاتی و پشتیبانی هستند.

۲- حمایت : نقش حمایتی و عرضه دوستی به کارکنان ،گوش دادن به مشکلات آنان و عرضه راه حل برای آن

۳- گروه سازی و حل و فصل مناقشات؛ حل و فصل منازعات به گونه‌ای مؤثر

۴- انگیزش :به کار گیری روشهای تأثیرگذار بر احساسات، ارزشها و منطق کارکنان برای ایجاد اشتیاق به کار و تعهد به اهداف

۵- تشخیص و تشویق:عرضه جایزه، تشویقهای شغلی، پاداشهای مادی برای عملکرد مؤثر، موفقیت قابل توجه و دستاوردهای خاص، احترام و تشویق در مقابل موفقیت افراد

۶- برنامه ریزی و سازماندهی:تعیین اهداف بلند و استراتژیهای بلند مدت و استراتژیهای متناسب با تغییرات وضعیت محیطی، تعیین اقدامات لازم برای به انجام رساندن یک پروژه یا مأموریت، تخصیص منابع بر حسب اولویتهای، تعیین روش بهبود روند بهره‌روی و هماهنگی با دیگر اجزای سازمان

- ۷- حل مسائل: تشخیص مشکلات کاری، تجزیه و تحلیل آنها به صورتی سامانمند و مستمر برای تعیین علتها و راه حلها و تصمیم گیری برای اجرای راه حل و فصل بحرانها
- ۸- مشورت و واگذاری اختیار: قبل از ایجاد تغییرات، نظر کارکنان را جویا شدن، ترغیب آنان با عرضه پیشنهادهای ممکن برای پیشرفت، دعوت به مشارکت در تصمیم گیری، ایجاد فرصت برای دیگران تا بر اساس نظر خود کار، و مشکلات خود را حل کنند.
- ۹- مراقبت از عملیات و محیط: گردآوری اطلاعات در مورد پیشرفت و کیفیت اجرای کارها، موفقیت یا شکست پروژهها، کیفیت عملکرد افراد، تشخیص نیاز مشتریان و نظاره کردن محیط برای کشف به موقع تهدیدات و فرصتها
- ۱۰- اطلاع رسانی: نشر اطلاعات مربوط به تصمیمات، برنامه ها و یا فعالیتهای کارکنان
- ۱۱- شفاف کردن نقشها و اهداف: تعیین وظایف، تهیه دستورالعملها و ایجاد درکی صحیح از مسئولیت و اهداف کاری، مهلتها و انتظارات عملکردی (غفاریان، ۱۳۷۹: ۳۶).
- در آخرین سالهای دهه ۱۹۶۰، هنری مینتزرگ پژوهشهایی را که در مورد مدیران صورت گرفته بود به مقیاسی وسیع مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که کارهای همه مدیران تقریباً مشابه است. او چنین استدلال کرد که همه مدیران در مورد واحدهای سازمانی خود اختیارات رسمی دارند و مقام خود را با توجه به آن اختیارات به دست می آورند. پست یا مقام اداری باعث می شود که مدیر خود را درگیر روابط بین گروهی با زیردستان و سرپرستانی کند که آنها هم به نوبه خود، اطلاعات مربوط به آنچه را وی باید در آن واحد بر آن اساس تصمیم گیری کند به او عرضه می کنند. بنابراین همه مدیران چنین نقشهایی را ایفا می کنند. مینتزرگ اینها را مجموعه ای از رفتارهای سازمان یافته نامید که در زیر به تشریح این سه نقش کلی پرداخته خواهد شد.
- الف) نقشهای ارتباطی با ایجاد ارتباط بین افراد شامل رئیس تشریفات، رهبر، رابط.
- ب) نقشهای اطلاعاتی شامل دریافت کننده اطلاعات، اطلاع رسان، سخنگو
- ج) نقشهای تصمیم گیری شامل خلاق یا نوآور، مسئول رفع بحران، تخصیص دهند منابع، گفتگو کننده (غفاریان، ۱۳۷۹: ۲۶).

از میان این نظریه ها درباره نقشهای مدیریتی، یکی از جامعترین آنها سامانه مشاهده رهبری است. این نظریه شامل مجموعه ای از رفتارهای مدیریتی است که از مشاهده اقدامات روزمره آنان به دست آمده است. در این تحقیق، که توسط فرد لوتانز و دیان هاسکینگ صورت گرفته است، فعالیتهای مدیریتی در مقابل نقشهای مدیریتی مینتزرگ طبقه بندی شده است. طبقه بندی رفتاری لوتانز به گونه شایسته‌ای وظایف مدیران و نظریات دانشمندان علوم رفتاری را در برمی گیرد. وی معتقد است این طبقه بندی نظریات فایول (فعالیت‌های سنتی)، مینتزرگ (فعالیت‌های مرادده‌ای) و کاتر (فعالیت‌های شبکه‌ای) را به طور توأم پاسخ می دهد. لوتانز و هاسکینگ، نقشهای مدیریتی را در این چهار حوزه تعریف می کند (دیسنز و رابینز، ۱۳۸۸: ۲۳)

الف) فعالیتهای ارتباطی: ۱- تبادل اطلاعات ۲- کارهای کتبی

ب) مدیر سنتی: ۱- برنامه ریزی ۲- تصمیم گیری ۳- کنترل

ج- مدیریت منابع انسانی: ۱- انگیزش ۲- سیاست و تنبیه ۳- مدیریت مناقشات ۴- امور پرسنلی ۵- آموزش و توسعه

د- شبکه سازی: ۱- تعامل با خارج سازمان ۲- فعالیت های سیاسی - اجتماعی

هر شغلی لزوماً به معیارهای رفتاری معین نیازمند است که این رفتارها کم و بیش از شاغلان انتظار می رود و مجموعه این رفتارها را نقش می نامند (سیدجوادی، ۱۳۸۵: ۱۹).

از نظر سید جوادی، تعداد نقشهایی که مدیریت امور کارکنان ایفا می کند با توجه به اندازه سازمان، حدود اختیار و مسئولیتی، که به این دسته از مدیران واگذار می شود، متفاوت است که مهمترین آنها عبارت است از:

(۱) نقش مشاور^۱

(۲) پشتیبانی کننده^۲

(۳) نقش تدوین کننده خط مشی^۳

(۴) خلاق بودن^۴

¹ - Advisor

² - Steward

³ - Policy -Maker or Policy Formulate Role

⁴ - The Innovator Role

(۵) میانجی^۱

(۶) ناظر^۲

(۷) حل کننده مسئله^۳

(۸) متخصص در مقابل کلی دان

خلاصه انواع نقشهای مدیریتی از نظر پژوهشگران مختلف حوزه مدیریت

نظریه پردازان	سیدجوادین	گاری یوگی	آدیزیس	مینتزبرگ	کونین و همکاران	لوتاز	پیترسنگه
	مشاور	شبکه سازی	تولیدی	ارتباطی	کارکردی	ارتباطی	معلم
	پشتیبانی کننده	حمایت	اجرایی	اطلاعاتی	مولد	سنتی	طراح
	تدوین کننده خط مشی	گروه سازی	ابداعی	تصمیم گیری	مرشد	منابع انسانی	ناظر
	خلاق بودن	انگیزش	ترکیبی	-	آسان کننده	شبکه سازی	-
	میانجی	تشخیص و تشویق	-	-	هماهنگ کننده	-	-
	ناظر	برنامه ریزی و سازماندهی	-	-	مراقب و ناظر	-	-
	حل کننده مسئله	حل مسائل	-	-	-	-	-
	متخصص در مقابل کلی دان	مشورت و واگذاری اختیار	-	-	-	-	-
		تصمیمات					
		روابط انسانی					
منابع	سیدجوادین ۱۳۸۵: ۱۹	غفاریان ۱۳۷۹: ۳۶	رضائیان ۱۳۸۱: ۷۵	غفاریان، ۱۳۸۸: ۲۶	دی سنزو ورابینز، ۱۳۸۸: ۲۷	دی سنزو ورابینز، ۱۳۸۸: ۲۳	رضائیان ۱۳۸۱: ۸۵

با توجه به محیط و وضعیت خاص سربازان از الگوی سیدجوادین در این پژوهش استفاده شد که مبنای فرضیات این تحقیق را از چارچوب مفهومی الگوی هشتگانه نقش مدیران تشکیل داده است.

¹ - Mediator

² - Auditor

³ - Solver

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق، توصیفی و از نوع پیمایشی، و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را تمام فرماندهان کلانتریهای شهر تهران تشکیل می‌دهد که ۸۰ نفر هستند. از آنجا که انتخاب نمونه به صورت تمام شمار بوده است، کاربرد روش نمونه‌گیری در این تحقیق ضرورتی نداشت. روش گردآوری اطلاعات، میدانی است و از ابزار پرسشنامه بهره گرفته شد. روایی متغیرهای تحقیق با استفاده از مقدار آلفای کرونباخ بیش از ۷۵ درصد بوده که بیانگر روایی بسیار مناسب پرسشنامه در این تحقیق است.

تعریف نظری متغیرها

- ۱) نقش مشاور: به‌عنوان دارنده دانش تخصصی در حوزه مدیریت منابع انسانی به ایفای نقش مشاوره در زمینه منابع انسانی به مدیران و کارکنان می‌پردازد.
- ۲) پشتیبانی‌کننده: در این نقش مدیریت اداره کارکنان وظیفه دارد به واحد های صفی، خدمات عرضه کند. مدیریت اداره کارکنان هم چنین برای ادارات صفی خدمات عرضه می‌کند؛ از جمله تغذیه کارکنان، خدمات درمانی، آموزش و
- ۳) نقش تدوین کننده خط مشی: در این نقش فرماندهان و مدیران میانی با تدارک اطلاعات و عرضه مشاوره به مدیران عالی در فرایند خط مشی گذاری و گرفتن تصمیمات راهبردی، نقش، ایفاء و نسبت به اجرای خط مشی های ابلاغی و تحلیل و تأثیرات آن اقدام می‌کند.
- ۴) خلاق بودن: فرماندهان و مدیران باید نسبت به بروز خلاقیت و استفاده از افکار خلاق سربازان در زمینه حل مسائل کارکنان، بهبود روشها و فرایندهای کاری حوزه مربوط اقدام کنند.
- ۵) میانجی: مدیران و کارکنان با سلیقه‌ها و دیدگاه‌های مختلف ممکن است در ارتباط و تعامل با همدیگر مشکل پیدا کنند و حتی این تضادها، اختلافات و ... احتمال دارد باعث ترک خدمت کارکنان شود که در اینجا فرمانده و مدیر به دلیل جایگاه رسمی و وظیفه‌ای که دارند، می‌تواند به‌عنوان میانجی و ریش‌سفید در جهت پیشگیری، کاهش یا رفع تضاد و اختلاف موجود اقدام کند.

۶) ناظر: در این نقش فرماندهان مدیران باید در جهت برآورده کردن اهداف سازمان، رفع تبعیض ها در دادن خدمات و اجرای مقررات ایمنی و بهداشتی در محیط کار، اعزام به مأموریتها، نقل و انتقالات، اثر بخشی آموزشها و... نظارت لازم را به عمل آورند.

۷) حل کننده مسئله: فرماندهان و مدیران باید برای حل مسائل، شیوه‌ها و فنونی را متناسب با موقعیت به کارگیرند و مانند یک پزشک بر اساس شواهدی که از بیمار مشاهده می‌کنند، دارو تجویز کنند؛ یعنی باید ابتدا آسیب‌شناسی کنند و نظرها را بگیرند، و نسبت به تحلیل آن اقدام، و سپس تصمیم‌گیری، و نسبت به حل مسئله اقدام کنند. در این وضعیت ما باید به جزئیاتی که در مورد مسئله نقل می‌شود، دقیقاً گوش فرا دهیم و احساسات کارکنان را درک کنیم.

۸) متخصص در مقابل کلی‌دان: فرمانده باید علاوه بر اینکه مدیر کلی دان باشد، یعنی به صورت عمومی با سازمان ناجا و وظائف آن آشنا باشد، باید بیشتر متخصص باشد و دانش او بیشتر جنبه کاربردی در زمینه های آموزشی، مشاهده، روابط کارکنان، ایمنی، جبران خدمت، و... یا ترکیبی از تخصص‌های ضروری به منظور اجرای امور کارکنان داشته باشد.

روش تجزیه و تحلیل

به منظور سنجش طراحی و اعتباریابی الگوی نقش فرماندهان و مدیران ناجا در پیشگیری از فرار خدمت کارکنان وظیفه در این تحقیق و تجربه و تحلیل داده‌ها از نمونه‌ها و بررسی وجود یا نبود رابطه همزمان بین متغیرهای تحقیق از الگوی معادلات ساختاری استفاده شده است. در الگوی معادلات ساختاری، روابط بین صفت‌های مکنون، که بر اساس نظریه استخراج شده است با توجه به داده‌ها بررسی می‌شود (کلانتری، ۱۳۸۹). بنابراین برای بررسی ارتباط بین شاخصها و مفاهیم مورد نظر از تحلیل عاملی تاییدی در دو مرحله استفاده شد: در مرحله اول یعنی تحلیل عاملی مرتبه اول، چگونگی و میزان رابطه بین شاخصهای اندازه‌گیری هر یک از ابعاد (سؤالهای پرسشنامه) و عوامل مورد نظر بررسی شده است. در مرحله دوم، یعنی تحلیل عاملی مرتبه دوم، چگونگی و میزان رابطه بین هر یک از ابعاد و مفهوم اصلی مورد نظر بررسی شده است؛ به عبارت دیگر در مرحله اول بررسی می‌شود که هر یک از شاخصهای پرسشنامه تا چه میزان می‌تواند بعد مورد نظر را تبیین کند و در مرحله دوم، بررسی

می‌شود که هر یک از ابعاد در نظر گرفته شده برای مفهوم تا چه میزان با آن مفهوم رابطه دارد و می‌تواند آن را تبیین کند؛ در ضمن مقدار آلفای هر یک از متغیرها بیش از ۸۰ درصد و در سطح قوی معنادار است.

آزمون الگوی نظری

برای پاسخ به سؤال نخست پژوهش با عنوان: «آیا الگوی مفهومی نقشهای فرماندهان و مدیران با داده‌های تجربی فرماندهان کلانتریهای سطح شهر تهران برازش دارد؟» از تحلیل عامل تأییدی بهره برده شد به این ترتیب که در مرحله اول نشان داده شد که آیا سؤالات در نظر گرفته شده برای هر نقش، واقعاً آن نقش را اندازه‌گیری می‌کند و در پایان به این سؤال کلی پاسخ داده شد که آیا هشت نقش مدیریتی یاد شده که در الگوی مفهومی ارائه شده است با داده‌های تجربی برازش دارد که برای پاسخ به این سؤال نیز از تحلیل عامل تأییدی استفاده شده است. برای این تحلیل، پژوهش با استفاده از نرم افزار LISREL 8.7 انجام گرفته است. در ادامه عوامل الگوی اندازه‌گیری و شاخصهای برازش الگوی اندازه‌گیری ارائه شده است. در ادامه نتایج مربوط به تحلیل به تفکیک هر نقش ارائه شده است.

نقش مشاور

برای تأیید روایی سازه نقش مشاور از خرده نقش مشاور استفاده شد که عبارت است از (۱) راهنمایی و مشاوره به سربازان با مشکلات روحی و روانی (۲) راهنمایی و مشاوره به سربازان عصبی و خشن (۳) راهنمایی و مشاوره به سربازان با مشکلات خانوادگی (۴) راهنمایی و مشاوره (توجیه) در مورد بحث برخورد با مراجعان (۵) راهنمایی و مشاوره در چگونگی برخورد با کارکنان همکار (وظیفه) (۶) راهنمایی و مشاوره به سربازان با رفتارهای پرخطر

عوامل تحلیل عاملی تأییدی (بتا استاندارد، آماره t و مجذور همبستگی چندگانه) نقش مشاور

مقدار تی	مقدار تی	استاندارد	عامل خرده نقشهای مشاور	مجدور همبستگی چند گانه
۰/۷۴	۷/۳۱	۰/۵۵	Q1.1	مشاور
۰/۷۸	۷/۴۶	۰/۶۱	Q1.2	
۰/۹۰	۹/۳۹	۰/۸۱	Q1.3	
۰/۵۷	۵/۳۰	۰/۳۲	Q1.4	
۰/۶۳	۶/۰۹	۰/۴	Q1.5	
۰/۵۴	۵/۰۶	۰/۲۹	Q1.6	

در این جدول، میزان تأثیر هر یک از خرده نقشهای قابل مشاهده در ساخت صفت مکنون (نقش مشاور) به وسیله میزان بتای استاندارد شده و هم چنین معناداری ضرایب مسیر از طریق آزمون t ارائه شده است؛ علاوه بر این میزان تبیین هر یک از سؤالات از طریق مجذور همبستگی چندگانه نیز قابل مشاهده است. هم چنین در جدول ذیل برخی از مهمترین ویژگیهای برازش ارائه شده که نشاندهنده میزان برازش الگوی مفهومی با الگوی تجربی است.

شاخصهای برازش تحلیل عاملی تأییدی نقش مشاور

شاخص	χ^2	χ^2/df	(RMSEA)	(NFI)	(NNFI)	(CFI)	(GFI)	(AGFI)
آماره	$12/32p = 0/15$	1/76	0/082	0/95	0/95	0/98	0/96	0/87

نقش پشتیبانی کننده

برای تأیید روایی سازه نقش پشتیبانی کننده از خرده نقش پشتیبانی کننده که عبارت است از: (۱) پشتیبانی در عرضه خدمات به سربازان (۲) پشتیبانی در عرضه تغذیه و محل اسکان کارکنان وظیفه (۳) پشتیبانی در عرضه خدمات آموزشی به کارکنان وظیفه به عنوان متغیرهای مشاهده شده در نظر گرفته شده که از ترکیب گویه های هر خرده نقش ساخته شده است.

عوامل تحلیل عاملی تأییدی (بتا استاندارد، آماره t و مجذور همبستگی چندگانه) نقش پشتیبانی کننده

عوامل خرده نقش پشتیبانی کننده	استاندارد	مقدار تی	مجذور همبستگی چند گانه
Q2.1	0/77	7/82	0/59
Q2.2	0/91	10/43	0/83
Q2.3	0/74	7/30	0/54

در جدول 3-5 میزان تأثیر هر یک از خرده نقشهای قابل مشاهده در ساخت صفت مکنون با میزان بتای استاندارد شده و هم چنین معناداری ضرایب مسیر از طریق آزمون t ارائه شده است؛ علاوه بر این میزان تبیین هر یک از سؤالات از طریق مجذور همبستگی چندگانه نیز قابل مشاهده است. هم چنین در جدول 3-6 برخی از مهمترین ویژگیهای برازش عرضه شده که نشاندهنده میزان برازش الگوی مفهومی با الگوی تجربی است.

شاخصهای برازش تحلیل عاملی تأییدی نقش پشتیبانی کننده

شاخص	c^2	(c^2/df)	(RMSEA)	(NFI)	(NNFI)	(CFI)	(GFI)	(AGFI)
آماره	$(p=1/0)$	۰/۰۰۵	۰/۰۰۱	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰

نقش تدوین کننده خط مشی

برای تأیید روایی سازه نقش تدوین کننده خط‌مشی از خرده‌نقشهای آن که عبارت است از (۱) تعیین خط‌مشی در مورد چگونگی برخورد با سربازان (۲) تعیین خط‌مشی درباره رسیدگی به شکایات سربازان (۳) رسیدگی به نیازهای مادی سربازان (۴) رسیدگی به نیازهای معنوی سربازان (۵) نظارت و کنترل (۶) ایجاد انگیزه (۷) امکانات رفاهی به عنوان متغیرهای مشاهده شده در نظر گرفته شده که از ترکیب گویه‌های هر خرده‌نقش ساخته شده است.

عوامل تحلیل عاملی تأییدی (بتا استاندارد، آماره t و مجذور همبستگی چندگانه) نقش تدوین کننده خط مشی

عامل خرده نقش تدوین کننده خط مشی	استاندارد	مقدار تی	مجذور همبستگی چندگانه
Q۳/۱	۰/۷۶	۷/۶۴	۰/۵۸
Q۳/۲	۰/۴۷	۴/۲۳	۰/۲۲
Q۳/۳	۰/۷۰	۶/۶۹	۰/۴۸
Q۳/۴	۰/۵۴	۴/۸۷	۰/۲۹
Q۳/۵	۰/۷۲	۷/۱۳	۰/۵۲
Q۳/۶	۰/۸۹	۹/۷۵	۰/۷۹
Q۳/۷	۰/۶۹	۶/۷۹	۰/۴۸

در این جدول میزان تأثیر هر یک از خرده‌نقشهای قابل مشاهده در ساخت صفت مکنون با میزان بتای استاندارد شده و هم‌چنین معناداری ضرایب مسیر از طریق آزمون t ارائه شده است؛ علاوه بر این میزان تبیین هر یک از سؤالات از طریق مجذور همبستگی چندگانه نیز قابل مشاهده است. هم‌چنین در جدول زیر برخی از مهمترین ویژگیهای برازش ارائه شده که نشان‌دهنده میزان برازش الگوی مفهومی با الگوی تجربی است.

شاخصهای برازش تحلیل عاملی تأییدی نقش تدوین کننده خط مشی

شاخص	c^2	(c^2/df)	(RMSEA)	(NFI)	(NNFI)	(CFI)	(GFI)	(AGFI)
آماره	$(p=0/12)$	۱/۵	۰/۰۸۳	۰/۹۵	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۸۵

نقش خلاق بودن

برای تأیید روایی سازه نقش خلاق از هفت گویه این نقش به عنوان متغیرهای مشاهده شده در نظر گرفته شده است.

عوامل تحلیل عاملی تأییدی (بتا استاندارد، آماره t و مجذور همبستگی چندگانه) نقش خلاق بودن

مجدور همبستگی چندگانه	مقدار تی	استاندارد	عامل خرده نقش خلاق بودن	خلاق بودن
۰/۱۸	۳/۸۹	۰/۴۳	Q۴_۱	
۰/۷۶	۹/۶۰	۰/۸۷	Q۴_۲	
۰/۷۸	۹/۸۹	۰/۸۸	Q۴_۴	
۰/۷۲	۹/۲۶	۰/۸۵	Q۴_۵	
۰/۵۶	۷/۶۵	۰/۷۵	Q۴_۶	
۰/۶۱	۸/۱۲	۰/۷۸	Q۴_۷	
۰/۷۹	۹/۹۵	۰/۸۹	Q۴_۸	

در جدول میزان تأثیر هر یک از گویه های قابل مشاهده در ساخت صفت مکنون با میزان بتای استاندارد شده و هم چنین معناداری ضرایب مسیر از طریق آزمون t ارائه شده است؛ علاوه بر این میزان تبیین هر یک از سوالات از طریق مجذور همبستگی چندگانه نیز قابل مشاهده است. هم چنین در جدول زیر برخی از مهمترین ویژگیهای برازش ارائه شده که نشاندهنده میزان برازش الگوی مفهومی با الگوی تجربی است.

شاخصهای برازش تحلیل عاملی تأییدی نقش خلاق بودن

(AGFI)	(GFI)	(CFI)	(NNFI)	(NFI)	(RMSEA)	(c^2/df)	c^2	شاخص
۰/۸۲	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۱۱	۱/۹۵	۲۵/۳۷۲) = ۰/۰۲۱	آماره

نقش میانجی

برای تأیید روایی سازه نقش میانجی از خرده نقشهای آن که عبارت است از (۱) چگونگی کاهش و حل تضاد و اختلاف بین سربازان، (۲) در چگونگی کاهش مشکل و حل اختلافات بین سربازان و نیروهای کادر (۳) در چگونگی کاهش و حل مشکلات سربازان و مراجعان؛ به عنوان متغیرهای مشاهده شده در نظر گرفته شده که از ترکیب گویه های هر خرده نقش ساخته شده است.

عوامل تحلیل عاملی تأییدی (بتا استاندارد، آماره t و مجذور همبستگی چندگانه) نقش میانجی

مقدار تی	استاندارد	عامل خرده نقش میانجی	مجذور همبستگی چند گانه
۹/۴۱	۰/۸۶	Q۵/۱	۰/۷۴
۹/۲۰	۰/۸۶	Q۵/۲	۰/۷۴
۹/۶۹	۰/۸۹	Q۵/۳	۰/۷۹

در جدول فوق میزان تأثیر هر یک از خرده نقشهای قابل مشاهده در ساخت صفت مکنون با میزان بتای استاندارد شده و هم چنین معناداری ضرایب مسیر از طریق آزمون t ارائه شده است؛ علاوه بر این میزان تبیین هریک از سؤالات از طریق مجذور همبستگی چندگانه نیز قابل مشاهده است. هم چنین در جدول زیر، برخی از مهمترین ویژگیهای برازش ارائه شده که نشاندهنده میزان برازش الگوی مفهومی با الگوی تجربی است.

شاخصهای برازش تحلیل عاملی تأییدی نقش میانجی

شاخص	χ^2	(χ^2/df)	(RMSEA)	(NFI)	(NNFI)	(CFI)	(GFI)	(AGFI)
آماره	$(\chi^2/p) = ۰/۹۸۵۴$	۰/۰۱	۰/۰۰۱	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰

نقش ناظر

برای تأیید روایی سازه نقش ناظر از خرده نقشهای آن که عبارت است از (۱) نظارت به منظور کاهش یا رفع تبعیض و نابرابری در چگونگی خدمت رسانی به سربازان وظیفه (۲) نظارت بر چگونگی اجرای مقررات ایمنی و بهداشتی در محیط کار (۳) نظارت در زمینه اثربخشی آزمونها به عنوان متغیرهای مشاهده شده در نظر گرفته شده که از ترکیب گویه های هر خرده نقش ساخته شده است.

عوامل تحلیل عاملی تأییدی (بتا استاندارد، آماره t و مجذور همبستگی چندگانه) نقش ناظر

مقدار تی	استاندارد	عامل خرده نقش ناظر	مجذور همبستگی چند گانه
۷/۰۰	۰/۷۲	Q5.1	۰/۵۱
۸/۶۷	۰/۸۲	Q5.2	۰/۶۸
۸/۲۱	۰/۸۲	Q5.3	۰/۶۸

در جدول میزان تأثیر هر یک از خرده نقشهای قابل مشاهده در ساخت صفت مکنون با میزان بتای استاندارد شده و هم چنین معناداری ضرایب مسیر از طریق آزمون t ارائه شده است؛ علاوه بر این میزان تبیین

هر یک از سؤالات از طریق مجذور همبستگی چندگانه نیز قابل مشاهده است. هم چنین در جدول زیر برخی از مهمترین ویژگیهای برازش ارائه شده که نشاندهنده میزان برازش الگوی مفهومی با الگوی تجربی است.

شاخصهای برازش تحلیل عاملی تأییدی نقش ناظر

شاخص	c^2	(c^2/df)	(RMSEA)	(NFI)	(NNFI)	(CFI)	(GFI)	(AGFI)
آماره	$0/01p = 1/00$	0/01	0/001	1/00	1/00	1/00	1/00	1/00

نقش حل کننده مسئله

برای تأیید روایی سازه نقش حل کننده مسئله از خرده نقشه‌های آن که عبارت است از (۱) آسیب شناسی مسئله (۲) تحلیل مسئله (۳) تشخیص مسئله (۴) تعیین راه حل و شیوه‌های مناسب حل مسئله (۳) تصمیم گیری مناسب برای حل مسئله به عنوان متغیرهای مشاهده شده در نظر گرفته شده که برخی از آنها از ترکیب گویه های هر خرده نقش ساخته شده است.

عوامل تحلیل عاملی تأییدی (بتا استاندارد، آماره t و مجذور همبستگی چندگانه) نقش حل کننده مسئله

عامل خرده نقش حل کننده مسئله	استاندارد	مقدار تی	مجذور همبستگی چند گانه
Q۷/۱	۰.۸۷	۹.۴۰	۰.۷۶
Q۷/۲	۰.۸۷	۹.۳۷	۰.۷۶
Q۷/۳	۰.۸۶	۹.۲۹	۰.۷۴
Q۷/۴	۰.۸۵	۹.۰۸	۰.۷۲
Q۷/۵	۰.۸۱	۸.۴۸	۰.۶۶

در جدول میزان تأثیر هر یک از خرده نقشه‌های قابل مشاهده در ساخت صفت مکنون با میزان بتای استاندارد شده و هم چنین معناداری ضرایب مسیر از طریق آزمون t ارائه شده است؛ علاوه بر این میزان تبیین هر یک از سؤالات از طریق مجذور همبستگی چندگانه نیز قابل مشاهده است. هم چنین در جدول زیر برخی از مهمترین ویژگیهای برازش ارائه شده که نشاندهنده میزان برازش الگوی مفهومی با الگوی تجربی است.

شاخصهای برازش تحلیل عاملی تأییدی نقش حل کننده مسئله

شاخص	c^2	(c^2/df)	(RMSEA)	(NFI)	(NNFI)	(CFI)	(GFI)	(AGFI)
آماره	$2/67p = 0/45$	0/89	0/000	0/99	1/00	1/00	0/99	0/93

نقش متخصص در مقابل کلی دان

برای تأیید روایی سازه نقش متخصص در مقابل کلی دان از خرده نقشه‌های آن که عبارت است از (۱) آشنایی با شیوه های آموزش (۲) آشنایی با چگونگی ارتباط با سربازان (۳) آشنایی با سامانه جبران خدمت کارکنان وظیفه (۴) آشنایی کلی با سازمان ناجا به عنوان متغیرهای مشاهده شده در نظر گرفته شده که برخی از آنها از ترکیب گویه‌های هر خرده نقش ساخته شده است.

عوامل تحلیل عاملی تأییدی (بتا استاندارد، آماره t و مجذور همبستگی چندگانه) نقش متخصص در مقابل کلی دان

مقدار تی	استاندارد	عامل خرده نقش تخصص در مقابل کلی دانی	مجذور همبستگی چند گانه
۹.۶۷	۰.۹۸	Q8.1	۰.۹۶
۷.۱۲	۰.۷۳	Q8.2	۰.۵۴
۹.۳۴	۰.۹۶	Q8.3	۰.۹۲
۶.۲۶	۰.۶۶	Q8.4	۰.۴۳

در جدول میزان تأثیر هر یک از خرده نقشه‌های قابل مشاهده در ساخت مکتون با میزان بتای استاندارد شده و هم چنین معناداری ضرایب مسیر از طریق آزمون t ارائه شده است؛ علاوه بر این میزان تبیین هر یک از سؤالات از طریق مجذور همبستگی چندگانه نیز قابل مشاهده است. هم چنین در جدول زیر برخی از مهمترین ویژگیهای برازش ارائه شده که نشاندهنده میزان برازش الگوی مفهومی با الگوی تجربی است.

شاخصهای برازش تحلیل عاملی تأییدی نقش متخصص در مقابل کلی دان

شاخص	c^2	(c^2/df)	(RMSEA)	(NFI)	(NNFI)	(CFI)	(GFI)	(AGFI)
آماره	$(=0/42)$	۰/۶۵	۰/۰۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۰/۹۶

طراحی و اعتباریابی الگوی نقشهای مدیریتی فرماندهان و مدیران انتظامی در پیشگیری از فرار

خدمت کارکنان

همان طور که بیان شد پرسشنامه نقشهای مدیریتی فرماندهان و مدیران انتظامی بر اساس الگوی نقشهای مدیریتی سیدجوادین (۱۳۸۵) طراحی و تدوین شده که دارای هشت نقش جدا شامل نقشهای مشاور، پشتیبانی کننده، تدوین کننده خط مشی، خلاق بودن، میانجی، ناظر، حل کننده مسئله و متخصص در مقابل کلی دان است. در ادامه به منظور تأیید این الگوی مدیریتی در ناجا از تحلیل عاملی تأییدی بهره برده شد به طوری که

هر نقش به عنوان یک نشانگر قابل مشاهده در نظر گرفته شد. لازم به ذکر است میزان پایایی برای کل پرسشنامه نیز ۰/۹۸ گزارش شده است.

عوامل تحلیل عاملی تأییدی (بتا استاندارد، آماره t و مجذور همبستگی چندگانه) نقش فرماندهان و مدیران

انتظامی

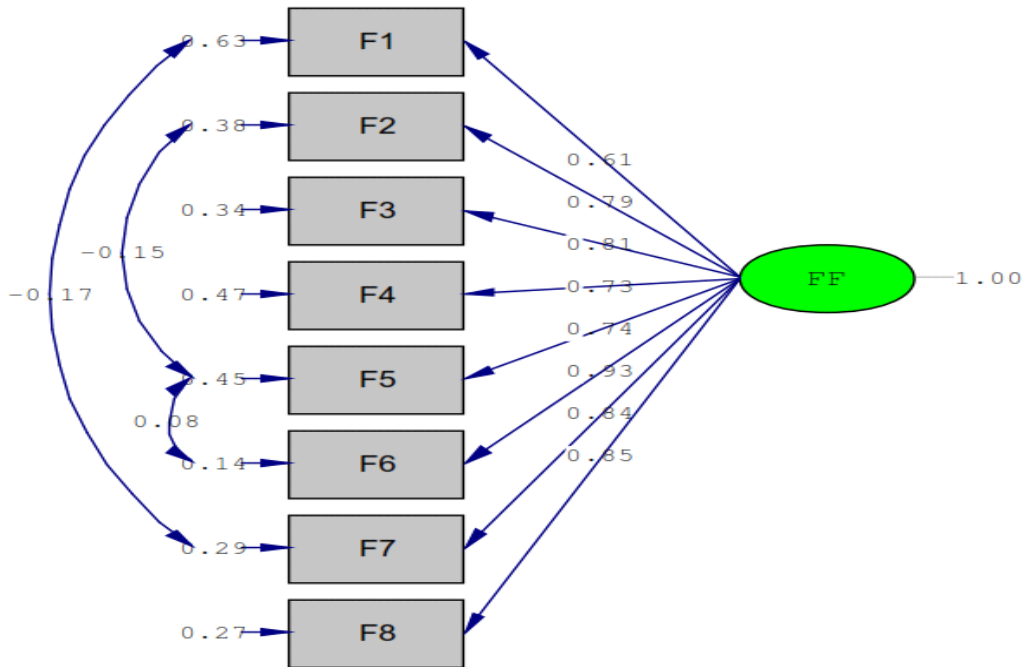
مقدار تی	استاندارد	مجدور همبستگی چند گانه		
۵/۸۰	۰.۶۱	۰/۳۷	F1	الگوی نقشهای مدیریتی
۸/۲۹	۰.۷۹	۰/۶۲	F2	
۸/۶۸	۰.۸۱	۰/۶۶	F3	
۷/۳۹	۰.۷۳	۰/۵۳	F4	
۷/۵۲	۰.۷۴	۰/۵۵	F5	
۱۰/۷۶	۰.۹۳	۰/۸۶	F6	
۹/۱۷	۰.۸۴	۰/۳۷	F7	
۹/۳۵	۰.۸۵	۰/۶۲	F8	

در جدول میزان تأثیر هر یک از نقشهای هشتگانه قابل مشاهده در ساخت صفت مکنون با میزان بتای استاندارد شده و هم چنین معناداری ضرایب مسیر از طریق آزمون t ارائه شده است؛ علاوه بر این میزان تبیین هر یک از نقشها از طریق مجذور همبستگی چندگانه نیز قابل مشاهده است. هم چنین در جدول زیر برخی از مهمترین ویژگیهای برازش ارائه شده که نشاندهنده میزان برازش الگوی مفهومی با الگوی تجربی است.

شاخصهای برازش تحلیل عاملی تأییدی نقش فرماندهان و مدیران انتظامی

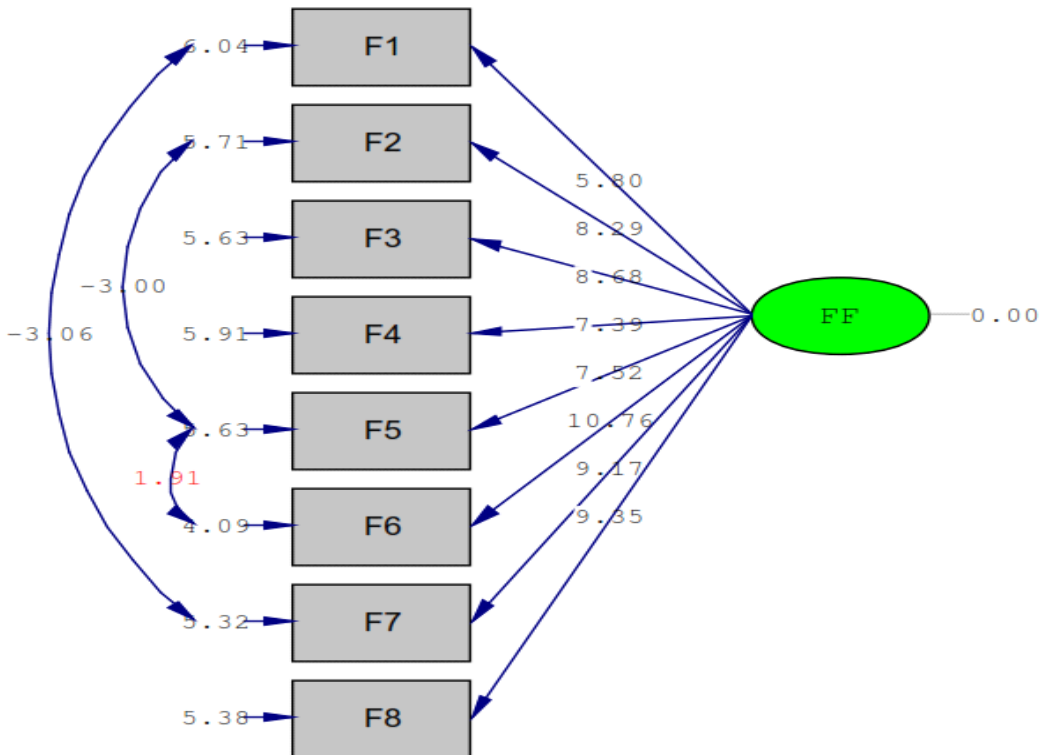
شاخص	c^2	(c^2/df)	(RMSEA)	(NFI)	(NNFI)	(CFI)	(GFI)	(AGFI)
آماره	(0.048) = ۲۷/۷۷p	۰/۶۵	۰/۰۹۰	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۲	۰/۸۳

با توجه به شاخصهای برازش می توان استنباط کرد که الگوی تجربی با الگوی مفهومی برازش مطلوبی دارد و این بیانگر همسو بودن نقشها با الگوی مدیرتی است. در ادامه شکلهای تحلیل عاملی تأییدی ارائه شده که شامل بارهای عاملی و میزان خطاهای آنها و هم چنین ضرایب معناداری ضرایب مسیر (آماره t) است.



Chi-Square=27.77, df=17, P-value=0.04765, RMSEA=0.090

نمودار ۱: بارهای عاملی هر خرده نقش و میزان خطاهای آنها در تحلیل عامل الگوی نقش مدیریتی



Chi-Square=27.77, df=17, P-value=0.04765, RMSEA=0.090

نمودار ۲: معناداری ضرایب مسیر (آماره t) تحلیل عاملی تأییدی الگوی نقش مدیریتی

با توجه به این نمودار تمامی ضرایب تحلیل عاملی تأییدی (الگوی اندازه گیری) معنادار است.

نتیجه

اگر چه پژوهش مستقلی درباره نقش مدیران و فرماندهان ناجا در پیشگیری از فرار کارکنان وظیفه در نیروی انتظامی انجام نشده مشابهی در این زمینه صورت گرفته است. نتایج یافته های تحقیقات مورد مطالعه در حوزه نقش فرماندهان در پیشگیری از فرار کارکنان وظیفه در نیروهای مسلح به عوامل اجتماعی و روانشناختی مؤثر پرداخته اما در نیروی انتظامی با رویکرد مدیریتی به نقشهای اطلاعاتی، ارتباطی و تصمیم گیری مؤثر بر پیشگیری از فرار کارکنان وظیفه با استفاده از الگوی مینتزرگ پرداخته است. بنابراین، رویکردهای مورد مطالعه در این تحقیقات، روانشناختی و مدیریتی بوده، بویژه در تحقیق ملک ثابت (۱۳۸۸) و تهرانی (۱۳۸۴) صرفاً از دید مدیریتی و الگوی مینتزرگ بهره برداری شده است. در این تحقیق از دید مدیریت انتظامی به نقش فرماندهان انتظامی در پیشگیری از فرار خدمت کارکنان وظیفه پرداخته اند. ویژگیهای خلاق، مشاور و تخصص فرماندهان، نقشهای مسئله محوری، نظارت، میانجی گری، تدوین کننده خط مشی و پشتیبانی کننده فرماندهان انتظامی با استفاده از الگوی سیدجوادین (۱۳۸۵) در این تحقیق، بیانگر رویکرد مدیریت انتظامی بوده است.

در خصوص نقش مشاوره فرماندهان، شش عامل در پیشگیری از فرار کارکنان وظیفه مؤثر است که مهمترین آن راهنمایی و مشاوره به سربازان با مشکلات خانوادگی به میزان ۹۰ درصد بوده است. در زمینه نقش پشتیبانی کننده فرماندهان، سه عامل در پیشگیری از فرار کارکنان وظیفه مؤثر است که مهمترین آن پشتیبانی در عرضه تغذیه و محل اسکان کارکنان وظیفه به میزان ۹۱ درصد بوده است.

در نقش تدوین کننده خط مشی فرماندهان انتظامی، هفت عامل در پیشگیری از فرار کارکنان وظیفه مؤثر است که مهمترین آن ایجاد انگیزه در کارکنان وظیفه به میزان ۸۹ درصد بوده است. در نقش میانجی گری فرماندهان انتظامی، سه عامل در پیشگیری از فرار کارکنان وظیفه مؤثر است که به ترتیب حل و کاهش مشکلات سربازان و مراجعان، بین سربازان، و بین سربازان و نیروهای کادر به میزان بیش از ۸۶ درصد اشاره شده است.

در نظارت فرماندهان انتظامی، سه عامل در پیشگیری از فرار کارکنان وظیفه مؤثر است که مهمترین آن نظارت بر چگونگی اجرای مقررات ایمنی و بهداشتی در محیط کار به میزان بیش از ۸۲ درصد بوده است.

در نقش مسئله محوری فرماندهان انتظامی، پنج عامل در پیشگیری از فرار کارکنان وظیفه مؤثر است که آسیب شناسی مسئله، تحلیل مسئله، تشخیص مسئله، تعیین راه حل و شیوه های مناسب حل مسئله و تصمیم گیری مناسب برای حل مسئله مهمترین عوامل حل مسئله در پیشگیری از فرار کارکنان وظیفه بیش از ۸۰ درصد مؤثر بوده است.

نقش متخصص در مقابل کلی دان از خرده نقشهای فرماندهان انتظامی عبارت است از آشنایی با شیوه های آموزش به میزان ۹۸ درصد و آشنایی با سامانه جبران خدمت کارکنان وظیفه به میزان ۹۶ درصد در پیشگیری از فرار کارکنان وظیفه مؤثر بوده است.

پیشنهادها

یافته های این پژوهش در خصوص نقش فرماندهان انتظامی در پیشگیری از فرار کارکنان وظیفه نشان داد که باید به ترتیب اثربخشی به عوامل زیر بر اساس اولویت توجه کرد تا در آینده شاهد کاهش فرار از خدمت کارکنان وظیفه در نیروی انتظامی باشیم. بنابراین به منظور کاهش فرار کارکنان وظیفه به نقش فرماندهان انتظامی در موارد زیر بر اساس اولویت پیشنهاد می شود:

اولویت اول) میانجی گری فرماندهان انتظامی برای حل مشکلات ارتباطی کارکنان وظیفه

چگونگی کاهش و حل تضاد و اختلاف بین سربازان

در چگونگی کاهش مشکل و حل اختلافات بین سربازان و نیروهای کادر

در چگونگی کاهش و حل مشکلات سربازان و مراجعان

اولویت دوم) راهنمایی و مشاوره فرماندهان انتظامی به کارکنان وظیفه

راهنمایی و مشاوره به سربازان با مشکلات روحی و روانی

راهنمایی و مشاوره به سربازان عصبی و خشن

راهنمایی و مشاوره به سربازان با مشکلات خانوادگی

راهنمایی و مشاوره (توجیه) در مورد بحث برخورد با مراجعان

راهنمایی و مشاوره در زمینه چگونگی برخورد با کارکنان همکار (وظیفه)

راهنمایی و مشاوره به سربازان با رفتارهای پرخطر

اولویت سوم) آشنایی و مطالعه تخصصی درباره سربازان

آشنایی با شیوه های آموزش

آشنایی با چگونگی ارتباط با سربازان

آشنایی با سامانه های جبران خدمت کارکنان وظیفه

آشنایی کلی با سازمان ناجا

اولویت چهارم) نقش نظارت فرماندهان انتظامی در کاهش مشکلات سربازان

نظارت به منظور کاهش یا رفع تبعیض و نابرابری در چگونگی کارها

خدمت رسانی به سربازان وظیفه

نظارت بر چگونگی اجرای مقررات ایمنی و بهداشتی در محیط کار

نظارت در مورد اثربخشی آموزشها

اولویت پنجم) نقش نظارت فرماندهان انتظامی در حل مسئله

آسیب شناسی مسئله

تحلیل مسئله

تشخیص مسئله

تصمیم گیری مناسب برای حل مسئله

اولویت ششم) توجه فرماندهان انتظامی به خلاقیت کارکنان وظیفه

توجه و استفاده از افکار خلاق سربازان

ایجاد سامانه ای برای دریافت و استفاده از افکار سربازان

اولویت هفتم) تدوین و تعیین خط مشی فرماندهان انتظامی در رسیدگی به کارکنان

وظیفه

تعیین خط مشی مدیران عالی در راستای امور سربازان و ابلاغ به فرماندهان در زمینه چگونگی برخورد با آنها در زمینه‌های رسیدگی به شکایات سربازان، نیازهای مادی آنها، نیازهای معنوی آنها، نظارت و کنترل، ایجاد انگیزه در محیط کار و دوره خدمت سربازی و امکانات رفاهی

اولویت هشتم) پشتیبانی فرماندهان انتظامی در خدمت به کارکنان وظیفه

پشتیبانی در عرضه خدمات به سربازان

پشتیبانی در عرضه تغذیه و محل اسکان کارکنان وظیفه

پشتیبانی در عرضه خدمات آموزشی به کارکنان وظیفه

فهرست منابع

۱. اداره کل عفو و پیشگیری سازمان قضایی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۸۸) گزارش علل وانگیزه-ارتکاب جرم فرار از خدمت سربازان وظیفه، تهران، سازمان قضایی نیروهای مسلح، معاونت قضایی و حقوقی.
۲. جعفری، باقر. (۱۳۸۸)، نقش فرماندهان و مدیران انتظامی در پیشگیری از جرم ارتشاء از نظر کارکنان سرکلانتری پنجم تهران بزرگ، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی.
۳. دی سنز، دیوید، و رابینز، استیفن. (۱۳۸۸)، مبانی مدیریت منابع انسانی ترجمه: میرعلی سید نقوی، سیامک یعقوبی، تهران، مهکام.
۴. رضائیان، علی. (۱۳۸۱)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات سمت، چ چهارم.
۵. طهرانی، محمد هادی. (۱۳۸۴)، بررسی نقش فرماندهان در تقویت مبانی انضباط کارکنان کلانتری های تهران بزرگ، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده دافوس دانشگاه علوم انتظامی.
۶. عاصمی پور، محمد جواد. (۱۳۷۱)، طراحی و تبیین نظامات انتخاب و انتصاب مدیران با جهت گیری بهبود مدیریت دولتی (موضوع بند ۸ اهداف ۵ ساله اول) پایان نامه دکتری مدیریت، دانشکده علوم اداری و مدیریت، دانشگاه تهران.
۷. غفاریان، وفا. (۱۳۷۹)، شایستگی های مدیریتی، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۸. طالع خرسند، هادی. (۱۳۸۴)، قانون مجازات جرائم نیروهای مسلح به انضمام قانون استخدام نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، تهران، انتشارات جمال الحق.
۹. ظهیرمالکی، غلامحسین. (۱۳۸۵)، بررسی علل فرار از خدمت کارکنان وظیفه دریگانه های عملیاتی نزاجا در شمال غرب تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دافوس، ارتش جمهوری اسلامی ایران.
۱۰. کریمی، احمد. (۱۳۸۱)، بررسی میزان تأثیر عوامل مؤثر بر فرار از خدمت سربازان وظیفه گردان ۷۸۱ تیپ یک لشکر تکاور نزاجا، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده فرماندهی و ستاد، ارتش جمهوری اسلامی ایران.
۱۱. ملک ثابت، حمزه. (۱۳۸۸)، نقش فرماندهان و مدیران بر ارتقای نظم و انضباط کارکنان فرماندهی انتظامی استان هرمزگان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی.

۱۲. معنوی فر، قاسم . (۱۳۸۴)، عوامل سازمانی با گرایش به فرار از خدمت کارکنان پایور مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه علوم انتظامی .
۱۳. معینی فر، رمضانعلی .(۱۳۸۵)، نقش فرماندهان ومدیران انتظامی در پیشگیری از ضرب و جرح متهمین ، پایان نامه کارشناسی ارشد،دافوس ، دانشگاه علوم انتظامی .
۱۴. نایب، محمدرضا.(۱۳۸۷)، بررسی مقایسه وضعیت سلامت روانی سربازان عادی و فراری مرکز آموزش بیرجند وزابل، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه علوم انتظامی .

15-Dubrin and others :Management & Organization.Ohaio. south-western publishing co.1989.

16-Robbens ,Stephen : Organizational Behavior .Englewood Ccliffs.N.J.prentic hall.1991.pp 329.