

بررسی عوامل مؤثر بر خودآپايشی کارکنان ناجا

آرین عظیمی^۱، پرویز آهی^۲

از صفحه ۹۱ تا ۱۱۰

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۶/۳۰؛ تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۹/۳۰

چکیده

این پژوهش در تلاش است عوامل مؤثر در خودآپايشی کارکنان را مورد بررسی قرار دهد و به دنبال تدوین الگویی مناسب برای تبیین و سنجیدن آن است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و روش آن، آمیخته و داده‌ها از طریق روشهای کتابخانه‌ای و میدانی جمع‌آوری شده است. نخست به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر خودآپايشی کارکنان ناجا، داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته و به روش هدفمند تا اشباع داده‌ها جمع‌آوری، و سپس به روش تحلیل تم به پنج دسته «عوامل ارزشی-فردی»، «عوامل سازمانی»، «عوامل اجتماعی»، «عوامل خودتنظیمی» و «عوامل عملکرد سازمانی» تقسیم شد. سپس با مقایسه داده‌ها با چارچوب نظری الگوی نظام مند خودآپايشی تدوین شد و روایی آن به وسیله پرسشنامه و از طریق تجزیه و تحلیل آمار توصیفی و استنباطی از دو نرم افزار SPSS و Smart PLS مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج آماره تی نشان داد عوامل ارزشی - فردی (۲/۰۲۰)، عوامل سازمانی (۱/۳۳۷) عوامل خانوادگی - اجتماعی (۳/۹۵۳) و عوامل عملکرد سازمانی (۷/۵۸۳) می‌باشد که می‌توان نتیجه گرفت از بین ۵ عامل یاد شده فقط عامل سازمانی با خودآپايشی رابطه معنادار ندارد.

واژه‌های کلیدی

خودآپايشی، خودکنترلی، خودتنظیمی، خود انضباطی، کارکنان ناجا

۱. مقدمه

منابع انسانی، مهمترین سرمایه هر سازمانی تلقی می‌شود که تعیین‌کننده موفقیت و عدم موفقیت سازمانها در رسیدن به اهداف از قبل تعیین شده است. «خودواپايشی»، حالتی در درون فرد تعریف می‌شود که او را به وظایفش متمایل می‌سازد بدون اینکه عامل خارجی او را تحت واپایش داشته باشد. از این حیث شناخت عوامل مؤثر بر خودواپایشی و تقویت آن در افراد به ارتقای سطح عملکرد سازمان و بهره‌وری فعالیتهای آن منجر می‌شود. از این مفهوم می‌توان در ارزیابی عملکرد کارکنان بویژه در سازمان عمومی استفاده کرد تا زمینه مساعدتری برای خدمت رساندن به جامعه فراهم شود. هم‌چنین توجه توأمان به منابع انسانی و ارزیابی عملکرد آنان ضمن تشخیص فاصله حد مطلوب عملکرد و عملکرد فعلی به کارایی و اثربخشی فعالیتها در سازمان منجر می‌شود؛ زیرا اقدامات مربوط به بهبود و اصلاح را در فعالیتهای جاری ممکن می‌سازد.

مطالعات بسیاری در حوزه خودواپایشی و ارتباط آن با عملکرد و دیگر متغیرهای مربوط به رفتار کارکنان در سازمانها انجام شده است؛ اما در این پژوهشها بویژه در مطالعات سازمانی از ابزارهای پژوهشهای خارج از بافت زمینه ای و نهادی کشور استفاده شده است. از این رو با توجه به غنی بودن فرهنگ ایرانی-اسلامی در افزایش ظرفیت و توان خودواپایشی در افراد می‌توان ابزار دیگری را طراحی کرد تا از آن بتوان در سازمانهای ایرانی استفاده کرد. پس از این پژوهش و ارائه یافته‌های آن انتظار می‌رود تا شناسایی جامعی از عوامل مؤثر بر خودنظارتی کارکنان در سازمانها به دست آید و با عملیاتی نمودن این مفهوم توسط شاخصهای مناسب، زمینه مناسبی برای اجرای آن در نظام ارزیابی سازمانها و کارکنان از جمله معاونت بازرسی کل ناجا سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (ناجا) فراهم شود.

۲. بیان مسئله

فلسفه مدیریت با بقا و رشد فعالیتهای سازمان آمیخته شده است. به نظر می‌رسد که فعالیتهای اصلی در سازمان شامل طرح ریزی، پیاده سازی برنامه‌ها و واپایش به عهده مدیران هر سازمان قرار دارد. اما اهمیت واپایش در سیر نظریه پردازی در سازمان و مدیریت با توجه به روشهای کارکردگرایی در مطالعه سازمان و مدیریت منجر به مخدوش شدن هویت انسان در سازمان ها شده است. میرزائی اهرنجانی (۱۳۸۵) در این ارتباط بیان می‌کند:

(در خلال یک فرایند تدریجی و کند ولی دقیق و بدون اشتباه «کارکردگرایی» جنبه‌های

اساسی روابط بین انسان و سازمان بنیان نهاده شد و با فرض سازمان به عنوان یک

موجود مستقل «روانشناختی»، آزاد و خودبیگانه، راه را برای علم مدیریت و برنامه‌های وحدت انسان با سازمان باز شد و تطابق انسان با سازمان بود که هرچند به تدریج و در اغلب موارد به طور ناخودآگاه نظریه سازمانی تقریباً واپایش محور گردید و به دنبال آن هویتی از انسان در سازمان شکل گرفت که به تبع چنان واپایش محوری، خود نیز واپایش مدار بود.» (ص ۱۸۵)

اگرچه واپایش و ارزیابی فعالیت‌ها و سطح عملکرد هر سازمان از جمله فعالیت‌هایی است که منجر به پیگیری اهداف و ماموریت هر سازمان می‌شود؛ اما همواره منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل پیش برنده و البته بازدارنده در این راه محسوب می‌شود. دیدگاه پست مدرن با نگاه انتقادی خود به برجسته کردن نقش کارکنان در این فعالیت‌ها توجه ویژه‌ای نموده است. یکی از مفاهیم جدید آنها در این حوزه، توجه به «خودارزیابی» در سازمانها است (سلیمانی، ۱۳۹۱). در این مقاله تلاش شده است اهمیت خودارزیابی در پلیس از دید نظارت و ارزیابی عملکرد، رفتارهای ناهنجار پلیس و نظریه اخلاقی پلیسی مورد بررسی قرار گیرد؛ زیرا نقش نظارتی، یکی از پیچیده‌ترین و حساسترین موقعیت‌هایی است که ناظران بر عهده دارند. از دیدگاه سازمانی، ناظر غالباً در خط مقدم کارها قرار دارد. ناظر از یک سو خود را با کارهای کارکنان درگیر می‌کند و از سوی دیگر با مدیران ارشد در ارتباط است. نگرانیها، انتظارات و تمایلات نیروی کار و مدیریت به‌طور اجتناب ناپذیری متفاوت است و تاحدی با یکدیگر تضاد دارد. نیروی کار و مدیریت به ترتیب در سطوح پایین و بالای سازمان قرار دارد. وظیفه مدیریت، اطمینان یافتن از این است که افسران، خطمشی‌ها و دستورالعمل‌ها را دنبال می‌کنند و وظایف خود را در راستای اهداف سازمان انجام می‌دهند. هم‌چنین مدیریت نظر مشخصی نسبت به آنچه افسران باید انجام دهند و چگونگی آنها دارد. مدیریت تا اندازه‌ای برنامه کلی سازمان را روشن، و این برنامه، وظایف و موقعیت‌های هر فرد را مشخص می‌کند. چنانچه افسران در محدوده این برنامه عمل نکنند، سازمان به موفقیت نخواهد رسید. از سوی دیگر، افسران زبردست درباره اینکه چه چیزهایی مهم است و کارها چگونه باید انجام شود، نظر شخصی خود را دارند. افسران غالباً نسبت به کارهای خدماتی بی‌میل هستند و بر اجرای شیوه‌های اعمال قانون تأکید می‌ورزند. به همین دلیل برخی اوقات نسبت به جامعه نگرش منفی دارند و بر اساس همین دیدگاه عمل می‌کنند. این نوع نگرش در اغلب اوقات در تضاد با دیدگاه مدیریت است بویژه زمانی که شیوه مدیریتی از نوع جامعه محور باشد. به طور کلی روشهای ارزیابی بسیاری هست که می‌توان از آنها برای نظارت در سازمانهای پلیسی استفاده کرد. ۱۶ روش را از یکدیگر تمییز می‌دهند (پکورا و دیگران، ۱۳۹۰، ص ۱۹۲ تا ۱۹۵):

مقیاس تواناییهای موردنیاز شغلی، مرکز ارزیابی، مقیاسهای رتبه‌بندی رفتاری، رخداد بحرانی، روش توصیف خلاصه شفاهی/کتبی، سرپرستان، بررسی میدانی، توزیع اجباری، رتبه‌بندی انتخاب اجباری، مقیاسهای رتبه‌بندی گرافیکی (ویژگی شخصیتی)، مدیریت مبتنی بر هدف و نتیجه، پرسشنامه توصیفی موقعیت مدیریتی، سامانه‌های ۳۶۰ درجه چند امتیازی، پرسشنامه تحلیل سمت سازمانی، شیوه‌های رتبه‌بندی، چک لیست‌های وزن دار، استانداردهای کاری.

بنابراین در سازمانهای عمومی، واپایش و ارزیابی کارکنان با عوامل مختلف قانونی و اجرایی گره خورده است که زمینه برای اصلاح و بهبود را با مشکل همراه کرده است. از سوی دیگر برخی از کارگزاران دولتی به علت ارتباط مستقیمی که با خدمت رسانی به مردم دارند، ممکن است به دلیل ضعف در عملکرد و تعهد کم نسبت به اجرای موفقیت آمیز خط مشی، موجب سلب اعتماد عمومی به کل نظام شوند. هم‌چنین با آمدن موج مدیریت دولتی نوین در سازمانهای عمومی و فشار روز افزون به منظور ارزیابی دقیق وظایف در کنار افزایش قدرت کارگزاران سطح خیابان موجب برهم خوردن نیروهای متناقضی برای اجرا و خدمت رسانی در سازمانهای دولتی شده است. این پژوهش با تمرکز بر ارزیابی کارکنان بویژه در سازمانهای عمومی سعی دارد تا با بازنساشی مفهوم خودواپایشی در سازمانها، عوامل مؤثر بر آن را بررسی، و با شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای آن، ابزاری را به منظور اندازه‌گیری آن ارائه کند؛ زیرا با انتخاب کارکنان شایسته با ویژگی خودواپایشی قوی نه تنها می‌توان از اجرای اثربخش خط مشی عمومی توسط سازمانهای عمومی مانند نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (ناجا) اطمینان یافت بلکه می‌توان رفتار شهروندی سازمانی را در این سازمانهای مزبور ایجاد کرد و توسعه داد.

۳. اهداف پژوهش

- شناسایی عوامل مؤثر بر خودواپایشی کارکنان ناجا
- شناسایی رابطه بین عوامل خودواپایشی کارکنان ناجا

۴. سؤالیهای پژوهش

- عوامل مؤثر بر خودواپایشی کارکنان ناجا کدام است؟
- میان هر کدام از این عوامل چه رابطه‌ای برقرار است؟

۵. مبانی نظری پژوهش

۱-۵. خودواپاشی

توجه به مفهوم خودواپاشی و وجدان کاری در سازمانها در واقع نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است؛ زیرا اخلاق در رفتار حرفه‌ای به ایجاد تعهد نسبت به وظایف به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی و آرامش وجدان فرد منجر می‌شود (صالحی، ۱۳۹۰).

خودواپاشی از انگیزه‌های شخصی افراد ناشی می‌شود. برای اینکه کنترل‌های اداری و اجتماعی اثربخش شد، باید از امکان خودواپاشی درون سازمانی برخوردار باشد. اهمیت این نوع کنترل در درونی ساختن هنجارهای ریشه دار در کنترل‌های اجتماعی و اداری است (عباس پور، ۱۳۸۰). از نظر کاتفردسون و هرشی (۱۹۹۰)، تمایل به ارتکاب جرم به سطح خودواپاشی بستگی دارد به طوری که خودواپاشی ضعیف، احتمال بیشتری برای درگیر شدن فرد در رفتار انحرافی به همراه دارد؛ در حالی که خودواپاشی قوی، احتمال درگیر شدن در جرم را اندک می‌کند؛ بنابراین مفهوم اصلی این دیدگاه «خودواپاشی ضعیف» است. افرادی که خودواپاشی ضعیف دارند در شش ویژگی مشترکند (علی‌وردی نیا و یونسی، ۱۳۹۳، ص ۱۰۱ تا ۱۰۳): شتاب زدگی، راحت طلبی، فعالیت‌های فیزیکی (ترجیح فعالیت‌های جسمانی)، خطرپذیری، خودمحوری، ابراز خشم. بنابراین خودواپاشی ایجاد حالتی است درون فرد که او را به وظایفش متمایل می‌سازد بدون اینکه عامل خارجی، او را کنترل کند. هدفی که در خودواپاشی دنبال می‌شود، ارائه شخصیتی سالم است که به بلوغ فکری رسیده است؛ در برابر انواع مشکلات از خود مقاومت نشان می‌دهد و علاوه بر محیط کار در زندگی خویش نیز خود کنترل می‌شود و این امر از طریق بسترهای مناسب نهادینه خواهد شد (تابان، ۱۳۹۱).

۲-۵. خودتنظیمی

پژوهشگران از دو عبارت «خود تنظیمی» و «خودگردانی» برای اشاره به یک عبارت «Self-regulation» استفاده کرده اند. یادگیری خودتنظیمی به معنای ظرفیت فرد برای تعدیل رفتار متناسب با موقعیت و تغییرات محیطی بیرونی و درونی است که شامل توانایی فرد در سازماندهی و خود محدودیتی رفتارهایش به منظور رسیدن به اهداف گوناگون یادگیری است و از دو عامل راهبردهای انگیزشی و راهبردهای یادگیری تشکیل شده است. اساس یادگیری خودتنظیمی بر این اصل استوار است. زمانی که یادگیرندگان خود مسئول یادگیریشان هستند؛ به طور مؤثرتری یاد می‌گیرند. در واقع در این چهارچوب با توجه به اینکه هدف اصلی آموزش، یادگیری چگونه فکر



کردن است، امروزه افراد با تأکید بر یادگیری بیشتر، می‌آموزند که تا مسئولیت بیشتری را در برابر زندگی داشته باشند (کهرآزنی و همکاران، ۱۳۹۵).

۳-۵. خودانضباطی

قبل از تشریح مفهوم خودانضباطی، بسیار مهم است که به اختلاف شدید معانی انضباط به‌عنوان اسم، و انضباط در قالب فعل توجه شود. از انضباط به عنوان اسم این گونه برداشت می‌شود: رفتار و دستورهایی برای حفظ قوانین و مقررات یا رفتاری که به وسیله آموزش شکل می‌گیرد. لغت انضباط به عنوان فعل می‌تواند به این گونه معنی شود: «رسیدن به حد مشخصی از نظم و اطاعت با تربیت و واپایش، تنبیه کردن، جریمه کردن، تأدیب و سرزنش کردن» (گوردن، ۱۳۷۹، ص ۲۵ و ۲۶).

انسانها در نظام اجتماعی برای سازگاری با محیط خود، پیوستن به گروه و تعامل موفق با دیگران، ارزشها، باورها و هنجارهای اجتماعی را درون سازی می‌کنند. انضباط، هنجار و دستورالعملی سامانمند برای رسیدن به نظم است که در هر سامانه اجتماعی، حیاتی و الزامی است. تقویت انضباط در هر نظام، به میزان درون سازی آن در افراد بستگی دارد. میزان درون سازی انضباط در فرد، انگیزشی است. وقتی گروهی از ارزشها، باورها، هنجارها در فرد درونی می‌شود، اصطلاحاً گفته می‌شود که فرد خودمنضبط شده است (زند کریمی و دیگران، ۱۳۹۱).

خودانضباطی، توانایی شروع ادای وظیفه‌ها و هدایت آنها به سوی تکمیل و اتمام است و این نشاندهنده فردی مولد است. رفتارهای نشاندهنده خودانضباطی عبارت است از: تعامل اجتماعی مثبت، خود داری از صدمه زدن به دیگران، درک روابط علت و معلولی و توانایی داشتن اسنادهای درونی، فرونشاندن تکانه‌های منفی، به تأخیر انداختن لذت و دیدن گزینه‌های دیگر در حل مشکل. خودانضباطی براساس رویکرد شناختی-رفتاری هدف‌نهایی سازگاری با سامانه اجتماعی است. خودانضباطی می‌تواند از طریق نقشی که در ارتقای بهره‌وری دارد، احساس تعهد کارکنان را در اجرای صحیح شغل خود افزایش دهد (رضایی حقیقت و هلاکویی، ۱۳۹۴).

۴-۵. خودوآپایشی اسلامی

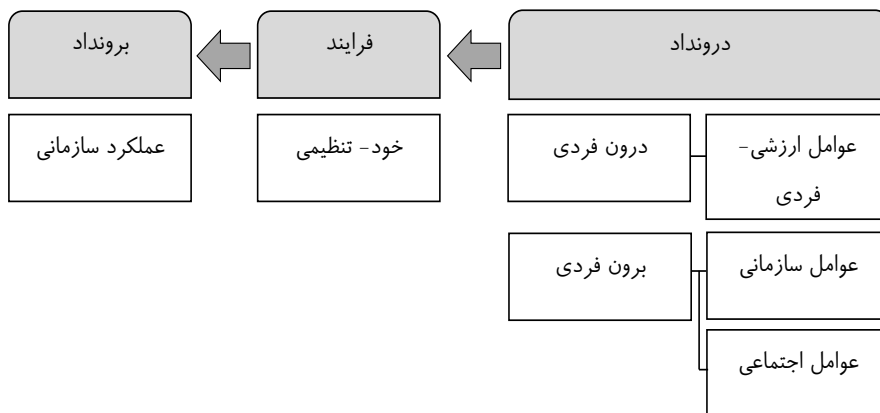
قرآن کریم در سوره آل عمران، آیه ۲۰۰ می‌فرماید: «ای اهل ایمان، در کار دین صبور باشید و یکدیگر را به صبر و استقامت سفارش کنید و مهیا و مراقب کار دشمن بوده و خدا ترس باشید، باشد که رستگار شوید». براساس این آیه شریف فرایند خودوآپایشی از دیدگاه اسلام خود شامل رفتار چهار گانه مشارطه، مراقبه، محاسبه و معاتبه است که آنها را در مجموع «مربطه» می‌نامند. معنای لغوی «مربطه» نگهبانی و دیده بانی کردن است.

نظام ارزشی اسلام با تبیین نظارت الهی با ویژگیهای ممتاز خود، که تمامی ابعاد زندگی انسان را در برمی گیرد با در نظر گرفتن زندگی ابدی برای انسان، که جزای کامل رفتار انسان را امکانپذیر می سازد با بیان تقوا و آثار آن به عنوان مهمترین عامل سعادت انسان با تکریم انسان و اختیار و آگاهی او زمینه تحقق خودآپايشی در عالی ترین سطح در انسان را فراهم می سازد. از سوی دیگر تمهیدات عملی برای تذکر و گرایش به این ارزشها و تحقق آثار آن از جمله خودآپايشی در دین اسلام ارائه شده است. البته تحقق خودآپايشی در سطح سازمان و در جهت اهداف سازمانی به هماهنگی اهداف سازمان با نظام ارزشی اسلام است که این موضوع در جامعه اسلامی مفروض در نظر گرفته شده است (سجادی، ۱۳۸۵).

بنابراین چنانچه فرد دارای سطح دینداری افزونتری باشد، در پی آن، معنایی که به خود و جهان اطرافش می دهد، با احساس ارزشمندی و هدفمندی همراه است؛ از این رو احتمال کمتری دارد که به اقداماتی نظیر مصرف مواد دست زند که به احساس ارزشمندی و هدفمندی آسیب برساند یا مانع از رسیدن به اهدافش شود. به عبارت دیگر، دین به دلیل نقشی که در مدارا در برابر فشارهای روانی دارد، می تواند از وابستگی یا سوء مصرف مواد پیشگیری کند. باورهای شناختی افراد متدین نظیر اعتقاد به اینکه خداوند در سختی ها به انسان کمک می کند، اعتقاد به اینکه خداوند انسان را آزاد و مسئول رفتار خودش آفریده است یا احساس اطمینان و آرامش از طریق نیایش به مدارای فرد متدین با فشار روانی کمک می کند (خدایاری فرد، ۱۳۸۸).

۶. الگوی مفهومی

با بررسی ادبیات نظری گویا با انبوهی از سیر مفاهیم مرتبط، گاهی متناقض و گاهی موازی در زمینه خودآپايشی کارکنان پیش رو هستیم که به نظر می رسد نمی توان اجتماعی از آنان را در نظر گرفت؛ زیرا برخی از آنها به دلیل ماهیت متفاوت خودآپايشی کارکنان یا انواع خودآپايشی های بیان شده در ادبیات پژوهشی و نیز نقش مؤثر بوروکراسی و قدرت ناشی از سلسله مراتب در هدایت رفتارها با توجه به مورد پژوهشی سازگاری ندارد. پژوهشگر در این پژوهش قصد دارد تا با دقت نظر حول محور خودآپايشی در سازمان چارچوب مفهومی تلاش کند تا با استعانت از خلاقیت عالمانه، چارچوب نظری مشخص و معینی را از ادبیات پژوهشی به بررسی خودآپايشی کارکنان در سازمانها بویژه سازمان بازرسی ناجا مطرح کند.



شکل (۱): الگوی مفهومی خودواپایشی

۷. روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق این پژوهش، توصیفی - پیمایشی، و نوع پژوهش بر اساس هدف، کاربردی و رویکرد آن، آمیخته شامل روشهای کمی و کیفی بود. داده‌های بدست آمده از طریق سه ابزار مطالعات کتابخانه‌ای، مصاحبه و پرسشنامه گردآوری شد. قلمرو موضوعی پژوهش شامل رشته‌های مدیریت و روانشناسی با تمرکز بر فرایند کنترل و خودواپایشی در سازمان بویژه در زیررشته‌های نظریه‌های سازمان و مدیریت از قبیل مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی و رفتارهای برونگرا بود. جامعه آماری شامل، تمامی مدیران و فرماندهان ستاد ناجا بود.

این تحقیق از نوع اکتشافی بوده و به روش کثرت‌گرا انجام شد. جامعه آماری در بخش مطالعه کیفی خبرگان مرتبط با موضوع و در بخش کمی تعداد ۱۰۰ نفر از مدیران و فرماندهان ناجا بود که در هر دو حوزه نظری و تجربی شاغل در پست‌های فرماندهی و مدیریتی ناجا بوده‌اند. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی گلوله برفی بوده که تا اشباع نظری با ۱۵ نفر از خبرگان مصاحبه انجام شد و در بخش کمی نیز با استفاده از روش تمام شمار به تعداد نمونه ۹۸ نفر پرسشنامه توزیع گردید. در پرسشنامه محقق ساخته حاوی ۵۷ سؤال استفاده شد.

به منظور تحلیل داده‌ها از روش تحلیل تم استفاده شد. تحلیل تم فراگردی بازگشتی است که در آن حرکت به عقب و جلو در بین مراحل ذکر شده وجود دارد. به علاوه تحلیل تم فراگردی است که در طول زمان انجام می‌پذیرد. برای بررسی برازش بخش اول (الگوهای اندازه‌گیری) از پایایی و روایی متغیرها استفاده شد. پایایی معرف‌ها از طریق محاسبه مقادیر بارهای عاملی صورت گرفت. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخصهای هر سازه با آن سازه محاسبه می‌شود که اگر این مقدار برابر و با ۰/۳ شود، مؤید این است که واریانس سازه و شاخصهای آن

از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر، و پایایی در مورد آن الگو اندازه‌گیری قابل قبول است. در این پژوهش تمام بارهای عاملی مقادیر قابل قبولی را دارا بود که نشان از پایایی مناسب الگو از دید این معیار است. برای تحلیل پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷، نشانگر پایداری درونی^۱ (سازگاری درونی) مناسب است. از این رو با بررسی آلفای کرونباخ متغیرهای الگو، که در جدول گزارش شده است، می‌توان پایایی قابل قبول سازه‌های الگو را نتیجه گرفت.

جدول (۱): مقادیر آلفای کرونباخ

متغیر	آلفای کرونباخ
خود تنظیمی	۰/۷۹۷
سازمانی	۰/۸۱۸
ارزشی فردی	۰/۸۸۱
اجتماعی	۰/۷۵۶
سازمانی	۰/۸۰۴

با توجه به اینکه آلفای کرونباخ برآورد سختگیرانه‌ای از پایایی سازگاری درونی متغیرهای مکتون ارائه می‌کند، در الگوهای مسیر PLS از یک سنجه دیگر با نام پایایی مرکب (p_c) استفاده می‌شود. وقتی مقدار این سنجه برای متغیری بیشتر از ۰/۷۰ است، متغیر مورد نظر از پایایی درونی لازم برخوردار است. همانطور که از جدول مشخص است، مقدار پایایی مرکب برای تمام متغیرهای حاضر الگوی پژوهش بیشتر از ۰/۷ است. بنابراین متغیرها از پایایی مرکب لازم برخوردار است.

جدول (۲): مقادیر پایایی مرکب

متغیر	پایایی ترکیبی
خود تنظیمی	۰/۸۶۱
سازمانی	۰/۸۶۸
ارزشی فردی	۰/۹۰۴
اجتماعی	۰/۸۳۷
سازمانی	۰/۸۵۸

همچنین برای بررسی روایی همگرا، معیار میانگین واریانس استخراج شده^۱ (AVE) استفاده شد. با توجه به مقادیر این معیار، که در جدول قابل مشاهده است، می توان گفت تمامی سازه های الگوی اندازه گیری از روایی همگرای خوبی برخوردار است.

جدول (۳): مقادیر میانگین واریانس استخراج شده

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
خود تنظیمی	۰/۵۵۷
سازمانی	۰/۵۲۴
ارزشی فردی	۰/۵۱۴
اجتماعی	۰/۵۰۹
سازمانی	۰/۵۰۴

روایی واگرا نیز به منظور بررسی میزان رابطه هر سازه با شاخصهایش در مقایسه رابطه آن سازه با دیگر سازه ها استفاده شد؛ در جدول، مقادیر مربوط به ضرایب همبستگی بین سازه ها و به همراه جذرمقادیر AVE که بر روی قطر اصلی قرار دارد گزارش شده است. این الگو در صورتی روایی واگرایی قابل قبولی دارد که اعداد قطر اصلی از مقادیر زیرین و سمت راست خود بیشتر شد. مطابق با نتایج جدول، مقدار جذر AVE تمامی متغیرهای مکنون از مقدار همبستگی میان آنها بیشتر است، بنابراین می توان گفت روایی واگرایی الگوهای اندازه گیری تأیید می شود.

جدول (۴): ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لاکر

متغیر	خود تنظیمی	عملکرد	ارزشی فردی	اجتماعی	سازمانی
خود تنظیمی	۰/۷۴۶				
عملکرد	۰/۷۰۱	۰/۷۲۴			
ارزشی فردی	۰/۶۷۷	۰/۵۳۱	۰/۷۱۷		
اجتماعی	۰/۷۳۸	۰/۶۷۴	۰/۶۸۹	۰/۷۱۴	
سازمانی	۰/۴۲۷	۰/۳۹۲	۰/۳۸۱	۰/۴۲۹	۰/۷۱۰

این اعداد نشانگر همبستگی میان متغیرها است و شدت رابطه آنها را نشان می دهد. برای اینکه روایی واگرا برقرار باشد، لازم است اعداد قطر اصلی ماتریس (همبستگی یک متغیر با خودش) بیش

1. Average Variance Extracted

از همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرها باشد. همان طور که جدول نشان می‌دهد، اعداد قطر اصلی ماتریس شامل خودتنظیمی (۰,۷۴۶)، عملکرد سازمانی (۰,۷۲۴)، عوامل ارزشی فردی (۰,۷۱۷)، عوامل اجتماعی (۰,۷۱۴) و عوامل سازمانی (۰,۷۱۰) بیش از همبستگی با دیگر متغیرها است. در این پژوهش از سه معیار اساسی ضریب مسیر، ضریب تعیین و اندازه تأثیر برای ارزیابی الگوی ساختاری پژوهش استفاده شده است که در ادامه شرح داده خواهد شد. هر ضریب مسیر در الگو معادلات ساختاری PLS را می‌توان معادل یک ضریب بتای استاندارد شده در رگرسیونهای کمترین مربعات معمولی در نظر گرفت. مسیرهای ساختاری، که علامت آنها موافق با علامت جبری فرضهای پیشین است، اعتبار تجربی بخشی به مفروضات نظری در مورد روابط بین متغیرهای مکنون ارائه می‌کند.

جدول (۵): ضریب مسیر

عملکرد	خودتنظیمی	متغیرها
۰/۷۰۹		خودتنظیمی
	۰/۳۸۹	ارزشی فردی
	۰/۳۴۰	اجتماعی
	۰/۰۷۷	سازمانی

در این جدول می‌توان تأثیر هر متغیر را بر متغیر دیگری مشاهده کرد، با توجه به الگوی مفهومی و ضریب مسیر هر یک از متغیرها چنین برمی‌آید که اگرچه عوامل ارزشی فردی و عوامل اجتماعی بر خودتنظیمی اثر مثبتی دارند، عوامل سازمانی چنین اثرگذاری را ندارد. هم‌چنین می‌توان ابراز کرد که متغیر خودتنظیمی بر عملکرد سازمانی اثر مثبتی دارد.

ضریب تعیین (R^2) معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری الگو سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و از تأثیری نشان دارد که هر متغیر درونزا بر متغیر درونزا می‌گذارد. هر چه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درونزای یک الگو بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر الگو است. با توجه به نتیجه جدول، تمامی متغیرهای درونزای الگو از ضریب تعیین مناسب برخوردار، و نشان‌دهنده برازش مناسب بخش ساختاری الگو است.

جدول (۶): ضریب تعیین (R^2) متغیرهای درونزای مدل

ضریب تعیین	متغیرها
۰/۶۰۷	خودتنظیمی
۰/۴۹۱	عملکرد

برای هر اثر در الگوی مسیری می‌توان اندازه تأثیر را با استفاده از (f^2) ارزیابی کرد. معیار اندازه تأثیر از شاخص R^2 که توضیح داده شد برای تحلیل سازه‌ها کمک می‌گیرد. اندازه اثر به صورت نسبی از تغییرات R^2 به روی بخشی از واریانس متغیر مکنون درونزا است که به صورت تبیین نشده در الگو باقی می‌ماند. مقادیر اندازه تأثیر برای هر یک از مسیرهای الگوی پژوهش در جدول زیر گزارش شده است.

جدول (۷): اندازه تأثیر مسیرهای الگو

وضعیت	ضریب تأثیر	مسیر
قوی	۰/۹۶۴	(خودتنظیمی ← عملکرد)
متوسط	۰/۱۲۱	(ارزشی فردی ← خودتنظیمی)
قوی	۰/۲۹۳	(اجتماعی ← خودتنظیمی)
ضعیف	۰/۰۲۲	(سازمانی ← خودتنظیمی)

با توجه به اندازه‌های تأثیر محاسبه شده که در جدول (۷) گزارش شده است، می‌توان گفت که بخش ساختاری الگو از برازش مناسبی برخوردار است. طبق ساختار الگوسازی مسیری PLS، محقق باید پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری الگوی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل کند. از سوی دیگر مدل‌سازی مسیری PLS فاقد معیار بهینه‌سازی شده کلی است؛ یعنی تابع کلی برای ارزیابی برازش الگو وجود ندارد. شاخص GOF هر دو الگوی اندازه‌گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و به عنوان معیاری برای پیش‌بینی عملکرد کلی الگو به کار می‌رود. GOF الگو برابر ۰/۵۳۵ استخراج شده از آنجا که مقدار GOF برای الگو حاضر برابر ۰/۵۳۵ محاسبه شد، نشان از برازش کلی بسیار قوی الگوی کلی تحقیق دارد.

۸. جمعیت شناختی

در این پژوهش، ۹۷/۹ درصد از نمونه آماری تحقیق مرد و ۲/۱ درصد از آنها زن هستند. هم‌چنین ۱/۱ درصد از نمونه آماری تحقیق در فاصله زیر ۳۰ سال، ۱۳/۸ درصد از نمونه آماری تحقیق در فاصله ۳۱-۴۰ سال، ۷۰/۲ درصد از نمونه آماری تحقیق در فاصله ۴۱-۵۰ سال و در نهایت ۱۴/۹ درصد از نمونه آماری تحقیق در فاصله سنی بیش از ۵۰ سال قرار داشته‌اند. ۴۱/۱ درصد پاسخ دهنده‌ها دارای تحصیلات کاردانی و کارشناسی، ۴۵/۳ درصد افراد کارشناسی ارشد، ۱۳/۷ درصد از نمونه آماری تحقیق دکتری و هستند. گفتنی است ۳/۲ درصد افراد دارای سابقه

خدمت بین ۵ تا ۱۵ سال، ۵۶/۴ درصد افراد دارای سابقه خدمت بین ۱۶ تا ۲۵ سال، ۴۰/۴ درصد از نمونه آماری دارای سابقه خدمت بیش از ۲۶ سال در نجا هستند.

۹. یافته‌های تحقیق

به منظور یافتن عوامل مؤثر بر خودپایایی، مصاحبه‌هایی به صورت نیمه ساختار یافته از طریق روش گلوله برفی با خبرگان صورت گرفت. این مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. توجه به چارچوب نظری اولیه پژوهش و مرحله غوطه ور شدن پژوهشگر در داده‌ها، عوامل مؤثر بر خودپایایی در پنج دسته شامل عوامل ارزشی - فردی، عوامل خانوادگی - اجتماعی، عوامل سازمانی، عوامل مربوط به خودتنظیمی و عوامل مربوط به عملکرد سازمانی طبقه‌بندی شدند. جدول زیر عوامل مؤثر بر خودپایایی را در کارکنان نجا نشان می‌دهد.

جدول (۸): عوامل مؤثر بر خودپایایی کارکنان نجا

عوامل ارزشی - فردی	عوامل سازمانی	عوامل اجتماعی	عوامل خودتنظیمی	عوامل عملکرد سازمانی
ایمان و توکل به خدا اجرای فرائض دینی و ذکر الهی ایمان به معاد و جهان آخرت توجه به نظارت الهی و کائنات عزت نفس	احساس برابری و عدالت در سازمان رعایت اخلاق مدیر نظارت مستقیم مدیران دانش و مهارت انجام دادن کار	عافیت اندیشی رشد در خانواده مذهبی	برخورداری از اصول شخصی اراده و جدیت در اجرای اصول فردی بازنگری مداوم در انتخابها و داوریها	رعایت حسن خلق تعهد و مسئولیت پذیری پاسخگویی کسب حلال

همان طور که جدول شماره (۸) نشان می‌دهد، ۱۸ عامل بر خودپایایی کارکنان نجا مؤثر واقع شده، و این درحالی است که در چارچوب اولیه پژوهش، این عوامل به ۲۶ می‌رسید. از عوامل ارزشی - فردی که تأثیر آنها بر خودپایایی کارکنان در این پژوهش محرز شد، می‌توان به «ایمان و توکل به خدا»، «ادای فرائض دینی و ذکر الهی»، «ایمان به معاد و جهان آخرت»، «توجه به نظارت الهی و کائنات» و «عزت نفس» اشاره کرد؛ این درحالی است که «اعتماد به نفس» را نمی‌توان به عنوان عامل مستقل در افزایش خودپایایی کارکنان در نظر گرفت. از نتایج مهم دیگر این پژوهش می‌توان به عدم تأثیر متغیر مربوط به عوامل سازمانی بر خودتنظیمی کارکنان اشاره کرد؛ به عبارت دیگر ضریب معناداری متغیرهای عوامل سازمانی و

خودتنظیمی برابر با (۱/۳۳۷) است که از مقدار (۱/۹۶) کمتر است و حاکی از معنادار نبودن عوامل سازمانی بر خودتنظیمی است. اگرچه عواملی همچون «احساس برابری و عدالت در سازمان»، «رعایت اخلاق مدیر»، «نظارت مستقیم مدیران»، «دانش و مهارت انجام دادن کار» بر خودوآپايشی کارکنان ناجا اثرگذار است. عواملی از قبیل «ارضای نیازهای کارکنان از طریق شغل»، «آموزش مستمر»، «میزان رعایت اخلاق توسط همکاران»، «مجازات سنگین تخلف از قوانین» و «معنی دار بودن شغل»، که در پیشینه نظری به دست آمد، نتوانست ضریب معنادار قابل قبولی را به دست آورد.

از عوامل خانوادگی - اجتماعی که تأثیر بسزایی بر افزایش خودوآپايشی کارکنان در سازمان دارد، می‌توان به «عافیت اندیشی» و «رشد در خانواده مذهبی» اشاره کرد؛ این در حالی است که عوامل مربوط اجتماع و جامعه فرد بر او تأثیرگذار است هم‌چنین «میزان فساد در جامعه» بر خودوآپايشی کارکنان تأثیری ندارد.

در این پژوهش هم‌چنین مشخص شد که تمام عوامل مربوط به خودتنظیمی از قبیل «برخورداری از اصول شخصی»، «اراده و جدیت در اجرای اصول فردی»، و «بازنگری مداوم در انتخابها و داوریهها» بر خودوآپايشی کارکنان مؤثر است. عواملی هم چون «رعایت حسن خلق»، «تعهد و مسئولیت پذیری»، «پاسخگویی»، و «کسب حلال» را می‌توان از عوامل دیگر مؤثر بر خودوآپايشی در نظر گرفت. پژوهشگر پس از استخراج و دسته بندی عوامل مؤثر بر خودوآپايشی کارکنان ناجا از طریق تحلیل تم، چهار فرضیه را براساس چارچوب نظری اولیه تدوین کرد، و نتایج حاصل از الگو ضرایب استاندارد الگوی اعداد معناداری را مشخص کرد و پس از آن به بررسی نتیجه فرضیات پژوهش پرداخت.

فرضیه اول) عوامل ارزشی - فردی به شکل مثبت بر خود تنظیمی تأثیر دارد.

ضریب معناداری متغیرهای ارزشی فردی و خود تنظیمی برابر با (۲/۰۲۰) است که از مقدار (۱/۹۶) بیشتر، و حاکی از معنادار بودن ارزشی فردی بر خود تنظیمی است. هم‌چنین بر اساس ضریب استاندارد مسیر متغیرهای ارزشی فردی و خود تنظیمی برابر با (۰/۳۰۴) است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت متغیر ارزشی فردی به میزان (۳۰/۴) تغییرات خود تنظیمی را تبیین می‌کند و تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه دوم) عوامل سازمانی به شکل مثبت بر خودتنظیمی تأثیر دارد.

ضریب معناداری متغیرهای عوامل سازمانی و خودتنظیمی برابر با (۱/۳۳۷) است که از مقدار (۱/۹۶) کمتر، و حاکی از معنادار نبودن عوامل سازمانی بر خودتنظیمی است.

فرضیه سوم) عوامل خانوادگی - اجتماعی به شکل مثبت بر خود تنظیمی تأثیر دارد.

ضریب معناداری متغیرهای عوامل اجتماعی و خود تنظیمی برابر با (۳/۹۵۳) است که از مقدار (۱/۹۶) بیشتر، و حاکی از معنادار بودن عوامل اجتماعی بر خودتنظیمی است. هم‌چنین بر اساس ضریب استاندارد مسیر بین متغیرهای عوامل اجتماعی و خود تنظیمی برابر با (۰/۴۸۳) است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت متغیر عوامل اجتماعی به میزان (۴۸/۳) تغییرات خود تنظیمی را تبیین می‌کند و تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه چهارم) خود تنظیمی به شکل مثبت بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

ضریب معناداری بین متغیرهای خودتنظیمی و عملکرد سازمانی برابر با (۷/۵۸۳) است که از مقدار (۱/۹۶) بیشتر است و حاکی از معنادار بودن خود تنظیمی بر عملکرد سازمانی است. هم‌چنین بر اساس ضریب استاندارد مسیر متغیرهای خود تنظیمی و عملکرد سازمانی برابر با (۰/۷۰۱) است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت متغیر خود تنظیمی به میزان (۷۰/۱) تغییرات عملکرد سازمانی را تبیین می‌کند و تأثیر مثبت و معنادار دارد.

در ادامه نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق به طور خلاصه در جدول آمده است:

جدول (۹): بررسی فرضیه‌ها و نتایج

نتیجه	β	T-value	مسیر فرضیه‌ها
تأیید	۰/۳۰۴	۲/۰۲۰	(ارزشی فردی ← خودتنظیمی)
عدم تأیید	۰/۱۰۴	۱/۳۳۷	(عوامل سازمانی ← خودتنظیمی)
تأیید	۰/۴۸۳	۳/۹۵۳	(اجتماعی ← خودتنظیمی)
تأیید	۰/۷۰۱	۷/۵۸۳	(خودتنظیمی ← عملکرد سازمانی)

۱۰. نتیجه‌گیری

دائر و دیگران (۲۰۱۷) با ارزیابی رابطه خودکنترلی کم و تیراندازی، که توسط افسران پلیس انجام می‌شود با استفاده از نظریه عمومی گاتفردسون و هیرشی از جرم آشکار کردند که افسرانی که سطح خودکنترلی ضعیفی دارد به طور قابل توجهی احتمال بیشتری دارد تا در درگیری مسلحانه پلیس اقدام عملی انجام دهند. در پژوهش پیمایشی، که ولف، نیکس و کمبل^۱ (۲۰۱۸) در بررسی رابطه خودکنترلی و حمایت مدیران پلیس برای عدالت سازمانی انجام دادند به این

1. Wolfe, Nix & Campbell

نتیجه رسیدند که مدیران پلیسی که رابطه با کیفیت تری از خودکنترلی را گزارش کردند، حامی بیشتری از عدالت سازمانی هستند. مدیران پلیسی که رابطه با کیفیت تری با همکارانشان دارند، حمایت بیشتری از عدالت سازمانی را ابراز نموده‌اند. در این پژوهش مشخص شد که ۱۸ عامل بر خودواپايشی کارکنان ناجا مؤثر واقع این در حالی است که در چارچوب اولیه پژوهش پس از مرور ادبیات نظری، این عوامل به ۲۶ می‌رسید.

از عوامل ارزشی - فردی که تأثیر آنها بر خودواپايشی کارکنان در این پژوهش محرز شد، می‌توان به «ایمان و توکل به خدا»، «ادای فرائض دینی و ذکر الهی»، «ایمان به معاد و جهان آخرت»، «توجه به نظارت الهی و کائنات» و «عزت نفس» اشاره کرد؛ این درحالی است که «اعتماد به نفس» را نمی‌توان به عنوان عامل مستقل در افزایش خودواپايشی کارکنان در نظر گرفت.

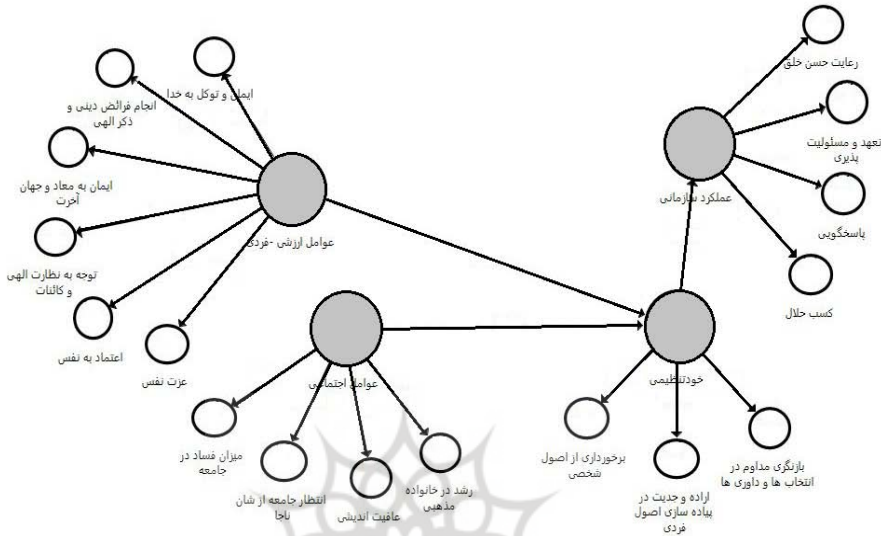
از نتایج مهم دیگر این پژوهش می‌توان به عدم تأثیر متغیر مربوط به عوامل سازمانی بر خودتنظیمی کارکنان اشاره کرد؛ به عبارت دیگر ضریب معناداری متغیرهای عوامل سازمانی و خودتنظیمی برابر با (۱/۳۳۷) است که از مقدار (۱/۹۶) کمتر، و حاکی از معنادار نبودن عوامل سازمانی بر خودتنظیمی است. اگرچه عواملی همچون «احساس برابری و عدالت در سازمان»، «رعایت اخلاق مدیر»، «نظارت مستقیم مدیران»، «دانش و مهارت انجام دادن کار» بر خودواپايشی کارکنان ناجا اثرگذار است، عواملی از قبیل «ارضای نیازهای کارکنان از طریق شغل»، «آموزش مستمر»، «میزان رعایت اخلاق توسط همکاران»، «مجازات سنگین تخلف از قوانین» و «معنی دار بودن شغل»، که در پیشینه نظری به دست آمدند، نتوانست ضریب معناداری قابل قبولی رابه دست آورند. از عوامل خانوادگی - اجتماعی که تأثیر بسزایی بر افزایش خودواپايشی کارکنان در سازمان دارد می‌توان به «عافیت اندیشی» و «رشد در خانواده مذهبی» اشاره کرد؛ این در حالی است که عوامل مربوط اجتماع و جامعه فرد بر او تأثیر گذارند همچون «میزان فساد در جامعه» بر خودواپايشی کارکنان تأثیری ندارد.

در این پژوهش هم‌چنین مشخص شد که کلیه عوامل مربوط به خودتنظیمی از قبیل «برخورداري از اصول شخصی»، «اراده و جدیت در پیاده سازی اصول فردی»، و «بازنگری مداوم در انتخابها و داوریهها» بر خودواپايشی کارکنان مؤثر است.

هم‌چنین عواملی هم چون «رعایت حسن خلق»، «تعهد و مسئولیت پذیری»، «پاسخگویی»، و «کسب حلال» را می‌توان از عوامل دیگر مؤثر بر خودواپايشی در نظر گرفت.

پژوهشگر پس از استخراج و دسته بندی عوامل مؤثر بر خودواپايشی کارکنان ناجا از طریق تحلیل تم، چهار فرضیه را براساس چارچوب نظری اولیه تدوین، و نتایج حاصل از الگوی ضرایب

استاندارد و الگوی اعداد معناداری را مشخص کرد و پس از آن به نتیجه فرضیات پژوهش پرداخت. باتوجه به تحلیلها و عوامل و شاخصهای پیش‌بینی‌کنندگی الگوی نظام‌مند از خودپایایی کارکنان ناجا در این پژوهش، می‌توان الگو گسترده خودپایایی کارکنان ناجا را به صورت ذیل ترسیم کرد:



نمودار (۲): الگوی گسترده نظام‌مند از خودپایایی (خودپایایی) کارکنان ناجا

دروندهای الگوی خودپایایی کارکنان ناجا را می‌توان به دو دسته عوامل درون فردی و عوامل برون فردی طبقه‌بندی کرد. عوامل درون فردی همان عوامل ارزشی-فردی است که به واسطه نیروها و کشمکش‌های درون فردی بر رفتار وی تأثیرگذار است. این عوامل را می‌توان بخشی از باورها، ارزشها، نگرشها و ... دانست که فرد با آنها جامعه پذیر و معیار رفتار فرد در جامعه می‌شود. عوامل برون فردی در این پژوهش در ابتدا به دو دسته عوامل سازمانی و عوامل اجتماعی تقسیم شدند. نکته مشترک میان این دو دسته عوامل بیرونی، وجود عاملی بیرونی بر کنترل طرز رفتار فرد بر وی است. عوامل سازمانی به عواملی اشاره دارد که فرد در چارچوب سازمان خود باید فعالیت خود را متناسب با آن چارچوب اعمال کند اما عوامل اجتماعی خاستگاه بیرون از سازمان دارد و از محیط سازمان بر وی تحمیل می‌شود. در این پژوهش مشخص شد که عوامل سازمانی بر خودپایایی کارکنان ناجا تأثیرگذار است یا باید عوامل دیگری را پژوهشگر جست و جو کند که بر خودپایایی تأثیرگذار باشد. تمامی این عوامل درون فردی و برون فردی را می‌توان دروندهایی در نظر گرفت که طی فرایند خودتنظیمی فرد در سازمان بر رفتار و عملکرد سازمانی وی تأثیرگذار است.

از آنجا که خودواپایشی عاملی مثبت بر بهره‌وری سازمانی در نظر گرفته می‌شود، بنابراین فرد بهره‌مند از خودواپایش باید بتواند بر بهره‌وری و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت گذارد. عملکرد سازمانی در این پژوهش مبتنی بر عملکردهای مثبت و مؤثر افراد خودواپایش استخراج گردید. مدیران ناجا می‌توانند با ایجاد احساس برابری و عدالت در سازمان و یا با رعایت اخلاق توسط خودشان بر ایجاد و افزایش خودواپایشی در کارکنان بیفزایند. هم‌چنین دانش و مهارت لازم برای کارها از الزامات هر کاری است و اگر این الزام با نظارت مستقیم بر فعالیت آنان به منظور اصلاح و آموزش کار به کارکنان همراه شود، نتایج سودمندی برای ایجاد و توسعه خودواپایشی در کارکنان به ارمغان می‌آورد.

۱۱. پیشنهادات

- توجه به خودواپایشی به عنوان متغیر موثر در عملکرد کارکنان
- بهبود مکانیزم جذب و گزینش کارکنان
- برگزاری جلسات و نشست‌های دوره‌ای به منظور توسعه خودواپایشی
- کاهش تنبیه و افزایش پاداش موثر درونی
- مدیران و مسئولان ناجا باید به این امر واقف باشند که اگر کارکنان ایشان از خودواپایشی بیشتری برخوردار باشند، آنان مسئولیت پذیرتر، متعهدتر و پاسخگوتر خواهند بود و نسبت به سایر همکاران خود از اخلاق حسنه‌ای برخوردارند.

فهرست منابع

- قرآن کریم
- تابان، محمد؛ نوراد صدیق، میترا؛ عبدالهی، بیژن؛ یاسینی، علی؛ صیدی، فریده (۱۳۹۱). رابطه هوش معنوی و خودکنترلی در میان دانشجویان دانشگاه‌های تهران و شهید بهشتی، *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، س دوم، ش ۴، ص ۶۶۹-۶۹۴.
- خدایاری فرد، محمد؛ شهابی، روح‌الله؛ اکبری زردخانه، سعید (۱۳۸۸). دینداری، خودکنترلی و گرایش به مصرف مواد در دانشجویان، *فصلنامه علمی - پژوهش رفاه اجتماعی*، س دهم، ش ۳۴، ص ۱۱۵-۱۳۰.
- رضایی حقیقت، کبری؛ خدابخشی هلاکویی، آناهیتا (۱۳۹۴). مقایسه هوش معنوی و خودانضباطی پرستاران زن و مرد در بخش‌های ویژه و عمومی بیمارستانهای شهر تهران، *مجله پژوهش در دین و سلامت*، دوره ۲، ش ۱، ص ۳ - ۱۰.

- زندكريمي، غزال؛ يزدي، سيده منور؛ بني جمالي، شكوه السادات (۱۳۹۱). رابطه بين خودانضباطي و سطوح آن با بهره‌وري منابع انساني در صنعت خودروسازي، **مطالعات روان شناختي**، دوره ۸، ش ۲، ص ۹-۲۶.
- سجادي، علي (۱۳۸۵). خودكنترلي در نظام كنترل و نظارت اسلامي (با نگاهی بر جایگاه خودكنترلي در نظريه‌های مدیریت)، **فصلنامه اندیشه صادق**، مركز تحقيقات دانشگاه امام صادق (ع)، ش ۲۳، ص ۳-۱۶.
- صالحی، محمد؛ نیازآذری، کیومرث؛ کاشف، حسنا (۱۳۹۰). بررسی و تبیین راهکارهای نهادینه سازی وجدان کاری و فرهنگ خودکنترلی (مورد مطالعه: کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران)، **مجله مدیریت فرهنگی**، س پنجم، ش ۱۴، ص ۷۹-۹۷.
- عباس پور، عباس (۱۳۸۰). از کنترل بیرونی تا خودکنترلی: بازاندیشی در مفهوم کنترل سازمانی، **پیام مدیریت**، س اول، ش ۱، ص ۸۷-۱۱۲.
- علیوردی‌نیا، اکبر؛ یونسی، عرفان (۱۳۹۳). تأثیر میزان خودکنترلی بر ارتکاب جرم در میان دانشجویان، **راهبرد فرهنگ**، ش ۲۶، ص ۹۳-۱۱۸.
- کهرآزنی، فرهاد؛ ریگی کوه، بهزاد (۱۳۹۵). رابطه عملکرد خانواده با خودتنظیمی تحصیلی در دانشجویان پرستاری، **دوماهنامه علمی پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی**، ص ۱۸۶-۱۹۳.
- میرزائی اهرنجانی، حسن (۱۳۸۵). **مبانی فلسفی تئوری سازمان**. تهران: انتشارات سمت.
- Donner, C. M., Maskaly, J., Piquero, A. R., & Jennings, W. G. (2017). Quick on the draw: Assessing the relationship between low self-control and officer-involved police shootings. **Police Quarterly**, 20(2), 213-234.
- Inzlicht, M., Schmeichel, B. J., & Macrae, C. N. (2014). Why self-control seems (but may not be) limited. **Trends in cognitive sciences**, 18(3), 127-133.
- Kaur, S., Kremer, M., & Mullainathan, S. (2015). Self-control at work. **Journal of Political Economy**, 123(6), 1227-1277.
- Kulig, T. C., Pratt, T. C., Cullen, F. T., Chouhy, C., & Unnever, J. D. (2017). Explaining bullying victimization: assessing the generality of the low self-control/risky lifestyle model. **Victims & Offenders**, 12(6), 891-912.
- Visserman, M. L., Righetti, F., Kumashiro, M., & Van Lange, P. A. (2017). Me or us? Self-control promotes a healthy balance between personal and relationship concerns. **Social Psychological and Personality Science**, 8(1), 55-65.
- Wolfe, S. E., Nix, J., & Campbell, B. A. (2018). Police managers' self-control and support for organizational justice. **Law and Human Behavior**, 42(1), 71-82.



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني