



The Effect of Organizational Culture on the Prevention of Employees' Disciplinary Violations; A Case Study of the Police Command of Kurdistan Province

Morad Abbasi

Assistant Professor of Law,
Amin University of Law
Sciences, Tehran, Iran.
Abasi.mn@gmail.com

Masoud Yar Ahmadi

Assistant Professor,
Department of Crime
Prevention, Amin University
of Police Sciences, Tehran,
Iran.
Yarahmadi57@yahoo.com

Esmail Karimi

M.A. in Public
administration, Amin
University of Police
Sciences, Tehran, Iran.
mehrab.shabshekan@gmail.com

Received: 2024/07/17

Accepted: 2024/09/24

DOI:

10.22034/jpcs.2024.1280111.1346



ABSTRACT

This research was conducted with the aim of investigating the effect of organizational culture on the prevention of disciplinary violations of police officers. The current research is applied in terms of purpose, quantitative in terms of approach, and descriptive-survey in terms of method. In this regard, the statistical population in this research included 4150 police officers of Kurdistan Province, the sample size was determined based on Morgan's table of 351 people, and the data were collected using a questionnaire and through the field method; The validity of the tool was confirmed formally and based on content and its reliability through Cronbach's alpha of 0.805. In order to analyze the data, one-sample t-test was used in SPSS23 software. The findings showed that different dimensions of organizational culture, including the culture of involvement in work, the culture of stability, the culture of adaptability, and the culture of mission, have a significant effect on the prevention of employees' individual and organizational disciplinary violations; In addition, the average effect of the culture of participation shows a higher average among the variables. Therefore, the higher the level of organizational culture in the organization, the more disciplined and committed employees will be.

Keywords: Organizational Culture, Kurdistan Police Command, Employees' Disciplinary Violations.

► **Citation (Vancouver):** Abbasi M, Yar Ahmadi M, Karimi E. The Effect of Organizational Culture on the Prevention of Employees' Disciplinary Violations; A Case Study of the Police Command of Kurdistan Province. *Police Cultural Studies*, 2024; 11(3): 27-42.

► **Citation (APA):** Abbasi, M, Yar Ahmadi, M., Karimi, E.(2024) The Effect of Organizational Culture on the Prevention of Employees' Disciplinary Violations; A Case Study of the Police Command of Kurdistan Province. *Police Cultural Studies*, 11(3), 27-42.

تأثیر فرهنگ سازمانی بر پیشگیری از تخلفات انضباطی کارکنان: مطالعه موردی فرماندهی انتظامی استان کردستان

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر پیشگیری از تخلفات انضباطی کارکنان انتظامی انجام شده است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از نظر رویکرد، از نوع کمی و از نظر روش اجرا، از نوع توصیفی-پیمایشی است. در این راستا، جامعه آماری را در این پژوهش کارکنان انتظامی استان کردستان به تعداد ۴۱۵۰ نفر تشکیل دادند که حجم نمونه براساس جدول مورگان تعداد ۳۵۱ نفر تعیین شد و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه، به روش میدانی جمع‌آوری شدند؛ روایی ابزار به صورت صوری و محتوایی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۰۵ مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تحلیل داده‌ها، از آزمون t تک‌نمونه‌ای در نرم‌افزار SPSS23 بهره برده شد. یافته‌ها نشان داد که ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی، شامل فرهنگ درگیر شدن در کار، فرهنگ ثبات، فرهنگ انطباق‌پذیری و فرهنگ مأموریتی، بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی و سازمانی کارکنان تأثیر به‌سزایی دارد؛ ضمن این‌که تأثیر میانگین فرهنگ مشارکت از بقیه متغیرها میانگین بالاتری را نشان می‌دهد. بنابراین، هرچه سطح فرهنگ سازمانی در سازمان ارتقاء یابد، کارکنان منضبط‌تر و متعهدتر خواهند بود.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی، فرماندهی انتظامی کردستان، تخلفات انضباطی کارکنان.

مراد عباسی

*استادیار حقوق، دانشگاه علوم انتظامی

امین، تهران، ایران.

Abasi.mn@gmail.com

مسعود یار احمدی

استادیار گروه پیشگیری از جرم،

دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران،

ایران.

Yarahmadi57@yahoo.com

اسماعیل کریمی

کارشناس ارشد مدیریت دولتی،

دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران،

ایران.

mehrab.shabshekan@gmail.com

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۲۷-۴۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۰۳

شناسه دیجیتال (DOI):

10.22034/jpcs.2024.1280111.1346

◀ **استناد (ونکاتور):** عباسی م، یار احمدی م، کریمی ا. تأثیر فرهنگ سازمانی بر پیشگیری از تخلفات انضباطی کارکنان: مطالعه موردی فرماندهی انتظامی استان کردستان/مطالعات فرهنگی پلیس، ۱۴۰۳، ۱۱(۳): ۲۷-۴۲.

◀ **استناد (APA):** عباسی م، یار احمدی م، کریمی ا. (۱۴۰۳). تأثیر فرهنگ سازمانی بر پیشگیری از تخلفات انضباطی کارکنان: مطالعه موردی فرماندهی انتظامی استان کردستان. *مطالعات فرهنگی پلیس*، ۱۱(۳)، ۲۷-۴۲.

فرهنگ سازمانی پدیده‌ای نقش‌گرفته از سیاست‌ها و رویکردهای مدیران رده‌بالای سازمانی است که نقش مهمی در پیشگیری از تخلفات انضباطی کارکنان دارد. افراد جامعه در نهادهای مختلف با پلیس مواجه هستند و پیوسته رفتار پلیس را قضاوت می‌کنند؛ از این‌رو، در صورت بروز تخلفات انضباطی توسط کارکنان پلیس، اجرای وظایف اجتماعی و مسؤولیت‌های آنان در برخورد با حوزه اجتماعی خدشه‌دار می‌شود. تخلفات انضباطی کارکنان، آثار منفی و پیامدهای زیان‌بار فراوانی را در سطح فردی، سازمانی و اجتماعی در بر دارد. از سوی دیگر، بسیاری از رفتارهای کارکنان در سازمان از نگرش آن‌ها تأثیر می‌پذیرد (هاشمی و بیگلری، ۱۳۹۷: ۱).

فرهنگ سازمانی، یکی از عوامل شکل‌دهنده عمل‌کرد فردی و سازمانی است (شریعت نژاد و موسوی، ۱۴۰۱: ۵۱۹)؛ به گونه‌ای که فرهنگ سازمانی قوی و منسجم و برگرفته از شعائر اسلامی به‌عنوان الگوی مدیریتی مبتنی بر ارزش‌ها و آرمان‌های ایرانی-اسلامی و پیوند با علم و دانش روز دنیا، می‌تواند راه‌گشا و چاره‌ساز برای استقرار پلیس در تراز انقلاب اسلامی باشد. تخلفات انضباطی کارکنان آثار منفی و پیامدهای زیان‌بار فراوانی را در سطح فردی، سازمانی و اجتماعی در بر دارد که این امر لزوم اتخاذ تدابیر راه‌کارهای مناسب در جهت کنترل تخلفات انضباطی در نیروی انتظامی را ضروری می‌نماید. تخلفات صورت‌گرفته توسط کارکنان و تکرار آن توسط افراد، زمینه‌ساز بروز جرائم در بین آنان خواهد بود. از طرفی، با توجه به این‌که وظیفه ذاتی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران برقراری نظم و امنیت و آسایش عمومی در جامعه است، تا زمانی که فرد منضبط نگردد، به تبع آن سازمان نیز فاقد انضباط بوده و سازمان بدون نظم و انضباط نمی‌تواند انضباط اجتماعی را برقرار نماید.

بر این اساس به‌منظور پیش‌گیری و کاهش تخلفات انضباطی کارکنان نیروی انتظامی در کنار اعمال یک نظام انضباطی مبتنی بر تنبیه و تشویق متناسب و نظام‌مند، باید به

عواملی که در بروز این رفتارهای مغایر مقررات و ضوابط انضباطی تأثیر می‌گذارند نیز توجه داشت (عامری و همکاران، ۱۳۹۳: ۸۹).

با توجه به افزایش چشم‌گیر آمار تخلفات انضباطی کارکنان در دو سال اخیر و لزوم چاره‌اندیشی جهت ریشه‌یابی و کنترل و در جهت کاهش پیگرد و روش‌های تنبیهی و از طرفی توجه به این‌که اقدامات تنبیهی بر انگیزه، روحیه کارکنان و سلامت سازمانی تأثیر منفی دارد و موجب دل‌سردی آنان از ادامه خدمت و ارایه خدمت مطلوب در ادامه مسیر شغلی آنان می‌گردد، ضرورت توجه به تبیین و برقراری هدفمند مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی قوی با تکیه بر شعائر اسلامی و رهنمودهای مقام معظم رهبری و الگوی پلیس در تراز انقلاب اسلامی می‌تواند راه‌گشا بوده و به‌عنوان ابزاری مهم و سازوکاری بازدارنده جهت پیشگیری از بروز تخلفات انضباطی کارکنان مؤثر باشد. زیرا، عدم توجه به مسئله تخلفات و فساد سازمانی می‌تواند به‌عنوان مانع قابل ملاحظه‌ای در برابر کارایی کارکنان و سازمان فراجا باشد. اهمیت پژوهش از این لحاظ است که فعالیت‌های کارکنان نیروی انتظامی، مهم‌ترین رکن و عنصر سازمانی در پیش‌برد اهداف فراجا است. اتخاذ تدابیر راه‌کارهای پیش‌گیرانه از تخلفات کارکنان، راه این هدف سازمانی را هموار می‌سازد. همچنین موجب می‌شود که بر آمار تخلفات کارکنان ف.ا.ا. کردستان اشرافیت کامل داشته و با تحلیل آن بتوان از تکرار تخلف جلوگیری به‌عمل آورد. فرهنگ سازمانی را به‌عنوان یک عامل مثبت و سازنده در سطح ف.ا.ا. کردستان ارتقا بخشیده و در پیشگیری از تخلفات کارکنان از آن بهره‌مند شد. همچنین، از منظر ضرورت پژوهش حاضر، عدم توجه به عوامل فرهنگ سازمانی مؤثر در تخلفات باعث افزایش تعداد تخلفات کارکنان و همچنین افزایش متخلفین و عدم توانایی فرماندهان و مدیران در شناسایی علل و عوامل بروز تخلف، از جمله موارد ضروری در اجرای پژوهش پیش رو است. فرهنگ سازمانی به این دلیل مهم است که نیاز به پیگرد و

روش‌های تنبیهی را کاهش می‌دهد، مدیریت کارآمد را آسان و افراد را برای پذیرش مسئولیت آماده می‌کند و توان کارکنان را برای ادای وظیفه ارتقاء می‌دهد.

در این راستا پژوهش‌های مرتبطی به چشم می‌خورند که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود. برای نمونه، فیتز و همکاران^۱ (۲۰۲۱) به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی، تأثیر مستقیمی بر روی رفتار مدیران و کارکنان، عمل‌کردشان و نحوه پاسخ‌گویی آنها در برابر چالش‌های داخلی و خارجی پیش‌آمده برای شرکت دارد. همچنین، فرهنگ سازمانی نقش به‌سزایی در نگرش آنان در مورد تغییر را داراست، با توجه به این‌که برای یافتن و تنظیم یک الگوی کسب‌وکاری پایدار، ایجاد تغییرات تعیین‌کننده‌ای در سازمان لازم است. به‌علاوه، ساها و کومار^۲ (۲۰۱۸) نشان دادند که ایجاد فرهنگ سازمانی به‌عنوان یک تعدیل‌کننده در سازمان‌های هندی، منحصر به فرد است و تأثیر تعهد احساسی بر رضایت شغلی کارمندان توسط فرهنگ‌های حامی و نوآورانه تعدیل می‌شود. همچنین، سیلاس و همکاران^۳ (۲۰۱۷) می‌نویسند که رضایت ارتباطی کارکنان تا حدودی باعث ایجاد روابط مثبت میان یک فرهنگ سازمانی و یک محیط کار ایمن آگاهانه می‌شود. یعنی، فرهنگ سازمانی که در آن همکاری، روابط حمایتی، رشد فردی و عمل‌کرد موفق، تشویق می‌شود، ایجاد یک محیط کار ایمن آگاهانه را تسهیل می‌کند. این تأثیر تا حدی با افزایش رضایت‌مندی ارتباطی کارکنان ارتباط دارد.

در همین راستا، افسری و موحدنیا (۱۴۰۲) به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری بر عمل‌کرد شغلی دارند. محمدی برزگر (۱۴۰۱) نیز پنج مؤلفه فرهنگ سازمانی پلیس، شامل قانون‌مداری با میزان ۰/۲۸۰، تحول‌گرایی با میزان ۰/۱۹۰، تعالی‌گرایی ۰/۲۳۰، آرمان‌گرایی ۰/۲۴۰، مکتبی ۰/۳۱۶، را مؤثر در پیشگیری نظامی از جرم می‌داند. به همین صورت، دانش‌ناری (۱۴۰۱) اظهار می‌دارد که الگوی مدیریت فرهنگ سازمانی،

الگویی فرآیندمحور است که در مرحله ابتدایی، فرهنگ جرم‌زا را شناسایی می‌کند. سپس، تصویرسازی مطلوب سازمانی که همان فرهنگ قانون‌مندی است، براساس رویکردهای اخلاق سازمانی تعریف و شکاف میان فرهنگ مطلوب و فرهنگ موجود بررسی می‌شود. درنهایت، برنامه‌های تغییر فرهنگ اتخاذ و اجرایی می‌شود تا فرهنگ مطلوب قانون‌مند، محقق شود.

ملاحظه پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد که اگرچه در کشور پژوهش‌هایی در حوزه فرهنگ سازمانی انجام شده است، اما در فرماندهی کل انتظامی پژوهش‌های اندکی در این خصوص انجام شده و در حوزه فرماندهی انتظامی استان کردستان نیز تاکنون پژوهشی با این موضوع انجام نشده است. همچنین، پژوهشی در راستای بررسی «تأثیر فرهنگ سازمانی بر پیشگیری از تخلفات انضباطی» انجام نشده است. از جمله نقاط قوت این پژوهش، بهره‌گیری از نظرات افرادی است که خود در قلمرو موضوعی و جغرافیایی کردستان حضور داشته‌اند. از وجوه افتراق این پژوهش با مطالعات قبلی، بومی‌سازی پرسشنامه‌ها و میدان جدید آزمون است. با توجه به موارد مطرح‌شده، سؤال اصلی این است که «فرهنگ سازمانی چه تأثیری بر پیشگیری از تخلفات انضباطی و سازمانی دارد؟»

روش پژوهش

این پژوهش، از نظر هدف، کاربردی، از نوع کمی و از نظر روش اجرا، از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان به تعداد ۴۱۵۰ نفر، شامل شهرستان‌های سنندج، سقز، مریوان، بانه، بیجار، سروآباد، قروه، کامیارن، دیواندره و دهگلان تشکیل دادند که حجم نمونه براساس جدول مورگان تعداد ۳۵۱ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعیین گردید. جهت گردآوری داده‌ها، از روش کتابخانه‌ای یا اسنادی و روش میدانی پرسشنامه استاندارد ۶۰سؤالی

1- Fietz & Günther.

2- Saha & Kumar.

3- Silla, Navajas & Koves.

الف- فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی منظومه‌ای از استنباط یا نظام معنایی مشترکی است که اعضای یک سازمان واجد آن هستند؛ به‌گونه‌ای که این ویژگی موجب تفکیک سازمان‌ها از یک‌دیگر می‌شود. دنیسون^۱ معتقد است که فرهنگ سازمانی به ارزش‌های زیربنایی، باورها و اصولی اشاره دارد که مبنای نظام‌های مدیریت سازمان، عمل‌کردها و رفتارها به‌شمار می‌روند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۶). دنیسون چهار نوع ابعاد فرهنگ سازمانی شامل درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت را بیان می‌کند که در ادامه معرفی شده‌اند (دنیسون، ۲۰۰۰: ۴۷-۶۵).

فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) که با پرسشنامه محقق ساخته درخصوص تخلفات فردی و تخلفات سازمانی استفاده شد. به‌نحوی که، پرسشنامه دوم در اختیار ۵ نفر خیره علم مدیریت قرار گرفت که محتوای پرسشنامه را تأیید نمودند. روایی ابزار، به‌صورت صوری و محتوایی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ به‌میزان ۰/۸۰۵ مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از آزمون تک‌نمونه‌ای t^۲ به‌صورت پارامتریک با نرم‌افزار SPSS23 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در ادامه، برخی مفاهیمی مطرح می‌شوند که برای تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش ضروری هستند.



شکل ۱- ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون

در این مدل، این ویژگی با سه شاخص اندازه‌گیری می‌شود: ۱- توانمندسازی: افراد اختیار، ابتکار و توانایی برای اداره کردن کارشان را دارند و این امر نوعی حس مالکیت و مسؤولیت در سازمان ایجاد می‌کند. ۲- گروه‌گرایی (گروه‌سازی): در سازمان به کار گروهی در جهت اهداف مشترک، ارزش داده می‌شود؛ به‌طوری که کارکنان همانند مدیران احساس می‌کنند در محل کار خود پاسخگو هستند. این سازمان‌ها برای انجام کارها به گروه‌ها تکیه می‌کنند.

۱- درگیر شدن در کار (مشارکت): سازمان‌های اثربخش، افرادشان را توانمند می‌سازند، فعالیت‌های خود را بر محور گروه‌های کاری قرار می‌دهند و قابلیت‌های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می‌دهند. اعضای سازمان به کارشان متعهد هستند و خود را به‌عنوان پاره‌ای از پیکره سازمان احساس می‌کنند. افراد در همه سطوح احساس می‌کنند که در تصمیم‌گیری نقش دارند و این تصمیمات است که بر کارشان مؤثر است و کار آن‌ها مستقیماً با اهداف سازمان پیوند دارد.

۳- توسعه قابلیت‌ها: سازمان به منظور تأمین نیازها و باقی ماندن در صحنه رقابت به طور مستمر به توسعه مهارت‌های کارکنان می‌پردازد (دنیسون، ۲۰۰۰: ۴۷-۶۵؛ اندرخورا و صفایی قادیکلایی، ۱۳۸۳: ۲۶-۲۷).

۲- سازگاری (ثبات و یک‌پارچگی): پژوهش‌ها نشان داده‌اند، سازمان‌هایی که اغلب اثربخش هستند، اثبات و یک‌پارچه‌اند و رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادین نشأت گرفته است. رهبران و پیروان در رسیدن به توافق مهارت یافته‌اند (حتی زمانی که دیدگاه متقابل دارند) و فعالیت‌های سازمانی، به‌خوبی، هماهنگ و پیوسته شده است. سازمان‌هایی با این‌گونه ویژگی‌ها، دارای فرهنگ قوی و متمایزند و نفوذ کافی بر رفتار کارکنان دارند. این ویژگی با سه شاخص بررسی می‌شود. شاخص‌های ویژگی سازگاری (ثبات و یک‌پارچگی):

۱- هماهنگی و انسجام (هماهنگی و پیوستگی): واحدهای سازمانی با کارکردهای متفاوت می‌توانند برای رسیدن به اهداف مشترک خیلی خوب باهم کار کنند. مرزهای سازمانی با این‌گونه کار کردن به‌هم‌ریخته نیز نمی‌گردد.

۲- توافق: اعضای سازمان قادرند در اختلافات مهم به توافق برسند. این توافق هم شامل توافق در سطح زیرین و هم توانایی در ایجاد توافق در سطوح دیگر است.

۳- ارزش‌های بنیادین: اعضای سازمان در یک دسته از ارزش‌هایی که هویت و انتظارات آن‌ها را تشکیل می‌دهند، شریک‌اند (دنیسون، ۲۰۰۰: ۴۷-۶۵؛ اندرخورا و صفایی قادیکلایی، ۱۳۸۳: ۲۶-۲۷).

۳- انطباق‌پذیری (انعطاف‌پذیری): سازمان‌هایی که از یک‌پارچگی مناسبی برخوردارند، به‌سختی تغییر می‌یابند. بنابراین، یک‌پارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی را می‌توان مزیت و برتری سازمان دانست. سازمان‌های سازگار به‌وسیله مشتریان هدایت می‌شوند، ریسک می‌کنند، از اشتباهات خود پند می‌گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد

تغییر را دارند. آن‌ها همواره در حال بهبود و افزایش توانایی سازمان هستند تا بتوانند برای مشتریان خود ارزش‌آفرینی کنند. این ویژگی با سه شاخص مورد بررسی قرار می‌گیرد: ۱- ایجاد تغییر: سازمان قادر است راه‌هایی برای تأمین نیازهای تغییر ایجاد کند و می‌تواند محیط مؤسسه را بشناسد، به محرک‌های جاری پاسخ دهد و از تغییرات آینده پیشی جوید.

۲- مشتری‌مداری: سازمان مشتریان را درک می‌کند و به آن‌ها پاسخ می‌دهد و پیشاپیش درصدد تأمین آینده برمی‌آید. درواقع، مشتری‌گرایی درجه‌ای که سازمان‌ها در جهت رضایتمندی مشتریان هدایت می‌شوند را نشان می‌دهد.

۳- یادگیری سازمانی: میزان علائم محیطی را که سازمان‌ها دریافت، ترجمه و تفسیر می‌کنند و فرصت‌هایی را که برای تشویق خلاقیت، سبک دانش و توسعه توانایی‌ها ایجاد می‌کند، اندازه می‌گیرد (دنیسون، ۲۰۰۰: ۴۷-۶۵؛ اندرخورا و صفایی قادیکلایی، ۱۳۸۳: ۲۶-۲۷).

۴- رسالت (مأموریت): شاید بتوان اظهار داشت که مهم‌ترین ویژگی فرهنگ سازمانی، رسالت و مأموریت آن است. سازمان‌هایی که نمی‌دانند کجا هستند و وضعیت موجودشان چیست، معمولاً به بی‌راهه می‌روند. سازمان‌های موفق، درک روشنی از هدف‌ها و جهت‌گیری خود دارند. آن‌ها اهداف سازمانی و اهداف استراتژیک را تعریف و چشم‌انداز سازمان را ترسیم می‌کنند.

پردردسرتین سازمان‌ها آن‌هایی هستند که مجبورند مأموریتشان را تغییر دهند. وقتی سازمان مجبور می‌شود رسالت خود را تغییر دهد، اعمال تغییرات در استراتژی، ساختار، فرهنگ و رفتار الزامی است. در این وضعیت، رهبر قوی، چشم‌انداز سازمان را مشخص می‌کند و فرهنگی را باوجود می‌آورد که این چشم‌انداز را پشتیبانی کند (دنیسون، ۲۰۰۰: ۴۷-۶۵؛ اندرخورا و صفایی قادیکلایی، ۱۳۸۳: ۲۶-۲۷).

ب- انضباط و تخلفات کارکنان

انضباط^۱ در لغت، سامان گرفتن، یعنی 'خوب نگاه داشته شدن و نظم داشتن' تعریف شده است (دهخدا، ۱۳۷۷: ۳۰۵۸). در اصطلاح نظامی، به معنی «پیروی کامل از دستورهای نظامی» است (معین، ۱۳۸۰: ۳۸۲). انضباط آموزشی است که انتظار می رود موجب رفتار مطلوب و کنترل شده گردد. انضباط را می توان شکلی از اطاعت داوطلبانه از دستورها، فرمانها و رفتارهای مورد انتظار تعریف کرد (بنت و هس^۲، ۱۳۸۰: ۱۶۲).

انضباط عبارت است از اعمال تربیتی که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه طبق موازین تعیین شده، در افراد می شود و تخطی از آنها کارکنان را با نوعی تنبیه روبه رو می سازد. در اغلب متونی که با مدیریت منابع انسانی ارتباط دارند، انضباط مترادف با دیسیپلین به مفهوم تنبیه آورده شده است که از این ابزار تنها زمانی باید استفاده شود که سایر اقدامات با شکست مواجه شده باشند (میرسپاسی، ۱۳۹۰: ۴۰۹).

نظم و انضباط در هر جامعه و سازمان، لازم و شرط اولیه هر نوع توسعه ای به شمار می رود؛ از طرف دیگر، همه سازمانها، به ویژه نیروهای مسلح، نظم و انضباط، به عنوان ابزار اصلی برای بهره وری و کارایی مطرح است که باید به طور صحیح، اجرا و مدیریت شود. موضوع انضباط، فصل مهمی در زندگی فردی بشر و اداره جوامع است؛ از این رو، موضوع مذکور، چه در آموزه های دینی و چه در پژوهش های انسانی مورد توجه است. همچنین، انضباط تعهد افراد نسبت به اجرای صحیح قوانین جهت دستیابی به اهداف سازمانی یا اجتماعی است؛ این تعهد آن قدر اهمیت دارد که اگر خدشه ای در آن ایجاد شود باعث هرج و مرج می گردد و سازمان را از اهداف تعیین شده دور می نماید لذا پایبندی افراد به نظم و انضباط سازمانی برای مدیران سازمانها بسیار مهم است (غنیون و حبیبی تبار، ۱۳۹۸: ۴۳).

هدف اصلی انضباط تغییر و اصلاح رفتار کارکنان است. امروز، همه سازمانها برای توسعه، رشد و پایداری در عرصه رقابتی به نوعی سامانه نظارتی نیاز دارند تا در قالب آن بتوانند علاوه بر این که بر کارایی و اثربخشی برنامه های سازمان، فرایند و منابع انسانی خود نظارت کنند، بر میزان اجرای قوانین و ارزشها و هنجارهای سازمانی و نیز میزان انحراف از قانون در آن نیز نظارت نمایند (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۴).

در ماده ۶، ۷ و ۸ آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح تعاریفی در خصوص انضباط ارائه شده است، ولی مسئله ای که در بحث این ماده وجود دارد این است که تعریف دقیقی از انضباط ظاهری و معنوی و مصادیق آن ارائه نشده است. ماده ۶ آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح در خصوص تعریف انضباط در نیروهای مسلح، این گونه بیان می دارد که «الزام عملی به ولایت فقیه، آداب و سنن و احکام اسلامی و تبعیت از فرامین مقام معظم فرماندهی کل قوا، قوانین مقررات و دستورات سلسله مراتب فرماندهان رؤسا و مدیران» آیین نامه مذکور برای انضباط دو جنبه ظاهری و معنوی قائل است.

یکی از مواردی که انضباط را تحت تأثیر قرار می دهد، تخلفات انضباطی کارکنان است که به دو صورت سازمانی و فردی رخ می دهد. تخلف، در لغت به معنای 'پس ماندن، واپس کشیدن، بازماندن، به دنبال افتادن، خلاف جستن سرپیچی، رویگردانی' است (معین، ۱۳۸۰: ۱۲۲۱). ماده ۱۱۰ آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح اظهار دارد که انجام هر فعل یا ترک فعل که برخلاف مقررات و دستورات نظم و ترتیب و شئون جامعه نیروهای مسلح باشد، تخلف نامیده می شود. تخلفات سازمانی یا رفتارهای انحرافی مجموعه رفتارهایی هستند که طی آن افراد قواعد و هنجارهای سازمان محل کار خود را زیر پا می گذارند. یکی از اساسی ترین مشکلاتی که بیشتر سازمانها با آن مواجه

هستند، تخلفات انضباطی است. این تخلفات هزینه‌های آشکار و پنهان و آسیب‌های زیادی را به سازمان و افراد مرتبط با سازمان وارد می‌کنند. انحرافات شغلی کارمندان در محیط کار، میزان توسعه شغلی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در نهایت منجر به بی‌ثباتی بین‌نگرش و رفتار یک فرد و تضاد بین اهداف کاری و فردی و سازمانی می‌شود (باغبانیان و خمرنیا، ۱۳۹۱: ۵۹).

ب- پیشگیری از جرائم و تخلفات

واژه «پیشگیری» در لغت به معنی «عمل پیش‌گیر، دفع کردن، جلوگیری کردن، مانع‌گشتن، منع کردن، به نگه‌داری برخاستن، از پیش مانع آن شدن چنان‌که سرایت مرضی را، جلو بستن و پیش‌بندی کردن» است (دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۴: ۵۹۹۱؛ معین، ۱۳۸۰، ج ۱: ۹۳۳). با الهام از اصول راهبردی سازمان ملل در زمینه پیشگیری از جرم، پیشگیری، مجموعه راه‌بردها و تدابیر اتخاذی در یک جامعه معین و در زمان معین در زمینه پیشگیری و یا کاهش اعمال ناقض هنجارهای اجتماعی و یا قانونی و نیز مسائل ناشی از آن، مانند ترس از جرم است (جندلی^۱، ۱۳۹۳: ۳۳). پیشگیری از جرائم و تخلفات طبق تعریف مذکور، همه انواع پیشگیری را در برمی‌گیرد که در کل به دو دسته کیفری (عام) و غیر کیفری (خاص) تقسیم می‌شود. پیشگیری کیفری با تهدید کیفری تابعان حقوق کیفری و به اجرا گذاشتن این تهدید از طریق مجازات کسانی است که ممنوعیت‌های کیفری را نقض کرده‌اند.

منظور از پیشگیری عام، استفاده از جنبه‌های ارعاب‌آمیز حقوق کیفری و مخصوصاً مجازات است، با این استدلال که ترس از دستگیری و مجازات، افراد را از ارتکاب جرم منصرف می‌نماید، بنابراین، قانون‌گذار با جرم‌انگاری برخی رفتارهایی، همچون سرقت و قاچاق و تعیین مجازات برای مرتکبین این‌گونه اعمال و ترساندن افرادی که در صورت نبودن مجازات ممکن است برای ارتکاب جرم وسوسه شوند، از وقوع جرم پیشگیری می‌کند.

منظور از پیشگیری کیفری خاص از جرم، پیشگیری از تکرار بزه توسط بزه‌کار است که با اصلاح مجرمین که طبق قسمت دوم بند ۵ اصل ۱۵۶ قانون اساسی از وظایف قوه قضائیه است محقق می‌شود. همچنان که ماده ۳ آئین‌نامه سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور مصوب ۸۴/۹/۲۰ در مورد نگهداری محکومان در زندان، حرفه‌آموزی، بازپروری و بازسازی آن‌هاست (نجفی‌ابرنادآبادی، ۱۳۸۳: ۵۸۵).

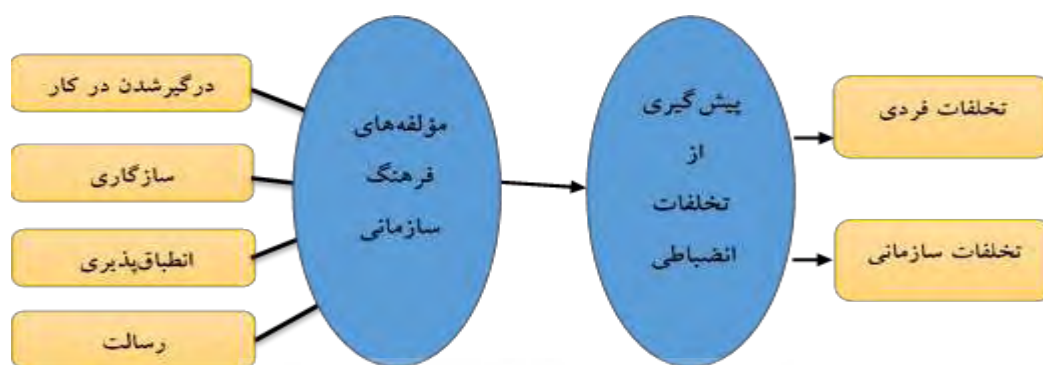
دسته دوم به پیشگیری غیر کیفری برمی‌گردد. این نوع پیشگیری که قبل از وقوع جرم انجام می‌گردد، یعنی به-واسطه اقدام‌های غیر سرکوب‌گر و غیر قهرآمیز که دارای ماهیت اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، وضعی، آموزشی و غیره هستند. به‌منظور جامعه‌پذیر و قانون‌گرا ساختن افراد و حفاظت از آماج‌های جرم جهت جلوگیری از وقوع جرم (کاتینگهام، ۱۳۸۴: ۱۵۸-۱۵۹).

پیشگیری غیر کیفری خود به دو گونل وضعی و اجتماعی تقسیم شده‌اند. دسته‌بندی پیشگیری‌های غیر کیفری به پیشگیری اجتماعی و پیشگیری وضعی در حال حاضر رایج‌ترین دسته‌بندی است که از مفاهیم مضیق (خاص) پیشگیری از جرم تبعیت می‌کند. پیشگیری وضعی به‌عنوان یک پیشگیری بزه‌دیده‌محور و آماج‌محور، مجموعه اقدامات و تدابیری است که به سمت تسلط بر محیط و شرایط پیرامونی جرم و مهار آن متمایل است که از یک سو با کاهش وضعیت‌های قبل از بزه‌کاری که وقوع جرم را مساعد می‌کنند، صورت می‌گیرد و از سوی دیگر، با افزایش خطر شناسایی و دستگیری بزه‌کاران بالقوه سروکار دارد. درواقع، هدف از پیشگیری وضعی ایجاد وقفه در گذر از اندیشه مجرمانه به عمل مجرمانه است. آنچه در پیشگیری وضعی اهمیت دارد وضعیت‌های ماقبل جرم است (عباسی، ۱۳۹۶: ۵۴).

پیشگیری اجتماعی به‌عنوان یک پیشگیری بزه‌کار محور، اقدامات مداخله‌ای در محیط عمومی و شخصی، اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی را شامل می‌شود.

افراد صاحب نفوذ قرار دارد و تأثیر طولانی مدت بر عقاید، ارزش‌ها و رفتارهای کودک باقی می‌گذارد (لب، ۲۰۱۰: ۱۸-۲۰). پیشگیری اجتماعی برخلاف پیشگیری وضعی به دنبال تغییر جامعه به جای تغییر در محیط فیزیکی است.

هدف پیشگیری مذکور این است که مجرمان بالفعل و بالقوه را از خطاهای آتی منصرف کند و بر کلیه محیط‌های پیرامون فرد که در فرآیند جامعه‌پذیری نقش داشته و دارای کارکرد اجتماعی هستند تأثیر می‌گذارد؛ زیرا فرآیند جامعه‌پذیری تحت نفوذ خانواده، گروه همسالان و سایر



شکل (۲) مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

یافته‌ها

ارشد، ۳۵ درصد را افسران جزء، ۵۰ درصد درجه و در نهایت ۵ درصد را کارمندان تشکیل می‌دهند. از نظر سابقه کاری ۲۰ درصد پاسخ‌دهندگان یک تا ۵ سال، ۴۰ درصد را ۵ تا ۱۵ سال، ۳۰ درصد را ۱۵ تا ۲۵ سال و ۱۰ درصد را بالای ۲۵ سال خدمت داشته‌اند.

جدول زیر، نتایج به‌دست آمده از آزمون کولموگروف-اسیمرثوف در سطوح معناداری را نشان می‌دهد که توزیع داده‌های مربوطه به تمامی متغیرهای تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد نرمال است.

برحسب وضعیت تحصیلی پاسخ‌دهندگان، ۱ درصد پاسخ‌دهندگان دارای مدرک دکتری، ۵ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۶۱ درصد دارای مدرک کارشناسی‌ارشد، ۲۲ درصد دارای مدرک کارشناسی و در نهایت ۱۱ درصد دارای مدرک دیپلم بوده است. از نظر سن ۱۰ درصد از پاسخ‌دهندگان کم‌تر از ۲۳ سال، ۲۰ درصد بین ۲۴ تا ۲۹ سال، ۲۵ درصد را بین ۳۰ تا ۳۵، ۳۰ درصد را بین ۳۶ تا ۴۰ سال، ۱۰ درصد را ۴۱ تا ۵۰ سال و در نهایت ۵ درصد را بالای ۵۱ سال تشکیل می‌دهند. از نظر درجه، ۱۰ درصد از پاسخ‌دهندگان افسر

جدول ۱- نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسیمرثوف

ردیف	متغیر	مقدار معناداری	آماره Z
۱	فرهنگ سازمانی	۰/۱۰۲	۱/۵۹۹
۲	پیشگیری از تخلفات فردی	۰/۰۷۹	۱/۲۷۰
۳	پیشگیری از تخلفات سازمانی	۰/۰۵۷	۱/۳۰۶

میانگین) و به‌طور معناداری ($\text{sig}=0,000$) بیشتر از میانگین معیار (۳) است. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی کارکنان

با توجه به نتایج جدول (۲) مشخص گردید که فرهنگ سازمانی بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد ($\text{sig}=0,000$)

فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد؛ بنابراین، فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۲- نتایج مربوط به آزمون فرضیه اصلی یک و دو

میانگین معیار = ۳						
فرضیه‌های اصلی اول و دوم	درجه آزادی	میانگین	اختلاف میانگین	آماره تی	معنی داری Sig.	حد بالا / حد پایین
فرهنگ‌سازمانی بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی	۳۵۰	۴/۳۸۴	-۱/۳۸۴	-۴۰/۰۵۱	۰/۰۰۰	۱/۴۵۲ / ۱/۳۱۶
فرهنگ‌سازمانی بر پیشگیری از تخلفات انضباطی سازمانی	۳۵۰	۴/۲۲۵	-۱/۲۲۵	-۳۹/۲۵۴	۰/۰۰۰	۱/۰۴۱ / ۱/۲۱۵

فرضیه فرعی یک: با توجه به نتایج جدول (۳) مشخص گردید که فرهنگ مشارکت (درگیر شدن در کار) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد ($\text{Sig} = 0/000 = 4/428$ میانگین) و به‌طور معناداری ($\text{Sig} = 0/000$) بیشتر از میانگین معیار (۳) است. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ مشارکت (درگیر شدن در کار) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد؛ بنابراین، فرضیه فرعی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

با توجه به نتایج جدول (۲) مشخص گردید که فرهنگ سازمانی بر پیشگیری از تخلفات انضباطی سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد ($\text{Sig} = 0/000 = 4/225$ میانگین) و به‌طور معناداری ($\text{Sig} = 0/000$) بیشتر از میانگین معیار (۳) است. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی بر پیشگیری از تخلفات انضباطی سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد؛ بنابراین، فرضیه اصلی دو پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۳- نتایج مربوط به آزمون فرضیه فرهنگ مشارکت (درگیر شدن در کار) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی و سازمانی

میانگین معیار = ۳						
فرضیه فرعی یکم	درجه آزادی	میانگین	اختلاف میانگین	آماره تی	معنی داری Sig.	حد بالا / حد پایین
فرهنگ مشارکت (درگیر شدن در کار) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی	۳۵۰	۴/۴۲۸	-۱/۴۲۸	-۴۰/۵۲۴	۰/۰۰۰	۱/۴۹۷ / ۱/۲۵۹
فرهنگ مشارکت (درگیر شدن در کار) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی سازمانی	۳۵۰	۴/۴۷۱	-۱/۴۷۱	-۳۹/۳۲۰	۰/۰۰۰	۱/۰۱۱ / ۱/۲۱۴

فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد؛ بنابراین، فرضیه فرعی مورد تأیید قرار می‌گیرد.
فرضیه فرعی دو: با توجه به نتایج جدول (۴) مشخص گردید که فرهنگ سازگاری (یک‌پارچگی) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد ($\text{Sig} = 0/000 = 4/391$ میانگین) و به‌طور معناداری ($\text{Sig} = 0/000$) بیشتر از میانگین معیار (۳) است. از این رو،

با توجه به نتایج جدول (۳) مشخص گردید که فرهنگ مشارکت (درگیر شدن در کار) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد ($\text{Sig} = 0/000 = 4/471$ میانگین) و به‌طور معناداری ($\text{Sig} = 0/000$) بیشتر از میانگین معیار (۳) است. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ مشارکت (درگیر شدن در کار) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی سازمانی کارکنان

می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازگاری (یک‌پارچگی) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد؛ بنابراین، فرضیه فرعی دوم مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۴- نتایج مربوط به آزمون فرضیه فرهنگ سازگاری (یک‌پارچگی) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی و سازمانی

میانگین معیار = ۳						
فرضیه فرعی دوم	درجه آزادی	میانگین	اختلاف میانگین	آماره تی	معنی داری Sig.	حد بالا / حد پایین
فرهنگ سازگاری (یک‌پارچگی) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی	۳۵۰	۴/۳۹۱	-۱/۳۹۱	-۳۵/۳۳۲	۰/۰۰۰	۱/۴۶۸ / ۱/۳۱۳
فرهنگ سازگاری (یک‌پارچگی) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی سازمانی	۳۵۰	۳/۳۹۱	-۰/۳۹۱	-۲۵/۳۳۲	۰/۰۰۰	۱/۲۱۴ / ۱/۷۵۱

با توجه به نتایج جدول (۴) مشخص گردید که فرهنگ سازگاری (یک‌پارچگی) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد (میانگین = ۳/۳۹۱) و به‌طور معناداری ($\text{sig}=0,000$) بیشتر از میانگین معیار (۳) است. از این‌رو، می‌توان نتیجه گرفت فرهنگ سازگاری (یک‌پارچگی) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد؛ بنابراین، فرضیه فرعی دوم مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرهنگ سازگاری (یک‌پارچگی) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد (میانگین = ۴/۵۳۷) و به‌طور معناداری ($\text{sig}=0,000$) بیشتر از میانگین معیار (۳) است. از این‌رو، می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ انطباق‌پذیری بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد؛ بنابراین، فرضیه فرعی سوم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۵- نتایج مربوط به آزمون فرضیه فرهنگ انطباق‌پذیری بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی و سازمانی

میانگین معیار = ۳						
فرضیه فرعی سوم	درجه آزادی	میانگین	اختلاف میانگین	آماره تی	معنی داری Sig.	حد بالا / حد پایین
فرهنگ انطباق‌پذیری بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی	۳۵۰	۴/۵۳۷	-۱/۵۳۷	-۴۳/۹۸۴	۰/۰۰۰	۱/۶۰۵ / ۱/۴۶۸
فرهنگ انطباق‌پذیری بر پیشگیری از تخلفات انضباطی سازمانی	۳۵۰	۳/۱۲۴	-۰/۱۳۴	-۲۳/۹۸۴	۰/۰۰۰	۱/۸۵۲ / ۱/۴۶۵

با توجه به نتایج جدول (۵) مشخص گردید که فرهنگ انطباق‌پذیری بر پیشگیری از تخلفات انضباطی سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد؛ بنابراین، فرضیه فرعی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرهنگ انطباق‌پذیری بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد (میانگین = ۳/۱۳۴) و به‌طور معناداری ($\text{sig}=0,000$) بیشتر از میانگین معیار (۳) است. از این‌رو، می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ انطباق‌پذیری بر پیشگیری از تخلفات انضباطی سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد؛ بنابراین، فرضیه فرعی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد؛ بنابراین، فرضیه فرعی چهار پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد

کردستان تأثیر دارد (۴/۴۲۸= میانگین) و به‌طور معناداری (sig=۰,۰۰۰) بیشتر از میانگین معیار (۳) است. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ رسالت (مأموریت) بر.

جدول ۶- نتایج مربوط به آزمون فرضیه فرهنگ رسالت (مأموریت) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی و سازمانی

میانگین معیار = ۳						
حد بالا	حد پایین	معنی‌داری Sig.	آماره تی	اختلاف میانگین	میانگین	درجه آزادی
۱/۴۹۷	۱/۳۵۸	۰/۰۰۰	-۴۰/۴۰۰	-۱/۴۲۸	۴/۴۲۸	۳۵۰
فرهنگ رسالت (مأموریت) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی						
۱/۷۴۱	۱/۰۲۵	۰/۰۰۰	-۳۲/۱۴۷	-۰/۴۲۸	۳/۴۲۸	۳۵۰
فرهنگ رسالت (مأموریت) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی سازمانی						

سازمانی کارکنان با میانگین ۴/۴۷۱ تعیین گردید. این سازمان‌ها برای انجام کارها به گروه‌ها تکیه می‌کنند و با استفاده از توسعه قابلیت‌های کارکنان سازمان به‌منظور تأمین نیازها و باقی‌ماندن در صحنه رقابت به‌طور مستمر به توسعه مهارت‌های کارکنان می‌پردازد. بنابراین، با عنایت به موارد فوق، سازمان درگیری و مشارکت کارکنان را در فعالیت‌های مختلف سازمانی مورد تشویق قرار می‌دهد و حس مالکیت، تعهد و مسئولیت را در آن‌ها به وجود می‌آورد. شاید درگیر شدن زیاد کارکنان در کار باعث کمبود رضایت شغلی کارکنان شده و این وظیفه مدیران منابع انسانی است تا این مشکل را برطرف کنند. همچنین، این مؤلفه فرهنگ سازمانی باعث می‌شود تا فرد احساس کند که فردی مفید برای سازمان بوده و سازمان به وی این اعتماد را دارد تا او را در امورات کاری مشارکت داده و وی را فردی کارآمد و مؤثر قلمداد می‌نماید. نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش با یافته‌های افشاری (۱۳۹۹) و فیتز و برنارد و گانتز (۲۰۲۱) سازگار بوده و یافته‌های آن‌ها را تأیید می‌کند.

یک‌پارچگی یا سازگاری، تأثیر مثبت و معناداری بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی و سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان دارد. به‌صورتی‌که در این پژوهش تأثیر سازگاری بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی کارکنان با میانگین ۴/۳۹۱ و تأثیر سازگاری بر پیشگیری از تخلفات انضباطی سازمانی کارکنان با میانگین ۳/۳۹۱ تعیین گردید. مؤلفه سازگاری با تکیه بر سه ویژگی‌ای که شامل

با توجه به نتایج جدول (۶) مشخص گردید که فرهنگ رسالت (مأموریت) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد (۳/۴۲۸= میانگین) و به‌طور معناداری (sig=۰,۰۰۰) بیشتر از میانگین معیار (۳) است. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ رسالت (مأموریت) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان تأثیر دارد؛ بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر که با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر پیشگیری از تخلفات انضباطی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان انجام شده است، نشان داد که فرهنگ سازمانی در ابعاد چهارگانه خود، بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی و سازمانی کارکنان تأثیرگذار است. ویژگی درگیر شدن بالای کارکنان، به‌طور جدی با استفاده از توانمندسازی افراد، ابتکار و توانایی اداره کردن امور را به آن‌ها می‌بخشد. این امر نوعی احساس مسئولیت در سازمان ایجاد می‌کند، به‌طوری‌که کارکنان همانند مدیران احساس می‌کنند در محل کار خود پاسخگو هستند. در این پژوهش، تأثیر درگیر شدن در کار بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی کارکنان با میانگین ۴/۴۲۸ و تأثیر درگیر شدن در کار بر پیشگیری از تخلفات انضباطی

تغییر قادر است راه‌هایی برای تأمین نیازهای تغییر ایجاد کند و می‌تواند محیط سازمان را بشناسد، به محرک‌های جاری پاسخ دهد و از تغییرات آینده پیشی جوید. به‌علاوه، با تکیه بر نیازهای جامعه (مشتری‌گرایی) می‌تواند مشتریان را درک می‌کند و به آن‌ها پاسخ می‌دهد و پیشاپیش درصدد تأمین آینده برمی‌آید. در واقع، مشتری‌گرایی درجه‌ای که سازمان‌ها در جهت رضایتمندی جامعه (مشتریان) هدایت می‌شوند را نشان می‌دهد. همچنین، با تکیه بر یادگیری سازمانی می‌تواند میزان علائم محیطی را که سازمان‌ها دریافت، ترجمه و تفسیر می‌کنند و فرصت‌هایی را که برای تشویق خلاقیت، سبک دانش و توسعه توانایی‌ها ایجاد می‌کند، اندازه بگیرد. سازمان‌های انطباق‌پذیر به‌وسیله مشتریان هدایت می‌شوند، خطر می‌کنند، از اشتباه خود پند می‌گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش با یافته‌های فاضلی (۱۳۹۸) و ساها و کومار (۲۰۱۸) سازگار بوده و یافته‌های آن‌ها را تأیید می‌کند.

رسالت، تأثیر مثبت و معناداری بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی و سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان دارد؛ به‌صورتی که در این پژوهش رسالت (مأموریت) بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی کارکنان با میانگین $4/428$ و تأثیر انطباق‌پذیری بر پیشگیری از تخلفات انضباطی سازمانی کارکنان با میانگین $3/428$ تعیین گردید. مؤلفه رسالت با تکیه بر سه ویژگی خود که شامل گرایش و جهت‌گیری استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم‌انداز است، می‌تواند گام مهمی در راستای نیل به اهداف سازمانی با کم‌ترین ارتکاب تخلفات انضباطی کارکنان را داشته باشد.

سازمان فراجا با تکیه بر گرایش‌های استراتژیک روشن جهت اهداف سازمانی را نشان می‌دهد و هریک از کارکنان می‌تواند خودش را در آن بخش مشارکت دهد و همچنین با ویژگی اهداف و مقاصد می‌بایست اهداف با استراتژی، مأموریت و افق دید سازمان پیوند یافته و سمت‌وسوی کار کارکنان را مشخص می‌کند. و با ویژگی چشم‌انداز سازمان یک دیدگاه مشترک از وضعیت آینده دارد. آن ارزش بنیادی را ابراز می‌کند، اندیشه و دل‌نیروی انسانی را با خود همراه ساخته و در همین زمان جهت را نیز مشخص می‌کند.

ارزش‌های بنیادین، توافق و هماهنگی و پیوستگی است می‌تواند گام مهمی در راستای نیل به اهداف سازمانی با کم‌ترین ارتکاب تخلفات انضباطی را برای کارکنان داشته باشد. سازمان فراجا با تکیه بر ارزش‌های بنیادین که باعث می‌شود اعضای سازمان در یک دسته از ارزش‌هایی که هویت و انتظارات آن‌ها را تشکیل می‌دهند شریک شوند و توافق که اعضای سازمان را قادر می‌سازد در اختلاف مهم به توافق برسند؛ این توافق هم شامل توافق در سطح زیرین و هم توانایی در ایجاد توافق در سطوح دیگر است و همچنین با تکیه بر هماهنگی و پیوستگی که باعث می‌شود که واحدهای سازمانی با کارکردهای متفاوت بتوانند، برای رسیدن به اهداف مشترک خیلی خوب باهم کار کنند. ضمن این‌که مرزهای سازمانی با این‌گونه کارکردن به‌هم‌ریخته نیز نمی‌گردد می‌تواند تأثیر مثبت و معناداری بر نیل به اهداف عالی سازمانی با پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی و سازمانی کارکنان داشته باشد.

همچنین، پژوهش‌ها نشان داده است که سازمان‌هایی که اغلب اثربخش هستند باثبات و یک‌پارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادین نشأت گرفته است. رهبران و پیروان در رسیدن به توافق مهارت یافته‌اند (حتی زمانی که دیدگاه متقابل دارند) و فعالیت‌های سازمانی به‌خوبی هماهنگ و پیوسته شده است. سازمان‌هایی با چنین ویژگی‌هایی، دارای فرهنگ قوی و متمایزند و به‌طور کافی بر رفتار کارکنان نفوذ دارند نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش با یافته‌های امانی (۱۳۹۵) سازگار بوده و یافته‌های آن‌ها را تأیید می‌کند.

انطباق‌پذیری در کار تأثیر مثبت و معناداری بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی و سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کردستان دارد. به‌صورتی که در این پژوهش انطباق‌پذیری بر پیشگیری از تخلفات انضباطی فردی کارکنان با میانگین $4/537$ و تأثیر انطباق‌پذیری بر پیشگیری از تخلفات انضباطی سازمانی کارکنان با میانگین $3/124$ تعیین گردید. مؤلفه انطباق‌پذیری با تکیه بر سه ویژگی خود که شامل ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی و یادگیری سازمانی می‌شود، می‌تواند گام مهمی در راستای نیل به اهداف سازمانی با کم‌ترین ارتکاب تخلفات انضباطی کارکنان را داشته باشد. سازمان فراجا با تکیه بر ایجاد

سازمان‌های موفق درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند؛ به‌طوری‌که اهداف سازمانی و اهداف استراتژیک را تعریف کرده و چشم‌انداز سازمان را ترسیم می‌کنند. پردردسرتین سازمان‌ها، سازمان‌هایی هستند که مجبورند مأموریت خود را تغییر دهند. وقتی یک سازمان مجبور است رسالت خود را تغییر دهد، تغییرات در استراتژی، ساختار، فرهنگ و رفتار الزامی است. در این وضعیت رهبر قوی چشم‌انداز سازمان را مشخص می‌کند و فرهنگی را خلق می‌کند که این چشم‌انداز را پشتیبانی می‌کند؛ بنابراین نقش و اهمیت یک رهبری قوی در تعیین رسالت سازمان غیرقابل چشم‌پوشی است. نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش با یافته‌های افسری و موحدنیا (۱۴۰۲) و جلالی جعفرپور (۱۳۹۸) سازگار بوده و یافته‌های آن‌ها را تأیید می‌کند. فرهنگ سازمانی با توجه به این‌که می‌تواند به‌صورت واقعی در سازمان راه‌گشا باشد و با سازوکاری بازدارنده از بروز رفتارهای مغایر قوانین و مقررات جلوگیری نماید و از اجرای اقدامات تنبیهی و برخورد قانونی با کارکنان متخلف که زمینه‌ساز بی‌انگیزگی، عدم رعایت دستورالعمل‌های سازمانی، دورزدن قانون، تضییع حقوق سازمان و شهروندان، ناموفق‌بودن سازمان در دستیابی به اهداف و چشم‌انداز خود، تحمیل هزینه‌های سرسام‌آور بر پیکره سازمان، ایجاد چالش در مدیریت منابع انسانی کاسته و گام مهمی در پیش‌برد اهداف سازمان با تکیه بر نیروی انسانی متعهد و قانون‌مند که بیشترین تأثیر را در نیل به چشم‌انداز سازمان را داشته بردارد. بنابراین، ایجاد، تبیین و رواج فرهنگ سازمانی قوی، منسجم و هدفمند می‌تواند در ابعاد مختلف، سازمان را یاری نموده و بستر بسیار مناسبی برای رشد و تعالی کارکنان و افزایش سطح سلامت سازمانی فراهم نماید.

همچنین، پیشگیری از بروز تخلفات و اجرای روش‌های برخورد قانونی به‌مراتب بهتر از سوق‌دادن سازمان به اجرای روش‌های درمانی که همان برخوردها و روش‌های پیگردی و تنبیهی است. بنابراین، می‌توان به جرأت ادعا نمود که تأثیر فرهنگ سازمانی مطلوب و کارآمد بر پیشگیری از تخلفات انضباطی کارکنان بسیار

محسوس و کاربردی است. براساس نتایج این پژوهش، پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

- به‌منظور پیشگیری از تخلفات انضباطی کارکنان، بایستی طرح و برنامه هر واحد، شرح وظایفی تعیین کرده و کارکنان را در امور مربوط به سازمان و تصمیم‌گیری‌ها دخالت داده و به‌صورت عادلانه وظایف و اختیارات را در میان کارکنان توزیع نماید.
- هرگونه تغییر و تحولات سازمانی، باید با ایجاد آمادگی کارکنان در برابر تغییرات و ارائه آموزش‌های لازم و برگزاری جلسه‌های توجیهی و در صورت لزوم جلسات روان‌شناختی با کارکنان و به‌صورت تدریجی انجام شود.
- اجازه آزادی عمل به کارکنان در انجام کار و محدودنکردن آن‌ها به یک سری روش‌های خاص انجام کار و انعطاف‌پذیری در شیوه انجام کار به ایشان داده شود.

تقدیر و تشکر

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند که از کارکنان فرماندهی انتظامی کردستان که در به نتیجه‌رسیدن این پژوهش همکاری داشته‌اند، کمال تشکر و قدردانی خود را ابراز نمایند.

منابع

۱. افسری، زهرا و موحدنیا، فاطمه. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر رهبری، فرهنگ سازمانی، تعارض و اخلاق کاری بر عملکرد شغلی. رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۷(۲۴)، ۱۰۱۹-۱۰۳۷.
۲. افشاری، رضا. (۱۳۹۹). نقش فرهنگ سازمانی بر تقابل اجتماعی کارکنان نیروی انتظامی شهر زنجان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.

۳. امانی، مهدی. (۱۳۹۵). تأثیر فرهنگ سازمانی بر سلامت اداری کارکنان ناجا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
۴. اندرخورا، ابراهیم و صفایی قادیکلایی، عبدالحمید. (۱۳۸۳). تبیین فرهنگ سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق مازندران بر اساس الگوی فرهنگی کرت هافستد. کنفرانس شبکه‌های توزیع نیروی برق، زنجان. sid.ir/paper/450855/fa
۵. باغبانین، عبدالوهاب و خمربنیا، محمد. (۱۳۹۲). بررسی رفتارهای انحرافی شغلی کارکنان بیمارستان امام علی (ع) زاهدان در سال ۱۳۹۰: یک گزارش کوتاه. مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، ۱۲ (۵)، ۳۹۹-۴۰۸.
۶. بنت، وین دابلیو و هس، کارن ام. (۱۳۸۰). انضباط و رفتارهای مسئله‌ساز «قسمت دوم». مترجمان: عبدالله مجیدی و مجید رضایی راد. پژوهش‌های دانش‌انظامی، ۳ (۴)، ۱۶۵-۱۵۰.
۷. پورصادق، ناصر. (۱۳۹۶). شناسایی و تبیین فرهنگ سازمانی جهادی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۲ (۲)، ۱۷۵-۱۹۶.
۸. جعفر پور جلالی، جواد. (۱۳۹۸). تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعامل اجتماعی برون‌سازمانی کارکنان پلیس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
۹. جندلی، منون. (۱۳۹۳). درآمدی بر پیشگیری از جرم. ترجمه و تحقیق: شهرام ابراهیمی. تهران: میزان.
۱۰. چگنی، ملک حسین. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان پلیس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
۱۱. حقیقتیان، منصور؛ عبری، علی؛ کاردوست، بیژن و اکبری، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر نظارت مردمی بر کاهش تخلفات اداری کارکنان ناجا (مورد مطالعه: سامانه ۱۹۷ شهرستان اهواز). فصلنامه نظارت و بازرسی، ۹ (۳۳)، ۱۳۵-۱۵۹.
۱۲. دانایی‌فرد، حسن؛ فانی، علی‌اصغر و براتی، الهام. (۱۳۹۰). تبیین نقش فرهنگ سازمانی در سکوت سازمانی در بخش دولتی. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۲ (۸)، ۸۲-۶۱.
۱۳. دانش ناری، حمیدرضا. (۱۴۰۱). پیشگیری از جرائم شرکتی در پرتو الگوی مدیریت فرهنگ سازمانی. فصلنامه دیدگاه‌های حقوق قضائی، ۲۷ (۹۸)، ۲۳۵-۲۵۵.
۱۴. دهخدا، علی‌اکبر. (۱۳۷۷). لغتنامه دهخدا. تهران: دانشگاه تهران، چاپ اول.
۱۵. شریعت نژاد، علی و موسوی، سیده نسیم. (۱۴۰۱). ارائه الگوی سایش اجتماعی در بطن فرهنگ سازمان های دولتی (با تکیه بر نظر خبرگان سازمانی). مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۰ (۳)، ۵۴۳-۵۱۹.
۱۶. عامری، محمدعلی؛ رحمتی، داریوش و حبیبی، صفر. (۱۳۹۳). عوامل سازمانی مؤثر بر کاهش سطح انضباط در ناجا. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۲ (۸)، ۸۹-۱۰۸.
۱۷. عباسی، مراد. (۱۳۹۶). بررسی مبانی پیشگیری اجتماعی از جرم و پلیس جامعه‌محور. فصلنامه مطالعات پیشگیری از جرم، ۱۲ (۴۳)، ۴۶-۷۴.
۱۸. غنیون، آرزو و حبیبی‌تبار، حسین. (۱۳۹۸). جایگاه انضباط در مدیریت اسلامی. پنجمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری.
۱۹. فاضلی، مهران. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی پلیس بر احساس امنیت شهروندان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
۲۰. si.jrl.police.ir/article_10143.htm
۲۱. jpap.sbu.ac.ir/article_94493.html
۲۲. doi:10.22034/jlvi.2023.703727
۲۳. journal.rums.ac.ir/article-fahtml1-1811
۲۴. <https://www.gisoom.com/book/1141390>
۲۵. doi:10.22059/jomc.2021.328531.1008335
۲۶. pmsq.jrl.police.ir/article_18351.html
۲۷. pok.jrl.police.ir/article_97288.html
۲۸. <https://www.gisoom.com/book/11159425>
۲۹. rmpjmd.jrl.police.ir/article_17755.html
۳۰. civilica.com/doc/911858

30. Saha, S. & Kumar, S. P. (2018). Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises. *International Journal of Public Sector*, 31 (1), 184-190.
https://www.researchgate.net/publication/322608692_Organizational_culture_as_a_moderator_between_affective_commitment_and_job_satisfaction_Empirical_evidence_from_Indian_public_sector_enterprises
31. Silla, I.; Navajas, J. & Koves, G. K. (2017). Organizational culture and a safety-conscious work environment: The mediating role of employee communication satisfaction. *Journal of safety research*, 61, 121-127.
farapaper.com/wp-content/uploads/2018
۲۰. کاتینگهام، جان. (۱۳۸۴). فلسفه مجازات. فقه و حقوق، (۴) ۱، ۱۴۷-۱۷۰.
- sid.ir/paper/442793/fa
۲۱. محمدی برزگر، جعفر. (۱۴۰۲). رابطه فرهنگ سازمانی پلیس با پیشگیری انتظامی از جرم. *مطالعات فرهنگی پلیس*، (۱) ۱۰، ۲۷-۳۶.
- [doi:10.22034/jpcs.2023.1271952.1180](https://doi.org/10.22034/jpcs.2023.1271952.1180)
۲۲. معین، محمد. (۱۳۸۰). فرهنگ فارسی معین. تهران: دانشگاه تهران، چاپ دوم.
- <https://www.gisoom.com/book/1463947>
۲۳. میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۰). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. تهران: انتشارات میر، چاپ ۳۱.
- <https://www.gisoom.com/book/1472785/>
۲۴. نجفی ایرنآبادی، علی حسین. (۱۳۸۳). پیشگیری عادلانه از جرم: در علوم جنایی (مجموعه مقالات در تجلیل از دکتر آشوری). تهران: سمت، چاپ اول.
- <https://www.gisoom.com/book/1887350/>
۲۵. هاشمی، صدیقه سادات و بیگلری، محمد. (۱۳۹۷). تبیین بروز تخلفات انضباطی کارکنان بر اساس نگرش آن ها به آیین نامه انضباطی (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی شهر مرزی بانه). *پژوهش نامه مطالعات مرزی*، (۴) ۱، ۱-۲۶.
- bss.jrl.police.ir/article_20346.html
26. Brough, P.; Chataway, S. & Biggs, A. (2016). 'You don't want people knowing you're copper! A contemporary assessment of police'. *International Journal of Police Science & Management*, 18(1), 28-36. doi.org/10.1177/1461355716638361.
27. Denison, Danel. (2000). Organizational Culture: Can it be a key lever for driving organizational change?. In S. Carwright and C. Cooper. (Eds.), London: John Wiley.
28. Fietz, B. & Günther, E. (2021). *Changing Organizational Culture to Establish Sustainability*. *Control Manag Rev*, 65, 32-40.
doi.org/10.1007/s12176-021-0379-4
29. Lab, Steven P. (2010). *crime prevention: approaches, practices and evaluation*, 7th edition, Lexis Nexis.
<https://www.amazon.com/Crime-Prevention-Seventh-Approaches-Evaluations/dp/1422463273>