

عنوان مقاله:

تبیین مدل ساختاری خرد سازمانی و پیشایندها و پیامدهای آن در ستاد فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران

محل انتشار:

فصلنامه پژوهش های مدیریت انتظامی، دوره 19، شماره 1 (سال: 1403)

تعداد صفحات اصل مقاله: 33

نویسندگان:

بهزاد شوقی - استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

هادی رفیعی کیا - استادیار گروه پیشگیری انتظامی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

خلاصه مقاله:

زمینه و هدف: وظیفه اصلی ستاد فرماندهی فراجا، حفظ امنیت افراد در جامعه است. بر همین اساس، نیازمند نیروهایی است که با تکیه بر خرد خود بتوانند این امر را تحقق ببخشند. توجه به اهمیت خردمندی در بحث امنیت عمومی جامعه، این پژوهش با هدف تبیین مدل ساختاری خرد سازمانی و پیشایندها و پیامدهای آن در ستاد فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران انجام شد. روش: روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی؛ از نظر روش گردآوری داده ها، توصیفی همبستگی؛ و همین طور از نظر نوع داده، کمی بود. جامعه آماری شامل کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی شهر تهران بود که با استفاده از فرمولهای تعیین حجم نمونه و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۳۷۱ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. به منظور گردآوری داده ها برای سنجش متغیرهای رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، رهبری تحول آفرین، فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش از پرسش نامه های ترکیبی استفاده شد. همچنین به منظور سنجش خرد سازمانی از پرسش نامه استاندارد اشمیت و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شد. برای محاسبه روایی پرسش نامه ها از روایی محتوا و سازه استفاده شد. همچنین، پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه شد. مقادیر این دو ضریب برای همه سازه های پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان دهنده پایا بودن ابزار اندازه گیری بود. داده های حاصل از پرسش نامه با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی (مدل سازی معادلات ساختاری) و نرم افزار اس بی اس و لیزرل تجزیه و تحلیل شد. یافته ها: یافته ها نشان داد بر اساس مبانی نظری عوامل اثرگذار بر خرد سازمانی عبارت اند از: رهبری تحول آفرین، فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش و همچنین عوامل اثرپذیر از خرد سازمانی عبارت اند از: رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی؛ بر اساس عوامل اثرگذار و اثرپذیر شناسایی شده حاصل از مبانی نظری و پیشینه پژوهش مدل پژوهش ارائه شد؛ درجه تناسب مدل ارائه شده با توجه به عوامل شناسایی شده مناسب بود؛ همچنین یافته ها نشان داد رهبری تحول آفرین (۰/۷۲)، فرهنگ سازمانی (۰/۴۷) و مدیریت دانش (۰/۶۵) بر خرد سازمانی تاثیر دارد و خرد سازمانی نیز بر رضایت شغلی (۰/۵۳) و رفتار شهروندی سازمانی (۰/۶۰) تاثیر دارد. نتیجه گیری: خرد سازمانی، نه تنها توانایی انتخاب موثر و به کارگیری دانش مناسب در یک موقعیت خاص را بیان می کند، بلکه توانایی جمع آوری، یکی کردن و ارتباط این دانش با ابزارهای قابل قبول سازمانی را نیز در بردارد.

کلمات کلیدی:

خرد سازمانی، فرهنگ سازمانی، رهبری تحول آفرین، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/2057363>

