



بررسی عوامل مدیریتی مؤثر بر ارتقاء فرهنگ نگهداری در ناجا: مطالعه موردی فرماندهی انتظامی استان اردبیل؛

ص ۵۹-۷۳

عبداله مجیدی^۱، مجتبی حشمتی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۸/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۹/۰۷

چکیده

نگهداری از اموال سازمان به لحاظ اجرایی توسط کارکنان و به لحاظ مدیریتی بر عهده مدیران است. لذا یافتن سازوکاری که بتواند کارکنان را مجاب نماید که بر اساس آن، در حفظ و نگهداری از اموال سازمان کوشا بوده و بر آن متعهد باشند، نیازمند یک برنامه‌ریزی و فرهنگ‌سازی در سازمانی مثل سازمان ناجا که دارای مأموریت‌های متنوع بوده، می‌باشد. بر این اساس تحقیق حاضر با استفاده از چارچوب نظری تحقیق، باهدف بررسی عوامل مدیریتی مؤثر بر فرهنگ نگهداری در ناجا با استفاده از روش توصیفی- پیمایشی به بحث و بررسی در این خصوص پرداخته است. این تحقیق سعی دارد تا با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته و همچنین با توزیع آن‌ها در سطح ناحیه انتظامی استان اردبیل، نسبت به شناسایی عوامل مدیریتی مؤثر بر ارتقاء فرهنگ نگهداری از اموال در جامعه را مورد مطالعه قرار دهد. نتایج پژوهش بیانگر آن است که در سطح معناداری یک درصد، بین عوامل مدیریتی و فرهنگ نگهداری رابطه معنی‌دار وجود دارد. همچنین رابطه معناداری بین مؤلفه‌های مدیریتی و فرهنگ نگهداری نیز در سطح معناداری یک درصد مشاهده شده است. با توجه به نتایج حاصله پیشنهاد می‌گردد تا مدیران به موضوع برنامه‌ریزی نسبت به سایر مؤلفه‌ها توجه خاص نمایند تا فرهنگ نگهداری در سازمان ارتقاء یافته و پیشرفت کند.

واژگان کلیدی: عوامل مدیریتی، فرهنگ نگهداری، برنامه‌ریزی، ناجا

۱ - دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین

۲ - کارشناسی ارشد مدیریت آماد و پشتیبانی

مقدمه و بیان مسئله

اموال یکی از مهم‌ترین بخش‌های هر سازمان محسوب می‌شود. جدای از سرمایه‌ای یا مصرفی بودن اموال، آنچه که حائز اهمیت به نظر می‌رسد، نحوه نگهداری و استفاده از آن‌ها می‌باشد، هرچند که برخی از اندیشمندان علوم مدیریت، چندان وقعی بر اموال مصرفی نداشته و اموال سرمایه‌ای را بر آن ارجح می‌دانند. اما نکته درخور توجه آن است که اموال اعم از سرمایه‌ای و مصرفی، برای سازمان هزینه‌بر بوده و روش نگهداری و استفاده از آن‌ها، می‌تواند در مباحث مالی، سازمان را یاری نماید. (اینگلهارت^۱، ۱۳۸۹: ۶۴) بر همین اساس به نظر می‌رسد که آنچه در راستای نگهداری در سازمان می‌تواند مفید باشد، بحث فرهنگی است که می‌تواند بر سازمان حاکم بوده و کارکنان با استعانت از آن فرهنگ، بهترین روش‌ها و ایده‌ها را برای نگهداری از اموال بکار برند. در این میان اقلام سرمایه‌ای آمادی به کالاهایی گفته می‌شود که قابلیت مصرف در چند نوبت را داشته و دارای ویژگی‌هایی همچون ارزش ریالی، داشتن عمر مفید و جزو اموال منقول بودن می‌باشند (شوقی، ۱۳۹۲: ۹۴). این سه ویژگی می‌تواند معرفی برای اقلام سرمایه‌ای محسوب شود.

اقلام سرمایه‌ای در هر سازمان را می‌توان در کل به دودسته تقسیم نمود. برخی از آن‌ها اقلامی هستند که به صورت عمومی در تمام سازمان‌ها مورداستفاده قرار می‌گیرند که از جمله آن‌ها می‌توان به اقلام و تجهیزات تغذیه و پذیرایی اشاره نمود (شوقی، ۱۳۹۲: ۹۶) اما برخی از اقلام سرمایه در سازمان‌ها برحسب مأموریت‌های محوله به آن سازمان به لحاظ ماهیتی و شکلی متفاوت بوده و بر این اساس هزینه‌های متحمل شده برای سازمان برای در اختیار گرفتن آن‌ها نیز متفاوت خواهد بود. سازمان ناجا به جهت مأموریت‌های متنوعی که بر اساس قانون به آن محول شده است از اقلام سرمایه‌ای متفاوتی بهره‌مند می‌گردد که می‌توان آن‌ها را اقلام سرمایه تخصصی نام برد. در این خصوص جدای از ماشین‌آلات می‌توان به برخی تجهیزات تخصصی در حوزه آزمایشگاه‌های جنایی، تجهیزات تخصصی یگان‌های ویژه، هوا ناجا و مرزبانی اشاره نمود که هزینه‌های خریداری و تجهیز یگان‌های فوق توسط ابزار مأموریتی بسیار هنگفت می‌باشد لذا تداعی ایجاد یک فرهنگ منسجم و توانمند که بتواند بر دیدگاه و روش کارکنان مؤثر واقع شده و نهایتاً آن‌ها را به این اصل متوجه سازد که نگهداری از تجهیزات فوق، از جمله وظایف آن‌ها به لحاظ شرعی و سازمانی می‌باشد، امری مهم و حائز اهمیت می‌باشد.

اما اینکه کارکنان چگونه به درک صحیحی از این موضوع دست یابند و فرهنگ غنی نگهداری در سازمان نهادینه شود، نیازمند تلاش تمامی منابع انسانی سازمان اعم از مدیران و کارکنان

می‌باشند. مدیران در سازمان با بهره‌مندی از یک برنامه‌ریزی منسجم می‌توانند این امکان را فراهم نمایند تا فرهنگ نگهداری در میان کارکنان، به روالی طبیعی تغییر یابد. همچنین مدیران با استفاده از سازوکار سازمان‌دهی و در راستای برنامه‌ریزی منسجم، توانایی سوق دادن توجه کارکنان به اهمیت نگهداری از ارقام سرمایه‌ای موفق را خواهند داشت (جعفری مقدم، ۱۳۸۲: ۱۹). ضمن آنکه استفاده صحیح از بسیج منابع و امکانات و همچنین رهبری معقولانه و نظارت و کنترل بر عملکرد کارکنان در حوزه نگهداری، از جمله ابزارهای نهادینه نمودن فرهنگ نگهداری در سازمان محسوب گردند. از سوی دیگر کارکنان و کارکنان نیز با تغییر دیدگاه خود و با تأسی از تعالیم اسلامی و اهمیت به ارقام سرمایه‌ای سازمان و پیروی از دستورات دینی در جهت احترام به بیت‌المال و حفظ و نگهداری اموال، اقدامات مؤثری در ارتقاء و پیشبرد فرهنگ نگهداری در سازمان بنمایند. نکته آخر اینکه سازمان‌ها همواره در حال تعویض مدیران خود بوده و منابع انسانی در زمان‌های معین تغییر نموده و منابع انسانی جدید بر سازمان اضافه می‌گردد. در این میان ابزارآلات و تجهیزات نیز همسو با سایر پیشرفت‌های سازمانی متحول شده و سازمان‌ها مجبور به پرداخت هزینه‌های گزاف برای تهیه آن می‌باشند، (هیز^۱، ۱۳۹۰: ۱۴).

سالانه بخش عمده‌ای از اعتبارات سازمان‌ها صرف خرید امکانات و تجهیزات می‌شود و تعداد زیادی از این ارقام علی‌الخصوص ارقام سرمایه‌ای در سازمان‌ها که جزء دارایی‌های سازمان بوده به دلیل عدم دقت در استفاده و عدم اعمال مدیریت مناسب دچار استهلاک و فرسودگی زودرس می‌شوند و قبل از پایان عمر مفید از چرخه خدمت خارج می‌گردند (سلمانی و خدابخشی، ۱۳۹۲: ۱۰۸). اما با ایجاد یک فرهنگ باثبات و منسجم در حوزه نگهداری، می‌توان تمامی این تغییرات را بدون هیچ‌گونه نگرانی مدنظر داشته، بدون آنکه واژه‌های از بی‌توجهی منابع انسانی به ارقام سرمایه‌ای و اموال در نگهداری احساس نمود. لذا مسئله‌ای که مطرح می‌گردد این است که آیا عوامل مدیریتی توانایی ارتقاء فرهنگ نگهداری در سازمان ناجا را خواهند داشت؟ برای پاسخ به این سؤال، در نظر است که عوامل مدیریتی مؤثر بر ارتقاء فرهنگ نگهداری در ناجا (مطالعه موردی فرماندهی انتظامی استان اردبیل) تعیین و تأثیر مؤلفه‌های مدیریتی متعدد بر آن سنجیده شود.

مبانی نظری تحقیق

نگهداری ترکیبی از فعالیت‌های مشخص برنامه‌ریزی شده است که برای حفظ یک وسیله یا رساندن آن به شرایط قابل قبول و جلوگیری از خرابی ماشین‌آلات، تجهیزات و تأسیسات انجام می‌شود. نگهداری در سازمان اهداف زیر را دنبال می‌نماید. این اهداف عبارتند از دوره عمر مفید،

قابلیت اطمینان و کارایی کلی. این عوامل از جمله مواردی است که می‌توانند تکمیل‌کننده پروسه نگهداری در یک سازمان محسوب گردند. (فرزادی، ۱۳۹۲: ۵۵)

در جهان تجاری امروز بیشترین ارزش سازمانی مبتنی بر دارایی‌های غیر ملموس است توانایی برای شناخت و برآورد منبع این ارزش برای سازمان‌ها مهم و حیاتی است (بناس و چانگ^۱، ۲۰۰۴). بدون شک فرهنگ^۲، زیرساخت و شالوده بسیاری از مسائل مهم و بنیادین در سازمان بوده و در همه اجزای آن متجلی است. از موضوعات مادی و ظاهری گرفته تا موضوعات غیرمادی و ضمنی. بنابراین فرهنگ در همه ابعاد و مسائل سازمانی از جمله حفظ و نگهداری منابع فیزیکی جاری و ساری می‌باشد. از سوی دیگر تنوع در عوامل تأثیرگذار بر منابع، ضرورت مطالعه و ملاحظه در یافتن رویه‌های متکی بر دانش و پژوهش را مطرح می‌سازد و فرهنگ سازمانی^۳ به‌عنوان رویکردی سیستمی که استنباط مشترک در سازمان ایجاد می‌کند تا حد زیادی قادر خواهد بود که رابطه تعاملی بین خواست سازمان و عملیات آن را تلفیق نموده و موجبات بهره‌وری بیشتر از اموال و افزایش سال‌های عمر مفید آن‌ها را فراهم آورد. فرهنگ نگهداری از اقلام و منابع فیزیکی به‌عنوان ویژگی مؤثر در فرآیند عملیات پشتیبانی در سازمان، نیز عاملی مهم در بهره‌برداری از کالاهای در حین مصرف از جایگاه خاصی برخوردار نموده است و امروزه توجه دست‌اندرکاران و صاحب‌نظران سازمانی را به خود معطوف نموده است. در واقع در چرخه عملیات تأمین، ترابری، انبارداری و توزیع کالا، مسئله نگهداری بهینه و بهره‌برداری مؤثر به‌عنوان یکی از دغدغه‌های مهم تلقی می‌شود که در عمده‌ای از موارد ریشه در مسائل فرهنگی دارد (سلمانی و خدابخشی، ۱۳۹۲: ۸۶).

تشریح وضعیت موجود نگهداری اموال

پی‌گیری و اجرای تدابیر سیستم نگهداری در قالب دستورالعمل‌های ابلاغی همراه با آموزش‌های لازم کارکنان به برقراری تعامل صریح و نسبتاً منطقی انجام‌یافته و انجام بازدیدها و نظارت‌های تخصصی در پیشبرد اهداف آن مؤثر بوده است. اما در کنار ویژگی‌های بالا سیستم نت در این سازمان با مشکلات عدیده‌ای روبرو می‌باشد که برخی از آن‌ها در این تحقیق به شرح ذیل اشاره می‌گردد:

۱- استفاده نامناسب از امکانات و تجهیزات.

۲- ورود تجهیزات جدید با آموزش نحوه بهره‌برداری از آن همراه نمی‌باشد. به‌عبارت‌دیگر در بدو

1. Chung..M& benace.G

2. Culture

3. Organizational culture

ورود یک دستگاه جدید روش استفاده و بهره‌گیری از آن به‌سرعت به کاربران آموزش داده می‌شود ولی نسبت به نحوه نگهداشت و حسن مصرف آن اهمیت چندانی داده نمی‌شود.

۳- الگو گیری کارکنان از برخی مسئولان غیرعامل. به دلیل بی‌اهمیتی برخی از مسئولان به امور نگهداری و بهره‌گیری شایسته از منابع فیزیکی و دارایی‌های سرمایه‌ای، کارکنان رده پایین نیز نسبت به موضوع بی‌تفاوت و غیرم تعهد می‌شوند. در صورتی که مطابق تجارب، هنگامی که مدیری در این زمینه حساسیت و جدیت دارد، این سبک برخورد تا شعاع زیادی در بین کارکنان نیز شایع می‌گردد.

۴- آشنایی ناکافی کارکنان و مسئولان با دانش روز نگهداری اموال. در بازدیدهای نظارتی انجام‌شده مشاهده گردیده است برخی از مسئولان واحدها خود از مهارت لازم در نگهداشت وسایل موجود بهره‌ای ندارد. لذا عدم آشنایی ایشان امکان نظارت و بازخواست و یا حتی برخورد مثبت و منفی را با زیردستان از ایشان سلب می‌نماید.

۵- عدم واگذاری بودجه کافی. عدم تخصیص بودجه و اعتبار مناسب طی سال‌های گذشته موجبات بروز اشکالاتی در سیستم نگهداری سازمان گردیده است به طوری که گاهی وسیله و تجهیزاتی که با هزینه سنگین خریداری شده از هزینه نگهداشت کافی برخوردار نیست (تا کمتر از یک‌دهم هزینه اولیه خرید) و لذا دستگاه به‌زودی به تعمیرات اصلاحی نیاز پیدا می‌کند و گاهی در این مرحله نیز آن‌قدر معطل می‌ماند تا از رده خارج می‌شود (استهلاک زودرس).

۶ - توجه کمتر مسئولین به موضوع "روز نگهداری" در سازمان‌ها. برخی مسئولان با کم توجهی به این موضوع، امر نگهداری را جزء وظایف تلقی ننموده و صرفاً "به مأموریت‌های اصلی واحد خود می‌پردازند.

۷ - عدم وجود ضمانت اجرایی. با توجه به ورود حجم بسیار زیاد وسایل و تجهیزات به سازمان، کار تحویل آن به افراد و واحدهای به‌کارگیرنده همراه با تضمینات لازم در ایجاد مسئولیت نگهداری و استفاده صحیح از آن نبوده است بنابراین توجه به جنبه‌های حقوقی و قانونی که موجد مسئولیت و پاسخگویی است می‌تواند در اجرای این مهم تأثیر به‌سزایی داشته باشد به‌عنوان مثال خودروبی که همراه با اشکالات فنی در شبفت‌های متوالی بین چندین کاربر می‌گردد بدون دقت در تحویل و تحول و اخذ ضمانت‌های اجرایی لازم، در صورت خسارت و نیاز به تعمیر اساسی برای یافتن مقصر کار با مشکل مواجه می‌شود.

۸ - عدم تداوم آموزش کاربران. به دلیل عدم برقراری آموزش‌های مستمر جهت کاربران وسایل جدید در سازمان و به‌کارگیری افراد بدون مهارت، نگهداری آن‌ها با مشکلات مضاعفی مواجه

می‌شود گاهی کارکنان به‌مرورزمان، آموزش‌های قبلی را به فراموشی سپرده یا اینکه در به‌کارگیری وسایل و تجهیزات جدید اساساً مورد آموزش نمی‌گیرند و به‌این‌ترتیب خساراتی به ارقام و تجهیزات و ماشین‌آلات وارد می‌شود.

۹ - تغییرات وسیع در مسئولیت‌ها (عدم ثبات مدیریت).

۱۰ - حجم بالای مأموریت‌ها نسبت به کارکنان موجود.

با توجه به مشکلات نگهداری و همچنین عدم توجه مدیران به فرهنگ نگهداری در سازمان‌ها این مشکل اساسی به نظر می‌رسد به عبارت بهتر با عنایت به موضوعات بالا سیستم نگهداری با اشکالات عدیده‌ای در سازمان‌ها مواجه بوده همچنین با توجه به نقش مدیریت در سازمان‌ها بر ارتقای فرهنگ نگهداری باید گفت که در عدم مدیریت نادرست، نگهداری در سازمان‌ها به‌صورت مناسب صورت نمی‌گیرد (سلمانی و خدابخشی، ۱۳۹۲: ۸۹).

پیشینه تحقیق

خدابخشی و سلمانی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان "تبیین رابطه مؤلفه‌های فرهنگی و کیفیت نگهداری اموال در سازمان" به این نتیجه رسیدند که فرهنگ زیرساخت و شالوده مسائل مهم و بنیادین سازمان بوده و در همه اجزای آن از جمله موضوعات مادی مانند نگهداری اموال متجلی است و به گفته دیگر، عوامل فرهنگی در تشریح کیفیت نگهداری دارایی‌ها و منابع فیزیکی مؤسسه‌ها دخالت دارند. نقشی که خانواده در شکل‌گیری وجدان کاری در طول فرایند رشد کودک و نوجوان ایفا می‌کند بسیار برجسته و تأثیرگذار است. یعنی هرچه مؤلفه‌های فرهنگی بهبود یابد، نگهداری اموال نیز بهتر می‌شود.

قربانی (۱۳۹۰) در مقاله‌ای تحت عنوان "راهکارهای ارتقاء سطح عملکرد منابع انسانی در بخش نگهداری" به بررسی عوامل آموزش، انگیزش، فرهنگ‌سازمانی، سیستم پاداش و حقوق و دستمزد پرداخته و به این نتیجه رسیده که نیروی انسانی اصلی‌ترین عنصر در تحقق اهداف سازمانی می‌باشد و اگر سازمان بخواهد به پیشرفتی دست یابد به شناخت دقیق کارکنان طرز تلقی، توانایی، نگرش و شایستگی کارکنان خود بپردازد و با توجه به چهارعامل ذکرشده توانایی کارکنان خود را بسنجند و با استفاده از آن‌ها در جهت ارتقاء عملکرد سازمان خود گام بردارند.

بهرامی زاده (۱۳۹۱) در مقاله‌ای با عنوان "کنترل کیفیت در نگهداری ارقام سپاه" به این مقوله می‌پردازد که حجم انبوهی ارقام برای مأموریت‌های سپاه موردنیاز می‌باشد و نگهداری از آن‌ها با حفظ کیفیت اهمیت بالایی دارد و در مقاله مذکور ابتدا مشکلات اساسی کنترل کیفیت

اقدام در نگهداری را مطرح نموده و گفته است که اهداف کیفیتی اقلام هنگامی حاصل می‌گردد که اقلام با کیفیت در دست مصرف‌کننده قرار بگیرد و برای این کار با روش‌های آماری و طراحی فرم‌های خاص اطلاعات را جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل نماید و با استفاده از کنترل کیفیت آماری و معیارهای پذیرش و نظرات رده‌های مصرف‌کننده و گزارش به تأمین‌کننده در قراردادهای خرید ویژگی‌های کیفی را لحاظ تا نسبت به قبول یا رد کالا اقدام نمایند. سپس پیشنهادهایی را جهت رفع آن‌ها بیان کرده و وظایفی را برای واحدهای نگهداری در مجموعه سپاه ارائه نموده که با به‌کارگیری آن‌ها می‌توان بسیاری از مشکلات فعلی را به حداقل رساند.

فرهی بوزنجانی و دیگران (۱۳۹۰) در مقاله‌ای تحت عنوان "بررسی و تحلیل روند ویژگی‌های فرهنگ سازمان ناجا" برای نظام فرهنگی هر جامعه مانند سازمان حداقل پنج کارکرد را ذکر کرده: (تأمین نیازهای فیزیولوژیک، ایجاد ارتباط جمعی، دادن هویت فرهنگی خاص به اعضا، حفظ و تداوم و بقای جامعه، ایجاد و حفظ همبستگی و انسجام اجتماعی) و از عمده‌ترین دلایل مطالعه فرهنگ سازمان ناجا، شناخت، تجزیه و تحلیل و آسیب‌شناسی فرهنگ‌سازمانی این سازمان است تا از این رهگذر بتوان موضعی منطقی و درست را برای اعتلای ارزش‌های فرهنگی مترقی فراهم آورد. تا به پلیسی مقتدر و محبوب که ویژگی فرهنگی مثبت در بافت فرهنگ‌سازمانی خود را دارد داشته باشیم.

آقا پور و مصری (۱۳۸۹) در مقاله‌ای تحت عنوان "بررسی اثر عوامل اجتماعی - فرهنگی بر کیفیت زندگی در گروهی از سربازان" تأثیر متغیرهای جهت‌گیری مذهبی، مدت‌زمان خدمت سربازی سپری‌شده، عزت‌نفس، سن، تحصیلات و وضعیت مسکن بر کیفیت زندگی آنان پرداخته و با تغییر در هریک از این متغیرها میزان کیفیت زندگی سربازان نیز ارزیابی نموده و به این نتیجه رسیده که کیفیت زندگی هم جنبه‌های عینی و کمی نظیر وضعیت معیشت و هم جنبه‌های ذهنی نظیر احساس رضایت از زندگی را پوشش می‌دهد و مذهب به‌عنوان باورهای مشترک گروهی از انسان‌ها می‌تواند نقش حمایتی و راهنما کننده برای جوانان و بخصوص سربازان داشته و نیز تجربیات مثبتی را ایجاد کند. روان‌پزشکی و مذهب هر دو بر اهمیت انسان‌ها و بامعنی بودن تجربیات آنان تأکید داشته و در جهت آرامش و سرور نوع بشر درزمینه مقتضیات اجتماعی و واقعیات‌ها کوشش می‌نمایند. نتایج این تحقیق این مسئله را روشن می‌سازد که سربازانی که دارای جهت‌گیری‌های قوی دینی می‌باشند، از وضعیت کیفیت زندگی بهتری برخوردار هستند.

امیری و دیگران (۱۳۸۹) در مقاله‌ای تحت عنوان "اخلاق حرفه‌ای، ضرورتی برای سازمان" یکی از دغدغه‌های مدیران را حس مسئولیت و تعهد کامل کارکنان سازمان می‌دانند و در آن به مفهوم اخلاق حرفه‌ای و اهمیت و ابعاد گوناگون آن و نیاز جوامع امروز به اخلاق حرفه‌ای می‌پردازد و ویژگی‌های افراد از لحاظ حس مسئولیت، برتری‌جویی، رقابت‌طلبی، احترام به دیگران،

صادق بودن، همدردی و غیره را بررسی می‌کند و در ادامه با اشاره به عوامل پایه‌ای اخلاق حرفه‌ای، چگونگی اشاعه و ترویج آن در جهت توسعه‌سازمانی را بیان می‌دارد و به این نتیجه می‌رسد که رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک‌سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند.

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی- پیمایشی می‌باشد. همچنین جهت تبیین فرضیه‌ها از ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. جهت بررسی متغیرهای مورد مطالعه از یک پرسشنامه سه منظوره استفاده گردیده است. بخش اول پرسشنامه به دموگرافی پاسخ‌دهندگان اختصاص یافته است. بخش دوم پرسشنامه که به صورت محقق ساخته می‌باشد از ۳۰ سؤال تشکیل شده که در آن به عوامل مدیریتی اشاره شده است. این عوامل عبارت‌اند از: (برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، رهبری و کنترل) که سؤالات مربوط به هر یک از آنها، شاخص‌های هدف‌گذاری، خط‌مشی، اهداف دوربرد، راهبرد، رویه و مقررات، اهداف کوتاه‌مدت، سلسله‌مراتب، تقسیم‌بندی کار و فعالیت‌های بر مبنای وظیفه، وحدت فرماندهی، تعیین نوع و حدود اختیارات، تخصص وظیفه‌ای، تمرکز و عدم تمرکز، کاربرد عملیات و مختصات شغل، طراحی سازمان، سلسله‌مراتب، مدیریت مالی، تأمین و استفاده از منابع حقوقی و مقرراتی، مدیریت بازاریابی، لجستیک، تأمین منابع مدیریت، تأکید بر روابط انسانی، انگیزش، سنجش عملکرد در برابر معیارها، تعیین استاندارد یا ضابطه و اقدامات اصلاحی را تحت پوشش خود قرار می‌دهد.

بخش سوم پرسشنامه مربوط به سنجش فرهنگ نگهداری است که به صورت محقق ساخته در ۲۰ سؤال و با استفاده از مؤلفه‌های ارزش، آداب و رسوم، قدرت، ساختار و سیستم‌های کنترل، سؤالاتی را مطرح که به وسیله آن شاخص‌های اعتقادی، نیاز، بقاء و تعامل، توانایی تغییر، پویایی آداب و رسوم، ارتباطات با اعتقادات مذهبی، توزیع قدرت، نظارت بر قدرت، استفاده صحیح از قدرت، عدم انعطاف‌پذیری، اولویت نگهداری، رسمی بودن ساختار، تخصصی شدن، حیطة کنترل، زنجیره فرماندهی، رسمیت، تشویق، تنبیه، نظام کنترلی و پایش کنترلی را تحت پوشش خود قرار داده است. بررسی پایایی داده‌های به دست آمده از طریق آزمون آماری (آلفای کرونباخ) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که میزان آلفای محاسبه شده در پرسشنامه عوامل مدیریتی برابر با ۰/۹۱ و پرسشنامه فرهنگ نگهداری برابر با ۰/۷۸ می‌باشد که هر دو پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردار است.

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش روسا، معاونین، مدیران و فرماندهان، فرماندهی انتظامی استان اردبیل می‌باشد که شامل ۲۵۸ نفر می‌باشند. با توجه به ناهمگن بودن جامعه، در این تحقیق نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای صورت می‌گیرد. جهت رسیدن به حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده و نتیجه فرمول به شرح زیر می‌باشد.

$$n = \frac{Nz^2pq}{Nd^2 + z^2pq} = \frac{258 \times (1.96)^2 \times 0/5 \times 0/5}{258 \times 0/05^2 + 1.96^2 \times 0/5 \times 0/5} \approx 154$$

لذا با توجه به محاسبات انجام شده تعداد اعضای نمونه ۱۵۴ نفر می‌باشد. ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف داده‌ها مورد آزمون قرار گرفتند که نتیجه به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۱: نتیجه آزمون ابعاد پرسشنامه

سؤالات	اسمیرنوف (Z)	سطح معنی‌داری
عوامل مدیریتی	۰/۵۰۵	۰/۹۶
فرهنگ نگهداری	۰/۷۴	۰/۶۳

H_0 : توزیع داده‌ها نرمال هستند

H_1 : توزیع داده‌ها نرمال نیستند

با توجه به جدول فوق می‌توان عنوان نمود که در سطح معناداری پنج درصد سؤال صفر آزمون پذیرفته شده و لذا نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید می‌گردد. بر همین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی سؤال‌ها استفاده نمود.

یافته‌های تحقیق

فرضیه اصلی: عوامل مدیریتی بر ارتقاء فرهنگ نگهداری در ناجا مؤثر است

جدول ۲: پیش‌بینی عوامل مؤثر بر فرهنگ نگهداری به‌وسیله عوامل مدیریتی در ناجا با استفاده از آزمون رگرسیون چند متغیره

متغیر پیش‌بینی	بتا	t	سطح معنی‌داری	R	R ²	A.R.S	F
برنامه‌ریزی	۰/۷۹	۹/۴۰	۰/۰۰۰	۰/۷۶	۰/۵۷	۰/۵۶	۴۲/۲۹*
سازمان‌دهی	۰/۰۷	۰/۷۱	۰/۴۷				
بسیج امکانات	۰/۰۱۹	۰/۲۲	۰/۸۲				
رهبری	۰/۸۴	۰/۴۸	۰/۶۲				
کنترل و نظارت	۰/۰۴	۰/۵۳	۰/۵۹				

* $P < 0/01$

همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد R^2 محاسبه‌شده (ضریب تعیین) از مدل رگرسیونی برابر با ۰/۵۷ می‌باشد و ضریب تعدیل نیز برابر با (۰/۵۶) است. همچنین F محاسبه‌شده (فیشر) برابر با ۴۲/۲۹ که از جدول بحرانی بزرگ‌تر بوده و در سطح معناداری یک درصد معنی‌دار بودن کل رگرسیون را نشان می‌دهد.

نتایج جدول بیانگر آن است که مؤلفه برنامه‌ریزی با ۰/۷۹ بیشترین میزان اثرگذاری را بر فرهنگ نگهداری کارکنان در ناجا خواهد داشت به‌عبارت‌دیگر هر یک واحد تغییر در بهبود برنامه‌ریزی سازمان، به میزان ۰/۷۹ درصد بهبود در فرهنگ نگهداری کارکنان ایجاد خواهد شد. درنهایت می‌توان عنوان نمود که مدل حاضر به میزان ۰/۵۶ توانایی تبیین متغیرهای فرهنگ نگهداری را خواهد داشت.

فرضیه اول: برنامه‌ریزی مدیران بر ارتقاء فرهنگ نگهداری در ناجا مؤثر است

جدول ۳: پیش‌بینی عوامل مؤثر بر فرهنگ نگهداری به‌وسیله عامل برنامه‌ریزی در ناجا با استفاده از آزمون رگرسیون ساده

متغیر پیش‌بینی	بتا	t	سطح معنی‌داری	R	R^2	A.R.S	F
برنامه‌ریزی	۰/۷۹	۹/۴۰	۰/۰۰۰	۰/۷۵	۰/۵۷	۰/۵۷	۲۱۴/۹۹*

$P < 0/01^*$

همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد R^2 محاسبه‌شده (ضریب تعیین) از مدل رگرسیونی برابر با ۰/۵۷ می‌باشد و ضریب تعدیل نیز برابر با (۰/۵۷) است. همچنین F محاسبه‌شده (فیشر) برابر با ۲۱۴/۹۹ که از جدول بحرانی بزرگ‌تر بوده و در سطح معناداری یک درصد معنی‌دار بوده و بیانگر تأیید مدل می‌باشد.

نتایج جدول بیانگر آن است که مؤلفه برنامه‌ریزی با ۰/۷۹ بر فرهنگ نگهداری کارکنان در ناجا اثرگذار خواهد بود، به‌عبارت‌دیگر هر یک واحد تغییر در بهبود برنامه‌ریزی سازمان، به میزان ۰/۷۵ درصد بهبود در فرهنگ نگهداری کارکنان ایجاد خواهد شد. درنهایت می‌توان عنوان نمود که مدل حاضر به میزان ۰/۷۵ درصد توانایی تبیین واریانس‌های فرهنگ نگهداری را خواهد داشت.

فرضیه دوم: سازمان‌دهی بر ارتقاء فرهنگ نگهداری در ناجا مؤثر است.

جدول ۴: پیش‌بینی عوامل مؤثر بر فرهنگ نگهداری به‌وسیله عامل سازمان‌دهی در ناجا با استفاده از آزمون رگرسیون ساده

متغیر پیش‌بینی	بتا	t	سطح معنی‌داری	R	R^2	A.R.S	F
سازمان‌دهی	۰/۵۶	۸/۶۱	۰/۰۰۰	۰/۵۶	۰/۳۱	۰/۳۱	۷۴/۱۹۱*

$P < 0/01^*$

همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد R^2 محاسبه‌شده (ضریب تعیین) از مدل رگرسیونی برابر با ۰/۳۱ می‌باشد و ضریب تعدیل نیز برابر با (۰/۳۱) است. همچنین F محاسبه‌شده (فیشر) برابر با ۷۴/۱۹۱ بوده و از جدول بحرانی بزرگ‌تر بوده و در سطح معناداری یک درصد معنی‌دار بوده و بیانگر تأیید مدل می‌باشد.

نتایج جدول بیانگر آن است که مؤلفه سازمان‌دهی با $0/56$ بر فرهنگ نگهداری کارکنان در ناجا اثرگذار خواهد بود. به عبارت دیگر هر یک واحد تغییر در بهبود سازمان‌دهی به میزان $0/56$ درصد بهبود در فرهنگ نگهداری کارکنان ایجاد خواهد شد. در نهایت می‌توان عنوان نمود که مدل حاضر به میزان $0/31$ توانایی تبیین واریانس‌های فرهنگ نگهداری را خواهد داشت. **فرضیه سوم:** بسیج منابع و امکانات بر ارتقاء فرهنگ نگهداری در ناجا مؤثر است

جدول 5: پیش‌بینی عوامل مؤثر بر فرهنگ نگهداری به وسیله عامل بسیج منابع و امکانات در ناجا با استفاده از آزمون رگرسیون ساده

متغیر پیش‌بینی	بتا	t	سطح معنی‌داری	R	R ²	A.R.S	F
بسیج منابع و امکانات	0/49	7/12	0/000	0/49	0/24	0/23	50/771*

*P<0/01

همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد R² محاسبه‌شده (ضریب تعیین) از مدل رگرسیونی برابر با $0/24$ می‌باشد و ضریب تعدیل نیز برابر با $0/23$ است. همچنین F محاسبه‌شده (فیشر) برابر با $50/771$ بوده و از جدول بحرانی بزرگ‌تر بوده و در سطح معناداری یک درصد معنی‌دار بوده و بیانگر تأیید مدل می‌باشد.

نتایج جدول بیانگر آن است که مؤلفه بسیج منابع و امکانات با $0/49$ بر فرهنگ نگهداری کارکنان در ناجا اثرگذار خواهد بود. به عبارت دیگر هر یک واحد تغییر در بسیج منابع و امکانات به میزان $0/49$ درصد بهبود در فرهنگ نگهداری کارکنان ایجاد خواهد شد. در نهایت می‌توان عنوان نمود که مدل حاضر به میزان $0/23$ توانایی تبیین واریانس‌های فرهنگ نگهداری را خواهد داشت. **فرضیه چهارم:** رهبری بر ارتقاء فرهنگ نگهداری در ناجا مؤثر است

جدول 6: پیش‌بینی عوامل مؤثر بر فرهنگ نگهداری به وسیله عامل رهبری در ناجا با استفاده از آزمون رگرسیون ساده

متغیر پیش‌بینی	بتا	t	سطح معنی‌داری	R	R ²	A.R.S	F
رهبری	0/43	6/11	0/000	0/43	0/19	0/18	37/39*

*P<0/01

همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد R² محاسبه‌شده (ضریب تعیین) از مدل رگرسیونی برابر با $0/19$ می‌باشد و ضریب تعدیل نیز برابر با $0/18$ است. همچنین F محاسبه‌شده (فیشر) برابر با $37/39$ بوده و از جدول بحرانی بزرگ‌تر بوده و در سطح معناداری یک درصد معنی‌دار بوده که بیانگر تأیید مدل می‌باشد.

نتایج جدول بیانگر آن است که مؤلفه رهبری با $0/43$ بر فرهنگ نگهداری کارکنان در ناجا اثرگذار خواهد بود، به عبارت دیگر هر یک واحد تغییر در رهبری به میزان $0/43$ درصد بهبود در فرهنگ نگهداری کارکنان ایجاد خواهد شد. در نهایت می‌توان عنوان نمود که مدل حاضر به میزان $0/18$ توانایی تبیین واریانس‌های فرهنگ نگهداری را خواهد داشت.

فرضیه پنجم: کنترل بر ارتقاء فرهنگ نگهداری در ناجا مؤثر است

جدول ۷: پیش‌بینی عوامل مؤثر بر فرهنگ نگهداری به‌وسیله عامل کنترل در ناجا با استفاده از آزمون رگرسیون ساده

متغیر پیش‌بینی	بتا	t	سطح معنی‌داری	R	R ²	A.R.S	F
کنترل	۰/۴۶	۶/۵۵	۰/۰۰۰	۰/۴۶	۰/۲۱	۰/۲۰	۴۲/۹۶*

*P<0/01

همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد R² محاسبه‌شده (ضریب تعیین) از مدل رگرسیونی برابر با ۰/۲۱ می‌باشد و ضریب تعدیل نیز برابر با (۰/۲۰) است همچنین F محاسبه‌شده (فیشر) برابر با ۴۲/۹۶ بوده و از جدول بحرانی بزرگ‌تر بوده و در سطح معناداری یک درصد معنی‌دار بوده و بیانگر تأیید مدل می‌باشد.

نتایج جدول بیانگر آن است که مؤلفه کنترل با ۰/۴۶ بر فرهنگ نگهداری کارکنان در ناجا اثرگذار خواهد بود. به‌عبارت‌دیگر هر یک واحد تغییر در مؤلفه کنترل به میزان ۰/۴۶ درصد بهبود در فرهنگ نگهداری کارکنان ایجاد خواهد شد. درنهایت می‌توان عنوان نمود که مدل حاضر به میزان ۰/۲۰ توانایی تبیین واریانس‌های فرهنگ نگهداری را خواهد داشت. به‌صورت خلاصه، نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های تحقیق را می‌توان در جدول هشت ارائه کرد.

جدول ۸: نتایج مطالعه فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	محتوای فرضیه	R	نتیجه
اصلی	عوامل مدیریتی بر ارتقاء فرهنگ نگهداری در ناجا مؤثر است	۰/۷۶**	معنی‌دار بود R ² =۰/۵۷
فرعی اول	برنامه‌ریزی مدیران بر ارتقاء فرهنگ نگهداری در ناجا مؤثر است	۰/۷۵**	معنی‌دار بود R ² =۰/۵۷
فرعی دوم	سازمان‌دهی بر ارتقاء فرهنگ نگهداری در ناجا مؤثر است	۰/۵۶**	معنی‌دار بود R ² =۰/۳۱
فرعی سوم	بسیج امکانات بر ارتقاء فرهنگ نگهداری در ناجا مؤثر است	۰/۴۹**	معنی‌دار بود R ² =۰/۲۴
فرعی چهارم	رهبری بر ارتقاء فرهنگ نگهداری در ناجا مؤثر است	۰/۴۳**	معنی‌دار بود R ² =۰/۱۹
فرعی پنجم	کنترل بر ارتقاء فرهنگ نگهداری در ناجا مؤثر است	۰/۴۶**	معنی‌دار بود R ² =۰/۲۱

همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد بیشترین اثرگذاری از سوی متغیر مستقل بر روی متغیر وابسته در فرضیه فرعی اول با ۰/۷۵ مشاهده می‌شود که مربوط به اثرپذیری فرهنگ نگهداری از مؤلفه مدیریتی برنامه‌ریزی می‌باشد. همچنین کمترین اثرپذیری فرهنگ نگهداری نیز از مؤلفه

رهبری با ۰/۱۹ می‌باشد سایر مؤلفه‌های مدیریتی نیز اثرگذاری‌های متنوعی بر روی فرهنگ نگهداری در سازمان ناجا دارند می‌توان عنوان نمود که انتخاب مؤلفه‌های مدیریتی فوق در راستای اثرگذاری بر فرهنگ نگهداری به‌درستی انتخاب شده است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با توجه به فرهنگ غنی اسلامی و همچنین اصول مدیریتی، حفظ و نگهداری صحیح و درست از اموال سازمانی، نیازمند یک فرهنگ صحیح و خط‌مشی مناسب است به همین منظور یافتن عواملی که بتواند فرهنگ نگهداری را در کارکنان مورد تغییر و تحول قرار داده و موجبات ارتقاء آن را فراهم سازد بسیار حائز اهمیت می‌باشد. در این میان ناجا به‌عنوان سازمانی که به لحاظ درونی دارای ساختاری نظامی که مبتنی بر سلسله‌مراتب فرماندهی است و از جهت ساختار بیرونی، به‌عنوان نماد و نماینده نظام جمهوری اسلامی در عرصه‌های مختلف با جامعه در ارتباط می‌باشد، به همین منظور هرگونه تغییر و تحول در فرهنگ‌های مختلف این سازمان، می‌تواند از بازخورد مناسبی در سطح جامعه برخوردار باشد. یکی از ابعاد فرهنگی مهم، بحث فرهنگ نگهداری از اموال سازمانی است که تحقیق حاضر اهتمام بر آن داشت تا با استفاده از ابزارهای مناسب پژوهش، در شناسایی عواملی که موجبات ارتقاء فرهنگ نگهداری می‌شود را مورد شناسایی و بحث و مطالعه قرار دهد. نتایج تحلیل داده‌ها و اطلاعات نشان داد:

- عوامل مدیریتی بر ارتقاء فرهنگ نگهداری در ناجا مؤثر بوده و بافرهنگ نگهداری در ناجا رابطه معنی‌دار دارد.
 - برنامه‌ریزی مدیران بر ارتقاء فرهنگ نگهداری در ناجا مؤثر بوده و بافرهنگ نگهداری رابطه معنی‌دار دارد.
 - عامل سازمان‌دهی بافرهنگ نگهداری در ناجا رابطه معنی‌دار دارد.
 - عامل بسیج امکانات بافرهنگ نگهداری در ناجا رابطه معنی‌دار دارد.
 - رهبری بر ارتقاء فرهنگ نگهداری در ناجا مؤثر بوده و عامل رهبری بافرهنگ نگهداری در ناجا رابطه معنی‌دار دارد.
 - عامل کنترل بافرهنگ نگهداری در ناجا رابطه معنی‌دار دارد.
- با توجه به نتایج حاصل از تحقیق حاضر پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد.
- زمان حصول به هدف از جمله مباحث مهمی است که باید در یک دوره زمان‌بندی شده از سوی فرماندهان در جهت رسیدن به نقطه ارتقاء فرهنگ نگهداری و اموال باید مدنظر قرار گیرد.

- نحوه سازمان‌دهی باید به گونه‌ای باشد که تمام ابعاد سازمان را فراگیرد لذا پیشنهاد می‌شود فرماندهان در این حوزه اقدامات اساسی انجام دهند.
- تقسیم‌کار از جمله اموری است که فرماندهان در یگان‌ها با انجام آن، علاوه بر افزایش راندمان یگان، می‌توانند در نظارت و کنترل بر اموال سازمانی نیز دقیق‌تر عمل نمایند لذا پیشنهاد می‌گردد که موضوع تقسیم‌کار به نحو احسن انجام پذیرد.
- اصل وحدت می‌تواند در انسجام و یکپارچگی سازمان مؤثر واقع گردد لذا پیشنهاد می‌گردد فرماندهان در اقدامات خود اصل وحدت را مدنظر قرار دهند.
- کنترل و نظارت از جمله مباحث محوری در حوزه ارتقاء سطح فرهنگ نگهداری می‌باشد زیرا تمام اقدامات فوق بدون نظارت و کنترل فاقد نتیجه خواهد بود.
- دقت و هدفمندی علاوه بر بسیج امکانات به برنامه‌ریزی نیز متصل است لذا فرماندهان در مرحله برنامه‌ریزی با تدوین برنامه‌ای منسجم می‌توانند بحث دقت و هدفمندی را در یگان در جهت رسیدن به فرهنگ نگهداری مناسب، اقدام نمایند.

منابع

- ابراهیمی، میرمو؛ حیدری، آرش (۱۳۸۸)، مدیریت دانش و تسهیم دانش در پژوهش و فناوری پتروشیمی، کنفرانس آموزش مهندسی در ۱۴۰۴.
- اینگلهارت، رونالد (۱۳۸۹)، امنیت اقتصادی و دگرگونی ارزشی، ترجمه شهناز شفیع خانی، نامه پژوهش، شماره چهاردهم.
- بابائی، عبدالله (۱۳۹۱)، ارتباط ارزش‌های انسانی، تهران، نشر سخن.
- برگرن، برایان (۱۳۸۶)، مبانی مدیریت دانش، ترجمه محمد قهرمانی و سید محمدباقری، کرج، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ اول.
- بهراری نیا، امان‌الله (۱۳۸۸)، بررسی شیوه‌های اثربخشی انگیزشی فرهنگی کارکنان بازنشسته برای ادامه همکاری با سازمان، تهران تحقیقات سازمان ناجا.
- رضائیان، علی (۱۳۸۹)، اصول مدیریت، ویراست دوم: تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهی (سمت)، چاپ بیست و یکم.
- سلمانی داود، خدابخشی محمود (۱۳۹۲)، تبیین رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگی و کیفیت نگهداری اموال در سازمان، مجله مدیریت دولتی، دوره پنج شماره سه.
- سهرابی، بابک؛ دارمی، هادی (۱۳۸۹)، مدیریت دانش با رویکرد MBA، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.

شوقی (۱۳۹۲)، آماذ و پشتیبانی (دو)، تهران: نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، معاونت تربیت و آموزش ناجا، اداره کل منابع و متون درسی.

شهبازی، سعید؛ مرتضی فرجی (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و فناوری اطلاعات بر کیفیت و هزینه نگهداری اموال و اطلاعات در سازمان (مطالعه موردی: بانک کشاورزی)، چهارمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت، تهران، شرکت خدمات برتر.

عظیمی، حسین؛ عطا فر، علی؛ شائمی بزرگی، علی (۱۳۹۰)، بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل مدیریتی و سازمانی بر فساد اداری - مالی (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی زنجان‌های و مراکز استان‌های زنجان و اصفهان)، مدیریت فرهنگ سازمان: دوره نهم، شماره دوم: صص: ۶۱-۸۲.

فرزادی، مهدی (۱۳۹۲)، راهبردهای نگهداری و تعمیرات، انتشارات ادبستان.

کول کیت، جیسون (۱۳۹۰)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه فیضی، محمد، اردبیل انتشارات محقق اردبیلی.

هی ز، جان (۱۳۹۰)، مدیریت تحول راهبردی در تئوری و عمل، ترجمه دکتر اسدا... کرد نائیح، ناشر موسسه کتاب مهریان.

فروتن، حجت؛ علی رئیسی؛ محمدابراهیم کمالی (۱۳۹۳)، فرهنگ‌سازمانی و اهمیت آن در ارتقاء جایگاه سازمان‌ها، همایش بین‌المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.

یداللهی ده چشمه، آرش؛ رضا عقیلی؛ حجت‌الله شریفی (۱۳۹۳)، اهمیت و نقش مدیریت فرهنگ‌سازمانی در پرورش و تغییر فرهنگ‌سازمانی، همایش ملی مدیریت، فرهنگ‌سازمانی و منابع انسانی، سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.

Burgess, Robert I. and Ronald. Akers. (2012) "A differential association- reinforce theory of crimind behavior". Social problems.

Kuhlmann, T. M. (2008), Understanding Corruption in Organizations – Development And Empirical Assessment of an Action Model, Journal of Business Ethics, No. 82, P: 477-495.