

بررسی عوامل گرایش به قاچاق مواد مخدر در منطقه جنوب استان کرمان و ارائه راهکارهای مناسب جهت اصلاح وضعیت موجود

رضا محمدحسینی^۱، روح الله چراغپور^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۲/۲۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۲/۲۱

چکیده:

این تحقیق به بررسی عوامل گرایش به قاچاق مواد مخدر در منطقه جنوب استان کرمان و ارائه راهکارهای مناسب جهت اصلاح وضعیت موجود می‌پردازد، این پژوهش به لحاظ سطح تحلیل یک مطالعه از نوع توصیفی همبستگی می‌باشد. روش تحقیق بکار رفته در این پژوهش روش پیمایشی بوده که در آن از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه خانوارهای ساکن شهرستان‌های جنوب استان کرمان می‌باشند که بر اساس اطلاعات جمع آوری شده از اداره ثبت احوال استان کرمان تعداد آنان مجموعاً ۸۱۰۳۸ خانوار می‌باشند. در این تحقیق بر اساس محاسبات فرمول حجم نمونه (فرمول کوکران) تعداد ۳۸۴ خانوار بعنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند در این تحقیق از روش نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای بر اساس تعداد کل جامعه آماری در هر یک از شهرستان‌های جنوب استان کرمان، جهت تکمیل پرسشنامه‌ها استفاده شده است. در این تحقیق جهت سنجش متغیرهای تحقیق با الهام از نظریه‌های مطرح شده در چارچوب نظری و تعاریف نظری عملی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده. که میزان روایی آن ۰/۸۷۴ و میزان اعتبار آن‌ها بر اساس محاسبه ضریب آلفای کرونباخ با ۰/۸۶۵ محاسبه و مورد تایید قرار گرفته است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین سه گروه (عوامل اجتماعی، عوامل فرهنگی و عوامل اقتصادی) با گرایش به قاچاق مواد مخدر در منطقه جنوب استان کرمان رابطه معنادار وجود دارد همچنین نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیره در این تحقیق نشان می‌دهند عمده‌ترین عوامل تأثیر گذار بر گرایش به قاچاق مواد مخدر در مردم جنوب استان کرمان برحسب میزان همبستگی به ترتیب اولویت عبارتند از: عوامل اقتصادی با وزن بتای (۰/۴۹۴)، عوامل اجتماعی با وزن بتای (۰/۳۱۲) و عوامل فرهنگی با وزن بتای (۰/۳۰۴) می‌باشند که در حدود (۰/۸۹۴ درصد) واریانس، گرایش به قاچاق مواد مخدر در جنوب استان کرمان را تبیین می‌نمایند.

واژه‌های کلیدی: قاچاق مواد مخدر، جنوب استان کرمان، راهکارهای اصلاح وضعیت موجود

^۱ - کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کهنوج، ایران، (نویسنده مسئول) -۰۹۱۳۳۹۸۰۳۳۶-
traface_safety۸۲@yahoo.com

^۲ - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کهنوج، ایران،

مقدمه و بیان مسئله

رهبری دانش ابزاری ضروری برای اداره بهتر سازمان‌های عصر اطلاعات در دهه اخیر محسوب می‌شود که استفاده از آن به سرعت در حال رشد و گسترش است. امروزه سازمان‌ها در مواجهه با انبوه پیچیدگی‌ها، عدم اطمینان محیطی و آسیب‌های جبران ناپذیر ناشی از تصمیمات اشتباه ناگزیر به بهره‌گیری از دانش خواهند بود. به عبارت دیگر، رهبری صحیح دانش در سازمان‌های عصر کنونی ضرورتی راهبردی و انکار ناپذیر برای تعالی سازمان و کارکنان آن است. رهبری دانش در سازمان پلیس نیز محرکی تأثیرگذار بر قابلیت‌های زیرساختی و فرایندی، زمینه ساز حفظ و توسعه سرمایه فکری سازمان، عامل بهبود عملکرد، یادگیری مستمر و پویا و افزایش نوآوری در سطوح خرد و کلان سازمان برای کسب و حفظ اعتبار و مقبولیت پایدار پلیس است. اگر سازمان بتواند به‌موقعیتی دست یابد که بیشتر مدیران و کارکنان آن صاحب تفکری راهبردی شوند و نوآوری نیز به طور راهبردی بنگرند و در قالب آن شناختی بهتر از کل سازمان و محیط فعالیت آن به دست خواهند آورد و برای دستیابی به چشم‌انداز مطلوب و تطبیق سازمان با محیط به خلاقیت و نوآوری دست خواهند زد (مشهدی کردی، ۱۳۸۸: ۳).

لازمه رشد و توسعه همه جانبه جامعه داشتن سازمان‌های سالم و پویاست، ویژگی سازمان‌های سالم تنها در داشتن سود و منفعت زیاد یا تعداد کارکنان و مدیران آن نیست بلکه سازمان سالم، سازمانی شامل نیروی انسانی خلاق، سازنده و متعهد است. سازمان سالم با نیروهای مانع درونی و بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد و آن‌ها را بطور اثربخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند (ربیعی و بیگدلی، ۱۳۹۰: ۱۰).

ضرورت پژوهش در مورد تبیین نقش سبک‌های رهبری دانش در افزایش سلامت سازمانی را می‌توان از چند جهت قابل بحث دانست: از یک سو دستیابی به رویکردهای جدید پلیس مبنی بر تحقق پلیس جامعه محور و مشارکت دادن مردم و کارکنان در تصمیم سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها، مستلزم افزایش سلامت سازمان و کاهش فساد در سازمان است و از طرفی پلیس به عنوان نماینده حاکمیت، در اجرای آرمان‌های نظام، که در راس آن سلامت سازمانی و خدمت‌رسانی مضاعف به مردم پیش‌بینی شده است نقش مهمی دارد. سلامت سازمانی، سازمان را قادر به تطبیق با محیط و دستیابی به اهداف می‌سازد. تحقق این موضوعات با هدایت و رهبری فرماندهان و مدیران در بستری سالم و مناسب امکان‌پذیر است تا بتوان در توفیق روزافزون پلیس در تحقق رسالت و اهداف سازمانی قدم‌هایی برداشت. پژوهش حاضر با هدف شناخت رابطه سبک‌های رهبری دانش با سلامت سازمانی کارکنان ناجا (مورد مطالعه استان کرمان) به دنبال پاسخی برای این سؤال است که چه رابطه‌ای بین سبک‌های رهبری دانش با سلامت سازمانی کارکنان وجود دارد؟

پیشینه و مفاهیم

رهبری: الوانی (۱۳۸۸) رهبری را چنین تعریف می‌کند: رهبری فرایندی است که ضمن آن مدیریت سازمان می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباطی موثر، انجام سایر وظایف خود را در تحقق اهداف سازمانی تسهیل کند و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایفشان ترغیب نماید.

سبک رهبری: طریقی که رهبر از نفوذش برای کسب اهداف استفاده می‌کند سبک رهبری می‌نامند. به بیان دیگر نحوه استفاده رهبر از قدرت و نفوذ را سبک رهبری گویند.

سبک رهبری اساساً شیوه نگرش مدیر نسبت به نفوذ خود و کارکنان است به عبارتی سبک رهبری: معادل روشی است که رهبر به وسیله آن کارکنان پیرامون را تحت نفوذ خود در می آورد (خسروجردی، ۱۳۹۶: ۱۹).

رهبری دانش: عبارت است از ایجاد فرایندهای لازم برای شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش مورد نیاز سازمان از محیط درونی و بیرونی سازمان و انتقال آن‌ها به درون تصمیمات و عملیات سازمانی (ویگ^۱، ۲۰۰۲: ۶).

سلامت سازمانی: سلامت به معنی فقدان بیماری و نارسایی در ارگانسیم است. صرف نظر از اشکالاتی که مفهوم ارگانسیم پنداری سازمان و نوع آرمانی بودن مفهوم سلامت کامل به بار می آورند. رویکرد سلامت سازمانی از لحاظ فهم پویایی سازمان‌ها و پژوهش و کوشش جهت بهسازی آن‌ها، مزایای علمی قابل ملاحظه‌ای دارد (علاقه‌بند، ۱۳۷۸: ۱۴).

بذرافشان (۱۳۹۲) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان «رابطه بین سبک‌های مدیریت با سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان آموزش پرورش ناحیه ۴ شیراز» به بررسی سبک‌های مدیریتی در دو بعد رابطه‌مدار و ضابطه‌مدار با سلامت سازمانی و استرس شغلی پرداخته است و نتایج آن نشان داد بین سبک مدیریتی رابطه‌مدار با سلامت سازمانی رابطه معکوس و معنادار و بین سبک مدیریتی ضابطه‌مدار با سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

حیدری (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با سلامت سازمانی در کلانتری‌های فرماندهی انتظامی شهرستان همدان» به این نتیجه رسید که غیر از نبودن رابطه معنادار بین سبک رهبری دستوری و سلامت سازمانی در سایر سبک‌های رهبری با سلامت سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد.

^۱. Wiig Karel

نتیجه تحقیق خاکسار (۱۳۸۹) نشان دهنده تأثیر قوی سبک‌های مدیریتی و یادگیری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی استان همدان می‌باشد. وی نتیجه‌گرفت که میزان تأثیر سبک مشارکتی بر یادگیری سازمانی و بر توانمندسازی کارکنان به مراتب بیشتر از سبک آمرانه می‌باشد و سبک آمرانه در تعدادی از ابعاد توانمندسازی مانند احساس معنادار بودن و احساس اعتماد به دیگران، تأثیر چندانی ندارد، در حالی که سبک مشارکتی بر روی کلیه ابعاد یادگیری سازمانی و توانمند سازی تأثیر دارد.

زائری‌امید (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر سبک رهبری مدیران بر انضباط کارکنان کلانتریهای استان تهران» به این نتیجه رسید که هر چهار سبک رهبری مورد مطالعه فرماندهان و مدیران کلانتری‌های فاتب بر انضباط کاری کارکنان تأثیر دارد و منجر به تأیید هر چهار سبک مدیریتی مذکور بر انضباط کارکنان شده است.

سرخوش (۱۳۹۴) در پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد خود تحت عنوان «بررسی تأثیر سبک‌های رهبری (تحول‌آفرین، تبادلی و عدم‌مداخله‌گر) بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی» نشان داد سبک رهبری عدم‌مداخله‌گر دارای یک اثر معنادار بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان نیست بنابراین نتایج می‌توان استدلال کرد که بهترین سبک رهبری در محیط‌های نظامی و شبه نظامی سبک رهبری تبادلی است.

بر اساس تحقیق گودرزی (۱۳۸۴) مشخص شد که سبک رهبری غالب بین رؤسای کلانتری‌های تهران بزرگ وظیفه‌مدار است و بین سبک رهبری رابطه‌مدار رؤسای کلانتری‌های فاتب و رضایتمندی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج تحقیق پورمراد (۱۳۸۳) حاکی از آن است که بین رؤسای کلانتری‌های تهران بزرگ رفتار رابطه‌مدار، و رفتار وظیفه‌مدار قوی است و سبک رهبری غالب بین رؤسای

کلانتری‌ها، وظیفه‌مدار می‌باشد و بین سبک رهبری رؤسای کلانتری‌ها و رضایت‌مندی مراجعین رابطه وجود دارد.

براسون و ماتئوسن^۱ (۱۹۹۳) نیز در تحقیق خود که تحت عنوان «تصمیم‌گیری مشارکتی بین مدیر و معلمان» انجام داده‌اند به این نتیجه رسیدند، مدیری که معلمان را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌دهد، حسن اعتماد را در سازمان افزایش می‌دهد و از تضاد بین معلمین و همچنین با مدیر جلوگیری می‌کند.

جاهد (۱۳۸۴) به نقل از لایدن و کلینگل^۲ (۲۰۰۰) با توجه به یافته‌های تحقیق آماری که در مورد ارزیابی سلامت سازمانی دانشکده آموزش عالی انجام داده‌اند، یازده عامل (۱۱) بعد جداگانه اما مرتبط به هم) را شامل ارتباط سالم، مشارکت و درگیربودن در سازمان، وفاداری، تعهد، اعتبار یا شهرت مؤسسه یا سازمان، روحیه مناسب در سازمان به وسیله فضایی دوستانه، رعایت اخلاقیات، شناسایی یا بازشناسی عملکرد، مسیرهدف، رهبری درست، بهبود یا توسعه کارآیی کارکنان، کاربرد درست منابع برای سلامت سازمانی تحت عنوان عوامل سلامت سازمانی برشمرده‌اند. لایدن و کلینگل (۲۰۰۰) معتقد بودند که سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه‌ای است و تنها شامل توانایی سازمان برای اجرای وظایف، مؤثر نیست بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می‌شود.

ادوارد^۳ (۲۰۰۸) در رساله خود با عنوان تأثیر «بررسی رابطه بین رهبری تحولی و سلامت سازمانی در مدارس ابتدایی کالونیای جنوبی» به این نتیجه رسید که بین رهبری تحولی و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی ارتباط مثبت و معناداری هست. نتایج نشان می‌دهد که سبک رهبری درک شده بر سلامت درک شده سازمان تأثیر دارد.

^۱. And Mateocan

^۲. Laiden and Clingel

^۳. Edvard

در پژوهشی که در گروه علمی تحقیق و توسعه کشور کره انجام شد، این نتایج به دست آمد که بین رهبری تحول آفرین با خلاقیت زیردستان رابطه مثبت و معناداری هست نتایج پژوهشی که مهمتن (۲۰۰۷) تحت عنوان اثر سبک‌های رهبری بر سلامت سازمانی انجام داد، نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین تأثیرات ژرفی بر رضایت شغلی معلمان دارد در حالی که رهبری تحول آفرین مدیران به طور مستقیم و از طریق رضایت شغلی معلمان به طور غیر مستقیم بر سلامت سازمانی مدرسه اثر می‌گذارد.

گاریامورالیس^۱ و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهش خود تحت عنوان «تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمانی از طریق دانش و نوآوری» به این نتیجه دست یافت که بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی هم مستقیم و هم غیر مستقیم از طریق تأثیر بر یادگیری سازمانی رابطه هست.

جانگ و هارتوک^۲ (۲۰۰۷) در پژوهشی نشان دادند که رفتارهای نوآورانه و تفکر خلاق اعضای یک سازمان تحت نوع برخورد مدیریت با اعضای سازمان است و نوع برقراری ارتباط مدیران با کارکنان سازمان نقش محوری دارد.

- هانا دولوریوت و دیوید انلوی^۳ (۲۰۱۳) پژوهشی درباره رابطه مدیریت دانش سازمانی و رهبری با ابعاد (تحولی، تبادلی و رهبری منفعل - اجتناب) از طریق بررسی مدیران دانش اصلی سازمان‌های فناوری ارتباطات و اطلاعات^۴ انگلیس انجام دادند. پژوهش نشان می‌دهد که براساس مجموعه‌ای از همبستگی‌های معنادار بین مولفه‌ها و ابعاد رهبری تحولی، تبادلی و انفعالی - اجتنابی و فعالیت مدیریت دانش یک مدل چند متغیره رگرسیونی ایجاد شد.

^۱. Garcia amurales

^۲. Jong & Hartok

^۳. Hannahdoloriert & David Anloui

^۴. ICT

مبانی نظری

مدیریت سازمان: نخستین و مهم‌ترین عامل پویا و توانمندساز سازمان مدیریت آن است. مدیریت عامل حیاتی است که بتواند حرکت و پویایی سازمان را به وجود آورد و عامل کلیدی در پیشبرد عملکرد کل سازمان تلقی می‌شود. جلوه‌های بروز ارزش‌ها، شایستگی‌های مدیریت در انجام قضاوت‌ها و داوری‌های مدیریت است. سازمان برای دستیابی به انتخاب‌های راهبردی اثر بخش، نیازمند قضاوت‌های درست مدیریت است. زیرا مدیران ارشد تصمیم‌گیران راهبردی هستند. از آنجا که میزان شنوایی سطح احساس و ادارک و نیز سطح بازخورد تجارب در فرآیند تصمیم‌گیری به توانمندی‌های مدیریت بستگی دارد، مدیریت یک تنه‌مسئول تمامی حرکت و پویاگرایی‌های سازمان قلمداد می‌شود (پریم^۱ و همکاران، ۱۹۹۵).

سبک رهبری: رهبری فرایند نفوذ در پیروان برای دستیابی به نتایج مورد نظر است (رابینز^۲، ۱۳۹۶). چگونگی این نفوذ بر پایه‌های رفتارها و ویژگی‌های ذاتی رهبر، ادراکات پیروان و زمینه‌ای که در آن فرایند نفوذ رخ می‌دهد، تشریح می‌شود. رهبران، فرهنگ‌سازی می‌کنند و نقش اساسی آنان اثرگذاری بر دیگران است، به گونه‌ای که هدف‌های از پیش تعیین شده را مشتاقانه دنبال کنند.

سبک رهبری را می‌توان شیوه استفاده رهبر از قدرت برای اعمال نفوذ بر دیگران تعریف کرد (رابینز، ۱۳۹۶). رهبری دید کلی مدیریت در انجام وظایف، کارکردهای تصمیم‌گیری، روش‌های ایجاد انگیزش و الگوهای ارتباطی است. پس از جنگ جهانی دوم، پژوهش‌های متعددی به منظور تعیین الگوها یا شیوه‌های مؤثر و مطلوب رهبری به عمل آمده است. در

^۱. Prime

^۲. Rabinez

چهار گوشه گیتی جستجویی پیگیر، برای یافتن کسانی که دارای آن نوع از توانایی باشند که آن‌ها را به رهبری مفید و مؤثر قادر کند، در جریان است. این کمبود رهبری مؤثر، تنها به تشکیلات اقتصادی محدود نمی‌شود، بلکه در تعلیم و تربیت، حکومت‌ها، بنیادها، کلیساها و همه انواع دیگر سازمان‌ها به چشم می‌خورد. بنابراین وقتی ما کمبود استعداد و قریحه رهبری را در جامعه خود تقبیح می‌کنیم، صحبت ما بر سر نداشتن مردمی که تشکیلات اداری را پر کنند نیست. آنچه که ما را عذاب می‌دهد کمبود کسانی است که مایل باشند نقش برجسته رهبری را در اجتماع ما بر عهده گیرند و بتوانند کار را بصورتی مفید و مؤثر انجام دهند. اصولاً رهبری را هنر نفوذ در دیگران می‌دانند. بدین معنی که پیروان به دلخواه نه از روی اجبار، از رهبر اطاعت می‌کنند. در ضمن رهبری یکی از وظایف مدیریت است، بنابراین فرد می‌تواند دارای این هنر باشد بدون این که قادر باشد هدف‌های سازمانی را تحقق بخشد (مدیر نباشد). اما احتمالاً فرد ممکن است مدیر منظمی باشد ولی کارکنان از روی ترس و اجبار وظایف خودشان را انجام دهند (رهبر نباشد). علاوه بر نفوذ، رهبری بر حسب فرایندهای گروه، شخصیت، خشنودی، رفتارهای به خصوص، ترغیب، قدرت، حصول هدف، تعامل، تمایز نقش، ابداع ساختار، و یا ترکیبی از دو یا بیشتر این‌ها تعریف شده است (باس^۱، ۱۹۹۰). آنچه اهمیت دارد تفسیر رهبری به‌موجب چارچوب نظری خاص و تشخیص اثر بخش بودن کار رهبری است.

سلامت سازمانی

سلامت سازمانی، وضعیتی است که کلیه عوامل یک سازمان قابلیت تأمین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته و می‌توانند انحراف از هنجارهای سازمانی و قانونی و موانع

^۱.Bass

اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به هنگام را برای رفع آن‌ها لحاظ نمایند (هدایت نژاد و طاهری ۱۳۸۸: ۱).

هنگامی که روحیه‌ی فردی یا گروهی در سازمان وجود نداشته باشد، سازمان به گونه ناهماهنگ، ناپیوسته و از هم گسیخته عمل می‌کند، هر قسمتی از آن به سویی کشیده می‌شود و بدین گونه شرایطی پیش می‌آید که برای عملکرد سالم یک سازمان خطرناک است (صالحیان، رباطی، ۱۳۸۷: ۷۶).

نخستین گام این است که بپذیریم سالم ساختن سازمان، مثل بسیاری دیگر از جنبه‌های موفقیت، در عالم نظر ساده اما در عمل دشوار است. سالم ساختن سازمان مستلزم پایبندی فوق‌العاده، جسارت و استقامت است. با این همه به تفکر بغرنج و تجزیه و تحلیل نیازی نیست. در واقع آنچه مهم است ساده‌سازی امور است. حتی می‌توان آن را در یک برگ خلاصه کرد. گام دوم خبره شدن در این اصول و کاربست آن‌ها به طور روزانه است.

عباس زاده ویژگی‌های سازمانی که جو سالمی دارد را به شرح زیر بیان می‌کند:

در مبادله اطلاعات قابل اعتماد است؛ دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم برحسب اطلاعات به دست آمده است؛ نسبت به اهداف سازمان دارای یگانگی و تعهد است؛ حمایت داخلی و آزادی از ترس و تهدید را فراهم می‌آورد، زیرا تهدید به ارتباط خوب و سالم آسیب می‌رساند، قابلیت انعطاف را کاهش داده و به جای علاقه به کل نظام، حفاظت از خود را تحریک می‌کند (علاقه‌بند، ۱۳۷۸: ۱۵).

در تعریف مایلز (۱۹۶۹) از سلامت سازمانی آمده است «سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن، ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره دارد».

سازمان سالم، سازمانی است که در مبادله اطلاعات قابل اعتماد است، دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم بر حسب اطلاعات به دست آمده است، نسبت به اهداف سازمان دارای یگانگی و تعهد است. حمایت داخلی و آزادی از ترس و تهدید را فراهم می‌آورد زیرا تهدید به ارتباط خوب و سالم آسیب می‌رساند، قابلیت انعطاف را کاهش داده و به جای علاقه به کل نظام، حفاظت از خود را تحریک می‌کند (جاهد، ۱۳۸۴: ۱۱۷).

چارچوب نظری

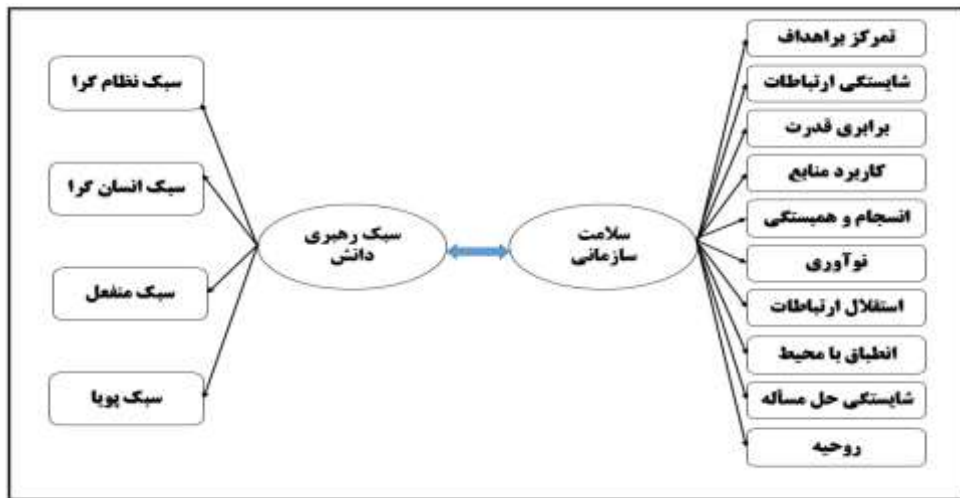
مایلز معتقد است سلامت سازمانی عبارت است از توانایی سازمان برای داوم و بقاء سازمان در محیط خود و سازگاری با آن. سلامت سازمانی منجر به رشد، توسعه و پویایی سازمان شده و کیفیت خدمات و محصولات را بالا برده و در نهایت منجر به بهره‌وری می‌شود (هوی و میسکل^۱، ۱۳۸۲: ۴۴۸). سلامت سازمانی برای هر سازمانی ضروری است و مدیران باید برای توسعه آن در سطح سازمان تلاش کنند. زیرا سلامت سازمانی در ادارات علاوه بر تأثیرگذاری مثبت بر سلامت روانی کارکنان و افزایش انگیزه آن‌ها، موجب آرامش و جو مناسب در سازمان و در نهایت رضایت شغلی کارکنان می‌شود (سلطان حسینی، ۱۳۸۹: ۷۰).

در پژوهش حاضر سبک‌های رهبری دانش بر اساس مدل ارایه شده توسط لی و چوی (۲۰۰۳) که عبارتند از سبک پویا، سبک انفعالی، سبک نظام‌گرا و سبک انسان‌گرا و ابعاد سلامت سازمانی از نظر مایلز (۱۹۹۳) مورد بررسی قرار می‌گیرد. مایلز ویژگی‌های سازمان سالم را در تأمین سه نیاز اصلی یعنی: ۱- نیازهای وظیفه‌ای سازمان ۲- نیازهای بقاء ۳- نیازهای رشد و توسعه سازمان، دانسته و با توجه به این سه نیاز، ابعاد سلامت سازمانی را

^۱. Hoi and Mischel

شامل ۱۰ مورد زیر می‌داند که عبارتند از: تمرکز بر اهداف، شایستگی ارتباطات، برابری قدرت، کاربرد منابع، انسجام و همبستگی، نوآوری، استقلال، انطباق با محیط، شایستگی حل مسئله و روحیه.

مدل تحقیق



منبع مؤلفه های سبک رهبری دانش

منبع مؤلفه های سبک رهبری لیکرت (۱۹۹۸)

منبع مؤلفه های سلامت سازمانی مایلز (۱۹۹۳)

روش پژوهش

پژوهش حاضر با ماهیت توصیفی - پیمایشی می‌باشد از نظر هدف تحقیق کاربردی است و از نظر ماهیت تحقیق همبستگی است و در آن از روش تحقیق کمی استفاده می‌گردد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شده است و در این پژوهش حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان به تعداد ۲۱۷ محاسبه شده است. از آنجایی که پژوهش حاضر با ماهیت توصیفی - پیمایشی از انتخاب جامعه و نمونه آماری ضمن انجام مصاحبه

با اهل خبره و کارشناسان، برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر در بحث مبانی نظری و ادبیات تحقیق به منظور آزمون فرضیات با استفاده از پرسشنامه از جامعه آماری نظر سنجی گردیده است. ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش از دو پرسشنامه سبک رهبری دانش و پرسشنامه سلامت سازمانی می‌باشد. در این پژوهش از روایی همگرا نیز بهره گرفته شده است. برای تعیین روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده می‌شود. در مورد روایی همگرا پژوهش هر چه این مقدار بزرگ‌تر از ۰,۴ باشد، روایی پژوهش بیشتر است. با توجه به اینکه تمام اعداد (AVE) نزدیک و بزرگ‌تر از ۰,۴ می‌باشد، روایی عوامل مناسب ارزیابی می‌شود. میزان روایی پرسشنامه سلامت سازمانی توسط رضایی (۱۳۹۲) ۰/۸۷ به دست آمد. پایایی و اعتبار پرسشنامه‌های این پژوهش با محاسبه آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفته است. مقدار ضریب آلفای کرونباخ کل ۰/۸۹۳ به دست آمد که نشان دهنده وجود پایایی بالایی برای پرسشنامه‌ها است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از شاخص‌های مرکزی همچون میانگین، میانه و شاخص‌های پراکندگی انحراف معیار و... آزمون نیکویی برآزش و همچنین آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن و رگرسیون چند متغیره انجام شده است. در نهایت از نرم افزار اسپاس پی اس اس ۲۰ برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده می‌شود.

یافته‌های تحقیق

توصیف جمعیت شناختی

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که (۹۳/۵ درصد) افراد نمونه مرد می‌باشند. (۶۸/۷ درصد) افراد نمونه دارای سن بین ۳۱ تا ۴۰ سال می‌باشند و (۶۳/۶ درصد) افراد نمونه دارای تحصیلات لیسانس می‌باشند. (۷۱/۹ درصد) افراد نمونه دارای سابقه خدمت بین ۱۱ تا ۲۰ سال هستند.

تجزیه و تحلیل آمار استنباطی

وضعیت متغیر سبک رهبری دانش

نمره متغیر سبک رهبری دانش از طریق محاسبه جمع نمره‌های همه سوال‌های پرسشنامه میزان سبک رهبری (سبک رهبری پویا، سبک رهبری نظام‌گرا، سبک رهبری منفعل و سبک رهبری انسان‌گرا) حاصل شده است و برای توصیف این متغیر نمرات آن به سه رده پایین، متوسط و بالا تقسیم گردید. از بین ۲۱۷ نفر مورد بررسی، ۴ نفر (۱/۸ درصد) وضعیت سبک رهبری را پایین، ۷۸ نفر (۳۵/۹ درصد) متوسط و ۱۳۵ نفر (۶۲/۲ درصد) وضعیت سبک رهبری را بالا ذکر کرده‌اند.

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی وضعیت سبک رهبری دانش

وضعیت سبک رهبری دانش	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
پایین	۴	۱/۸	۱/۸
متوسط	۷۸	۳۵/۹	۳۷/۸
بالا	۱۳۵	۶۲/۲	۶۲/۲
کل	۲۱۷	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

وضعیت متغیر سلامت سازمانی

نمره متغیر سلامت سازمانی از طریق محاسبه جمع نمره‌های همه سوال‌های پرسشنامه میزان سلامت سازمانی حاصل شده است و برای توصیف این متغیر نمرات آن به سه رده نامناسب، متوسط و مناسب تقسیم گردید. از بین ۲۱۷ نفر مورد بررسی، ۱۳ نفر (۶ درصد) وضعیت سلامت سازمانی نامناسب، ۱۶۷ نفر (۷۷ درصد) متوسط و ۳۷ نفر (۱۷/۱ درصد) وضعیت سلامت سازمانی مناسب ذکر کرده‌اند.

جدول شماره ۲: توزیع فراوانی وضعیت سلامت سازمانی

وضعیت سلامت سازمانی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
نامناسب	۱۳	۶/۰	۶/۰
متوسط	۱۶۷	۷۷/۰	۸۲/۹
مناسب	۳۷	۱۷/۱	۱۰۰/۰
کل	۲۱۷	۱۰۰/۰	-

جدول شماره ۳: آماره‌های آزمون کلموگرف اسمیرنف برای

بررسی فرض نرمال بودن بودن متغیرها

متغیر	آزمون کلموگرف اسمیرنف	معنی داری
سبک رهبری دانش	۱/۵۴۸	۰/۰۱۷
سلامت سازمانی	۰/۹۰۳	۰/۳۸۹

با توجه به اینکه معنی داری آزمون کلموگرف اسمیرنف در یکی از متغیرها بیشتر از سطح ۰/۰۵ می باشد بنابراین فرضیه صفر رد نمی شود در نتیجه می توان گفت تنها متغیر سلامت سازمانی دارای توزیع نرمال هست بنابراین جهت آزمون همبستگی فرضیه های تحقیق از ضرایب همبستگی پیرسون و اسپیرمن بصورت همزمان استفاده شده است.

فرضیه اصلی

- سبک رهبری دانش با سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه دارد.
- H_۱: سبک رهبری دانش با سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه ندارد.
- H_۱: سبک رهبری دانش با سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر سبک رهبری دانش و سلامت سازمانی به ترتیب برابر ۰/۴۹۷ و ۰/۴۵۳ و با مقدار p (معنی‌داری) ۰/۰۰۱ و کوچک‌تر از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ هستند؛ لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود و در نتیجه سبک رهبری دانش با سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه دارد.

جدول شماره ۴: آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه سبک رهبری دانش با سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان

سلامت سازمانی							متغیر
نوع رابطه	وجود رابطه	اسپیرمن			پیرسون		آزمون
		تعداد	معنی‌داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی‌داری	ضریب همبستگی
مستقیم	دارد	۲۱۷	۰/۰۰۱	۰/۴۵۳	۲۱۷	۰/۰۰۱	۰/۴۹۷

فرضیه‌های فرعی

۱- سبک رهبری نظام‌گرای مدیران با سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه دارد.

H_1 : سبک رهبری نظام‌گرای مدیران با سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه ندارد.

H_1 : سبک رهبری نظام‌گرای مدیران با سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر سبک رهبری نظام‌گرا و سلامت سازمانی به ترتیب برابر ۰/۴۴ و ۰/۳۹۲ و با

مقدار p (معنی داری) $0/001$ و کوچک تر از سطح معنی داری $0/05$ هستند؛ لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه سبک رهبری نظام گرای مدیران با سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه دارد.

جدول شماره ۵: آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه سبک رهبری نظام گرای مدیران با سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان

سلامت سازمانی								متغیر
نوع رابطه	وجود رابطه	اسپیرمن			پیرسون			آزمون
		تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	سبک رهبری نظام-گرا
مستقیم	دارد	۲۱۷	$0/001$	$0/392$	۲۱۷	$0/001$	$0/440$	گرا

جدول شماره ۶: آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه سبک رهبری

انسان گرای مدیران با سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان

سلامت سازمانی								متغیر
نوع رابطه	وجود رابطه	اسپیرمن			پیرسون			آزمون
		تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	سبک رهبری انسان گرا
مستقیم	دارد	۲۱۷	$0/001$	$0/380$	۲۱۷	$0/001$	$0/400$	انسان گرا

توجه: نتایج حاصل نشان می دهد با بالا رفتن نمرات سبک رهبری انسان گرای مدیران، میزان سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان نیز افزایش پیدا می کند که نشان از وجود رابطه مستقیم بین این دو متغیر است.

۳- سبک رهبری انفعالی مدیران با سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه دارد.

H: سبک رهبری انفعالی مدیران با سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه ندارد

H_۱: سبک رهبری منفعل مدیران با سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر سبک رهبری منفعل و سلامت سازمانی به ترتیب برابر ۰/۳۵ و ۰/۳۲۱ و با مقدار p (معنی داری) ۰/۰۰۱ و کوچک‌تر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند؛ لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود و در نتیجه سبک رهبری منفعل مدیران با سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان رابطه دارد.

جدول شماره ۶: آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه سبک رهبری منفعل

مدیران با سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان

سلامت سازمانی								متغیر
نوع رابطه	وجود رابطه	اسپیرمن			پیرسون			آزمون
		تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	سبک رهبری
مستقیم	دارد	۲۱۷	۰/۰۰۱	۰/۳۲۱	۲۱۷	۰/۰۰۱	۰/۳۵۰	منفعل

توجه: نتایج تحقیق نشان می‌دهد با بالا رفتن نمرات سبک رهبری منفعل مدیران، میزان سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان نیز افزایش پیدا می‌کند که نشان از وجود رابطه مستقیم بین این دو متغیر است.

جدول شماره ۷: آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه سبک رهبری پویا

مدیران با سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان

سلامت سازمانی								متغیر
نوع رابطه	وجود رابطه	اسپیرمن			پیرسون			آزمون
		تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	سبک رهبری
مستقیم	دارد	۲۱۷	۰/۰۰۱	۰/۴۷۳	۲۱۷	۰/۰۰۱	۰/۵۱۳	پویا

توجه: نتایج نشان می‌دهد با بالا رفتن نمرات سبک رهبری پویای مدیران، میزان سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان نیز افزایش پیدا می‌کند که نشان از وجود رابطه مستقیم بین این دو متغیر است.

جدول شماره ۸: ضرایب مدل رگرسیون رابطه سبک رهبری نظام‌گرا، سبک رهبری انسان‌گرا، سبک رهبری منفعل و سبک رهبری پویای مدیران با سلامت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کرمان

متغیر	برآورد B	خطای معیار	برآورد استاندارد β	مقدار t	p- sig
ثابت	۸۳/۳۰۸	۱۰/۰۹۴	-	۸/۲۵۳	۰/۰۰۱
سبک رهبری نظام‌گرا	۰/۲۱۰	۰/۵۶۵	۰/۰۳۹	۰/۳۷۲	۰/۷۱۱
سبک رهبری انسان‌گرا	۰/۳۰۴	۰/۷۰۴	۰/۰۴۱	۰/۴۳۲	۰/۶۶۶
سبک رهبری منفعل	۰/۳۳۴	۰/۴۴۱	۰/۰۶	۰/۷۳۵	۰/۴۶۳
سبک رهبری پویا	۱/۸۵۵	۰/۴۵۵	۰/۴۱۹	۴/۰۷۸	۰/۰۰۱

اعتبار مدل با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین - واتسون ($D = 1/59$) در دامنه $1/5$ تا $2/5$ قرار دارد؛ لذا می‌توان گفت خطاها ناهمبسته‌اند. همچنین با توجه به عدم روند خاص در نمودار باقیمانده‌های استاندارد شده در برابر مقادیر برازش شده استاندارد، دلیلی بر ناثابت بودن واریانس خطاها پیدا نشده است.

بحث و نتیجه گیری

لازمه رشد و توسعه همه جانبه جامعه داشتن سازمان‌های سالم و پویاست، ویژگی سازمان‌های سالم تنها در داشتن سود و منفعت زیاد یا تعداد کارکنان و مدیران آن نیست بلکه سازمان سالم، سازمانی شامل نیروی انسانی خلاق، سازنده و متعهد است که از روحیه و عملکرد خوبی برخوردار است و سازمان را قادر می‌سازد به اهداف خود برسد و حتی موجب رشد و شکوفایی جامعه را نیز فراهم آورد. (ربیعی و بیگدلی، ۱۳۹۰). منابع انسانی توانمند و با انگیزه ارزشمندترین سرمایه سازمان‌ها بوده و در صورت بکارگیری و ترکیب مناسب، ارزش‌یابی، تثبیت یا جابجایی آن‌ها بر مبنای نظام شایستگی می‌تواند کمبودهای احتمالی دیگر منابع را تا حدودی جبران نماید. فقدان سلامت سازمانی در هر سازمان موجب حذف یا فرار شایستگان، اتلاف استعدادهای بالقوه و بالطبع آن کاهش کارایی می‌گردد.

درخصوص سبک‌های رهبری دانش نظریات گوناگونی مطرح شده اما آنچه در همگی مشترک است و به نوعی به آن اعتقاد دارند این است که سبک رهبری دانش متناسب با اقتضاء زمان تغییر می‌یابد. و هیچ سبکی دائماً برای یک سازمان مناسب نمی‌باشد؛ پس سبک رهبری مدیران، تابعی از شناخت آنان در انسان و ماهیت وجود انسان است. طبیعی است که اگر انسان را موجودی تنبل، تن‌پرور و فاقد مسئولیت بدانند و انگیزه اصلی او را رفاه و مادیات تشخیص دهند، طبعاً در رهبری و اداره امور سبکی برگزیده می‌شود که متناسب با چنین پدیده‌ای باشد و برعکس اگر انسان را موجودی فعال، مسئولیت‌جو، علاقمند و به کار و کوشش با داشتن انگیزه‌های معنوی بشناسند، مسلماً راه دیگری برای هدایت او بکار خواهند گرفت (داگلاس، ۱۹۶۰: ۳۳). البته در مقابل این نظریه، نظریه ثالثی وجود دارد که معتقد است تمامی انسان‌ها بدنبال انجام درست کارها هستند اما گاه‌ها به

دلایل مختلفی امکان آن فراهم نمی‌شود و نتیجه می‌گیرد که اثر بخشی رهبری را با میزان موفقیت سازمان‌ها می‌توان سنجید، نه نگرش مدیر در اینکه انسان پدیده‌ای است تنبل و یا پرکار (سعیدی و نظری، ۱۳۸۷: ۶۴).

همچنین می‌توان چنین جمع‌بندی کرد که در اصل، باید هر سه روش در کنار یکدیگر به کار گرفته شوند، تا اثربخشی بهتری به دست آید. چرا که تاکنون بسیاری از سازمان‌هایی که فقط یکی از این روش‌ها را با توجه به تعریف و برداشت‌شان از مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی خود محور قرار داده‌اند. نتوانسته‌اند به خوبی مدیریت دانش را در سازمان‌شان به کار گیرند، اما برعکس سازمان‌هایی که ترکیبی از این سه روش را به کار گرفته‌اند، مدیریت دانش موفق را در سازمان خود تجربه کرده‌اند.

نخستین گام این است که بپذیریم سالم ساختن سازمان، مثل بسیاری دیگر از جنبه‌های موفقیت، در عالم نظر ساده اما در عمل دشوار است. سالم ساختن سازمان مستلزم پایبندی فوق العاده، جسارت و استقامت است. با این همه به تفکر بفرنج و تجزیه و تحلیل نیازی نیست. در واقع آنچه مهم است ساده سازی امور است. حتی می‌توان آن را در یک برگ خلاصه کرد. گام دوم خبره شدن در این اصول و کاربست آن‌ها به طور روزانه است.

با توجه به یافته‌های تحقیق می‌توان نتیجه‌گیری کرد که محقق توانسته پاسخ سؤال‌ها و فرضیه‌های خود را که در یک راستا بر اساس ادبیات تحقیق و مدل پیشنهادی مطرح گردیده بودند را به آزمون کارشناسان، متخصصین و مدیران موصوف در تحقیق گذاشته و ضمن تأیید و اثبات فرضیه اصلی (رابطه بین سبک‌های رهبری دانش و سلامت سازمانی) همه فرضیات را ثابت و تأثیر هر کدام از آن‌ها بر سلامت سازمانی ناجا نیز محرز گردید، با عنایت به اینکه سبک رهبری پویا در این تحقیق بهترین سبک رهبری تشخیص داده شده است که با مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان مشخص گردید:

۱- نگاه‌مادی مدیران و کارکنان به موضوع:

از نگاه افراد تکمیل‌کننده (نمونه آماری) پرسشنامه، در صورت انجام امور با دستور آمرانه رئیس، فرد از نظر قلبی مشتاق به انجام کار نبوده و با توجه به این که باز هم کار انجام می‌شود ولی رضایت زیر مجموعه از انجام کار کم می‌باشد.

۲- ضعف هم‌دلی و انسجام سازمانی:

ضعف هم‌دلی و مقبولیت رده‌های تخصصی از سوی یکدیگر (در راستای انجام امور) و کاهش توجه به اهداف مشترک سازمانی باعث تقلیل انسجام سازمانی و کم‌توجهی به اهداف مشترک سازمان از دیگر عوامل کاهش رابطه سبک رهبری با سلامت سازمانی از سوی نمونه آماری بوده است.

۳- انحصار طلبی در قدرت:

با توجه به اینکه در حال حاضر اطلاعات به عنوان یکی از منابع قدرت به شمار می‌رود انحصار طلبی در قدرت باعث خواهد شد که افراد در حل مسایل کمتر مشارکت نمایند و اطلاعات حل مسایل را بیشتر برای خود حفظ نمایند.

مقام معظم رهبری در گفت و شنودی صمیمانه با جوانان، خدمت به جامعه را به عنوان هدف معرفی کرده و فرمودند: «شما در جامعه، هر شغلی انتخاب کنید که به نفع مردم باشد، لابد در آمدی هم دارد، لابد زندگی مناسبی هم همراه آن هست، اما وقتی شما این را انتخاب کردید که به جامعه خدمت بکنید برای اینکه امر الهی و دستور دینی را عمل بکنید، خودتان را به آن هدف، نزدیک کرده‌اید».

پیشنهادها

با توجه به ماهیت انسانی- اجتماعی فرآیند سلامت سازمانی و نقش سبک‌های رهبری در ایجاد زمینه و بستر مناسب، برای افزایش سطح نمره سلامت سازمانی با رویکرد انگیزشی

و روان شناختی و با توجه به یافته‌های تحقیق، پیشنهادهای ذیل برای توجه به سبک‌های رهبری مورد استفاده و در نتیجه بهبود و افزایش سلامت سازمانی -کارکنان فرماندهی انتظامی استان کرمان ارائه می‌گردد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که در این مرحله، فرمانده تمام دستورالعمل‌ها و نحوه انجام کارها را به آن‌ها آموزش دهد (استفاده از سبک نظام‌گرا) و در انجام مأموریت‌ها ارشاد و راهنمایی کند (استفاده از سبک منفعل و انسان‌گرا) و پس از کسب تجربه و به دست آوردن توانایی انجام کار، می‌تواند با آنان مشورت کند یا با آنان در انجام کارها اختیارات لازم را بدهد (استفاده از سبک انسان‌گرا و پویا).

۱- از آنجایی که عامل سبک رهبری پویا با ۲۲/۳ درصد بیشترین تبیین را در افزایش سلامت سازمانی کارکنان دارد در نتیجه جهت توسعه این عامل می‌توان به امورات زیر مبادرت ورزید:

۱/۱- با برگزاری دوره‌های آموزشی و مدیریتی، مدیران توانمندی جهت استقرار رهبری دانش در فرماندهی انتظامی استان کرمان تربیت گردند.

۲/۱- اهمیت توجه همزمان به دانش صریح و ضمنی در یگان‌ها، به عنوان یکی از ضروریات رهبری دانش پذیرفته شود.

۳/۱- برای افراد، هویت شغلی ایجاد شود: بدین معنی که فرصت انجام دادن کل یک کار به کارکنان بدون هیچ گونه تبعیضی داده شود و افراد بتوانند به برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی نتیجه تلاش‌های خود بپردازند.

۴/۱- مدیران بایستی از طریق ایجاد جوی از اعتماد و احترام یکسان و عادلانه، کارکنان را تشویق کنند به کاربرد همه منابع در دسترس، راه‌ها و ابزارهای کسب اطلاعات داخلی و خارجی و پیامدهای اخلاقی تصمیمات خود را در نظر بگیرند.

۵/۱ - حمایت فردی از کارکنان: یعنی مدیران و رهبران نسبت به وضعیت فرد فرد کارکنان شناخت و آگاهی داشته باشند و برای راهنمایی و آموزش آنان و بهبود عملکرد آنان زمان کافی را اختصاص دهند. توجه فرد فرد به پیروان جزو کارکردهای موثر رهبر به شمار می-رود.

۲- پیشنهاد می شود مدیران و رهبران در راستای تقویت هر چه بیشتر عامل سبک رهبری نظام گرا که دومین رتبه تبیین مثبت و معنی دار را بر سلامت سازمانی با ۱۵/۳ دارد به طرق زیر عمل نمایند:

۱/۲ پیشنهاد می شود مدیران برای انجام امورات با در نظر گرفتن شخصیت و درجه افراد از دستورات واضح و صریح استفاده نمایند.

۲/۲ مستند سازی، ذخیره و طبقه بندی جامع و مدون دانش، با روش های نوین و منظم به طور پیوسته، در فرماندهی انتظامی استان کرمان انجام گیرد.

۲/۳ آسان سازی، تسهیل قوانین و مقررات و ضوابط دست و پاگیر به منظور افزایش امکان دسترسی به دانش ذخیره شده توسط کارکنان انجام شود.

۳- مدیران و رهبران در راستای تقویت هر چه بیشتر عامل سبک رهبری انسان گرا که سومین رتبه تبیین مثبت و معنی دار را برای سلامت سازمانی با ۱۴/۴ درصد دارد به طرق زیر عمل نمایند:

۱/۳ حمایت از نوآوری و ابتکارات در سازمان، تشویق کارکنان خلاق و ایجاد مراکز پژوهشی و تحقیقاتی فعال انجام شود.

اهتمام به ثبت و ضبط تجربیات همکاران و دانش تخصصی آنها با استفاده از فناوری های روز صورت گیرد.

۲/۳- راهنمایی لازم در مورد تصمیم‌گیری درباره چگونگی نحوه انجام کار و فرصت قابل توجهی برای آزادی و استقلال در نحوه انجام کار را به کارکنان بدهند.

۳/۳- مدیران توانایی‌ها و خلاقیت‌های پیروان را مورد شناسایی قرار داده و برنامه‌هایی برای توسعه این توانایی‌ها تدوین نمایند.

منابع

- الوانی سید مهدی، (۱۳۸۸)؛ مدیریت عمومی، تهران: انتشارات نشرنی.
- بذرافشان، عباسعلی. (۱۳۹۲)؛ رابطه بین سبک‌های مدیریت با سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان آموزش پرورش ناحیه ۴ شیراز، در پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- پورمراد، مجید. (۱۳۸۳)؛ بررسی سبک رهبری هرسی بلانچارد رؤسای کلانتری‌های فرماندهی انتظامی تهران بزرگ، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی امین.
- جاهد، حامد. (۱۳۸۴)؛ سلامت سازمانی، تهران: تدبیر، ش ۱۵۹.
- حیدری، حسن. (۱۳۹۱)؛ بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با سلامت سازمانی. (مورد مطالعه فرماندهی انتظامی شهرستان همدان)؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین.
- خاکسار، اسدالله. (۱۳۸۹)؛ بررسی تأثیر سبک مدیریتی و یادگیری سازمانی بر توانمند سازی کارکنان ناجا. (مورد مطالعه صف و ستاد استان همدان)؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین.

- خسرو جردی، حسین، (۱۳۹۶)؛ تأثیر سبک رهبری بر عدالت سازمانی. (مورد مطالعه کارکنان پایور دانشگاه علوم انتظامی امین ناجا)؛ پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، تهران، دانشکده علوم و فنون اداری و پشتیبانی، دانشگاه علوم انتظامی.
- رابینز، استیفن. (۱۳۹۶)؛ مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی. تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ چهل و سوم.
- ربیعی، علی و بیگدلی، مینو. (۱۳۹۰)؛ آسیب شناسی فرهنگی در ارتقای سلامت نظام اداری سازمان‌های دولتی و غیر دولتی، دین و ارتباطات، دوره ۱۸، ش ۱.
- زائری امید، علی. (۱۳۹۰)؛ بررسی تأثیر سبک رهبری مدیران بر انضباط کارکنان کلانتری‌های استان تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی.
- سرخوش، عباس. (۱۳۹۴)؛ بررسی تأثیر سبک‌های رهبری. (تحول آفرین، تبادلی و عدم مداخله گر) بر توانمند سازی روانشناختی نیروی انسانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی.
- سعیدی، پرویز. نظری، محمد رضا. (۱۳۸۷)؛ اصول مدیریت و سرپرستی، چاپ چهارم، گرگان، انتشارات پیام پویا.
- سلطان حسینی محمد و همایی رضا. (۱۳۸۹)؛ بررسی سهم نسبی سلامت روانی بر سلامت سازمانی، مجله مدیریت ورزشی، ش ۴، صص ۸۱-۶۶.
- صالحیان، مجید رباطی، افشین. (۱۳۸۷)؛ روانشناسی صنعتی و سازمان، چاپ اول، کرج: سرافراز.
- علاقه‌بند، علی. (۱۳۷۸)؛ سلامت سازمانی مدرسه، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۱، ص ۱۴.

- گارسیا مورالیس و همکاران. (۲۰۰۸)؛ تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمانی از طریق دانش و نوآوری، ترجمه یوردشاهین، اسماعیل، فصلنامه مدیریت استراتژیک، ش ۱۲۳.

- گودرزی. (۱۳۸۴)؛ بررسی رابطه سبک رهبری رؤسای کلانتری فرماندهی انتظامی تهران بزرگ با رضایت مندی کارکنان پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین.

- مشهدی کردی، بهزاد. (۱۳۸۸)؛ تفکر راهبردی زمینه ساز نوآوری، صص ۷ - ۳.
- هدایت نژاد علی اصغر و طاهری حمید، مجموعه مقالات سازمان جهاد کشاورزی. (۱۳۸۸)؛ شرح وظایف و اختیارات کمیته مرکزی و استانی کمیته ارتقای سلامت نظام اداری و مبارزه با رشوه و فساد.

- هوی و میسکل. (۱۳۷۶)؛ تئوری و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه محمد عباس زاده. ارومیه: دانشگاه علوم.

-Choi.B, Lee.B.۲۰۰۳. Knowledge Management as a catalyst for innovation within organizations, Organisation Study, ۱۸(۷).

-Drucker, P. f. (۱۹۹۳). The post-capitalist executive: An interview with P. f. Drucker. (T. G. Harris). Harvard Business Review. May-June, ۱۱۵-۱۲۲.

-Priem, R. L. et al. (۱۹۹۵), "Rationality in Strategic Decision Processes, Environment, Vol.۲۱, No. ۵, Pp. ۹۱۳-۹۲۹.

Wig, karl.۲۰۰۲.application of knowledge management in public administration, available at; www/egov.pl/-baza-analazy-km-pub.