

بررسی میزان عوامل مؤثر بر عملکرد افسران گشت کلانتری‌های انتظامی (مطالعه موردی: شهرستان جویبار)

تاریخ دریافت: ۸۹/۶/۳۱

تاریخ پذیرش: ۸۹/۸/۳۰

حمید پناهی^۱، سید علی عبادی نژاد^۲، تقی بختیاری^۳، علی امیری^۴

چکیده

مسئله و هدف: گشت انتظامی به عنوان لایه اول حفاظتی می‌تواند در جلوگیری از بروز جرم و ایجاد امنیت در جامعه تأثیر به‌سزایی داشته باشد. از آنجایی که نحوه انجام وظیفه عوامل گشت کلانتری‌ها در مأموریت‌های انتظامی با روحیات متفاوت و ضعف عملکرد برخی از آنان، همواره از مشکلات سازمان بوده و گاهی اعتراض و عدم رضایت شهروندان را در پی داشته است و دغدغه خاطر سلسله مراتب را فراهم می‌آورد، برای پی بردن و شناخت عوامل مؤثر در این خصوص نیاز به این تحقیق احساس گردید. بنابراین چنین رفتاری می‌تواند تابع دو عامل باشد: الف) عوامل درونی؛ ب) عوامل بیرونی و در مقایسه کارکنان پر تلاش و کارکنان کم کار می‌توان تفاوت عمده را در عواملی چون انگیزه و آموزش و... دانست. هدف اصلی این پژوهش شناسایی و کمک به شناخت بیشتر عوامل مؤثر بر عملکرد افسران گشت کلانتری‌های انتظامی شهرستان جویبار است.

روش: این پژوهش از نظر نوع کاربردی و از لحاظ روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری آن را کلیه افسران گشت انتظامی کلانتری‌های شهرستان جویبار تشکیل می‌دهند که به علت محدود بودن جامعه آماری کلیه نمونه‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری اطلاعات این پژوهش پرسشنامه است.

نتایج: نتایج به دست آمده از تحقیق حاکی از آن است که عواملی چون انگیزه، آموزش، امکانات و تجهیزات، سنوات خدمتی، تحصیلات بر عملکرد افسران گشت انتظامی کلانتری‌های مورد مطالعه مؤثر است.

کلید واژه‌ها

کلانتری/ عملکرد/ افسر گشت/ انگیزه/ آموزش/ تحصیلات/ امکانات و تجهیزات.

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی

۲- عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی

۳- عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی

۴- کارشناس انتظامی

مقدمه

در بحث نظم و امنیت، نقش تشکیلات پلیس از جایگاه ویژه ای برخوردار است. تشکیلات پلیس به عنوان مظهر ایجاد نظم و امنیت در همه جوامع به اشکال متنوع پذیرفته شده است، هر چند سازمان‌های پلیس از نظر شکلی در جوامع مختلف با یکدیگر متفاوت هستند ولی از نظر اهداف که همانا ایجاد نظم و امنیت است دارای وجه اشتراک بوده و برای نیل به آن به وجود آمده اند (دمپسی: ۱۶).

سازمان پلیس دارای قسمت‌های مختلفی است ولی آن بخشی که ارتباط مستقیم با ایجاد نظم و امنیت دارد، پلیس انتظامی و افسران گشت می باشد که در خط مقدم برخورد و مقابله با مجرمان و عوامل ناامنی فعالیت دارند. هر چند در عمل انجام وظیفه افسران و عوامل گشت کلانتری‌ها کاری ساده به شمار می‌آید، ولی با تأمل در شرح وظایف افسران گشت، حساسیت و اهمیت آن‌ها بیشتر نمایان می‌شود. گشت‌های پلیس، حلقه ارتباطی مردم با سازمان‌های پلیس هستند و نماینده و نماد پلیس در سطح اجتماع می‌باشند و در نوک پیکان برخورد با مجرمان و بزهکاران قرار دارند به گونه‌ای که مردم بر اساس الگوی ظاهری، رفتار، برخورد و عملکرد یک افسر گشت یا عوامل یک واحد گشتی، در مورد کل سازمان قضاوت می‌کنند.

مأموریت‌های انتظامی ایجاد می‌کند تا افسران و عوامل گشت از توان بالا برخوردار باشند. به همین دلیل معمولاً افراد گشتی از جوان‌ترین افراد انتخاب می‌شوند بدیهی است این افراد جوان دارای تجربه کمی هستند. مأموران گشت یک لایه حفاظتی بین مردم و هرج و مرج (بی قانونی) هستند که در صورت نداشتن ویژگی‌های لازم برای این مسئولیت خطیر بی‌گمان آسیب پذیر خواهند بود و در انجام وظایف محوله دچار مشکل خواهند شد.

بیان مسئله

گشت انتظامی به عنوان لایه اول حفاظتی بین جرم و جامعه که می‌تواند در جلوگیری از بروز جرم و ایجاد نظم و امنیت در جامعه تأثیر به‌سزایی داشته باشد، دارای اهمیت ویژه‌ای است. از آنجایی که نحوه انجام وظیفه عوامل گشت کلانتری‌ها

در مأموریت‌های انتظامی با روحیات متفاوت و ضعف عملکرد برخی از آنان همواره از مشکلات سازمان بوده و گاه اعتراض و عدم رضایت شهروندان را در پی دارد و دغدغه خاطر سلسله مراتب را فراهم می‌آورد. از جمله مواردی که در خصوص عملکرد افسران گشت مورد بی توجهی واقع شده، نپرداختن به نقش عواملی چون: انگیزه، آموزش، امکانات و تجهیزات، سنوات خدمتی، تحصیلات و... در عملکرد افسران گشت است که در این تحقیق سعی شده است ارتباط و تأثیر هر یک از عوامل مذکور را در عملکرد افسران گشت کلانتری‌های انتظامی تبیین نماییم.

اهمیت و ضرورت پژوهش

پژوهش حاضر بنا به ضرورت‌های زیر انجام شده است:

- اهمیت گشت انتظامی به عنوان لایه اول حفاظتی بین جرم و جامعه که می‌تواند در جلوگیری از بروز جرم و ایجاد امنیت در جامعه تأثیر به‌سزایی داشته باشد.
- تنوع مأموریت‌های محوله به گشت‌های انتظامی حکایت از دامنه زیاد تأثیر گذاری آنها در جامعه دارد.
- بی توجهی به یافته‌های علمی در به‌کارگیری گشتی‌ها که به اتلاف و هدر رفتن توان بالفعل و در نتیجه عدم توفیق در جلوگیری یا برخورد با جرایم می‌شود.
- آسیب‌پذیری کارآمدی گشتی‌ها از ناحیه‌ی نبود یا کمبود امکانات یا قابلیت‌های سهل‌الوصولی که تأمین آن می‌تواند با هزینه‌اندک، تأثیر مثبت زیادی را به دنبال داشته باشد مانند ضعف آموزش، نبود انگیزه لازم یا کمبود تجهیزات ضروری.
- عدم انجام پژوهش در این زمینه که به ضعف مبانی نظری و الگوهای مدیریتی منجر می‌شود.

الف- سؤال اصلی تحقیق

عوامل مؤثر بر عملکرد افسران گشت کلانتری‌های جویبار کدامند؟

ب- سؤالات فرعی تحقیق

۱- آیا انگیزه افسران گشت در عملکرد آنان تأثیر دارد؟

- ۲- آیا میزان آموزش افسران گشت می تواند در عملکرد آنان تأثیر داشته باشد؟
- ۳- امکانات و تجهیزات عوامل گشت به چه میزان در عملکرد آنان تأثیر دارد؟
- ۴- آیا سنوات خدمتی افسران گشت ارتباطی با عملکرد آنان دارد؟
- ۵- میزان سواد افسران گشت چه تأثیری در موفقیت آنان دارد؟

فرضیه های تحقیق

- ۱- انگیزه افسران گشت در عملکرد آنان تأثیر دارد.
- ۲- آموزش افسران گشت می تواند در عملکرد آنان تأثیر داشته باشد.
- ۳- امکانات و تجهیزات عوامل گشت در عملکرد آنان تأثیر دارد.
- ۴- سنوات خدمتی افسران گشت در عملکرد آنان تأثیر دارد.
- ۵- سطح تحصیلات افسران گشت بر عملکرد آنان تأثیر دارد.

مروری بر مبانی نظری

پیشینه تحقیق

با بررسی های به عمل آمده در منابع موجود به نظر می رسد تحقیقات زیادی در این خصوص به عمل نیامده است. با وجود این منابعی که به عنوان پیشینه تحقیق مورد بررسی قرار گرفته اند به شرح ذیل اعلام می گردد:

۱- صمدی فرد (۱۳۸۴) در تحقیقی با عنوان "بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر انگیزه خدمتی کارکنان کلانتری‌ها دماوند" در دانشگاه علوم انتظامی ضمن بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر انگیزه خدمتی کارکنان نتیجه گیری کرد که در کنار فرایندهای معیشتی، نوع ارتباطات درون سازمانی و تغییر بینش از عوامل مؤثر و شاید تعیین کننده در ارتقای انگیزه و عملکرد کارکنان است.

۲- حبیبی (۱۳۸۶) نیز در تحقیقی با عنوان "بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری‌های تهران" ضمن بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری‌های تهران، نتیجه می‌گیرد

که شرایط کسب موفقیت و هم سویی اهداف فردی با اهداف سازمانی، و ماهیت کار، در ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلابتریها مؤثر است.

نظریه های انگیزش

اولین نظریه مربوط به انگیزش بر مفهوم هدونیزم استوار است که بر اساس آن اشخاص خواهان خوشبختی و آسایش‌اند و از درد و ناراحتی دوری می‌کنند. مدیریت علمی با این ادعا که پول عامل انگیزش انسان در محیط کار است نظریه مزبور را وسعت بخشید. در نظریه روابط انسانی اعتقاد بر این بود که عوامل اجتماعی انگیزه های اولیه انسان هستند (الوانی و معمار زاده، ۱۳۷۷: ۱۰۸).
به طور کلی، نظریه های انگیزش را می‌توان به دو گروه کلی نظریه های محتوایی و نظریه های فرایندی تقسیم کرد:

نظریه های محتوایی^۱

در نظریه های محتوایی کوشش بر آن است تا عواملی که افراد را به کار برمی‌انگیزد دقیقاً مشخص سازند. در این تئوریها نیازها و محرک‌هایی که موجب انگیزش می‌شوند (عوامل مؤثر در انگیزش کارکنان) بر شمرده و غالباً نحوه ی ارضای آنها در سازمان بیان شده‌اند، به عنوان مثال در مدیریت علمی، پول و پاداش مادی به عنوان ابزار اصلی انگیزشی آمده و در مکتب مدیریت انسانی نیازهای غیر مادی چون نیاز به محبت و صمیمیت حرمت و احترام و نحوه ی سرپرستی اساس انگیزش کارکنان قلمداد شده اند (الوانی و معمار زاده، ۱۳۷۷: ۱۰۹).

نظریه های فرایندی

اما در تئوریهای فرایندی بیشتر بر جریان و فرایند انگیزش افراد تأکید شده است به عبارتی، در این نظریه قبل از آنکه به یک یا چندعامل خاص که موجب انگیزش می‌شود تکیه شود به چگونگی و نحوه انگیزش افراد از نظر ادراکی انگیزش پرداخته

شده است. برای مثال، در تئوری انتظار احتمال ویژگی‌های ادراکی و نحوه ارتباط آن‌ها با هم نشان داده می‌شود. این تئوری درباره اینکه چه عواملی در سازمان موجب انگیزش کارکنان می‌شود راهکار ارائه نمی‌دهد. به طور کلی، تئوری‌های فرایندی به دنبال بیان و تشریح جریان کلی انگیزش در افراد انسانی هستند (الوانی و معمار زاده، ۱۳۷۷: ۱۱۰).

تئوری سلسله مراتب نیازها^۱

تئوری سلسله مراتب نیازها که به وسیله آبراهام مازلو ارائه شد از مشهورترین نظریه‌های انگیزش است. در این نظریه نیازهای آدمی در پنج طبقه قرار داده شده‌اند که به ترتیب عبارت‌اند از: نیازهای جسمانی^۲، نیاز به امنیت^۳، نیاز به محبت^۴، نیاز به حرمت^۵ و نیاز به خودیابی^۶ و کمال؛ این نیازها در سازمان به صورت پرداخت حقوق و مزایا و امکانات رفاهی، ایجاد امنیت شغلی و مقررات حمایتی تشکلهای گروهی رسمی و غیر رسمی در محیط کار، قایل شدن حرمت برای فرد و کار او در مراتب مختلف سازمان و ایجاد امکانات برای شکوفایی توان بالقوه افراد ارضا می‌شوند. به طبقه بندی مذکور دو نیاز دانش‌اندوزی و شناخت و درک پدیده‌ها و نیاز به زیبایی و نظم نیز اضافه شده است که قبل از نیاز به خودیابی قرار می‌گیرند.

اگر چه این تئوری مستقیماً برای انگیزش کاری طراحی نشده است، اما می‌توان نتیجه گرفت که با ارضای این نیازها برای فرد انگیزه به کار در سازمان ایجاد خواهد شد و شاید ساده‌ترین و صریح‌ترین خواسته‌هایی را به وجود می‌آورند و در راه برآوردن این خواسته‌هاست که فرد به رفتار خاصی دست می‌زند و انگیزه عمل در او بیدار می‌شود (الوانی و معمار زاده، ۱۳۷۷: ۱۱۱).

- 1 - Hierarchy of need
- 2 - Physiological
- 3 - Safety
- 4 - Love
- 5 - Esteem
- 6 - Self actualization

تئوری دو عامل انگیزش^۱

در این تئوری مجموعه‌ای از عوامل در کار به عنوان انگیزاننده^۲ مجموعه‌ای دیگر از عوامل با عنوان ابقاء و نگهدارنده^۳ یا بهداشت نام‌گذاری شدند. عوامل ابقاء به عواملی اطلاق می‌شود که وجودشان در کار ضروری است و نبودشان ایجاد مشکل می‌کند، اما باعث انگیزش افراد به کار نمی‌شود. این عوامل که دارای خاصیت نگهدارندگی و ابقا می‌باشند در صورتی که از شغل افراد حذف شوند ایجاد نارضایتی می‌کنند، اما وجودشان موجب انگیزش نمی‌شود؛ عواملی مانند حقوق و شرایط فیزیکی محیط کار از این زمره اند. اما عوامل انگیزاننده عواملی هستند که باعث ترغیب و انگیزش می‌شوند و توفیق و پیشرفت در کار و احساس رضایت از شغل نمونه‌هایی از این دسته عوامل می‌باشند. براساس تئوری مدیر زمانی می‌تواند در ایجاد انگیزه برای کارکنان موفق باشد که به دو گروه از این عوامل توجه کامل داشته باشد (الوانی و معمار زاده، ۱۳۷۷: ۱۱۱).

تئوری انگیزش موفقیت^۴

در این تئوری کوشش می‌شود تا انگیزه‌هایی که باعث می‌شوند فردی از فرد دیگر بیشتر تلاش می‌کند و جویای موفقیت شناخته شود و این نکته مشخص گردد که آیا می‌توان این انگیزه‌ها را در افرادی که فاقد آن‌ها هستند به وجود آورد. اصولاً انگیزه موفقیت طلبی محرکی است که اگر در فرد ایجاد شود او را و می‌دارد تا حداکثر کوشش خود را در نیل به اهداف مورد نظر به عمل آورد. کسانی که این انگیزه را دارند حد معتدلی از مخاطره را در کار می‌پذیرند؛ علاقه مند به دریافت بازخوردهای آنی در شغل و کارشان هستند و تنها در این صورت لذت برده و ارضا می‌شوند و سرانجام آنکه تمام توجه و توان خود را معطوف به کار می‌کنند تا بتوانند به طور کامل به انجامش رسانند. در صورتی که بتوان چنین انگیزه‌ای را در افراد فعال کرده

1 - Herzbergs tow

2 - Motivator

3 - Hygiene factors

4 - Mccllands achievement motivation

بی‌گمان آنان در حد بالایی تلاش می‌کنند و در تحقق اهداف سازمانی نقش مؤثری خواهند داشت بر اساس این تئوری باید به افراد توانایی‌ها و استعدادهایشان را شناساند و بر خلاف این نظر که انگیزه‌های اصلی در کودکی شکل می‌گیرد و نمی‌توان آنها را تغییر داد می‌توان به کمک هدایت و آموزش افراد را توفیق طلب و دوستدار موفقیت تربیت کرد (الوانی و معمار زاده، ۱۳۷۷: ۱۱۲).

تئوری برابری

بر اساس این نظریه، یک فرد نسبت نتایج حاصل از کار خود به نهاده هایش در آن کار را با دیگران مقایسه می‌کند و در این مقایسه احساس برابری یا نابرابری می‌نماید. سن، جنس، تحصیلات و تجربیات فرد و موقعیت اجتماعی و سازمانی و... همه مثال‌هایی از نهاده‌ها هستند که نتایج آن عواملی مانند دستمزد، مقام و مرتبت سازمانی، ترفیع و پاداش است که در مقایسه با دیگران در صورتی که وی احساس نابرابری کند می‌کوشد تا به برابری برسد.

تعاریف و مفاهیم

انگیزش^۱

حالتی در افراد است که آنان را به انجام رفتار و عمل خاصی متمایل می‌سازد. (الوانی، ۱۳۸۶: ۱۵۲).

گشت انتظامی

بخشی از نیروی انتظامی که مجهز به تجهیزات لازم است و با وسایل موتوری یا پیاده و آشکار و پنهان، ضمن داشتن برنامه ریزی زمانی و مکانی معین، حوزه استحفاظی کلانتری‌ها را با تردد و رفت و آمد خود زیر نظر داشته و با مشاهدات و نظرات مستقیم خود استقرار نظم و تأمین امنیت و جلوگیری از وقوع جرم را فراهم می‌کند؛ در اصطلاح گشت انتظامی می‌نامند (ابتهاج، ۱۳۸۷: ۲).

افسران گشت

مأمورانی هستند که پس از تعیین صلاحیت و سپری کردن آموزش‌های لازم با تجهیزات مورد نیاز برای برقراری امنیت و پیشگیری از وقوع جرم و برخورد قانونی با جرایم مشهود به سطح حوزه استحفاظی اعزام و همواره با یگان اعزام کننده ارتباط داشته و تحت کنترل عملیاتی آن می‌باشند. انواع گشت انتظامی شامل موارد زیر است:

گشت با خودرو، گشت با موتورسیکلت و گشت پیاده.

تعریف نظری عملکرد

عملکرد یعنی بازده و نتایج کار که از ترکیب مجموعه اجزای مؤثر در یک کار و فعالیت حاصل می‌شود. در نتیجه اثر منفی یا مثبت هر یک از اجزای مؤثر در عملکرد بوده و برای بهبود عملکرد باید هر یک از اجزا به درستی عمل کنند و تبادل با سایر اجزا داشته باشند (ودیعت، ۱۳۸۳: ۵۷) به بیان دیگر، عملکرد به چگونگی نتایج حاصل از انجام وظایف و فعالیت‌ها و چگونگی انجام آن‌ها اطلاق می‌شود.

تعریف عملیاتی عملکرد

اقدامات افسران گشت کلانتری‌های جویبار در ارتباط با دستگیری مجرمان و کشف اموال مسروقه و اشیای ممنوعه و کالای قاچاق و... و پیشگیری از جرایم در مأموریت‌های گشت زنی که به صورت روزانه و هفتگی و ماهانه ارزیابی می‌شود.

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر نوع، کاربردی است و به روش، پیمایشی انجام شده است. در این پژوهش به دلیل محدود بودن جامعه آماری از روش تمام شمار استفاده شده و پرسشنامه بین همه افسران و مأموران گشت کلانتری‌های جویبار توزیع و نظرات همگی مورد بررسی قرار گرفته است.

آزمودنی ها در این پژوهش کسانی هستند که به عنوان افسر گشت انتظامی در سال ۸۷ در شهرستان جویبار مشغول خدمت بوده و تعداد آن ها ۴۷ نفر است و برای جمع آوری اطلاعات پرسشنامه ای که پایایی ($\alpha = .85$) روایی مورد تأیید اساتید و صاحب نظران بوده، استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی (نمودارها و جداول فراوانی، میانگین، انحراف معیار) استفاده شده است.

یافته ها

فرضیه اول: انگیزه افسران گشت در عملکرد آنان تأثیر دارد

برای این فرضیه در پرسشنامه ۸ گویه پیش بینی شد که نتایج آن به شرح جدول زیر است:

شماره گویه	گویه	درصد فراوانی میزان تاثیر				
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱	وضعیت معیشت و رفاه افسران گشت چه میزان در عملکرد آنان تأثیر دارد؟	۷۸/۷	۱۴/۹	۶/۴	۰	۰
۲	حقوق و مزایا و اضافه کاری چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟	۷۴/۵	۱۷	۸	۰	۰
۳	توجه مدیران به مشکلات افسران گشت چه میزان در عملکرد آنان تأثیر دارد؟	۵۹/۶	۴۰/۴	۰	۰	۰
۴	امنیت شغلی چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟	۷۰/۳	۲۷/۲	۲/۱	۰	۰
۵	برخورداری از جایگاه شغلی مناسب چه تأثیری در عملکرد افسران گشت دارد؟	۵۷/۴	۳۶/۲	۶/۴	۰	۰
۶	تشویق و تنبیه توسط مسئولین در عملکرد افسران گشت چه تأثیری دارد؟	۳۰/۱	۵۲/۶	۱۶/۳	۰	۰
۷	برقراری ارتباط مدیران و فرماندهان و تعامل آنان با افسران گشت چه تأثیری در عملکرد آنان دارد؟	۳۱/۹	۵۹/۶	۵/۴	۲/۱	۰
۸	حمایتهای کامل قانونی از افسران گشت چه تأثیری در عملکرد آنان دارد؟	۷۴/۵	۲۵/۲۵	۰	۰	۰

جدول فوق نشان می‌دهد بیشتر پاسخگویان گزینه های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب کرده‌اند در نتیجه فرضیه اول تایید می‌شود در بین گویه های مربوط به فرضیه اول، وضعیت معیشت و رفاه افسران گشت با ۷۸/۷ درصد به مقدار خیلی زیاد و تشویق و تنبیه توسط مسئولان با ۳۰/۱ درصد کمترین تأثیر را در عملکرد آنان داشته است. لازم به ذکر است عوامل دیگری همچون حقوق و مزایا و اضافه کاری، حمایت های کامل و قانونی از افسران گشت، امنیت شغلی، توجه مدیران به مشکلات افسران گشت، برخورداری از جایگاه شغلی مناسب و برقراری ارتباط مدیران و فرماندهان با افسران گشت به ترتیب در اولویت های بعدی تأثیرگذاری قرار گرفته‌اند.

فرضیه دوم: آموزش افسران گشت در عملکرد آنان تأثیر دارد.

برای این فرضیه در پرسشنامه ۶ گویه پیش بینی شد که نتایج آن به شرح جدول زیر است:

شماره گویه	عنوان گویه	درصد فراوانی میزان تأثیر				
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱	آموزش ضمن خدمت به چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟	۳۸/۳	۴۰/۴	۱۴/۳	۵/۲	۱/۸
۲	دوره های عرضی چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟	۳۶/۲	۳۸/۵	۱۷/۳	۴/۸	۲/۳
۳	دوره های کوتاه مدت چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟	۳۲/۳	۳۵/۱	۱۸/۶	۱۱/۶	۲/۴
۴	دوره های تخصصی چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟	۳۶/۲	۳۷/۹	۱۲/۲	۸/۹	۳/۸
۵	میزان مطالعات علمی چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟	۲۳/۴	۳۵/۳	۱۸/۶	۱۸/۸	۴/۹
۶	در دسترس بودن کتابها و منابع تخصصی چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟	۳۰/۲	۱۸/۸	۲۲/۳	۱۳/۳	۱۵/۴

جدول مذکور نشان می دهد بیشتر پاسخگویان گزینه های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده اند در نتیجه فرضیه دوم پژوهش تأیید می شود. در بین گویه های مربوط به فرضیه دوم، آموزش ضمن خدمت با ۳۸/۳ درصد به مقدار خیلی زیاد، بیشترین و میزان مطالعات علمی با ۲۳/۴ درصد کمترین تأثیر را در عملکرد افسران گشت داشته است. لازم به ذکر است عوامل دیگری همچون دوره های عرضی، دوره های تخصصی، دوره های کوتاه مدت، در دسترس بودن کتاب ها، به ترتیب در اولویت های بعدی تأثیر گذاری قرار گرفته اند.

فرضیه سوم: امکانات و تجهیزات عوامل گشت در عملکرد آنان تأثیر دارد
برای این فرضیه در پرسشنامه ۵ گویه پیش بینی شد که نتایج آن به شرح جدول زیر است:

شماره گویه	عنوان گویه	درصد فراوانی میزان تأثیر				
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱	سلاح و مهمات مناسب چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟	۵۹/۲	۳۳/۷	۴/۹	۲/۲	۰
۲	وجود تجهیزات مناسب چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟	۶۴/۳	۳۱/۳	۳/۱	۱/۳	۰
۳	وجود خودروی مناسب چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟	۸۱/۷	۱۳/۹	۴/۴	۰	۰
۴	تلاش فرمانده برای بهره برداری از تجهیزات چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟	۳۷/۶	۳۷/۴	۱۳/۳	۶/۴	۵/۳
۵	آشنایی افسران گشت با قوانین و نحوه استفاده از تجهیزات چه میزان در عملکرد آنان تأثیر دارد؟	۵۶/۴	۳۸/۳	۲/۱	۲/۱	۱/۱

جدول فوق نشان می دهد در بین گویه های مربوط به فرضیه سوم، وجود خودروی مناسب با ۸۱/۷ درصد به مقدار خیلی زیاد، بیشترین و تلاش فرمانده برای بهره برداری از تجهیزات با ۳۰/۱ درصد کمترین تأثیر را در عملکرد افسران گشت

داشته است. لازم به ذکر است عوامل دیگری همچون وجود تجهیزات مناسب، سلاح و مهمات مناسب، آشنایی افسران گشت با قوانین و نحوه استفاده از تجهیزات به ترتیب در اولویت‌های بعدی تأثیرگذاری قرار گرفته اند.

فرضیه چهارم: سنوات خدمتی افسران گشت در عملکردشان تأثیر دارد.
برای این فرضیه در پرسشنامه ۳ گویه پیش بینی شد که نتایج آن به شرح جدول زیر است:

شماره گویه	عنوان گویه	درصد فراوانی میزان تأثیر				
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱	افزایش سابقه خدمت چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟	۴۵/۹	۳۶/۸	۱۲/۹	۴/۴	۰
۲	تجربه خدمتی چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟	۶۱/۷	۳۱/۴	۵/۶	۱/۳۰	۰
۳	ارتقاء ترفیع افسران گشت چه میزان در عملکرد آنان تأثیر دارد؟	۴۰/۳	۴۳/۲	۱۲/۳	۲/۱	۲/۱

جدول فوق نشان می دهد بیشتر پاسخگویان گزینه های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده اند، در نتیجه فرضیه چهارم تأیید می شود. در بین گویه های مربوط به فرضیه چهارم، تجربه خدمتی با ۶۱/۷ درصد به مقدار خیلی زیاد، بیشترین و ارتقا و ترفیع با ۴۰/۳ درصد کمترین تأثیر را در عملکرد افسران گشت داشته است.

فرضیه پنجم: سطح تحصیلات افسران گشت بر عملکرد آنان تأثیر دارد.
برای این فرضیه در پرسشنامه ۲ گویه پیش بینی شد که نتایج آن به شرح جدول زیر می باشد:

شماره گویه	عنوان گویه	درصد فراوانی میزان تأثیر				
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱	میزان سواد چه تأثیری در ارتقای عملکرد افسران گشت دارد؟	۵۶/۷	۳۱/۹	۶/۴	۳/۷	۱/۳
۲	سطح آگاهی ومعلومات و دانش انتظامی چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟	۵۲/۶	۳۱/۹	۸/۵	۴/۳	۲/۷

جدول فوق نشان می دهد بیشتر پاسخگویان گزینه های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده اند در نتیجه فرضیه پنجم نیز تایید می شود.

رتبه بندی گویه ها : برای رتبه بندی گویه ها وتعمیم آنها به کلیه افسران گشت استان ازآزمون فریدمن استفاده شد.
این آزمون عوامل مؤثر بر عملکرد افسران گشت که همان گویه ها هستند را دسته بندی و اولویت بندی می کند تا برای افزایش عملکرد یا بهبود عملکرد بدانیم که کدام عامل تأثیر گذار تر است و از این طریق بتوان اقدام عملی کرد.
با توجه به سطح معنی داری ۰,۰۰۰ و مقایسه آن با ۰,۰۵ نتیجه می گیریم گویه ها یا عوامل مؤثر بر عملکرد افسران گشت اولویت یکسانی ندارند بلکه اولویت آنها به ترتیب جدول صفحه بعد است :

جدول رتبه‌بندی گویه‌ها بر اساس آزمون فریدمن

اولویت	رتبه گویه ها	گویه‌ها		
1	16.46	خودروی مناسب چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟		
2	16.03	وضعیت معیشت و رفاه افسران گشت چه میزان در عملکرد آنان تأثیر دارد؟		
3	15.94	حمایت‌های کامل قانونی از افسران گشت چه تأثیری در عملکرد آنان دارد؟		
4	15.30	حقوق و مزایا و اضافه کاری چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟		
5	15.29	امنیت شغلی چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟		
6	14.50	تجهیزات مناسب چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟		
7	14.31	تجربه خدمتی چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟		
8	14.26	توجه مدیران به مشکلات افسران گشت چه میزان در عملکرد آنان تأثیر دارد؟		
9	14.23	سلاح و مهمات مناسب چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟		
10	14.21	برخورداری از جایگاه شغلی مناسب چه تأثیری در عملکرد افسران گشت دارد؟		
11	13.73	میزان سواد چه تأثیری در ارتقای عملکرد افسران گشت دارد؟		
12	13.71	سطح آگاهی و معلومات و دانش انتظامی چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟		
13	13.63	آشنایی افسران گشت با قوانین و نحوه استفاده از تجهیزات چه میزان در عملکرد آنان تأثیر دارد؟		
14	11.10	افزایش سابقه خدمت چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟		
15	11.04	ارتقا و ترفیع افسران گشت چه میزان در عملکرد آنان تأثیر دارد؟		
16	11.01	آموزش ضمن خدمت به چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟		
17	10.85	تلاش فرمانده برای بهره برداری از تجهیزات چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟		
18	10.80	دوره های کوتاه مدت چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟		
19	10.80	دوره های عرضی چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟		
20	10.60	دوره های تخصصی چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟		
21	10.28	برقراری ارتباط مدیران و فرماندهان و تعامل آنان با افسران گشت چه تأثیری در عملکرد آنان دارد؟		
22	9.71	در دسترس بودن کتابها و منابع تخصصی چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟		
23	9.28	تشویق و تنبیه توسط مسئولین در عملکرد افسران گشت چه تأثیری دارد؟		
24	8.87	میزان مطالعات علمی چه میزان در عملکرد افسران گشت تأثیر دارد؟		
Chi-square: 200/089		Df: 23	N: 47	Sig: 0/000

پیشنهادهای

- ۱- ادامه تلاش در جهت فراهم کردن امکانات و تجهیزات و فناوری‌های پیشرفته مورد نیاز تا حصول وضع مطلوب.
- ۲- تعامل با قوه قضائیه و انتصاب مدیران حقوقی توانمند و مجرب در سطح ناجا به منظور حمایت‌های قانونی از کارکنان.
- ۳- توجه به مدیریت و فرماندهی در سازمان و تلاش در جهت برقراری رابطه عاطفی بین فرماندهان و کارکنان و رفع موانع و مشکلات افسران گشت.
- ۴- طرح ریزی مجدد مأموریت برای برخی از کارکنان که عهده دار مشاغل سخت می‌باشند و تلاش در جهت کاستن مأموریت‌های محوله به نحوی که با توانایی‌های کارکنان تناسب داشته باشد.
- ۵- دایر کردن مرکز مشاوره و معرفی کارکنانی که عملکرد ضعیف دارند به این مراکز به منظور شناسایی عوامل ناکامی و پی بردن به این موضوع که عامل درونی است یا بیرونی، قبل از اعمال تنبیهات نسنجیده و مخرب.
- ۶- کاهش زمان توقف کارکنان در یک شغل و فراهم کردن امکان پیشرفت و ارتقای آنان که خود موجب ایجاد انگیزه و کاهش دلزدگی و خستگی می‌گردد.
- ۷- جذب نیروهای تازه نفس و پیر انرژی و کاهش سن خدمت در واحدهای عملیاتی با عنایت به نگران‌کننده بودن وضعیت فعلی.
- ۸- به‌کارگیری کارکنان متخصص و آموزش دیده در مشاغل عملیاتی حساس.
- ۹- ارتقای برنامه ریزی در جهت مطالعات علمی و تقویت اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت و تخصصی و عرضی و در دسترس قرار دادن کتاب‌ها و منابع تخصصی و افزایش سطح آموزش کاربردی و تخصصی کارکنان در مشاغل عملیاتی.
- ۱۰- ارتقای میزان سطح تحصیلی کارکنان واحدهای عملیاتی ناجا با توجه به این‌که هنوز هم افراد زیر دیپلم در واحدهای عملیاتی با مشاغل حساس خدمت می‌نمایند.
- ۱۱- تلاش در جهت بهبود حقوق، مزایا و اضافه کاری کارکنان.
- ۱۲- هدفمند کردن سیستم اضافه کاری و پاداش کارکنان واحدهای عملیاتی، و توجه به وضعیت معیشت و رفاه آنان.

۱۳- پاسخ دهندگان علاوه بر اینکه نظر خویش را در گویه‌ها اعلام نموده‌اند در راستای عملکرد افسران گشت، نظراتی هم مشروحاً ارائه دادند که در قسمت پیشنهادها بیان شد.

در میدان عمل افسرانی که متدین تر می‌باشند بهره‌خودمندی مطلوب‌تری دارند. بنابراین ارتباط باورها و اعتقادات مذهبی افسران گشت در عملکرد آنان تأثیر دارد.

منابع

- ابتهج، ابو القاسم (۱۳۸۷). *گشت انتظامی*، تهران: معاونت آموزش دانشگاه علوم انتظامی.
- احمدی، حبیب الله (۱۳۸۲). *جامعه‌شناسی انحرافات*، شیراز: دانشگاه شیراز.
- الوانی، مهدی (۱۳۸۶). *مدیریت عمومی*، تهران: انتشارات نشر.
- حبیبی، صفر (۱۳۸۶). «بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقاء تعهد سازمانی کلانتری‌های شهر تهران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی، تهران: دانشگاه علوم انتظامی.
- حسن زاده، رمضان (۱۳۸۵). *روش‌های رفتاری در علوم رفتاری*، تهران: انتشارات ارسباران.
- دمپسی، تام (۱۳۸۱). *مبانی و اصول گشت انتظامی*، ترجمه حسن شمس‌نژاد، تهران: دانشگاه علوم انتظامی.
- صادقی، رضا، ساختار امنیت کشور، انتشارات دانشگاه علوم انتظامی، ۱۳۸۶.
- صمدی فرد، محمود (۱۳۸۴). "بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر انگیزه خدمتی کارکنان کلانتری‌ها" پایان‌نامه کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی، دانشگاه علوم انتظامی.
- گل محمدی خامنه، علی (۱۳۷۵). *فرماندهی در پاسگاه‌های انتظامی*، معاونت آموزش ناجا.
- لغتنامه دهخدا