

# بررسی عوامل درون‌سازمانی مؤثر در پیشگیری از آسیب‌پذیری شغلی<sup>۱</sup>

سرهنگ دوم ستاد موسی‌الرضا هاتفی<sup>۲</sup>

یوسف محمدی مقدم<sup>۳</sup>

## چکیده

هدف اصلی این مقاله شناسایی عوامل درون‌سازمانی مؤثر در پیشگیری از آسیب‌های شغلی کارکنان است. جامعه آماری شامل کارکنان پلیس راه استان خراسان رضوی است. روش تحقیق توصیفی - پیمایشی و نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۱۷۰ نفر محاسبه، و با روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. در این تحقیق تأثیر سه عامل انگیزش، آموزش و سبک رهبری مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد بین این سه عامل و پیشگیری از آسیب‌پذیری سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد. در بحث انگیزش تقدیر عینی و عملی از کارکنان دارای صحت عمل و در آموزش نیز آموزش‌های رسته‌ای نوین و در سبک رهبری مشارکت کارکنان در اولویت اول اهمیت قرار گرفته و در آسیب‌های شغلی در محیط خدمت نیز خشونت فیزیکی و کلامی در اولویت اول آسیب‌ها قرار گرفته است.

## واژگان کلیدی

عوامل درون‌سازمانی، عوامل پیشگیری از آسیب سازمانی، آسیب‌پذیری شغلی، آسیب‌پذیری و مدیریت

۱. تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۱/۱۹، تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۳/۲۱

۲. کارشناسی ارشد مدیریت انتظامی Email: bazresi\_dtk@yahoo.com

۳. کارشناسی ارشد مدیریت انتظامی

## مقدمه

نیروی انتظامی نهادی است که در میان نهادهای حکومتی بیشترین تماس و ارتباط را با مردم و آحاد جامعه دارد. این نهاد به موجب قانون، مسئول تأمین امنیت و آرامش عمومی جامعه است. وظایف متعددی در باب ارائه خدمات انتظامی، پیشگیری از وقوع جرم، کشف جرائم و رویارویی با مجرمان به عنوان ضابط عام قوه قضاییه برعهده نیروی انتظامی است. با توجه به تعدد وظیفه و مسئولیت از یک سو و گسترش سرزمینی بسیار وسیع در اقصی نقاط کشور از سوی دیگر به گونه‌ای که در دورافتاده‌ترین نقاط کشور این نیرو به‌عنوان نماد حاکمیت حضور دارد و تا جایی که می‌توان گفت غیر از آموزش و پرورش نهادی به گستردگی ناجا در کشور حضور ندارد. به همین سبب همواره این نیرو با تهدیدات و آسیب‌پذیری‌هایی روبه‌رو است. پیچیدگی مأموریت و حضور ارباب‌رجوع و مراجعان اعم از افرادی که برای دریافت خدمات انتظامی مراجعه می‌کنند و یا کسانی که به عنوان شاکی در مقام تظلم‌خواهی و یا افرادی که در جایگاه مظنون به ارتکاب در اختیار پلیس قرار می‌گیرند نیز از عوامل تهدیدکننده سازمان و کارکنان آن است.

امروزه به اعتقاد همه صاحب‌نظران و اندیشمندان، نیروی انسانی، بزرگترین سرمایه هر سازمان به شمار می‌رود که مولد است و دستیابی به اهداف و ارزشها اعم از اقتصادی، اجتماعی و سیاسی را امکان‌پذیر و آسان می‌کند و جامعه را با رشد و توسعه و شکوفایی روبه‌رو می‌سازد.

از آنجا که نیروهای نظامی و انتظامی یکی از ارکان اصلی هر حکومت است در اهمیت نقش و جایگاه کارکنان، امام علی (ع) در فرمان خود به مالک اشتر به این مهم اشاره می‌فرماید: سپاهیان به فرمان خدا، پناهگاه استوار رعیت و زینت و وقار زمامداران، شکوه دین و راه‌های تحقق امنیت کشورند. امور مردم جزء با سپاهیان استوار نگردد (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳: ۵۷۳).

بهرمندی از تمام ظرفیتهای انسانی برای پیشرفتهای اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و نظامی معطوف بر سرمایه‌های انسانی هر جامعه و میزان سرمایه‌گذاری اجرایی و رشد و توسعه آن است. سرمایه انسانی در یک معنا عبارت است از سرمایه‌گذاری برای پرورش انسانی فرهیخته، سالم و مطلق. این شاخصها در صورتی محقق خواهد شد که آسیبهای

شغلی و اجتماعی کنترل شود و افراد در معرض آسیب‌ها قرار نگیرند و موجب اتلاف سرمایه‌ها نشوند (شجاعی‌فر، ۱۳۸۱: ۱).

باتوجه به اینکه فرایندگزینش، استخدام، آموزش، هدایت و کنترل کارکنان، هزینه زیادی را برای سازمان در پی دارد، لازم و ضروری است که مدیران و مسئولان نسبت به حفظ افراد و کارکنان درمقابل آسیب‌ها و تهدیدات شغلی به گونه‌ای مقتضی اقدام کنند تا سازمان ضمن برخورداری از نیروهای کارآمد و مورد اعتماد پویایی خود را نیز در سطح جامعه حفظ کند.

### ۱. مسئله تحقیق

آسیبهای شغلی از مباحث مهمی است که به عنوان موانع اساسی در عدم پویایی سازمانها و منابع انسانی نقش تعیین کننده‌ای ایفا می‌کند و یکی از موانع مهم توسعه سازمانی به شمار می‌رود، آسیبها پدیده‌های چندگانه و چند علیتی است که سازمان ناجا یا هر ارگان دیگری را در سطوح و ابعاد مختلف تحت تأثیر منفی خود قرار می‌دهد و به مرور زمان، موجب تضعیف و نابودی ارکان و بخشهای اجرایی سازمان می‌شود.

عضو آسیب دیده سازمان به منزله به هدر رفتن سرمایه‌های عظیم مادی و معنوی سازمان است. آسیب شناسی، مطالعه بی‌نظمی‌ها و رفتارهای ضد هنجار انسان و علل و انگیزه‌های پیدایی آنها و نیز شیوه‌های پیشگیری و درمان این پدیده‌ها، به انضمام وضعیت بیمارگونه سازمانی است (بازرسی دانشگاه علوم انتظامی، ۱۳۸۲).

آسیبهای شغلی و سازمانی ممکن است به صورت اجتناب ناپذیر در همه سازمانها از جمله پلیس باشد، از این رو کارکنانی که در پلیس راه استان خراسان رضوی به عنوان یکی از واحدهای اجرایی نیروی انتظامی مشغول خدمت هستند با عنایت به وجود بارگاه ملکوتی امام رضاع(ع)، وضعیت جغرافیایی استان و دارا بودن چهار مرز زمینی بین المللی رفت و آمد مسافر و ترانزیت کالا، سالیانه بالغ بر بیست میلیون زائر، مسافر و توریست با انواع وسایل نقلیه در سطح جاده‌های استان تردد دارند که با توجه به نوع کار، مسئولیت و ارتباطات گسترده کارکنان با قشرهای مختلف مردم در اموری شامل: رسیدگی به تصادفات، اعمال قانون گشت جاده‌ای و...، همواره در معرض آسیبهای مختلف شغلی قرار

خواهند گرفت. حال، چنانچه اقدامات لازم در خصوص پیشگیری و آگاهی دادن بموقع، صحیح و پیوسته انجام نشود، کارکنان خواسته یا ناخواسته مرتکب جرائم و یا تخلفاتی می‌شوند که نتیجه آن نارضایتی عمومی مردم از عملکرد پلیس، کاهش تحقق اهداف سازمان و خدشه دار شدن اقتدار ناجا را به دنبال خواهد داشت.

با توجه به موارد مطروحه متغیرهای بسیاری اعم از درون سازمانی و برون سازمانی در پیشگیری از آسیب‌پذیری شغلی کارکنان مؤثر است. در این تحقیق به سه عامل درون سازمانی آموزش، سبک رهبری و انگیزش توجه شده است و تلاش گردیده تا با نگاهی کارشناسانه و بهره‌گیری از ابعاد و عوامل مرتبط با آسیب‌های شغلی و با تأکید بر قوانین و نظریه‌های موجود به این سؤال اساسی پاسخ دهد که عوامل درون سازمانی مؤثر در پیشگیری از آسیب‌پذیری شغلی کارکنان پایور پلیس راه استان خراسان رضوی کدام است؟

## ۲. پیشینه تحقیق

- یافته‌های مصطفی‌نژاد (۱۳۸۳)، حاکی از تأثیر متغیرهای مستقل شامل فقر و امکانات مادی، آموزش، فرماندهی و مدیریت، خدمت در مرز، بومی و غیربومی بودن کارکنان و همسایگی با کشور آذربایجان بر متغیر وابسته آسیب‌پذیری شغلی کارکنان است. نتایج تحقیق نشان داده است که به اعتقاد کارکنان، تأثیر فقر، امکانات مادی نظیر مراکز رفاهی و خانه‌سازی نسبت به سایر متغیرها بیشتر است.
- یافته‌های آهی (۱۳۸۴)، بیانگر تأثیر متغیرهای آموزشی، انگیزش، امکانات و خدمات رفاهی و همسایگی با کشور آذربایجان در بروز آسیب‌های شغلی کارکنان هنگ مرزی جلفا بوده است.
- یافته‌های صالحی سورمقی (۱۳۸۴)، نشانگر تأثیر متغیرهای انگیزش، امکانات رفاهی، آموزش و همسایگی با کشورهای حوزه خلیج فارس در بروز آسیب‌های شغلی کارکنان بوده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که به اعتقاد کارکنان، آموزش، انگیزش، امکانات رفاهی و همسایگی با کشورهای حوزه خلیج فارس به ترتیب بیشترین تأثیر را در آسیب‌پذیری شغلی کارکنان داشته است.
- یافته‌های براتیان (۱۳۸۶)، بیانگر تأثیر متغیرهای سبک رهبری، آموزش، نارضایتی

شغلی و معیشت در بروز آسیب‌های شغلی کارکنان بوده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که به اعتقاد کارکنان، آموزشی، سبک رهبری، نارضایتی شغلی و معیشت به ترتیب بیشترین تأثیر را در آسیب‌پذیری شغلی کارکنان داشته است.

### ۳. تعاریف و مفاهیم نظری

#### ۳-۱. آموزش

آموزش نیروی انسانی از مهمترین اقدامات سازمان در جهت آشنایی کارکنان با وظایف و مسئولیتهای محول و نیز آماده ساختن آنها در جهت مشارکت در امور، بروز خلاقیت و نیز ارتقا و رشد توانایی آنهاست.

آموزش نه تنها از حقوق اولیه و اصلی انسان است بلکه جزء اصلی توسعه اجتماعی و اقتصادی نیز هست و در صورتی که برنامه ریزی آن به شایستگی انجام پذیرد، می‌تواند بازده بسیاری داشته باشد.

آموزش جریانی است که افراد طی آن مهارتها، طرز تلقی‌ها و گرایشهای مناسب دارای ایفای نقش خاصی را می‌آموزند. جریان آموزش شامل محتوا و جهت و تأکیدهای خاص است که طی آن معلومات در ذهن فرد جایگزین، و با آگاهی قبلی وی تلفیق می‌شود و در نتیجه در رفتار و چگونگی نگرش فرد تغییراتی به وجود می‌آید. آموزش موجب عمق بخشیدن به بینش و بصیرت، دانش، تواناییها و مهارتهای منابع انسانی، سازمانی، و موجب تحقق اهداف سازمان با کارایی و اثربخشی مطلوب خواهد شد. (ابراهیم نژاد، ۱۳۸۳).

پیکوز<sup>۱</sup> و مایر<sup>۲</sup> دوتن از اندیشمندان علم مدیریت ضمن تأکید بر ضرورت و اهمیت آموزش، خواص و مزایای متعددی را در ارتباط با آن بیان می‌کنند. به نظر آنها آموزش کافی و مؤثر سبب کاهش نارضایتیها، کاهش غیبت و ترک خدمت کارکنان، کسب مهارت و آمادگی برای ترفیعات بعدی، کاهش تصادفات و ضایعات ناشی از کار و افزایش آشنایی با روشهای جدید می‌گردد (لرستانی، ۱۳۷۷).

1. Pigs

2. Myers

منظور از آموزش در این تحقیق، آموزشهایی است که کارکنان پایور پلیس راه فرماندهی انتظامی استان خراسان رضوی برای هرچه بهتر و موفقیت‌آمیز انجام دادن وظائف محول خود به آنها نیاز دارند.

### ۳-۱-۱. آموزش سازمانی

آموزش سازمانی، بهبود مستمر دانشها، مهارتها و رفتار کارکنان است که به رفاه آنان و سازمان محل خدمتشان کمک می‌کند. از این‌رو هدف از آموزش سازمانی، ایجاد توانایی بیشتر، افزایش کارایی در شغل فعلی و کسب وضعیت بهتر برای احراز مشاغل بالاتر است. آموزش، اصلاح نظام مند رفتار است که با یادگیری ناشی از تعلیم و تربیت و تجربیات دامنه‌دار و برنامه ریزی شده صورت می‌گیرد. کمیسیون خدمات نیروی انسانی، تعریف وسیع و گسترده‌ای از آموزش ارائه می‌کند و آموزش را فرایند طراحی شده‌ای به منظور اصلاح طرز فکر، دانش یا مهارت‌های رفتاری از طریق یادگیری تجربی برای رسیدن به عملکرد مؤثر در فعالیت یا دامنه‌ای از فعالیتها و اهداف آنها در کارگاه‌های آموزشی می‌داند که تواناییهای افراد و رضایت فعلی و آینده نیازهای نیروی انسان سازمان را توسعه می‌دهد (حاجی کریمی، ۱۳۷۹).

### ۳-۲. سبک رهبری

سبک رهبری، الگوهای رفتاری دائمی و مستمر است که افراد هنگام کار با دیگران از آن استفاده می‌کنند (مقیمی، ۱۳۸۵).  
آرتور جاگو<sup>۱</sup> در سال (۱۹۸۲) تمام نظریه‌های رهبری را در چهار نوع مختلف تقسیم‌بندی کرد (مقیمی، ۱۳۸۵).

جدول (۱): نوع شناسی نظریه‌های رهبری

موقعیت	ویژگی رهبری	عام	اقتضایی
	صفحات مشخص	نوع اول	نوع سوم
	رفتارها	نوع دوم	نوع چهارم

نظریه‌های نوع چهارم در پی شناسایی رفتارهای خاص رهبری است که در موقعیتهای خاص رهبری مؤثرتر است. توجه اصلی این نظریه‌ها بر مقتضیات رفتاری رهبر است که از نظر پیروان، عملکرد مؤثرتری را به بار می‌آورد. این نظریه‌ها عبارت است از:

رهبری وضعی: رهبری از نظر هرسی و بلانچارد<sup>۱</sup> بر بلوغ یا آمادگی کارکنان تمرکز دارد و بیان می‌کند که بهترین روش برای نفوذ در افراد وجود ندارد. انتخاب سبک رهبری به سطح آمادگی افراد بستگی دارد. در الگوی رهبری وضعی سه متغیر اصلی مورد توجه قرار می‌گیرد:

میزان راهنمایی و هدایتی که توسط رهبر ارائه می‌شود (رفتار وظیفه‌ای). میزان حمایت اجتماعی - احساسی فراهم شده به وسیله رهبر (رفتار رابطه‌ای) و سطح آمادگی زیر دستان برای انجام دادن وظیفه مشخص.

سبک دستوری<sup>۲</sup>: رهبر دستورهای جزئی را هم صادر می‌کند و سرپرستی بسته وجود دارد. در اصطلاح رهبری دستوری، دستورها و تصمیمات را برای زیردستان توجیه، و آنها را تشویق می‌کند تا دستورها و تصمیمات را اجرا کنند و فرصت لازم را برای توضیح تصمیمات فراهم می‌آورد.

سبک مشارکتی<sup>۳</sup>: زیردستان افکار خود را ابراز می‌کنند و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری آسان می‌شود.

سبک تفویضی<sup>۴</sup>: مسئولیت تصمیم‌گیری و اجرای تصمیمات به زیردستان واگذار می‌شود (مقیمی، ۱۳۸۵).

منظور از سبک رهبری در این تحقیق، هنر نفوذ و هدایت، راهنمایی و کنترل کارکنان زیر مجموعه است که اعتماد، احترام، حسن همکاری و مشارکت آنان را به منظور رسیدن به هدفهای سازمانی به دست آورد.

1. Paul heresy & Kenneth h. Blanchard.

2. Selling Style

3. Participating style

4. Delegating style

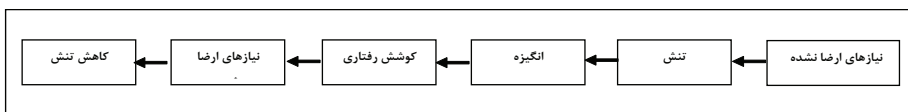
### ۳-۳. الگوی رهبری مشارکتی

دو پژوهشگر به نامهای ویکتوررم و فیلیپ یتان، الگوی رهبری مشارکتی<sup>۱</sup> را ارائه کردند که بر اساس آن رفتار رهبر و مشارکت اعضا در تصمیم مورد توجه قرار گرفت. این دو پژوهشگر با شناخت این موضوع که ساختار کارهای یکنواخت متفاوت است، معتقد بودند که رفتار رهبر باید تغییر کند تا منعکس کننده ساختار کاری باشد که باید انجام شود. این الگو حالت دستوری دارد؛ یعنی برای تعیین شیوه مشارکت در تصمیم گیری با توجه به اوضاع مختلف، باید مجموعه قانون و مقررات به صورتی دقیق رعایت گردد و با توجه به موقعیتهای مختلف، میزان مشارکت افراد در تصمیم گیری تغییر کند (رابینز، ۱۳۸۶).

### ۳-۴. انگیزش

انگیزه‌ها «چراها»ی رفتار است؛ آنها موجب آغاز و ادامه فعالیت می‌شود و جهت کلی رفتار هر فرد را معین می‌سازد. انگیزه‌ها را گاهی به عنوان نیازها، تمایلات، سائقه‌ها یا محرکات درونی فرد تعریف می‌کنند. انگیزه‌هایی که به سوی هدفها معطوف می‌شود، ممکن است آگاهانه یا ناخودآگاه باشد.

انسانها نه تنها از لحاظ توان کار بلکه از لحاظ میل یا اراده کار یا انگیزش نیز با هم تفاوت دارند. انگیزش افراد به نیروی انگیزاننده آنان بستگی دارد (هرسی، بلانچارد، ۱۳۷۵). انگیزش<sup>۲</sup> تمایل به انجام کار است و در گرو توانایی فرد، تا بدان وسیله نوعی نیاز تأمین گردد. در اصطلاح فنی ما، نیاز<sup>۳</sup> به معنی نوعی کسر و کمبود روانی و فیزیولوژیک است که می‌تواند دستاورد خاصی را جذاب نماید. می‌توان این فرایند انگیزش را در شکل (۱) مشاهده کرد (رابینز، ترجمه پارسائیان، ۱۳۸۸: ۷۲).



شکل (۱): فرایند اصلی انگیزش

1. Leader- participations theory
2. Motivation
3. Need



نظریه‌های انگیزش، چرایی رفتار را شرح می‌دهد. این نظریه‌ها تلاش می‌کند تا شدت، جهت و تداوم رفتار را توصیف کند. در نگاهی کلی می‌توان آنها را به دو دسته شامل نظریه‌های کلان، که به توصیف ماهیت انسان می‌پردازد و نظریه‌های خرد، که رفتارهای ویژه مانند رفتار سیاسی یا رفتار پرخاشگرانه را شرح می‌دهد، تقسیم کرد. هم‌چنین نظریه‌های انگیزش را می‌توان به‌طور کلی در یکی از سه دسته زیر قرار داد:

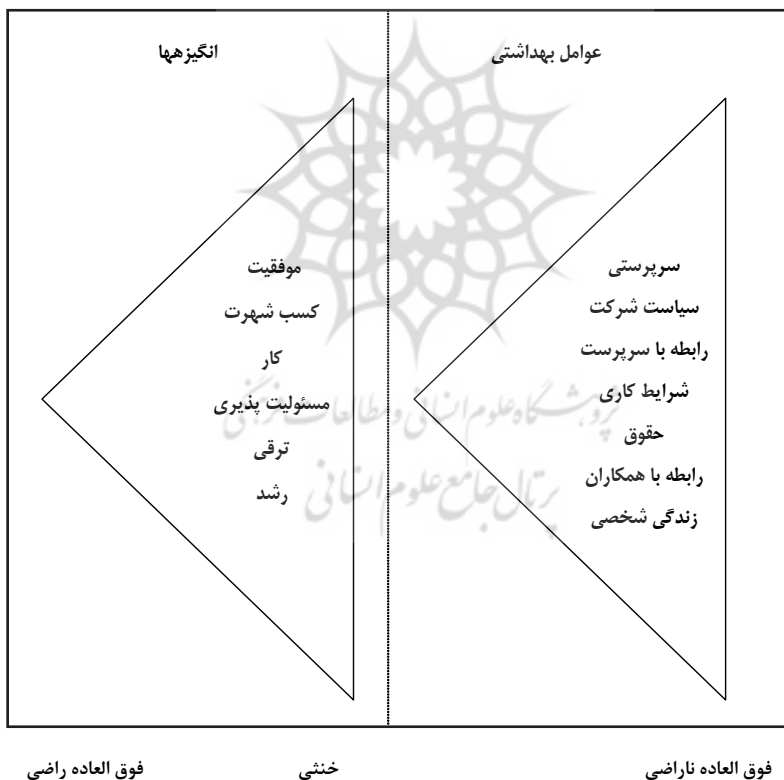
- نظریه‌های تقویت یادگیری
- نظریه‌های نیاز یا محتوایی
- نظریه‌های فراگردی یا الگوهای تصمیم‌گیری

در ادامه دو نظریه مشهور در این بحث که شامل نظریه آبرام مازلو و فردریک هرزبرگ می‌باشد توضیح داده می‌شود.

۳-۵-۱ نظریه مازلو: نظریه سلسله مراتب نیازها که به وسیله آبراهام مازلو ارائه شد از مشهورترین نظریه‌های انگیزش است. او اساس فرض خود را بر این گذاشت که در درون انسان پنج دسته نیاز هست. هنگامی که هر یک از این نیازها به مقدار کافی ارضا شود، نیاز بعدی خود نمایی می‌کند. از دیدگاه انگیزش، نظریه‌های یاد شده بیانگر این است که اگرچه هیچ نیازی به‌صورت کامل ارضا نمی‌شود ولی اگر نیازی به‌صورت اساسی و به مقدار لازم ارضا شود، دیگر ایجاد انگیزه نمی‌کند و باعث تحریک فرد نمی‌شود. مازلو این نیازها را به دو دسته رده بالا و پایین تقسیم کرد. نیازهای فیزیولوژیکی و امنیت را در طبقه پایین و نیازهای اجتماعی، احترام و خود شکوفایی را در رده بالا قرار داد. این طبقه بندی از آن جهت انجام شد که نیازهای رده بالا در درون فرد ارضا می‌شود، در حالی که نیازهای رده پایین اصولاً با عوامل برونی ارضا می‌شود؛ مثل دستمزد، قراردادهای اتحادیه و سابقه خدمت، اعم از رسمی و قطعی بودن (رابینز، ترجمه اعرابی و رفیعی و ارشاد، ۱۳۸۶: ۳۱۴).

۳-۵-۲ نظریه هرزبرگ: نظریه بهداشت- انگیزش<sup>۱</sup> به وسیله یک روانشناس به نام فردریک هرزبرگ ارائه شد. او بر این باور بود که رابطه فرد با کار، رابطه‌ای اصولی و اساسی است و نگرش فرد نسبت به کار را می‌توان بر اساس میزان موفقیت یا شکست وی تعیین کرد.

از دیدگاه هرزبرگ عواملی که موجب رضایت شغلی می‌شود از آنها که موجب نارضایتی شغلی می‌شود، قابل تفکیک است. بنابراین، مدیری که در صدد برمی‌آید تا عواملی را که موجب نارضایتی شغلی می‌شود از بین ببرد، احتمالاً می‌تواند موجبات تسکین و آرامش کارکنان را فراهم آورد، ولی الزاماً موجب تحریک و انگیزش آنان نخواهد شد. این مدیر می‌تواند افراد را تسکین دهد ولی نمی‌تواند آنها را تحریک کند. در نتیجه، هرزبرگ این ویژگیها (سیاست و مدیریت شرکت، سرپرستی، روابط بین افراد، وضعیت کاری و حقوق) را عوامل بهداشتی نامید. وقتی این ویژگیها به میزان کافی باشد افراد ناراضی نخواهند شد ولی این به مفهوم رضایت آنان نیست. اگر بخواهیم موجبات انگیزش افراد را در سازمان فراهم آوریم، باید بر موفقیت، شهرت، مسئولیت و رشد تأکید کنیم. اینها ویژگیهایی است که موجب پاداش باطنی کارکنان می‌شود (رابینز، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۶: ۷۷).



شکل (۲): یافته‌های هرزبرگ

### ۳-۶. آسیب شناسی و آسیب پذیری شغلی

آسیب شناسی (pathology) از path یا patho به صورت پیشوند به کار رفته و مشتق از کلمه یونانی pathos به معنی احساسات، تجربه، غضب، رنج، محنت و آسیب می باشد و logy به معنی شناخت پسوند «شناسی» ترکیب شده است. و در زبان فارسی ناخوشی شناسی، علم تشخیص امراض، مطالعه علائم غیرعادی، انحراف از حالت طبیعی و... ترجمه شده است.

علم مطالعه ناهنجاریهای رفتاری انسان و دستیابی به علل و انگیزه‌های پیدایی آنها و نیز ارائه شیوه‌های پیشگیری و درمان این پدیده‌ها دربرگیرنده راهکارهای کاربردی به منظور کاهش و پیشگیری از آنها است. در واقع آسیب شناسی، عملی است که در آن کوشش می شود رفتار ناهنجار شناخته شود و علل آن نیز مورد بررسی قرار گیرد (آزاد، ۱۳۸۴).

از دیدگاه فریدمن، سیاستهای امنیتی درباره آسیب‌پذیریهای شناخته شده خود و دیگران و اقدامات لازم برای کاهش آسیب‌پذیری فوری و بهره‌برداری دشمن متفاوت است. (فصلنامه دانش انتظامی، ۱۳۸۴).

به عقیده جان کالیز آسیب‌پذیری به هر موقعیت و وضعیتی اطلاق می‌شود که هویت فردی یا جمعی را مستعد خسارت، تخریب و شکست کند.

آسیب شناسی شاخه‌ای از دانش است که هدف از آن شناخت بیماریهای روانی، تنی و اجتماعی و چگونگی تکوین و دگرگونی آنان است (ساروخانی، ۱۳۷۵).

آسیبهای شغلی به آن دسته از مشکلات و معضلات شغلی، خدمتی اطلاق می‌شود که در ارتباط با کار و درون سازمان برای کارکنان ایجاد می‌شود.

منظور از آسیبهای خدمتی، آسیبهای اجتماعی است که کارکنان پلیس راه فرماندهی انتظامی استان خراسان رضوی هنگام انجام دادن وظیفه به دلایلی هر چند بی توجهی به قوانین، سختی کار، عدم آشنایی با قوانین و مواردی مشابه با آنها روبه‌رو می‌شوند.

### ۴. فرضیه‌های تحقیق

با توجه به مبانی نظری مطرح شده فرضیه‌های این تحقیق عبارت است از:

- آموزش بر پیشگیری از آسیب‌پذیری شغلی کارکنان تأثیر دارد.

- سبک رهبری بر پیشگیری از آسیب‌پذیری شغلی کارکنان تأثیر دارد.
- انگیزش بر پیشگیری از آسیب‌پذیری شغلی کارکنان تأثیر دارد.
- عوامل ذکر شده به یک نسبت بر آسیب‌پذیری شغلی کارکنان تأثیر دارد.

## ۵. روش شناسی

این تحقیق از نظر نوع و هدف، کاربردی، و از نظر روش توصیفی و پیمایشی است. هدف در روش تحقیق توصیفی، توصیف واقعیات و ویژگی‌های یک پدیده یا یک جامعه معین به صورت منظم و دقیق است و غالباً با داده‌های خیلی زیادی سروکار دارد (ایزاک<sup>۱</sup>، ۱۳۷۶: ۳۱)، و از طرفی روش تحقیق توصیفی برای جمع‌آوری اطلاعات درباره یک گروه به منظور شناخت ماهیت و طبیعت آن صورت می‌گیرد؛ ولی چنانچه این جمع‌آوری اطلاعات برای دستیابی به ویژگیها و روابط موجود در یک گروه کوچک موسوم به نمونه و تعمیم نتایج به یک گروه بزرگ موسوم به جمعیت اصلی باشد، روش پژوهش تحلیلی نام می‌گیرد (ساده، ۱۳۷۵: ۲۴۱).

### ۵-۱. ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار گردآوری داده‌های پژوهشی پرسشنامه محقق ساخته است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل پرسشنامه براساس طیف لیکرت ابتدا گزینه‌های مربوط به سؤالات کدگذاری شد؛ بدین ترتیب که برای گزینه‌های خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد به ترتیب اندازه‌های عددی یک تا پنج در نظر گرفته شد. سپس داده‌ها با روشهای آماری توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار آماری (SPSS) مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت.

### ۵-۲. جامعه آماری و نمونه تحقیق

جامعه آماری شامل کارکنان پایور پلیس راه استان خراسان رضوی بود که ۴۰۰ نفر را تشکیل می‌دادند و بر اساس فرمول کوکران ۱۷۰ نفر نمونه به صورت تصادفی انتخاب شد.

منظور از روایی تحقیق این است که مقیاس و محتوا، ابزار و سؤالات مندرج در ابزار، دقیقاً متغیرها و موضوع مورد مطالعه را بسنجد (حافظ نیا، ۱۳۸۱: ۱۵۰).

برای اینکه تحقیق، مسیر صحیح خود را طی کند و ابزارهای سنجش بتواند صفات مورد نیاز را اندازه‌گیری کند، شاخصهای اندازه‌گیری هر فرضیه تعیین، و با حدود ۴۰ نفر از افراد خبره و کارشناس در امور حقوقی و انتظامی ملاقات، و نسبت به جرح و تعدیل شاخصهای مربوط اقدام شد. نهایتاً پس از جمع‌بندی نظریات آنان با نظر استادان راهنما و مشاور و ده نفر دیگر از همان افراد خبره متناسب با هر عامل، تعدادی گویه انتخاب، و سرانجام پرسشنامه به چهار عامل شامل ۳۰ سؤال تنظیم شد.

#### ۵-۴. پایایی تحقیق

پرسشنامه تحقیق علاوه بر روایی باید دارای پایایی نیز باشد. منظور از پایایی، درجه دقت اندازه‌گیری است. ابزار پایا ابزاری است که از ویژگی تکرارپذیری و سنجش نتایج یکسان برخوردار باشد. پایایی به دقت و ثبات اندازه‌گیری در زمانهای مختلف اطلاق می‌شود (حافظ نیا، ۱۳۸۱: ۱۵۵).

برای تعیین پایایی پرسشنامه این تحقیق از روش محاسبه ضریب آلفای کرانباخ استفاده شد. این روش بر تعیین اعتبار بر همسانی درونی تأکید دارد. این روش نشان می‌دهد که سؤالهای آزمون تا چه اندازه می‌تواند ویژگی واحدی را اندازه‌گیری کند. آلفای کرانباخ در مورد عوامل مورد نظر محاسبه شد که به قرار زیر است:

جدول (۲): پایایی پرسشنامه

ردیف	متغیر	الفای کرانباخ
۱	آمووش	۰/۷۲۸۱
۲	سبک مدیریت	۰/۷۱۳۷
۳	انطیوش	۰/۷۳۰۶

نظر به اینکه دامنه آلفای کرانباخ از صفر تا یک است ( $0 < \alpha < 1$ ) و بر حسب قاعده تجربی حداقل میزان آن باید ۷۰٪ باشد تا پایایی مقیاس قابل قبول گردد و از طرفی وجود

تناسب مستقیم بین پایایی مقیاس و ضریب آلفای کرانباخ به این معنا که هر چه ضریب آلفا بیشتر باشد به همان نسبت مقیاس از پایایی بیشتری برخوردار خواهد بود با توجه به ضرایب مندرج در جدول، نتیجه گرفته می‌شود که پرسشنامه طرح شده از پایایی خوبی برخوردار است.

## ۶. متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل در این تحقیق، آموزش، سبک رهبری و انگیزش است.  
متغیر وابسته، پیشگیری از آسیب‌پذیری شغلی است.

جدول (۳): عوامل و شاخصها در پیشگیری از آسیبهای شغلی

عوامل	شاخصهای پیشگیری از آسیبهای شغلی
انگیزش	تقدیرعینی و عملی از کارکنان دارای صحت عمل ایجاد امنیت شغلی رعایت احترام، حفظ منزلت و شخصیت کارکنان به‌وجودآوردن محیط مناسب برای همکاری و رقابت سالم پرداخت حقوق و دستمزد مناسب امکان ارتقا به پستهای بالاتربراساس عملکرد مطلوب پرداخت مزایای جانبی
آموزش	ارائه آموزشهای رسته‌ای نوین آموزش در زمینه برخورد مناسب و تحلیل رفتار ارباب رجوع ارائه آموزشهای اعتقادی و دینی و... آگاه ساختن کارکنان از پیامدهای دریافت رشوه، اخاذی و... دنباله‌های ناشی از آن استفاده از روشهای آموزشی ضمن خدمت (فیلم، سخنرانی و...) ارائه آموزشهای متناسب با نوع مسئولیت آموزش قوانین و مقررات در زمینه جگونگی برخورد با کارکنان متخلف و مجرم
سبک رهبری	مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیریها واگذاری اختیار تصمیم‌گیری آسان‌سازی دستیابی به هدفهای مشترک ایجاد تعهد و تعلق به سازمان رعایت دقیق قوانین و مقررات ایجاد اعتماد و صمیمیت کاهش تعرض در محیط کار تقویت اعتماد به نفس در کارکنان

آسیبهای شغلی	<p>استفاده نکردن از خشونت فیزیکی و کلامی در رفتار با ارباب رجوع  عدم سهل انگاری در امور و مأموریت‌های محول  سوءاستفاده نکردن از موقعیت شغلی  تمایل نداشتن کارکنان به دریافت رشوه از ارباب رجوع  تمایل نداشتن به ارتکاب جرائم اخلاقی و منکرانی  تمایل نداشتن کارکنان به غیبت  تمایل نداشتن کارکنان به اخاذی از ارباب رجوع  عدم گرایش کارکنان به مصرف مواد مخدر</p>
--------------	---

## ۷. بررسی ویژگیهای جامعه آماری

### ۱-۷. تحصیلات

از بین ۱۷۰ نفر که تحصیلات خود را مشخص کرده‌اند، ۳۱ نفر (۱۸٫۲ درصد) زیر دیپلم، ۷۹ نفر (۴۶٫۵ درصد) دیپلم، ۳۱ نفر (۱۸٫۲ درصد) فوق دیپلم، ۲۶ نفر (۱۵٫۳ درصد) لیسانس، ۳ نفر (۱٫۸ درصد) فوق لیسانس بوده‌اند.

جدول (۴): توزیع فراوانی و درصد فراوانی بر حسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
زیر دیپلم	۳۱	۱۸٫۲
دیپلم	۷۹	۴۶٫۵
فوق دیپلم	۳۱	۱۸٫۲
لیسانس	۲۶	۱۵٫۳
فوق لیسانس	۳	۱٫۸
جمع کل	۱۷۰	۱۰۰

### ۲-۷. سن

از بین ۱۷۰ نفر پاسخگو که سن خود را مشخص کرده‌اند، ۸۰ نفر (۴۷٫۱ درصد) بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۵۴ نفر (۳۱٫۸ درصد) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۳۶ نفر (۲۱٫۲ درصد) بین ۴۰ تا ۵۰ سال داشته‌اند.

جدول (۵): توزیع فراوانی و درصد فراوانی بر حسب سن

سن	فراوانی	درصد فراوانی
بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۸۰	۴۷,۱
بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۵۴	۳۱,۸
بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۳۶	۲۱,۲
جمع کل	۱۷۰	۱۰۰

### ۳-۷. سابقه خدمت

از ۱۷۰ نفری که سابقه خدمت خود را مشخص کرده‌اند، ۸ نفر (۵,۷ درصد) ۱ تا ۱۰ سال و ۵۰ نفر (۳۵,۷ درصد) ۱۰ تا ۲۰ سال، ۳۸ نفر (۲۲,۷ درصد) ۲۰ تا ۳۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند.

جدول (۶): توزیع فراوانی و درصد فراوانی بر حسب سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
۱-۱۰ سال	۵۱	۳۰٪
۱۰-۲۰ سال	۶۸	۴۰٪
۲۰-۳۰ سال	۵۱	۳۰٪
جمع کل	۱۷۰	۱۰۰

### ۴-۷. جایگاه خدمتی

جدول (۷): توزیع فراوانی و درصد فراوانی بر حسب جایگاه خدمتی

سابقه خدمتی	فراوانی	درصد فراوانی
۷	۵	۲,۹
۸	۲۴	۱۴,۱
۹	۲۹	۱۷,۱
۱۰	۳۶	۲۱,۲
۱۱	۱۴	۸,۲
۱۲	۱۳	۷,۶
۱۳	۱۷	۱۰
۱۴	۱۷	۱۰
۱۵	۱۱	۶,۵
۱۶	۴	۲,۴
جمع کل	۱۷۰	۱۰۰



## ۸. آمار توصیفی داده ها

جدول (۸): آمار توصیفی داده‌ها برحسب نظر پاسخ‌دهندگان

ردیف	شاخصها	خیلی زیاد		زیاد		متوسط		کم		خیلی کم	
		فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی
۱	ارائه آموزشهای تخصصی متناسب با مسئولیتهای محول	۳۲	۱۸,۸	۴۲	۲۴,۷	۵۳	۳۱,۲	۲۲	۱۲,۹	۲۱	۱۲,۴
۲	ارائه آموزشهای اعتقادی، دینی و... به کارکنان	۴۳	۲۵,۳	۵۶	۳۲,۹	۴۳	۲۵,۳	۱۸	۱۰,۶	۱۰	۵,۹
۳	آگاه سازی کارکنان از پیامدهای دریافت رشوه، اخاذی و...	۴۹	۲۸,۸	۳۱	۱۸,۲	۵۱	۳۰	۲۹	۱۷,۱	۱۰	۵,۹
۴	آموزش قوانین و مقررات در مورد چگونگی برخورد با کارکنان متخلف و مجرم	۲۶	۱۵,۳	۳۰	۱۷,۶	۶۱	۳۵,۹	۴۱	۲۴,۱	۱۲	۷,۱
۵	ارائه آموزشهای رستهای نوین	۶۹	۴۰,۶	۵۶	۳۲,۹	۳۳	۱۹,۴	۱۰	۵,۹	۲	۱,۲
۶	آموزش در زمینه برخورد مناسب و تحلیل رفتار ارباب رجوع	۴۹	۲۸,۸	۵۲	۳۰,۶	۲۷	۱۵,۹	۲۴	۱۴,۱	۱۸	۱۰,۶
۷	استفاده از روشهای آموزشی ضمن خدمت (فیلم، سخنرانی، آگاه سازی و...)	۳۶	۲۱,۲	۵۶	۳۲,۹	۴۰	۲۳,۵	۲۳	۱۳,۵	۱۵	۸,۸
۸	کاهش تعرضات در محیط کار	۳۸	۲۲,۴	۴۱	۲۴,۱	۳۵	۲۰,۶	۲۸	۱۶,۵	۲۸	۱۶,۵
۹	ایجاد تعلق و تعهد به سازمان در کارکنان	۵۶	۳۲,۹	۳۸	۲۲,۴	۴۵	۲۶,۵	۱۱	۶,۵	۲۰	۱۱,۸
۱۰	مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیریها از سوی مافوق	۷۳	۴۲,۹	۴۰	۲۳,۵	۲۵	۱۴,۷	۱۴	۸,۲	۱۸	۱۰,۶
۱۱	ایجاد اعتماد و صمیمیت بین مدیر و کارکنان	۳۵	۲۰,۶	۴۳	۲۵,۳	۳۷	۲۱,۸	۳۲	۱۸,۸	۲۳	۱۳,۵
۱۲	تقویت اعتماد به نفس در کارکنان	۲۰	۱۱,۸	۴۲	۲۴,۷	۳۳	۱۹,۴	۲۹	۱۷,۱	۴۶	۲۷,۱
۱۳	آسان سازی دستیابی به هدفهای مشترک	۴۹	۲۸,۸	۴۷	۲۷,۶	۴۳	۲۵,۳	۲۳	۱۳,۵	۸	۴,۷
۱۴	رعایت دقیق مقررات و قوانین از سوی مدیر	۶۰	۳۵,۳	۴۹	۲۸,۸	۳۹	۲۲,۹	۱۲	۷,۱	۱۰	۵,۹
۱۵	واگذاری اختیار تصمیم گیری از سوی مافوق به کارکنان	۵۰	۲۹,۴	۶۰	۳۵,۳	۴۰	۲۳,۵	۱۵	۸,۸	۵	۲,۹
۱۶	امکان ارتقا به پستهای بالا تر بر اساس عملکرد مطلوب	۳۶	۲۱,۲	۳۸	۲۲,۴	۵۴	۳۱,۸	۳۱	۱۸,۲	۱۱	۶,۵
۱۷	تقدیر عینی و عملی از کارکنانی که صحت عمل دارند.	۷۱	۴۱,۸	۴۵	۲۶,۵	۳۸	۲۲,۴	۱۱	۶,۵	۵	۲,۹
۱۸	رعایت احترام و حفظ منزلت و شخصیت کارکنان	۳۸	۲۲,۴	۶۲	۳۶,۵	۴۴	۲۵,۹	۱۶	۹,۴	۱۰	۵,۹
۱۹	ایجاد امنیت شغلی برای کارکنان	۷۶	۴۴,۷	۳۹	۲۲,۹	۳۱	۱۷,۶	۱۵	۸,۸	۱۰	۵,۹
۲۰	به وجود آوردن محیط مناسب برای همکاری و رقابت سالم	۳۰	۱۷,۶	۷۱	۴۱,۸	۳۹	۲۲,۹	۲۲	۱۲,۹	۸	۴,۷

## ادامه جدول (۸): آمار توصیفی داده‌ها بر حسب نظر پاسخ‌دهندگان

۲۱	پرداخت حقوق و دستمزد مناسب برای کارکنان	۵۱	۳۰	۴۹	۲۸,۸	۳۵	۲۰,۶	۲۰	۱۱,۸	۱۵	۸,۸
۲۲	پرداخت مزایای جانبی بر اساس میزان کارکرد مطلوب به کارکنان	۳۲	۱۸,۸	۳۹	۲۲,۹	۵۸	۳۴,۱	۲۲	۱۲,۹	۱۹	۱۱,۲
۲۳	استفاده نکردن از خشونت فیزیکی و کلامی در رفتار با ارباب رجوع و پرسنل وظیفه	۲۷	۱۵,۹	۳۷	۲۱,۸	۴۵	۲۶,۵	۲۳	۱۳,۵	۳۸	۲۲,۴
۲۴	عدم سهل‌انگاری در امورات و مأموریت‌های محوله	۳۰	۱۷,۶	۶۳	۳۷,۱	۳۳	۱۹,۴	۳۰	۱۷,۶	۱۴	۸,۲
۲۵	سوء استفاده نکردن از موقعیت شغلی	۴۵	۲۶,۵	۴۴	۲۵,۹	۴۴	۲۵,۹	۲۱	۱۲,۴	۱۶	۹,۴
۲۶	تمایل نداشتن کارکنان به دریافت رشوه از ارباب رجوع	۳۶	۲۱,۲	۸۲	۴۸,۲	۴۲	۲۴,۷	۸	۴,۷	۲	۱,۲
۲۷	تمایل نداشتن به ارتکاب جرائم اخلاقی و منکرانی	۲۹	۱۷,۱	۶۱	۳۵,۹	۵۶	۳۲,۹	۱۸	۱۰,۶	۶	۳,۵
۲۸	تمایل نداشتن کارکنان به غیبت	۶۰	۳۵,۳	۶۴	۳۷,۶	۳۳	۱۹,۴	۱۱	۶,۵	۲	۱,۲
۲۹	تمایل نداشتن کارکنان به اخاذی از ارباب رجوع	۳۹	۲۲,۹	۷۱	۴۱,۸	۳۶	۲۱,۲	۸	۴,۷	۱۶	۹,۴
۳۰	عدم گزارش کارکنان به مصرف مواد مخدر	۵۸	۳۴,۱	۵۶	۳۲,۹	۲۹	۱۷,۱	۱۳	۷,۶	۱۴	۸,۲

## ۹. یافته‌های تحقیق

## ۹-۱. فرضیه اول

آموزش در پیشگیری از آسیب‌پذیری شغلی کارکنان تأثیر دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شد و نتایج ذیل به دست آمد:

## جدول (۹): نتایج آزمون رگرسیون آموزش و پیشگیری از آسیب‌پذیری شغلی

متغیر تأثیرگذار	تعداد	مقدار t	F	R	R <sup>۲</sup>	B	Beta	سطح معنادار
آموزش	۱۷۰	۸,۷۳	۳۸,۳۹	۰,۶۵۳	۰,۴۲۶	۱,۹۹	۰,۶۵۳	...

با توجه به اینکه مقدار  $R=0/653$  و سطح معنی‌داری از  $5\%$  کوچکتر است و هم‌چنین مقدار  $t=8,727$  و  $F=38,39$  است، نتیجه می‌گیریم که بین دو متغیر آموزش و آسیب‌پذیری شغلی، رابطه مستقیم و ناقص وجود دارد و ضریب  $R^2$  (ضریب تشخیص) نشان می‌دهد  $0/426$  تغییرات آسیب‌پذیری، ناشی از آموزش، و  $0/574$  تغییرات ناشی از عوامل دیگر است.

## ۲-۹. فرضیه دوم

سبک رهبری در پیشگیری از آسیب پذیری شغلی کارکنان تأثیر دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شد و نتایج ذیل به دست آمد:

جدول (۱۰): نتایج آزمون رگرسیون سبک رهبری و پیشگیری از آسیب پذیری شغلی

سطح معنادار	Beta	B	R <sup>۲</sup>	R	F	مقدار t	تعداد	متغیر تأثیرگذار
...	.۳۳۹	۲,۴۳	.۱۱۵	.۳۳۹	۱۷۰۹۷	۹,۰۹	۱۷۰	سبک رهبری

با توجه به اینکه مقدار  $R=0/۳۳۹$  و سطح معناداری از ۵٪ کوچکتر است و همچنین مقدار  $t=۹,۰۹$  و  $F=۱۷,۹۷$  است، نتیجه می‌گیریم که بین دو متغیر سبک رهبری و آسیب‌پذیری شغلی، رابطه مستقیم و ناقص وجود دارد و ضریب  $R^۲$  (ضریب تشخیص) نشان می‌دهد ۰/۱۱۵ تغییرات و آسیب‌پذیری شغلی ناشی از تغییرات سبک رهبری، و ۰/۸۸۵ دیگر، تغییرات ناشی از عوامل دیگر بجز سبک رهبری است.

## ۳-۹. فرضیه سوم

انگیزش در پیشگیری از آسیب‌پذیری شغلی کارکنان تأثیر دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شد و نتایج ذیل به دست آمد:

جدول (۱۱): نتایج آزمون رگرسیون انگیزش و پیشگیری از آسیب‌پذیری شغلی

سطح معنادار	Beta	B	R <sup>۲</sup>	R	F	مقدار t	تعداد	متغیر تأثیرگذار
...	.۶۹۹	۳,۲۰	.۰۴۸۹	.۶۹۹	۴۳,۹۴	۱۳,۸۷	۱۷۰	انگیزش

با توجه به اینکه مقدار  $R=0/۶۹۹$  و سطح معناداری از ۵٪ کوچکتر است و همچنین مقدار  $t=۱۳/۸۷$  و  $F=۴۳/۹۴$  است، نتیجه می‌گیریم که بین دو متغیر انگیزش و آسیب‌پذیری شغلی، رابطه مستقیم و ناقص وجود دارد و ضریب  $R^۲$  (ضریب تشخیص) نشان می‌دهد ۰/۴۸۹ تغییرات آسیب‌پذیری شغلی ناشی از تغییرات انگیزش است.

## ۴-۹. فرضیه چهارم

عوامل انگیزشی، عوامل آموزش و سبک رهبری به یک نسبت در پیشگیری از آسیب‌های

شغلی تأثیر دارد.

نتایج آزمون خی دو در خصوص وجود تفاوت معنادار آماری در خصوص متغیرها در جدول (۱۲) نشان داده شده است.

جدول (۱۲): آزمون خی دو برای معناداری میزان تأثیر

ردیف	متغیرها	تعداد	درجه آزادی	سطح معنادار	خی دو
۱	انگیزش	۷	۶	.۰۰۰	۱۵,۳۴۶
۲	سبک رهبری	۸	۷	.۰۰۰	۱۲,۳۱۹
۳	آموزش	۷	۶	.۰۰۰	۱۲,۸۶۵
۴	آسیبهای شغلی	۸	۷	.۰۰۰	

نتایج نشان می‌دهد که آماره خی دو در سطح  $P = 0/01$  معنادار است؛ لذا با ۹۹٪ اطمینان نتیجه گرفته می‌شود که عوامل انگیزشی و سبک رهبری و آموزشی در پیشگیری از آسیبهای شغلی تأثیر متفاوتی دارد. جدولهای ذیل نتایج آزمون واریانس فریدمن را در خصوص عوامل انگیزشی و سبک رهبری، آموزشی و آسیبهای شغلی نشان می‌دهد.

جدول (۱۳): آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی عوامل انگیزشی

ردیف	انگیزش	رتبه میانگین	اولویت
۱	تقدیر عینی و عملی از کارکنان دارای صحت عمل	۲۳,۱۷	اول
۲	ایجاد امنیت شغلی	۲۲,۶۹	دوم
۳	رعایت احترام، حفظ منزلت و شخصیت کارکنان	۲۱,۱۱	سوم
۴	به وجود آوردن محیط مناسب برای همکاری و رقابت سالم	۲۰,۴۴	چهارم
۵	پرداخت حقوق و دستمزد مناسب	۱۹,۷۵	پنجم
۶	امکان ارتقا به پستهای بالاتر براساس عملکرد مطلوب	۱۸,۲۴	ششم
۷	پرداخت مزایای جانبی	۱۷,۹۱	هفتم

برابر نتایج در عوامل انگیزشی، تقدیر عینی و عملی از کارکنان دارای صحت عمل با رتبه میانگین ۲۳/۱۷ در اولویت اول عوامل قرار گرفته است.

جدول (۱۴): آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی عوامل آموزشی

اولویت	رتبه میانگین	آموزش	ردیف
اول	۲۲,۵۸	ارائه آموزشهای رسته‌ای نوین	۱
دوم	۲۱,۹۳	آموزش در زمینه برخورد مناسب و تحلیل رفتار ارباب رجوع	۲
سوم	۲۰,۴۱	ارائه آموزشهای اعتقادی ودینی و...	۳
چهارم	۱۹,۳۵	استفاده از روشهای آموزشی ضمن خدمت(فیلم، سخنرانی و...)	۴
پنجم	۱۸,۱۲	آگاه ساختن کارکنان از پیامدهای دریافت رشوه، اخاذی و... تبعات ناشی از آن	۵
ششم	۱۸,۸۲	ارائه آموزشهای متناسب با نوع مسئولیت	۶
هفتم	۱۷,۶۳	آموزش قوانین و مقررات در زمین چگونگی برخورد با کارکنان متخلف و مجرم	۷

برابر نتایج در عوامل آموزشی، ارائه آموزشهای رسته‌ای نوین با رتبه میانگین ۲۲,۵۸ در اولویت اول عوامل قرار گرفته است.

جدول (۱۵): آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی عوامل سبک رهبری

اولویت	رتبه میانگین	سبک رهبری	ردیف
اول	۲۲,۹۸	مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیریها	۱
دوم	۲۲,۱۴	واگذاری اختیار تصمیم‌گیری	۲
سوم	۲۱,۵۵	آسان‌سازی دستیابی به هدفهای مشترک	۳
چهارم	۲۰,۶۷	ایجاد تعهد و تعلق به سازمان	۴
پنجم	۱۹,۳۲	رعایت دقیق قوانین و مقررات	۵
ششم	۱۸,۵۲	ایجاد اعتماد و صمیمیت	۶
هفتم	۱۷,۴۹	کاهش تعرض در محیط کار	۷
هشتم	۱۶,۸۹	تقویت اعتماد به نفس در کارکنان	۸

برابر نتایج در عوامل سبک رهبری، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیریها با رتبه میانگین ۲۲,۹۸ در اولویت اول عوامل قرار گرفته است.

جدول (۱۶): آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی عوامل آسیب‌های شغلی

اولویت	رتبه‌میانگین	آسیب‌های شغلی	ردیف
اول	۲۳,۵۹	استفاده نکردن از خشونت فیزیکی و کلامی در رفتار با ارباب رجوع	۱
دوم	۲۳,۱۹	عدم سهل انگاری در امور و مأموریت‌های محول	۲
سوم	۲۱,۷۷	سوءاستفاده نکردن از موقعیت شغلی	۳
چهارم	۲۰,۳۸	تمایل نداشتن کارکنان به دریافت رشوه از ارباب رجوع	۴
پنجم	۱۹,۴۴	تمایل نداشتن به ارتکاب جرائم اخلاقی و منکراتی	۵
ششم	۱۸,۷۲	تمایل نداشتن کارکنان به غیبت	۶
هفتم	۱۷,۳۵	تمایل نداشتن کارکنان به اخاذی از ارباب رجوع	۷
هشتم	۱۷,۱۴	عدم گرایش کارکنان به مصرف مواد مخدر	۸

بر ابر نتایج در عوامل آسیب‌های شغلی، استفاده نکردن از خشونت فیزیکی و کلامی در رفتار با ارباب رجوع با رتبه میانگین ۲۳,۵۹ در اولویت اول عوامل قرار گرفته است.

### ۱۰. نتیجه‌گیری

یافته‌های تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق نشان می‌دهد عامل انگیزش با ۰/۴۸۹، آموزش با ۰/۴۲۶، سبک رهبری با ۰/۱۱۵ به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیشگیری از آسیب‌پذیری شغلی کارکنان دارد.

در متغیر انگیزش اهمیت شاخصها به ترتیب، تقدیر عینی و عملی از کارکنان دارای صحت عمل، ایجاد امنیت شغلی، حفظ منزلت و شخصیت، محیط مناسب برای همکاری و رقابت سالم، پرداخت حقوق و دستمزد مناسب، ارتقا به پست‌های بالاتر و پرداخت مزایای جانبی به ترتیب اهمیت اولویت بندی می‌شود.

در متغیر آموزش، آموزشهای رسته‌ای نوین، برخورد مناسب با ارباب رجوع، پیامد دریافت رشوه و اخاذی و... آموزشهای ضمن خدمت، آموزشهای تخصصی و آموزش قوانین و مقررات به ترتیب اهمیت اولویت بندی می‌شود. در متغیر سبک رهبری مشارکت کارکنان، واگذاری اختیار تصمیم‌گیری، دستیابی به هدفهای مشترک، تعهد و تعلق به سازمان، رعایت دقیق قوانین، اعتماد و صمیمیت، کاهش تعرضات در محیط کار و تقویت اعتماد به نفس در کارکنان به ترتیب اهمیت اولویت بندی می‌شود.

در خصوص هشت آسیب عمده شغلی، که در محیط خدمتی کارکنان جامعه آماری

مورد تحقیق از فراوانی بیشتر برخوردار است از کارکنان نظر سنجی شد که استفاده از خشونت فیزیکی و کلامی، سهل‌انگاری در مأموریت‌های محول، سوء استفاده کردن از موقعیت شغلی، گرایش به مواد مخدر، ارتکاب جرائم اخلاقی و منکراتی، اخاذی، غیبت و دریافت رشوه از ارباب رجوع به ترتیب میزان اشاعه اولویت‌بندی شد.

## ۱۱. پیشنهادها

- در پاسگاه‌های پلیس راه، کتابخانه‌ای شامل جزوه‌ها و نوارهای آموزشی تخصصی و... تأمین شود تا کارکنان در زمانهای مناسب برای افزایش دانش خود به مهارت‌ها و اطلاعات گوناگون حرفه‌ای دسترسی داشته باشند.
- آموزش افزایش مهارت کارکنان به منظور بهره‌برداری بهینه از تجهیزات سازمانی مانند خودروهای بنز، دوربینهای کنترل سرعت و... با استفاده از تجهیزات شبیه‌سازی شده انجام شود.
- کنترل و نظارت مستمر و قوی بر عملکرد افسران نگهبان پاسگاه‌های پلیس راه و کارشناسان تصادفات و کارکنانی که به منظور گشت زنی به سطح جاده‌ها اعزام می‌شوند به صورت محسوس، غیرمحسوس و ناگهانی صورت پذیرد.
- از نیروهایی که سلامت و صحت عمل در کار دارند به عنوان افسر نگهبان، افسر گشت و کارشناس تصادفات در پاسگاه‌های پلیس راه استفاده شود.
- رؤسای پاسگاه‌های پلیس راه به منظور فراهم کردن فضای آرام در محیط کار، ایجاد رابطه صمیمی و توجه به مشکلات کارکنان را در نظر داشته باشند به گونه‌ای که آنها بتوانند براحتهای مسائل و مشکلات خود را با ایشان در میان بگذارند.
- رؤسای پاسگاه‌های پلیس راه از تجربیات و نظریات کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و مأموریت‌ها بیشتر استفاده کنند.
- امکان ارتقای کارکنان به پستهای بالاتر بر اساس شایستگی و عملکرد مطلوب آنان در طی مراحل افسر گشت، افسر نگهبان و افسر کارشناس تصادفات فراهم شود.
- پرداخت پاداش نقدی به کارکنان ساعی و صدیق در حضور خانواده‌های آنان و یا اعزام به سفرهای زیارتی همراه خانواده آنها.

۱. ابراهیم‌نژاد، روح... (۱۳۸۳). فصلنامه علمی، پژوهشی و اندیشه، تهران، انتشارات سازمان عقیدتی سیاسی ناجا.
۲. براتیان، بهزاد (۱۳۸۶). آسیب‌پذیری شغلی کارکنان هنگ مرزی راز و غلامان - استان خراسان شمالی.
۳. حاجی کریمی، عباسعلی (۱۳۷۸). مدیریت منابع انسانی. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
۴. دانشگاه علوم انتظامی، بازرسی (۱۳۸۲). راهکارهای پیشگیرانه از آسیب‌ها و تهدیدات رسته‌ای ناجا. تهران: انتشارات دانشگاه علوم انتظامی.
۵. ساروخانی باقر، (۱۳۷۵). درآمدی بر دایره‌المعارف علوم اجتماعی، ج دوم، تهران.
۶. صالحی سورمقی، مسعود (۱۳۸۶). آسیب‌شناسی شغلی کارکنان پایور رسته دریایی هنگ مرزی کنگان استان بوشهر - سهرابی محمد، دفاع‌شده کارشناسی ارشد دانشکده مرزبانی تهران.
۷. نو لرستانی، ایرج (۱۳۷۷). بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر عملکرد کارکنان اداری دانشگاه رازی کرمانشاه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تربیت معلم، انتشارات کیهان.
۸. زینالی، حمزه (۱۳۸۱). پیشگیری از بزهکاری جوانان (۱۳۸۲) مجموعه مقالات پیشگیری از جرم، تهران مرکز مطبوعات و انتشارات.
۹. رایبیز، استیفن پی (۱۳۸۶). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ هفدهم. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۰. مصطفی نژاد، حسن (۱۳۸۳). آسیب‌پذیری شغلی کارکنان هنگ مرزی پيله سوار - استان اردبیل، سهرابی، محمد. دفاع‌شده کارشناسی ارشد، دانشکده فرماندهی و ستاد ناجا- تهران.
۱۱. مقیمی، محمد (۱۳۸۵). سازمان مدیریت رویکرد پژوهش، چاپ پنجم. تهران: نشر ترمه.
۱۲. هرسی، پال و بلانچارد، کنت (۱۳۷۵). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، چاپ پنجم. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.