ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2020;9(4):229-236

Journal of Police Medicine

Journal Homepage: http://teb.police.ir/teb/

Original Article Open Access

Organizational Factors Affecting the Reduction of Human Casualties in NAJA

Mohammad Ali Ameri[1*], Alireza Heydarnezhad[1], Hossein Rostami[1]

[1] Research Institute of Law Enforcement Sciences & Social Studies, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Aims: Before implementing its legal duties, any organization must be able to take into account the occupational health and safety of the employees to be considered as an effective organization. This study aimed to identify the organizational factors affecting the reduction of human casualties in Iranian police forces (NAJA).

Materials & Methods: This is a qualitative study with a semi-structured interview technique. Targeted sampling was used in this study. In addition to evaluating the documents related to human casualties over five years (2013-2018) in one of the military-law enforcement organizations, interviews with 31 experts in the field related to the subject matter were conducted until the researcher's theoretical saturation was achieved. Then, the necessary re-analysis was performed by the structural analysis method through coding, and in the end, the factors were prioritized using the Friedman test.

Findings: According to the results, organizational factors affecting the reduction of human casualties in NAJA included five dimensions, 14 components and 101 indicators, among which the variables of education, safety and health, managerial factors, organizational culture and organizational structure had the most significant impact on reducing human casualties in NAJA, respectively.

Conclusion: Training and improving the operational skills of employees, appropriate training commensurate with threats and injuries related to the organization's missions, utilizing new and advanced technologies in missions, escorting staff in missions by safety and health teams (medical and rescue), paying special attention to specific signs (isolation, taciturnity, depression, etc.) in employees, and reducing job stress have a special effect on improving the level of safety and reducing human casualties.

KEYWORD: Organizational Structure, Organizational Culture, Safety, Health, Education

How to cite this article
Ameri MA., Heydarnezhad A., Rostami H. *Organizational Factors Affecting the Reduction of Human Casualties in NAJA.* J Police Med. 2020;9(4):229-236.

***Correspondence:**
Address: Research Institute of Police Science and Social Studies, Vali-e-Asr Street, Tehran, Iran.
Postal Code: 6516-19395
Phone: -
Tel: +982181885080
Fax: -
Mail: m.ali.ameri.h@chmail.ir

Article History
Received: 03/03/2020
Accepted: 21/07/2020
ePublished: 06/10/2020

CITATION LINKS

[1] Developing and testing an integrative model of the work-family ... [2] Work flexibility as a mediator of the relationship between work family conflict ... [3] The measurement and antecedent of affective, continuance and normative ... [4] Organization theory (Structure, Design, Applications) ... [5] Overview of human resource management: The concept of human ... [6] Attitudes, value and organizational culture ... [7] Strategic human resource management and labor relations ... [8] Organizational commitment and auditors in public ... [9] The impact of selected organizational variables and managerial ... [10] Prevention of suicide by Naja staff, Hefanaja Publications ... [11] Investigating factors affecting workplace accident reduction in ... [12] Evaluation and ranking of optimum safety management ... [13] Commitment in the work place: Toward a general model ... [14] Direct and indirect effects of supervisor communication ... [15] The measurement and antecedent of affective, continuance and normative ... [16] The role of human factors in flexibility management ... [17] Organizational factors influencing the work-life balance of an auto ...

Copyright © 2020, Journal of Police Medicine | This open access article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2020;9(4):229-236

مجله طب انتظامی

وب‌سایت مجله: http://teb.police.ir/teb/

مقاله اصیل

دسترسی آزاد

عوامل سازمانی مؤثر بر کاهش تلفات انسانی در ناجا

محمدعلی عامری[1]*، علیرضا حیدرنژاد[1]، حسین رستمی[1]

[1] پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا، تهران، ایران

چکیده

اهداف: هر سازمانی، قبل از اجرای وظایف قانونی خود باید سلامت کار و ایمنی کارکنان را مدنظر قرار دهد تا بتواند سازمانی کارآمد تلقی شود. مطالعه حاضر با هدف شناخت عوامل سازمانی مؤثر بر کاهش تلفات انسانی در ناجا انجام شد.

مواد و روش‌ها: این مطالعه به روش کیفی و با استفاده از تکنیک مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شد. در این تحقیق نمونه‌گیری هدفمند بود و ضمن بررسی اسنادی پرونده‌های مربوط به تلفات انسانی در طول پنج سال (۱۳۹۲ تا ۱۳۹۷) در یکی از سازمان‌های نظامی و انتظامی، تا زمان اشباع نظری محقق با ۳۱ نفر از کارشناسان و خبرگان مرتبط با موضوع مصاحبه انجام شد. سپس با روش تحلیل ساختاری و از طریق کدگذاری بازتحلیل لازم انجام و در پایان با استفاده از آزمون فریدمن نسبت به اولویت‌بندی عوامل اقدام گردید.

یافته‌ها: براساس نتایج به‌دست‌آمده عوامل سازمانی مؤثر بر کاهش تلفات انسانی در ناجا شامل پنج بعد، ۱۴ مؤلفه و ۱۰۱ شاخص بود که متغیرهای آموزش، ایمنی و بهداشت، عوامل مدیریتی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی به ترتیب بیشترین تأثیر را بر کاهش تلفات نیروی انسانی در ناجا داشتند.

نتیجه‌گیری: آموزش و ارتقاء سطح مهارت عملیاتی کارکنان، آموزش مناسب و متناسب با تهدیدها و آسیب‌های مرتبط با مأموریت‌های سازمان، استفاده از فناوری‌های نوین و پیشرفته در مأموریت‌ها، همراهی کارکنان توسط تیم‌های ایمنی و بهداشت (پزشکی و امدادی) در مأموریت‌ها و توجه ویژه به نشانه‌های خاص (گوشه‌گیری، کم‌حرفی، افسردگی و غیره) در کارکنان و کاهش استرس شغلی، تأثیر ویژه‌ای بر ارتقاء سطح ایمنی و کاهش تلفات انسانی دارد.

کلیدواژه‌ها: ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، ایمنی، بهداشت، آموزش

نحوه استناد به این مقاله

Ameri MA., Heydarnezhad A., Rostami H. *Organizational Factors Affecting the Reduction of Human Casualties in NAJA.* J Police Med. 2020;9(4):229-236.

نویسنده مسئول*:

آدرس پستی: تهران، خیابان ولیعصر (عج)، پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا، تهران، ایران.

کدپستی: ۱۹۳۹۵-۶۵۱۶

تلفن همراه: -

تلفن ثابت: ۸۱۸۸۵۰۸۰

فکس: -

پست الکترونیک:

m.ali.ameri.h@chmail.ir

تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۱۳

پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۳۱

چاپ: ۱۳۹۹/۰۷/۱۵

لینک‌های استناد

[1] Developing and testing an integrative model of the work-family ... [2] Work flexibility as a mediator of the relationship between work family conflict ... [3] The measurement and antecedent of affective, continuance and normative ... [4] Organization theory (Structure, Design, Applications) ... [5] Overview of human resource management: The concept of human ... [6] Attitudes, value and organizational culture ... [7] Strategic human resource management and labor relations ... [8] Organizational commitment and auditors in public ... [9] The impact of selected organizational variables and managerial ... [10] Prevention of suicide by Naja staff, Hefanaja Publications ... [11] Investigating factors affecting workplace accident reduction in ... [12] Evaluation and ranking of optimum safety management ... [13] Commitment in the work place: Toward a general model ... [14] Direct and indirect effects of supervisor communication ... [15] The measurement and antecedent of affective, continuance and normative ... [16] The role of human factors in flexibility management ... [17] Organizational factors influencing the work-life balance of an auto ...

Copyright © 2020, Journal of Police Medicine | This open access article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

مقدمه

به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند، ماهیت جوامع توسط سازمان‌ها شکل گرفته و آنها نیز به نوبه خود به وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می‌گیرند [۱]. اگرچه سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه اهداف گوناگون تأسیس و سازماندهی می‌شوند، اما بدون تردید تمامی آنها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می آید، اداره و هدایت می‌شوند [۲].

منابع انسانی، مهم‌ترین و ارزشمندترین رکن در ارائه خدمات در سازمان‌ها به شمار رفته و توجه به آن در هر سازمانی ضروری بوده و یکی از سیاست‌های سازمان‌ها در این راه، اجرای طرح‌های لازم جهت حفظ و نگهداشت کارکنان در سازمان خواهد بود. هر سازمانی قبل از اجرای وظایف ذاتی و قانونی خود باید بتواند مدیریت سلامت، ایمنی و نگهداشت کارکنان را مدنظر قرار دهد تا بتواند سازمانی مفید و مؤثر در سطح جامعه باشد [۳]. بدون شک در هر سازمانی عوامل زیادی ازجمله عوامل برون‌سازمانی و درون‌سازمانی در یک مکانیسم تعلیلی ممکن است دست به دست هم دهند و شرایط را برای تلفات کارکنان فراهم سازند. از طرفی تأمین نیروی انسانی شایسته در سازمان‌ها مستلزم سرمایه‌گذاری زیاد است. یکی از عواملی که در ماندگاری کارکنان تأمین‌شده بسیار مؤثر بوده و موجب نگهداشت نیروی انسانی در سازمان‌ها شده و باعث می‌شود این سرمایه‌گذاری عظیم به هدر نرود، مسئله سلامت کار، ایمنی و کاهش تلفات نیروی انسانی است [۴]. لذا توجه به رعایت اصول ایمنی و جلوگیری از حوادث و بیماری‌های ناشی از کار، حفظ و صیانت از نیروی انسانی و تأمین سلامت کارکنان چه به لحاظ توجه به سرمایه انسانی و چه به لحاظ جلوگیری از اتلاف منابع مادی از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است [۵].

در نیروهای مسلح و به ویژه یگان‌های عملیاتی و درگیر در مأموریت‌های اجرایی مانند نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (ناجا)، هر ساله تعدادی از کارکنان به دلایل مختلفی اعم از بی دقتی، سهل‌انگاری، حوادث و غیره، سلامتی خود را از دست می‌دهند. خسارت‌های مالی را شاید بتوان جبران نمود ولی کارکنانی که سلامتی خود را از دست داده و به نوعی از سازمان جدا می‌شوند، را نمی‌توان جایگزین نمود و این تلفات اثرهای نامطلوبی بر روحیه افراد و خانواده و در نهایت سازمان و جامعه داشته و موجب رکورد در فعالیت‌های جاری سازمان‌ها می‌گردد [۶].

نیروی انتظامی از گسترده‌ترین سازمان‌هایی است که امنیت و آرامش را به عنوان یکی از نیازهای اولیه و اساسی مردم تأمین می‌کند. چنانچه این نیرو از نظر اهداف، ساختار و منابع درست طراحی شود، در بلندمدت توسعه همه‌جانبه جامعه را تضمین خواهد کرد و به اثربخشی مثبت نزدیک می‌شود. این در حالی است که کارایی و توسعه این نیرو تا حد زیادی به کاربرد و نگهداشت صحیح و سلامتی نیروی انسانی آن بستگی دارد. در همین راستا مدیران این سازمان باید ضمن به‌کارگیری روش‌های اصولی و ارتقای سطح ایمنی و سلامت کارکنان و نگهداشت این عنصر مهم، با اتخاذ تدابیر، تمهیدات، نظارت و کنترل، آموزش و غیره نسبت به پیشگیری از بروز سوانح و حوادث و نهایتاً کاهش تلفات انسانی اقدام نمایند [۷].

بنابراین جلوگیری از حوادث و ایجاد محیطی سالم برای کارکنان ناجا از اهمیت زیادی برخوردار است. دلیل این اهمیت بالارفتن آمار حوادث و ماهیت بسیار ناامن محیط خدمت در سازمان‌های نظامی و انتظامی است. با توجه به بررسی‌های به‌عمل آمده در طول هر سال و در اثر عوامل سازمانی، تعدادی از کارکنان نیروی انتظامی، سلامتی و جان خود را از دست داده و این سرمایه بی‌نظیر سازمان که با سرمایه‌گذاری زیاد، تجربه خوبی نیز اندوخته است، به راحتی از دست می‌رود. لذا این تحقیق در راستای شناسایی علل و عوامل سازمانی که منجر به بروز حوادث و سوانح و نهایتاً تلفات نیروی انسانی در نیروی انتظامی شده است، انجام شد و هدف آن شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر کاهش تلفات انسانی در ناجا بود.

مواد و روش‌ها

این تحقیق از نظر نتیجه کاربردی و به روش کیفی با استفاده از مرور اسنادی و تکنیک مصاحبه نیمه‌ساختاریافته در سال ۱۳۹۸ انجام شد. در این تحقیق نمونه‌گیری هدفمند بود و ضمن بررسی پرونده‌های پنج سال تلفات انسانی در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (از سال ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۷) تا زمان اشباع نظری، محقق با ۳۱ نفر از کارشناسان و خبرگان مرتبط با موضوع در معاونت‌های بهداشت و درمان، نیروی انسانی، بازرسی، رده‌های تخصصی و اجرایی شامل پلیس‌های تخصصی پیشگیری، مبارزه با مواد مخدر، آگاهی، راهنمایی و رانندگی، مرزبانی و هواناجا مصاحبه نمود. به طور کلی داده‌های این پژوهش به دو شیوه اسنادی و میدانی جمع آوری شدند. در بخش جمع‌آوری مبانی نظری و همچنین احصاء مؤلفه‌های مربوط به بروز حوادث و سوانح سازمانی مرتبط با تلفات نیروی انسانی به شیوه اسنادی و مطالعه منابع علمی مرتبط و همچنین بررسی ۲۰۲۰ فقره پرونده مربوط به پنج سال گذشته اقدام گردید. در ادامه برای دستیابی به داده‌های دقیق، مصاحبه انجام شد.

ملاحظات اخلاقی: در انجام این پژوهش ملاحظات اخلاقی ازجمله، محرمانگی پرسش‌نامه‌ها، رضایت آگاهانه و خروج داوطلبانه شرکت‌کنندگان از پژوهش رعایت گردید.

تجزیه و تحلیل آماری: متن پیاده‌شده مصاحبه‌ها با سه روش کمی، ساختاری و تفسیری مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفتند. به منظور تحلیل کمی، متن نوشتاری پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان رمزگذاری و شمارش شد و در جدول توزیع فراوانی ثبت گردید. سپس داده‌های موجود در جدول با استفاده از روش‌های آمار توصیفی، متناسب با نوع متغیرها تجزیه‌وتحلیل و شاخص‌های آماری مانند درصدهای توزیع، فراوانی و درصد تراکمی محاسبه شد. در تحلیل ساختاری متن پیاده شد، اجزای ساختار متن نوشتاری مصاحبه، یعنی واژه‌ها، مفاهیم و ارتباط میان آنها بر حسب میزان تکرار، تعداد واژه‌ها، الفاظ، کنایه‌ها و اصطلاحات به کار رفته در جمله‌ها شمارش و بررسی گردید تا الگوهای موجود در گفته‌ها کشف شود. در تحلیل تفسیری نیز در حد امکان، نسبت به آشکار نمودن پیام‌های نهفته در متن نوشتاری مصاحبه پرداخته شد. بنابراین در این تحقیق یافته‌های مصاحبه به روش تحلیل ساختاری و از طریق کدگذاری مورد تحلیل قرار گرفت و در پایان نسبت به اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر کاهش تلفات نیروی انسانی در ناجا با استفاده از آزمون فریدمن اقدام گردید.

یافته‌ها

مشخصات آماری پرونده‌های مطالعه‌شده که در کمیسیون ماده ۱۴۰ و ۱۴۱ قانون استخدام ناجا مطرح شده بودند، در جدول ۱ ارائه شد.

جدول ۱) تعداد پرونده‌های مورد بررسی در تحقیق

ردیف	نوع حادثه		درصد	
۱	تصادف			%۲۸/۱
۲	واژگونی خودور و شناور			%۱۰/۲
۳	سقوط از ارتفاع و بالگرد			%۰/۶
۴	خودزنی	عمدی	%۱۳/۸	%۱۵/۲
		سهوی	%۱/۴	
۵	دگرزنی	عمدی	%۱/۱	%۲/۳
		سهوی	%۱/۲	
۶	درگیری با اشرار و ضدانقلاب			%۱۷/۹
۷	انواع بیماری‌ها	سکته قلبی	%۷/۵	%۱۵/۹
		سکته مغزی	%۱/۹	
		گوارشی	%۲/۴	
		سایر	%۴/۱	
۸	درگیری با سارقین و مجرمان			%۳/۱
۹	درگیری با اراذل و اوباش			%۱/۷
۱۰	انفجار تله، مین، نارنجک و غیره			%۱/۴
۱۱	سایر موارد			%۳/۶

مطابق با جدول ۱، بیشترین حادثه منجر به تلفات نیروی انسانی به ترتیب مربوط به تصادف، درگیری با اشرار و قاچاقچیان، بیماری‌ها و واژگونی خودرو و شناور بود. اطلاعات خبرگان مصاحبه‌شونده نیز در جدول ۲ درج شد.

جدول ۲) توصیف جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

سن	درصد فراوانی	تحصیلات	درصد فراوانی	سنوات خدمتی	درصد فراوانی
زیر ۳۰ سال	%۷	کاردانی و پایین‌تر	%۳	۱۰-۰ سال	%۶
۴۰-۳۱ سال	%۳۸	کارشناسی	%۴۲	۲۰-۱۱ سال	%۳۹
۵۰-۴۱ سال	%۴۳	کارشناسی ارشد	%۴۸	۳۰-۲۱ سال	%۵۱
۵۱ سال به بالا	%۱۲	دکتری	%۷	۳۱ سال به بالا	%۴

بر مبنای مبانی نظری و نهایتاً مدل مفهومی تحقیق عوامل سازمانی در پنج بعد اصلی و ۱۴ مؤلفه به شرح عوامل مدیریتی (شامل وظایف مدیران، ویژگی‌های مدیران و سبک مدیریت)، فرهنگ سازمانی (شامل ارزش‌های سازمانی و تعهد سازمانی)، ساختار سازمانی (شامل پیچیدگی، رسمیت و تمرکز)، ایمنی و بهداشت (شامل ایمنی روحی و روانی، ایمنی جسمی، رعایت استانداردهای ایمنی، امکانات و تجهیزات) و نهایتاً آموزش (شامل آموزش‌های بدو خدمت و حین خدمت) دسته‌بندی و پس از کدگذاری واژه‌ها، مفاهیم و ارتباط میان آنها بر حسب میزان تکرار، تعداد واژه‌ها، الفاظ، کنایه‌ها و اصطلاحات به کار رفته در جمله‌ها و میزان تکرارشان توسط مصاحبه‌شوندگان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در ادامه ضمن رتبه‌بندی آنها به وسیله آزمون فریدمن اقدام شد که نتیجه به شرح جدول ۳ ارائه شد. نتایج مندرج در جدول ۳ نشان داد که در بین عوامل مدیریتی به ترتیب سبک رهبری و مدیریت، ویژگی‌های مدیریتی و وظایف مدیریتی، بر کاهش تلفات نیروی انسانی تأثیر خواهند داشت. مدیریت پدرانه و حمایتی در بین شاخص‌های مربوط به سبک رهبری و مدیریت، ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری در بین شاخص‌های مربوط به ویژگی‌های فرماندهان، رؤسا و مدیران و نظارت و کنترل در بین شاخص‌های متعلق به وظایف مدیران بیشترین تأثیر را بر کاهش تلفات نیروی انسانی داشت.

جدول ۳) عوامل مدیریتی مؤثر بر کاهش تلفات انسانی و رتبه‌بندی آنها

عنوان مؤلفه	میانگین رتبه‌ای	شاخص‌ها	رتبه	میانگین رتبه‌ای	رتبه
سبک رهبری و مدیریت	۱/۹۳	مدیریت مشارکتی	۱	۱/۵۹	۳
		مدیریت پدرانه و حمایتی		۱/۸۱	۱
		مدیریت فرامتنی (عدم سلسله مراتبی)		۱/۶۳	۲
ویژگی‌های مدیریتی	۱/۶۴	ویژگی‌های مدیریتی	۲	۱/۶۳	۲
		ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری		۱/۹۸	۱
		ویژگی‌های ارزشی و بینشی		۱/۵۸	۳
وظایف مدیریتی	۱/۳۳	برنامه ریزی	۳	۲/۲۹	۴
		سازماندهی		۲/۶۳	۲
		هدایت		۲/۴۵	۳
		نظارت و کنترل		۲/۸۹	۱

نتایج جدول ۴ نشان داد که در بین زیرشاخص‌های مربوط به سبک رهبری و مدیریت فرماندهان، رؤسا و مدیران، عدم ساده انگاری مشکلات روحی و روانی جزئی کارکنان، ایجاد جو صمیمانه در محل خدمت توسط فرماندهان، سهولت در ارتباط نزدیک و تنگاتنگ فرمانده با کارکنان و توانایی فرماندهان در بهره‌گیری از نظرات دیگران به منظور اتخاذ تصمیم مناسب، بیشترین تأثیر را بر کاهش تلفات نیروی انسانی داشت.

جدول ۴) شاخص‌های مرتبط با سبک رهبری و رتبه‌بندی آنها

شاخص	زیرشاخص	میانگین رتبه‌ای	رتبه
مدیریت مشارکتی	توانایی فرماندهان در بهره گیری از نظرات دیگران به منظور اتخاذ تصمیم مناسب	۰/۸۹	۱
	تفویض اختیار آگاهانه و کامل	۰/۷۲	۲
مدیریت پدرانه و حمایتی	درک و احترام به سلیقه‌های مختلف کارکنان توسط فرماندهان	۲/۱۲	۴
	ایجاد جو صمیمانه در محل خدمت توسط فرماندهان	۲/۸۸	۲
	عدم ساده انگاری مشکلات روحی و روانی جزئی کارکنان	۲/۹۳	۱
	تقسیم کار عادلانه بین کارکنان	۲/۷۶	۳
مدیریت فرامتنی (عدم سلسله مراتبی)	سهولت در ارتباط نزدیک و تنگاتنگ فرمانده با کارکنان	۱/۵۹	۱
	حضور فرماندهان در بطن مأموریت‌ها	۱/۱۸	۳
	ملاقات حضوری و برگزاری جلسات پرسش و پاسخ با کارکنان	۱/۳۶	۲

نتایج مندرج در جدول ۵ نشان داد که در بین زیرشاخص‌های مربوط به ویژگی‌های فرماندهان، رؤسا و مدیران، بالابودن قدرت تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری به موقع و مناسب در انجام مأموریت ها، توانمندی در مدیریت صحنه عملیات و مأموریت، شناخت فرمانده از تهدیدها و آسیب‌های موجود در حوزه مأموریتی، شجاعت و خطرپذیری فرماندهان در برخورد با مجرمین و متخلفین و داشتن

اخلاق اسلامی، بیشترین تأثیر را بر کاهش تلفات نیروی انسانی داشت.

جدول ۵) شاخص‌های مرتبط با ویژگی‌های مدیران و رتبه‌بندی آنها

شاخص	زیرشاخص	میانگین رتبه‌ای	رتبه
ویژگی‌های مدیریتی	توانایی فرماندهان در تجزیه و تحلیل پیچیدگی‌های مختلف مأموریتی وارائه راه حل‌های مناسب	۵/۳۲	۴
	بالا بودن آستانه تحمل فرماندهان در برابر مشکلات سازمانی و خدمتی	۴/۹۹	۵
	بالابودن قدرت تصمیم سازی، تصمیم گیری به موقع و مناسب در انجام مأموریت‌ها	۵/۸۹	۱
	توانایی انجام عملیات روانی به منظور خنثی سازی عوامل ضد انگیزشی در سازمان	۴/۹۲	۶
	توانایی فرماندهان در استفاده از فن آوری و تکنولوژی‌های روز در انجام مأموریت‌ها	۴/۶۳	۸
	بالا بودن قدرت تخیل و ایده پردازی فرماندهان	۴/۵۱	۹
	بالا بودن اشراف اطلاعاتی فرماندهان به حوزه‌های مأموریتی	۴/۸۷	۷
	شناخت فرمانده از تهدیدها و آسیب‌های موجود در حوزه مأموریتی	۵/۴۶	۳
	توانمندی در مدیریت صحنه عملیات و مأموریت	۵/۷۷	۲
ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری	داشتن اعتماد به نفس, روحیه فعال و استقلال رأی و عمل توسط فرماندهان	۲/۷۸	۴
	بردباری, خویشتن داری, تحمل ناملایمات و سختی‌های خدمتی توسط فرماندهان	۲/۶۹	۵
	توانایی کنترل احساسات و تحمل عقاید مخالف توسط فرماندهان	۲/۹۱	۲
	شجاعت و خطر پذیری فرماندهان در برخورد با مجرمین و متخلفین	۲/۹۹	۱
	رعایت انضباط فردی و سازمانی توسط فرماندهان	۲/۸۸	۳
ویژگی‌های ارزشی و بینشی	داشتن اخلاق اسلامی شامل حسن خلق، تواضع, فروتنی, مدارا با مردم, عفاف, پاکدامنی, صداقت و...	۲/۴۵	۱
	انجام فرایض دینی و رعایت شئونات اسلامی توسط فرماندهان	۲/۱۲	۴
	تلاش فرماندهان در راستای ایجاد فضای اسلامی و تعظیم به شعائر الهی	۲/۳۶	۲
	بکارگیری نیروهای ارزشی و ایثارگر توسط فرماندهان	۲/۲۴	۳

نتایج جدول ۶ نشان داد که در بین زیرشاخص‌های مربوط به ویژگی‌های فرماندهان، رؤسا و مدیران، حل تعارضات بین افراد با یکدیگر و ایجاد سازوکار انجام کار گروهی، عدم بکارگیری کارکنان وظیفه در مأموریت‌های حساس و مهم، عدم انتقال و بکارگیری کارکنان به عنوان تنبیه انضباطی، رعایت ساعت مقرر خدمتی در بکارگیری کارکنان در مأموریت‌ها، توجه به معیشت و روحیه و رفاه کارکنان و ترویج فرهنگ خود کنترلی در زیرمجموعه، بیشترین تأثیر را بر کاهش تلفات نیروی انسانی داشت.

نتایج جدول ۷ نشان داد که در شاخص‌های ساختار سازمانی به ترتیب، پیچیدگی، رسمیت و تمرکز، بر کاهش تلفات نیروی انسانی تأثیر داشت. تنوع در مشاغل و وظایف محوله و عدم تشریح شفاف مأموریت‌ها، عدم شفافیت در قوانین و دستورالعمل‌ها و رویه‌ها و روش‌های سازمانی، عدم تبیین مسیر شغلی در سازمان خصوصاً در مشاغل سخت و زیان‌آور و پراکندگی جغرافیایی مأموریت‌ها و محل‌های خدمتی در ناجا، بیشترین تأثیر را بر کاهش تلفات نیروی انسانی داشت.

جدول ۶) شاخص‌های مرتبط با وظایف مدیران و رتبه‌بندی آنها

شاخص	زیرشاخص	میانگین رتبه‌ای	رتبه
برنامه‌ریزی	حل تعارضات بین افراد با یکدیگر و ایجاد ساز و کار انجام کار گروهی	۰/۸۹	۱
	اهمیت دادن و تشویق افکار نو و ایجاد زمینه‌های عملیاتی شدن این افکار در سازمان	۰/۵۵	۲
سازماندهی	میزان توانایی فرماندهان در تقسیم متناسب مأموریت با توجه به توانایی کارکنان	۲/۶۳	۴
	بکارگیری کارکنان متناسب با رسته خدمتی در مأموریت‌ها	۲/۸۲	۲
	عدم واگذاری کارهای طاقت فرسا و همچنین چند مأموریت همزمان به کارکنان	۲/۷۱	۳
	عدم بکارگیری کارکنان وظیفه در مأموریت‌های حساس و مهم	۲/۹۱	۱
هدایت	اعمال تشویق و تنبیه مناسب و متناسب در حدود اختیارات فرماندهی	۴/۸۸	۵
	عدم انتقال و بکار گیری کارکنان به عنوان تنبیه انضباطی	۵/۵۶	۱
	بیان صریح, شفاف و سریع مواضع قانونی سازمان	۴/۳۲	۷
	استفاده صحیح, به موقع و مناسب از اختیارات و مسئولیت سازمانی توسط فرماندهان	۴/۶۵	۶
	اعزام به موقع کارکنان به مرخصی استحقاقی و تشویقی	۴/۹۱	۴
	رعایت ساعت مقرر خدمتی در بکارگیری کارکنان در مأموریت‌ها	۵/۴۲	۲
	توجه به معیشت و روحیه و رفاه کارکنان	۵/۲۳	۳
نظارت و کنترل	نظارت و کنترل فرماندهان به صورت محسوس و غیر محسوس	۱/۷۸	۲
	ترویج فرهنگ خود کنترلی در زیر مجموعه	۱/۸۴	۱
	توجه فرماندهان به سلامت خانواده خود و کارکنان	۱/۶۹	۳

جدول ۷) شاخص‌های مرتبط با ساختار سازمانی و رتبه بندی آنها

شاخص	میانگین رتبه‌ای	رتبه	زیرشاخص	میانگین رتبه‌ای	رتبه
پیچیدگی	۱/۶۵	۱	انعطاف پذیری مکانی (جایی که فرد کار می‌کند)	۲/۶۰	۴
			انعطاف پذیری زمانی (مدت زمانی که فرد کار می‌کند)	۲/۵۴	۵
			وجود ابهام در نقش واگذاری به کارکنان	۲/۶۱	۳
			تنوع در مشاغل و وظایف محوله و عدم تشریح شفاف مأموریت‌ها	۲/۶۹	۱
			عدم شفافیت در قوانین و دستورالعمل‌ها و رویه‌ها و روش‌های سازمانی	۲/۶۶	۲
رسمیت	۱/۵۱	۳	وجود ساختار سلسله مراتبی	۱/۵۵	۲
			نبود سامانه جامع ثبت و تحلیل سوانح و حوادث	۱/۵۲	۳
			عدم تبیین مسیر شغلی در سازمان خصوصاً در مشاغل سخت و زیان آور	۱/۵۸	۱
تمرکز	۱/۶۲	۲	پراکندگی جغرافیایی مأموریت‌ها و محل‌های خدمتی در ناجا	۱/۵۶	۱
			عدم هماهنگی سیستم‌ها و زیر سیستم‌های موجود در استراتژی‌های سازمانی	۱/۵۳	۳
			عدم وجود فرصت ارتقاء سازمانی	۱/۵۵	۲

نتایج جدول ۸ نشان داد که در شاخص‌های فرهنگ سازمانی به ترتیب، تعهد سازمانی و ارزش‌های سازمانی، بر کاهش تلفات نیروی انسانی تأثیر داشت. ارتقاء سطح تعهد عاطفی (احساسی) کارکنان نسبت به سازمان، افزایش سطح تعهد نگرشی یا اخلاقی

کارکنان یا ایجاد دلبستگی بالا برای فرد و رفع یا کاهش تضاد فرهنگی و اجتماعی بین محیط خدمتی و زندگی کارکنان، بیشترین تأثیر را بر کاهش تلفات نیروی انسانی داشت.

جدول ۸) شاخص‌های مرتبط با فرهنگ سازمانی و رتبه‌بندی آنها

عنوان مؤلفه	میانگین رتبه‌ای	رتبه	شاخص‌ها	میانگین رتبه‌ای	رتبه
ارزش‌های سازمانی	۰/۸۵	۲	تشریک مساعی و ایجاد حس کارتیمی در بین کارکنان	۲/۲۲	۳
			ارتقاء سطح هویت و فرهنگ کاری در بین کارکنان	۲/۱۵	۴
			افزایش فعالیت‌های فرهنگی توسط رده‌ها	۲/۴۲	۲
			رفع یا کاهش تضاد فرهنگی و اجتماعی بین محیط خدمتی و زندگی کارکنان	۲/۵۵	۱
تعهد سازمانی	۰/۸۸	۱	ارتقاء سطح تعهد هنجاری در بین کارکنان، التزام به ماندن در سازمان	۳/۲۶	۵
			ارتقاء سطح تعهد مستمر در بین کارکنان، آگاهی از هزینه‌ها در صورت ترک سازمان	۳/۱۵	۶
			ارتقاء سطح تعهد عاطفی (احساسی) کارکنان نسبت به سازمان، تعیین هویت فرد با سازمان	۳/۸۹	۱
			افزایش سطح رضایت شغلی	۳/۳۹	۴
			افزایش سطح تعهد نگرشی یا اخلاقی کارکنان، ایجاد دلبستگی بالا برای فرد	۳/۵۶	۲
			افزایش سطح تعهد حسابگرانه کارکنان، معامله فرد و سازمان (پاداش)	۳/۴۸	۳

نتایج جدول ۹ نشان داد که در شاخص‌های ایمنی و بهداشت به ترتیب، امکانات و تجهیزات، ایمنی روحی و روانی، رعایت استانداردهای ایمنی و ایمنی جسمی، بر کاهش تلفات نیروی انسانی تأثیر داشت. استفاده از تجهیزات ایمنی مانند جلیقه ضدگلوله، استفاده از فناوری‌های نوین و پیشرفته، تهیه و اجرای پیوست ایمنی در طرح‌های عملیاتی، تمرین آزمایشی طرح‌های عملیاتی و رفع معایب و نواقص ایمنی، همراهی کارکنان توسط تیم های ایمنی و بهداشت، توجه ویژه به نشانه‌های خاص در کارکنان و کاهش استرس شغلی، بیشترین تأثیر را بر کاهش تلفات نیروی انسانی داشت.

نتایج جدول ۱۰ نشان داد که در شاخص‌های آموزش به ترتیب، آموزش‌های بدو خدمت و سپس آموزش‌های حین خدمت، بر کاهش تلفات نیروی انسانی تأثیر داشت. آموزش کاربردی و ارتقاء سطح مهارت استفاده از سلاح و تجهیزات سازمانی، ارتقاء سطح مهارت عملیاتی و جسمانی و رزمی کارکنان، آموزش مناسب و متناسب تهدیدها و آسیب‌های مرتبط با مأموریت‌های ناجا، استمرار در آموزش‌های کاربردی حین خدمت و آموزش عملی استفاده از سلاح و تجهیزات سازمانی، بیشترین تأثیر را بر کاهش تلفات نیروی انسانی داشت.

بحث

هر سازمانی، قبل از اجرای وظایف قانونی خود باید سلامت کار و ایمنی کارکنان را مدنظر قرار دهد تا بتواند، سازمانی کارآمد باشد. عوامل زیادی از جمله عوامل درون‌سازمانی، ممکن است دست به دست هم داده و شرایط را برای به خطر انداختن سلامت کاری کارکنان فراهم سازند. از این رو، این تحقیق با هدف شناخت عوامل سازمانی مؤثر بر کاهش تلفات انسانی در ناجا انجام شد و مشخص گردید پنج مؤلفه اساسی شامل آموزش، ایمنی و بهداشت، عوامل مدیریتی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی به ترتیب بیشترین تأثیر را بر کاهش تلفات نیروی انسانی در ناجا داشتند [۸].

جدول ۹) شاخص‌های مرتبط با ایمنی و بهداشت و رتبه بندی آنها

عنوان مؤلفه	میانگین رتبه‌ای	رتبه	شاخص‌ها	میانگین رتبه‌ای	رتبه
ایمنی روحی و روانی	۲/۸۴	۲	کاهش استرس شغلی	۳/۸۴	۲
			کاهش حجم امور محوله به کارکنان	۳/۷۹	۳
			افزایش امنیت شغلی کارکنان	۳/۵۲	۷
			تناسب بین توانایی فرد و مسئولیت محوله	۳/۶۱	۶
			انجام مشاوره و مددکاری	۳/۶۵	۵
			کنترل دوره‌ای و برنامه‌ریزی‌شده سلامت روحی و روانی کارکنان	۳/۷۸	۴
			توجه ویژه به نشانه‌های خاص (گوشه‌گیری، کم‌حرفی، افسردگی و غیره) در کارکنان	۳/۹۶	۱
ایمنی جسمی	۲/۷۵	۴	ایجاد محیط امن کاری برای کارکنان و بالابردن استانداردهای محیطی	۱/۵۲	۳
			کنترل دوره‌ای و برنامه‌ریزی‌شده سلامت جسمی کارکنان	۱/۶۲	۲
			همراهی کارکنان توسط تیم‌های ایمنی و بهداشت (پزشکی و امدادی) در مأموریت‌ها	۱/۷۹	۱
استانداردهای ایمنی	۲/۸۲	۳	بهبود و رشد فرهنگ ایمنی	۳/۲۶	۵
			طراحی و اجرای سیستم مدیریت ایمنی در سازمان	۳/۱۵	۶
			داشتن خط مشی و طرح جامع ایمنی و بهداشت در مأموریت‌ها	۳/۴۵	۴
			تهیه و اجرای پیوست ایمنی در طرح‌های عملیاتی	۳/۹۴	۱
			تمرین آزمایشی طرح‌های عملیاتی و رفع معایب و نواقص ایمنی در مأموریت‌ها	۳/۸۸	۲
			افزایش سطح مهارت ایمنی کارکنان (رانندگان)	۳/۵۸	۳
امکانات و تجهیزات	۲/۹۹	۱	استفاده از تجهیزات ایمنی مانند جلیقه ضدگلوله در مأموریت‌ها	۳/۱۵	۱
			استفاده از فناوری‌های نوین و پیشرفته در مأموریت‌ها	۲/۹۹	۲
			داشتن تجهیزات و امکانات مناسب و متناسب با مأموریت	۲/۸۹	۳
			سالم‌بودن (عدم فرسودگی و مستعمل نبودن) تجهیزات و امکانات	۲/۶۹	۴
			به روز بودن امکانات و تجهیزات	۲/۵۶	۵

در تبیین این عوامل می‌توان گفت که محیط‌های نظامی و انتظامی به دلیل آیین و مقررات خاص خود با محیط‌های غیرنظامی تفاوت‌های اساسی دارد. در این محیط‌ها مقررات سخت انضباطی، سلسله مراتب نظامی و روحیه نظامی‌گری حاکم است. برخی از کارکنان پس از ورود به چنین محیط‌هایی به سرعت توانایی انطباق با وضعیت موجود را دارند اما عده‌ای دیگر در این امر دچار ناکامی می‌شوند. افرادی که وارد محیط نظامی و انتظامی می‌شوند دارای علایق و پیشینه مختص به خود هستند [۹]. بر این اساس هر

فرد دارای ویژگی‌های خاصی همچون سطح درآمد خانواده، میزان تحصیلات و همچنین دیگر ویژگی‌های روانی بوده که ممکن است با دیگران متفاوت باشد. از طرف دیگر، چنین افرادی توقع دارند که به جای الزام انطباق آنان با محیط خدمت، محیط خدمت در جهت انطباق با سلایق و روحیات آنان اصلاح و دگرگون شود. این امر خصوصاً در میان سربازان وظیفه به چشم می‌خورد [۱۰].

جدول ۱۰) شاخص‌های مرتبط با آموزش و رتبه‌بندی آنها

عنوان مؤلفه	میانگین رتبه‌ای	رتبه	شاخص‌ها	میانگین رتبه‌ای	رتبه
آموزش بدو خدمت	۰/۹۸	۱	ارائه آموزش‌های کاربردی و فرهنگ سازی اصول ایمنی در مأموریت‌ها	۴/۵۷	۶
			مستند سازی و انتقال تجربیات از طریق فیلم، اسلاید و غیره	۴/۶۹	۵
			تقویت مهارت‌های ایمنی کارکنان در انجام مأموریت‌ها	۴/۱۹	۸
			آموزش مناسب و متناسب تهدیدها و آسیب‌های مرتبط با مأموریت‌های ناجا	۴/۹۲	۳
			ارائه آموزش‌های تخصصی و علمی برابر رسته خدمتی	۴/۳۵	۷
			تسلط و توانمندی اساتید و مربیان در حوزه آموزشی مربوط	۴/۸۳	۴
			آموزش کاربردی و ارتقاء سطح مهارت استفاده از سلاح و تجهیزات سازمانی	۵/۴۸	۱
			ارتقاء سطح مهارت عملیاتی و جسمانی و رزمی کارکنان	۵/۳۲	۲
آموزش حین خدمت	۰/۸۵	۲	انتقال تجربیات از طریق آموزش حضوری، عکس، بنر، فیلم و غیره	۴/۵۸	۵
			آگاهسازی کارکنان در خصوص تهدیدها و آسیب‌های مأموریت محوله	۴/۴۹	۶
			تسلط و توانمندی فرماندهان نسبت به مطالب آموزشی مأموریت محوله	۴/۷۵	۴
			استمرار در آموزش‌های کاربردی	۵/۲۱	۱
			اجرای آزمایشی طرح‌های عملیات انتظامی	۴/۸۲	۳
			آموزش عملی استفاده از سلاح و تجهیزات سازمانی	۴/۸۷	۲
			اهمیت به ورزش صبحگاهی و تخصصی	۴/۲۳	۷
			برگزاری کارگاه‌های آموزشی اصول ایمنی در مأموریت‌ها	۴/۱۲	۸

با توجه به این که درصد زیادی از حوادث و اشتباهات به علت کمبود آگاهی‌های لازم و عدم رعایت اصول ایمنی توسط کارکنان، به ویژه کارکنان تازه استخدام‌شده و کم‌تجربه، به وقوع می‌پیوندد، با آموزش‌های ایمنی می‌توان سطح آگاهی، مهارت و تخصص کارکنان را در امور ایمنی بالا برد و درنتیجه از بروز بسیاری از حوادث پیشگیری کرد.

در زمینه تأثیر آموزش بر کاهش تلفات انسانی با انجام اقدامات کاربردی در سطح ناجا از قبیل ارائه آموزش‌های کاربردی و فرهنگ‌سازی اصول ایمنی در مأموریت‌ها، مستندسازی و انتقال تجربیات کاری از طریق فیلم، اسلاید، بنر، سخنرانی و غیره، آموزش مناسب و متناسب تهدیدها و آسیب‌های مرتبط با مأموریت‌های سازمان‌ها، ارائه آموزش‌های تخصصی و علمی، تسلط و توانمندی اساتید و مربیان و فرماندهان در حوزه آموزشی مربوط، آموزش عملی و کاربردی و ارتقاء سطح مهارت استفاده از تجهیزات سازمانی، ارتقاء سطح مهارت عملیاتی و جسمانی و رزمی کارکنان و آگاه سازی کارکنان در خصوص تهدیدها و آسیب‌های مأموریت محوله در راستای کاهش تلفات انسانی اقدام نمود که این یافته با نتیجه تحقیق *حسینی* مطابقت دارد [۱۱].

مؤلفه‌هایی چون کاهش استرس شغلی، انجام مشاوره و مددکاری، پایش نوبه‌ای سطح سلامت جسمی و روحی کارکنان، حضور تیم‌های امدادی و پزشکی در مأموریت‌ها، تهیه و اجرای پیوست ایمنی در طرح‌ها و عملیات‌های اجرایی، استفاده از تجهیزات ایمنی کافی، سالم و متناسب با مأموریت‌ها و به روز بودن تجهیزات و امکانات در زمینه تأثیر ایمنی و بهداشت، بر کاهش تلفات انسانی مؤثر است که با نتیجه تحقیق *اصغری‌زاده* و همکاران مطابقت دارد [۱۲].

مدیریت پدرانه و حمایتی مدیران ناجا، عدم ساده‌انگاری مشکلات روحی و روانی جزئی و اولیه و ایجاد فضای ارتباط صمیمانه بین مدیران و کارکنان در سطح سازمان از عواملی هستند که زمینه نگهداشت کارکنان در سازمان و افزایش تعهد سازمانی کارکنان را به دنبال خواهد داشت. تعهد سازمانی به عنوان نگرشی که برای سازمان از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است، مطرح شده است. این نگرش به وابستگی افراد به سازمان اشاره دارد [۱۳]. تعهد به چندین نگرش و رفتار مفید برای سازمان همچون رفتار شهروندی، سازمانی و کاهش غیبت و جابجایی منتج می‌شود [۱۴]. از این رو تلاش مدیران در راستای افزایش تعهد سازمانی و عاطفی کارکنان، کاهش تلفات انسانی را به دنبال خواهد داشت که این موضوع با یافته‌های تحقیق *شعبانیان* و *امیری* مطابقت دارد [۱۵].

از سوی دیگر در سازمانی مانند ناجا، حجم کاری بالا، از یک سو احتمال افزایش ساعات کاری را در پی داشته و از سویی دیگر، به افزایش احساس خستگی و تنش می‌انجامد که زمینه تنش‌های روانی و کاهش سلامت روحی کارکنان را به دنبال خواهد داشت. این موضوع با یافته‌های تحقیق اصغری‌زاده مطابقت دارد [۱۲]. بنابراین می‌توان گفت حجم کاری، عامل قوی‌تری برای ایجاد تضاد بین کار و زندگی در مقایسه با ساعات کاری طولانی بوده و انعطاف‌پذیری شغلی به توانایی سیستم برای مواجهه با تغییرات در مشاغل (یا ترکیبی از مشاغل) که باید در یک سیستم انجام شوند، بستگی دارد [۱۶]. در مجموع انعطاف‌پذیری شغلی را به انعطاف‌پذیری مکانی (جایی که فرد کار می‌کند)، انعطاف‌پذیری زمانی (مدت زمانی که فرد کار می‌کند) و انعطاف‌پذیری زمان‌بندی (مدت زمانی که فرد در محل کار خود حاضر می‌شود) تقسیم کرده اند [۱۷].

در مجموع به نظر می‌رسد تهیه و اجرای پیوست‌های ایمنی و بهداشت در طرح‌های مأموریتی انتظامی و همچنین حضور و همراهی تیم‌های ایمنی و بهداشت در مأموریت‌های انتظامی از اقدامات کاربردی مهمی است که می‌تواند زمینه‌ساز کاهش تلفات انسانی در ناجا گردد.

محرمانه‌بودن اطلاعات به‌ویژه دسترسی به پرونده‌ها و سوابق مورد نیاز برای انجام این مطالعه علمی و رعایت ملاحظات سازمانی توسط برخی مصاحبه‌شوندگان از محدودیت‌های این تحقیق بود. پیشنهاد می‌گردد هر یک از ابعاد و مولفه‌های مربوط به یافته‌های این تحقیق از جمله تأثیر آموزش یا مؤلفه مهمی مانند ایمنی و بهداشت در کاهش تلفات انسانی به صورت مجزا و خاص مورد مطالعه قرار گیرد. هرچند می‌توان با انجام فراتحلیلی بر همه مطالعات صورت گرفته در زمینه بهداشت، ایمنی و تأثیر آن در

کاهش تلفات انسانی، می‌توان به الگو و مدلی خاص در این راستا دست یافت.

پیشنهاد می‌شود با تشکیل کارگروهی از کارشناسان مجرب و متخصص، نسبت به بازنگری وضعیت آموزش تجهیزات در سرفصل های آموزشی بدو خدمت و حین خدمت با رویکرد عملی و کاربردی متناسب با تهدیدها و آسیب‌های مرتبط با مأموریت‌های سازمانی اقدام و با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی لازم، به صورت کاربردی سطح توانمندی اساتید و مربیان مرتبط با حوزه‌های آموزشی سازمانی ارتقاء یابد. همچنین ضمن بازنگری و کنترل وضعیت موجود تجهیزات در سازمان، نسبت به تأمین و تحویل تجهیزات به‌روز، سالم، آماده به کار و مناسب متناسب با نیاز کاری آنها اقدام و ضمن تدوین پیوست ایمنی به تفکیک مأموریت‌ها در سازمان ترتیبی اتخاذ گردد تا حتی‌الامکان در زمان انجام مأموریت ها و عملیات‌های دارای سختی کار، تیم‌های ایمنی و بهداشت (پزشکی و امدادی) در محل مأموریت مستقر و آمادگی کامل را جهت امدادرسانی داشته باشند.

نتیجه‌گیری

آموزش و ارتقاء سطح مهارت عملیاتی کارکنان، آموزش مناسب و متناسب با تهدیدها و آسیب‌های مرتبط با مأموریت‌های پلیسی، استفاده از فناوری‌های نوین و پیشرفته در مأموریت‌های انتظامی، همراهی کارکنان توسط تیم‌های ایمنی و بهداشت (پزشکی و امدادی) در مأموریت‌ها و توجه ویژه به نشانه‌های خاص (گوشه گیری، کم‌حرفی، افسردگی و غیره) در کارکنان و کاهش استرس شغلی، تأثیر ویژه‌ای بر ارتقاء سطح ایمنی و کاهش تلفات انسانی در ناجا دارد.

تشکر و قدردانی: محققین از همکاری تمام افراد شرکت‌کننده در پژوهش تشکر و قدردانی می‌نمایند.

تعارض منافع: نویسندگان تصریح می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد منافعی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

سهم نویسندگان: محمدعلی عامری (نویسنده اول)، ارائه ایده، جمع آوری داده‌ها، تفسیر داده‌ها، تحلیل آماری داده‌ها؛ علیرضا حیدرنژاد (نویسنده دوم)، جمع‌آوری داده‌ها؛ حسین رستمی (نویسنده سوم)، تحلیل آماری داده‌ها؛ همه نویسندگان در نگارش اولیه مقاله و بازنگری آن سهیم بوده و همه با تأیید نهایی مقاله حاضر، مسئولیت دقت و صحت مطالب مندرج در آن را می‌پذیرند.

منابع مالی: برای این تحقیق هیچ هزینه‌ای دریافت نشده است.

References

1- Frone M, Yardley J, Markel K. Developing and testing an integrative model of the work-family interface. J Vocat Behav. 1997;50(2):145-67.
2- Porter S, Ayman R. Work flexibility as a mediator of the relationship between workfamily conflict and intention to quit. J Manag Organ. 2010;16(3):411-24.
3- Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. J Occup Psychol. 2005;63:1-18.
4- Robbins S. Organisation theory (Structure, Design, Applications), Alvani SM, Danaeifard H, Translators. Safar Publications, Ninth Edition; 1384. [Persian]
5- Barzoni MA. Overview of human resource management: The concept of human resource management, NAJA human resources monthly bulletin. NAJA office of applied research, second year; 1385. [Persian]
6- Hofsted G. Attitudes, value and organizational culture.Organ Student. 1998;19(3).
7- Mirsepasi N. Strategic human resource management and labor relations with an attitude to the process of globalization; Tehran; Bookstore Publications; 1386. [Persian]
8- Kalbers LP, Cenker WJ. Organizational commitment and auditors in public accounting. Manag Audit J. 2007;22(4):354-75.
9- Akroyd D, Legg J, Jackowski M, Adams R. The impact of selected organizational variables and managerial leadership on radiation therapists' Organ Commit Radiogr. 2009;15:113-20.
10- Nassel M. Prevention of suicide by Naja staff, hefanaja Publications; 1384. [Persian]
11- Seyed Shahin H. Investigating factors affecting workplace accident reduction in workshops, work and society monthly, No. 140. Tehran: Institute of Work and Social Security;1390. [Persian]
12- Asghari Zadeh, Ghasemi E, Jafarzadeh AR. Evaluation and ranking of optimum safety management system. Q J Indust Manag Perspect. Tehran: Shahid Beheshti University Publications; 1391. [Persian]
13- Meyer JP, Herscovitch L. Commitment in the work place: Toward a general model. Human Res Manag Rev. 2010;11:299-326.
14- Van Vuuren M, Jong MD, Seydel ER. Direct and indirect effects of supervisor communication on organizational commitment. Corp Commun: Int J. 2007;12(2):116-28.
15- Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. J Occup Psychol. 2005;63:1-18.
16- Kara S, Kayis B, O'Kane S. The role of human factors in flexibility management: A survey. Human Factors Ergonom Manufact Serv Industri. 2002;12(1):75-119.
17- Asadi A, Fayyazi M, Hassangoli Pur Y. Organizational factors influencing the work-ife balance of an auto parts manufacturing company's employees, government management quarterly, volume 6, number 2. Tehran: University of Tehran; 1393. [Persian].