

عوامل درون سازمانی مؤثر بر کارایی هزینه‌های آمادی

دانشگاه علوم انتظامی امین

دریافت مقاله: ۹۱/۱۰/۱۷ پذیرش مقاله: ۹۲/۲/۱۹

سید حمید خدادادحسینی^۱، محمد نایب‌پور^۲، داود محبوبی^۳

صفحه ۱۴۹ تا ۱۷۶

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی و شناخت عوامل درون سازمانی مؤثر بر کارایی هزینه‌های آمادی دانشگاه و طرح این سؤال که چه عواملی بر آن مؤثر خواهد بود انجام شد که نقطه نظرات تعداد ۷۰ نفر از کارشناسان و خبرگان دانشگاه و دانشکده‌ها و اساتید گروه آماد و پشتیبانی و شاغلان در بخش آماد را به‌عنوان جامعه آماری مورد بررسی قرار داد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش پیمایشی است. روایی آن با نقطه نظرها و پیشنهادهای اصلاحی و راهنمایی‌های اساتید راهنما و مشاور تکمیل و نهایی شد و بین جامعه آماری توزیع گردید و در نهایت سنجش میزان پایایی آن از روش آلفای کرونباخ به‌دست آمد. نتایج حاصل از اطلاعات به دست آمده حاکی از آن است که عوامل درون سازمانی شامل (نیروی انسانی متخصص، تجهیزات و امکانات فنی، فضا و مکان، نظارت و بازرسی، دستور العمل‌های آمادی و بودجه و اعتبارات) بر کارایی هزینه‌های آمادی تأثیر دارد و در شرایط فعلی مطلوب نمی باشد.

کلید واژه‌ها

بودجه، کارآیی، کارکنان، آموزش، امکانات، هزینه، لجستیک.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی

۳. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت مالی

مقدمه

تاریخ فقط شرح عملیات و نتایج فتح و پیروزی سرداران و یا شکست لشگریان و سربازان را نشان می‌دهد و آثار بسیار اندکی در خصوص نحوه پشتیبانی سربازان اعم از وضعیت تغذیه، ترابری، پوشاک، تولید سلاح‌ها و ادوات و تجهیزات، تعمیرات، جمع‌آوری مجروحان و مداوای آنان و هزاران اقدامات کوچک و بزرگ دیگر لجستیکی که انجام می‌شد را بیان می‌کند.

اقدام آمادی به‌عنوان یکی از گزینه‌های اساسی در جهت انجام مأموریت‌های سازمان‌ها و نهادها، می‌تواند نقش حیاتی در اثر بخش بودن مأموریت‌ها ایفا کند؛ لذا ضرورت دارد به‌هنگام بوده و از کارایی لازم برخوردار باشد.

معاونت آماد و پشتیبانی دانشگاه به‌عنوان مجری هزینه‌های آمادی سعی در بهره‌وری هرچه بیشتر این هزینه‌ها دارد. این در حالی است که بیشترین هزینه سالیانه در این بخش صورت می‌گیرد و در طی چندین سال مشاهده شده است که باوجود هزینه‌های گزاف که در این حوزه صرف می‌شود؛ کارایی لازم و در خوری در پیشبرد اهداف سازمانی حاصل نمی‌شود. این امر احتمال دارد که به دلایل درون سازمانی و برون سازمانی حادث شود که به‌نظر می‌رسد عوامل درون سازمانی در کارایی هزینه‌های آمادی از اهمیت بالایی برخوردار باشند؛ چنان‌که در برآورد هزینه‌های داخلی یک سازمان، بیشتر عوامل و نیروی انسانی آن سازمان دخیل اند تا عوامل برون سازمانی.

این امر به‌خوبی در سازمانی چون دانشگاه علوم انتظامی امین قابل تعمیم و گسترش است. به‌عبارت دیگر در بررسی کارایی هزینه‌های آمادی دانشگاه بیشتر از همه، عوامل درون سازمانی مؤثرند؛ لذا در این مقاله برآنیم تا عوامل درون سازمانی مؤثر بر کارایی هزینه‌های آمادی دانشگاه را مورد بررسی قرار دهیم. از طرفی در باب اهمیت تحقیق می‌توان گفت که در گذشته، فعالیت‌های لجستیکی محدود به عملیاتی ساده و غیر متمرکز بود که شامل اموری از قبیل تدارکات و نگهداری افراد و ابواب جمععی یک واحد می‌شد.

در آن زمان امکانات مورد نیاز بیشتر از طریق منابع موجود محلی خودی یا دشمن تأمین می‌گشت؛ اما امروزه، تمرکز در لجستیک، به‌خاطر حجم بالای مصرف، تنوع و کاربرد اقلام است.

این گستردگی موضوعی و عملیاتی لجستیک به همراه محدودیت منابع لجستیکی و بالا بودن نیازها و توقعات در دانشگاه از لجستیک، باعث توسعه و پیچیدگی سیستم‌ها و روش‌ها می‌شود.

از عمده‌ترین دلایلی که جهت انجام این تحقیق متصور است، می‌توان در چارچوب ضرورت آن به موارد زیر اشاره کرد:

۱. مأموریت‌های بی‌شماری که پیش روی دانشگاه بوده و نقشی که منابع و امکانات آمادی در تحقق این مأموریت‌ها ایفا می‌کنند و به دنبال آن استفاده‌های فراوانی که از این منابع و امکانات به‌عمل می‌آید؛ در نهایت موجب فرسودگی آن و افزایش هزینه‌ها می‌شود.

۲. اعتبارات تصویبی به موقع و کامل واگذار نمی‌شود؛ لذا هزینه‌های نگهداری که در ابتدا کم بوده، به دلیل عدم تخصیص به موقع اعتبارات؛ هزینه‌های مذکور با گذشت زمان افزایش خواهند یافت.

هدف‌های اصلی

۱- بررسی و شناخت عوامل درون سازمانی مؤثر بر کارایی هزینه‌های آمادی دانشگاه علوم انتظامی امین؛

۲- آسیب‌شناسی عوامل درون سازمانی موجود مؤثر بر کارایی هزینه‌های آمادی دانشگاه.

سؤال‌های اصلی

- ۱- عوامل مؤثر بر کارایی هزینه‌های آمادی دانشگاه علوم انتظامی امین کدامند؟
- ۲- هر یک از عوامل به چه میزان بر کارایی هزینه‌های آمادی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیرگذار هستند؟

مبانی نظری پژوهش

آماد و پشتیبانی (لجستیک) امری دیرینه و پر سابقه است که از ابتدای تاریخ تاکنون مطرح بوده است. از کهن‌ترین سوابق و مدارک ضبط شده مربوط به پشتیبانی در دوران‌های گذشته، می‌توان به تمدن آشوری‌ها در هفتصد سال قبل از میلاد مسیح اشاره کرد. آنها سلاح‌های خود را که از برنز ساخته بودند، تبدیل به سلاح‌های آهنی کردند. همچنین آنها دارای پایگاه‌هایی بودند که می‌توانستند تا پنجاه هزار سرباز را در خود جای دهند. اسکندر مقدونی در ۳۳۰ سال قبل از میلاد از تنگه داردانل عبور کرد و ایران را غافلگیر ساخت (نصرت پناه، ۱۳۸۴، ص ۱۴).

انسان از دیرباز در اندیشه استفاده مفید، کارا و اثر بخش از توانایی‌ها، امکانات و منابع در دسترس خود بوده است. در عصر کنونی این امر بیش از هر زمان دیگری مورد توجه جدی قرار گرفته است. محدودیت منابع در دسترس، افزایش جمعیت و رشد نیازها و خواسته‌های بشر باعث شده تا دست‌اندرکاران عرصه‌های اقتصاد، سیاست و مدیریت جامعه و سازمان‌ها افزایش بهره‌وری و کارایی را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند (محمود زاده، ۱۳۸۷، ص ۱۱).

لجستیک؛ یعنی مدیریت جریان کالا، اطلاعات و یا هر نوع منابع دیگرمانند: انرژی یا انسان‌های بین محل تولید یا محل موجودی تا نقطه مصرف. این لغت ریشه‌ای یونانی دارد و در موارد نظامی برای جابه‌جایی جنگ‌افزار، مهمات و جیره غذایی در مواقع حرکت از مکان اصلی به سمت خط مقدم استفاده می‌شود یا به تعبیری: قسمتی از علوم نظامی که وظیفه تهیه و تحویل آماد و جابجایی مواد و افراد و تجهیزات را

برعهده دارد و در معنای اسمی، به تمامی مواد خام و مصنوعات که توسط نیروهای مسلح تهیه و برای تجهیز و تداوم عملیات رزمی و اداری در اختیار مصرف کنندگان قرار می‌گیرد، اطلاق می‌شود (نصرت پناه، ۱۳۸۴، ص ۳۶).

اهداف عمده مدیریت لجستیک را می‌توان به شرح زیر بررسی کرد:

هدف اول: ایجاد شرایط مناسب برای پشتیبانی از نیروی انسانی، عملیات، ماشین آلات و تأسیسات، در راستای تحقق اهداف و انجام مأموریت های سازمان.

هدف دوم: ایجاد شرایط مناسب، با قیمت مناسب، در زمان و موقعیت مناسب و در مکان مناسب به منظور پشتیبانی از مأموریت های سازمان.

هدف سوم: افزایش بهره وری در سازمان (نصرت پناه، ۱۳۸۴، ص ۲۴).

کارایی:

با یک نگرش سیستمی به سازمان و مدیریت مشخص است که موفقیت هر سازمان در گرو تلفیق بهینه منابع وارده به یک سازمان؛ یعنی نیروی انسانی، سرمایه، منابع مالی، فناوری، مواد اولیه و اطلاعات در رسیدن به اهداف سازمان است. لذا هر سازمانی اهداف خاصی دارد که لزوماً منابع وارده به آنها باید متناسب با آن اهداف باشد تا به دست مدیران تلفیق، ترکیب و هماهنگ شود و نیل به اهداف سازمانی را از طریق برنامه ریزی صحیح، سازماندهی، هدایت، رهبری، نظارت و واپایش میسر سازند (ابطحی، ۱۳۸۱، صص ۴-۵).

کارایی یکی از ویژگی‌های مدیران وظیفه شناس، کاردان و علاقه مند به سرنوشت سازمان مربوطه است که در عمل متوجه می‌شوند برای سازگار شدن با تحولات مستمر، باید بهره وری و کارایی افراد را به میزان قابل توجه افزایش داد؛ بنابراین دانش و مهارت‌های خود را افزایش داده و در ایفای چنین نقشی به بررسی وضعیت کارایی و بهره وری و اثر بخشی مجموعه خود می‌پردازند و با پذیرش اندیشه‌ها و پیشنهادهای مرئوسان، آنان را در جهت افزایش کارایی و اثر بخشی و دستیابی به اهداف سازمانی

یاری می دهند (رمضانی، ۱۳۷۷، ص ۶۲).

کارایی عبارت است از نسبت ستاده های سیستم به داده های آن. در کارایی، افراد و سازمان به دنبال انجام دادن درست کار هستند؛ یعنی با کارایی، منابع سازمان بهتر و مفیدتر به کار گرفته می شوند. کارایی، ارتباط نزدیکی با واپایش فرآیند و کاربرد منابع طی اجرا دارد (سلطانی، ۱۳۸۴، ص ۳۴).

انجام هدف های سازمان با حداقل هزینه و عواقب مطلوب را کارایی می نامند؛ لیکن ارضای تمایلات و نیازمندی های روانی کارکنان که منجر به افزایش کارایی در سازمان می شود را نباید از نظر دور داشت.

درکل کارایی سازمان را می توان این گونه تعریف کرد: «تحقق هدف های سازمان با حداقل هزینه و جلوگیری از عواقب نا مطلوب» (ساعتچی، ۱۳۷۶، ص ۲۱۱).

یکی از مهم ترین مسائلی که مورد توجه سازمان های خصوصی و عمومی قرار دارد، موضوع کارایی است. مدیران با به کار گیری فنون مدیریت نو، به دنبال افزایش کارایی سازمان های خود هستند. بی تردید یکی از عناصر مهم تصمیم گیری در سازمان های اداری پس از تعیین اهداف سازمانی، کارایی آنها به منظور نیل به این اهداف از طریق اقتصادی است. در این باره می توان اظهار داشت که اگر دو شیوه متفاوت برای نیل به اهداف سازمان نتیجه یکسان در بر داشته باشد- از میان آن دو روش- روشی که هزینه کمتری دارد، باید مورد استفاده قرار گیرد. برخی نویسندگان و صاحب نظران بر این باورند که، منظور از کارایی سازمان فقط کاهش هزینه نیست، بلکه ارضای تمایلات و نیازمندی های روانی کارکنان و خدمت مؤثر به جامعه نیز مهم است؛ به ویژه این مسئله که در مورد مؤسسه های دولتی قابل تأمل است.

این جمله حکیمانه از فردوسی است: «برای پیشرفت و ترقی لازم نیست نابغه باشید، فقط کافی است یک قدم جلو بگذارید». کارایی و اثر بخشی به عنوان برون داد نظام های انسانی و سازمانی زمانی تحقق می یابد که فرآیند های کاری و رفتاری اصلاح شود و به راحتی به توان بر فرآیندها مدیریت کرد (رمضانی، ۱۳۸۷، ص ۶۲).

شاخص‌های کارایی

شاخص‌های کارایی مهم‌ترین ابزارهای اندازه‌گیری کارایی هستند. این شاخص‌ها عموماً ستانده را با منابع ورودی سازمان مرتبط می‌سازند. شاخص‌های کارایی خود به دو دسته کلی، شاخص‌های موضوعی و غیر موضوعی تقسیم می‌شوند.

شاخص‌های موضوعی، شاخص‌هایی هستند که مستقیماً بهره‌وری را در ارتباط با یک عامل تولید خاص مورد بررسی قرار می‌دهد. از این دسته می‌توان به شاخص‌های کارایی نیروی کار، سرمایه، انرژی، ماشین‌آلات و مواد خام اشاره کرد.

شاخص‌های غیر موضوعی، فرمول‌های خاصی هستند که می‌توانند برای بررسی کارایی هر کدام از نهاده‌ها نظیر نیروی کار، سرمایه و انرژی مورد استفاده قرار گیرد. در واقع این شاخص‌ها مفاهیم مختلفی از کارایی را برای هر یک از عوامل تولید معرفی می‌کند (ساعتچی، ۱۳۷۶، ص ۲۰۲).

نظریه‌های کارایی

- نظریه کارایی در مکتب کلاسیک

الف) مفهوم کارایی در نظریه فردریک تیلور: تیلور هنر مدیریت را به عنوان ابزار شکل‌دهنده رابطه بین مدیران و کارگران مورد ملاحظه قرار داده و عوامل زیر را موجب کارایی بیشتر می‌داند:

- ۱- تقسیم کار مبتنی بر تخصصی کردن وظیفه‌ها؛
 - ۲- کارکنان قدرتمندی که برای موقعیت‌ها استخدام شده‌اند؛
 - ۳- هماهنگی مؤثر میان تمام وظیفه‌ها، با این مفهوم سازماندهی وسیله‌ای می‌شود برای دستیابی به کارایی بیشتر از طریق کاهش هزینه‌ها.
- وی برای فرآیند سازماندهی اصولی را ارایه داد که تبعیت از آن را برای مدیران موجب چیرگی آنها بر مشکل‌ها و دستیابی به کارایی هرچه بیشتر می‌دانست که به اصول

چهارگانه نظریه مدیریت علمی شهرت یافته است (جعفری قوشچی، ۱۳۸۱، ص ۵۵). هدف وی از این اصول یافتن شیوه های بهتر و مؤثر برای انجام دادن کار و افزایش تولید و کارایی بود. وی معتقد است:

۱- مدیریت باید علمی باشد؛

۲- انتخاب کارکنان باید اساس علمی داشته باشد؛

۳- آموزش و تربیت کارکنان باید جنبه علمی داشته باشد؛

۴- روابط نزدیک و دوستانه و روحیه همکاری، باید بین کارکنان و مدیران وجود داشته باشد (جعفری قوشچی، ۱۳۸۱، ص ۵۷).

ب) **کارایی در نظریه ماکس وبر**^۱: بخش عمده نظریه کلاسیک مربوط به سازمان را می توان در نوشته های «ماکس وبر» یافت. او اولین نظریه جامع در مورد سازمان های بوروکراتیک را ارائه داد و در واقع «وبر» به جای استفاده از سازمان از لغت بوروکراسی استفاده کرد و منظور وی از این کار نظم ایده آل برای ساختار رسمی بود. به نظر او، هرچه سازمان بتواند از لحاظ وظایف مشخص شغلی، نظارت و واپایش برنامه، رسمی تر باشد؛ در نیل به اهدافش کارا تر خواهد بود (ابطحی، ۱۳۸۱، ص ۴۳).

نظریه های گروهی درباره کارایی

الف- **کارایی در نظریه جرج هومن**: نظریه های گروهی را می توان یکی از نظریه های جدید قلمداد کرد. در بیست سال اخیر تلاش های فزاینده ای در زمینه های مختلف به منظور کسب دانش بیشتر در مورد گروه ها به عمل آمده است. پویایی گروه یکی از این زمینه ها است. جرج هومن نظریه پرداز گروه کوچک، چارچوب نظام مند را برای تجزیه و تحلیل گروه های کوچک ارائه کرده است. الگوی پیشنهادی او توصیفی است از رفتار انسان در کوچک ترین گروه هایی که خیلی شبیه واحدهای اجتماعی هستند. «هومن» سه عنصر مشترک در همه گروه های کوچک را خاطر نشان می کند:

۱- فعالیت (کاری که همه گروه‌ها انجام می‌دهند)؛

۲- کنش متقابل (روابط بین اعضای گروه)؛

۳- احساسات (دریافت‌های فیزیکی و ذهنی که یک عضو گروه در ارتباط با فعالیت‌های گروه دارد) (همان، ص ۶۴).

ب- کارایی در نظریه «استاگدیل»: ^۱ نظریه کارایی گروه به وسیله استاگدیل این چنین بیان شده که در این الگو نتیجه و حاصل کار گروه براساس دو عامل اصلی پایه‌گذاری می‌شود. عامل اول عبارت است از نیازها، درخواست‌ها، عواطف و احساسات اعضا که چنانچه انجام کارها در جهت رفع نیازهای آنها و هماهنگی با عواطف آنها باشد؛ نتیجه اش کارایی، بهره‌دهی بیشتر گروه، ارضاء، پیوستگی و ادامه حیات گروه است. عامل دوم عوامل و عناصر رسمی سازمان است که اگر با درخواست‌ها و نیازهای اعضای گروه در جهت یکدیگر قرارگیرند، حاصل آن کارایی بیشتر، هم برای گروه و هم برای سازمان خواهد بود. در حالی که اگر این دو در جهت تضاد با یکدیگر قرار گیرند، حاصل آن برای سازمان تأسف و برای گروه از هم‌پاشیدگی است (مدد، ۱۳۸۱، ص ۲۴).

کارایی در مکتب نئوکلاسیک یا روابط انسانی: تا ربع دوم قرن بیستم، نظریه‌های کلاسیک و به ویژه اصول عقاید تیلور در مدیریت سازمان‌های دولتی و خصوصی اروپا و آمریکا نقش قاطعی داشت؛ اما طولی نکشید که نهضت رفتارگرایی یا اصول روابط انسانی در آمریکا تحت رهبری التون مایو شروع شد.

الف- کارایی در نظریه التون مایو: یکی از دانشمندان نهضت یا مکتب روابط انسانی است، وی در آزمایش‌هایی که به آزمایش هاثورن شهرت یافت، بررسی آثار مختلف محیط کار بر روی کارایی را مورد پژوهش قرار داد و به نتایج شگفت‌انگیزی در آن زمان دست یافت که به طور اختصار به نتایج آن اشاره می‌شود:

۱- عامل روحی و روانی، بیش از عوامل فیزیکی محیط کار در افزایش و یا کاهش

تولید مؤثرند.

۲- شناخت ارزش و اهمیت وجود انسانی از طرف کادر مدیریت، یکی از پدیده های مهم ازدیاد تولید است و بدون اینکه تغییر فیزیکی در محل کار ایجاد کند، فقط با توجه خاصی به شخصیت هریک از افراد، امکان ازدیاد تولید میسر است.

۳- پاداش مادی نقش محرک نداشته است.

۴- آزادی عمل، به عنوان عامل محرک در افزایش تولید شناخته شد. از این رو برای نخستین بار وجود (سازمان غیر رسمی) در درون (سازمان رسمی) شناخته شد (جعفری قوشچی، ۱۳۸۱، ص ۱۱۹).

عوامل مؤثر بر کارایی سازمان ها

جهان، امروزه شاهد تغییرات نو پای وسیعی است. این تغییرات خواهناخواه نظام های اجتماعی را متأثر ساخته و رهبران و مدیران، جوامع و سازمان ها را ملزم به اتخاذ راهبردها، سیاست ها و روش های متناسب با این تغییرات می کند.

هر سازمانی به تناسب مقاصد و مأموریت هایی که برای آن ایجاد شده، باید بتواند جهت نیل به مقاصد خود به درستی متغیر های محیطی را بشناسد تا قادر به کسب اهداف شود.

به عبارت دیگر سازمان ها باید فرصت ها و امکانات موجود را شناسایی و از آنها استفاده مطلوب به عمل آورند و در غیر این صورت همان فرصت ها به عنوان عوامل تهدید کننده ظاهر می شوند (سید جوادین، ۱۳۸۱، ص ۷۴).

۱- **عوامل برون سازمانی:** نیروهای بیرونی خارج از مرزهای سازمان قرار دارند و به طور مستقیم در واپایش مدیریت سازمان نیستند. عوامل محیطی شامل متغیرهایی مانند شرایط اقتصادی، فناوری، فرهنگ اجتماعی، سازمان های کارگری و کار فرمایی، رقبا، وضعیت جغرافیایی، مقررات حکومتی و ملاحظات سیاسی و بین المللی است که اثر عمومی بر سازمان می گذارند (براتیان، ۱۳۸۶، ص ۱۶).

عوامل بیرونی خارج از واپایش سازمان است و در سه گروه تقسیم بندی می شوند:

الف) عوامل ساختاری (تغییرات اقتصادی یا تغییرات اجتماعی و جمعیتی)؛

ب) منابع (انسانی، زمینی، سوخت انرژی مواد خام)؛

ج) عوامل مرتبط کار آمادی (عملکرد و کارایی دستگاه های دولتی، ثبات مقررات دولتی، میزان فساد اداری، شفافیت معاملات، اقتدار نظام قضایی، رسانه ها، احزاب آزاد و مستقل، حمل و نقل و فناوری اطلاعات، چگونگی اعطای یارانه و کمک و ...) (مبینی، ۱۳۸۷، ص ۶۶).

۲- عوامل درون سازمانی مؤثر بر کارایی: عوامل درون سازمانی تحت حیطة و اختیار و قدرت سازمان و افراد و مدیران داخل سازمان هستند که با تعمق و مدیریت صحیح می توانند برای افزایش بهره وری و کارایی به کار گرفته شوند.

عوامل درون سازمانی خود شامل:

۱- عوامل سخت افزاری (ماشین آلات، تجهیزات و ابزار، فناوری و زمین)؛

۲- عوامل نرم افزاری (اطلاعات، اعتبارات، دستورالعمل ها، نقشه ها، فرمول ها و ساختار)؛

۳- عوامل مغز افزاری (مدیریت، نظارت و نیروی انسانی، توانایی، تخصص، تجربه، تحصیلات، انگیزه) (فرجی، ۱۳۸۲، صص ۱۹-۲۴).

عواملی از قبیل، ساختار، منابع فناوری و فیزیکی، منابع مالی، فرهنگ و فضای سازمانی، مدیریت، شیوه رهبری، عملکرد و انگیزه فردی، رفتار تیمی و درون تیمی از عوامل داخلی سازمان است که مدیران و کارکنان هر دو نظارت زیادی بر آنها دارند. مدیریت منابع انسانی، برای بقای سازمان و توفیق بلند مدت آن از اهمیت بالایی برخوردار است. در حقیقت چگونگی اداره منابع انسانی مهم ترین عامل در عملکرد و کارایی کلی یک سازمان است. عوامل درونی باید با همدیگر رابطه متقابل و تعامل داشته باشند؛ بنابراین برای آن که سازمانی موفق شود؛ تمام این عوامل درونی باید به طور هوشمندانه و به طور هماهنگ اداره شوند (جزنی، ۱۳۷۸، ص ۱۳۴).

شاخص‌ها

در این رابطه دو دسته شاخص کلی معرفی می‌شوند:

دسته اول شاخص‌هایی هستند که به طور مستقیم بر موضوع تأثیر می‌گذارند و عبارت‌اند از:

۱. نیروی انسانی؛

۲. ابزارآلات و تجهیزات؛

۳. فضا و مکان.

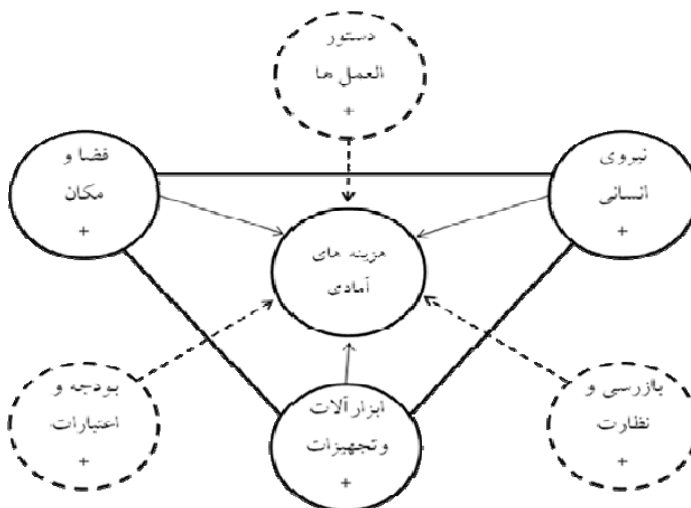
شاخص‌های اصلی فوق هر کدام دارای شاخص‌های فرعی نیز هستند که در ادامه توضیح آنها نیز ارائه شده است.

دسته دوم شاخص‌هایی هستند که تأثیر غیرمستقیم بر هزینه‌های آمادی دارند که عبارت‌اند از: (فرجی، ۱۳۸۲، ص ۱۹).

۱. مجموعه دستور العمل‌های ابلاغی از ناجا؛

۲. بودجه و اعتبارات؛

۳. بازرسی و نظارت.



شکل ۱: (الگوی مناسب کار آمادی شاخص‌ها بر کارایی هزینه‌ها)

نیروی انسانی:

نیروی انسانی، مهم‌ترین عامل در بهبود بهره‌وری است. در اینجا به نکاتی اشاره می‌شود که کارکنان با به کار گرفتن آنها می‌توانند بهره‌وری خود را بهبود بخشند:

۱- نگرش‌های مثبت کاری، همچون داشتن غرور در کار و میل و شوق برای پیشرفت مستمر؛

۲- ارتقای مهارت‌ها و کسب مهارت‌های جدید از طریق آموزش؛

۳- کمک به همکاران در مواقع لزوم و اجرای کارها به صورت گروهی؛

۴- مشارکت در برنامه‌های بهبود بهره‌وری، همچون «گروه‌های نظارت کیفی» و طرح پیشنهادها؛

۵- اجرای درست کار از همان بار اول؛

۶- حفظ سلامت جسمانی.

«فابریکانت»^۱ می‌نویسد: «آموزش مستمر و مداوم نیروی کار و سایر کوشش‌هایی که در جهت بهبود کیفیت نیروی کار به عمل می‌آید، نوعی سرمایه‌گذاری در منابع انسانی است که دارای بازده است. سرمایه‌گذاری در منابع انسانی به‌طورعینی همانند سرمایه‌گذاری در ماشین‌آلات و تجهیزات منشأ بهره‌وری بالاتر است».

نیروی انسانی همواره به عنوان مهم‌ترین عامل راهبردی، در عرصه سازمان‌ها مطرح شده است. دلیل این امر تغییراتی است که در سطح وسیع و با شتاب، در محیط حادث می‌شوند. در چنین شرایطی جایگاه بسیار مهم نیروی انسانی به‌عنوان طراح، سازنده و پردازنده نظام‌های عملیاتی و سایر منابع سازمان بیش از پیش نمایان می‌شود (ابطحی و کاظمی، ۱۳۸۳، ص ۷۱).

ابزار آلات و تجهیزات

دسته‌ای از وسایل با دوام هستند که جهت نگهداشتن یا ادامه عملیات و آماده بکاری و نگهداری امکانات از آنها استفاده می‌شوند. یکی از عوامل مؤثر و مهم در دستیابی به توفیقات برای هر سازمانی استفاده از ابزار و تجهیزات و فناوری های نوینی است که در عرصه های مختلف جهت انجام مأموریت های محوله، آنها را به کارگیری می‌کنند. بعد از نیروی انسانی، تجهیزات اصلی ترین عامل است که می تواند جهت انجام مأموریت ها کمک کند (آقایی، ۱۳۸۲، ص ۴۶).

تجهیزات به عنوان یک عامل مهم در رسیدن به اهداف سازمان نقش تأثیرگذاری دارد و به همین دلیل از اهمیت خاصی برخوردار است. «اشتاینر» و «گلدنر» نیز فهرستی از علل ازدیاد بهره وری ترتیب داده اند. بخش اعظم افزایش بهره‌وری نتیجه ازدیاد مکانیزاسیون در صنعت است. استفاده از ماشین های بهتر و جدیدتر کارگر را قادر ساخته است که محصول بیشتری تولید کند (آقایی، ۱۳۸۲، ص ۵۵).

فضا و مکان

فضا و مکان در مراکز آمادی به محل‌هایی اطلاق می‌شود که تعدادی از کارکنان با تخصص ها و مهارت‌های گوناگون، به همراه وسایل و تجهیزات بر اساس نیاز برای انجام تدارک و آماده بکاری رده های تعمیراتی در آنها مشغول به فعالیت هستند (زالسی، ۱۳۸۵، ص ۲۳).

بازرسی و نظارت

به فرآیند مرور و بررسی و بازنگری نسبت به عملکرد فرد یا سازمان به منظور شناسایی نقاط قوت و ضعف و به‌کارگیری اقدامات اصلاحی در جهت تقویت نقاط قوت و تبدیل نقاط ضعف (تهدیدها) به قوت، بازرسی اطلاق شده است.

نظارت عبارت است از سنجش و اصلاح عملکرد برای به دست آوردن این اطمینان که هدف‌های سازمان و طرح‌های اجرایی آن با کامیابی به انجام رسیده است. سیستم‌های نظارتی کارساز، پیشرفت‌ها را نسبت به برنامه‌ها می‌سنجند؛ انحراف‌ها را آشکار می‌سازند؛ مسئولیت‌ها را معین می‌کنند؛ اقدامات تصحیح‌گر را نشان می‌دهند و ضامن بهبود تمام عملکردهایی هستند که کیفیت آنها در خارج از محدوده مجاز قرار می‌گیرد و نظارت مدیریتی اثربخش، می‌تواند بهره‌وری را به طرز چشمگیری بالا ببرد (بوشهری، ۱۳۷۷، ص ۲۷).

اعتبارات

اعتبار، عبارت است از مبلغی که برای مصرف یا مصارف معین و به منظور نیل به اهداف و اجرای برنامه‌ها به تصویب می‌رسد (جوادیان؛ ولی پور، ۱۳۸۸، ص ۸۰).

دستور العمل

دستورالعمل نوشته‌ای است که در آن چگونگی انجام کار، وظیفه و مسئولیت واحدهای مختلف سازمانی که در اجرای یک مأموریت نقش داشته و باید به صورت هماهنگ اقدام کنند تعیین می‌شود (مع آموزش ناجا).

شاخص‌های فرعی:

۱- شاخص‌های فرعی نیروی انسانی: میزان تحصیلات، تجربه خدمتی مرتبط، آموزش تخصصی حین خدمت، حقوق و مزایای پرداختی، رضایت شغلی، تناسب تعداد نیروی انسانی.

۲- شاخص‌های فرعی ابزارآلات و تجهیزات: ابزارآلات و تجهیزات تعمیرگاهی، ابزارآلات و تجهیزات مربوط به انبارها، ابزارآلات و تجهیزات اداری، ابزارآلات و تجهیزات حمل و نقل، خودرو و امکانات ترابری، تجهیزات رایانه‌ای و شبکه.

- ۳- شاخص های فرعی فضا و مکان: فضای تعمیرگاه و نگهداری، فضای مناسب اداری، فضای انبار و سردخانه، فضای زاغه مهمات و نحوه استقرار فضای اداری.
- ۴- شاخص های فرعی دستورالعمل ها: تعداد و کمیت دستورالعمل ها، سطح تخصصی و محتوی دستورالعمل ها، مرتبط بودن با فعالیت اجرایی، به روز بودن دستورالعمل و تأثیر دستورالعمل بر کارایی.
- ۵- شاخص های فرعی بازرسی و نظارت: تعداد بازرسی ها، چک لیست بازرسی ها، سطح تخصص بازرسان، بازخوردهای تیم بازرسی، تعهد و جدیت تیم بازرسی، استمرار بازرسی.
- ۶- شاخص های فرعی اعتبارات: میزان بودجه واگذاری، انطباق نرم بودجه با هزینه داخلی، میزان بودجه خرید قطعات و دستمزد، تناسب بودجه واگذاری و هزینه و واگذاری به موقع اعتبارات (زالی، ۱۳۸۵، ص ۲۶).

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نوع، پیمایشی است. در قسمت تحلیلی به شرح اطلاعات جمع آوری شده پرداخته و تلاش شده شاخص ها و مؤلفه هایی مورد بررسی قرار گیرند که با استفاده از آنها بتوان راه کارهای مناسبی را در رابطه با تحقیق ارائه کرد.

با توجه به اینکه به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز، نظرات کارشناسان و متخصصان مرتبط با موضوع ضروری است؛ در این پژوهش جامعه آماری مدیران و متخصصان در آمااد و پشتیبانی دانشگاه علوم انتظامی امین و دانشکده های دانشگاه و اعضای گروه آمااد و پشتیبانی در سال ۸۸ که جمعاً هفتاد نفر (۷۰) هستند و به صورت تمام شمار می باشد، در نظر گرفته شده اند.

روش گردآوری اطلاعات در این تحقیق به دو صورت کلی است: ابتدا به منظور تهیه مطالب نظری، از کتابخانه ها و مراکز تحقیقاتی و مطالعاتی استفاده شده است.

در روش دوم با استفاده از پرسش‌نامه نسبت به گردآوری اطلاعات اقدام شد. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق، طی ملاقات حضوری با فرماندهان و مدیران آماد و پشتیبانی دانشگاه و همچنین ملاقات با اساتید گروه و کارشناسان آماد پشتیبانی دانشکده‌ها به طریق شیوه‌مراجعه مستقیم، ابتدا توضیحاتی داده شد؛ سپس سؤال‌های پرسش‌نامه در همان مکان‌ها توسط محقق به افراد مورد نظر تحویل، مجدداً به محل خدمتی آنان مراجعه و پرسش‌نامه‌های تکمیل شده دریافت شد.

از نظر روایی (این است که ابزار اندازه‌گیری بتواند متغیرها و موضوع مورد مطالعه را به درستی و دقت مورد بررسی قرار دهد) نیز ابتدا پرسش‌نامه اولیه بر اساس الگوی لیکرت تهیه و چون قابلیت فهم سؤال‌ها نیاز به بررسی داشت؛ پرسش‌نامه با نظرات کارشناسان و خبرگان و اساتید دانشگاه مورد بازبینی قرار گرفت، سپس با نقطه نظرات و پیشنهادهای اصلاحی و راهنمایی اساتید راهنما و مشاور تکمیل و نهایی شد. متعاقب آن به منظور بررسی نتایج حاصل از پرسش‌نامه‌ها، ابتدا گزینه‌های مربوط به سؤال‌ها کدگذاری و سپس داده‌های حاصل از پرسش‌نامه‌ها وارد رایانه شد. و با استفاده از نرم‌افزار آماری «Spss» مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و در نهایت سنجش میزان پایایی آن از روش آلفای کرونباخ به مقدار $a=889$ به دست آمد که بر مبنای توضیحات فوق از قابلیت اعتماد خوبی برخوردار است.

تجزیه و تحلیل

تحقیق شامل دو فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی دارد که عبارت‌اند از:

۱- عوامل درون سازمانی شامل (نیروی انسانی متخصص، تجهیزات و امکانات فنی، فضا و مکان، نظارت و بازرسی. دستورالعمل‌های آمادی و بودجه و اعتبارات) بر کارایی هزینه‌های آمادی تأثیر دارد.

۲- وضعیت عوامل درون سازمانی (نیروی انسانی متخصص، تجهیزات و امکانات فنی، فضا و مکان، نظارت و بازرسی دستورالعمل‌های آمادی و بودجه و اعتبارات) در شرایط

فعلی مطلوب است.

با توجه به یافته های فرضیه های تحقیق نتایج حاصله به شرح زیر ارائه می شود:

الف) یافته های توصیفی پاسخگویان

مدرک تحصیلی: ۱/۴ درصد پاسخ گویان دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۱/۴ درصد دانشجوی کاردانی، ۲۰ درصد کارشناسی، ۵۱/۴ درصد کارشناسی ارشد و ۲۵/۷ درصد بالاتر است که بالاترین فراوانی مدرک تحصیلی متعلق به دارندگان مدارک کارشناسی ارشد می باشد.

سابقه خدمت در ناجا: ۱/۴ درصد از پاسخ گویان دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال و ۱۴/۳ درصد از پاسخ گویان دارای سابقه خدمت ۵-۱۰ سال، ۳۴/۳ درصد از پاسخ گویان دارای سابقه خدمت ۱۰-۱۵ سال، ۱۰ درصد دارای سابقه ۲۰-۱۵ سال، ۴۰ درصد دارای سابقه بالای ۲۰ سال هستند که آمار نشان می دهد بیشترین فراوانی متعلق به کارکنان دارای سابقه خدمت بالای ۲۰ سال است.

سابقه خدمت در آماج و پشتیبانی: ۲۷/۱ درصد از پاسخ گویان دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال ۴۴/۳ درصد از پاسخ گویان دارای سابقه خدمت ۵-۱۰ سال، ۱۵/۷ درصد از پاسخ گویان دارای سابقه خدمت ۱۰-۱۵ سال، ۱/۴ درصد دارای سابقه ۲۰-۱۵ سال و ۱/۴ درصد دارای سابقه بالای ۲۰ سال هستند که آمار نشان می دهد بیشترین فراوانی متعلق به کارکنان دارای سابقه خدمت ۵-۱۰ سال می باشد.

درجه یا رتبه کارکنان: ۲۰ درصد از پاسخ گویان دارای درجه یا رتبه ستوانی، ۲۵/۷ درصد از پاسخ گویان دارای درجه یا رتبه سروانی، ۱۴/۳ درصد از پاسخ گویان دارای درجه یا رتبه سرگردی، ۸/۶ درصد از پاسخ گویان دارای درجه یا رتبه سرهنگ دومی و ۳۱/۴ درصد دارای درجه سرهنگی هستند که بیشترین فراوانی متعلق به کارکنان با درجه یا رتبه سرهنگ می باشد.

جایگاه کارکنان: ۱۷/۱ درصد از پاسخ گویان دارای جایگاه سروانی، ۲۲/۹ درصد جایگاه سرگردی و ۱۴/۳ درصد از پاسخ گویان دارای جایگاه سرهنگ دومی،

۷/۱ درصد از پاسخ‌گویان دارای جایگاه سرهنگی، ۳۲/۹ درصد دارای جایگاه سرتیپ دومی و ۵/۷ درصد دارای جایگاه سرتیپی هستند که بیشترین فراوانی متعلق به کارکنان با جایگاه سرتیپ دومی می‌باشد.

۲۵/۷ درصد رسته اداری، ۵۱/۴ درصد رسته آماد، ۷/۱ درصد دارای رسته انتظامی و ۴/۳ درصد رسته مهندسی و ۱۱/۴ درصد سایر رسته‌ها هستند که آمار نشان می‌دهد بیشترین فراوانی متعلق به رسته آماد و پشتیبانی می‌باشد.

ب) نتایج استنباطی تحقیق:

نقش هزینه‌های آمادی در دانشگاه علوم انتظامی امین یکی از دغدغه‌های محقق با توجه به نیاز دانشگاه به کارایی هزینه‌های آمادی است. شناسایی نقاط قوت و ضعف هزینه‌های آمادی می‌تواند مدیران و فرماندهان را در تصمیم‌گیری یاری رساننده و عملکرد دانشگاه را قوت بخشد و در نهایت به افزایش بازده و راندمان کاری منجر شود. معیارهای مربوطه به ترتیب مورد بررسی قرار گرفت.

فرضیه اول: عوامل درون سازمانی مؤثر بر کارایی هزینه‌های آمادی دانشگاه علوم انتظامی امین.

نتایج حاصل از آزمون به عمل آمده جهت فرضیه‌ها بیان‌گر این است که مؤلفه اول، دوم، سوم، چهارم، پنجم و ششم پذیرفته شده است.

می‌توان نتیجه گرفت که نیروی انسانی متخصص، تجهیزات و امکانات فنی، فضا و مکان، نظارت و بازرسی بودجه، اعتبارات و دستور العمل‌های آمادی بر کارایی هزینه‌های آمادی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر دارد و تأثیر آنها بیش از حد متوسط است. برای تحلیل این فرضیه از ۶ مؤلفه و ۳۳ سؤال استفاده شده است که نتایج آن به شرح زیر ارائه می‌شود:

۱- مؤلفه اول به کارگیری نیروی انسانی متخصص: بابایی درویش (۱۳۸۶) معتقد است که نیروی انسانی آموزش دیده و با انگیزه در ارتقای بهره‌وری اثرات مهمی دارند. او می‌گوید: «سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی منشأ بهره‌وری است» که ما نیز در

پرسش‌نامه این تحقیق نقش نیروی انسانی در کارایی را بررسی کرده نتیجه گرفتیم: با توجه به این که Sig کمتر از ۰.۰۵ فرضیه تأیید می‌شود؛ یعنی به‌کارگیری نیروی انسانی متخصص آمادی بر کارایی هزینه‌های آمادی دانشگاه علوم انتظامی امین مؤثر است و تأثیر آن بیش از حد متوسط است؛ لذا باید دانشگاه و مدیران به این مقوله توجهی خاص داشته باشند.

۲- مؤلفه دوم به‌کارگیری ابزارآلات و تجهیزات: آقای (۱۳۸۲) در کتاب خود معتقد است: «یکی از عوامل مؤثر و مهم در دستیابی به توفیقات برای هر سازمانی، استفاده از ابزار و تجهیزات و فناوری‌های نوینی است که در عرصه‌های مختلف جهت انجام مأموریت‌های محوله، آنها را به‌کارگیری کند. بعد از نیروی انسانی، تجهیزات اصلی‌ترین ابزار است که می‌تواند جهت انجام مأموریت‌ها کمک نماید. برای اصلاح و توسعه سازمان‌ها به منظور پاسخگویی به نیازها و تحولات جامعه تجهیزات و سخت‌افزار به عنوان یک فاکتور بسیار ارزشمند در انجام بهینه مأموریت‌های سازمانی نقش آفرینی می‌کند. امروزه داشتن تجهیزات کارآمد در کنار نیروی انسانی آموزش دیده و با انگیزه مزیتی رقابتی برای هر سازمانی است. بخش اعظم افزایش بهره‌وری نتیجه ازدیاد مکانیزاسیون در صنعت است». ما نیز در پرسش‌نامه این مهم را بررسی کرده، نتیجه گرفتیم؛ با توجه به این که Sig کمتر از ۰.۰۵ است؛ لذا تأثیر آن بیش از حد متوسط و در سطح زیاد برآورد شده است.

۳- مؤلفه بعدی اعمال نظارت و بازرسی: بوشهری (۱۳۷۷) معتقد است: «نظارت بازرسی یعنی فرآیند مرور و بررسی و بازرسی نسبت به عملکرد فرد یا سازمان به منظور شناسایی نقاط قوت، ضعف و به‌کارگیری اقدامات اصلاحی در جهت تقویت نقاط قوت و تبدیل نقاط ضعف (تهدیدها) به قوت، همچنین نظارت اثربخش، می‌تواند بهره‌وری را به طرز چشمگیری بالا ببرد.

ما نیز در پرسش‌نامه این مهم را بررسی کرده نتیجه گرفتیم: با توجه به این که Sig کمتر از ۰.۰۵ است، نظارت و بازرسی نقش مهمی در کارایی هزینه دارد و تأثیر آن بیش از

حد متوسط و در سطح زیاد برآورد شده است.

۴- مؤلفه چهارم فضا و مکان: زالی (۱۳۸۵) در تحقیقات خود می‌نویسد: «فضا و مکان در مراکز آمادی به محل‌هایی اطلاق می‌شود که تعدادی از کارکنان با تخصص‌ها و مهارت‌های گوناگون، به همراه وسایل و تجهیزات بر اساس نیاز برای انجام تدارک مشغول به فعالیت هستند». وی معتقد است فضای اداری، انبار، و... در کاهش هزینه و خدمات رسانی بهتر مؤثر است و با نیروی انسانی و تجهیزات می‌توان بهره‌وری را به طرز چشمگیری بالا برده ما نیز در پرسش‌نامه این مهم را بررسی کرده نتیجه گرفتیم: با توجه به اینکه sig کمتر از ۰.۰۵ است، فرضیه تأیید می‌شود؛ یعنی وجود فضا و مکان مناسب بر کارایی هزینه‌های آمادی دانشگاه علوم انتظامی امین مؤثر است و تأثیر آن بیش از حد متوسط است؛ لذا باید دانشگاه و مدیران رده‌های پشتیبانی و مهندسی در ساخت و ساز اماکن مورد نیاز مجموعه آماد و پشتیبانی توجهی خاص مبذول داشته باشند.

۵- مؤلفه پنجم دستورالعمل‌ها: آموزش ناجا در طرح کوثر (۱۳۸۴) می‌نویسد:

«دستورالعمل نوشته‌ای است که در آن چگونگی انجام کار و وظیفه و مسئولیت واحدهای مختلف سازمانی که در اجرای یک مأموریت نقش داشته و باید به صورت هماهنگ اقدام کنند، شرح داده شده است». از طرفی زالی (۱۳۸۳) نیز در نوشته خود معتقد است: «اگر دستورالعمل‌ها مرتبط، کافی و کارا و تخصصی باشند، می‌توانند بر کارایی تأثیر گذار باشند. در تحلیل به عمل آمده در این تحقیق نیز با توجه به اینکه sig کمتر از ۰.۰۵ است فرضیه تأیید می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که دستورالعمل‌های مناسب بر کارایی هزینه‌های آمادی دانشگاه علوم انتظامی امین مؤثر است و تأثیر آن بیش از حد متوسط است؛ لذا باید دانشگاه و مدیران به این مقوله توجهی خاص داشته باشند.

۶- مؤلفه ششم بودجه و اعتبارات: در کتاب مجموعه قوانین برنامه و بودجه آمده است: «اعتبار، مبلغی است که برای مصرف یا مصارف معین و به منظور نیل به اهداف و

اجرای برنامه ها به تصویب می رسد».

گوهری (۱۳۸۳) و نصرت پناه (۱۳۸۴) معتقدند: «واگذاری به موقع و متناسب از لحاظ کمی و کیفی اعتبارات در بهره‌وری و کاهش هزینه‌های سازمانی مؤثر است و می‌تواند بهره‌وری را به طرز چشمگیری بالا ببرد». ما نیز در پرسش‌نامه این مهم را بررسی کرده، نتیجه گرفتیم؛ با توجه به اینکه sig کمتر از ۰.۰۵ است فرضیه تأیید می‌شود؛ یعنی بودجه و اعتبارات مناسب و به موقع و به میزان کافی بر کارایی هزینه‌های آمادی دانشگاه علوم انتظامی امین مؤثر است. تأثیر آن بیش از حد متوسط است؛ بنابراین باید دانشگاه و مدیران آماد و پشتیبانی و مدیران برنامه ریزی و مالی به این مقوله توجهی خاص داشته باشند و نسبت به پیگیری برآورد دقیق و تخصیص به موقع آن اهتمام جدی تری کنند.

فرضیه دوم: وضعیت عوامل درون سازمانی (نیروی انسانی متخصص، تجهیزات و امکانات فنی، فضا و مکان، نظارت و بازرسی دستورالعمل‌های آمادی، بودجه و اعتبارات) در شرایط فعلی مطلوب است.

نتایج حاصل از آزمون به عمل آمده جهت فرضیه‌ها، بیان‌گر این است که مؤلفه اول، دوم، سوم، چهارم، پنجم و ششم رد شده است.

برای تحلیل این فرضیه از ۶ مؤلفه و ۳۳ سؤال استفاده شده است که نتایج آن به شرح زیر ارائه می‌شود:

۱- **مؤلفه نیروی انسانی متخصص موجود:** با توجه به اینکه sig کمتر از مقدار خطا یعنی ۰.۰۵ است؛ بنابراین فرضیه رد می‌شود. نتیجه آنکه نیروی انسانی آماد در شرایط موجود مطلوب نیست؛ یعنی بین وضعیت موجود و مطلوب اختلاف معناداری وجود دارد و باید به این امر که سرمایه اصلی سازمان است توجه بیشتری کرد.

۲- **مؤلفه بعدی ابزارآلات و تجهیزات موجود آمادی:** با توجه به اینکه sig کمتر از مقدار خطا؛ یعنی ۰.۰۵ است؛ بنابراین فرضیه رد می‌شود. نتیجه آنکه ابزارآلات و تجهیزات موجود آمادی در شرایط موجود مطلوب نیست؛ یعنی بین وضعیت موجود و

مطلوب اختلاف معناداری وجود دارد و باید مدیران آماد و پشتیبانی به این امر در دانشگاه توجه بیشتری کنند.

۳- مؤلفه نظارت و بازرسی در وضع موجود: با توجه به اینکه sig کمتر از مقدار خطا یعنی ۰.۰۵ است؛ بنابراین فرضیه رد می شود. نتیجه آنکه نظارت بازرسی موجود آمادی در شرایط موجود مطلوب نیست؛ یعنی بین وضعیت موجود و مطلوب اختلاف معناداری وجود دارد و باید به این امر توسط مدیران آماد و پشتیبانی و رده های نظارتی در دانشگاه توجه بیشتری شود.

۴- مؤلفه فضا و مکان موجود: با توجه به اینکه sig کمتر از مقدار خطا یعنی ۰.۰۵ است؛ بنابراین فرضیه رد می شود. نتیجه آنکه فضا و مکان موجود آمادی در شرایط موجود مطلوب نیست؛ یعنی بین وضعیت موجود و مطلوب اختلاف معناداری وجود دارد و باید به این امر توسط مدیران آماد و پشتیبانی و رده های نظارتی و مهندسی در طراحی و ساخت دقت شود.

۵- دستورالعمل های مناسب آمادی در وضعیت موجود: با توجه به اینکه sig کمتر از مقدار خطا یعنی ۰.۰۵ است؛ بنابراین فرضیه رد می شود. نتیجه آنکه دستورالعمل های موجود آمادی در شرایط موجود مطلوب نیست؛ یعنی بین وضعیت موجود و مطلوب اختلاف معناداری وجود دارد و باید به این امر توسط مدیران آماد و پشتیبانی و رده های نظارتی و بالادستی در تهیه ابلاغ و بومی سازی دستور العمل ها جدیت بیشتری اعمال شود.

۶- مؤلفه بودجه و اعتبارات موجود: توجه به اینکه sig کمتر از مقدار خطا یعنی ۰.۰۵ است؛ بنابراین فرضیه رد می شود. نتیجه آنکه بودجه و اعتبارات آمادی در شرایط موجود مطلوب نیست؛ یعنی بین وضعیت موجود و مطلوب اختلاف معناداری وجود دارد و باید به این امر توسط مدیران آماد و پشتیبانی و رده های برنامه ریزی و مدیران تصمیم گیر برای برآورد بهتر و اصلاح مأخذها و واگذاری به موقع اعتبارات اقدامی جدی توجه بیشتری شود.

پیشنهادهای کاربردی

- ۱- در فرآیند امور به امر واپایش، ارزیابی و نظارت توجه شود.
 - ۲- نظر به اهمیت و تأثیر مهارت ها و قابلیت های انسانی و تأثیر آن در پیشبرد اهداف سازمانی لازم است، آموزش های مرتبط با مهارت های انسانی در دستور کار قرار گیرد.
 - ۳- منابع انسانی سرمایه های اصلی سازمان هستند که چنانچه دارای کارایی و انگیزه لازم باشند؛ به طور قطع نقش تعیین کننده ای در تحقق اهداف و پیشبرد امور خواهند داشت.
- لذا توجه به موارد زیر در بخش نیروی انسانی، می تواند راهگشای بخشی از مشکلات موجود باشد:
- ارتقای حقوق و مزایا و پرداخت حق فنی مناسب؛
 - توجه به آموزش های تخصصی به منظور ارتقای مهارت حرفه ای و دانش کارکنان؛
 - ایجاد فرصت مناسب برای تحصیل مرتبط کارکنان؛
 - توجه به مسائل معیشتی و رفاهی کارکنان (ارتقا جایگاه شغلی کارکنان و ساختار سازمانی و تأمین نیروی کافی).
- ۴- فضای مناسب کار و ابزارآلات و تجهیزات موجود و فناوری های روز می تواند کمک شایانی در روند بهبود ارائه کند.
 - داشتن مراکز تعمیر و نگهداری مناسب می تواند به کارایی و آمادگی یگان کمک شایانی کند؛
 - ارتباط و اشرافیت بر مجموعه می تواند تأثیر شگرفی بر کارایی داشته باشد.
 - ۵- مهم ترین عامل دیگر که می تواند نقش تسهیل کننده در روند مربوطه داشته باشد، موضوع بودجه و اعتبارات است که در حال حاضر یکی از نارسایی های موجود، عدم تناسب میزان بودجه با نیازهای واقعی رده ها و همچنین تأخیر در زمان واگذاری و متناسب نبودن نرم های مصوب با واقعیاتی نظیر تورم و عمر تجهیزات و امکانات است؛ لذا توصیه می شود در خصوص افزایش کمی اعتبارات و اصلاح نرم ها و زمان واگذاری

آن چاره اندیشی شود.

۶- در هر صورت می‌توان به بخش خصوصی و امکانات و سرمایه‌های آن نیز نگاهی ویژه داشت.

۷- لازم است به تخصص و تبحر مدیران سطوح میانی در این امر دقت بیشتری شود.
۸- توسعه کمی و کیفی نرم افزارهای مرتبط با دانش آمادی، یکی از الزامات مهم در تعالی سازمانی به شمار می‌رود؛ لذا با توجه به اهمیت امکانات نرم افزاری در موفقیت سازمانی، لازم است به گسترش و به روز کردن امکانات نرم افزاری در دانشگاه توجه شود.

۹- لازم است در خصوص موفقیت سازمانی، مطالعه‌ها و بررسی‌های همه جانبه و جدی تری صورت پذیرد و درک صحیحی از اهداف و برنامه‌های دانشگاه علوم انتظامی امین داشته باشیم.

۱۰- در صورت تغییر مدیران، سعی شود سیاست‌های کلان ثابت بماند.

۱۱- صرفه جویی و استفاده بهینه از منابع در جهت اهداف.

۱۲- هدف و برنامه محور به جای فعالیت و هزینه محور بودن مد نظر قرار گیرد.

منابع

- اعرابی، سید محمد و دیگران (۱۳۸۵)، مدل اندازه‌گیری بهره‌وری مبتنی بر برنامه‌ریزی در سازمان‌ها مطالعه موردی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.
- ابطحی، سید حسن و بابک کاظمی (۱۳۸۳)، بهره‌وری، (چاپ پنجم)، تهران: نشر موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- اقتداری، علی محم. (۱۳۷۹)، سازمان و مدیریت، سیستم و رفتار سازمانی، تهران: انتشارات مولوی.
- اقای، اصغر (۱۳۸۲)، مشکلات تعمیر و نگهداری در ناجا. فصلنامه آماد ناجا، سال دوم، شماره ۵.

- اقوامی، باباجانی (۱۳۸۶)، اصول سیستم کنترل داخلی در لجستیک. فصلنامه لجستیک، شماره ۵.
- بوشهری، علیرضا و عقیل ملکی فر (۱۳۷۷)، بهره‌وری سازمان‌ها و واحدهای تحقیقاتی، تهران: انتشارات مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.
- جعفری قوشچی، بهزاد (۱۳۸۱)، مقاله راه‌های افزایش کارایی، سایت اینترنتی www.ghosoheil-behzadyahoo.com.
- جزنی، نسرین (۱۳۸۷)، مدیریت منابع انسانی، تهران: نشر نی.
- جوادیان، ولی پور (۱۳۸۸)، مبانی مالی و بودجه در ناجا، تهران: انتشارات دانشگاه علوم انتظامی امین.
- رمضانی، ظریفه (۱۳۸۷)، ارزیابی کارایی و اثر بخشی دانش آموختگان زن دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران: پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین.
- زالی رحیم (۱۳۸۵)، عوامل مؤثر بر هزینه‌های تعمیراتی خودروهای ناجا، پایان نامه کارشناسی ارشد دافوس.
- سلطانی، ایرج (۱۳۷۵)، نقش آموزش در روابط صنعتی سازمان‌های تولیدی و صنعتی، ماهنامه تدبیر، شماره ۶۹، ص ۳۳.
- ساعتچی، محمود (۱۳۷۶)، استفاده از تئوری یادگیری و آموزش. تهران: مرکز مدیریت دولتی.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۴)، مدیریت منابع انسانی، تهران: نشر سمت.
- سید جوادین، سیدرضا (۱۳۸۲)، منابع مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- طاهری، شهنام (۱۳۸۶)، راهنمای عملیاتی پیاده‌سازی و اجرای سیستم سنجش عملکرد و بهبود بهره‌وری، (چاپ سوم)، تهران: نشر هستان.
- فرجی، مرتضی (۱۳۸۲)، اصول و مبانی کارکردهای آمادی، تهران: مرکز مطالعات و پژوهش‌های پشتیبانی و مهندسی ناجا.

- گوهری، مسعود (۱۳۸۳)، بررسی اماکن و مشکلات استفاده از خدمات تعمیراتی خودرویی توسط بخش خصوصی در ناجا، پایان نامه دافوس ناجا.
- محمودی، عنایت (۱۳۸۸) بررسی عوامل مؤثر بر کارایی یگان‌های دریایی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده اداری و پشتیبانی.
- نصرت پناه، سیاوش (۱۳۸۴). مدیریت و فرماندهی لجستیک، انتشارات جام جم.
- مدد، محمد (۱۳۸۱). کارایی و ویژگی گروه، تهران: ماهنامه توسعه مدیریت، شماره ۳۶-۲۴.
- مبینی، مهدی (۱۳۸۷). نگاهی به مفهوم بهره وری، تهران: مجله علمی فرهنگی حدیث زندگی، سال هشتم، شماره اول.
- مع آموزش ناجا (طرح کوثر) (۱۳۸۲)، تهران.