



بررسی نقش بیمه خودرویی در عملکرد رانندگان ناجا؛ ص ۲۷-۴۷

اصغر آقایی^۱، محمدعلی اکبری^۲، رضا طاهر باوفا^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۷/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۸/۲۰

چکیده

مطالعه حاضر باهدف بررسی نقش بیمه خودرویی در عملکرد رانندگان ناجا صورت گرفته است. روش تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری رانندگان خودرویی به تعداد ۱۵۰ نفر از رده‌های صفی و ستادی ناجا از استان‌های تهران بزرگ (فاتب)، آذربایجان غربی، سیستان و بلوچستان، مازندران، هرمزگان، انتخاب‌شده و حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۱۰۸ نفر در نظر گرفته‌شده است. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱۶ محاسبه‌شده و نتایج حاصل از پاسخ به سؤالات حاکی از آن است که در بررسی نقش بیمه خودرویی در عملکرد رانندگان ناجا مؤلفه امنیت شغلی با میانگین ۴/۵۵ دارای بیشترین تأثیر و ایجاد انگیزه بهره‌برداری مناسب با میانگین ۴/۵۱ دارای کمترین تأثیر در بین مؤلفه‌های بیمه خودرویی می‌باشد. جهت پاسخ‌گویی به سؤالات از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده‌شده است

کلیدواژه‌ها: بیمه، امنیت شغلی، انگیزه، عملکرد، رانندگان ناجا

۱- استادیار دانشگاه علوم انتظامی امین

۲- عضو هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی

۳- کارشناس ارشد آماد و پشتیبانی

مقدمه و بیان مسأله

در اواخر قرن نوزدهم، خودرو با پیام رفاه و آسایش به زندگی انسان‌ها وارد شد، ولی از همان روزهای نخست همگان دریافتند که این میهمان ناخوانده، هم‌سفر نامهربانی نیز به همراه دارد که با رعایت تمامی تمهیدات و رعایت اصول ایمنی، نمی‌توان از مضرات آن خلاص شد به همین دلیل، بیمه خودرو مطرح شد. از اوایل قرن ۲۰۰۰ میلادی، بیمه خودرو را می‌توان از جمله رایج‌ترین بیمه‌هایی به شمار آورد که مردم با آن سروکار دارند. بیمه‌های خودرو به دلیل افزایش روزافزون غرامت‌های پرداختی به اشخاص ثالث، افزایش هزینه خسارت، توسعه نامناسب جاده‌ها در مقابل رشد وسایل نقلیه و افزایش تعداد خسارت‌ها، برای بیمه‌گران، امر مطلوبی به شمار نمی‌آید. باوجوداین باید در نظر داشت که بیمه خودرویی کلید بیمه‌های دیگر است و عملکرد شرکت‌های بیمه در این رشته به هر شیوه‌ای که باشد، دیگر رشته‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به‌عبارت‌دیگر، بیمه‌گران با عملکرد صحیح و شایسته در این رشته، هم توجه مشتریان را به دیگر کالاهای خود جلب می‌کنند و هم با نشان دادن مزیت‌های بیمه و فراهم آوردن آسایش خاطر دارندگان منابع مادی و سرمایه‌ای، بستر مناسبی برای توسعه اقتصادی مهیا می‌کنند. بیمه خودرو نیز در میان سایر انواع رشته‌های بیمه، ویژگی خاصی دارد و مردم در مقابل افزایش حق بیمه خودرو حساسیت بیشتری دارند. بیمه خودرو با خصوصیات ذکرشده عملاً یک مشکل سیاسی اجتماعی تلقی می‌شود و در کشورهای پیشرفته صنعتی، سازمان‌های ذی‌ربط (نماینده بیمه‌گذاران، اتحادیه بیمه‌گران، کانون وکلا و حقوقدانان و نمایندگان دولت) در جهت حل مسائل فنی و سیاسی با دیدگاه‌های مختلف، رودرروی هم قرار می‌گیرند.

نیروی انتظامی با عنایت به حوزه فعالیت آن در گستردگی جغرافیایی وسیع تا دورترین و محروم‌ترین نقاط اجتماعی ایران اسلامی، ملزم به ارائه خدمات به مردم (حضور فوری و به‌موقع در صحنه) و همچنین انتقال به‌موقع و مستمر اقلام آمادی به رده‌های زیرمجموعه (واحدهای تابعه) در مبحث نیروهای ستادی می‌باشد.

عملکرد رانندگان ناجا یکی از مهم‌ترین عناصر حیاتی هر سازمان می‌باشد و نقش آن در انجام مأموریت‌ها و رسیدن به اهداف سازمانی و انجام به‌موقع مأموریت‌ها بر کسی پوشیده نیست. یکی از مشکلات عمده و مطرح رانندگان، رضایت شغلی، امنیت شغلی و عدم پرداخت خسارت بیمه متناسب با عملکرد آن‌ها می‌باشد. ناجا در بحث بیمه بدنه پرداخت بیش از ۳۰۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال را، منوط به دستور هیئت‌رئیس و می‌داند و یا در مبحث بیمه باربری هیچ‌گونه تضمین و پرداختی ندارد که این امر باعث پایین آمدن امنیت شغلی و زیان‌های جبران‌ناپذیر و بی‌رغبتی سایر رانندگان قانونمند شده است، به‌طوری‌که کارکنان ناجا در تحویل گرفتن خودرو مشکل داشته و حتی کارکنانی که به‌عنوان راننده در سازمان استخدام شده‌اند نیز کار دفتری را ترجیح داده و رده‌ها برخلاف دستورالعمل‌ها از رانندگان وظیفه، برای خودروها استفاده می‌نمایند و حتی چند وسیله نقلیه به یک راننده تحویل می‌دهند که به این دلیل، آمار تصادفات و شکست مأموریت‌ها افزایش پیدا کرده است. سؤال اساسی تحقیق آن است که: تأثیر بیمه خودروبی در افزایش عملکرد رانندگان ناجا به چه میزان می‌باشد؟

مبانی نظری

بیمه خودروبی: قراردادی بیمه، قراردادی است که به‌موجب آن یک‌طرف قرارداد (بیمه‌گر) متعهد می‌شود که در قبال دریافت یک حق بیمه قطعی یا برآوردی، در صورت وقوع حادثه‌ای که هدف قرارداد پوشش دادن به ریسک آن است. مبلغی به‌طرف دیگر (بیمه‌گذار، یا طرف سوم) بپردازد. (کریمی، ۱۳۸۸: ۲۱۴).

بیمه‌های خودرو به سه گروه اصلی به شرح زیر تقسیم می‌شوند:

الف- بیمه بدنه

ب- بیمه مسئولیت مدنی دارندگان وسایل نقلیه موتوری زمینی (شخص ثالث)

ج- بیمه حوادث راننده (مازاد اختیاری)

عملکرد: به انجام عملی که قابل مشاهده و اندازه‌گیری باشد، اطلاق می‌شود. در حقیقت عملکرد نتیجه عمل است. واژه‌ای است که مفهوم فعالیت برای انجام کار و نتیجه آن فعالیت را یک‌جا در بردارد.

(آرمسترانگ، ۱۳۸۵: ۴۸). تبدیل یادگیری به رفتار آشکار (رضائیان، ۱۳۹۰: ۲۸)، نتیجه یادگیری است، نه خود یادگیری. به رفتارهای بالفعل و قابل مشاهده و اندازه‌گیری "عملکرد" گفته می‌شود (فرمیپنی فراهانی، ۱۳۹۰: ۲۵۸).

رانندگی و هدایت صحیح خودرو: به‌طور کلی سه نوع رانندگی وجود دارد که عبارت‌اند از رانندگی حرفه‌ای (رعایت اصول و فنون رانندگی در شرایط مختلف)، رانندگی تدافعی (پیش‌بینی موقعیت‌های خطرناک و اشتباهات دیگران) و رانندگی تهاجمی یا راهبردی (راندن ماشین پلیس و فنون مرتبط با تعقیب سوژه و گریز از محاصره). یکی از مهم‌ترین خطراتی که امروزه افسران پلیس و نمایندگان قانون با آن مواجه هستند خودروهای گشت زنی آن‌هاست. (حجازی، ۱۳۸۹: ۲)

در کشورهای صنعتی جهان خودرو، چه از لحاظ فناوری و چه از نظر اجتماعی، اهمیت بسیاری دارد. خودرو در اجتماعات امروز، حلال بسیاری از مشکلات است و فاصله‌ها را کم و در تسریع کارها کمک می‌کند و زندگی بدون خودرو در این عصر، حتی لحظه‌ای غیرقابل تصور می‌باشد، ولی مسائل و مشکلاتی را هم در پی داشته، که از آن جمله می‌توان به آلودگی محیط‌زیست، و تلفات انسانی و مالی اشاره کرد که ۲۰۱۵ به معضلی بزرگ تبدیل و بشر امروزی را دچار اضطراب‌ها و نگرانی‌های اجتماعی و روانی کرده و مشکلاتی به وجود آورده است. امروزه بررسی و یافتن راه‌حل برای معضلات این وسیله نقلیه رفاهی و مسائل انسانی، روانی و اجتماعی ناشی از آن در اولویت بسیاری قرار گرفته است. در این بین بیمه خودرو می‌تواند جبران بخشی از ضرر و زیان‌های مالی را تأمین نماید. از سویی سازمان‌های نظامی و انتظامی به جهت خصوصیات ویژه و مأموریت‌های خاص خود نیاز بیشتری به وسائل نقلیه و (بیمه خودرویی) دارند، و این حمایت بیمه‌ای مناسب و بموقع می‌تواند باعث تداوم مأموریت‌های صفی و ستادی گردد. با توجه به قلمرو و تنوع مأموریت‌های نیروی انتظامی، نقش حساس ناجا در جامعه، گستردگی جغرافیایی و پراکندگی یگان‌ها، همواره جابجایی اقلام و تجهیزات و ذخیره‌سازی آن‌ها امری اجتناب‌ناپذیر می‌باشد. عملکرد رانندگان ناجا یکی از عناصر حیاتی هر سازمان می‌باشد و نقش آن در انجام مأموریت‌ها و رسیدن به اهداف سازمانی بر کسی پوشیده نیست. انجام به‌موقع عملیات واحدهای

صفی و ستادی و پشتیبانی از یگان‌ها به صورت مطلوب، نیازمند رانندگان با عملکرد بالا است. آماد و پشتیبانی به جهت مأموریت اصلی آن‌که پشتیبانی از رده‌های ناجا (صفی و ستادی) در زمان و مکان مناسب و با کیفیت مطلوب می‌باشد، می‌تواند با مدیریت ترابری، علاوه بر پشتیبانی واحدهای صفی (عملیاتی)، اقلام آمادی را به سرعت و دقت بالا در اختیار رده‌های نیازمند به پشتیبانی قرار دهد.

الگوی مفهومی تحقیق

با عنایت به مرور مبانی نظری تحقیق، چارچوب مفهومی تحقیق در قالب بعد، مؤلفه و شاخص به همراه منابع پشتیبانی‌کننده ترسیم و ارائه گردیده است. و برای طراحی الگوی مفهومی تحقیق ابتدا ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تحقیق یقین شده است. بنابراین الگوی مفهومی، این تحقیق با چهار بعد و ۱۲ مؤلفه و ۳۵ شاخص تشکیل گردید. الگوی مفهومی بر اساس مرور مبانی نظری تحقیق تهیه و در این الگو تلاش گردیده ضمن بررسی روابط بین بیمه خودرویی و مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در عملکرد رانندگان، مجموعه‌ای از شیوه‌های مدیریتی نیز برای کمک به آن ارائه شود تا هر چه بیشتر و به طور همزمان خود را با الگوهای ناب، چابک و انعطاف‌پذیر هماهنگ و تنظیم نماید.

جدول الف: چارچوب مفهومی بیمه خودرویی

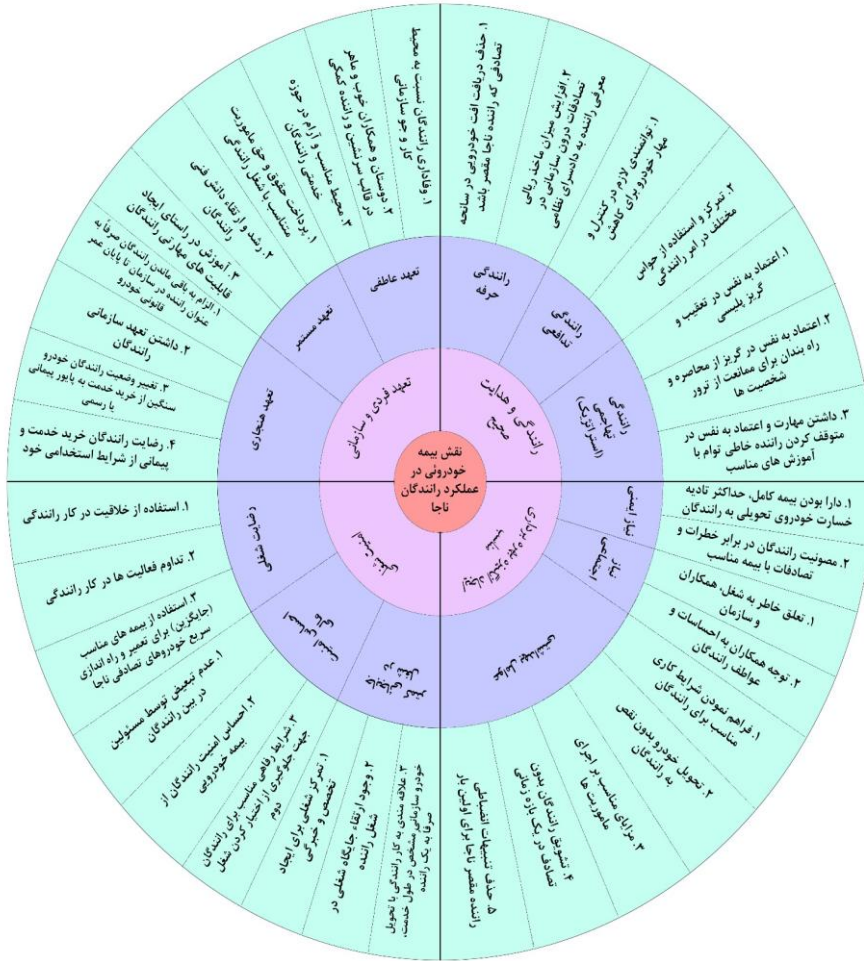
مفهوم	ابعاد	مؤلفه ها	شاخص‌ها	منابع پشتیبانی‌کننده
نقش بیمه خودرویی در عملکرد رانندگان ناجا	رانندگی و هدایت صحیح	رانندگی حرفه‌ای	۱. حذف دریافت افت خودرویی در سانحه تصادفی که راننده ناجا مقصر باشد ۲. افزایش میزان مآخذ ریالی تصادفات درون‌سازمانی در معرفی راننده به دادسرای نظامی	آقای، ۱۳۸۸، ص ۱۰۷ اوترویل، ۱۳۸۳، ص ۲۵ ایران، ۱۳۹۰، ص ۴۳ حجازی، ۱۳۸۹، ص ۲ حجازی، ۱۳۸۹، ص ۹۵ سام دلیری، ۲۰۱۴ فریدون نژاد، ۲۰۱۵ نجم آبادی، ۱۳۹۰، ص ۲۶۶ دستیار، ۱۳۸۷، ص ۴۸۷
		رانندگی تلافیمی	۱. توانمندی لازم در کنترل و مهار خودرو برای کاهش خسارت در تصادفات خودرویی ۲. تمرکز و استفاده از حواس مختلف در امر رانندگی	آقای، ۱۳۸۶، ص ۱۰۸ حجازی، ۱۳۸۹، ص ۲۷ کشفی ابرقویی، ۱۳۸۹، ص ۱۱ میرفخرایی، ۱۳۹۱، ص ۵۲ کشفی ابرقویی، ۱۳۸۹، ص ۱۱ کریمی، ۱۳۸۸، ص ۲۱۴ پژوهشکده بیمه ایران، ۱۳۹۰، ص ۱۶
		رانندگی تهاجمی (راهبردی)	۱. اعتمادبه‌نفس در تعقیب و گریز پلیسی ۲. اعتمادبه‌نفس در گریز از محاصره و راهبندان برای ممانعت از ترور شخصیت‌ها ۳. داشتن مهارت و اعتمادبه‌نفس در متوقف کردن راننده خاطی توأم با آموزش‌های مناسب	حجازی، ۱۳۸۹، ص ۹۴ حجازی، ۱۳۸۹، ص ۱۰۶ حجازی، ۱۳۸۹، ص ۱۲۴ میرفخرایی، ۱۳۹۱، ص ۵۸ عزیزی، ۱۳۸۲، ص ۳۳-۳۶
ایجاد انگیزه به‌برنداری مناسب	باز ایمنی	باز ایمنی	۱. دارا بودن بیمه کامل، حداکثر تأدیه خسارت خودروی تحویلی به رانندگان ۲. مصونیت رانندگان در برابر خطرات و تصادفات با بیمه مناسب	میرفخرایی، ۱۳۹۱، ص ۵۸ مدیریت آموزش شرکت بیمه دی، ۱۳۹۰، ص ۳۲ پارساتیان، اعرابی، ۱۳۷۸، ص ۷۳-۹۳ نیک گهر، ۱۹۹۱، ص ۱۲۶ پارساتیان، اعرابی، ۱۳۷۸، ص ۷۵
		باز ایمنی	۱. تعلق خاطر به شغل، همکاران و سازمان ۲. توجه همکاران به احساسات و عواطف رانندگان	صادقی، ۱۳۸۹، ص ۳۳ اوترویل، ۱۳۸۳، ص ۲۴
		عوامل بهانه‌سازی	۱. فراهم نمودن شرایط کاری مناسب برای رانندگان ۲. تحویل خودرو بدون نقص به رانندگان ۳. مزایای مناسب بر اجرای مأموریت‌ها ۴. تشویق رانندگان بدون تصادف در یک بازه زمانی ۵. حذف تنبیهات انضباطی راننده مقصر ناجا برای اولین بار	عزیزی، ۱۳۸۲، ص ۳۸ وهایی، ۱۳۸۵ پارسا، ۱۳۹۲ مدیریت آموزش شرکت بیمه دی، ۱۳۹۰، ص ۳۳ (درستکار، ۱۳۹۳)

ادامه جدول الف: چارچوب مفهومی بیمه خودروبی

مفهوم	ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	منابع پشتیبانی‌کننده
نقش بیمه خودروبی در عملکرد رانندگان ناجا	امینیت شغلی	جایجایی کمتر در شغل	۱. تمرکز شغلی برای ایجاد تخصص و خبرگی ۲. وجود ارتقاء جایگاه شغلی در شغل راننده ۳. علاقه‌مندی به کار رانندگی با تحویل خودروسازمانی مشخص در طول خدمت، صرفاً به یک راننده	نیک گهر، ۱۳۸۱، ص ۱۲۶ سلطانی، ۱۳۹۰ وهایی، ۱۳۸۵ پارسا، ۱۳۹۲ (تاجیک، ۱۳۸۳، ص ۶۶) ماهنامه تدبیر- سال یازدهم- شماره ۱۰۵ (درستکار، ۱۳۹۳)
		احساس امنیت مالی	۱. عدم تبعیض توسط مسئولین در بین رانندگان ۲. احساس امنیت رانندگان از بیمه خودروبی ۳. شرایط رفاهی مناسب برای رانندگان جهت جلوگیری از اختیار کردن شغل دوم	گلابی، ۱۳۷۶، ص ۵۴، ۵۵ ایزدی، ۱۳۹۳ سهرابی، ۱۳۸۵
		رضایت شغلی	۱. استفاده از خلاقیت در کار رانندگی ۲. تداوم فعالیت‌ها در کار رانندگی ۳. استفاده از بیمه‌های مناسب (جایگزین) برای تعمیر و راه‌اندازی سریع خودروهای تصادفی ناجا	یزدانی را، ۱۳۸۹ درویش، ۱۳۸۶ نشریه مدیریت فرهنگ‌سازمانی، ۱۳۸۶ صادقی، ۱۳۸۹، ص ۳۳ رضائیان، ۱۳۶۹، ص ۲۶۰
تعهد فردی و سازمانی	عاطفی	عاطفی	۱. وفاداری رانندگان نسبت به محیط کار و جوسازمانی ۲. دوستان و همکاران خوب و ماهر در قالب سرنشین و راننده کمکی ۳. محیط مناسب و آرام در حوزه خدمتی رانندگان	کشفی ابرقویی، ۱۳۸۹، ص ۱۱ میرفخرایی، ۱۳۹۱، ص ۵۸ اسماعیلی، ۱۳۸۰، ص ۱۱۲
		مستمر	۱. پرداخت حقوق و حق مأموریت متناسب با شغل رانندگی ۲. رشد و ارتقاء دانش فنی رانندگان ۳. آموزش در راستای ایجاد قابلیت‌های مهارتی رانندگان	(اسماعیلی، ۱۳۸۰، ص ۱۱۳) فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال سوم، شماره ۴، ۱۳۸۸ رضائیان، ۱۳۶۹، ص ۱۹۳
		هنجاری	۱. الزام به باقی ماندن رانندگان صرفاً به‌عنوان راننده در سازمان تا پایان عمر قانونی خودرو ۲. داشتن تعهد سازمانی رانندگان ۳. تغییر وضعیت رانندگان خودرو سنگین از خرید خدمت به پایور پیمانی یا رسمی ۴. رضایت رانندگان خرید خدمت و پیمانی از شرایط استخدامی خود	دانایی‌فرد، ۱۳۸۳ هومن، ۱۳۸۴ الوانی، ۱۳۸۳ پارسائیان، اعرابی، ۱۳۷۸، ص ۴۰۸ یوسفی، سجاد و همکارانش، ۱۳۸۹، ص ۱۵

مفهوم	بعد	مؤلفه	شاخصه ها
نقش بیمه خودروبی در عملکرد رانندگان ناچا	راندگی و هدایت صحیح	راندگی حرفه	۱. حذف دریافت اکت خودروبی در سانه تصادفی که راننده ناچا مقصر باشد ۲. افزایش میزان ماکذ ریالی تصادفات درون سازمانی در معرفی راننده به دادسرای نظامی
		راندگی تدافعی	۱. توانمندی لازم در کنترل و مهار خودرو برای کاهش خسارت در تصادفات خودروبی ۲. تمرکز و استفاده از حواس مختلف در امر راندگی
		راندگی تهاجمی (استراتژیک)	۱. اعتماد به نفس در تعقیب و گریز پلیسی ۲. اعتماد به نفس در گریز از محاصره و راه پندان برای ممانعت از ترور شخصیتها ۳. داشتن مهارت و اعتماد به نفس در متوقف کردن راننده خاطی توام با آموزش های مناسب
ایجاد انگیزه بهره برداری مناسب	نیاز ایمنی	۱. دارا بودن بیمه کامل، حداکثر تادیه خسارت خودروبی تحویلی به رانندگان ۲. مصونیت رانندگان در برابر خطرات و تصادفات با بیمه مناسب	
	نیاز اجتماعی	۱. تعلق خاطر به شغل، همکاران و سازمان ۲. توجه همکاران به احساسات و عواطف رانندگان ۱. فراهم نمودن شرایط کاری مناسب برای رانندگان	
	عوامل بهداشتی	۲. تحویل خودرو بدون نقص به رانندگان ۳. مزایای مناسب بر اجرای ماموریت ها ۴. تشویق رانندگان بدون تصادف در یک بازه زمانی ۵. حذف تنبیهات انضباطی راننده مقصر ناچا برای اولین بار	
	جایجانی کمتر در شغل	۱. تمرکز شغلی برای ایجاد تخصص و خیرگی ۲. وجود ارتقاء جایگاه شغلی در شغل راننده ۳. علاقه مندی به کار راندگی یا تحویل خودرو سازمانی مشخص در طول خدمت، صرفاً به یک راننده	
	احساس امنیت مالی	۱. عدم تبعیض توسط مسئولین در بین رانندگان ۲. احساس امنیت رانندگان از بیمه خودروبی ۳. شرایط رفاهی مناسب برای رانندگان جهت جلوگیری از اختیار کردن شغل دوم	
تعهد فردی و سازمانی	رضایت شغلی	۱. استفاده از خلاقیت در کار راندگی ۲. تداوم فعالیت ها در کار راندگی ۳. استفاده از بیمه های مناسب (جایگزین) برای تعمیر و راه اندازی سریع خودروهای تصادفی ناچا	
	تعهد عاطفی	۱. وفاداری رانندگان نسبت به محیط کار و جو سازمانی ۲. دوستان و همکاران خوب و ماهر در قالب سرنشین و راننده کمکی ۳. محیط مناسب و آرام در حوزه خدمتی رانندگان	
تعهد	تعهد مستمر	۱. پرداخت حقوق و حق ماموریت متناسب با شغل راندگی ۲. رشد و ارتقاء دانش فنی رانندگان ۳. آموزش در راستای ایجاد قابلیت های مهارتی رانندگان	
	تعهد	۱. الزام به باقی ماندن رانندگان صرفاً به عنوان راننده در سازمان تا پایان عمر قانونی خودرو ۲. داشتن تعهد سازمانی رانندگان ۳. تغییر وضعیت رانندگان خودرو سنتین از خرید خدمت به پایور پیمانی یا رسمی	
	تعهد	۴. رضایت رانندگان خرید خدمت و پیمانی از شرایط استخدامی خود	
	هنجاری		

الگوی مفهومی پیشنهادی نقش بیمه خودروبی در عملکرد رانندگان ناچا



شکل ۱: الگوی مفهومی تحقیق

سؤال اصلی

بیمه خودرویی به چه میزان در عملکرد رانندگان ناجا تأثیرگذار است؟

سؤال‌های فرعی

- بیمه خودرویی به چه میزان در رانندگی و هدایت صحیح خودرو توسط رانندگان کادر ناجا تأثیرگذار است؟

- بیمه خودرویی به چه میزان موجب ایجاد انگیزه بهره‌برداری مناسب خودرو توسط رانندگان کادر ناجا می‌گردد؟

- میزان تأثیر بیمه خودرویی در امنیت شغلی رانندگان کادر ناجا به چه اندازه می‌باشد؟

- بیمه خودرویی به چه اندازه در تعهد فردی و سازمانی رانندگان کادر ناجا تأثیرگذار است؟

روش و نوع تحقیق

این تحقیق از نظر هدف تحقیق کاربردی و به لحاظ نوع روش توصیفی - پیمایشی می‌باشد. شیوه گردآوری اطلاعات در این تحقیق از دو طریق مطالعات کتابخانه‌ای و پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. روایی پرسشنامه به صورت طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت و با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان حوزه بیمه خودرویی و عملکرد صورت پذیرفته است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه و مصاحبه بوده است، پایائی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۱۶ محاسبه گردیده است که نشان‌دهنده این است که پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردار است جامعه آماری ۱۵۰ نفر از رانندگان در دسترس پنج استان (معاونت آماد و پشتیبانی فرماندهی انتظامی تهران بزرگ، معاونت آماد و پشتیبانی استان آذربایجان غربی، معاونت آماد و پشتیبانی استان سیستان و بلوچستان، معاونت آماد و پشتیبانی استان مازندران، معاونت آماد و پشتیبانی استان هرمزگان) در سال ۱۳۹۴ می‌باشد که حجم نمونه به تعداد ۱۰۸ نفر و بر اساس فرمول کوکران محاسبه و تعیین گردید.

تجزیه و تحلیل نتایج

ابتدا آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان (افراد نمونه) و

همچنین وضعیت متغیرهای تحقیق با به کارگیری جداول و نمودارها به نمایش گذاشته شده و در ادامه برای پاسخ‌گویی به سؤالات پژوهش از آمار استنباطی و از روش‌های آماری و آزمون‌های متفاوت با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ۲۱ استفاده گردید.

جدول ۱: شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و توزیع متغیرهای پژوهش

متغیر					شاخص	
عملکرد رانندگان	تعهد فردی و سازمانی	امنیت شغلی	ایجاد انگیزه بهره‌بردار ی مناسب	رانندگی و هدایت صحیح		
۴/۵۳	۴/۵۴	۴/۵۵	۴/۵۱	۵۳/۴	میانگین	مرکزی
۴/۵۷	۴/۶۰	۶۷/۴	۴/۵۶	۵۷/۴	میانه	
۳/۲	۳/۶	۳/۹	۴/۱	۷/۳	انحراف معیار	پراکندگی
۱/۰	۱/۳	۱/۵	۱/۷	۳/۱	واریانس	
-۱/۳۹	-۶/۸۲	-۰/۹۳	-۴/۹۱	-۰/۱۱	چولگی	شکل توزیع
-۷/۵۲	۱/۵۱	۰/۷۴	۲/۴۸	۲/۵۷	کشیدگی	
۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	حجم نمونه	

با توجه به جدول شماره یک، تحلیل شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و توزیع متغیرهای پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

متغیر رانندگی و هدایت صحیح؛ دارای میانگین (۴/۵۳)، میانه (۴/۵۷)، انحراف معیار (۰/۳۷) و واریانس (۰/۱۳) می‌باشد. ضریب چولگی این متغیر برابر (۰/۱۱-) است که نشان می‌دهد این متغیر دارای چوله به چپ است و با توجه به این که قدر مطلق این ضریب کمتر از مقدار (۰/۵) است، از نظر قرینه‌گی دارای تفاوت اندکی با توزیع نرمال است. همچنین ضریب کشیدگی این متغیر برابر (۰/۲۵۷) می‌باشد که نشان‌دهنده بلندتر بودن (پراکندگی کمتر) توزیع متغیر رانندگی و هدایت صحیح نسبت به توزیع نرمال است و با توجه به اینکه قدر مطلق ضریب کشیدگی کمتر از مقدار (۰/۵) است، کشیدگی توزیع، تفاوت زیادی با توزیع نرمال ندارد.

متغیر ایجاد انگیزه بهره‌برداری مناسب؛ دارای میانگین (۴/۵۱)، میانه (۴/۵۶)، انحراف معیار (۰/۴۱) و واریانس (۰/۱۷) می‌باشد. ضریب چولگی این متغیر برابر (۰/۴۹۱-) است که نشان می‌دهد این متغیر دارای چوله به چپ است و با توجه به این‌که قدر مطلق این ضریب کمتر از مقدار (۰/۵) است، از نظر قرینه‌گی دارای تفاوت اندکی با توزیع نرمال است. همچنین ضریب کشیدگی این متغیر برابر (۰/۲۴۸) می‌باشد که نشان‌دهنده بلندتر بودن (پراکندگی کمتر) توزیع متغیر انگیزه ایجاد بهره‌برداری مناسب نسبت به توزیع نرمال است و با توجه به اینکه قدر مطلق ضریب کشیدگی کمتر از مقدار (۰/۵) است، کشیدگی توزیع، تفاوت زیادی با توزیع نرمال ندارد.

متغیر امنیت شغلی؛ دارای میانگین (۴/۵۵)، میانه (۴/۶۷)، انحراف معیار (۰/۳۹) و واریانس (۰/۱۵) می‌باشد. ضریب چولگی این متغیر برابر (۰/۰۹۳-) است که نشان می‌دهد این متغیر دارای چوله به چپ است و با توجه به این‌که قدر مطلق این ضریب کمتر از مقدار (۰/۵) است، از نظر قرینه‌گی دارای تفاوت اندکی با توزیع نرمال است. همچنین ضریب کشیدگی این متغیر برابر (۰/۰۷۴) می‌باشد که نشان‌دهنده بلندتر بودن (پراکندگی کمتر) توزیع متغیر امنیت شغلی نسبت به توزیع نرمال است و با توجه به اینکه قدر مطلق ضریب کشیدگی کمتر از مقدار (۰/۵) است، کشیدگی توزیع، تفاوت زیادی با توزیع نرمال ندارد.

متغیر تعهد فردی و سازمانی؛ دارای میانگین (۴/۵۴)، میانه (۴/۶۰)، انحراف معیار (۰/۳۶) و واریانس (۰/۱۳) می‌باشد. ضریب چولگی این متغیر برابر (۰/۶۸۲-) است که نشان می‌دهد این متغیر دارای چوله به چپ است و با توجه به این‌که قدر مطلق این ضریب بیشتر از مقدار (۰/۵) است، از نظر قرینه‌گی دارای تفاوت نسبتاً زیادی با توزیع نرمال است. همچنین ضریب کشیدگی این متغیر برابر (۰/۱۵۱) می‌باشد که نشان‌دهنده بلندتر بودن (پراکندگی کمتر) توزیع متغیر تعهد فردی و سازمانی نسبت به توزیع نرمال است و با توجه به اینکه قدر مطلق ضریب کشیدگی کمتر از مقدار (۰/۵) است، کشیدگی توزیع، تفاوت زیادی با توزیع نرمال ندارد.

متغیر عملکرد رانندگان؛ دارای میانگین (۴/۵۳)، میانه (۴/۵۷)، انحراف معیار (۰/۳۲) و واریانس (۰/۱۰) می‌باشد. ضریب چولگی این متغیر برابر (۰/۱۳۹-) است که نشان می‌دهد این متغیر

دارای چوله به چپ است و با توجه به این که قدر مطلق این ضریب کمتر از مقدار (۰/۵) است، از نظر قرینه گی دارای تفاوت اندکی با توزیع نرمال است. همچنین ضریب کشیدگی این متغیر برابر (۰/۷۵۲-) می باشد که نشان دهنده کوتاه تر بودن (پراکندگی بیشتر) توزیع متغیر عملکرد رانندگان نسبت به توزیع نرمال است و با توجه به اینکه قدر مطلق ضریب کشیدگی بیشتر از مقدار (۰/۵) است، کشیدگی توزیع، تفاوت زیادی با توزیع نرمال دارد.

بررسی نرمال بودن داده ها

در این پژوهش از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده های پژوهش استفاده شده است. این آزمون با توجه به سوال های زیر به بررسی نرمال بودن داده ها می پردازد.
 H_0 : داده ها دارای توزیع نرمال هستند.
 H_1 : داده ها دارای توزیع نرمال نیستند.

جدول ۲: آزمون کلموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

عملکرد رانندگان	تعهد فردی و سازمانی	امنیت شغلی	ایجاد انگیزه بهره برداری مناسب	رانندگی و هدایت صحیح	متغیر
۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	حجم نمونه
۴/۵۳	۴/۵۴	۴/۵۵	۴/۵۱	۴/۵۳	پارامترهای توزیع میانگین
۳/۲	۳/۶	۳/۹	۴/۱	۳/۷	انحراف معیار
۷/۸	۱/۲۷	۸/۶	۱/۲۶	۸/۴	آمار آزمون اسمیرنوف-کلموگروف
۵/۸۳	۰/۷۸	۴/۵۳	۰/۸۴	۴/۸۴	سطح معنی داری آزمون
نرمال است	نرمال است	نرمال است	نرمال است	نرمال است	نتیجه آزمون

متغیر رانندگی و هدایت صحیح با توجه به نتیجه آزمون کلموگروف-اسمیرنوف دارای توزیع نرمال می باشد چون سطح معنی داری به دست آمده از این آزمون برابر ۰/۴۸۴ بوده و این مقدار بزرگ تر از ۰/۰۵ می باشد.

متغیر ایجاد انگیزه بهره برداری مناسب با توجه به نتیجه آزمون کلموگروف-اسمیرنوف دارای توزیع نرمال می باشد چون سطح معنی داری به دست آمده از این آزمون برابر ۰/۰۸۴ بوده و این مقدار بزرگ تر از ۰/۰۵ می باشد.

متغیر امنیت شغلی با توجه به نتیجه آزمون کلموگروف-اسمیرنوف دارای توزیع نرمال می باشد چون سطح معنی داری به دست آمده از این آزمون برابر ۰/۴۵۳ بوده و این مقدار بزرگ تر از ۰/۰۵ می باشد.

متغیر تعهد فردی و سازمانی با توجه به نتیجه آزمون کلموگروف- اسمیرنف دارای توزیع نرمال می باشد چون سطح معنی داری به دست آمده از این آزمون برابر ۰/۰۷۸ بوده و این مقدار بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد.

متغیر عملکرد رانندگان با توجه به نتیجه آزمون کلموگروف- اسمیرنف دارای توزیع نرمال می باشد چون سطح معنی داری به دست آمده از این آزمون برابر ۰/۵۸۳ بوده و این مقدار بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد.

پاسخ به سؤال اصلی

«بیمه خودرویی به چه میزان در عملکرد رانندگان ناجا تأثیرگذار است؟»

H_0 : بیمه خودرویی از عوامل اثرگذار بر عملکرد، هدایت صحیح خودرو، انگیزه، امنیت شغلی، تعهد

$$H_0 = \mu \leq 3$$

فردی و سازمانی رانندگان ناجا نمی باشد.

H_1 : بیمه خودرویی از عوامل اثرگذار بر عملکرد، هدایت صحیح خودرو، انگیزه، امنیت شغلی، تعهد

$$H_1 = \mu > 3$$

فردی و سازمانی رانندگان ناجا می باشد.

جدول ۳: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای سؤال اصلی

عدد آزمون = ۳							
متغیر	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	Sig	حد پایین	حد بالا	وضعیت متغیر
عملکرد رانندگان	۵۳/۴	۰/۳۲	۵۰/۳۴	۰/۰۰	۱/۴۷	۱/۵۹	مناسب

*** = سطح اطمینان ۹۵ درصد

با توجه به نتایج جدول (سه)، میانگین متغیر عملکرد رانندگان برابر (۴/۵۳) می باشد و sig آزمون برای این متغیر برابر مقدار (۰/۰۰) می باشد که کمتر از مقدار ۰/۰۵ می باشد که گواه بر معنی دار بودن اختلاف میانگین این متغیر با عدد آزمون (عدد ۳) است و چون حد پایین برابر (۱/۴۷) و حد بالا برابر (۱/۵۹) می باشد و هر دو مثبت هستند، لذا میانگین متغیر عملکرد رانندگان بالاتر از مقدار سه می باشد. بنابراین فرض صفر آماری رد شده و نتیجه گرفته می شود که

با اطمینان (۹۵درصد) این متغیر به صورت قوی در جامعه آماری وجود دارد. بنابراین می توان به سؤال اصلی پژوهش این گونه جواب داد که بیمه خودرویی بر عملکرد رانندگان ناجا اثر دارد.

جدول ۴: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای سؤال فرعی اول

عدد آزمون = ۳							
متغیر	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	Sig	حد پایین	حد بالا	وضعیت متغیر
رانندگی و هدایت صحیح خودرو	۴/۵۳	۰/۳۷	۴۳/۳۳	۰/۰۰	۱/۴۶	۱/۶۰	مناسب

***= سطح اطمینان ۹۵درصد

با توجه به نتایج جدول (۴)، میانگین متغیر رانندگی و هدایت صحیح خودرو برابر (۴/۵۳) می باشد و sig آزمون برای این متغیر برابر مقدار (۰/۰۰) می باشد که کمتر از مقدار ۰/۰۵ می باشد که گواه بر معنی دار بودن اختلاف میانگین این متغیر با عدد آزمون (عدد ۳) است و چون حد پایین برابر (۱/۴۶) و حد بالا برابر (۱/۶۰) می باشد و هر دو مثبت هستند، لذا میانگین متغیر رانندگی و هدایت صحیح خودرو بالاتر از مقدار سه می باشد. بنابراین فرض صفر آماری رد شده و نتیجه گرفته می شود که با اطمینان (۹۵درصد) این متغیر به صورت قوی در جامعه آماری وجود دارد. بنابراین می توان به سؤال فرعی اول پژوهش این گونه جواب داد که بیمه خودرویی بر رانندگی و هدایت صحیح خودرو توسط رانندگان ناجا اثر دارد.

جدول ۵: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای سؤال فرعی دوم

عدد آزمون = ۳							
متغیر	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	Sig	حد پایین	حد بالا	وضعیت متغیر
ایجاد انگیزه بهره برداری مناسب	۴/۵۱	۰/۴۱	۳۸/۳۷	۰/۰۰	۱/۴۳	۱/۵۹	مناسب

***= سطح اطمینان ۹۵درصد

با توجه به نتایج جدول شماره پنج، میانگین متغیر موجب ایجاد انگیزه بهره برداری مناسب برابر (۴/۵۱) می باشد و sig آزمون برای این متغیر برابر مقدار (۰/۰۰) می باشد که کمتر از مقدار ۰/۰۵ می باشد که گواه بر معنی دار بودن اختلاف میانگین این متغیر با عدد آزمون (عدد ۳) است و چون

حد پایین برابر (۱/۴۳) و حد بالا برابر (۱/۵۹) می‌باشد و هر دو مثبت هستند، لذا میانگین متغیر ایجاد انگیزه بهره‌برداری مناسب بالاتر از مقدار سه می‌باشد. بنابراین فرض صفر آماری رد شده و نتیجه گرفته می‌شود که با اطمینان (۹۵درصد) این متغیر به صورت قوی در جامعه آماری وجود دارد. بنابراین می‌توان به سؤال فرعی دوم پژوهش این گونه جواب داد که بیمه خودرویی بر ایجاد انگیزه بهره‌برداری مناسب خودرو توسط رانندگان ناجا اثر دارد.

جدول ۶: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای سؤال فرعی سوم

عدد آزمون = ۳							
متغیر	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	Sig	حد پایین	حد بالا	وضعیت متغیر
امنیت شغلی	۴/۵۵	۰/۳۹	۴۱/۷۸	۰/۰۰	۱/۴۸	۱/۶۳	مناسب

*** = سطح اطمینان ۹۵ درصد

با توجه به نتایج جدول شماره شش، میانگین متغیر امنیت شغلی برابر (۴/۵۵) می‌باشد و sig آزمون برای این متغیر برابر مقدار (۰/۰۰) می‌باشد که کمتر از مقدار ۰/۰۵ می‌باشد که گواه بر معنی‌دار بودن اختلاف میانگین این متغیر با عدد آزمون (عدد ۳) است و چون حد پایین برابر (۱/۴۸) و حد بالا برابر (۱/۶۳) می‌باشد و هر دو مثبت هستند، لذا میانگین متغیر امنیت شغلی بالاتر از مقدار سه می‌باشد. بنابراین فرض صفر آماری رد شده و نتیجه گرفته می‌شود که با اطمینان (۹۵درصد) این متغیر به صورت قوی در جامعه آماری وجود دارد. بنابراین می‌توان به سؤال فرعی سوم پژوهش این گونه جواب داد که بیمه خودرویی بر امنیت شغلی رانندگان ناجا اثر دارد.

جدول ۷: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای سؤال فرعی چهارم

عدد آزمون = ۳							
متغیر	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	Sig	حد پایین	حد بالا	وضعیت متغیر
تعهد فردی و سازمانی	۴/۵۴	۰/۳۶	۴۴/۳۰	۰/۰۰	۱/۴۷	۱/۶۱	مناسب

*** = سطح اطمینان ۹۵٪

با توجه به نتایج جدول شماره هفت، میانگین متغیر تعهد فردی و سازمانی برابر (۴/۵۴) می‌باشد و sig آزمون برای این متغیر برابر مقدار (۰/۰۰) می‌باشد که کمتر از مقدار ۰/۰۵ می‌باشد که گواه بر معنی‌دار بودن اختلاف میانگین این متغیر با عدد آزمون (عدد ۳) است و چون حد پایین برابر (۱/۴۷) و حد بالا برابر (۱/۶۱) می‌باشد و هر دو مثبت هستند، لذا میانگین متغیر تعهد فردی و سازمانی بالاتر از مقدار سه می‌باشد. بنابراین فرض صفر آماری رد شده و نتیجه گرفته می‌شود که با اطمینان (۹۵ درصد) این متغیر به صورت قوی در جامعه آماری وجود دارد. بنابراین می‌توان به سؤال فرعی چهارم پژوهش این‌گونه جواب داد که بیمه خودروبی بر تعهد فردی و سازمانی رانندگان ناجا اثر دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در توضیح سؤال فرعی اول می‌توان نتیجه گرفت بیمه خودروبی بر تمامی مؤلفه‌های رانندگی و هدایت صحیح خودرو و عملکرد رانندگان ناجا تأثیرگذار است. و اثرگذارترین شاخص‌های آن، حذف دریافت افت خودروبی در سانحه تصادفی که راننده ناجا مقصر باشد، و دیگری افزایش میزان مآخذ ریالی تصادفات درون‌سازمانی در معرفی راننده به دادسرای نظامی می‌باشد و کم‌اثرترین شاخص‌های آن اعتماد به نفس در تعقیب و گریز پلیسی است. با توجه به نتایج ارائه‌شده در جدول شماره دو می‌توان نتیجه گرفت بیمه خودروبی بر تمامی مؤلفه‌های ایجاد انگیزه بهره‌برداری مناسب خودرو و عملکرد رانندگان ناجا تأثیرگذار است. و اثرگذارترین شاخص‌های آن، توجه همکاران به احساسات و عواطف رانندگان، و مزایای مناسب بر اجرای مأموریت‌ها می‌باشد. در مورد سؤال سوم (امنیت شغلی) می‌توان نتیجه گرفت بیمه خودروبی بر تمامی مؤلفه‌های امنیت شغلی رانندگان تأثیرگذار است. و اثرگذارترین شاخص‌های آن، وجود ارتقاء جایگاه شغلی در شغل راننده، و دیگری عدم تبعیض توسط مسئولین در بین رانندگان و شاخص‌هایی با تأثیر گذاری متوسط به بالا و تداوم فعالیت‌ها در کار رانندگی است. با توجه به نتایج ارائه‌شده در جدول شماره دو می‌توان نتیجه گرفت بیمه خودروبی بر تمامی مؤلفه‌های تعهد فردی و سازمانی رانندگان تأثیرگذار است. و اثرگذارترین شاخص‌های آن، تغییر وضعیت رانندگان خودرو سنگین از خرید خدمت به پایور پیمانی یا رسمی، و دیگری رضایت رانندگان خرید خدمت و پیمانی از شرایط استخدامی است.

پیشنهاد های زیر در همین رابطه قابل توجه است:

۱. در خصوص رانندگی و هدایت صحیح خودرو با توجه به اینکه دارای شاخص‌هایی از جمله حذف دریافت افت خودرویی در سانحه تصادفی که راننده ناجا مقصر باشد و افزایش میزان مأخذ ریالی تصادفات درون‌سازمانی در معرفی راننده به دادسرای نظامی، پیشنهاد می‌شود در انجام مراحل بیمه به آن‌ها توجه ویژه نموده، هم‌چنین به موضوع اعتمادبه‌نفس در تعقیب و گریز پلیسی، مورد بی‌توجهی قرار نگیرند. در واحدهای انتظامی باید بعضی مواقع تعقیب و گریز انجام شود، و این مهم با داشتن اعتمادبه‌نفس به عقبه تعقیب حاصل می‌شود. و این امر زمانی محقق می‌شود که مسئولین به نقش بیمه در این زمینه توجه کنند.

۲. در مورد ایجاد انگیزه بهره‌برداری مناسب خودرو با توجه به اینکه دارای شاخص‌هایی مانند توجه همکاران به احساسات و عواطف رانندگان، و مزایای مناسب بر اجرای مأموریت‌ها است، توصیه می‌شود، در انجام مراحل بیمه به آن‌ها توجه ویژه نموده هم‌چنین موضوع حذف تنبیهات انضباطی راننده مقصر ناجا، مورد بی‌توجهی قرار نگیرد، و نیز پیشنهاد می‌شود، با راننده مقصر مثل یک مجرم برخورد نگردد، زیرا موجب نارضایتی رانندگان می‌شود و این مهم در عملکرد آن‌ها تأثیر منفی می‌گذارد.

۳. در رابطه امنیت شغلی رانندگان با توجه به اینکه دارای شاخص‌هایی مانند وجود ارتقاء جایگاه شغلی در شغل راننده، و عدم تبعیض توسط مسئولین در بین رانندگان، توصیه می‌شود، در انجام مراحل بیمه به آن‌ها توجه ویژه نموده هم‌چنین شاخص‌های تداوم فعالیت‌ها در کار رانندگی مورد بی‌توجهی قرار نگیرند.

۴. در مورد تعهد فردی و سازمانی رانندگان با توجه به اینکه دارای شاخص‌هایی از جمله استفاده از تغییر وضعیت رانندگان خودرو سنگین از خرید خدمت به پایور پیمانی یا رسمی، و دیگری رضایت رانندگان خرید خدمت و پیمانی از شرایط استخدامی خود، پیشنهاد می‌شود مسئولین امر در انجام مراحل بیمه به آن‌ها توجه ویژه نموده هم‌چنین شاخص‌های الزام به باقی ماندن رانندگان صرفاً به‌عنوان راننده در سازمان تا پایان عمر قانونی خودرو، مورد بی‌توجهی قرار نگیرد.



- آستین، عبدالله (۱۳۹۰). مجموعه واژگان بیمه‌ای، تهران: بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران پژوهشکده بیمه.
- آسوده، محمد (۱۳۷۹). چالش‌های مدیریت در جهان بیمه، تهران: بیمه‌های مرکزی ایران.
- افشار، حسن (۱۳۸۳). ابعاد حقوق عمومی بیمه‌های اشخاص در حمل‌ونقل جاده‌ای درون‌شهری و برون‌شهری، تهران: آریان.
- آقایی، اصغر (۱۳۸۶). اصول بیمه و تأمین اجتماعی، دانشگاه علوم انتظامی، معاونت آموزش ناجا.
- اکلند، جان اس (۱۳۸۳). تعالی سازمانی فراگیر، چاپ دوم، ترجمه الوندی، تهران: رسا.
- اوتریل، ژان فرانسوا (۱۳۸۳). مبانی نظری و علمی بیمه، ترجمه همتی و دهقانی، تهران: پژوهشکده بیمه وابسته به بیمه مرکزی ایران.
- بابایی، ایرج (۱۳۸۴). حقوق بیمه، تهران: سمت.
- بخشی، لطفعلی (۱۳۹۰). اصول بیمه، تهران: اقتصاد فردا تهران.
- ثبات، غلامعلی (۱۳۹۰). آشنایی با بیمه، تهران: بیمه مرکزی ایران پژوهشکده بیمه.
- جان علی، محمود صالحی (۱۳۸۴). حقوق بیمه، تهران: بیمه مرکزی ایران.
- حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۰). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، چاپ یازدهم، تهران: انتشارات سمت.
- حجازی، سید مصطفی (۱۳۸۹). رانندگی تهاجمی- راهبردی، چاپ دوم، تهران: سبز رایان گستر.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۷). روش تحقیق با رویکرد به پایان‌نامه نویسی، چاپ چهارم، تهران: انتشارات بازتاب.
- خواجوی راد، حمیده (۱۳۸۸). اصول بیمه، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی قزوین.
- خروشی، عبدالعظیم (۱۳۹۰). حقوق بیمه، انتشارات تهران: مجد.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۹۰). روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه نویسی، انتشارات بازتاب تهران.
- خرسندی، (۱۳۸۷). مجموعه قوانین و مقررات بیمه ایران، قوانین و احکام.
- دست‌باز، هادی (۱۳۸۷). بیمه باربری کالا، کشتی و هواپیما، تهران: انتشارات دانشکده علوم اقتصادی.

- رابینز، استیفن (۱۳۸۱). رفتار سازمانی، چاپ پنجم، ترجمه پارسائیان و اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ریمون کیوی، لوک وان کامپنهود (۱۳۷۹). روش تحقیق در علوم اجتماعی، چاپ ششم، ترجمه نیک گهر، تهران: نشر توتیا.
- ساسان نژاد، امیر هوشنگ (۱۳۸۳). مجموعه قوانین و مقررات بیمه شامل (۱) قانون بیمه (۲) قانون تأسیس بیمه مرکزی، تهران: فردوسی.
- شریف‌زاده، فتاح (۱۳۷۹). مدیریت کیفیت فراگیر، تهران: انتشارات ترمه.
- شیبانی، احمدعلی (۱۳۵۱). بازاریابی بیمه، تهران: مدرسه عالی بیمه.
- طاهری، احمد (۱۳۷۴). ریسک و مدیریت ریسک، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.
- کریمی، آیت (۱۳۸۴). پرسش و پاسخ بیمه‌ای، چاپ پنجم، تهران: انتشارات پژوهشکده بیمه وابسته به بیمه مرکزی.
- کریمی، آیت (۱۳۷۹). پرسش و پاسخ جامع بیمه‌ای، تهران: بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران پژوهشکده بیمه.
- میر فخرایی، سهراب (۱۳۹۱). جزوه آموزشی بیمه حمل‌ونقل کالا، پژوهشکده بیمه وابسته به بیمه مرکزی ایران.
- نصرت پناه، سیاوش (۱۳۸۴). مدیریت و فرماندهی لجستیک، موسسه انتشاراتی جهان جام جم.
- ودیعت، محمدرضا (۱۳۸۵). مدیریت آماد و پشتیبانی، تهران: دانشگاه علوم انتظام همتمی، عبدالناصر و دهقانی، علی (۱۳۸۳) مبانی نظری و علمی بیمه، چاپ سوم، تهران: پژوهشکده بیمه وابسته به بیمه مرکزی ایران.
- هوشنگی، محمد (۱۳۶۹). بیمه حمل‌ونقل کالا، تهران: شرکت سهامی بیمه ایران.
- یوسفی سجاد و همکارانش (۱۳۸۹). نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش، شماره ۳۰، ماهنامه توسعه انسانی پلیس.

Mark, R. (1988). greene and james Trieschman. Risk and Insurance, 7 th ed, Cincinnati, Ohio: south-Western Pub. Co.

C.Arthur Williams, Jr. and R.M.Heins. (1985) Risk Management and Insurance, 6 th. ed., New York: McGraw-Hill Book Co.

Neil A, Doherty. (1989). Corporate Risk Management: A Financial Exposition, New York: McGraw-Hill Book Co.

Paul Stollard, John Abrahams. (2000). Management & design of Fire Safety.
<https://scholar.google.com>.