



## بررسی وضع موجود سازمان نت خودرویی ناجا متناسب با راهبرد نت پیشگیرانه (مورد مطالعه معاونت آماد و پشتیبانی ناجا)؛

ص ۴۹-۷۲

اصغر آقایی<sup>۱</sup>، جواد سادین<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۲/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۶/۱۰

### چکیده

یکی از عوامل تأثیرگذار بر اهداف و اثربخشی سازمان‌ها ساختار سازمانی آن می‌باشد تحقیق و بررسی وضع موجود ساختار سازمانی نت خودرویی ناجا متناسب با راهبرد نت پیشگیرانه باهدف شناخت موانع و نقاط ضعف ساختار سازمانی نت خودرویی ناجا، تعیین میزان پاسخگویی ساختار سازمانی فعلی نت خودرویی و درنهایت ارائه راهکارها و پیشنهادات لازم برای اصلاح و بهبود ساختار سازمانی نت خودرویی ناجا انجام گرفته است. این تحقیق از یک سؤال اصلی و هشت سؤال فرعی تشکیل شده است. روش این تحقیق از نوع پیمایشی و جامعه آماری نیز شامل ۱۴۰ نفر از کارکنان معاونت آماد و پشتیبانی ناجا بوده است که کلیه آن‌ها در طرح شرکت نمودند. ابزار گردآوری نیز پرسش‌نامه محقق ساخته با الگوی پنج‌قسمتی لیکرت بوده است که قبل از اجرا، اعتبار و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت. نتایج نشان می‌داد که ساختار سازمانی فعلی نت خودرویی پاسخگوی فعالیت‌های این معاونت می‌باشد ولیکن در بعد مدیریت سیستمی به تغییرات گسترده‌ای در حوزه فعالیتی این معاونت مورد نیاز بوده و همان‌طور بایستی از فناوری به‌عنوان یک مزیت رقابتی در تمامی مراحل فعالیت‌های خود و در همه حوزه‌ها استفاده بهتری به عمل آید، تا علاوه بر ایجاد یک بستر مناسب در راستای انجام وظایف محوله مهم و کلیدی این معاونت که همانا ارائه خدمات بهتر؛ مطلوب‌تر و همچنین با سرعت عمل بالا و در زمان و مکان‌های مختلف می‌باشد را به نحو احسن انجام دهد، که عدم انجام هر کدام از وظایف این معاونت باعث کاهش عملکرد پلیس در همه ابعاد خود می‌باشد.

**واژگان کلیدی:** ساختار، سازمان، ساختار سازمانی، نت پیشگیرانه، آماد و پشتیبانی ناجا

۱ - استاد یار دانشگاه علوم انتظامی امین.

۲ - کارشناس ارشد مدیریت آماد و پشتیبانی

**مقدمه و بیان مسئله**

هم‌زمان با توسعه فن‌آوری و پیشرفت انسان در طراحی و ساخت محصولات، تجهیزات، ماشین‌آلات و ابزار پیشرفته که سیستم‌ها پیچیده‌تر و به یکدیگر مرتبط می‌شوند، نقش نگهداری و تعمیرات مبتنی بر اصول علمی و بررسی احتیاجات نگهداری و تعمیرات و شرایط رفع سریع عیوب آنها با توجه به ساختار سازمان روزبه‌روز اهمیت بیشتری پیدا می‌کند.

گرچه یکی از اهداف طراحان و سازندگان تجهیزات و ماشین‌آلات پیشرفته، کاهش تعمیرات ناخواسته است، لیکن به‌منظور حصول قابلیت اطمینان در بهره‌برداری، نگهداری صحیح و اعمال برنامه‌های پیش‌بینی و پیشگیری، تعمیرات ضرورت بیشتری یافته است. به‌عبارت‌دیگر در فرهنگ جدید صنعتی، نگهداری و تعمیرات مناسب جزء لاینفک مدیریت بهره‌برداری صحیح و اقتصادی تجهیزات و ماشین‌آلات و خطوط تولید است.

در محیط متغیر و متحول امروز، مدیران باید به‌طور مستمر ساختار سازمانی خود را با شرایط محیطی تطبیق داده و اصلاحات لازم را در آن به‌عمل‌آورند. دورانی که مدیران، ساختاری را برای سازمان طراحی می‌نمودند و این ساختار مدت‌ها پاسخگوی نیازها بود، سپری شده است و مدیران امروز باید دائماً درصدد اصلاح و بهبود سازمان و طراحی مجدد آن باشند (الوانی، ۱۳۷۸، ۱۱). بررسی سازمان‌ها مختص به یک دوره خاص نبوده و باید همیشه برای افزایش اثربخشی سازمانی، آن‌ها را مورد مطالعه و بررسی قرارداد. نقاط ضعف آن‌ها را پیدا نمود و در جهت رفع آن‌ها تلاش نمود. امروزه سازمان‌ها در معرض مسائل و مشکلات فراوان محیطی بوده و تغییرات محیطی که تهدیدات زیادی را برای آنان به همراه دارد حیات سازمان‌ها را با مشکل جدی مواجهه کرده است. هیچ سازمانی اعم از تولیدی یا خدماتی، خصوصی یا دولتی نمی‌تواند خود را در حاشیه امنیت قرار دهد. سازمان‌ها اکثراً در محیطی پویا و متغیر واقع شده‌اند که برای همگام شدن با این تغییرات و حفظ حیات خویش ناچار باید از انعطاف و پویایی بالایی برخوردار باشند و در هر حال آماده مواجهه با مشکلات و مسائل محیطی باشند. نیل به اهداف و مقاصد سازمانی مستلزم حل این مشکل است و تداوم حیات سازمان نیز مستلزم حرکت به سمت اهداف مورد نظر و نیل به آنهاست (موحدیان، ۱۳۷۹). پس ساختار و نیروی انسانی دو رکن اساسی یک سازمان محسوب می‌گردند. لذا هر سازمان با توجه به محیط خود و نیروی انسانی که در اختیار دارد، باید با تغییر ساختار، اصلاح و تطابق آن با محیط متغیر و روبه‌رشد از یک‌سو و افزایش انگیزه کارکنان از سوی دیگر، موجبات ارتقاء کمی و کیفی فعالیت‌ها را فراهم آورده و در جهت تحقق اهداف وجودی خویش گام بردارد. نیروی انتظامی از جمله سازمان‌هایی است که وظایف خطیر و مهمی

در ایجاد امنیت فردی و اجتماعی و حفظ نوامیس مردم، پاسداری از حریم قانون و جلوگیری از هرج و مرج و بی‌نظمی و قانون‌شکنی بر عهده دارد. نیروی انتظامی با به عهده گرفتن وظایف و مسئولیت‌های سنگین که قانون بر دوش این سازمان گذاشته، جایگاه ویژه‌ای در جامعه نسبت به سایر نیروهای مسلح دارد. چراکه باید در تمامی نقاط قلمرو جمهوری اسلامی حضور داشته و در برابر مسئولیت سنگینی که به عهده گرفته پاسخگوی مردم و حاکمیت باشد.

آماده به کاری تجهیزات در ناجا و نگهداری و تعمیرات در آماد و پشتیبانی ناجا یکی از دغدغه‌ها و مسائل مهم نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران است. همواره تلاش بر آن بوده است تا روش‌های موثری برای کاهش هزینه‌ها، افزایش کارایی و ایمنی کار و کنترل‌های مختلف به منظور آماده سازی وسایل اعمال و پیاده شود. امروزه انجام روش‌های نوین نگهداری و تعمیرات دستگاه‌ها و تجهیزات با استفاده از سیستم‌های پیشرفته و برنامه ریزی شده از اهداف مهم اداره کل نگهداری و تعمیرات معاونت آماد و پشتیبانی ناجاست.

از مهم‌ترین عوامل و انگیزه‌های اصلاح ساختار سازمانی نگهداری و تعمیرات در ناجا، ابعاد اقتصادی نت برای حمایت و پشتیبانی از روش‌های نوین است. بر اساس روش‌های سنتی، تهیه و تدارک قطعات یدکی و ایجاد انبارهای بزرگ مملو از قطعات یدکی، از مهمترین شروط ادامه کار تعمیر کاران و ماشین آلات به نظر می‌رسد.

نتایج تحقیقات انجام شده با موضوع نگهداری و تعمیرات در بخش صنعت حاکی از آن است که اگر نگهداری و تعمیرات پیشگیرانه به طور صحیح بکار برده شود و بتواند به خوبی از شکست‌ها جلوگیری کرده و اثرات آن را کاهش دهد، می‌تواند منافع زیادی از جمله کاهش هزینه‌ها، کاهش توقف‌ها، افزایش کارایی، افزایش قابلیت اطمینان، افزایش رضایت‌مندی، افزایش منافع و افزایش زمان کاری را عاید سازمان نماید. (رستمیان، ۱۳۸۵: ۱)

خودروهای موجود در ناجا یکی از مهمترین اقلام سرمایه‌ای در ناجا بوده که همه ساله هزینه‌های بسیار بالایی جهت خرید و بکارگیری آن‌ها، به سازمان تحمیل می‌گردد. به تبع این افزایش و ورود خروج‌های جدید به سازمان ناجا، توسعه نیروی انسانی نت متخصص، فضا و مکان تعمیراتی، ابزارآلات و تجهیزات تخصصی تعمیراتی و... امری طبیعی و پذیرفته است. اما آنچه که در این میان نقش مهم‌تری را در جهت رسیدن به منافع ذکر شده ایفا می‌نماید، سیاستی است که جهت نگهداری و تعمیرات این گونه خودروها از طریق مدیران بکارگیری می‌شود. معاونت آماد و پشتیبانی ناجا به منظور آماده به کار نگه داشتن تجهیزات خودروئی بخصوص خودروهای سنگین و تعمیرات و بازسازی به موقع و مناسب آنها مرکز تعمیرات و بازسازی ناجا را دایر نموده و بدین

منظور منابع مادی، مالی از قبیل انواع تجهیزات تعمیرگاهی (قطعه شور، ورق خم کن و انواع شابلون های اتاق سازی و غیره) و (فضایی بالغ بر هشت دستگاه سوله و فضای اداری کافی و تعدادی تعمیرکار ماهر و استفاده از نیروهای قراردادی را در این مرکز بکارگیری نموده است. در نتیجه تعداد افراد قابل توجهی در ساختار تعمیرکاری در جدول سازمان در نظر گرفته شده است بنابراین در راستای استفاده بهینه از ساختار و نفقات تعیین شده موجود در استفاده بهینه از نت خودرویی بررسی وضع موجود ساختار سازمانی در نت خودرویی پیشگیرانه از اهمیت مهمی برخوردار بوده و مستلزم تحقیق در این خصوص می‌باشد.

### مبانی نظری

وجود یک نظام صحیح و مؤثر از ابعاد نیروی انسانی، تشکیلات، قوانین و مقررات و روش‌های انجام کار از عوامل اساسی حرکت در سازمان به شمار می‌رود. ساختاری می‌تواند اثربخش باشد که به صورت علمی طراحی شده باشد و به عبارت دیگر اجزای سه گانه ساختار شامل پیچیدگی، رسمیت، تمرکز و ارتباط هر یک از آن‌ها با یکدیگر در ساختار مشخص و معین باشد.

از طرفی نگهداری و تعمیرات که به اختصار آن را نت می‌نامیم دو مفهوم بسیار مهم و دو مقوله اساسی هستند که تحقق و عمل به آن‌ها موجب بقا و تداوم خطوط مختلف تولید و کاهش هزینه‌ها را فراهم می‌آورند. با پیچیده‌تر شدن وسایل و امکاناتی که انسان برای رفع نیازهای روزافزون خود به کار می‌گیرد، امر استفاده بهینه و نیز اقتصادی بودن این وسایل و امکانات و ماشین‌آلاتی که در این راستا مورد استفاده قرار می‌گیرند نیازمند این است که با حداقل هزینه، بیشترین استفاده از آن‌ها صورت گرفته و کارآیی و اثربخشی آن‌ها را تا جایی که ممکن است افزایش داده، عمر آن‌ها را بالا برده و از این رهگذر هزینه‌های کل مربوط به قیمت تمام شده محصولات را کاهش دهند.

مطرح شدن فناوری‌های جدید تولید در صنایع، برنامه‌ریزی دقیق و زمان‌بندی را برای ایجاد بهره‌وری می‌طلبد. موفقیت صنایع و سازمان‌ها در تولید و ارائه محصولات به علل گوناگونی بستگی دارد که داشتن یک سیستم مناسب و کارآمد نگهداری و تعمیرات از آن جمله است و این موضوعی است که باید از طریق مناسب‌ترین و عملی‌ترین شیوه‌ها بدان دست یافت. در غیر این صورت تحقق کامل اهداف از پیش تعیین شده به طور حتم با اشکالات فراوانی روبرو خواهد شد. لیکن اهمیت موضوع نگهداری و تعمیرات و حساسیت تحقق آن در فناوری جدید، زمینه لازم و کافی جهت پرداختن به این مقوله‌ها را فراهم آورده است.

سازمان پدیده‌ای اجتماعی به شمار می‌آید که به طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور نسبتاً مشخصی بوده و برای تحقق هدف یا اهدافی، براساس یک سلسله مبانی دائمی فعالیت می‌کند. ساختار سازمانی یک چارچوب و ساختار کلی است که از طریق آن سازمان به اهداف خود نائل می‌شود. «ساختار سازمان تصریح می‌کند که وظایف چگونه تشخیص داده شوند. چه شخصی به چه کسی گزارش دهد و سازوکارهای هماهنگی رسمی و هم چنین تعاملی سازمان که باید رعایت شوند کدامند». عوامل تعیین کننده ساختار سازمانی شامل ابعاد ساختاری و ابعاد محتوایی می‌باشد که به منظور تنظیم ساختار مناسب باید به این دو بعد توجه نمود. (رابینز<sup>۱</sup>، ۱۳۷۹، ص ۲۲)

### ساختار اداره کل نگهداری و تعمیرات به شرح ذیل می‌باشد:

- اداره تعمیرات

- اداره مهندسی نگهداری

- اداره تعیین تکلیف

- اداره بهبود روش‌ها

- دایره اداری

ابعاد ساختاری که بیان‌کننده ویژگی‌های درونی هستند مبنایی به دست می‌دهند که می‌توان به وسیله آن سازمان‌ها را اندازه‌گیری و با هم مقایسه کرد (دفت، ۱۳۸۱: ۲۸). اکثر نظریه پردازان برای تعریف ابعاد ساختاری ۱۲ متغیر مشهود مورد قبول ذیل را به کار می‌برند.

۱- اجزا اداری

۲- استقلال (خودگرایی)

۳- تمرکز

۴- پیچیدگی

۵- تفویض اختیار

۶- رسمیت

- ۷- ترکیب
- ۸- حرفه‌گرایی
- ۹- حیطة کنترل
- ۱۰- تخصص‌گرایی
- ۱۱- استاندارد کردن
- ۱۲- حیطة عمومی

### عوامل مؤثر و تعیین‌کننده ساختار سازمانی راهبرد<sup>۱</sup>

ساختار سازمان وسیله‌ای است که مدیر می‌تواند با استفاده از آن به هدف‌های خود دست یابد از آنجا که راهبرد کلی سازمان تعیین‌کننده هدف‌هاست، معقول این است که بین راهبرد و ساختار رابطه‌ای نزدیک وجود داشته باشد. میلز و اسنور<sup>۲</sup> راهبردهای سازمان را به چهار نوع تدافعی، تحلیل‌گر، آینده‌نگر و انفعالی تقسیم کرده‌اند.

جدول ۱- ارتباط هدف‌ها و راهبرد با متغیرهای ساختاری (برگرفته از میلز و اسنور، ۵۵۲)

ویژگی‌های ساختاری	محیط	هدف	راهبرد
کنترل شدید و طبقه‌بندی و تقسیم امور به شدت رسمی و متمرکز	ثابت و پایدار	ثبات و کارایی	تدافعی
امور جاری تحت کنترل شدید، کارهایی که به تازگی شروع می‌شود چندان تحت کنترل نیست، نسبتاً متمرکز	در حال تغییر	ثبات و انعطاف‌پذیری	تحلیل‌گر
کار در سطح پایین طبقه‌بندی می‌شود، تقسیم کار صورت می‌گیرد، کارها چندان رسمی نیست، غیر متمرکز	پویا	انعطاف‌پذیر	آینده‌نگر

2- Strategy

3- Raxmonse. Miles and charlesc. Snower

### پیچیدگی

با افزایش پیچیدگی احتمال مربوط به موارد زیر زیاد می‌شود:

- ۱- اعضای سازمان که با مسائل (عوامل انگیزشی) روبه رو می‌شوند متوجه اهمیت و جنبه راهبردی آن نمی‌شوند، زیرا از نظر سلیقه کوتاه نظر شده‌اند.
- ۲- هر نوع تصمیم به سبب قرار گرفتن در محدودیت‌های مختلف به گونه‌ای در می‌آید که نمی‌تواند هدف‌های سازمان را تأمین کند.
- ۳- اقدامات راهبردی محصول مذاکرات سیاسی است که در درون سازمان رخ می‌دهد و اقدامات به صورت گام به گام است.
- ۴- تعصب و یکسونگری اعضای سازمان (اعضای کوتاه‌نظر) خود عاملی تهدیدکننده است و مانع از اخذ تصمیمات راهبردی می‌شود و در نتیجه به ندرت امکان دارد که در این تصمیم‌گیری‌ها انسجام و یکپارچگی مشاهده شود. هر قدر امور رسمی‌تر شود احتمال آن بیشتر است که:
- ۵- تصمیمات راهبردی تنها به صورت واکنش در برابر مسائل یا بحران‌هایی باشد که در کنترل سیستم رسمی پدیدار می‌گردند.
- ۶- تصمیمات اتخاذ شده حالت خلاصه شده دارند، نوعی راه علاج هستند، خود به خود به صورت معرف در می‌آیند که در نتیجه وسیله جایگزین هدف می‌شود.
- ۷- اقدامات راهبردی نتیجه فرایندهای استاندارد سازمانی است و اقدامات به صورت گام به گام انجام می‌گیرد.
- ۸- استانداردهای سازمان بزرگ عامل تهدیدکننده تصمیمات راهبردی است که باید جنبه فراگیر داشته باشند تصمیمات تا حدودی منسجم می‌باشد.

### تمرکز

هر قدر امور متمرکز شود احتمال آن بیشتر است که:

- ۱- تصمیمات راهبردی به وسیله تعداد انگشت شماری گرفته شود. این تصمیمات بیشتر جنبه پیشگیرانه دارد و افراد در صدد بهره جستن از موقعیت‌ها و فرصت‌ها بر می‌آیند.
- ۲- مسیر تصمیمات در جهت تأمین هدف‌های «مثبت» است (سلطه آینده را تعیین می‌کند) و با وجود تغییرات عمده‌ای که در وسائل تأمین هدف به وجود آمده، باز هم هدف‌های بالا مورد تأکید قرار می‌گیرد.
- ۳- اقدامات راهبردی در مسیر راه‌های آگاهانه و عقلانی (خردانه) صورت می‌گیرد که معمولاً از راهبرد کنونی فاصله دارد.
- ۴- نوع شناخت مدیریت عالی سازمان بزرگ‌ترین عامل تهدیدکننده فرایند راهبردی فراگیر است. تصمیمات نسبتاً منسجم و یکپارچه است.

## ارتباط اندازه سازمان با تمرکز

سازمان‌های بزرگ را نمی‌توان از بالا کنترل کرد زیرا حوادث و رویدادها بیش از آن است که یک نفر یا یک دسته از افراد بتوانند آن‌ها را درک کنند. بنابراین هیچ راهی وجود ندارد جز این که وظایف تفویض گردد. قوانین و مقررات این امکان را برای مدیران عالی به وجود می‌آورد که تصمیم‌گیری و اختیارات مربوط به تصمیم‌گیری را تفویض کنند ولی در همین زمان مطمئن می‌شوند که این تصمیمات طبق خواسته‌های مدیریت عالی گرفته می‌شود.

جدول ۳- ارتباط اندازه سازمان با تمرکز

تمرکز	رسمیت	پیچیدگی	متغیرهای ساختاری متغیرهای محتوایی
<ul style="list-style-type: none"> <li>- هر چه امور متمرکزتر شود، احتمال آن بیشتر است که:</li> <li>- تصمیمات راهبردی به صورت واکنش در برابر بحران‌هایی باشد که در کنترل سیستم رسمی پدیدار می‌گردد.</li> <li>- تصمیمات اتخاذ شده حالت خلاصه شده دارند و نوعی راه علاج هستند که در نتیجه جایگزین هدف می‌شوند.</li> <li>- اقدامات راهبردی در مسیر راه‌های آگاهانه و عقلانی صورت گیرد.</li> <li>- فرایند راهبردی فراگیر و تصمیمات نسبتاً منسجم و یکپارچه باشد.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- هر قدر این امور رسمی‌تر شود احتمال آن بیشتر است که:</li> <li>- تصمیمات راهبردی به صورت واکنش در برابر بحران‌هایی باشد که در کنترل سیستم رسمی پدیدار می‌گردد.</li> <li>- تصمیمات اتخاذ شده حالت خلاصه شده دارند و نوعی راه علاج هستند که در نتیجه جایگزین هدف می‌شوند.</li> <li>- اقدامات راهبردی نتیجه فرایندهای استناد دارد سازمانی است و اقدامات به صورت گام به گام انجام می‌شود.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- با افزایش پیچیدگی احتمال می‌رود:</li> <li>- به لحاظ رویه رو شدن با مسائل متوجه اهمیت و جنبه راهبرد تشده و محدود تگر شوند.</li> <li>- به سبب قرار گرفتن در محدودیت‌های مختلف به گونه‌ای در می‌آیند که نمی‌توانند هدف‌های سازمان را تأمین کنند.</li> <li>- اقدامات راهبرد، محصول مذاکرات سیاسی است که در درون سازمان به صورت گام به گام صورت می‌گیرد.</li> </ul>	<p><b>اهداف و راهبرد</b></p>



ادامه جدول ۳- ارتباط اندازه سازمان با تمرکز

تمرکز	رسمیت	پیچیدگی	متغیرهای ساختاری متغیرهای محتوایی
<p>- هر چه محیط پیچیده تر باشد ساختار غیرمتمرکزتر می شود.</p> <p>- محیط بسیار پیچیده برای مدیریت غیرقابل تحمل است و توان پردازش اطلاعات برای مدیریت کم می شود و ناگزیر تصمیمات به گروه های پایین تر تفویض می شود.</p> <p>- سازمان در برابر عوامل متفاوت محیطی واکنشهای متفاوت نشان می دهد و درصدد ایجاد واحدهای غیر متمرکز بر می آید تا بتواند به هر بخش پاسخ دهد.</p>	<p>- محیط پایدار موجب می شود که امور سازمان به صورت بسیار رسمی در آید.</p> <p>- محیط پویا باعث می شود که کارها کمتر رسمی شود. ولی اولویت سازمان در این است که هر چه بیشتر خود را در برابر عوامل نامطمئن مصون سازد.</p> <p>- اگر محیط بسیار پویا باشد سازمان مجبور می شود فعالیت های مربوط به عوامل بیرونی را کمتر و عوامل درونی را بیشتر رسمی کند.</p>	<p>- هر قدر محیط نامطمئن تر شود پیچیدگی سازمان بیشتر می شود.</p> <p>- چنانچه سازمان با محیط در حال تغییر روبه رو شود باید در برابر هرگونه وامل محیطی واکنش مناسب نشان دهد.</p> <p>- باید خود را با تعداد بیشتری از نیروها و واحدهای متخصص مجهز کند.</p>	<p><b>محیط</b></p>
<p>- رابطه بین فناوری و تمرکز چندان روشن نیست.</p> <p>- ظاهراً اگر فناوری سازمان ساده باشد از نظر ساختاری سیستم تصمیم گیری آن متمرکز است.</p> <p>- سازمان هایی که از فناوری غیر یکنواخت استفاده می کنند کارایی شان به شدت درگرو تخصص بوده و اختیارات را تفویض می کنند و غیرمتمرکز هستند.</p>	<p>- رسمی بودن سازمان با فناوری رابطه بسیار مستحکمی دارد.</p> <p>- فناوری تکراری این امکان را به وجود می آورد که مدیریت بتواند قوانین رسمی تدوین و اعمال کند.</p> <p>- فناوری غیر تکراری ایجاب می کند که یک سیستم کنترل به وجود آید و این سیستم باید از انعطاف پذیری لازم برخوردار باشد.</p>	<p>- سازمان هایی که کار یکنواخت انجام می دهند دارای پیچیدگی بسیار زیادی هستند.</p> <p>- کارهای تکراری باعث می شود سطوح سازمان در جهت افقی و عمودی گسترش یابد.</p> <p>- افزایش سطوح سازمانی موجب می شود ارتفاع هرم ساختار بلندتر و ساختار مزبور دارای پیچیدگی بیشتری شود.</p>	<p><b>فناوری</b></p>

تمرکز	رسمیت	پیچیدگی	متغیرهای ساختاری متغیرهای محتوایی
<p>- سازمان‌های بزرگ را نمی‌توان از بالا کنترل کرد بنابراین هیچ راهی جز تفویض وظایف وجود ندارد.</p> <p>- در این مورد که اندازه یا بزرگی سازمان موجب تمرکز زدایی می‌شود مدارک و شواهد کافی در دست نیست.</p> <p>- قوانین و مقررات این امکان را برای مدیران عالی به وجود می‌آورند که تصمیم‌گیری و اختیارات را تفویض کنند.</p>	<p>- اندازه یا بزرگی سازمان بر میزان رسمی بودن کارها اثر می‌گذارد.</p> <p>- بین رشد و بزرگ‌تر شدن سازمان و میزان رسمی‌تر شدن کارها یک رابطه منطقی وجود دارد.</p> <p>- از طریق قوانین، مقررات، بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها و یا نظارت مستقیم، رفتار کارکنان تحت نظارت و کنترل قرار می‌گیرد.</p>	<p>- هر قدر اندازه سازمان بیشتر شود پیچیدگی کمتر خواهد شد.</p> <p>- اندازه یا بزرگی سازمان بر میزان پیچیدگی کارها اثر می‌گذارد.</p> <p>- افزایش واحدها با ساختارهای گوناگون موجب گسترده‌تر شدن و بزرگ‌تر شدن سازمان می‌گردد.</p>	اندازه

### راهبردهای نگهداری و تعمیرات

مهم‌ترین استراتژی‌های قابل طرح در نگهداری و تعمیرات به صورت زیر می‌باشد:

#### نگهداری و تعمیرات بر اساس شکست<sup>۱</sup>

این راهبرد های به این مفهوم است که امکانات تعمیراتی فقط در مواردی به کار گرفته خواهد شد که تجهیزات به دلیل خرابی متوقف گردیده باشند. بدیهی است اگر شکست به معنی خارج شدن تجهیز از استاندارد عملکردی خود نیز تعریف شود، انجام تعمیرات اصلاحی نیز در این شاخه قرار می‌گیرد (آقائی، ۱۳۸۷: ۲۴)

#### نگهداری و تعمیرات اصلاحی<sup>۲</sup>

فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده‌ای هستند که به هنگام خرابی و شکست تجهیزات یا اجزای آن، انجام می‌شود تا دستگاه به وضعیت طبیعی و استاندارد خود بازگردد. نت اصلاحی را از آن جهت در شاخه فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده قرار می‌دهند که امکان برنامه‌ریزی جهت تخصیص منابع (نیروی انسانی، ابزار و تجهیزات، مواد، قطعات و...) وجود دارد. (نصرت‌پناه، ۱۳۸۴: ۳۷۳)

1. Breakdown Maintenance

2. Corective Maintenance

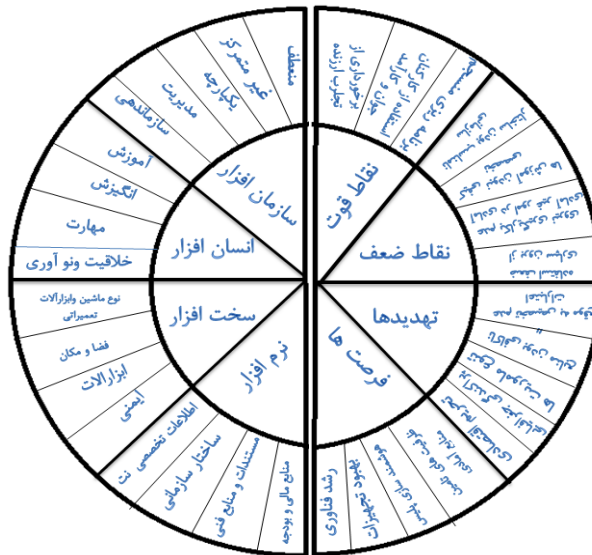
## نگهداری و تعمیرات اضطراری<sup>۱</sup>

فعالیت‌های بدون برنامه‌های هستند که در موقع از کار افتادن تجهیزات یا بروز خرابی در آن‌ها بطور غیر منتظره انجام می‌شوند. به عبارت دیگر اجرای یک سری کارهای تعمیراتی روی ماشین‌آلاتی که به طور ناگهانی دچار خرابی شده‌اند.

## نگهداری و تعمیرات پیشگیرانه<sup>۲</sup>

تمام تعاریفی که برای نگهداری و تعمیرات پیشگیرانه وجود دارد وابسته به زمان است. به عبارت دیگر نگهداری و تعمیرات، بر پایه زمان عملکرد دستگاه تعیین می‌شود. نحوه انجام نگهداری و تعمیرات پیشگیرانه بسیار متفاوت است و در برخی جاها محدود به روغن‌کاری و تنظیم‌های متوسط است اما در برنامه کامل مدیریت نگهداری و تعمیرات تمام ماشین‌های حیاتی از نظر تعمیرات، روغن‌کاری، تنظیمات و بازسازی زمان‌بندی می‌شود. ویژگی مشترک تمام مدیریت‌های نگهداری و تعمیرات دستورالعمل زمان‌بندی است که در آن فرض می‌شود که ماشین پس از یک برهه زمانی مشخص، کم‌کم فرسوده می‌شود (کاوه پیشقدم و دیگران، ۱۳۸۸: ۳).

### مدل پیشنهادی تحقیق



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

1. Emergency Maintenance
2. Preventive Maintenance

## نوع و روش تحقیق

این تحقیق دارای دو مرحله کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد. در مرحله نخست با بررسی منابع موجود در مراکز علمی، چندین دانشگاه و مؤسسات آموزش عالی، انجمن‌های معتبر کشوری و سایت‌های مربوط به آن‌ها مطالعات لازمه انجام و نسبت به بهره برداری از آن‌ها اقدام گردیده است. در مرحله دوم نت خودرویی مورد بررسی قرار گرفته و ضمن تطبیق با نتایج تحقیق نظری و استفاده از نقطه نظرات اساتید محترم راهنما و مشاور، نسبت به تهیه پرسش‌نامه اولیه اقدام گردید. این پرسش‌نامه از طریق کارشناسان خبره ارزیابی و مورد اصلاح قرار گرفت تا پرسش‌نامه نهایی تهیه گردید.

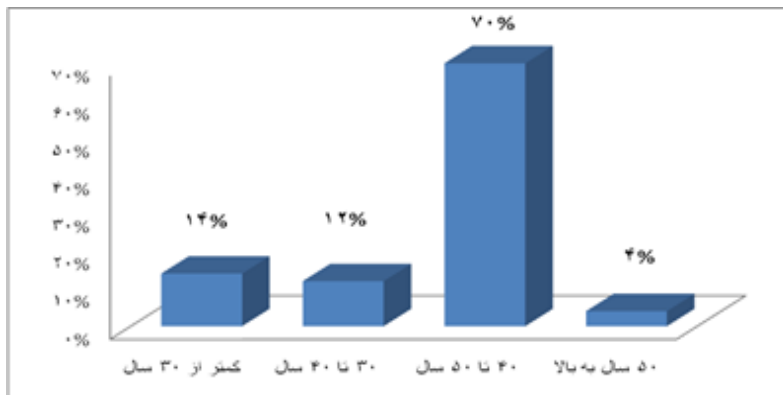
جامعه آماری این تحقیق شامل کارشناسان، مدیران طرح و برنامه و بودجه، تعمیرات و نگهداری معاونت آماد و پشتیبانی ناجا، مراکز استانها، ف مرزبانی مراکز استانها، ف مراکز آموزش ناجا، معاونت‌ها، فرماندهی‌ها و پلیس‌های تخصصی ناجا به تعداد ۱۴۰ نفر می‌باشند که از کلیه آنها جمع‌آوری اطلاعات صورت پذیرفت.

## یافته‌های تحقیق

### الف: یافته‌های توصیفی

به منظور شناخت دقیق جامعه آماری تحقیق، مشخصات عمومی پاسخ دهندگان: سن، درجه، میزان تحصیلات، رتبه جایگاه سازمانی مسئولیت، سابقه خدمتی و میزان شناخت و دانش آنها از ساختار نت خودرویی مورد بررسی قرار گرفته است که نتایج در جداول زیر بیان شده است.

### سن پاسخ دهندگان



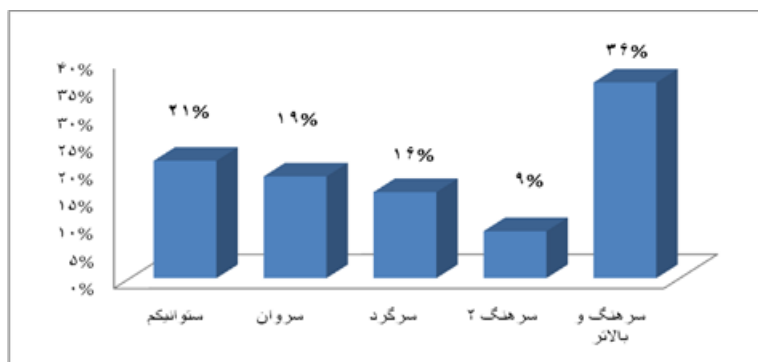
نمودار ۱- درصد فراوانی نسبی سن پاسخ دهندگان

داده‌های جدول و نمودار فوق نشان می‌دهد که بیشترین درصد فراوانی پاسخ دهندگان دارای سن ۴۰ تا ۵۰ سال با درصد فراوانی ۷۰ درصد می‌باشند و کمترین درصد فراوانی پاسخ دهندگان دارای سن ۵۰ سال به بالا با درصد فراوانی چهار درصد می‌باشند.

جدول ۴- توزیع فراوانی و درصد پاسخ گویان بر حسب سن

گزینه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی تجمعی
کمتر از ۳۰ سال	۲۰	۱۴	۱۴
۳۰ تا ۴۰ سال	۱۶	۱۲	۲۶
۴۰ تا ۵۰ سال	۹۸	۷۰	۹۶
۵۰ سال به بالا	۶	۴	۱۰۰
جمع	۱۴۰	۱۰۰	

### درجه پاسخ دهندگان



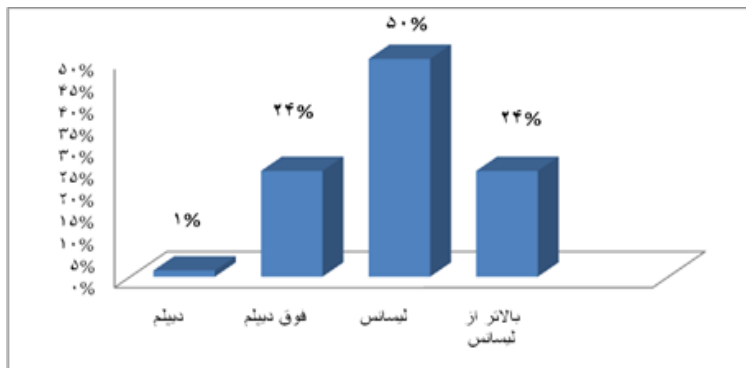
نمودار ۲- درصد فراوانی نسبی درجه پاسخ دهندگان

داده‌های جدول و نمودار فوق نشان می‌دهد که بیشترین فراوانی پاسخ دهندگان در سطح درجه سرهنگ و بالاتر با فراوانی ۳۶ درصد و کمترین فراوانی در سطح درجه سرهنگ دومی با درصد فراوانی نه می‌باشد.

جدول ۵- توزیع فراوانی و درصد پاسخ گویان بر حسب درجه

گزینه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی تجمعی
ستوانیکم	۳۰	۲۱	۲۱
سروان	۲۶	۱۹	۴۰
سرگرد	۲۲	۱۶	۵۶
سرهنگ ۲	۱۲	۹	۶۴
سرهنگ و بالاتر	۵۰	۳۶	۱۰۰
جمع	۱۴۰	۱۰۰	

میزان تحصیلات پاسخ دهندگان



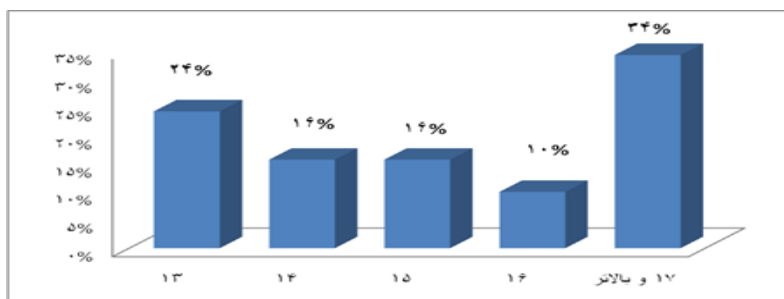
نمودار ۳- درصد فراوانی نسبی میزان تحصیلات پاسخ دهندگان

همان طور که داده‌های جدول و نمودار نشان می‌دهد بیشترین درصد فراوانی پاسخ دهندگان در سطح تحصیلات لیسانس با درصد فراوانی ۵۰ درصد و کمترین درصد فراوانی پاسخ دهندگان در سطح تحصیلات دیپلم با درصد فراوانی یک درصد می‌باشد.

جدول ۶- توزیع فراوانی و درصد پاسخ گویان بر حسب میزان تحصیلات

گزینه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی تجمعی
دیپلم	۲	۱	۱
فوق دیپلم	۳۴	۲۴	۲۶
لیسانس	۷۰	۵۰	۷۶
بالاتر از لیسانس	۳۴	۲۴	۱۰۰
جمع	۱۴۰	۱۰۰	

### رتبه جایگاه سازمانی مسئولیت پاسخ دهندگان



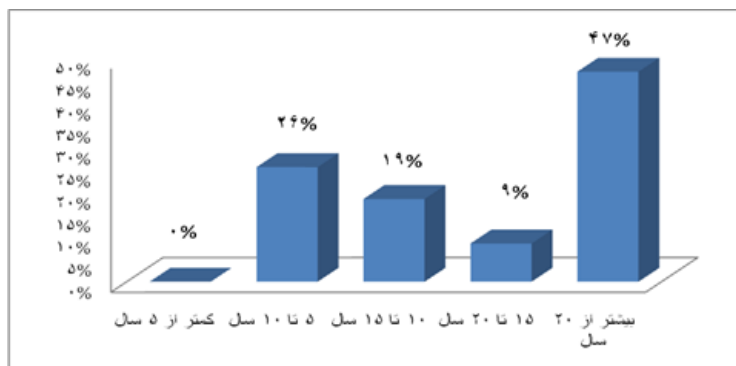
نمودار ۴- درصد فراوانی نسبی رتبه جایگاه سازمانی مسئولیت پاسخ دهندگان

همان طور که داده‌های جدول و نمودار نشان می‌دهد بیشترین درصد فراوانی پاسخ دهندگان در سطح رتبه جایگاه سازمانی ۱۷ و بالاتر با درصد فراوانی ۳۴ درصد و کمترین درصد فراوانی پاسخ دهندگان در سطح رتبه جایگاه سازمانی ۱۶ با درصد فراوانی ۱۰ درصد می‌باشد.

جدول ۷- توزیع فراوانی و درصد پاسخ گوینان بر حسب رتبه جایگاه سازمانی

گزینه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی تجمعی
۱۳	۳۴	۲۴	۲۴
۱۴	۲۲	۱۶	۴۰
۱۵	۲۲	۱۶	۵۶
۱۶	۱۴	۱۰	۶۶
۱۷ و بالاتر	۴۸	۳۴	۱۰۰
جمع	۱۴۰	۱۰۰	

### سابقه خدمتی پاسخ دهندگان در آآمد و پشتیبانی ناجا



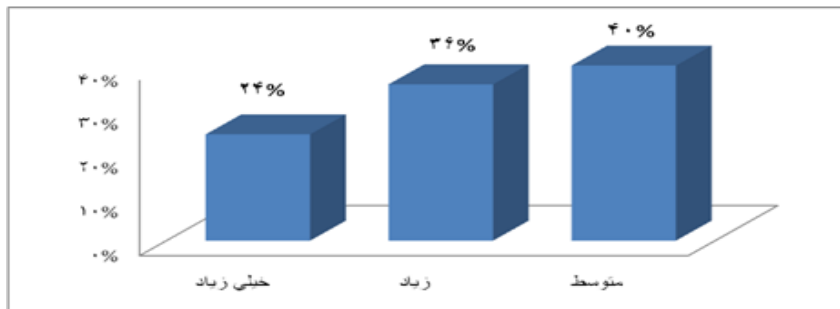
نمودار ۵- درصد فراوانی نسبی سابقه خدمتی پاسخ دهندگان

داده‌های جدول و نمودار فوق نشان می‌دهد که بیشترین درصد فراوانی پاسخ دهندگان دارای سابقه خدمتی بیشتر از ۲۰ سال در آمد و پشتیبانی ناجا با درصد فراوانی ۴۷ درصد می‌باشند و کمترین درصد فراوانی پاسخ دهندگان دارای سابقه خدمتی ۱۵ تا ۲۰ سال در آمد و پشتیبانی ناجا با درصد فراوانی نه درصد می‌باشند.

جدول ۸- توزیع فراوانی و درصد پاسخ گوینان بر سابقه خدمتی

گزینه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی تجمعی
کمتر از ۵ سال	۰	۰	۰
۵ تا ۱۰ سال	۳۶	۲۶	۲۶
۱۰ تا ۱۵ سال	۲۶	۱۹	۴۴
۱۵ تا ۲۰ سال	۱۲	۹	۵۳
بیشتر از ۲۰ سال	۶۶	۴۷	۱۰۰
جمع	۱۴۰	۱۰۰	

### میزان شناخت و دانش پاسخ دهندگان از ساختار نت خودرویی



نمودار ۶- درصد فراوانی نسبی میزان شناخت و دانش پاسخ دهندگان

داده‌های جدول و نمودار فوق نشان می‌دهد که بیشترین میزان شناخت و دانش پاسخ دهندگان از ساختار نت خودرویی ناجا در سطح متوسط با درصد فراوانی ۴۰ درصد می‌باشد و کمترین میزان شناخت و دانش پاسخ دهندگان از ساختار نت خودرویی ناجا در سطح خیلی زیاد با درصد فراوانی ۲۴ درصد می‌باشد.

جدول ۹- توزیع فراوانی و درصد پاسخ گوینان بر حسب میزان شناخت پاسخ دهندگان از ساختار نت خودرویی ناجا

گزینه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی تجمعی
خیلی زیاد	۳۴	۲۴	۲۴
زیاد	۵۰	۳۶	۶۰
متوسط	۵۶	۴۰	۱۰۰
جمع	۱۴۰	۱۰۰	



## ب: یافته های تحلیلی

در این بخش هر یک از ابعاد موجود ساختار سازمانی را در (سازمان افزار، انسان افزار، سخت افزار، نرم افزار، نقاط ضعف و قوت، تهدیدها و فرصتها) نت خودرویی متناسب با راهبرد نت پیشگیرانه با استفاده از آمار توصیفی تحلیلی (فراوانی، میانگین، مد، انحراف استاندارد و آزمون T تک نمونه‌ای) مورد بررسی قرار می‌دهیم.

### سؤال اول

جدول ۱۰- آنالیز سؤال اول

سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره t	مقدار آزمون	میانگین	تعداد	آزمون T
۰/۰۰۰	۴۹	۱۷/۷۴۵	۳	۳/۹۰	۱۴۰	سؤال اول

از آنجا که سطح معنی دار به دست آمده از آزمون T تک نمونه‌ای کمتر از خطای آزمون  $\alpha = 0.05$  است، فرض صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می‌شود و بنابراین سؤال اول تحقیق مبنی بر تاثیرگذاری زیاد مؤلفه سازمان افزار در وضعیت ساختار سازمانی نت خودرویی ناجا، تأیید می‌شود.

### سؤال دوم

جدول ۱۱- آنالیز سؤال دوم

سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره t	مقدار آزمون	میانگین	تعداد	آزمون T
۰/۰۰	۴۹	۱۹/۰۸	۳	۴/۲۳	۱۴۰	سؤال دوم

از آنجا که سطح معنی دار به دست آمده از آزمون T تک نمونه‌ای کمتر از خطای آزمون  $\alpha = 0.05$  می‌باشد، فرض صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می‌شود و بنابراین سؤال دوم تحقیق مبنی بر تاثیرگذاری زیاد مؤلفه نرم افزار در وضعیت ساختار سازمانی نت خودرویی ناجا، تأیید می‌شود.

### سؤال سوم

جدول ۱۲- آنالیز سؤال سوم

سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره t	مقدار آزمون	میانگین	تعداد	آزمون T
۰/۰۰۰	۴۹	۱۴/۱۶۷	۳	۳/۹۸	۱۴۰	سؤال سوم

از آنجا که سطح معنی دار به دست آمده از آزمون T تک نمونه‌ای کمتر از خطای آزمون  $\alpha = 0.05$  است، فرض صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می‌شود و بنابراین سؤال سوم تحقیق مبنی بر تاثیرگذاری زیاد مؤلفه انسان افزار در وضعیت ساختار سازمانی نت خودرویی ناجا، تأیید می‌شود.

### سؤال چهارم

جدول ۱۳- آنالیز سؤال چهارم

سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره t	مقدار آزمون	میانگین	تعداد	آزمون T
۰/۳۲۰	۴۹	۱۰/۹۲	۳	۴/۱۱	۱۴۰	سؤال چهارم

از آنجا که سطح معنی دار به دست آمده از آزمون T تک نمونه‌ای کمتر از خطای آزمون  $\alpha = 0.05$  است، فرض صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می‌شود و بنابراین سؤال چهارم تحقیق مبنی بر تاثیرگذاری زیاد مؤلفه سخت افزار در وضعیت ساختار سازمانی نت خودرویی ناجا، تأیید می‌شود.

### سؤال پنجم

- تمامی شاخص‌های در نظر گرفته شده در سئوالات مربوط به نقاط قوت ساختار فعلی سازمان نت خودرویی معاونت آماد و پشتیبانی ناجا دارای میانگین بین  $3/4$  و  $4/2$  (در حد زیاد و متوسط) هستند.

- با توجه به رتبه بندی شاخص‌های مربوط به نقاط قوت ساختار فعلی سازمان نت خودرویی میزان استفاده و برخورداری از تجارب ارزنده با میانگین  $4/2$ ، بیشترین و وجود برنامه ریزی منسجم با میانگین  $3/45$  کمترین تأثیر را در میان شاخص‌های مربوط به نقاط قوت ساختار فعلی سازمان نت خودرویی معاونت آماد و پشتیبانی ناجا را دارد. بنابراین استفاده و برخورداری از تجارب ارزنده با میانگین از نقاط قوت ساختار فعلی سازمان نت خودرویی محسوب می‌شود.

- تمامی شاخص‌های در نظر گرفته شده در سئوال‌ات مربوط به نقاط ضعف ساختار فعلی سازمان نت خودرویی معاونت آ‌م‌ا‌د و پشتیبانی ناجا دارای میانگین بین  $3/6$  و  $4/04$  (در حد زیاد و متوسط) هستند.
- با توجه به رتبه بندی شاخص‌های مربوط به نقاط ضعف ساختار فعلی سازمان نت خودرویی، نامناسب بودن ساختار سازمان با میانگین  $4/04$ ، بیشترین و ضعف استفاده از برون سپاری با میانگین  $3/6$  کمترین تأثیر را در میان شاخص‌های مربوط به نقاط ضعف ساختار فعلی سازمان نت خودرویی معاونت آ‌م‌ا‌د و پشتیبانی ناجا را دارد. بنابراین نامناسب بودن ساختار سازمان از نقاط ضعف ساختار فعلی سازمان نت خودرویی محسوب می‌شود.
- تمامی شاخص‌های در نظر گرفته شده در سئوال‌ات مربوط به نقاط تهدیدهای ساختار فعلی سازمان نت خودرویی معاونت آ‌م‌ا‌د و پشتیبانی ناجا دارای میانگین بین  $2/9$  و  $4/3$  (در حد متوسط تا زیاد) هستند.
- با توجه به رتبه بندی شاخص‌های مربوط به نقاط تهدیدهای ساختار فعلی سازمان نت خودرویی، عدم تخصیص به موقع اعتبارات با میانگین  $4/32$ ، بیشترین و اثرات تحریم اقتصادی با میانگین  $2/97$  کمترین تأثیر را در میان شاخص‌های مربوط به نقاط تهدیدهای ساختار فعلی سازمان نت خودرویی معاونت آ‌م‌ا‌د و پشتیبانی ناجا را دارد. بنابراین عدم تخصیص به موقع اعتبارات از تهدیدهای ساختار فعلی سازمان نت خودرویی محسوب می‌شود.
- تمامی شاخص‌های در نظر گرفته شده در سئوال‌ات مربوط به نقاط فرصت‌های ساختار فعلی سازمان نت خودرویی معاونت آ‌م‌ا‌د و پشتیبانی ناجا دارای میانگین بین  $3/4$  و  $3/2$  (در حد متوسط) هستند.
- با توجه به رتبه بندی شاخص‌های مربوط به نقاط فرصت‌های ساختار فعلی سازمان نت خودرویی، بهره برداری از فضای مجازی به منظور هوشمند سازی پلیس با  $3/4$  بیشترین تناسب تجهیزات نت با اقلیم و ماموریت با میانگین  $3/2$  کمترین تأثیر را در میان شاخص‌های مربوط به نقاط فرصت‌های ساختار فعلی سازمان نت خودرویی معاونت آ‌م‌ا‌د و پشتیبانی ناجا را دارد. بنابراین بهره برداری از فضای مجازی به منظور هوشمند سازی پلیس از فرصت‌های ساختار فعلی سازمان نت خودرویی محسوب می‌شود.

## رتبه بندی میزان تأثیر گذاری بر اساس میانگین مؤلفه‌های ساختار سازمانی نت خودروبی

جدول ۱۴ -رتبه بندی مؤلفه‌های ساختار سازمانی نت خودروبی

رتبه	عامل	نمره میانگین
اول	نرم افزار	۴/۲۳
دوم	سخت افزار	۴/۱۱
سوم	انسان افزار	۳/۹۸
چهارم	سازمان افزار	۳/۹۰
پنجم	نقاط قوت	۳/۸۹
ششم	نقاط ضعف	۳/۸۴
هفتم	نقاط تهدید	۳/۸۷
هشتم	نقاط فرصت	۳/۳۲



نمودار ۷- رتبه بندی مؤلفه‌های ساختار سازمانی نت خودروبی

همان طور که مشاهده می‌شود مؤلفه نرم افزار بیشترین تأثیرگذاری در میان مؤلفه‌های ساختار سازمانی نت خودروبی نجا دارد و مؤلفه‌های سخت افزار، انسان افزار و سازمان افزار در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند.

### نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات

نتایج این تحقیق و سایر تحقیقات انجام شده با موضوع نگهداری و تعمیرات در بخش صنعت حاکی از آن است که اگر نگهداری و تعمیرات پیشگیرانه به طور صحیح بکار برده شود و بتواند به

خوبی از شکست‌ها جلوگیری کرده و اثرات آن را کاهش دهد، می‌تواند منافع زیادی از جمله کاهش هزینه‌ها، کاهش توقف‌ها، افزایش کارایی، افزایش قابلیت اطمینان، افزایش رضایت‌مندی، افزایش منافع و افزایش زمان کاری را عاید سازمان نماید.

متغیرهایی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند، نگهداری و تعمیرات پیشگیرانه در حوزه خودرو، عوامل سازمان‌افزار، انسان‌افزار، سخت‌افزار و نرم‌افزار، نقاط قوت، نقاط ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها بودند که نتایج حاکی از آن است که مؤلفه سازمان‌افزار در وضعیت ساختار سازمانی نت خودرویی ناجا تاثیر زیادی دارد.

نتایج نشان می‌داد که ساختار سازمانی فعلی نت خودرویی، پاسخگوی فعالیت‌های این معاونت می‌باشد ولیکن در بعد مدیریت سیستمی به تغییرات گسترده‌ای در حوزه فعالیتی این معاونت مورد نیاز بوده و همان‌طور بایستی از فناوری به عنوان یک مزیت رقابتی در تمامی مراحل فعالیت‌های خود و در همه حوزه‌ها استفاده بهتری به عمل آید، تا با ایجاد یک بستر مناسب در راستای انجام وظایف محوله مهم و کلیدی این معاونت که همانا ارائه خدمات بهتر؛ مطلوب‌تر و همچنین با سرعت عمل بالا و در زمان و مکان‌های مختلف می‌باشد، این وظایف به نحو احسن انجام شود، زیرا عدم انجام هر کدام از وظایف این معاونت باعث کاهش عملکرد پلیس در همه ابعاد خود می‌شود. همچنین از آنجا که سطح معنی‌دار به دست آمده از آزمون T تک نمونه‌ای پیرامون وضع موجود ساختار فعلی سازمانی نت خودرویی معاونت آماد و پشتیبانی ناجا در حیطه مؤلفه نرم‌افزار کمتر از خطای آزمون  $\alpha = 0.05$  می‌باشد، فرض صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می‌شود و بنابراین سؤال دوم تحقیق مبنی بر تاثیرگذاری زیاد مؤلفه نرم‌افزار در وضعیت ساختار سازمانی نت خودرویی ناجا، تایید می‌شود. به همین ترتیب، در راستای سؤال سوم مطرح شده در پرسشنامه مبنی بر تاثیرگذاری زیاد مؤلفه انسان‌افزار در وضعیت ساختار سازمانی نت خودرویی ناجا، این موضوع نیز تایید گردید. پیرامون تاثیرگذاری زیاد مؤلفه سخت‌افزار در وضعیت ساختار سازمانی نت خودرویی ناجا نیز، این موضوع مشخص گردید. که البته در نهایت مشاهده شد مؤلفه نرم‌افزار بیشترین تاثیرگذاری را در میان مؤلفه‌های ساختار سازمانی نت خودرویی ناجا دارد و مؤلفه‌های سخت‌افزار، انسان‌افزار و سازمان‌افزار در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند.

با توجه به رتبه‌بندی شاخص‌های مربوط به نقاط قوت ساختار فعلی سازمان نت خودرویی میزان استفاده و برخورداری از تجارب ارزنده با میانگین  $4/2$ ، بیشترین و وجود برنامه ریزی منسجم با میانگین  $3/45$  کمترین تاثیر را در میان شاخص‌های مربوط به نقاط قوت ساختار فعلی

سازمان نت خودرویی معاونت آماد و پشتیبانی ناجا را دارد. بنابراین استفاده و برخورداری از تجارب ارزنده از نقاط قوت ساختار فعلی سازمان نت خودرویی محسوب می شود. علاوه بر آن، با توجه به رتبه بندی شاخص های مربوط به نقاط ضعف ساختار فعلی سازمان نت خودرویی، نامناسب بودن ساختار سازمان با میانگین ۴/۰۴، بیشترین و ضعف استفاده از برون سپاری با میانگین ۳/۶ کمترین تاثیر را در میان شاخص های مربوطه دارد. بنابراین نامناسب بودن ساختار سازمان از نقاط ضعف ساختار فعلی سازمان نت خودرویی محسوب می شود.

همچنین مطالعات صورت گرفته پیرامون فرصت ها و تهدیدهای ساختار فعلی سازمان نت خودرویی در این پژوهش نشان می دهد عدم تخصیص به موقع اعتبارات، اصلی ترین تهدید و بهره برداری از فضای مجازی به منظور هوشمند سازی پلیس، از مهم ترین فرصت های ساختار فعلی سازمان نت خودرویی می باشند.

بر اساس نتایج حاصله از این پژوهش، پیشنهاد می شود با توجه به تاثیرگذاری بالای مؤلفه نرم افزار در میان مؤلفه های ساختار سازمانی نت خودرویی ناجا، این مؤلفه به صورت جدی تری در امورات مدیریتی مد نظر قرار بگیرد. همچنین اهمیت مؤلفه های دیگر ساختار سازمانی نت خودرویی نظیر عوامل سازمان افزار، انسان افزار و سخت افزار به مدیریت و پرسنل مربوطه تفهیم گردد.

تخصیص به موقع اعتبارات نیز از جمله مواردی است که پیشنهاد می شود در ساختار سازمانی نت خودرویی مورد توجه قرار بگیرد. همچنین با توجه به گستردگی روزافزون فضای مجازی، به کارگیری این فرصت به منظور هوشمند سازی پلیس باید در اولویت قرار بگیرد.

از آن جایی که بر اساس نتایج حاصل از این تحقیق، نامناسب بودن ساختار سازمان از نقاط ضعف ساختار فعلی سازمان نت خودرویی محسوب می شود، پیشنهاد می شود در بعد مدیریت سیستمی تغییرات گسترده در حوزه فعالیتی این معاونت به گونه ای اعمال شود که از فناوری به عنوان یک مزیت رقابتی در تمامی مراحل فعالیت ها و در همه حوزه ها استفاده بهتری به عمل آید، تا با ایجاد یک بستر مناسب در راستای انجام وظایف محوله مهم و کلیدی این معاونت، این فعالیت ها به نحو احسن صورت پذیرد که نتیجه آن عملکرد مناسب پلیس در همه ابعاد خود می شود.

## منابع

- ابراهیمی نسب، غلامرضا (۱۳۷۹). بررسی رابطه فناوری باساختار سازمانی در شرکت ملی صنایع. اخوان، علی محمد (۱۳۸۷). بررسی رابطه ساختار سازمانی معاونت‌های ستادی ناجا و میزان رضایت. دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی.
- اسکندری، محسن (۱۳۸۳). ارزشیابی عملکرد فردی، نشریه بینا، شماره پنجم، سال دوم.
- ایران‌زاده، سلیمان (۱۳۸۲). جهانی شدن و تحولات استراتژیک در مدیریت و سازمان، تبریز: افق دانش.
- آقاجانی، حسنعلی؛ و علیزاده، رمضان (۱۳۸۳). بررسی ارگانیکی یا مکانیکی بودن ساختار سازمانی موجود دانشگاه آزاد اسلامی واحد نوشهر و چالوس و تعیین ساختار ارجح از دیدگاه کارکنان، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال چهارم، شماره دوازدهم.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۷۸). مدیریت عمومی، نشر نی.
- هال، ریچارد اچ (۱۳۷۶). سازمان، علی پارسیان، محمد اعرابی دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ اول.
- الهی، شعبان (۱۳۷۸). مثلث عملکرد سازمانی، (مجموعه مقاله‌های همایش ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور به کوشش سازمان امور اداری و استخدامی کشور).
- باطنی، محمد رضا و دیگران (۱۳۸۲). فرهنگ معاصر، تهران، موسسه فرهنگ معاصر، چاپ دوم.
- بختیاری، حسین؛ و ترابی، یوسف (۱۳۸۶). سیر تاریخی آموزش عالی پلیس در ایران تا ۱۳۷۰، دانشگاه علوم انتظامی.
- براون، ارنست (۱۳۷۹). زمینه تکنولوژی، محمد زنجانی، تهران، سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول.
- تهرانی، سیروس (۱۳۸۶). نگرش نو در طراحی ساختار سازمانی، مدیریت دولتی، دوره جدید، شماره ۵.
- جعفرنژاد، احمد (۱۳۷۸). مدیریت تکنولوژی نوین، تهران، انتشارات دانشگاه تهران: چاپ اول.
- حافظ نیا، محمد رضا (۱۳۸۲). مقدمه‌ای بر روش تحقیق، تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- دفت، ریچارد آل (۱۳۷۴). مبانی تئوری و طراحی سازمان، علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دفت، ریچارد آل (۱۳۷۷). تئوری و طراحی سازمان، علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

دفت، ریچارد آل (۱۳۸۱). مبانی تئوری و طراحی سازمان، علی پارسائیان و سید محمداعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رایبیز، استیفن پی (۱۳۷۸). تئوری سازمان، (سید مهدی الوانی و حسن دانائی فرد، مترجمان)، تهران: صفار.

رحمان سرشت، حسین (۱۳۷۷). نظریه‌های سازمان و مدیریت از نوین گرایی تا پسا نوین گرایی، رضائیان، علی (۱۳۷۹). مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سمت.

روستا، احمد و دیگران (۱۳۷۸). مدیریت بازاریابی، تهران، سمت، چاپ چهارم.

ریچارد اچ، جی، فیلد (۱۳۸۲). اثر بخشی سازمانی، ساختار و فناوری، ترجمه: اصغر ناصری زارعی متین، حسن (۱۳۸۰). مبانی سازمان و مدیریت رویکرد اقتضائی، تهران، انتشارات دانشگاه زحمتکش، حسینعلی (۱۳۸۷). تأثیر ساختار ناجا بر عملکرد کلانتری‌ها و پاسگاه‌های شهرستان رشت سال ۱۳۸۶، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انتظامی و مرزی.

سید جوادین، سید رضا (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، انتشارات نگاه دانش، چاپ اول، ص ۷۴، ۹۳، ۹۸.

عمید، حسن (۱۳۸۲). فرهنگ فارسی عمید، تهران، انتشارات امیر کبیر، چاپ نهم، ص ۱۷۳۳.

مجیدی، عبدالله، فتح الهی، سعید، استرکی، اکبر، کاملی، جواد (۱۳۸۴). آشنایی با ساختار و مقررات.

مختار رضایی، رجبعلی (۱۳۸۶). عوامل سازمانی مؤثر بر عملکرد کارکنان مبارزه با قاچاق کالای فرماندهی استان هرمزگان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی.

مقیم، محمد (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، نشر ترمه، چاپ اول، ص ۴۱، ۴۵.

مینتز برگ، هنری (۱۳۷۱). سازماندهی پنج الگوی کار ساز، قاسم کبیری، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

نوری، رضا (۱۳۷۹). تأثیر ساختار سازمانی بر عملکرد در دستگاه های نظارتی، پایان نامه کارشناسی.

Robbins, Stepen (1987): Organization Tan applications 2nd edi.N.Y: prentice- Hall.

Singh. Y,v, (1986): Technology, size, and orga and structure