

نقش صیانتی و پیشگیرانه فرماندهان و مدیران در کاهش جرائم کارکنان انتظامی

سیدمهدی احمدی بالادهی^۱

چکیده

زمینه و هدف: سالم نگه داشتن نیروی انتظامی، همواره از سوی فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌عالی) مورد سفارش قرار گرفته است. فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در سه بخش مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای، نقش اساسی و مهمی در سالم‌سازی این نهاد مقدس و کاهش حجم جرائم کارکنان برعهده دارند. این پژوهش با هدف شناخت نقش صیانتی و پیشگیرانه فرماندهان و مدیران در کاهش جرائم کارکنان انجام شد.

روش‌شناسی: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. ابزار جمع‌آوری پژوهش پرسش‌نامه محقق‌ساخته بوده و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۸۹ برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از نرم‌افزار spss و آزمون‌های فریدمن، استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۴۸۵ نفر از کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان بوده که برابر محاسبه‌ها، حجم نمونه پژوهش تعداد ۲۱۴ نفر تعیین شد.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج به‌دست آمده؛ ناکارآمدی و تسلط ناکافی کارکنان بر حیطه وظایف و اختیارات قانونی بالاترین دلیل مبنی بر ضرورت اعمال نقش مراقبتی؛ وجود برخی ضعف‌ها و خلأهای قانونی زمینه‌ساز جرم بیشترین دلیل برای اعمال نقش ممانعتی و وادارکردن کارکنان به انجام برخی اقدام‌های خلاف بالاترین دلیل ضرورت اعمال نقش مقابله‌ای فرماندهان و مدیران در کاهش جرم توسط کارکنان هستند و در نتیجه‌گیری نهایی براساس مقایسه کای مربع فریدمن هر یک از پرسش‌ها، مشخص شد که بیشترین نقش مؤثر فرماندهان و مدیران در کاهش ارتکاب جرم توسط کارکنان مربوط به نقش مقابله‌ای ۲۴۵/۶۰۵، نقش ممانعتی ۱۱۳/۵۸ و نقش مراقبتی ۶۷/۲۹۵ در مرحله سوم و نقش پایین‌ترین تأثیر را دارد.

کلیدواژه‌ها: جرائم، صیانت و پیشگیری، فرماندهان و مدیران، کارکنان، مازندران.

مقدمه

رصد مستمر صیانت منابع انسانی از سوی مدیران و فرماندهان، نقش ارزنده‌ای در سالم نگه‌داشتن کارکنان و افزایش محبوبیت این نهاد مقدس دارد. فرماندهان در پاک نگه‌داشتن محیط نیروی انتظامی در پیشانی و در وسط میدان قرار دارند. فرماندهان برای حفظ محبوبیت یگان خود و نیز افزایش کارآمدی آن اهتمام جدی بر این مسئولیت مهم داشته و با برنامه‌ریزی دقیق و رصد وضعیت ارتکاب جرم و تخلف در واحد مربوط، اقدام به واپایش و کاهش جرم می‌کنند (کشفی، ۱۳۹۴). این پژوهش در پی آن است که وظیفه‌ی خطیر فرماندهان و مدیران را در کاهش سطح ارتکاب جرم در حوزه‌های مراقبت، ممانعت و نیز مقابله با مرتکبان جرم تبیین و اهمیت نقش بی‌نظیر آنان را توصیف کند. برای پی‌بردن به زمینه‌های ارتکاب جرم و تخلف از سوی کارکنان و شناسایی ریشه و عوامل مؤثر بر گسترش آن و نیز شناسایی راه‌های کاهش آنها و نقش مدیران و فرماندهان ضرورت دارد موضوع به‌صورت علمی مورد بررسی قرار گیرد.

یکی از عوامل مؤثر در کسب موفقیت و محبوبیت هر سازمان وجود منابع انسانی متعهد و متخصص است. امروزه ترکیب دو مؤلفه تعهد و تخصص منابع انسانی رمز سعادت و به‌روزی سازمان‌ها بوده و نبود یکی از آنها؛ اختلال در تحقق هدف‌های سازمانی را به‌وجود می‌آورد. در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی این دو مؤلفه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند و تعهد و تخصص از ضرورت‌های بالندگی این نیروی خدمتگزار است. ضعف در بخش تعهد و یا تخصص و کارآمدی کارکنان، لطمه

ناخوشایندی بر چهره نیروی انتظامی و مقبولیت آن وارد می‌سازد. فراهم شدن زمینه‌های سوءاستفاده، ارتکاب جرم و تخلف و یا وجود برخی ضعف‌ها باعث شده تا تعدادی از کارکنان در سیر مراحل خدمتی مرتکب جرم و تخلف شوند. این اعمال ناشایست بیشتر به دلیل وجود ضعف‌های اعتقادی و اخلاقی در افراد و یا بعضی ضعف‌های قانونی و مدیریتی به وجود می‌آید. از سوی دیگر؛ ارتکاب جرم تنها تأثیر فردی به دنبال نداشته بلکه باعث خدشه‌دار شدن چهره نیروی انتظامی در بین مردم می‌شود. ارتکاب جرم از سوی برخی کارکنان، پیامد ناپسندی را در پی دارد. کارکنانی که با نادیده گرفتن موازین شرعی و قوانین و مقررات سازمانی مرتکب جرم می‌شوند در گام نخست لطمه بر وجهه خود وارد و در مرحله بعد باعث وهن نیروی انتظامی و نظام اسلامی می‌شوند. یکی از عناصر مهم برای سالم‌سازی و پیشگیری از جرائم کارکنان، فرماندهان و مدیران هستند. فرماندهان و مدیران نقش اساسی برای پاک نگه داشتن نیروی انتظامی برعهده دارند و در این ارتباط باید در سه بخش مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای برنامه‌ریزی و اقدام کنند (قنبری، ۱۳۹۵).

صیانت منابع انسانی از سوی مدیران و فرماندهان، نقش ارزنده‌ای در سالم نگه داشتن کارکنان و افزایش محبوبیت این نهاد مقدس دارد. توجه به امر پیشگیری، به عنوان اصلی‌ترین راه حل کاهش جرائم، مهم‌ترین معیار در فعالیت‌های پیشگیرانه است. هزینه‌های هنگفت و بالا در امر کیفر و مجازات چنانچه در امر پیشگیری از تکرار جرم به مصرف برسد. علاوه بر کاهش هزینه‌ها، هم برای فرد و هم سازمان مفید خواهد بود. برای جلوگیری و پیشگیری از جرم لازم است که پیش از هر اقدامی، علل و عوامل مؤثر بر وقوع یا تکرار جرم، مورد بررسی قرار گیرد؛ زیرا با شناخت این علل، راه برای پیشگیری نیز ساده‌تر خواهد بود. این پژوهش در پی آن است که وظیفه خطیر فرماندهان و مدیران را در صیانت از کارکنان تبیین و اهمیت نقش بی‌نظیر آنان را توصیف کند (تاج‌الدینی و باخدا، ۱۳۸۹).

مبانی نظری

مفهوم صیانت و پیشگیری: صیانت از نظر لغوی به معنای حفظ کردن، نگاه داشتن خویشتن و حفظ و نگاه‌داری است. صیانت مفهوم عامی است که در دین مبین اسلام به آن اهتمام ویژه‌ای شده و تمامی احکام مدنظر بوده است و شاید بهترین واژه‌ای که بتواند معنای صیانت را برساند کلمه تقواست. صیانت نوعی پادتن است که فرد به واسطه آن نفس خود را مصون می‌کند آیین و دل خود به را وسیله آن جلا می‌بخشد. به دیگر سخن، صیانت یا ملاحظه‌های صیانتی به مجموعه اقدام‌هایی اطلاق می‌شود که به منظور حفظ و نگهداری سازمان و کارکنان ناجا در برابر تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها صورت می‌پذیرد (عرب‌انصاری، ۱۳۹۰).

صیانت و پیشگیری واژه‌ای است که دارای معانی متعددی است؛ هدف اصلی پیشگیری تضمین جلوگیری از بزهکاری یا انحراف‌های جرم‌گونه است؛ یعنی اقدام مؤثر علیه عوامل یا فرایندهایی که در بروز بزهکاری و انحراف نقش تعیین‌کننده ایفا می‌کنند. تدابیر یا اقدام‌های پیشگیرانه، جنبه مهمی دارد؛ یعنی مخاطب آن کل جمعیت یا گروه یا بخش معینی از آن است.

زمانی که هدف، اجتناب از انتخاب رفتارهای مجرمانه یا منحرفانه است، اقدام‌هایی پیشگیرانه خوانده می‌شود که قبل از ارتکاب اعمال بزهکارانه یا کج‌روانه (نه بعد از آن) اعمال شوند. اگر پیشگیری شامل اعمال تدابیر یا اقدام‌هایی قبل از ارتکاب هر جرم کیفری یا پیش از انتخاب هر رفتار منحرفانه است، در آن صورت این تدابیر یا اقدام‌ها نمی‌توانند به طور مستقیم قهرآمیز و سرکوب‌گر باشند؛ زیرا اعمال سرکوبی کیفری مستلزم آن است که جرمی در قبل ارتکاب یافته باشد (گسن، ۱۳۸۴)؛ همچنین پیشگیری به معنای حفظ کردن، نگاه‌داشتن و نگاه‌داری است و به مجموعه اقدام‌هایی اطلاق می‌شود که هدف آن حفظ سرمایه‌های انسانی سازمان با تقویت عنصر بازدارندگی درونی از طریق ترویج فرهنگ صحت عمل، ارشاد و آگاه‌سازی کارکنان

است و در تعریفی دیگر به مجموعه اقدام‌ها، تدابیری و سیاست‌هایی گفته می‌شود که به منظور حفظ و نگهداری سازمان و کارکنان ناجا در برابر تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها صورت می‌پذیرد (دستور کار اجرایی آیین‌نامه تشویق فرماندهان، رؤسا و مدیران در زمینه کاهش جرائم و تخلف‌ها، ۱۳۹۳).

نقش‌های فرماندهان در صیانت کارکنان

نقش مراقبتی: منظور از نقش مراقبتی در این پژوهش؛ به مجموعه اقدام‌های پیشگیرانه‌ای گفته می‌شود که فرماندهان و مدیران برای جلوگیری از ارتکاب جرم و تخلف کارکنان اعمال می‌کنند.

نقش ممانعتی: منظور از نقش ممانعتی در این پژوهش؛ مجموعه اقدام‌هایی است که فرماندهان و مدیران در صحنه عملیات و در حین انجام وظایف اعمال می‌کنند تا کارکنان را از آلوده شدن به جرم و تخلف مصونیت بخشند.

نقش مقابله‌ای: منظور از نقش مقابله‌ای در این پژوهش؛ مجموعه اقدام‌هایی است که فرماندهان و مدیران به منظور سالم‌سازی محیط اداری، برخورد قانونی با مجرمان و متخلفان و یا طرد آنان از نیروی انتظامی به عمل می‌آورند را نقش مقابله‌ای می‌گویند.

آیین‌نامه انضباطی در ماده ۵۲ مسئولیت ذاتی فرماندهان، رؤسا و مدیران را کوشش در جهت تعالی بخشیدن به شخصیت اسلامی و انسانی و... بیان می‌کند. در ماده ۵۷ می‌افزاید: «رفتار و روش فرماندهان، رؤسا و مدیران باید بهترین نمونه و الگوی انضباط معنوی و ظاهری برای کارکنان باشد و از لحاظ دیانت، تقوا، مهارت، شجاعت، بردباری، حسن رفتار و رعایت اخلاق اسلامی نیز برای کارکنان جمعی خود نمونه باشد. از همه مهم‌تر اینکه فرماندهان باید ضمن ضبط نفس و خودپایی، از کارکنان جمعی نیز صیانت و مراقبت کنند و بدین طریق صحت عمل کارکنان و سلامت سازمان را ارتقا بخشند. تعمیم درستکاری، توسعه معروف و سالم‌سازی محیط خدمتی از وظایف اصلی فرماندهان است.

فرماندهی یک امر معنوی است، یک نوع رهبری است. تعالی سازمان، تحقق هدف‌ها، حل مسائل، انجام بهینه مأموریت‌ها، اعتمادسازی نسبت به حاکمیت، مردم و کارکنان و در نهایت کارآمدی نظام همه و همه مرهون مساعی فرماندهان متدین و کاردان است. در اهمیت و جایگاه فرماندهی همین بس که مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) به هنگام اعطای آیین‌نامه انضباطی در تاریخ ۱۳۶۹/۱۰/۲۲ فرمودند: «نیروهای مسلح اساساً محور اصلی‌شان فرماندهی است. همه آنچه مادی است و آنچه انسانی است بدون نظام فرماندهی در حقیقت هیچ و پوچ، بی‌اثر یا بسیار کم‌اثر خواهد بود. این ستون فرماندهی را به همین جهت باید در نیروهای مسلح بسیار مستحکم و ثابت نمود. فرماندهی در یک سازمان یک امر صرفاً شخصی نیست و در مجموعه یک سازمان، فرماندهی و سازمان با یکدیگر ارتباط مستحکم دارند. فرماندهی یک جوهر از رهبری باید در خودش داشته باشد و بدون آن فرماندهی نیست. فرماندهی فقط فرمان دادن نیست که «بکن یا نکن». (Khamene.ir).

توصیف جرم: جرم که کلمه‌ای عربی است، در لغت به معنای گناه، خطا و عصیان آمده است و در اصطلاح حقوق کیفری عمل غیرمشروعی است که مورد تعقیب قانون واقع می‌شود؛ بنابراین، مفهوم غیرقانونی بودن هیچ‌گاه از جرم جدا نمی‌شود و به همین جهت از نظر حقوق کیفری هر عمل یا ترک عملی که در قانون برای آن مجازات تعیین شده باشد «جرم» محسوب می‌شود که معادل فارسی آن بزه است. هنگامی که از طریق رسانه‌های همگانی، اخباری از ارتکاب برخی اعمال مجرمانه مانند آدم‌کشی، آدم‌ربایی، سرقت، راهزنی، تجاوز به عفت و هتک ناموس، گروگان‌گیری، راهزنی و... در جامعه پخش می‌شود، وجدان عمومی تحت تأثیر قرار گرفته و خواستار آن می‌گردد که در برابر چنین کنشی، واکنشی خاص با عنوان مجازات نسبت به مرتکب یا مرتکبان اعمال شود. این‌گونه اعمال که موجب برهم‌زدن نظم و آرامش جامعه، قانون‌شکنی و همچنین آسیب‌دیدن پیکره اجتماع، خانواده و افراد آن می‌شود «جرم» یا بزه و به عبارت دیگر «پدیده جنایی» نام دارد.

خصیصه‌های جرم

۱) جرم پدیده‌ای انکارناپذیر و غیرقابل اجتناب: از آنجا که انسان ذاتاً اجتماعی آفریده شده، برای رفع حوائج خویش ناگزیر از برقراری ارتباط و تشریک مساعی با هم‌نوع خود است. برای تأمین نیازها و ادامه حیات فردی و جمعی و همچنین پیشرفت اجتماع، رعایت اصولی برای تأمین امنیت عمومی، تضمین اخلاقی و تنظیم روابط سالم بین اشخاص یک جامعه الزام‌آور شده و ضرورت می‌یابد. جرم به‌عنوان یک رفتار انحرافی، سرکشی، کج‌روی و عملی ناپسند یک پدیده اجتناب‌ناپذیر بوده و از بدو خلقت بشر و آغاز برقراری ارتباط میان انسان‌ها مشاهده شده است؛ به‌طوری که آدم و حوا به‌دلیل ارتکاب عملی که خداوند متعال آن را نهی فرموده بود (خوردن از میوه درخت ممنوعه) از بهشت رانده شدند و یکی از فرزندان آنها (قابیل) برادرش هابیل را به قتل رساند که اولی سرپیچی از اوامر و نواهی پروردگار (قانون‌گذار) و دومی امری ضد حیات بشری تلقی می‌گردد؛

۲) جرم در تضاد با درستکاری: در جهان هستی برای هر پدیده‌ای نقطه مقابل و متضادی وجود دارد؛ مانند روز و شب، گرما و سرما، خوشی و ناخوشی، امنیت و ناامنی، سلامتی و بیماری، حیات و مرگ و...، خیر و شر و حسن و قبح نیز از همین جمله‌اند. جرم نیز پدیده‌ای است که در برابر درستکاری و اعمال شایسته و پسندیده قرار می‌گیرد و در هر جامعه‌ای اعم از متمدن و غیرمتمدن راه نادرست را در تعارض با راه درست تجویز و عرضه می‌کند؛ ولی میزان ظهور و شیوع آن بستگی به زمینه‌ها و شرایط مساعد یا نامساعد موجود در هر جامعه دارد تا آثار تخریبی خود را بر پیکره درستکاری وارد کرده و چه بسا بر آن کاملاً غالب شود؛ مانند بیماری که بهداشت و سلامت جسمی افراد را به مخاطره می‌اندازد و بسته به وجود زمینه‌ها و شرایطی مساعد ظاهر شده و رواج می‌یابد برعکس هرچه عوامل کنترل‌کننده و بازدارنده در برابر آن بیشتر باشد از میزان آن کاسته شده و کنترل می‌گردد؛

۳) جرم رفتاری نابخردانه

اساساً انسان مجموعه‌ای از اندیشه و رفتار است. ما اغلب تصور می‌کنیم که تنها حیوانات بدون تفکر و بدون لحاظ کردن حسن و قبح امری، فقط براساس نیازهای غریزی به رفع حوائج خویش پرداخته و مرتکب عملی می‌شوند؛ اما شواهد تجربی بسیار نشان می‌دهد که انسان‌ها نیز گاهی بدون تفکر منطقی و عقلانی اعمالی برخلاف فطرت پاک انسانی و هنجارهای پذیرفته شده اجتماعی انجام می‌دهند یا اینکه ابتدا عملی را انجام داده و بعد درباره آن فکر می‌کنند؛ مانند کج‌روی‌ها و رفتارهای مجرمانه که در نتیجه برانگیخته شدن لحظه‌ای و آنی احساسات (بدون تجزیه و تحلیل عقلی) روی می‌دهند؛

۴) جرم و ناسازگاری اجتماعی

از نظر جامعه‌شناسی جرم عبارت است از هر رفتاری که به دلیل ناسازگاری با جامعه و هنجارهای اجتماعی به وجود می‌آید. جوامع برای ادامه حیات افراد، توسعه زندگی اجتماعی و تنظیم روابط میان اعضای خود و تأمین نیازهای آنها ضرورتاً وضعیتی را طرح می‌کنند که در آن، جان (سلامت جسمی اشخاص)، اموال و مال، ناموس و آبروی اعضای جامعه و همچنین امنیت و آسایش عمومی و سایر حقوق و ارزش‌ها از هرگونه تعرض مصون بماند؛ بنابراین وضعیت ترسیمی و اصول پذیرفته شده برای همه اعضای جامعه لازم‌الاتباع می‌گردد. در مقابل ناسازگاری با اصول و حقوق مذکور، ضایع نمودن آنها یا ممانعت از بهره‌برداری از این حقوق مستوجب مسئولیت و پرداخت تاوان است؛ بنابراین برخی از آنها به عنوان بزه یا جرم تلقی شده و برای مرتکبان آن، با توجه به منابع معتبر و قابل قبول هر جامعه اعم از قوانین و مقررات، اعتقادات و عرف مسلم مجازاتی تعیین شده است.

البته در هر جامعه اعمالی هم وجود دارد که کمابیش حاکی از ناسازگاری و مخالفت مرتکبان آنها با مصوبات و مقررات اجتماعی است، مانند خودکشی، فرار از خانه، کارتن‌خوابی، حاشیه‌نشینی که هرچند مجازاتی برای آنها در نظر گرفته شده؛ اما تصور نمی‌رود هیچ عقل سالمی مخالف مقابله با این ناسازگاری‌ها و انحرافات باشد.

به همین لحاظ مواجهه قانون با ناسازگاری‌ها و ناهنجاری‌های اجتماعی انواع و صور مختلفی دارد که برخی از آنها کیفری و برخی دیگر غیرکیفری هستند. پدیده مجرمانه از اعمالی است که لازم است با آن از طریق کیفری مبارزه شود؛ در حالی که سایر پدیده‌ها و اعمال اجتماعی به چنین مبارزه کیفری احتیاج ندارند.

فرق عمده و اساسی پدیده جنایی با سایر انحرافات و ناسازگاری‌های اجتماعی در آن است که ارتکاب پدیده جنایی، مرتکب را با مجازات یا سایر واکنش‌های کیفری مواجه می‌کند؛ حال آنکه سایر انحرافات مانند تخلفات ساده رانندگی، تخلفات اداری، مدنی و... واکنش‌های غیرکیفری را می‌طلبد؛ نتیجه اینکه اگرچه هر پدیده جنایی نمونه کامل و بارز ناسازگاری و انحراف اجتماعی است؛ ولی هر ناسازگاری جرم تلقی نمی‌شود.

پیشینه پژوهش

احمدی بالادهی و سالاری (۱۳۹۶) در تحقیقی به بررسی عوامل درون‌سازمانی مؤثر در پیشگیری و صیانت از وقوع جرائم کارکنان ناجا پرداختند. نتایج تحقیق آنان نشان داد که عامل آگاه‌سازی و عامل الگوسازی و نمادپروری بیشترین و کمترین تأثیرگذاری را در پیشگیری از جرائم کارکنان دارند.

کمالی رنجبر و بقائی پالعه (۱۳۹۵) در پژوهشی به نقش کلاس‌های آگاه‌سازی در پیشگیری از جرائم کارکنان (مورد مطالعه فرماندهی انتظامی استان خراسان شمالی) پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که برگزاری کلاس آگاه‌سازی در پیشگیری از جرائم کارکنان بیش از حد متوسط مؤثر است.

قنبری (۱۳۹۵) در پژوهشی به نقش صیانتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرائم کارکنان پرداخت. براساس نتایج به دست آمده؛ ناکارآمدی و تسلط ناکافی کارکنان بر حیطه وظایف و اختیارات قانونی بالاترین دلیل مبنی بر ضرورت اعمال نقش مراقبتی؛ وجود برخی ضعف‌ها و خلأهای قانونی زمینه‌ساز جرم، بیشترین دلیل برای اعمال نقش ممانعتی و وادار کردن کارکنان به انجام برخی اقدام‌های خلاف بالاترین دلیل ضرورت اعمال نقش مقابله‌ای فرماندهان و مدیران در کاهش جرم توسط

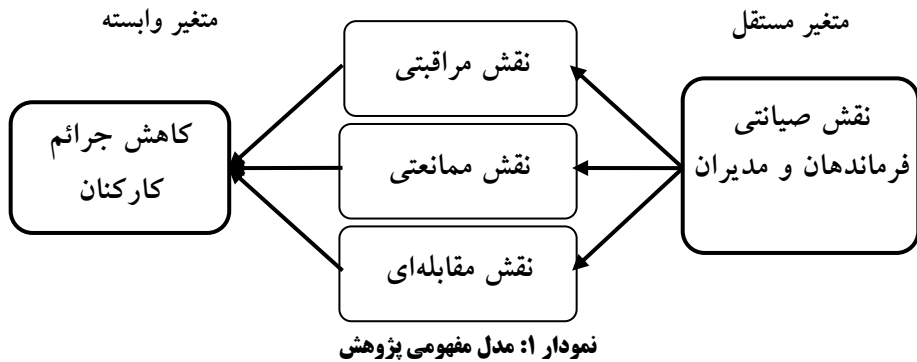
کارکنان هستند و در نتیجه گیری نهایی براساس مقایسه کای مربع فریدمن هریک از پرسش‌ها، مشخص شد که بیشترین نقش مؤثر فرماندهان و مدیران در کاهش ارتکاب جرم توسط کارکنان نقش مراقبتی ۵۸/۱۱۳، نقش ممانعتی ۵۲/۷۴۲ در مرحله دوم و نقش مقابله‌ای ۲۵/۲۲۹ پایین‌ترین تأثیر را دارد.

وروایی (۱۳۹۴) در پژوهش خود به نقش نظارت سازمانی در پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان نیروی انتظامی پرداخت. نتایج تحقیق، نشان می‌دهد که هرچند نظارت سازمانی در انواع تدابیر پیشگیرانه از جرائم و تخلفات کارکنان نیروی انتظامی نقش دارد، این نقش در انواع تدابیر پیشگیرانه از جرم یکسان نیست بلکه بر اساس نوع تدابیر پیشگیرانه متفاوت و به ترتیب اولویت به این شرح است: (۱) پیشگیری از نوع سوم (ناظر بر کارکنان دارای سابقه)؛ (۲) پیشگیری نوع دوم (ناظر بر کارکنان در معرض خطر)؛ (۳) پیشگیری اجتماعی (کاهش زمینه‌های ارتکاب جرائم و تخلفات کارکنان)؛ (۴) پیشگیری از نوع اول (ناظر بر تمام کارکنان)؛ (۵) پیشگیری وضعی (ناظر بر کاهش فرصت ارتکاب جرم).

لوئیس و پرنزله (۱۹۹۹) پژوهشی درباره نظارت مردمی بر پلیس در استرالیا انجام داده‌اند. در این تحقیق، پژوهشگران، شیوه‌های مختلف نظارت مردمی را بر پلیس در مناطق مختلف استحفاظی استرالیا مورد بررسی و مقایسه قرار داده‌اند. قدرت و محدودیت‌های روش‌های نظارت و کنترل مردمی در مناطق مختلف نیز مقایسه شده است.

الگوی مفهومی پژوهش

برای تدوین سؤال‌های این پژوهش، نیازمند الگویی مفهومی است تا بر اساس آن ضمن شناسایی متغیرهای سؤال‌های روابط بین این متغیرها و تعاریف مفهومی و عملیاتی آنها را تبیین نماید. بر این مبنا نقش صیانت و پیشگیرانه فرماندهان و مدیران و مؤلفه‌های آن (نقش مراقبتی، نقش ممانعتی و نقش مقابله‌ای) به عنوان متغیر مستقل و همچنین کاهش جرائم کارکنان به عنوان متغیر وابسته تدوین گردیده که الگوی مفهومی پژوهش را ارائه می‌دهیم.



فرضیه اصلی

به نظر می‌رسد نقش صیانتی و پیشگیرانه فرماندهان و مدیران در کاهش از جرائم کارکنان مؤثر است.

فرضیه فرعی

۱. به نظر می‌رسد نقش مراقبتی فرماندهان و مدیران در کاهش از جرائم کارکنان مؤثر است.
۲. به نظر می‌رسد نقش ممانعتی فرماندهان و مدیران در کاهش از جرائم کارکنان مؤثر است.
۳. به نظر می‌رسد نقش مقابله‌ای فرماندهان و مدیران در کاهش از جرائم کارکنان مؤثر است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای نتیجه یا دستاورد تحقیق از نوع کاربردی است و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و در زمره تحقیقات پیمایشی است. این پژوهش به لحاظ بررسی تأثیر بین دو متغیر، تحقیق همبستگی نیز خوانده می‌شود. در این پژوهش به بررسی نقش صیانتی و پیشگیرانه فرماندهان و مدیران در کاهش جرائم کارکنان پرداخته شده و وجود یا نبود یک اثر مثبت و معنادار میان این دو متغیر مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری در این پژوهش، متشکل از همه کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان به تعداد ۴۸۵ نفر بوده‌اند و برای انتخاب نمونه آماری از روش نمونه‌گیری کوکران استفاده شده که تعداد ۲۱۴ نفر برآورد که این تعداد با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

در خصوص جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای و اسنادی (کتاب‌های دانشگاهی، پایان‌نامه‌ها، مقالات و پایگاه‌های اطلاعاتی) استفاده شد. همچنین برای جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی (از طریق پرسش‌نامه‌های استاندارد و توزیع آن در بین نمونه آماری و جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز در خصوص هر کدام از متغیرهای پژوهش) از دو پرسش‌نامه به شرح ذیل استفاده شد: هر پرسش‌نامه دارای دو قسمت بود که در ابتدا هدف از گردآوری داده‌ها و ضرورت همکاری پاسخ‌دهنده در ارائه پاسخ مورد نیاز بیان شده است. به همین خاطر با ارزش‌بودن داده‌های حاصل از پرسش‌نامه‌ها و شناخت وضع موجود و ارائه راه‌کارهایی در خصوص افزایش مسئولیت‌پذیری مدیران و کارکنان در پایان پژوهش ضرورت همکاری آنان مورد تأکید قرار گرفته است تا پاسخ‌دهندگان برای پاسخ‌دادن به سؤال‌ها ترغیب شوند. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که پایایی آن مقدار ۰/۸۹ برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS آمار تحلیلی و استنباطی ارائه می‌شود.

فرضیه اول: به نظر می‌رسد نقش مراقبتی فرماندهان و مدیران در کاهش از جرائم کارکنان مؤثر است.

مربع کای فریدمن برای این رتبه‌بندی ۶۷/۲۹۵ است و تعداد درجات آزادی برابر تعداد متغیرها منهای یک است. چون ۶ متغیر رتبه‌بندی شدند ۷ درجه آزادی وجود دارد (df sig) برآوردی از احتمال به دست آوردن یک آماره مربع کای به بزرگی ۶۷/۲۹۵ با ۷ درجه آزادی در نمونه‌ها تکراری است به شرط اینکه رتبه‌های هر گویه تأثیرگذار در این پژوهش متفاوت نباشند. چون رخ دادن یک مربع کای ۶۷/۲۹۵ با ۷ درجه آزادی به صورت اتفاقی غیرمحمتمل است نتیجه می‌گیریم که فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود و ۶ متغیر این فرضیه دارای تأثیر و ارجحیت یکسانی نیستند و رتبه و تأثیر آنها به شرح جدول ذیل اعلام می‌شود:

جدول رتبه‌بندی نقش مراقبتی

رتبه	نقش مراقبتی	ردیف
۳/۷۰	تسلط کارکنان بر حیطه وظایف و اختیارات قانونی	۱
۳/۰۶	نفوذ دشمن بر حلقه‌های ضعیف (کارکنان دارای ضعف ایمان و...)	۲
۳/۲۱	شناخت دقیق تکالیف شرعی و قانونی	۳
۳/۶۳	آشنایی کارکنان با تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های شغلی	۴
۳/۵۷	منع نفوذ عوامل آلوده کننده بیرونی بر کارکنان (قاچاقچیان، رشوه‌دهندگان و...)	۵
۳/۸۳	توجه به وضعیت معیشتی کارکنان	۶

جدول بالا بیشترین عوامل مراقبتی مؤثر بر کاهش بروز جرم توسط کارکنان را نشان می‌دهد. براین اساس مشخص می‌شود؛ مهم‌ترین نقش مراقبتی فرماندهان و مدیران در کاهش جرائم کارکنان مربوط به چه موضوعی بوده و آنان چنانچه به درستی نقش عنصر مراقبتی خود را در این موارد به انجام رسانند؛ در کاهش جرم توسط کارکنان مؤثر خواهند بود.

فرضیه دوم: به نظر می‌رسد نقش مقابله ای فرماندهان و مدیران در کاهش از جرائم کارکنان مؤثر است.

مربع کای فریدمن برای این رتبه‌بندی ۲۴۵/۶۰۵ است و تعداد درجات آزادی برابر تعداد متغیرها منهای یک است. چون ۶ متغیر رتبه‌بندی شدند ۵ درجه آزادی وجود دارد (df sig) برآوردی از احتمال به دست آوردن یک آماره مربع کای به بزرگی ۲۴۵/۶۰۵ با ۶ درجه آزادی در نمونه‌ها تکراری است به شرط اینکه رتبه‌های هر گویه تأثیرگذار در این پژوهش متفاوت نباشند. چون رخ دادن یک مربع کای ۲۴۵/۶۰۵ با ۶ درجه آزادی به صورت اتفاقی غیرمحمتمل است نتیجه می‌گیریم که فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود و ۶ متغیر این فرضیه دارای تأثیر و ارجحیت یکسانی نیستند و رتبه و تأثیر آنها به شرح جدول زیر اعلام می‌شود:

جدول رتبه‌بندی نقش مقابله‌ای

رتبه	نقش مقابله‌ای	ردیف
۲/۸۴	سخت کردن آماج جرائم مربوط به آمارهای غیرواقعی	۱
۲/۴۵	برخورد سریع با کارکنان مجرم	۲
۳/۶۵	برخورد با کارکنان مجرم؛ متناسب با جرم ارتكابی	۳
۳/۶۷	ارشادها و هدایت‌های مؤثر (امر به معروف و نهی از منکر و...)	۴
۴/۲۲	اقدام به موقع و اصلاح زمینه‌های ارتكاب جرم	۵
۴/۱۷	سالم‌سازی و پاک نگه‌داشتن محیط کاری و سازندگی معنوی	۶

جدول بالا بیشترین عوامل مراقبتی مؤثر بر کاهش بروز جرم توسط کارکنان را نشان می‌دهد. بر این اساس مشخص می‌شود؛ مهم‌ترین نقش مراقبتی فرماندهان و مدیران در کاهش جرائم کارکنان مربوط به چه موضوعی بوده و آنان چنانچه به درستی نقش عنصر مراقبتی خود را در این موارد به انجام رسانند؛ در کاهش جرم توسط کارکنان مؤثر خواهند بود.

فرضیه سوم: به نظر می‌رسد نقش ممانعتی فرماندهان و مدیران در کاهش از جرائم کارکنان مؤثر است.

مربع کای فریدمن برای این رتبه‌بندی ۵۸/۱۱۳ است و تعداد درجات آزادی برابر تعداد متغیرها منهای یک است. چون ۷ متغیر رتبه‌بندی شدند ۶ درجه آزادی وجود دارد (df sig) برآوردی از احتمال به دست آوردن یک آماره مربع کای به بزرگی ۵۸/۱۱۳ با ۷ درجه آزادی در نمونه‌ها تکراری است به شرط اینکه رتبه‌های هر گویه تأثیرگذار در این پژوهش متفاوت نباشند. چون رخ دادن یک مربع کای ۵۸/۱۱۳ با ۷ درجه آزادی به صورت اتفاقی غیرمحمتمل است نتیجه می‌گیریم که فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود و ۷ متغیر این فرضیه دارای تأثیر و ارجحیت یکسانی نیستند و رتبه و تأثیر آنها به شرح جدول زیر اعلام می‌شود:

جدول رتبه‌بندی نقش ممانعتی

رتبه	نقش ممانعتی	ردیف
۳/۱۹	نقش قوانین و مقررات در ممانعت از بروز جرم	۱
۴/۲۰	دقت و اهتمام در انجام واجبات و تکالیف دینی	۲
۴/۲۴	آموزش و آگاهی نسبت به نحوه انجام وظایف اداری	۳
۳/۵۵	اشراف کافی و حضور واحدهای نظارتی در تمامی صحنه‌ها	۴
۴/۳۱	نقش اعتقاد و دین‌باوری در بروز جرم	۵
۴/۵۰	شناخت دقیق مشکلات کارکنان و سهل‌انگاری در رفع آنها	۶
۴/۰۰	نظارت و کنترل دقیق و مؤثر فرماندهان بر حوزه‌های مدیریتی	۷

جدول بالا بیشترین عوامل ممانعتی مؤثر بر کاهش بروز جرم توسط کارکنان را نشان می‌دهد. بر این اساس مشخص می‌شود؛ مهم‌ترین نقش مراقبتی فرماندهان و مدیران در کاهش جرائم کارکنان مربوط به چه موضوعی بوده و آنان چنانچه به درستی نقش عنصر مراقبتی خود را در این موارد به انجام رسانند؛ در کاهش جرم توسط کارکنان مؤثر خواهند بود.

به منظور رتبه‌بندی ابعاد متغیر نقش‌های صیانتی و پیشگیرانه فرماندهان و مدیران از آزمون فریدمن بهره گرفته شد که نتایج آن در جدول ذیل آورده شده است. معنادار شدن آزمون فریدمن بدین معناست که تفاوت بسیار معناداری بین اولویت‌بندی نقش‌های صیانتی و پیشگیرانه فرماندهان و مدیران وجود دارد. آزمون فریدمن یک آزمون ناپارامتری، معادل آنالیز واریانس با اندازه‌های تکراری (درون‌گروهی) گروه استفاده می‌کنیم. آزمون فریدمن برای K است که از آن برای مقایسه میانگین رتبه‌ها در بین تجزیه واریانس دوطرفه (برای داده‌های غیرپارامتری) از طریق رتبه‌بندی به کار می‌رود و نیز برای مقایسه میانگین رتبه‌بندی گروه‌های مختلف تعداد افراد در نمونه‌ها باید یکسان باشند که این از معایب این آزمون است. نمونه‌ها باید همگی جور شده باشند.

جدول رتبه‌بندی ابعاد نقش‌های صیانتی و پیشگیرانه فرماندهان و مدیران کارکنان بر حسب اولویت

رتبه	میانگین رتبه‌ها	نقش مراقبتی
۱	۴/۸۲	نقش مراقبتی
۲	۴/۶۴	نقش مقابله‌ای
۳	۴/۴۱	نقش ممانعتی

نتیجه میانگین رتبه‌ها در جدول بالا نشان می‌دهد که بعد مراقبتی با ضریب ۴/۸۲ در اولویت دوم قرار دارد در نتیجه بیشترین تأثیر را بر کاهش جرائم دارد و بعد مقابله‌ای با ضریب ۴/۶۴ در اولویت دوم قرار دارند و در نهایت بعد ممانعتی با ضریب ۴/۴۱ در رتبه سوم قرار دارد، در نتیجه کمترین تأثیر را بر کاهش جرائم دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

فرماندهان نیروی انتظامی برای سالم‌سازی نیروی انتظامی نقش مهم و مسئولیت سنگینی برعهده دارند. فرماندهان و مدیران برای اجرای این وظیفه خطیر باید با جدیت و برنامه‌ریزی دقیق ایفای نقش کرده و اجازه ندهند حتی یک مورد جرم در سطح یگان خدمتی رخ دهد. در این پژوهش نقش فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرم و تخلف کارکنان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و به دقت سهم هر بخش مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای مشخص شد. در حقیقت محقق در این پژوهش، در پی آن بوده؛ نقش صیانتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی را در کاهش جرائم توسط کارکنان تبیین کند.

به منظور تعیین دقیق این مسئولیت سنگین لازم بود تا ابعاد و عناصر اصلی مؤثر در کاهش جرم مشخص شود، بر این اساس سه عنصر مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای عوامل مؤثر تشخیص داده شدند و مورد آزمون علمی قرار گرفتند که پس از انجام بررسی‌ها؛ بر اساس مقایسه کای مربع فریدمن هر یک از پرسش‌ها، مشخص می‌شود که بیشترین نقش مؤثر فرماندهان و مدیران در کاهش ارتکاب جرم کارکنان نقش مقابله‌ای ۲۴۵/۶۰۵ و نقش ممانعتی ۵۸/۱۱۳ در مرحله بعدی و نقش مراقبتی ۶۷/۲۹۵ در مرحله

سوم و پایین‌ترین تأثیر را دارد. یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیق قنبری (۱۳۹۵) هم‌خوانی دارد.

طبق نتایج تحلیل استنباطی به‌دست آمده نقش مراقبتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرائم کارکنان شامل تسلط (آشناکردن) کارکنان به حیطه وظایف و اختیارات قانونی، جلوگیری از نفوذ دشمن بر حلقه‌های ضعیف، شناخت دقیق کارکنان نسبت به تکالیف شرعی و قانونی، آشنایی کارکنان با تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های شغلی و...

طبق نتایج تحلیل استنباطی به‌دست آمده نقش ممانعتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرائم کارکنان شامل اثر اعمال قوانین و مقررات در ممانعت از بروز جرم و تخلف، دقت و اهتمام در انجام واجبات و تکالیف دینی، آموزش و آگاهی نسبت به نحوه انجام وظایف اداری، اشراف کافی و حضور واحدهای نظارتی در تمامی صحنه‌ها و...

طبق نتایج تحلیل استنباطی به دست آمده؛ نقش مقابله‌ای فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرائم کارکنان شامل سخت‌کردن آماج جرائم مربوط، برخورد سریع با کارکنان مجرم، برخورد با کارکنان مجرم متناسب با جرم آنان و... . یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیق قنبری (۱۳۹۵) هم‌خوانی دارد. با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهای کاربردی به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

پیشنهادها

۱. حضور مؤثر واحدهای نظارتی در تمامی صحنه‌ها و واپایش عملکردها و ناامن‌سازی محیط برای متخلفان؛

۲. آموزش و آشنایی مستمر کارکنان نسبت به تکالیف دینی و وظایف اداری، تهدیدهای شغلی، هجمه‌های اطلاعاتی و فرهنگی دشمنان با استفاده از فناوری‌ها و شیوه‌های نو (پیام اداری، پیامک و...) و آزمایش دانستنی‌های آنان؛

۳. شایسته‌سالاری در نظام مدیریت و انتخاب مدیران و فرماندهان متدین، انقلابی و شجاع؛

۴. شناسایی و رفع سریع زمینه‌های وقوع جرم (ضعف‌های قانونی و مقرراتی، ضعف‌های مدیریتی و...)

۵. توجه جدی فرماندهان به وضعیت معیشتی، مشکلات شخصی و بروز زمینه‌های انحراف در برخی از کارکنان؛
۶. شناسایی و طرد عناصر ضعیف و اصلاح ناپذیر از بدنه نیروی انتظامی؛
۷. برخورد منطقی، قانونی، عادلانه، سریع و به موقع با عناصر متخلف و تشریح هزینه‌های ارتکاب جرم؛
۸. رسیدگی سریع به وضعیت خدمتی آن دسته از فرماندهانی و مدیرانی که در ارتکاب جرم و تخلف کارکنان تحت امر، نقش داشته‌اند.

منابع

- احمدی، سیدمهدی و حمید سالاری (۱۳۹۶)، «بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر در پیشگیری و صیانت از وقوع جرائم کارکنان ناجا»، فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت اطلاعات، شماره ۴۳، دوره ۱۲.
- دستور کار اجرایی آیین‌نامه تشویق فرماندهان، رؤسا و مدیران در زمینه کاهش جرائم و تخلف‌ها، ۱۳۹۳.
- سیدتاج‌الدینی، علی و قاسم باخدا (۱۳۸۹)، صیانت و پیشگیری، تهران: بازرسی کل ناجا.
- عرب‌انصاری، مهدی (۱۳۹۰)، «بررسی نقش آموزه‌های دینی در پیشگیری از جرائم و تخلفات»، فصلنامه دانش حفاظتی و امنیتی، شماره ۱۹.
- قنبری، حبیب (۱۳۹۵)، «نقش صیانتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرائم کارکنان»، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال یازدهم، شماره سوم، صص: ۴۹۳-۴۷۵.
- کمالی رنجبر، جلاو محمدرضا بقاوی پاقلعه (۱۳۹۵)، «بررسی نقش کلاس آگاهسازی در پیشگیری از جرائم کارکنان استان خراسان شمالی»، فصلنامه دانش انتظامی خراسان شمالی، دوره ۳، شماره ۱۱، صص: ۵۴-۳۱.
- کشفی، سیدسعید (۱۳۹۴)، «بررسی صیانت از کارکنان ناجا مبتنی بر آموزه‌های دینی»، فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی، دوره ۱۲، شماره ۳۵، صص: ۴۲-۲۷.
- گسن، ریموند (۱۳۸۴)، جرم‌شناسی نظری، ترجمه مهدی کی‌نیا، چاپ سوم، انتشارات مجلد.

وروایی، اکبر (۱۳۹۴)، «نقش نظارت سازمانی در پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان نیروی انتظامی»، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال نهم، شماره ۳۱، صص ۷۳-۴۱.
[http://:www.khamenei.ir](http://www.khamenei.ir).