

بررسی محدودیت های اجرایی پلیس در پیشگیری انتظامی از جرم (مطالعه موردی کلانتری های شهرستان کرج)

تاریخ دریافت: ۸۸/۱۱/۲

تاریخ پذیرش: ۸۸/۱۲/۲۵

سید علی حسینی مقدم^۱ حمید جربانی^۲

چکیده

بیان مسئله: مقاله حاضر پژوهشی است که در پی این سؤال به وجود آمده است که محدودیت های اجرایی پیشگیری انتظامی از جرم کدامند؟ مطالعه مبانی نظری نشان داد که پیشگیری به معنای هر نوع اقدام که توسط مقامات ذی صلاح به ویژه پلیس قبل از وقوع جرم به منظور جلوگیری از وقوع جرم و بعد از وقوع جرم به منظور جلوگیری از تکرار جرم انجام می شود و محدودیت های اجرایی نیز به معنای محدودیت های موجود در حین انجام اقدامات پیشگیرانه پلیس است و برای کشف این محدودیت ها در این مقاله که پژوهشی کیفی محسوب می شود.

روش: از طریق مصاحبه هدفمند با ۵۱ نفر از روسای کلانتری، معاونان و کارکنان بخش های پیشگیری انتظامی شهرستان کرج از طریق پرسش نامه با سوالات نیمه باز استفاده شد، سپس نظریات جمع آوری شده پس از تحلیل محتوا از طریق استقرایی کدگذاری و اولویت بندی شد. این مصاحبه ها با ذکر سؤالات بر این نکته توجه داشت که قانون، ساختار سازمان، نحوه آموزش، انگیزه کارکنان، عدم تعامل نهادهای دولتی و غیردولتی و سایر عوامل برای پیشگیری انتظامی محدودیت ایجاد می کنند.

نتایج: نتایج حاصل از محتوای مصاحبه ها و اولویت بندی مؤلفه های فوق بدین صورت می باشد: ۱- ساختار و سازمان موجود در کلانتری ها در اولویت اول ایجاد کننده محدودیت در اجرای پیشگیری انتظامی از جرم است تغییر مداوم سازمان و عدم تخصیص نیروهای متخصص از جمله چالش های فرا روی پیشگیری است. ۲- تأثیر نحوه آموزش در اولویت بعدی است که در دو بخش آموزش همگانی و آموزش کارکنان قابل بررسی است. ۳- تأثیر انگیزه در اولویت سوم مقاله است عدم حمایت قضایی و مدیریتی از کارکنان و کم بودن امور رفاهی دستاوردهای آن می باشد. ۴- تأثیر قانون در اولویت بعدی بوده و قانون های موجود را محدود کننده دانسته اند. ۵- عدم تعامل با ادارات دولتی و غیر دولتی پنجمین و ششمین اولویت بوده است.

کلید واژه ها:

پیشگیری / پیشگیری انتظامی از جرم / جرم / ساختار سازمانی / انگیزه / آموزش، نهادهای دولتی و غیردولتی

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی

۲- کارشناس ارشد حقوق جزا و جرم شناسی و مدرس دانشگاه علوم انتظامی

مقدمه

لازم است قبل از ورود به بحث اطلاعاتی اولیه در رابطه با مأموریت و وظایف پلیس در حوزه پیشگیری داشته باشیم. در کلانتری‌ها یا به طور کلی در سازمان و ساختار جدید نیروی انتظامی، توجه ویژه‌ای به پیشگیری از جرم شده است. این بذل توجه تا بدان جاست که در ساختار جدید آن، معاونت جدیدی به نام معاونت پلیس پیشگیری انتظامی به وجود آمده است. واژه انتظامی در این عنوان، از باب تأکید بیشتر به پیشگیری از جرم در کنار انواع هرج و مرج، بی‌نظمی و بی‌نزاکتی‌ها بوده است. به هر ترتیب در بسیاری از مواقع، روی دادن بی‌نظمی‌ها، زمینه ساز وقوع جرم هستند که در زمینه پیشگیری از جرم رئوس وظایف و عملکرد پلیس پیشگیری انتظامی به شرح زیر است:

مأموریت: تأمین نظم و آسایش عمومی و فردی و پیشگیری از وقوع جرم و برخورد با جرایم مشهود، ارائه خدمات مشاوره و راهنمایی و انجام آموزش‌های همگانی و پیشگیری اجتماعی از وقوع جرم از طریق نهادها و شبکه‌های محلی (گل محمدی خامنه، ۱۳۸۵).

وظایف: اجرای طرح‌های پیشگیری از طریق بلوک بندی حوزه استحفاظی، برقراری گشت شناسایی نقاط جرم خیز و اماکن طبقه بندی شده، سازماندهی عناصر پیشگیری کننده محلی (سرایداران، شبگردان و...)، تجزیه و تحلیل جرایم واقع شده به منظور تعیین نقاط جرم خیز، زمان وقوع جرم، برنامه ریزی و طراحی عملیات‌های پیشگیرانه بر اساس آن، ارائه خدمات مشاوره حقوقی - انتظامی به خانواده‌ها، جوانان و نوجوانان به منظور پیشگیری از جرایم، ارائه آموزش‌های همگانی به منظور توجیه شهروندان در زمینه پیشگیری از جرم، پیشگیری از جرم به طور مستقیم، شناسایی عوامل مخل نظم عمومی و فردی و اشخاص سابقه دار و بزهکاران حرفه‌ای و کنترل آنان، تهیه شناسنامه اطلاعاتی - امنیتی حوزه استحفاظی، کنترل اتباع بیگانه غیرمجاز در حوزه استحفاظی، انجام اقدامات لازم برای برقراری ارتباط مستمر و فعال بین مردم و کلانتری، تهیه و اجرای طرح کنترل جمعیت حوزه استحفاظی، به طور غیرمستقیم. در ضمن، در ساختار جدید کلانتری‌ها، به همین منظور، دایره‌ای به نام

«دایره پیشگیری انتظامی» احداث شده که وظیفه اصلی آن سازماندهی برنامه‌های پیشگیری از جرایم است (گل محمدی خامنه، ۱۳۸۵).

۱۰۱

هدف از اجرای این تحقیق احصا محدودیت‌های اجرایی پیشگیری انتظامی از جرم به زبان مدیران و کارکنان پلیس پیشگیری است و ارائه راهکارهای مناسب عملی برای از بین بردن این محدودیت‌ها هدف دیگر این پژوهش است.

در راستای این هدف پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به سئوالات زیر است:

۱- قانون برای اجرای پیشگیری انتظامی از جرم محدودیت ایجاد کرده است؟
۲- ساختار سازمان برای اجرای پیشگیری انتظامی از جرم محدودیت ایجاد نموده است؟

۳- نحوه آموزش کارکنان برای اجرای پیشگیری انتظامی از جرم محدودیت ایجاد کرده است؟

۴- انگیزه کارکنان برای اجرای پیشگیری انتظامی از جرم محدودیت ایجاد کرده است؟

۵- عدم تمایل نهادهای دولتی به همکاری مطلوب با پلیس برای اجرای پیشگیری انتظامی از جرم محدودیت ایجاد کرده است؟

۶- عدم تمایل نهادهای غیردولتی به همکاری مطلوب با پلیس برای اجرای پیشگیری انتظامی از جرم محدودیت ایجاد کرده است؟

مروری بر ادبیات تحقیق

پیشگیری انتظامی مطابق بند چ ماده ۱ لایحه پیشگیری از جرم چنین تعریف شده است: «پیشگیری انتظامی عبارت است از تدابیر و اقدام‌های نیروی انتظامی و سایر دستگاه‌هایی که به حکم قانون در این زمینه موظف هستند با هدف حمایت از شهروندان آسیب‌پذیر در برابر خطر وقوع جرم، افزایش آگاهی‌های عمومی، ارائه خدمات مشاوره‌ای پیشگیرانه، نظارت بر اماکن عمومی و مناطق جرم‌زا و افزایش هزینه‌های جرم» از تعریف فوق مشخص می‌گردد کار پیشگیری انتظامی از جرم فقط مختص به نیروی انتظامی نبوده و ارگان‌های دیگر نیز در این وظیفه نقش دارند و

مدیریت و هماهنگی بر پیشگیری انتظامی را می‌بایستی نیروی انتظامی و سایر نهادها انجام دهند. بنابراین مدیریت بر این امر یک ضرورت به نظر می‌رسد و وظایفی که به عهده هر مدیر محول می‌گردد خیلی مهم به نظر می‌رسد. بر این اساس مقاله حاضر نیز بر اصول مدیریت مبتنی است.

مدیریت هنر انجام امور محوله به وسیله دیگران و یا افراد و گروه‌ها و به وسیله آنها و دیگر منابع به منظور نیل به اهداف سازمانی است (هرسی و بلانچاد^۱، ۱۹۸۸) بر اساس این تعریف وظایفی که به طور کلی می‌توان در حیطة عمل مدیران قرار دارد عبارت‌اند از: برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل و نظارت، هدایت، انگیزش، ارتباطات و تصمیم‌گیری (قربانی، ۱۳۶۴).

در این تقسیم بندی نقش مهارت‌های ارتباطی به صورت آشکار و مستقیم در بعد ارتباطات و به صورت غیر مستقیم در وظایف دیگر نهفته است، زیرا برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل و نظارت، هدایت و انگیزش و تصمیم‌گیری نیز هریک در چارچوب یک فرایند ارتباطی و انسانی محقق می‌شوند (همان منبع).

یافته‌های گیلن^۲ (۱۹۹۸) مشخص می‌نماید حجم عمده‌ای (۸۰٪) از وقت مدیران صرف برقراری ارتباط با دیگران می‌شود. با توجه به حجم زمانی عظیم بدیهی است شیوه‌های مدیر در برقراری ارتباط با کارکنان، همکاران، مقامات بالاتر و منابع برون سازمانی نقش عمده‌ای بر عملکرد وی دارد و مدیر باید با شناخت از آن عوامل که رفتار انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند، مدیریت کند (Met calfe & Wright. 1985)

در بخش برنامه‌ریزی توجه به قانون و آموزش مهم است همان‌گونه که در مقدمه اشاره شد قانون در اجرای پیشگیری با چالش‌های متعددی روبه‌روست که عدم توجه به هر یک از آنها سبب بروز مشکلاتی در این زمینه می‌شود و در بخش آموزش نیز در دو بخش آموزش شهروندان و کارکنان قابل بررسی است. آموزش شهروندی تحت پوشش دامنه وسیعی از اصطلاحات است که با موضوع‌های درسی و دروس

1- Hersy and Blanchad

2- Gillen

اختیاری یا ترکیبی از موضوعات زیر را در بر می گیرد: آموزش تاریخ و مدنی، آموزش مدنی و اقتصاد، آموزش دینی و اصول اخلاقی، علوم اجتماعی، جغرافیا، تاریخ و اصول پیشگیری انتظامی (Birzeyea. 2004). بنابراین می توان گفت که دامنه اصطلاح ها و پیوندهای موضوعی بر وسعت و پیچیدگی مسائل مطرح شده در این حوزه تأکید دارند. از این رو، ماهیت پیچیده و چالش برانگیز مفهوم آموزش شهروندی منجر به تعبیرهای مختلفی از آن شده است. این تعبیرها به این معناست که شیوه های مختلفی برای تعریف و نزدیک شدن به مفهوم وجود دارد (گوازی، ۱۳۸۷). یکی از این مفاهیم و تعریف ها را اسلر و استارکی (۲۰۰۵) انجام داده اند: آنها در تحقیق خود مدلی را برای آموزش شهروندی مطرح کرده اند که به آموزش همگانی پلیس نزدیک تر است. بر اساس مدل آنها آموزش شهروندی فرصت هایی برای یادگیرندگان فراهم می کند تا ارزش ها و هویت هایشان را در زمینه اجتماعی که در آن زندگی می کنند، نشان دهند. در واقع، این مدل پیشنهاد می کند که در یک حداقل معین، شهروندان نیازمند آن هستند تا شناخت و درکی نسبت به مسئولیت ها، حقوق و هویت چندگانه شان داشته باشند. چنین کاری مستلزم آموزش حقوق بشر و هم یک محیط یادگیری است که در آن احساسات و انتخاب هایی راجع به هویت افراد مورد بررسی قرار گرفته و گسترش می یابد (اسلر و استارکی، ۲۰۰۵).

ساختار سازمان یکی از مهم ترین ارکان یک سازمان می باشند که انگیزش کارکنان را به دنبال دارد و توان هر سازمان در پاسخگویی به چالش های محیطی به ساختار آن بستگی دارد (رضایان، ۱۳۸۴). اما با وجود نهادینه کردن موضوع پیشگیری در ساختار و سازمان ناجا باز هم مشکلات و چالش هایی وجود دارد که در زیر به آن اشاره می شود حل این چالش ها هم می تواند در راستای اجرای تدابیر پیشگیرانه تعریف شود:

۱- فرهنگ درون سازمانی ناجا در حال حاضر بیشتر متمایل به پیشگیری از جرم است تا کشف و پی جویی جرایم. ولی با این وجود سطح پیشگیری انتظامی باز هم به میزان مطلوب و مورد نظر نرسیده است.

۲- در طرح‌های پیشگیرانه مورد نظر ناجا، بیشتر به گشت‌های منظم پلیسی و بلوک‌بندی حوزه استحفاظی توجه شده است. در حالی که پیشگیری از جرم، زیر عنوان جرم‌شناسی پیشگیری، دارای آنچنان وسعت و گستردگی است که راهکارهای آن روز به روز به افزایش است و با توجه به فناوری‌های روز، فرهنگ مردم، سطح اقتصادی جامعه و متفاوت می‌شود. لذا ناجا می‌بایست در پی نهادینه کردن طیف وسیعی از تدابیر و راهکارها باشد و همواره درصدد انجام تحقیقات به روز و به روز کردن تدابیر و راهکارهای مرتبط باشد (ترویانوویچ^۱، ۱۳۸۳).

۳- آموزش پیشگیری از جرم تاکنون مورد توجه جدی متصدیان این امر نبوده و شاید اندک زمانی باشد که آموزش‌های مرتبط با پیشگیری مورد توجه مراکز آموزشی ناجا قرار گرفته است. از نظر وجود متخصص نیز، ناجا از حداقل کارشناسان و متخصصان پیشگیری از جرم برخوردار است (وروایی، ۱۳۸۴).

۴- اگرچه مقامات پلیس ایران با تأسیس پلیس پیشگیری، درصدد افزایش فرهنگ و اخلاق حرفه‌ای پیشگیری از جرم بوده‌اند، اما هنوز از لحاظ عملی، طرح‌ها و عملیات‌های پیشگیری، در سطح کلان انجام نشده است. علاوه بر موضوع فوق ذهنیت مسئولان امر نیز نسبت به این موضوع باید دگرگون شود. برای مثال، با ارتکاب قتل عمد، شدت جرم و جریحه‌دار کردن افکار و احساسات عمومی، به روشنی درک می‌شود، اما اگر از ارتکاب همین قتل عمد پیشگیری شود، هیچیک از شهروندان و حتی مسئولان امر به اهمیت موضوع پی نمی‌برند و از طرح مزبور حمایت نکرده و متصدیان و بانیان آن را ترغیب و تشویق نمی‌کنند. علاوه بر چالش‌های مذکور در سطح ناجا، با چالش‌های دیگری نیز مواجه هستیم که در ادامه به آن اشاره خواهد شد (همان منبع).

با توجه به اصل ۱۵۶ قانون اساسی، به ویژه بند ۵^۱ این اصل، با وجود اینکه قانون گذار موضوع پیشگیری از جرم را از وظایف قوه قضائیه ذکر کرده است، اما باز هم چالش هایی از جمله موارد زیر برای اجرای پیشگیری از جرم وجود دارد:

الف) منظور قانون گذار از «اقدام مناسب برای پیشگیری از جرم» به طور صحیح و واضح تبیین نشده است. اقدام مناسب، قطعاً با توجه به زمان، مکان، وضعیت موجود در جامعه و ... متفاوت است. بنابراین، قانون در این مورد بسیار کلی گویی کرده است. البته وظیفه قانون اساسی، بحث درباره جزئیات نیست، اما در هر صورت باید خط و مشی کلی این کار، حداقل توسط ستاد یا نهاد مسئول اجرای آن مشخص شود. بنابراین با اینکه قانون گذار، مسئول مستقیم اجرای این امر را قوه قضائیه دانسته است، اما به هر ترتیب، باید برای تسریع در روند اجرای آن، موضوع را با ظرافت بیشتری مطرح می کرد. به همین دلیل است که می توان گفت بند ۵ اصل ۱۵۶ قانون اساسی، شعاری بسیار زیباست. شعاری که نحوه اجرای آن، خط و مشی کلی و راهکارهای اجرایی آن تبیین نشده است.

ب) گرایش و تمایل موجود در قوانین مدون کیفری، بیشتر رو به سمت کشف، تعقیب و جرم است. بنابراین، جان کلام در جزئیات ایران، به پس از وقوع جرم اشاره دارد. در حالی که قوانین عادی و در این زمینه (پیشگیری از جرم) قوانین کیفری، وظیفه تحقق آرمان بلند موجود در بند ۵ اصل ۱۵۶ را به عهده دارند، اما با نگاه اجمالی به قانون و قانون گذاری پس از انقلاب، اثر چشمگیری در راستای نهادینه کردن و احیای آرمان مذکور و طرح ریزی تدابیر پیشگیرانه وجود نداشته است. بنابراین پلیس ایران علاوه بر اینکه مواد قانونی صریحی در این زمینه ندارد، تدابیر و راهبرد مشخص و معینی نیز برای اجرای پیشگیری از جرم که مبتنی بر قانون مختص پیشگیری از جرم باشد، در اختیار ندارد (البته به صورت پراکنده مثلاً در بند

۱- قوه قضائیه قوه ای است که پشتیبان حقوق فردی و اجتماعی و مسئول تحقق بخشیدن به عدالت و عهده دار وظایف زیر است: بند ۵- اقدام مناسب برای پیشگیری از وقوع جرم و اصلاح مجرمان

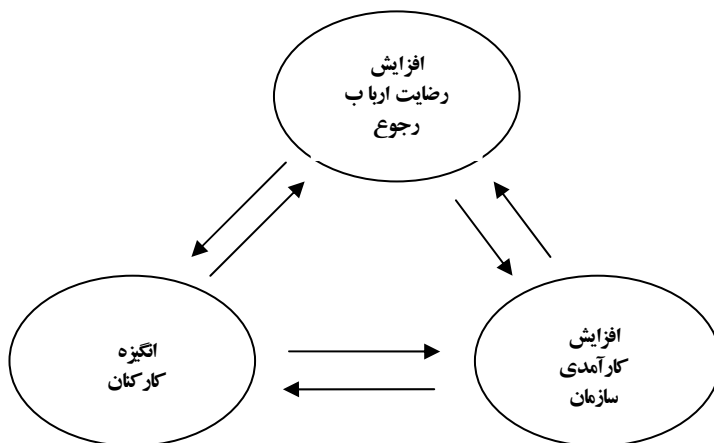
۵ اصل ۱۵۶ قانون اساسی و یا در ماده ۱۷ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۷۰^۱ به موضوع پیشگیری از جرم اشاره شده است، ولی در هر حال بهتر است قانون مستقلی برای پیشگیری از جرم در نظر گرفت (خوشبختانه لایحه پیشگیری از جرم تهیه و به مجلس ارائه شده ولی هنوز به تصویب نهایی مجلس نرسیده است). به هر حال، اجرای هرگونه مأموریت و عملیات از سوی پلیس، نیازمند وجود قانون یا حداقل معیارهای واحد و مشخصی است که از سوی مسئولان ذی‌ربط ابلاغ شده باشد، اما در این زمینه، گام مؤثری برداشته نشده و رویکردهای موجود نیز سلیقه‌ای بوده و اجرای نا تمام دارند. در این مقاله سعی بر بررسی این محدودیت‌هاست.

باتوجه به چالش‌های ذکر شده مشخص گردید که قانون و آموزش یکی از مهم‌ترین شاخص‌های پیشگیری انتظامی است که برای اجرایی کردن آن نیاز به ساختار سازمانی و افزایش انگیزه کارکنان می‌باشد.

آن‌گونه که از مطالعات انجام شده مشخص می‌گردد؛ هر چه اندازه سازمان بزرگ‌تر می‌شود ارتفاع ساخت آن نیز افزایش می‌یابد، در حالی که رضایت کارکنان از شغل و دقت آنان در عملکرد شغلی کاهش می‌یابد (Hall, 1967 . worthy, 1956). لذا اهمیت ساختار و کارکنان بر کارایی سازمان برکسی پوشیده نیست نیروی انسانی کارآمد و با انگیزه باعث افزایش میزان رضایت‌مندی ارباب رجوع و در نتیجه کارآمدی سازمان می‌گردد (نمودار شماره ۱) (محمدی، ۱۳۸۲)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱ - با وجود اینکه این ماده به مفهوم مجازات و اجرای آن متوسل شده، ولی به هر حال متضمن مفهومی از پیشگیری است. مفهوم این ماده، بیانگر پیشگیری کیفری بوده و به اشتباه، فقط مجازات‌های به اصطلاح بازدارنده را دارای این خصیصه دانسته است.

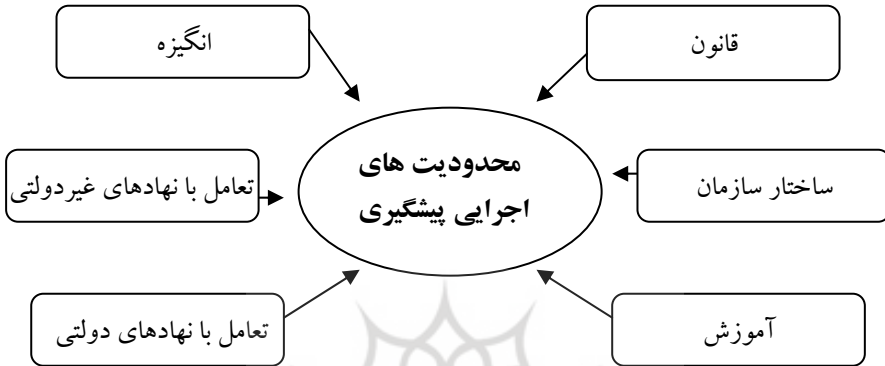


نمودار شماره ۱: نقش انگیزش کارکنان در کارآمدی سازمان (محمدی، ۱۳۸۲)

در این رابطه نگاهی به نظریه تقویت و اصلاح رفتار می تواند به فهم این قضیه کمک کند و آن اینکه «در نظریه تقویت» تأکید می شود که با رفتارهای ارادی انسان ها را مورد توجه قرار داد، به این ترتیب که پس از متمایز ساختن رفتارهای ارادی مفید از رفتارهای ارادی بی فایده یا مضر، باید رفتارهای ارادی مفید را تقویت کرد و رفتارهای بی فایده یا مضر را تضعیف کرد یا آنها را حذف کرد این فراگرد «بررسی» و «تقویت یا حذف» رفتار را اصطلاحاً «اصلاح رفتار» می نامند (رضاییان، ۱۳۸۴: ۴۵۴)، و برای بهبود وضع موجود نیز می بایستی مطابق نظریه فوق عمل کرد.

در واقع سئوالات مطرح شده در این مقاله واکاوی مدیریت بر پیشگیری انتظامی است. بنابراین سئوالات مطرح شده با توجه به این رویکرد مورد ارزیابی قرار گرفته است و نتایج حاصله نیز پاسخ به این مهم است.

بر مبنای تئوری تقویت و اصلاح رفتار و با توجه به تحقیقات محقق، مدل نظری زیر برای اجرای این تحقیق پیشنهاد شده است.



نمودار شماره ۲: مدل مفهومی و نظری تحقیق

روش‌شناسی تحقیق

جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری این تحقیق روسای کلانتری‌های کرج و کارکنان دواپر پیشگیری انتظامی شهرستان کرج می‌باشند. حجم نمونه کلیه روسای کلانتری و کارکنان کلانتری‌های حوزه کرج که با روش خوشه‌ای ۶ کلانتری ۱۶، ۱۳، ۳۱، ۱۲، ۲۱ و ۱۹ انتخاب و پرسشگران تحقیق در کلانتری‌های فوق انجام داده‌اند که با توجه به حجم کارکنان کلانتری‌های مذکور حجم نمونه ۵۱ نفر است.

ابزار گردآوری تحقیق

ابزار مورد استفاده در این پژوهش مصاحبه حضوری با روسای کلانتری و کارکنان آنها با استفاده از پرسش‌نامه‌های نیمه باز و پرسشگران آموزش دیده انجام شده است. همچنین مطالعه پرونده‌های موجود در کلانتری (مطالعه اسناد و مدارک) از دیگر ابزار مورد استفاده در این تحقیق است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش که از نوع پژوهش‌های کیفی محسوب می‌شود پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، پاسخ‌های جمع‌آوری شده با روش استقرایی^۱ مورد تحلیل قرار گرفته و کدهای مربوطه برای موارد پاسخ داده شده تعیین و در جداول خاص آورده شده است و پس از تعیین فراوانی هر گزینه نسبت به تحلیل آن اقدام شده است.

یافته‌های تحقیق

در این پژوهش تلاش بر این است که محدودیت‌های اجرایی پیشگیری از جرم در سطح شهرستان کرج مورد بررسی و تحلیل قرار گیرند لذا محققان با طراحی پرسشنامه‌ای باز و مصاحبه حضوری اطلاعات به دست آمده را متناسب با متغیرهای مورد مطالعه مورد تحلیل قرار داده‌اند که نتایج یافته‌های به شرح زیر ارائه می‌شود:

جدول شماره ۱: بررسی نقش قانون در محدودیت اجرایی پیشگیری انتظامی از جرم از نظر رؤسا و کارکنان کلانتری

ردیف	مؤلفه‌ها	فراوانی	درصد
۱	حمایت نکردن از کارکنان در مشکلات قضایی باعث بی اعتمادی کارکنان به سازمان می‌گردد.	۱۷	۳۳
۲	قانون اختیارات مأموران را در بسیاری از موارد محدود کرده است	۱۳	۲۵
۳	قوانین زیاد با همدیگر هم پوشانی ندارند همین مسئله محدودیت ایجاد کرده است.	۴	۸
۴	قانون برای ورود به منزل محدودیت ایجاد می‌کند	۲	۴
۵	حمایت قضایی برای ضابطان وجود ندارد همین مطلب در اجرای پیشگیری از جرم محدودیت ایجاد کرده است.	۳	۶
۶	قانون بکارگیری سلاح محدودیت ایجاد کرده است. ^۲	۲	۴
۷	قانون صحیح است اجرای آن سلیقه ای است همین سلیقه ای عمل کردن محدودیت ایجاد کرده است.	۲	۴
۸	قانون محدودیتی ایجاد نکرده است	۸	۱۶
	جمع	۵۱	۱۰۰

۱- Inductive method: با این روش پاسخ‌های ارائه شده به سؤال مورد نظر چندین بار مطالعه می‌شوند، قالب و قالب‌هایی به ذهن می‌آید و سپس در صورت فراوانی لازم پذیرفته می‌شوند. در تحقیقات اکتشافی و همچنین مطالعات مقدماتی جمع‌آوری اطلاعات فاقد شیوه کدگذاری از پیش طراحی شده است، بنابراین کدگذاری بر روی مواد خام صورت می‌گیرد (ساروخانی، ۱۳۸۱: ۴۱۰).

۲- به طور مثال، از موارد محدودیت و ابهام در مورد اعمال تبصره یک ماده ۴ این قانون در مورد نحوه هماهنگی و اقدام مأموران نیروی انتظامی است (نسل، ۱۳۸۱: ۷۱).

باتوجه به اطلاعات جدول شماره ۱ چنین به نظر می‌رسد که ۲۰ درصد از مسئولان و کارکنان اجرایی بخش پیشگیری معتقدند که قوانین محدودیتی در کار پیشگیری به وجود نیاورده است و لکن ۸۰ درصد این نیروها معتقدند که قوانین در امور پیشگیری محدودیت ایجاد می‌کند و می‌بایستی قوانین متناسب با شرایط جامعه تغییر یابد.

۳۹ درصد این مصاحبه‌شوندگان حمایت‌های قانونی از کارکنان هستند که این رقم قابل توجه است و ۴۱ درصد هم قوانین مختلف را مانع راه پیشگیری از جرم می‌دانند.

بنابراین براساس یافته‌های جدول شماره ۱ می‌توان گفت کارکنان کلانتری در نیروی انتظامی یکی از زحمت‌کش‌ترین ارگان‌ها می‌باشند و روزانه هزاران عملیات اعم از دستگیری سارقان، کشف مواد، حفظ جان- مال و ناموس مردم انجام می‌دهند. قانون نیز باید پشتوانه‌ای برای نیروی انتظامی باشد. قانون باید چنان به پلیس قدرت و اختیار عمل دهد که روز به روز درصد جرایم در کشور کاهش بیابد. مجرمان آن‌طور که شایسته است از نیروی انتظامی حساب نمی‌برند و این ارگان روز به روز با مشکلات جدیدی در برخورد با مجرمان مواجه می‌شود. البته افزایش اختیارات بدون در نظر گرفتن رعایت حقوق و آزادی‌های مشروع به دست نمی‌آید، تأکید می‌شود که هرگونه افزایش اختیارات پلیس بدون در نظر گرفتن این آزادی‌ها به پیشگیری منجر نخواهد شد. بنابراین در صورتی که افزایش اختیاراتی توصیه می‌شود که مانع حقوق و آزادی‌های مشروع افراد نشود.

در برخی از موارد قانون باید به نیروی انتظامی اجازه دهد، جرم را تعقیب کند تا ریشه‌های اصلی جرم شناسایی شوند. بنابراین برای پیشگیری از جرم باید مأموران اجازه داشته باشند، جرم را تعقیب کنند تا مجرمان دیگر شناسایی و دستگیر شوند، به طور مثال: کامیونی حاوی مواد مخدر شناسایی می‌شود، اگر اقدام به دستگیری خودرو و راننده شود محموله مواد مخدر لو رفته و در نتیجه قاچاقچی به طریق دیگری محموله‌هایش را وارد می‌کند، در صورتیکه اگر مجرم بجای دستگیری سریع، بیشتر تعقیب شود تا مهره‌های اصلی جرم و افراد تاثیرگذار که به صورت حرفه‌ای

عمل می کنند شناسایی و دستگیر شوند، نتایج بهتری بدست خواهد آمد. همچنین در بسیاری از موارد قانون حمایت قانونی کمتری از کارکنان ناجا به عمل می آورد، و در مواردی که کارکنان ناچار می شوند برای بدست گرفتن کنترل اوضاع، از خشونت استفاده نمایند یا به عبارت دیگر زهر چشمی نشان بدهند. در این گونه موارد نیز، فرد از دست مأمور قانون شکایت می کند و قانون هم بجای حمایت از مأمور قانون، برای او تنزل درجه یا تنبیهاتی از این دست در نظر می گیرد.

به عقیده بسیاری نیز قانون صحیح است، ولی در اجرای قانون سلیقه ای عمل میشود. قسمت هایی از قانون نیاز به توضیح و شرح دقیقتری دارد تا هر فرد نتواند از قانون به نفع خودش استفاده کند. بنابراین گروهی از حقوق دانان می بایستی قوانین را تفصیر نموده و حدود اختیارات پلیس را تدوین نمایند تا پلیس بتواند به عنوان اصلی ترین عامل پیشگیری انتظامی از جرم به راحتی انجام وظیفه نماید.

جدول شماره ۲ : تأثیر ساختار سازمانی بر اجرای پیشگیری از جرم از دیدگاه روسا و کارکنان

کلاتری ها

ردیف	مؤلفه ها	فراوانی	درصد
۱	ساختار سازمانی در نظر گرفته شده برای پیشگیری از جرم بسیار ضعیف است.	۸	۱۵
۲	کمبود نیروهای متخصص سازمان را رنج می دهد.	۸	۱۵
۳	افراد با توجه به تخصص هایی که دارند به کار گرفته نمی شوند.	۷	۱۴
۴	پایین آوردن جایگاه های سازمانی سبب گردیده که کلاتری ها از نعمت افراد با تجربه محروم شوند.	۷	۱۴
۵	ساختار طوری باشد که بتوان از افراد کارشناس، صاحب نظر به عنوان مشاور در امر پیشگیری به کار گرفت.	۵	۱۰
۶	عدم تطابق امکانات، حقوق و ابزار با مأموریتها در ساختار سازمانی	۴	۸
۷	عدم توجه به بهداشت جسمانی و روانی در ساختار سازمانی	۴	۸
۸	ساختار سازمانی تقویت کننده امر بروکراسی است.	۴	۸
۹	عدم توجه به گشت های پیاده در ساختار	۱	۲
۱۰	ساختار ناجا خوب است ولی نیرو های متخصص و کارآمد کم است.	۳	۶
	جمع	۵۱	۱۰۰

باتوجه به جدول بالا چنین به نظر می رسد که ۶ درصد از مسئولان و کارکنان بخش پیشگیری معتقدند که ساختار سازمانی محدودیتی در کار پیشگیری به وجود نیاورده است و لکن ۹۴ درصد نیز معتقدند که ساختار سازمانی فعلی در امور پیشگیری محدودیت ایجاد می کند و باید ساختار سازمانی تغییر یابد.

۲۹ درصد مصاحبه‌شوندگان ساختار سازمانی را برای امر پیشگیری کافی ندانسته و ۲۹ درصد نیز از عدم تخصیص نیروها در تخصص‌های مورد نیاز انتقاد داشتند و ۳۶ درصد هم پیشنهادهایی خاص در خصوص تغییر ساختار سازمانی داشته‌اند.

ساختار سازمانی باید از ابتدای شکل‌گیری نیروی انتظامی در سال ۱۳۷۰ پیریزی می‌شد که متأسفانه مسئولین نیروی انتظامی هر روز با تغییرات گسترده در ساختار سازمان سعی در بهبود وضعیت داشته ولی تاکنون این تغییرات باعث رفع موانع در راه پیشگیری از جرم نشده است. سازمان در نظر گرفته شده برای پیشگیری از پاسخگوی نیازمندی‌های کنونی نمیباشد و جداول و اهداف و اینکه مشخص کند با چه برنامه‌ای و ابزار و امکاناتی، در طی زمان خاص، به این اهداف برسیم، وجود ندارد و سازمان فوق به طور علمی و تخصصی پیگیر برنامه‌های پیشگیری از جرم نمی‌باشد.

در صورتیکه باید ساختار طوری باشد که بتوان از افراد کارشناس، صاحب نظر که در امر پیشگیری کمک نمایند حتی در برخی سازمان‌ها مانند شهرداری‌ها، بهزیستی و استفاده نمود و طوری برنامه ریزی شود که هر کلانتری از وجود مددکاران اجتماعی و روانشناسان سازمانی و خارج از سازمان استفاده نماید و با به خدمت گرفتن آنان رئیس کلانتری بتواند تصمیمات عاقلانه و جامعه پسندی را ارائه نماید.

جدول شماره ۳ : دیدگاه‌های روسا و کارکنان کلانتری در رابطه با تأثیر نحوه آموزش بر اجرای پیشگیری از جرم

ردیف	مؤلفه‌ها	فراوانی	درصد
۱	نحوه آموزش در دانشگاه علوم انتظامی و آموزش‌شده های ناجا توجه و نهادینه سازی افکار نظامی بوده این مطلب بعد از خروج از دانشگاه برای سازمانی که با مردم سرو کار دارد کاربرد نداشته و می بایستی دروس ارتباطات، روان‌شناسی، مردم‌شناسی، جامعه‌شناسی و حقوقی تقویت شود.	۹	۱۷
۲	در تقسیم‌بندی مشاغل توجه به آموزش‌های تخصصی و رشته‌ها نمی‌شود.	۹	۱۷
۳	توجه به آموزش همگانی در جامعه باید مورد توجه قرار گیرد.	۷	۱۴
۴	توجه به آموزش‌های عرضی و آگاهی کارکنان از آخرین شگردهای مجرمان می بایستی در دستور کار معاونان آموزش استان قرار گیرد.	۷	۱۴
۵	نهادینه سازی آموزش کارکنان بسیار مهم است و آموزش‌های نهادینه نشده در پیشگیری انتظامی از جرم محدودیت ایجاد می‌کند.	۶	۱۲
۶	هر چند وقت یکبار، کارکنان از نظر سطوح کارکردی و تخصص کنترل شوند و در صورت نیاز آموزش‌ها مجدداً تکرار شود.	۲	۴
۷	توجه به آموزش‌های مجازی برای افزایش مهارت دانشجویان و دانش‌آموزان ضروری است.	۲	۴
۸	توجه به آموزش‌های مدیریتی برای افسران و حتی درجه داران کم است حتی درجه دار پلیس هم با مدیریت خوب می‌تواند در پیشگیری انتظامی از جرم مؤثر باشد.	۱	۲
۹	آموزش کارکنان در پیشگیری انتظامی محدودیت ایجاد نمی‌کند.	۸	۱۶
	جمع	۵۱	۱۰۰

اطلاعات جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که ۱۶ درصد کارکنان و مسئولان مصاحبه‌شونده نحوه آموزش را در پیشگیری انتظامی از جرم مؤثر نمی‌دانند و ۱۴ درصد معتقدند عدم توجه به آموزش همگانی باعث ایجاد محدودیت در امر پیشگیری از جرم می‌شود و ۷۰ درصد نیز از نحوه آموزش کارکنان نیروی انتظامی انتقاد داشته و همین مسئله را در پیشگیری انتظامی از جرم مؤثر می‌دانستند.

تحلیل محقق از پاسخ مامورین کلانتری:

از نظر بسیاری از کارکنان آموزش محدودیتی برای پیشگیری از جرم بوجود نیاورده است بلکه عدم آموزش صحیح و کاربردی محدودیت ایجاد می‌نماید. آموزش نه تنها در سطح ناجا ویژه کارکنان، بلکه برای کلیه مردم از طریق رسانه‌های گروهی، و

دیگر وسایل ارتباط جمعی در بین سطوح مختلف اجتماع گسترش یافته و همگانی شود.

بازخورد آموزش تخصصی رسته‌ای که در آموزشگاه‌ها و دانشگاه طی می‌شود، صوری می‌باشد و در عمل از فردی که به عنوان مثال رسته اداری تخصص دارد و می‌بایستی در مشاغل اداری بکارگیری شود، در آگاهی یا کلانتری استفاده می‌شود. به عقیده بعضی از کارکنان، با توجه به گستردگی و تنوع کار ناجا در مناطق مختلف کشور و تنوع کار (مرزبانی، حفاظت، راهور، آگاهی و...) باید هر چند وقت یکبار، کارکنان از نظر سطوح کارکردی و میزان تخصصی که دارند، کنترل شوند و در صورت نیاز آموزشها مجدداً تکرار شود و در بعضی وقتها به طور کلی بعضی آموزشها باید به روز باشد و با تکنولوژی روز دنیا همراه باشد تا مجرمین و بزهکاران نتوانند به فعالیت خود ادامه دهند.

جدول شماره ۴ : اظهارات روسا و کارکنان کلانتری
در رابطه با تاثیر انگیزه بر اجرای پیشگیری از جرم

ردیف	مؤلفه‌ها	فراوانی	درصد
۱	حمایت اقتصادی، روانی، اجتماعی، قضایی از سوی روسا و مراجع قضایی به صورت مطلوب صورت نمی‌گیرد.	۷	۱۳
۲	عدم برخورد قاطع مراجع قضایی با خلاف کاران موجب تضعیف روحیه کارکنان شده و در نتیجه باعث محدودیت در پیشگیری انتظامی از جرم می‌شود.	۶	۱۲
۳	عدم توجه به شان و جایگاه اجتماعی کارکنان در جامعه	۵	۱۰
۴	نداشتن مسکن و کمبود امکانات سازمان ما در مقابل سازمان های دیگر باعث از بین رفتن انگیزه و در نتیجه باعث محدودیت در پیشگیری انتظامی از جرم می‌شود.	۵	۱۰
۵	حقوق کارکنان با این همه درگیری در سطح شهر و اطراف شهر و همچنین در نگهداری از مرزها واقعاً کم می‌باشد و انگیزه کارکنان را می‌گیرد.	۴	۸
۶	فشار کاری و کمبود نیروی انسانی با انگیزه، باعث محدودیت در پیشگیری انتظامی از جرم می‌شود.	۴	۸
۷	جابه جایی زود به زود نیروها انگیزه را از بین می‌برد.	۳	۶
۸	تشویق و تنبیه بی مورد سبب بی انگیزگی کارکنان می‌گردد	۳	۶
۹	رابطه بازی در سازمان زیاد است	۲	۴
۱۰	در صورتی که مأمور کار رادرسرست هم انجام دهد مردم بعضاً به ۱۹۷ زنگ می‌زنند و معکوس جلوه می‌دهند.	۱	۲
۱۱	فرم تشویقی مربوطه به کشف کالای قاچاق مواد مخدر یا رد رشوه اجرا نمی‌شود یا خیلی کند اجرا می‌شود	۱	۲
۱۲	انگیزه در پیشگیری انتظامی از جرم تاثیر ندارد	۱۰	۱۹
	جمع	۵۱	۱۰۰

طبق اطلاعات جدول شماره ۴، ۱۹ درصد مصاحبه‌شوندگان نقش و تأثیر انگیزه را در پیشگیری انتظامی از جرم مؤثر نمی‌دانند و ۴۵ درصد عدم حمایت قضایی و مدیریتی را سبب از بین رفتن انگیزه و در نتیجه باعث محدودیت در پیشگیری انتظامی از جرم می‌دانند و ۳۴ درصد نیز کم بودن اموررفاهی را سبب از بین رفتن انگیزه و همچنین ۲ درصد هم معتقدند که عدم گزارش صحیح مردم به ۱۹۷ باعث عدم رغبت کارکنان به امور پیشگیری شده و در این امر ایجاد محدودیت می‌کند.

تحلیل محقق از پاسخ مامورین کلانتری:

همان طور که میدانیم در این دنیا هر فردی برای امرارو معاش کار می‌کند و پولی بدست می‌آورد تا نیازمند دیگران نباشد. از آنجا که کارکنان نیروی انتظامی از نظر حقوق به نسبت کاری که انجام می‌دهند (فدای جان در راه امنیت) حقوق و مزایای کمی دریافت می‌نمایند و از انگیزه آنان در تقابل با مجرمان تا اندازه‌ای می‌کاهد. بنابراین با تقویت مالی و انگیزه کارکنان برای انجام هر فعالیت انتظامی مبلغی تحت عنوان پاداش و تقدیر از فعالیت های آنان از طریق قانونی در نظر گرفته شده تا این عامل محرک آنان در مقابله با مجرمان شود و این امر باعث نا امن کردن حوزه استحفاظی برای مجرمان و در نتیجه پیشگیری از جرم شود. واقعاً نیروی انتظامی با این همه درگیری در سطح شهر و اطراف شهر دارد، استحقاق بیشترین پاداش را نیز دارد. هم اکنون فقط این تشویقات برای کشف کالای قاچاق، مواد مخدر، و یا رد رشوه اجرا می‌شود که پرداخت آن بسیار دیر و خیلی کنداست و انگیزه کارکنان را افزایش نمی‌دهد.

جدول ۵ : اظهارات روسا و کارکنان کلانتری در رابطه با تاثیر عدم تمایل نهادهای دولتی به همکاری مطلوب با پلیس بر اجرای پیشگیری از جرم

ردیف	مؤلفه‌ها	شراوانی	درصد
۱	عدم وجود شورایی با شرکت کلیه روسای ادارات شهرستان وحتى در سطح عالی نیروی انتظامی باعث عدم انسجام لازم در پیشگیری انتظامی شده است.	۱۰	۱۹
۲	همه نهادهای دولتی می بایستی برای تولید امنیت دست به دست هم دهند تا تلاش های پلیس ثمر بدهد.	۱۰	۱۹
۳	آموزش و پرورش در داخل مدارس جهت پیشگیری جوان ها و نوجوان ها برای رو آوردن به مواد مخدر تلاش مضاعفی داشته باشند.	۶	۱۲
۴	در بعضی موارد ادارات دولتی به خاطر حفظ منافع خود همکاری خوبی با مأموران انتظامی ندارند.	۵	۱۰
۵	گزارشات عوامل شهرداری به پلیس می تواند در پیشگیری از جرم به پلیس کمک کند.	۳	۶
۶	برای استعلام املاک در صورتی که اداره ثبت و اسناد در ارسال جوابیه کوتاهی کند یا دیر انجام دهد، باعث می شود که پرونده تشکیل شده در کلانتری بلا تکلیف بماند.	۲	۴
۷	اداره برق باید موظف شود تا از تجهیزات خود به خوبی محافظت کند تا امکان سرقت کمتر شود.	۲	۴
۸	نهادهای دولتی اکثراً با نیروی انتظامی همکاری خوبی دارند.	۵	۱۰
۹	عدم تعامل با ادارات دولتی در پیشگیری انتظامی از جرم، محدودیت ایجاد نمی کند.	۸	۱۶
	جمع	۵۱	۱۰۰

اطلاعات جدول شماره ۵ نشان می دهد که ۲۶ درصد از وضعیت موجود اظهار رضایت نموده و عدم تعامل با نهادهای دولتی را در پیشگیری انتظامی مؤثر نمی دانند.

و ۵۵ درصد نقش تعامل پلیس را با نهادهای دولتی را در پیشگیری از جرم مؤثر دانسته اند و ۱۹ درصد نیز نقش شورا برای هماهنگی پلیس با نهادهای دولتی را در پیشگیری انتظامی از جرم مؤثر دانسته اند.

تحلیل محقق از پاسخ مامورین کلانتری:

هر یک از نهادهای دولتی برای آسایش و آرامش مردم تلاش می کند و در اصل باید همه نهادهای دولتی دست به دست هم دهند تا بتوانند به مردم خدمات رسانی نموده و در کارها موفق باشند. هم اکنون نهاد های دولتی همچون جزیره ای فقط بر جزیره خود مدیریت می نمایند و کاری به جزیره همسایه ندارند. مثلاً شهرداری می تواند با

تعامل بیشتر با ناجا، نیروی انتظامی را در جهت پیشگیری از جرم کمک نماید یا اینکه آموزش و پرورش در داخل مدارس جهت پیشگیری از اعتیاد جوان ها و نوجوان ها تلاش مضاعفی داشته باشند ویا اداره برق تجهیزات خود را از مرعی و منظر سارقان دور نماید تا امکان سرقت کمتر شود. عدم همکاری نهادهای دولتی برای اجرای پیشگیری انتظامی از جرم محدودیت بوجود می آورد چون پیشگیری از جرم تنها توسط یک نهاد دولتی مثل ناجا امکان پذیر نیست بلکه باید کلیه نهادهای دولتی با هم همکاری داشته باشند تا بتوانند در پیشگیری از جرم به خوبی مشارکت داشته باشند.

بعضی از نهادها هم همکاری خوبی با نیروی انتظامی دارند مثل نیروی بسیج و سپاه پاسداران که در روزهای مهم مانندعاشورا، شب های قدر و... برای پیشگیری از جرم تلاش می کنند ولی این تلاش آنان سیستم ندارد و سلیقه ای است و نیاز به یک ساماندهی در واگذاری امور پیشگیری می باشد.

جدول شماره ۶: اظهارات روسا وکارکنان کلانتری در رابطه با تاثیر عدم تمایل نهادهای غیردولتی به همکاری با پلیس بر اجرای پیشگیری از جرم

ردیف	مؤلفه ها	فراوانی	درصد
۱	معمتدین محلی و شوراهای محلی و مساجد بهترین یاوران پلیس محسوب می شوند تعامل با آنها می تواند سبب نفوذ پلیس در جامعه و در نتیجه پیشگیری از جرم شود.	۱۱	۲۱
۲	زمانی پیشگیری انتظامی از جرم اتفاق می افتد که همه با یکدلی به فکر ایجاد امنیت باشند.	۱۰	۱۹
۳	همکاری مدیران ساختمان ها و برج های مسکونی و صاحبان ویلاهای مسکونی با پلیس می تواند از بروز جرم درمحل مسکونی آنان و اطراف آن جلوگیری کند.	۵	۱۰
۴	همکاری صاحبان مغازه ومجموعه های تجاری و اتحادیه اصناف با پلیس می تواند از بروز جرم در محل کسب آنان جلوگیری کند.	۴	۸
۵	همکاری مدیران کارخانه ها با پلیس می تواند از بروز جرم در کارخانه واطراف آن جلوگیری کند.	۴	۸
۶	در صورت وجود شورایی با شرکت کلیه معتمدین محل امامان جماعت روسای اصناف وکارخانه ها و روسای مجتمع های مسکونی باعث انسجام لازم در پیشگیری انتظامی می شود.	۴	۸
۷	نهادهای غیر دولتی با نیروی انتظامی همکاری خوبی دارند که برای پیشگیری از جرم کمک ها و همکاری های موثری انجام می دهند.	۵	۱۰
۸	عدم تعامل با نهادهای غیر دولتی در پیشگیری انتظامی از جرم محدودیت ایجاد نمی کند.	۸	۱۶
	جمع	۵۱	۱۰۰

با توجه به جدول فوق ۲۶ درصد از وضعیت موجود اظهار رضایت نموده و عدم تعامل با نهادهای غیر دولتی را در پیشگیری انتظامی مؤثر نمی‌دانند، ۶۶ درصد نقش تعامل پلیس را با نهادهای غیر دولتی را در پیشگیری از جرم مؤثر دانسته و ۸ درصد نیز نقش یک شورا برای هماهنگی پلیس با نهادهای غیر دولتی را در پیشگیری انتظامی از جرم مؤثر ارزیابی کرده‌اند.

تحلیل محقق از پاسخ مامورین کلانتری:

عدم تمایل نهادهای غیردولتی به همکاری برای پیشگیری از جرم محدودیت ایجاد می‌کند. این محدودیت‌ها بدلیل عدم وجود قانون در این رابطه می‌باشد. مغازه‌ها، ساختمان‌ها، شرکت‌های خصوصی، مساجد و به علت عدم وجود قانون در مورد طرز ساخت و ساز برای کمتر کردن امکان سرقت از این اماکن فقط بعد از وقوع سرقت به نیروی انتظامی مراجعه می‌نمایند ولی در صورتی که مجوز لازم انتظامی قبل از شروع به ساخت و ساز صادر می‌شود، می‌توانستیم از بعضی سرقت‌ها پیشگیری نماییم. و یا شرکت‌های خصوصی در استخدام نیروهای نالایق دقت لازم را ندارند و باعث جرایمی خواهند شد. همچنین فرهنگ رساندن خبر به نیروی انتظامی توسط اشخاص جامعه وجود ندارد و به طرق مختلف لو می‌روند و این مطلب انگیزه همکاری با نیروی انتظامی را از بین می‌برد و از این رو، پیشگیری از جرم با محدودیت‌های متفاوتی روبرو می‌شود.

اسکینر (۱۹۷۴) و بندورا (۱۹۸۶) نیز معتقدند: محیط اجتماعی ما را به صورت موجوداتی اجتماعی در می‌آورد. اعضاء اجتماع در جریان این فرآیند تلاش می‌کنند به نحو خردمندانه‌ای از توجه، علاقه، تایید، محبت و غیره استفاده نمایند. بنابر این با توجه به این نظر کلیه افراد یک اجتماع برای ایجاد امنیت اجتماعی خود می‌بایستی با یکدیگر تعامل و تلاش نمایند تا به نحو خردمندانه‌ای در کنار یکدیگر نهادهای زندگی نمایند در غیر این صورت نظام اجتماع از یکدیگر می‌پاشد. (چلبی، ۱۳۷۴)

برابر نظریه این استاد فرزانه ما برای موفقیت در امر پیشگیری انتظامی و جلوگیری از

هم گسیختگی اجتماعی می‌بایستی بدنبال سیستمی برای ایجاد تعاملات اجتماعی باشیم.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی محدودیت‌های اجرایی پلیس در پیشگیری انتظامی از جرم از دیدگاه روسای کلانتری‌ها و کارکنان بخش پیشگیری انتظامی در شهرستان کرج انجام شده است که سپس جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها، مؤلفه‌های محدودکننده اجرای طرح پیشگیری انتظامی از جرم به شرح جدول شماره ۷ اولویت‌بندی و ارائه شد.

جدول شماره ۷: اولویت‌بندی مؤلفه‌های وجود آورنده محدودیت

در پیشگیری انتظامی از جرم

ردیف	مؤلفه‌ها	درصد تأثیر
۱	ساختار سازمانی	۹۴
۲	نحوه آموزش	۸۴
۳	انگیزه	۸۱
۴	قانون	۸۰
۵	عدم تعامل ارگان‌های دولتی	۷۴
۶	عدم تعامل ارگان‌های غیردولتی	۷۴

با توجه به اولویت‌بندی انجام شده مشخص گردید که ساختار سازمانی بیشترین محدودیت را در اجرای پیشگیری انتظامی از جرم به وجود آورده است. بنابراین، تغییر مکرر ساختار سازمانی و عدم به کارگیری افراد متخصص و با تجربه می‌تواند از چالش‌های مهم پیشگیری انتظامی از جرم باشد لذا ساختار سازمانی باید طوری طراحی شده است که برای روسای کلانتری پیش‌بینی مشاور نشده و هر فرمانده باید چندین مشاور سازمانی و غیر سازمانی در حوزه مسائل اجتماعی، مددکاری اجتماعی، روان‌شناسی و آسیب‌شناسی اجتماعی داشته باشند. وظیفه اصلی این متخصصان نیز می‌تواند رصد امور انجام شده و در حال انجام در هر بخش تخصصی باشد با وجود

این شرایط رییس کلانتری اطلاعات به روز و متقنی از حوزه تحت کنترل خود دارد و با توجه به این اطلاعات می‌تواند تصمیم‌گیری مطلوب و متناسب با شرایط را داشته باشد.

ساختار و سازمان فعلی در امور پیشگیری محدودیت ایجاد می‌نماید و اگر هم ساختار عوض شود نیروهایی که در این ساختار بکارگیری می‌شوند تخصص لازم را ندارند. به نظر می‌رسد کارکنان کلانتری از تغییرات مکرر در ساختار کلانتری رضایت نداشته و آنرا سبب عدم آرامش در شغل خود و عامل اساسی محدود کننده اجرایی در پیشگیری انتظامی از جرم می‌دانند.

در مورد آیتم‌های دیگری که از جامعه آماری سؤال شده بود مشخص گردید که ساختار سازمان چقدر در پیشبرد اهداف پیشگیری مهم است. در سؤال مربوطه به تاثیر آموزش بر ایجاد محدودیت در اجرای پیشگیری از جرم، آموزش کارکنان و آموزش‌های همگانی مطابق جدول شماره ۳ یکی از مهم‌ترین بخش‌های مورد توجه بوده است که این مسئله نیز نقش ساختار سازمان را به صورت خیلی واضح دیده می‌شود. پلیس باید توانایی این مسئله را داشته باشد که آموزش همگانی را به صورت فراگیر در آورده و آموزش کارکنان خود را نیز ادامه دهد. بر کسی پوشیده نیست که توجه به هر یک از آنها نیازمند وجود ساختار و سازمان مناسب می‌باشد که با ساختار کنونی متفاوت است.

نقش ساختار سازمان در بقیه آیتم‌ها نیز دیده می‌شود به طوری که در عدم تعامل نهادهای دولتی و غیر دولتی مطابق جدول شماره ۵ و ۶ این تاثیر به شدت مشاهده می‌شود و اگر بخواهیم یک شورای پیشگیری از جرم با شرکت نهادهای دولتی و غیر دولتی ایجاد شود باید نقش آن در ساختار سازمان تعیین شده و جایگاه ویژه آن در سازمان تعریف گردد. بدیهی است که کلیه این امور نیاز به جایگاه ساختار سازمان و پیش بینی چگونگی ارتباط آن با سازمان می‌باشد. البته می‌توان در این زمینه از مطالعات تطبیقی با سایر کشورها نیز استفاده نمود.

سؤال بعدی که مطرح شد تاثیر نقش آموزش کارکنان بر محدودیت‌ها در اجرای پیشگیری انتظامی از جرم می‌باشد، باتوجه به پاسخ‌های دریافتی که در جدول

شماره ۳ مشخص گردید اکثر کارکنان از نحوه آموزش خود و دیگر کارکنان انتقاد داشته و این مسئله را در پیشگیری انتظامی از جرم مؤثر می دانستند همانگونه که در بالا اشاره شد تحقق این امر نیاز به تجدید نظر در ساختار سازمان می باشد و همچنین توجه به آموزش های عملی کارکنان از طریق توسل به فن آوری های جدید در آموزش، استفاده از اساتید روان شناس و جامعه شناس و یا استفاده از زندانیان و مجرمان توصیه می شود. بسیاری از کارکنان نیز عدم توجه به آموزش همگانی راباعث ایجاد محدودیت در امر پیشگیری از جرم می دانند. این مسئله نیز می بایستی در دستور کار پلیس پیشگیری قرار گیرد بر کسی پوشیده نیست که در صورتی که آموزش همگانی درموردبستن کمر بند ایمنی انجام نمی شد موفقیت کنونی به دست نمی آمد و هم اکنون آموزش همگانی مربوط به پیشگیری از جرائم فقط در نمایشگاه ها اتفاق می افتد و در صورت فراگیر شدن آموزش های همگانی می توان به نتایج پیشگیرانه آن امیدوار بود.

انگیزه یکی دیگر از سئوالات مورد نظر در این پژوهش می باشد نتایج حاصل با توجه به جدول شماره ۴ و شماره ۱ نشان می دهد عدم حمایت قضایی، مدیریتی را سبب از بین رفتن انگیزه و در نتیجه باعث محدودیت در پیشگیری انتظامی از جرم می شود توجه به این نکته که سر انگشتان نیروی انتظامی می بایستی مورد حمایت قضایی باشند نکته ای است که مدیران نیروی انتظامی باید در فکر ساز و کار قانونی برای ایجاد قوانین متناسب آن باشند.

همچنین وضع دستورالعمل های مناسب جهت توزیع پاداش های مالی به تناسب انجام امور پیشگیرانه و یا کشف و به نتیجه رساندن پرونده های انتظامی، در ایجاد انگیزه کارکنان مهم است چیزی که هم اکنون برای کشف مواد مخدر انجام می شود که آن هم به دلیل تاخیر در پرداخت اثر خود را از دست داده است.

از دیگر سئوالات، قانون و نقش آن بر ایجاد محدودیت در اجرای پیشگیری انتظامی از جرم می باشد با توجه به نتایج حاصل که در جدول شماره ۱ مشخص گردید کارکنان مورد سؤال خواهان حمایت های قانونی از کارکنان می باشند این مسئله در سؤال انگیزه که در بالا به آن اشاره شد هم مورد تاکید قرار گرفته است

بنابراین همانگونه که در بالا نیز اشاره شد می‌بایستی فرماندهان ساز و کار قانونی ایجاد قوانین متناسب برای این منظور باشند.

قوانین مختلف نیز در اجرای پیشگیری از جرم محدودیت ایجاد می‌نمایند و می‌بایست توسط عده‌ای از کارشناسان انتظامی و قضایی مورد تجدید نظر قرار گیرند تا محدودیت‌های آن شناسایی و برطرف گردد.

مطابق جدول ۵ و ۶ نقش تعامل پلیس با نهادهای دولتی و غیر دولتی و تاثیر آن در اجرای پیشگیری انتظامی از جرم مؤثر می‌باشد نتایج تحقیق مشخص نمود که نقش یک شورا برای هماهنگی پلیس با نهادهای دولتی و غیر دولتی ضروری است و این شورا اجرای پیشگیری انتظامی از جرم را تسهیل می‌نماید.

کار اصلی یک کلانتر به عنوان یک مدیر تعامل و ارتباط با دیگر مبادی ذی ربط است و این امر به سادگی به دست نمی‌آید و نیاز است که سازوکار لازم برای آن پیش بینی شود تا یک مدیر بتواند در فضای بوجود آمده به راحتی مطالب خود را منعکس نموده و همگان را برای پیشبرد امور مربوط به پیشگیری از جرم بسیج نماید.

پیشنهادهای

- ۱- اضافه کردن شغل سازمانی مشاور کلانتر به کلانتری‌ها
- ۲- در ساختار سازمان هر کلانتری و پاسگاه نفراتی برای آموزش همگانی پیش‌بینی شود.
- ۳- سیستم پرداخت پاداش به صورت مدون برای انجام هر یک از امور انتظامی (مثل کشف خودرو سرقتی؛ وسایل منزل تا ارزش ربالی مشخص، دستگیری سارق و....) از سوی فرماندهان به صورت دستورالعمل در نظر گرفته شود تا همچون کشف مواد مخدر انگیزه کارکنان در این گونه امور نیز افزایش یابد.
- ۴- در آموزش کارکنان از زندانیان استفاده شود. تا بدین وسیله رموز کار آنان برای پلیس تشریح شود.

۵- استفاده از فناوری های جدید برای پلیس موجب افزایش روحیه کارکنان و ایجاد اعتماد در مردم می شود.

۶- حمایت قضایی پلیس به عنوان ضابط قوه قضائیه در هنگام اجرای مأموریت در غالب یک لایحه به مجلس محترم ارائه شود.

۷- تشکیل شورای عالی پیشگیری به ریاست قوه قضائیه و دبیری رییس نیروی انتظامی و تشکیل آن در شهرستان ها و با شرکت کلیه ادارات و نهادهای دولتی و شورای دیگری با نهادهای غیر دولتی برای رفع محدودیت های پیشگیری از جرم الزامی می باشد. پیشنهادات اساسی این پژوهش: شوراها ی عالی و منطقه ای پیشگیری تشکیل شود، مصونیت قضایی ضابطین قوه قضائیه در هنگام اجرای مأموریت در غالب یک لایحه به مجلس محترم ارائه شود، دایره مددکاری کارکنان برای یافتن محدودیت های بهداشتی و روانی در آنها ایجاد شود، تعیین نفراتی در ساختار جدید کلانتری برای مشاوره تخصصی به رییس کلانتری و همچنین برای آموزش همگانی مردم پیش بینی شود.

۸- شورای پیشگیری که در قانون پیش بینی شده راه اندازی و در هر شهرستان و ناحیه نیز جهت هماهنگی بین نهادهای دولتی با شرکت کلیه روسای ادارات شهرستان در زمینه پیشگیری ایجاد گردد.

۹- وجود شورایی به ریاست رئیس کلانتری و با شرکت کلیه معتمدین محل، امامان جماعت، روسای اصناف و کارخانه ها و روسای مجتمع های مسکونی در محله ها باعث انسجام لازم در پیشگیری انتظامی می شود.

۱۰- دایره مددکاری اجتماعی ویژه کارکنان برای یافتن آسیب های بهداشتی و روانی در بین آنان، ایجاد شود.

۱۱- بکارگیری نیروهای متخصص در دواير پیشگیری و عدم بکارگیری سایر رسته ها در امور فوق

۱۲- تدوین دستورالعمل نحوه استفاده از کارکنان و تجهیزات سایر ادارات دولتی برای پیشگیری از جرم

۱۳- قوانین مختلف که در امر پیشگیری تاثیر دارند توسط عده ای از کارشناسان انتظامی و قضایی مورد تجدید نظر قرار گیرند تا محدودیت‌های آن شناسایی و برطرف گردد.

۱۴- پیشگیری انتظامی بدون در نظر گرفتن رعایت حقوق و آزادی‌های مشروع بدست نمی‌آید بنابراین تاکید می‌گردد که هرگونه افزایش اختیارات پلیس بدون در نظر گرفتن این آزادی‌ها به پیشگیری منجر نخواهد شد.

۱۵- از مطالعات تطبیقی با سایر کشورها در زمینه پیشگیری انتظامی از جرم نیز استفاده شود.

منابع

- ترویانیوچ، رابرت (۱۳۸۳). پلیس جامعه محور. مترجم مرکز مطالعات و تحقیقات کاربردی طرح و برنامه ناجا. تهران: انتشارات فرات
- چلبی، مسعود (۱۳۷۵). جامعه شناسی نظم. تهران: نشر نی.
- رضاییان، علی (۱۳۸۴). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی.
- زمانی کیوسری، علی نقی (۱۳۸۴). شرح وظایف کلانتری و پاسگاه‌ها. تهران: معاونت آموزش دانشگاه علوم انتظامی.
- ساروخانی، باقر (۱۳۸۲). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- قربانی، نیما (۱۳۶۴). سبک‌ها و مهارت‌های ارتباطی. تهران: تبلور
- گل محمدی خامنه، علی (۱۳۸۵). مدیریت پیشگیری از جرم، تهران: انتشارات معاونت آموزش دعا.

- گوازی، آرش (۱۳۸۷). مطالعه تطبیقی، تحلیلی شیوه انتخاب و سازماندهی محتوای برنامه درسی مطالعات اجتماعی و آموزش شهروندی در مقطع آموزش ابتدایی ایران با سوئد. فصلنامه علمی پژوهشی نوآوری آموزش. تهران: سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی.

- لایحه پیشگیری از جرم تقدیم شده به مجلس شورای اسلامی

- محمدی، اسماعیل (۱۳۸۲). مشتری مداری و تکریم ارباب رجوع، تهران: انتشارات فرهنگی رسا

- مسلم، جهانگیر (۱۳۸۲). قانون اساسی مصوب سال ۱۳۸۵ با اصلاحات. تهران: نشر دوران.

- میر سعید قاضی، علی و اسماعیلی، حامد (۱۳۸۱). مخاطب شناسی و افکار سنجی در رسانه های جمعی. تهران: انتشارات آن.

- نسل، غلامرضا (۱۳۸۱). شرح و نقدی بر قانون بکارگیری سلاح. تهران: انتشارات دانشگاه علوم انتظامی

- وروایی، اکبر (۱۳۸۴) پلیس جامعه محور، تهران: انتشارات سازمان عقیدتی سیاسی ناجا.

-Birziea, c.(2004). **Education for democratic citizenship activities**. Strasbourg: council of Europe.

- Gillen .(1998). **Assertiveness training for magers**. London:Gower.

.some **Organizational consideration in the professi-**۱۹۶۷ -Hall,Richard
honal Relationship:Adminstrative Science Quarterly

-Hersy & Blanchad , K .(1988). **Management of organizational behavior** new york: printice-Hall

-Jacques,Elliot(1963). **Equitable payment** . New York: John wiley and sone

- Met calfe,B.M, & wright,P. (1985).**social skills training for managers**. In.British press.

- Osler, A.and Starkey, H. (2005)Study on the advnces in civic education systems.London:Center for Citizenship.

-worthy,James c(1956). **Organization structures** .american sociological review:vol.15

