

برخورد کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ در قبال جرائم مشهود

دکتر جعفر کوشا^۱، علی‌اکبر قهرمانی^۲ و ابوالقاسم فدایی^۳

تاریخ دریافت: ۸۶/۳/۵

تاریخ پذیرش: ۸۶/۷/۳۰

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی عوامل تاثیرگذار در نحوه برخورد کارکنان کلانتری‌ها در قبال جرائم مشهود می‌باشد که برخی از این عوامل عبارتند از: ۱- سیاست و رویه خاص در مواجهه با جرایم؛ ۲- ملاک‌ها و ضوابط تشخیص جرایم مشهود از غیر مشهود؛ ۳- آموزش کارکنان؛ ۴- توسعه دامنه و گستره جرایم مشهود؛ ۵- استنباط، دیدگاه و برداشت کارکنان کلانتری‌ها از جرایم مشهود. جامعه آماری این تحقیق ۳۵۰۰ نفر از کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ شاغل در دواير قضایی و پیشگیری در خرداد ماه سال ۱۳۸۶ می‌باشند که نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای حجم نمونه ۳۴۶ نفر تعیین گردید. ابزار جمع‌آوری داده، پرسشنامه محقق ساخته است که بر اساس طیف لیکرت برای هر سوال پنج پاسخ تعیین و از ۱ تا ۵ ارزش گذاری شده، و آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها ۰/۸۱۱۴ محاسبه گردیده است. جهت تجزیه تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی از میانگین، میانه، مد و همچنین معیارهای پراکندگی مثل انحراف معیار و در سطح استنباطی از آزمون t یک نمونه ای و آزمون علامت استفاده گردیده است. جهت مشاهده شهودی از نمودار میله‌ای و دایره ای استفاده شده است. نتایج پژوهش حکایت از تایید پنج فرضیه فوق توسط آزمودنی‌ها دارد.

واژگان کلیدی:

برخورد پلیس با شهروندان / Police Contact with Citizens / کارکنان کلانتری‌ها / Police Personnel / فرماندهی انتظامی تهران بزرگ / Great Tehran Police Department (GTPD) / جرائم مشهود / Flagrant Crimes / رفتار پلیس / Police Behavior

□ **استناد:** کوشا، جعفر، قهرمانی، علی‌اکبر و فدایی، ابوالقاسم (پاییز ۱۳۸۶) «برخورد کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ در قبال جرائم مشهود» **فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی**، سال دوم، شماره سوم: ۳۶۶-۳۸۳.

۱- دانشیار دانشگاه شهید بهشتی

۲- عضو هیأت علمی دانشگاه علوم انتظامی

۳- کارشناس ارشد فرماندهی مدیریت انتظامی

مقدمه

بخش قابل توجهی از مأموریت‌ها و وظایف نیروی انتظامی، در امور قضایی می‌باشد که به‌عنوان ضابط دادگستری و یکی از مراجع کیفری، به اعتبار به‌عهده داشتن وظایف قضایی، احصاء شده و در قانون نیروی انتظامی و همچنین قانون آئین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور کیفری (مصوب سال ۱۳۷۸) از سوی قانونگذار پیش بینی شده است. با عنایت به این مهم، ضرورت دارد نیروی انتظامی انجام مأموریت‌ها و وظایف قضایی محوله از سوی قانونگذار را، با رعایت اصل آموزش در ابعاد مختلف، طوری برنامه‌ریزی نماید که مأموران، این‌گونه مأموریت‌ها را با کمترین خطا و اشتباه به اجرا در بیاورند، زیرا به تجربه ثابت شده است که خطاها و اشتباهات ارتكابی از سوی مراجع قضایی و سازمان‌های وابسته، که در ارتباط با مصونیت جان، مال، ناموس، شغل، مسکن و... و آزادی‌های فردی و اجتماعی افراد جامعه می‌باشند، در اکثر موارد جبران ناپذیر و غیرقابل گذشت است. در راستای پیشگیری از بروز خطاها و اشتباهات ناشی از انجام وظایف قضایی نیروی انتظامی توسط مجریان این وظایف، ضرورت دارد که این نیرو دارای کارکنان توانمند از لحاظ دانش انتظامی و قضایی باشد تا با بهره برداری از آموخته‌های کاربردی خود بتواند از عهده انجام این مأموریت سرافراز بیرون آید (ایوبی، ۱۳۸۵، ص ۲).

مسئولیت عمده نیروی انتظامی در حوزه ضابطیت به‌عهده کلانتری‌ها و پاسگاه‌ها می‌باشد. به بیان دیگر کلانتری‌ها و پاسگاه‌ها به نمایندگی از ناجا بخش اصلی مسئولیت ناشی از اجرای امور قضایی (اعم از دستورات، تصمیمات و احکام مقامات و دستگاه‌های قضایی) را به‌عهده دارند و بسبب پیچیدگی‌های ناشی از اجرای دو محور اساسی وظایف، یعنی حقوق شهروندی (حقوق اجتماعی و فردی اشخاص، حقوق متهمین، شکات، شهود، مجرم و...) از یک سو و اجرای دستورات و احکام مراجع و مقامات قضایی از سوی دیگر، همواره در عمل با مشکلات فراوانی در تشخیص و ترسیم مرز قانونی بین آنها مواجه می‌باشند (بارانی، ۱۳۸۵، ص ۲۰).

یکی از مهم‌ترین وظایف مأموران کلانتری‌ها در مقام ضابط دادگستری در حوزه جرایم مشهود می‌باشد. گرچه در چنین مواقعی قانون به‌عنوان تنها ملاک عمل قرار دارد، اما علاوه بر دشواری در احاطه به کلیه قوانین و مقررات مربوطه، تدوین حدود و ثغور و فهم قوانین مختلف به‌راحتی امکان پذیر نمی‌باشد و نیاز به تخصص حقوقی و قضایی دارد. این تحقیق می‌کوشد تا چگونگی و نحوه صحیح تشخیص جرایم مشهود از غیرمشهود و به‌همراه آن نحوه برخورد درست در قبال این جرایم توسط مأموران کلانتری‌ها را مورد مطالعه و بررسی علمی قرار دهد.

تعاریف عملیاتی: تعاریف عملیاتی این پژوهش عبارتند از:

کلانتری‌ها: «یگان‌های انتظامی درون شهری که وظیفه تأمین نظم و امنیت، آسایش عمومی و فردی و جلوگیری از وقوع جرائم در چارچوب شرح وظایف درحوزه استحقاقی را به‌عهده دارند.» (گل محمدی خامنه، ۱۳۷۵، ص ۱).

دراین تحقیق منظور از کلانتری‌ها ۸۶ یگان انتظامی مستقر در تهران بزرگ می‌باشد که

کارکنان مورد بررسی در آنها مشغول انجام وظیفه می‌باشند. انواع جرایم: در آیین دادرسی کیفری جرایم به طور کلی به دو دسته «مشهود» و «غیر مشهود» تقسیم‌بندی شده‌اند که با توجه به مواد مختلف، می‌توان وظایف خاصی را در هر دسته از جرایم مذکور برای ضابطین در نظر گرفت.

جرایم مشهود: جرایم مشهود، جرائمی هستند که وقوع یا اثر آنها مورد مشاهده ضابطین دادگستری قرار گیرد (زراعت و مهاجری، ۱۳۷۸، ص ۹۹).

مفهوم جرم مشهود: قانون آیین دادرسی کیفری، تعریف مشخصی از جرایم مشهود به دست نداده است. آنچه در قانون آیین دادرسی کیفری سابق (۱۳۹۰ شمسی) و قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور کیفری مصوب ۱۳۷۸ بیان شده است، به نوعی به مأموران در تشخیص جرایم مشهود و تفکیک آنها از جرایم غیرمشهود کمک می‌نماید. چنانچه مأموران در تشخیص این دو دسته جرایم دچار مشکل شوند، طبیعتاً تمام اقدامات آنها تحت الشعاع قرار خواهد گرفت و ممکن است به علت انجام اقداماتی از جمله دستگیری و بازداشت و بازجویی غیر قانونی تحت تعقیب قرار گیرند (زراعت و مهاجری، ۱۳۷۸، ص ۹۹).

جرم مشهود را این‌گونه تعریف کرده‌اند: «جرم مشهود، جرمی است که وقوع یا اثر آن مورد مشاهده ضابطین دادگستری قرار گیرد.» جرم مشهود، جرمی است که مرتکب، در حین ارتکاب جرم دستگیر و دلایل جرم قابل جمع‌آوری است. (گلدوزیان، ۷۷۳۱، ص ۲۱۹) و به عقیده حقوقدانان دیگر جرم مشهود، به عمل مجرمانه‌ای گفته می‌شود که اندکی پس از وقوع کشف شود و آثار و علایم جرم نیز قابل رویت و بازرسی باشد (صانعی، ۱۳۷۱، ص ۳۸۷).

با توجه به ماده ۲۱ قانون مورد بحث در تعریف جرم مشهود می‌توان گفت: «جرم مشهود جرمی است که حین ارتکاب جرم یا اندکی پس از وقوع کشف، آن در مرئی و منظر دو نفر یا بیشتر یا ضابطین دادگستری واقع شود، علائم و آثار واضحه یا اسباب و دلایل جرم قابل رویت باشد، تعلق اسباب و دلایل جرم به متهم محرز گردد، متهم پس از وقوع جرم قصد فرار داشته یا در حال فرار یا فوراً پس از وقوع جرم توسط مأموران یا مردم دستگیر شود.» (قاسم پور، ۱۳۸۱، ص ۱۳۹).

مصادیق جرم مشهود در قانون آیین دادرسی جدید: ماده ۲۱ قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور کیفری مصوب ۱۳۷۸ موارد جرم مشهود را به شکل ذیل بیان کرده است:

- ۱- جرمی که در مرئی و منظر ضابطین دادگستری واقع شده و یا بلافاصله مأموران یاد شده در محل وقوع جرم حضور یافته یا آثار جرم را بلافاصله پس از وقوع مشاهده کنند.
- ۲- در صورتی که دو نفر یا بیشتر که ناظر وقوع جرم بوده‌اند و یا مجنی علیه بلافاصله پس از وقوع جرم شخص معینی را مرتکب جرم معرفی کنند.
- ۳- بلافاصله پس از وقوع جرم علائم و آثار واضحه یا اسباب و دلایل جرم در تصرف متهم یافت شود و یا تعلق اسباب و دلایل یاد شده به متهم محرز شود.

۴- در صورتی که متهم بلافاصله پس از وقوع جرم قصد فرار داشته یا در حال فرار یا فوری پس از آن دستگیر شود.

۵- در مواردی که صاحب خانه بلافاصله پس از وقوع جرم ورود مأموران را به خانه خود تقاضا کند.

۶- وقتی که متهم ولگرد باشد.

ولگردی جزء جرایم اعتیادی است که برای تحقق آن، استمرار عمل شرط است. ماده ۲۷۳ قانون مجازات عمومی سابق، ولگرد را چنین تعریف کرده بود: «کسانی که وسیله معاش معلوم ندارند و از روی بی‌قیدی و تنبلی در صدد تهیه کار برای خود بر نمی‌آیند.»

در حال حاضر در قوانین موضوعه حاکم بر سیستم جزایی کشور ولگردی تعریف نشده است؛ اما قانونگذار جرایم ارتكابی از صرف افراد ولگرد را جزء جرایم مشهود قرار داده است. نتیجه عملی این روش آن است که تشخیص مصداق ولگردی در مرتبه اول با ضابطین دادگستری و در مرحله بعدی با مقام قضایی است (آخوندی، ۱۳۷۹، ص ۱۴۱).

ویژگی‌های جرایم مشهود: در جرایم مشهود، مشخصه‌ها و ویژگی‌هایی وجود دارد که سایر جرایم غیرمشهود دارای این ویژگی‌ها و خصایص نیستند. عمده‌ترین ویژگی‌های جرایم مشهود عبارتند از:

۱- در جرایم مشهود، به دلیل وجود دلائل وقوع جرم، وجود دلائل انتساب جرم به مجرم، آثار و علائم و آلات و ادوات مربوطه در صحنه جرم، خطر اشتباه قضایی را در جهت تحقق عدالت کاهش داده و عامل تسریع در رسیدگی و اعاده نظم و آرامش به جامعه و تاثیرپذیری اجرای مجازات به منظور جلوگیری از بیم تجری مرتکب و دیگران وجود دارد.

۲- جرایم مشهود فاقد مرحله کشف است، زیرا به محض وقوع، فرد یا افرادی اعم از ضابطین دادگستری، مقام قضایی و مردم، ارتکاب جرم را دیده‌اند و بلافاصله مرتکب جرم را دستگیر نموده‌اند و یا ضابطین زمانی متهم را دستگیر کرده‌اند که متهم در حال فرار بوده و تعلق آن ارتکاب جرم به متهم نیز غیر قابل تردید است.

۳- در جرایم مشهود، جرم در مرئی و منظر مقام قضایی یا ضابطین دادگستری به وقوع می‌پیوندد و بنابراین حضور ناظر لازم است.

۴- در جرایم مشهود، مأموران بلافاصله پس از وقوع جرم مطلع شده و متهم را دستگیر می‌نمایند. بنابراین در جرایم مشهود می‌توان گفت که تجری و جسارت مرتکب جرم بیشتر و دلایل انتساب اتهام، متقن و محکم و خطر اشتباه قضایی نیز کمتر دیده می‌شود.

جایگاه نیروی انتظامی به‌عنوان ضابط دادگستری در قانون اساسی: در هیچ جای قانون اساسی، نیروی انتظامی و یا سازمان‌های شهربانی، ژاندارمری و کمیته (قبل از ادغام سه سازمان در سال ۱۳۷۰) صریحاً به‌عنوان ضابط یا ضابطین دادگستری معرفی و شناخته نشده‌اند و فقط در دو جا عبارات نیروی انتظامی، شهربانی و ژاندارمری آورده شده است که به بررسی آنها می‌پردازیم: «هیچ

فرد خارجی به عضویت در ارتش و نیروهای انتظامی کشور پذیرفته نمی‌شود.» (اصل ۱۴۱ قانون اساسی). همان طوری که از متن قانون اساسی پیداست، این اصل تنها به وجود نیروی انتظامی در کشور، آن هم به طور ضمنی اشاره کرده است و به این مورد که کدام سازمان‌ها یا نیروها را می‌توان نیروی انتظامی دانست، اشاره‌ای نشده است و همچنین از این اصل نمی‌توان استنباط نمود که نیروهای انتظامی ضابط قوه قضائیه هستند.

مورد دوم، اصل ۱۴۲ قانون اساسی است: «برای رسیدگی به جرایم مربوط به وظایف خاص نظامی و انتظامی اعضای ارتش، ژاندارمری، شهربانی و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی محاکم نظامی مطابق قانون تشکیل می‌گردد، ولی به جرایم عمومی آنان که در مقام ضابط دادگستری مرتکب گردند در محاکم عمومی رسیدگی می‌شود. دادستانی و دادگاه‌های نظامی بخشی از قوه قضائیه کشور و مشمول اصول مربوط به این قوه هستند.»
از این اصل قانونی مفاهیم زیر استنباط می‌شود:

۱- این اصل نه به طور صریح اما به طور ضمنی وجود نیروی انتظامی را تایید نموده است، زیرا اگر وجود نمی‌داشتند مطابق صراحت این اصل، رسیدگی به این جرایم مربوط به وظایف خاص آنها نیز قابل طرح و قابل تصور نبود.

۲- این اصل قانونی، شهربانی و ژاندارمری سابق را به عنوان ضابطین دادگستری معرفی کرده است، هر چند این سازمان‌ها به طور مطلق و کامل ضابط دادگستری نباشند، اما مطابق این اصل در خصوص بعضی از وظایفی که انجام می‌دهند در مقام ضابط دادگستری شناخته شده‌اند.

۳- در این اصل قانونی، به همان شکل و اندازه‌ای که شهربانی و ژاندارمری به عنوان ضابط دادگستری معرفی شده‌اند به همان میزان، اعضاء ارتش و سپاه پاسداران نیز از ضابطین دادگستری معرفی شده‌اند چرا که متن این اصل، به طور صریح حکایت از این ندارد که این سازمان یا نهادی ضابط دادگستری است و از عبارت «در مقام ضابط دادگستری» فقط می‌توان به طور ضمنی استنباط نمود که این سازمان‌ها می‌بایستی از ضابطین دادگستری باشند و یا حداقل در بعضی موارد به عنوان ضابط دادگستری انجام وظیفه می‌نمایند. قانون تشکیل دادگاه‌های عمومی و انقلاب مصوب پانزدهم تیر ماه ۱۳۷۳ که در تاریخ ۱۳۷۳/۴/۲۲ نیز به تایید شورای نگهبان رسیده است در ارتباط با ضابط دادگستری بودن نیروی انتظامی در ماده سیزدهم چنین تصریح می‌کند: «نیروی انتظامی هر حوزه انتظامی، اعم از بخش یا شهرستان در مقام ضابط دادگستری تحت ریاست و نظارت رئیس همان حوزه انجام وظیفه نموده و مکلف به اجرای دستورات مقام قضایی می‌باشند.»

از این ماده چنین استنباط می‌شود:

۱- نیروی انتظامی در انجام بخشی از وظایف خود به عنوان ضابط دادگستری محسوب می‌شود، بنابراین نیروی انتظامی وظایف دیگری هم مثل وظایف اداری درون سازمانی دارد که در آن رابطه ضابط دادگستری نیست.

۲- نیروی انتظامی در رابطه با وظایفی که در مقام ضابط دادگستری انجام می‌دهد، تحت ریاست و نظارت رئیس حوزه قضایی مربوطه است و در رابطه با سایر وظایف چنین نیست.

۳- نیروی انتظامی در مقام ضابط دادگستری مکلف به اجرای دستورات مقام قضایی است. این ماده قانونی مشخص ننموده است که نیروی انتظامی چه زمانی در مقام ضابط دادگستری قرار می‌گیرد، شاید این تشخیص را به عهده عرف و آنچه در عمل، نیروی انتظامی در ارتباط با رسیدگی به پرونده‌های ارجاعی از دادگاه‌ها انجام می‌دهد، گذاشته است (فدایی شهری، ۱۳۷۸، ص ۲۵۰).

معاینه محل در جرایم مشهود: اساساً معاینه محل به منظور جمع‌آوری دلایل و حفظ آثار و ادله و آلات و ادوات جرم صورت می‌گیرد. سؤال این است که چنانچه جرم مشهود باشد، آیا ضابطين دادگستری می‌توانند راساً نسبت به انجام معاینه محل و انعکاس تمامی آثار و علایم مشهود و مکشوفه به نحوی که در کشف حقیقت مؤثر باشد در صورت مجلس اقدام نمایند؟

شق دوم ماده ۱۸ ق. آ. د. د. ع. و. ا. در امور کیفری صریحاً مقرر داشته: «... در خصوص جرایم مشهود تمامی اقدامات لازم را به منظور حفظ آلات و ادوات و آثار و علایم و دلایل جرم و جلوگیری از فرار متهم و یا تبانی وی معمول و تحقیقات مقدماتی را انجام و بلافاصله به اطلاع مقام قضایی می‌رسانند.» مقام قضایی پس از وصول و ملاحظه گزارش واقعه می‌تواند قرار معاینه محل را صادر کند و شخصاً به محل واقعه عزیمت نماید و آن را اجراء یا اجرای قرار صادره را به قاضی تحقیق تفویض کند و یا اینکه قاضی دادگاه و قاضی تحقیق هر کدام اجرای قرار صادره را به ضابطين دادگستری محول نمایند.

مستفاد از ماده ۱۸ قانون یاد شده در خصوص تفویض اختیارات قانونی به ضابطين دادگستری در جرایم مشهود آن است که ضابطين دادگستری بایستی تمامی اقدامات لازم را در جهت حفظ آلات و... به عمل آورند و تدابیر مقتضی را اتخاذ نمایند. اتخاذ تدابیر مقتضی و انجام اقدامات لازم، فرع بر صدور و اجرای معاینه محل و انعکاس مشهودات در صورت مجلس قضایی است. قرار معاینه محل منحصرأ توسط قاضی دادگاه و یا قاضی تحقیق حسب الارجاع صادر می‌گردد. ضابطين دادگستری راساً نمی‌توانند معاینه محل را بدون کسب دستور قضایی دادگاه و یا قاضی تحقیق اجرا نمایند. به عبارت دیگر، حفظ آثار و ادله جرم، مقدمه‌ای است برای جمع‌آوری دلایل جرم و در واقع دو مرحله مستقل از هم به‌شمار می‌روند. هرچند در جرایم مشهود، موضوع فوریت دارد اما فوریت قضیه، دلیل بر نادیده گرفتن مقررات قانونی نیست. مضافاً اینکه انجام معاینه محل در برخی موارد نیاز به دانش فنی و تخصصی دارد و در صورت قایل شدن به اینکه ضابطين دادگستری راساً بتوانند معاینه محل را صادر و اجرا نمایند، خلاف موازین حقوقی است و اصلاً در محاکم قضایی چنین امری قابل پذیرش نیست.

نقش مدیریت بر عملکرد کارکنان: در یک سیستم اجتماعی سازمان‌های گوناگون با مأموریت‌های مختلف وجود دارد که امکانات متناسب با مأموریت محوله در اختیار آنها قرار داده

شده است. از جمله این امکانات نیروی انسانی است که در راستای تحقق ماموریت سازمان نقش مؤثری ایفا می‌نماید. بنابراین می‌توان گفت تمامی سازمان‌ها ویژگی‌های مشترک دارند از جمله اینکه دارای ماموریت و هدف مشخص هستند و نیل به اهداف سازمانی آنها به وسیله نیروی انسانی تحقق می‌پذیرد. مدیران مسئولیت دارند با به‌کارگیری مؤثر و کارآمد امکانات سازمان، اهداف و ماموریت آن را تحقق بخشند. در این مبحث ابتدا تعریفی از مدیریت آورده می‌شود و دیدگاه برخی از صاحب‌نظران پیرامون وظایف مدیر مورد بررسی قرار می‌گیرد.

آموزش کارکنان:

تعریف آموزش در سازمان: آموزش عبارت است از: ایجاد محیطی که در آن کارکنان رفتارها، معلومات، مهارت‌ها، توانائی‌ها و گرایش‌های مربوط به شغل را فرا می‌گیرند. می‌توان گفت: آموزش برای کمک به کارکنان در انجام بهتر مشاغلشان اجرا می‌شود. آموزش یک اصلاح سیستماتیک در رفتار است که با یادگیری ناشی از تعلیم و تربیت و تجربیات دامنه دار و برنامه‌ریزی شده صورت می‌گیرد. «کمسیون خدمات نیروی انسانی» تعریف وسیع و گسترده‌ای از آموزش ارائه می‌دهد و «آموزش را یک فرآیند طراحی شده جهت اصلاح نمودن طرز فکر، دانش یا مهارت‌های رفتاری از طریق یادگیری تجربی جهت نایل شدن به عملکرد مؤثر در یک فعالیت یا در دامنه‌ای از فعالیت‌ها و اهداف آنها در کارگاه‌های آموزشی که توانائیهای افراد و رضایت فعلی و آتی نیازهای نیروی انسانی سازمان را توسعه دهند» (حاجی کریمی، ۱۳۷۹، ص ۲۲۶) می‌داند. آموزش کارمند یک تجربه فراگرفتنی است که در آن تغییر نسبتاً دائمی در کارمند جستجو می‌شود، به گونه‌ای که توانایی آنان در انجام کار بهبود یابد. بنابراین آموزش شامل تغییر مهارت‌ها، دانش، نگرش‌ها و یا رفتارها می‌شود. یعنی تغییر هر آنچه کارکنان می‌دانند، نحوه‌ای که کار می‌کنند، یا نگرش آنان نسبت به شغلشان، همکاران، مدیران و سازمانشان.

منظور از آموزش کارکنان، کلیه مساعی و کوشش‌هایی است که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی و حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان بعمل می‌آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی می‌نماید. بنابراین، آموزش کارکنان عبارت است از انجام یک سلسله عملیات مرتب و منظم، پشت سرهم، پیوسته و با هدف یا اهداف مشخص و معین که به منظور:

- ◆ الف ایجاد و یا ارتقای سطح دانش و آگاهی کارکنان؛
- ◆ ب ایجاد و یا ارتقای سطح مهارت‌های شغلی کارکنان؛
- ◆ ج ایجاد رفتار مطلوب و متناسب با ارزش‌های پایدار جامعه که در کارکنان به کار گرفته می‌شود.

توسعه کارکنان در ناجا (وضعیت موجود): هر سازمانی جهت بقاء، دارای قوانین و مقررات خاص خود می‌باشد. مقررات استخدای هر یک از دستگاه‌های اجرایی بیانگر میزان تکالیف و حقوق

قانونی مستخدم و دستگاه متبوع وی از مراحل اولیه گزینش تا آخرین مراحل خواهد بود. و بدین لحاظ از اهمیت بالایی برخوردار بوده و بسیاری از سیاست‌گذاری‌های مربوط به نیروی انسانی نیز در بطن همین مقررات گنجانیده می‌شود.

در هر سازمانی بحث مدیریت منابع انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. برنامه‌ریزی در جهت توسعه کارکنان در منابع انسانی با توجه به اینکه هر سازمانی سالانه دارای خروجی بوده که نتیجه آن به‌وجود آمدن مشاغل بدون متصدی می‌گردد، اهمیت ویژه‌ای دارد. از آنجا که برقراری نظم اجتماعی و امنیت و... از وظایف نیروی انتظامی می‌باشد مقرر است استخدامی و جذب نیروی جدید در آن از ویژگی خاصی برخوردار است.

پس از استخدام نیز به علل مذکور نیروهای موجود باید آموزش‌های خاص و ویژه و متناسب با شغل خود را ببینند و بتوانند دوره‌های آموزشی مختلفی را با موفقیت به پایان برسانند.

آموزش در ناجا: دوره‌های آموزشی کارکنان نیروی انتظامی عبارتند از:

۱- دوره‌های عمومی انتظامی؛

۲- دوره‌های تخصصی؛

۳- دوره‌های عملی؛

۴- دوره‌های سرپرستی؛

۵- دوره‌های تخصصی تکمیلی؛

۶- دوره‌های کاردانی علوم و فنون انتظامی؛

۷- دوره‌های کارشناسی علوم و فنون انتظامی؛

۸- دوره‌های کارشناسی ارشد علوم و فنون انتظامی؛

۹- دوره فرماندهی و مدیریت عالی انتظامی؛

۱۰- دوره عالی امنیت ملی.

لازم به ذکر است که نیروی انتظامی می‌تواند در صورت لزوم علاوه بر دوره‌های مذکور، نیازمندی‌های آموزشی خود را در قالب آموزش‌های عرضی (تخصصی کوتاه مدت و ضمن خدمت) اجرا نماید.

وضعیت آموزش در کلانتری‌ها: در حال حاضر کارکنانی که در کلانتری‌ها مشغول انجام وظیفه می‌باشند، مامورانی هستند که پس از طی مراحل استخدامی اولیه بر حسب مقطع تحصیلی به دانشگاه علوم انتظامی یا مراکز آموزش ناجا وارد شده و مشغول به تحصیل گردیده‌اند و آموزش‌های متناسب با مقطع تحصیلی (درجه داری، کاردانی، کارشناسی) خود را فرا گرفته و پس از اتمام دوره‌های تحصیلی بر اساس رشته تحصیلی به معاونت‌های مختلف ناجا تقسیم شده که عده‌ای از آنان بر اساس نیاز به معاونت پیشگیری اختصاص یافته‌اند و از این طریق در کلانتری‌ها مشغول به خدمت شده‌اند. در کلانتری‌ها بر حسب نیاز در زمان‌ها و سنوات مختلف به دوره‌های عرضی و ضمن خدمت اعزام شده و آموزش‌های تخصصی و تکمیلی را نیز فرا می‌گیرند. از طرفی به صورت

مستمر و ماهانه توسط روسا و مسئولین کلانتری‌ها نیز مورد اشاره و راهنمایی قرار می‌گیرند. ولی به نظر می‌رسد که هنوز کارکنان کلانتری‌ها از وضعیت مطلوب فاصله داشته و نیاز به آموزش‌های بیشتر و یکسان‌تر در بین آنان به چشم می‌خورد.

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نظر روش توصیفی زمینه یابی (پیمایشی) و از نظر نوع کاربردی می‌باشد. جامعه آماری مورد پژوهش حاضر را کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ که به‌طور مستقیم برای مقابله با جرایم و کشف و حفظ صحنه جرم و آثار و ادوات و علائم جرم فعالیت می‌کنند تشکیل می‌دهد، در حال حاضر شامل دایره قضایی کلانتری‌ها و گشت‌های موجود در سطح شهر می‌باشد که این افراد بالغ بر ۳۵۰۰ نفر بوده، که در سال ۱۳۸۶ مشغول انجام وظیفه می‌باشند. از روش نمونه‌برداری تصادفی خوشه‌ای و فرمول تعیین حجم نمونه استفاده شده که پس از محاسبه تعداد ۳۴۶ نفر نمونه پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهند. پس از تعیین خوشه‌ها تعدادی خوشه به‌صورت تصادفی انتخاب و براساس روش تصادفی ساده از آنها نمونه‌گیری انجام می‌گیرد. کلانتری‌های تهران بزرگ به ۵ خوشه تقسیم شده و از ۴ خوشه دو کلانتری و از ۱ خوشه یک کلانتری انتخاب شد: کلانتری ۱۳۲ کیانشهر؛ کلانتری ۱۲۱ سلیمانیه؛ کلانتری ۱۹۰ مجیدیه شمالی؛ کلانتری ۱۲۰ سید خندان؛ کلانتری ۱۳۸ جنت آباد؛ کلانتری ۱۳۵ آزادی؛ کلانتری ۱۰۸ نواب؛ کلانتری ۱۰۷ طالقانی؛ کلانتری ۱۰۹ بهارستان.

جهت جمع‌آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه و روش پیمایشی استفاده از متن نظریه‌ها گرفته شده‌اند و قبلاً نیز در تحقیقات دیگری در دانشگاه‌های دیگر مورد استفاده قرار گرفته و روایی و پایایی آنها با ضریب اعتماد بالا تأیید شده بود. لذا با تغییراتی جزئی با نظر استاد محترم راهنما از آنها برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. این پرسشنامه پنج گزینه‌ای که به ترتیب از شماره ۵ تا شماره نمره گذاری شده است. روایی پرسشنامه بوسیله روایی صوری (ظاهری) و با تأیید ۷ نفر متخصص به‌دست آمده است. پایایی پرسشنامه این تحقیق، از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید ($\alpha = 0/8114$).

یافته‌ها

به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق، ابتدا شاخص‌های مربوط به هر فرضیه مشخص گردیدند و سپس میانگین مقادیر عددی حاصل از این شاخص‌ها برای هر یک از پاسخگویان محاسبه و در نهایت از آزمون t یک نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه‌ها استفاده گردید. ضمن آن که به منظور اطمینان بیشتر از نتایج حاصل، هر فرضیه با آزمون ناپارامتری علامت نیز مورد بررسی قرار گرفت که در تمامی موارد، آزمون علامت نیز نتایج آزمون t را مورد تأیید قرار داد.

□ فرضیه اول: کارکنان کلانتری در برخورد با جرایم مشهود، دارای سیاست و رویه خاصی می‌باشند.

به منظور بررسی این فرضیه، متوسط مقادیر عددی مربوط به ۲ شاخص مربوطه (سؤال‌های ۱ و ۲ پرسشنامه) برای هر یک از پاسخگویان محاسبه و سپس از آزمون t یک نمونه‌ای جهت آزمودن فرض زیر استفاده گردید که نتایج این آزمون در جدول زیر درج شده است:

(کارکنان کلانتری در برخورد با جرایم مشهود، دارای سیاست و رویه خاصی نمی‌باشند).
 $H_0: \mu \leq \mu_0$
 (کارکنان کلانتری در برخورد با جرایم مشهود، دارای سیاست و رویه خاصی می‌باشند).
 $H_1: \mu > \mu_0$

جدول ۱. نتایج آزمون t یک نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه اول تحقیق

فرضیه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	مقدار t	سطح معنادار
داشتن سیاست و رویه خاص در برخورد با جرائم مشهود	۳۴۶	۳/۳۵۸۴	۰/۷۷۶۶	۰/۰۴۱۷	۸/۵۸	۰/۰۰۰

با توجه به سطح معنی داری به دست آمده ($\alpha = ۰/۰۵$) فرض صفر رد می‌شود، یعنی با ۹۵٪ (حتی با ۹۹٪) اطمینان می‌توان گفت: «کارکنان کلانتری در برخورد با جرایم مشهود، دارای سیاست و رویه خاصی می‌باشند.» به عبارت دیگر فرضیه اول تحقیق، تأیید می‌شود. (آزمون علامت نیز این نتایج را تأیید می‌نماید.)
 با توجه به میانگین به دست آمده برای این فرضیه (۳/۳۵۸۴ از ۵ نمره) می‌توان گفت که هر چند این فرضیه، مورد تأیید قرار گرفته است ولی تا رسیدن به وضع مطلوب، فاصله وجود دارد.

□ فرضیه دوم: ملاک تشخیص جرایم مشهود از غیرمشهود از دیدگاه کارکنان کلانتری «ماده ۱۲ آیین دادرسی کیفری» می‌باشد.

به منظور بررسی این فرضیه، میانگین مقادیر عددی ۳ شاخص برای هر یک از پاسخگویان محاسبه و سپس از آزمون t یک نمونه‌ای جهت آزمون فرض زیر استفاده گردید:

(ملاک تشخیص جرایم مشهود از دیدگاه کارکنان کلانتری «ماده ۲۱ آیین دادرسی کیفری» نمی‌باشد).
 $H_0: \mu \leq \mu_0$
 (ملاک تشخیص جرایم مشهود از دیدگاه کارکنان کلانتری «ماده ۲۱ آیین دادرسی کیفری» می‌باشد).
 $H_1: \mu > \mu_0$

جدول ۲. نتایج آزمون t یک نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه دوم تحقیق

فرضیه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	مقدار t	سطح معنادار
ملاک قرار گرفتن ماده ۱۲ آیین دادرسی در تشخیص جرائم مشهود	۳۴۶	۳/۱۲۹۶	۰/۶۵۰۵	۰/۰۳۵۰	۳/۷۱	۰/۰۰۰

با توجه به سطح معناداری به دست آمده ($\alpha = ۰/۰۵$) فرض صفر رد می‌شود یعنی با ۹۵٪ (حتی با ۹۹٪) اطمینان می‌توان گفت ملاک تشخیص جرایم مشهود از غیرمشهود از دیدگاه کارکنان

کلانتری «ماده ۲۱ آیین دادرسی کیفری» می‌باشد. به عبارت دیگر، فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌شود. (آزمون علامت نیز این نتایج را تأیید می‌نماید.) با توجه به میانگین به دست آمده (۳/۱۲۹۶ از ۵ نمره) می‌توان گفت که هر چند این فرضیه، تأیید شده است ولی تا رسیدن به وضع مطلوب، فاصله وجود دارد.

□ فرضیه سوم: در حال حاضر در کلانتری‌ها نحوه برخورد با جرایم مشهود به کارکنان آموزش داده می‌شود.

به منظور بررسی این فرضیه، میانگین ۳ شاخص برای هریک از پاسخگویان محاسبه و سپس از آزمون t یک نمونه‌ای جهت آزمودن فرض زیر استفاده گردید که نتایج این آزمون در جدول زیر درج شده است:

(در کلانتری‌ها نحوه برخورد با جرایم مشهود به کارکنان آموزش داده نمی‌شود). $H_0: \mu \leq \mu_0$
 (در کلانتری‌ها نحوه برخورد با جرایم مشهود به کارکنان آموزش داده می‌شود). $H_1: \mu > \mu_0$

جدول ۳. نتایج آزمون t یک نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه سوم تحقیق

فرضیه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	مقدار t	سطح معنادار
دادن آموزش نحوه برخورد با جرائم مشهود به کارکنان در کلانتری‌ها	۳۴۶	۳/۲۶۸۳	۰/۷۱۰۵	۰/۰۳۸۲	۷/۰۲	۰/۰۰۰

باتوجه به سطح معناداری به دست آمده ($\alpha = ۰/۰۵$) فرض صفر رد می‌شود یعنی با ۹۵٪ (حتی با ۹۹٪) اطمینان می‌توان گفت: «در حال حاضر در کلانتری‌ها نحوه برخورد با جرایم مشهود به کارکنان آموزش داد می‌شود.» به عبارت دیگر فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌شود. (آزمون علامت نیز این نتایج را تأیید می‌کند.) هر چند این فرضیه مورد تأیید قرار گرفته است ولی با توجه به میانگین به دست آمده (۲۶۸۳/۳ از ۵ نمره) می‌توان گفت که تا رسیدن به وضع مطلوب، فاصله وجود دارد.

□ فرضیه چهارم: مأموران کلانتری‌ها سعی دارند گستره جرایم مشهود را توسعه دهند.

برای بررسی این فرضیه، ابتدا میانگین مقادیر عددی ۳ شاخص برای هریک از پاسخگویان محاسبه و سپس از آزمون t یک نمونه‌ای جهت آزمودن فرض زیر استفاده گردید که نتایج آن در جدول زیر درج شده است:

(مأموران کلانتری‌ها سعی ندارند گستره جرایم مشهود را توسعه دهند). $H_0: \mu \leq \mu_0$
 (مأموران کلانتری‌ها سعی دارند گستره جرایم مشهود را توسعه دهند). $H_1: \mu > \mu_0$

جدول ۴. نتایج آزمون t یک نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه چهارم تحقیق

فرضیه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	مقدار t	سطح معنادار
توسعه گستره جرایم مشهود توسط مأموران کلانتری‌ها	۳۴۶	۳/۳۸۲۳	۰/۶۳۵۱	۰/۰۳۴۲	۱۱/۱۶	۰/۰۰۰

با توجه به سطح معناداری به دست آمده ($\alpha = ۰/۰۵$)، فرض صفر رد می‌شود یعنی با ۹۵٪ (حتی با ۹۹٪) اطمینان می‌توان گفت: «مأموران کلانتری‌ها سعی دارند گستره جرایم مشهود را توسعه دهند.» به عبارت دیگر فرضیه چهارم تحقیق نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد. (آزمون علامت نیز این نتایج را تأیید می‌نماید.) هرچند این فرضیه مورد تأیید قرار گرفته است ولی با توجه به میانگین به دست آمده (۳/۳۸۲۳ از ۵ نمره) می‌توان گفت که توسعه گستره جرایم مشهود توسط مأموران کلانتری‌ها از شدت زیادی برخوردار نیست.

□ فرضیه پنجم: بنظر می‌رسد در استنباط از جرم مشهود، بین دیدگاه کارکنان کلانتری اختلاف نظر وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه، میانگین مقادیر عددی مربوط به دو شاخص برای هریک از پاسخگویان محاسبه گردید و از آزمون t یک نمونه‌ای جهت آزمودن فرض زیر استفاده گردید که نتایج این آزمون در جدول زیر درج شده است:

(در استنباط از جرم مشهود، بین دیدگاه کارکنان کلانتری اختلاف نظر وجود ندارد.) $H_0: \mu \leq \mu$
 (در استنباط از جرم مشهود، بین دیدگاه کارکنان کلانتری اختلاف نظر وجود دارد.) $H_1: \mu > \mu$

جدول ۵. نتایج آزمون t یک نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه پنجم تحقیق

فرضیه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	مقدار t	سطح معنادار Sig.
وجود اختلاف نظر بین کارکنان در استنباط از جرم مشهود	۳۴۴	۳/۲۰۶۴	۰/۸۰۵۱	۰/۰۴۳۴	۴/۷۵	۰/۰۰۰

با توجه به سطوح معنی داری به دست آمده ($\alpha = ۰/۰۵$) فرض صفر رد می‌شود یعنی با ۹۵٪ (حتی با ۹۹٪) اطمینان می‌توان گفت: «در استنباط از جرم مشهود، بین دیدگاه کارکنان کلانتری‌ها اختلاف نظر وجود دارد.» به عبارت دیگر فرضیه پنجم نیز تأیید می‌شود. (آزمون علامت نیز این نتایج را تأیید می‌کند.) هرچند این فرضیه، مورد تأیید قرار گرفته است ولی با توجه به میانگین به دست آمده (۳/۲۰۶۴ از ۵ نمره) می‌توان گفت اختلاف نظر بین کارکنان کلانتری‌ها در استنباط از جرم مشهود چندان زیاد نمی‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

«کارکنان کلانتری در برخورد با جرائم مشهود دارای سیاست و رویه خاصی می‌باشند.» نحوه برخورد کارکنان کلانتری‌ها نسبت به جرائم مشهود از دستورالعمل‌ها و خط‌مشی‌ها و آیین‌نامه‌ها، سیاست‌ها و رویه‌های ابلاغی ناشی می‌شود که همه آنها را مقنن در قانون آیین دادرسی کیفری بخصوص شق دوم ماده ۱۸ بیان داشته که اعلام می‌دارد. درخصوص جرایم مشهود ضابطین دادگستری تمامی اقدامات لازم را به منظور حفظ آلات و ادوات و آثار و علایم و دلایل جرم و جلوگیری از فرار متهم و یا تبانی، معمول و تحقیقات مقدماتی را انجام و بلافاصله مراتب را به اطلاع مقام قضایی می‌رساند. از آنجایی که تکالیف ضابطین دادگستری که مأموران کلانتری‌ها نیز شامل آن می‌گردند به صراحت ماده فوق مشخص گردیده و از طرفی پاسخ‌های ارائه شده به شاخص‌های فرضیه اول در پرسشنامه نشان می‌دهد که میانگین کل پاسخ به شاخص‌های فوق الذکر برابر با (۳/۴۸۵۳) می‌باشد که از میانگین متوسط بزرگتر بوده و این اختلاف با توجه به نتایج حاصل از آزمون t یک نمونه ای و آزمون علامت معنادار نیز می‌باشد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای مربوط به سیاست و رویه خاص در برخورد کارکنان کلانتری‌ها تاثیر مثبت داشته، بنابراین فرضیه اول تأیید می‌گردد.

«ملاک تشخیص جرایم مشهود از غیرمشهود از دیدگاه کارکنان کلانتری ماده ۲۱ آئین دادرسی کیفری می‌باشد.» (فرضیه دوم) موارد ذکر شده در ماده ۲۱ آیین دادرسی کیفری به‌عنوان مصادیق جرایم مشهود عبارتند از:

- ◆ جرمی که در مرئی و منظر ضابطین دادگستری واقع شده و یا بلافاصله مأموران یاد شده در محل وقوع جرم حضور یافته یا آثار جرم را بلافاصله پس از وقوع مشاهده کنند.
- ◆ در صورتی که دو نفر یا بیشتر که ناظر وقوع جرم بوده‌اند و یا مجنی علیه بلافاصله پس از وقوع جرم شخص معینی را مرتکب جرم معرفی کنند.
- ◆ بلافاصله پس از وقوع جرم علائم و آثار واضحی یا اسباب و دلایل جرم در تصرف متهم یافت شود و یا تعلق اسباب و دلایل یاد شده به متهم محرز شود.
- ◆ در صورتی که متهم بلافاصله پس از وقوع جرم قصد فرار داشته یا در حال فرار یا فوری پس از آن دستگیر شود.
- ◆ در مواردی که صاحب خانه بلافاصله پس از وقوع جرم ورود مأموران را به خانه خود تقاضا کند.
- ◆ وقتی که متهم ولگرد باشد.

با توجه به اینکه نمی‌توان راساً عنوانی را از عناوین فوق اشاره خارج کرد یا مواردی را به آن اضافه نمود و از طرفی مأموران کلانتری‌ها مطیع قانون می‌باشند و همچنین آموزش‌هایی که به آنها داده می‌شود ایشان را نسبت به این موارد توجیه می‌کند، در عمل در هنگام مواجهه با جرایم، جرم واقعه را با مصادیق فوق الذکر مطابقت داده و در صورتی که با آن تطابق داشته باشد آن را

مشمول جرایم مشهود دانسته و در غیر این صورت شامل جرایم غیرمشهود می‌شود. و با عنایت به پاسخ‌های ارائه شده به شاخص‌های این فرضیه در پرسشنامه نشان می‌دهد که میانگین کل پاسخ به شاخص‌های فوق الذکر برابر با (۳/۶۹۲۱) می‌باشد که از میانگین متوسط بیشتر بوده و این اختلاف با توجه به نتایج حاصل از آزمون t یک نمونه ای و آزمون علامت معنی دار نیز می‌باشد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای مربوط به ملاک تشخیص جرم مشهود از غیرمشهود در برخورد کارکنان ماده ۲۱ آیین دادرسی کیفری می‌باشد، بنابراین فرضیه دوم تأیید می‌گردد.

«به نظر می‌رسد در حال حاضر در کلانتری‌ها نحوه برخورد با جرایم مشهود به کارکنان آموزش داده می‌شود.» (فرضیه سوم). کلانتری‌های تهران بزرگ در راستای هماهنگی و یکسان سازی و رعایت مقررات ماده ۲۱ و دیگر مواد مربوطه، مراتب آموزش و تربیت نیروهای خود را از امورات مهم و پر اهمیت دانسته و با استفاده از روش‌های مختلف (آموزش ضمن خدمت، توجیه توسط روسای کلانتری و کلاس‌های تخصصی) نسبت به این مهم اقدام نموده است. این گونه کلاس‌ها در ترقی و ارتقای سطح دانش و آگاهی مأموران کلانتری تأثیر به‌سزایی دارد و مشاهده می‌شود هرچند هنوز از این منظر مأموران به سطح قابل قبولی نرسیده‌اند ولی در نحوه تشخیص و برخورد آنها پیشرفت چشمگیری صورت پذیرفته است و با توجه به پاسخ‌های ارائه شده به شاخص‌های این فرضیه توسط مأموران در پرسشنامه‌ها نشان می‌دهد که میانگین کل پاسخ به شاخص‌های مذکور برابر با (۳/۳۸۶۲) می‌باشد که از میانگین متوسط بیشتر بوده و این اختلاف با توجه به نتایج حاصل از آزمون t یک نمونه ای و آزمون علامت معنی دار نیز می‌باشد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای مربوط به آموزش کارکنان در برخورد آنها تأثیر مثبت داشته است، بنابراین فرضیه سوم تأیید می‌گردد.

«مأموران کلانتری‌ها سعی دارند دامنه و گستره جرایم مشهود را توسعه دهند.» (فرضیه چهارم). با استفاده از ماده ۲۱ قانون آیین دادرسی کیفری که به مصادیق جرایم مشهود پرداخته و به نظر توجه خاصی که مقنن به جرم مشهود داشته و در اعطای اختیاراتی به ضابطین دادگستری مثلاً در خصوص بازداشت متهم در جرایم مشهود مندرج در ماده ۲۴ قانون آیین دادرسی کیفری و همچنین تکالیفی که ضابطین دادگستری مطابق ماده ۱۸ همان قانون موظف به اجرای آن هستند و وظایفی که در خصوص ماده ۲۰ آن قانون نسبت به انجام سریع دستورات و تکمیل پرونده احصاء شده است و اینکه برای مأموران امکان اجرای کل آنها در عمل با مشکل مواجه می‌شود و یا حتی در مواردی اجرای آن محال می‌باشد و از طرفی مأموران کلانتری‌ها می‌خواهند در جرایم مشهود با فراغت بال بیشتری به رسیدگی بپردازند و همچنین موارد ۶ گانه مندرج در ماده ۲۱ گاهی اوقات اسباب اطاله دادرسی در پرونده ای را فراهم می‌سازد و باعث بلاتکلیفی پرونده ای می‌گردد. همه اینها سبب می‌گردد مأموران که مسئول تحقیقات و رسیدگی در خصوص جرایم می‌باشند در برخورد با اینگونه مسائل دچار حالتی معلق و سردرگمی شده و جهت برطرف شدن این حالات و با استناد به پاسخ‌های ارائه شده به شاخص‌های این فرضیه توسط مأموران در پرسشنامه‌ها نشان می‌دهد که میانگین کل پاسخ به شاخص‌های مذکور برابر با (۳/۳۲۸۳)

می‌باشد که از میانگین متوسط بیشتر بوده و این اختلاف با توجه به نتایج حاصل از آزمون t یک نمونه ای و آزمون علامت معنی دار نیز می‌باشد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که مأموران کلانتری‌ها سعی دارند گستره جرایم مشهود را توسعه دهند. بنابراین فرضیه چهارم تأیید می‌گردد.

«به نظر می‌رسد در استنباط از جرم مشهود بین دیدگاه مأموران کلانتری‌ها اختلاف نظر وجود دارد.» (فرضیه پنجم). با توجه به بکاربردن سلیقه در اعمال مواد قانونی توسط مأموران کلانتری‌ها، متأسفانه بعضی از مأموران مسیر خلاف را می‌پیمایند و آثار یک عمل و نتایج واقعی و حتی فرضی آن را نیز از نظر دور می‌دارند و انحصاراً تن به سلیقه‌گرایی می‌دهند و همچنین با توجه به اختلاف در سطح مدارج تحصیلی در بین کارکنان، که همه از یک سطح یکسان برخوردار نیستند در درک و تشخیص کارکنان از جرایم مشهود تأثیر به‌سزایی دارد و از طرفی به توجه به اختلاف در نوع و سطح آموزشی که در مراکز آموزش ناجا به کارکنان داده می‌شود (به‌علت تفاوت در سطح دانش و مهارت اساتید، عدم وجود یک مرکز آموزش تخصصی مشترک برای آموزش کارکنانی که به‌عنوان ضابط دادگستری در معاونت پیشگیری و قضایی در کلانتری‌ها مشغول انجام وظیفه می‌باشند) و عدم استفاده از مأموران در رشته‌های تخصصی شان که عواقب ناخوشایندی به‌همراه دارد (کاهش انگیزه و کارایی و...) همه این موارد دست به دست یکدیگر داده و باعث به‌وجود آمدن اختلاف در استنباط مأموران از جرم مشهود می‌شود و همچنین با استناد به پاسخ‌های ارائه شده به شاخص‌های این فرضیه توسط مأموران در پرسشنامه‌ها نشان می‌دهد که میانگین کل پاسخ به شاخص‌های مذکور برابر با (۳/۴۶۰۲) می‌باشد که از میانگین متوسط بیشتر بوده و این اختلاف با توجه به نتایج حاصل از آزمون t یک نمونه ای و آزمون علامت معنی دار نیز می‌باشد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که مأموران در استنباط از جرم مشهود از دیدگاه‌های مختلفی برخوردارند و در برداشت آنها اختلاف نظر وجود دارد. بنابراین فرضیه پنجم تأیید می‌گردد.

پیشنهادها: پیشنهادهای پژوهش در سه دسته تقسیم‌بندی شده‌اند: الف) نیروی انسانی؛ ب) ساختار کلانتری‌ها؛ ج) قوانین و مقررات.

الف) نیروی انسانی:

- ◆ تعیین نیروی گشت متخصص: تعدادی از مأموران کلانتری‌ها جهت گشت زنی انتخاب و آموزش‌های لازم در رابطه با جرم مشهود به آنان داده شود.
- ◆ به‌کارگیری نیروی متخصص قضایی: نیرویی در بخش‌های پیشگیری و قضایی بکار گمارده شوند که دارای دانش حقوقی، دانش روانشناسی و تجربه لازم باشند.
- ◆ استفاده از اساتید مجرب: مأموران کلانتری‌ها توسط اساتید مجرب با وظایف قانونی خود در مواجهه با جرایم مشهود آشنا شوند.
- ◆ تهیه فرم صورجلسه و گزارش یکسان برای مأموران: به جهت یکسان کردن گزارش‌ها و صورت جلسات فرم متحد‌الشکلی تهیه شود و در اختیار کلانتری‌ها قرار گیرد، در حال حاضر به‌علت عدم وجود فرم یکسان مأموران از برگه‌ها و کاغذهای مختلفی جهت انجام این کار اقدام

می‌کنند که ظاهر بسیار نامطلوبی دارد.

◆ حذف مأموریت‌های متفرقه: حذف مأموریت‌های متفرقه از اقدامات روزانه گشتی‌های کلانتری‌ها مثل جابجایی نیرو، امضای تعرفه نگهبان بانکها و... که این کار آنها را از انجام وظیفه اصلی بازداشته یا خللی در آن ایجاد می‌کند.

◆ به‌کارگیری نیروها در رشته تخصصی: استفاده از مأموران در رشته تخصصی شان و جلوگیری از گماردن آنها به دیگر مشاغل موجود در کلانتری که در سایه آن افزایش انگیزه و بهره دهی بیشتر به دست می‌آید.

◆ برگزاری و اعزام به دوره‌های عرضی و ضمن خدمت: اعزام مأموران کلانتری‌ها به دوره‌های عرضی و ضمن خدمت در رابطه با شناخت کافی از آخرین قوانین و مقررات و دستاوردهای مربوط به جرایم مشهود.

◆ به‌کارگیری نیروهای متخصص: مأمورانی در معاونت پیشگیری و دایره قضایی مورد استفاده قرار گیرند که رشته خدمتی آنان حقوق یا لاقط انتظامی باشد.

◆ ایجاد رشته حقوق: تشکیل و راه اندازی رشته حقوق به منظور تامین نیروی مورد نیاز کلانتری‌ها که بخش اعظمی از کار آن جنبه حقوقی و قضایی دارد.

◆ آزمون سالانه و کنترل اطلاعات مأموران: آموزش‌های لازم توسط روسای کلانتری‌ها در طول سال به‌طور مستمر به کارکنان داده شود و مصادیق جرم مشهود برای آنها تشریح شده و در سال در چند نوبت از آنها آزمون گرفته شود تا میزان آشنایی و اطلاع کارکنان از مصادیق جرم مشهود، اختیارات و وظایف شان سنجیده شود، چون بنظر می‌رسد تعدادی از آنان اطلاعات قابل قبولی از موارد مذکور ندارند و یا اطلاعاتشان در سطح بسیار پایینی است.

◆ تهیه کتابچه جیبی: تهیه کتابچه جیبی از قوانین و مقررات مربوط به جرایم مشهود، اختیارات و وظایف مأموران و الزام به همراه داشتن آن توسط ایشان در هنگام خدمت و استفاده از آن در صورت لزوم.

◆ تقدیر و قدردانی از مأموران: ارائه آمار سالیانه از موفقیت یا عدم موفقیت مأموران کلانتری‌ها توسط رؤسای مربوطه و عوامل مسئول و تقدیر و تشکر از مأمورانی که در انجام وظیفه تلاش و جدیت بیشتری داشته اند.

ب) ساختار کلانتری‌ها :

◆ ارتقای جایگاه سازمانی: ارتقای جایگاه سازمانی در معاونت پیشگیری و قضایی کلانتری‌ها تا بتوان از افراد باتجربه در این قسمت‌ها استفاده نمود و دیگران را نیز به خدمت در این بخش تشویق نمود؛ زیرا پایین بودن جایگاه سازمانی در گشت‌های کلانتری‌ها باعث می‌شود به محض اینکه مأموری در این زمینه دارای تجربه و اطلاعات شد و سنوات خدمتی اش بالاتر رفت به علت عدم همخوانی جایگاه درجه به قسمت دیگری منتقل شود.

◆ تقسیم کار و تامین نیروی انسانی: در ساختار جدید با توجه به ادغام دواير زيادي در يکديگر مثلاً

- افسر آموزش، دبیرخانه، دواير تجسس و مواد مخدر، پیشگیری و... به نظر می‌رسد عملکرد مأموران با توجه به انجام چند شغل توسط هر فرد، کاهش یافته و از لحاظ نیروی انسانی نیز با کمبود مواجه اند. بهتر است با تجدید نظر در ساختار خصوصاً کلانتری‌ها نسبت به تقویت نیرو در این بخش از ناجا که لیه تیغ برخورد با مردم می‌باشد اقدام که نتیجه آن افزایش حضور مأموران در جامعه و کاهش ارتکاب جرم مجرمین و ایجاد احساس امنیت در مردم می‌باشد.
- ◆ **تعامل بین مأموران و مقام قضایی:** ایجاد و یا ارتقای بخشی در کلانتری‌ها جهت ارتباط نزدیک با مقام محترم قضایی جهت تبادل نظر و رفع بعضی از ابهامات موجود.
- ◆ **استفاده از مأموران کادر رسمی:** عدم استفاده از سرباز وظیفه و حتی مأموران پیمانی در معاونتهای پیشگیری و قضایی با توجه به اینکه سربازان وظیفه بعد از مدتی (دو سال) و مأموران پیمانی نیز احتمال خارج شدن از ناجا (بعد از اتمام مدت تعهد) را دارند.
- ◆ **تشکیل پلیس قضایی:** توسعه و گسترش پلیس قضایی در ساختار جدید کلانتری‌ها بسیار مثمر ثمر می‌باشد. با توجه به وظیفه پیشگیری از وقوع جرم که مهمترین وظایف مأموران کلانتری‌ها می‌باشد.
- ج) قوانین و مقررات**
- ◆ **مطالعات تطبیقی:** با بررسی تطبیقی قوانین کیفری ایران با چند کشور مطرح خارجی و استفاده از نتایج حاصل از آن در عمل و تصویب قوانین جامع و روشن جهت کمک هر چه بیشتر به ضابطین دادگستری (مأموران کلانتری)
- ◆ **حمایت قضایی از مأموران کلانتری‌ها:** حمایت قضایی از مأموران کلانتری‌ها در زمان انجام خدمت توسط مقام قضایی و رؤسای کلانتری‌ها که خود باعث دلگرمی و تشویق آنها در انجام وظیفه بهتری شود.
- ◆ **شفاف سازی ماده ۲۱ آیین دادرسی کیفری:** ماده ۲۱ قانون آیین دادرسی کیفری مورد بررسی بیشتر و در صورت امکان نسبت به افزایش مصادیق جرم مشهود اقدام شود. همان‌گونه که از پاسخ‌های مأموران کلانتری مشخص شد، نیاز به افزایش گستره مصادیق مشهود در بین آنها وجود دارد.
- ◆ **به‌کارگیری متخصصین:** تشکیل یک تیم کارشناسی، متشکل از حقوقدانان خبره و ضابطین دادگستری (در مقام اجرا کننده قانون) جهت بررسی و تجزیه و تحلیل راهکارهای علمی و عملی برخورد با جرایم مشهود، پیشنهاد قوانینی که در عمل به راحتی قابل اجرا باشد و نتایج حاصل از آن نیز بهتر از وضعیت کنونی باشد.
- ◆ **تعامل بین مأموران و نگهبان محله‌ها:** تدوین مقرراتی خاص جهت تعیین نقش و وظایف نگهبان محله جهت همکاری و کمک به مأموران کلانتری به‌عنوان ضابط دادگستری.
- ◆ **ضرورت بازنگری در قوانین استخدامی:** تدوین مقررات مربوط به استخدام و آموزش پلیس متخصص جهت مقابله با جرایم مشهود به‌طور خاص و خارج از قوانین و مقررات مربوط به استخدام کلیه کارکنان ناجا، بنحوی که از بدو ورود به ناجا از شغل آینده خود مطلع باشند و حتی الامکان به دواير دیگر منتقل نشوند.

کتابنامه

- آخوندی، محمود (۱۳۷۹). **آئین دادرسی کیفری**، قم: اشراق.
- ابطحی، سید حسین (۱۳۷۳). **آموزش و بهسازی منابع انسانی**. تهران: مؤسسه مطالعات و برنامه‌ریزی سازمان و گسترش.
- ایوبی، محمد (۱۳۸۵). **بررسی موانع و مشکلات نیروی انتظامی در مقام ضابط دادگستری**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد (فرماندهی و مدیریت انتظامی). تهران: دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی.
- بارانی، محمد (۱۳۸۵). **مستندات تخصصی کلانتری‌ها**. تهران: مرکز فن آوری آموزش ناجا معاونت آموزش ناجا .
- حاجی کریمی، عباسعلی (۱۳۷۹). **مدیریت منابع انسانی**. تهران: نشر بازرگانی.
- زراعت، عباس و مهاجری، علی (۱۳۷۸). **شرح قانون آئین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور کیفری**، ج ۱، تهران: نشر فیض.
- صانعی، پرویز (۱۳۷۱). **حقوق جزای عمومی**، ج ۱، تهران: گنج دانش.
- فدایی شهری، غلامرضا (۱۳۷۸). **پلیس و پیشگیری از جرایم در ایران**. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرکز.
- قاسم پور، ابوالقاسم (۱۳۸۱). **ضابطین قوه قضاییه و وظایف آنها در قانون آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۳۷۸**، تهران: افق امید.
- قانون نیروی انتظامی ج ۱۰ ایران**. ۱۳۶۹/۵/۲۷. مصوب ۱۳۶۹/۴/۲۷، روزنامه رسمی شماره ۱۳۲۳۹.
- گلدوزیان، ایرج (۱۳۷۷). **بایسته‌های حقوق جزای عمومی**. تهران: نشر میزان.
- گل محمدی خامنه، علی (۱۳۷۹). **مبانی امور انتظامی**، تهران: معاونت آموزش ناجا.