

عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند

دادرسی و راهکارهای پیشگیری از آن

(مطالعه موردی کارکنان پلیس آگاهی، پلیس مبارزه با مواد مخدر و سرکلانتری‌های پنجم و

نهم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۶/۲۲

تاریخ اصلاح: ۱۳۹۴/۰۹/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۹/۰۱

حسنعلی مؤذن‌زادگان^۱، داوود دعاگویان^۲، داوود اسدی^۳

چکیده

زمینه و هدف: امروزه رفتار خوب یا بد پلیس می‌تواند نماد خوبی و بدی حاکمیت در جامعه باشد. بر این اساس در سال‌های اخیر رویکرد پلیس در فرایند دادرسی و کشف جرایم بر منع استفاده از خشونت و بهره‌مندی از روش‌های علمی قرار گرفته است. با وجود این، باید مواظب بود که مأموران پلیس در برخورد با متهمان مرتکب اعمال خشونت نشوند. عواملی که ممکن است در بروز خشونت دخالت داشته باشند به سه دسته فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تقسیم می‌شوند. هدف این مقاله احصای عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر احتمال بروز خشونت پلیس و راهکارهای پیشگیری از آن است.

روش: این پژوهش از نظر نوع کاربردی و از نظر روش انجام توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری آن تعداد ۱۲۰۰ نفر از دو گروه کارکنان و فرهیختگان انتخاب شدند. تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۷۰ نفر و با شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نظام‌مند از هر دو گروه انتخاب شدند. گردآوری اطلاعات با استفاده از پرسش‌نامه محقق‌ساخته صورت گرفت. قبل از توزیع پرسش‌نامه، اعتبار و پایایی آن مورد ارزیابی و تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها: مهم‌ترین یافته پژوهش بیان‌گر آن است که تفاوت نظرهای دو گروه کارکنان و فرهیختگان با اطمینان ۹۹ درصد معنادار است و از بین عوامل درون‌سازمانی مؤثر در احتمال بروز خشونت، احتمال فشارهای غیرمنطقی سلسله‌مراتب برای بالابردن آمار کشف جرم، در رتبه اول، احتمال کمبود نیرو و فشار کاری زیاد در نتیجه این کمبود، در رتبه دوم و کم‌توجهی احتمالی در استفاده از نیروهای متخصص برای کشف علمی جرایم در نتیجه این کمبود، در رتبه سوم اهمیت قرار دارند.

نتیجه‌گیری: نتایج به‌دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که دسته اول از پاسخگویان یعنی کارکنان، عوامل درون‌سازمانی را به‌میزان ۵۶٫۵۰ درصد و دسته دوم یعنی فرهیختگان آن را به‌میزان ۷۲٫۱۰ درصد در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی مؤثر می‌دانند. در مجموع هر دو گروه، عوامل درون‌سازمانی را به‌میزان ۶۱٫۵۰ درصد در احتمال بروز خشونت مؤثر می‌دانند. بنابراین ضرورت دارد که مسئولان ستادی و اجرایی پلیس در سیاست‌گذاری‌ها به عوامل درون‌سازمانی که ممکن است موجب بروز خشونت پلیس شود توجه ویژه داشته باشند و برای پیشگیری از بروز چنین عواملی برنامه‌ریزی کنند.

واژگان کلیدی: عوامل درون‌سازمانی، خشونت پلیس، فرایند دادرسی، پیشگیری، متهم

□ استناد: مؤذن‌زادگان، حسنعلی؛ دعاگویان، داوود؛ اسدی، داوود (زمستان، ۱۳۹۴). عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر احتمال بروز خشونت پلیس

در فرایند دادرسی و راهکارهای پیشگیری از آن (مطالعه موردی کارکنان پلیس آگاهی، پلیس مبارزه با مواد مخدر و سرکلانتری‌های پنجم

و نهم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ). *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*، ۱۰(۴): ۵۶۰-۵۸۳.

۱. دانشیار حقوق جزا و جرم‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی (ره)، (نویسنده مسئول): Moazenzadegan@atu.ac.ir

۲. دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین

۳. دانشجوی دکتری حقوق جزا و جرم‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی (ره)

مقدمه

بیش از یک قرن است که از تأسیس سازمان پلیس نوین در ایران می‌گذرد. در این مدت به موازات پیشرفت علم و فناوری، روزبه‌روز به وسعت امکانات و تجهیزات و گسترش سازمان پلیس افزوده شده است. در سال‌های اخیر گرایش و توجه به اعمال روش‌های علمی در مقابله و پیشگیری از جرایم درحال پیگیری و اجرایی شدن است. رویکرد پلیس در فرایند دادرسی و حل مسائل و ناهنجاری‌های اجتماعی، مبتنی بر منع استفاده از خشونت است. گاهی مشاهده می‌شود عده‌ای از مأموران ناجا در برخورد با متهمان مرتکب اعمال خشونت می‌شوند. خشونت به معنی تندی، شدت، سخت‌گیری و ضد نرمی و لطافت معنا شده است و در علوم اجتماعی به رفتاری اطلاق می‌شود که هدف آن صدمه‌زدن به خود و دیگران است. خشونت انواع مختلفی دارد که در این پژوهش به خشونت فیزیکی و کلامی پرداخته‌ایم. در قوانین موضوعه اعم از قانون اساسی و قانون مجازات اسلامی و اسناد بین‌المللی، خشونت امری نکوهیده، غیرقانونی و خلاف حقوق شهروندی تلقی می‌شود و مرتکبان طبق مقررات و قوانین، مستحق تعقیب و مجازات هستند. بنابراین به همان اندازه که پلیس به لحاظ حفاظت از جان و مال و ناموس مردم و تلاش برای حفظ نظم و امنیت و آرامش نزد جامعه، افکار عمومی و حاکمیت قدر و منزلت دارد، در صورت اعمال خشونت قدر و منزلت خود را از دست می‌دهد و ممکن است موجب احساس ناامنی و ایجاد ترس در جامعه شود. در واقع اعمال خشونت پلیس دربردارنده پیامدهای منفی برای مردم، جامعه، سازمان پلیس و کارکنان آن است. بنابراین شناسایی عوامل احتمالی مؤثر بر بروز خشونت و راه‌های پیشگیری از آن مهم و از دغدغه‌های مسئولان نظام اسلامی است. عوامل احتمالی بروز خشونت در سازمان پلیس را می‌توان به سه دسته عوامل: فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تقسیم‌بندی کرد که هدف این پژوهش احصای عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی و مشخص کردن میزان تأثیر هر یک از عوامل احتمالی و راهکارهای پیشگیری از آنها است تا ساحت کارکنان شریف و خدمتگزار ناجا از احتمال بروز چنین رفتارهای غیرقانونی پاک و پیراسته شود. شاید برای خواننده محترم تصور شود که محقق درصدد اثبات وجود خشونت در سازمان پلیس و یافتن راهکارهای احتمالی کاهش آن است؛ درحالی که در یک پژوهش ملی

اثبات شده بود که کارکنان پلیس از نظر محبوبیت و مقبولیت عمومی بعد از معلمان آموزش و پرورش در رتبه دوم قرار داشتند. باتوجه به این مقبولیت عمومی، حتی مشاهده یک مورد خشونت از کارکنان چنین سازمان خدمتگزاری قابل قبول نیست و مقام معظم رهبری نیز چنین مطالبه‌ای از ناجا دارد. بنابراین مقاله حاضر به دنبال پاسخگویی به این پرسش است که «عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر احتمال خشونت پلیس در فرایند دادرسی کدام‌اند و راهکارهای پیشگیری از آن چیست؟» بهرامی (۱۳۸۱) ضمن انجام پژوهشی در سازمان قضایی نیروهای مسلح با عنوان «بررسی علل ارتکاب جرم ضرب و جرح در نیروهای مسلح و ارائه راه کارهای اجرایی جهت پیشگیری از وقوع آن» به دنبال شناسایی عوامل و انگیزه‌های وقوع جرم ضرب و جرح در میان نظامیان بود. در این پژوهش، پرونده پایوران و سربازان محکوم به جرم ایراد ضرب و جرح در سال ۱۳۸۰ به صورت پیمایشی مورد بررسی قرار گرفت. مهم‌ترین یافته این پژوهش آن است که غالب جامعه آماری نقش عوامل درون‌سازمانی بر بروز جرم ایراد ضرب و جرح در میان کارکنان نظامی را به عنوان عامل اصلی بروز این جرم در میان نیروهای مسلح می‌دانند.

کتولی‌نژاد (۱۳۸۵) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان: «بررسی عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر رفتارهای مشکل‌ساز کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ نسبت به شهروندان در سال ۱۳۸۴ با تأکید بر خشونت کلامی» که در دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی امین دفاع شد به دنبال بررسی تأثیر متغیر مستقل عوامل درون‌سازمانی بر متغیر وابسته رفتارهای مشکل‌ساز مبتنی بر خشونت کلامی در کلانتری‌های تهران بزرگ بود. محقق در خاتمه به این نتیجه رسید که عوامل درون‌سازمانی بر رفتارهای مشکل‌ساز کارکنان کلانتری‌ها تأثیر دارد.

بارون و نیومن^۱ (۱۹۹۸) تواتر بروز خشونت در محیط کار را معلول میزان سختی و خشونت ذاتی شغل بررسی کرده‌اند. آنها خشونت در محیط کار را به عنوان نمود بیرونی یک مشکل بزرگ‌تر تعریف می‌کنند که می‌تواند آثار بسیار وخیمی بر کارکنان و جوامع باقی بگذارد. در این پژوهش مشخص شد عمده خشونت ظاهر شده در محیط‌های کاری، در قالب بدرفتاری‌های کلامی و غیرمستقیم است و تغییرهای سازمانی و به‌کارگیری کارکنان از قومیت‌ها و فرهنگ‌های مختلف

در یک محیط کاری بدون ایجاد زمینه‌های ذهنی و درک متقابل کارکنان از یکدیگر از جمله عوامل بالابرنده خشونت ذاتی در محیط کار معرفی شده است. با بررسی ۱۷۸ نفر از کارکنان نیروهای پلیس در یکی از ایالت‌های کشور آمریکا مشخص شد که سرعت تغییرات در رویه‌های کاری و افزایش تعداد دستورهای صادره از مقامات بالا به زیردستان سبب زیاد شدن تواتر بروز رفتارهای خشن در مأموران می‌شود.

فوکس و اسپکتور^۱ (۱۹۹۹) به بررسی نقش ناکامی شغلی در بروز پرخاشگری در محل کار براساس الگوسازی ناکامی / پرخاشگری و الگوسازی ساختاری به کمک تحلیل با همبستگی مرتبه صفر پرداختند. در این پژوهش رابطه مثبتی بین تجربه کردن محدودیت‌ها و شکست‌های شغلی و بروز رفتارهای خشن با بهره‌وری پایین در میان کارکنان ادارات زیرمجموعه شهرداری (از جمله پلیس) در یکی از شهرهای آمریکا مشاهده شد. این دو پژوهشگر نتیجه گرفتند که فشارهای ناشی از کنترل نامناسب مقامات بالاتر بر زیردستان، محدودیت‌های اداری، کاستی‌های سخت‌افزاری و ناکامی‌های شغلی ناشی از ناکارآمدی نظام اداری، سبب افزایش رفتارهای خشونت‌آمیز در میان کارکنان می‌شود.

فوکس و همکاران (۲۰۰۱) به بررسی بروز رفتارهای نامناسب کارکنان در محیط‌های کاری در اثر فشار شغلی و بی‌عدالتی ساختاری پرداختند. این پژوهش بر طیف گسترده‌ای از کارکنان با مشاغل گوناگون انجام شد و نتایج آن با نظریه‌های فشار روانی در محیط کار مطابقت داشت که ریشه‌های اصلی رفتارهای نامناسب در محیط کار را در بی‌عدالتی در محیط کار، فشار روانی، محدودیت‌های سازمانی و فشارهای شغلی جستجو می‌کنند. نتایج پژوهش نشان داد فشار روانی و بی‌عدالتی مهم‌ترین نقش را در ایجاد خشونت‌ها و شکست‌های شغلی ایفا می‌کنند.

اتیلور^۲ (۲۰۰۲) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «مطالعه سوء رفتارهای پلیس در آمریکا و یک مدل قابل اجرا در پلیس ترکیه (TNP)» که در دانشگاه تگزاس آمریکا دفاع شد، رفتارهای سوء پلیس را در کنار توجه به مسائل فردی بیشتر متوجه سازمان می‌کند و ترکیب

1. Fox & Spector

2. Etilor Robert

این دو را منجر به سوءاستفاده از قدرت تلقی می‌نماید. ایشان علت سوءرفتار پلیس را آموزش ضعیف و ضعف در مدیریت می‌داند و برای پیشگیری از آن جامعه‌پذیری و پاسخگوبودن پلیس در مقابل رفتارهایش را پیشنهاد می‌کند. وی توصیه می‌کند پلیس‌هایی را که سوءرفتار دارند باید به دادگاه عالی معرفی شوند. همچنین لازم است تا آن‌ها را نسبت به رعایت حقوق شهروندی و اصلاح خرده‌فرهنگ‌های سازمانی که مخالف فرهنگ سازمانی است، توجیه کنند.

هوف^۱ و همکارانش (۲۰۰۵) در پژوهشی به بررسی آثار روانی قرارگرفتن در معرض محیط‌های خشن کاری در درازمدت بر سلامت روان و میزان پرخاشگری کارکنان پرداختند. این پژوهش بین سال‌های ۱۹۹۵ تا ۲۰۰۰ بر روی ۴۶۴۷ نفر از کارمندان خدمات اجتماعی و پلیس دانمارک انجام شد. نتایج نشان داد با افزایش مدت زمان قرارگرفتن فرد در معرض محیط‌های نامطلوب کاری، میزان افسردگی و میل به بروز رفتارهای بی‌ملاحظه و ستیزه‌جویانه در وی به صورت تصاعدی افزایش می‌یابد و در نتیجه باید زمان و هزینه بیشتری صرف بهبود شرایط شود. رفتارهای نادرست مراجعان، ضعف مدیریت صحیح فرماندهان و نبود همکاری مناسب بین مأموران در انجام وظایف از جمله مواردی است که در درازمدت وارد تار و پود فرهنگ سازمانی می‌شود و شناسایی سره از ناسره را در تشخیص معضل‌های شغلی دشوارتر می‌کند. محققان پیشنهاد می‌دهند تا فرهنگ کار و پیش‌فرض‌های پذیرفته‌شده از سوی کارکنان در محیط کار به‌منظور شناسایی موارد ایجاد ناکارآمدی رفتاری در آنان مورد بررسی موشکافانه قرار گیرد.

در موارد پیش‌گفته دیدگاه‌های علمی و نظری مربوط به بروز خشونت از دیدگاه صاحب‌نظرانی که به پژوهش‌های آنها اشاره شد، آمده است. از دیدگاه این صاحب‌نظران، عوامل بروز خشونت عبارتند از:

– خشونت، معلول میزان سختی و ذاتی شغل است؛

– خشونت ظاهرشده در محیط‌های کاری به‌طور غیرمستقیم در قالب بدرفتاری‌های کلامی بروز پیدا می‌کند؛

– تغییرات سازمانی و بکارگیری کارکنانی از قومیت‌ها و با فرهنگ‌های مختلف از جمله عوامل بروز خشونت است؛

- ایجاد زمینه‌های ذهنی و درک متقابل کارکنان از همدیگر موجب کاهش خشونت می‌شود؛
- افزایش تعداد دستورهای صادره و فشارهای بی‌جا از مقامات بالا، سبب زیاد شدن و تواتر بروز رفتارهای خشن از زیردستان می‌شود؛
- محدودیت‌ها، ناکامی‌ها و شکست‌های شغلی ناشی از ناکارآمدی نظام اداری، از عوامل روانی بروز خشونت است؛

- کاستی‌های سخت‌افزاری و تجهیزات سبب افزایش رفتارهای خشونت‌آمیز می‌شود؛
- ریشه‌های رفتار خشونت‌آمیز را از نظر روان‌شناسی باید در بی‌عدالتی در محیط کار، فشار روانی، محدودیت‌های سازمانی و فشارهای شغلی جستجو کرد؛
- آموزش ضعیف و ضعف مدیریت در جامعه‌پذیر کردن پلیس و آموزش حقوق شهروندی و پاسخگویی پلیس در قبال اعمالش از جمله عوامل بروز خشونت است؛
- قرار گرفتن فرد در معرض محیط‌های نامطلوب کاری و سروکار داشتن دایم با کارکنان متخلف موجب بالارفتن افسردگی و بروز رفتارهای ستیزه‌جویانه و خشن می‌شود.
اینک برای هم‌نظری و همراهی مخاطب با پژوهشگر، تعدادی از مفاهیم مورد استفاده در مقاله تشریح می‌شود:

عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر احتمال بروز خشونت: عواملی هستند که به محیط داخلی سازمان پلیس مربوط و دربرگیرنده مواردی از قبیل ساختار، فرهنگ سازمانی، امکانات، تجهیزات و فرماندهی و مدیریت می‌شود.

پیشگیری: در مفهوم متداول، پیشگیری به معنی پیش‌دستی کردن، پیشی گرفتن و آگاه کردن و هشدار دادن است. در جرم‌شناسی کاربرد فنون مختلف به‌منظور جلوگیری از وقوع بزهکاری را پیشگیری می‌گویند (محمدنسل، ۱۳۹۳: ۲۰).

فرایند دادرسی: این فرایند از زمانی است که متهم به‌منظور انجام تحقیقات در اختیار پلیس قرار می‌گیرد و شامل مراحل: دستگیری، بازجویی، نگهداری و بدرقه متهم می‌شود.

خشونت: با توجه به ابعاد گوناگون خشونت، هنوز درباره آن معنای مورد توافق و عامی وجود ندارد، و این واژه از چنان گستره معنایی برخوردار است که امکان ارائه تعریف جامع و مانعی از آن وجود

ندارد. در فرهنگ‌های فارسی و عربی، «خشونت» از نظر لغوی، ادبی، اجتماعی و حقوقی کاربردهای گوناگونی دارد. در زبان فارسی خشونت مصدر است و معانی گوناگونی از جمله درشتی و زبری، ضد لینت و نرمی، خلاف نعومت، غلظت، سختی و تندى و تیزی، سخت‌رویی، خشم، غضب، خشکی، خشونت‌کردن، درشتی‌کردن و تندى‌کردن دارد (دهخدا، ۱۳۳۷: ۵۹۳). این لغت در فرهنگ کامل فارسی با مفاهیمی هم‌چون: درشتی، هنگامرد، تندخویی و وحشی‌گری معنی شده است (انصاف‌پور، ۱۳۷۴: ۳۷۹). در فرهنگ فارسی امروز نیز این واژه به معنای: زبری، زمختی، تندى، پرخاش و سخت‌گیری که از خفیف‌ترین مصادیق خشونت به معنای رایج امروزی است، به کار رفته است (صدری‌افشار و دیگران، ۱۳۷۳: ۴۸۸). خشونت معادل واژه انگلیسی «Violence» است که گاهی وقت‌ها «Vil» هم تلفظ می‌شود. این واژه اسمی مفرد است که در انگلیسی وسطی و فرانسه باستان و لاتین «Violentia» بوده است. واژه مزبور در فرانسه «Violentus» خوانده می‌شد (کاتبی، ۱۳۶۳: ۳۵). ابن منظور در لسان‌العرب خشونت را به معنی شدت، تندى، سخت‌گیری، ضدنرمی و لطافت آورده است (ابن منظور، بی تا: ۱۴۰). از نظر اصطلاحی خشونت عبارت است از به‌کاربردن زور یا قدرت بر دیگری به نحوی که بر اراده او در انجام عمل اثر بگذارد (کرم، ۱۹۸۷: ۳۵۵-۳۵۴) و شامل خشونت‌های فیزیکی و کلامی می‌شود. منظور از خشونت فیزیکی، هرگونه زدن و ایراد ضرب و جرح و منظور از خشونت کلامی هرگونه تحقیر، توهین، فحاشی و ناسزاگویی است. ازسویی باید توجه داشت که اصول ۲۲، ۲۸ و ۳۹ قانون اساسی و مواد ۵۷۸ و ۶۰۸ قانون مجازات اسلامی و همچنین مواد ۲۹ و ۳۲ قانون مجازات نیروهای مسلح، هرگونه اهانت، آزار و اذیت بدنی، شکنجه برای گرفتن اقرار را ممنوع می‌داند و مرتکبان چنین اعمالی را مجرم و مستحق مجازات به حساب می‌آورد. درضمن از منظر اسناد بین‌المللی مانند: اعلامیه رفع خشونت علیه زنان مصوب ۱۵ دسامبر ۱۹۵۵، میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی مصوب ۱۰ دسامبر ۱۹۸۴، ماده ۱۵ اعلامیه جهانی حقوق بشر و ماده ۲۰ اعلامیه اسلامی حقوق بشر (سند قاهره) هرگونه رفتار خشونت‌آمیز، اهانت، شکنجه، آزار و اذیت و تحقیر، ممنوع است و مرتکبان آن مستحق مجازات هستند.

روش

این پژوهش از نظر نوع کاربردی و از نظر روش انجام توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری آن

به تعداد ۱۲۰۰ نفر از دو گروه کارکنان (شامل: کارکنان پلیس آگاهی، پلیس مبارزه با مواد مخدر و پلیس پیشگیری فرماندهی انتظامی تهران بزرگ) و فرهیختگان (شامل: مسئولان رده‌های ستادی سازمان، مسئولان سازمان قضایی نیروهای مسلح و اساتید دانشگاه) انتخاب شدند. تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۷۰ نفر و انتخاب نمونه با شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نظام‌مند از هر دو گروه انتخاب شدند. گردآوری اطلاعات با استفاده از پرسش‌نامه محقق‌ساخته صورت گرفت. قبل از توزیع پرسش‌نامه، اعتبار آن با استفاده از دیدگاه کارشناسان حوزه پژوهش از طریق اعتبار محتوی و پایایی آن در پایان پژوهش از طریق محاسبه آلفای کرونباخ در سطح ۹۴ درصد مورد ارزیابی و تأیید قرار گرفت.

این نتیجه مشخص می‌کند که پژوهش حاضر از اعتبار بالایی برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شیوه‌های آمار توصیفی مانند فراوانی و درصد فراوانی و آمار استنباطی مانند آزمون تحلیل واریانس و آزمون فریدمن استفاده شد. متغیر مستقل یا تأثیرگذار پژوهش عوامل درون‌سازمانی و متغیر وابسته یا تأثیرپذیر پژوهش احتمال بروز خشونت کارکنان پلیس در فرایند دادرسی است. نکته قابل توجه در مورد آمارهای جداول پیش رو که گاه کمتر از ۲۷۰ نفر اعلام شده به‌خاطر آن است که تعدادی از پاسخگویان به پرسش مورد نظر پاسخ نداده‌اند.

یافته‌ها

در این بخش داده‌های به‌دست آمده از گویه‌های مورد پرسش از دو گروه کارکنان و فرهیختگان درباره عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر احتمال خشونت پلیس در فرایند دادرسی به‌صورت جداول جداگانه مورد تحلیل توصیفی و استنباطی قرار گرفتند. در قسمت تحلیل توصیفی پژوهش، تلاش شد تا با استفاده از جداول توصیفی-مقایسه‌ای، دیدگاه‌های دو گروه کارکنان و فرهیختگان مورد بررسی تطبیقی قرار گیرد و توزیع درصدی آن ارائه شود. سپس این دیدگاه‌ها پس از جمع‌بندی در قالب یک جدول ترکیبی، نهایی شده‌اند. در قسمت تحلیل استنباطی ابتدا با بکارگیری آزمون تحلیل واریانس، تفاوت دیدگاه‌های دو گروه کارکنان و فرهیختگان و معناداربودن آن از طریق آزمون F با بیش از ۹۹ درصد به‌دست آمد، سپس با استفاده از آزمون فریدمن رتبه‌بندی و تعیین

اولویت اول تا سوم عوامل مؤثر بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی مشخص شد.

جدول ۱: تأثیر کمبود نیرو و فشار کاری زیاد بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

جمع	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	پاسخگویان	
۱۸۴	۱۰۲	۵۷	۲۲	۲	۱	فراوانی	کارکنان
%۱۰۰,۰۰	%۵۵,۴	%۳۱,۰	%۱۲,۰	%۱,۱	%۰,۵	درصد	
۸۶	۲۴	۴۴	۱۵	۲	۱	فراوانی	فرهیختگان
%۱۰۰,۰	%۲۷,۹	%۵۱,۲	%۱۷,۴	%۲,۳	%۱,۲	درصد	
۲۷۰	۱۲۶	۱۰۱	۳۷	۴	۲	فراوانی	جمع
%۱۰۰,۰	%۴۶,۷	%۳۷,۴	%۱۳,۷	%۱,۵	%۰,۷	درصد	

بر پایه داده‌های جدول (۱) می‌توان گفت: بیش از ۸۶ درصد از گروه کارکنان و بیش از ۷۸ درصد از گروه فرهیختگان کمبود نیرو و فشار کاری زیاد را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

در مجموع هر دو گروه بیش از ۸۳ درصد کمبود نیرو و فشار کاری زیاد را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

جدول ۲: تأثیر احتمال فشارهای غیرمنطقی سلسله‌مراتب برای کشف جرم بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

جمع	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	پاسخگویان	
۱۸۴	۱۰۲	۵۳	۲۴	۵	۰,۰%	فراوانی	کارکنان
%۱۰۰,۰	%۵۵,۴	%۳۱,۰	%۱۲,۰	%۱,۱	%۰,۵	درصد	
۸۶	۳۴	۳۵	۱۵	۲	۰,۰%	فراوانی	فرهیختگان
%۱۰۰,۰	%۳۹,۵	%۴۰,۷	%۱۷,۴	%۲,۳	۰,۰%	درصد	
۲۷۰	۱۳۶	۸۸	۳۹	۷	۰,۰%	فراوانی	جمع
%۱۰۰,۰	%۵۰,۴	%۳۲,۶	%۱۴,۴	%۲,۶	۰,۰%	درصد	

بر پایه داده‌های جدول (۲) می‌توان گفت: بیش از ۸۳ درصد از گروه کارکنان و بیش از ۷۹ درصد از گروه فرهیختگان احتمال فشارهای غیرمنطقی سلسله‌مراتب برای بالابردن آمار کشف جرم را در بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

در مجموع هر دو گروه بیش از ۸۲ درصد احتمال فشارهای غیرمنطقی سلسله‌مراتب برای

بالا بردن آمار کشف جرم را در بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

جدول ۳: تأثیر ضعف تخصص در کشف علمی جرایم بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

جمع	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	پاسخگویان	
۱۸۲	۷۹	۴۸	۴۰	۱۲	۳	فراوانی	کارکنان
%۱۰۰,۰	%۴۳,۴	%۲۶,۴	%۲۲,۰	%۶,۶	%۱,۶	درصد	
۸۵	۳۰	۴۱	۱۱	۲	۱	فراوانی	فرهیختگان
%۱۰۰,۰	%۳۵,۳	%۴۸,۲	%۱۲,۹	%۲,۴	%۱,۲	درصد	
۲۶۷	۱۰۹	۸۹	۵۱	۱۴	۴	فراوانی	جمع
%۱۰۰,۰	%۴۰,۸	%۳۳,۳	%۱۹,۱	%۵,۲	%۱,۵	درصد	

بر پایه داده‌های جدول (۳) می‌توان گفت: بیش از ۷۸ درصد از گروه کارکنان و بیش از ۸۳ درصد از گروه فرهیختگان، ضعف تخصص در کشف علمی جرایم را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند. در مجموع هر دو گروه بیش از ۷۳ درصد، ضعف تخصص در کشف علمی جرایم را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

جدول ۴: تأثیر ضعف آموزش ضمن خدمت در رابطه با حقوق شهروندی بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

جمع	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	پاسخگویان	
۱۸۲	۴۲	۶۴	۵۱	۱۶	۹	فراوانی	کارکنان
%۱۰۰,۰	%۲۳,۱	%۳۵,۲	%۲۸,۰	%۸,۸	%۴,۹	درصد	
۸۴	۱۵	۴۹	۱۶	۳	۱	فراوانی	فرهیختگان
%۱۰۰,۰	%۱۷,۹	%۵۸,۳	%۱۹,۰	%۳,۶	%۱,۲	درصد	
۲۶۶	۵۷	۱۱۳	۶۷	۱۹	۱۰	فراوانی	جمع
%۱۰۰,۰	%۲۱,۴	%۴۲,۵	%۲۵,۲	%۷,۱	%۳,۸	درصد	

بر پایه داده‌های جدول (۴) می‌توان گفت: بیش از ۵۸ درصد از گروه کارکنان و بیش از ۷۵ درصد از گروه فرهیختگان، ضعف آموزش ضمن خدمت در رابطه با حقوق شهروندی را در احتمال

بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند. در مجموع هر دو گروه بیش از ۶۳ درصد، ضعف آموزش ضمن خدمت در رابطه با حقوق شهروندی را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند. جدول ۵: تأثیر مجهز نبودن اتاق‌های بازجویی به تجهیزات فیلمبرداری و ضبط مکالمات بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

پاسخگویان		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
کارکنان	فراوانی	۱۵	۱۶	۳۵	۴۵	۷۳	۱۸۴
	درصد	٪۸،۲	٪۸،۷	٪۱۹،۰	٪۲۴،۵	٪۳۹،۷	٪۱۰۰،۰
فرهیختگان	فراوانی	۱	۲	۲۲	۳۴	۲۶	۸۵
	درصد	٪۱،۲	٪۲،۴	٪۲۵،۹	٪۴۰،۰	٪۳۰،۶	٪۱۰۰،۰
جمع	فراوانی	۱۶	۱۸	۵۷	۷۹	۹۹	۲۶۹
	درصد	٪۵،۹	٪۶،۷	٪۲۱،۲	٪۲۹،۴	٪۳۶،۸	٪۱۰۰،۰

بر پایه داده‌های جدول (۵) می‌توان گفت: بیش از ۶۳ درصد از گروه کارکنان و بیش از ۷۰ درصد از گروه فرهیختگان، مجهز نبودن اتاق‌های بازجویی به تجهیزات فیلمبرداری و ضبط مکالمات را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

در مجموع هر دو گروه بیش از ۶۵ درصد، مجهز نبودن اتاق‌های بازجویی به تجهیزات فیلمبرداری و ضبط مکالمات را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

جدول ۶: تأثیر ضعف کنترل و نظارت از سوی رده‌های بالاتر بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

پاسخگویان		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
کارکنان	فراوانی	۲۲	۳۵	۵۱	۴۶	۳۰	۱۸۴
	درصد	٪۱۲،۰	٪۱۹،۰	٪۲۷،۷	٪۲۵،۰	٪۱۶،۳	٪۱۰۰،۰
فرهیختگان	فراوانی	۱	۲	۳۰	۳۵	۱۷	۸۵
	درصد	٪۱،۲	٪۲،۴	٪۳۵،۳	٪۴۱،۲	٪۲۰،۰	٪۱۰۰،۰
جمع	فراوانی	۲۳	۳۷	۸۱	۸۱	۴۷	۲۶۹
	درصد	٪۸،۶	٪۱۳،۸	٪۳۰،۱	٪۳۰،۱	٪۱۷،۵	٪۱۰۰،۰

بر پایه داده‌های جدول (۶) می‌توان گفت: بیش از ۴۱ درصد از گروه کارکنان و بیش از ۶۱ درصد از گروه فرهیختگان، ضعف کنترل و نظارت از سوی رده‌های بالاتر را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند. در مجموع هر دو گروه بیش از ۴۷ درصد، ضعف کنترل و نظارت از سوی رده‌های بالاتر را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

جدول ۷: تأثیر احتمال وجود خرده‌فرهنگ ضرب‌و شتم در برخی یگان‌ها بر بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

پاسخگویان		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
کارکنان	فراوانی	۱۷	۲۸	۶۶	۴۴	۲۶	۱۸۱
	درصد	٪۹،۴	٪۱۵،۵	٪۳۶،۵	٪۲۴،۳	٪۱۴،۴	٪۱۰۰،۰
فرهیختگان	فراوانی	۱	۶	۳۷	۲۹	۱۳	۸۶
	درصد	٪۱،۲	٪۷،۰	٪۴۳،۰	٪۳۳،۷	٪۱۵،۱	٪۱۰۰،۰
جمع	فراوانی	۱۸	۳۴	۱۰۳	۷۳	۳۹	۲۶۷
	درصد	٪۶،۷	٪۱۲،۷	٪۳۸،۶	٪۲۷،۳	٪۱۴،۶	٪۱۰۰،۰

بر پایه داده‌های جدول (۷) می‌توان گفت: بیش از ۳۸ درصد از گروه کارکنان و بیش از ۴۸ درصد از گروه فرهیختگان، وجود خرده‌فرهنگ ضرب‌و شتم در برخی یگان‌ها را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند. در مجموع هر دو گروه بیش از ۴۱ درصد وجود خرده‌فرهنگ ضرب‌و شتم در برخی یگان‌ها را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

جدول ۸: تأثیر مواجهه با متهمان جرایم خشن بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

پاسخگویان		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
کارکنان	فراوانی	۱۲	۱۸	۵۳	۵۱	۴۸	۱۸۲
	درصد	٪۶،۶	٪۹،۹	٪۲۹،۱	٪۲۸،۰	٪۲۶،۴	٪۱۰۰،۰
فرهیختگان	فراوانی	۰	۴	۲۵	۳۴	۲۲	۸۵
	درصد	٪۰،۰	٪۴،۷	٪۲۹،۴	٪۴۰،۰	٪۲۵،۹	٪۱۰۰،۰
جمع	فراوانی	۱۲	۲۲	۷۸	۸۵	۷۰	۲۶۷
	درصد	٪۴،۵	٪۸،۲	٪۲۹،۲	٪۳۱،۸	٪۲۶،۲	٪۱۰۰،۰

بر پایه داده‌های جدول (۸) می‌توان گفت: بیش از ۵۴ درصد از گروه کارکنان و بیش از ۶۵ درصد از گروه فرهیختگان، مواجهه با متهمان جرایم خشن مانند: قتل، تجاوز به عنف، سرقت مسلحانه و... را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

در مجموع هر دو گروه بیش از ۵۷ درصد، مواجهه با متهمان جرایم خشن مانند: قتل، تجاوز به عنف، سرقت مسلحانه و... را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

جدول ۹: تأثیر نامناسب بودن تجهیزات ساختمانی محیط کار (نور، گرمایش، سرمایش و تهویه) بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

پاسخگویان		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
کارکنان	فراوانی	۱۲	۲۰	۴۳	۴۲	۶۰	۱۷۷
	درصد	٪۶،۸	٪۱۱،۳	٪۲۴،۳	٪۲۳،۷	٪۳۳،۹	٪۱۰۰،۰
فرهیختگان	فراوانی	۲	۱۵	۳۷	۲۱	۱۰	۸۵
	درصد	٪۲،۴	٪۱۷،۶	٪۴۳،۵	٪۲۴،۷	٪۱۱،۸	٪۱۰۰،۰
جمع	فراوانی	۱۴	۳۵	۸۰	۶۳	۷۰	۲۶۲
	درصد	٪۵،۳	٪۱۳،۴	٪۳۰،۵	٪۲۴،۰	٪۲۶،۷	٪۱۰۰،۰

بر پایه داده‌های جدول (۹) می‌توان گفت: بیش از ۵۶ درصد از گروه کارکنان و بیش از ۳۵ درصد از گروه فرهیختگان، نامناسب بودن تجهیزات ساختمانی محیط کار (نور، گرمایش، سرمایش و تهویه) را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

در مجموع هر دو گروه بیش از ۵۰ درصد نامناسب بودن تجهیزات ساختمانی محیط کار (نور، گرمایش، سرمایش و تهویه) را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

جدول ۱۰: تأثیر نامناسب بودن نوبت کاری (شیفت) بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

پاسخگویان		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
کارکنان	فراوانی	۸	۲۳	۴۱	۵۴	۵۶	۱۸۲
	درصد	٪۴,۴	٪۱۲,۶	٪۲۲,۵	٪۲۹,۷	٪۳۰,۸	٪۱۰۰,۰
فرهیختگان	فراوانی	۰	۱۸	۳۱	۲۸	۹	۸۶
	درصد	٪۰,۰	٪۲۰,۹	٪۳۶,۰	٪۳۲,۶	٪۱۰,۵	٪۱۰۰,۰
جمع	فراوانی	۸	۴۱	۷۲	۸۲	۶۵	۲۶۸
	درصد	٪۳,۰	٪۱۵,۳	٪۲۶,۹	٪۳۰,۶	٪۲۴,۳	٪۱۰۰,۰

بر پایه داده‌های جدول شماره ۱۰ می‌توان گفت: بیش از ۵۹ درصد از گروه کارکنان و بیش از ۴۹ درصد از گروه فرهیختگان، نامناسب بودن نوبت کاری (شیفت) را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

در مجموع هر دو گروه بیش از ۵۴ درصد، نامناسب بودن نوبت کاری (شیفت) را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

جدول ۱۱: تأثیر نقل و انتقالات و جابجایی خدمتی بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

پاسخگویان		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
کارکنان	فراوانی	۱۵	۲۴	۴۳	۴۱	۶۱	۱۸۴
	درصد	٪۸,۲	٪۱۳,۰	٪۲۳,۴	٪۲۲,۳	٪۳۳,۲	٪۱۰۰,۰
فرهیختگان	فراوانی	۰	۱۵	۳۵	۲۴	۱۱	۸۵
	درصد	٪۰,۰	٪۱۷,۶	٪۴۱,۲	٪۲۸,۲	٪۱۲,۹	٪۱۰۰,۰
جمع	فراوانی	۱۵	۳۹	۷۸	۶۵	۷۲	۲۶۹
	درصد	٪۵,۶	٪۱۴,۵	٪۲۹,۰	٪۲۴,۲	٪۲۶,۸	٪۱۰۰,۰

بر پایه داده‌های جدول (۱۱) می‌توان گفت: بیش از ۵۵ درصد از گروه کارکنان و بیش از ۴۰ درصد از گروه فرهیختگان، نقل و انتقالات و جابجایی خدمتی را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

در مجموع هر دو گروه بیش از ۵۰ درصد، نقل و انتقالات و جابجایی خدمتی را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

جدول ۱۲: تأثیر ناعادلانه بودن پرداخت‌ها (مزایا، حق کشف و اضافه کاری) بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

پاسخگویان		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
کارکنان	فراوانی	۸	۱۰	۲۹	۴۲	۹۵	۱۸۴
	درصد	٪۴,۳	٪۵,۴	٪۱۵,۸	٪۲۲,۸	٪۵۱,۶	٪۱۰۰,۰
فرهیختگان	فراوانی	۱	۱۴	۲۱	۳۱	۱۹	۸۶
	درصد	٪۱,۲	٪۱۶,۳	٪۲۴,۴	٪۳۶,۰	٪۲۲,۱	٪۱۰۰,۰
جمع	فراوانی	۹	۲۴	۵۰	۷۳	۱۱۴	۲۷۰
	درصد	٪۳,۳	٪۸,۹	٪۱۸,۵	٪۲۷,۰	٪۴۲,۲	٪۱۰۰,۰

بر پایه داده‌های جدول (۱۲) می‌توان گفت: بیش از ۷۳ درصد از گروه کارکنان و بیش از ۵۸ درصد از گروه فرهیختگان، ناعادلانه بودن پرداخت‌ها (مزایا، حق کشف و اضافه کاری) را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند. در مجموع هر دو گروه بیش از ۶۹ درصد ناعادلانه بودن پرداخت‌ها (مزایا، حق کشف و اضافه کاری) را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

جدول ۱۳: تأثیر معاینه نکردن متهمان از حیث سلامتی هنگام ورود و خروج بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

پاسخگویان		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
کارکنان	فراوانی	۱۱	۲۵	۴۸	۵۶	۴۴	۱۸۴
	درصد	٪۶,۰	٪۱۳,۶	٪۲۶,۱	٪۳۰,۴	٪۲۳,۹	٪۱۰۰,۰
فرهیختگان	فراوانی	۳	۷	۳۱	۳۵	۱۰	۸۶
	درصد	٪۳,۵	٪۸,۱	٪۳۶,۰	٪۴۰,۷	٪۱۱,۶	٪۱۰۰,۰
جمع	فراوانی	۱۴	۳۲	۷۹	۹۱	۵۴	۲۷۰
	درصد	٪۵,۲	٪۱۱,۹	٪۲۹,۳	٪۳۳,۷	٪۲۰,۰	٪۱۰۰,۰

بر پایه داده‌های جدول (۱۳) می‌توان گفت: بیش از ۵۳ درصد از گروه کارکنان و بیش از ۵۱ درصد از گروه فرهیختگان، معاینه نکردن متهمان از حیث سلامتی هنگام ورود و خروج را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند. در مجموع هر دو گروه بیش از ۵۳ درصد، معاینه نکردن متهمان از حیث سلامتی هنگام ورود و

خروج را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

جدول ۱۴: تأثیر کم‌توجهی به تأیید صلاحیت مأموران در انتصاب به مشاغل مرتبط با متهمان بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

پاسخگویان		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
کارکنان	فراوانی	۸	۱۸	۴۸	۶۰	۴۹	۱۸۳
	درصد	٪۴,۴	٪۹,۸	٪۲۶,۲	٪۳۲,۸	٪۲۶,۸	٪۱۰۰,۰
فرهیختگان	فراوانی	۳	۴	۱۸	۴۵	۱۶	۸۶
	درصد	٪۳,۵	٪۴,۷	٪۲۰,۹	٪۵۲,۳	٪۱۸,۶	٪۱۰۰,۰
جمع	فراوانی	۱۱	۲۲	۶۶	۱۰۵	۶۵	۲۶۹
	درصد	٪۴,۱	٪۸,۲	٪۲۴,۵	٪۳۹,۰	٪۲۴,۲	٪۱۰۰,۰

بر پایه داده‌های جدول (۱۴) می‌توان گفت: بیش از ۵۸ درصد از گروه کارکنان و بیش از ۷۰ درصد از گروه فرهیختگان، کم‌توجهی به تأیید صلاحیت مأموران در انتصاب به مشاغل مرتبط با متهمان را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند. در مجموع هر دو گروه بیش از ۶۳ درصد، کم‌توجهی به تأیید صلاحیت مأموران در انتصاب به مشاغل مرتبط با متهمان را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

جدول ۱۵: تأثیر مدارا و مامشات مدیران در برابر اعمال خشونت زیردستان نسبت به متهمان بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

پاسخگویان		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
کارکنان	فراوانی	۲۵	۳۰	۵۳	۵۱	۲۵	۱۸۴
	درصد	٪۱۳,۶	٪۱۶,۳	٪۲۸,۸	٪۲۷,۷	٪۱۳,۶	٪۱۰۰,۰
فرهیختگان	فراوانی	۱	۴	۲۶	۳۹	۱۶	۸۶
	درصد	٪۱,۲	٪۴,۷	٪۳۰,۲	٪۴۵,۳	٪۱۸,۶	٪۱۰۰,۰
جمع	فراوانی	۲۶	۳۴	۷۹	۹۰	۴۱	۲۷۰
	درصد	٪۹,۶	٪۱۲,۶	٪۲۹,۳	٪۳۳,۳	٪۱۵,۲	٪۱۰۰,۰

بر پایه داده‌های جدول (۱۵) می‌توان گفت: بیش از ۴۰ درصد از گروه کارکنان و بیش از ۶۳

درصد از گروه فرهیختگان، مدارا و مماشات مدیران در برابر اعمال خشونت زیردستان نسبت به متهمان را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند. در مجموع هر دو گروه بیش از ۴۸ درصد، مدارا و مماشات مدیران در برابر اعمال خشونت زیردستان نسبت به متهمان را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

جدول ۱۶: تأثیر نبود پرونده شخصیتی برای کارکنان بازجو و کم توجهی به ارزیابی مداوم آنان در طول خدمت بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

پاسخگویان		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
کارکنان	فراوانی	۲۱	۱۵	۵۴	۵۷	۳۴	۱۸۱
	درصد	٪۱۱،۶	٪۸،۳	٪۲۹،۸	٪۳۱،۵	٪۱۸،۸	٪۱۰۰،۰
فرهیختگان	فراوانی	۰	۲	۲۳	۳۸	۲۱	۸۴
	درصد	٪۰،۰	٪۲،۴	٪۲۷،۴	٪۴۵،۲	٪۲۵،۰	٪۱۰۰،۰
جمع	فراوانی	۲۱	۱۷	۷۷	۹۵	۵۵	۲۶۵
	درصد	٪۷،۹	٪۶،۴	٪۲۹،۱	٪۳۵،۸	٪۲۰،۸	٪۱۰۰،۰

بر پایه داده‌های جدول (۱۶) می‌توان گفت: بیش از ۴۹ درصد از گروه کارکنان و بیش از ۷۰ درصد از گروه فرهیختگان، نبود پرونده شخصیتی برای کارکنان بازجو و کم توجهی به ارزیابی مداوم آنان در طول خدمت را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

در مجموع هر دو گروه بیش از ۵۵ درصد، نبود پرونده شخصیتی برای کارکنان بازجو و کم توجهی به ارزیابی مداوم آنان در طول خدمت را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر می‌دانند.

در یک جمع‌بندی کلی تأثیر مؤلفه‌های شانزده‌گانه مندرج در گویه‌های مربوط به عوامل درون‌سازمانی را در احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی را می‌توان در قالب جدول شماره ۱۷ نشان داد.

جدول ۱۷: تأثیر مجموع عوامل درون‌سازمانی بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

پاسخگویان		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	جمع
کارکنان	فراوانی	۴	۱۷	۵۲	۷۴	۲۱	۱۶۸
	درصد	٪۲,۴	٪۱۰,۱	٪۳۱,۰	٪۴۴,۰	٪۱۲,۵	٪۱۰۰,۰
فرهیختگان	فراوانی	-	۲	۲۰	۵۲	۵	۷۹
	درصد	-	٪۲,۵	٪۲۵,۳	٪۶۵,۸	٪۶,۳	٪۱۰۰,۰
جمع	فراوانی	۴	۱۹	۷۲	۱۲۶	۲۶	۲۴۷
	درصد	٪۱,۶	٪۷,۷	٪۲۹,۱	٪۵۱,۰	٪۱۰,۵	٪۱۰۰,۰

بر پایه داده‌های جدول (۱۷) می‌توان گفت که عوامل درون‌سازمانی در مجموع بیش از ۶۰ درصد بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی تأثیر دارند.

تحلیل استنباطی عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر احتمال بروز خشونت پلیس

۱- آزمون تحلیل واریانس تفاوت دیدگاه‌های دو گروه کارکنان و فرهیختگان در خصوص تأثیر عوامل درون‌سازمانی بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی به شرح جداول زیر است.

جدول ۱۸: توصیف آماری تحلیل واریانس عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

گروه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
کارکنان	۱۶۸	۳,۶۷۹۳	۷۱۴۸۶.
فرهیختگان	۷۹	۳,۷۵۴۰	۴۵۷۵۷.

جدول ۱۹: آزمون تحلیل واریانس تفاوت دیدگاه‌های دو گروه در خصوص تأثیر عوامل درون‌سازمانی بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

عوامل درون‌سازمانی	آزمون اف	میزان خطا	ضریب تی	درجه آزادی
	۱۵,۱۵۵	۰۰۰.	۸۴۹.-	۲۴۵

با توجه به نتایج آزمون تحلیل واریانس دیدگاه‌های دو گروه کارکنان و فرهیختگان در خصوص تأثیر عوامل درون‌سازمانی بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی، می‌توان گفت که

آزمون اف با احتمال بیش از ۹۹ درصد معنی دار است. بنابراین برپایه داده‌های جداول (۱۸ و ۱۹) تفاوت معنی داری بین میانگین نظری یا استاندارد پژوهش که مساوی با عدد ۳ است و میانگین تجربی یا مشاهده شده دو گروه که بیشتر از عدد ۳ به دست آمده است، وجود دارد. به نوعی که میانگین دیدگاه‌های فرهیختگان که ۳/۷۵ به دست آمده از میانگین نظر کارکنان که ۳/۶۷ به دست آمده بیشتر است. با این حساب می‌توان گفت که گروه فرهیختگان تأثیر عوامل درون‌سازمانی بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی را بیش از گروه کارکنان می‌دانند. در واقع آزمون تحلیل واریانس نشان می‌دهد که بین دیدگاه دو گروه کارکنان و فرهیختگان در مورد عوامل درون‌سازمانی تأثیرگذار بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی تفاوت معناداری وجود دارد.

۲- آزمون فریدمن در خصوص رتبه‌بندی یا تعیین اولویت مؤلفه‌های عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر احتمال خشونت پلیس در فرایند دادرسی

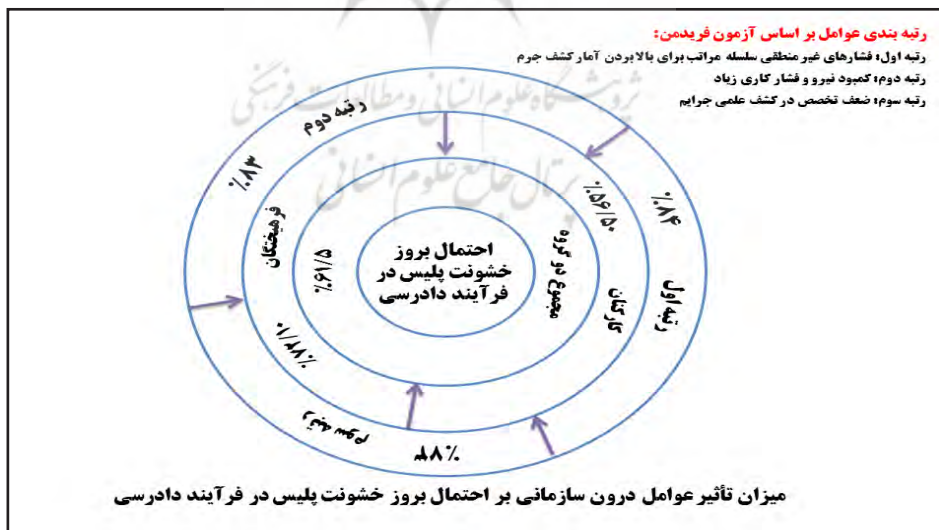
جدول ۲۰: رتبه‌بندی یا تعیین اولویت مؤلفه‌های درون‌سازمانی مؤثر بر احتمال خشونت پلیس در فرایند دادرسی از دیدگاه کل جمعیت نمونه

ردیف	مؤلفه	جایگاه اولیوی	رتبه یا اولویت
۱	کمبود نیرو و فشار کاری زیاد	۱۱,۱۵	۲
۲	فشارهای غیرمنطقی سلسله‌مراتب برای بالا بردن آمار کشف جرم	۱۱,۲۶	۱
۳	ضعف تخصص در کشف علمی جرایم	۱۰,۲۲	۳
۴	ضعف آموزش ضمن خدمت در رابطه با حقوق شهروندی	۸,۴۸	۷
۵	مجهز نبودن اتاق‌های بازجویی به تجهیزات فیلمبرداری و ضبط مکالمات	۹,۲۷	۵
۶	ضعف کنترل و نظارت از سوی رده‌های بالاتر	۶,۹۰	۱۵
۷	احتمال وجود خرده‌فرهنگ ضرب و شتم در برخی یگان‌ها	۶,۵۹	۱۶
۸	مواجهه با متهمان جرایم خشن مانند: قتل، تجاوز به عنف، سرقت مسلحانه و...	۸,۴۶	۸
۹	نامناسب بودن تجهیزات ساختمانی محیط کار (نور، گرمایش، سرمایش و تهویه)	۷,۷۱	۱۱
۱۰	نامناسب بودن نوبت کاری (شیفت)	۷,۷۸	۱۰
۱۱	نقل و انتقالات و جابجایی خدمتی	۷,۵۵	۱۲

ادامه جدول ۲۰: رتبه‌بندی یا تعیین اولویت مؤلفه‌های درون‌سازمانی مؤثر بر احتمال خشونت پلیس در فرایند دادرسی از دیدگاه کل جمعیت نمونه

۱۲	عادلانه نبودن پرداخت‌ها (مزایا، حق کشف و اضافه کاری)	۹,۸۱	۴
۱۳	معاینه نکردن متهمان از حیث سلامتی هنگام ورود و خروج	۷,۳۷	۱۳
۱۴	کم‌توجهی به تأیید صلاحیت مأموران در انتصاب به مشاغل مرتبط با متهمان	۸,۵۴	۶
۱۵	مدارا و مماشات مدیران در برابر اعمال خشونت احتمالی زیردستان نسبت به متهمان	۶,۹۹	۱۴
۱۶	نبود پرونده شخصیتی برای کارکنان بازجو و کم‌توجهی به ارزیابی مداوم آنان در طول خدمت	۷,۹۳	۹
ضریب آزمون معنی‌داری $\chi^2 = ۴۵۰/۷$ سطح معنی‌داری $P < ۰/۰۱$			

آزمون رتبه‌بندی فریدمن نشان می‌دهد که کمبود نیرو و فشار کاری زیاد در مرتبه اول، فشارهای غیرمنطقی سلسله‌مراتب برای بالابردن آمار کشف جرم در مرتبه دوم و ضعف تخصص در کشف علمی جرایم در مرتبه سوم بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرآیند دادرسی تأثیر بیشتری نسبت به سایر مؤلفه‌ها دارند. در پایان می‌توان الگوی مفهومی پژوهش را به شکل زیر ترسیم کرد.



بحث و نتیجه گیری

از میان انواع خشونت، در این مقاله به خشونت فیزیکی و کلامی اشاره شد. ریشه‌های احتمال خشونت پلیس نسبت به متهمان در فرایند دادرسی را می‌توان در عوامل مختلف فردی، برون‌سازمانی و درون‌سازمانی جستجو کرد. در این مقاله تأثیر شانزده مؤلفه مربوط به عوامل درون‌سازمانی بر بروز احتمالی خشونت پلیس در فرایند دادرسی مورد سنجش قرار گرفت.

نتایج کلی پژوهش مبنی بر تأثیر بالای ۶۰ درصدی عوامل درون‌سازمانی بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی با نتایج پژوهش بهرامی (۱۳۸۱) و کتولی‌نژاد (۱۳۸۵) در مورد دخیل بودن نقش عوامل درون‌سازمانی بر احتمال بروز جرایم ایراد ضرب و جرح در میان کارکنان نظامی و به‌خصوص تأثیر این عوامل بر احتمال بروز رفتارهای مشکل‌ساز کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ هم‌خوانی دارد.

نتیجه ۸۳ درصدی کمبود نیرو و فشار کاری زیاد و نتیجه تأثیر ۸۲ درصدی فشارهای غیرمنطقی سلسله‌مراتب بر احتمال بروز خشونت پلیس با نتایج پژوهش‌های بارون و نیومن (۱۹۹۸)، فوکس و همکاران (۲۰۰۱) و اتیلور (۲۰۰۲) که افزایش دستورهای مقامات بالا به زیردستان و ضعف مدیریت آنان و فشارهای روانی و شغلی و بی‌عدالتی ساختاری را عامل احتمال بروز خشونت کارکنان می‌دانند، مطابقت دارد.

نتیجه ۶۵ درصدی تأثیر مجهز نبودن اتاق‌های بازجویی به تجهیزات فیلمبرداری و ضبط مکالمات و تأثیر ۴۷ درصدی ضعف کنترل و نظارت و تأثیر ۵۰ درصدی نامناسب بودن تجهیزات رفاهی (سرمايش، گرمایش، نور و تهویه) محیط کار و تأثیر ۵۴ درصدی نامناسب بودن نوبت کاری و تأثیر ۵۰ درصدی نقل و انتقالات و تأثیر ۶۹ درصدی ناعادلانه بودن پرداخت‌های مالی در احتمال بروز خشونت پلیس با نتیجه پژوهش فوکس و اسپکتور (۱۹۹۹) که فشارهای ناشی از کنترل نامناسب مقامات بالاتر، محدودیت‌های اداری و کاستی‌های سخت‌افزاری و ناکارآمدی نظام اداری را موجب احتمال بروز ناکامی‌های شغلی کارکنان و احتمال بروز خشونت توسط آنها می‌دانند، به‌طور کامل هم‌خوانی دارد.

نتیجه ۷۳ درصدی تأثیر ضعف تخصص در کشف علمی جرایم و تأثیر ۶۳ درصدی ضعف

آموزش حقوق شهروندی و تأثیر ۴۱ درصدی اعتقاد به خرده فرهنگ ضرب و شتم در میان مأموران بازجویی پلیس بر احتمال بروز خشونت توسط آنها در فرایند دادرسی با نتیجه پژوهش اتیلور (۲۰۰۲) که آموزش ضعیف پلیس را عامل سوء رفتار آنها نسبت به شهروندان می‌داند هم‌خوانی دارد و پیشنهاد می‌کند که خرده فرهنگ‌های مخالف با فرهنگ سازمانی باید اصلاح شوند.

نتیجه ۵۷ درصدی تأثیر مواجهه مأموران پلیس با متهمان به ارتکاب جرایم خشن مانند: قتل، تجاوز به عنف و سرقت‌های مسلحانه بر احتمال بروز خشونت آنان با نتیجه پژوهش هوف و همکارانش که قرار گرفتن فرد در معرض محیط‌های نامطلوب و رفتارهای نادرست مراجعان را عامل احتمال بروز رفتارهای ستیزه‌جویانه معرفی می‌کند، هم‌خوانی دارد. حال که هم‌خوانی نتیجه پژوهش صورت گرفته با پژوهش‌های پژوهشگران مشخص شد، به راهکارهای مقابله با سه عامل از عوامل درون‌سازمانی که بیشترین تأثیر را بر خشونت پلیس در فرایند دادرسی دارند در جدول شماره ۲۱ اشاره می‌شود تا مسئولان و مدیران نیروی انتظامی با به‌کاربندی آنها موجب کاهش احتمال بروز خشونت توسط همکاران و پیشگیری از این عمل ناصواب شوند. در ضمن راهکارهای مقابله با احتمال بروز خشونت در اثر این سه عامل در یک‌جا فهرست شده‌اند تا بهتر مورد استفاده پژوهشگران قرار گیرد.

پیشنهادها

۱- سلسله‌مراتب به‌جای کمی‌گرایی برای بالابردن آمار کشف جرم، ضمن تأمین کمبود نیروی واحدهای صفی و اجرایی، در صدد تقویت دانش تخصصی عوامل اجرایی با برگزاری دوره‌های عرضی و تربیت نیروهای متخصص کشف جرم در مراکز آموزشی باشند تا احتمال بروز خشونت به پایین‌ترین حد ممکن و صفر برسد.

۲- در خصوص عوامل فردی و برون‌سازمانی مؤثر بر احتمال بروز خشونت پلیس نیز پژوهش‌های جداگانه‌ای انجام شود و راهکارهای مربوط نیز احصا و نسبت به عملیاتی‌کردنی آنها اقدام لازم صورت پذیرد.

جدول ۲۱: راهکارهای پیشگیری از عوامل برون‌سازمانی مؤثر بر احتمال بروز خشونت پلیس در فرایند دادرسی

راهکار	عامل	ردیف
<ul style="list-style-type: none"> - بازنگری شاخص‌های کشف جرم و اصلاح نظام گزارش‌دهی - تعیین شاخص‌هایی غیر از شاخص آمار کشفیات در ارزیابی عملکرد یگان‌های انتظامی - متعادل‌نمودن انتظارات سلسله‌مراتب از کارکنان - برخورد با فرماندهان و مدیرانی که بر زیرمجموعه خود فشارهای غیرمعقول و غیرمنطقی اعمال می‌کنند. 	فشارهای غیرمنطقی سلسله‌مراتب برای بالابردن آمار کشف جرم	۱
<ul style="list-style-type: none"> - پیش‌بینی امتیازهای ویژه برای کارکنان شاغل در بازجویی، گشت و عملیات انتظامی - پیش‌بینی برنامه‌های رفاهی برای خانواده کارکنان پیش‌گفته - تأمین نیروی انسانی واحدهای بازجویی، گشت و عملیات انتظامی - بهبود روش‌ها در جهت کاهش تماس و ارتباط مستقیم مردم با واحدهای انتظامی 	کمبود نیرو و فشار کاری زیاد	۲
<ul style="list-style-type: none"> - آموزش شیوه‌های نوین کشف علمی جرایم به کارکنان مربوط و کارکنان بازجو - بکارگیری کارکنان باتجربه و متخصص در امر بازجویی و تحقیق - تأمین تجهیزات آزمایشگاهی و فنی کشف جرم مطابق با استانداردهای روز 	ضعف تخصص پلیس در کشف علمی جرایم	۳

منابع و مآخذ

منابع فارسی:

- ابن منظور، جمال‌الدین، محمدبن مکرم (بی تا). *لسان‌العرب*، بیروت: دارصادر، جلد ۱۰.
- اتیلور، رابرت (۲۰۰۲). «مطالعه سوءرفتار پلیس در آمریکا و یک مدل قابل اجرا در پلیس ترکیه»، پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، آمریکا: دانشگاه تگزاس.
- انصاف‌پور، غلام‌رضا (۱۳۷۴). *فرهنگ کامل فارسی*. تهران: انتشارات زوآر.
- بهرامی، محمد (۱۳۸۱). *بررسی علل جرم و ارتکاب ضرب‌وجرح در نیروهای مسلح*. تهران: انتشارات سازمان قضایی نیروهای مسلح.
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۷). *لغت‌نامه*. تهران.
- صدری‌افشار، غلام‌حسین و همکاران (۱۳۷۳). *فرهنگ فارسی/مروزی*. چاپ اول. تهران: مؤسسه نشر کلمه.
- کاتبی، حسینقلی (۱۳۶۳). *فرهنگ حقوق (فرانسه - فارسی)*. تهران: انتشارات گنج دانش.
- کرم، عبدالواحد (۱۹۸۷). *معجم المصطلحات القانونية. التبیة الاولى*. بیروت: مکتب النهضة العربیه

کتولی‌نژاد، خدابخش (۱۳۸۵). «نقش عوامل درون‌سازمانی رفتارهای مشکل‌ساز کارکنان کوپ فاتب»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
محمدنسل، غلامرضا (۱۳۹۳). کلیات پیشگیری از جرم، تهران: نشر میزان.

منابع انگلیسی:

- Baron, R.; Neuman, J. (1998). Workplace Violence And Workplace Aggression: Evidence On Their Relative Frequency And Potential Causes, *Aggressive Behavior*, 3(22).
- Fox, S., Spector, P. (1999). A Model of Work Frustration-Aggression, *Journal Of Organizational Behavior*, 6(20).
- Fox, S., Spector, P., Miles, D. (2001). Counter productive Work Behavior (CWB) in Response To Job Stressors And Organizational Justice: Some Mediator And Moderator Tests For Autonomy And Emotions, *Journal Of Vocational Behavior*, 3(59).
- Hogh, A., Henriksson, M, Burr, H. (2005). A –year Follow- up Study of Aggression at Work and Psychological Health, *International Journal Of Behavioral Medicine*, 4(12).

