

# پیشگیری از جرائم و تخلفات در پرتو خود پایی

## (نظارت همگانی درونی)

رضا زهروی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۹۳/۰۷/۰۵، تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۹/۲۸

### چکیده

در این مقاله تلاش گردیده تا موضوع پیشگیری از جرائم و تخلفات مدیران و فرماندهان در راستای خود پایی (نظارت همگانی درونی) مورد بحث قرار گرفته و شاخص‌های آن تبیین و الویت‌بندی گردد. این مقاله از نظر هدف کاربردی است که به روش توصیفی - پیمایشی انجام گرفته شده است. جامعه آماری تحقیق مدیران و فرماندهان برخی از یگانهای مستقل ستادی است. ابزار گردآوری شامل مصاحبه با نخبگان ناجا و توزیع پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه در دو نوع و هر کدام با ۱۴ گویه تدوین و پس از اطمینان از اعتبار و پایایی توزیع گردید. آلفای کرونباخ به دست آمده ۰/۸۹ می‌باشد. نتایج نشان داد در محور نظارت مدیران و فرماندهان بر شخص خودش عامل تقویت اعتقاد مدیران و فرماندهان به نظارت خالق با رتبه میانگین ۹/۵۸ در الویت اول بوده و در محور نظارت مدیران و فرماندهان بر زیرمجموعه عامل توجه فرماندهان و مدیران به اصل ولایت پذیری با رتبه میانگین ۹/۹۱ در الویت اول قرار گرفته است.

### واژگان کلیدی

نظارت همگانی درونی در مدیریت، نظارت همگانی بیرونی در مدیریت، پیشگیری و نظارت در مدیریت اسلامی.



<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشگاه تهران، (rezazahravi@ut.ac.ir)

بررسی تاریخی پیشگیری از جرم حاکی از آن است که برخی پیشگیری‌ها در قالب بسیاری از تدابیر و راهکارهای اساسی و موثر از صدر اسلام مطرح بوده است، برخی آیات قرآن کریم و احادیث اهل بیت علیهم السلام بیانگر این است که پیشگیری از جرم با اقسام و ارکان مختلف آن در آموزه های اسلامی قابل ملاحظه است (رشادتی، ۱۳۸۷، ۱۵۰).

در بند ۸ ماده ۴ قانون نیروی انتظامی پیشگیری به عنوان یکی از وظایف به صراحت آمده است و عاقلانه و منطقی است که پیشگیری از جرایم درون ناجا مقدم بر پیشگیری از جرایم بیرون سازمانی است و در گستره پیشگیری از جرایم نیروهای ناجا باز به دلیل اهمیت و تاثیرگذاری بیشتر فرماندهان و مدیران این اهمیت و ضرورت مضاعف می شود و اساساً ضرورت‌های خاص انجام تحقیق با توجه به کاربردهای بسیار فراوان آن در تمام جرایم اعم از جرایم علیه اشخاص، جرایم علیه اموال و مالکیت و جرایم علیه آسایش و امنیت، روشن می شود؛

جرم شناسی تلاش می کند در راستای ارزیابی عوامل جرم خواه در ارتباط با بزهکاران یا بزه دیدگان، خواه در ارتباط با جامعه یا دولت و به منظور درک بهتر و علمی وقوع جرایم و شناخت راه‌های کنترل فراگیر جرم با تمرکز بر پیشگیری یا کاهش وقوع جرم نقش خود را ایفا نماید و مسیرهای متفاوتی را برای دستیابی به این اهداف یافته و پیموده است. این دانش اهمیت پیشگیری از جرم را به منزله‌ی بنیادی‌ترین راه کنترل جرم به دو دلیل وابسته می‌داند نخست این که، پیشگیری از جرم بهتر یا لاقلاً مقدم بر تدابیر واکنشی است و نظم و آسایش فردی و اجتماعی را تامین می‌کند؛ زیرا آمارها نشان داده است که در بسیاری موارد، از یک سو مرتکبان جرم‌ها شناسایی، دستگیر و کیفر نمی‌شوند و از سوی دیگر اجرای کیفر پیش از آن که پیامدهای جرم را از بین ببرد به گونه‌های مختلف موجبات مشکلات متعدّد در جامعه از جمله ترس و نگرانی از جرم را فراهم می‌کند. دوم این که تکرار جرم و تداوم به ظاهر دوری ناپذیر وقوع آن، اگر دارای روند رو به رشد باشد باعث ناامیدی و در نتیجه کاهش آستانه تحمل تمام دستگاه‌های عمومی پاسخ دهنده به پدیده مجرمانه می‌شود.

نقش نیروی انتظامی کشور در برخورد با جرائم به خصوص پیشگیری از وقوع هر نوع خلافکاری حتی در درون خود ناجا و در سطح بالا مانند سطوح مدیران و فرماندهان بیشتر متجلی می‌گردد و ناجا باید کاملاً به این امر واقف باشد و به دور از مطالبی که ارائه گردید با شناخت توقع و انتظارات مردم و مسئولان به طور عمیق به مسئولیت خود توجه نماید و به کاملترین و مطلوبترین شکل، آن را به انجام رساند زیرا مسئولیتی خطیر و همه جانبه، نه فقط در حوزه جرم و خلاف، بلکه در همه‌ی ابعاد و امور جامعه دارد؛ لذا هر اندازه به این نکته بیشتر عنایت شود و درون ناجا منزله از جرایم باشد، بین اقشار مختلف جامعه نیز محبوب تر خواهد بود (الیاسی، ۱۳۸۵، ص ۱۲۶).

یکی از موضوعات مهم در پیشگیری در سطوح بالای مدیریتی در دستگاه‌های دولتی خود پایبندی یا خود کنترلی می‌باشد. خود پایبندی در اصطلاح، ایجاد حالتی است در درون فرد که او را به انجام وظایفش متمایل می‌سازد، بدون آنکه عامل خارجی او را تحت کنترل داشته باشد. هدفی که در خود پایبندی دنبال می‌شود ارائه یک شخصیت سالم است که به بلوغ فکری رسیده است و در برابر انواع مشکلات از خود مقاومت نشان می‌دهد و خود را با بینش عامل آن را انتخاب می‌کند و علاوه بر محیط کار در زندگی شغلی خویش نیز خود پایبندی می‌شود. و این میسر و ممکن نخواهد بود مگر بسترهای مناسب در سازمان فراهم شود و خود پایبندی در نظام پایبندی و مراقب بودن و نظارت اسلامی نهادینه شود (سجادی، ص ۱۴).

## ۲. مسئله تحقیق

در جمهوری اسلامی ایران پیشگیری از بزهکاری مورد ملاحظه قرار گرفته و این مفهوم علاوه بر ورود در متون جرم شناسی، در برخی قوانین هم وارد گردیده است؛ در جمهوری اسلامی ایران مستندات متعددی به شرح زیر در این خصوص قابل ملاحظه است.

پیشگیری از جرم در اصل ۱۵۶ قانون اساسی به طور صریح و در اصل ۸ به طور غیرمستقیم، قابل ملاحظه است. در اصل ۱۵۶ ق.ا.ج.ا. چنین آمده است: «قوه قضائیه قوه‌ای است مستقل که پشتیبان حقوق فردی و اجتماعی و مسئول تحقق بخشیدن به عدالت و عهده‌دار وظایف زیر است:

رسیدگی و صدور حکم در مورد تظلمات، تعدیات، شکایات، حل و فصل دعاوی و رفع خصومات و اخذ تصمیم و اقدام لازم در آن قسمت از امور حسبیه که قانون معین می‌کند؛

احیای حقوق عامه و گسترش عدل و آزادی‌های مشروع؛

نظارت بر حسن اجرای قوانین؛

کشف جرم و تعقیب و مجازات و تعزیر مجرمین و اجرای حدود و مقررات مدون جزائی اسلام؛

اقدام مناسب برای پیشگیری از وقوع جرم و اصلاح مجرمین».

هرچند قانون اساسی با نگرش به بند ۵ اصل ۱۵۶، وظیفه اصلی واکنش و پیشگیری از جرم را به قوه قضائیه محول نموده است؛ اما این امر مانع از تدوین سیاست‌ها و مدل‌های مناسب پیشگیری در نهادهای مهمی همچون ناجا نیست و اثبات شیء، نفی ماادا نمی‌کند خصوصاً اینکه بند ۸ ماده ۴ قانون نیروی انتظامی در همین راستا تصویب شده است.

جرم‌شناسان امروزی برای یافتن راه و روشی کم‌هزینه‌تر و پرفایده‌تر، به دکترین خود پای پی روی آورده‌اند. در کشورهای جهان،

تحقیقات جامعی در این حوزه انجام می‌شود. در کشور ما هم، استفاده از دکترین خود پای پی برای کاهش تخلفات و جرایم در محیط‌های اداری، می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. در این روش قرار است هر سازمان با یک نظارت داخلی، کارمندان خود را در اجرای صحیح مقررات، تحت نظارت قرار دهد. این نوع نظارت علاوه بر هزینه‌های کمتر، اثر بیشتری در پیشگیری از جرم نیز ممکن است ایجاد نماید و الگویی از خود پای پی در فرهنگ اسلامی را ارائه دهد (زارع، بی تا، ص ۷۴).

در عصر حاضر جوامع مختلف می‌کوشند تا از راه‌های گوناگون خود پای پی را در افراد و سازمان‌های خود تحقق بخشند و یا آن را تقویت کنند زیرا این مسلم است که اگر افراد سازمان خود را کنترل کنند کار مدیریت تاچه حد آسان، سریع و مطلوب خواهد شد (ابطحی، ۱۳۸۸: ص ۲۳-۲۸).

در چنین وضعیتی است که می‌توان گفت بدون حضور مقام مافوق هم کارکنان بدون ترس از عواقب کنترل وظایف خویش را به خوبی انجام می‌دهند. اما آیا چنین وضعیتی عملی است؟ قطعاً همیشه جواب مثبت نیست اما گاه می‌تواند مثبت باشد. بیدار کردن وجدان فردی و تقویت حس میهن دوستی، فرهنگ سازی دینی و رشد آگاهی‌های افراد از اثرات مثبت و مفید خود پای پی، عواملی هستند که به تحقق خود پای پی سرعت می‌بخشند و برعکس آن نیز صادق است و رابطه بین هوش هیجانی و خود پای پی اثبات شده است (رزقی، ۱۳۸۹، ص ۴۹).

با توجه به موارد تبیین شده در این مقاله ما بدنبال خود پای پی و نظارت همگانی درونی مدیران و فرماندهان بر شخص خود و حوزه مدیریتی وی می‌باشیم و سوال اصلی عبارت است از: پیشگیری از جرائم و تخلفات در پرتو خود پای پی (نظارت همگانی درونی) چگونه است؟

### ۳. تعاریف مفاهیم

#### ۳-۱. جرم

جرم، که یک معضل اجتماعی در همه جوامع است و بر زندگی هزاران نفر در هر لحظه از سال ممکن است تأثیرگذار باشد و ترس در دل و جان مردم جامعه ایجاد کند (تن کین هون<sup>۲</sup>، ترجمه علی سلطانی، ۱۳۸۵، ص ۹۹) در جرائم ارتكابی توسط نیروهای دولتی اثرش دو چندان، و در جرائم ارتكابی توسط نیروهای نظامی اثرش چندین برابر است؛ چه رسد به اینکه آن نیرو از سطوح بالای آن مانند سطوح فرماندهان و مدیران باشد؛ زیرا نیروهای نظامی و انتظامی در نظامهای مختلف بویژه نظام جمهوری اسلامی ایران بسیار حائز اهمیت است. امروز وضعیت نیروهای انتظامی ما با دوران گذشته از زمین تا آسمان تفاوت کرده است. امروز نیروهای انتظامی با مردم و در کنار مردم و پشت سر آنها هستند هرچه می‌توانید، این روحیه را در خودتان تقویت کنید که شما برای مردم هستید (بیانات مقام معظم رهبری در مراسم بیعت فرماندهان، نمایندگان ولی فقیه و مسئولان عقیدتی، سیاسی (۱۳۶۸/۰۳/۲۸).

در واقع از دید دانش جرم‌شناسی، که در تعریفی مختصر، علم مطالعه ماهیت، گستره، علت و کنترل رفتار کیفری است (سیگل<sup>۳</sup>، ۱۹۹۷، ص ۵۵۴).

در بررسی جرم از دیدگاه لغوی در زبان فارسی ملاحظه می‌شود که این واژه در لغت‌نامه دهخدا این گونه تعریف شده است که [ج] [ع] (ا) گناه. (منتهی الارب) (آندراج) (مهدب الاسماء نسخه خطی) (غیث اللغات). گناه. خزه. خطا. (ناظم الاطباء). ذنب. تعدی. (از متن اللغة) (از اقرب الموارد): ومنه «ما فی هذا جرم». (اقرب الموارد). بزه. جناح. عصیان. اثم. ماثم. معصیت. ذنب. ناشایست. جناح. جریمه. خطا. ج. اجرام. جُروم. (متن اللغة) (اقرب الموارد) (منتهی الارب).

جرم و تخلف در لغت و زبان عربی به این شکل تعریف شده است: الجُرْمُ: الذَّنْبُ و فعله الإِجْرَامُ و المُجْرِمُ: المُذْنِبُ و الجارِمُ: الجانی، قال الشاعر: و لا الجارِمُ الجانی علیهم بمسلم (فراهیدی، ۱۴۱ هـ ق، ج ۶، ص ۹۱۱. ج ۷، ص ۹۹) و نیز در برخی کتابهای لغت گفته شده است: الجُرْمُ: الذَّنْبُ و جَمْعُهُ أَجْرَامٌ. و المُجْرِمُ: المُذْنِبُ و الجارِمُ: مِثْلُهُ. و الجُرْمُ: الباطِلُ، حَلَفْتُ يَمِينًا ما فیها جُرْمَاتٌ: أی أَباطِیلٌ. و أصابَهُ ذاکَ من جَرَمِکَ: أی من جَرِیمَتِکَ و جِنائَتِکَ. و ما لی عِنْدَهُ جَرِیمَةٌ. و قَرَأَ یَحییٰ بن وَثابٍ: لَأَ یُجْرِمَنَّکُم بِرَفْعِ الیاءِ؛ من أَجْرَمَ [۲۲۱/ب] إِجْرَامًا (صاحب بن عباد، ۴۱۴ هـ ق ج ۷، ص ۰۰۱).

جرم و تخلف از نظر خداوند متعال: کلمه جرم به صورت مفرد در قرآن کریم به کار نرفته است اما با مشتقات مختلفی در کلام خداوند متعال قابل ملاحظه است؛ مانند تعبیر أَجْرَمْنَا در آیه شریفه سوره سبأ به کار رفته است که خداوند متعال می‌فرماید: قُلْ لَأَ تَسْأَلُونَ عَمَّا أَجْرَمْنَا وَ لَأَ نَسْأَلُ عَمَّا تَعْمَلُونَ: بگو از شما نسبت به گناهان ما سؤال نمی‌شود و از ما نسبت به رفتار شما سؤال نخواهد شد (سبأ، ۵۲) (محقق داماد، ۶۰۴۱ هـ ق، ج ۴، ص ۲۶۱). علامه طباطبایی (ره) در این خصوص می‌فرماید: مفاد این آیه یعنی عمل و مخصوصا عمل شر و جرم از عامل خود به دیگری تجاوز نمی‌کند و عمل زشت کسی و بالش به غیر او نمی‌رسد. پس غیر او کسی از آن باز خواست نمی‌شود و بنا بر این، نه شما مسئول جرم مایید و نه ما مسئول کارهای شما مییم، بلکه خود شما مسئول کار خویشید و این جمله مقدمه و زمینه است برای آیه بعدی که متعرض مسئله جمع و فتح است؛ چون دو طایفه وقتی از نظر عمل با هم مختلف شدند: یکی عمل خیر کرد، دیگری شر، واجب است که بین آنان فتحی پدید آید؛ یعنی این دو طایفه از هم متمایز شوند تا جزای عمل هر طایفه به خود او برگردد؛ چه خیر و چه شر، چه سعادت و شقاوت و آن کسی که چنین فتحی پدید می‌آورد، پروردگار متعال است و اگر در آیه شریفه از عمل خود تعبیر به جرم و از عمل مشرکان تعبیر به عمل کرد و هر دو را جرم نخواند و نفرمود: "عما اجرمننا و عما ترجمون" برای این است که در مناظره رعایت ادب را کرده باشد (ترجمه تفسیر المیزان، ج ۶۱، ص ۶۶۵).

<sup>۲</sup>. Ten Kin Hoon

<sup>۳</sup>. Siegel

#### ۴. پیشگیری

در زبان فارسی کلمه پیشگیری به لحاظ لغوی به معنای جلوگیری کردن، دفع، صیانت، مانع شدن، جلو بستن، اقدامات احتیاطی برای جلوگیری از حوادث بد و ناخواسته و نیز به معنای جلوی وقوع چیزی را گرفتن معنا شده است (معین، محمد، ۱۳۸۱، ص ۹۳۳). پیشگیری از لغت *praeveni re* لاتینی به دست آمده که خودش مرکب است از پیشوند *prae* به معنای *before* و کلمه *vent re* به معنای *come* (آمدن)؛ با این وصف لغت مورد اشاره در زبان لاتین از نظر معنایی از «پیش از کسی آمدن»، از طریق مفهوم «پیشاپیش عمل کردن، پیشدستی کردن» به «مانع شدن، سد راه شدن» مصداق یافت و همین معنی در سده ۱۶ میلادی در زبان انگلیسی ظاهر شد (آیتو<sup>۴</sup>، ۱۳۸۵، ص ۹۲۳).

بحث و بررسی تاریخی پیشگیری از جرم حاکی است که برخی پیشگیریها در قالب بسیاری از تدابیر و راهکارهای اساسی و مؤثر از صدر اسلام مطرح بوده است. برخی آیات قرآن کریم و احادیث اهل بیت علیهم السلام بیانگر این است که پیشگیری از جرم با اقسام و ارکان مختلف آن در آموزه‌های اسلامی قابل ملاحظه است (رشادتی، ۱۳۸۷، ص ۱۵۰). هم‌چنین برخی نهادها و نقشهای مؤثر در جامعه اسلامی مانند امر به معروف و نهی از منکر، نهاد حسبه و نقش محتسب در کاهش جرائم می‌تواند در جهت پیشگیری تفهیم و تبیین شود (میرخلیلی، ۱۳۸۸، ص ۴۶).

#### ۴-۱. نظریه‌های مختلف اسلامی و غربی در پیشگیری

##### ۴-۱-۱. پیشگیری در پرتو نگرشهای اندیشمندان مغرب زمین

از نظر گسن<sup>۵</sup> پیشگیری از جرم در مفهوم مضیق، هر تدبیر سیاست جنایی است که هدف نهایی آن تحدید حدود امکان پیشامد مجموعه اعمال جنایی از راه غیرممکن ساختن، دشوارساختن یا کاهش دادن احتمال وقوع آنها است. گسن معتقد است این تدبیرها نباید از تهدید به مجازات و یا اجرای مجازات استفاده کند (ریمون گسن، ترجمه مهدی کی نیا، ص ۳۳۱). تعریف دیگری که از پیشگیری از جرم ارائه شده و بینش موسعتری به نظر می‌رسد پیشگیری را تمام اقدامات قهرآمیز و غیر قهرآمیز می‌داند که با دو هدف پیشگیری خاص در جهت جلوگیری از تکرار جرم توسط شخص مرتکب و پیشگیری عام شامل بازدارندگی از طریق تهدید می‌شود (میرخلیلی، ۸۸۳۱، ص ۴۳). برخی دیگر از صاحب‌نظران ضمن اذعان به اینکه پیشگیری از جرم را مشکل می‌توان تعریف کرد برآنند که درک بسیار مهم متناقض بودن تعاریف، نمونه و فلسفه‌های پیشگیری از وقوع جرم با هم به همراه درک طبیعت مناسب متناقض ابتکارات و سیاستهای پیشگیری از وقوع جرم برای درک کامل سیاستهای گسترده قانون و نظم عمومی در جوامع در معرض خطر معاصر بسیار مهم و حیاتی است (بک<sup>۶</sup>، ۱۹۹۲).

در مفهوم پیشگیری از جرم، مفسران اشتراک‌گردی خواه دارای ایدئولوژی چپ‌گرا و خواه دارای ایدئولوژی راست‌گرا هر دو پیشنهاد کنترل اشتراکی را می‌دهند و معتقدند که بیشتر کنترل اجتماعی از نوع کنترل اشتراکی است نه کنترل دولتی و غالب موقعیت‌های روزانه از طریق گفت و شنودهای قانونمند و مقررات دولتی است که در جهت رفع ضعفها و کمبودهای این حوزه حرکت می‌کند و به جلو می‌رود (رجوع کنید به برایت ویت، ۱۹۹۵، ص ۳۰۲).

<sup>۴</sup>. Aytoo

<sup>۵</sup>. Kessen

<sup>۶</sup>. Beck

تعریف پیشگیری جرم طبق نظریه کلاسیک بر این محور استوار است که شدت مجازات به آنچه برای پیشگیری و بازدارندگی از جرم لازم است، محدود است و هدف هر سامانه قانونگذاری مطلوب نیز پیشگیری از وقوع جرم است و نه چیز دیگر (رجوع کنید به لیلیتال، ۱۹۹۵، ص ۱۶ و ۱۷).

برخی دیگر پیشگیری را یکی از ابزارهای مؤثر در مبارزه با بزهکاری دانسته‌اند که با هدف تضمین آزادیها، اجرای عدالت، اصلاح و درمان بزهکاران و در صورت ضرورت سرکوب بزهکاران است (احدی، احمد، ۱۳۸۸ ص ۱۹).

بدین ترتیب به نظر می‌رسد پیشگیری از جرم حوزه‌ای کاملاً دشوار است که برای مشخص کردن آن از دو حیث مفهومی و مصداقی نکات مختلفی را می‌توان مورد ملاحظه قرار داد و لذا پاسخ ساده‌ای به این سؤال که پیشگیری از جرم چیست، وجود ندارد (گوردون هیوتر، ۸۹۹۱، ص ۷۲).

## ۵. الگوهای اسلامی پیشگیری و از دید خداوند متعال و معصومین (علیهم السلام)

### ۵-۱. خود پایی (نظارت همگانی درونی)

به لحاظ لغوی پاییدن و مراقب بودن خود، پاییدن و مراقب بودن نفس یا خود پایی (نظارت همگانی درونی) توانایی پاییدن و مراقب بودن احساسات و رفتارها و خواسته‌ها است که انسان به منظور به دست آوردن برخی پاداشها یا جلوگیری از برخی مجازاتها انجام می‌دهد. احتمالاً برخی پاداشها و مجازاتهایی (معمولاً کوچکتر) که زودتر قابل دستیابی است، می‌تواند جلو دستیابی به برخی پاداشهای بزرگتر را بگیرد. در روانشناسی گاهی با نام خود تنظیمی نامیده شده است.

«پاییدن و مراقب بودن فعالیتی است که ضمن آن عملیات پیش‌بینی شده با عملیات انجام شده مقایسه می‌شود و در صورت وجود اختلاف و انحراف بین آنچه «باید» باشد و آنچه «هست»، نسبت به رفع و اصلاح آنها اقدام می‌شود» (صادقپور، ۳۵۳۱، ص ۹۵۱).

تعاریف دیگری را نیز می‌توان در این خصوص ارائه کرد:

«پاییدن و مراقب بودن، فعالیتی منظم است که ضمن آن نتایج مورد انتظار در قالب استانداردهای عملیات تعیین می‌شود، سامانه دریافت اطلاعات طراحی، عملیات پیش‌بینی شده و انجام شده با هم مقایسه، اختلافها و انحرافها مشاهده، و ارزیابی و میزان اهمیت آنها مشخص می‌شود، و سرانجام اصلاحات لازم برای تحقق هدفها و مأموریت‌های سازمان انجام می‌گیرد (الوانی، ۹۷۳۱، ص ۸۸).

بدین ترتیب می‌توان گفت خود پایی در اصطلاح، ایجاد حالتی است در درون فرد که او را به وظایفش متمایل می‌سازد بدون اینکه عامل خارجی او را تحت کنترل داشته باشد. هدفی که در خود پایی دنبال می‌شود، ارائه شخصیت سالم است که به بلوغ فکری رسیده است و در برابر انواع مشکلات از خود مقاومت نشان می‌دهد و خود با بینش عامل آن را انتخاب می‌کند و علاوه بر محیط کار در زندگی شغلی خویش نیز خود پای می‌شود و این میسر و ممکن نخواهد بود مگر بسترهای مناسب در سازمان فراهم، و خود پایی (نظارت همگانی درونی) در نظام پاییدن و مراقب بودن و نظارت همگانی اسلامی نهادینه شود (سجادی، ص ۴۱).

### ۵-۲. نظارت همگانی درونی

سامانه‌های خود پایی (نظارت همگانی درونی) برای نظارت همگانی درونی<sup>۷</sup> دقیقتر در ادارات ایجاد می‌شود؛ زیرا برخلاف خود پایی (نظارت همگانی درونی) سایر روش‌های نظارت همگانی درون سازمانی، کارآمدترین روش پیشگیری از تخلفات نظارت همگانی و کنترل، یکی از کارآمدترین راهها برای جلوگیری از تخلفات است. اما علاوه بر منافی که از پاییدن و مراقب بودن و نظارت همگانی عاید

<sup>۷</sup> نظارت به معنای حقوقی و خاص مدنظر است که شامل معنای کنترل نیز گاهی می‌شود نه معنای لغوی آن که این‌گونه توضیح داده می‌شود: نَظَرْتُهٔ: (أَنْظَرْتُهٔ) (نَظَرْتُهٔ) و (نَظَرْتُ) إِلَيْهِ أَيْضاً أَبْصَرْتُهٔ وَ الْفَاعِلُ (نَظَرَ) وَ الْجَمْعُ (نَظَرًا) وَ مِنْهُ (النَّاطِرُ) لِلْخَارِسِ وَ (النَّاطِرُ) السَّوَادُ الْأَصْفَرُ مِنَ الْعَيْنِ الَّذِي يُبْصِرُ بِهِ الْإِنْسَانُ شَخْصَةً وَ (نَظَرْتُ) فِي الْأَمْرِ تَدَبَّرْتُ وَ (أَنْظَرْتُ) الدَّيْنَ بِالْأَلْفِ أَخْرَجْتَهُ (فيومي، احمد بن محمد مقرئ، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير للرافعي، منشورات دار الرضي، قم - ايران، ۵ هـ. ق. ۲، ص: ۲۱۶)

جامعه می‌شود، باید به هزینه‌های آن نیز توجه کرد. نظارت همگانی دقیق و همه‌جانبه مستلزم صرف هزینه فراوان است. البته فرایند سیستمی، خود پای (نظارت همگانی درونی)، پویا و تکاملی نیز نیازمند هزینه است (زاهدی، ص ۹).

جرم‌شناسان امروزی برای یافتن راه و روشی کم‌هزینه‌تر و پرفایده‌تر به دکتترین خود پای (نظارت همگانی درونی) روی آورده‌اند. در کشورهای جهان، پژوهش‌های جامعی در این حوزه انجام می‌شود. در کشور ما هم، استفاده از دکتترین خود پای (نظارت همگانی درونی) برای کاهش تخلفات و جرائم در محیط‌های اداری، می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. در این روش قرار است هر سازمان با نظارت داخلی، کارمندان خود را در اجرای صحیح مقررات، تحت نظارت قرار دهد. این نوع نظارت علاوه بر هزینه‌های کمتر، در پیشگیری از جرم نیز ممکن است اثر بیشتری ایجاد، و الگویی از خود پای (نظارت همگانی درونی) در فرهنگ اسلامی را ارائه کند (زارع، بی تا، ص ۴۷).

### ۳-۵. خود پای (نظارت همگانی درونی) در سازمان

در عصر حاضر جوامع مختلف می‌کوشند از راه‌های گوناگون خود پای (نظارت همگانی درونی) را در افراد و سازمان‌های خود تحقق بخشند و یا آن را تقویت کنند؛ زیرا این مسلم است که اگر افراد سازمان خود را کنترل کنند، کار مدیریت تا چه حد آسان، سریع و مطلوب خواهد شد (ابطحی، خیر اندیش، ۸۸۳۱، ص ۳۲۸۲). در چنین وضعیتی است که می‌توان گفت بدون حضور مقام مافوق هم کارکنان بدون ترس از پیامد کنترل وظایف خویش را بخوبی انجام می‌دهند. اما آیا چنین وضعیتی عملی است؟ قطعاً همیشه جواب مثبت نیست اما گاه می‌تواند مثبت باشد. بیدار کردن وجدان فردی و تقویت حس میهن دوستی، فرهنگ‌سازی دینی و رشد آگاهی‌های افراد از تأثیرات مثبت و مفید خود پای، عواملی است که به تحقق خود پای سرعت می‌بخشد و برعکس آن نیز صادق است و رابطه بین هوش هیجانی و خود پای (نظارت همگانی درونی) اثبات شده است (رزقی، ص ۹۴).

### ۴-۵. مقدمات ایجاد خود پای (نظارت همگانی درونی)

مقدمات ایجاد خود پای (نظارت همگانی درونی) در هر مجموعه‌ای را می‌توان در گستره آموزه‌های دینی جستجو کرد که و برخی از آنها عبارت است از:

۴-۵-۱. ایمان به خدا<sup>۱</sup>: در اسلام زمینه‌های مناسب برای رشد خود پای افراد فراهم است. فرد مسلمان خود را در مقابل خدا مسئول می‌پندارد نه صرفاً در مقابل رئیس و سازمان. التفات و توجه به حرام و حلال و پرهیز از گناه شیوه‌هایی است که فرد مسلمان را خود پای می‌سازد و فرد همیشه خدا را ناظر رفتار خود می‌داند و البته این امر باید گام به گام اجرا شود تا نتایج منطقی به دست آید (داوری، بی تا، ص ۵۴).

۴-۵-۲. توجه به شخصیت و حرمت کارکنان: واگذاری اختیارات و مسئولیت به کارمندان و شراکت آنان در تصمیم‌گیریها اعتماد به نفس لازم را به آنان خواهد داد و احساس خواهند کرد که سازمان به افرادش اعتماد دارد و آنها نیز می‌توانند نظر و پیشنهاد خود را ارائه کنند و در رشد سازمان سهیم باشند و این خود مصداقی است از رابطه ثابت شده در خصوص دینداری و خود پای (نظارت همگانی درونی) و کاهش برخی جرائم (خدایاری فرد، ۸۸۳۱، ص ۷۸).

<sup>۱</sup> مقصود، ایمان در مراتب مختلف آن است نه درجات خاص یا بالای آن همان گونه که از ابو بصیر از حضرت امام جعفر صادق علیه آورده است السلام صلوات الله علیه که حضرت فرمودند که هر که ایمان به خدا و روز قیامت دارد پس می‌باید که شب او بی وتر به روز نرسد (اصفهانی، مجلسی اول، محمد تقی، لواعص صاحبقرانی، ۸ جلد، مؤسسه اسماعیلیان، قم - ایران، دوم، ۴۱۴۱ ه ق ج ۳، ص: ۰۳).

۳-۴-۵. رضایت شغلی و ارضای نیازهای کارکنان: هرچه کارکنان به شغل و کار خود علاقه‌مند باشند و سازمان نیز حقوق و امکانات مناسب را برای افراد فراهم سازد به همان نسبت، افراد تمایل بیشتری برای کنترل خود نشان می‌دهند. برعکس اگر دستمزد کم و امکانات رفاهی محدود باشد، سخن گفتن از کنترل افراد هیچ ثمری نخواهد داشت و کارکنان یا شغل دوم را انتخاب می‌کنند و یا به فساد و رشوه‌گیری در محیط کار گرایش پیدا می‌کنند و بررسی رابطه بین سبکهای رهبری مدیران با خود پایی (نظارت همگانی درونی) کارکنان آموزش و پرورش در برخی استانهای ایران نیز مؤید همین است (حسین‌پور، ۰۹۳۱، ص ۸۴).

۴-۴-۵. دادن انگیزه و تشویق افراد به خود پایی: اگر کارکنان بخواهند و اراده لازم را داشته باشند، انگیزه خود پایی را راحت‌تر می‌توانند به دست آورند؛ زیرا انگیزه نیرویی است که آنها را در جهت خود پایی رهنمون می‌سازد و اگر احساس کنند که خود پایی منافع خود و سازمانشان را حفظ می‌کند خود به خود عاملی برای تشویق افراد به کنترل خود می‌شود. رابطه و عوامل خود پایی و مراقب بودن اجتماعی و مفهوم تقوا کاملاً مستقیم و شناخته شده است (چگینی، ۲۸۳۱، ص ۲۹).

۵-۵-۵. حس تعلق و وفاداری به سازمان: اگر کارکنان، سازمان را خانه خود در نظر بگیرند و آن را سرپناه قلمداد کنند، خود را در موفقیت و یا شکست سازمان سهیم می‌دانند. این تعلق خاطر موجب می‌شود که آنها تا پایان همکاری با سازمان نسبت به آن وفادار باقی بمانند که در این صورت خود پایی غرورآفرین خواهد بود.

#### ۵-۵. مرز بین کنترل و خود پایی (نظارت همگانی درونی)

با توضیحاتی که ارائه شد، معلوم می‌گردد کنترل فرایندی است که مدیر از طریق آن تطابق عملیات انجام شده را با فعالیتهای برنامه ریزی شده می‌سنجد و بین بایدها و هست‌ها مقایسه می‌کند؛ زیرا با کنترل است که برنامه ریزان به صحت پیش‌بینی خود پی خواهند برد و در غیر این صورت هیچ برنامه‌ای بدون کنترل بدرستی اجرا نمی‌شود؛ لذا باید بین این دو مرز مشخصی باشد و از هرگونه افراط و تفریط دوری شود؛ زیرا هر دو و به تناسب برای سازمان ضروری است و مقایسه خود پایی (نظارت همگانی درونی) با دیگر روشها و سبکها اعم از دفاعی و غیر دفاعی بیانگر برتری خود پایی (نظارت همگانی درونی) است (تقی زادگان، ۱۹۳۱، ص ۹۲).

البته بین پایی و مراقب بودن مدیر و خود کنترلی (نظارت همگانی درونی) لزوماً تنافی نیست و نظر و کنترل، وظیفه اساسی مدیر است و باید به وسیله آن از منابع و افراد سازمان حداکثر کارایی و اثربخشی را در جهت دستیابی به اهداف سازمان به دست آورد. بنابراین، جایگاه هر دو در سازمان باید حفظ شود ضمن اینکه افراد خود پایی را رعایت می‌کنند، مدیر نیز باید با رعایت ضوابط و بدون خدشه به اعتماد و احترام به افراد، کنترل لازم را در سازمان اعمال کند و این باعث می‌شود رابطه کارکنان و مدیر دوستانه باشد و هزینه‌های کنترل نیز کاهش یابد؛ لذا نمی‌توان گفت که چون افراد خود پایی هستند به هیچ‌گونه کنترل از سوی مدیر نیازی نیست. خود پایی ضرورتی است برای سازمان و فرد چاره‌ای جز انتخاب آن ندارد اگر می‌خواهد شرافتمندانه کار کند و زندگی خود را بچرخاند. سازمان نیز برای تحقق اهداف، چاره‌ای جز کنترل ندارد تا از این راه بتواند نارساییها را شناسایی، و در رفع آنها اقدام کند. البته تأکید می‌شود از هرگونه افراط و تفریط باید پرهیز شود (اردبیلی، بی تا، ص ۳۹۷).

#### ۶-۵. خود پایی (نظارت همگانی درونی)

نظارت و خود پایی (نظارت همگانی درونی) لازم و ملزوم است و اگرچه خود پایی (نظارت همگانی درونی)، دکترونی شناخته شده در نظامهای حقوقی کشورها است. در کشور ما خود پایی (نظارت همگانی درونی) به عنوان راهکاری در پیشگیری از جرم کمتر مورد استفاده بوده است. درباره چگونگی استفاده از سامانه‌های بازرسی داخل ادارات و یا سازمانهای دولتی در اعمال نظارتها گفته شده است که در برنامه پیش روی سازمان، قرار است روند کاری و حمایت از این سامانه‌ها تقویت شود که تحت عنوان خود پایی (نظارت همگانی درونی) از آن یاد شده، تا شهروندان نوع رفتار اجتماعی را بیاموزند (ترابی پور، ۱۳۸۴، ص ۴۸).



سامانه‌های خود پایی (نظارت همگانی درونی) موجب نظارت بیشتر می شود و استفاده از سامانه‌ای که بتوان از طریق آن بر رفتار کارمندان نظارت بهتری صورت داد، فواید و تأثیرات چشمگیری بر کیفیت کارها خواهد داشت. بهتر است به دنبال راه‌اندازی این‌گونه سامانه‌ها و وضعیت مراجعه مردم به ادارات و به نتیجه رسیدن کارهای اداری آنها، برنامه‌ای نظام‌مند تعریف شود؛ زیرا با تعریف برنامه‌ای منظم به منظور اعلام زمان مراجعه افراد برای کارهای اداری خود، می‌توان از تجمع افراد در ادارات و بلا تکلیفی آنها جلوگیری کرد. تقلب و پارتی بازی در برخی مراحل اداری از مسائلی است که همیشه در ادارات مطرح بوده است. با قرار دادن نظام نظارتی مناسب می‌توان ضمن پابیدن و مراقب بودن این تخلفات به کاهش آمار آنها اقدام کرد. تسریع در روند مراحل اداری از دیگر مزایای استفاده از سامانه‌های خود پایی (نظارت همگانی درونی) است که به کاهش نیروی انسانی منجر می‌شود و دقت اعمال نظارت را بیشتر از قبل می‌کند.

## ۶. هدف تحقیق

تعیین عوامل موثر در پیشگیری از جرایم فرماندهان و مدیران ناجا با محوریت خودپایی (نظارت همگانی درونی) می باشد

## ۷. سوالات تحقیق

شاخصهای خودپایی مدیران و فرماندهان بر شخص خودشان کدامند؟

شاخصهای خودپایی مدیران و فرماندهان بر حوزه مدیریتی خود کدامند؟

## ۸. روش شناسی

این تحقیق از نظر هدف کاربردی است که به شکل توصیفی پیمایشی انجام شده است. هدف پژوهشهای کاربردی توسعه دانش کاربردی در زمینه‌ای خاص است و به عبارت دیگر تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد عملی دانش هدایت می‌شود (بازرگان، ۱۳۸۰، ص ۷۹).

ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه و پرسشنامه بوده است.

برای تعیین اعتبار هر یک از دو پرسشنامه محقق ساخته، ده نسخه از پرسشنامه اولیه در اختیار استادان حوزه منابع انسانی قرار گرفت که پس از دریافت نظر آنان، بعضی از سؤالات حذف، و یا اصلاح و چند سؤال نیز اضافه می‌شد که مورد تأیید استادان راهنما و مشاور نیز قرار گرفت.

برای بررسی امکان اعتماد ابزار اندازه‌گیری شیوه‌های مختلفی به کار برده می‌شود که در این تحقیق ابتدا پرسشنامه آزمایشی روی یک نمونه ده نفری اجرا، و آلفای کرونباخ سؤالات محاسبه که مقدار آن ۸۹ صدم بدست آمد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش، ابتدا از شاخصهای آمار توصیفی در تهیه جدولهای فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و

انحراف معیار استفاده شد؛ سپس برای بررسی نرمال بودن توزیع اطلاعات، آزمون کولموگروف – اسمیرنوف اجرا، و برای بررسی

معناداری رتبه‌بندی پاسخهای پاسخگویان از آزمون فریدمن استفاده شد. هم‌چنین برای مقایسه نظر پاسخگویان از آزمون کروسکال

والیس استفاده، و برای تعیین سهم هر یک از عوامل در پیشگیری از جرائم و تخلفات احتمالی فرماندهان و مدیران ناجا نیز با ضرب عدد

ضریب اهمیت هر عامل در ضریب اهمیت گروه عوامل و میانگین هر عامل استفاده شد.

جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران و فرماندهان شاغل در جایگاه‌های شغلی ۱۸ و به بالا در تعدادی از یگانهای مستقل ستادی می باشد. حجم نمونه ۴۰ نفر از کل اعضای جامعه آماری می باشد که به روش تصادفی انتخاب و پرسشنامه توزیع گردید.

## ۹. ویژگیهای جمعیت آماری

جدول (۱): توزیع فراوانی کل پاسخگویان به تفکیک درجه

درجه	فراوانی	درصد
سرتیپ دوم	۱	۲.۵
سرهنگ	۲۷	۶۷.۵
سرهنگ دوم	۱۲	۳۰
جمع	۴۰	۱۰۰

بر اساس جدول بیشترین نسبت پاسخگویان (۶۷.۵ درصد) مربوط به افراد با درجه سرهنگی و کمترین نسبت (۲.۵ درصد) به افراد با درجه سرتیپ دومی اختصاص داشته است.

جدول (۲): توزیع فراوانی کل پاسخگویان به تفکیک تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد
دکتری	۱	۲.۵
کارشناسی ارشد	۱۳	۳۲.۵
کارشناسی	۱۴	۳۵
کاردانی	۱۲	۳۰
جمع	۴۰	۱۰۰

بر اساس جدول بیشترین نسبت پاسخگویان (۳۵ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی و ۵.۲۳ درصد مربوط به مقطع کارشناسی ارشد می باشد که حاکی از سطح تحصیل کرده جامعه آماری می باشد.

جدول (۳): توزیع فراوانی کل پاسخگویان به تفکیک سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد
کمتر از ۲۰ سال	۷	۱۷.۵
۲۱ تا ۲۵ سال	۱۴	۳۵
۲۶ تا ۳۰ سال	۱۵	۳۷.۵
بیش از ۳۰ سال	۴	۱۰
جمع	۴۰	۱۰۰

بر اساس جدول بیشترین نسبت پاسخگویان (۳۷.۵ درصد) دارای سابقه خدمت ۶۲ تا ۰۳ و کمترین به سابقه خدمت بیش ۰۳ سال که برابر ۰۱ درصد می‌باشد.

## ۱۰. یافته‌های پژوهش

### ۱-۱۰. مصاحبه‌ها

یافته‌های مصاحبه با نخبگان و با کارشناسان در ناجا، که توسط محقق در این تحقیق صورت گرفته دربردارنده مسائل مختلف و موضوعات گوناگون بود که در ضمن آنها آشکارا و یا مقایسه‌ای و غیر مستقیم به جرم یا جرائم اشاره کرده‌اند، می‌توان نکات متعدد و ارزشمندی را درباره این مسئله استنباط و ارائه نمود که البته با در کنار هم گذاشتن این نکات و ابعاد مختلف در نهایت این امر به شکل مسئله‌ای مهم و دارای ابعاد مختلف فرهنگی اجتماعی و از همه مهمتر دارای اهمیت الهی و دینی و در نهایت دارای اضلاع و جوانب متعدد نمایان می‌گردد که از یک سو توجه و ملاحظه بزرگواران را به موضوع نمایان می‌سازد و از سوی دیگر زمینه را برای مطالعه دقیق و عمیقتر پیش روی پژوهشگران می‌گشاید. بر این پایه محورهای ذیل در این بیانات این بزرگواران قابل ملاحظه است:

ضرورت تقویت نظارتها هم درونی و هم برونی

جرائم نابخشودنی و فراموش نشدنی فرماندهان و صاحبان قدرت

برخورد قاطع، قانونی و جدی با جرائم متخلفان بزرگ

ضرورت محاکمه خاص و مناسب مجرمان دارای قدرت و اطلاعات

ارتباط جرائم صاحبان قدرت با یکدیگر

ضرورت افشای جرائم مقامات ظالم و ستمگر

جرائم فرماندهان و مقامات و اهمیت افشای آن

برخی شیوه‌های کشف جرائم فرماندهان

لزوم بررسی جرائم فرمانده مرتبط با حقوق مردم

تقسیم جرائم فرمانده و صاحبمنصبان به جرائم شخصی و مجموعه‌ای

ضرورت تاکید بر جرائم و مجازاتهای اسلامی

قابل عفو نبودن برخی جرائم مقامات و فرماندهان

ضرورت ملاحظه فراوانی و شدت جرائم فرماندهان ذی‌منصب

### ۰۱-۲. تجزیه و تحلیل یافته‌ها

نظارت همگانی درونی (بعد خودپایی)

برای بررسی میزان پیشگیری از جرائم در بعد خودپایی، این بعد در دو محور و هر محور در ۱۴ شاخص مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است.

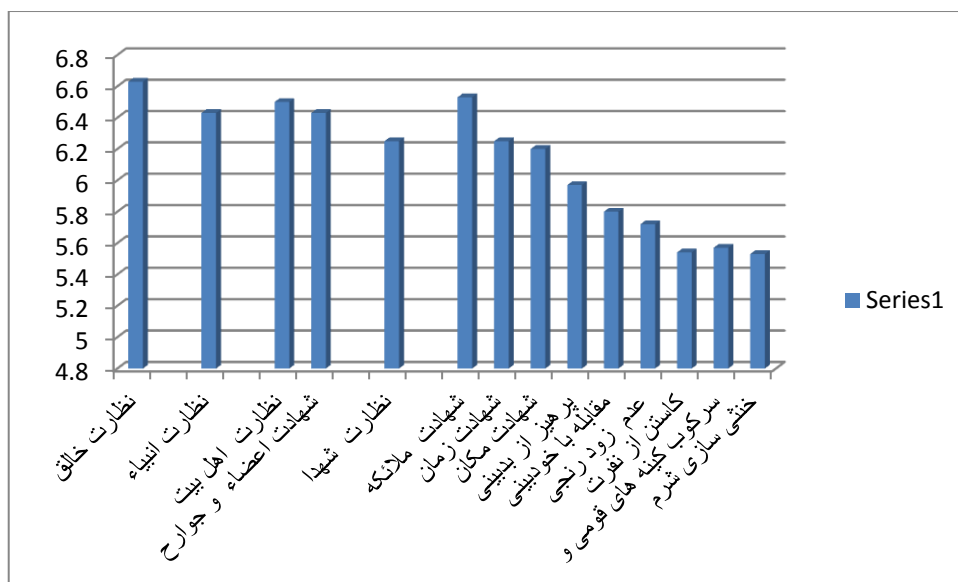
الف) نظارت فرمانده بر شخص خودش

این محور در ۱۴ شاخص مورد ارزیابی قرار گرفته که اطلاعات آماری آن به طور خلاصه در جدول (۴) آمده است:

جدول (۴): توزیع فراوانی میزان تأثیر محور نظارت فرمانده بر شخص خودش

ردیف	عامل	فراوانی	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	انحراف معیار
۱	تقویت اعتقاد فرماندهان به نظارت خالق	۴۰	۱	۷	۶.۶۳	۱.۰۰۴
۲	تقویت اعتقاد فرماندهان به نظارت پیامبران بویژه پیامبر اکرم صلی الله علیه وآله وسلم	۴۰	۱	۷	۶.۴۳	۱.۱۰۶
۳	تقویت اعتقاد فرماندهان به نظارت اهل بیت علیهم السلام و حضرت زهرا سلام الله علیها	۴۰	۱	۷	۶.۵۰	۱.۰۸۶
۴	تقویت اعتقاد فرماندهان به شهادت اعضا و جوارح	۴۰	۱	۷	۶.۴۳	۱.۱۰۶
۵	تقویت اعتقاد فرماندهان به نظارت شهیدان	۴۰	۱	۷	۶.۲۵	۱.۲۷۶
۶	تقویت اعتقاد فرماندهان به شهادت ملانکه و مأموران غیبی	۴۰	۱	۷	۶.۵۳	۱.۱۰۹
۷	تقویت اعتقاد فرماندهان به شهادت زمان	۳۹	۱	۷	۶.۲۵	۱.۲۹۲
۸	تقویت اعتقاد فرماندهان به شهادت مکان	۴۰	۱	۷	۶.۲۰	۱.۲۸۵
۹	پرهیز از بدبینی و تقویت نگرش مثبت فرماندهان و مدیران	۴۰	۱	۷	۵.۹۷	۱.۲۲۹
۱۰	مقابله با خودبینی و ترجیح منافع شخصی فرماندهان بر ضوابط	۴۰	۲	۷	۵.۸۰	۱.۳۸۱
۱۱	زود رنج نبودن و بالابردن آستانه تحمل فرماندهان	۴۰	۲	۷	۵.۷۲	۱.۳۰۰
۱۲	کاستن از نفرتهای شخصی و سلیقه ای فرماندهان	۳۹	۱	۷	۵.۵۴	۱.۵۳۶
۱۳	سرکوب کینه های قومی و..میان مدیران و فرماندهان	۴۰	۱	۷	۵.۵۷	۱.۵۹۹
۱۴	خنثی سازی شرم نابجای مدیران	۴۰	۱	۷	۵.۵۳	۱.۸۳

بر اساس جدول، بین تمام عوامل، عامل تقویت اعتقاد فرماندهان به نظارت خالق بیشترین میانگین (۶.۶۳) را به خود اختصاص داده و عامل خنثی سازی شرم نابجای مدیران دارای کمترین میانگین (۵.۵۳) بوده است. هم چنین عامل تقویت اعتقاد فرماندهان به نظارت خالق با داشتن کمترین انحراف معیار (۱.۰۰۴) نمایانگر این است که پراکندگی نظر پاسخگویان در باره تأثیر تقویت اعتقاد فرماندهان به نظارت خالق، کمترین مقدار را داشته، و بیشترین انحراف معیار نیز به عامل مقابله با خودبینی و ترجیح منافع شخصی فرماندهان بر ضوابط اختصاص داشته است.



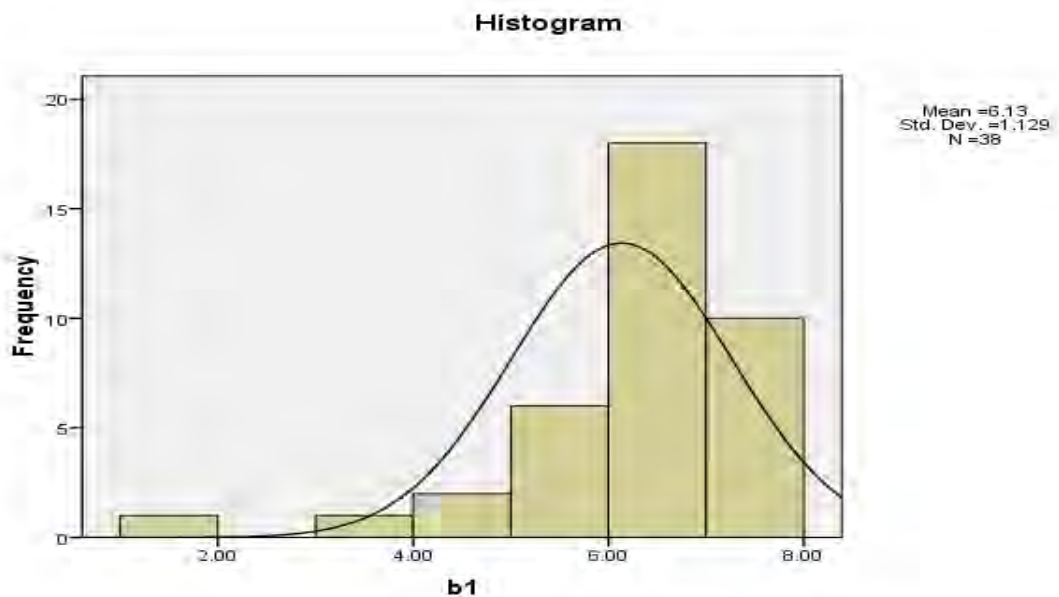
نمودار (۱): میانگین میزان تأثیر عوامل بر اساس میانگین از نظر پاسخگویان

برای تعیین میزان تأثیر هر یک شاخصها، ابتدا میانگین و انحراف معیار مربوط محاسبه، و سپس برای رتبه‌بندی میانگینها از آزمون فریدمن استفاده شده است. عوامل تشکیل دهنده در پرسشنامه تحقیق ۱۴ سؤال را به خود اختصاص داده بود.

جدول (۵): نتایج آزمون کالموگوف – اسمیرنوف نظارت فرمانده بر شخص خودش

سطح معنی داری	مقدار آماره	تعداد	
۰.۰۴۸	۱.۳۶۴	۴۰	محور نظارت فرمانده بر شخص خودش

با توجه به اطلاعات محاسبات در باره بعد خودپایی محور نظارت فرمانده بر شخص خودش، چون مقدار کالموگوف – اسمیرنوف که در کل عوامل بیشتر از سطح معنی داری است، می‌توان به نرمال نبودن توزیع نمونه‌ها حکم کرد.



نمودار (۲): توزیع هیستوگرام بر اساس منحنی نرمال برای محور نظارت فرمانده بر شخص خودش

جدول (۶): آماره خی دو

تعداد	۳۸
کای اسکور	۱۱۲.۴۶۴
درجه آزادی	۱۳

با توجه به جدول (۶)، خی دو محاسبه شده به میزان ۱۱۲.۴۶۴، درجه آزادی ۱۳ با ۱ درصد خطا و ۹۹ درصد اطمینان تفاوت‌های مشاهده شده بین رتبه اولویت‌های عوامل حرفه‌ای معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر تفاوت بین نظر پاسخگویان درباره اولویت‌ها معنی‌دار و قابل تعمیم به جامعه آماری است.

برای بررسی اولویت شاخصها در محور نظارت فرمانده بر شخص خودش از آزمون آماری فریدمن استفاده شد که نتایج آن به شرح

جدول ذیل است:

جدول (۷): نتایج آزمون فریدمن درباره میزان تأثیر نظارت فرمانده بر شخص خودش

رتبه	عامل	میانگین رتبه‌ها	ترتیب اولویت‌ها
۱	تقویت اعتقاد فرماندهان به نظارت خالق	۹.۵۸	۱
۲	تقویت اعتقاد فرماندهان به نظارت پیامبران بویژه پیامبر اکرم صلی الله علیه وآله وسلم	۸.۶۷	۶
۳	تقویت اعتقاد فرماندهان به نظارت اهل بیت علیهم السلام و حضرت زهرا سلام الله علیها	۹.۱۸	۳
۴	تقویت اعتقاد فرماندهان به شهادت اعضا و جوارح	۸.۷۰	۵
۵	تقویت اعتقاد فرماندهان به نظارت شهیدان	۷.۹۵	۸
۶	تقویت اعتقاد فرماندهان به شهادت ملائکه و مأموران غیبی	۹.۱۸	۴
۷	تقویت اعتقاد فرماندهان به شهادت زمان	۸.۰۴	۷
۸	تقویت اعتقاد فرماندهان به شهادت مکان	۷.۶۷	۹

۹	۶.۷۸	پرهیز از بدبینی و تقویت نگرش مثبت فرماندهان و مدیران
۱۰	۶.۲۵	مقابله با خودبینی و ترجیح منافع شخصی فرماندهان بر ضوابط
۱۱	۶.۲۲	زود رنج نبودن و بالا بردن آستانه تحمل فرماندهان
۱۲	۵.۲۸	کاستن از نفرت‌های شخصی و سلیقه‌ای فرماندهان
۱۳	۵.۷۲	سرکوب کینه‌های قومی و میان مدیران و فرماندهان
۱۴	۵.۷۸	خنثی سازی شرم ناهجای مدیران

بر اساس جدول (۷) بین شاخصها، شاخص تقویت اعتقاد فرماندهان به نظارت خالق بیشترین میانگین (۹.۵۸) را به خود اختصاص داده و شاخص سرکوب کینه‌های قومی و... دارای کمترین میانگین (۵.۷۲) بوده است.

#### ب) محور ارتقای نظارت درونی بر مجموعه خودش

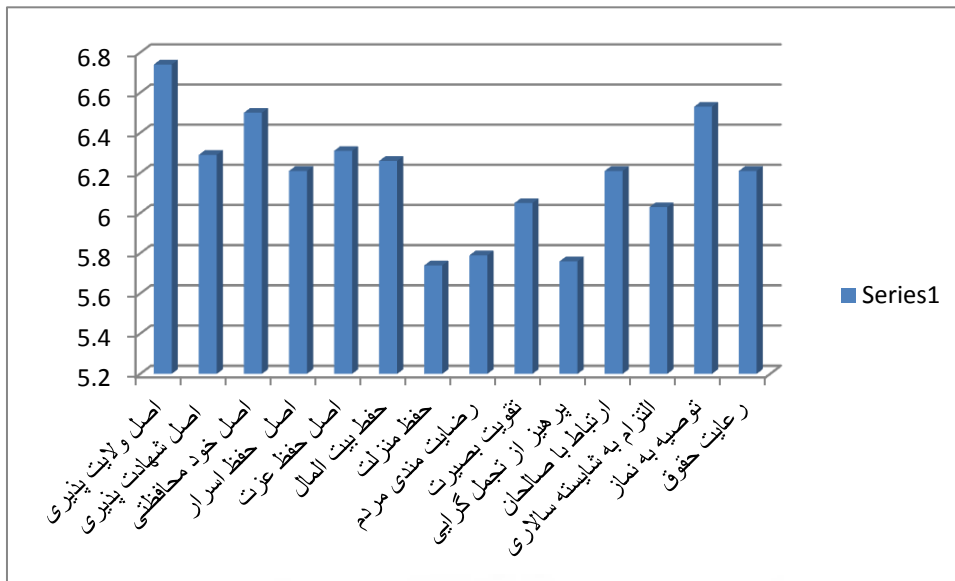
برای تعیین میزان تأثیر هر یک از شاخصها، ابتدا میانگین و انحراف معیار مربوط محاسبه، و سپس برای رتبه‌بندی میانگین‌ها از آزمون فریدمن استفاده شده است. عوامل تشکیل دهنده در پرسشنامه تحقیق، ۱۴ سؤال را به خود اختصاص داده بود این محور در ۱۴ شاخص مورد ارزیابی قرار گرفته که اطلاعات آماری آن به طور خلاصه در جدول (۸) آمده است:

جدول (۸): توزیع فراوانی میزان تأثیر محور ارتقای نظارت درونی بر مجموعه خودش

رتبه	عامل	فراوانی	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	انحراف معیار
۱	توجه فرمانده و مدیر به اصل ولایت پذیری	۳۸	۱	۷	۶.۷۴	۱.۰۰۴
۲	توجه فرمانده و مدیر به اصل شهادت پذیری	۳۸	۱	۷	۶.۲۹	۱.۲۵۰
۳	توجه فرمانده و مدیر به اصل خود محافظتی	۳۸	۱	۷	۶.۵۰	۱.۰۵۹
۴	توجه فرمانده و مدیر به اصل حفظ اسرار و اطلاعات	۳۸	۱	۷	۶.۲۱۰	۱.۱۶۶
۵	توجه فرمانده و مدیر به اصل حفظ عزت	۳۸	۱	۷	۶.۳۱	۱.۰۹۳
۶	التزام به حفظ بیت المال و مبارزه با فساد	۳۸	۱	۷	۶.۲۶	۱.۲۲۳
۷	حفظ منزلت و پرهیز فرمانده و مدیر از خودنمایی و حرکات نمایشی	۳۸	۲	۷	۵.۷۴	۱.۴۶۴
۸	اثر التزام شخصی فرمانده به چشم پوشی و رضایتمندی مردم	۳۸	۱	۷	۵.۷۹	۱.۵۰۹
۹	تقویت بصیرت و پرهیز از بدبینی و تقویت نگرش مثبت فرماندهان و مدیران	۳۸	۱	۷	۶.۰۵	۱.۲۷۲
۱۰	پرهیز از تجمل گرایی	۳۸	۱	۷	۵.۷۶	۱.۴۷۸
۱۱	ارتباط با صالحان	۳۸	۱	۷	۶.۲۱	۱.۲۳۳
۱۲	التزام به شایسته سالاری	۳۸	۱	۷	۶.۰۳	۱.۴۹۷
۱۳	توصیه به نماز و تدبر در قرآن	۳۸	۱	۷	۶.۵۳	۱.۰۸۳
۱۴	التزام به رعایت حقوق	۳۸	۲	۷	۶.۲۱	۱.۰۴۳

بر اساس جدول بین تمام عوامل، عامل توجه فرمانده و مدیر به اصل ولایت‌پذیری بیشترین رتبه میانگین (۶.۷۴) را به خود اختصاص داده و عامل حفظ منزلت و پرهیز فرمانده و مدیر از خودنمایی و حرکات نمایشی دارای کمترین رتبه میانگین (۵.۷۴) بوده

است؛ همچنین عامل توجه فرمانده و مدیر به اصل ولایت پذیری با برخورداری از کمترین انحراف معیار (۱.۰۰۴) نمایانگر این است که پراکندگی نظر پاسخگویان درباره تأثیر تقویت اعتقاد فرماندهان به نظارت خالق، کمترین مقدار را داشته، و بیشترین انحراف معیار نیز به عامل مقابله با خودبینی و ترجیح منافع شخصی فرماندهان بر ضوابط اختصاص داشته است.

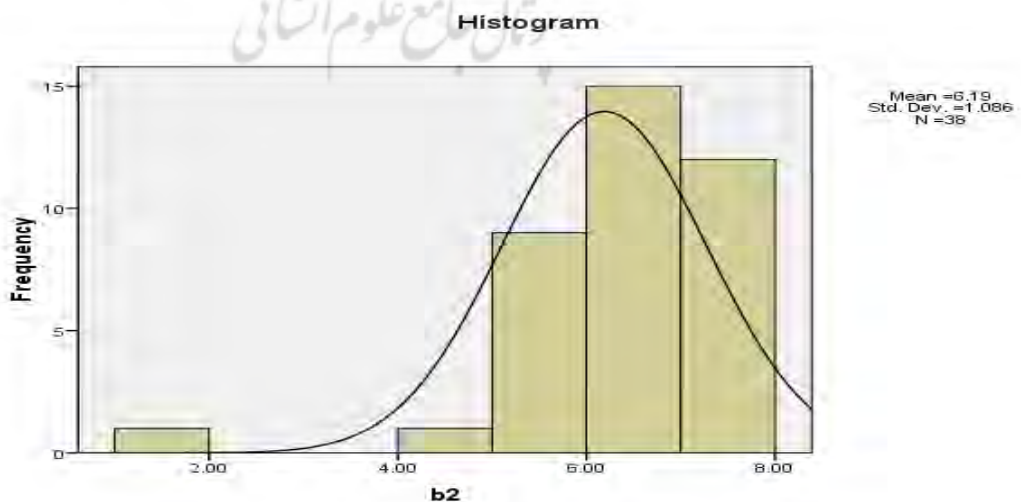


نمودار (۳): میانگین میزان تأثیر عوامل بر اساس میانگین از نظر

جدول (۹): نتایج آزمون کالموگوف – اسمیرنوف محور ارتقا (نظارت همگانی درونی) در مجموعه خودش

سطح معنی داری	مقدار آماره	تعداد	
۰.۰۴۰	۱.۴۰۱	۴۰	محور ارتقا ( نظارت همگانی درونی) در مجموعه خودش

با توجه به اطلاعات محاسبات درباره بعد خودپایی محور ارتقا (نظارت همگانی درونی) در مجموعه خودش چون مقدار کالموگوف – اسمیرنوف در کل عوامل بیشتر از سطح معنی داری است می‌توان به نرمال نبودن توزیع نمونه‌ها حکم کرد.



نمودار (۴): توزیع هیستوگرام بر اساس منحنی نرمال برای محور ارتقای نظارت درونی بر مجموعه خودش



جدول (۱۰): آماره آزمون فریدمن

تعداد	۳۸
کای اسکور	۹۳.۸۵۷
درجه آزادی	۱۳
سطح معنا داری	۰.۰۰۰

با توجه به آزمون خی دو محاسبه شده به میزان ۹۳.۸۵۷، درجه آزادی ۱۳ با ۱ درصد خطا و ۹۹ درصد اطمینان تفاوت‌های مشاهده شده بین رتبه اولویت‌های عوامل معنی دار است؛ به عبارت دیگر تفاوت بین نظر پاسخگویان درباره اولویتها معنی دار و قابل تعمیم به جامعه آماری است.

برای بررسی اولویت شاخصها در محور ارتقا (نظارت همگانی درونی) در مجموعه از آزمون آماری فریدمن استفاده می‌شود که نتایج آن به شرح جدول ذیل است:

جدول (۱۱): نتایج آزمون فریدمن درباره میزان تأثیر ارتقا (نظارت همگانی درونی) بر مجموعه خودش

رتبه	میانگین رتبه ها	عامل	ترتیب اولویتها
۱	۹.۹۱	توجه فرمانده و مدیر به اصل ولایت پذیری	۱
۲	۸.۱۳	توجه فرمانده و مدیر به اصل شهادت پذیری	۴
۳	۸.۸۹	توجه فرمانده و مدیر به اصل خود محافظتی	۳
۴	۷.۵۷	توجه فرمانده و مدیر به اصل حفظ اسرار و اطلاعات	۷
۵	۷.۸۲	توجه فرمانده و مدیر به اصل حفظ عزت	۵
۶	۷.۶۳	التزام به حفظ بیت المال و مبارزه با فساد	۶
۷	۵.۸۴	حفظ منزلت و پرهیز فرمانده و مدیر از خودنمایی و حرکات نمایشی	۱۳
۸	۵.۹۵	اثر التزام شخصی فرمانده به چشم پوشی و رضایتمندی مردم	۱۲
۹	۶.۸۶	تقویت بصیرت و پرهیز از بدبینی و تقویت نگرش مثبت فرماندهان و مدیران	۱۱
۱۰	۵.۴۳	پرهیز از تجمل گرایی	۱۴
۱۱	۷.۵۰	ارتباط با صالحان	۸
۱۲	۶.۸۷	التزام به شایسته سالاری	۱۰
۱۳	۹.۲۱	توصیه به نماز و تدبر در قرآن	۲
۱۴	۷.۳۹	التزام به رعایت حقوق	۹

بر اساس جدول بین عوامل شاخصها، شاخص توجه فرمانده و مدیر به اصل ولایت‌پذیری بیشترین رتبه میانگین (۹.۹۱) را به خود اختصاص داده و شاخص پرهیز از تجمل‌گرایی دارای کمترین رتبه میانگین (۵.۴۳) بوده است.

با توجه به یافته‌های تحقیق شایسته است که ناجا تمرکز برنامه‌های پیشگیرانه خود را بر توسعه بعد نظارت بیرونی و درونی بر شخص خود و نیز بر مجموعه خود قرار دهد. اگرچه از بیشتر سازو کارهای پیشگیری منطبق بر آموزه‌های اسلامی (بالاخص مشارطه، مراقبه، محاسبه و مواخذه) می‌توان استفاده کرد لیکن برای توسعه فرماندهان و مدیران، مهم‌ترین ساز و کار، آموزش و ارتقاء نظارت درونی با دو شرط پیشنهاد می‌شود:

- الف) نظارت بیرونی را به عنوان مکمل و مهمتر از آن به عنوان مصحح نظارت درونی قرار دهیم
- ب) عوامل موثر در مجموعه بیشتر از عوامل فردی در نظارت درونی ملاحظه شود به عنوان نمونه تشویق غیر مستقیم و عملی برای شرکت در نماز جماعت بر همین نوع تشویق نسبت به قرائت فردی دعای توسل مقدم باشد.
- شاخص‌هایی که هر فرد در نظارت بر خود دارد نباید ثابت باشد بلکه باید بنا به پیشرفت وی تغییر کرده و ارتقاء یابد و الا به عنوان نمونه ممکن است شخص آنچه بیشتر در آن موفق است معیار ارزیابی و خود پایی خویش قرار دهد.
- نتایج نشان داد در محور نظارت مدیران و فرماندهان بر شخص خودش عامل تقویت اعتقاد مدیران و فرماندهان به نظارت خالق با رتبه میانگین ۹/۵۸ در الویت اول بوده و در محور نظارت مدیران و فرماندهان بر زیرمجموعه عامل توجه فرماندهان و مدیران به اصل ولایت پذیری با رتبه میانگین ۹/۹۱ در الویت اول قرار گرفته است

## ۱۲. پیشنهادها

سامانه جامعی برای ارزیابی خودپایی (نظارت همگانی درونی) ناجا طراحی شود. قبل از اجرای سامانه، آنان نسبت به معیارها و شاخصها توجیه شوند. با فاصله زمانی نسبتاً مناسبی (حدود شش ماه) عملکرد افراد ارزیابی شود و شاخصها ارتقا یابد. نتایج ارزیابی عملکرد افراد در جلساتی حضوری و یا به طور کتبی به اطلاع آنان رسانیده شود.

## فهرست منابع

- آیتو، جان (۱۳۸۵). فرهنگ ریشه شناسی انگلیسی، ترجمه حمید کاشانیان، تهران: فرهنگ نشر نو، معین.
- احدی، احمد (۱۳۸۸). بررسی خشونت در جوانان، حمایت، بی جا.
- ابطحی، حسین؛ خیر اندیش، مهدی (۱۳۸۸). ارائه الگوی خودکنترلی در سازمان با نگرش اسلامی، تدبیر، ش ۲۱۳، بهمن ۱۳۸۸، ص ۲۳ تا ۲۸.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۹). مدیریت عمومی، تهران: نشرنی.
- بازرگان عباس و همکاران (۱۳۸۰). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: مؤسسه انتشارات آگاه.
- ترابی پور، پروین، (۱۳۸۴). شهروندان نوع رفتار اجتماعی را نیاموخته‌اند- ضعف خودکنترلی، همبستگی، ۷ شهریور. ص ۴۸.
- تقی زادگان، مهدی (۱۳۹۱). مقایسه خودکنترلی و سبکهای دفاعی در زندانیان با افراد عادی شهر بوشهر، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی، گرایش عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی. ص ۹۲.
- چگینی، امیرعباس (۱۳۸۲). نهضت بیداری اسلامی - عوامل خودکنترلی اجتماعی - بررسی مفهوم تقوا با نگرشی بر حکمت امام محمدتقی (علیه السلام)، ش ۳۴۵، ۱۸ دی، ص ۹۲.

- حسین پور، مریم (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران با خودکنترلی کارکنان آموزش و پرورش استان البرز در انجام وظایفشان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، ص ۴۸.
- خدایاری فرد، محمد (۱۳۸۸). دینداری، خودکنترلی و گرایش به مصرف مواد در دانشجویان، رفاه اجتماعی، ش ۴۳، پاییز، ص ۷۸.
- دانایی فرد اسلامی، حسن (۱۳۹۰). پژوهش‌های تفسیری در سازمان، نشر دانشگاه امام صادق علیه السلام.
- داوری، دردانه (۱۳۷۸). نت خودکنترلی: اجرای گام به گام نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر (TPM)، تهران: نشر کیوان، انجمن مدیریت کیفیت ایران. ص ۴۵.
- رزقی، ملیحه (۹۸۳۱). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و خودکنترلی معلمان مدارس متوسطه شهرستان دماوند ۱۳۸۹-۱۳۹۰، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی. ص ۹۴
- رشادتی، جعفر (۱۳۸۷). پیشگیری از جرم در قرآن، تهران: انتشارات دفتر تحقیقات کاربردی پلیس پیشگیری ناجا.
- زارع، حمید (بی تا). الگویی از خودکنترلی در فرهنگ اسلامی، مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی. ص ۴۷.
- زاهدی، شمس السادات (۱۳۷۵). فرایند سیستمی، خودکنترلی، پویا و تکاملی، همشهری، ۱۳ آبان. ص ۹
- سجادی، سیدعلی، (بی تا)، خودکنترلی در نظام کنترل و نظارت اسلامی، فصلنامه اندیشه صادق. ص ۴۱.
- سکاران؛ اوما (۱۳۸۱). روش‌های تحقیق در مدیریت، ترجمه محمدعلی صائبی، محمود شری‌رازی، تهران: موسسه عالی مدیریت دولتی.
- صادقی‌پور، ابوالفضل (۱۳۵۳). روانشناسی سازمانی، تهران: دانشگاه تهران دانشکده علوم اداری و مدیریت.
- گسن، ریمون (۱۳۸۸). جرم‌شناسی کاربردی، ترجمه مهدی کی‌نیا، مجموعه نویسندگان، سمت.
- محقق داماد، سید مصطفی (۱۳۸۲). قواعد فقه (محقق داماد). ۴ جلد، مرکز نشر علوم اسلامی، تهران - ایران، دوازدهم.
- میرخلیلی، سید محمود (۸۸۳۱). پیشگیری وضعی از نگاه آموزه‌های اسلام، فصلنامه تخصصی فقه و حقوق، ش ۱، سال ۱۳۸۸.

#### (ب) عربی

- ابن منظور، ابوالفضل؛ جمال الدین، محمد بن مکرم (۱۴۱۴ ه ق). لسان العرب، ۱۵ جلد، دار الفکر للطباعة و النشر و التوزیع، دار صادر، بیروت - لبنان، سوم.
- صاحب بن عباد، کافی الکفاه؛ اسماعیل بن عباد (۱۴۱۴ ه ق). المحيط فی اللغة، ۱۰ جلد، عالم‌الکتاب، بیروت - لبنان، ج ۷، ص ۱۰۰.
- عاملی، محمد جواد (۱۴۱۹). مفتاح الکرامه فی شرح قواعد العلامه، جلد ۹، قم: موسسه النشر الاسلامی.
- فراهیدی، خلیل بن احمد (۱۴۱۰ ه ق). کتاب العین، ۸ جلد، قم: نشر هجرت، ج ۶، ص ۱۱۹. ج ۷، ص ۹۹.
- فراهیدی، الخلیل بن احمد (۱۴۰۹). العین، الجزء الثانی، طبعه الاولی موسسه دارالهجره.
- میر سجادی، السید علی (۱۴۲۹). الهدایه الی غوامض الکفایه، الجزء الثانی، طبعه الاولی، سید الشهدا (ع).

#### (ج) انگلیسی

۲۲.- Covenant on the Rights of the Child in Islam, *OICI ۹-IGGEIHRU ۴۴۴۴IRep.*

- Garner, Bryan, (۲۰۰۰), Black's law Dictionary, ۹ edition new pocket edition- revised from A t Z, Free press
- Martin, Elizabeth, A, (۱۹۹۹) A dictionary of law, Fourth Edition , oxford university press
- Model penal code , (۱۹۸۵), complete statutory Text , American law Institute
- Rome Statute of the International Criminal Court, Text of the Rome Statute circulated as document A/CONF.۸۸۹۹ of ۱۷ July
- Siegel, Larry, (۱۹۹۹) Criminology, sixth Edition , New York west/ wads worth publishing company

