

نقش صیانتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی

در کاهش جرایم کارکنان

حبیب قنبری^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۴/۲۵

تاریخ اصلاح: ۱۳۹۵/۰۵/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۶/۲۸

چکیده

زمینه و هدف: سالم‌نگهداشتن نیروی انتظامی، همواره ازسوی فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) مورد سفارش قرار گرفته است. براساس آموزه‌های دینی و تأکیده‌های فراوان ائمه معصومین (علیه‌السلام)، مراقبت از کارگزاران و حفظ قداست نظام اسلامی به‌عنوان بخش مهمی از مسئولیت فرماندهان و مدیران به‌حساب می‌آید. فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در سه بخش مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای، نقش اساسی و مهمی در سالم‌سازی این نهاد مقدس و کاهش حجم جرائم کارکنان برعهده دارند. این پژوهش باهدف «شناخت نقش صیانتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرایم کارکنان» انجام شد. پژوهشگر در این پژوهش به‌دنبال آن است تا سهم و اولویت هریک از نقش‌های مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای فرماندهان را در صیانت کارکنان و کاهش سطح ارتکاب جرم در نیروی انتظامی تبیین کند.

روش: این پژوهش ازنظر هدف کاربردی و ازنظر روش، توصیفی-پیمایشی است. ابزار جمع‌آوری پژوهش پرسش‌نامه محقق‌ساخته بوده و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۹ برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از نرم‌افزار «اس.پی.اس.اس» و آزمون‌های خی‌دو و فریدمن، استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۳۰ نفر از کارکنان نیروی انتظامی بوده که وضعیت خدمتی آنان در هیئت رسیدگی به تخلفات مطرح‌شده و برابر محاسبه‌ها، حجم نمونه پژوهش تعداد ۱۰۶ نفر تعیین شد.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: براساس نتایج به‌دست آمده: «ناکارآمدی و تسلط ناکافی کارکنان بر حیطه وظایف و اختیارات قانونی» بالاترین دلیل مبنی بر ضرورت اعمال نقش مراقبتی؛ «وجود برخی ضعف‌ها و خلاءهای قانونی زمینه‌ساز جرم» بیشترین دلیل برای اعمال نقش ممانعتی و «وادارکردن کارکنان به انجام برخی اقدام‌های خلاف» بالاترین دلیل ضرورت اعمال نقش مقابله‌ای فرماندهان و مدیران در کاهش جرم توسط کارکنان هستند و در نتیجه‌گیری نهایی براساس مقایسه کای مربع فریدمن هریک از پرسش‌ها، مشخص شد که بیشترین نقش مؤثر فرماندهان و مدیران در کاهش ارتکاب جرم توسط کارکنان نقش مراقبتی (۵۸،۱۱۳)، نقش ممانعتی (۵۲،۷۴۷) در مرحله دوم و نقش مقابله‌ای (۲۵،۲۲۹) پایین‌ترین تأثیر را دارد.

کلیدواژه‌ها: آلودگی، جرایم کارکنان، سالم‌سازی، فرماندهان و مدیران، صیانت، مجازات.

□ **استناد:** قنبری، حبیب (پاییز، ۱۳۹۵). نقش صیانتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرایم کارکنان. *فصلنامه مطالعات مدیریت*

انتظامی، ۱۱(۳)، ۴۷۵-۴۹۳.

مقدمه

یکی از عوامل مؤثر در کسب موفقیت و محبوبیت هر سازمان وجود منابع انسانی متعهد و متخصص است. امروزه ترکیب دو مؤلفه تعهد و تخصص منابع انسانی رمز سعادت و بهروزی سازمان‌ها بوده و نبود یکی از آنها؛ اختلال در تحقق هدف‌های سازمانی را به وجود می‌آورد. در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی به این دو مؤلفه مهم توجه شده و تعهد و تخصص از ضرورت‌های بالندگی این نیروی خدمتگزار است. ضعف در بخش تعهد و یا تخصص و کارآمدی کارکنان، لطمه ناخوشایندی بر چهره نیروی انتظامی و مقبولیت آن وارد می‌سازد. فراهم شدن زمینه‌های سوء استفاده، ارتکاب جرم و تخلف و یا وجود برخی ضعف‌ها باعث شده تا تعدادی از کارکنان در سیر مراحل خدمتی مرتکب جرم و تخلف شوند. این اعمال ناشایست بیشتر به دلیل وجود ضعف‌های اعتقادی و اخلاقی در افراد و یا بعضی ضعف‌های قانونی و مدیریتی به وجود می‌آید. ازسوی دیگر؛ ارتکاب جرم تنها تأثیر فردی به دنبال نداشته بلکه باعث خدشه‌دار شدن چهره نیروی انتظامی در بین مردم می‌شود.

ارتکاب جرم ازسوی برخی کارکنان، پیامد ناپسندی را در پی دارد. کارکنانی که با نادیده گرفتن موازین شرعی و قوانین و مقررات سازمانی مرتکب جرم می‌شوند در گام نخست لطمه بر وجهه خود وارد و در مرحله بعد باعث وهن نیروی انتظامی و نظام اسلامی می‌شوند. یکی از عناصر مهم برای سالم‌سازی و پیشگیری از جرایم کارکنان، فرماندهان و مدیران هستند. فرماندهان و مدیران نقش اساسی برای پاک‌نگه‌داشتن نیروی انتظامی برعهده دارند و در این رابطه باید در سه بخش مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای برنامه‌ریزی و اقدام کنند.

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

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

نقش مقابله‌ای: منظور از نقش مقابله‌ای در این پژوهش؛ مجموعه اقدام‌هایی است که فرماندهان

و مدیران به منظور سالم‌سازی محیط اداری، برخورد قانونی با مجرمان و متخلفان و یا طرد آنان از نیروی انتظامی به عمل می‌آورند را نقش مقابله‌ای می‌گویند.

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

برخی از پژوهش‌هایی که ارتباط ماهیتی نزدیک با هدف این پژوهش دارند به شرح زیر هستند: - نبوی‌نژاد (۱۳۹۰). در پژوهشی با عنوان «نقش فرماندهان و مدیران در صیانت امنیتی کارکنان نیروی انتظامی و راهکارهای ارتقای آن» مواردی چون: ارتقای نقش‌های استفاده از خلاقیت و ابتکار کارکنان، بهره‌گیری از نبوغ و توان بالقوه آنان در طرح‌های صیانتی، ارتقای دانش و اطلاعات تخصصی، ایجاد سیستم اطلاعات برای نظارت، توجه به عوامل روحی و روانی کارکنان به منظور ارتقای صیانت کارکنان و... را از جمله موارد مؤثر برای صیانت کارکنان اعلام کرده است.

- قنبری (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر صیانت کارکنان نیروی انتظامی از منظر فرماندهی معظم کل قوا» مواردی چون: ضعف در نظام شایسته‌سالاری مدیریتی، بی‌توجهی به وضعیت معیشتی کارکنان، بی‌توجهی به کیفیت نیروی انسانی در فرایند گزینش، سپردن مشاغل مدیریتی به انسان‌های صالح، امین و علاقمند به سرنوشت مردم، جدی گرفتن فرایند گزینش و استخدام، امانت‌داری و... را از جمله عوامل مؤثر بر صیانت کارکنان معرفی می‌کند.

- طبرسا و همکاران (۱۳۸۹) در نتایج پژوهش خود عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی را رضایت شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، تعهد سازمانی، سبک رهبری، سیستم کنترل مدیریت، فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی و حمایت سازمانی بیان کرده‌اند که با رضایت شغلی، ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی از عوامل فردی، سبک رهبری، سیستم کنترل مدیریت از عوامل مدیریتی، فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی، و حمایت سازمانی از عوامل سازمانی هم‌خوانی دارد.

مبانی نظری: فرماندهان و مدیران، عنصر حیات‌بخش سازمان هستند، به طوری که تعالی سازمان، تحقق اهداف، حل مسائل، انجام بهینه مأموریت‌ها، اعتمادسازی نسبت به حاکمیت، مردم و کارکنان و در نهایت کارآمدی نظام، همه و همه مرهون مساعی فرماندهان متدین و کاردان است. نیروهای مسلح بدون نظام فرماندهی درحقیقت هیچ و پوچ، بی‌اثر یا بسیار کم اثر خواهند بود. به همین جهت، این ستون فرماندهی را باید در نیروهای مسلح بسیار مستحکم و ثابت کرد» (محمدنسل و نبوی‌نژاد، ۱۳۹۱: ۲۱۸).

براساس سفارش‌ها و آموزه‌های دینی؛ دین اسلام به مراقبت و صیانت از افراد اهمیت ویژه‌ای داده و برای مسلمانان درقبال یکدیگر وظایفی مشخص کرده است. این دین مترقی، زنده‌کردن [مراقبت] یک نفر را معادل زنده‌کردن یک جهان می‌داند و می‌فرماید: «وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا...؛ و هرکس انسانی را از مرگ رهایی بخشد، چنان است که گویی همه مردم را زنده کرده است» (سوره مائده، آیه ۳۲). اسلام برای مراقبت از انسان‌ها و حفظ آنان در مقابل تهدیدها و خطرهای مختلف و اینکه مؤمنان به سعادت اخروی و دنیوی نایل شوند و به راحتی از صراط مستقیم و مسیر رستگاری به انحراف کشیده نشوند دستورهای متعددی صادر کرده است. خداوند متعال در این رابطه می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید خود و خانواده خویش را از آتش دوزخ نگاه دارید» (سوره تحریم، آیه ۶). در تفسیر این آیه کریمه آمده است: «ای کسانی که ایمان آورده‌اید؛ حفظ کنید و نگه‌داری کنید و بازدارید خودتان و خاندان خود را از آتش؛ یعنی خود و خانواده خود را حفظ کنید از آتش به سبب صبر در طاعت خدا و حفظ کنید خود و ایشان را از معصیت خدا و پیروی شهوت‌ها و حفظ کنید اهل خود

را به خواندن آنان، به طاعت خدا و یاد دادن به ایشان فرایض را و نهی کردنشان از کارهای زشت و تشویق ایشان بر کارهای خوب. «مقاتل بن حیان» می‌گوید: نگهداری خود و اهل خود این است که مرد مسلمان خود را و اهل خود را ادب کند و ایشان را تعلیم خیر کرده و از کار بد بازدارد و این واجب بر هر مسلمانی است» (ترجمه مجمع‌البیان فی تفسیرالقرآن، ج ۲۵: ۱۴۶). مسلمانان در قبال یکدیگر وظیفه دارند و این مراقبت فقط در دایره خود و خانواده خلاصه نمی‌شود. براساس آموزه‌های دینی، آحاد مردم هم مسئولیت دارند و این مسئولیت را باید به‌درستی انجام دهند و در صورت ترک این وظیفه بزرگ، افراد پاسخگو هستند. امام صادق (علیه‌السلام) در این زمینه می‌فرماید: «مَنْ رَأَىٰ أَخَاهُ عَلَىٰ أَمْرٍ يَكْرَهُهُ فَلَمْ يَرْدَهُ عَنْهُ وَهُوَ يَقْدِرُ عَلَيْهِ فَقَدْ خَانَ؛ هر کس برادر خود را در حال ارتکاب عمل ناشایستی ببیند و با وجود قدرت بر باز داشتن او، از آن عمل بر حذرش ندارد، درحقیقت به او خیانت کرده است» (بحارالانوار، ج ۷۵: ۶۵). همچنین آن امام بزرگوار در عقوبت انجام ندادن این تکلیف مهم دینی می‌فرماید: «لا دین لمن لا یدین الله بالامر بالمعروف و النهی عن المنکر؛ کسی که با اقامه امر به معروف و نهی از منکر به وظیفه و تکلیف الهی خود عمل نکند، دین ندارد» (همان، ج ۹۷: ۸۶).

فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) درخصوص سالم‌سازی نیروی انتظامی تأکید بر سالم‌نگه‌داشتن نیروی انتظامی داشته و در این ارتباط فرمان‌های ارزشمندی صادر فرموده‌اند. در این بخش به برخی از این رهنمودهای حکیمانه معظم له اشاره می‌شود:

– عزیزان من! هرچه می‌توانید، در سالم‌سازی فضای درونی نیروی انتظامی تأکید کنید. هرچه می‌توانید، خود شما تخلفات داخلی نیروی انتظامی را بزرگ بشمارید (خوشه‌های معرفت، ۱۳۸۵: ۷۸).

– ازجمله توصیه‌هایی که من بارها کرده‌ام و باز هم می‌کنم، مبارزه با آلودگی‌ها و جرایم و تخلفات داخل نیروست. چرا؟ به‌خاطر این که یک تخلف ممکن است تمام سرمایه شما را به باد دهد (همان).

– هرمدیری باید زیرمجموعه خودش را زیر چتر حمایت خودش قرار بدهد و گرنه آن‌ها نمی‌توانند کار کنند، ولی این دفاع از همکار که سنت پسندیده و خوبی است، مانع نشود که اگر گزارش

علیه آن همکار آمد، شما به جد به آن رسید (همان).

- نظارت بر زیرمجموعه هم خیلی مهم است. من اصرار و تأکید دارم که شما دوستان عزیز (مسئولان بالا و مدیران ارشد) به مسئله نظارت بر زیرمجموعه خودتان، بسیار اهمیت دهید. چشم‌های بینا و بصیر و باز شماست که وقتی در دایره مسئولیت‌تان می‌چرخد، می‌تواند صحت کار و پیشرفت کار را تضمین کند. اگر چنانچه شما غفلت کردید، ممکن است در همان بخشی که شما غفلت کرده‌اید، نابسامانی انجام بگیرد (همان).

- به درون سازمان خود خیلی اهمیت بدهید، پاک بمانید و سازمان را پاک نگه دارید؛ این خیلی مهم است. اگر سازمان شما نتواند خود را پاک نگه دارد، دیگر نخواهد توانست کاری را که بر عهده اوست، انجام دهد. در درون سازمان، با تخلف به شدت برخورد کنید، به خصوص تخلف‌هایی که از نوع همان چیزهایی است که شما موظفید در محیط جامعه با آنها مقابله کنید (قنبری، ۱۳۹۳: ۷۰).

از جمله شاخص‌های صیانت نیروی انتظامی و مبارزه با جرائم و تخلفات از منظر فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) بدین‌قرار است؛ اجرای قوانین الهی با قدرت و قوت، کنترل دقیق زیرمجموعه، برخورد با متخلف، توسعه فرهنگ و مراقبت از خود، حفظ ایمان و پاکدامنی، رسیدگی به خانواده، حضور عوامل نظارتی و هوشیاری آنان، توجه به آموزش، عدم اغماض به دلایل فساد و... (کتولی‌نژاد، ۱۳۹۴: ۱۹۶).

تحقق هدف صیانت و مراقبت از کارکنان، نیازمند برنامه‌ریزی و اجرای فعالیت‌های صیانتی است. صیانت از دو دیدگاه سازمانی و فردی قابل بررسی است. در صیانت سازمانی متغیرهایی چون: گزینش و استخدام، آموزش، نگهداری منابع انسانی، انتصاب و... مورد توجه قرار می‌گیرد. که شایسته است فرماندهان و مدیران به این ابعاد به صورت منظم و برنامه‌ریزی شده بپردازند. در صیانت فردی شاخص‌هایی چون: ایمان و تقوا، انگیزش درونی، رضایت شغلی و... مطرح است. نکته مهم این است که مؤلفه‌های صیانت فردی که بیشتر ویژگی‌های شخصیتی افراد است، می‌تواند در صورت حضور نداشتن دیگران نیز ضامن اجرای قوانین بوده و فرد را از انجام تخلفات و معاصی باز دارند (تاج‌الدینی، ۱۳۸۸: ۱۸۶).

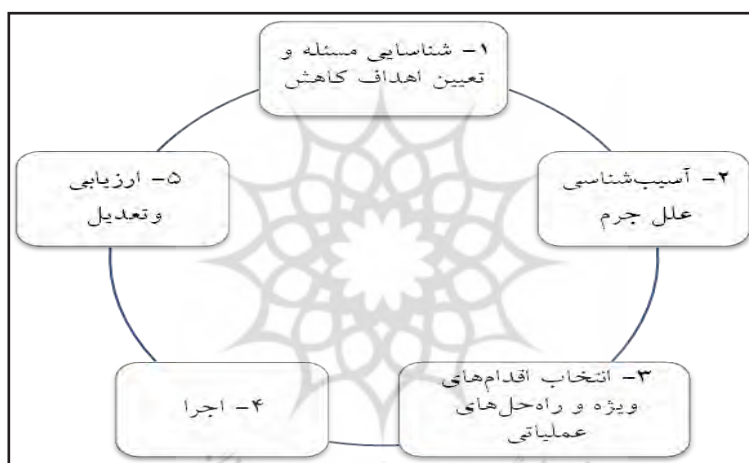
راه‌های ارتقای نقش فرماندهان و مدیران در صیانت امنیتی کارکنان در سه بخش ارتباطی، اطلاعاتی و تصمیم‌گیری:

۱. راهکارهای مرتبط با نقش ارتباطی مانند: بهبود نظام ارتباطی اثر بخش و کارآمد، نظام مناسب ارزیابی عملکرد، توجه به عوامل روحی و روانی کارکنان، توجه به عوامل فرهنگی و...؛
 ۲. راهکارهای مرتبط با نقش اطلاعاتی مانند: توجه به کیفیت اطلاعات، به موقع بودن اطلاعات، مربوط بودن، ایجاد نظام اطلاعات و...؛
 ۳. راهکارهای مرتبط با نقش تصمیم‌گیری مانند: استفاده از خلاقیت و ابتکار، بهره‌گیری از نبوغ و توان بالقوه افراد، تشویق خلاقیت‌ها، شایسته‌گزینی در انتصاب‌ها (محمدنسل، ۱۳۹۱: ۲۲۰).
- وظایف و مسئولیت‌های صیانتی فرماندهان و مدیران، فرماندهان و مدیران برای سالم‌سازی محیط نیروی انتظامی وظایفی به شرح زیر برعهده دارند:

۱. مسئولیت تأمین و حصول اطمینان از موضوعات صیانتی در هر رده با فرمانده یا رئیس آن رده است؛
۲. تنظیم و اجرای برنامه توجیه و آموزش کارکنان تحت امر؛
۳. تلاش و اهتمام برای تقویت نیروی انسانی مناسب؛
۴. شناسایی و احصاء تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های یگان و پیش‌بینی تمهیدهای لازم؛
۵. استفاده نکردن از کارکنان ناراضی، مسئله‌دار و کم‌تجربه در مشاغل مهم؛
۶. خنثی‌سازی عملیات روانی دشمن علیه کارکنان؛
۷. برخورد با فرد سهل‌انگار و خاطی؛
۸. توجیه مؤثر کارکنان در زمینه اسرار سازمانی؛
۹. ارائه هشدارهای لازم به کارکنان قبل، حین و بعد از اجرای مأموریت (قنبری، ۹۳: ۲۴).

انجام اقدام‌های ممانعتی، جزء مهم‌ترین وظایف فرماندهان در صیانت از یگان و کارکنان آن محسوب می‌شود. پیشگیری و ممانعت، از پایه‌های اساسی موفقیت نهاد مقدس انتظامی محسوب می‌شود و در صورت توجه نکردن به این امر مهم، این نیروی عظیم توفیق چندانی در اجرای مأموریت‌های خود نخواهند داشت. با انجام اقدام‌های ممانعتی است که می‌توان تهدیدهای دشمنان را

شناسایی و از عملیاتی شدن آنها جلوگیری کرد. با اقدام‌های پیشگیرانه و ممانعتی است که می‌توان چتر اشراف اطلاعاتی را بر تحرک‌های دشمنان پهن کرد و از بروز شکست‌های ناگوار جلوگیری به عمل آورد. در توجیه و تبیین منطقی فعالیت‌های پیشگیرانه، همیشه با این پیام زیبا مواجه می‌شویم که «پیشگیری مقدم بر پیگیری و درمان است». اگر فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی بخواهند به شایستگی از کارکنان، اسناد و مدارک، اماکن و... مربوط مراقبت کنند گام نخست آن است که به مقوله پیشگیری و یا ممانعت از جرم اهتمام جدی داشته و با گسترش چتر اشراف اطلاعاتی بر حوزه مأموریتی، اجازه نفوذ جریان‌های مخرب و وقوع شکست‌های حفاظتی را در یگان خود ندهند.



شکل ۱. فرایند علمی پیشگیری از جرم (کدخدایی، ۱۳۸۸: ۶۵)

از دیگر کسانی که در ارتباط با نظارت بر سازمان، مسئولیت مستقیم دارد مدیر آن سازمان است، مدیر در برابر جزء جزء تشکیلات و فرد فرد شاغل در آن، مسئول است؛ به طوری که مسئولیت نظارت و کنترل در حوزه مدیریت از ارکان مدیریت به شمار می‌آید. یعنی هرگاه بر این وظیفه اساسی خدش‌های وارد شد بنای مدیریت متزلزل و شیرازه سازمان از یکدیگر گسسته خواهد شد.

پیامبر مکرم اسلام در مورد این که مسئولیت نظارت هر تشکیلاتی برعهده مدیر آن تشکیلات می‌باشد فرموده است: «همه شما نگهبان و مسئول یکدیگر هستید، پس امام مسئول امت و مرد مسئول خانواده و زن مسئول بر امور خانه و فرزندان است، پس همه شما در منصب مدیریت مسئول کسانی هستید که زیر نظر شما کار می‌کنند» (تقوی، ۱۳۸۶: ۱۴۲).

امروزه قانون اساسی و همچنین قوانین و مقررات استخدامی در بیشتر جوامع، کارفرما را ملزم به رعایت اصول و ضوابط پیچیده و گاه، دست و پاگیری برای تنبیه کارکنان می‌کند، ولی این امر نباید مانع از ادای وظیفه مدیر شود و لازم است وی، موقع برخورد با مشکل انضباطی، سریع و قاطعانه عمل کند. معمولاً سستی و سهل‌انگاری مدیر، باعث پیچیده‌تر شدن مسئله می‌شود و به جایی می‌رسد که چاره‌ای نخواهد بود جز اینکه با تحمل زحمت و دردسر زیاد و برخورد شدید؛ مشکل را رفع کرد (سعادت، ۱۳۸۰: ۳۲۰).

هرچند ائمه هدی (علیه‌السلام) الگو و نمونه‌های بی‌بدیل زهد، پارسایی و ساده‌زیستی هستند ولی آنان تأکید می‌کنند که شما در این راه مانند ما نخواهید شد: «إِلَّا وَ إِنِّ أَمَّاكُمْ قَدْ اِكْتَفَى مِنْ دُنْيَاهِ بَطْمِيرِهِ وَ مَنْ طَعَمَهُ بَقْرَصِيهِ. إِلَّا وَ أَنْكُمْ لَا تَقْدَرُونَ عَلَى ذَلِكِ، وَ لَكِنْ أَعْيُونِي بَوْرَعٍ وَ اجْتِهَادٍ، وَ عَفْهِ وَ سَدَادٍ؛ آگاه باش! امام شما از دنیای خود به دو جامه فرسوده و دو قرص نان رضایت داده است، بدانید که شما توانایی چنین کاری را ندارید اما با پرهیزگاری و تلاش فراوان و پاکدامنی و راستی مرا یاری کنید» (نهج‌البلاغه، نامه ۴۵). ائمه معصومین (علیه‌السلام)، مؤمنان را بر تلاش و پیگیری کارهای اقتصادی و کسب مال حلال و ثروت و تجارت تشویق کرده‌اند. فعالیت‌های اقتصادی سالم مورد تأکید اسلام است و مسلمانان باید اقتصادی پویا و پیشرفته و خودکفا در تمامی زمینه‌ها داشته باشند آنچه در اسلام منع شده، تمایل افراد به سمت اشرافی‌گری، اسراف، رفاه‌طلبی و دنیاپرستی است. امام صادق (علیه‌السلام) درباره نحوه زندگی اقتصادی مؤمنان می‌فرماید: «الْمُؤْمِنُ حَسَنُ الْمَعْوَنَةِ خَفِيفُ الْمَوْنَةِ؛ مؤمن کم‌مصرف و پرتلاش است» (اصول کافی، ج ۲: ۲۴۱). اسلام به مسئله فقرزدایی از جامعه، توجه خاصی دارد و سفارش‌های مؤکدی در حمایت مؤمنان از یکدیگر مطرح کرده است. پیامبر مکرم اسلام (صلی‌الله‌علیه‌وآله) بسیار سفارش همسایگان را داشتند و امام علی (علیه‌السلام) در این رابطه می‌فرماید: «خدا را، همسایه‌هایتان را در نظر بگیرید که آنها سفارش شده پیامبران هستند» (نهج‌البلاغه، نامه ۴۷). لازم است به این نکته توجه شود که فقر رابطه نزدیکی با معنویت دارد و وجود آن در بسیاری از موقعیت‌ها، باعث سست شدن ایمان شده و دارای درجه و جایگاهی بسیار نزدیک به کفر است «مَنْ لَا مَعَاشَ لَهُ، لَا مَعَادَ لَهُ» (قنبری، ۱۳۹۳: ۱۱۴).

در پژوهشی که درخصوص نقش آموزه‌های دینی در پیشگیری از جرایم و تخلفات انجام شده محقق پیشنهادهایی چون؛ ارتقاء برنامه‌های مذهبی، تدوین برنامه‌های پیشگیری بر مبنای آموزه‌های دینی، بالابردن تعهدهای اخلاقی و مذهبی، رعایت مساوات در بین کارکنان و... ارائه کرده است (عرب انصاری، ۱۳۹۰: ۷۴).

یکی از نکات مهمی که فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) برای به حداقل رساندن سطح ارتکاب جرایم و تخلفات در بین کارکنان نیروی انتظامی به آن اشاره و مورد تأکید قرار می‌دهند، اعمال نظارت و مراقبت مؤثر بر کارکنان است. این امر برکات و منافع سازمانی، اجتماعی و فردی فراوانی در پی دارد. نظارت به موقع و مؤثر بر افراد تحت امر باعث می‌شود سطح تخلف‌ها در نیروی انتظامی به حداقل رسانده شود. کارکنان وقتی متوجه باشند چشمان بیدار و تیزبینی مراقب عملکرد آنان است وظایف خود را به بهترین وجه به انجام می‌رسانند و آن معدود افراد ضعیف هم، تن به ارتکاب جرم و تخلف نمی‌دهند و صحت عمل و محبوبیت آنان در بین جامعه افزایش می‌یابد. حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در زمینه اعمال این نوع نظارت و مراقبت می‌فرمایند: «ستون فقرات نیروی انتظامی همین‌هاست که بتوانید شخصیت و پاکیزگی‌شان را حفظ کنید، اقتدارشان را حفظ کنید... باید وقتی نگاه می‌کنید مثل نورافکن‌های گردان که نشان می‌دهند... و منطقه‌ای را روشن می‌کند، چشم شما باید همین‌طور باشد، باید تمام منطقه زیر نفوذ خودتان را مثل نورافکن همین‌طور دائم بچرخید، نگاه کنید و ببینید کجا چگونه است. بادقت و ریزبینی همه این منطقه‌ی زیر نفوذ را زیر چشم داشته باشید و از آن مراقبت کنید» (دیدار مسئولان نیروی انتظامی، ۱۳۸۷/۲/۱).

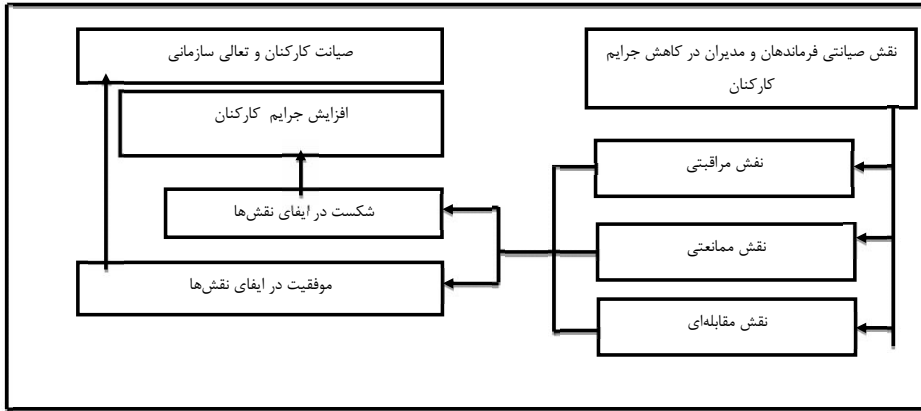
یکی از روش‌های ارتقای سلامت نیروی انتظامی و حفظ وجهه این سازمان مقدس آن است که اجازه داده نشود تا عناصر متخلف با آبروی آن بازی کنند. ابتدا فرماندهان با اتخاذ سازوکار لازم باید مراقبت کنند تا اجازه ورود و استخدام افراد فرصت‌طلب به نیروی انتظامی داده نشود و دوم؛ باید با چشمانی بیدار به محیط درونی آن توجه کنند، عناصر ناشایست را سریع شناسایی تا جلوی فعالیت‌های مخرب آنان گرفته شود. حضرت آیت‌الله العظمی خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در زمینه حفظ آبروی نیروی انتظامی و قطع دستان ناپاک افراد فرصت‌طلب و متخلف از دامان پلیس جمهوری اسلامی می‌فرمایند: «باید سعی کنید آبروی مجموعه در نزد مردم حفظ شود. هزاران نفر

زحمت می‌کشند و تلاش می‌کنند و هزاران نفر گذشت می‌کنند چنانچه یک نفر خطا کند، آبروی آن هزاران نفر از بین خواهد رفت و این ظلم است. اگر یک نفر در امانتی خیانت کند یا از خود بی‌صدافتی نشان دهد و یا در رفتار خود با مردم، عمل غیرموجهی انجام دهد، همان یک نفر، آبروی صدها بلکه هزاران نفر را بر خاک ریخته است؛ آن وقت انسان خیلی افسوس می‌خورد. بنابراین مراقب باشید افرادی که نمی‌توانند امین مردم باشند و صداقت را رعایت کنند آنها را شناسایی کنید و برخورد قانونی کنید. ملاک هم برای درست و بد عمل کردن، مرز قانون است» (دیدار فرماندهان و کارکنان نیروی انتظامی، ۱۳۸۱/۱۲/۷).

«ساترلند» از اعضای مکتب شیکاگو معتقد است افراد از طریق ارتباط با دیگران که حاصل هنجارهای تبهکارانه هستند بزهکار می‌شوند. به نظر وی بیشتر رفتارهای بزه‌کارانه، درون گروه‌های نخستین به‌ویژه گروه‌های همسالان فراگرفته می‌شود. «ساترلند» در نظریه خود نشان می‌دهد که جنایت و انحراف از طریق انتقال فرهنگی در گروه‌های اجتماعی و محیط اجتماعی آلوده به فساد یاد گرفته می‌شود و به‌وقوع می‌پیوندد (بیات و همکاران، ۱۳۸۷: ۷۷).

پاک‌نگه‌داشتن نیروی انتظامی از لوث وجود عناصر متخلف و مجرمی که بدون هیچ‌واهمه‌ای به‌دنبال سوءاستفاده، خیانت و ایجاد انحراف در مسیر آرمانی نظام اسلامی هستند، از جمله انتظاری است که فرماندهی معظم کل قوا از فرماندهان و مسئولان نیروی انتظامی دارند. ایشان با شناخت و اشرافیت جامعی که بر ارکان نظام و به‌ویژه نیروهای مسلح دارند، افاضه می‌فرمایند که دشمنان در پی ایجاد فساد در نیروهای مسلح هستند تا بدین وسیله کارکنان نیروهای مسلح را وادار به تسلیم در مقابل آمال استکباری خود کنند.

حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) با شناخت عمیقی که از برنامه‌های دشمنان دارند هشدارهای حکیمانه‌ای را به فرماندهان و واحدهای نظارتی صادر و در این رابطه می‌فرمایند: «می‌دانم کسانی برای نفوذ در جداره این بنای مستحکم (نیروهای مسلح) می‌خواهند وارد شوند و به فساد بکشانند؛ فساد اقتصادی مزه پول را زیر دندان افراد بچشانند یا شهوات جنسی یا اعتیاد و بی‌بندوباری یا ارتباط با دشمن و خیانت میدان دارند، تلاش می‌کنند، باید جلوگیری را گرفت؛ باید پاک بماند» (قنبری، ۱۳۹۳: ۳۵۲).



• الگوی مفهومی پژوهش

هدف اصلی پژوهش حاضر، شناخت نقش حیاتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرایم کارکنان و پرسش‌های آن عبارت است از:

- ۱- عنصر مراقبتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی چگونه می‌تواند در کاهش جرایم کارکنان نقش آفرینی کند؟
- ۲- عنصر ممانعتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی چگونه می‌تواند در کاهش جرایم کارکنان نقش آفرینی کند؟
- ۳- عنصر مقابله‌ای و برخورد قاطع فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی چگونه می‌تواند در کاهش جرایم کارکنان نقش آفرینی کند؟

روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - پیمایشی است. ابزار جمع‌آوری پژوهش پرسش‌نامه محقق‌ساخته است. به‌منظور بررسی روایی پرسش‌نامه، از روش منطقی استفاده شد، کمیت و کیفیت پرسش‌ها از ده نفر از خبرگان و صاحب‌نظران نظرخواهی و سرانجام پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ. ۰/۹ برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از آمار توصیفی و استنباطی با نرم‌افزار «اس. پی. اس. اس» و آزمون‌های خی‌دو و فریدمن، استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان نیروی انتظامی بوده که وضعیت خدمتی آنان در سال ۱۳۹۲ در هیئت

رسیدگی به تخلفات مورد رسیدگی قرار گرفته است. حجم نمونه پژوهش تعداد مشخصی است که به روش تصادفی انتخاب شد و به دلیل رعایت ملاحظه‌های حفاظتی درج نمی‌شود و در دفتر فصلنامه موجود است.

یافته‌ها

پرسش اول: عنصر مراقبتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی چگونه می‌تواند در کاهش جرایم کارکنان نقش آفرینی کند؟

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

جدول ۱. رتبه‌بندی نقش مراقبتی

رتبه	نقش مراقبتی
۵/۳۵	تسلط کارکنان بر حیطه وظایف و اختیارات قانونی
۴/۹۳	نفوذ دشمن بر حلقه‌های ضعیف (کارکنان دارای ضعف ایمان و...)
۴/۸۱	شناخت دقیق تکالیف شرعی و قانونی
۴/۴۶	آشنایی کارکنان با تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های شغلی
۴/۴۴	منع نفوذ عوامل آلوده‌کننده بیرونی (قاچاقچیان، رشوه‌دهندگان و...) بر کارکنان
۳/۴۲	توجه به وضعیت معیشتی کارکنان

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

موارد به انجام رسانند؛ در کاهش جرم توسط کارکنان مؤثر خواهند بود. پرسش دوم: عنصر ممانعتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی چگونه می‌تواند در کاهش جرایم کارکنان نقش آفرینی کند؟

مربع کای فریدمن برای این رتبه‌بندی ۵۲/۷۴۷ است و تعداد درجات آزادی برابر تعداد متغیرها منهای یک است. چون ۷ متغیر رتبه‌بندی شدند ۶ درجه آزادی وجود دارد (df). Sig. برآوردی از احتمال به‌دست آوردن یک آماره مربع کای به بزرگی ۵۲/۷۴۷ با ۶ درجه آزادی در نمونه‌ها تکراری است به شرط اینکه رتبه‌های هر گویه تأثیرگذار در این پژوهش متفاوت نباشند. چون رخ‌دادن یک مربع کای ۵۲/۷۴۷ با ۶ درجه آزادی به‌صورت اتفاقی غیرمحتمل است نتیجه می‌گیریم که فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود و ۷ متغیر این فرصه دارای تأثیر و ارجحیت یکسانی نیستند و رتبه و تأثیر آنها به‌شرح جدول زیر اعلام می‌شود:

جدول ۲. رتبه‌بندی نقش ممانعتی

رتبه	نقش ممانعتی
۴/۷۱	نقش قوانین و مقررات در ممانعت از بروز جرم
۴/۴۲	دقت و اهتمام در انجام واجبات و تکالیف دینی
۴/۲۴	آموزش و آگاهی نسبت به نحوه انجام وظایف اداری
۴/۱۷	اشراف کافی و حضور واحدهای نظارتی در تمامی صحنه‌ها
۳/۸۳	نقش اعتقاد و دین‌باوری در بروز جرم
۳/۳۲	شناخت دقیق مشکلات کارکنان و سهل‌انگاری در رفع آنها
۳/۲۸	نظارت و کنترل دقیق و مؤثر فرماندهان برحوزه‌های مدیریتی

جدول بالا بیشترین عوامل مؤثر بر ارتکاب جرم توسط کارکنان را در حین اجرای وظایف آنان نشان می‌دهد. براین اساس مشخص می‌شود؛ مهم‌ترین نقش عنصر ممانعتی فرماندهان و مدیران در کاهش جرایم کارکنان مربوط به چه موضوعی بوده و آنان در کدام بخش‌ها باید نقش ممانعتی خود را تقویت و پررنگ سازند. به‌طور قطع چنانچه فرماندهان و مدیران در این زمان به‌درستی نقش ممانعتی خود را ایفا سازند؛ این امر می‌تواند در کاهش جرم توسط کارکنان تأثیر چشم‌گیری داشته باشد.

پرسش سوم: عنصر مقابله‌ای و برخورد فرماندهان و مدیران چگونه می‌تواند در کاهش جرایم کارکنان نقش آفرینی کند؟

مربع کای فریدمن برای این رتبه‌بندی ۲۵/۲۲۹ است و تعداد درجات آزادی برابر تعداد متغیرها منهای یک است. چون ۶ متغیر رتبه‌بندی شدند ۷ درجه آزادی وجود دارد (df). Sig. برآوردی از احتمال به‌دست آوردن یک آماره مربع کای به بزرگی ۲۵/۲۲۹ با ۷ درجه آزادی در نمونه‌ها تکراری است به شرط اینکه رتبه‌های هر گویه تأثیرگذار در این پژوهش متفاوت نباشند. چون رخ‌دادن یک مربع کای ۲۵/۲۲۹ با ۷ درجه آزادی به‌صورت اتفاقی غیرمحتمل است نتیجه می‌گیریم که فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود و ۶ متغیر این فرصه دارای تأثیر و ارجحیت یکسانی نیستند و رتبه و تأثیر آنها به‌شرح جدول زیر اعلام می‌شود:

جدول ۳. رتبه‌بندی نقش مقابله‌ای

رتبه	نقش مقابله‌ای
۵/۰۴	سخت کردن آماج جرائم مربوط به آمارهای غیرواقعی
۴/۷۳	برخورد سریع با کارکنان مجرم
۴/۶۷	برخورد با کارکنان مجرم؛ متناسب با جرم ارتكابی
۴/۵۹	ارشادها و هدایت‌های (امر به معروف و نهی از منکر و...) مؤثر
۴/۴۲	اقدام به موقع و اصلاح زمینه‌های ارتكاب جرم
۴/۰۶	سالم‌سازی و پاک‌نگه‌داشتن محیط کاری و سازندگی معنوی

جدول بالا بیشترین عوامل مقابله‌ای مؤثر بر ارتكاب جرم توسط کارکنان را نشان می‌دهد. براین اساس مشخص می‌شود؛ مهم‌ترین نقش عنصر مقابله‌ای فرماندهان و مدیران در کاهش جرایم کارکنان مربوط به چه اقدام‌هایی است. چنانچه فرماندهان و مدیران در مقابله مؤثر و اقدام به‌موقع با جرم کارکنان عمل کنند؛ این امر می‌تواند در کاهش جرم توسط کارکنان اثربخش باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

در نتایج به‌دست آمده از پژوهش مشابهی باعنوان «نقش فرماندهان و مدیران در صیانت امنیتی از کارکنان» (محمدنسل و نبوی‌نژاد، ۱۳۹۱: ۲۱۹) به عوامل زیر به‌عنوان موارد مؤثر بر نقش

فرماندهان در صیانت امنیتی کارکنان اشاره شده است.

۱. بهبود سیستم ارتباطی اثربخش و کارآمد در نیروی انتظامی برای صیانت کارکنان؛
۲. ایجاد نظام ارزیابی عملکرد مناسب و ارائه بازخورد به کارکنان؛
۳. توجه به عوامل روحی و روانی و فرهنگی کارکنان؛
۴. رفع موانع ارتباطی کارکنان؛
۵. استفاده از شیوه ارتباطات دوجانبه برای بهبود مشکلات کارکنان؛
۶. توجه به کیفیت و مربوط بودن اطلاعات؛
۷. ارتقای دانش اطلاعات؛
۸. استفاده از خلاقیت و ابتکار در سازمان؛
۹. شایسته‌گزینی در مناصب دولتی؛

ارتکاب جرم و یا سوء استفاده از حدود قانونی توسط کارگزاران نظام اسلامی فقط پیامدهای فردی در پی نداشته و حتی در مواردی موجب وهن نظام اسلامی شده و یا موجبات نارضایتی مردمی و بدبینی آنها را به دنبال دارد. بدین دلیل به مدیران تأکید شده که نظارت مؤثری بر عملکرد کارگزاران و مجریان احکام اسلامی اعمال کنند و اجازه ندهند کوچکترین جرمی توسط کارکنان رخ دهد. پاک بودن و ارائه خدمت صادقانه از سوی نیروی انتظامی حداقل مطالباتی است که رهبر معظم انقلاب اسلامی (مدظله العالی) بر آن سفارش دارند. ایشان در این رابطه می‌فرمایند: «اگر کسی از داخل نیرو با این سازمان‌ها و باندها همکاری کرد، این دیگر تخلف نیست، خیانت است و باید برخورد قاطع و منطبق با عدل بشود» (قنبری، ۱۳۹۳: ۶۲). فرماندهان نیروی انتظامی برای سالم‌سازی نیروی انتظامی نقش مهم و مسئولیت‌سنگینی برعهده دارند. فرماندهان و مدیران برای اجرای این وظیفه خطیر باید با جدیت و برنامه‌ریزی دقیق ایفای نقش کرده و اجازه ندهند حتی یک مورد جرم در سطح یگان خدمتی رخ دهد.

اگرچه در پژوهش بالا بیشتر به عوامل ساختاری و سازمانی پرداخته شده ولی در این پژوهش نقش فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرم و تخلف کارکنان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و به‌دقت سهم هر بخش مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای مشخص شد. در حقیقت محقق در

این پژوهش، در پی آن بوده؛ نقش صیانتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی را در کاهش جرایم توسط کارکنان تبیین کند. به منظور تعیین دقیق این مسئولیت سنگین لازم بود تا ابعاد و عناصر اصلی مؤثر در کاهش جرم مشخص شود، براین اساس سه عنصر «مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای» عوامل مؤثر تشخیص داده شدند و مورد آزمون علمی قرار گرفتند که پس از انجام بررسی‌ها؛ براساس مقایسه کای مربع فریدمن هریک از پرسش‌ها، مشخص می‌شود که بیشترین نقش مؤثر فرماندهان و مدیران در کاهش ارتکاب جرم کارکنان نقش مراقبتی (۵۸/۱۱۳) و نقش ممانعتی (۵۲/۷۴۷) در مرحله بعدی و نقش مقابله‌ای (۲۵/۲۲۹) پایین‌ترین تأثیر را دارد.

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

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

نقش مقابله‌ای فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرایم کارکنان شامل: سخت کردن آماج جرائم مربوط، برخورد سریع با کارکنان مجرم، برخورد با کارکنان مجرم متناسب با جرم آنان و...

پیشنهادها

با عنایت به یافته‌های پژوهش و تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته؛ پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود: الف) پیشنهادهای مرتبط با عنصر مراقبتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرایم کارکنان:

۱. آموزش و آشنایی مستمر کارکنان نسبت به تکالیف دینی و وظایف اداری، تهدیدهای شغلی، حجمه‌های اطلاعاتی و فرهنگی دشمنان با استفاده از فناوری‌ها و شیوه‌های نو (پیام اداری،

پیامک و...) و آزمایش دانستنی‌های آنان؛

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

ب) پیشنهادهای مرتبط با عنصر ممانعتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرایم و تخلفات کارکنان:

۱. توجه جدی فرماندهان به وضعیت معیشتی، مشکلات شخصی و بروز زمینه‌های انحراف در برخی از کارکنان؛

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

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

ج) پیشنهادهای مرتبط با عنصر مقابله‌ای و برخورد قاطع فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرایم کارکنان:

۱. شناسایی و طرد عناصر ضعیف و اصلاح‌ناپذیر از بدنه نیروی انتظامی.

۲. برخورد منطقی، قانونی، عادلانه، سریع و به‌موقع با عناصر متخلف و تشریح هزینه‌های ارتکاب جرم.

۳. رسیدگی سریع به وضعیت خدمتی آن دسته از مدیران و فرماندهانی که در ارتکاب جرم و تخلف کارکنان تحت امر، نقش داشته‌اند.

منابع

. قرآن کریم

نهج البلاغه، علامه جعفری (مترجم) (۱۳۷۸). تهران: نشر کرامت.

اصول کافی، سیدجواد مصطفوی (مترجم) (۱۳۶۲). تهران: نشر اسلامی.

براتی، علیرضا (۱۳۹۳). نقش فرماندهان و مدیران در پیشگیری از تخلفات حفاظتی کارکنان پایان‌نامه کارشناسی دانشکده

علوم و فنون اطلاعات و آگاهی دانشگاه علوم انتظامی امین.

بیات، بهرام؛ شرافتی پور، جعفر و عبدی، نرگس (۱۳۸۷). پیشگیری از جرم با تکیه بر رویکرد اجتماع‌محور.

تاج‌الدینی، باخدا (۱۳۸۹). صیانت و پیشگیری. تهران: انتشارات بازرسی کل نیروی انتظامی.

- تقوی، رضا (۱۳۸۶). نگرشی بر مدیریت اسلامی. تهران: نشر نخیل.
- خوشه‌های معرفت از بوستان ولایت ۲ (۱۳۸۵). سازمان عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۰). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سمت.
- طبرسا، غلامعلی و همکاران (۱۳۸۹). ارائه مدلی برای تعیین عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی. تهران: چشم‌انداز مدیریت دولتی.
- عرب‌انصاری، مهدی (۱۳۹۰). بررسی نقش آموزه‌های دینی در پیشگیری از جرایم و تخلفات. فصلنامه دانش حفاظتی و امنیتی. شماره ۱۹.
- قنبری، حبیب (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر صیانت کارکنان نیروی انتظامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی امین.
- قنبری، حبیب (۱۳۹۳). نیروی انتظامی و آموزه‌های حفاظتی. تهران: چاپ و نشر حدیث کوثر.
- کتولی‌نژاد، خدابخش (۱۳۹۴). لزوم تحول سازمان‌های نظارتی و صیانتی در مقابله با فساد. فصلنامه دانش حفاظتی و امنیتی. شماره ۳۴.
- کدخدایی، اسفندیار (۱۳۸۹). بررسی شیوه‌های اثربخش پیشگیری از ارتشاء باندى در فرماندهی انتظامی استان لرستان از نظر کارشناسان حفا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین.
- مجلسی، محمدتقی. بحارالانوار، جلد ۷۵.
- مجمع‌البیان فی تفسیرالقرآن. ج ۲۱.
- محمدنسل، غلامرضا و نبوی‌نژاد، حمیدرضا (۱۳۹۱). نقش فرماندهان و مدیران در صیانت امنیتی کارکنان و راه‌های ارتقای آن. فصلنامه دانش حفاظتی و امنیتی. شماره ۲۵.
- نبوی‌نژاد، حمیدرضا (۱۳۹۰). نقش فرماندهان و مدیران در صیانت امنیتی کارکنان نیروی انتظامی و راهکارهای آن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین.



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

چکیده انگلیسی مقالات

