

بررسی نگرش کارکنان ناجا به میزان اثر بخشی آرای کمیسیونهای ماده ۱۲۱ بر کاهش جرائم و تخلفات^۱

اکبر وروایی^۲
مهدی ناظمی^۳

چکیده

در این مقاله سعی شده است که با پژوهشی علمی، تأثیر آرای صادر شده از سوی کمیسیونهای ماده ۱۲۱ ناجا بر بازدارندگی کارکنان خاطی و همچنین سایر کارکنان از ارتکاب تخلف مورد بررسی قرار گیرد و سپس راهکارهای مناسبی در جهت افزایش میزان این تأثیرگذاری ارائه شود. این مطالعه با رویکرد پژوهشی با استفاده از روشهای اسنادی و پیمایش، بررسی پرونده‌ها و پرسشنامه محقق ساخته در پی بررسی اثربخشی آرای کمیسیونهای ماده ۱۲۱ بین نیروهای ناجا است. به منظور رسیدن به این هدف ۹۷۹ نفر از افسران ارشد، افسران جزء، درجه‌داران و کارمندان استانهای تهران، آذربایجان غربی، مازندران، هرمزگان و خراسان رضوی با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. بر اساس نتایج، نسبت پرونده‌های تکراری به کل پرونده‌ها، برابر با ۱۲٫۹۶ درصد است. میانگین اثربخشی کمیسیونهای ماده ۱۲۱ برابر با ۵۳٫۲۵ به دست آمده است و شاخص کاهش تخلفات و جرائم نشان از تأثیر متوسط بودن آن دارد که با ۵۳٫۲۹ برابر است؛ یعنی کل افراد مورد مطالعه معتقدند میزان تأثیرگذاری آرای کمیسیونهای ماده ۱۲۱ بر کاهش ارتکاب جرائم و تخلفات در حد متوسط و نزدیک به آن است.

واژگان کلیدی

اثربخشی، آرای کمیسیونهای ماده ۱۲۱، تخلف، جرائم در نیروهای مسلح، مجازات

۱. تاریخ دریافت: ۹۱/۱/۱۶؛ تاریخ پذیرش: ۹۱/۳/۲۷

۲. استادیار دانشگاه علوم انتظامی Bazresi_dtk@police.ir

۳. استادیار دانشگاه جامع امام حسین(ع)

۱. مقدمه

هر جامعه و به تبع آن هر سازمان، نهاد و ارگان و ... به نظم نیازمند است تا در پناه آن نسبت به ادای وظیفه خود اقدام، و به صورت احسن ایفای نقش کند. هر چند به ظاهر درصد نیاز سازمانها به رعایت نظم و انضباط با یکدیگر متفاوت است، نظم در سازمانی چون نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، که خود متولی ایجاد و حفظ امنیت عمومی داخل کشور است، فوق العاده ضروری است به گونه‌ای که باید این نظم و ترتیب تا پایین‌ترین رده آن طراحی و اجرا شود.

با توجه به اینکه نیروی انسانی در هر سازمان جزء سرمایه‌های اصلی و بی‌بدیل است و بقا و تداوم سازمان به وجود آنها بستگی دارد، دنیای متغیر امروز ایجاب می‌کند که سازمانها برای بقا به دنبال ابزاری نوین باشند؛ چرا که سرعت تغییرات و دگرگونیهای ژرف در تمام لایه‌های اجتماعی صورت پذیرفته؛ لذا ضروری است سازمانها با تدوین برنامه‌های مناسب نسبت به ارتقای کارایی و بهره‌وری خود اقدامات لازم را به کار گیرند. سازمانها به منظور دستیابی به اهداف عالی خود به افرادی نیاز دارند که به نفع سازمان فراتر از وظایف مقررشان تلاش کنند.

تجربه نشان داده است که به رغم دقت کافی در جذب، گزینش، آموزش و به‌کارگیری نیروی انسانی، ممکن است کارکنانی در محیطهای خود، رفتارهای نابهنجاری را به صورت تخلف یا ارتکاب اعمال مجرمانه از خود نشان دهند؛ به گونه‌ای که حتی گاهی مشاوره و راهنمایی هم نتواند در اصلاح رفتار این دسته از کارکنان مؤثر باشد. رفتارهای نابهنجاری که مدیران سازمان نیروی انتظامی را ناگزیر از اعمال انضباط در این سازمان می‌کند، طیف وسیعی از تخلفات انضباطی و هم‌چنین ارتکاب اعمال مجرمانه را شامل می‌شود که می‌توان به عنوان مثال به بعضی از این موارد اشاره کرد: کم کاری در محیط کار، ترک محل خدمت بدون مجوز، تأخیر در ورود به محل کار، غیبتهای چندین باره و غیرموجه، نزاع و درگیری فیزیکی با همکاران یا ارباب رجوع، تمرد یا لغو دستور مقامات مافوق، گرفتن رشوه، اعتیاد به مشروبات الکلی و مواد مخدر، رعایت نکردن مقررات ایمنی و ایراد خسارت به افراد یا اموال، مفاسد اخلاقی و سایر تخلفات انضباطی یا رفتار مجرمانه.

سازمان نیروی انتظامی نمی‌تواند در برابر چنین کارکنان خاطی سکوت اختیار کند

و بی‌اعتنا باقی بماند، بلکه ضروری است به منظور کنترل رفتار غیرقانونی و مجرمانه در سطح سازمان، اقدامات لازم را به‌عمل آورد؛ از جمله تدابیر و اقدامات مهمی که در سازمان در جهت جلوگیری از تخلفات و رفتار مجرمانه صورت می‌پذیرد، کمیسیونهای ۱۲۱ ناجا به عنوان نوعی از دادگاه‌های صنفی و اداری و به منظور تحکیم مبانی انضباط است. این تحقیق در پی این است که با پژوهشی علمی، تأثیر آرای صادر شده از سوی کمیسیونهای ۱۲۱ ناجا را در سطح فردی و بازدارندگی کارکنان از ارتکاب تخلف مورد بررسی قرار دهد و سپس راهکارهای مناسبی در جهت افزایش میزان این تأثیرگذاری عرضه کند.

کمیسیونهای ۱۲۱ ناجا به عنوان نوعی از دادگاه‌های صنفی با هدف کاهش تخلفات و جرائم در سازمان نیروی انتظامی فعالیت می‌کنند. عملکرد صحیح و صدور آرای مناسب از سوی این کمیسیونها می‌تواند در ایجاد محیطی سالم در نیروی انتظامی و بهبود عملکرد این سازمان در برقراری نظم عمومی و امنیت اجتماعی در جامعه و در نتیجه افزایش اعتماد عمومی به این سازمان مؤثر باشد. بر این اساس ضروری است با پژوهشی علمی، آثار آرای کمیسیونهای ۱۲۱ ناجا در سطوح مختلف فردی و سازمانی مورد بررسی قرار گیرد تا بدین وسیله ضمن شناخت نقاط ضعف و معایب آرای صادر شده از سوی این کمیسیونها، با ارائه راهکارهای پیشنهادی مناسب زمینه لازم برای اصلاح عملکرد کمیسیونهای ۱۲۱ ناجا و در نتیجه ارتقای آرای صادر شده از سوی این کمیسیونها فراهم آید.

۲. اهداف و سؤالات

هدف کلی، بررسی میزان اثربخشی آرای صادر شده از سوی کمیسیونهای ۱۲۱ ناجا در سطوح فردی و سازمانی در کاهش وقوع جرائم و تخلفات و ارائه راهکارهای مناسب در جهت بهبود عملکرد این کمیسیونها است.

با توجه به این اهداف، سؤالات زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

- میزان اثربخشی آرای کمیسیونهای ۱۲۱ ناجا بر کاهش وقوع جرائم و تخلفات در درون سازمان در سطح سازمانی چقدر است؟
- میزان اثربخشی آرای کمیسیونهای ۱۲۱ ناجا در جلوگیری از تکرار جرم از سوی کارکنان خاطی در سطح فردی چقدر است؟

- میزان اثربخشی آرای کمیسیونهای ۱۲۱ ناجا (با هدف اصلاح، ارباب و عدالت) بر کاهش ارتکاب جرائم و تخلفات چقدر است؟

۳. تعاریف و مفاهیم

فساد

این واژه «سوء استفاده رسمی برای اهداف غیر رسمی تعریف می‌شود» (کلیتگارد^۱، ۱۹۹۸: ۱۲). فساد اداری را می‌توان «مجموعه‌ای از طرحها، تصمیمات، کارها، برخوردها و روابطی در نظر گرفت که در محیط اداره بر خلاف خط مشی عمومی کشور و قوانین حاکم بر جریان امور اداری و اهداف و منافع جامعه به وقوع می‌پیوندد و موجب تباهی منافع عمومی و مسخ و تباهی اداره می‌شود» (رس - آکرمن^۲، ۱۹۹۹: ۹۱)؛ به سخن دیگر، فساد اداری سوء استفاده نهادینه شده شخصی از منابع عمومی به وسیله کارگزاران کشوری است (گلد^۳، ۱۹۹۹: ۴۷۰). در واقع، فساد اداری پدیده‌ای غیر دموکراتیک است و به فرایندها و نهادهای دموکراتیک آسیب می‌رساند (گرابوسکی^۴، ۲۰۰۲).

تخلف از نظر لغوی به معنای باز ایستادن، خلاف و خلف وعده، به عهد و پیمان عمل نکردن، سرپیچی و دنبال افتادن است (لغت نامه دهخدا). به بیان ساده تخلف اداری را می‌توان «تجاوز مأمور دولت از مقررات اداری هنگام اجرای وظیفه» تعریف کرد (قایمی، ۱۳۸۵: ۳۸).

انضباط

به وضعی در سازمان اطلاق می‌شود که در آن کارکنان بر پایه مقررات و استانداردهای رفتار مقبول عمل کنند. نظام انضباطی امروزه یکی از موضوعات مهم در قلمرو دانش مدیریت و بویژه مدیریت منابع انسانی است. نظام انضباطی به لزوم برنامه‌ریزی هدفمند در هر سازمان به منظور ارتقای سطح انضباط در بین کارکنان اشاره دارد. از انضباط

1. Klitgaard
2. Ross-Akerman
3. Gould
4. Grabosky

تعاریف مختلفی شده است؛ به عنوان نمونه گفته شده که «انضباط تدارک موقعیتی است که کارکنان هر سازمان، خود را با قوانین و مقررات و معیارهای سازمانی هماهنگ، و بر اساس آن رفتار کنند» (ابطحی، ۱۳۸۵: ۲۳۸) و یا «انضباط نوعی آموزش است که هدف آن اصلاح رفتار و طرز برخورد کارکنان است؛ چنانکه تمایل آنان را به مراعات مقررات سازمان و مدیریت برانگیزاند» (همان، ۲۳۹). در این راستا، می‌توان چهار هدف اصلی انضباط اداری را این گونه برشمرد:

- حفظ و حراست از منافع کلی سازمان
- حمایت از حقوق کارکنان
- رفع ناهنجاریهای محیط کاری و ایجاد محیط آرام برای کارکنان
- افزایش کیفیت کار کارکنان (حاجی کریمی، ۱۳۷۹: ۴۸۸).

اثربخشی

اثربخشی، میزانی است که اهداف سازمان تحقق می‌یابد و مأموریت به طور موفقیت‌آمیز به انجام می‌رسد (میرسپاسی، ۱۳۸۰ و رمزگویان، ۱۳۸۵: ۲۷). توتر^۱ نیز اثربخشی را چنین تعریف می‌کند: فرایند چرخشی و پیوسته‌ای است که از طرح و برنامه شروع می‌شود و شامل تمام فعالیتهایی است که در جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده انجام می‌شود به دلیل اینکه مشخص شود اجرای آنها تا چه اندازه خوب و مطلوب صورت گرفته است (آذری، ۱۳۸۷: ۵۴).

با توجه به اینکه این دو تعریف از اثربخشی، قرابت محتوایی دارد مبنای تعریف اصلی در این تحقیق قرار می‌گیرد. در این تحقیق، میزان تحقق و مطلوبیت اثربخشی اقدامات اجرا شده توسط کمیسیونهای ۱۲۱ از دیدگاه افراد مورد مطالعه مورد سنجش قرار می‌گیرد. اثربخشی آرای کمیسیونهای ۱۲۱ با سه هدف ارباب، عدالت و اصلاح سنجیده شده است.

اهداف مجازات

به طور کلی، هر قانون جزایی، سعی می‌کند از عمل ضداجتماعی پیشگیری نماید که آن را تعریف می‌کند؛ در غیر این صورت، مرتکب را مجازات کند. اهداف مجازات امروزی

را که گاهی با اشکال هماهنگ می‌شود، می‌توان در سه وظیفه خلاصه کرد: ترساندن، سزا دادن و اصلاح کردن.

الف) وظیفه ترساندن در انتخاب مجازات‌ها از سوی قانونگذار، همیشه ترساندن جای بزرگی داشته است. این عامل است که قانونگذار را وا می‌دارد برای رفتاری که شدیدترین بی‌نظمی را ایجاد می‌کند، سخت‌ترین مجازات را پیش‌بینی کند.

ب) وظیفه کیفر دادن: مکتب نئوکلاسیک به هدف کیفر دادن توجه کرده که ذاتی مجازات است. مجازات به عنوان کیفر درست تقصیر مورد ارتکاب، لازم است و فقط برای این دلیل، این فکر هرگز از مجازات امروزی جدا نبوده است.

قانون مجازات با ضروری دانستن عنصر اخلاقی برای تمام جرائم بروشنی نشان داده شده است که مجازات بدون تقصیر را نمی‌پذیرد. اگر بعدها مسئولیت بدون تقصیر قبول شده است به طور منطقی برای این نوع مسئولیت فقط اقدامات تأمینی منظور شده است نه مجازات (استفانی، ۱۳۷۵: ۶۰۰).

در نظام‌های جزایی امروز، مجازات تنها بر پایه فرض تقصیر و خطای جزایی صورت می‌گیرد. خطرناکترین رفتار، چنانچه بدون سوء نیت یا خطا انجام پذیرفته باشد، مستلزم تحمل مجازات نخواهد بود (صانعی، ۱۳۸۲: ۶۵۶).

ج) هدف تربیت دوباره: هدف ارباب و جلوگیری، نباید به شکلی باشد که هدف مهمتر نظام جزایی، یعنی تربیت دوباره محکوم را غیر ممکن سازد؛ زیرا هدف مهم مجازات بویژه در دوره‌های اخیر و با توسعه و ترویج عقاید مکتب تحقیقی حقوق جزا و دفاع اجتماعی جدید، این است که با وسایل تربیتی مؤثر در صدد اصلاح حال محکومان برآید تا این افراد دوباره وارد جامعه شوند و از طریق کار و فعالیت مشروع، زندگانی خود را تأمین کنند (همان، ۶۵۸).

پایگاه اجتماعی - اقتصادی: جایگاهی است که فرد در گروه یا در مرتبه اجتماعی و گروه در مقایسه با گروه‌های دیگر، احراز می‌کند (کوئن، ۱۳۷۸: ۸۲). منزلت شغلی، تحصیلات و درآمد از ویژگی‌های اصلی پایگاه اجتماعی است (میلر، ۱۳۸۰: ۳۸۸).

۴. واکاوی تجربی و نظری

تنها مطالعه‌ای که در ارتباط غیرمستقیم با موضوع تحقیق انجام شده، پایان‌نامه علی‌رضا خزایی تحت عنوان «بررسی تأثیر تصمیمات هیأت‌های رسیدگی به تخلفات بر عملکرد

فردی کارکنان ستاد ناجا از دیدگاه فرماندهان و مدیران» است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که تصمیمات هیأت‌های رسیدگی به تخلفات، موجب بهبود عملکرد فردی کارکنان، اثربخشی کارکنان، بهبود کارایی و بهبود تعهد سازمانی آنها می‌شود (خزایی، ۱۳۸۸).

۵. رهیافت حقوقی و جرم‌شناسی

از دیدگاه حقوقی انحراف اجتماعی، رفتاری غیر قانونی است که به‌طور رسمی تحت کنترل قرار می‌گیرد و اسناد آن در دادگاه‌ها ثبت، و برای متخلفان بر اساس قوانین کیفری مجازات تعیین می‌شود. در این زمینه برای اینکه فردی مجرم تلقی شود، باید همه عناصر جرم ثابت گردد تا مجازاتی متناسب با جرم به کار رود. علم حقوق بر این باور است که در مهار جرائم، هنگامی که دیگر گونه‌های کنترل مؤثر نیست، برخورد قانونی با مجرمین لازم است که به کار گرفته شود. بنابراین، قانون شیوه کنترل رفتار جنایی است و اینکه این رفتار جرم است و مجاز نیست را برای مردم الزام آور می‌کند. قوانین رسمی در میان مردم ابتدایی و گروه‌های کوچک دیگر ضرورتی ندارد؛ زیرا کسانی که از هنجارهای گروه تخطی می‌ورزند به آسانی قابل تشخیص هستند و جامعه می‌تواند با استفاده از مجازات‌های غیرحقوقی واکنش نشان دهد. این مجازات‌های غیررسمی، که ممکن است شامل نگاهی تقبیح آمیز یا تحریم اجتماعی باشد، می‌تواند مؤثرتر از قوانین باشد و باز دارنده‌ای جدی برای رفتار انحرافی باشد. این روش‌های غیر رسمی کنترل اجتماعی هنگامی که گروه همبسته و منسجم است غالباً موفقیت آمیز است و بنابراین، فهم هنجارها و اراده عمومی گروه و تشخیص خاطیان نسبتاً آسان است. هنگامی که جوامع رشد کرد و پیچیده‌تر شد و جوامع نوعی تقسیم کار گسترده‌تری را توسعه داد برای جوامع انسانی ضروری گردید که فراتر از روش‌های غیر رسمی کنترل اجتماعی بروند و قانون را توسعه دهند. در راستای این توسعه‌های اجتماعی، مجازات‌های بیشتر متکی بر تنبیه، جای خود را به مجازات‌های مبتنی بر ترمیم و جبران و بازگرداندن حیثیت از جامعه داد و به نظام رسمی‌تر کنترل اجتماعی منجر شد (رید، ۲۰۰۰: ۲۷).

سزار بکاریا بنیانگذار مکتب جرم‌شناسی کلاسیک در ایتالیا به پیروی از حوزه منفعت‌گرایان انگلیسی نظیر جرمی بنتام درباره جرائم و مجازات موضوعاتی را تدوین، و در آن

جرائم را بر اساس لذت‌گرایی یعنی اصل لذت و درد تبیین کرد. مکتب لذت‌گرایی اذعان می‌کند که اگر کسب سود از طریق ارتکاب جرم نسبت به سایر راه‌ها و روشها با صرفه‌تر باشد و اگر در کنار آن مجرمان به این شناخت برسند که هزینه‌های ارتکاب جرم نسبت به منافع آن بمراتب کمتر است و پس از ارتکاب جرم می‌توان گریخت، جرائم افزایش می‌باید. بنابراین، اگر هزینه‌های ارتکاب جرم را از طریق تشدید مجازاتها، سریعتر نمودن محاکمات و قطعی‌تر کردن مجازاتها افزایش دهند، جرائم کاهش می‌یابد (احمدی، ۱۳۸۴: ۷۴).

نظریه دورکیم

در اواخر قرن نوزدهم دورکیم (۱۳۵۹) در نوع‌شناسی تقسیم کار اجتماعی که ارائه کرد در مورد مجازاتها با اتکا به مفهوم انسجام اجتماعی به تقسیم‌بندی انواع حقوق پرداخت. هرچه تشابهات اجتماعی وسیعتر و تقسیم کار اجتماعی ابتدایی‌تر باشد، حقوق تنبیهی یا زاجره به شکل انتقام از مجرمان بیشتر است. در مقابل، هرچه تمایزات اجتماعی گسترده‌تر و تقسیم کار اجتماعی وسیعتر و پیچیده‌تر و گوناگونتر شود، حقوق، خاصیت ترمیمی و جبرانی دارد و هدف از مجازات ترمیم و دلجویی از جامعه و وجدان جمعی است (دورکیم، ۱۹۶۸: ۱۱۲). «قوت واکنش‌ها در برابر جرم با شدت وحدت احساسات لطمه دیده، و نیز با اهمیت حمله و هجوم متناسب است» (دورکیم، ۱۹۶۸: ۱۲۱). بنابراین، سیر تحولات و تغییرات در نوع و شدت مجازاتها در طول حیات بشر تابع تغییرات در نوع احساسات و وجدان جمعی است؛ به عبارت دیگر، مهمترین عامل در واکنش در برابر جرائم وضع احساسات اجتماعی است.

بنابراین بر اساس دیدگاه دورکیم می‌توان علل وقوع جرائم و تأثیر مجازاتها را بر آنها به شرح زیر خلاصه کرد:

- چون جرم پدیده‌ای عادی است، نمی‌توان برای آن علل استثنایی و اتفاقی جستجو کرد.
- برای شناخت علل جرم باید ساختار اقتصادی و اجتماعی جامعه را مورد مطالعه قرار داد.
- چون جرم پیامد بحرانهای اجتماعی و اقتصادی است، رابطه این نوع جرائم با ساختار اجتماعی جامعه همیشگی است.
- نقش مجازات این نیست که جرم را از بین ببرد و مجازاتها نمی‌تواند چنین نقشی را

ایفا کند بلکه مجازاتها به این دلیل است که فشار احساسات جمعی را در حد لازم خود نگه دارد. به گفته دورکیم مجازاتها جراحاتی را درمان می‌کند که به احساسات جمعی وارد می‌آید. احساسات جمعی بدون مجازات، قدرت خود را برای کنترل رفتار از دست می‌دهد.

- انسجام اجتماعی مبین ارتباط و پیوند میان بخشهای مختلف نظام اجتماعی، و بیانگر حدودی است که کنشگر احساس می‌کند به نوعی با نظام اجتماعی روابط داشته و به آن علاقه‌مند است. در تعبیر دورکیم مجرمان افرادی هستند که با ارزشها و هنجارهای جامعه بیگانه هستند (سوچار، ۱۹۷۸: ۱۰۴).

نظریه کنترل اجتماعی بر این باور است که جرم و بزهکاری حاصل تضعیف کنترلهای اجتماعی است. سؤال اساسی نظریه کنترل اجتماعی این نیست که چگونه مانع از وقوع رفتار جنایی شود بلکه سؤال این است که چگونه می‌توان مردم را برای متعهد کردن در «رفتار قانون ماندگار» آموزش داد. در دیدگاه کنترل اجتماعی «نظریه بازداری» ریکلس (۱۹۶۱) و «نظریه تعلق و تعهد» هیرشی (۱۹۶۹) توضیح داده می‌شود. بر اساس هر دو نظریه رفتار جنایی از کوتاهی و کنترلهای شخصی و اجتماعی منتج می‌شود (ریکلس، ۱۹۷۰: ۷-۱۲۵).

۶. چارچوب نظری

اندیشمندان مدیریت هریک براساس نگرشی که از سازمان مدیریت و وظائف آن دارند برای اثربخش کردن هر مجموعه، شاخصهای خاصی را پیشنهاد می‌کنند. یکی از شاخصهای مثبت، آن دسته از عواملی است که بین آنها و اثر بخشی رابطه‌ای مستقیم هست؛ بدین معنا که هرچه آن عامل در سازمان بیشتر باشد، امکان افزایش اثر بخشی را بیشتر فراهم می‌سازد. شاخص منفی دیگر، یعنی آن دسته از عواملی که بین آنها و اثر بخشی رابطه‌ای منفی یا غیر مستقیم هست، به‌گونه‌ای که هر چه آن عامل در سازمان کمتر باشد، اثر بخشی بیشتر است.

سنجش اثربخشی آرای کمیسیونها بر تخلفات و جرائم کارکنان ناظر بر همین رویکرد با توجه به اهداف مجازات و صفات آنها در اجرای این آرا است. اهداف مجازات امروزی را که گاهی با اشکال هماهنگ می‌شود، می‌توان در سه وظیفه خلاصه کرد: ارباب، کیفر و اصلاح.

کیفر، مجازات به عنوان کیفر درست تقصیر مورد ارتکاب، لازم است و فقط به این دلیل، این فکر هرگز از مجازات امروزی جدا نبوده است. قانون مجازات با ضروری دانستن عنصر اخلاقی برای تمام جرائم بروشنی نشان داده شده است که مجازات بدون تقصیر را نمی‌پذیرد. اگر بعدها مسئولیت بدون تقصیر قبول شده است به طور منطقی برای این نوع مسئولیت فقط اقدامات تأمینی منظور شده است نه مجازات.

علاوه بر اهداف مجازات، که در سنجش اثربخشی مورد نظر قرار گرفته است، صفات مجازات از قبیل زجر دهنده، معین و قطعیت می‌تواند بر ارتکاب و عدم ارتکاب تخلفات توسط کارکنان تأثیرگذار باشد. بنابراین آرای کمیسیونهای ۱۲۱ اگر مشخص، و از قطعیت لازم برخوردار باشد، می‌تواند بر کاهش تخلفات در سازمان تأثیر دو چندان داشته باشد. البته عادلانه بودن احکام و آرای این کمیسیونها را نباید نادیده گرفت.

برای کاهش تخلفات و جرائم بین کارکنان ناجا در سازمان، راهکارها و قوانینی هست که یکی از آنها، اصلاح رفتار کارکنان متخلف است که در حوزه مدیریت منابع انسانی مهم تلقی می‌شود. در این استراتژی، چهار روش پیشنهاد شده است:

یکی از این روشها روش تقویت مثبت است. هنگام استفاده از روش مثبت برای تغییر رفتار، مدیر باید به این نکته توجه کند که چه چیزی برای کارمند، پاداش، و در نتیجه، تقویت مثبت به شمار می‌آید. اگر می‌خواهیم به وسیله تقویت مثبت، رفتار خاصی را در فرد به وجود آوریم، باید به محض اینکه فرد قدم کوچکی در جهت مطلوب برداشت، بلافاصله به وی پاداش دهیم و این کار را بعد از هر عمل درست، آن قدر ادامه دهیم تا الگوی رفتاری مطلوب به طور کامل در فرد ظاهر شود و به صورت عادت در آید (سعادت، ۱۳۸۶: ۳۰۸).

روش تقویت منفی به پرهیز از مجازات فرد پس از هر رفتار مطلوب نیز تعریف می‌شود. بنابراین تقویت منفی به معنای تنبیه نیست. به طور کلی، هر چیزی که باعث حذف رفتار نامطلوب شود، تقویت منفی به شمار می‌آید. تقویت منفی احتمال ظهور و تداوم رفتار مطلوب را افزایش می‌دهد؛ برای مثال، انتقاد مدیر از کارمند و سرزنش او به دلیل عملکرد ضعیف و تهیه گزارشهای نامرتب و نامفهوم، نوعی تقویت منفی است و به محض اینکه کارمند دقت بیشتری به خرج دهد و گزارشهای بهتری تهیه کند، انتقاد مدیر نیز متوقف

می‌شود. پایان انتقادات نشانه قابل قبول بودن کار کارمند و تکرار و ادامه آن، سرزندی به دنبال نخواهد داشت.

در روش خاموش‌سازی یعنی خودداری از پاداش نسبت به افرادی که احیاناً از مقررات انضباطی اطاعت و پیروی لازم را نمی‌کنند، همان‌طور که با واکنش در مقابل رفتاری نامطلوب می‌توان آن را در مسیر مورد نظر انداخت، عدم واکنش در مقابل فرد نیز روش بسیار مؤثر دیگری است که می‌توان از آن برای تغییر رفتار استفاده کرد. این عمل را بدین دلیل خاموش گویند که باعث فروکش کردن رفتار می‌شود.

در روش تنبیه نیز هدف اصلی، کاهش احتمال تکرار رفتار نامطلوب در آینده است و هنگامی می‌توان آن را مؤثر دانست که در نتیجه آن، رفتار ناشایست فرد متوقف شود؛ به عنوان مثال، اگر تذکرات پیاپی سرپرست در رفتار کارمند تأثیری نداشته باشد نه تنها چنین مؤاخذه‌ای را نمی‌توان تنبیه به شمار آورد، بلکه بر عکس، خواستن وی و صحبت با او و خلاصه توجهی که از این راه به فرد می‌شود، خود می‌تواند عاملی برای تقویت و ادامه رفتار ناشایست وی گردد. البته در اعمال مجازات باید دقت بسیار کرد؛ زیرا تنبیه به عنوان روشی برای تغییر رفتار، عوارض نامطلوبی دارد؛ از جمله اینک:

- تنبیه تا زمانی مؤثر است که فرد تنبیه کننده در صحنه حضور داشته باشد و معمولاً به محض خروج از صحنه، رفتار قبلی دوباره ظاهر می‌شود.
 - تنبیه، فقط فرد را از کار خطا باز می‌دارد و رفتار او را در جهت مطلوب هدایت نمی‌کند.
 - فردی که تنبیه شده باشد ممکن است درصدد انتقام جویی برآید و در اولین فرصت، ضربه بزند.
 - تنبیه می‌تواند باعث صدمات جسمی و روانی درازمدت و غیرقابل جبرانی شود.
- اگر چه تنبیه و پاداش، هر دو ساز و کارهایی به‌شمار می‌آید که از آن برای ایجاد تغییرات رفتاری استفاده می‌شود، باید توجه کرد که ماهیت این دو، یکی نیست و در حالی که اعطای پاداش معمولاً احتمال تکرار رفتار مطلوب را در آینده افزایش می‌دهد، نمی‌توان به یقین اظهار کرد که تنبیه، احتمال تکرار رفتار نامطلوب را در آینده کاهش می‌دهد (همان، ۳۱۱-۳۰۸).

۷. فرضیه‌ها

- بین میزان اثربخشی آرای کمیسیونهای ۱۲۱ (با هدف اصلاح، ارعاب و عدالت) و میزان کاهش جرائم و تخلفات از دیدگاه پاسخگویان رابطه مستقیمی هست.
- میانگین کاهش ارتکاب جرائم و تخلفات از دیدگاه گروه‌های مورد مطالعه (مدیران، کارکنان غیر متخلف، کارکنان متخلف و ستادی) متفاوت است.

۸. روش شناسی

از آنجا که این پژوهش در نظر دارد تا عوامل مؤثر بر تخلفات شایع انضباطی را بین کارکنان ناجا مورد مطالعه قرار دهد، از دو روش کتابخانه‌ای (اسنادی) و پیمایشی (میدانی) استفاده شد. در این پژوهش جمعیت آماری مورد مطالعه کارکنان ناجا هستند. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۱۰۷۰ نفر با احتمال خطای ۰,۰۳ محاسبه شده است. شیوه نمونه‌گیری در این تحقیق، چندمرحله‌ای است بدین معنی که ابتدا با استفاده از روش خوشه‌ای پنج استان با توجه به موقعیت جغرافیایی انتخاب، و سپس با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب، حجم نمونه در هر یک از گروه‌ها انتخاب، و در انتخاب فرد نمونه نیز از نمونه‌گیری تصادفی ساده و نظام مند استفاده شده است.

برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر از پرسشنامه استفاده شده است. در این پژوهش از روش اعتبار صوری و اعتبار محتوا برای افزایش اعتبار پرسشنامه استفاده شده است. هم‌چنین برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب آلفای کرونباخ برای شاخصها به این صورت بوده که دینداری ($\alpha = 0/81$)، ناامنی شغلی ($\alpha = 0/76$)، رضایت شغلی ($\alpha = 0/78$)، تعهد سازمانی ($\alpha = 0/66$)، محرومیت نسبی ($\alpha = 0/70$)، مدیریت سازمانی ($\alpha = 0/78$)، تخلفات انضباطی ($\alpha = 0/78$) و آگاهی از مقررات و تخلفات انضباطی ($\alpha = 0/87$) است.

لازم به توضیح است که نمونه انتخابی از هر یک از گروه‌های مورد مطالعه با توجه به تناسب حجم انتخاب به صورت جدول زیر انتخاب شده است:

جدول (۱): توزیع نمونه آماری به تفکیک خوشه‌ها

استان منتخب خوشه		افسران ارشد		افسران جزء		درجه‌داران		کل	
نمونه	جامعه	نمونه	جامعه	نمونه	جامعه	نمونه	جامعه	نمونه	جامعه
الف	۴۱۹	۱۱	۲۸۶۱	۷۷	۱۶۰۲	۴۳	۴۸۸۲	۱۳۱	۴۸۸۲
ب	۳۰۸۰	۸۲	۷۷۱۷	۲۰۷	۹۴۶۸	۲۵۴	۲۰۲۶۵	۵۴۳	۲۰۲۶۵
ج	۷۹۸	۲۳	۳۸۱۶	۱۱۲	۳۰۰۳	۸۸	۷۶۱۷	۲۰۴	۷۶۱۷
د	۵۱۴	۱۴	۲۰۵۵	۵۵	۱۰۳۲	۲۷	۳۶۰۱	۹۶	۳۶۰۱
هـ	۱۵۶	۴	۱۳۸۸	۳۷	۲۰۳۷	۵۵	۳۵۸۱	۹۶	۳۵۸۱
جمع	۴۹۶۷	۱۳۴	۱۷۸۳۷	۴۸۸	۱۷۱۴۲	۴۶۷	۳۶۹۴۶	۱۰۷۰	۳۶۹۴۶

۹. جمعیت شناختی تحقیق

در این پژوهش، ۹۱٫۲٪ از افراد مورد مطالعه را مردان و ۳٫۸٪ درصد آنها را زنان تشکیل می‌دهند. ۷۸٫۱٪ درصد از پاسخگویان اظهار کرده‌اند متأهل و ۵٫۴٪ درصد از آنها مجرد هستند؛ هم‌چنین بیشتر پاسخگویان یعنی ۷۸٫۱٪ درصد آنها متأهل بودند. ۳۷٪ درصد آنها در رده سنی ۳۰ تا ۳۹ سال بوده‌اند. قابل توجه است که حدود ۵۱٪ درصد کارکنان، تحصیلات خود را متوسطه و دیپلم نوشته‌اند. حدود ۵۰٪ درصد کارکنانی که به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند ۱۵ سال و کمتر در سازمان (ناجا) سابقه خدمتی دارند. ۳۷٪ درصد نیز بین ۱۶ تا ۲۵ سال، سابقه خدمت دارند و حدود ۱۶٪ درصد نیز در سالهای آخر خدمت خود قرار دارند (۲۶ سال سابقه و بیشتر). از بین این کارکنان، ۲۱٫۳٪ درصد در پست مدیریتی، ۳۰٫۴٪ درصد در پست کارشناسی، ۳۳٪ درصد در پست متصدی و ۱۳٫۵٪ درصد در پست متخصص مشغول اجرای وظیفه هستند که بیشتر آنها (۸۶٫۱٪ درصد) پایور و ۹٫۲٪ درصد پیمانی هستند.

بیشتر افراد نمونه یعنی ۵۸٫۷٪ درصد نوع خدمت خود را ستادی و ۳۲٪ درصد صفی نوشته‌اند. محل خدمت ۱۱٪ درصد کارکنان هرمزگان، ۱۱٫۴٪ درصد مازندران، ۲۷٫۸٪ درصد خراسان رضوی، ۳۵٫۴٪ درصد تهران و ۱۴٫۳٪ درصد آذربایجان غربی بوده است. شایان ذکر است که درجه نظامی ۲۶٫۸٪ درصد از کارکنان درجه‌دار، ۴۲٫۸٪ درصد افسران جزء، ۲۶٫۶٪ درصد افسران ارشد است.

۱۰. یافته‌های تحقیق

۱۰-۱. یافته‌های اسنادی

در مرحله اسنادی و مستندسازی اثربخشی کمیسیونها، تعداد پرونده‌هایی که از سال ۱۳۷۰ تا ۱۳۸۷ در کمیسیونهای ۱۲۱ مطرح شده بودند به تفکیک موارد تخلفاتی مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس بررسی پرونده های سال ۸۷، ۱۲/۹۶ درصد از کل پرونده‌ها قبلاً دارای سابقه طرح وضعیت در کمیسیون ۱۲۱ ق.ا. استخدام ناجا بوده است. با توجه به نسبت پرونده‌های تکراری به کل پرونده‌ها، می‌توان ادعا کرد که این نسبت بسیار کم و اندک و ناچیز، و تا حدی چنین امری طبیعی است به گونه‌ای که می‌توان با مقایسه سال ۸۷ به سالهای گذشته به اثر محسوس کمیسیونهای ۱۲۱ پی برد.

۱۰-۲. آمار توصیفی

جدول (۳) آمار توصیفی شاخصهای مورد مطالعه به منظور سنجش اثر بخشی آرای کمیسیونهای ماده ۱۲۱ را نشان می‌دهد. فراوانیها بر اساس طیف لیکرت با گزینه‌های خیلی زیاد - زیاد - متوسط - کم و خیلی کم تعیین گردیده است. جدول، یافته‌های قابل توجهی را در خصوص میزان تأثیرگذاری آرای کمیسیونهای ۱۲۱ بر کاهش ارتکاب به تخلفات و جرائم نشان می‌دهد. در اینجا به منظور ساده بودن گزارش با توجه به میانگین هر یک از موارد یاد شده، مقایسه بین آنها صورت می‌گیرد.

جدول (۲): توزیع فراوانی شاخصهای مورد مطالعه از نظر پاسخگویان

میانگین از (۵-۱)	کل	بی پاسخ	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	گروهها
۳,۳۷	۱۰۰,۰۰	۶,۲	۱۲,۶	۱۲,۵	۱۴,۸	۲۶,۱	۲۷,۸	ارتکاب جرائم جاسوسی
۳,۳۵	۱۰۰,۰۰	۶,۱	۱۲,۰	۱۲,۹	۱۵,۳	۲۸,۷	۲۵,۰	ارتکاب جرائم علیه امنیت کشور
۳,۳۹	۱۰۰,۰۰	۶,۶	۱۲,۷	۱۲,۸	۱۶,۱	۲۹,۰	۲۲,۸	ارتکاب جرائم شورش و تفرّد دسته جمعی
۳,۳۸	۱۰۰,۰۰	۵,۷	۱۱,۰	۱۳,۳	۱۹,۰	۳۰,۹	۲۰,۰	ارتکاب جرم اختلاس
۳,۳۳	۱۰۰,۰۰	۴,۸	۱۱,۷	۱۳,۷	۲۱,۷	۲۸,۴	۱۹,۷	گرفتن رشوه
۳,۳۹	۱۰۰,۰۰	۵,۹	۱۱,۶	۱۵,۰	۱۹,۹	۳۰,۵	۱۷,۰	ارتکاب جرائم خلاف عفت
۳,۳۶	۱۰۰,۰۰	۶,۱	۱۰,۷	۱۴,۷	۲۳,۹	۲۸,۴	۱۶,۱	اعتیاد و جرائم مرتبط با مواد مخدر
۳,۳۶	۱۰۰,۰۰	۶,۱	۱۱,۷	۱۳,۵	۲۴,۱	۲۷,۸	۱۶,۸	ارتکاب جرائم مربوط به قاچاق
۳,۱۸	۱۰۰,۰۰	۵,۵	۱۲,۷	۱۵,۲	۲۳,۲	۲۹,۱	۱۴,۳	تنبانی و فرار دادن متهم
۳,۱۰	۱۰۰,۰۰	۵,۲	۱۲,۰	۱۷,۸	۲۵,۸	۲۷,۷	۱۱,۵	ایراد ضرب و جرح نسبت به متهمان
۳,۰۶	۱۰۰,۰۰	۵,۴	۱۲,۰	۱۹,۴	۲۵,۷	۲۵,۸	۱۱,۶	فرار از خدمت
۳,۰	۱۰۰,۰۰	۴,۷	۱۱,۲	۲۰,۲	۲۰,۳	۲۴,۵	۹,۰	غیبت غیرموجه
۳,۰	۱۰۰,۰۰	۶,۱	۱۱,۴	۲۱,۰	۲۸,۴	۲۳,۰	۱۰,۰	کارایی نداشتن
۲,۹۵	۱۰۰,۰۰	۵,۸	۱۱,۳	۲۳,۰	۲۹,۱	۲۳,۷	۸,۱	رعایت نکردن قوانین و مقررات
۲,۹۱	۱۰۰,۰۰	۵,۰	۱۳,۰	۲۱,۶	۲۹,۷	۲۲,۴	۸,۴	احساس مسئولیت نکردن
۲,۹	۱۰۰,۰۰	۵,۴	۱۲,۲	۲۲,۰	۳۱,۳	۲۱,۲	۸,۰	رعایت شئون نظامی
۲,۹	۱۰۰,۰۰	۵,۶	۱۲,۲	۲۱,۹	۲۹,۷	۲۴,۲	۶,۴	سستی و سهل انگاری در وظایف
۲,۸۸	۱۰۰,۰۰	۵,۹	۱۲,۴	۲۳,۱	۲۹,۱	۲۲,۳	۷,۳	بی اعتنائی در خدمت(اجرای وظایف)
۲,۸۲	۱۰۰,۰۰	۴,۸	۱۵,۸	۱۹,۶	۳۱,۹	۲۱,۹	۶,۰	حضور نامرتب در محل کار

همچنانکه میانگین هر یک از جرائم و تخلفات نشان می‌دهد از دیدگاه پاسخگویان، آرای کمیسیونهای ۱۲۱ بر کاهش ارتکاب جرائم امنیتی و سنگینی‌ای چون ارتکاب جرائم جاسوسی (۳,۴۷)، ارتکاب جرائم علیه امنیت کشور (۳,۴۵)، ارتکاب جرائم شورش و ترمّد دسته جمعی (۳,۳۹) و ارتکاب جرم اختلاس (۳,۳۸) بیشتر از سایر جرائم و تخلفات تأثیرگذار بوده است. تفکیک جرائم امنیتی و تخلفات انضباطی در جدول را می‌توان از طریق تحلیل عاملی نیز اکتشاف کرد.

۱۰-۳. آزمون فرضیه تحقیق

جدول (۳): شاخص اثربخشی آرای کمیسیونهای ۱۲۱ بر کاهش جرائم و تخلفات

طبقات	آماره	فراوانی	درصد	میانگین از ۱۰۰
کم	۱۷۷	۱۸,۱		۵۳,۲۹
متوسط	۵۱۸	۵۲,۹		
زیاد	۲۸۴	۲۹,۰		
کل	۹۷۹	۱۰۰,۰		

برای سنجش اثربخشی این آرا بر کاهش تخلفات و جرائم، بسیاری از موارد جرائمی و تخلفاتی از دیدگاه پاسخگویان مورد سؤال واقع شد و در جمع‌بندی شاخص کلی آن در جدول فوق به دست آمده است. بر اساس یافته‌های این جدول، ۵۲,۹ درصد افراد مورد مطالعه، میزان تأثیر آرای کمیسیونهای ۱۲۱ را در حد متوسط دانسته، و قریب یک سوم آنها یعنی ۲۹ درصد، این تأثیر را در حد زیاد تلقی کرده‌اند. میانگین شاخص اثربخشی برابر با ۵۳,۲۹ از ۱۰۰ نشان‌دهنده حد متوسط به بالای آن است؛ یعنی کل افراد مورد مطالعه معتقدند میزان تأثیرگذاری آرای کمیسیونهای ۱۲۱ بر کاهش ارتکاب جرائم و تخلفات بیش از حد متوسط و نزدیک به آن بوده است.

۱۰-۴. توصیف سایر شاخصهای نه گانه مورد مطالعه

جدول زیر بررسی شاخصهای مورد استفاده در این مقاله را نشان می‌دهد. لازم به توضیح است که به منظور رعایت اصل اختصار فقط نتایج شاخصها در این قسمت عرضه شده است:

جدول (۴): شاخص‌های کاهش تخلفات و عملکرد کمیسیون ۱۲۱

ردیف	شاخصها	آماره / طبقات	فراوانی	درصد	میانگین از ۱۰۰
۱	شاخص کاهش تخلفات با هدف کاهش مجازات	کم	۱۹۱	۱۹,۵	۵۱,۴۲
		متوسط	۵۵۵	۵۶,۷	
		زیاد	۲۲۳	۲۳,۸	
		کل	۹۷۹	۱۰۰,۰	
۲	شاخص کاهش تخلفات با هدف ارباب	کم	۱۴۸	۱۵,۱	۵۳,۴۰
		متوسط	۶۰۹	۶۲,۲	
		زیاد	۲۲۲	۲۲,۷	
		کل	۹۷۹	۱۰۰,۰	
۳	شاخص کاهش تخلفات با هدف قطعیت مجازات	کم	۳۳	۳,۳	۵۴,۴۶
		متوسط	۸۲۰	۸۳,۸	
		زیاد	۱۲۶	۱۲,۹	
		کل	۹۷۹	۱۰۰,۰	
۴	شاخص کاهش تخلفات با هدف سرعت احکام	کم	۸۰	۸,۲	۵۶,۵۴
		متوسط	۶۶۰	۶۷,۴	
		زیاد	۲۳۹	۲۴,۴	
		کل	۹۷۹	۱۰۰,۰	
۵	شاخص کاهش تخلفات با هدف مکافات مجازات	کم	۹۸	۱۰,۰	۵۲,۴
		متوسط	۷۱۱	۷۲,۶	
		زیاد	۱۷۰	۱۷,۴	
		کل	۹۷۹	۱۰۰,۰	
۶	شاخص عدالت در احکام کمیسیونها	ناعادلانه	۱۹۳	۱۹,۷	۴۹,۴۶
		بینابین	۷۰۲	۷۱,۷	
		عادلانه	۸۴	۸,۶	
		کل	۹۷۹	۱۰۰,۰	
۷	شاخص عملکرد اعضای کمیسیونهای ۱۲۱	بد	۱۳۵	۱۳,۸	
		متوسط	۷۱۳	۷۲,۸	
		خوب	۱۳۱	۱۳,۴	
		کل	۹۷۹	۱۰۰,۰	
۸	شاخص اثربخشی کمیسیونهای ۱۲۱	بد	۵۲	۵,۳	۵۳,۲۵
		متوسط	۸۰۸	۸۲,۵	
		خوب	۱۱۹	۱۲,۲	
		کل	۹۷۹	۱۰۰,۰	

با توجه به اینکه یکی از اهداف کمیسیونهای ۱۲۱ کاهش مجازات و اصلاح کارکنان خاطی است اولین شاخص مورد استفاده شاخص کاهش تخلفات با هدف کاهش مجازات بوده است. نتایج در این خصوص نشان می‌دهد که ۸۱ درصد پاسخگویان معتقدند کمیسیونهای ۱۲۱ در حد متوسط تا زیاد باعث اصلاح کارکنان خاطی شده است. این اصلاح فقط از نظر ۱۹,۵ درصد باقیمانده نیز در حد کم ارزیابی شده است. میانگین این شاخص از ۱۰۰ برابر با ۵۱,۴۲ نشان می‌دهد که اصلاح صورت گرفته در حد متوسط و بیشتر از آن است. بر اساس جدول، ۸۵ درصد پاسخگویان، شدت مجازاتها را در کمیسیونهای ۱۲۱ در حدی می‌دانند که این میزان ترس از نظر ۱۵,۱ درصد پاسخگویان در حد کمی بوده است. میزان قطعیت در خصوص آرا و احکام کمیسیونهای ۱۲۱ نیز از نظر ۹۷ درصد پاسخگویان در حد متوسط تا زیاد بوده است و از نظر ۳,۳ درصد آنها نیز این احکام در حد کمی، قطعیت لازم را داشته است.

بیشترین درصد پاسخگویانی که سرعت احکام صادر شده کمیسیونهای ۱۲۱ را در حد متوسط تا زیاد اظهار کرده‌اند برابر با ۹۲ درصد است. میانگین مشاهده شده از ۱۰۰ نیز نشان می‌دهد که سرعت احکام صادره بیشتر از حد متوسط، و در کاهش تخلفات و جرائم کارکنان مؤثر بوده است.

شاخص کاهش تخلفات با وظیفه مکافات مجازات نشان می‌دهد که ۹۰ درصد پاسخگویان، مناسب بودن کیفر مجازات کمیسیونهای ۱۲۱ را در حد متوسط تا زیاد دانسته‌اند. یافته‌های شاخص عدالت در احکام کمیسیونهای ۱۲۱ نشان می‌دهد که درصد بیشتری از پاسخگویان (۸۰ درصد)، عادلانه بودن این احکام را در حد متوسط تا زیاد دانسته‌اند. شاخص مربوط به عملکرد اعضای کمیسیونهای ۱۲۱ یعنی برخورد با کارکنان خاطی و نظارت بر آنها نشان می‌دهد که عملکرد آنها از دیدگاه ۸۶ درصد متوسط تا خوب ارزیابی کرده‌اند.

سنجش اثر بخشی و ارزیابی عملکرد کمیسیونهای ۱۲۱ در این تحقیق، که یک بخش عمده آن را تشکیل می‌دهد، پس از شاخص‌سازی ابعاد و عوامل آن، شاخص کلی آن به دست آمده است که بر اساس آن، افراد مورد مطالعه یعنی ۹۵ درصد عملکرد کمیسیونهای ۱۲۱ را متوسط ارزیابی کرده، و ۱۲,۲ درصد دیگر نیز عملکرد آن را خوب دانسته‌اند. تنها از دیدگاه ۵,۳ درصد پاسخگویان، کمیسیونها عملکرد مثبتی نداشته‌اند.

۵-۱۰. مقایسه میانگین شاخصهای اثربخشی کمیسیونهای ۱۲۱

جدول (۵): مقایسه میانگین شاخصهای عملکرد کمیسیونهای ۱۲۱

رتبه	میانگین	آماره	شاخصها
۱	۵۶,۵۴	۱۲۱	شاخص سرعت احکام کمیسیونهای ۱۲۱
۲	۵۴,۴۶	۱۲۱	شاخص قطعیت احکام کمیسیونهای ۱۲۱
۳	۵۴,۱۹		شاخص وضوح و معین بودن مجازات
۴	۵۴,۱۲	۱۲۱	شاخص عملکرد اعضای کمیسیونهای ۱۲۱
۵	۵۳,۴		شاخص کاهش تخلفات با هدف ارباب مجازات
۶	۵۲,۴	۱۲۱	شاخص مکافات احکام کمیسیونهای ۱۲۱
۷	۵۱,۴۲		شاخص اصلاح احکام کمیسیونهای ۱۲۱ (اصلاح کارکنان خاطی)
۸	۴۹,۴۶	۱۲۱	شاخص عدالت احکام کمیسیونهای ۱۲۱
	۵۳,۲۵		کل

پاسخگویان مورد مطالعه در ارزیابی خود، اثربخشی کمیسیونهای ۱۲۱ در ابعاد مختلف، سرعت، قطعیت و معین بودن احکام کمیسیونهای ۱۲۱ را نسبت به سایر شاخصهای دیگر، خوب ارزیابی کرده‌اند.

۶-۱۰. محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق

با توجه به اینکه بیشتر متغیرهای اصلی تحقیق در سطح سنجش فاصله‌های سنجیده شد به منظور بررسی رابطه آنها در آزمون سؤالات و فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. البته در بررسی ویژگیهای فردی برای بررسی رابطه نوع پست کارکنان با تخلفات انضباطی شایع از آماره کای اسکوئر و کرامر استفاده شد.

جدول (۶): محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق

متغیرهای مستقل	مقدار پیرسون	سطح معنی داری
اثربخشی آرای کمیسیونها	۰,۳۴	۰,۰۰۰
اثربخشی آرای کمیسیونها با هدف اصلاح	۰,۳۲	۰,۰۰۰
اثربخشی آرای کمیسیونها با هدف ارباب	۰,۲۹	۰,۰۰۰
اثربخشی آرای کمیسیونها با هدف عدالت	۰,۲۵	۰,۰۰۰
اثربخشی آرای کمیسیونها با صفت سرعت	۰,۲۷	۰,۰۰۰
اثربخشی آرای کمیسیونها با صفت وضوح	۰,۲۱	۰,۰۰۰
اثربخشی آرای کمیسیونها با صفت قطعیت	۰,۰۵	۰,۱۱۰
اثربخشی آرای کمیسیونها با صفت کیفر	۰,۱۲	۰,۰۱۰

بین این هشت فرضیه تنها اثر بخشی آرای کمیسیونها با صفت قطعیت از لحاظ آماری معنادار نبوده است.

۱۰-۷. بررسی فرضیه تحقیق

میانگین اثربخشی کمیسیونهای ۱۲۱ از دیدگاه گروههای مورد مطالعه (مدیران، کارکنان غیر متخلف، کارکنان متخلف و ستادی) متفاوت است؛ یعنی بین این گروهها در خصوص اثربخشی کمیسیونهای ۱۲۱ اختلاف معنی داری هست.

جدول (۷): مقایسه میانگین اثربخشی کمیسیونهای ۱۲۱ به تفکیک گروههای مورد مطالعه

Sig	مقدار F	میانگین	گروه ها
۰,۰۴	۲,۸۴	۵۵,۱۸	مدیران
		۵۶,۶۸	کارکنان غیر متخلف
		۵۶,۳۵	کارکنان متخلف
		۵۳,۶۳	ستادی

طبق داده‌های جدول، بین گروههای مورد مطالعه، کارکنان غیرمتخلف اثربخشی کمیسیونهای ۱۲۱ را از سایر گروهها بهتر ارزیابی کرده‌اند هر چند ارزیابی کارکنان متخلف نیز به آنها نزدیک است. در واقع میانگین کسب شده توسط کارکنان غیرمتخلف (۵۶,۶۸) بیش از سایر گروهها بوده و کمترین میانگین کسب شده مربوط به کارکنان ستادی (۵۳,۶۳) است. نتایج آزمون F نیز نشان می‌دهد که اختلاف میانگین مشاهده شده بین این گروهها از لحاظ آماری معنی دار است که این معناداری در سطح ۰,۰۴ است. میانگین کاهش ارتکاب جرائم و تخلفات از دیدگاه گروههای مورد مطالعه (مدیران، کارکنان غیر متخلف، کارکنان متخلف و ستادی) متفاوت است؛ بدین معنی که بین این گروهها در خصوص کاهش ارتکاب جرائم و تخلفات اختلاف معنی داری هست.

جدول (۸): مقایسه میانگین اثربخشی کمیسیونهای ۱۲۱ به تفکیک گروه‌های مورد مطالعه

شاخصها	آماره	میانگین	مقدار F	سطح معناداری
مدیران		۵۱,۸۱	۳,۴۵	۰,۰۲
کارکنان غیر متخلف		۵۳,۵۸		
کارکنان متخلف		۴۵,۹۸		
ستادی		۵۷,۷۷		

ارزیابی گروه‌های مورد مطالعه در خصوص اثربخشی کمیسیونهای ۱۲۱ نیز قابل توجه است به گونه‌ای که ستادها میزان این اثربخشی را برابر با ۵۷,۷۷ و بیشتر از گروه‌های دیگر دانسته‌اند و معتقدند احکام این کمیسیونها بر کاهش ارتکاب به تخلفات و جرائم تأثیرگذار بوده که این تأثیر از حد متوسط بیشتر بوده است. اما کارکنان متخلف میزان اثر بخشی آرای کمیسیونهای ۱۲۱ را با میانگین ۴۵,۹۸ از سایر گروه‌ها کمتر دانسته‌اند که چنین نگرشی از سوی آنها قابل تأمل است. نتایج آزمون F نیز نشان می‌دهد که اختلاف مشاهده شده بین این گروه‌ها از لحاظ آماری با احتمال خطای ۰,۰۲ معنادار است.

۸-۱۰. اجرای رگرسیون چند متغیره

جدول (۹): رگرسیون چند متغیره

الگو	β	سطح معناداری	F	سطح معناداری	R	R Square
اثربخشی کمیسیونها با هدف اصلاح	۰,۲۲	۰,۰۰	۴۷,۸۸	۰,۰۰	۰,۳۶	۰,۱۳
اثربخشی کمیسیونها با صفت عدالت	۰,۱۴	۰,۰۰				
اثربخشی کمیسیونها با هدف ارباب	۰,۱۰	۰,۰۳				

در اجرای رگرسیون متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته (کاهش تخلفات و جرائم)، ابتدا همه متغیرها با استفاده از روش بک وارد تحلیل شد که هر سه متغیر اثربخشی کمیسیونها با هدف اصلاح، اثربخشی کمیسیونها با ویژگی عدالت، اثربخشی کمیسیونها با هدف ارباب در معادله باقی ماند. همبستگی چندگانه این سه متغیر با متغیر وابسته برابر با ۰,۳۶ و ضریب تعیین برابر با ۰,۱۳ به دست آمده است؛ بدین معنی که این سه متغیر با یکدیگر توانسته است ۱۳ درصد از واریانس کاهش جرائم و تخلفات انضباطی را تبیین کند؛ به

عبارتی، بیشترین عواملی که موجب می‌شود کارکنان جرائم و تخلفات انضباطی را انجام دهند به اهداف اصلاحی، عادلانه بودن و ارعاب‌آور بودن آرای کمیسیونهای ۱۲۱ مربوط است؛ هم‌چنین ضرایب رگرسیونی بیانگر این است که تأثیر اثربخشی کمیسیونها با هدف اصلاح به میزان ۲۲ درصد بر کاهش جرائم و تخلفات انضباطی شایع است به این معنی که به ازای یک واحد تغییر در اثربخشی اصلاحی آرای کمیسیونهای ۱۲۱ بر کارکنان ناجا، ۲۲ درصد تغییر در کاهش جرائم و تخلفات انضباطی آنها (اثربخشی کمیسیونهای ۱۲۱) قابل برآورد است؛ به عبارتی هر چه اثربخشی کمیسیونهای ۱۲۱ در این خصوص در سازمان بهتر باشد، کمتر احتمال دارد کارکنان در وظایف خود کوتاهی کنند و مرتکب جرائم و تخلفات انضباطی شایع شوند. تأثیر اثربخشی کمیسیونها با ویژگی عدالت نیز برابر با ۰,۱۴ است که به ازای یک واحد تغییر در اثربخشی کمیسیونها با صفت عدالت، ۱۴ درصد تغییر در وقوع جرائم و تخلفات انضباطی بین آنها قابل برآورد است. اثربخشی کمیسیونها با هدف ارعاب نیز به میزان ۱۰ درصد بر وقوع جرائم و تخلفات انضباطی بین کارکنان از دیدگاه پاسخگویان تأثیر داشته است.

۱۱. نتیجه گیری

سنجش اثربخشی آرای کمیسیونها بر تخلفات و جرائم کارکنان با توجه به اهداف مجازات و صفات آنها در اجرای این آرا صورت گرفته است. اهداف مجازات امروزی را معمولاً در سه وظیفه اصلی خلاصه می‌کنند که هر مجازات با چنین وظایفی عمل کند، اثر مثبتی در سازمان و حتی در سطح کلان جامعه به همراه خواهد داشت. این سه وظیفه عبارت است از: ارعاب، کیفر و اصلاح.

در این تحقیق که میانگین شاخص کاهش تخلفات با هدف ارعاب مجازات برابر با ۵۳,۴ به دست آمده، ضروری است که احکام کمیسیونها در این خصوص نه تنها جامه عمل بپوشد بلکه سخت‌ترین مجازات را نیز بر حسب تخلفات مدنظر قرار دهد.

ضوابط و مقررات سازمان برای ایجاد نظم و هم‌نواکردن عملیات سازمان ضروری است. ولی گاهی اوقات ضوابط و مقررات منشأ بروز تخلف می‌شود و آن زمانی است که ضوابط و مقررات، ناقص، اجرا، و یا برای عده‌ای اعمال، و برای عده‌ای دیگر نادیده گرفته شود.

توجه به این مهم، آرای کمیسیونهای ۱۲۱ باید با دقت و ظرافت بیشتری اجرا شود. بر این اساس قوانین و مقررات، که در سازمان برای حل مشکلات و سالم سازی محیط تدوین می شود، اگر خوب اجرا نشود مشکل ساز خواهد شد و افراد را به تخلف وادار می کند به این دلیل که وقتی برای عده ای مقررات و ضوابط درست اجرا نشود این دسته افراد احساس بی عدالتی و تبعیض می کنند و برای برقراری تعادل و جبران نارساییها و کم توجهی مدیریت در این زمینه به تخلف دست می زنند. آنها هم چنین با نقض مقررات، کم کاری، تمرد، بی اعتنایی خود را نسبت به سازمان از خود نشان می دهند که این واکنشها در عرف سازمان تخلف به شمار می رود. این مسئله از این حیث نیز حائز اهمیت است که افراد هر سازمان وقتی در عمل احساس کردند از طریق قانون، حق به حق دار می رسد، رشک و حسد نسبت به همدیگر، دشمنی، تضاد منفی، عداوت و... در محیط اجتماعی جای خود را به دوستی، اخوت، همیاری، نعدوستی و ... می دهد که این کیفیتها در زندگی سازمانی موجب ارتقا و تقویت سطح بهره وری سازمان می شود؛ در غیر این صورت، ضعف مدیریتی ممکن است پیامدهای مختلفی را در سازمان به همراه داشته باشد که یکی از آنها می تواند احساس محرومیت نسبی بین برخی کارکنان سازمان باشد.

مطابق یافته های تحقیق، میزان تکرار جرم در خصوص کارکنان خاطی، که در سال ۱۳۸۷ به کمیسیونهای ۱۲۱ قانون ناجا معرفی شده اند، حدود ۱۲,۹۶ درصد است که این امر اتخاذ تدابیر و راهکارهای مناسب پیشگیری از تکرار جرم در خصوص کارکنان خاطی ناجا را ضروری می سازد که به کمیسیونهای موضوع ماده ۱۲۱ قانون ناجا معرفی می شوند. پیشگیری از تکرار جرم، که در اصطلاح جرم شناسی پیشگیری به آن، پیشگیری از نوع سوم (پیشگیری ثالثه) گویند، ناظر به افرادی است که سابقه ارتکاب جرم دارند و هدف از اتخاذ و اجرای این دسته خاص از تدابیر پیشگیرانه، کاهش میزان تکرار جرم است؛ به این منظور گفته می شود تدابیر پیشگیرانه نوع سوم باید به گونه ای طراحی و اجرا شود که زمینه ها و عوامل نامساعدی را به حداقل برساند که به سوق یافتن دوباره عامل انسانی به سمت ارتکاب جرم منجر می شود.

۱۲. پیشنهادها

۱. ضروری است در قالب نظام جامع پیشگیری از جرم، تدابیر و راهکارهای مناسبی در خصوص افرادی پیش‌بینی شود که به علت ارتکاب جرم به کمیسیونهای ۱۲۱ معرفی می‌گردند. تا بر این اساس پس از معرفی به کمیسیون و گرفتن حکم محکومیت در خصوص کارکنان اجرا شوند. تدابیر پیشگیرانه بر حسب شناختی که اعضای کمیسیونهای ماده ۱۲۱ قانون ناجا از کارکنان به دست می‌آورند، می‌تواند جنبه‌های مختلفی داشته باشد که از جمله تدابیر، تدابیر حمایتی تغییر محل خدمتی نظارت مستمر است. به این منظور که این تدابیر و راهکارها بتواند اثربخشی مناسب در جهت کاهش تخلفات و جرائم در درون سازمان نیروی انتظامی داشته باشد، ضرورت دارد تا نظام جامع تقویت انضباط طراحی، و بر اساس این نظام علمی جامع، تدابیر و راهکارها اجرایی گردد.
۲. تدبیر و راهکارها در سطوح مختلف طبقه‌بندی و اجرایی شود تا بتواند دارای اثربخشی در جهت کاهش تخلفات و جرائم بین کارکنان ناجا باشد؛ لذا پیشنهاد می‌شود که تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه در سه سطح طراحی شود:
 - الف) سطح اول شامل آن دسته تدابیر و راهکارهایی است که شامل تمام کارکنان نیروی انتظامی می‌شود که هدف از اجرای این تدابیر، کاهش تخلفات بین تمام کارکنان است.
 - ب) سطح دوم تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه شامل آن دسته از تدابیری است که کارکنان دارای مشکلات و وضعیت خاص را مورد هدف قرار می‌دهد که در این خصوص می‌توان اصطلاح کارکنان در معرض خطر یا کارکنان دارای مشکل و وضعیت خاص را به کار برد.
 - ج) سطح سوم تدابیر و راهکارهای کنترلی و پیشگیرانه است.

منابع فارسی

۱. ابطحی، سید حسین (۱۳۷۷). گفتارهایی در مدیریت پیشرفته منابع انسانی، انتشارات قومس.
۲. احمدی، حبیب (۱۳۷۵). "بررسی آثار صاحب‌نظران جامعه‌شناسی"، دانشگاه شیراز: بخش جامعه‌شناسی، جزوه درسی.

۳. احمدی، حبیب (۱۳۷۶). "موارد اعلام نشده جرم."
۴. احمدی، حبیب (۱۳۷۷). "نظریه‌های انحرافات اجتماعی"، شیراز: انتشارات زر.
۵. استفانی، گاستون و همکاران (۱۳۷۷). ترجمه حس دادبان، حقوق جزای عمومی، ج دوم، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
۶. جاسبی، عبدالله (۱۳۷۰). اصول و مبانی مدیریت، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی
۷. حاجی کریمی، عباسعلی، حسن رنگریز (۱۳۷۹). مدیریت منابع انسانی، تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
۸. حسینی، سید حمید خداداد و محسن فرهادی نژاد (۱۳۸۰). بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن، نشریه‌ی مدرس، دوره ۵، ش (۱).
۹. دولان، شیمون و دیگران (۱۳۷۷). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۰. رحمانی، جعفر (۱۳۷۹). علل تخلفات اداری و شیوه‌های پیش‌گیری از آن، ارتقای سلامت نظام اداری، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۱. سخاوت، جعفر (۱۳۷۴). "جامعه‌شناسی انحرافات اجتماعی"، تهران: انتشارات پیام نور.
۱۲. سعادت، اسفندیار (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات سمت.
۱۳. شیخاوندی، داور (۱۳۷۳). "جامعه‌شناسی انحرافات"، چ سوم، گناباد: نشر مرنديز.
۱۴. صانعی، پرویز (۱۳۸۲). حقوق جزای عموم، تهران، انتشارات طرح نو.
۱۵. قایمی، محمد حسن (۱۳۸۵). عوامل مؤثر در بروز جرائم و مفاسد اداری و شیوه‌های پیشگیری از آن، مجله حقوق دادرسی، ش (۵۶).
۱۶. قلی پور، رحمت الله، طیبه نیک رفتار (۱۳۸۵). فساد اداری و راهکارهای مناسب برای مبارزه با آن، فصلنامه مجلس و پژوهش، س ۱۳، ش ۵۳.
۱۷. میرسپاسی، ناصر (۱۳۶۶). مدیریت منابع انسانی و روابط کار، اصفهان: انتشارات نقش جهان.
۱۸. میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۹). مدیریت منابع انسانی، نشر میزان.

1. Klitgaard, R. (1998). International Cooperation against Corruption, SPAN; Sept/Oct 1998 issue.
2. Hagan, J.(1994), "Crime and Disrepute", U.S.A.: Pine forge press.
3. Davies, C.(1983), "Crime, Bureaucracy and Equality" , policy Review, 23:89-105.
4. Heidenheimer, A. J. (1989). Perspectives on the Perception of Corruption, in A. J. Heidenheimer, M Johnston and V. T. LeVine (eds). Political Corruption: A Handbook, New Brunswick. 149-159
5. Gould, D. J (1991). Administrative Corruption: Incidence, Causes and Remedial Strategies, In A. Farazmand. (ed). Handbook of Comparative and Development Public Administration. New York, Marcel Dekker. 467-480.
6. Grabosky, P. (2002). Improving Governance and Controlling Corruption, www. Fight corruption.org]10.01.2010[
7. Benbunan, F. R. (2002). Information Technology in Organizatons: Paradigms and Metaphors. www.cisnet.boruch.cuny.edu]12.01.2010[.
8. Ross-Ackerman, S. (1999). corruption and Government. Cambridge University press.
9. Reid, S.T. (2000), "Crime and Criminology", U.S.A.: Mc Graw-Hill.
10. Durkheim, E. (1968), "The Division of labour in society", Glencoe I110: free press.
11. Lambsdorff, J. G. (2001). How Corruption in Government Affects Public Welfare- A Review of Theories. Center for Globalization and Europeanization of the Economy. Georg-August-Universität Göttingen. Discussion Paper 9.
12. Suchar, C.(1978), "social Deviance", U.S.A.: Holt , Rinehart and Winston.
13. Park, R.E.(1968), "The City: suggestion for the investigation of Human Behavior in the Urban Environment", in Robert E. park, Ernest W. Burgess and Roderick McKenzie (Eds.), Chicago: Chicago University Press, PP.1-46.