

# بررسی میزان تأثیر پدیده اجتماعی بر کارکنان پلیس و ارائه راهکارهای کاهش آسیب پذیری

بابک احمدپور ترکمانی<sup>۱</sup>

از صفحه ۹۳ تا ۱۲۴

تاریخ دریافت: ۹۶/۳/۱۵، تاریخ پذیرش: ۹۶/۶/۱۸

## چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی میزان تأثیر پدیده‌های اجتماعی بر کارکنان پلیس در راستای کاهش آسیب‌پذیری کارکنان پلیس است. روش پژوهش به صورت ترکیبی (آمیخته‌ای)، روش گردآوری داده‌های به صورت کیفی و کمی با استفاده از مصاحبه‌های عمیق و استفاده از پرسشنامه بوده است. جمعیت نمونه نیز با استفاده از فرمول کوکران ۳۶۵ نفر برآورد شده است. یافته‌های این پژوهش حاکی است که پنج متغیر تعهد دینی (۰,۵۷۷)، تعهد اجتماعی (۰,۳۳۶)، مصرف‌گرایی (۰,۱۸۵)، خویشاوندسالاری (۰,۱۷۹)، و روابط اجتماعی ناسالم (۰,۱۳۵) در میزان آسیب‌پذیری کارکنان پلیس تأثیر معناداری دارد؛ اما متغیر سرمایه اجتماعی و متغیرهای زمینه‌ای تأثیر معناداری نداشت. به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان پلیس به لحاظ آسیب‌پذیری در وضعیت مناسبی قرار دارند؛ اما در برخی عنوانها زمینه آسیب‌پذیری وجود دارد که برای هر کدام پیشنهادهایی در راستای کاهش آسیب‌پذیری ارائه شده است.

## کلید واژه‌ها

آسیب‌پذیری، پدیده اجتماعی و پلیس، راهکارهای کاهش آسیب‌پذیری

## ۱. مقدمه

امروزه اهمیت سرمایه انسانی در تمامی حوزه‌ها گسترش یافته است به گونه‌ای که نظریه رشد مدرن به تراکم سرمایه انسانی توجه می‌کند و حتی سرمایه انسانی به عنوان عاملی تأثیرگذار در رشد و توسعه اقتصادی جوامع قلمداد می‌شود (آقای و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۲۱). تقریباً تمام صاحب‌نظران و اندیشمندان علوم مدیریتی، منابع انسانی را رکن اساسی توسعه در تمام سطوح مدنظر قرار می‌دهند. از اواخر دهه ۶۰، چه در کشورهای صنعتی مغرب زمین و چه در کشورهای در حال رشد، سیاستهای اقتصادی بویژه رشد اقتصادی هدف اساسی توسعه بود. اقتصاددانان چنین می‌پنداشتند که رشد اقتصادی به خودی خود به توسعه در تمام ابعاد منجر خواهد شد، ولی بعد از آشکار شدن پیامدهای منفی رشد اقتصادی، این رویکرد کنار گذاشته، و رشد اقتصادی نه به عنوان هدف نهایی توسعه ملی، بلکه به عنوان ابزارهای سیاسی برای دستیابی به توسعه در نظر گرفته شد. پیامدهای منفی رشد اقتصادی همچون انواع آلودگیهای زیست بوم طبیعی و اجتماعی، هدر رفتن منابع حیاتی بویژه منابع نیروزا، افزایش شکاف طبقاتی، آشفتگی اجتماعی و سرگشتگی فرهنگی، وابستگی اقتصادی، رشد تک بعدی وابسته، که در جریان رشد سریع اقتصادی در این دوران آشکار شده بود، توجه سیاستگذاران و اهالی علوم اجتماعی را به منابع انسانی جلب کرد؛ به این ترتیب، که منابع انسانی و نیروی انسانی به عنوان هدف اصلی توسعه مورد توجه اندیشمندان و نهادهای بین المللی قرار گرفت (اشرف، ۱۳۸۰، ص ۵۴). بنابراین در جوامع و سازمانها، که منابع انسانی عملکرد مناسبی داشته باشد، سازمان می‌تواند به تمامی چشم اندازها و اهداف مدنظرش دست یابد و توسعه را در تمام ابعاد آن برای آن جوامع رقم بزند، اما همیشه این گونه نیست و آسیبها و خطرهایی هست که دامنگیر منابع انسانی می‌شود و در صورتی که کارکنان آسیب پذیر باشند، سازمانها نمی‌توانند متناسب با اهدافشان حرکت کنند. گاهی عملکرد کارکنان و مدیران، انتظارات سازمان را تأمین نمیکنند و موجب اختلال، بی نظمی، نارضایتی و عدم تحقق اهداف مورد نظر می‌شود. یکی از این سازمانها که بویژه نقش بسیار حساسی جامعه ایفا می‌کند، نیروی انتظامی است که وظیفه حفظ جان و مال و ناموس مردم را عهده‌دار است. برای این سازمان نسبت به سازمانها دیگر بسیار مهم است که کارکنانش در برابر خطرها و آسیبهایی که می‌تواند تأثیرگذار باشد، مقاوم باشند و برای وظیفه خود، قویتر باشند و چه بسا هر اندازه قوی و سالم باشند در نهایت به سود جامعه خواهد بود.

کارکنان سازمان، سرمایه انسانی آن مجموعه به شمار می‌روند به گونه‌ای در همه سازمانها، چه صنعتی، چه غیرصنعتی، چه امنیتی و غیرامنیتی و خلاصه هر مجموعه‌ای که به آن سازمان اطلاق شود، نیروهای انسانی آن از مهمترین عوامل در پیشبرد اهداف سازمانی تلقی می‌شود به طوری که به جرأت می‌توان گفت سرمایه انسانی عاملی است که بیش از هر عامل دیگری بر رشد و بقای سازمانی تأثیرگذار است (اتابک و همکاران، ۱۳۹۳)؛ به عبارتی هر سازمانی، چه دولتی و چه خصوصی در صورتی می‌تواند اهداف سازمانی خود را به صورت مطلوبتری دنبال کند که در زمینه رفتار کارکنان آن مجموعه اطمینان کافی داشته باشد؛ چرا که یکی از مهمترین و ضروریت‌ترین کارکردهای بقا و تداوم هر سامانه و یا نظام، توجه به کارکنان آن مجموعه است. پارسونز در این زمینه معتقد است هر نظامی در هر سطحی برای اینکه بقا پیدا کند، باید چهار نیاز یا پیشنیاز را برآورده کند که پارسونز آن را پیششرطهای کارکردی مینامد که عبارت است از انطباق پذیری، دستیابی به هدف، یکپارچگی و حفظ انگاره (کرایب، ۱۳۷۸، ص ۵۹) و بیتوجهی بدانها ادامه حیات و بقای آنان را به مخاطره می‌اندازد.

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که نیروی انسانی، بزرگترین سرمایه جامعه و سازمان به شمار می‌رود و توسعه یافتگی توسط انسانها رخ می‌دهد. اگرچه ثروتهای گوناگون همچون منابع طبیعی، موقعیتهای جغرافیایی راهبردی، ماشین آلات، سطح فناوری و ... در تحقق توسعه مؤثر است، بدون وجود نیروهای انسانی غیرممکن خواهد بود؛ زیرا انسانها هم هدف و هم وسیله رسیدن به توسعه هستند (داوودی، ۱۳۷۸، ص ۳۷)؛ (محمودی، ۱۳۸۵، ص ۱۷)؛ (سلطانی، ۱۳۷۹، ص ۵۳). بنابراین چون نیروی انسانی جزو حیاتیترین عنصر جوامع بشری و سازمانها و نهادهای آن است، توجه به عوامل بسیار مهم به نظر می‌رسد که آسیب‌پذیری آنها را کاهش می‌هد یا مهار می‌کند. اساساً عوامل مختلف با ماهیتهای گوناگون روانشناختی، زیست شناختی، اجتماعی و ... در آسیب‌پذیری کارکنان سازمان می‌تواند تأثیرگذار باشد که پدیده‌های اجتماعی یکی از آن عوامل است. در این میان اندیشمندان و متفکران جامعه‌شناسی برای مقوله پدیده‌های اجتماعی و تأثیر آن بر جوامع بشری اهمیت فزایندهای قائل هستند و تلاش زیادی کردند که این مفهوم را از مفاهیم روانشناسی و زیست‌شناسی جدا کنند و مستقلاً در رفتارهای اجتماعی به تأثیر آنها در تبیین آن پدیده‌ها بپردازند (دورکیم؛ ۱۳۸۳، ص ۱۷۳).

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در راستای افزایش کارآمدی و اثربخشی نظام اداری در جهت کاهش آسیب‌پذیری نیازمند توجه به رفتار کارکنانش است. این سازمان برخلاف دیگر

سازمانها و ارگانها از قدرت و اختیارات منحصر به فردی خود برخوردار است. به موجب ماده ۳ قانون پلیس، هدف تشکیل نیروی انتظامی عبارت است از: استقرار نظم و امنیت، تأمین آسایش عمومی و فردی و نگرهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی در چهارچوب این قانون در قلمرو کشور جمهوری اسلامی ایران. همان گونه که مشخص است پلیس به عنوان نماینده مردم و دولت، وظیفه حفظ نظم و آرامش و حفاظت از زندگی و دارایی مردم را طبق قانون برعهده دارد و شرط لازم دستیابی به این هدف در وهله اول رفتار مناسب کارکنان آن مجموعه است که در غیر این صورت زمانی که آن وجود نداشته باشد موجب سلب اعتماد عمومی گردیده و پیامدهای جدی دیگری نظیر به خطر افتادن امنیت شهروندان و ... را نیز در پی خواهد داشت. و این یعنی آسیبپذیری کارکنان پلیس که در به وجود آمدن آن عوامل بسیاری دخیل است که یکی از آنها پدیده‌های اجتماعی است که در رفتار و کنش انسانها تأثیر زیربنایی ایفا می‌کند. بنابراین هدف این پژوهش، شناسایی پدیده‌های اجتماعی اثرگذار بر کارکنان پلیس در راستای کاهش آسیب پذیری است. سؤال اصلی این پژوهش منطبق با هدف پژوهش عبارت است از: تعیین میزان تأثیر پدیده‌های اجتماعی بر کارکنان پلیس شامل تعهد دینی، تعهد اجتماعی، اخلاق سازمانی و ...، شناسایی وضعیت آسیب پذیری کارکنان پلیس، ارائه راهکارهایی در راستای کاهش آسیبپذیری کارکنان پلیس و تعیین ساز و کار رسیدن به کاهش آسیبپذیری کارکنان پلیس.

### ۳. اهداف پژوهش

#### الف) اهداف اصلی

تعیین میزان تأثیر پدیده‌های اجتماعی بر کارکنان ناجا در راستای کاهش آسیب پذیری

#### ب) اهداف فرعی

- تعیین میزان تأثیر خویشاوندسالاری بر کاهش آسیبپذیری کارکنان ناجا
- تعیین میزان تأثیر مصرفگرایی بر کاهش آسیبپذیری کارکنان ناجا
- تعیین میزان تأثیر میزان تعهد دینی بر کاهش آسیبپذیری کارکنان ناجا
- تعیین میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر کاهش آسیبپذیری کارکنان ناجا
- تعیین میزان تأثیر تعهد اجتماعی بر کاهش آسیبپذیری کارکنان ناجا
- تعیین میزان تأثیر روابط اجتماعی بر کاهش آسیبپذیری کارکنان ناجا
- ارائه راهکارهای کاهش آسیبپذیری کارکنان ناجا

#### ۴. سؤالات پژوهش

الف) سؤال اصلی

- پدیده‌های اجتماعی در کاهش آسیب‌پذیری کارکنان ناجا چه میزان تأثیر دارد؟

ب) سؤالات فرعی

- خویشاوندسالاری بر کاهش آسیب‌پذیری کارکنان ناجا چه میزان تأثیر دارد؟
- مصرف‌گرایی بر کاهش آسیب‌پذیری کارکنان ناجا چه میزان تأثیر دارد؟
- تعهد دینی بر کاهش آسیب‌پذیری کارکنان ناجا چه میزان تأثیر دارد؟
- سرمایه اجتماعی بر کاهش آسیب‌پذیری کارکنان ناجا چه میزان تأثیر دارد؟
- تعهد اجتماعی بر کاهش آسیب‌پذیری کارکنان ناجا چه میزان تأثیر دارد؟
- روابط اجتماعی بر کاهش آسیب‌پذیری کارکنان ناجا چه میزان تأثیر دارد؟
- چه راهکارهایی در جهت کاهش آسیب‌پذیری کارکنان ناجا وجود دارد؟

#### ۵. مفاهیم و مبانی نظری

##### ۵-۱. پدیده اجتماعی

واژه پدیده در کلمه لاتین فنومنا ریشه دارد که اصالتاً به معنی چیزی است که قابل روئیت است و ظاهر می‌شود. در علوم انسانی نیز پدیده به واقعیت‌هایی اشاره دارد که قابل ادراک باشد (ساروخانی، ۱۳۷۸، ج ۲، ص ۵۸۳). در واقع پدیده آن چیزی است که خود را نشان می‌دهد؛ با شواهدی آشکار می‌شود یا از طریق حواس و هوشیاری درک می‌شود. در اصطلاح جامعه‌شناسی، پدیده به هر واقعیت اجتماعی گفته می‌شود. البته در حالی که برای همه آشکار و عینی باشد، پدیده‌های اجتماعی زمینه علوم اجتماعی است. قبل از دورکیم معمولاً این کلمه را برای تعریف تقریباً همه واقعیت‌هایی به کار می‌بردند که در درون جامعه رخ می‌دهد؛ با این حساب می‌توان گفت هیچ حادثه بشری نیست که نتوان آن را اجتماعی نامید. هر کس می‌آشامد و می‌خوابد و می‌خورد و استدلال می‌کند و سود جامعه نیز در این است که این رفتار به نحو منظمی انجام گیرد؛ اما اگر این واقعیت‌های اجتماعی باشد، جامعه‌شناسی موضوعی نخواهد داشت که خاص آن باشد و قلمرو زیست‌شناسی و روانشناسی به هم آمیخته خواهد شد. دورکیم می‌گوید که در هر جامعه دسته معینی از پدیده‌ها است که اوصافشان با اوصافی کاملاً تفاوت دارد که علوم دیگر بررسی و مطالعه می‌کنند (دورکیم، ۱۳۸۳، ص ۲۴). اینها پدیده اجتماعی است و به این صورت تعریف می‌شود: «شیوه‌های عمل و فکر و احساس، که در بیرون از فرد وجود دارد و از قدرت و قوت اجباری برخوردار است و به وسیله آن خود را بر فرد تحمیل می‌کند» (همان).

به طور کلی پدیده اجتماعی را می‌توان هرگونه شیوه عمل ثابت‌شده یا ثابت‌نشده‌های دانست که بتواند از خارج، فرد را مجبور سازد یا در عین داشتن وجود مخصوص و مستقل از تظاهرات فردی در سراسر جامعه معینی عام باشد. بنابراین پدیده‌های اجتماعی به اجتماع انسانی متکی است و از این مفهوم سازمانها و تأسیسات، نهادها و جلوه‌های گوناگون حیات اجتماعی چون هنر، ادبیات، دین، اخلاق، آداب و رسوم، عادات، تعلیم و تربیت، زبان، انسجام اجتماعی، تعهد اجتماعی، عقاید و افکار و وقایع بیشمار دیگری را می‌توان نام برد که هر فرد آنها را در خارج از خود می‌یابد (وثوقی، ۱۳۹۰، ص ۲۵).

#### ۵-۱. انواع پدیده‌های اجتماعی

پدیده‌های اجتماعی به اجتماع انسانی متکی است و از این مفهوم سازمانها و تأسیسات، نهادها و جلوه‌های گوناگون حیات اجتماعی چون هنر، ادبیات، دین، اخلاق، آداب و رسوم، عادات، تعلیم و تربیت، زبان، عقاید و افکار و وقایع بیشمار دیگری را می‌توان نام برد که هر فرد آنها را در خارج از خود می‌یابد (وثوقی، ۱۳۹۰، ص ۲۵). دورکیم در مباحث متعددی که درباره پدیده‌های اجتماعی مطرح می‌کند به چند مصداق کلی از پدیده‌های اجتماعی اشاره می‌کند که عبارت است از تصورات یا آگاهی‌های جمعی، اخلاق جمعی، ارزشهای اجتماعی، وجدان جمعی، گرایش جمعی، همبستگی اجتماعی و ... (دورکیم، ۱۳۸۳)؛ (آرون، ۱۳۸۷). منوچهر محسنی در کتاب جامعه‌شناسی عمومی، طبقه‌بندی دیگری از انواع پدیده‌های اجتماعی آورده است. او ویژگی کلی پدیده‌های اجتماعی را در سه بخش تقسیم‌بندی کرده است: الف) پدیده‌های مربوط به مرفولوژی اجتماعی ب) پدیده‌های مربوط به فیزیولوژی اجتماعی ج) پدیده‌های مربوط به رفتار گروهی و جمعی.

#### ۵-۲. آسیب‌پذیری

آسیب در لغتنامه دهخدا به معنی زخم، کوب و ضرب آورده شده است. این واژه دارای معانی دیگری نظیر صدمه، کوس، عیب و نقص یا شکستگی است که از زخم و ضرب پیدا آید. هم‌چنین این واژه به معنای ضرب، ضربت، زخم، جرح، خستگی، آفت، نکبت، بلا و زیان و ضرر تعریف شده است (دهخدا، ۱۳۹۲، ج ۱، ص ۱۴۴). در فرهنگ بزرگ سخن پارسی در مورد مفهوم آسیب چنین آمده است: «هر عیب و نقص و یا زخمی که بر اثر عاملی مانند ضربه و جزو آن پیدا شود. صدمه، سایش، برخورد، آسیب به چیزی وارد کردن یعنی تماس پیدا کردن یا آن را لمس کردن» (طالب بیدختی و همکاران، ۱۳۸۳، ص ۱۲۸). هم‌چنین در این واژه‌نامه معانی نظیر به کسی یا چیزی آسیب رساندن به مفهوم صدمه زدن به او، آزار و گزند رساندن به او آورده شده است و

آسیب پذیری به عنوان صفتی به معنای آن که یا آنچه آمادگی آسیب دیدن داشته باشد، ناتوان در ناملایمات و صدمات و هم‌چنین ضعیف تعریف شده است (همان). بر اساس تعریف دیکشنری وبستر آسیب پذیری، حالت یا صفت آسیب پذیر بودن به این معنا است که آسیب پذیری ۱- توان صدمه خوردن یا آسیب فیزیکی دارد. ۲- باز بودن برای حمله یا انتقاد. ۳- باز بودن برای تهاجم یا ورود خسارت توسط نیروهای نظامی و غیره. ۴- در لبه پرتگاه، مستعد برای افزایش خسارت و منوط به افزایش پاداش یا کیفیت یا حالت آسیب‌پذیر بودن (وبستر، ۲۰۱۳). در منابع دیگر معانی دیگری برای این مفهوم در نظر گرفته شده است؛ برای نمونه آسیب‌پذیر یعنی کسی که آسیب‌پذیر است؛ کسی که به آسانی آسیب یا صدمه روحی و اخلاقی می‌بیند و در مقابل صدمه آسیب پذیر است؛ در مقابل خسارت به وسیله سلاح، انتقاد و ... بی دفاع است. هم‌چنین در برابر ایراد صدمه و خسارت آسیب پذیر است (آقایی و همکاران، ۱۳۸۳، ص ۷)؛ به این ترتیب می‌توان گفت آسیب به معنای عیب، ضعف و ناتوانی در برابر ناملایمات، قابل نفوذ، بدون دفاع شکننده در معرض خطر قرار داشتن معنا شده و آسیب پذیری بستر و زمینه ورود آسیب و شرایط ورود به آن است.

مفاهیم و تعاریف آسیب پذیری بسیار گوناگون است. در ساده‌ترین حالت و پرکاربردترین حالت به معنای درجه زیان حاصل شده از یک پدیده بالقوه آسیب رسان به کار رفته است. امروزه این توصیف از آسیب پذیری، مفهومی محدود، فنی و کوتاه‌تر عمده فیزیکی آن است (اسمیت، ۲۰۱۳، ص ۱۶). آسیب پذیری در واقع، میزانی از خسارت به عنصری معین در معرض خطر یا مجموعه‌ای از چنین عنصری است که در اثر وقوع عنصری معین ناشی می‌شود و غالباً روی مقیاس از صفر (بدون خسارت) تا یک (مجموع ضرر) بیان می‌شود. آسیب پذیری پدیده‌ای ایستا نیست بلکه به عنوان فرایند پویا و جامعی در نظر گرفته می‌شود که احتمال ضرر و زیان عوامل یادشده را تغییر می‌دهد و بر آنها اثر می‌گذارد (ستوده، ۱۳۸۰، ص ۱۸).

مقصود از آسیب پذیری، احتمال بروز پاسخ ناسازگارانه در موقعیت‌های معین است (پیوسته گر و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۳۰ به نقل از گرمزی، ۲۰۰۵).

برخی از پژوهشگران مدعی هستند که دو چشم انداز متفاوت نسبت به آسیب پذیری وجود دارد: دیدگاه اول دیدگاه خطر محوری نام دارد که به موجب آن آسیب پذیری به صورت تغییر پذیری در سطوح زندگی اتفاق می‌افتد که به وسیله تکنانه‌های درامدی یا مصرفی تعریف می‌شود. اینکه فرد در معرض مخاطرات شدید قرار بگیرد، عامل مهم و تعیین کننده‌ای در مورد آسیب‌پذیری است. مخاطرات ماهیتاً تغییر می‌کند و می‌تواند به صورت تکنانه‌های اقتصاد کلان، سقوط بازار سهام، بلایای طبیعی، خطر سلامتی، ناامنی شخصی و هزینه‌های اجباری اجتماعی

مثل جهیزیه و ... باشد (کامانو، ۲۰۰۲، ص ۵۸). از دیدگاه دیگری، که دیدگاه حق محوری نام دارد به موجب آن آسیب پذیری به خاطر نبود حقوق اجتماعی و سیاسی ایجاد می‌شود. واتسن و بوهل (۱۹۹۳) آسیب پذیری را در معرض خطر قرار گرفتن تعریف کرده اند. قیصر کالوو و استافن دکرون (۲۰۰۵) به آسیب پذیری به عنوان میزان تهدیدی نگاه می‌کنند که فقر آینده در پی دارد. هال و گلووه (۱۹۹۸) اعتقاد دارند که آسیب پذیری مفهومی پویا است که شامل رویدادهای زنجیره‌ای است که به دنبال تکانه اقتصادی کلان اتفاق می‌افتد. آنها دو نوع آسیب پذیری را از هم جدا کرده‌اند: آسیب پذیری اول القا شده از سوی سیاست است و دومی القا شده از سوی بازار تعریف شده است. آسیب پذیری القا شده از سوی بازار می‌تواند با تغییرات مصرف کالا و خدمات خانوارها اندازه گیری شود.

در واقع کارکنان در هر سازمان، عنصر اصلی و مرکزی آن سازمان هستند. کارکنان سازمان به عنوان با ارزشترین سرمایه‌های سازمانی در علم مدیریت و فرماندهی در نیروهای مسلح مورد محاسبه هستند و همواره بخش بزرگی از سرمایه گذاریهای سازمانی در جهت افزایش کیفیت نیروها از هر لحاظ، سلامت جسمی و روحی و رفاه و تعلیم و تربیت، به کار برده می‌شود (محمدی موسوی، ۱۳۸۳، ص ۴۰). نکته قابل ذکر این است که کارکنان، وجودی انسانی هستند که با تمام هویتشان در سازمان حضور می‌یابند؛ بینشها، گرایشها، و علایق اجزای به وجود آورنده هویت انسان هستند و آنچه به صورت رفتار در سازمان ظاهر می‌شود، نمودی عینی و واقعی از هویت است؛ بنابراین طبق این بحث رفتارها، تعیین یافته هویت کارکنان در سازمان است (بارسو، ۱۳۷۹، ص ۲۹). رفتار کارکنان سازمانها از سوی عوامل مختلف مدام تحت آسیب است. تهدیدات و آسیب پذیری کارکنان به عنوان یکی از عمومی‌ترین گونه‌های تهدید و آسیب نیروی انسانی، پدیده‌ای است که مرزهای زمان و مکان را در می‌نوردد و با این ویژگی نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه به جامعه خاصی مربوط است؛ به بیان دیگر از زمانی که فعالیت‌های بشری شکل سازمان یافته و منسجمی به خود گرفت، آسیبهای سازمانی جزء عنصر جدایی ناپذیری آن شکل گرفت. بنابراین می‌توان چنین نتیجه گیری کرد که آسیب پذیری فرزند ناخواسته سازمانها و دستگاه‌ها قلمداد می‌شود که در نتیجه تعاملات و عوامل گوناگون در درون سازمان رخ می‌دهد (توسلی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۳۸). بنابراین اگر آسیب پذیری را در معرض خطر قرار گرفتن تعریف کنیم، مشخص می‌شود که کارکنان از ابعاد مختلف در سازمانها مدام در معرض خطر و آسیب هستند. معمولاً سازمانها اهداف مشخصی دارند و سعی می‌کنند برنامه‌ها و تلاشهای خود را به سمت آن هدایت کنند و موفقیت آن در برابر رسیدن و دست یافتن به اهدافی است که سازمان آن را ترسیم کرده



است. البته در مفاهیم تخصصی رشته مدیریت در این زمینه از تعبیر اثربخشی برای سازمانها استفاده می‌کنند. منظور از اثربخشی در واقع بررسی میزان مؤثر بودن اقدامات برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است؛ به عبارتی ساده‌تر در مطالعه اثربخشی، میزان تحقق اهداف اندازه‌گیری می‌شود (رضائیان، ۱۳۹۰، ص ۲۳). از سوی دیگر در دوران کنونی، سازمانها جایگاه والا و برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع کسب کرده‌اند. بسیاری از فعالیتهای اساسی و حیاتی مربوط به زندگی مردم در سازمانها محقق می‌شود و زندگی بدون آنها تقریباً غیرممکن است. گسترش تقسیم کار و نیاز به نظم و گسترده شدن جوامع و پیچیدگی وضع زندگی در سطوح ملی و بین‌المللی و افزایش بیش از پیش رقابت اقتصادی در سطح جهانی، طی طریق در مسیر ترقی را به اعمال تغییراتی منوط کرده است که از آن جمله می‌توان سازمانهای مناسب در هر جامعه را نام برد که چه بسا با کارآمدی و اثربخشی، جامعه را به سوی پیشرفت و رفاه اجتماعی و توسعه پایدار هدایت کنند (آزادواری، ۱۳۸۸، ص ۱۰)؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که سازمانی می‌تواند به اهداف تعیین شده خود برسد که مهمترین عنصر آن یعنی نیروی انسانی را از خطرهایی مصون نگه دارد و حفاظت کند که می‌تواند دامنگیرش شود. حفاظت کارکنان، تمام تدابیر، روشها و اقداماتی است که کارکنان سازمان را در برابر تهدیدات امنیتی و غیرامنیتی مصون و محفوظ نگاه می‌دارد و میزان خطرها را به حداقل کاهش دهد (کریمائی، ۱۳۸۴، ص ۷۱). آسیب‌پذیری در مورد نیروها در واقع نقاط ضعفی است که در نیروی سازمانی وجود دارد و به عوامل تهدید اجازه می‌دهد که با سوء استفاده از آنها در سازمان نفوذ کنند. تهدید، خطری است که همواره بر نقطه ضعف و یا آسیب‌پذیری در اشخاص و اشیا و اماکن وارد می‌شود. آنچه تحت عنوان تهدید عارض می‌شود از ناحیه عوامل بیرونی است. پس برای جلوگیری از بروز تهدید، باید نیروهای خودی در روش حفاظتی کارآمد مورد چتر امنیتی حفاظت قرار گیرند که از استخدام آنها شروع می‌شود و تا رهایی آنان از سازمان ادامه پیدا می‌کند. آسیب‌پذیریهای مربوط به نیروها عبارت است از: سهل‌انگاری در وظایف، ساده‌اندیشی، توجه نکردن به کسب مهارتهای لازم برای اجرای مأموریتها، و رعایت نکردن قوانین و مقررات و پیروی از خواهشهای نفسانی (همان، ص ۷۶ تا ۷۹).

#### ۵-۱. ابعاد آسیب‌پذیری کارکنان

آسیب‌پذیری کارکنان یکی از موضوعات مهم در حوزه مدیریت منابع انسانی است که طی سالهای گذشته توجه سیاستگذاران و مدیران عالی را به خود جلب کرده است. برای اینکه کارکنان و مدیران هر مجموعه بتوانند کارایی لازم را برای سازمان به ارمغان بیاورند، باید دارای

ویژگیهای خاصی باشند که در حوزه شخصیتی، اخلاق سازمانی و فرهنگی آنها تجلی پیدا کند. چه بسا اگر توجه لازم در این بخشها به عمل آید، کارکنان سازمانها از مجموعه آسیبهایی مصون خواهند ماند که مدام آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این قسمت به ابعادی از ویژگیهایی پرداخته می‌شود که خطرهای آن می‌تواند بسیار آسیب رسان باشد و توجه نکردن بدان، سازمان را از رسیدن به اهدافش دور سازد.

**آسیب پذیری اخلاق سازمانی:** منظور از آسیب شناسی، که در اصل از جمله مفاهیم ورودی از دانش پزشکی به حوزه مباحث جامعه شناختی است، شناسایی عوامل اختلال درون نهادها و زیر مجموعه‌های اجتماعی در ایفای وظایف و کارکردهای مورد انتظار هر کدام از آنهاست (دورکیم، ۱۳۸۸، ص ۴۴) و خواه ناخواه، مراد از آسیب شناسی اخلاق نیز شناخت ابعادی است که نظام اخلاق اسلامی را از اصول و اهداف اصلی خود دور می‌کند. از آنجا که آسیب شناسی مفهومی نظری است که همواره باید نسبت به عامل دیگر، مانند وضع موجود، وضع مطلوب یا انتظارات آرمانی بررسی و شناخته شود به طور کلی باید چارچوبی عام برای مطلوبیت و سنجش انحراف از معیار در نظر گرفت. از این رو، چون تقوای الهی و زمینه سازی برای تحقق آن و نیز احیای مکارم اخلاق از اصلیتین اهداف پیامبران به شمار می‌رود (مجلسی، ۱۳۶۷، ص ۵۹)، معیار انحراف از این زاویه بررسی، و به شناسایی آسیبها پرداخته می‌شد. البته چون موضوع پژوهش به کارکنان سازمان مربوط است، اخلاق سازمانی از دیدگاه دین اسلام مدنظر است و تخطی از آن به عنوان آسیب مطرح خواهد بود؛ به دیگر سخن، چون ماهیت جامعه دینی ما، اسلام و مبانی معنوی است، معیار آسیب شناسی، سازگاری یا عدم سازگاری نگرشها و رفتارها با مبانی تقوا و مکارم اخلاق در نظر گرفته، و از این دیدگاه آسیبها واکاوی می‌شود. از دیدگاه اسلام، اخلاق به طور کلی حیات بشری را ارتقا می‌دهد و آن را در همه ابعاد فردی و اجتماعی به زیور ارزشهای اخلاقی می‌آراید؛ زیرا اخلاق «علم چگونه زیستن یا علم چگونه باید زیست است» (مطهری، ج ۲، ص ۱۹۲). با این تعریف اخلاق تمام ابعاد زندگی را شامل می‌شود و یا در تعریف دیگری اخلاق «دانشی است که از انواع صفات خوب و بد و چگونگی اکتساب صفات خوب و زدودن صفات بد بحث می‌کند» (مصباح یزدی، ۱۳۸۲، ص ۱۸).

هر جامعه‌ای برای برقراری استقرار و ثبات به برخی ضوابط و قوانین اخلاقی نیاز دارد که ضایع شدن آنها باعث پاره شدن نخ می‌شود که افراد جامعه را به هم پیوند داده است. در این میان اسلام مجموعه‌ای از قواعد و اصول اخلاقی را در این زمینه وضع کرده است که هر فطرت و سرشت پاکی در مقابل آنها به پاس احترام، خواهد ایستاد؛ به این ترتیب که دین اسلام

مجموعه‌ای از عقاید و آموزه‌ها و دستورهای عملی است که در قالب آموزه‌هایی هدایت بخش بر قلب پیامبر (ص) از جانب خالق حکیم وحی شده است و نظام اخلاقی را به صورت مجموعه آموزه‌هایی که راه و رسم زیستن به نحو شایسته و بایسته را در آن ترسیم کرده، بایدها و نبایدهای ارزشی حاکم بر رفتار آدمی را تبیین می‌کند و در نتیجه بخوبی به رابطه تنگاتنگ دین و اخلاق پی خواهیم برد و اخلاق را پاره‌ای ناگسستنی از دین به شمار خواهیم آورد. از این رو سخن گفتن از نظام اخلاقی منسوب به اسلام، موجه و گفتگو درباره ساختار کلی حاکم بر این نظام درخور تأمل و اندیشه خواهد بود. قطعاً خاستگاه بنیادین دستورهای اخلاقی در اسلام، نه لذت‌طلبی است و نه سودجویی؛ نه خرد و نه وجدان؛ نه عرف و نه جامعه و نه تجدد مآبی و نه دیگر چیزهایی که مکاتب اخلاقی مطرح کرده‌اند، بلکه منبع فرمانها و ملاک عمل و دستور اخلاقی در اساس کار، همان وحی الهی است.

هم‌چنین قرآن کریم اساسنامه اخلاقی برای هر فرد مسلمان مقرر کرده است تا در تمامی مراحل زندگی شخصی عملاً تطبیق شود، مسائلی که در ظاهر بسیار شخصی و خاص فرد است ولی در ساختار سلوکی و رفتاری او بسیار مؤثر و بیانگر و تکوین دهنده شخصیت اسلامی و انسانی او است و در صورتی که بدانها عمل نشود، شاهد آسیب‌پذیری در حوزه اخلاقی خواهیم بود. مواردی که در دین اسلام به عنوان اصول اخلاقی بدانها توجه شده، مواردی است از قبیل اجازه گرفتن قبل از دخول در حوزه دیگران (سوره النور، آیات ۲۷، ۲۹ و سوره النور، آیات ۵۸، ۵۹)، آرام سخن گفتن (سوره الحجرات، آیات ۲، ۴)، سلام کردن قبل از داخل شدن (سوره النور، آیه ۶۱)، جواب دادن سلام با عباراتی بهتر از سلام (سوره النساء، آیه ۸۶)، احترام مجلس (سوره المجادله، آیه ۱۱)، سخن شیرین و مؤدبانه گفتن: (سوره الإسراء، آیه ۵۳) و اجازه گرفتن قبل از انصراف (سوره النور، آیه ۶۲). بنابراین چنین است که رشد و شکوفایی استعدادهای انسان در جهت کمال مطلق در عرصه کار و عمل بر پایه اخلاق به دست می‌آید. نبود اخلاق به معنای محو زمینه و بستر شکوفایی انسان در دستیابی به کمال مطلق در جامعه است؛ زیرا با شکسته شدن مرزهای اخلاق، همه حریم‌ها شکسته می‌شود و چون حریمها شکسته شود، پلیدیها در روابط اجتماعی پدیدار می‌شود. در این زمینه امام علی (علیه السلام) چنین می‌فرماید: «ثم ایاکم و تهزیع الاخلاق و تصریفها» یعنی مبدا اخلاق نیک را درهم شکنید و آن را دگرگون سازید (نهج البلاغه، خطبه ۱۷۶). این آسیب‌پذیری در حوزه اخلاقی است که نمایان می‌شود. البته چون منظور این پژوهش، اخلاق سازمانی است، توجه و تأکید به قوانین و اخلاقیات سازمانی است که برای آن تدوین شده است.

آسیب‌پذیری فرهنگی: مفهوم فرهنگ و عناصر و متغیرهای پیوسته به آن می‌تواند همچون خود فرهنگ آسیب‌پذیر باشد. ممکن است در اثر نفوذ فرهنگ بیگانه و القائات بیگانگان و یا تسامح و سهل‌انگاری کارگزاران امور فرهنگی، عنصر یا عنصری که در اصل از اجزای ترکیبی مفهوم و ساختار مفهومی فرهنگ خودی نبوده است، رفته رفته به صورت جزو عنصری آن درآید. دقت بیشتر در مفهوم شناسی و معنایابی فرهنگ، میزان آسیب‌پذیری فرهنگ را، چه از جنبه مفهومی و چه از جنبه محتوایی، کاهش می‌دهد. به هر اندازه که شاخصهای فرهنگ و فرهنگی باثبات‌تر و مطمئن‌تر باشد، نظام فرهنگی سالم‌تر و آسیب‌ناپذیرتر خواهد ماند. در این راستا، قویترین عاملی که می‌تواند ثبات فرهنگی را بیمه، و استقرار و استحکام فرهنگ سالم را تضمین کند، اعتقاد و پایبندی جامعه به دین راسخ است. هر چه دین، معتقدات، سائقه‌ها و انگیزه‌های دینی راسختر باشد، فرهنگ برخاسته از دین پابرجاتر و مؤثرتر خواهد ماند و تشخیص فرهنگی جامعه دینی شفافتر خواهد بود. کشف ارتباط میان دین و فرهنگ ما را نسبت به این نکته آگاه می‌سازد که در هر جامعه متعهد و ملتزم به دین، عامل دین و انگیزه‌های دینی می‌تواند خاستگاه فرهنگ آن جامعه باشد. در جوامعی که دین حاکمیت دارد برای دین نقشی ورای همه عوامل اجتماعی و نهادهای فرهنگی - تربیتی در نظر گرفته شده است. در این جوامع فرایند اجتماعی‌سازی، همواره تحت اشراف و نظارت دین انجام می‌پذیرد و فرهنگ جامعه از دین وام می‌گیرد. این امر به هنر و کارایی آن نظام دینی بستگی دارد که مردم نسبت به آن وفادار، و در عمل به مقتضای آن ملتزم و پایبند هستند. وفاداری به مبانی جهان‌شناختی دین و التزام عملی به جنبه‌های ایدئولوژیک آن، دین را در ایفای نقش حساس و سازنده خود در جامعه یاری می‌دهد و حیات و جاودانگی فرهنگ نشأت یافته از آن را تضمین می‌کند (عارف، ۱۳۹۳، ص ۹۶).

از دیدگاه روانشناسی تربیتی، اعتقاد و پایبندی افراد انسانی به اصل یا اصولی که برای آنان حیاتی است، ضامن مؤثری برای ثبات و نهادینه شدن ارزشهای اصیل فرهنگی، اخلاقی، دینی و یا ملی خواهد بود؛ برعکس، تساهل در اصول و مبانی و ارزشها، عامل سقوط ارزشها و آسیب جدی بر آن خواهد بود. به همان اندازه که اعتقاد و التزام راسخ عملی به اصول و مبانی ارزشی عامل ثبات ارزشها به شمار می‌آید، غفلت نسبت به آن اصول و تساهل بر آنها به نابودی و حداقل کم‌رنگ شدن ارزشها می‌انجامد که این پدیده را می‌توان به معنای آسیب‌پذیری فرهنگی تلقی کرد. نکته بعدی این است که غرب همواره با توجه ویژه‌ای که نسبت به گسترش و رشد فرهنگ مصرف‌عمومی خود دارد، همواره در صدد غنا بخشیدن به سبکهای گفتاری و رفتاری غربی است تا بتدریج هر چه فزاینده‌تر، فرهنگ غربی را در سطح جوامع انسانی بویژه جوامع اسلامی رواج دهد (خودرو و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۹۶).

شایان ذکر است که آسیب پذیری فرهنگی لزوماً به معنای تهاجم فرهنگی نیست. در تهاجم فرهنگی جامعه مهاجم و یا عوامل مؤثر در هجوم فرهنگی می‌کوشند تا فرهنگ دیگر جوامع را مسخ کنند و ارزشها و اعتقادات و و افکار مقبول و مطلوب خویش را به جای آن بنشانند. تهاجم فرهنگی نبردی در عرصه فرهنگ و فکر و عقیده و ایمان است که در یک سوی آن جامعه مهاجم و در سوی دیگر اجتماع مدافع قرار دارد؛ اما در آسیب‌پذیری، نبرد و پیکاری به چشم نمی‌خورد بلکه هرچه هست، فعالیت یکی و انفعال دیگری است (مصوب جلسه ۲۰۵ و ۲۰۶ مورخ ۴/۲/۷۴ و ۱۸/۲/۷۴ شورای فرهنگ عمومی). در تعریف پدیده تهاجم فرهنگی دیدگاه رهبر معظم انقلاب قابل توجه است. از نظر ایشان در تهاجم فرهنگی مجموعه سیاسی یا اقتصادی برای رسیدن به مقاصد خاص خود و اسارت ملت به بنیانهای فرهنگی آن ملت هجوم می‌برد. در این هجوم، باورهای تازه‌ای را به زور و به قصد جایگزینی بر فرهنگ و باورهای ملی آن ملت وارد می‌کنند (بیانات مقام معظم رهبری ۷۱/۵/۲۱)؛ اما در آسیب‌پذیری فرهنگی، افراد و جوامع با دستان خود درونیت‌ترین دروازه‌های شخصیت خویش را نسبت به ارزشها و فرهنگ غیر، باز می‌کنند.

**آسیب پذیری شخصیتی:** بعد شخصیتی، که با بعد فردی معنای نزدیکی دارد و ویژگی شخصیتی افراد را بیان می‌کند از یک فرد به فرد دیگر متغیر است. آلپرت شخصیت را مجموعه‌ای از عوامل درونی تعریف میکند که تمام فعالیت‌های فردی را جهت می‌دهد (حسینی نسب و همکاران، ۱۳۷۵، ص ۴۶۴). کوئن شخصیت را این گونه تعریف می‌کند: «شخصیت به همه ویژگی‌هایی اطلاق می‌شود که معرف رفتار شخص است؛ از جمله می‌توان این ویژگیها را شامل اندیشه، احساسات، ادارک شخص از خود، وجه نظرها، طرز فکر و بسیاری عادات دانست (کوئن، ۱۳۹۰، ص ۱۱۳).

معمولاً در تمام کشورها بویژه کشورهای توسعه یافته برای پستهای اداری و سازمانی شرایط احراز معرفی می‌شود که انتخاب و انتصاب افراد بر مبنای آن شرایط صورت می‌گیرد در محتوای شرایط احراز موقعیت‌های اداری و دولتی، بخشی به ویژگیهای شخصیتی مدیر اختصاص داده شده است. علت آن نیز به اهمیت و نقش ویژگیهای شخص مدیران در رفتارهای سازمانی بر می‌گردد که از خود نشان می‌دهند. بیشتر روانشناسان و روانپزشکان از روانشناسان متمایل به مکتب روانکاوی فروید گرفته تا آنهایی که تحت تأثیر مطالعات تحلیلی یونگ، هورنای و نحله‌های متمرکز بر روانشناسی ناپهنجار، شناخت و رفتار قرار دارند، تا حد کم یا زیاد به این باور دارند که پایه‌های اصلی شخصیت از ابتدا و بویژه دوران کودکی و اوایل نوجوانی، نفوذ خانواده، اجتماع، و تجربه‌ها پی ریزی می‌شود و همینها است که سخت افزار رفتارها، عادات، بینش و شیوه تفکر فرد را شکل می‌دهد.

در آیات قرآنی نیز به شخصیت توجه زیادی شده و زمینه‌هایی که به بروز و ظهور آسیب در حوزه شخصیت انسانی مؤثر می‌انجامد، توجه شده است. در سوره یوسف در این زمینه خداوند متعال می‌فرماید: «من هرگز نفس خویش را تبرئه نمی‌کنم که نفس (سرکش) بسیار به بدیها امر می‌کند؛ مگر آنچه را پروردگارم رحم کند. پروردگارم غفور و رحیم است» (یوسف، آیه ۵۳). هم‌چنین خداوند در سوره اسرا می‌فرماید: «بگو همه بر طبق (روش و خُلق و خوی) خویش عمل می‌کنند و پروردگارتان داناتر است به کسی که او ره یافته‌تر است» (سوره اسراء، آیه ۸۴).

به طور کلی هر انسانی از یک شخصیت ذاتی برخوردار است که همان روحیات پاک فطری و ابعاد عالی روحی است که در نهاد او به ودیعه گذاشته شده، و تعیین کننده هدف و خط مشی زندگی است. اگر آدمی در مسیر پرورش این شخصیت ذاتی و فعلیت بخشیدن به استعدادها و تمایلات فطری خویش حرکت کند و دارای روحیه تکاملی در زمینه‌های مختلف علم و معرفت، عبادت و معنویت، اخلاق و فضیلت باشد، هرگز در مسیر خیرات و رسیدن به کمالات سستی نمی‌کند و ... او از شخصیت معتدل و سالمی برخوردار است؛ به بیان دیگر فردی دارای شخصیت سالم انسانی و ملاک واقعی ارزش است که تمام استعدادها و نیروهای باطنی و ظاهری خویش را در مجرای قانونی و طبیعی خود به سمت هدف اعلائی حیات به جریان درآورد که مستلزم بهره مند شدن از حیات سالم و انواع خیرات و موفقیت‌ها خواهد بود؛ اما کسی که قوا و استعدادهای خود را در راه رسیدن به مقاصد و کمالات انسانی و هدف برین بهره برداری کامل نکند، دارای شخصیت آسیب پذیر و بیمارگونه خواهد بود (کوهی، ۱۳۹۳، ص ۱۷).

## ۶. کارکنان پلیس

با توجه به گستردگی مفهوم واژه پلیس تعاریف گوناگونی در کشورهای مختلف برای این واژه در نظر گرفته شده است. ماکس وبر جامعه شناس آلمانی، پلیس را جلوه قدرت مشروع و عقلانیت ابزاری دیوانسالاری دولت برای استقرار نظم و امنیت در جامعه می‌داند (شاگری، ۱۳۸۱، ص ۲۳). در امریکا پلیس سازمانی شناخته شده است که به منظور برقراری نظم و امنیت، جلوگیری از وقوع جرم، کشف جرم، دستگیری مجرم و اجرای مجازات ایجاد شده است (انصاری، ۱۳۸۰، ص ۲۰). در فرانسه پلیس سازمانی شناخته شده است که مأموریتش حمایت از قانون اساسی، جلوگیری از جرم و حفظ جان و مال اشخاص است (همان، ص ۲۲). در ایتالیا نیز پلیس، سازمانی است که مسئول حفظ نظم جامعه، حمایت از امنیت مالی و جانی شهروندان، الزام شهروندان به رعایت قانون و امدادرسانی در حوادث و بلاهای عمومی شناخته شده است (همان). در ایران نیز

واژه پلیس در مورد سازمانهای شهرداری و ژاندارمری سابق استفاده شده و با ادغام سازمانهای سابق و تشکیل نیروی انتظامی، این واژه در مورد نیروی انتظامی به کار برده شده است. با توجه به تشکیلات جدید پلیس در ایران می توان آن را به این شرح تعریف کرد: «نیروی انتظامی سازمانی است مسلح که در تابعیت فرماندهی کل قوا و وابسته به وزارت کشور است و هدف از تشکیل آن استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی و نگهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی در قلمرو کشور جمهوری اسلامی ایران است» (اقتباس از مواد ۲ و ۳ قانون نیروی انتظامی مصوب ۱۳۶۹/۰۴/۲۷). طبق این تعریف از پلیس می توان گفت تمام نیروهای مشغول به خدمت در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران کارکنان پلیس تعریف می شوند.

### ۷. چارچوب مفهومی پژوهش

نظریه های مختلف و متعددی بر این نتیجه صحه میگذارد که پدیده های اجتماعی بر افراد جامعه اثر می گذارد. هر یک از نظریه ها بر بعدی از عوامل اشاره دارد و یک نظریه به تنهایی تبیین کننده آسیب پذیری کارکنان نخواهد بود. بنابراین برای شکل دادن به چارچوب نظری از نظریه های مختلف به شکل ترکیبی بهره خواهیم گرفت که عبارت است از:

**مصرف گرایی:** مرتون نتیجه گیری کرد که مصرف گرایی زیاد، نوعی فشار ساختاری فرهنگی در جامعه برای افراد ایجاد می کند که با ابزار نامشروع به هدف خود برسند (ممتاز، ۱۳۸۱، ص ۶۸). البته این امر با وضعیت اقتصادی و پایگاه اقتصادی - اجتماعی افراد نیز در ارتباط است.

**خویشاوندسالاری:** خانواده سالاری غیرمنطقی به عنوان منبع آسیبها است. در نظریه بانفلد فرض اساسی بر این اصل استوار است که تعهد به کمک کردن و دادن منابع به افرادی است که شخص احساس تعهد به آنها دارد و در رأس آن خانواده و گروه های دوستی قرار دارد. وی در توضیح علل آسیبها به روابط قوی خانوادگی و خانوادگی اشاره دارد.

**سرمایه اجتماعی:** طبق نظریه پانتام، سرمایه اجتماعی باعث بهبود وضعیت و بخت و اقبال نیز می شود. به صورتی که با گسترش آگاهی از راه های مختلف و تواناییهایی که به یکدیگر متصل است به افرادی که با یکدیگر ارتباط دارند، اجازه می دهد که از تسامح و انعطاف بیشتری برخوردار باشند؛ خودخواهی کمتری به کار گیرند و از همنوایی و همدلی بیشتری برخوردار باشند. وقتی افراد ارتباطشان با دیگران کم می شود، کمتر می توانند راستی و صداقت خود را در داد و ستد و گفتگوها درک کنند و در چنین حالتی مردم کمتر هرز می روند. فوکویاما نیز سرمایه اجتماعی را در سطح کشورها و در ارتباط با رشد و توسعه آنها مورد بررسی قرار داده و آن را باعث پیامدهای مثبت برای جوامع در نظر گرفته است (فوکویاما، ۱۳۷۹، ص ۴۵).

**تعهد دینی:** بر اساس آیات و روایات، تعهد دینی با آسیب پذیری ارتباط مستقیمی دارد. در اسلام به مسلمانان تأکید فراوان برای سلامت کاری شده و پدیده‌های غیر سالم نهی شده است. بنابراین کسانی که به اصول دینی پایبند باشند کمتر در معرض آسیبها و خطرها قرار خواهند گرفت. این آسیبها می‌تواند فرهنگی باشد، سوره اعراف، آیه ۳۳، احمدی و همکاران، ۱۳۸۸، ۲۲۴، احمدی و همکاران، ۱۳۸۶، ۱۲، احمدی و همکاران، ۱۳۸۹، ۹۹؛ می‌تواند اخلاقی باشد (فره‌مند و همکاران، ۱۳۹۴، ۱۱۴، سوره النحل، آیه، سوره اعراف، آیه ۳۳، سوره التوبه، آیه ۲ و ۴، سوره المائده، آیه ۵۶، سوره هود، آیات ۸۴ و ۸۵ و سوره آل عمران، آیه) و می‌تواند شخصیتی باشد (مه‌رانیگیز و همکاران، ۱۳۹۱، قلی پور، ۱۳۹۳، سیداحمد سجادی، ۱۳۹۰، سوره الإسراء، آیه ۸۲، سوره الرعد، آیه ۲۸).

**روابط اجتماعی ناسالم:** نظریه پیوند افتراقی بر این اعتقاد است که رفتار انحرافی از طریق معاشرت با اغیار یا پیوند افتراقی یعنی داشتن روابط اجتماعی با انواع خاصی از مردم مانند جنایتکاران، آموخته می‌شود. آلبرت کوهن نیز در بیانی مشابه با نظریه پیوند افتراقی، وجود کجروی در میان افراد فرودست را بر حسب آثار دو متغیر قشربندی اجتماعی و نبود پایگاه‌های اجتماعی مقبول تبیین می‌کند که پیامد آن قشر بندی برای طبقات یاد شده است؛ به این معنا که طبقات محروم حتی در طبقه خود فرصت کمتری از بقیه دارند تا به موفقیت دست پیدا کنند (کوهن، ۲۰۰۸، ۸۰-۱۰۰).

**تعهد اجتماعی:** تراوس هیرشی از مهمترین نظریه پردازان کنترل اجتماعی معتقد است کجروی معلول گسستگی یا ضعف تعلق فرد به جامعه است. وی معتقد است که پیوند میان فرد و جامعه، علت هم‌نویایی و عامل اصلی کنترل رفتارهای فرد است و ضعف این پیوند علت اصلی آسیب پذیری و رفتارهای نادرست است (هیرشی، ۱۹۶۹، ۱۶، به نقل از فریده ممتاز، ۱۳۹۰، ۱۲۰-۱۲۳).





## ۹. الگوی تحلیلی پژوهش

با توجه به اینکه شناخت در علوم انسانی چندعلیتی است و نگاه تک علیتی توان تبیین دقیق و درست را ندارد (ساروخانی، ۱۳۹۴، ج ۳، ص ۱۷ تا ۲۰)، متناسب با چهارچوب نظری با ترکیب و تلفیق نظریه‌ها جامع‌شناختی در ارائه الگویی تحلیلی به منظور تبیین پدیده آسیب پذیری سعی شد. تحلیلی پیشنهادی به این شرح است:

جدول شماره (۱): الگوی تحلیل پژوهش

ردیف	عامل	ابعاد	منابع
۱	آسیب پذیری	آسیب پذیری اخلاقی سازمانی	انصاری زنانی، ۱۳۸۸، غلامی، ۱۳۸۸، فرهمند و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۱۴، سوره التوبه، آیه ۲ و ۴، سوره المائده، آیه ۵۶، سوره هود، آیات ۸۴ و ۸۵، سوره آل عمران، آیه ۱۶۴، اعراف، آیه ۳۳ و سوره التوبه، آیه ۲، سوره التوبه، آیه ۴، سوره المائده، آیه ۵۶، سوره النساء، آیه ۱۳۵، سیداحمد سجادی، ۱۳۹۰، نجفی و همکاران، ۱۳۹۲
		آسیب پذیری فرهنگی	احمدی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۲۲۴، احمدی و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۱۲، احمدی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۹۹، سوره اعراف، آیه ۳۳
		آسیب پذیری شخصیتی	مهرانگیز و همکاران، ۱۳۹۱، قلی پور، ۱۳۹۳، سیداحمد سجادی، ۱۳۹۰، سوره الإسراء، آیه ۸۲، سوره الرعد، آیه ۲۸
۲	پدیده اجتماعی	سرمایه اجتماعی	رابرت یاننام، ۱۳۸۹، ترجمه افشین خاکباز و همکاران فرانسیس فوکویاما، ۱۳۹۰، ترجمه غلامعباس توسلی فران تونیکس، ۱۳۹۲، ترجمه محمدتقی دلفروز
		تعهد اجتماعی	امیل دورکیم، ۱۳۸۳، تراوس هیرشی، ۱۹۶۹، ص ۱۶، به نقل از فریده ممتاز، ۱۳۹۰، ص ۱۲۰-۱۲۳ لری جی سیگل، ۲۰۰۱، ص ۵۵
		تعهد دینی	سوره نمل، آیه ۱۹ و آیه ۴۸، سوره یوسف آیه ۱۰۱، سوره الانعام آیه ۸۴ و ۸۵، سوره الاحزاب، آیه ۷۰-۷۱، نهج البلاغه، خطبه ۲۱۵
		مصرف گرایی	رابرت کی مرتون، ۲۰۰۰، ۱۳۰، سوره اسراء، آیه ۲۶، سوره اسراء آیه ۲۷
		خوشاوندسالاری	ادوارد باتفلد، ۲۰۰۱
		روابط اجتماعی	ادوین ساترلند، ۲۰۰۰، ص ۷۶، به نقل از یدنز، ۱۳۹۳، ص ۱۴۰ رابرت اگنیو، ۲۰۱۰، ص ۴۷، به نقل از فریده ممتاز، ۱۳۹۰، ص ۷۸، کلود واهلین، ۲۰۰۲، آلبرت کوهن، ۲۰۰۸، ص ۸۰.

## ۱۰. روش شناسی پژوهش

پژوهش به صورت آمیخته‌ای (ترکیبی) است به این صورت که در بخش کیفی به منظور شناسایی عوامل اصلی پرسشنامه از متون نظری و پژوهشات پیشین مرتبط و مصاحبه با مسئولان و خبرگان پلیس و نخبگان دانشگاهی استفاده، و در پی آن داده‌ها به روش کمی تحلیل شده است. جامعه آماری در بخش کیفی خبرگان و متخصصان و در بخش کمی کارکنان پلیس بوده است. حجم نمونه در بخش کیفی تا دستیابی به اشباع انجام، و در بخش کمی با استفاده از نمونه‌گیری کوکران ۳۶۵ نفر برآورد شده است. شیوه نمونه‌گیری در بخش کیفی به صورت هدفمند و با استفاده از شیوه گلوله برفی انجام شده و در بخش کمی نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بوده است. گردآوری داده‌ها در مرحله کیفی به کمک دو راهبرد اصلی صورت پذیرفت: الف) بررسی اسناد و پژوهشهای پیشین در زمینه آسیب‌پذیری کارکنان پلیس و پدیده‌های اجتماعی مرتبط با آنها، ب) مصاحبه با سؤالهای باز پاسخ.

در مرحله کمی بر مبنای نتایج تحلیل داده‌های کیفی، پرسشنامه لازم برای گردآوری داده‌ها در حجمی وسیعتر و با استفاده از نظریه‌های علوم اجتماعی و مدیریت طراحی شده است. این پرسشنامه شامل نه شاخص است که عبارت است از: آسیب‌پذیری اخلاق سازمانی که با ۱۳ گویه در پرسشنامه مورد سؤال فرار گرفت. آسیب‌پذیری فرهنگی با ۹ سؤال و آسیب‌پذیری شخصیتی با ۶ سؤال و مصرف‌گرایی با ۵ سؤال و سرمایه اجتماعی با ۷ سؤال و تعهد دینی با ۹ سؤال و تعهد اجتماعی با ۷ سؤال و روابط اجتماعی با ۴ سؤال و خویشاوندسالاری با ۴ سؤال در پرسشنامه مورد سؤال قرار گرفت. ضریب پایایی پرسشنامه از طریق محاسبه ضریب آلفای کرانباخ برآورد شد و سؤالات پرسشنامه قبل از اجرا روی نمونه اصلی پژوهش، طی مطالعه‌ای مقدماتی (۳۰ پرسشنامه) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و این فرایند نیز به منظور دستیابی به پایایی قابل قبول ادامه پیدا کرد. به طور کلی نتایج بررسی پایایی پرسشنامه نهایی نشان داد که ضریب آلفای کرانباخ محاسبه شده به صورت ذیل گزارش شده است:

جدول شماره (۲): میزان پایایی سنج‌های پژوهش

سنج‌های پژوهش	تعداد گویه	آلفای کرانباخ
آسیب‌پذیری اخلاق سازمانی	۱۳	٪۸۶
آسیب‌پذیری فرهنگی	۹	٪۹۰
آسیب‌پذیری شخصیتی	۶	٪۹۳
مصرف‌گرایی	۵	٪۸۹

سنگه‌های پژوهش	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
سرمایه اجتماعی	۷	٪۸۵
تعهد دینی	۹	٪۹۰
تعهد اجتماعی	۷	٪۹۱
روابط اجتماعی	۴	٪۸۵
خویشاوندسالاری	۴	٪۸۹

باتوجه به اندازه‌های جدول، مشاهده می‌شود که پرسشنامه‌های پژوهش از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

برای اعتبار پژوهش از روش اعتبار صوری یعنی در توافق متخصصان در زمینه یک شاخص یا یک معیار استفاده شده است؛ در عین حال ضریب پایایی پرسشنامه از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برآورد گردیده است. در نهایت با توجه به نوع و ماهیت فرضیه‌ها، آزمونهای مرتبط نیز در نظر گرفته و متغیر، آسیب پذیری در ابعاد اخلاق سازمانی، فرهنگی و شخصیتی به صورت عملیاتی تعریف، و شاخصها و گویه‌های آن تدوین شده است. پدیده‌های اجتماعی نیز در این بخش به ابعاد سرمایه اجتماعی، تعهد اجتماعی، روابط اجتماعی، تعهد دینی، خانواده سالاری و مصرف گرایی تقسیم، و برای هر کدام جداگانه شاخصها و گویه‌ها تدوین شده است. نتیجه این بخش تدوین پرسشنامه نهایی پژوهش است.

## ۱۱. یافته‌های پژوهش

### ۱۱-۱. یافته‌های توصیفی

- جنس پاسخگویان: طبق یافته‌های پژوهش از مجموع پاسخگویان ۸۶,۳ درصد از پاسخگویان را مردان و حدود ۱۱ درصد را زنان تشکیل داده اند. ۲,۷ درصد از پاسخگویان نیز به این سؤال پاسخ نداده اند.

- وضعیت تأهل پاسخگویان: طبق یافته‌های پژوهش ۹۱ درصد از پاسخگویان متأهل و ۷,۱ درصد مجرد هستند. نما نشاندهنده متأهل بودن پاسخگویان است. ۱,۹ درصد پاسخگویان نیز به این سؤال پاسخ نداده اند.

- وضعیت تحصیل پاسخگویان: طبق یافته‌های پژوهش از مجموع پاسخگویان ۱,۹ درصد پاسخگویان زیر دیپلم، ۲۱,۶ درصد دیپلم، ۱۸,۶ درصد کاردانی، ۴۶,۸ درصد کارشناسی و ۸,۵ درصد از آنان دارای مدرک تحصیلی ارشد به بالا هستند. نما نشاندهنده کارشناسی بین پاسخگویان است.

- سن پاسخگویان: طبق یافته‌های پژوهش از مجموع پاسخگویان ۱۰,۱ درصد از پاسخگویان بین ۲۲-۲۷ سال داشتند؛ ۲۲,۵ درصد بین ۲۸-۳۲ سال، ۱۹,۴ درصد بین ۳۳-۳۷ سال، ۲۶,۶ درصد بین ۳۸-۴۳ سال، ۱۳,۷ درصد بین ۴۴-۴۸ سال و ۳,۸ درصد بیش از ۴۸ سال دارند. ۳,۴ درصد نیز به سؤالات پاسخ نداده اند.

- آسیب پذیری اخلاق سازمانی: طبق یافته‌های پژوهش از مجموع پاسخگویان تنها ۰,۳ درصد با مخالفت خود با سؤالات نشان داده‌اند که در حوزه اخلاق سازمانی آسیبپذیرتر هستند، در حالی که ۲۲,۷ درصد تاحدودی به این وضعیت نظر داده اند. در مقابل ۷۳,۴ درصد نظر موافق و کاملاً موافق داده اند.

- آسیب پذیری فرهنگی: طبق یافته‌های پژوهش از مجموع پاسخگویان ۱,۱ درصد با مخالفت خود با سؤالات نشان داده‌اند که در حوزه فرهنگی آسیبپذیرتر هستند، در حالی که ۱۱,۵ درصد تاحدودی به این وضعیت نظر داده‌اند. در مقابل ۸۷,۱ درصد نظر موافق و کاملاً موافق داده‌اند.

- آسیب پذیری شخصیتی: طبق یافته‌های پژوهش از مجموع پاسخگویان ۴,۷ درصد با مخالفت خود با سؤالات نشان داده‌اند که در حوزه شخصیتی آسیبپذیرتر هستند، در حالی که ۱۹,۲ درصد تاحدودی به این وضعیت نظر داده‌اند. در مقابل ۷۳,۴ درصد نظر موافق و کاملاً موافق داده اند.

- سرمایه اجتماعی: طبق یافته‌های پژوهش از مجموع پاسخگویان ۸,۵ درصد با مخالفت خود با سؤالات نشان داده‌اند که در حوزه سرمایه اجتماعی نمره کمی گرفته‌اند در حالی که ۵۶,۸ درصد تاحدودی به این وضعیت نظر داده‌اند. در مقابل ۳۴,۲ درصد نظر موافق و کاملاً موافق داده اند.

- تعهد دینی: طبق یافته‌های پژوهش از مجموع پاسخگویان ۰ درصد با مخالفت خود با سؤالات نشان داده‌اند که در حوزه تعهد دینی نمره کمی گرفته‌اند در حالی که ۱,۹ درصد تاحدودی به این وضعیت نظر داده‌اند. در مقابل ۹۰,۱ درصد نظر موافق و کاملاً موافق داده اند.

- تعهد اجتماعی: طبق یافته‌های پژوهش از مجموع پاسخگویان ۰ درصد با مخالفت خود با سؤالات نشان داده‌اند که در حوزه تعهد اجتماعی نمره کمی گرفته‌اند در حالی که ۳۱ درصد تاحدودی به این وضعیت نظر داده‌اند. در مقابل ۶۴,۹ درصد با موافقت خود، کارکنانی هستند که از تعهد اجتماعی زیادی برخوردارند.

- مصرف گرایی: طبق یافته‌های پژوهش از مجموع پاسخگویان ۰,۳ درصد با مخالفت خود با سؤالات نشان داده‌اند که در حوزه مصرف گرایی نمره کمی گرفته‌اند یعنی مصرفگرتر هستند، در حالی که ۸,۵ درصد تاحدودی به این وضعیت نظر داده‌اند به طوری که نه می‌توان گفت به لحاظ مصرف گرایی در وضعیت خوبی قرار دارند و نه می‌توان گفت به لحاظ مصرف گرایی در

وضعیت ضعیفتری قرار ندارند بلکه وضعیت بینابینی دارند. در مقابل ۸۸,۲ درصد نظر موافق و کاملاً موافق داده‌اند.

- روابط اجتماعی ناسالم: طبق یافته‌های پژوهش از مجموع پاسخگویان ۰,۵ درصد نظر مخالف و کاملاً موافق داده‌اند در حالی که ۱۲,۴ درصد تاحدودی به این وضعیت نظر داده‌اند. در مقابل ۸۵ درصد با موافقت خود، کارکنانی هستند که از روابط اجتماعی سالمتری برخوردارند ۲,۵ درصد نظر موافق و کاملاً موافق داده‌اند.

- خویشاوندسالاری: طبق یافته‌های پژوهش از مجموع پاسخگویان ۰,۳ درصد با مخالفت در حوزه خویشاوندسالاری نمره کمی گرفته‌اند در حالی که ۸,۵ درصد تاحدودی به این وضعیت نظر داده‌اند. در مقابل ۸۸,۱ درصد نیز نظر موافق و کاملاً موافق داده‌اند.

### ۲-۱۱. یافته‌های تحلیلی

در این قسمت داده‌های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و برای پی بردن به رابطه متغیرهای مستقل و متغیرهای وابسته از شیوه‌های آمار استنباطی شامل همبستگی، رگرسیون خطی، رگرسیون چندگانه، آزمون T و آزمون F استفاده شده است.

فرضیه ۱: به نظر می‌رسد خویشاوندسالاری بر آسیب پذیری کارکنان پلیس تأثیر غیرمستقیم و منفی دارد.

جدول شماره (۳): بررسی تأثیر خویشاوندسالاری بر کاهش آسیب پذیری کارکنان پلیس

متغیر	بتا	آماره t	سطح معنی داری	نتیجه
ضریب ثابت	۳,۶۳	۵۰,۵۸	۰,۰۰۱	-
خویشاوندسالاری	-۰,۱۷۹	۳,۳۲۴	۰,۰۰۱	تأیید فرضیه پژوهش
ضریب تعیین تعدیل شده	۰,۰۹۲	-	-	-

نتایج جدول شماره ۱ حاکی از معناداری ۰/۰۰۰ و وجود تأثیر معنادار متغیر مستقل بر متغیر وابسته در سطح معناداری ۹۹ درصد است. ضریب تعیین تعدیل شده نیز با نمره ۰/۰۹۲ نشان می‌دهد که ۹,۲ درصد تغییرات در آسیب پذیری با تغییرات خویشاوندسالاری توضیح داده شده است. ضریب بتا نشان از این دارد که یک واحد تغییر در انحراف معیار خویشاوندسالاری باعث می‌شود تا انحراف معیار متغیر وابسته (آسیب‌پذیری کارکنان) به اندازه ۰,۱۷۹- تغییر کند.

فرضیه ۲: به نظر می‌رسد مصرف گرایی بر آسیب‌پذیری کارکنان پلیس تأثیر مستقیم و منفی دارد.

جدول شماره (۴): بررسی تأثیر مصرف‌گرایی بر کاهش آسیب‌پذیری کارکنان پلیس

نتیجه	سطح معنی داری	آماره t	بتا	متغیر
-	۰,۰۰۰	۲۰,۴۵۱	۳,۰۶۶	ضریب ثابت
تأیید فرضیه پژوهش	۰,۰۰۰	۵,۳۷۷	-۰,۱۸۵	مصرف‌گرایی
-	-	-	۰,۰۸۰	ضریب تعیین تعدیل شده

نتایج جدول شماره ۲ حاکی از معناداری ۰/۰۰۰ و وجود تأثیر معنادار متغیر مستقل بر متغیر وابسته در سطح معناداری ۹۹ درصد است. ضریب تعیین تعدیل شده نیز با نمره ۰/۰۸۰ نشان می‌دهد که ۸ درصد تغییرات در آسیب‌پذیری با تغییرات مصرف‌گرایی توضیح داده شده است. ضریب بتا نشان از این دارد که یک واحد تغییر در انحراف معیار مصرف‌گرایی باعث می‌شود تا انحراف معیار متغیر وابسته (آسیب‌پذیری کارکنان) به اندازه ۰,۱۸۵- تغییر کند. فرضیه ۳: به نظر می‌رسد تعهد دینی بر آسیب‌پذیری کارکنان پلیس تأثیر مستقیم و مثبت دارد.

جدول شماره (۵): بررسی تأثیر تعهد دینی بر کاهش آسیب‌پذیری کارکنان پلیس

نتیجه	سطح معنی داری	آماره t	بتا	متغیر
-	۰,۰۰۰	۴,۲۰۶	۱,۲۵۴	ضریب ثابت
تأیید فرضیه پژوهش	۰,۰۰۰	۸,۷۴۶	۰,۵۷۷	تعهد دینی
-	-	-	۰,۱۹۶	ضریب تعیین تعدیل شده

نتایج جدول شماره ۳ حاکی از معناداری ۰/۰۰۰ و وجود تأثیر معنادار متغیر مستقل بر متغیر وابسته در سطح معناداری ۹۹ درصد است. ضریب تعیین تعدیل شده نیز با نمره ۰/۱۹۶ نشان می‌دهد که ۱۹,۶ درصد تغییرات در آسیب‌پذیری با تغییرات تعهد دینی توضیح داده شده است. ضریب بتا نشان از این دارد که یک واحد تغییر در انحراف معیار تعهد دینی باعث می‌شود تا انحراف معیار متغیر وابسته (آسیب‌پذیری کارکنان) به اندازه ۰,۵۷۷ تغییر کند. فرضیه ۴: به نظر می‌رسد سرمایه اجتماعی بر آسیب‌پذیری کارکنان پلیس تأثیر مستقیم و مثبت دارد.

نتیجه این فرضیه حاکی از نبود و تأیید نشدن تأثیر سرمایه اجتماعی بر کاهش آسیب‌پذیری کارکنان پلیس در جامعه آماری مورد بررسی است.

فرضیه ۵: به نظر می‌رسد تعهد اجتماعی بر آسیب‌پذیری کارکنان پلیس تأثیر غیرمستقیم و مثبت دارد.

جدول شماره (۶): بررسی تأثیر تعهد اجتماعی بر کاهش آسیب‌پذیری کارکنان پلیس

متغیر	بتا	آماره t	سطح معنی داری	نتیجه
ضریب ثابت	۳,۳۷۲	۲۹,۸۹۳	۰,۰۰۰	-
تعهد اجتماعی	۰,۲۳۶	۴,۴۳۴	۰,۰۰۰	تأیید فرضیه پژوهش
ضریب تعیین تعدیل شده	۰,۰۵۶	-	-	-

نتایج جدول رگرسیون شماره ۱ حاکی از معناداری ۰/۰۰۰ و وجود تأثیر معنادار متغیر مستقل بر متغیر وابسته در سطح معناداری ۹۹ درصد است. ضریب تعیین تعدیل شده نیز با نمره ۰,۰۵۶ نشان می‌دهد که ۵,۶ درصد تغییرات در آسیب‌پذیری با تغییرات تعهد اجتماعی توضیح داده شده است. ضریب بتا نشان از این دارد که یک واحد تغییر در انحراف معیار تعهد اجتماعی باعث می‌شود تا انحراف معیار متغیر وابسته (آسیب‌پذیری کارکنان) به اندازه ۰,۲۳۶ تغییر کند. فرضیه ۶: به نظر می‌رسد روابط اجتماعی ناسالم بر آسیب‌پذیری کارکنان پلیس تأثیر مستقیم و منفی دارد.

جدول شماره (۷): بررسی تأثیر روابط اجتماعی ناسالم بر کاهش آسیب‌پذیری کارکنان پلیس

متغیر	بتا	آماره t	سطح معنی داری	نتیجه
ضریب ثابت	۳,۴۴۴	۲۰,۰۲۳	۰,۰۰۰	-
روابط اجتماعی ناسالم	-۰,۱۳۵	۲,۴۸۶	۰,۰۰۰	تأیید فرضیه پژوهش
ضریب تعیین تعدیل شده	۰,۱۱۲	-	-	-

نتایج جدول رگرسیون شماره ۱ حاکی از معناداری ۰/۰۰۰ و وجود تأثیر معنادار متغیر مستقل بر متغیر وابسته در سطح معناداری ۹۹ درصد است. ضریب تعیین تعدیل شده نیز با نمره ۰/۰۹۲ نشان می‌دهد که ۹,۲ درصد تغییرات در آسیب‌پذیری با تغییرات خویشاوندسالاری توضیح داده شده است. ضریب بتا نشان از این دارد که یک واحد تغییر در انحراف معیار خویشاوندسالاری باعث می‌شود تا انحراف معیار متغیر وابسته (آسیب‌پذیری کارکنان) به اندازه ۰,۱۷۹- تغییر کند.

### ۳-۸. تحلیل رگرسیون چندگانه

تحلیل رگرسیون این امکان را برای محقق فراهم می‌کند تا تغییرات متغیر وابسته را از طریق متغیرهای مستقل پیش‌بینی، و سهم هر یک از متغیرهای مستقل را در تبیین متغیر وابسته تعیین کند. از آنجا که رگرسیون با ضریب همبستگی رابطه نزدیکی دارد برای رگرسیون در ابتدا باید ضریب همبستگی را محاسبه کرد و چنانچه بین متغیرها همبستگی باشد، می‌توان از



رگرسیون استفاده کرد (کلانتری، ۱۳۹۱، ص ۱۶۹). با توجه نتایج جدول شماره ۱ مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰,۶۰۰ است که نشان می‌دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته پژوهش همبستگی متوسطی وجود دارد. ضریب تعدیل شده<sup>۱</sup> که برابر با ۰,۳۵ است، میزان آن نشان می‌دهد که ۳۵ درصد از تغییرات نمره آسیب پذیری به پنج متغیر تعهد دینی، تعهد اجتماعی، مصرف گرایبی، خویشاوندسالاری و روابط اجتماعی ناسالم مربوط می‌شود.

جدول شماره (۸): جدول رگرسیون چندگانه

متغیرهای مستقل	ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین تعدیل شده	سطح معناداری
	۰,۶۰۰	۰,۳۵۰	۰,۰۰۰

با توجه به اطلاعات رگرسیون چندگانه سهم و نقش متغیر تعهد دینی در تبیین متغیر وابسته یعنی کاهش آسیب پذیری کارکنان پلیس نسبت به دیگر متغیرها بیشتر است؛ زیرا بر اساس بتای به دست آمده برای متغیر تعهد دینی به ازای یک واحد تغییر در انحراف معیار تعهد دینی به اندازه ۰,۵۷۷ واحد در انحراف معیار متغیر وابسته تغییر ایجاد می‌شود. در حالی که به ازای یک واحد تغییر در انحراف معیار تعهد اجتماعی، تنها ۰,۲۳۶ در انحراف متغیر وابسته تغییر ایجاد می‌شود. البته هم‌چنین به ازای یک واحد تغییر در انحراف معیار مصرف گرایبی، (۰,۱۸۵-). و روابط اجتماعی ناسالم (۰,۱۳۵-) و در نهایت به ازای یک واحد تغییر در انحراف معیار خویشاوندسالاری، ۰,۱۷۹- در انحراف متغیر وابسته تغییر ایجاد می‌شود.

جدول شماره (۹): ضرایب بتای متغیرهای مستقل معنادار

متغیرهای مستقل	بتا	سطح معناداری
تعهد دینی	۰,۵۷۷	۰,۰۰۰
تعهد اجتماعی	۰,۲۳۶	۰,۰۰۰
سرمایه اجتماعی	معنادار نبودن	۰,۴۱۴
مصرف گرایبی	-۰,۱۸۵	۰,۰۰۰
خویشاوندسالاری	-۰,۱۷۹	۰,۰۰۱
روابط اجتماعی ناسالم	-۰,۱۳۵	۰,۰۱۳

#### ۸-۴. تحلیل مسیر

مجموع تأثیرهای مستقیم و غیر مستقیم هر متغیر مستقل بر متغیر وابسته، آسیب پذیری کارکنان پلیس را نشان می‌دهد. برای به دست آوردن این مقدار کل، باید مقادیرهای تأثیرهای

1. adjusted R square

مستقیم و غیرمستقیم هر متغیر مستقل را با هم جمع کنیم. نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که متغیر تعهد دینی، مصرف‌گرایی و تعهد اجتماعی به ترتیب دارای بیشترین اثر و متغیر تجربه روابط اجتماعی ناسالم و خویشاوندسالاری دارای کمترین تأثیرگذاری بر متغیر آسیب‌پذیری کارکنان پلیس بوده است.

جدول شماره (۱۰): محاسبه تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل

متغیرها	تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر کل	معنی داری
تعهد اجتماعی	۰,۲۳۶	۰,۰۶۵۵	۰,۳۰۱	•
تعهد دینی	۰,۵۷۷	۰,۳۰۲	۰,۸۷۹	•
سرمایه اجتماعی	-	-	-	معنی دار نبودن
خویشاوندسالاری	-۰,۱۷۹	۰	-۰,۱۷۹	•
روابط اجتماعی ناسالم	-۰,۱۳۵	-۰,۰۳۶۴	-۰,۱۷۱	•
مصرف‌گرایی	-۰,۱۸۵	-۰,۵۲۳	-۰,۷۰۸	•

## ۱۲. بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که از یافته‌های پژوهش مشخص شد، پنج متغیر تعهد دینی، تعهد اجتماعی، مصرف‌گرایی، خویشاوندسالاری و روابط اجتماعی ناسالم با متغیر وابسته یعنی آسیب‌پذیری کارکنان پلیس ارتباط معناداری داشته است؛ به این ترتیب که هر کدام از متغیرها به اندازه‌ای متفاوت در کاهش و یا افزایش آسیب‌پذیری نقش دارد. متغیر اول، تعهد دینی بود که بیشترین سهم تأثیر را در کاهش آسیب‌پذیری کارکنان پلیس عهده‌دار بود. بنابراین قطعاً برای تبیین این ارتباط ضرورت دارد به آیات و روایت توجه ویژه‌ای بشود. بر اساس آیات و روایات، تعهد دینی با آسیب‌پذیری ارتباط مستقیمی دارد. در اسلام برای مسلمانان تأکید فراوان برای سلامت کاری، و پدیده‌های غیر سالم نهی شده است. بنابراین کسانی که به اصول دینی پایبند باشند کمتر در معرض آسیبها و خطرها قرار خواهند گرفت. این آسیبها می‌تواند فرهنگی باشد (سوره اعراف، آیه ۳۳، احمدی و همکاران، ۱۳۸۸، ۲۲۴، احمدی و همکاران، ۱۳۸۶، ۱۲، احمدی و همکاران، ۱۳۸۹، ۹۹)، می‌تواند اخلاقی باشد (فره‌مند و همکاران، ۱۳۹۴، ۱۱۴، سوره النحل، آیه، سوره اعراف، آیه ۳۳، سوره التوبه، آیه ۲ و ۴، سوره المائده، آیه ۵۶، سوره هود، آیات ۸۴ و ۸۵ و سوره آل عمران، آیه) و می‌تواند شخصیتی باشد (مهرانگیز و همکاران، ۱۳۹۱، قلی‌پور، ۱۳۹۳، سیداحمد سجادی، ۱۳۹۰، سوره الإسراء، آیه ۸۲، سوره الرعد، آیه ۲۸). در کنار تعهد دینی، تعهد اجتماعی عامل دیگری بود که در کاهش آسیب‌پذیری نقش مهمی دارد. برای تبیین این رابطه

نیز می‌توان به نظریه دورکیم مراجعه کرد. از نظر دورکیم بی‌هنجاری به وضعیتی اطلاق می‌شود که فرد در فرایند جامعه‌پذیری قرار نمی‌گیرد و همین امر باعث می‌شود که فرد از جامعه جدا بماند و به عنوان عنصری جدا از جامعه به شمار رود. در چنین حالتی فرد منافع شخصی خود را به منافع جمع ترجیح می‌دهد و جامعه با انحراف اجتماعی رو به رو می‌شود. بنابراین می‌توان درک کرد که هرچقدر کارکنان پلیس تعهد اجتماعی زیادی داشته، و به اصلاح ارتباط قوی با جامعه داشته باشند، کمتر در معرض آسیب قرار می‌گیرند. از سوی دیگر چندین متغیر در این پژوهش بود که باعث افزایش آسیب‌پذیری کارکنان می‌شد که عبارت بود از خویشاوندسالاری، مصرف‌گرایی و روابط اجتماعی ناسالم. به لحاظ نظری نیز کاملاً درست است که در سازمانهایی که رابطه بر ضابطه حاکم شود (بانفلد، ۱۳۹۰)؛ (مهردوست شهرستانی و همکاران، ۱۳۹۲) و یا فرهنگ مصرف‌گرایی دامنگیر افراد جامعه گردد (نظریه مرتون) و حتی افراد در دوران زندگی با افراد و اشخاص ناسالم ارتباط داشته باشند (هیرشی، ۱۹۶۹) و یا در کنار آنها زندگی کرده باشند، افراد ناخواسته در معرض آسیب قرار می‌گیرند و وضعیت آسیب‌پذیری اتفاق می‌افتد. گرچه وضعیت کارکنان پلیس در این بخشها مثبت ارزیابی می‌شود و کمتر در معرض آسیب‌پذیری قرار دارد، رابطه متغیرها نشان می‌دهد که هر سه متغیر می‌تواند در آسیب‌پذیری کارکنان پلیس نقش داشته باشد. همان‌طور که از یافته‌های این مقاله نیز به دست آید، کارکنانی که خود و یا اعضای خانواده‌شان در تجربه ارتباط با افراد ناسالم بوده‌اند در معرض آسیب‌پذیری قرار گرفته‌اند. در زمینه مصرف‌گرایی و خویشاوندسالاری نیز کارکنانی که کمتر مصرف‌گرا، و یا در امور اداری و سازمانی کمتر خویشاوندسالاری بودند به همین ترتیب کمتر نیز در معرض آسیب‌پذیری بوده‌اند.

### ۱۳. پیشنهادها

- یکی از راهکارهای کاهش آسیب‌پذیری کارکنان در حوزه اخلاق سازمانی شناخت و اجرای دقیق قوانین و مقررات است. هر سازمانی برای قوام و پایداری و رسیدن به اهداف خود نیازمند شناخت دقیق و پایبندی کامل به آن قوانین است؛ در این زمینه پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی با موضوع یادگیری قوانین و مقررات اداری پلیس برای تمام کارکنان برگزار شود تا ضمن آشنایی بیشتر کارکنان با قوانین اداری زمینه پیشبرد فرهنگ سازمانی و نهادینه شدن هرچه بیشتر آن فراهم گردد.

- پیشنهاد می‌شود اولاً با اعتماد سازی متقابل میان مدیران و کارشناسان و توجیه و نهادینه کردن مسئولیت‌پذیری و قبول خطاها از طریق دوره‌های آموزشی و نهادینه کردن فرهنگ "در

اولویت بودن اهداف سازمان نسبت به اهداف فردی و شخصی " زمینه نهادینه کردن پذیرش اشتباهات و پیامد آن فراهم گردد. هم‌چنین در این زمینه پیشنهاد می‌شود که نخست اهداف تربیت پذیرفتن مسئولیت خطاها در جامعه هدف ما واقع‌گرایانه تر و متناسب با رشد ذهنی و تجربیات کاری و زیسته اصلاح، و از سطح انتزاع آنها کاسته شود و در درجه بعدی در خصوص نهادینه کردن فرهنگ مسئولیت پذیری و قبول اشتباهات و خطاها ضرورت اجرای پژوهش پیشنهاد می‌شود.

- امروزه نظریه پردازی و داشتن تفکرات جدید اما معقول و در چارچوب منطقی و سازمانی، پسندیده و حتی بسیار مهم لحاظ می‌شود به طوری که در کشور ضرورت ثبت و فعالیت شرکت‌هایی دانش بنیان، که بنیان اصلی آنها نظریه پردازی و تبدیل آن به حوزه عمل است، احساس می‌شود که هم اکنون در حال توسعه و گسترش هستند. بنابراین پیشنهاد می‌شود با ساختارهایی نظیر برگزاری مسابقات نظریه پردازی برای کارکنان و فراخوانهایی در این باره، زمینه نظریه پردازی و پذیرش ذهنی آنها فراهم شود.

## فهرست منابع

- نهج البلاغه
- امام خمینی<sup>(ع)</sup> (۱۳۸۷). وصیت نامه سیاسی- الهی، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی<sup>(ع)</sup>.
- آرون، ریمون (۱۳۸۷). مراحل اساسی اندیشه در جامعه شناسی، ترجمه باقر پرهام، تهران: نشر سهامی
- اتابک، علیرضا؛ پورالحسینی، سیده خدیجه؛ کرابی، محمدرضا (۱۳۹۳). آشنایی با مفاهیم سرمایه انسانی، کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت، نشر سیویلیکا.
- احمدی نوده، خدابخش و همکاران (۱۳۸۹). رابطه اعتقاد به حجاب و آسیب پذیری فردی، خانوادگی و اجتماعی، مجله علوم رفتاری، دوره چهارم، ش ۲، تابستان ۱۳۸۹، ص ۹۷ تا ۱۰۲.
- احمدی نوده، خدابخش (۱۳۸۷). مقایسه آسیب پذیری فرهنگی و اجتماعی دختران و پسران، مجله علوم رفتاری، دوره دوم، ش ۳، پاییز ۱۳۸۷، ص ۲۲۱ تا ۲۳۰.
- احمدی نوده، خدابخش (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین اعتقادات دینی و آسیب پذیری فرهنگی خانواده، مجله علوم رفتاری، سال اول، ش ۱، پاییز ۱۳۸۶، ص ۷ تا ۱۶.

- ازکیا، مصطفی و غفاری، غلامرضا (۱۳۸۳). توسعه روستایی با تأکید بر جامعه روستایی ایران، تهران: نشر نی.
- ازکیا، مصطفی؛ دربان آستانه، علیرضا (۱۳۹۲). روشهای کاربردی پژوهش، ج ۱، تهران: انتشارات کیهان.
- انصاری، ولی الله (۱۳۸۰). حقوق پژوهشات جنایی (مطالعات تطبیقی). تهران: انتشارات سمت.
- بی، ارل (۱۳۸۱). روشهای پژوهش در علوم اجتماعی. ترجمه رضا فاضل. ج اول، تهران: انتشارات سمت.
- دورکیم، امیل (۱۳۸۳). قواعد روش جامعه‌شناسی، ترجمه علی محمد کاردان، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۹۲). لغتنامه دهخدا، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- دورکیم، امیل (۱۳۸۸). خودکشی، ترجمه نادر سالارزاده امیری، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- ریتزر، جرج (۱۳۹۲). بنیان‌های جامعه‌شناختی، ترجمه تقی آزادارمکی، تهران: نشر سیمرغ.
- ریتزر، جرج (۱۳۸۴). نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر. ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.
- رضائیان، علی (۱۳۹۰). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سمت.
- سادات، محمدعلی (۱۳۹۲). اخلاق اسلامی، تهران: انتشارات سمت.
- ساروخانی، باقر (۱۳۷۸). درآمدی بر دایره المعارف علوم اجتماعی، تهران: سازمان انتشارات کیهان.
- ساروخانی، باقر (۱۳۹۴). روش پژوهش در علوم اجتماعی، ج ۱ و ۲ و ۳، تهران: انتشارات پژوهشگاه علوم انسانی و فرهنگی.
- ساعی، علی (۱۳۹۴). تحلیل آماری در علوم اجتماعی، تهران: انتشارات کیان مهر.
- ستوده، بیات (۱۳۸۰). برنامه‌ریزی کاربری زمین و اصلاح معابر جهت ایمن سازی در برابر زلزله، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- سجادی، سیداحمد (۱۳۹۰). مدیران و فرماندهان شایسته، تهران: بازرسی کل پلیس.

- سرایی، حسن (۱۳۹۴). مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در پژوهش، تهران: انتشارات سمت.
- سلطانی، ایرج (۱۳۷۹). شاخصهای کارکنان پرورش یافته، مجله تحول اداری، آذر ۱۳۷۹، ش ۲۷ و ۲۸، ص ۴۲ تا ۶۲.
- سید رضی (۱۳۷۹). نهج البلاغه، ترجمه حسین انصاریان، تهران: انتشارات پیام آزادی.
- شاکری، سیدرضا (۱۳۸۱). پلیس - مردم، تهران: سازمان عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی.
- کرایب، یان (۱۳۷۸). نظریه اجتماعی مدرن از پارسونز تا هابرماس، ترجمه عباس مخبر، تهران: انتشارات آگاه.
- کرلینجر، فردان (۱۳۹۴). مبانی پژوهش در علوم رفتاری، ترجمه حسن پاشا شریفی و جعفر نجفی زند، ج ۱ و ۲، تهران: انتشارات آوای نور.
- کوزر، لیوئیس (۱۳۹۳). زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی. ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.
- کوئن، بروس (۱۳۹۰). مبانی جامعه‌شناسی، ترجمه غلامعباس توسلی و رضا فاضل، تهران: انتشارات سمت.
- فوکویاما، فرانسیس (۱۳۹۰). پایان نظم (سرمایه اجتماعی و حفظ آن)، ترجمه توسلی، غلامعباس، تهران: انتشارات جامعه ایرانیان.
- وثوقی، منصور (۱۳۹۰). مبانی جامعه‌شناسی، تهران: نشر خردمند.
- Abuznaid, S H, Business ethics in Islam: the glaring gap in practice, International Journal of Islamic and Middle Eastern, Vol. 2 No. 4, 2009, PP 278-288
- Bavel, R. V, Understanding of Consumerism in Chile, Journal of Consumer Culture, Vol. 3, July 2003, pp 343-362
- Bunge, M, Mechanism and Explanation, Philosophy of the social Sciences, Vol. 27, December 1997, pp 410-465
- Ciegel, J. L.(20۱۳). Criminology, Theories, Patterns and Typologies, New York: wad sworth
- Johnson, B. R & Larson, D. B & Jang, S. G, Church Attendance and Religious Salienc among Disadvantaged Youth, Justice Quarterly, Vol.17, July 2000, pp: 377-391
- Garamazy, N (2005). Stressors of Childeren, New York: McGraw-Hill
- Kamanou, G. & Morduch, J (20۱۳). Measuring Vulnerability to Poverty, Unuwider Discussion Paper No. 2002/58

Merton, R. K. (20۱۵). Social Theory and Social structure, New York: free press

- Miles, S. (2010). Consumerism as a Way of Life, London: Sage

- Morgenbesser, S (1972). Scientific Explanation, International Encyclopedia of Sciences, New York: McMillan and free press

- Organ, D. W. (2008). Organizational Citizenship Behavior: A Good Soldier Syndrom, Lexington Book: Lexington, MA

- Quah, Jon S.T, Crime Prevention Singapore Style, Asian Journal of Public Administration, Vol. 14, No. 2, December 1992, pp: 149-185



شعبه پژوهش‌های علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



پښتونستان د علومو او انساني مطالعاتو د پوهنتون  
پرتال جامع علومو انساني