

ارزیابی عوامل مؤثر بر اثربخشی اقدامات صیانتی و پیشگیری یگانهای ناجا

سعید جلالیان^۱، خدابخش کتولی نژاد^۲

از صفحه ۱۳ تا ۳۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۶/۲۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۸/۲۵

چکیده

هدف پژوهش ارزیابی عوامل مؤثر بر تمهیدات صیانتی و پیشگیری یگانهای ناجا است. پژوهش از نظر هدف، کاربردی، و از نظر روش، پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را تمام مدیران ناجا در سراسر کشور تشکیل داده‌اند. نمونه آماری پژوهش ۴۸۷ نفر از فرماندهان مراکز ناجا در استانهای کشور هستند که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه ساختاریافته جمع‌آوری و روایی محتوایی گویه‌های پژوهش از طریق ضریب لاوشه تأیید شد. پایایی گویه‌ها از طریق پایایی همسانی درونی، مشخص شد که از ۰/۷ بیشتر است. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق الگوسازی معادلات ساختاری انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که مهمترین شاخص در اثربخشی اقدامات صیانتی و پیشگیری، شاخصهای انضباطی و مکتبی است. الگو کردن رفتار، انضباط ظاهری و معنوی فرماندهان برای کارکنان به منظور ایجاد فضای صمیمانه، دوستانه، عاطفی و پدران‌ه در محیط کار؛ استفاده از رسانه‌های سمعی و بصری و تولید فیلم‌های سینمایی و پویانمایی با محتوا و مضمون "شجاعت‌طلبی، خودشناسی، معادباوری، ایمان، توکل به خدا، سخاوت، امانت‌داری، حیا، عدل و انصاف، ..." به عنوان راهکارهای عملی پیشنهاد شده است.

واژگان کلیدی

صیانت، پیشگیری، شاخصهای نظارتی، شاخصهای امنیتی، شاخصهای انضباطی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی (نویسنده مسئول). رایانامه: Saeedjalalian86@gmail.com

۲. دکتری امنیت ملی دانشگاه عالی دفاع ملی.

۱. مقدمه

تردیدی نیست که در میان سازمانهایی که در حوزه‌های مختلف فعالیت می‌کنند و از تحولات پی‌درپی و بی‌وقفه تأثیر می‌پذیرند، نیروی انتظامی موقعیت ممتازی دارد. انطباق با محیط، انعطاف در مقابل تغییرات محیط، ایجاد تغییر در محیط و بالاخره ارزیابی خود در مقابل این تغییرات، ویژگی‌های ممتاز این سازمان به شمار می‌رود. بنابراین نه تنها به نظام ارزیابی عملکردی نیاز است که فارغ از شناخت‌های شخصی و تک بعدی، سازمان را رصد کند، بلکه باید این نظام توانایی ارزیابی محیط را داشته، و علاوه بر آن باید خود نظام توان انعطاف را در برابر تغییرات جامعه نیز داشته باشد.

از دیگر ویژگی‌های سازمانهای نظامی و انتظامی این است که ارزیابی دیگر بخشها را بخوبی بر نمی‌تابند و پاسخگویی به جامعه در برابر عملکرد خود را تا حدودی مقبول نمی‌دانند؛ به همین دلیل نظامی که ارزیابی عملکرد ناجا را در عین مقبولیت درونی به انجام رساند، اهمیت خاصی دارد. واقعیت این است که مأموریت ناجا ماهیت منحصر به فرد، خلاق است و نمی‌توان حوزه‌های مختلف آن را با معیارهای سنتی ارزیابی کرد؛ بلکه نیازمند به کارگیری نظامهای نوین ارزیابی هستند. امروزه مأموریت و وظایفی که بر عهده نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نهاده شده، کاملاً گسترده و همه جانبه است. ناجا برای اجرای کامل و درست آنها باید همواره به پایش عملکرد واحدهای خود بپردازد و هر ساله عملکرد خود را با استفاده از الگوهای مناسب نسبت به سال گذشته یا استاندارد (یا حداقل برنامه) بسنجد.

براساس شواهد و مدارک مستند، روشهای ارزیابی عملکرد واحدها در ناجا، تجربی و فاقد پشتوانه محکم علمی است و نتایج آن در واحدهای مختلف با یکدیگر قابل مقایسه نیست و هم‌چنین روشهای موجود در قریب به اتفاق موارد، صرفاً خروجی واحدها را ملاک ارزیابی عملکرد قرار داده است.

ارزیابی با معیارهای غیربومی، استفاده از روشهای مختلف ارزیابی عملکرد یگانها و...، نه تنها ما را از مزایای نظامهای معتبر و مفید ارزیابی عملکرد محروم ساخته است، بلکه هزینه‌های سنگینی مانند تزلزل در مدیریت، نگرانیها و فشارهای روانی فراوان بر فرماندهان و مدیران برای هر تصمیم‌گیری، توجه به ابعاد غیرمهم و فاقد ضرورت عملکردی و... را نیز بر ناجا تحمیل می‌کند. حتی درحالت استفاده از الگوهای موفق و استاندارد ارزیابی عملکرد صیانت و پیشگیری در برخی از یگانهای ناجا، شاهد هستیم که این الگوها، صرفاً به صورت نظری و بدون اعمال هیچ گونه تعدیل و تطبیق نسبت به وضعیت فرهنگی و لحاظ کردن الزامات و مقتضیات محیطی

و سازمانی ناجا به کار گرفته می‌شود؛ این درحالی است که صاحب‌نظران مدیریت نسبت به این نکته اذعان می‌کنند که الگوها و نظریه‌های علوم انسانی و اجتماعی بر فرهنگ سازمانی مبتنی است و کاربرد آنها بدون رعایت و لحاظ کردن مفروضات بنیادین فرهنگ سازمانی مبدأ، فاقد وجهت علمی است.

علاوه بر این، آیین‌نامه اجرایی شماره ۴۴۳۲۷/۴۳۲۵ مورخ ۱۳۸۹/۱/۱۴ ماده (۸۱) و (۸۲) قانون مدیریت خدمات کشوری بر ایجاد نظام ارزیابی عملکرد در سه سطح سازمان، مدیران و کارکنان تأکید کرده است (کشوری، ۱۳۸۹).

سازمانهای دولتی تحت تأثیر عواملی از قبیل افزایش مطالبات جامعه، دگرگونیهای ناگهانی در حوزه‌های اقتصادی، فرهنگی و سیاسی، اهمیت توجه به کیفیت خدمات عرضه شده توسط کارکنان ناجا به جامعه، پیشگیری از اقدامات جرم‌گونه کارکنان ناجا در سطح اجتماع، وجود منابع محدود ناجا در نظارت بر عملکرد کارکنان و سازمان صیانت و پیشگیری است. امروزه نیروی محرکی که سازمانها برای پایداری و پیشرفت دارند در افزایش کیفیت نظام مدیریت عملکرد سازمانی نهفته است. سازمانها برای گذر از مراحل گوناگون، باید خود را با موقعیتهای مختلف سازگار کنند و روشهای جدیدی را فرا گیرند؛ در این صورت باید به شناسایی مواردی برسند که می‌تواند در سازندگی محیط کار توانمند و مؤثر باشد (فضلی و علیشاهی، ۱۳۹۱).

تحولات کمی و کیفی در حوزه فساد اداری یا آسیب‌های سازمانی سبب شده است امروزه بیش از پیش بر لزوم پیش‌بینی تدابیر و راهکارهای صیانتی و پیشگیرانه از تخریفات اداری کارکنان تأکید شود. با توجه به این مطالب، سؤال اصلی این مطالعه این است که تأثیر شاخصهای مؤثر بر اثربخشی اقدامات صیانت و پیشگیری بازرسی ناجا چگونه است.

۲. اهداف پژوهش

۱-۲. هدف اصلی

- تعیین میزان تأثیر عوامل مؤثر بر اثربخشی اقدامات صیانت و پیشگیری بازرسی ناجا

۲-۲. اهداف فرعی

۱. تعیین میزان تأثیر شاخصهای امنیتی بر اثربخشی اقدامات صیانتی و پیشگیری
۲. تعیین میزان تأثیر شاخصهای نظارتی بر اثربخشی اقدامات صیانتی و پیشگیری
۳. تعیین میزان تأثیر شاخصهای انضباطی بر اثربخشی اقدامات صیانتی و پیشگیری
۴. تعیین میزان تأثیر شاخصهای مکتبی بر اثربخشی اقدامات صیانتی و پیشگیری

۳. سؤالات پژوهش

۱-۳. سؤال اصلی

- میزان تأثیر شاخصهای مؤثر بر اثربخشی اقدامات صیانت و پیشگیری بازرسی ناجا چقدر است؟

۲-۳. سؤالات فرعی

۱. میزان تأثیر شاخصهای امنیتی بر اثربخشی اقدامات صیانتی و پیشگیری چقدر است؟
۲. میزان تأثیر شاخصهای نظارتی بر اثربخشی اقدامات صیانتی و پیشگیری چقدر است؟
۳. میزان تأثیر شاخصهای انضباطی بر اثربخشی اقدامات صیانتی و پیشگیری چقدر است؟
۴. میزان تأثیر شاخصهای مکتبی بر اثربخشی اقدامات صیانتی و پیشگیری چقدر است؟

۴. پیشینه پژوهش

• درویشی و آقایی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان شناسایی و رتبه‌بندی شاخصهای مؤثر در ارزیابی عملکرد کارکنان ناجا با رویکرد فازی انجام دادند. در این تحقیق برای شناسایی عوامل مؤثر در ارزیابی عملکرد کارکنان ناجا با استفاده از روش دلفی فازی به منظور شناسایی عوامل تأثیرگذار از طریق تعامل با خبرگان و به کارگیری روش دلفی فازی در نهایت هشت عامل شناسایی شد؛ شامل رضایت مدیران و سرپرستان، مهارتهای عملکردی کارکنان، اثربخشی و کارایی کارکنان، میزان رضایت مشتریان داخلی و خارجی سازمان، رضایت همکاران، تعهد و مسئولیت‌پذیری نسبت به وظایف، روحیه انقلابی و اعتقادات مذهبی کارکنان و خلاقیت و نوآوری در اجرای وظایف است؛ سپس به منظور تعیین شدت تأثیر شاخصها از روش دیمتال فازی استفاده شد. نتایج دیمتال فازی شاخص رضای مدیران و سرپرستان را مهمترین شاخص در ارزیابی عملکرد کارکنان ناجا معرفی کرد.

• حسینیان و کریم‌زاده (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان تعیین سنجه‌های ارزیابی عملکرد پلیس راهور به روش کارت امتیاز متوازن مورد مطالعه، پلیس راهور استان کهگیلویه و بویراحمد انجام دادند. با توجه به نتایج تحلیل عاملی، ۳۶ سنجه بر اساس چهار دیدگاه مالی ارباب رجوع، فرایندهای داخلی، رشد و یادگیری استخراج و نهایی شد. برای رتبه‌بندی مناظر از آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده شد. بیشترین رتبه به دیدگاه مالی و کمترین رتبه به دیدگاه رشد و یادگیری مربوط است. پلیس راهور استان برای افزایش کارایی، اثربخشی و خدمات‌رسانی خود، لازم است در درجه اول به تقویت شاخصهای مالی در زمینه استفاده بهینه از داراییها و مدیریت هزینه‌ها بپردازد و در مرحله بعدی با توجه بیشتر به شاخصهای استخراج شده در مناظر مربوط به ارباب رجوع، فرایندهای داخلی و رشد و یادگیری زمینه ارتقای هرچه بیشتر عملکرد خود را فراهم آورد.

• پژوهشی توسط وروایی و رضازاده و نجفی (۱۳۹۴) با عنوان ارزیابی عملکرد مدیریت و پیشگیری غیرکیفی در کاهش جرم دزدی خودرو در شهر کرمانشاه انجام پذیرفت. نتایج نشان می‌دهد که عملکرد مدیریت پیشگیری وضعی (دشوار ساختن ارتکاب جرم، افزایش خطرپذیری مجرمان، کاهش جاذبه از آماجها و قربانیان جرم، کاهش منافع و حذف بهانه‌ها) در کاهش جرم دزدی خودرو تأثیر دارد. همچنین عملکرد مدیریت پیشگیری اجتماعی (پیشگیری اجتماعی جامعه‌مدار و پیشگیری اجتماعی رشدمدار) در کاهش جرم دزدی خودرو تأثیر دارد. مدیریت پیشگیری غیرکیفری در کاهش جرم دزدی خودرو در شهر تأثیرگذار بوده است.

• پژوهشی توسط مجیدی و بقایی (۱۳۹۴) در حوزه بررسی اقدامات صیانتی در پیشگیری از جرائم در خراسان شمالی انجام شده است با هدف ارزیابی اقدامات صیانتی در پیشگیری از جرائم که تلاش می‌کنند کارکنان از این طریق، اثربخشی یگان خود را افزایش دهند. نتایج نشان داد که برگزاری کلاس آگاه‌سازی در پیشگیری از جرائم کارکنان، شناسایی کارکنان در معرض خطر در پیشگیری از جرائم کارکنان، تشویق و تقدیر از کارکنان صحیح‌العمل، فرستادن پیامهای صیانتی بیشتر از حد متوسط مؤثر بوده است.

• در پژوهشی که توسط وو، چن و یه^۱ (۲۰۱۰) در تایوان برای اندازه‌گیری کارایی نیروهای پلیس صورت گرفت، روش تحلیل پوششی داده‌ها به کار گرفته شد. در این تحقیق داده‌های سال ۲۰۰۶ مربوط به ۲۲ واحد از پلیس تایوان مورد بررسی قرار گرفت. آنها همچنین مانند دریک و سیمپر (۲۰۰۱) کارکردهای پلیس را به دو دسته منفعلانه/ پاسخگویانه و فعالانه/ پیشگیرانه تقسیم کردند و در قالب سه ورودی ۱- هزینه‌های نیروی انسانی ۲- هزینه‌های عملیات عمومی و ۳- هزینه خرید ملزومات و ۶ خروجی ۱- تعداد کشفیات ورود غیرمجاز ۲- تعداد کشفیات جرایم خشن ۳- تعداد کشفیات دیگر جرایم ۴- تعداد تصادفات جرحی و فوتی (مقادیر تغییر یافته به صورت عکس یا هر چه کمتر بهتر) ۵- دیگر خدمات (به طور مثال تعداد تماس‌های اورژانسی پاسخ داده شده) ۶- میزان رضایت شهروندان در الگوی مورد استفاده قرار دادند.

۵. مبانی نظری پژوهش

۵-۱. جایگاه صیانت و پیشگیری در چشم انداز نیروی انتظامی

براساس سند چشم‌انداز، نیروی انتظامی ایران باید در نهایت به مقام الگوساز و الهام‌بخش دست پیدا کند و این جزء از طریق راهبرد مشارکت‌پذیری امکان‌پذیر نیست. تأمین امنیت برای

جامعه انسانی کار ویژه‌ای است که این مهم جزو مأموریت‌های نیروی انتظامی است. برای تأمین امنیت نیازمند شناخت درست و دقیق انسانها هستیم؛ چرا که اگر نتوان نیازها را درست تشخیص داد، طبیعی است که نمی‌توان ادعا کرد که امنیت محقق می‌شود.

در چشم‌انداز نیروی انتظامی، ویژگیهای نیروی انتظامی عبارت است از: مظهر اقتدار ظاهری و معنوی نظام و پلیس شایسته و بایسته جمهوری اسلامی با هویت اسلامی، ولایی و انقلابی، دست یافتن به شاخصهای مطلوب ایجاد امنیت، انضباط، انتظام و اجرای امر به معروف و نهی از منکر با جایگاه اول در سپهر امنیت عمومی و انضباط اجتماعی در میان پلیس‌های منطقه و جهان اسلام رأی تحقق‌سازمانی با این ویژگیها، شناخت سبک زندگی دینی کارکنان از جایگاه منحصر فردی برخوردار، و نیازمند طراحی الگو و توجه و مدیریت ویژه ای است. برای عبور از وضع موجود و حرکت در جهت مطلوب در چشم‌انداز، ضروریترین اقدام، دستیابی به الگوی تحقق ویژگیهای بایسته و شایسته پلیس برخاسته از آموزه‌های مکتبی و اسلامی است. با وجود اقدامات ارزشمندی که طی سالهای اخیر برای بهبود دینی کارکنان انجام شده است، هنوز الگوی معینی در دست نیست که توصیف‌کننده نیروی انتظامی اسلامی (پلیس ایرانی- اسلامی) در ابعاد مختلف (بویژه سبک زندگی) باشد.

برگرفته از نظر فرمانده نیروی انتظامی، "اگر قصد داشته باشیم پارادایمهای انقلاب را در پلیس بنیان کنیم، نمی‌توانیم پیرو مکاتب امنیتی دنیا باشیم. باید پایه‌گذاری مکتب امنیتی را براساس اندیشه‌های دینی و توحیدی مدنظر قرار دهیم". توسعه و امنیت انسانی بر فرهنگ جامعه مبتنی است و نمی‌توان فرمول و نسخه‌ای یکسان در زمینه امنیت برای تمامی جوامع پیچید.

در سال ۱۳۹۶، فرماندهان وقت نیروی انتظامی بر رویکرد اطلاعات محوری تأکید فراوانی کرده‌اند. در این میان احمدی مقدم (۱۳۸۹) معتقد است که "مبنای قدرت در آینده، داشتن اطلاعات است. امروز اساس قدرت در دنیا، علم و دانش و فناوری اطلاعات است". اطلاعات یکی از سرمایه‌های بارزشی است که پلیس را در فعالیتهای پیشگیرانه یاری می‌کند. در حال حاضر پلیس به دنبال راهبرد دستگیری حداقلی و پیشگیری از جرم حداکثری است؛ به همین دلیل عوامل برنامه‌ریزی به شمار می‌آید که اگر با اطلاعات محوری همراه شود، قطعاً اثربخشی مناسبی خواهد داشت. بنابراین به پلیس از رویکرد سنتی به رویکرد مدرن تغییر نگرش داده، و کنترل پلیس مسئله محور و کنترل پلیس جامعه محور در دستور کار قرار گرفته شده است.

کنترل پلیسی جامعه‌محور، رویکردی است که در آن نهاد پلیس علاوه بر بهره‌گیری از ابزارهای تعریف شده در نظام عدالت کیفری از همکاری و مشارکت نهادهای اجتماعی و دولتی

برای کنترل عوامل ایجادکننده جرم استفاده می‌کند و در تلاش است تا از رهگذر تغییر در ساختارهای سازمانی و روشهای اجرایی، خود را در برابر شهروندان مسئول کند تا در ادامه بتواند از مشارکت حداکثری اجتماع در کنترل عوامل ایجاد کننده جرم بهره ببرد. راهکارهای اجرای این فرایند در پلیس ایران در دو بعد راهکارهای درون سازمانی و برون سازمانی تبیین می‌شود. تدوین نظامنامه اخلاقیِ اکرام ارباب رجوع برای تمام مشاغل اجرایی پلیس، سیاستگذاری در زمینه رفتار کرامت‌مدار با بزه‌دیدگان و متهمان، کاهش مراحل اداری (بروکراسی) در سازمان پلیس و برنامه‌ریزی برای ارتقای رضایتمندی شهروندان از پلیس از مهمترین راهکارهای درون‌سازمانی است که زمینه مشارکت اجتماعی را در تدابیر پیشگیرانه پلیس فراهم می‌کند. تدوین تدابیر پیشگیرانه مسئله محور دوجانبه بین نهاد پلیس و نهادهای جامعه به صورت موردی برای همسوسازی تدابیر جاری آنها با ملاحظات پیشگیرانه و تدوین تدابیر پیشگیرانه مسئله‌محور چند جانبه بین نهاد پلیس و نهادهای جامعه برای حل مسائل جنایی از راهکارهای برون سازمانی اجرای این رویکرد به شمار می‌رود.

۵-۲. چارچوب نظری پژوهش

ارزیابی عملکرد به مجموعه اقدامات و اطلاعاتی اطلاق می‌شود که به منظور افزایش سطح استفاده بهینه از امکانات و منابع به منظور دستیابی به اهداف به شیوه‌ای اقتصادی همراه با کارایی و اثربخشی صورت می‌گیرد به طوری که ارزیابی عملکرد در "بعد سازمانی" معمولاً اثربخشی فعالیتها است. منظور از اثربخشی، میزان دستیابی به اهداف و برنامه‌ها با ویژگی کارا بودن فعالیتها و عملیات است (بروآدبنت، ۲۰۰۷).

مفهوم عملکرد از بهره‌وری بسیار جامعتر است و جدول گسترش پوشش مفهوم عملکرد را در طول زمان نشان می‌دهد. هزینه‌ها بخشی محوری از عملکرد است؛ اما عملکرد تقریباً هر هدف رقابتی و تعالی غیرمادی نظیر توان اطمینان، انعطاف‌پذیری، کیفیت و سرعت را نیز در بر می‌گیرد. در حالی که بهره‌وری صرفاً مفهومی ویژه است که به نسبت بین ورودی و خروجی می‌پردازد (تنگن، ۲۰۰۴).

با مرور کوتاه بر نظریه‌هایی که در زمینه ارزیابی عملکرد و صیانت و پیشگیری انجام شده هر یک به گونه‌ای به ابعادی از عوامل مؤثر بر عملکرد صیانت و پیشگیری پرداخته است. از آنجا که در سازمان با انسان و پیچیدگیهای خاص خودش سروکار داریم به نظریه نسبتاً جامعی نیاز داریم. بر مبنای نظریه سه شاخگی تمام اتفاقات در سازمانها به سه عامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای

1. Broadbent

2. Tangen

بستگی دارد. الگوی سه شاخگی دارای سه بُعد ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری دارد. علت نامگذاری این است که ارتباط عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به گونه‌ای است که هیچ پدیده‌ای نمی‌تواند خارج از تعامل این سه شاخه انجام گیرد. در واقع، رابطه این سه شاخه، تنگاتنگ و ناگسستنی است که در عمل از هم جدایی ناپذیر است؛ به عبارتی بین سه شاخه به هیچ وجه سه گانگی حاکم نیست، بلکه سه گونگی حاکم است.

عوامل ساختاری

درب‌گیرنده تمام عناصر، عوامل و وضعیت فیزیکی و غیرانسانی سازمان است که با نظم، قاعده و ترتیب خاص و به هم پیوسته، چارچوب، قالب، پوسته و بدنه فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازد. بنابراین تمام منابع مادی، مالی، اطلاعاتی و فنی که با ترکیب خاصی در بدنه کلی سازمان جاری می‌شود، جزء شاخه ساختاری قرار می‌گیرد.

عوامل زمینه‌ای

زمینه‌ها و عوامل محیطی برون‌سازمانی است که محیط را احاطه می‌کند؛ با سازمان تأثیر متقابل دارد و از کنترل سازمان خارج است. هر نظام یا سازمانی در جایگاه ویژه خود همواره با نظامهای محیطی در کنش و واکنش دائمی است؛ از این رو، همه علل و عواملی که امکان برقراری، تنظیم و واکنش بموقع و مناسب سازمان نسبت به دیگر نظامها را فراهم می‌آورد، زمینه یا محیط نامیده می‌شود.

عوامل رفتاری

شامل عوامل و روابط انسانی در سازمان است که هنجارهای رفتاری، ارتباط غیررسمی و الگوهای ویژه به هم پیوسته و محتوای اصلی سازمان را شکل می‌دهد. این عوامل محتوایی در واقع پویایی بخش و زنده سازمانی تلقی می‌شود. هرگونه عوامل و متغیرهایی که به طور مستقیم به نیروی انسانی مربوط است در این شاخه قرار می‌گیرد (میرزایی اهرنجانی و سرلک، ۱۳۸۴)؛ این درحالی است که در حوزه صیانت و پیشگیری می‌توان به مفاهیمی همچون ابعاد امنیتی، نظارتی، انضباطی و مکتبی در ناجا اشاره کرد.

۵-۲-۱. عوامل امنیتی

انسان، موجودی اجتماعی است و به اراده خود و به انتخاب خود، زندگی در جامعه را با هم‌وعانش انتخاب کرده است. هدف تشکیل جامعه، تأمین منافع مادی و معنوی انسان است. از آنجا که انسان، حقیقتی است دارای جسم و روح، و هر دو نیازها و منافع دارند در جامعه باید

این منافع تأمین شود. جامعه‌ای که بتواند این منافع و مصالح مادی و معنوی انسان را تأمین کند، جامعه شایسته است. از آنجا که سازمان نیز مجموعه‌ای از افراد است که با هدف مشترک کنار هم یک جامعه را تشکیل می‌دهند، به دنبال رسیدن به جامعه شایسته هستند. جامعه شایسته، جامعه‌ای است که شش ویژگی امنیتی در آن وجود داشته باشد.

ویژگی اول: امنیت روانی

در جامعه شایسته، افراد و اعضای جامعه بدون دغدغه و اضطراب و تنش در آرامش در کنار یکدیگر زندگی می‌کنند.

ویژگی دوم: امنیت جانی

اعضا و افراد جامعه در کنار هم، زندگیشان به گونه‌ای است که جانشان تأمین است. فضا برای رشد انسانهای شرور وجود ندارد که جان مردم را به خطر بیندازند. قانون از شفافیتی برخوردار است که زمامداران نیز نمی‌توانند این امنیت جانی را به خطر بیندازند.

ویژگی سوم: امنیت آبروی

در جامعه شایسته، اهتمام افراد و آحاد جامعه بر حفظ آبرو و شخصیت افراد است. در این جامعه، افراد بی‌گناه، متهم نمی‌شوند و ترور شخصیت وجود ندارد؛ نه از طریق افراد حقیقی و نه از طریق رسانه‌ها و نه از طریق فضای مجازی. حریم شخصی افراد در این جامعه محفوظ است. حیثیت افراد، محفوظ است. در جامعه شایسته با آبروی افراد کاری ندارند.

ویژگی چهارم: امنیت مالی

در این جامعه، اموال و داراییهای افراد جامعه در امان است؛ منابعی وجود ندارد؛ تعدی‌ای وجود ندارد؛ تجاوزی به حریم مالی دیگران وجود ندارد.

ویژگی پنجم: امنیت اجتماعی

بر اساس عواطف و همدلی دو سویه و دو طرفه، که در جامعه شایسته بین آحاد جامعه برقرار است، روابط صحیحی بین افراد جامعه، حاکم است.

ویژگی ششم: امنیت معنوی

در جامعه شایسته به دلیل تربیت و پرورش و تعلیم صحیح، انسانها به سوی اعتقاد و باورهای صحیح رشد پیدا می‌کنند و از خرافات به دور خواهند بود (علوی تهرانی، ۱۳۹۷). فرمانده معظم کل قوا، در دیدار فرماندهان و رؤسای عقیدتی- سیاسی ناجا با تأکید بر

اینکه ایجاد امنیت فردی، اجتماعی، اخلاقی و روحی- روانی در جامعه از مهمترین مسئولیتهای ناجا است به سبب اهمیت ویژه امنیت روانی بیان کردند: "مقابله با ناامنی‌های روانی در جامعه، همچون نگرانی خانواده‌ها از حضور فرزندانشان در خیابانها به دلیل احتمال کشیده شدن آنها به سمت مواد مخدر و یا نگرانی از کشانده شدن جوانان به سمت فحشا و منکرات، بسیار با اهمیت‌تر از مقابله با ناامنی‌های فیزیکی است. تأکید بر امنیت روحی- روانی بیشتر به این سبب است که وضعیت این امنیت بر دیگر بخشهای امنیت تأثیر مستقیم و محسوسی دارد. روح و روان منشأ شکل‌گیری و جهت‌دهی به رفتار انسان در عرصه‌های مختلف است و طبیعتاً امنیت روحی- روانی نبود آن بر تمام شئون رفتاری انسانها تأثیر می‌گذارد" (بیات و همکاران، ۱۳۹۶).

۵-۲-۲. عامل نظارت

فرایند کنترل و نظارت در مدیریت، فرایندی است برای افزایش انگیزش افراد در فعالیتهای سازمانی که به تحقق اهداف سازمان منتهی می‌گردد. کنترل مدیریت در واقع ابزاری است در دست مدیرانی که این کنترل را بر خود، بین خود و زیردستانشان اعمال می‌کنند. در این مقاله با توجه به موضوع، این بعد از وظایف مدیران مورد بررسی قرار می‌گیرد.

تعریف نظارت

سنجش و تطبیق فعالیتهای انجام شده با فعالیتهای پیش‌بینی شده به منظور حصول اطمینان از صحت آنها و نیز شناخت انحرافات احتمالی و اقدامات اصلاحی لازم (چناریان نخعی، ۱۳۹۱).

تعریف کنترل

فرایند بازبینی فعالیتهای برای کسب اطمینان از فعالیتهای طبق برنامه (رابینز، ۱۳۸۲).
نظارت و کنترل معمولاً مترادف و هم معنی با هم به کار گرفته می‌شود؛ ولی در واقع این دو اصطلاح معانی متفاوتی دارد که کاملاً به هم مربوط و وابسته است. نظارت و کنترل یعنی بازدید و مراقبت از طرز پیشرفت اجرای عملیات در مقایسه با وضع مطلوب و به دنبال آن تغییر عملیات به منظور جلوگیری از انحراف در تحقق اهداف پیش‌بینی شده سازمان (رابینز، ۱۳۸۲).
در واقع نظارت، مهمتر و بر کنترل مقدم است؛ زیرا نظارت، مشاهده‌ای و تحقیقی است و اگر در یافتن انحرافات جریان عملیاتی سازمان موردی دیده نشود به کنترل نیازی نخواهد بود.

انواع نظارت و کنترل

۱. پیش از عمل (آینده‌نگر) ۲. سکانی (روندی، غربالی، هنگام کار) ۳. بعد از عمل (گذشته نگر)

۱. کنترل آینده نگر (پیش از عمل)^۱

این نوع کنترل، که به آن پیش کنترل نیز می‌گویند، روشی است که بدان وسیله، پیش از هر عمل یا اقدام، فرد نسبت به وجود منابع مالی، انسانی و مواد اولیه اطمینان حاصل می‌کند. بودجه مالی رایجترین عامل کنترل پیش از عمل است، استخدام و آموزش کارکنان، خرید و سایل، لوازم و ماشین آلات و طرحریزی محصولات و خدمات جدید همگی از نوع کنترل پیش از عمل است. تهیه جدول زمانبندی شده و تدارک دیدن برای کارهایی که در پیش است، نیز نمونه دیگری از کنترل پیش از عمل است (استونر و فریمن، ۱۳۷۵).

۲. کنترل سکانی^۲ (روندی، غربالی، هنگام کار)

کنترل سکانی، که گاهی آن را سیبرنتیک^۳ هم می‌نامند به این دلیل اعمال می‌شود که بتوان موارد انحراف از استاندارد را تعیین کرد و پیش از اینکه به نتایج نامناسبی بینجامد، درصدد اقدامات اصلاحی برآمد. عبارت کنترل سکانی و علت نامگذاری آن به این دلیل است که همانند سکاندار در کشتی یا راننده در خودرو سکان کشتی یا فرمان اتومبیل در دست فرد است و اجازه نمی‌دهد که آن وسیله از جاده یا مسیر خارج شود و به راه نادرست برود. تنها زمانی کنترل سکانی مؤثر واقع می‌شود که مدیر بتواند درباره تغییراتی که در محیط رخ خواهد داد یا در مورد پیشرفت کارها در جهت هدف مورد نظر، اطلاعات دقیق و بهنگامی را به دست آورد (استونر و فریمن، ۱۳۷۵).

۳. کنترل بعد از عمل^۴ (گذشته نگر، بازخوردی)

همان گونه که از عبارت بعد از عمل برمی‌آید در این نوع از کنترل، نتیجه کارها به سنجش در می‌آید، علت انحراف از برنامه یا استاندارد مورد نظر تعیین می‌شود و نتیجه این اقدام برای فعالیتهای مشابه آینده مورد استفاده قرار می‌گیرد. کنترل بعد از عمل را مبنای پاداش دادن یا تقدیر، تشویق و ترغیب کارکنان به کار می‌برند؛ برای مثال، امکان دارد فردی که توانسته باشد کار را طبق استاندارد انجام دهد در آینده پاداش یا جایزه‌ای بگیرد (استونر و فریمن، ۱۳۷۵)

۵-۲-۳. عامل انضباط

از آنجا که نظم و انضباط، شالوده و اساس کار نیروهای مسلح است، رعایت انضباط و سلسله مراتب سازمانی از بدیهی‌ترین اصول کار در نیروهای مسلح به شمار می‌رود و همواره در اذهان

-
1. Pre action control
 2. Steering Control
 3. Cybernetic
 4. Post- action Control

عمومی، دو مقوله انضباط و نیروهای مسلح با همدیگر تداعی معنی پیدا می‌کند. ناجا در وهله نخست باید خود بشدت منضبط باشد و در وهله دوم جامعه را در جهت نظم و انضباط به تعالی رساند.

در آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح ایران، انضباط جنبه‌های ظاهری و معنوی دارد. جنبه ظاهری انضباط با حفظ احترامات و آراستگی ظاهری، دقت در اجرای قوانین، مقررات و دستور محقق می‌شود. با توجه به متن قانون و آیین‌نامه انضباطی، می‌توان جنبه ظاهری انضباط را شامل مصداق‌هایی نظیر حضور بموقع در محل خدمت، شرکت بموقع در مراسم صبحگاه، آراستگی وضع ظاهری، توجه به نظافت شخصی، رعایت ادب و نزاکت و احترامات نظامی، استفاده از نشانه‌ها برابر مقررات، همراه داشتن کارت شناسایی، نرفتن به محل‌های عمومی مانند سینما و ... با لباس سازمانی، مصرف نکردن دخانیات، داشتن رفتار مناسب با کارکنان، دقت در حفظ و نگهداری اموال و مدارک سازمانی دانست. جنبه معنوی انضباط در اثر ایمان و اعتقاد به خدا و مبانی دین اسلام و اجرای فرائض دینی و پایبند بودن به احکام و ارزشهای اخلاق اسلامی، احساس مسئولیت معنوی در برابر نظام حکومت اسلامی، میهن و ملت ایثارگر ایران، قانون و وظایف، اعتقاد به منطقی و عادلانه بودن مقررات و اعتماد به فرماندهان، رؤسا و مدیران و همکاران در کارکنان به وجود می‌آید به طوری که اگر تمام نظارتها برداشته شود، جنبه معنوی همچنان پابرجا برقرار بماند. جنبه معنوی، پایه و اساس نیروهای مکتبی و فداکار و وظیفه شناس را تشکیل می‌دهد (عباس نژاد و همکاران، ۱۳۹۷).

چهار هدف عمده برای انضباط مطرح است که عبارت است از: حفظ و حراست از منافع کلی سازمان، حمایت از حقوق کارکنان، رفع ناهنجاریهای محیط کاری و ایجاد محیط آرام برای کارکنان و افزایش کیفیت کار کارکنان.

۴-۲-۵. مولفه مکتبی

مکتب تشیع

کارکنان پلیس به سبب تأثیرات وسیعی که در تمام ابعاد سازمانها دارند از اهمیت بسیار زیادی برخوردارند و به همین دلیل مورد توجه همه نظامها اعم از الهی و غیرالهی قرار دارد. یکی از مهمترین ابعاد وجودی بشر، رفتار و کردار اوست. با شناخت این بعد می‌توان هویت درونی انسانها را استنباط، و معرفتی گرچه نسبی حاصل کرد. در اسلام این بعد از ابعاد بشر بسیار جدی تلقی می‌شود و اساساً انسان را در مقابل رفتار و اعمالشان مسئول می‌داند. قرآن کریم در این زمینه می‌فرماید: "فمن كان یرجو لقاء ربه فلیعمل عملاً صالحاً". پس هرکس که به ملاقات

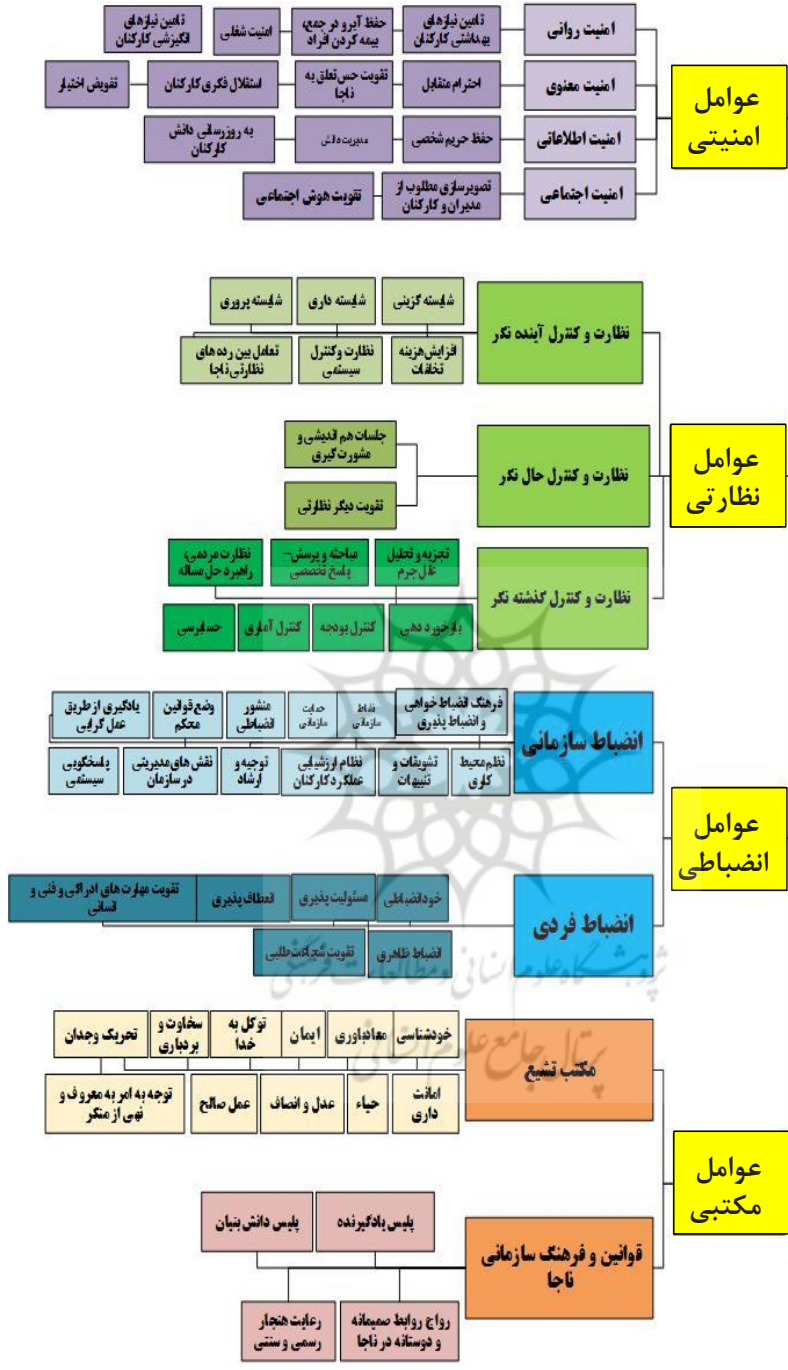
پروردگارش امید دارد، باید عمل کند؛ عملی صالح و نیکو (کهف، ۱۱۰). اگر بخواهیم ویژگیهای فردی و انسان را بخوبی تجزیه و تحلیل کنیم، باید رفتارش را مورد مطالعه قرار دهیم. به همین دلیل واسطه بودن رفتار ما و دیگر قضاوتها نسبت به دیگران جنبه استنباطی و تحلیلی دارد؛ لذا نوع عمل و رفتار از دیدگاه اسلام، عاملی مهم در شناخت افراد معرفی شده است. استاندارد مدرکی است در برگیرنده قواعد، راهنماییها یا ویژگیهایی برای فعالیتهای یا نتایج آنها به منظور استفاده عمومی و مکرر که از طریق همراهی فراهم، و به وسیله سازمان شناخته شده باشد که هدف آن دستیابی به میزان مطلوبی از نظم در زمینه‌ای خاص است (عصاریان و همکاران، ۱۳۹۳)؛ بنابراین اگر قواعد و عواملی که بر رفتار حاکمیت دارد و یا بر رفتار تأثیرگذار است، درست به کار گرفته شود و یا اگر این عوامل تأثیرگذار در سطح و میزان مطلوبی قرار گرفته باشد، می‌توان انتظار رفتار استناداری را داشت.

براساس نظر جونز، استاندارد سازی در مفهوم رفتاری، "مطابقت یافتن کارها و رفتارها با الگوها و نمونه‌های خاص است که به وسیله مجموعه‌ای از قواعد و هنجارها تعریف شده است و برای هر موقعیت خاص، مناسب به نظر می‌رسد. امروزه اصلاح و تنظیم رفتار برای پلیس در جامعه جهانی و مدعی دموکراسی، ضرورتی به شمار می‌رود که برای کشور ما که مدعی دموکراسی دینی است و پلیس تحقق اهداف بلند مدت خود را در الگوبخشی به پلیس کشورهای اسلامی می‌داند، نه تنها به عنوان ضرورت، بلکه به عنوان اصل بنیادین است.

در مکتب دینی برای استانداردسازی رفتار از اصولی بهره‌گیری می‌شود که یکی از آنها، اصل اخوت است.

به منظور دستیابی به اصل اخوت باید هر جامعه‌ای چندین مسئولیت را در خود نهادینه کند. با توجه به این چارچوب نظری، الگوی برگرفته از ادبیات نظری در قالب چهار عامل انضباطی، مکتبی، امنیتی، نظارتی به این شرح بیان می‌شود:

اثر بخشی اقدامات صیانتی و پیشگیری بازرسی کل ناجا



شکل (۱): الگوی مفهومی پژوهش

۶. روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که نتایج پژوهش برای مدیران و فرماندهان ناجا راهکار عملیاتی دارد از نظر هدف، پژوهش کاربردی است. از نظر روش پژوهش، پیمایشی است. جامعه آماری شامل فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (ناجا) است. نمونه آماری پژوهش را ۴۸۷ نفر از فرماندهان مراکز ناجا در استانهای کشور، که به روش تصادفی انتخاب شدند، تشکیل دادند. روایی محتوایی گویه‌های پژوهش از طریق ضریب لاوشه تأیید شد. در این پژوهش نیز به منظور سنجش پایایی ابزار گردآوری داده‌ها (پرسشنامه) از پایایی همسانی درونی از طریق روش آلفای کرونباخ استفاده شده است.

با توجه به نتایج، که در آن ضرایب آلفای همه متغیرهای پژوهش بیش از $0/6$ است، می‌توان سازگاری درونی گویه‌ها را با یکدیگر تأیید کرد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها بر الگوسازی معادلات ساختاری مبتنی است. الگوسازی معادلات ساختاری از جمله روشهای مبتنی بر کوواریانس است که به دلیل سنجش روابط متغیرهای مکنون، محبوبیت زیادی بین پژوهشگران دارد. برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی محتوایی، استفاده شد. در این راستا، سؤالهای طراحی شده از نظر روایی محتوایی با استفاده از ضریب لاوشه به تأیید خبرگان رسید. هم‌چنین برای پایایی متغیرها از طریق روش پایایی همسانی درونی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ نتایج بررسی شد و تمامی متغیرها از ضریب بیش از $0/7$ برخوردار بود. آزمون روایی عاملی پرسشنامه به صورت تحلیل عاملی تأییدی برای اطمینان از وجود ارتباط بین هر یک از گویه‌ها با متغیر مربوط به خود انجام گرفت.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

۷. تجزیه و تحلیل داده‌ها

۷-۱. اطلاعات جمعیت شناختی

نتایج آمار توصیفی از نظر توزیع پراکندگی درجه نظامی و تجربه در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول (۱): نتایج آمار توصیفی

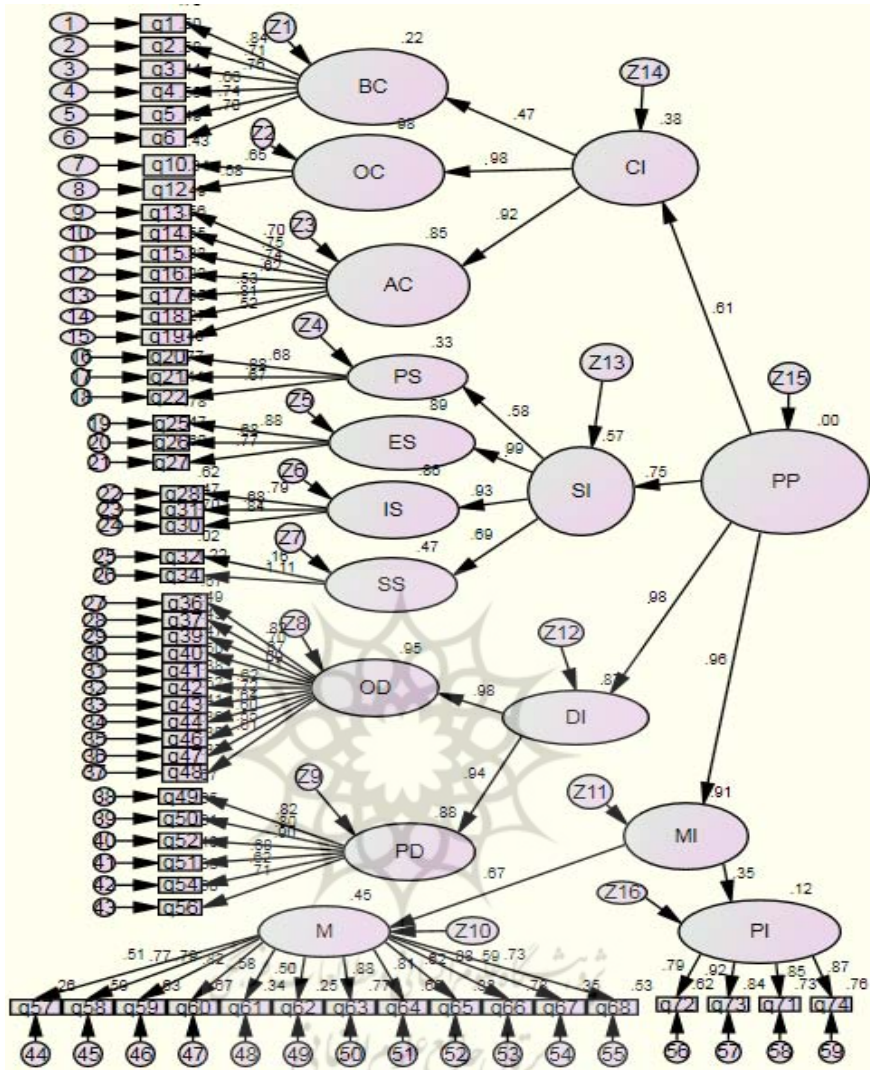
شخصها	زیر شاخص	تعداد افراد
تجربه کاری	بیش از ۳۰ سال	۱۱
	۲۵-۳۰ سال	۱۷۰
	۲۰-۲۵ سال	۱۵۹
	۱۵-۲۰ سال	۱۳۳
	۱۰-۱۵ سال	۱۴
درجه نظامی	سرهنگ	۲۴۴
	سرهنگ دوم	۱۴۳
	سرگرد	۷۹
	سروان	۲۱

۷-۲. نتایج آمار استنباطی

آزمون الگوی مفهومی پژوهش به روش حداکثر درستی - الگوسازی معادلات ساختاری به وسیله نرم افزار آماری ایموس انجام شد. برای معنادار بودن رابطه در سطح اطمینان ۹۵ درصد، باید مقادیر آماره نسبت بحرانی در سطح معنی دار از ۰/۰۵ کمتر باشد. قبل از پرداختن به تأیید یا رد فرضیه‌ها باید شاخصهای نیکویی برازش الگو را مورد بررسی قرار داد. نتایج نسبت کای اسکوایر به درجه آزادی برابر با ۲/۴۵۳ است که از ۳ کمتر است. شاخص CFI برابر با ۰/۹۳، شاخص GFI برابر با ۰/۹۰ و شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۶۳ است که همگی مطلوبیت الگو را تأیید می‌کند. همان‌طور که شاخصهای برازش الگو نشان می‌دهد، الگوی تحلیل عاملی تأییدی از نظر خوبی برازش به حد کفایت رسیده است.

جدول (۲): شاخصهای برازش الگوی اندازه‌گیری

شاخص پڑوهش	حد مطلوب	شاخصهای برازش
۲/۳۲۴	۱ تا ۳	شاخص خی دو به درجه آزادی
۰/۸۹۱	۰/۹	شاخص CFI
۰/۸۸۸	۰/۹	شاخص GFI
۰/۸۹۲	۰/۹	شاخص AGFI
۰/۰۶۲۸	۰/۰۸	شاخص RMSEA



شکل (۲): الگوی ساختاری پژوهش

راهنمای الگو

اقدامات صیانت و پیشگیری = pp؛ شاخصهای نظارتی = CI؛ شاخص نظارت قبل از اجرا = BC؛ نظارت هنگام اجرا = OC؛ نظارت بعد از اجرا = AC؛ شاخصهای امنیتی = SI؛ امنیت روانی = PS؛ امنیت معنوی = ES؛ امنیت اطلاعاتی = IS؛ امنیت اجتماعی = SS؛ شاخصهای انضباطی = DI؛ انضباط سازمانی = OD؛ انضباط فردی = PD؛ شاخصهای مکتبی = MI؛ مکتب تشیع = M؛ قوانین و فرهنگ سازمانی = PI.

براساس نتایج ضریب مسیر در الگوسازی معادلات ساختاری، رابطه متغیرها با هریک از ابعاد به شرح جدول ذیل است:

جدول (۳): بارهای عاملی و سطح معنی داری گویه‌ها

متغیرها	گویه‌ها	نسبت بحرانی	سطح معنی داری	بار عاملی
عوامل نظارتی	اقدامات صیانتی و پیشگیری	-----	-----	۰/۶۱
		۵/۹۲۲	****	۰/۷۵
		۵/۵۷۰	****	۰/۹۸
		۵/۴۹۹	****	۰/۹۶
شاخصهای نظارت قبل از اجرا	عوامل نظارتی	-----	-----	۰/۴۷
		۶/۶۶۷	****	۰/۹۸
		۶/۱۸۲	****	۰/۹۲
شاخصهای نظارت بعد از اجرا	عوامل امنیتی	-----	-----	۰/۵۸
		۵/۷۹۳	****	۰/۹۹
		۶/۳۴۰	****	۰/۹۳
		۶/۶۳۲	****	۰/۶۹
شاخصهای معنوی	عوامل انضباطی	-----	-----	۰/۹۸
		۵/۹۲۲	****	۰/۹۴
شاخصهای اجتماعی	عوامل مکتبی	-----	-----	۰/۶۷
		۶/۶۳۲	****	۰/۳۵

براساس نتایج ضریب تعیین به ترتیب عوامل انضباطی، مکتبی، امنیتی و در نهایت عوامل نظارتی بیشترین تأثیر را بر اقدامات صیانتی و پیشگیری دارد.

۸. نتیجه گیری

اگرچه در جهت ارائه راهکارهایی برای طراحی نظام ارزیابی عملکرد می‌توان الگوهای پیچیده‌تر عرضه کرد، سازمانها باید با توجه به وضع خاص خود برای کل سازمان یا بخشهایی از آن به این کار اقدام کنند؛ به عبارت دیگر شناسایی عوامل مؤثر بر اقدامات صیانتی و پیشگیری ناجا را نمی‌توان از بیرون به سازمان تزریق کرد، بلکه باید در سازمان طراحی، توسعه و بهبود

داده شود؛ لذا در ارزیابی عوامل مؤثر بر اقدامات صیانتی یگانهای ناجا نیز معیارهای بومی ارائه شد. هدف اصلی این پژوهش، "شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر اثربخشی اقدامات صیانتی و پیشگیری یگانهای ناجا"، است که با بررسی شاخصهای اقدامات صیانتی و پیشگیری یگانهای ناجا از طریق مطالعه کتابخانه و روش کیفی (پرسشنامه دلفی) شروع شد و با ارائه الگوی راهبردی به پایان رسید.

در مرحله اول پژوهش با مطالعه نتایج پژوهشهای پیشین و شناسایی متغیرهای مؤثر بر ارزیابی عملکرد و همچنین مباحث صیانت و پیشگیری در سازمانهای دولتی و غیردولتی تلاش شد تا نسبت به استخراج شناسه‌ها (گویه‌ها) به منظور ارائه و نظرخواهی از فرماندهان و مدیران ناجا و اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم انتظامی، اقدام شد. در پایان مطالعه کتابخانه‌ای ۱۰۵ مفهوم و شناسه منحصر به فرد از متن پژوهشهای پیشین به دست آمد. در مرحله دوم با استفاده از پرسشنامه دلفی و نظرخواهی از خبرگان ناجا (به عنوان نمونه، رئیس صیانت و پیشگیری بازرسی کل ناجا) نسبت به تبیین الگوی مفهومی برپایه مفاهیم اقدام شد و با پژوهش در دو مرحله با بهره‌مندی از نظرات ده نفر خبره، تعداد مفاهیم به ۷۴ گویه کاهش یافت و نسبت به طبقه‌بندی گویه‌ها تأییدیه گرفته شد.

در مرحله پژوهش کمی از طریق مطالعه میدانی و ارائه پرسشنامه ساختاریافته به ۵۸۳ نفر از نیروهای انتظامی در سراسر کشور و تکمیل آن توسط ۴۸۷ نفر نسبت به ارزیابی عوامل مؤثر اقدام شد. نتایج پژوهش در نهایت مشخص ساخت که شاخصهای انضباطی به عنوان مؤثرترین عامل اقدامات صیانتی و پیشگیری می‌تواند در ناجا به شمار آید. شاخصهای مکتبی، شاخصهای امنیتی و شاخصهای نظارتی در مراتب بعدی قرار گرفت. هم‌چنین در حوزه شاخصهای انضباطی، بُعد سازمانی بیشتر از بُعد فردی می‌تواند در جهت اثربخشی اقدامات صیانتی گام بردارد. در حوزه شاخصهای مکتبی، بُعد مکتب تشیع نسبت به بُعد قوانین و فرهنگ سازمانی ناجا اثربخشی خواهد داشت. در حوزه شاخصهای امنیتی، ابعاد معنوی و اطلاعاتی نسبت به ابعاد روانی و اجتماعی اثربخشی در صیانت و پیشگیری خواهد داشت. در نهایت در حوزه شاخصهای نظارتی، بُعد نظارت هنگام و بعد از اجرا بیشترین اثربخشی را در اقدامات صیانتی و پیشگیری خواهد داشت.

۹. پیشنهادهای کاربردی

- در زمینه عوامل انضباطی اثربخش بر اقدامات صیانتی و پیشگیری که برابر نتایج تحقیق از اهمیت بیشتری نسبت به دیگر شاخصها برخوردار است، پیشنهاد می‌شود:

- مدیران و فرماندهان باید نسبت به اجرای نقشهای مدیریتی خود شامل نقش طراحی، نقش ارتباطی، نقش اطلاعاتی، نقش اجرایی، نقش مشاوره‌ای و نقش نظارتی آگاهی داشته باشند و اقدامات لازم را انجام دهند.

- الگو و نمونه بودن رفتار انضباط ظاهری و معنوی فرماندهان برای کارکنان به منظور ایجاد فضای صمیمانه، دوستانه، عاطفی و پدران در محیط کار

- شرکت فعال فرماندهان در برنامه‌ها و مراسم مختلف مذهبی و فرهنگی برای تقویت مبانی دینی و اعتقادی کارکنان

- تأکید بر انضباط‌خواهی بیشتر فرماندهان و مدیران به دلیل ارتقای فرهنگ انضباط‌پذیری و انضباط‌خواهی

- ارتقای وضعیت استحقاقی کارکنان در راستای افزایش سطح انضباط ظاهری کارکنان

- آموزش فرماندهان برای استفاده مناسب از اختیارات تشویق و تنبیه با هدف بهبود خدمت و انضباط عمومی

- برخورد بموقع با کارکنان متخلف در کمیسیون‌های انضباطی

- تلاش برای حل مشکلات کاری و خانوادگی کارکنان توسط فرماندهان

- آماده بودن فرماندهان برای ارائه مشاوره‌های انضباطی

- توجه به سامانه ارزشیابی عملکرد پویا برگرفته از شاخصهای استخراج شده

- تقویت مهارت‌های نیروی انتظامی در سه سطح فنی، انسانی و ادراکی براساس آخرین روشهای یادگیری

- ایجاد نشاط در محیط‌های ناجا از طریق افزایش صمیمیت بین کارکنان و فعالیتهای گروهی

● در زمینه عوامل امنیتی اثربخش بر تمهیدات صیانتی و پیشگیری که به عنوان دومین عامل مؤثر شناخته شد، پیشنهاد می‌شود:

- توجه به تأمین نیازهای اساسی مادی کارکنان، یکی از حوزه‌های پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان در هر سازمانی از جمله کارکنان نیروی انتظامی است. تأمین نیازهای اساسی افراد زمینه‌های بسیاری از جرائم مالی و اخلاقی و حتی اجتماعی و امنیتی را از بین می‌برد.

- به منظور صیانت از کارکنان در مقابل تهدیدات مالی، مدیران و فرماندهان از طریق بهبود وضعیت معیشتی کارکنان از طریق ارائه وام‌های با بهره کم براساس نظریه تأمین مالی جمعی (جمع‌سپاری) و هم‌چنین بیمه عمر رایگان نیروها از طریق میزان عملکرد فرد و مشارکت‌هایی که در فعالیتهای ناجا داشته است.

- آموزش تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری و به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد تا

او را قادر به کار و بهبود بخش تواناییها، مهارتها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی کند؛ لذا آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با همکاران است.

- به منظور تقویت شأن و منزلت نیروهای ناجا و جلوگیری از آسیبهای اجتماعی از طریق حفظ آبرو در جمع در زمان بروز تخلف و گوشزد کردن تنها به خود فرد می‌تواند اثربخشی قابل قبولی در اقدامات صیانتی داشته باشد.

- برگزاری رویدادهای فرهنگی و مفرح به منظور پر کردن اوقات فراغت نیروها و ایجاد وفاداری به سازمان

- مبارزه و سرکوب افراد در سازمان که از راهبرد موبینگ استفاده می‌کنند تا خودشان را بین اطرافیان بزرگ جلوه دهند.

- تأکید بر ارتباط مؤثر و دائم با محیط دانشگاه و حوزه از طریق مباحثه‌های دوره‌ای، اجرای طرحهای مشترک، ارائه موضوعات و مشکلات ناجا در قالب طرح پژوهشی و موضوعات پایان‌نامه به منظور انجام دادن مطالعات توسط دانشگاہیان و حوزه.

- ناجا برای مدیریت دانش و بسیج نیروهای دانشی خود نظامات مربوط را تدوین کند.

● در زمینه عوامل مکتبی پیشنهاد می‌شود:

- یکی از عواملی که افراد را از بزهکاری باز می‌دارد، رعایت آموزه‌های مذهبی و داشتن ارتباط قوی با خداوند است؛ به همین دلیل است که در ماههایی مثل ماه محرم و ماه رمضان شاهد کاهش آمار وقوع جرم در جامعه هستیم. در مقابل تهدیدات مختلفی که متوجه کارکنان نیروی انتظامی است، تقویت باورهای دینی، کارکنان ناجا را در مقابل انواع تهدیدات مصون می‌دارد. بنابراین بخشی از اقدامات پیشگیرانه باید به این امر معطوف شود.

- به منظور صیانت کارکنان از تهدیدات مالی، مدیران و فرماندهان از طریق توجه به مفهوم عدالت سازمانی می‌توانند براساس عواملی نظیر عدالت در پرداختها، انتصابات، تشویقها و تنبیه‌های سازمانی، امکانات کاری و رفاهی، تناسب پُستها با تواناییها اقدامات مؤثری را انجام دهند. - از آنجا که شاخصهای مکتبی بویژه مکتب تشیع در اثربخشی اقدامات صیانتی و پیشگیری مؤثر بود، پیشنهاد می‌شود به منظور تقویت مبانی تشیع با دعوت از روحانیون نام آشنا نسبت به روشن کردن فطرت اصلی انسان در قلب اقدام شود.

- توجه به اعتقاد قلبی و عملی کارکنان ناجا به مباحث مکتب تشیع در فرایند گزینش و ارتقا - استفاده از رسانه‌های سمعی و بصری و تولید فیلمهای سینمایی و پویانمایی با محتوا و مضمون "شجاعت‌طلبی، خودشناسی، معادباوری، ایمان، توکل به خدا، سخاوت، امانتداری، حیاء، عدل و انصاف، وجدان درونی، امر به معروف و نهی از منکر، تولی و تبری".

- تقویت قدرت تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و سازماندهی فرماندهان از طریق برگزاری کارگاه‌های علمی و آموزشی

- برنامه‌هایی برای توسعه انگیزه‌های معنوی و ترویج فرهنگ خدمت‌رسانی در ناجا به اجرا درآید.

- طراحی نظامنامه اجرایی آسان‌سازی دسترسی ذی‌نفعان خارج از سازمان به دستاوردهای علمی ناجا

- ایجاد مرکز رشد به منظور شناسایی افکار و تفکرات جدید در راستای اهداف و مأموریت ناجا

- تغییر فرهنگ سازمانی ناجا به سمت سازمانی یادگیرنده و سپس یاد دهنده از طریق تشویق

کارکنان به داشتن الگوهای ذهنی جدید، تقویت گفتگو و یادگیری دوحلقه‌ای، دارا بودن تفکر سیستمی در مسائل ناجا، تقویت مهارت‌های کارکنان اقدام شود.

● در زمینه عوامل نظارتی پیشنهاد می‌شود:

- به منظور صیانت کارکنان در مقابل تهدیدات اخلاقی می‌توان از طریق برنامه‌ریزی بلندمدت

در حوزه‌های آسان‌سازی ازدواج برای کارکنان مجرد، استفاده از پلیس زن در مأموریت‌های مرتبط

به زنان، کاهش دسترسی کارکنان به اقلام منكراتی، اصلاح ساختار مربوط به اعزام کارکنان به

مأموریت‌های طولانی مدت، رفع کمبود بازداشتگاه‌های ویژه زنان، تسریع در رسیدگی به امور زنان

در یگانهای انتظامی در حداقل زمان ممکن اقدام کرد.

- استفاده از فناوری و تجهیزات پیشرفته برای ارتقای سطح نظارت سازمانی

- توجه به به کارگیری مناسب نیروی انسانی با تأکید بر شرایط احراز شغل و ویژگیهای شغل

و شاغل

- اجرای بازدیدهای ناگهانی و غیرمترقبه در محیط کاری

- تأکید بر رعایت سلسله مراتب سازمانی

- طراحی نظامنامه بهره‌وری و مدیریت هزینه در بودجه‌های مأموریتی

- نظام شایسته‌گزینی، شایسته‌پروری و شایسته‌سالاری در بازرسی کل ناجا تدوین و اجرا شود.

- در نظر گرفتن توانمندی ذهنی فرماندهان توسط بازرسی کل هنگام انتصاب (اجرای

آزمونهای هوش)

- فرایندهای سازمانی ناجا در زمینه چگونگی تأمین، جذب، به کارگیری، سازماندهی،

نگهداشت، آموزش و توسعه، پاداش و جبران خدمت بازنگری و اصلاح شود.

- جلسات هم‌اندیشی مشترک بین فرماندهان، ومدیران یگانها در برنامه‌های سالانه قرار گیرد.

- ناجا برای پیش‌بینی بموقع تهدیدات، طرحهای تحقیقاتی با موضوع آسیب‌شناسی و امنیت

و احساس امنیت را تعریف و اجرا کند.

- همکاریها و تعاملات با دیگر سازمانها و نهادهای کشور تقویت شود.
- با توجه به اهمیت داده کاوی و شیوه‌های تحلیل، پیشنهاد می‌شود به منظور شناسایی علل اصلی جرم به جمع‌آوری اطلاعات و رویدادها در حوزه صیانت و پیشگیری اقدام شود و از طریق سامانه رتبه‌بندی و امتیازدهی مبتنی بر عملکرد کارکنان برای کاهش جرائم قدم نهاد.
- ایجاد سامانه یکپارچه ارزیابی مبتنی بر نظرسنجی از مردم، همکاران در سطح نیروی انتظامی و مدیران/ فرماندهان با توجه به معیارهای عمومی- تخصصی و امکان مشاهده خصوصی برای کارکنان به منظور بهبود رفتار خود
- برگزاری جلسات پرسش و پاسخ تخصصی در کنترل بعد از اجرا نسبت به موضوعات جرائم کارکنان ناجا و انتشار دستاوردهای جلسات به نام سخنرانان و مشارکت‌کنندگان

فهرست منابع

- استونر، جیمز و فریمن، ادوارد (۱۳۷۵). "مدیریت رفتار سازمانی (ج سوم، رهبری و کنترل)"، سید محمد اعرابی و علی پارسائیان، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
- بیات، جامعی، محبت‌خانی، نجفی، (۱۳۹۶). "توسعه امنیت عمومی در پیشگیری از بحران انتظامی"، فصلنامه علمی ترویجی مطالعات پیشگیری از جرم- س دوازدهم/ ش ۹.
- حسینیان، شهامت و کریمی‌زاده، فرید (۱۳۹۵). "تعیین سنجه‌های ارزیابی عملکرد پلیس راهور به روش کارت امتیاز متوازن مورد مطالعه: پلیس راهور استان کهگیلویه و بویراحمد"، مطالعات پژوهشی راهور، س پنجم، ش ۱۷، ص ۷۵ تا ۱۰۸.
- چناریان نخعی، علی اصغر (۱۳۹۱). "مبانی و فرایند بازرسی و نظارت"، نشر معاونت تربیت و آموزش ناجا
- درویشی، آقایی، (۱۳۹۵). "شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های مؤثر در ارزیابی عملکرد کارکنان ناجا با رویکرد فازی"، فصلنامه علمی ترویجی منابع انسانی ناجا، ش ۴۵، دوره سوم، ص ۱۰۱ تا ۱۲۰.
- رابینز، استیفن پی و دی سنزو، دیوید ای (۱۳۸۲). "مبانی مدیریت"، ترجمه سید محمد اعرابی و محمد علی حمید رفیعی، چ دوم، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- فضلی، صادق و علیشاهی، آرمان (۱۳۹۱). "بررسی اثر عوامل درون‌سازمانی بر عملکرد سازمان با درنظر گرفتن نقش مدیریت دانش"، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، س ۴ (۲).

- فرجیها، محمد، (۱۳۸۹). "طرح تدوین برنامه ملی پیشگیری از جرم"، دفتر تحقیقات کاربردی
- کاپلان، رابرت و نورتون، دیوید (۲۰۰۴). "سازمان استراتژی محور"، ترجمه پرویز بختیاری، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- کشوری، عبدالرحمن (۱۳۸۹). "طراحی و تبیین الگوی ارزیابی عملکرد برنامه‌های استراتژیک تحقیقات غیرصنعتی سپاه"، رساله دکترای تخصصی مدیریت گرایش سیستمها، دانشگاه جامع امام حسین (ع) تهران.
- عباس نژاد، محمد حسین، فقیهی پور، جواد، محمد زاده مهنه، حمید رضا (۱۳۹۷). "تدوین الگوی پیشایندهای انضباط سازمانی در دانشگاه علوم انتظامی امین". دانش انتظامی، ش ۸۷.
- عساریان، عباس، جراحی دربان، مهدی، (۱۳۹۳). "صیانت و پیشگیری از جرم و گناه از منظر قرآن کریم و راه‌های نهادینه کردن آن در بین کارکنان پلیس"، علوم تربیتی، بصیرت و تربیت اسلامی، ش ۲.
- مجیدی، بقائی پاقعه (۱۳۹۴). "بررسی اقدامات صیانتی در پیشگیری از جرائم (مورد مطالعه فا.ا. خراسان شمالی)"، فصلنامه علمی ترویجی نظارت و بازرسی، ش ۳۴ دوره نهم، ص ۹۵ تا ۱۱۸.
- میرزایی اهرنجانی، حسین و سرلک، محمد (۱۳۸۴). "نگاهی به معرفت‌شناسی سازمانی: سیر تحول، مکاتب و کاربردهای مدیریتی"، فصلنامه نور، ش ۳، دوره ۳.
- وروایی، اکبر و رضازاده، اکبر (۱۳۹۴). "ارزیابی عملکرد مدیریت پیشگیری غیرکیفری در کاهش جرم سرقت خودرو در شهر کرمانشاه"، فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی کرمانشاه، ش ۲۲ دوره دوره سوم، ص ۱۰۱ تا ۱۱۵.
- Broadbent, J., (2007). "If you can't measure it, how can you manage it? Management and governance in higher education institutions". **Public Money and Management**, 27 (3), 193-198.
- Tangen, S. (2004), "Professional practice performance Measurement: from philosophy to practice", **International Journal of Productivity and performance Management**, Vol.53 No.8, pp726-37.
- Wu, T.-H., Chen, M.-S., & Yeh, J.-Y. (2010). "Measuring the performance of police forces in Taiwan using data envelopment analysis". **Evaluation and Program Planning**, 33(3), 246-254.