

نقش فرماندهان و مدیران ناجا در پیشگیری از تخلفات و

جرائم کارکنان با تأکید بر مدیریت اسلامی

غلام حیدر حیدری^۱، غلامعلی اورنگیان^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۲۵

از صفحه ۷۵ تا ۹۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۷/۱۵

چکیده

هدف این مقاله شناخت نقش فرماندهان و مدیران ناجا در پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان ناجا با دستیابی به یک الگوی مناسب است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و روش آن آمیخته کمی و کیفی است که با بهره‌گیری از روشهای توصیفی-تحلیلی از طریق مصاحبه با ۲۵ نفر از نخبگان و صاحبانظران در حوزه پیشگیری از تخلفات و جرائم و همچنین مراجعه به مراجع دینی و اسلامی از دیدگاه‌های ارزشی و انقلابی، توانمندی فردی، رفتاری و عملکردی انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که فرماندهان و مدیران باید نسبت به گزینش در آغاز استخدام، آموزش در هنگام خدمت، توجه به اعتقاد و ایمان کارکنان به خداوند متعال و فرضیه امر به معروف و نهی از منکر را جدی بر اساس شاخصهای مدیریت اسلامی از نگاه قرآن، معصومین و فرماندهان برتر، سر لوحه کار قرار دهند و نظارت و کنترل مستمر بر آن داشته باشند. نتایج تحقیق نشان داد که فرماندهان و مدیران در پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان با توجه به منابع معتبر اسلامی و دینی و همچنین مصاحبه با صاحبانظران پیشگیری، نقش بسیار مهم و کلیدی دارند.

واژگان کلیدی

فرماندهان و مدیران، مدیریت اسلامی، پیشگیری، کارکنان ناجا، تخلف و جرم

۱. کارشناس ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول). رایانامه: H17057H@gmail.com

۲. کارشناس ارشد حقوق خصوصی دانشگاه آزاد اسلامی. رایانامه: mobin341341@gmail.com

۱. مقدمه

در هر نهاد و سازمان هدفمند و سازمان‌یافته، بروز تخلفات و جرائم در میان اعضای آن ناهنجاری‌هایی را در درون آن به وجود می‌آورد و دست یافتن به اهداف نهایی را با مشکلاتی رو به رو می‌سازد. بر همین اساس در سامانه مدیریتی، چه در سطح کلان و چه خرد و متناسب با وظایف و مأموریت‌های ذاتی و تصریحی و استنتاجی خود نسبت به شرایط زمانی و مکانی، باید برای تعیین اهداف در نظر گرفته شده، سرمایه‌گذاری، و اولویت‌های کاری مربوط را برنامه‌ریزی کند.

در واقع نگرش واقع بینانه ایجاب می‌کند به موضوع سالم‌سازی فردی و جمعی، که ضرورت و اهمیت والایی دارد، توجه بیشتر، و این امر نهادینه شود؛ لذا برای محقق شدن این هدف، علاوه بر به کارگیری روش‌های صحیح مدیریتی متناسب با موضوع کاری، پرداختن به روش‌های پیشگیرانه در مدیریت منابع انسانی و نیز حفظ و صیانت کارکنان از خطاهای احتمالی و تهدیدات و آسیب‌های مبتلا به شغلی از گام‌های اصلی و اولویت‌دار است. با توجه به اینکه ناجا به استناد ماده ۴ قانون نیروی انتظامی، وظایف مهمی را عهده‌دار است و از طرفی مأموریتها و وظایفی که از سوی قانونگذار پیش‌بینی شده و ماهیت آن به گونه‌ای است که یک طرف با حقوق جامعه (نظم عمومی) و آزادی‌های فردی و اجتماعی آحاد مردم و از سوی دیگر با حقوق مرتکبان جرائم در ارتباط است، پرواضح است که فرماندهان و مدیران باید نسبت به علل و موجبات این‌گونه رفتار آگاهی داشته باشند و از سهم و نقش خود در ریشه‌یابی و پیشگیری از این پدیده مذموم آگاهی یابند و در جهت رفع آن اقدام مؤثر به عمل آورند (زهروی، ۱۳۹۳، ص ۱۲).

با توجه به تأکیدات فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله العالی) در بیانات متعدد، دیدارها و حکم انتصاب فرمانده ناجا مبنی بر صیانت از کارکنان و با عنایت به اینکه فرماندهان و مدیران از جایگاه ویژه‌ای برخوردار، و در تأمین سلامت اداری و صیانت از کارکنان نقش تعیین‌کننده‌ای دارد و بر اساس تحقیقات (گزارش محقق در شورای پیشگیری از تخلفات و جرائم ستاد کل نیروهای مسلح) بیش از ۶۸٪ جرائم در ضعف نظارت و کنترل فرماندهان، رؤسا و مدیران و فرایندهای معیوب سازمانی ریشه دارد و تلاش آنها برای پیشگیری از جرائم نقش حیاتی دارد که براساس شاخص‌های مدیریت اسلامی و دینی می‌تواند با تعیین الگوهای مناسب اسلامی در جلوگیری جرائم و تخلفات کارکنان نقش بسزایی را ایجاد کند. تحقیقات در منابع امامیه از منابع فقهی و غیر آن همچون قرآن و احادیث و روایات، نهج‌البلاغه و... نشان می‌دهد که شارع مقدس برای پیشگیری از جرم، آموزه‌های بسیار دقیق و در عین حال ظریف و متناسب با وضعیت گوناگون اجتماعی دارد.

از آنجا که وجود تخلف، کجروی و جرائم در میان مأموران پلیس و نیروی انتظامی مسئله‌ای است که دغدغه محقق، و نقش فرماندهان و مدیران در پیشگیری از آنها حائز اهمیت جدی است، مسئله اصلی در این تحقیق، پیشگیری از جرائم و تخلفات مأموران نیروی انتظامی است و اینکه فرماندهان و مدیران در پیشگیری از آن با تکیه بر مدیریت اسلامی چه نقشی می‌توانند ایفا کنند.

۲. سوالات پژوهش

۱. نقش فرماندهان و مدیران ناجا در هوشمندسازی و حساس کردن کارکنان نسبت به تخلفات و جرائم چیست؟
۲. نقش فرماندهان و مدیران در ارتقای سطح خود کنترلی کارکنان ناجا چیست؟
۳. نقش فرماندهان مدیران در ایجاد فضای امر به معروف و نهی از منکر در میان کارکنان ناجا چیست؟
۴. نقش فرماندهان و مدیران در تشویق کارکنان صالح و تنبیه کارکنان متخلف چیست؟

۳. پیشینه پژوهش

زهروی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «طراحی مدلی برای پیشگیری از بروز تخلفات و جرائم فرماندهان و مدیران ناجا» به این نتیجه رسیده است که اگر چه از بیشتر سازوکارهای منطبق بر آموزه‌های اسلامی می‌توان استفاده کرد برای پیشگیری از جرائم مدیران و فرماندهان مهمترین سازوکار، نظارت درونی با دو شرط پیشنهاد شده است: الف) نظارت بیرونی را مکمل و مهمتر از آن مصصح نظارت درونی قرار دهیم. ب) عوامل مؤثر در مجموعه از عوامل فردی در نظارت درونی بیشتر ملاحظه شود؛ به عنوان نمونه تشویق غیرمستقیم و عملی برای شرکت در نماز جماعت بر همین نوع تشویق نسبت به قرائت فردی دعای توسل مقدم باشد. صوفی زمره (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «الزامات حقوق بشری پلیس در پیشگیری از جرم» به این نتیجه رسیده است که پیشگیری نیروی پلیس باید حتی‌الامکان حداقلی و تا جایی که ممکن است به گونه‌ای باشد که کمترین تعارض را با حقوق بشر داشته باشد و باید با به کارگیری رویکرد اجتماعی، که از عمق بیشتری برخوردار است و با حداکثر کردن مشارکت مردمی، رعایت حقوق بشر را تضمین کرد. کامیابی (۱۳۷۹) در پژوهشی با عنوان «امر به معروف و نهی از منکر و نقش آن در پیشگیری از وقوع جرم» به این نتیجه رسیده است که در اقدام به فرضیه پژوهش باید ضمن رعایت شرایط و مراحل در سه مرحله و سه سطح اقدام کرد: در سطح عموم امت اسلامی به وسیله آحاد امت، در

سطح عموم امت اسلامی به وسیله گروهی خاص و در سطح جهانی به وسیله گروهی خاص. از سوی دیگر اجرای فریضه با روشها و اسلوبهای مبتنی بر جامعه‌شناسی و روانشناسی می‌تواند گام عملی در جهت کاهش جرم و منکرات در جامعه باشد و گرنه نه تنها مؤثر نیست بلکه آثار منفی بر جای می‌گذارد و معروفات، منکر و منکرات، معروف جلوه می‌کند. چپل و پیکرو (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان «اعمال نظریه یادگیری اجتماعی بر تخلف پلیس» به این نتیجه رسیده‌اند که این نظریه می‌تواند تا حد زیادی به توصیف انحرافات پلیس بپردازد. سینگدر (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان «در باب فساد ضابطان دادگستری؛ مطالعه موردی پلیس ملی افغانستان» به این نتیجه رسیده است که به‌رغم گسترش کمی نیروهای پلیس، برنامه اصلاح دستمزدها بر نیروهای با دستمزد کم تأثیری نداشته و اعزام چرخشی به مناطق دور افتاده، نیروها را به فساد با هدف بقا، سوق داده است. در نهایت پژوهشگر به این جمع‌بندی رسیده است که نظام اصلاح دستمزدها به بازبینی‌های بیشتری نیاز دارد و در نهایت هم در مورد مأموران دون پایه می‌تواند مفید واقع شود؛ اما در مورد فرماندهان و فساد نظام‌مند، اصول پیشگیرانه گسترده‌تری نیاز است.

۴. مبانی نظری پژوهش

۴-۱. انواع پیشگیری از جرم

پیشگیری از تخلف و جرم مربوط می‌شود به حوزه‌ای از سیاستهایی که به وسیله افراد، اجتماعات، نهادهای غیر دولتی و تمامی سطوح دولت به کار گرفته می‌شود تا عوامل مختلف اجتماعی و محیطی را هدف قرار دهد که احتمال وقوع تخلفات و جرائم را افزایش می‌دهد. رویکردهای مختلفی نسبت به پیشگیری از تخلف و جرم وجود دارد. این رویکردهای مختلف در زمینه تمرکز بر موارد مختلف، نظریات پشت آنها و اقداماتی که انجام می‌دهند با یکدیگر متفاوت است (زهروی، ۱۳۹۳، ص ۶۲).

۴-۱-۱. پیشگیری کیفری و غیرکیفری

یکی از کلی‌ترین و اساسی‌ترین تقسیم‌بندیهای الگوهای پیشگیری، تقسیم آن به پیشگیری کیفری و غیرکیفری است (دادبان، آقایی، ۱۳۸۸، ص ۱۳۳) که تعاریف هر یک به این شرح است:

الف) پیشگیری کیفری

در دیدگاه‌های مقابله با جرم، دو نوع واکنش وجود دارد: یکی مقابله یا پیشگیری کیفری یعنی شدت عمل کیفری یا افزایش مجازاتها و به عبارت دیگر افزایش هزینه کیفری تخلف و جرم است؛ مثلاً مجازاتها را تشدید، و یا قرارهای تأمینی را لحاظ می‌کنند. در قانون حمورابی یا

در اسلام (در حدود) تشدید کیفر صورت گرفته است؛ زیرا شارع عقیده دارد که شدت کیفر در ذات خودش بازدارنده است و افزایش شدت مجازات موجب بازدارندگی می‌شود. بنابراین در این دیدگاه کلاسیک فرض بر این است که شدت کیفر برای عدم تکرار کفایت می‌کند؛ زیرا هدف شارع این است که تا جایی که امکان دارد، مجازات‌ها اعمال نشود؛ چون ذهنیت شارع این است که عده زیادی را از ارتکاب جرم منصرف کند. با توجه به اینکه حدود، جنبه امضایی دارد، اصولاً در آن دوران بر شدت کیفر تأکید می‌شد؛ زیرا شدت کیفر حالت بازدارندگی دارد؛ یعنی هدف شارع برای تهدید و بازدارندگی از تشدید کیفر بهره می‌گرفت؛ پس شدت مجازات و شدت عمل ملاک بود. توسل به کیفر و مجازات سخت از ویژگی دیرینه سیاست کیفری جوامع برای ایجاد رعب و وحشت در افراد مستعد بزهکاری و جلوگیری از ارتکاب جرم است. برخلاف تصور، این روش به دوران حاکمیت کلیسا و یا عصر روشنگری اختصاص ندارد. این رویکرد از زمان تشکیل اجتماعات بشری تا به امروز حول محور این توجیه چرخیده است که کیفر باید موجب تنبیه و بازدارندگی مجرم و تنبیه بزهکاران بالقوه شود. امروزه پیشگیری کیفری در جرم‌شناسی حول محوریت فرد قرار دارد و از دیدگاه تأدیبی و اخلاقی با پدیده تخلف و جرم برخورد می‌کند؛ اما در گذشته و در دوران اولیه، که می‌توان به دوره انتقام دسته جمعی و شخصی در افراد اشاره کرد، هدف اعمال مجازات و کیفر، بیشتر جنبه انتقامی داشت؛ با این حال وجود جنبه پیشگیری نیز از نظرها دور نبوده است؛ زیرا انتقام گیرندگان، جلوگیری از تکرار چنین وقایعی در مورد خود و یا افراد قبیله شان را مد نظر داشتند (نجفی توانا، ۱۳۸۴، ص ۵۲).

پیشگیری کیفری از دو جهت دارای اهمیت است: یکی «پیشگیری عام»، که در این نوع پیشگیری، جنبه اربابی و تهدید کیفری موجبات دوری مرتکبان بالقوه از علل مجرمانه را فراهم می‌سازد. در پیشگیری عام، ایجاد ترس و ارباب، تهدید و کیفر و نگرانی از دست دادن اعتبار برای همه کسانی مطرح است که بالقوه آمادگی ارتکاب جرم را دارند. این سطح از پیشگیری، عموم افراد جامعه را افرادی در نظر می‌گیرد که بالقوه آمادگی ارتکاب جرم را دارا هستند. بنابراین کوشش می‌شود از طریق آگاهی عمومی از ارتکاب جرم در افراد جلوگیری شود ضمن اینکه جنبه اربابی و تهدید نیز از نظر دور نگه داشته نمی‌شود. پیشگیری عام، جرم مدارانه است که محور آن بر نقش بازدارندگی ارباب انگیزی و عبرت آموزی کیفری بر عموم مردم استوار است. در این نوع از پیشگیری تلاش شده است تا با وضع قوانین و تعیین کیفر و اجرای آن در مورد مجرمان از ارتکاب اولیه جرائم توسط افراد جامعه جلوگیری شود (مجموعه پیشگیری از جرائم معاونان انتظامی ناجا، ۱۳۸۴، ص ۲)

جنبه دیگر «پیشگیری خاص» است؛ اثری که مجازات در بازدارندگی مجرم از دست زدن دوباره به رفتار مجرمانه دارد، پیشگیری خاص نامیده می‌شود. در این نوع از پیشگیری از جرائم سعی می‌شود با تحمیل مجازات بر مجرم و تنبیه او، رنج و سختی مجازات از ارتکاب دوباره همان جرم یا جرائم دیگر پرهیز شود. بنابراین جلوگیری از ارتکاب جرم و ترس در کسانی که قبلاً مرتکب جرم شده‌اند، مهمترین هدف در پیشگیری خاص است. در تحقق پیشگیری باید کوشش کرد تا مجرم، چه از طریق تهدید و چه از طریق اصلاح بازدارندگی و بازسازی اجتماعی، دیگر مرتکب جرم جدید نشود. بنابراین نقش فایده‌گرا و پیشگیرانه کیفر می‌تواند جنبه سه‌گانه به خود گیرد: عبرت آموزی، انطباق‌پذیری دوباره اجتماعی یا طرد مجرم. سرانجام درباره پیشگیری کیفری باید بیان کرد که در هیچ جامعه‌ای حذف حقوق کیفری قابل تصور نیست؛ چرا که در مطلوبترین جامعه‌ها باز نقض ارزشها صورت خواهد گرفت. بنابراین همواره نیاز به تعیین ارزشهای مورد توجه جامعه و ایجاد ضمانت اجرایی مناسب آن وجود دارد. در مجموع از نظر اهمیت، پیشگیری کیفری از پیشگیری غیرکیفری متأخر است؛ زیرا کیفر همواره تنها ضمانت اجرایی پیشگیری از جرم بوده است (وروایی، محبی، ۱۳۹۴، ۵۴).

ب) پیشگیری غیرکیفری

در مقابل پیشگیری کیفری، پیشگیری غیرکیفری مطرح است که مجموعه شیوه‌هایی در خارج از نظام کیفری است که برای جلوگیری از وقوع بزه در جامعه به کار گرفته می‌شود. این مجموعه تدابیر و اقدامات غیر کیفری پیش از وقوع جرم با مداخله و اصلاح محیط‌های جرم‌زا و افرادی صورت می‌گیرد که مستعد ارتکاب بزه هستند. در این زمینه ریمون گسن تأیید می‌کند که سامانه‌های گوناگون کنترل غیرکیفری نقشی متغیر اما مسلم در زمینه پیشگیری از تبهکاری و تکرار جرم دارد. این شاخه از پیشگیری به پیشگیری وضعیت مدار و اجتماعی تقسیم می‌شود (زرگری، ۱۳۹۰، ص ۷۵).

۴-۱-۲. پیشگیری وضعی (وضعیت مدار)

پیشگیری وضعی از جرم یکی از راهکارهای نوین پیشگیرنده از تخلف و جرم است که در مقابل دیگر راهکارهای پیشگیری از جرم از جمله پیشگیری اجتماعی از جرم، از سال ۱۹۷۰ و به طور ویژه در انگلستان مطرح شد. اقدامات وضعی از تخلف و جرم به اوضاع و احوال و شرایطی ناظر است که مجرم را در آستان ارتکاب جرم قرار می‌دهد؛ اوضاع و احوالی که در جرم‌شناسی، وضعیت‌های ما قبل بزه‌کاری یا پیش جنایی نام دارد و فرایند‌گذار اندیشه جنایی به عمل جنایی را تحریک و تشدید، و به طور خلاصه نقش عمده‌ای در به تحقق پیوستن عمل مجرمانه ایفا می‌کند (نجفی ابرنآبادی، ۱۳۸۳، ص ۵۸۰).

در مجموع باید گفت که پیشگیری وضعی بر تجزیه و تحلیل راهبردی از منطقه معین برای شناسایی و تعیین فرصتهای ارتکاب جرم و اشخاص و وضعیتهای در معرض خطر و به دنبال تغییر شرایط جرمزا از طریق حمایت بهبود یافته از آماج جرم (اشخاص یا اموال) مبتنی است. هدف این نوع پیشگیری، اعمال ساختارهای پیشگیری مبتنی بر جامعه برای کاهش جرم و بی‌نزاکتی است.

۳-۱-۴. پیشگیری اجتماعی

پیشگیری اجتماعی از دهه ۱۹۶۰ در مبارزه با فقر آغاز شد. صاحب‌نظران امریکایی بیشتر اقدامات خود در این زمینه را روی جوانان آن کشور متمرکز کرده‌اند (نجفی توانا، رفیعی، ۱۳۹۲، ص ۱۰۹). پیشگیری اجتماعی از جرم مستلزم قبول این واقعیت است که عوامل مختلفی در تکوین جرم نقش دارد که عبارت است از عوامل محیط اجتماعی عمومی و شخصی. پیشگیری اجتماعی یعنی مداخله در محیط اجتماعی و شخصی؛ به عبارت دیگر شامل اقدامهای اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و پیشگیرانه می‌شود که نسبت به محیط‌هایی اعمال می‌شود که فرد در آن سکونت دارد (پورقهرمانی، خسروشاهی، ۱۳۹۰، ص ۶۶-۶۵).

در نهایت هدف این پیشگیری این است که مستقیم از بزهکار شدن افراد جلوگیری کند. بنابراین پیشگیری اجتماعی در صدد است با بهره جستن از تدابیری در زمینه افزایش سطح آموزش، کاهش فقر، ایجاد اشتغال و فرهنگ‌سازی، آنها را با قواعد اجتماعی هم‌نوا سازد و اجتماعی‌پذیری را بالا ببرد (همان). نهایتاً این نوع پیشگیری باعث مهار عوامل اثرگذار در شکل‌گیری از جرم می‌شود (فیروزی، آقایی، پاهکیده، ۱۳۹۴، ص ۱۳۵). در واقع در تدابیر پیشگیری اجتماعی نقش خانواده، آموزش، وسایل ارتباط جمعی و سیاستهای کلی اجتماعی اهمیت دارد. به طور کلی می‌توان گفت که در این نوع پیشگیری با رویکرد کلان به عوامل بروز بزهکاری از قبیل فقر اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی توجه می‌شود و با توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و غیره در جامعه از بروز بزهکاری جلوگیری به عمل می‌آید. این نوع از پیشگیری در صورت اجرای موفق‌آمیز به جلوگیری پایدار از ارتکاب جرم منجر می‌شود (حقیقت، محمدنسل، ۱۳۹۲، ص ۱۷). پیشگیری اجتماعی خود به دو زیر مجموعه جامعه‌مدار و رشدمدار تقسیم می‌شود: (جزینی، همکاران ۱۳۹۳، ص ۱۷)

الف) پیشگیری جامعه‌مدار

پیشگیری جامعه‌مدار یا پیشگیری محیطی، کهن‌ترین گونه پیشگیری فردمدار (اجتماعی) است که با تکیه بر ظرفیت محیط‌ها، بویژه محیط‌های پیرامون افراد به دنبال پیشگیری از تخلف

و جرم است. این محیط‌ها می‌تواند محیط طبیعی جغرافیایی یا اجتماعی فرد باشد که هم شامل محیط اجتماعی شخصی (مثل خانواده و دوستان) است و هم شامل اجتماعی عمومی یعنی حضور فرد در جامعه و تعامل با عوامل اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی است. این نوع پیشگیری با به کارگیری اقدامهای غیرقهرآمیز اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی در محیطهای مختلف در صدد از بین بردن عوامل محیطی جرمزا یا دست کم کاهش تأثیر آنها بر افراد است (نیازپور، ۱۳۹۳، ص ۹۴)؛ به این ترتیب، پیشگیری جامعه مدار با توجه به این انگاره، که گونه‌های مختلف محیط بر نظام رفتاری افراد تأثیرگذار است بر استفاده از اقدامهای غیرقهرآمیز محیطمدار به منظور زدودن یا کاهش تأثیر عوامل جرمزا تمرکز می‌کند؛ از این رو، اقدامهای ناظر بر آموزش و پرورش، آموزشهای دینی، اشتغالزایی، فقرزدایی، تهیه مسکن برای شهروندان، ایجادراه اجتماعی و اقتصادی، که نقش مؤثری در فرایند شکل‌گیری شخصیت افراد ایفا می‌کند در چارچوب این نوع پیشگیری جای می‌گیرد (ابراهیمی، ۱۳۹۰، ص ۶۱)

ب) پیشگیری رشدمدار

در واقع هسته اصلی و بنیادین این شاخه از پیشگیری، مطالعه جرم در ارتباط با روند زندگی است که به تشریح چگونگی تأثیرپذیری الگو و ماهیت بزهکاری از سن اختصاص دارد و موضوع اصلی آن رابطه سن و جرم است (محسنی، ۱۳۹۳، ص ۱۴۷)

پیشگیری رشدمدار به دنبال این است تا با به کارگیری اقدامات مناسب روانشناختی-اجتماعی زود هنگام از تداوم و استقرار رفتارهای مجرمانه در افراد جلوگیری کند. این اقدامات باید پیش از بروز و در آستان اختلافهای احتمالی معمول، جلوی عوامل خطری را بگیرد که کودکان در معرض آن هستند (متولی زاده نایینی، ۱۳۸۶، ۱۲۸).

پیشگیری رشدمدار بر این انگاره استوار است که درست سپری نشدن فرایند رشد کودکان، احتمال گرویدن این دسته به بزهکاری و چه بسا ماندگاری در این ورطه را افزایش می‌دهد؛ از اینرو با به کارگیری تدابیر حمایتی مناسب می‌توان چالشهای فراوی کودکان را در مرحله‌های مختلف رشد برطرف ساخت و در نتیجه آنان را به سمت هنجارپذیری و پیروی از بایدها و نبایدهای کیفی هدایت کرد (عظیم‌زاده، ۱۳۹۰، ص ۵۳).

۴-۲. پیشگیری از تخلفات و جرائم از دیدگاه فرماندهان و مدیران ناجا

موضوع اصلی، نقش فرماندهان و مدیران در پیشگیری جرم است و عوامل موضوعی فرعی یا جانبی تلقی می‌شود. بدیهی است بیان همه مسائل مرتبط با پیشگیری از آن با توجه به محدودیت منابع در یک مقاله مختصر مقدور نیست؛ اگر چه انعکاس ابعاد و زوایای مختلف این پژوهش در مقدمه، دشوار است؛ لذا به این موارد اشاره می‌شود:

۴-۲-۱. نقش فرماندهان و مدیران در عوامل درون سازمانی مؤثر در پیشگیری از جرائم

الف) نقش مهارتها و ویژگیهای فرماندهان و مدیران در پیشگیری از جرائم

یکی از عوامل درون سازمانی مهم در پیشگیری از وقوع جرائم، چگونگی اعمال فرماندهی و مدیریت است. فرماندهان و مدیران، بهترین و مؤثرترین الگوی زیر دستان خود، و علاوه بر آن مسئول تمام رفتار کارکنانشان نیز هستند. اینک به تشریح اجمالی این عامل می پردازیم.

ماده ۵۷ آیین نامه انضباطی در باره الگو بودن فرماندهان و مدیران می گوید: رفتار و روش فرماندهان، رؤسا و مدیران باید بهترین نمونه و الگوی انضباط معنوی و ظاهری برای پرسنل باشد. آنان از لحاظ دیانت، تقوی، مهارت، شهامت، بردباری، حسن رفتار و رعایت اخلاق اسلامی نیز باید برای پرسنل جمعی خود نمونه باشند (آیین نامه انضباطی).

آموزش اندیشیدن و تصمیم گیری و رسیدگی به پیشامدها بویژه پیشامدهای ناگهانی و غیرمنتظره، سپردن مسئولیت به هر فرد که علاقه مند، و آماده تحمل آن است در اختیار داشتن مربی شایسته و تحصیلکرده، که دانش و تخصص خود را در اختیار دیگران قرار دهد و بررسی و مطالعه روانشناسی بویژه روانشناسی اجتماعی به منظور آگاهی یافتن از رفتار از جمله عواملی است که به آموزش فرماندهی یاری می کند. هم چنین مدیران و فرماندهان باید از مهارتها و ویژگیهایی برخوردار باشند (رضائیان، ۱۳۷۹، ص ۳۳).

ب) نقش فرماندهان و مدیران در آموزش کارکنان

دومین عامل درون سازمانی که فرماندهان با اعمال آن می توانند از وقوع جرائم پیشگیری کنند، آموزش است. دنیای امروز، دنیای توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی است و ضروریترین نیاز توسعه، حضور قدرتمند امنیت است. عدم توسعه حاصل نبود امنیت اجتماعی است. بازنگری مداوم در مراحل آموزش در جهان متحول کنونی و بقول پیتردراکر « در این عصر تداومها، که قوانین و اصول، آهسته آهسته خود را تغییر می دهد و یافتهها و معیارهای جدید در جهت کاملتر و غنی تر شدن یافتههای قبل پا به عرصه وجود می گذارد»، بسیار ضروری و مهم به شمار می رود. در راستای پیشگیری از بروز خطاها و اشتباهات ناشی از اجرای وظایف قضایی نیروی انتظامی توسط مجریان این وظایف، ضرورت دارد که این نیرو دارای کارکنانی توانمند از لحاظ دانش انتظامی و قضایی باشد تا با بهره گیری از آموخته های کاربردی خود بتواند از عهده این مأموریتها سرافراز بیرون بیاید.

ج) نقش فرماندهان و مدیران در تقویت انضباط

سومین عامل درون سازمانی بسیار مهم، که در پیشگیری از جرائم تأثیر مستقیم دارد، رعایت

انضباط درون سازمانی است. بر اساس برهان نظم، می‌توان پذیرفت که شرط اساسی پلیس موفق، دارا بودن نظم و انضباط در زندگی خصوصی و محل خدمت وی است. در واقع او با این عمل، سفارش حضرت علی (ع) را به کار بسته است که فرمود: «من شما دو نفر (حسن و حسین) و همه فرزندان و خانواده ام و هر کس را که نامه‌ام به او رسد به تقوای الهی و نظم در کارتان سفارش می‌کنم» (فیض الاسلام، ۱۳۶۴، ص ۵۲).

د) نقش فرماندهان و مدیران در فرهنگ سازمانی

چهارمین عامل درون سازمانی، که در انتقال ارزشها و هنجارهای مورد قبول و پیشگیری از جرائم نقش تعیین کننده‌ای می‌تواند داشته باشد، فرهنگ سازمانی است. مقصود از فرهنگ سازمانی سامانه‌ای از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به سازمان دارند و همین ویژگی موجب جدا کردن دو سازمان از یکدیگر می‌شود. فرهنگ از مجموعه‌ای از ویژگیهای اصلی تشکیل شده است که سازمان به آنها ارجح می‌نهد و برای آنها ارزش قائل است. تحقیقاتی که به تازگی انجام شده است، هفت ویژگی را در تشکیل فرهنگ سازمانی مؤثر می‌داند: خلاقیت و خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به نتیجه، توجه به افراد، تشکیل گروه، تحول و پایداری. و ندر زاندن فرهنگ را این گونه تعریف می‌کند: مجموعه‌ای از رفتارهای آموخته شده برای تفکر، احساس و عمل است که از نسلی به نسل دیگر انتقال می‌یابد و متضمن تجسم این الگوها در بخشهای مادی است (شریف‌زاده، ۱۳۷۵، ص ۱۲).

تعریفی دیگر از فرهنگ سازمانی می‌گوید: بر هر سازمانی روحی حاکم است. در واقع فرهنگ سازمانی، هوایی است که در فضای سازمانها موج می‌زند و کارکنان، هر روزه آن را تنفس می‌کنند. اگر این هوا سبک باشد، همه براحتی نفس می‌کشند و اگر سنگین باشد، دچار اشکال می‌شوند (علامه، ۱۳۷۲، ص ۴).

ه) نقش فرماندهان و مدیران در کنترل مأموران

پنجمین عامل درون سازمانی، که به تحقق اهداف در سازمانها و در پیشگیری از جرائم می‌تواند کمک قابل توجهی کند، ساختار کنترل است. ماده ۵۳ آیین نامه انضباطی در باره وظایف عمومی فرماندهان رؤسا و مدیران می‌گوید: رؤسا و مدیران با اعمال کنترل و نظارت در یگان یا سازمان از چگونگی اجرای وظیفه نیروها آگاهی می‌یابند و در جهت پیشرفت آنان با تشویق و ترغیب عناصر وظیفه‌شناس و پرتلاش و ارشاد عناصر کمکار و بی‌انضباط، مدیریت خود را اعمال می‌کنند و ضمن ریشه‌یابی تخلفات، تنبیه را به عنوان آخرین ابزار تربیتی در مورد نیروهای متخلف به کار می‌برند. در تعریف کنترل گفته می‌شود که کنترل فرایندی است که پیوسته عملکرد جاری را

(به منظور اطمینان از اینکه به رسیدن به هدفهای از پیش تعیین شده منجر شود). با استانداردهای عملکرد اندازه‌گیری، و انحرافات و درجه اهمیت آن را تعیین می‌کند و اقدامات اصلاحی را در صورت لزوم معمول می‌دارد. کنترل، سازمان را در رویارویی با شرایط متغیر، اشتباهات مکرر، واگذاری اختیار، پیچیدگی سازمان و به حداقل رساندن هزینه‌ها کمک، و کنترل کیفیت و کمیت و زمان و هزینه‌ها را آسان می‌کند (ایران نژاد و ساسان گهر، ۱۳۷۲: ۵۲).

۴-۲. نقش فرماندهان و مدیران در عوامل برون سازمانی موثر در پیشگیری

یکی از عوامل برون سازمانی، که همه افراد در محیط‌های زندگی فردی، خانوادگی و شغلی کم و بیش با آن رو به رو می‌شوند، فشار روانی است. واژه و لغت استرس، اغلب به مفهوم فشار، کشش و یا نیرو به کار می‌رود و عبارت است از واکنش فیزیکی، ذهنی و شیمیایی بدن (بیولوژیکی) به هر محرک درونی یا بیرونی که سبب به هم خوردن تعادل حیاتی انسان می‌شود و چنانچه واکنشهای جبرانی، کافی و مناسب نباشد در رفتار فرد اختلال ایجاد خواهد کرد. برای اینکه فشار روانی از حالت بالقوه به بالفعل درآید، باید: ۱. نتیجه کار نامشخص و نامطمئن باشد. ۲. این نتیجه باید اهمیت زیادی برای فرد داشته باشد (عباس زادگان، ۱۳۷۹، ص ۳۳).

۵. روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر روش گردآوری داده‌ها آمیخته (کمی و کیفی) است. به این صورت که از طریق رجوع به منابع اسلامی و مصاحبه با ۲۵ نفر از صاحب‌نظران پیشگیری، شاخصها به دست آمده است. تحقیق در دسته کاربردی قرار می‌گیرد. جامعه آماری این تحقیق ۹۴ نفر از معاونان و مدیران مرتبط با پیشگیری از وقوع جرم هستند که حجم نمونه این افراد ۲۵ نفر بود که مصاحبه انجام شد. اطلاعات این پژوهش با بهره‌گیری از روش کتابخانه‌ای و هم‌چنین مصاحبه حضوری با خبرگان و صاحب‌نظران به تجزیه و تحلیل و دسته‌بندی نظر و دیدگاهها اقدام کرد. با مراجعه به منابع متعدد معتبر اسلامی ۷۱۳ مصداق در حوزه مدیریتی استخراج شد که این تعداد پس از بررسی و جمع‌بندی نهایی به ۴۶۲ شاخص با موضوع عملکردی (۴۱٪)، شخصیتی (۲۳٪)، توانمندی فردی (۱۸٪) و ارزشی و انقلابی (۱۸٪) تبدیل شد که با نرم‌افزار مربوط، سهم هر یک از شاخصها براساس گامهای زیر مشخص و تبیین شد:

- گام اول: مشخص کردن شاخصها و ... از کتابها و منابع اسلامی
- گام دوم: جمع و حذف اضافات
- گام سوم: وزندهی بر اساس تکرار و استخراج واژگان مشترک

- گام چهارم: توزیع واژگان مشترک بر اساس فرضیه های تحقیق
- گام پنجم: تدوین پرسشنامه و ارائه به جامعه آماری تحقیق بر اساس خروجی
- گام ششم: استخراج و اولویت بندی فرضیات بر اساس نظر خبرگان
- گام هفتم: جمع بندی پاسخها و تولید الگو
- گام هشتم: ارائه پیشنهاد

روایی این تحقیق با توجه به مراجعه به منابع اسلامی و اخذ نظر و دیدگاه صاحب نظران حوزه مرتبط، شاخصها پس از جمع آوری به تأیید آنان رسیده است. برای تعیین پایایی، سؤالات مصاحبه اولیه، که حاوی شاخصها بود به صورت پایلوت بین ده نفر از نمونه آماری توزیع و نظر آنان گرفته، و در ادامه مصاحبه در مقطع زمانی دیگری انجام، و جوابها بررسی شد. سرانجام سؤالات مصاحبه تأیید گردید.

۶. یافته های پژوهش

با توجه به اینکه پژوهش در دو حوزه الف: تبیین الگوهای اسلامی در نگاه مدیریتی فرماندهان بر اساس هفت عامل شامل قرآن کریم، نگاه حضرت امام خمینی (ره)، جعفر بن ابیطالب، حمزه سیدالشهدا، مکتب شهیدان، فرماندهان برتر و مقام معظم رهبری ب: مصاحبه با فرماندهان و مدیران ناجا مورد بررسی قرار گرفت؛ لذا اطلاعات بر اساس داده ها مورد تحلیل کمی و کیفی قرار می گیرد.

۶-۱. تبیین الگوهای اسلامی در نگاه مدیریتی فرماندهان بر اساس هفت مؤلفه

جدول (۱): مرجع الگوهای ارزشی و انقلابی

مرجع الگو	تعداد	درصد نسبت به ارزشی انقلابی	درصد نسبت به کل
قرآن کریم	۴۰	٪ ۴۷	٪ ۹
از نگاه رهبر کبیر انقلاب	۹	٪ ۱۱	٪ ۲
جعفر بن ابیطالب	۵	٪ ۶	٪ ۱
حمزه سیدالشهدا	۶	٪ ۷	٪ ۱
در مکتب شهیدان	۸	٪ ۹	٪ ۲
فرماندهان برتر	۴	٪ ۵	٪ ۱
مقام معظم رهبری	۱۳	٪ ۱۵	٪ ۳
جمع	۸۵	٪ ۱۰۰	٪ ۱۸

جدول (۲): مرجع الگوهای توانمندی فردی

مرجع الگو	تعداد	درصد نسبت به توانمندی فردی	درصد نسبت به کل
قرآن کریم	۴۹	٪ ۵۵	٪ ۱۱
از نگاه رهبر کبیر انقلاب	۲	٪ ۳	٪ ۰
امیرالمؤمنین (ع)	۴	٪ ۵	٪ ۱
جعفر بن ابیطالب	۶	٪ ۸	٪ ۱
حمزه سیدالشهدا	۷	٪ ۱۰	٪ ۲
در مکتب شهیدان	۱	٪ ۱	٪ ۰
فرماندهان برتر	۲	٪ ۳	٪ ۰
مقام معظم رهبری	۱۱	٪ ۱۵	٪ ۲
جمع	۸۲	٪ ۱۰۰	٪ ۱۸

جدول (۳): مرجع الگوهای شخصیتی و رفتاری

مرجع الگو	تعداد	درصد نسبت به شخصیتی رفتاری	درصد نسبت به کل
قرآن کریم	۴۷	٪ ۴۴	٪ ۱۰
از نگاه رهبر کبیر انقلاب	۴	٪ ۴	٪ ۱
امیرالمؤمنین (ع)	۱۰	٪ ۹	٪ ۲
جعفر بن ابیطالب	۱۳	٪ ۱۲	٪ ۳
حمزه سیدالشهدا	۳	٪ ۳	٪ ۱
در مکتب شهیدان	۷	٪ ۶	٪ ۲
فرماندهان برتر	۲۰	٪ ۱۹	٪ ۴
مقام معظم رهبری	۴	٪ ۴	٪ ۱
جمع	۱۰۸	٪ ۱۰۰	٪ ۲۳

جدول (۴): مرجع الگوهای عملکردی

مرجع الگو	تعداد	درصد نسبت به عملکردی	درصد نسبت به کل
قرآن کریم	۱۶۰	٪ ۸۵	٪ ۳۵
از نگاه رهبر کبیر انقلاب	۴	٪ ۱	٪ ۱
امیرالمؤمنین (ع)	۱	٪ ۲	٪ ۰
جعفر بن ابیطالب	۱	٪ ۱	٪ ۰
فرماندهان برتر	۶	٪ ۳	٪ ۱
مقام معظم رهبری	۱۵	٪ ۸	٪ ۳
جمع	۱۸۷	٪ ۱۰۰	٪ ۴۰

۲-۶. نتایج مصاحبه با فرماندهان، رؤسا و مدیران ناجا

بر اساس سؤالهای تحقیق از ۲۵ نفر از فرماندهان و مدیران مصاحبه شد که نتایج به این داده‌ها منجر شد:

سؤال اول: نقش فرماندهان و مدیران ناجا در هوشمندسازی و حساسیت کارکنان نسبت به تخلفات و جرائم چیست؟

فرماندهان و مدیران برای هوشمندسازی و افزایش حساسیت کارکنان، باید در مرحله جذب و گزینش به اصالت و نجابت خانوادگی داوطلبان توجه ویژه کنند و سپس در دوره آموزش با آموزش صحیح و کارآمد نسبت به ارتقای کارکنان همت گمارند و در مراحل به کارگیری خدمتی با ایمان راسخ نسبت به اهداف عالی سازمان، مدیریت درست و با رعایت اصل یکپارچگی و وحدت در مدیریت بر مدار قانون مسئولیت بپذیرند و مسئولسازی، و با برنامه‌ریزی و اقدام بموقع تکلیف مدارانه و مسئولانه از هرگونه انحراف جلوگیری کنند. در مواقعی که احتمال خطر می‌رود با مواظبت کردن و آگاهسازی مانع سرایت آلودگی نقاط آلوده‌کننده و فتنه‌گران به درون سازمان شوند و شخصیت دادن به افراد و مشورت کردن با خبرگان و بازگذاشتن باب تذکر و ارشاد بموقع با رفتارهای ناصحانه مانع انحرافات گردند.

سؤال دوم: نقش فرماندهان و مدیران در ارتقای سطح خودکنترلی کارکنان ناجا چیست؟

فرماندهان، رؤسا و مدیران ناجا با هدف جلب رضایت پروردگار متعال و با مشی اسلامی و جهاد با نفس منطبق با آموزه‌های دینی و همت جهادی باید ضمن حفظ و استمرار و تقویت

ارتباط با خداوند، همکاران را نیز برای خداپرستی و خدامحوری و نیز دعا و نیایش و راز و نیاز، ترغیب و تشویق و مساعدت کنند. شکرگزاری نعمتهای الهی و توکل و اعتماد به حضرت باری- تعالی و رعایت تکالیف الهی و بسترسازی برای کارهای خیریه و دعوت همکاران به این امور خداپسندانه به فعالیت آنها رنگ اسلامی ببخشند. نیت پاک فرماندهان و مدیران همراه با کار و تلاش مخلصانه و دوری از تکبر، کمک الهی را در پی خواهد داشت و در پیش روندگی و پیش بردگی آنان برای تقویت خودکنترلی بسیار مؤثر خواهد بود.

سؤال سوم: نقش فرماندهان و مدیران در ایجاد فضای امر به معروف و نهی از منکر در میان کارکنان ناجا چیست؟

فرماندهان باید با جدیت در اجرای امر الهی بویژه اجرای واجبات و ترک محرمات برای این موارد اهتمام ویژه مبذول دارند: اقامه نماز اول وقت، توکل و طلب توفیق از خداوند، ترویج و دفاع و همگانی کردن امر به معروف و نهی از منکر و دفاع ایثارگرانه همراه با علم و بهره‌گیری از روشهای حکیمانه با ارزشهای اسلامی و انقلابی و برحذر داشتن همکاران از بدیها و زشتیها مانند تملق و چاپلوسی، اباحه‌گری و تقدسزدایی و قبح‌شکنی و ... باعث سمزدایی سازمان و ارتقای فضای اسلامی و انقلابی در سامانه شوند. فرماندهان باید با کمک به فقرای فرهنگی از انحرافات فکری و با کمک به فقرای اقتصادی از انحرافات مالی آنان جلوگیری کنند و آنان را به تحصیل مال حلال و پیروی از ائمه اطهار رهنمون گردند.

سؤال چهارم: نقش فرماندهان و مدیران در تشویق کارکنان صالح و تنبیه کارکنان متخلف چیست؟

فرماندهان با رعایت عدالت و توجه به کارکنان و اعطای خدمات و پاداشها به اجزای سازمان بدون توجه به جایگاه آنان و پیشگام شدن برای ایجاد انگیزش در سازمان با نظارت و کنترل مستمر و اثر بخش و اعمال متناسب و بموقع تنبیه و تشویق و نیز اهمیت دادن و امیدوار کردن همه همکاران و تفقد نسبت به نیروهای خدوم در جمع همه کارکنان و پاداش دادن به کارکنان خدوم و نیکوکار و تکریم خدمات و زحمات آنان بکوشند که باعث ایجاد انگیزه و افزایش روحیه امید در سازمان و متنبه شدن متخلفان می‌شود.

۷. نتیجه‌گیری

فرماندهان و مدیران، عنصر حیاتی‌بخش سازمان هستند و نقشی راهبردی ایفا می‌کنند. تعالی سازمان، تحقق اهداف، حل مسائل، اجرای بهینه مأموریتها، اعتمادسازی نسبت به حاکمیت، مردم و کارکنان و در نهایت کارآمدی نظام، همه و همه مرهون کوشش فرماندهان متدین و کاردان است. در اهمیت و جایگاه فرماندهی همین بس که مقام معظم رهبری به هنگام اعطای آیین نامه انضباطی در تاریخ ۶۹/۱۰/۲۲ فرمودند: «نیروهای مسلح اساساً محور اصلیشان فرماندهی است. همه آنچه مادی است و آنچه انسانی است، بدون نظام فرماندهی در حقیقت هیچ و پوچ، بی‌اثر یا بسیار کم‌اثر خواهد بود. این ستون فرماندهی را به همین جهت باید در نیروهای مسلح بسیار مستحکم و ثابت نمود. فرماندهی در یک سازمان یک امر صرفاً شخصی نیست و در مجموعه یک سازمان، فرماندهی و سازمان با یکدیگر ارتباط مستحکم دارند. فرماندهی یک جوهر از رهبری باید در خودش داشته باشد و بدون آن فرماندهی نیست. فرماندهی فقط فرمان دادن نیست که «بکن یا نکن». فرماندهی یک امر معنوی است؛ یک نوع رهبری است».

ماده ۵۲ آیین‌نامه انضباطی، مسئولیت ذاتی فرماندهان، رؤسا و مدیران را این گونه آورده است: «کوشش در جهت تعالی بخشیدن به شخصیت اسلامی و انسانی و...» و ماده ۵۷ می‌افزاید: «رفتار و روش فرماندهان، رؤسا و مدیران باید بهترین نمونه و الگوی انضباط معنوی و ظاهری برای پرسنل باشد و از لحاظ دیانت، تقوا، مهارت، شجاعت، بردباری، حسن رفتار و رعایت اخلاق اسلامی نیز برای پرسنل جمعی خود نمونه باشد».

از همه مهمتر بایسته و شایسته است که فرماندهان ضمن صیانت نفس و خودپایی از کارکنان جمعی نیز صیانت و مراقبت کنند و بدین طریق صحت عمل کارکنان و سلامت سازمان را ارتقا بخشند. تعمیم درستکاری، توسعه معروف و سالم‌سازی محیط خدمتی از اصلی‌ترین وظایف فرماندهان است.

با عنایت به فرمان فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) که نیروهای مسلح را «حصن و حصار برکشیده در پیرامون یک ملت و یک کشور» (۱۳۸۹/۱/۲۲) می‌دانند و بر صیانت و نگهداشت آن تأکید می‌کنند در دیدار فرماندهان ناجا نیز فرمودند: «باید همه، حواسها را جمع کنند. دو نوع حواس جمع کردن داریم: یکی خودپایی و دیگری مراقبت از حوزه مأموریت (سازمان پایی). همان طوری که یک شخص در معرض خطر است، پیکره سازمان هم در معرض خطر است. برای اینکه سازمانتان این همه پلیس و این همه عوامل گوناگون نیروی انتظامی به این آلودگی دچار نشود، چه فکری کرده‌اید؟» (۱۳۸۷/۲/۱)

در این راستا باید تلاش شود تا امنیت، صیانت و به دنبال آن رضایت را برای جامعه فراهم آورد؛ زیرا جرم یا بزه، واقعیتی اجتماعی است و کارکنان نیروی انتظامی برای مأموریت خطیر خود به دلیل تعامل با قشر وسیعی از جامعه و رویارویی با افراد متخلف و مجرم از مشکلات و تنش های شدید این شغل دچار آسیب های جسمی، روحی و روانی فراوان می شوند.

خدمات امنیتی در میان انواع مختلف خدمات در کشور و به دنبال آن در ناجا از جایگاه ارزشمندی برخوردار است؛ زیرا نخست قشر وسیعی از جامعه را در بردارد و دوم با امنیت افراد و جامعه سر و کار دارد. هدفی که تأمین کننده هدفهای نهایی ناجا است، برقراری امنیت داخلی است؛ زیرا هر چقدر امنیت داخلی پلیس افزون یابد به همان نسبت، ضریب امنیتی جامعه افزایش پیدا می کند. به طور کلی الگوی صیانتی فرماندهان و مدیران، علاوه بر آثار مثبت بر روحیه خود و نیاز به برخورد را کاهش می دهد. فرماندهان و مدیران می توانند نقش بسزایی در پیشگیری از تخلفات و جرائم داشته باشند.

ارائه الگوی جامع با نگاهی کل نگر در مقام رفع تعارضات بین دیدگاهها و انسجام بخشیدن به مجموعه تدابیر است. این الگو می تواند از نگرشهای شخصی به موضوع و پراکندگی روشها جلوگیری کند و در نهایت با ایجاد هماهنگی بین منابع درون و برونسازمانی به تعالی سازمانی و رسیدن به هدف نهایی یعنی کنترل و پیشگیری جرائم و تخلفات توسط فرماندهان و مدیران نائل آید. در بُعد کاربردی از نتایج این تحقیقات در تصمیم گیریها و سیاستگذاریها و هم چنین برنامه ریزیها استفاده خواهد شد. مدیران و فرماندهان اعم از مدیران عالی یا مدیران رده های پایین، چه در بخش ستادی و چه اجرایی الگوی لازم را پیش روی خود در تصمیم گیری خواهند داشت. بدون دانستن وضعیت موجود و زمینه ها نمی توان تصمیم گیری و سیاستگذاری کرد.

۸. پیشنهادهای کاربردی

- توجه فرماندهان و مدیران به گزینش در آغاز استخدام و ارتقای آموزش صحیح و کارآمد هنگام خدمت با برنامه ریزی تکلیف مدارانه و مسئولانه
- شایسته سالاری و شایسته گزینی در به کارگیری و انتصابات با توجه به معیارهای اعتقادی، فردی و اجتماعی کارکنان
- توجه به آگاهسازی مستمر کارکنان نسبت به تهدیدات و آسیبها و لغزشگاهها به منظور ارتقا صیانت و مصونسازی کارکنان
- اعمال مدیریت فرماندهان و مدیران بر اساس وحدت و اهداف سازمانی

- تلاش مضاعف مدیران و فرماندهان در تقویت ایمان و توان اعتقادی کارکنان به منظور تقویت روحیه خودکنترلی و خودصیانتی
- اعمال مدیریت در تمام سطوح بر اساس مشی اسلامی، اطاعت از ولایت و سلسله مراتب فرماندهی
- تقویت روحیه جهادی در مأموریتها و تبیین قدر و منزلت خدمت در نظام مقدس اسلامی برای کارکنان توسط فرماندهان و مسئولان
- ارتقای باور کارکنان نسبت به نیت الهی و جهادی فرماندهان و مدیران از طریق دوری از تکبر و خودخواهی، کار و تلاش مخلصانه و رعایت تکالیف بندگی
- ترویج فرضیه امر به معروف و نهی از منکر توسط فرماندهان با ایمان و اطاعت امر الهی به منظور بر حذر داشتن کارکنان از بدیها و زشتیها
- مقابله با تملق و چاپلوسی و گسترش فرهنگ خدمت خالصانه و الهی
- توجه فرماندهان و مدیران نسبت به ارتقای سواد دینی، ارزشی و الهی و همچنین ادای واجبات و ترک محرمات
- بهره‌گیری فرماندهان و مدیران از ابزار تشویق و تنبیه به منظور تفقد از نیروهای تلاشگر و خدوم و همچنین تذکر و تنبه عناصر متخلف و در معرض لغزش
- توجه به اهمیت و تکریم خدمات و زحمات کارکنان به منظور افزایش انگیزه و تقویت روحیه آنان
- رعایت عدالت و پرهیز از هرگونه تبعیض در تشویق و تنبیه کارکنان
- تقویت نظارت و کنترل اثربخش بر رفتار و عملکرد کارکنان توسط فرماندهان و مدیران

۹. سپاسگزاری

از معاونت پژوهش دانشگاه علوم انتظامی امین، که در زمینه پژوهش و جمع‌آوری داده‌های پرسشنامه و مصاحبه با خبرگان ناجا با پژوهشگران همکاری کرده‌اند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

فهرست منابع

- قرآن کریم
- نهج البلاغه
- آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران
- بیات، بهرام؛ شرافتی‌پور، جعفر و عبدی، نرگس (۱۳۸۷). پیشگیری از جرم با تکیه بر رویکرد اجتماع محور. تهران: معاونت اجتماعی ناجا.
- جزوه آگاه‌سازی، (۱۳۹۷)، بازرسی کل
- جزینی، علیرضا و میرزاخانی، عبدالرحمان (۱۳۹۳). کاهش اختلال هنجاری گامی بلند در پیشگیری اجتماعی از جرم. فصلنامه مطالعات پیشگیری از جرم
- جعفر، رشادتی؛ پیشگیری از جرم در قرآن. تهران: پلیس پیشگیری ناجا، ۱۳۸۷.
- حافظنیا، محمد رضا (۱۳۸۲). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)
- دادبان، حسن و آقایی، حسین (۱۳۸۸). بازدارندگی و نقش آن در پیشگیری از جرم. فصلنامه حقوق، ۳۹ (۳)
- زهروی، رضا (۱۳۹۳). طراحی مدلی برای پیشگیری از بروز تخلفات و جرائم فرماندهان و مدیران ناجا. تهران: بازرسی کل ناجا.
- زینالی، حمزه (۱۳۸۱). پیشگیری از بزهکاری و مدیریت آن در پرتو قوانین و مقررات جاری ایران. فصلنامه رفاه اجتماعی، ۲، ش ۶.
- سیمای تحولی ناجا، پ، (۱۳۸۳)، تهران: معاونت اجتماعی ناجا
- صوفی، علیرضا و دهقان، محمد (۱۳۸۸). پیشگیری وضعی از جرائم درون سازمان، فصلنامه نظارت و بازرسی، ش ۱۰
- عظیم‌زاده، شادی (۱۳۹۰). پایداری در بزهکاری در حقوق ایران و امریکا. تهران: جنگل.
- آقاپیروز، علی؛ شفیع، عباس؛ خدمتی، ابوطالب و بهشتی‌نژاد، سید محمود (۱۳۹۲). مدیریت اسلامی، زمستان، چ قم

- متولی‌زاده نایینی، نفیسه (۱۳۸۶): پیشگیری رشدمدار (زودرس). فصلنامه مطالعات پیشگیری از جرم، ۲، ش ۲
- مجموعه پیشگیری از جرائم معاونان انتظامی ناجا، (۱۳۸۱)
- محمدنسل، غلامرضا (۱۳۸۶). رویکردهای پلیس برای پیشگیری از جرم، فصلنامه مطالعات پیشگیری از جرم، ش ۵.
- مقیمی، مهدی و رفعتی اصل، عزیز (۱۳۸۹). پلیس و راهبردهای وضعی پیشگیری از جرم، فصلنامه انتظام اجتماعی، ۲، ش ۱
- نبوی، محمدحسن (۱۳۹۱). مدیریت اسلامی، قم، مؤسسه بوستان کتاب
- نجفی ابرندآبادی، حسین (۱۳۸۲). جزوه جرم‌شناسی پیشگیری. مجتمع آموزش عالی قم.
- نجفی ابرندآبادی، حمید و هاشم بیگی، علی (۱۳۷۷). دانشنامه جرم‌شناسی. تهران: گنج دانش.
- نجفی توانا، علی؛ رفیعی، حسن رضا و رفیعی، هادی (۱۳۹۲). نقش پیشگیری اجتماعی با رویکرد چند نهادی، پیشگیری از سرقت خودرو در تهران بزرگ. پژوهش‌های انتظام اجتماعی، ۵، ش ۱
- نجفی توانا، علی و مصطفی زاده، فهیم (۱۳۹۲). جرم انگاری در نظام کیفری جمهوری اسلامی ایران. مطالعات فقه و حقوق اسلامی، ۵، ۸
- نقی‌پور، ولی الله (۱۳۷۷). اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران، انتشارات مرکز آموزش دولتی
- نیازپور، امیرحسن (۱۳۹۳). اساسی‌سازی حقوق پیشگیری از جرم در ایران. فصلنامه پژوهش حقوق کیفری، ۲، ش ۶
- وروایی، اکبر و محبی، علی (۵۹۳۱). الگوی جامع پیشگیری از جرم. تهران: مرکز تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا
- وروایی، اکبر (۱۳۹۴). نقش نظارت سازمانی در پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان نیروی انتظامی. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۹، ش ۳۱