

Identification of Management Challenges in Police Units during the COVID-19 Pandemic: A Case Study of the Special Police Command in Western Tehran Province

Soroush Amiri¹, Mohammad Javanmard², Mahmoud Goodarzi³, Rohollah Asiaee⁴

Abstract

Background and aim: Ensuring societal order and security in crisis and non-normal conditions poses challenges to organizations responsible for it. Law enforcement command is one of the organizations that, according to its legal duties and organizational missions, was required to continue the services provided under pre-COVID-19 conditions during the COVID-19 pandemic, which reduced unit capacity and posed qualitative and quantitative challenges to law enforcement services. The aim of this study was to investigate and study the management challenges of law enforcement units during the COVID-19 pandemic in the Special Law Enforcement Command of Western Tehran Province.

Method: This research, in terms of objective, is applied research, and in terms of method of execution and data collection, is qualitative. For data collection, a semi-structured interview tool was used. The participants in the research were selected from among the commanders and managers of law enforcement in the Special Law Enforcement Command of Western Tehran Province, who had managerial experience in provincial law enforcement affairs during the spread and pandemic of the COVID-19 virus. Fourteen individuals were selected through purposive sampling based on theoretical saturation approach. The texts of the interviews were coded, and then the data were analyzed and interpreted using content analysis method.

Results: Based on the responses of the participants in the research, a total of 38 internal organizational challenges and 17 external organizational challenges in the management of law enforcement units during the COVID-19 pandemic were identified in the Special Law Enforcement Command of Western Tehran Province.

Conclusion: The results showed that the most fundamental management challenges of law enforcement units during the COVID-19 pandemic are related to the areas of human resources, equipment and facilities, organizational structure and missions, as well as weaknesses in inter-organizational cooperation and coordination in the implementation of COVID-19 specific guidelines. It is necessary for the overall law enforcement command and the law enforcement of Western Tehran Province to adopt more appropriate and precise planning for managing law enforcement units in similar COVID-19 situations and to systematically pursue interaction and coordination with other organizations.

Keywords: Management Challenges, Law Enforcement Units, Pandemic, COVID-19, Western Tehran Province.

1. Associate Professor, Department of Political Science, Amin Police University, Tehran, Iran. Email: suroush.jnu@gmail.com

2. Instructor of the Department of Information, Amin Police University, Tehran, Iran. (Author). Email: Yang.man80@gmail.com

3. Doctoral student in crime prevention management, Amin Police University, Tehran, Iran. Email: Goodarzi.m1516@gmail.com

4. Master's student in Criminal Law and Criminology, Islamic Azad University, Islamshahr Branch, Tehran, Iran. Email: mehdi401562@gmail.com

فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت انتظامی

سال هجدهم، شماره چهارم، زمستان ۱۴۰۲

صص ۱۹۶-۱۶۱

شناسایی چالش‌های مدیریت واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا- مورد مطالعه فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران

سروش امیری^۱، محمد جوانمرد^۲، محمود گودرزی^۳، روح اله آسیایی^۴ تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۳

چکیده

زمینه و هدف: تأمین نظم و امنیت جامعه در شرایط بحرانی و غیرطبیعی، سازمان‌های متولی آن را با چالش‌هایی مواجه می‌سازد. فرماندهی انتظامی از جمله سازمان‌هایی است که حسب وظایف قانونی و مأموریت‌های سازمانی، لازم بود در زمان همه‌گیری ویروس کرونا، خدمات ارائه‌شده در شرایط قبل از کرونا را ادامه دهد که کاهش توان یگانی، خدمات انتظامی ارائه‌شده را از نظر کیفی و کمی با چالش‌هایی مواجه می‌ساخت. هدف از پژوهش حاضر، بررسی و مطالعه چالش‌های مدیریت واحدهای انتظامی در زمان همه‌گیری ویروس کرونا در فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران بود.

روش: تحقیق حاضر از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و به لحاظ روش اجرا و گردآوری داده‌ها، از نوع کیفی است که به منظور گردآوری داده‌های پژوهش، از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. افراد شرکت‌کننده در تحقیق از بین فرماندهان و مدیران انتظامی ویژه غرب استان تهران انتخاب شدند که دارای سابق مدیریت در امور انتظامی استان در زمان شیوع و همه‌گیری ویروس کرونا بودند و تعداد ۱۴ نفر به روش نمونه‌گیری هدفمند براساس رویکرد اشباع نظری انتخاب شدند. همچنین متون پیاده‌سازی شده مصاحبه‌ها مقوله‌بندی و سپس تحلیل و تفسیر داده‌ها به روش تحلیل محتوا صورت گرفت.

یافته‌ها: براساس پاسخ افراد شرکت‌کننده در پژوهش، تعداد ۳۸ چالش درون‌سازمانی و تعداد ۱۷ چالش برون‌سازمانی در مدیریت واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا در فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران شناسایی شد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد، اساسی‌ترین چالش‌های مدیریتی واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا مربوط به حوزه نیروی انسانی، تجهیزات و امکانات و ساختار و مأموریت‌های سازمانی، همچنین ضعف در همکاری و هماهنگی بین سازمانی در اجرای دستورالعمل‌های ویژه کرونا بوده است که لازم است با در نظر گرفتن این چالش‌ها، فرماندهی کل انتظامی و انتظامی غرب استان تهران، برنامه‌ریزی مناسب و دقیق‌تری نسبت به مدیریت واحدهای انتظامی در موارد مشابه وضعیت کرونایی اتخاذ نماید و تعامل و هماهنگی با سایر سازمان‌ها به صورت هدفمند، پیگیری و اجرایی شود.

کلیدواژه‌ها: چالش‌های مدیریتی، واحدهای انتظامی، همه‌گیری، ویروس کرونا، ویژه غرب استان تهران.

استناد: امیری، سروش؛ جوانمرد، محمد؛ گودرزی، محمود؛ آسیایی فر، روح اله. (۱۴۰۲). شناسایی چالش‌های مدیریت واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا- مورد مطالعه فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی ۱۸ (۴)، صص ۱۹۶-۱۶۱ <https://doi.org/10.22034/pmsq.2024.1276618.1686>

۱. دانشیار گروه علوم سیاسی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. رایانامه: sroush.jnu@gmail.com

۲. مربی گروه اطلاعات دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). رایانامه: Yang.man80@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری رشته مدیریت پیشگیری از جرم، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. رایانامه:

Goodarzi.m1516@gmail.com

۴. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، تهران، ایران.

رایانامه: mehdi401562@gmail.com

مقدمه

امنیت عمومی ناظر بر امنیت شهروندان در شبکه تعاملات فرد، دولت، جامعه و با مأموریت‌های سازمان پلیس در ارتباط مستقیم است. مأموریت اساسی پلیس در رابطه با نظم و امنیت عمومی است که در واقع، امنیت عمومی دربرگیرنده امنیت تمامی افراد و انسان‌هایی است که در یک کشور و در یک مرز جغرافیایی خاص زندگی می‌کنند (بختیاری و همکاران، ۱۳۹۸، ۱۶۳). تأمین امنیت عمومی جامعه در شرایط بحرانی از جمله شیوع و همه‌گیری یک نوع بیماری و ویروس خطرناک مانند کرونا، با چالش‌هایی مواجه شد که علی‌رغم پیگیری و استمرار خدمات ارائه‌شده در حوزه تأمین نظم و امنیت، نارضایتی عمومی را به همراه داشت؛ چراکه ارائه خدمات توسط سازمان‌های متولی امنیت و نظم عمومی و اجتماعی هم‌زمان با رعایت دستورالعمل‌های بهداشتی، خدمات ارائه‌شده را از نظر کیفی و کمی تحت تأثیر قرار داده و با شرایط قبل از کرونا متفاوت بود. دستیابی به این امر مهم، مستلزم برنامه‌ریزی دقیق سازمانی در راستای اجرای مأموریت‌های ابلاغی است.

یکی از دغدغه‌های مقام معظم رهبری و به تبع آن فرماندهان انتظامی نیز برخورد مناسب با مردم و برخورد جدی و مقتدرانه با مجرمان است. بر این اساس، فرماندهی انتظامی برای افزایش میزان رضایت‌مندی مردم از عملکرد پلیس، لازم است چالش‌های موجود سازمانی و برون‌سازمانی را به شکل هدفمند و هوشمندانه مدیریت کنند تا در شرایط مختلف و متفاوت جامعه به‌ویژه در وضعیت بحران‌های طبیعی و غیرطبیعی، ارائه خدمات انتظامی به مردم به شکل مطلوبی صورت پذیرد. از طرفی، اگر مردم به دلیل ترس از ابتلا به بیماری کرونا، از فضاهای شهری استفاده نکنند، عرصه عمومی از بین خواهد رفت. یکی از مهم‌ترین عوامل تهدیدکننده حضور مردم در فضاهای عمومی، ترس و ناامنی است. ناامنی از مکان‌ها و فضاهای عمومی به تدریج نشاط و سلامتی را در زندگی روزمره مختل می‌کند و با ایجاد مانع بر سر راه رشد فرهنگی و مشارکت عمومی، هزینه‌های زیادی را به جامعه تحمیل می‌کند (کیمینو، کرونیک و پاول،

۲۰۲۰، ۶۵). تأمین امنیت عمومی هم نیازمند حضور و فعالیت نهادها و سازمان‌هایی از جمله پلیس در شرایط خاص کرونایی است که آن هم مستلزم برنامه‌ریزی و مدیریت متفاوت از زمان قبل از شرایط کرونایی است.

مجموعه فراجا، نمایی ویتترین گونه از ساختار حاکمیتی کشور بوده که عهده‌دار وظایف خطیر و سنگینی است. استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش فردی و عمومی شهروندان و نیز مقابله با جرم و پیشگیری از وقوع جرم از جمله مأموریت‌های مهم فراجاست که امروزه با امکانات و ظرفیت موجود، در راستای تحقق آن تلاش می‌شود. علاوه بر مأموریت فوق، وظایف عدیده‌ای برابر قانون به فراجا محول شده است که می‌توان این مأموریت‌ها را در سه دسته انتظامی، قضایی و خدماتی (اداری) ساماندهی کرد. اجرای مأموریت‌های تعریف‌شده برای مجموعه فراجا در شرایط بحرانی با مشکلات و چالش‌هایی همراه است که لازم است مدنظر فرماندهان و مدیران سازمانی و حتی مدیران سایر سازمان‌های متولی برقراری نظم و امنیت عمومی قرار گیرد تا برنامه‌ریزی مناسب به منظور رفع این مشکلات و چالش‌ها صورت پذیرد تا در حد امکان، مدیریت واحدهای انتظامی در راستای اجرای مأموریت‌های تعریف‌شده در شرایط خاص به نحو مطلوبی صورت پذیرد و رضایت جامعه در شرایط غیرطبیعی تا حدودی برآورده شود. بر این اساس، فرماندهی انتظامی حسب وظایف قانونی و مأموریت‌های سازمانی، لازم بود در زمان همه‌گیری ویروس کرونا، خدمات ارائه‌شده در شرایط قبل از کرونا را ادامه دهد؛ بنابراین، باتوجه به شرایط حساس و خطرناک بیماری، در برخی از واحدهای انتظامی، مأموریت‌ها و وظایف خاص کرونایی هم به مأموریت‌های قبلی اضافه‌شده و اجرای این مأموریت‌ها در کنار مشکلات و محدودیت‌های همه‌گیری بیماری و عدم ارتباط مستقیم و منظم با متقاضیان خدمات انتظامی و همچنین، مبتلا شدن برخی از کارکنان انتظامی و خانواده‌های ایشان به این بیماری خطرناک، با مشکلاتی همراه بود که از توان سازمانی فراجا می‌کاست. کاهش توان یگانی واحدهای انتظامی، مدیریت واحدهای عملیاتی و خدماتی را تحت تأثیر قرار داده و ارائه خدمات انتظامی را از نظر

کیفی و کمی با چالش‌هایی مواجه می‌ساخت که لازم بود با نگاهی متفاوت با شرایط قبل از کرونایی، برنامه‌ریزی و مدیریت واحدهای انتظامی به مرحله‌ی اجرایی برسد. فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران یکی از استان‌های پر رفت‌وآمد و جرم‌خیز غرب تهران است که در کنار سایر استان‌های کشور، در شرایط همه‌گیری ویروس کرونا اقدام به ارائه خدمات انتظامی به مردم ساکن این استان و سایر متقاضیان کرد. مجموعه فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران به سبب حضور اقوام مختلف ایرانی با گویش‌های متفاوت و وضعیت ترانزیتی این استان و به سبب اجرای محدودیت‌های کرونایی، وضعیت ویژه‌ای را پیدا کرد که مدیریت واحدهای انتظامی در این استان را با مشکلات و چالش‌هایی در سطح سازمانی و برون‌سازمانی مواجه ساخت.

بررسی و شناسایی این چالش‌ها، گام مؤثری خواهد بود تا اجرای مأموریت‌های تعریف‌شده در زمان همه‌گیری ویروس کرونا و سایر شرایط بحرانی در آینده با سطح کیفی و کمی مشابه وضعیت عادی صورت پذیرد تا رضایت عمومی از خدمات انتظامی ارائه‌شده کسب شود و مشکلات شغلی کارکنان در اجرای وظایف سازمانی با کمترین آسیب و چالش همراه باشد؛ بنابراین، بررسی و شناسایی و تحلیل مشکلات و چالش‌های مدیریت واحدهای انتظامی در شرایط بحرانی مشابه وضعیت همه‌گیری ویروس خطرناک کرونا در فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران ضرورتی است که انجام کار پژوهشی می‌تواند بخشی از این خلأ سازمانی را تکمیل کند و به تقویت خدماتی و عملیاتی اجرای مأموریت‌های ابلاغی منجر شود و همچنین، راهنمایی برای فرماندهان و مدیران آتی سازمانی جهت مدیریت انتظامی در شرایط بحرانی مشابه باشد؛ بنابراین، در این تحقیق سعی می‌شود تا ضمن بررسی ادبیات و پیشینه موضوع (مدیریت واحدهای انتظامی در شرایط بحران‌های طبیعی و غیرطبیعی)، چالش‌های مدیریت واحدهای انتظامی در زمان همه‌گیری ویروس کرونا در مجموعه انتظامی ویژه غرب استان تهران مورد مطالعه علمی قرار بگیرد و درنهایت، با عنایت به یافته‌های حاصل از پژوهش، راهکارهای مطمئن، هدفمند و مناسب ارائه شود. با عنایت به موارد پیش‌گفته، محقق

در صدد پاسخگویی به این سؤال است که چالش‌های مدیریت واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا در انتظامی ویژه غرب استان تهران چه می‌باشد؟

پیشینه و مبانی نظری

شهوازیان و هاشمی قینانی (۱۳۹۹) در مقاله‌ای با عنوان «چالش‌های مدیریت منابع انسانی در دوران گذار از بحران کرونا و ارائه راهکار در صنعت هتلداری ایران» به بررسی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در دوران گذار از بحران کرونا و ارائه راهکار غلبه بر این چالش‌ها در صنعت هتلداری پرداخته‌اند که نتایج آن نشان می‌دهد شرایط علی این پژوهش در سطح فراسازمانی، ماهیت آسیب‌زنده شدید پاندمی کووید ۱۹؛ در سطح سازمان، مشکلات اقتصادی و ضعف مهارت‌های سازمان‌دهی و ارتباطی مدیریت منابع انسانی و در سطح فردی، ضعف مهارت‌های ادراکی مدیریت منابع انسانی است. تحلیل مصاحبه‌ها، مجموعه‌ای از چالش‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی را نشان می‌دهد که بر راهبردهای مواجهه بر بحران تأثیر می‌گذارد. عوامل ساختاری و شاخص‌های مالی و اعتباری نیز به‌عنوان عوامل مداخله‌گر شناخته شد. از یافته‌ها استنباط می‌شود مدیران منابع انسانی با بهره‌گیری از راهبردهای خاصی همانند آموزش و توانمندسازی منابع انسانی، شناسایی شیوه‌های تأمین مالی و کاهش هزینه و به‌کارگیری نظام مدیریت منابع انسانی متمایز همچنین کسب حمایت‌های دولت می‌تواند اهداف خود را در کلیه سطوح سازمانی محقق کرده و تأثیر منفی این بحران بر عملکرد مدیریت منابع انسانی در هتل‌ها را تعدیل کنند. بختیاری و همکاران (۱۳۹۸) نیز در پژوهشی با عنوان «تأثیر چالش‌های درون‌سازمانی مدیریت انتظامی در تأمین امنیت عمومی گردشگران» با استفاده از روش تحقیق پیمایشی، به این نتایج دست یافتند که چالش‌های درون‌سازمانی مدیریت انتظامی به سه دسته عوامل سازمانی یعنی عوامل انسانی، عوامل تجهیزات فیزیکی و عوامل زمینه‌ای تقسیم شده‌اند. عوامل انسانی شامل ضعف انگیزش در کارکنان انتظامی، عدم مشارکت کارکنان، عدم اعتماد کافی کارکنان، عوامل تجهیزات فیزیکی شامل کمبود فناوری اطلاعات، کمبود نیروی کار ماهر و متعهد، کمبود آموزش‌های موردنیاز، عوامل زمینه‌ای شامل وجود هرم تصمیم‌گیری، ضعف در

اخلاق مدیریتی در سازمان، عدم شناخت نیازهای کارکنان، بی‌توجهی مافوق به مسائل و اتفاقات سازمان و عدم شایسته‌سالاری است.

علی‌پور و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان «اعتباریابی مقدماتی مقیاس اضطراب بیماری کرونا (CDAS) در نمونه ایرانی»، توضیح می‌دهند که میان علائم روانی و جسمانی اضطراب کرونا با نشانگان اجتماعی در کارکرد اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد و اینکه گسترش همه‌گیری کرونا بر افزایش تنش‌های فکری، جرائم و آسیب‌های اجتماعی تأثیر مثبت گذاشته است. آناهیتا، خدابخشی و کولایی (۱۳۹۸) نیز در پژوهشی با عنوان «زندگی در قرنطینه خانگی: واکاوی تجارب روان‌شناختی دانشجویان در همه‌گیری کووید-۱۹» توضیح می‌دهد که طبق آنالیز داده‌ها، چهار مضمون اصلی شامل «رشد احساسات منفی، سردرگمی و بدبینی؛ رشد وسواس‌های فکری - عملی پیرامون بدن و شست‌وشو؛ دغدغه‌های فکری پیرامون به خطر افتادن سلامت خانواده؛ و دغدغه‌های اقتصادی و ترس از فردای خلاصی کرونا» به دست آمدند. همچنین، کالافر (۲۰۲۰)^۱ در پژوهشی با عنوان «بررسی اثر سیاست‌های مهار کرونا (کووید-۱۹) بر جرائم (مورد مطالعه: شهر لس‌آنجلس)» بیان کرد بعد از اجرای سیاست‌های کنترل بیماری تعداد جرائمی مانند سرقت، حمله با سلاح گرم و غیره به نحو چشم‌گیری کاهش یافته؛ اما آسیب‌های اجتماعی مانند خشونت خانوادگی و ضرب و شتم رشد فراوانی داشته است.

ویروس کووید - ۱۹ (کرونا): نام رسمی بیماری کرونا برای جلوگیری از انگ‌ اجتماعی این گونه «کووید - ۱۹» انتخاب شده است؛ Co مخفف «Corona»، VI مخفف ویروس و حرف D از اول کلمه بیماری «Disease» گرفته شده است. عدد ۱۹ نیز به این دلیل در این اصطلاح به کار رفته است که این بیماری در سال ۲۰۱۹ ایجاد شده است. کرونا، ویروسی است که باعث عفونت بافت‌های نرم و مجاری تنفسی در اعماق ریه‌ها می‌شود. از علائم رایج این بیماری می‌توان به تب، خستگی و مشکلات

1. Gallagher

2. Covid-19

تنفسی (سرفه خشک) اشاره کرد. کروناویروس‌ها در دهه ۱۹۶۰ کشف شدند (تایرل و باینو^۱، ۱۹۶۵، ۷۰) و مطالعه بر روی آن‌ها به‌طور مداوم تا اواسط دهه ۱۹۸۰ ادامه داشت (یاوی ژانگ^۲، ۲۰۰۸، ۴۳۳-۴۳۵). این ویروس به‌طور طبیعی در پستانداران و پرندگان شیوع پیدا می‌کند؛ با این حال تاکنون هفت کروناویروس منتقل شده به انسان، کشف شده است. آخرین نوع آن‌ها، کروناویروس سندرم حاد تنفسی (سارس^۳)، در دسامبر ۲۰۱۹ برای اولین بار در شهر ووهان استان هوبئی چین، پس از اینکه مردم بدون علت مشخصی دچار سینه‌پهلو شدند و واکنش‌ها و درمان‌های موجود مؤثر نبودند، نوع جدیدی از کرونا ویروس با همه‌گیری در انسان شناسایی شد. در ایران، در تاریخ ۲۹ بهمن ۱۳۹۸، به دنبال فوت دو بیمار با عوارض تنفسی در بیمارستان کامکار قم، شایعاتی درباره مرگ این بیماران به علت کرونا ویروس شکل گرفت؛ اما دانشگاه علوم پزشکی قم با تکذیب شایعات مربوط به مبتلا بودن این دو بیمار فوت‌شده به کروناویروس، اعلام کرد که تاکنون هیچ‌گونه شواهدی تشخیصی مبنی بر ابتلا به بیماری کرونا دیده نشده است. در تاریخ ۳۰ بهمن اولین موارد از کروناوی جدید در شهر قم از طریق روابط عمومی وزارت بهداشت گزارش شد. پس از آن، در تمامی نقاط کشور افراد مبتلا به ویروس کرونا مشاهده و تعداد زیادی از مردم دچار این ویروس شدند و همه‌گیری ویروس کرونا در کشور اعلام شد.

منظور از اصطلاح «همه‌گیری» در بیماری‌ها این است که یک بیماری در یک منطقه جغرافیایی گسترده ظاهر می‌شود و بخش زیادی از جمعیت حاضر را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در واقع، همه‌گیری به مراتب فراتر از شیوع است و به وضعیتی اطلاق می‌شود که در آن بیماری دیگر محدود به نواحی خاصی از کره زمین نیست و به بخش‌های دیگر نیز سرایت کرده است (ادهانوم، ۱۳۹۸).

-
1. Tyrrell & Bynoe
 2. Yawei Zhang
 3. SARS- CoV2

چالش سازمانی: فرهنگ فارسی دکتر محمد معین، «چالش» را برگرفته از لغت «چال» به معنی گودال، آشیانه مرغان، عمیق ذکر می‌کند و برای «چالش» نیز سه معنا برمی‌شمارد: رفتن با ناز و خرام، جولان؛ مباشرت، جماع؛ و زدو خورد، جنگ و جدال. سپس، فعل «چالش کردن» را به «زدو خورد کردن» و «جنگ و جدال کردن» معنا می‌کند (معین). اما لغت‌نامه دهخدا احتمال می‌دهد که چالاک و چالش هر دو از «چال» به معنای رفتار باشند. دهخدا چالش را به معنای جنگ و جدال، حمله و یورش می‌داند و علاوه بر معانی ذکر شده در فرهنگ معین، تلاش، کشتی و مصارعت را هم ذیل معانی «چالش» ذکر می‌کند (دهخدا). در فرهنگ Webster نیز، ذیل واژه Challenge، دو معنا ذکر شده است؛ a defiance (نافرمانی، تمرد، اعتراض) و a call to combat (دعوت به مبارزه، مبارزه طلبی) (فرهنگ وبستر^۱، ۱۹۶۸).

در تفکیک بین مسائل^۲ و چالش‌ها، فرض بر این است که چالش‌ها ناظر به عوامل بیرونی هستند و مسائل ناظر به عوامل درونی؛ چالش‌ها امواجی‌اند که پیش روی ما قرار دارند؛ هدف مطالعه چالش‌ها، رسیدن به راهبردهای عملی و نویدبخش است؛ چالش‌ها با فرصت‌ها متفاوت‌اند؛ ولی چالش می‌تواند به فرصت تبدیل شود؛ چالش‌ها و خطرات متفاوت‌اند و یکی از اهداف بررسی چالش‌ها، کاهش خطرات است؛ بحران‌های کنونی، می‌توانند نمایانگر چالش‌های فراروی ما باشند (هیرش و وبر، ۱۳۸۱، ۲۳۲). عینی‌بودن؛ جدید بودن وضعیت؛ ناظر به آینده؛ بیرونی بودن و اقتضای تلاشی سخت و تعیین‌کننده [که ناشی از فراگیر بودن و به مبارزه طلبیدن کل جامعه است] از ویژگی‌های عمومی چالش هستند. در بررسی چالش‌ها و مواجهه با آن‌ها باید روندهای تأثیرگذار را شناسایی و تحلیل کرد (قوام، ۱۳۷۹) و با تأثیرگذاری بر آن‌ها، خطرات را کاهش داد.

مدیریت انتظامی: مدیریت انتظامی از دو واژه مدیریت و انتظامی تشکیل شده است که با توجه به تعاریف متعدد از مدیریت که همگی به‌طور مشترک گویای علم و هنر کار کردن با و به‌وسیله دیگران براساس اصولی همچون برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج

1. Webster's Dictionary, New York, 1968

2. problems

منابع و امکانات، هدایت و سرپرستی و کنترل با استفاده از تکنیک‌های تقسیم کار، سلسله‌مراتب، نظم، وحدت، سیستم‌های پاداش و تنبیه بود مشخص و تبیین می‌شود. امور انتظامی در واقع اموری است که برابر قانون به نیروهای انتظامی (پلیس) محول می‌شود تا ضمن مدیریت بر آن امور، مانع هرگونه بی‌نظمی در جامعه و اختلال در امنیت انتظامی جامعه شده و با برخورد مؤثر با عوامل و حرکت‌هایی که محل امنیت داخلی کشور هستند، امنیت انتظامی را برقرار نمایند. در واقع، مدیریت انتظامی فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع انسانی و مادی از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، رهبری و کنترل امور انتظامی برای دستیابی به برقراری نظم و امنیت، تأمین آرامش و آسایش فردی و اجتماعی در جامعه و افزایش بهره‌وری است که براساس نظام ارزشی صورت می‌گیرد (اسکنندپور، ۱۳۹۳، ۴۵).

مدیریت انتظامی بر پایه اقدام‌های پلیسی برای حمایت از شهروندان آسیب‌پذیر، افزایش آگاهی‌های عمومی، نظارت بر اماکن عمومی و افزایش هزینه‌های ارتکاب جرم مبتنی است. متولی اصلی این نوع اقدام‌ها، نیروی انتظامی است که برای تحقق آن، باید رویکرد جدیدی را نسبت به وظایف سنتی خود اتخاذ کند؛ زیرا مدیریت انتظامی بیشتر مبتنی بر تدابیر و اقدام‌های کنشی (پیش‌جنایی) توسط پلیس است؛ حال آن‌که وظایف سنتی پلیس بیشتر دربرگیرنده اقدام‌های واکنشی (پس‌جنایی) برای کشف و تعقیب مجرمان است. نیاز به امنیت عمومی در شهرها همواره از بنیادی‌ترین نیازهای بشر و مسئله وقوع جرم از مهم‌ترین مسائل جامعه بشری به‌شمار آمده است. با افزایش پیچیدگی جوامع، شرایط تأمین این نیاز و برطرف کردن این مسئله نیز پیچیده‌تر شده است (ریاحی و همکاران، ۱۳۹۵، ۳۵۲). مدیریت انتظامی در فرایند عملیات سازمانی خود که از آن تعبیر به عملیات انتظامی می‌شود، به‌عنوان یکی از عناصر اصلی مدیریت بحران تلقی می‌شود. در شرایط بحران و در عملیات انتظامی؛ آنچه از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است، داشتن یک ابزار و رویکرد راهبردی و عملیاتی در راستای پشتیبانی از نیروهای عملیاتی است. در این سطح، مدیران و کارکنانی فعالیت می‌کنند که مستقیماً با واحدهای اجرا و اهداف مؤسسه در ارتباط‌اند. این دسته از مدیران از

سطح مدیریت میانی دستورالعمل‌ها را گرفته و با تنظیم برنامه‌های عملیاتی کوتاه‌مدت، سعی می‌کنند فعالیت‌های واحدهای اجرایی را هدایت و هدف‌های سازمان را تحقق بخشند.

سابقه به کارگیری نیروهای مسلح در مدیریت وضعیت بحرانی همه‌گیری کرونا:

همه‌گیری ویروس کرونا نشان داد که با بسیاری از بحران‌های طبیعی متفاوت بوده و لذا نحوه برخورد با آن نیز متفاوت است؛ چراکه جهان طی چند دهه اخیر با بحرانی به این شدت و گستردگی روبرو نبوده است. هم‌زمان با شیوع کرونا و تغییر عادت‌ها و سبک زندگی، سؤال بزرگی که در ذهن بسیاری از انسان‌ها شکل گرفت، چگونگی «زندگی در دوران کرونا» بود؛ به‌ویژه در شرایط همه‌گیری کرونا که در جهان به‌وجود آمده و امکانات و ظرفیت‌های نهادی، سازمانی و تسهیلات تجاری را هم تحت تأثیر قرار داده بود.

بررسی کشورهای مختلف در به کارگیری نیروهای مسلح در مقابله با ویروس کرونا نشان می‌دهد ارتش و نیروهای نظامی و انتظامی در سراسر کشورهایی که با ویروس کرونا درگیر بوده‌اند، در مراحل مختلف و ابعاد مختلف درمان، حفظ نظم عمومی، قرنطینه شهرها و همکاری با دولت برای اجرای سیاست‌هایی که به نیروهای آموزش دیده و منسجم نیاز داشته است، فعال بوده‌اند. نباید از به کار بردن نیروهای نظامی برای کنترل اوضاع در زمان بحران کرونا و یا بحران بیماری‌های همه‌گیر هراس داشت. این نیروها، همچنین باید از نیروهای داوطلب مردمی برای انجام مأموریت‌های خود کمک بگیرند (خبیرگزاری میزان، ۱۳۹۹).

دولت چین بیشتر از این که از ارتش خود برای قرنطینه شهر ووهان و یا سایر شهرهای این کشور بهره بگیرد، از نیروهای داوطلب محلی برای این کار استفاده کرد. البته نیروهای نظامی و انتظامی نیز امکانات و راهکارهای لازم را در اختیار این کمیته‌ها قرار می‌دادند. دولت کره جنوبی در همان ابتدا شرایط جنگی اعلام کرد و نیروهای ارتش، ظرفیت خود را در تقویت خط تولید و بسته‌بندی ماسک به کار گرفتند. ارتش کره در حوزه ضدعفونی اماکن و معابر نیز وارد میدان شد و با استفاده از ماشین‌های آب‌پاش

خود، در کار ضدعفونی کردن شهرها مشارکت کرد. ارتش کانادا مسئول قرنطینه کردن افرادی است که به ویروس کرونا مبتلا می‌شوند. در عین حال، افرادی که از چین وارد این کشور شوند به مدت دو هفته توسط ارتش و در مقرهایی که تعیین کرده، قرنطینه می‌شوند. عملیات خروج کانادایی‌هایی که در چین حضور داشتند، بر عهده ارتش کانادا بود. در انگلستان ۳۸ برنامه‌ریز در «لشکر لجستیک سلطنتی» به منطقه‌ای ویژه اعزام شده‌اند تا برنامه‌ریزی‌های بعدی برای حضور نظامیان و همچنین کمک آن‌ها برای حل مسئله شیوع ویروس کرونا را مدیریت کنند. این افراد قرار بود برنامه‌ریزی‌های لازم برای تنظیم روابط و حمایت از نیروهای خدماتی و اورژانس را در زمان شیوع گسترده ویروس کرونا انجام دهند (پوسن^۱، ۲۰۲۰، ۷۶). دفتر گارد ملی ایالات متحده اعلام کرده بود که در حدود ۴۰۰ نفر از اعضای خود را در شش ایالت این کشور برای فعالیت‌های مرتبط با کنترل ویروس کرونا فعال کرده است. بر این اساس، ۳۷۸ نفر از اعضای گارد ملی نیز قرار بود در ایالت نیویورک، کار تمیز کردن سیستم حمل و نقل عمومی و سایر کمک‌های خدماتی به مردم این شهر را بر عهده بگیرند. چهار نفر دیگر قرار بود مدیریت اقدامات اورژانسی را در این ایالت بر عهده داشته باشند. در سایر ایالت‌ها، گارد ملی و واحدهای ذخیره ارتش تمرینات خود را متوقف کرده و قرار بود به مسئله مرتبط با ویروس کرونا پردازند.

در برخی از ارتش‌های جهان، بخش یا واحدی ویژه برای بحران‌های طبیعی در داخل یک کشور وجود دارد که ضمن آموزش دیدن در زمینه مدیریت بحران، تلاش می‌کند به عنوان مدیران میانی و یا مستشاران به مدیران غیرنظامی در عرصه مدیریت کشور مشاوره بدهد. این نیروهای ویژه در واقع کار نظامی نکرده و تنها با اسم نیروهای نظامی، کار ویژه مدیریت بحران می‌کنند. کشورهای مختلف جهان با شروع بحران کرونا ویروس از نیروهای نظامی در مدیریت، کنترل، مقابله و درمان بیماری از نیروهای نظامی استفاده کرده‌اند (اسمیت^۲، ۲۰۲۰، ۹۶). تجربه‌های موفق در استفاده از نظامیان در

1. Posen
2. Smith

کشورهایی مانند چین، کره جنوبی و کانادا در زمینه‌هایی همچون درمان، حفظ نظم عمومی، قرنطینه شهرها و همکاری با دولت وجود دارد. باتوجه‌به چنین موفقیت‌هایی در زمینه استفاده از نیروهای نظامی، جهت مقابله با بحران در ایران نیز، می‌توان از ظرفیت بالای این نیروها در زمینه‌های مختلف مقابله با بیماری استفاده کرد.

چالش‌های مدیریت بحران کرونا: امروزه رهبری و مدیریت، موتور توسعه یک نظام است؛ به‌بیان‌دیگر، انسان‌ها برای تحقق اهداف خود نیازمند زندگی جمعی هستند و توسعه زندگی جمعی و کارگروهی در بستر رهبری و مدیریت اثربخش و مطلوب امکان‌پذیر است (خورشیدی، ۱۳۹۲، ۴۲۷). رهبری و مدیریت از ارکان اصلی سازمان و جامعه است. دانش مدیریت و رهبری سازمانی در کنار سایر وظایف آن‌ها مانند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، کنترل و غیره، یکی از وظایف ضروری و حیاتی است و نقش زیربنایی در بهره‌وری سازمان‌ها دارد (خوش‌فر و همکاران، ۱۳۹۲، ۲۴). ویژگی‌های جوامع امروزی و شرایط همه‌گیری ویروس کرونا و همچنین ویژگی‌های خاص این ویروس، بحران کرونا را از سایر بحران‌هایی که جهان تا پیش از این با آن روبه‌رو بود، متمایز می‌کند. این بحران به قدری بزرگ بود که حتی مدیران و مسئولانی که به‌نوعی برای مقابله با بحران‌های پیش‌رو در جهان برنامه‌ریزی کرده بودند، تصور دقیقی از شرایط جدید نداشتند. درواقع، این افراد پس از گذشت چندی، به‌سرعت دریافته‌اند که شرایط بسیار بحرانی‌تر و وخیم‌تر از آنی هست که گمان می‌کردند. به‌دنبال همه‌گیری و شیوع بیماری در تمام نقاط جهان، امید دریافت کمک نیز از جاهای دیگر کاهش یافت. مدیران گمان می‌کردند برنامه‌ریزی‌شان برای مقابله با بحران به‌گونه‌ای است که می‌تواند تمام شرایط را پوشش داده و در پناه این برنامه‌ریزی بر مشکلات و بحران به‌وجودآمده فائق آیند. این در حالی بود که کرونا تمام پیش‌بینی‌ها را برهم زد و برنامه‌ریزی‌ها را مختل کرد. درواقع در شرایط جدید، سازمان‌ها نیاز داشتند تا امکانات خود را محدود کرده و دسترسی افراد به بسیاری از سازمان‌ها را هم کم کنند که این امر به‌طور مشخص در تضاد با تمام پیش‌بینی‌هایی بود که تاکنون در این باره انجام شده بود؛ بنابراین، بسیاری از جوامع، سازمان‌ها و ارگان‌ها نیاز داشتند تا برنامه‌ریزی‌های خود را

به صورت مجدد «بازنویسی» کنند. نکته دوم این است که کرونا با سرعتی «آرام» اما «خزنده» و مداوم در تمام دنیا در حال حرکت و گسترش است. هنگامی که یک طوفان، یک آتش‌سوزی یا هر بحران طبیعی دیگری از این قبیل رخ بدهد، قطعاً برای چند دقیقه، چند ساعت و یا نهایتاً چند روز مشخص با آن سر و کار داریم و با این پیش‌زمینه و درک از موضوع به بررسی آن پرداخته و تصمیمات لازم را هم اتخاذ می‌کنیم. در چنین شرایطی از مسئولان و مدیران خواسته می‌شود تا به سرعت امنیت ساکنان یک جامعه را در نظر گرفته و در بازگشت روند مشاغلی که در اثر این حوادث به تعطیلی یا تعویق افتاده بودند، اقدام کنند و در حالت ایده‌آل از آن‌ها خواسته می‌شود تا به سرعت روند عادی جامعه را در همه زمینه‌ها به آن بازگردانند. در واقع، هیچ‌گاه از آن‌ها خواسته نشده بود که برای ماه‌های متوالی در حالت هشدار و آماده‌باش قرار گرفته و یا برای تغییرات در فضای فیزیکی که ممکن است برای همیشه این تغییر را داشته باشند، برنامه‌ریزی کنند. سومین نکته این است که به دلیل نوع و ماهیت این بحران جدید و محدودیت‌های موجود در زمینه جلوگیری از خطر انتقال آن نیاز هست تا با یک سطحی از هماهنگی با سایر ارگان‌ها دست یابیم که تا پیش از آن، چنین تجربه‌ای نداشتیم. به‌طور معمول و سنتی، هر یک از ادارات و سازمان‌ها در شرایط بحران، امکانات و تسهیلات مختص به خودش را داشت. تا پیش از این یک مدیر نیازی نداشت که بخواهد شرایط تصمیم‌گیری و نحوه برخورد ارگان خودش در مواجهه با شرایط بحرانی را با سایر مدیران هماهنگ کند، اما این وضعیت هم‌اکنون به گونه‌ای است که یک مدیر خواه ناخواه برای مواجهه با بحران به هماهنگی با سایر مدیران و ارگان‌ها نیاز دارد.

«مایک وایت»، مدیر باسابقه آمریکایی که در سال ۲۰۰۳ و زمان شیوع ویروس سارس در بخش بین‌الملل پستی کار می‌کرد، درباره بحران کنونی می‌گوید: «هر مدیرعاملی که من می‌شناسم، اکنون مجبور به مدیریت چالش‌هایی در حوزه نیروی انسانی، زنجیره تأمین و حتی درآمد است. به‌هر حال ما هنوز در میانه رودخانه بحران قرار داریم». مدیران در چنین شرایطی سه نقش را بر عهده دارند که به شرح ذیل هستند:

- **نقش رهبری:** مدیران مسئول محیط فیزیکی ما هستند. به عبارتی، آن‌ها مسئول فراهم کردن هوای پاک، ایمنی در مقابل انواع حوادث نظیر رعدوبرق و آتشفشان، امنیت و به‌طور کلی، تأمین یک زندگی با آسایش و آرامش هستند. آن‌ها مسئول فضایی هستند که ما در آن توانایی تصمیم‌گیری داریم.

- **نقش مجری:** وقتی تصمیمات روی روندها یا رویه‌های مربوطه تأثیر می‌گذارد، مدیران هم آن‌ها را انجام می‌دهند. مدیران سازمان‌ها اکنون مجبور به مدیریت چالش‌هایی در حوزه نیروی انسانی، زنجیره تأمین و حتی درآمد هستند.

- **نقش مشاور:** وقتی از سیاست سازمانی صحبت می‌شود، یک مدیر، یک مشاور است و به رهبری کمک می‌کند تا تأثیرات تصمیمات مختلف بر افراد، مکان‌ها و روندها را درک کند.

وقتی یک مدیر یا مسئول در نقش یک مجری یا رهبر وارد می‌شود، در این صورت، نقش مشاور از اهمیت دوچندانی برخوردار می‌شود. در این هنگام مدیران، به خارج از قلمرو معمول تعامل خود قدم می‌گذارند. هیچ کس مانند تیم تسهیلات امکانات را نمی‌شناسد. امکانات نقشی اساسی در کاهش خطر دارند. در واقع قدم گذاشتن در آن نقش نیاز به سطح متفاوتی از تفکر و تعامل دارد. مدیریت و نحوه برخورد با کرونا هم علاوه بر چالش‌های یادشده، نیازمند بازنگری در حیطه اندیشه و تعامل مسئولان با این بیماری است.

بحران‌های طبیعی یا احیاناً در رابطه با این بیماری، (مصنوعی) به اشکال مختلف مانند زلزله، سیل، آتش‌فشان، طوفان‌های سهمگین، رانش زمین، بیماری و بر روی حیات بشری تأثیر گذاشته و آن را مورد تهدید قرار می‌دهند. شاید این شکل از بحران از قدیمی‌ترین نوع بحران‌هایی است که بشر در طول زندگی خود با آن مواجه بوده است. تحقیقات نشان می‌دهد شدت آسیب‌رسانی بلایای طبیعی به تعامل پیچیده دو عامل جغرافیا و توسعه بستگی دارد. توسعه همه‌جانبه یک کشور در تمام ابعاد مدیریت سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و به‌طور کلی سازمانی و فردی، نوع خاصی از توانمندی ساختاری و رفتاری را در درون جامعه به‌وجود می‌آورد که در کاهش دامنه شدت و دوام بحران نقش

اساسی دارد؛ به عبارت دیگر، وجود زیرساخت‌ها و سیستم‌های توسعه‌یافته این توانمندی را به مدیران جامعه می‌دهد تا به صورت مؤثر و مفید با این گونه بحران‌ها دست‌وپنجه نرم کنند (لاین^۱، ۲۰۲۰، ۹۹).

همه‌گیری ویروس کرونا در فرماندهی انتظامی ویژه غرب تهران: مجموعه فرماندهی انتظامی غرب استان تهران هم‌زمان با همه‌گیری ویروس خطرناک کووید - ۱۹ در سطح کشور، در کنار سایر سازمان‌های متولی خدمات در امور نظم و امنیت شهری، فعالیت‌ها و اقدامات انتظامی خود را عملیاتی و اجرایی کرده است. با توجه به شرایط سخت و خطرناک فعالیت انتظامی در سطح عمومی جامعه در زمان همه‌گیری ویروس کرونا و احتمال مبتلای هر یک از فرماندهان، مدیران و کارکنان مجموعه فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران، اقدامات پیشگیرانه براساس دستورالعمل‌های بهداشتی صادره از ستاد ملی مبارزه با کرونا جهت حفظ سلامت کارکنان و خانواده‌های ایشان از زمان شیوع این بیماری صورت گرفت که بخشی از این اقدامات، مربوط به کل سازمان نیروی انتظامی جهت مقابله با شیوع بیماری کرونا بود و برخی اقدامات ویژه فرماندهی انتظامی غرب استان تهران بود که با هدایت و تدابیر فرماندهی انتظامی استان و در تعامل با سایر سازمان‌های متولی و همچنین با تلاش مبادی انتظامی ذی‌ربط در پیشگیری از شیوع بیماری در استان از جمله واحد بهداری اجرایی شده بود. بررسی‌ها نشان داد که حدود ۱۵ درصد از کارکنان مجموعه انتظامی ویژه غرب استان تهران تا شهریورماه ۱۴۰۰ به کرونا مبتلا شده بودند که متأسفانه از این تعداد، سه نفر از کارکنان فوت کرده‌اند.

روش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف و ماهیت، از نوع تحقیقات کاربردی است و به لحاظ روش اجرا و گردآوری داده‌ها، از روش کیفی از نوع تحلیل محتوا^۲ بهره گرفته است. در این پژوهش از دو دسته اطلاعات اولیه و ثانویه برای دستیابی به اهداف و پاسخ به سؤالات تحقیق با استفاده از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد که به‌منظور

1. Layne

2. Content Analysis

گردآوری داده‌های ثانوی و بررسی دقیق اهداف و سؤالات پژوهش، ابزار مصاحبه^۱ از نوع نیمه‌ساختاریافته^۲ به کار گرفته شد. افراد شرکت‌کننده در مصاحبه، از بین فرماندهان و مدیران انتظامی ویژه غرب استان تهران انتخاب شد که دارای سوابق مدیریتی در امور انتظامی استان بودند؛ لذا در مجموع، مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل این افراد سازمانی بودند؛ هیئت‌رئیس انتظامی استان شامل فرماندهی، جانشین و معاون هماهنگ‌کننده؛ مدیران و رؤسای معاونت‌ها و پلیس‌های تخصصی پیشگیری، عملیات، اطلاعات، آگاهی، مبارزه با موادمخدر، فتا، راهور، یگان ویژه؛ رؤسای حفا، عقیدتی و بازرسی استان؛ رؤسای آماد، نیروی انسانی و بهداری استان و فرماندهان انتظامی شهرستان‌های استان. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر، براساس روش هدفمند بود که تعیین حجم نمونه با رویکرد اشباع نظری انجام گرفت. برای اطمینان از روایی و پایایی داده‌ها، معیارهای خاص پژوهش کیفی و بررسی‌های لازم شامل مقبولیت و قابلیت تأیید صورت گرفته است و جهت افزایش مقبولیت از روش‌های بازنگری توسط شرکت‌کنندگان (جامعه آماری) استفاده شد. هر مصاحبه انجام‌شده، ضبط و سپس کلمه به کلمه پیاده‌سازی و مقوله‌بندی شد و سپس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. مقوله‌های استخراج‌شده یا مستقیماً در صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان بیان شده بود یا کدهای تلویحی بودند که توسط پژوهشگر از متن مصاحبه‌ها استخراج شدند. واحد تحلیل در تحقیق حاضر، خروجی پیاده‌سازی شده هر یک از مشارکت‌کنندگان به تفکیک هر مصاحبه‌شونده بود که به ازای هر واحد ضبط، مقوله‌بندی و سپس تحلیل و تفسیر داده‌ها به روش تحلیل محتوا صورت گرفت.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان: از نظر تخصص انتظامی، نخبگان مصاحبه‌شونده در شش حوزه انتخاب شدند که بیشترین فراوانی، مربوط به حوزه مدیریت انتظامی با ۴۲ درصد فراوانی است. از نظر تحصیلات، مصاحبه‌شوندگان در سه

1. Interview

2. Semi-Structured

مقطع تحصیلی «کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری و دانشجوی دکتری» قرار گرفتند که بیشترین فراوانی، مربوط به مقطع کارشناسی ارشد با ۵۰ درصد فراوانی است. از نظر محل کار، مصاحبه‌شوندگان از رده انتظامی «صف و ستاد» انتخاب شدند که مدیران صنفی دارای ۴۲ درصد فراوانی و مدیران ستادی دارای ۵۲ درصد فراوانی بوده است. از نظر سابقه کاری، مصاحبه‌شوندگان اغلب از فرماندهان و مدیران انتظامی با بیش از ۲۰ سال سابقه کاری در حوزه تخصصی خود بوده‌اند. از نظر جایگاه سازمانی، مصاحبه‌شوندگان اغلب از فرماندهان و مدیران انتظامی با جایگاه سازمانی سرهنگی با فراوانی ۶۳ درصد بوده‌اند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نخبگان مصاحبه‌شده

ویژگی‌ها	فراوانی	درصد فراوانی	
تخصص انتظامی	مدیریت انتظامی	۶	٪۴۲
	نیروی انسانی	۳	٪۲۲
	اطلاعات انتظامی	۱	٪۷
	آگاهی	۱	٪۷
	راهور	۲	٪۱۵
	موادمخدر	۱	٪۷
تحصیلات	کارشناسی	۵	٪۳۵
	کارشناسی ارشد	۷	٪۵۰
	دکتری و دانشجوی دکتری	۲	٪۱۵
محل کار	صنفی	۶	٪۴۲
	ستادی	۸	٪۵۸
سابقه کار	زیر ۱۰ سال	-	-
	۱۰ تا ۲۰ سال	۲	٪۱۵
	بیش از ۲۰ سال	۱۲	٪۸۵
جایگاه سازمانی	سرهنگ‌دومی	۱	٪۷
	سرهنگی	۹	٪۶۳
	سرتیپ‌دومی	۴	٪۳۰
جمع کل	۱۴	٪۱۰۰	

جست‌وجوی کدهای گزینشی (شکل‌گیری مقوله‌ها): این بخش شامل دسته‌بندی کدهای مختلف در قالب کدهای گزینشی و مرتب کردن خلاصه‌داده‌های کدگذاری شده است. در واقع محققان، تحلیل کدهای خود را شروع کرده و در نظر می‌گیرند که چگونه کدهای مختلف می‌توانند برای ایجاد یک تم کلی ترکیب شوند. در این بخش، محققان مجموعه‌ای از تم‌ها را ایجاد کرده و آن‌ها را مورد بازبینی قرار می‌دهند و شامل بازبینی در سطح خلاصه‌های کدگذاری شده است تا با شکل‌گیری مقوله‌های فرعی، سؤالات پژوهش پاسخ داده شود.

چالش‌های مدیریت واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا: براساس هدف و سؤال اصلی تحقیق که چالش‌های مدیریت واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا در فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران مورد سنجش و بررسی قرار می‌گرفت، چالش‌های سازمانی و برون‌سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا با توجه به تأکید مصاحبه‌شوندگان آورده شده است.

۱. چالش‌های سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی: براساس هدف و سؤال اول تحقیق (چالش‌های سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا در فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران)، در این بخش، چالش‌های سازمانی و برون‌سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا آورده شده است.

جدول ۲. مقوله‌بندی و کدگذاری چالش‌های سازمانی

واحد ضبط	مقوله‌های فرعی (چالش‌ها)	مقوله‌های اصلی
بازرسی و نظارت	عدم آمادگی نیروهای پلیس و خانواده‌های ایشان جهت مقابله و پیشگیری از ابتلا به ویروس کرونا به‌عنوان بیماری و بحران زیست‌محیطی و سلامتی، سوگیری به تزریق واکسن توسط کارکنان و خانواده‌های ایشان و عدم تمایل به آن، برخی از همکاران و خانواده‌های ایشان متأسفانه مراعات مراقبت‌های بهداشتی را نمی‌کردند هم خود درگیر می‌شدند و هم سایر همکاران را درگیر می‌کردند، محل اسکان کارکنان وظیفه به جهت نوع ساعات خدمتی ایشان در محل آسایشگاه‌های	عدم آمادگی قبلی
		عدم تمایل به تزریق واکسن
		بی‌توجهی به دستورالعمل‌های بهداشتی
		نحوه اسکان کارکنان
		وظیفه در یگان‌ها

	<p>کمبود نیروی بهداری عدم امکان جایگزینی در زمان ابتلا کمبود نیروی متخصص</p>	<p>یگانی است که کمی کار رعایت دستورالعمل های بهداشتی را سخت میکند؛ نیروی انتظامی در غرب تهران با مشکلاتی مثل کمبود پرسنل بهداری و تجهیزات و خودرو برای مأموریت های متعدد رنج می برد؛ نیروی جایگزین در صورت مبتلا شدن برای همکاران و کارشناسان نداریم؛ کارشناس های تخصصی کم داریم ...</p>
<p>فناوری و تجهیزات</p>	<p>ارتباط مستقیم با مردم تعدد مأموریت های انتظامی تنوع مأموریت های انتظامی ساختار نامناسب سازمانی عدم امکان جایگزینی در زمان ابتلا ارتباط مستقیم با متهمان و مجرمان نبود امکانات برای پایش سلامت ارتباط مستقیم با متهمان و مجرمان</p>	<p>ارتباط مستقیم و چهره به چهره نیروهای پلیس با مردم و ارباب رجوع بنا به تنوع و تعدد مأموریت های سازمانی؛ ارتباط با افراد متهم و مجرم در رده های اجرایی که تمایل یا امکان چندانی جهت رعایت ملاحظات و دستورالعمل های بهداشتی ندارند؛ سازمان دارای ساختار ضعیف داشته درحالی که وظایف سنگینی دارد؛ عمدتاً تداخل و تنوع مأموریتی داریم که بعضاً به معضل تبدیل می شوند؛ به لحاظ تخصصی بودن مأموریت ها ما نیاز مبرم به نیروی زبده و متخصص داریم اما همچنان از این بعد در کمبود شدید هستیم؛ اکثر متهمین به شیوه نامه بی توجه اند و همین سبب شده آن ها بیشتر در معرض این ویروس قرار بگیرند که بعد از دستگیری به مأمورین ما هم انتقال می دهند؛ از تجهیزاتی که برای پیشگیری و درمان بتوان استفاده کرده بی بهره هستیم ...</p>
<p>تجهیزات و امکانات</p>	<p>کمبود مراکز درمانی سازمانی در استان دسترسی نامناسب به مراکز درمانی کمبود تجهیزات خودرویی کمبود امکانات سازمانی</p>	<p>مراکز درمانی انتظامی استان از نظر دسترسی و امکانات، مناسب و کافی برای مراجعه کارکنان و خانواده ایشان نبود که مجبور میشدیم معرفی کنیم به مراکز خارج از سازمان؛ تعدد مأموریت ها بسیار زیاد است و در مقایسه با آن امکانات خودرویی و تجهیزاتی نداریم گرچه فرماندهی محترم اقدامات اساسی داشته اند؛ امکانات متناسب با استان نیست در حد شهرستان است و با وجود همه گیری کرونا مشکلات واحدها مضاعف شده است؛ شهرستان های ما فاقد بیمارستان هستند و</p>

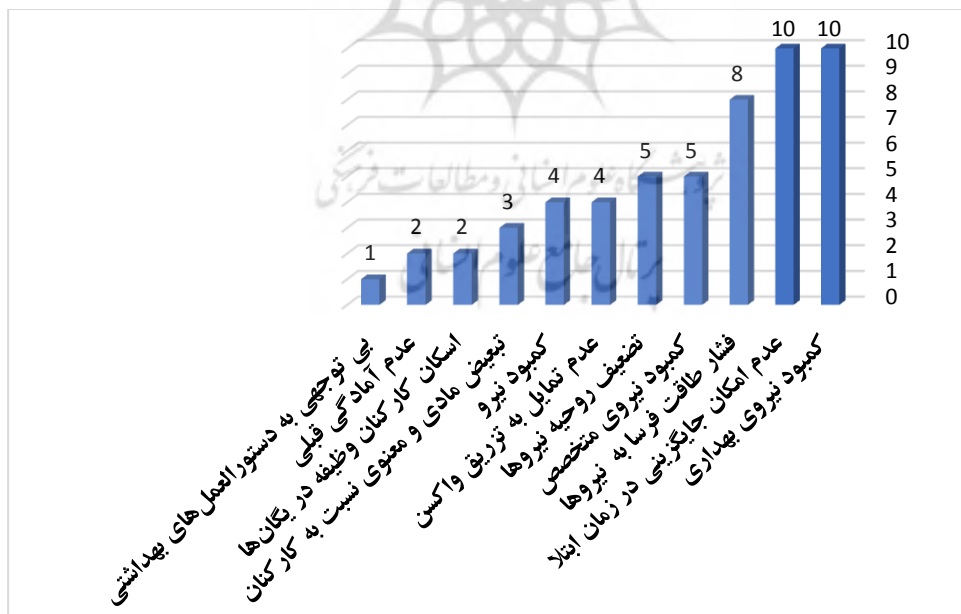
	کمبود مراکز درمانی سازمانی در استان	بیشتر درمانگاه دارند و این هم جوابگو نیست؛ ما نیاز به امکاناتی داریم که بتواند نیروهای ما را پوشش داده و جوابگوی نیازهای آن‌ها باشد ...
	کمبود تجهیزات تشخیصی	
تجربیات	کم‌تجربگی در مقابله با کرونا	کم‌تجربه بودن فرماندهان و مدیران به‌ویژه مراکز درمانی سازمانی در نحوه برخورد با بیماری کرونا؛ برخی فرماندهان در اجرای دستورالعمل‌های بهداشتی کرونا اعمال سلیقه به خرج میدن و برخی از مقررات ابلاغی از جمله طرح یک‌دوم یا یک‌سوم حضور در واحد بنابه تشخیص فرماندهان اجرا نمیشه؛ کمبود نیرو و تجهیزات در واحدهای انتظامی متناسب با وضعیت کرونایی، امکان اجرای دقیق و به‌موقع مأموریت‌های سازمانی را با مشکل جدی مواجه کرده بود که ایجاد نارضایتی در مردم یکی از پیامدهای آن بود؛ عدم تناسب فعالیت رسانه‌ای پلیس با وضعیت ویژه کرونایی و در ارتباط با مأموریت‌های ابلاغی زمان همه‌گیری کرونا؛ عدم حمایت مالی از کارکنان مبتلا شده به کرونا و خانواده‌های ایشان چه در تهیهٔ مایحتاج روزانه و چه در درمان بیماری؛ برای مقابله با کرونا تجربه و آمادگی کافی نداشتیم و این کار را برای پیشگیری و مقابله همراه با اجرای مأموریت‌های سازمانی سخت کرده بود؛ ارتباط مستقیم کارکنان با مردم در ارتباط با نوع مأموریت‌های سازمانی و ارتباط روزانه کارکنان با خانوادهٔ خود ...
	اعمال سلیقه در اجرای دستورالعمل‌های ابلاغی	
	هزینه‌های شخصی درمان	
	کم‌تجربگی در مقابله با کرونا	
	ابتلای خانواده‌ها به کرونا	
	نارضایتی مردم از کاهش توان اجرایی پلیس	
	فعالیت ضعیف رسانه‌ای پلیس	

جدول ۳. چالش‌های سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در حوزهٔ نیروی انسانی

نوع چالش	چالش سازمانی	تکرار سد	ردیف
نیروی انسانی	کمبود نیروی بهداری	۱۰	۱
	عدم امکان جایگزینی در زمان ابتلا	۱۰	۲
	فشار طاقت‌فرسا به نیروها	۸	۳
	کمبود نیروی متخصص	۵	۴
	تضعیف روحیه نیروها	۵	۵

نوع چالش	چالش سازمانی	تکرار کد	ردیف
	عدم تمایل به تزریق واکسن	۴	۶
	کمبود نیرو	۴	۷
	تبعیض مادی و معنوی نسبت به کارکنان	۳	۸
	اسکان کارکنان و وظیفه در یگان‌ها	۲	۹
	عدم آمادگی قبلی	۲	۱۰
	بی‌توجهی به دستورالعمل‌های بهداشتی	۱	۱۱

جدول ۳، چالش‌های سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در حوزه نیروی انسانی در همه‌گیری ویروس کرونا در فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران را از منظر مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهد که بر این اساس، چالش‌های «کمبود نیروی بهداشتی، عدم امکان جایگزینی در زمان ابتلا و فشار طاقت‌فرسا به نیروها»، چالش‌های اساسی مدیریت واحدهای انتظامی در حوزه نیروی انسانی در همه‌گیری ویروس کرونا هستند. در مجموع، تعداد یازده چالش سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در حوزه نیروی انسانی شناسایی شده است.

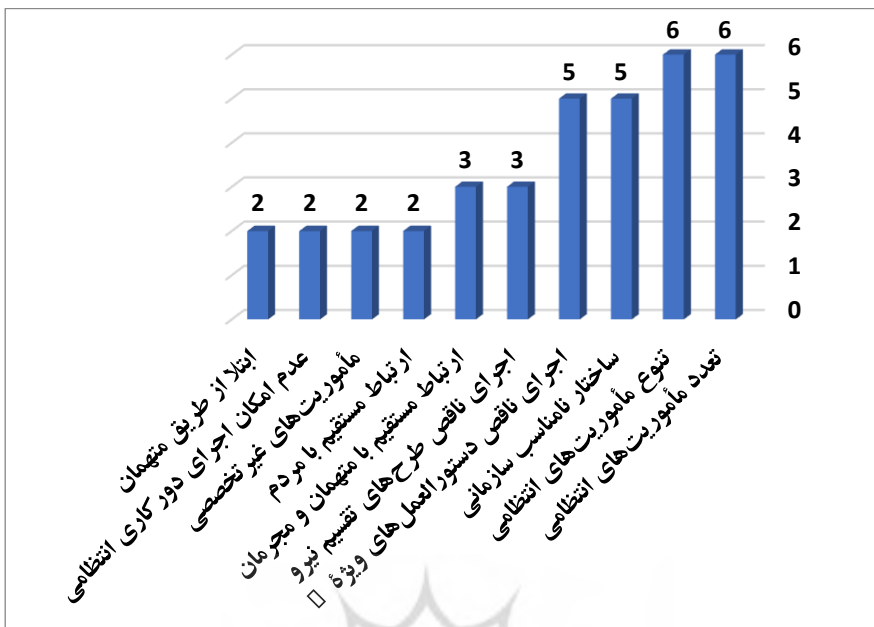


نمودار ۱. چالش‌های سازمانی در حوزه نیروی انسانی بر حسب تأکید مصاحبه‌شوندگان

جدول ۴. چالش‌های سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در حوزه ساختار و مأموریت‌ها

نوع چالش	چالش سازمانی	تکرار کد	ردیف
ساختار و مأموریت‌ها	تعدد مأموریت‌های انتظامی	۶	۱
	تنوع مأموریت‌های انتظامی	۶	۲
	ساختار نامناسب سازمانی	۵	۳
	اجرای ناقص دستورالعمل‌های ویژه کرونا	۵	۴
	اجرای ناقص طرح‌های تقسیم نیرو	۳	۵
	ارتباط مستقیم با متهمان و مجرمان	۳	۶
	ارتباط مستقیم با مردم	۲	۷
	مأموریت‌های غیر تخصصی	۲	۸
	عدم امکان اجرای دورکاری انتظامی	۲	۹
	ابتلا از طریق متهمان	۲	۱۰

جدول ۴، چالش‌های سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در حوزه ساختار و مأموریت‌ها در همه‌گیری ویروس کرونا در فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران را از منظر مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهد که بر این اساس، چالش‌های «تعدد و تنوع مأموریت‌های انتظامی، ساختار نامناسب سازمانی و اجرای ناقص دستورالعمل‌های ویژه کرونا»، چالش‌های اساسی مدیریت واحدهای انتظامی در حوزه ساختار و مأموریت‌ها در همه‌گیری ویروس کرونا هستند. در مجموع، تعداد ده چالش سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در حوزه ساختار و مأموریت‌ها شناسایی شده است.

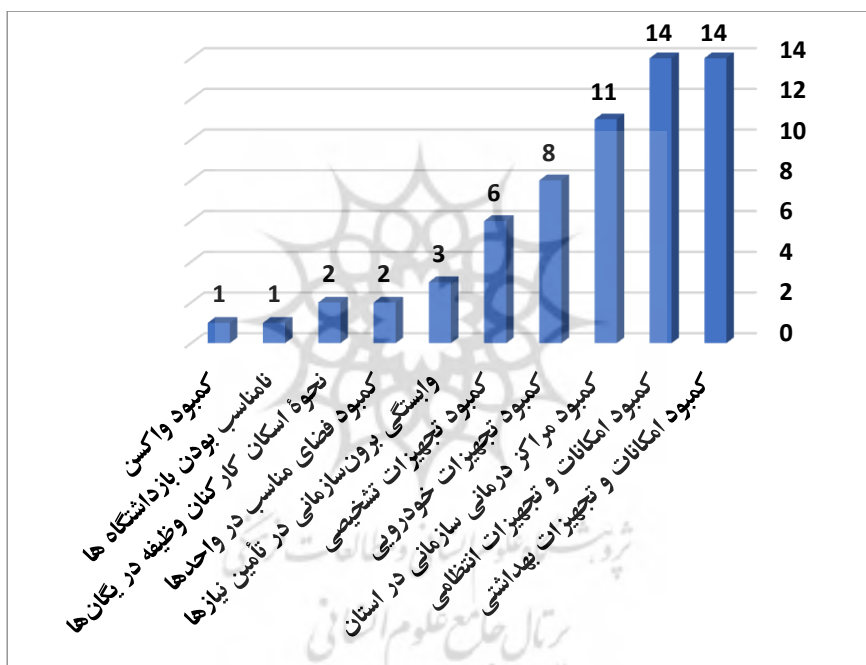


نمودار ۲. چالش‌های سازمانی در حوزه ساختار و مأموریت‌ها بر حسب تأکید مصاحبه‌شوندگان

جدول ۵. چالش‌های سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در حوزه تجهیزات و امکانات

نوع چالش	چالش سازمانی	تکرار ردیف	ردیف
تجهیزات و امکانات	کمبود امکانات و تجهیزات بهداشتی	۱۴	۱
	کمبود امکانات و تجهیزات انتظامی	۱۴	۲
	کمبود مراکز درمانی سازمانی در استان	۱۱	۳
	کمبود تجهیزات خودرویی	۸	۴
	کمبود تجهیزات تشخیصی	۶	۵
	وابستگی برون سازمانی در تأمین نیازها	۳	۶
	کمبود فضای مناسب در واحدها	۲	۷
	نحوه اسکان کارکنان وظیفه در یگان‌ها	۲	۸
	نامناسب بودن بازداشتگاه‌ها	۱	۹
	کمبود واکسن	۱	۱۰

جدول ۵، چالش‌های سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در حوزه تجهیزات و امکانات در همه‌گیری ویروس کرونا در فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران را از منظر مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهد که بر این اساس، چالش‌های «کمبود امکانات و تجهیزات بهداشتی، کمبود امکانات و تجهیزات انتظامی و کمبود مراکز درمانی سازمانی در استان»، چالش‌های اساسی مدیریت واحدهای انتظامی در حوزه تجهیزات و امکانات در همه‌گیری ویروس کرونا هستند. در مجموع، تعداد ده چالش سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در حوزه تجهیزات و امکانات شناسایی شده است.



نمودار ۳. چالش‌های سازمانی در حوزه تجهیزات و امکانات برحسب تأکید مصاحبه‌شوندگان

جدول ۶. مقوله‌بندی و کدگذاری چالش‌های برون‌سازمانی

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی (چالش‌ها)	واحد ضبط
برون‌سازمانی	ضعف در اطلاع‌رسانی رسانه‌ای	برخی رسانه‌های داخلی و خارجی نسبت به بحث واکسن زدن تبلیغات منفی داشتند که برخی از افراد جامعه نسبت به تزریق

عدم تمایل به تزریق واکسن	واکسن‌های موجود، تمایلی نشان نمی‌دادند؛ عدم امکان تأمین واکسن ایرانی برای همه کارکنان از جمله واکسن برکت؛ شرایط کشور از نظر وضعیت نامناسب بهداشتی و بحران سلامتی، از نظر روانی اجرای مأموریت‌های سازمانی را تحت تأثیر قرار داده و نوعی محدودیت در مأموریت‌ها ایجاد کرده بود؛ هماهنگی کامل بین سازمان‌های متولی طرح‌های محدودسازی و ممنوعیت در تردها وجود نداشت و کل مسئولیت با راهور ناجا بود که در برخی مواقع از توان این واحد انتظامی خارج بود و لازم بود سایر سازمان‌ها از جمله اداره راه هم در این حوزه فعال باشند. از طرفی وجود پلاک‌های غیراستانی با محل سکونت یا اشتغال در تهران کار را سخت می‌کرد؛ برخی از مردم فکر می‌کنند خواسته پلیس نوعی تحکم و مقابله با اونهاست درحالی‌که اولویت اصلی سازمان رضایت مردم و اعمال قانون با در نظر گرفتن؛ با کمک رسانه‌های گروهی و اطلاع‌رسانی به‌موقع می‌توانیم از بروز مشکلات پیشگیری و مردم را برای رعایت کامل پروتکل‌های بهداشتی ترغیب کنیم اما به لحاظ تنوع فرهنگی و قومی و مذهبی این کار به‌سختی پیش می‌رود، در خصوص تیم‌های تلفیقی نیروی انتظامی با نمایندگان وزارت بهداشت که بر اصناف و مراکز خرید نظارت می‌کنند، این اقدام مؤثری در زمینه مقابله با شیوع ویروس کرونا است، البته اگر تعداد همکاران وزارت بهداشت افزایش یابد، این امر تقویت خواهد شد؛ اقدامات صورت گرفته توسط دولت، تابع سیاست اجتماعی مشخص و روشنی نبوده و ضعف و تأخیر دولت در تصمیم‌گیری‌های ضروری و انجام اقدامات لازم و به‌موقع، باعث افزایش شدت اثر و ماندگاری این ویروس در اقصای ضعیف جامعه شده است؛ شهرستان‌های ما فاقد بیمارستان هستند و بیشتر درمانگاه دارند و این هم جوابگو نیست؛ در محرم هیچ کدام از محله‌ها و شهرستان‌ها پروتکل‌ها را مراعات نکردند؛ هماهنگی در خصوص پیشگیری و مقابله با این پدیده بسیار حساس و سخت است ...
عدم امکان تأمین واکسن ایرانی	
ضعف در همکاری و هماهنگی بین سازمانی	
تفکر همه‌کاره بودن پلیس	
عدم تناسب دستورالعمل‌های محدودسازی	
تغییر نگاه مردم به مقابله محور بودن پلیس	
تنوع فرهنگی و قومی استان	
تصمیمات و اقدامات غیراصولی دولت	
افزایش تعداد مبتلایان	
تنوع ویروس کرونا	
کمبود مراکز درمانی در استان	
بی‌توجهی مردم به دستورالعمل‌های بهداشتی	

جدول ۷. سایر چالش‌های سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی

ردیف	تکرار کد	چالش سازمانی	نوع چالش
۱	۸	عدم تخصیص امتیاز ویژه	سایر موضوعات
۲	۶	هزینه‌های شخصی درمان	
۳	۳	ابتلای خانواده‌ها به کرونا	
۴	۳	نارضایتی مردم از کاهش توان اجرایی پلیس	
۵	۳	اعمال سلیقه در اجرای دستورالعمل‌های ابلاغی	
۶	۲	کم‌تجربگی در مقابله با کرونا	
۷	۱	فعالیت ضعیف رسانه‌های پلیس	

جدول ۷، سایر چالش‌های سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا در فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران را از منظر مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهد که بر این اساس، چالش‌های «عدم تخصیص امتیاز ویژه و هزینه‌های شخصی درمان» سایر چالش‌های اساسی سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا هستند. در مجموع، تعداد هفت چالش سازمانی دیگر در مدیریت واحدهای انتظامی شناسایی شده است.

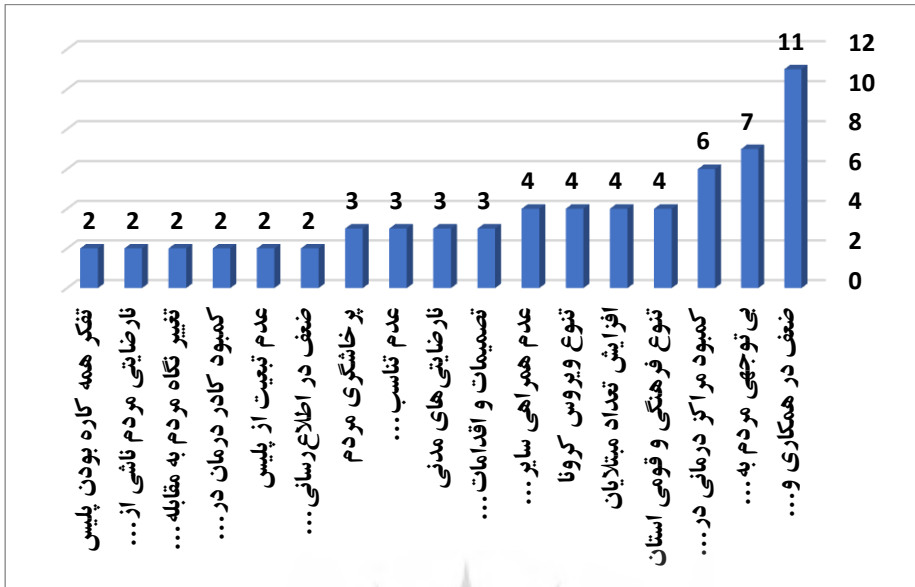


نمودار ۴. سایر چالش‌های سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی بر حسب تأکید مصاحبه‌شوندگان

جدول ۸. چالش‌های برون‌سازمانی سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی

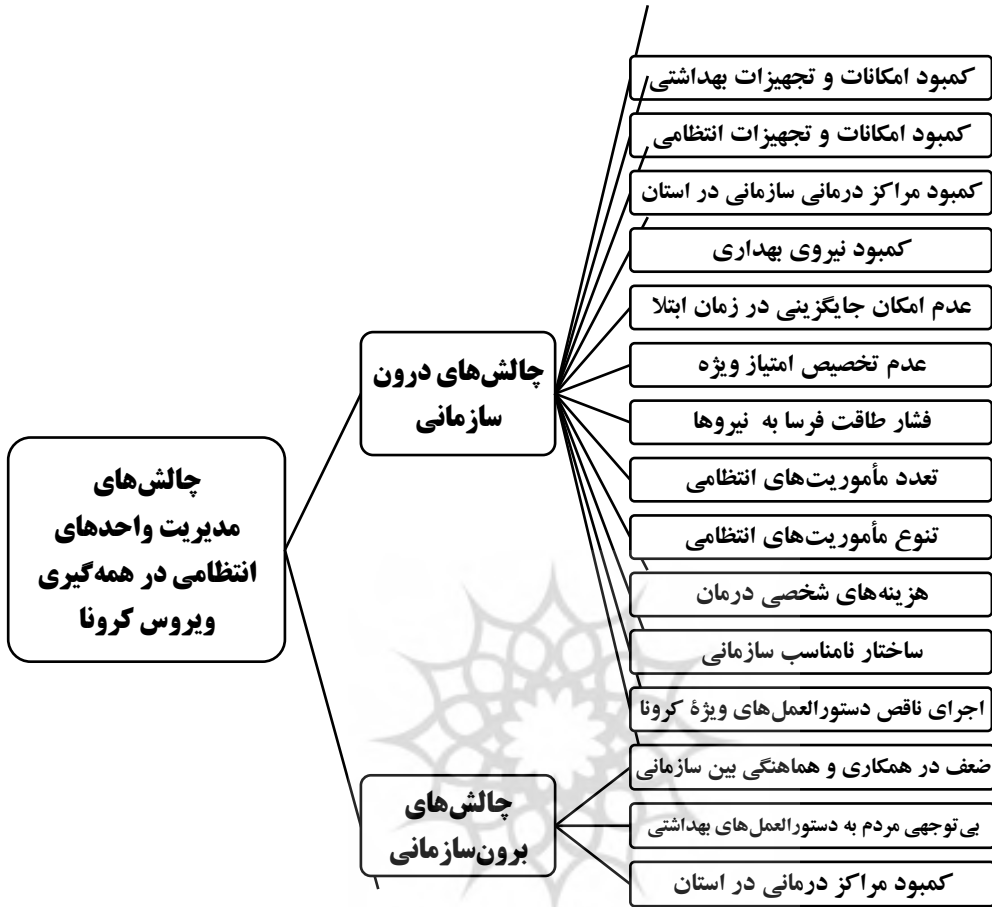
نوع چالش	چالش برون‌سازمانی	تکرار کد	ردیف
برون‌سازمانی	ضعف در همکاری و هماهنگی بین سازمانی	۱۱	۱
	بی‌توجهی مردم به دستورالعمل‌های بهداشتی	۷	۲
	کمبود مراکز درمانی در استان	۶	۳
	تنوع فرهنگی و قومی استان	۴	۴
	افزایش تعداد مبتلایان	۴	۵
	تنوع ویروس کرونا	۴	۶
	عدم همراهی سایر سازمان‌های مسئول	۴	۷
	تصمیمات و اقدامات غیراصولی دولت	۳	۸
	نارضایتی‌های مدنی	۳	۹
	عدم تناسب دستورالعمل‌های محدودسازی با وضعیت موجود	۳	۱۰
	پرخاشگری مردم	۳	۱۱
	ضعف در اطلاع‌رسانی رسانه‌ای	۲	۱۲
	عدم تبعیت از پلیس	۲	۱۳
	کمبود کادر درمان در استان	۲	۱۴
	تغییر نگاه مردم به مقابله محور بودن پلیس	۲	۱۵
	نارضایتی مردم ناشی از کم‌کاری سایر سازمان‌ها	۲	۱۶
	تفکر همه‌کاره بودن پلیس	۲	۱۷

جدول ۸، چالش‌های برون‌سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا در فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران را از منظر مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهد که بر این اساس، چالش‌های «ضعف در همکاری و هماهنگی بین سازمانی، بی‌توجهی مردم به دستورالعمل‌های بهداشتی و کمبود مراکز درمانی در استان»، چالش‌های اساسی برون‌سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا هستند. در مجموع، تعداد هفده چالش برون‌سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی شناسایی شده است.



نمودار ۵ - چالش‌های برون‌سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی بر حسب تأکید مصاحبه‌شوندگان

چالش‌های اساسی سازمانی: نتایج بررسی چالش‌های سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا در فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران نشان داد که در مجموع، تعداد دوازده چالش اساسی در سطح سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی از منظر مصاحبه‌شوندگان شناسایی شد؛ کمبود امکانات و تجهیزات بهداشتی؛ کمبود امکانات و تجهیزات انتظامی؛ کمبود مراکز درمانی سازمانی در استان؛ کمبود نیروی بهداری؛ عدم امکان جایگزینی در زمان ابتلا؛ عدم تخصیص امتیاز ویژه؛ فشار طاقت‌فرسا به نیروها؛ تعدد مأموریت‌های انتظامی؛ تنوع مأموریت‌های انتظامی، هزینه‌های شخصی درمان؛ ساختار نامناسب سازمانی و اجرای ناقص دستورالعمل‌های ویژه کرونا. همچنین، تعداد سه چالش اساسی در سطح برون‌سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی از منظر مصاحبه‌شوندگان شناسایی شده است؛ ضعف در همکاری و هماهنگی بین سازمانی، بی‌توجهی مردم به دستورالعمل‌های بهداشتی و کمبود مراکز درمانی در استان.



نمودار ۶. چالش‌های مدیریت واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا در فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران

بحث و نتیجه‌گیری

هم‌زمان با شیوع کرونا و تغییر عادت‌ها و سبک زندگی، سؤال بزرگی که در ذهن بسیاری از انسان‌ها شکل گرفته، چگونگی «زندگی در دوران کرونا» است؛ به‌ویژه در شرایط همه‌گیری کرونا که در جهان به‌وجود آمده و امکانات و ظرفیت‌های نهادی، سازمانی و تسهیلات تجاری را هم تحت تأثیر قرار داده است. یکی از سازمان‌هایی که حسب وظایف قانونی و مأموریت‌های سازمانی، لازم بود در زمان همه‌گیری ویروس کرونا، خدمات ارائه‌شده در شرایط قبل از کرونا را ادامه دهد، فرماندهی انتظامی

جمهوری اسلامی ایران بود که با توجه به شرایط حساس و خطرناک بیماری و کاهش توان یگانی واحدهای انتظامی، مدیریت واحدهای عملیاتی و خدماتی را تحت تأثیر قرار داده و ارائه خدمات انتظامی را از نظر کیفی و کمی با چالش‌هایی مواجه می‌ساخت. فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران نیز یکی از استان‌های پر رفت و آمد و جرم‌خیز غرب تهران است که در شرایط همه‌گیری ویروس کرونا، مدیریت انتظامی در این استان با مشکلات و چالش‌هایی در سطح سازمانی و برون‌سازمانی مواجه شد. در همین راستا، تحقیق حاضر با هدف «شناسایی چالش‌های مدیریت واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا در فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران در دو سطح سازمانی و برون‌سازمانی» انجام پذیرفت.

نتایج بررسی چالش‌های سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در حوزه نیروی انسانی در همه‌گیری ویروس کرونا در فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران نشان داد که در مجموع، تعداد یازده چالش سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی از منظر مصاحبه‌شوندگان در حوزه نیروی انسانی از جمله کمبود نیروی بهداری، عدم امکان جایگزینی در زمان ابتلا، فشار طاقت‌فرسا به نیروها و کمبود نیروی متخصص و تضعیف روحیه نیروها شناسایی شد. در حوزه ساختار و مأموریت‌ها نیز نشان داد که در مجموع، تعداد ده چالش سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی از جمله تعدد مأموریت‌های انتظامی، تنوع مأموریت‌های انتظامی و ساختار نامناسب سازمانی شناسایی. همچنین، در حوزه تجهیزات و امکانات در مجموع، تعداد ده چالش سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی از جمله کمبود امکانات و تجهیزات بهداشتی، کمبود امکانات و تجهیزات انتظامی، کمبود مراکز درمانی سازمانی در استان، کمبود تجهیزات خودرویی و کمبود تجهیزات تشخیصی شناسایی شد. تعداد هفت چالش سازمانی دیگر نیز در سایر موضوعات مدیریت واحدهای انتظامی از جمله عدم تخصیص امتیاز ویژه، هزینه‌های شخصی درمان، ابتلای خانواده کارکنان به کرونا و نارضایتی مردم از کاهش توان اجرایی پلیس شناسایی شد.

نتایج بررسی چالش‌های برون‌سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا در فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران نشان داد که در مجموع، تعداد هدفه چالش برون‌سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی از جمله ضعف در همکاری و هماهنگی بین سازمانی، بی‌توجهی مردم به دستورالعمل‌های بهداشتی، کمبود مراکز درمانی در استان، تنوع فرهنگی و قومی استان، تنوع ویروس کرونا، عدم همراهی سایر سازمان‌های مسئول، تصمیمات و اقدامات غیراصولی دولت، عدم تناسب دستورالعمل‌های محدودسازی با وضعیت موجود، ضعف در اطلاع‌رسانی رسانه‌ای، پرخاشگری مردم، کمبود کادر درمان در استان نارضایتی مردم ناشی از کم‌کاری سایر سازمان‌ها و تفکر همه‌کاره بودن پلیس شناسایی شد.

نتایج بررسی چالش‌های مدیریت واحدهای انتظامی در همه‌گیری ویروس کرونا در فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران نشان داد که در مجموع، تعداد پازده چالش اساسی در دو سطح سازمانی و برون‌سازمانی مدیریت واحدهای انتظامی از منظر مصاحبه‌شوندگان شناسایی شده است. با تمرکز بر روی یافته‌ها و نتایج تحقیق و نکات قابل توجه در اظهارات مشارکت‌کنندگان و هم‌راستا با اهداف و سؤالات تحقیق، پیشنهادهای مناسب در دو سطح سازمانی و برون‌سازمانی ارائه می‌شود.

- باتوجه به ویژگی‌های وضعیت کرونایی و ارتباط مستقیم آن با شرایط بهداشت و سلامتی، اولین چالش حوزه نیروی انسانی از منظر مصاحبه‌شوندگان، «کمبود نیروی بهداری» عنوان شده است که به نظر می‌رسد این مسئله و چالش مطرح شده، از مشکلات و چالش‌های کمبود نیروی بهداشت و درمان در کشور نشئت گرفته و لازم است فرماندهی کل فراجا و فرماندهی انتظامی استان نسبت به آموزش و آماده‌سازی نیروهای متخصص حوزه بهداشت و درمان از بین کارکنان پایور و وظیفه‌سازمانی برای شرایط مشابه کرونایی برنامه‌ریزی هدفمند داشته و در گزینش و تربیت کارکنان جدید به این امر مهم، توجه و اهتمام لازم منظور شود. استخدام کارکنان و متخصصان حوزه بهداشت و درمان، به‌صورت پیمانی و قراردادی هم مفید و مؤثر خواهد بود.

پیشنهادها

- پیشنهاد می‌شود در صورت نیاز، در حد امکان از نیروهای ستادی و اداری برای جایگزینی و کمبود نیروهای غیرفعال در واحدهای صف استفاده شده و برای اجرای این طرح، «طرح سازمان‌دهی جایگزین ستاد در صف» طراحی و برنامه‌ریزی شود و آموزش‌های لازم در این خصوص به نیروهای ستادی و اداری انتخاب شده به‌عنوان نیروی جایگزین در واحدهای صف در نظر گرفته شود.

- فرماندهی کل انتظامی کشور و فرماندهی انتظامی استان، جهت جایگزینی نیروهای غیرفعال یا در شرایط ضرورت تأمین و اعزام نیروهای کمکی و پشتیبانی، واحدی با عنوان «واحد آماده» تعریف و سازمان‌دهی نمایند تا در حد امکان، از پیامدهای کاهش نیرو در واحدهای انتظامی کاسته شده و توان انتظامی این واحدها تقویت شود.

- لازم است ساختار سازمانی واحدهای انتظامی استان با بازنگری در مقررات جاری یا تدوین دستورالعمل‌های جدید سازمانی، متناسب با تنوع و تعدد مأموریت‌های انتظامی مورد بازنگری قرار گرفته و نیروهای مؤثر، متناسب با حجم مأموریتی واحدهای انتظامی در ساختار جدید تعریف و تأمین شود.

- پیشنهاد می‌شود با هماهنگی سلسله‌مراتب فرماندهی، دستورالعمل‌های ابلاغی به‌ویژه در شرایط مشابه کرونا، با رعایت ملاحظات سازمانی و عمومی جامعه، به‌صورت هدفمند بومی‌سازی شده و متناسب با شرایط محیطی و سازمانی مورد بازنگری قرار گیرد تا با حداکثر کارایی به مرحله اجرا برسد و نظارت و کنترل لازم برای اجرای دقیق دستورالعمل‌های ابلاغی صورت پذیرد.

- پیشنهاد می‌شود در یک برنامه‌ریزی میان‌مدت و بلندمدت، فرماندهی انتظامی استان با مساعدت فرماندهی کل انتظامی، نسبت به تأسیس و تجهیز مراکز درمانی و بهداشتی سازمانی متناسب با نیاز واحدهای انتظامی استان در سطح استان و شهرستان‌ها اقدامات لازم را منظور کند.

- برای حل مشکلات فعلی و کاهش چالش‌های حوزه بهداشت و درمان در سطح واحدهای انتظامی استان، تفاهم‌نامه یا قراردادهای موقت با مراکز درمانی و بهداشتی

سطح استان در قالب تعاملات برون‌سازمانی منعقد تا در یک دوره کوتاه‌مدت، نیازهای حوزه بهداشت و درمان کارکنان انتظامی استان برطرف و از دغدغه‌های این حوزه تاحدودی کاسته شود.

- پیشنهاد می‌شود کمبود امکانات و تجهیزات انتظامی موردنیاز واحدهای انتظامی ضمن پیگیری از رده‌های متولی تأمین تجهیزات سازمانی، تا حدودی در تعامل با سازمان‌های مسئول (از جمله سازمان راه، شهرداری‌ها، اصناف و اتحادیه‌ها و سایر سازمان‌های دولتی و غیردولتی) در نظم و امنیت شهری، تأمین و در اختیار واحدهای انتظامی استان قرار گیرد.

- پیشنهاد می‌شود به منظور تقویت روحیه نیروهای فعال انتظامی در مدیریت وضعیت کرونایی استان و حتی تقبل بخشی از هزینه‌های پیشگیری و درمانی احتمالی نیروها، اعتبار مالی و امتیازات سازمانی ویژه برای شرایط مشابه کرونا پیش‌بینی شده و در صورت نیاز و با رعایت عدالت و شایستگی نیروها، به ایشان تخصیص و تقدیم شود.

در حوزه چالش‌های برون‌سازمانی، آنچه در نگاه مدیران و فرماندهان انتظامی استان کاملاً مشهود بود، ضعف در همکاری و هماهنگی بین سازمانی در مدیریت انتظامی وضعیت ویژه همه‌گیری کرونا بود. گاهی اوقات در اجرای مصوبات ستاد ملی مبارزه با کرونا و دستورالعمل‌های صادرشده، ناهماهنگی بین سازمان‌ها یا عدم همکاری برخی سازمان‌ها در اجرای مصوبات و دستورالعمل‌ها دیده می‌شد که عملکرد سایر سازمان‌های فعال در مدیریت وضعیت کرونایی را تحت تأثیر قرار می‌داد و موجبات نارضایتی عمومی در جامعه را به همراه داشت؛ از جمله اجرای دستورالعمل‌ها و طرح‌های محدودسازی ترددات استانی و بین استانی که عدم همکاری برخی سازمان‌ها یا ناهماهنگی بین سازمان‌های مسئول، مشکلاتی را برای واحدهای انتظامی مسئول در اجرای طرح و گاهی مردم به وجود می‌آورد و به نظر می‌رسید بخشی از این ناهماهنگی‌ها مربوط به محتوای دستورالعمل‌ها در نحوه اجرای آن باشد؛ لذا پیشنهاد می‌شود از طریق سلسله‌مراتب فرماندهی، چالش‌های موجود در اجرای مصوبات و دستورالعمل‌های مدیریت وضعیت کرونایی به مبادی مربوطه ارجاع داده شود تا

مشکلات و نواقص موجود برطرف شده و تعامل و همکاری بیشتری در اجرای هماهنگ دستورالعمل‌های صادر شده توسط سازمان‌های مختلف منظور شود.

سپاسگزاری

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از کلیه عزیزانی که در تدوین این اثر علمی همکاری داشته‌اند صمیمانه تقدیر و تشکر نمایند.

منابع

– ادهانوم، تدروس. (۱۳۹۸). شیوع ویروس کرونا؛ «بیماری همه‌گیر» به چه معناست. یورونیوز
<https://persi.euronews.com/2020/03/11/explainer-coronavirus-what-is-a-pandemic>

اسکندرپور، علی. (۱۳۹۳). اثربخشی مدیریت انتظامی در مقابله با قاچاق کالا. [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، فرماندهی و مدیریت انتظامی، دانشگاه علوم انتظامی امین].

بختیاری، تقی؛ ترابی، یوسف؛ و داداش‌تبار احمدی، علی. (۱۳۹۸). تأثیر چالش‌های درون‌سازمانی مدیریت انتظامی در تأمین امنیت عمومی گردشگران. پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی. ۱۲(۴۶)، ۱۶۳-۱۸۴.

http://osra.jrl.police.ir/article_91849.html

خبرگزاری میزان. (۱۳۹۹، ۸ فروردین). هراس از به کار بردن نیروهای نظامی برای کنترل اوضاع در زمان «بحران کرونا» ممنوع. خبرگزاری میزان.

<https://www.mizanonline.ir/002YG3>

خدابخشی کولایی، آناهیتا. (۱۴۰۱). زندگی در قرنطینه خانگی: واکاوی تجارب روان‌شناختی دانشجویان در همه‌گیری کووید-۱۹. طب نظامی، ۲۲(۲)، ۱۳۰-۱۳۸.

doi: 10.30491/JMM.22.2.130

خورشیدی، عباس. (۱۳۹۲). تشخیص عوامل سازنده رهبری و مدیریت فرماندهان نیروی انتظامی در افق ۱۴۰۴. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۸(۳)، ۴۲۶-۴۴۲.

http://pmsq.jrl.police.ir/article_18239.html

خوش‌فر، غلام‌رضا؛ اسفندیان، آریتا؛ و رحمانی، مریم. (۱۳۹۲). بررسی احساس امنیت فردی و اجتماعی از دیدگاه گردشگران و عوامل مؤثر بر آن مطالعه موردی: گردشگران منطقه گردشگری ناهارخوران و النگدره شهر گرگان. برنامه‌ریزی و توسعه گردشگری، ۲(۶)،

https://tourism.pd.journals.umz.ac.ir/article_554.html ۱۸۱-۲۰۲

ریاحی سامان، محراب؛ هندیانی، عبدالله؛ و احمدی بالادهی، سید مهدی. (۱۳۹۵). نقش مدیریت انتظامی سواحل در امنیت عمومی (مورد مطالعه: استان مازندران). پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۱(۳)، ۳۵۰-۳۷۰.

http://pmsq.jrl.police.ir/article_18331.html

شهواریان، سلاله؛ و هاشمی قینانی، فیروزه. (۱۳۹۹). چالش‌های مدیریت منابع انسانی در دوران گذار از بحران کرونا و ارائه راهکار در صنعت هتلداری ایران. مطالعات مدیریت گردشگری، ۱۵ (ویژه‌نامه کووید ۱۹)، ۲۱۷-۲۵۲.

doi: 10.22054/tms.2020.53919.2368

علی‌پور، احمد، قدمی ابوالفضل؛ علی‌پور زهرا؛ و عبدالله‌زاده، حسن. (۱۳۹۸). اعتباریابی مقدماتی مقیاس اضطراب بیماری کرونا (CDAS) در نمونه ایرانی. روان‌شناسی سلامت، ۸(۴)، ۱۶۳-۱۷۵. SID. <https://sid.ir/paper/227327/fa>

- قوام، سید عبدالعلی. (۱۳۷۹). چالش‌های توسعه سیاسی. تهران: قومس.

- هیرش، ورنر زوی؛ و وبر، لوک ای. (۱۳۸۱). چالش‌های فراروی آموزش عالی در هزاره سوم. (به کوشش رضا یوسفیان املشی)، تهران: نشر دانشگاه امام حسین (ع).

Cimmino, J., Kroenig, M., Pavel, B. (2020). Taking Stock: Where Are Geopolitics Headed in the COVID-19 Era? Atlantic Council.
Gallagher, J. (2020). Coronavirus: When will the outbreak end and life get back to normal? BBC News. <https://www.bbc.com/news/health-51963486>.

Layne, Ch. (2020). Coming Storms: The Return of Great Power War. Foreign Affairs. <https://www.foreignaffairs.com/articles/united-states/2020-10-13/coming-storms>

Posen, B.R. Do Pandemics Promote Peace? Why Sickness Slows the March to War. Foreign Affairs. https://www.foreignaffairs.com/articles/china/2020-04-23/do-pandemics-promote-peace?amp__twitter_impression=true

Tyrrell, D.A., Bynoe, M.L. (1965). Cultivation of a novel type of common- cold virus in organ cultures. British medical journal, 1(5448): 70-1467. <https://doi.org/10.1136/bmj.1.5448.1467>