

The role of commanders and managers in the prevention of employees' crimes

Received: 2023-06-22

Pp. 37-64

Accepted: 2023-08-11

Mohammad Ali Ameri¹, Mohammad Reza Nazemi², Seyed Shojaoddin Ghasemi³

Abstract

Background and purpose: This research was conducted with the aim of identifying and understanding the roles of commanders and managers of the police force in reducing the crimes of employees, the researcher in this research seeks to identify and prioritize each of the roles of care, prevention and confrontation. Explain the extent of its influence and use by commanders.

Method: From the point of view of the method, this research is in the category of simultaneous or parallel triangulation. In the quantitative part of the research collection tool, the researcher-made questionnaire, reliability is presented based on theoretical foundations, the validity (appearance and content) of the questionnaire was confirmed by experts and experts in the field of protection and prevention, and Cronbach's alpha coefficient was used to determine reliability, which value 0.94 was estimated. The study population consists of 125 commanders and managers of Semnan province, who were selected using Cochran's formula and available method. In the qualitative part, non-random and purposeful sampling method was used and semi-structured interview tool was used to obtain Bringing data has been used. In this regard, interviews have been conducted with 10 experienced commanders and managers with managerial experience until reaching theoretical saturation.

Findings: The findings of the research indicate that the use of preventive and confrontational roles of commanders and managers in preventing employee crimes is lower than expected, and the most effective role in reducing crimes is the caring role.

Conclusions: The results of the research show that the main factor in creating and improving the level of health in organizations and repelling internal and external threats is under the influence of commanders' management methods, such that the manager's role of fatherhood and observance of etiquette, employment of employees based on ability, being a role model, and having a strong presence The commander in the missions has the greatest impact on reducing employee crimes.

Keywords: Role, Care, Prevention, Confrontation, Employee crimes.

Citation (APA): Ameri, Mohammad Ali, Nazemi, Mohammad Reza, & Ghasemi, Seyed Shojaoddin (2024). The role of commanders and managers in the prevention of employees' crimes, *Quarterly of Supervision and Inspection*, 18 (67), 37-64.

DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2024.102266>

1- Associate professor and member of the scientific faculty of Faraja Research Institute of Police Sciences and Social Studies. m.ali.ameri.h@gmail.com

2- Master's degree in criminal law and criminology, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Shahroud, Iran (Corresponding Author). m.reza.nazemi21@gmail.com

3- Master's degree in Strategic Management, Marafet Semnan Institute of Higher Education, Iran. seye.sh.ghasemi@gmail.com



نقش فرماندهان و مدیران در پیش‌گیری از جرائم کارکنان

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۰

صص ۳۷-۶۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۰۱

محمدعلی عامری^۱، محمدرضا ناظمی^۲، سیدشجاع‌الدین قاسمی^۳

چکیده

زمینه و هدف: این پژوهش با هدف شناسایی و شناخت نقش فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرائم کارکنان انجام شده است. پژوهش گر در این پژوهش به دنبال آن است تا ضمن شناسایی و اولویت‌بندی هریک از نقش‌های مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای میزان تأثیر و به‌کارگیری آن‌ها را توسط فرماندهان مورد تبیین قرار دهد.

روش: این پژوهش از منظر روش در دسته پژوهش‌های آمیخته، دسته مثلث‌سازی هم‌زمان یا موازی قرار دارد. در بخش کمی، ابزار جمع‌آوری پژوهش پرسش‌نامه پژوهش‌گرساخته، و پایایی بر مبنای مبنای نظری ارائه شده است؛ روایی (ظاهری و محتوایی) پرسش‌نامه توسط خبرگان و کارشناسان حوزه صیانت و پیش‌گیری مورد تأیید قرار گرفته و برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که مقدار آن ۰/۹۴ برآورد شده است. جامعه مورد مطالعه شامل ۱۲۵ نفر از فرماندهان و مدیران استان سمنان است که با استفاده از فرمول کوکران و به روش در دسترس انتخاب شده‌اند. در بخش کیفی نیز روش نمونه‌گیری غیرتصادفی و به‌صورت هدفمند انجام و از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختار یافته برای به‌دست‌آوردن داده‌ها استفاده شده است. در این راستا با ۱۰ نفر از فرماندهان و مدیران خبره و باتجربه و دارای سابقه مدیریتی تا رسیدن به اشباع نظری مصاحبه شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که به‌کارگیری نقش‌های ممانعتی و مقابله‌ای فرماندهان و مدیران در پیش‌گیری از جرائم کارکنان پایین‌تر از حد مورد انتظار است و بیش‌ترین نقش مؤثر در کاهش جرائم نقش مراقبتی است. **نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نشان می‌دهد عامل اصلی ایجاد و ارتقای سطح سلامت در سازمان‌ها و دفع تهدیدهای درون و برون‌سازمانی تحت تأثیر شیوه‌های مدیریت فرماندهان قرار دارد، به طوری که انجام نقش پدرا نه و رعایت آداب از سوی مدیر، به‌کارگیری کارکنان بر اساس توانمندی، الگوبودن، حضور پررنگ فرمانده در مأموریت‌ها، بیش‌ترین تأثیر در کاهش جرائم کارکنان دارد.

کلیدواژه‌ها: نقش، پیش‌گیری، مراقبتی، ممانعتی، مقابله‌ای، جرائم کارکنان.

استناد (APA): عامری، محمدعلی، ناظمی، محمدرضا، و قاسمی، سیدشجاع‌الدین (۱۴۰۳). نقش فرماندهان و مدیران در پیش‌گیری از جرائم کارکنان. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۸ (۶۷)، ۳۷-۶۴.
DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2024.102266>

۱- دانشیار رشته مدیریت پیشگیری از جرم و عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم نظامی و مطالعات اجتماعی، تهران، ایران. (رایانامه: m.ali.ameri.h@gmail.com)

۲- کارشناسی ارشد رشته حقوق جزا و جرم‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، شاهرود، ایران. (رایانامه نویسنده مسئول: m.reza.nazemi21@gmail.com)

۳- کارشناسی ارشد رشته مدیریت استراتژیک مؤسسه آموزش عالی معرفت، سمنان، ایران. (رایانامه: seye.sh.ghasemi@gmail.com)



امروزه مدیران سازمان‌ها این واقعیت را پذیرفته‌اند که با ارزش‌ترین دارایی‌های سازمان، منابع انسانی هستند، از سوی دیگر لازمه رشد و توسعه همه‌جانبه جامعه، داشتن سازمان‌های سالم و پویاست.

مدیران هر سازمان در سازمان‌دهی تدابیر و راه‌کارهای پیش‌گیرانه در قالب راهبرد سازمانی کنترل تخلفات و جرائم کارکنان، نقش محوری را ایفاء می‌کنند، با توجه به این نقش اصلی و مهم، ضروری است در چارچوب راهبرد کنترل تخلفات و جرائم کارکنان، نقش و وظایف مدیران در فرماندهی انتظامی ج.ا.ا. به‌دقت تعیین و مشخص شود. در غیر این صورت نمی‌توان انتظار داشت اجرای برنامه‌های پیش‌گیرانه و کنترل از تخلفات و جرائم کارکنان موفقیت‌چندانی در بر داشته باشد (وروایی، ۱۳۸۷: ۱۱۱).

پلیس در جامعه به‌منزله نمادی از قانون، نظم و اقتدار حاکمیت دولت و الگویی برای اخلاق و انضباط اجتماعی است؛ پلیس برای این‌که بتواند به اهداف خود دست یابد، باید در جهت ارتقاء توانمندی خود تلاش کرده و این مهم ممکن نیست جز در سایه سلامت و صحت عمل؛ پلیس تا خود سالم و دارای صحت عمل نباشد چگونه می‌تواند نقش خود را در جامعه به‌خوبی ایفاء کرده و در جهت ارتقاء دانش خود تلاش کند؟ بنابراین، صیانت و مراقبت از کارکنان از اهداف مهم سازمان است و فرماندهان و مدیران، مهم‌ترین نقش را در جهت صیانت از کارکنان و پاک‌نگهداشتن سازمان دارند.

اهمیت نقش مدیران به‌عنوان عامل اصلی ایجاد و ارتقای سطح سلامت در سازمان‌ها و رویارویی موفقیت‌آمیز با نیازها، فرصت‌ها و تهدیدهای درون و برون‌سازمانی به‌طور مستقیم تحت تأثیر شیوه‌های مدیریت آنان قرار دارد. «مدیریت» موضوعی است که از دیرباز ذهن پژوهش‌گران و افراد جامعه را به‌خود جلب کرده است. اگرچه عواملی چون فرهنگ، زمان، تجربه، آمادگی برای مدیریت، درک و ارزیابی اولویت‌ها و انتظارات در شیوه مدیریت اثرگذارند.

«هارولد کونتز» مدیریت را مهم‌ترین زمینه فعالیت انسانی می‌داند و معتقد است که وظیفه اصلی مدیران در تمام سطوح و در همه واحدهای مختلف این است که محیطی را طراحی و نگهداری کنند تا اعضاء در آن بتوانند به صورت گروهی با یکدیگر فعالیت داشته و به اهداف تعیین شده دست یابند. با این اوصاف و بدون شک مدیریت و سبک‌های آن بر تمامی اجزای سازمان تأثیرگذار خواهد بود. از سوی دیگر، سلامت سازمانی از موضوعات اساسی مبتلا به سازمان‌های امروزی است که مدیران باید با دیدگاه‌های سازمانی آن‌ها را مد نظر داشته و تنگناهای موجود را در رسیدن به اهداف خویش برطرف کنند.

این پژوهش در پی آن است تا وظیفه مهم فرماندهان و مدیران را در ارتکاب جرائم کارکنان در حوزه‌های مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای تبیین و میزان تأثیرگذاری و میزان به‌کارگیری آن را از سوی مدیران در کاهش جرائم توصیف کند. از این رو، ضروری است برای پی بردن به زمینه‌های ارتکاب جرم و شناسایی ریشه و میزان نقش فرماندهان و مدیران در کاهش جرائم کارکنان، موضوع به صورت علمی مورد بررسی قرار گیرد.

اهداف

الف - هدف کلی

شناخت نقش‌های پیش‌گیرانه فرماندهان و مدیران در کاهش جرائم کارکنان.

ب: اهداف فرعی

- ۱- تبیین میزان تأثیر نقش مراقبتی فرماندهان و مدیران انتظامی و به‌کارگیری آن‌ها در پیش‌گیری از جرائم کارکنان.
- ۲- تبیین میزان تأثیر نقش ممانعتی فرماندهان و مدیران انتظامی و به‌کارگیری آن‌ها در پیش‌گیری از جرائم کارکنان.
- ۳- تبیین میزان تأثیر نقش مقابله‌ای فرماندهان و مدیران انتظامی و به‌کارگیری آن‌ها در پیش‌گیری از جرائم کارکنان.

۱. قنبری، حبیب (۱۳۹۵) در پژوهشی با هدف «شناخت نقش صیانتی فرماندهان و مدیران فرماندهی انتظامی ج.ا.ا. در کاهش جرائم کارکنان» سهم و اولویت هریک از نقش‌های مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای فرماندهان را در صیانت کارکنان و کاهش سطح ارتکاب جرم در فرماندهی انتظامی تبیین کرده، نقش فرماندهان و مدیران را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده و سهم هر بخش مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای را مشخص کرده است و سه عنصر «مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای» را از عوامل مؤثر در کاهش جرائم کارکنان تشخیص داده است و براساس تحلیل آماری به این نتیجه رسیده است که بیش‌ترین نقش مؤثر فرماندهان و مدیران در کاهش ارتکاب جرم کارکنان، نقش مراقبتی و نقش ممانعتی در مرحله بعدی و نقش مقابله‌ای پایین‌ترین تأثیر را دارد و پیشنهاد کرده است شناسایی و رفع سریع زمینه‌های وقوع جرم، ضعف‌های قانونی و مقرراتی، ضعف‌های مدیریتی و ...، شایسته‌سالاری در نظام مدیریت و انتخاب مدیران و فرماندهان متدین، انقلابی و شجاع، برخورد منطقی، قانونی، عادلانه، سریع و به‌موقع با عناصر متخلف و تشریح هزینه‌های ارتکاب جرم می‌تواند در صیانت از کارکنان مفید و مؤثر باشد.

۲. نوری، مرادعلی (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان داده است که خرده‌نقش‌های مدیریتی مدیران در کاهش فرار از خدمت سربازان در بین دو حالت تأثیرگذاری و میزان به‌کارگیری حاکی از آن است که بین این دو حالت در پیشگیری فرار از خدمت کارکنان وظیفه یا سربازان تفاوت معناداری وجود دارد و به این نتیجه رسیدند که خرده‌نقش‌های مشاوره، خلاق‌بودن، نقش خط‌مشی، میانجی و ... تأثیر مهمی در جلوگیری از فرار سربازها دارند ولی میزان به‌کارگیری آن‌ها بسیار پایین‌تر از حد انتظار است. و در کل، خرده‌نقش‌های مدیران در پیشگیری از فرار خدمت کارکنان وظیفه، تأثیر مهمی در جلوگیری از فرار سربازها دارند ولی میزان به‌کارگیری آن‌ها بسیار پایین‌تر از حد انتظار است. از این‌رو به‌منظور کاهش فرار کارکنان وظیفه،

پیشنهادهایی را با توجه به نقش فرماندهان انتظامی و بر اساس اولویت زیر ارائه کرده است: میانجی‌گری فرماندهان انتظامی، راهنمایی و مشاوره، نقش نظارت برای حل مشکلات ارتباطی کارکنان وظیفه و ...

۳. عامری، کتولی‌نژاد، میرعمادی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی رویکرد پلیس ایران به پیش‌گیری کیفری از جرائم» نشان داده‌اند رویکرد پلیس ایران در پیش‌گیری کیفری از جرائم کارکنان بر استفاده از مشاوران خبره (حتی مشاوران برون‌سازمانی) و سرعت عمل در تعقیب و اقامه جرم علیه متهم (فرستادن سریع پرونده به مرجع قضایی) در صدر اهمیت و تمرکز فرماندهان قرار دارد. هم‌چنین، مهم‌ترین پیشنهاد عملیاتی برای بهبود برنامه‌ها و راه‌کارهای پیش‌گیرانه فراجا در پیش‌گیری کیفری از جرائم کارکنان، تمرکز تلاش‌ها بر تکمیل بدون وقفه و با سرعت عمل پرونده‌های تحقیقاتی برای فرستادن به مراجع قضایی و تثبیت وجود این رویکرد در سازمان است.

۴. چپل و پیکرو^۱ (۲۰۰۴) پژوهشی با عنوان «اعمال نظریه یادگیری اجتماعی بر تخلف پلیس»^۲ را انجام داده‌اند. هدف پژوهش تعیین تطبیق‌پذیری نظریه یادگیری بر انحرافات پلیس است. پژوهش به‌روش کمی و با نمونه‌گیری از کارکنان پلیس فیلادلفیا صورت پذیرفته است. در نهایت پژوهش‌گر به این نتیجه رسیده است که این نظریه می‌تواند تا حد زیادی به توصیف انحرافات پلیس بپردازد.

مبانی نظری

پیش‌گیری از جرم

قدیمی‌ترین نوع پیش‌گیری، پیش‌گیری از بزه‌کاری کودکان و پیش‌گیری از بزه‌کاری عمومی است. طبق این تفکیک، در مورد کودکان و نوجوانان بزه‌کار که شخصیت آن‌ها در حال شکل‌گیری است باید از تدابیر پرورشی و بازپروری

1- Chappell and Piquero

2- Applying Social Learning Theory to Police Misconduct

استفاده کرد؛ در حالی که در مورد بزه‌کاری بزرگ‌سالان باید از ارباب‌انگیزی و تهدید به مجازات استفاده شود؛ زیرا شخصیت آن‌ها شکل گرفته است (نجفی ابرندآبادی، ۱۳۷۷: ۵۷). اما تاکنون در زمینه دسته‌بندی پیش‌گیری از بزه‌کاری، گونه‌های متعددی از سوی جرم‌شناسان مطرح شده است. به‌طور مثال؛ شماری از جرم‌شناسان با الهام از دانش پزشکی، الگوی سه‌گانه پیش‌گیری یعنی: نخستین، دومین و سومین از بزه‌کاری را بیان کرده‌اند و برخی دیگر تقسیم‌بندی پیش‌گیری از بزه‌کاری را به دوگونه کنشی و واکنشی ارائه کرده‌اند که امروزه تقسیم‌بندی اخیر بیش‌تر مد نظر جرم‌شناسان است (نیازپور، ۱۳۸۳: ۱۷۰-۱۷۲). البته تقسیم‌بندی‌های دیگری نیز صورت گرفته است. به هر حال، این متنوع‌بودن روش‌های پیش‌گیری بیان‌گر آن است که بزه‌کاری از محدوده صرف حقوقی، قضایی و پلیسی خارج شده و مقابله مؤثر با آن از یک‌سو همکاری و مشارکت نهادهای دولتی و تشکل‌های مردمی را می‌طلبد و از سوی دیگر، مستلزم ایجاد تحول و نوآوری در راهبردها، ابزارها و نهادهای سنتی و متداول مقابله با جرم است.

عوامل پیش‌گیری از جرم در آموزه‌های اسلامی

طبق آموزه‌های اسلامی عوامل متعددی در جلوگیری از جرم اثرگذارند از جمله:

نقش اعتقاد و ایمان در پیش‌گیری از جرم

ایمان به خدا و یاد او و اعتقاد به حضور او در همه‌جا و همه حال و اعتقاد به این‌که همه ما در محضر خدا هستیم، از اساسی‌ترین اهرم‌های بازدارنده از جرم (گناه) است. نقشی که این عقیده در واپایش انسان و سرکوب طغیان‌غرایز حیوانی دارد، در هیچ چیز دیگری نمی‌توان یافت و قدرت ایمان به خدا و یاد او، در ریشه‌کن کردن جرم، از همه قدرت‌ها نیرومندتر است. سازمان‌های پلیسی و مؤسسات اصلاحی با فقدان ایمان و تکیه‌گاه معنوی، هرگز نمی‌توانند در اصلاح فرد و جامعه توفیق یابند. سازمان‌های پلیسی و مؤسسات اصلاحی، هر اندازه هم که قوی و گسترده باشند، قادر به جلوگیری از گناهان مخفی نیستند و هرگز نمی‌توانند در واپایش گناهان در خلوت که شامل بخش وسیعی از گناهان

(جرم‌ها) می‌شود، نقش ضامن اجرایی را ایفاء کنند، ولی در مقابل، ایمان درونی می‌تواند نقش خلل‌ناپذیری در بازاری انسان از گناهان آشکار و پنهان ایفاء کند؛ بر همین اساس، در آیات و روایات برای بازاری از گناه بر ایمان بسیار تکیه شده است (نجفی ابرندآبادی، ۱۳۸۲: ۴۴۷).

«أَلَمْ يَعْلَم بِأَنَّ اللَّهَ يَرَى» (العلق ۱۴): آیا انسان نمی‌داند که خداوند همه اعمالش را می‌بیند؟ «إِنَّ رَبَّكَ لَبِالْمِرْصَادِ» (الفجر ۱۴): قطعاً پروردگار تو در کمین‌گاه است. «يَعْلَمُ خَائِنَةَ الْأَعْيُنِ وَمَا تُخْفِي الصُّدُورُ» (غاف ۱۹): خداوند چشم‌هایی را که به خیانت گردش می‌کند می‌داند و بر آن چه در سینه‌ها پنهان است آگاه می‌باشد.

نقش فرماندهان و مدیران در پیش‌گیری از جرائم کارکنان

سازمان پلیس ایران که در یک محیط تعاملی پیچیده، چالشی و با تغییرات مستمر قرار دارد، نیازمند مدیرانی است که نسبت به محیط سازمانی شناخت و توجه جدی داشته و از این رهگذر بتوانند الگوهای رفتاری پیچیده کارکنان را شناسایی و توان پیش‌بینی، جهت‌دهی و تغییر رفتار را به‌دست آورند.

فرماندهان و مدیران، رکن حیات‌بخش سازمان هستند، به‌طوری‌که تعالی سازمان، تحقق اهداف، حل مسائل، انجام بهینه مأموریت‌ها، اعتمادسازی نسبت به حاکمیت، مردم، کارکنان و در نهایت کارآمدی نظام، همه و همه مرهون تلاش فرماندهان متدین و کاردان است. نیروهای مسلح بدون نظام فرماندهی درحقیقت هیچ‌و‌پوچ، بی‌اثر یا بسیار کم‌اثر خواهند بود. بر این اساس، این ستون فرماندهی را باید در نیروهای مسلح بسیار مستحکم و ثابت کرد (محمدنسل و نبوی‌نژاد، ۱۳۹۱: ۲۱۸).

اسلام برای مراقبت از انسان‌ها و حفظ آنان در مقابل تهدیدها و خطرهای مختلف و این‌که مؤمنان به سعادت اخروی و دنیوی نائل شوند و به‌سادگی از صراط مستقیم و مسیر رستگاری به انحراف کشیده نشوند، دستورهای متعددی صادر کرده است. خداوند متعال در این رابطه می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا؛ ای کسانی‌که ایمان آورده‌اید خود و خانواده خویش را

از آتش دوزخ نگاه دارید» (سوره تحریم، آیه ۶). در تفسیر این آیه کریمه آمده است: «ای کسانی که ایمان آورده‌اید؛ حفظ کنید و نگهداری کنید و بازدارید خودتان و خاندان خود را از آتش؛ یعنی خود و خانواده خود را حفظ کنید از آتش به سبب صبر در طاعت خدا و حفظ کنید خود و ایشان را از معصیت خدا و پیروی شهوت‌ها و حفظ کنید اهل خود را به خواندن آنان، به طاعت خدا و یاد دادن به ایشان فریض را و نهی کردنشان از کارهای زشت و تشویق ایشان بر کارهای خوب. «مقاتل بن حیان» می‌گوید: نگهداری خود و اهل خود این است که مرد مسلمان خود را و اهل خود را ادب کند و ایشان را تعلیم خیر کرده و از کار بد بازدارد و این واجب بر هر مسلمانی است (مجمع‌البیان فی تفسیر القرآن، ج ۲۵: ۱۴۶). مسلمانان در قبال یکدیگر وظیفه دارند و این مراقبت فقط در دایره خود و خانواده خلاصه نمی‌شود. براساس آموزه‌های دینی، آحاد مردم هم مسئولیت دارند و این مسئولیت را باید به‌درستی انجام دهند و در صورت ترک این وظیفه بزرگ، افراد پاسخ‌گو هستند. امام صادق (ع) در این زمینه می‌فرمایند: «مَنْ رَأَى أَحَاةً عَلَى أَمْرٍ يَكْرَهُهُ فَلَمْ يَرُدَّهُ عَنْهُ وَهُوَ يَقْدَرُ عَلَيْهِ فَقَدْ خَانَ؛ هر کس برادر خود را در حال ارتکاب عمل ناشایستی ببیند و با وجود قدرت بر باز داشتن او، از آن عمل بر حذرش ندارد، درحقیقت به او خیانت کرده است» هم‌چنین آن امام بزرگوار در عقوبت انجام ندادن این تکلیف مهم دینی می‌فرمایند: «لا دین لمن لا یدین الله بالامر بالمعروف والنهی عن المنکر؛ کسی که با اقامه امر به معروف و نهی از منکر به وظیفه و تکلیف الهی خود عمل نکند، دین ندارد» (بحارالانوار، ج ۷۵: ۶۵).

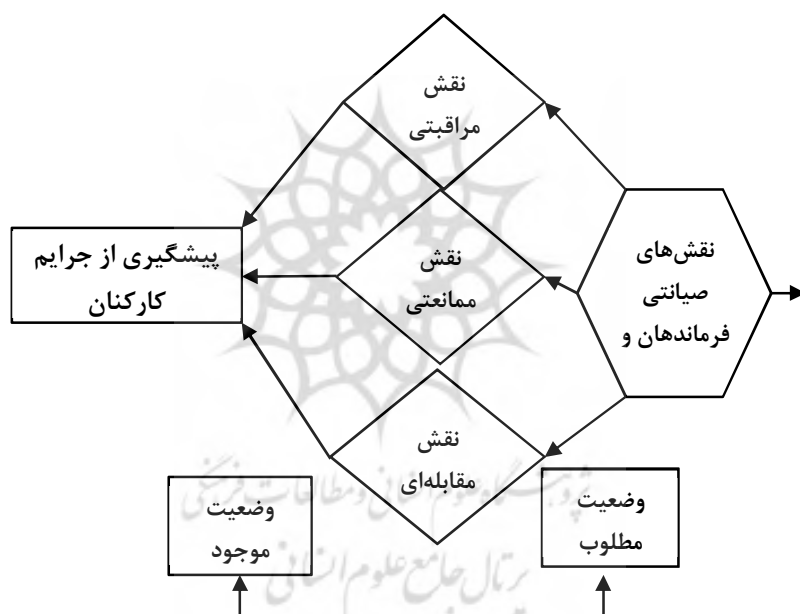
فرماندهی معظم کل قوا ^(مدظله‌العالی) در خصوص سالم‌سازی نیروی انتظامی، بر سالم نگه‌داشتن نیروی انتظامی تأکید داشته و در این ارتباط فرامین ارزشمندی صادر فرموده‌اند. در این بخش به برخی از این رهنمودهای حکیمانه معظم له اشاره می‌شود:

عزیزان من! هر چه می‌توانید، در سالم‌سازی فضای درونی نیروی انتظامی تأکید کنید. هر چه می‌توانید، خود شما تخلفات داخلی نیروی انتظامی را بزرگ بشمارید (لشکری، ۱۳۸۵: ۷۸).

از جمله توصیه‌هایی که من بارها کرده‌ام و باز هم می‌کنم، مبارزه با آلودگی‌ها و جرائم و تخلفات داخل نیروست. چرا؟ به‌خاطر این‌که یک تخلف ممکن است تمام سرمایه شما را به باد دهد.

هر مدیری باید زیرمجموعه خودش را زیر چتر حمایت خودش قرار بدهد وگرنه آن‌ها نمی‌توانند کار کنند، ولی این دفاع از همکار که سنت پسندیده و خوبی است، مانع نشود که اگر گزارش علیه آن همکار آمد، شما به‌جد به آن نرسید. (لشکری، ۱۳۸۵: ۷۸).

مدل مفهومی



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش نقش صیانتی فرماندهان و مدیران در پیشگیری از جرایم کارکنان

روش

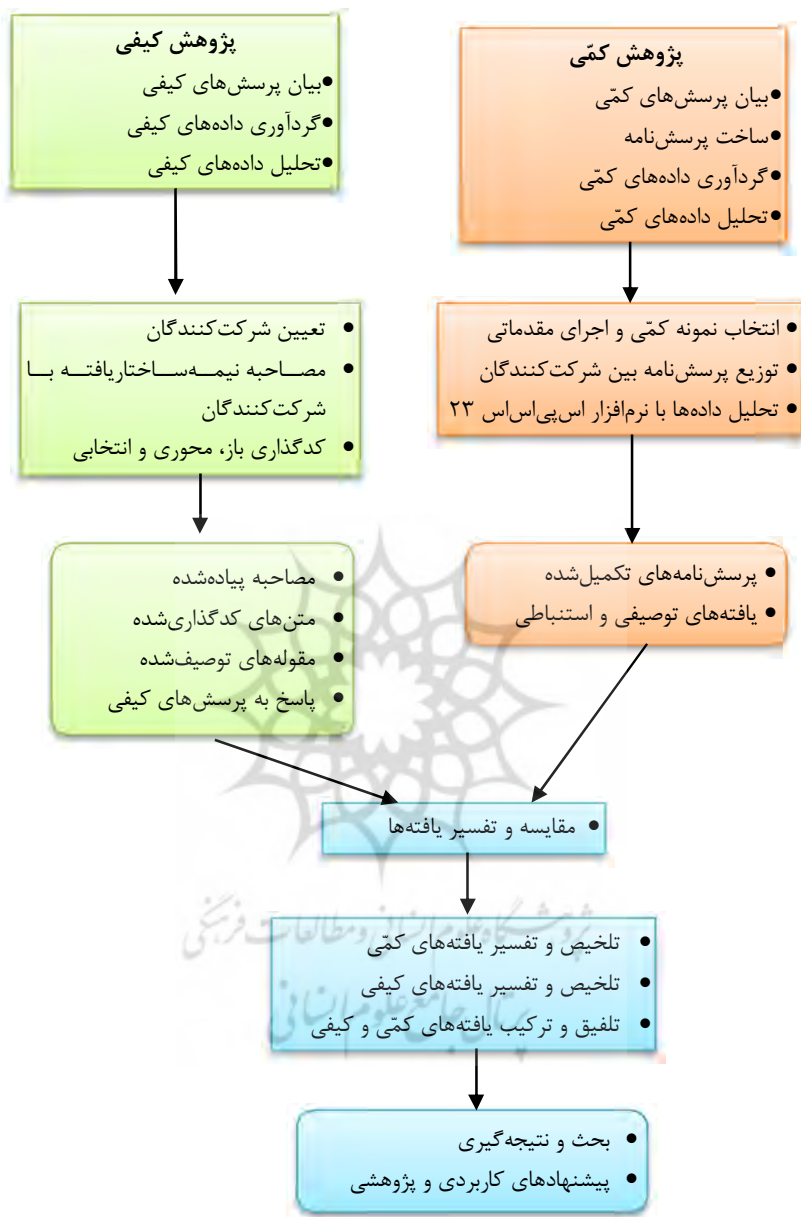
پژوهش حاضر از نوع ترکیبی هم‌سوسازی (موازی) هم‌گرا استفاده شده است. روش هم‌سوسازی در پژوهش ترکیبی یکی از متداول‌ترین و شناخته‌شده‌ترین رویکردها است. هدف این روش «به‌دست آوردن داده‌هایی

متفاوت، اما مکمل در مورد یک مسئله است.» هدف از به‌کارگیری آن نیزکنار هم گذاشتن نقاط قوت و ضعف روش‌های کمی (حجم بزرگ نمونه، روندها، تعمیم) با روش‌های کیفی (حجم نمونه کوچک، جزئیات، عمیق) است. از این طرح زمانی استفاده می‌شود که پژوهش‌گر می‌خواهد به‌صورت مستقیم نتایج آماری کمی را با یافته‌های کیفی مقایسه یا مقابله کرده و یا با داده‌های کیفی، داده‌های کمی را بسط داده یا رواسازی کند.

شیوه‌های طرح هم‌سوسازی: یک طرح یک‌مرحله‌ای، روش‌های کمی و کیفی را هم‌زمان و با وزن یکسان مورد استفاده قرار می‌دهند. تک‌مرحله‌ای بودن زمان انجام این طرح باعث شده که آن را «طرح مثلث‌سازی هم‌زمان یا موازی» بنامند. در مدل هم‌گرا نیز پژوهش‌گر به‌صورت جداگانه اقدام به جمع‌آوری و تحلیل داده‌های کمی و کیفی می‌کند و سپس نتایج متفاوت در جریان تفسیر با هم یکی می‌شوند. هنگامی که قصد مقایسه نتایج را داشته و معتبرسازی، تأیید و یا نتایج کمی را با یافته‌های کیفی حمایت کنیم از این مدل بهره گرفته می‌شود.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های کمی به‌دست‌آمده، از شاخص‌ها و روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. از آمار توصیفی برای به‌دست‌آوردن فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد، و سپس از آمار استنباطی برای به‌دست‌آوردن تحلیل کوواریانس و آزمون تی. زوجی و آزمون فریدمن به کمک نرم‌افزار اسپاس نسخه ۲۳ استفاده شد.

هم‌چنین برای تحلیل داده‌های کیفی نیز از روش کدگذاری سه‌مرحله‌ای (کدگذاری باز، مرحله‌ای و انتخابی) تا رسیدن به اشباع انجام شده است.



شکل شماره ۲: نمودار روش پژوهش ترکیبی هم‌سوسازی (موازی)

یافته‌های داده‌های کمی

در این بخش، بررسی نتایج حاصل از نمونه ۱۲۵ نفری فرماندهان و مدیران و تحلیل پرسش‌نامه پرداخته و در دو بخش یافته‌های توصیفی و یافته‌های استنباطی مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند.

جدول شماره ۱: میانگین و انحراف استاندارد خرده‌مقیاس‌ها در وضعیت موجود و مطلوب

عامل	شاخص	گروه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف استاندارد
نقش مراقبتی فرماندهان مدیران	موجود	۳۴/۰۹	۷/۱۳۱	۰/۶۳۸	
	مطلوب	۴۵/۴۶	۴/۱۰۵	۰/۳۶۷	
نقش ممانعتی فرماندهان و مدیران	موجود	۲۷/۵۸	۵/۷۹۲	۰/۵۱۸	
	مطلوب	۳۵/۳۳	۴/۰۶۲	۰/۳۶۳	
نقش مقابله‌ای فرماندهان و مدیران	موجود	۲۷/۴۲	۵/۴۶۰	۰/۴۸۸	
	مطلوب	۳۳/۵۸	۴/۸۰۶	۰/۴۳۰	

در جدول شماره (۱) میانگین و انحراف استاندارد نمرات نقش‌های مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای در وضعیت موجود و مطلوب شرح داده شده است.

فرضیه اول: بین میزان تأثیر نقش مراقبتی فرماندهان و مدیران انتظامی و به‌کارگیری آن‌ها در پیشگیری از جرائم کارکنان، تفاوت معناداری وجود دارد.

در پژوهش حاضر میزان تأثیر (وضعیت مطلوب) نقش مراقبتی فرماندهان و مدیران و میزان به‌کارگیری (وضعیت موجود) آن از طریق پرسش‌نامه به‌دست آمد. سپس با استفاده از تحلیل تی. زوجی نمره تأثیر و به‌کارگیری مقایسه شد تا مشخص شود که آیا تغییری در بین این دو گروه وجود دارد یا خیر.

جدول شماره ۲: آزمون تی. زوجی برای بررسی شکاف میان تأثیر و به‌کارگیری نقش فرماندهان و مدیران

متغیر	مرحله	میانگین	انحراف استاندارد	t	p-value
نقش مراقبتی	موجود	۳۴/۰۹	۷/۱۳۱	۱۷/۶۰۷	۰/۰۰۰
	مطلوب	۴۵/۴۹	۴/۱۰۵		

همان‌گونه که در جدول شماره (۲) مشاهده می‌شود چون سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده است، فرض صفر آزمون مبنی بر یکسان بودن تأثیر نقش مراقبتی فرماندهان و به‌کارگیری آن رد می‌شود و بین میزان تأثیر نقش مراقبتی فرماندهان و مدیران انتظامی و به‌کارگیری آن‌ها در پیش‌گیری از جرائم کارکنان، تفاوت معناداری وجود دارد.

هم‌چنین از مقایسه میانگین نمرات وضعیت موجود و مطلوب می‌توان نتیجه گرفت که شکاف بین تأثیر و به‌کارگیری نقش مراقبتی فرماندهان وجود دارد و جامعه هدف به این اذعان دارند که به‌کارگیری نقش مراقبتی توسط فرماندهان و مدیران نسبت به وضعیت مطلوب فاصله داشته و به‌عبارت دیگر این به‌کارگیری ضعیف می‌باشد.

جدول شماره ۳: رتبه‌بندی به‌کارگیری نقش مراقبتی

رتبه	نقش مراقبتی	ردیف
۷/۰۱	الفاء خدامحوری در انجام وظایف و مسئولیت‌ها و در نظر گرفتن رضایت خداوند و عموم مردم	۱
۶/۲۰	ضرورت توجه بیش‌ازپیش به صحت عمل در گفتار و کردار (ادب و احترام) فرماندهان و مدیران	۲
۶/۱۶	آشنایی کارکنان با تهدیدات و آسیب‌پذیری‌های شغلی	۳
۵/۹۱	شفاف‌سازی وظایف محوله با قوانین اداری و دستورالعمل‌های و آیین‌نامه‌ها	۴
۵/۸۳	برگزاری کلاس‌های آموزشی و عقیدتی در راستای ارتقاء سطح فرهنگی و دینی و مهارت‌های رفتاری کارکنان	۵
۵/۶۶	شناسایی کارکنان آسیب‌پذیر و تحت مراقبت قرارداد آنان	۶
۴/۹۰	ایجاد فضای صمیمانه، تقویت روابط فردی کارکنان و خوشایندسازی محیط خدمتی	۷
۴/۸۲	برگزاری جلسات پرسش و پاسخ و ملاقات چهره به چهره با کارکنان و داشتن گوش شنوا و تلاش در جهت حل مشکلات آنان	۸
۴/۷۶	ایجاد فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر در میان کارکنان	۹
۳/۷۵	اهتمام و توجه به حل مشکلات خانوادگی، اقتصادی، معیشتی و خواسته‌های معقول و منطقی کارکنان زیرمجموعه	۱۰

جدول شماره (۳) بیش‌ترین عوامل مؤثر در به‌کارگیری نقش مراقبتی بر کاهش بروز جرم توسط کارکنان را نشان می‌دهد.

فرضیه دوم: بین میزان تأثیر نقش ممانعتی فرماندهان و مدیران انتظامی و به‌کارگیری آن‌ها در پیش‌گیری از جرائم کارکنان، تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۴: آزمون تی. زوجی برای بررسی شکاف میان تأثیر و به‌کارگیری نقش فرماندهان و مدیران

متغیر	مرحله	میانگین	انحراف استاندارد	t	p-value
نقش ممانعتی	موجود	۲۷/۵۸	۵/۷۹۲	۱۳/۴۵۵	۰/۰۰۰
	مطلوب	۳۳/۵۳	۴/۰۶۲		

همان‌گونه که در جدول شماره (۴) مشاهده می‌شود چون سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به‌دست آمده است فرض صفر آزمون مبنی بر یکسان‌بودن تأثیر نقش ممانعتی فرماندهان و به‌کارگیری آن رد می‌شود و بین میزان تأثیر نقش ممانعتی فرماندهان و مدیران انتظامی و به‌کارگیری آن‌ها در پیشگیری از جرائم کارکنان، تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۵: رتبه‌بندی به‌کارگیری نقش ممانعتی

رتبه	نقش ممانعتی	ردیف
۱	جلوگیری از مراوده با افراد معلوم‌الحال و نفوذ عوامل آلوده‌کننده بیرونی (قاچاق چیان و رشوه‌دهندگان و...)	۵/۱۹
۲	نظارت و کنترل دقیق و مؤثر فرماندهان بر حوزه مأموریتی	۴/۸۵
۳	جلوگیری از اعمال خشونت و تنبیه شدید بدون در نظر گرفتن ابعاد شخصیتی کارکنان	۴/۶۴
۴	اشراف کافی و حضور واحدهای نظارتی در تمامی صحنه‌ها	۴/۵۸
۵	اجرای به‌موقع قوانین و مقررات و تأثیرگذاری در ممانعت از بروز جرم	۴/۵۵
۶	اجرای برنامه مدون و بازدهی‌های ناگهانی و غیرمترقبه از محیط کار و استراحت کارکنان	۴/۴۲
۷	توجه پرسنل متخلف به فلسفه تنبیه قبل از اعمال آن	۳/۹۶
۸	جلوگیری از واگذاری کار طاقت‌فرسا	۳/۸۱

جدول شماره (۵) بیش‌ترین عوامل مؤثر در به‌کارگیری نقش ممانعتی بر کاهش بروز جرم توسط کارکنان را نشان می‌دهد.

فرضیه سوم: بین میزان تأثیر نقش مقابله‌ای فرماندهان و مدیران انتظامی و به‌کارگیری آن‌ها در پیشگیری از جرائم کارکنان، تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۶: آزمون تی. زوجی برای بررسی شکاف میان تأثیر و به‌کارگیری نقش فرماندهان و مدیران

متغیر	مرحله	میانگین	انحراف استاندارد	t	p-value
نقش مقابله‌ای	موجود	۲۷/۴۲	۵/۴۶۰	۱۱/۹۰۱	۰/۰۰۰
	مطلوب	۳۳/۵۸	۴/۸۰۶		

همان‌گونه که در جدول شماره (۶) مشاهده می‌شود چون سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به‌دست آمده است فرض

صفر آزمون مبنی بر یکسان بودن تأثیر نقش مقابله‌ای فرماندهان و به کارگیری آن رد می‌شود و بین میزان تأثیر نقش مقابله‌ای فرماندهان و مدیران انتظامی و به کارگیری آن‌ها در پیش‌گیری از جرائم کارکنان، تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۷: رتبه‌بندی به کارگیری نقش مقابله‌ای

رتبه	نقش ممانعتی	ردیف
۵/۱۴	اقدام به موقع و اصلاح زمینه‌های ارتکاب جرم	۱
۵/۱۲	سالم‌سازی و پاک نگهداشتن محیط کاری و سازندگی معنوی	۲
۴/۷۹	برخورد با فرماندهان و مسئولینی که به سبب نوع عملکرد خود تسهیل‌کننده جرائم و تخلفات کارکنان زیرمجموعه خود می‌باشند.	۳
۴/۷۲	جابه‌جایی سریع کارکنانی که مشکلات آنان مورد تأیید قرار گرفته است.	۴
۴/۶۶	برخورد سریع با کارکنان مجرم	۵
۴/۶۴	برخورد با کارکنان مجرم، متناسب با جرم ارتكابی	۶
۴/۴۹	ارشادها، توجیه‌ها و هدایت‌های مؤثر	۷
۲/۴۴	اعلام عمومی اسامی کارکنان مجرم در صبحگاه‌ها	۸

جدول شماره (۷) بیش‌ترین عوامل مؤثر در به کارگیری نقش مقابله‌ای بر کاهش بروز جرم توسط کارکنان را نشان می‌دهد.

تحلیل داده‌های کیفی

در طول مرحله کدگذاری باز، داده‌ها به دقت مورد بررسی قرار گرفتند، مقوله‌های اصلی و مقوله‌های فرعی مربوط به آن‌ها مشخص شدند، ابعاد و ویژگی‌ها تعیین شدند و الگوها مورد بررسی قرار گرفت. در طی این تحلیل‌ها، تکنیک‌های تحلیلی پیشنهادشده توسط (استراس و کوربین، ۱۹۹۴: ترجمه بیوک محمدی، ۱۳۸۵) مورد استفاده قرار گرفت، و پس از انجام تجزیه و تحلیل و طبقه‌بندی داده‌ها و پایان مرحله کدگذاری، یافته‌های حاصل از این پژوهش حول ۳۳ مفهوم کدگذاری شد. کدهای اولیه به دست‌آمده در جدول شماره (۱) نمایش داده شده است.

جدول شماره ۸: کدبندی باز از داده‌های استخراج‌شده

عبارت (محتوا)	کد اولیه (باز)
حضور خود مدیر در اجرای طرح‌های انتظامی و اجرایی در مأموریت‌ها و نظارت بر عملکرد مأموران ضمن این که پشت‌گرمی برای آنان محسوب می‌شود از تخلف کارکنان در مأموریت‌ها نیز جلوگیری می‌کند.	<ul style="list-style-type: none"> حضور مدیر در اجرای طرح‌ها نظارت بر عملکرد مأمورین
رسیدگی به مشکلات کارکنان و معرفی به بانک‌ها در حد مقدمات برای رفع مسائل مالی آنان.	<ul style="list-style-type: none"> رسیدگی به مشکلات کارکنان
رفاقت و برخورد مناسب با کارکنان که باعث می‌شود به‌خاطر حفظ آبرو و رفاقت و برخورد مناسب با مرتکب جرم نشوند.	<ul style="list-style-type: none"> رفاقت و برخورد مناسب با کارکنان
نحوه مدیریت در بحث پیش‌گیرانه محیط خدمتی مانند سرکشی مداوم از یگان و بازدید از کلیه مکان‌ها که موجب تسهیل اقدامات مجرمانه می‌شود، بسیار تأثیرگذار است مانند یک نمونه فرار متهم از کلانتری که وجود زنده‌های بدون استفاده در کلانتری و عدم توجه به این امر، سبب شد متهم با استفاده از این شرایط اقدام به فرار از کلانتری کرده و جرم فرار متهم به‌وقوع پیوست.	<ul style="list-style-type: none"> پیشگیری محیطی بسترهای وقوع جرم
هر کس یک تفکر خاصی برای خودش دارد، تعدادی از فرماندهان به آن درجه از علم، تجربه و تخصص رسیده‌اند که واقعاً دلسوزانه هم مصلحت‌های سازمانی را در نظر می‌گیرند و هم حفظ کارکنان؛ یک فرمانده ممکن است نگاهش تک‌محوری باشد، کار من انجام شود، سلامت فرد مهم نیست و به آن چه سازمان و سلسله‌مراتب می‌خواهد توجه می‌کند اما یک فرمانده توانمند باید نگاهش به سازمان و هم به کارکنان و حفظ آنان باشد.	<ul style="list-style-type: none"> نگاه تک‌محوری مصلحت‌های سازمانی حفظ کارکنان
در نظر گرفتن شرایط همه‌جانبه فرد (تخصص - دانش و علاقه) در سازمان‌دهی آنان بر اساس توانمندی و استفاده در جایگاه خودش (شناخت کامل رئیس نسبت به زیرمجموعه) می‌تواند زمینه‌های ارتکاب جرم را شناسایی و از آسیب کارکنان جلوگیری کند.	<ul style="list-style-type: none"> سازمان‌دهی بر اساس توانمندی بسترهای ارتکاب جرم
مطمئناً فرماندهان در پیش‌گیری از جرائم کارکنان نقش دارند، بسته به جرم کارکنان، برخی جرائم در نتیجه عدم آشنایی با مأموریت‌ها روی می‌دهد که هم به خود آسیب می‌زنند و هم به سازمان؛ در بحث پیش‌گیری، از دو موضع می‌توان نگاه کرد: یک موضع این است که جرم از سوی نیروهای رسمی در نتیجه ضعف‌های شخصیتی مانند رشوه‌گرفتن، موضوعات اخلاقی مواد مخدر، ضعف‌های شخصیتی اخاذی و ... به‌وقوع می‌پیوندد، و نوع دیگر جرائم این است که به‌واسطه مأموریت‌ها رخ می‌دهد مانند شکایت شهروندان به‌دلیل برخورد نامناسب، زشت و زننده، ضرب‌و‌شتم و بازرسی منازل بدون دستور قضایی.	<ul style="list-style-type: none"> عدم آشنایی به مأموریت‌ها ضعف‌های شخصیتی
تشکیل کلاس‌های توجیهی و آموزشی با توجه به نوع جرم مانند بحث رشوه‌گیری و بیان عواقب آن و ارائه آموزش در خصوص مجازات‌های رشوه‌گیری و در بحث دوم، در کلاس‌ها بیان شود خود و خانواده خود را به‌جای شهروندان	<ul style="list-style-type: none"> کلاس‌های توجیهی و آموزشی

عبارت (محتوا)	کد اولیه (باز)
<p>قرار دهند و نسبت به رعایت حق الناس و حفظ آبروی مردم حساس باشند.</p>	
<p>فرمانده باید با نوع مأموریت‌ها آشنایی کامل داشته و به صورت محسوس و نامحسوس بر مأموریت‌ها نظارت داشته باشد مانند گرفتن اخبار و گزارش‌ها از کارکنان و شهروندان در قبل، حین و بعد از مأموریت‌ها و سپس بعد از اجرای هر مأموریت، ضمن تشکیل جلسات با حضور کلیه کارکنان، چه در مأموریت بوده باشند یا نه، نسبت به نقاط و ضعف اجرای مأموریت بحث و گفت‌وگو و آکاوی، تبادل نظر کرده و در همان جلسه نسبت به توجیه همکاران اقدام شود.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● آشنایی کامل به مأموریت‌ها ● نظارت محسوس و نامحسوس ● گرفتن گزارش‌ها و اخبار ● تشکیل جلسات توجیهی ● واکاوی مأموریت‌ها
<p>در بحث ممانعت از جرم، نقش ارشادی مدیر، توجیه، ارشاد و تذکر پدرانیه می‌تواند تأثیرگذار باشد و با توبیخ و تنبیه امکان جلوگیری از وقوع جرم وجود ندارد.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● نقش ارشادی و پدرانیه مدیر ● عدم تأثیر توبیخ و تنبیه در پیشگیری از جرم
<p>ایجاد سازوکار برای همکاران شاغل در محیط‌های کاری که گزارش‌ها و اخبار ارتکاب جرم در آن وجود دارد از جمله این که محیط و بستر وقوع جرم را از بین ببریم مانند جابجایی محیط خدمت، ریشه‌یابی علت بروز و سعی در برطرف کردن آن مانند دوری از خانواده و همسر که باعث بروز جرائم اخلاقی کارکنان می‌شود.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● از بین بردن محیط و بستر جرم ● ریشه‌یابی علت بروز جرم
<p>مدیر می‌تواند با استفاده از ابزار تشویقی، ایجاد انگیزه کند و از تخلف پیشگیری کند و با شرم‌نדה کردن فرد جلوی تخلف را بگیرد و از ابزار تنبیه به‌عنوان آخرین روش برای پیشگیری از تخلف استفاده کند و با تشویق سعی در حفظ کارکنان کند.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● پیشگیری از تخلف با ابزار تشویق و ایجاد انگیزه ● شرم‌نדה کردن کارکنان ● استفاده از تنبیه به‌عنوان آخرین روش پیشگیری
<p>صحبت کردن، گوش‌دادن به مشکلات کارکنان و داشتن گوش شنوا؛ اگر مدیر بتواند مشکل را حل کند یا درصد حل آن برآید، خود این امر به منظر روان‌شناسی باعث دلگرمی کارکنان می‌شود.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● گوش دادن به مشکلات کارکنان ● ایجاد دلگرمی در کارکنان
<p>یک مدیر باید ضمن داشتن اعتماد به کارکنان، به شکل محسوس و نامحسوس و به صورت غیرمترقبه بر آن‌ها نظارت داشته باشد و نیرو احساس امنیت نداشته باشد و بداند که هر لحظه ممکن است رئیس بالای سرش باشد و کارش را کنترل کند.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● نظارت محسوس و نامحسوس ● احساس کنترل هر لحظه توسط مدیر
<p>وقتی مدیر خودش مشکل داشته باشد، برخوردش نامناسب باشد، مگر می‌شود کارکنان این کار را نکنند لیکن اگر مدیر سالم باشد، کارکنان نیز به‌طور حتم سعی می‌کنند رعایت کرده و حرمت نگه دارند. شناسایی کارکنان مستعد تخلف، آموزش، توجیه، رصد، گاهی امتحان و آزمایش کارکنان نیز می‌تواند در کاهش تخلفات مؤثر باشد.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● سلامت مدیر در گرو سلامت کارکنان ● شناسایی کارکنان مستعد تخلف ● آموزش و توجیه ● آزمایش و امتحان کارکنان
<p>کارکنان به‌عنوان یک الگو به مدیر نگاه می‌کنند؛ از این رو، هر چقدر خودش را</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● الگو بودن مدیر

کد اولیه (باز)	عبارت (محتوا)
	<p>مبادی آداب بداند کارکنان تأثیرپذیر می‌شوند، مدیری که خودش بی تفاوت باشد • مدیر هر طور عمل کند، کلام بدی داشته باشد، کارکنان هم به‌طور حتم این‌طور خواهند شد؛ مدیر به هر کارکنان هم همان‌طور عمل شکلی که عمل کند، کارکنان هم به‌همان صورت عمل می‌کنند حتی در یک می‌کنند نگارش ساده.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • آموزش کارکنان • نظارت و کنترل محسوس و نامحسوس • مدیر باید کاری انجام دهد که کارکنان متخلف از ارتکاب تخلف یا جرم حیاء نکنند. • مدیر کاری کند که کارکنان از انجام تخلف حیاء کنند 	<p>آموزش کارکنان، نظارت و کنترل محسوس و نامحسوس می‌تواند مؤثر باشد، مدیر باید کاری انجام دهد که کارکنان متخلف از ارتکاب تخلف یا جرم حیاء نکنند.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • نقش کلیدی مدیر در نظارت و کنترل • رسیدگی به مشکلات کارکنان • غم‌خوار کارکنان بودن 	<p>مدیر نقش کلیدی در نظارت و کنترل کارکنان دارد؛ اگر کارکنان مشکلی دارند باید رسیدگی کند و اگر فردی مشکل خانوادگی دارد به او فشار کاری نیابد و یا اگر مشکل مالی دارد با تعامل با نهادهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی و پرداخت وام، مشکل آن‌ها را کم‌تر کند؛ و بیش‌تر سعی کند غم‌خوار کارکنان باشد.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • نظارت مستمر بر رده‌هایی که امکان تخلف دارد • رفع کردن مشکلات کارکنان 	<p>نظارت بیش‌تر و مستمر به‌صورت تصادفی از رده‌هایی که امکان تخلف و جرم در آن‌ها وجود دارد و رفع مشکلات کارکنان؛ چراکه بیش‌تر جرائم و تخلفات کارکنان از عدم نظارت مسئول و مدیر است.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • بیش‌ترین نظارت را فرمانده و مدیر دارد • پایین‌ترین اهمیت به صیانت از کارکنان • برخورد دلسوزانه، برادرانه و پدران‌مدیر 	<p>بیش‌ترین نظارت را فرمانده و مدیر دارد، شاید نیمی از بار کاهش جرائم بر عهده مدیر است فارغ از خصوصیات فردی کارکنانی که از اساس مجرم و متخلف هستند، لیکن خود فرمانده می‌تواند بر ریزترین تا کلان‌ترین موضوعات نظارت داشته باشد، این کار شرط و شروطی دارد که آیا مدیر می‌خواهد صیانت کند یا خیر، خیلی از مدیران ما صیانت از کارکنان را در فهرست شرح وظایف خود در پایین‌ترین اولویت قرار می‌دهند؛ از نظر آن‌ها، بُعد عملیاتی و اجرایی اهمیت بیش‌تری دارد، فرمانده اگر دلسوزانه برخورد کند و برادرانه و پدران‌مدیر به نیرو رفتار کند، می‌تواند تأثیر به‌سزایی در کاهش جرائم داشته باشد و این امر علاوه بر این، سبب می‌شود که بازدهی کارها زیاد می‌شود.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • گوش‌دادن به مشکلات درد دل نیروها 	<p>اگر مدیر به مشکلات نیروهای سازمان گوش دهد، نصف راه را رفته است و این کار بسیار مؤثر است؛ در مرحله بعد، در حد توان به نیروها کمک کند ولو با دادن یک مرخصی ساده جلوی تخلف گرفته شود.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • نقش پدران‌مدیر • به کارگیری مناسب کارکنان • با توجه به روحیات خاص آنان رفتار مدیر باعث ایجاد اعتماد است و قدرت نه گفتن ندارد، در جاهای حساس به کارگیری نکند؛ هم‌چنین 	<p>مدیر نقش مهمی در کاهش جرائم کارکنان داشته و نقش پدران‌مدیر دارد و باید کارکنان را از دل جرائم و تخلفات بیرون بکشد چراکه نقش پیش‌گیرانه بسیار مهمی بر دوش مدیر قرار دارد. از این‌رو، لازم است مدیر از کارکنان بنابر روحیه خاص آنان به درستی به کارگیری کرده و فردی که به‌عنوان مثال دارای ضعف است و قدرت نه گفتن ندارد، در جاهای حساس به کارگیری نکند؛ هم‌چنین</p>

عبارت (محتوا)

کد اولیه (باز)

مدیر باید به‌گونه‌ای رفتار کند که نیروها بدانند دوست‌دار آنان است تا به او اعتماد کنند؛ اگر تخلفی هم سر زد به سرعت برخورد کرده و سعی کند آن را پوشیده نگه دارد و آبروی کارکنان را تا حد ممکن حفظ کند تا اعتمادی را که درصدد به‌دست آوردن آن بوده، از دست ندهد.

پرسش‌ها

در این بخش به بحث پیرامون پرسش‌های پژوهش می‌پردازیم.

پرسش اول: آیا بین میزان تأثیر نقش مراقبتی فرماندهان و مدیران انتظامی و به‌کارگیری آن‌ها در پیشگیری از جرائم کارکنان، تفاوت معناداری وجود دارد؟

برای پاسخ به این پرسش پژوهش پس از اجرای آزمون آماری، میانگین نمره مؤلفه نقش مراقبتی «به‌کارگیری» (وضعیت موجود) $34/09$ و انحراف استاندارد $7/13$ ارزیابی شد؛ میانگین نمره مؤلفه نقش مراقبتی «تأثیرگذار» (وضعیت مطلوب) $45/49$ و انحراف استاندارد $4/01$ ارزیابی شد و پس از اجرای آزمون تی. زوجی چون سطح معناداری آزمون برابر با $0/000$ و کم‌تر از سطح خطای $0/05$ به‌دست آمد، فرض صفر آزمون مبنی بر یکسان بودن تأثیر نقش مراقبتی فرماندهان و به‌کارگیری آن رد شد و مشخص شد بین تأثیر نقش مراقبتی فرماندهان و مدیران انتظامی و به‌کارگیری آن‌ها در پیش‌گیری از جرائم کارکنان، تفاوت معناداری وجود دارد.

هم‌چنین با توجه به اختلاف میانگین نمرات وضعیت موجود و مطلوب می‌توان نتیجه گرفت که بین تأثیر و به‌کارگیری نقش مراقبتی فرماندهان شکاف وجود دارد و جامعه هدف به این اذعان دارند که سطح به‌کارگیری نقش‌های مراقبتی توسط فرماندهان و مدیران با وضعیت مطلوب آن در سازمان فاصله معناداری دارد.

هم‌چنین نقش مراقبتی فرماندهان ($34/09$) بیش‌ترین تأثیر را در کاهش جرائم کارکنان نسبت به سایر نقش‌ها دارد که این یافته‌ها با نتایج پژوهش

قنبری، حمید (۱۳۹۵) که نشان داد بیش‌ترین نقش مؤثر فرماندهان و مدیران در کاهش ارتکاب جرم کارکنان نقش مراقبتی می‌باشد هم‌راستا است.

در یافته‌های پژوهش کیفی نیز در زمینه نقش مراقبتی فرماندهان، ضمن تأیید یافته‌های پژوهش کمی، حفظ و صیانت از سرمایه‌های انسانی، رسیدگی به مشکلات کارکنان و گوش‌دادن به دغدغه‌های آنان، الگوبودن، نقش پدارنه و رعایت آداب از سوی مدیر، شناخت روحیات کارکنان، به‌کارگیری آنان بر اساس توانمندی و هم‌چنین شناسایی کارکنان آسیب‌پذیر، توجیه و ارشاد، کنترل مستمر، به‌کارگیری مناسب به دور از بسترهای ارتکاب جرم و ... از مهم‌ترین وظایف فرمانده و مدیر در نقش مراقبتی بیان شد.

در پژوهش کیفی، بیش‌ترین تأکید از سوی مصاحبه‌شوندگان بر الگوبودن و رعایت آداب از سوی مدیر مطرح شد که این امر در یافته‌های پژوهش کمی نیز بعد از القای خدامحوری در انجام وظایف و مسئولیت‌ها، ضرورت توجه بیش‌ازپیش به صحت عمل، گفتار و کردار (ادب و احترام)، بالاترین رتبه را خرده‌نقش‌های مراقبتی به‌دست آوردند و این امر نشان از ضرورت الگوبودن و رعایت ادب و احترام فرماندهان و مدیران نسبت به کارکنان تحت امر، در جهت کاهش جرائم و تخلفات کارکنان است.

پرسش دوم: آیا بین میزان تأثیر نقش ممانعتی فرماندهان و مدیران انتظامی و به‌کارگیری آن‌ها در پیش‌گیری از جرائم کارکنان، تفاوت معناداری وجود دارد؟

پس از اجرای آزمون آماری، میانگین نمره مؤلفه نقش ممانعتی «به‌کارگیری» ۲۷/۵۸ و انحراف استاندارد ۵/۷۹ ارزیابی شد، میانگین نمره مؤلفه نقش ممانعتی «تأثیرگذار» ۳۵/۳۳ و انحراف استاندارد ۴/۰۶ ارزیابی شد و پس از اجرای آزمون تی-زوجی چون سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۰۰۰ و کم‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ به‌دست آمد، فرض صفر آزمون مبنی بر یکسان‌بودن تأثیر نقش ممانعتی فرماندهان و به‌کارگیری آن رد شد و مشخص

شد بین تأثیر نقش ممانعتی فرماندهان و مدیران انتظامی و به‌کارگیری آن‌ها در پیش‌گیری از جرائم کارکنان، تفاوت معناداری وجود دارد.

در یافته‌های پژوهش کیفی نیز، در خصوص نقش ممانعتی فرماندهان و مدیران، ضمن تأیید یافته‌های پژوهش کمی و به‌دنبال آن اقدامات مراقبتی فرمانده و مدیر در جهت جلوگیری از ارتکاب جرم و تخلف کارکنان از جمله الگوبودن، دادن به مشکلات کارکنان، ایجاد دلگرمی، کلاس‌های توجیهی و آموزشی و... به نقش ممانعتی فرمانده می‌رسیم که در پژوهش کیفی، مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در ایفای این نقش عبارت‌اند از: حضور خود مدیر در اجرای طرح‌های انتظامی و اجرایی و حضور پررنگ در مأموریت‌ها، به‌کارگیری مناسب کارکنان در مأموریت‌ها، احساس کنترل لحظه‌ای کارکنان توسط مدیر، نظارت و کنترل محسوس و نامحسوس، نظارت مستمر بر رده‌هایی که امکان تخلف دارد و ...

پرسش سوم: آیا بین میزان تأثیر نقش مقابله‌ای فرماندهان و مدیران انتظامی و به‌کارگیری آن‌ها در پیش‌گیری از جرائم کارکنان، تفاوت معناداری وجود دارد؟

با توجه به جداول آماری، میانگین نمره مؤلفه نقش مقابله‌ای «به‌کارگیری» ۲۷/۴۲ و انحراف استاندارد ۵/۴۶ ارزیابی شد، میانگین نمره مؤلفه نقش مقابله‌ای «تأثیرگذار» ۳۳/۵۸ و انحراف استاندارد ۴/۸۰ ارزیابی شد و پس از اجرای آزمون تی. زوجی چون سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۰۰۰ و کم‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمد، فرض صفر آزمون مبنی بر یکسان بودن تأثیر نقش مقابله‌ای فرماندهان و به‌کارگیری آن رد شد و مشخص شد بین تأثیر نقش مقابله‌ای فرماندهان و مدیران انتظامی و به‌کارگیری آن‌ها در پیش‌گیری از جرائم کارکنان، تفاوت معناداری وجود دارد.

هم‌چنین نقش مقابله‌ای فرماندهان (۲۷/۴۲) کم‌ترین تأثیر را در کاهش جرائم کارکنان نسبت به سایر نقش‌ها دارد که این یافته‌ها با نتایج پژوهش

قنبری، حمید (۱۳۹۵) که نشان داد کم‌ترین نقش مؤثر فرماندهان و مدیران در کاهش ارتکاب جرم کارکنان نقش مقابله‌ای است، هم‌راستا می‌باشد.

در یافته‌های پژوهش کیفی نیز در خصوص نقش مقابله‌ای فرماندهان و مدیران به میزان کم‌تری نسبت به نقش‌های دیگر توسط جامعه هدف مورد اشاره قرار گرفت که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به برخورد سریع با تخلف و سعی در حفظ آبروی کارکنان اشاره کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از نکات مهمی که فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) برای به حداقل رساندن سطح ارتکاب جرائم و تخلفات در بین کارکنان فرماندهی انتظامی ج.ا.ا. به آن اشاره کرده و مورد تأکید قرار داده‌اند، اعمال نظارت و مراقبت مؤثر بر کارکنان است. این امر برکات و منافع سازمانی، اجتماعی و فردی فراوانی در پی دارد و این اعمال نظارت و مراقبت در سازمان برعهده فرماندهان و مدیران می‌باشد. مطالعات نشان می‌دهد یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در پیش‌گیری از جرائم و تخلفات کارکنان، نقش فرمانده و مدیر در سمت مسئولیتی است. از این‌رو بررسی نقش فرماندهان در پیش‌گیری از تخلفات کارکنان از جایگاه ویژه و مهمی برخوردار است.

در پایان و با توجه به تحلیل‌های انجام‌شده و مباحث مطرح‌شده، می‌توان گفت که با توجه به فاصله و شکاف بین به‌کارگیری نقش‌های پیش‌گیرانه و تأثیرگذاری در بین فرماندهان و مدیران، نیاز به توسعه در به‌کارگیری این نقش‌ها احساس می‌شود. استفاده از یافته‌های این پژوهش که به شرح و بسط نقش‌های پیش‌گیرانه فرماندهان و مدیران در کاهش جرائم کارکنان پرداخته است، می‌تواند موجب ارتقاء سلامت کارکنان و افزایش انگیزه مثبت آنان شود؛ از طرف دیگر نیز توجه به نیازهای کارکنان موجب ارتقاء کارایی بلندمدت سازمان می‌شود.

پیشنهادها

با عنایت به یافته‌های پژوهش و تجزیه و تحلیل‌های صورت‌گرفته؛ پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. از آنجایی که فرماندهان و مدیران الگوی کارکنان تحت امر هستند و کارکنان از رفتار مدیر خود تأثیرپذیرند، از این‌رو، فرماندهان می‌بایست در انجام وظایف خود رضایت‌خداوند را مد نظر قرار دهند و ضمن انجام واجبات دینی و ترک محرمات، موازین اخلاقی، ادب و احترام، دل‌سوزی نسبت به وظایف سازمانی و ... را رعایت کرده و الگوی عملی برای کارکنان تحت امر خود باشند.

۲. حضور شخص مدیر در انجام مأموریت‌های مهم و نظارت بر اجرا، هدایت و راهنمایی کارکنان و نظارت بر حسن اجرای مأموریت باید از سوی فرمانده و مدیر مورد توجه خاص قرار گیرد. در ضمن، بعد از اجرای مأموریت با تشکیل جلسه نقاط ضعف مأموریت مورد تحلیل و بحث و گفت‌وگو قرار گرفته و در همان جلسه توجیهات و آموزش‌های لازم ارائه شود.

۳. آشناسازی کارکنان با آسیب‌ها و تهدیدها شغلی آنان.

۴. با توجه به یافته‌های پژوهش که مشخص شد که فرماندهان و مدیران نقش تأثیرگذاری در پیشگیری از جرائم کارکنان دارند، می‌توان پژوهش‌های جامع‌تری را در این خصوص انجام داد؛ از این‌رو به پژوهش‌گران آتی توصیه می‌شود به بررسی رابطه متغیرهایی مثل سبک‌های مدیریتی، سبک رهبری و تصمیم‌گیری و ... با پیشگیری از جرائم از کارکنان بپردازند.

۵. با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر وجود فاصله میان به‌کارگیری نقش‌های پیشگیرانه فرماندهان و مدیران (وضعیت موجود) در صیانت از کارکنان و تأثیرگذاری (وضعیت مطلوب) این نقش‌ها، علت‌یابی عدم

به‌کارگیری این نقش‌ها توسط فرماندهان و مدیران و ارائه راه‌کار مناسب در آتی قابل بررسی است.

سپاس‌گزاری

حمد و سپاس‌ خدایی را که توفیق کسب دانش و معرفت به ما عطا فرمود. در این‌جا بر خود لازم می‌دانم از زحمات همه بزرگواران به ویژه استاد گرامی و بزرگوار جناب آقای دکتر محمدعلی عامری که راهنمایی این‌جانب را در این پژوهش برعهده داشتند نهایت تشکر و قدردانی را به‌عمل آورم، هم‌چنین از زحمات و حمایت‌های مجموعه دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی انتظامی استان سمنان کمال تقدیر و تشکر را دارم.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



منابع

استادی، رضا، و قلی‌پور، آرین (۱۳۸۸). تأملی بر عوامل مؤثر بر فساد در سازمان های پلیس. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۳(۸)، ۲۵-۴۹. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_10064.html

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.17359554.1388.1388.8.2.7>

جلالیان، سعید، و کتولی‌نژاد، خدابخش (۱۳۹۷). ارزیابی عوامل مؤثر بر اثر بخشی اقدامات صیانتی و پیشگیری یگان‌های ناجا، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۲(۴۵)، ۱۴-۳۶. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_91874.html

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.17359554.1397.1397.45.1.3>

سجادی، سیداحمد (۱۳۹۰). مدیران و فرماندهان شایسته ویژگی‌های مدیریتی. تهران: مرکز تحقیقات کاربردی بازرسی کل فراجا.

سلیمی، اکبر، و کاکائی، محمد (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق حرفه‌ای فرماندهان در پیشگیری از تخلفات و جرائم کارکنان نیروی انتظامی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۳(۴)، ۵۴۶-۵۶۳. قابل بازیابی از:

http://pmsq.jrl.police.ir/article_20427.html

طییبی ابوالحسنی، سیدامیرحسین (۱۳۹۸). درآمدی بر روش تحقیق: رویه‌های استاندارد تحلیل داده‌های کیفی، فصلنامه سیاست‌نامه علم و فن‌آوری، ۹(۲)، ۶۷-۹۳. قابل بازیابی از:

https://stpl.ristip.sharif.ir/article_21535.html

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.24767220.1398.09.2.5.1>

عامری، محمدعلی، و حسنی، حامد (۱۳۹۵). نظارت و کنترل در مدیریت انتظامی از جرم. فصلنامه مطالعات پیشگیری از جرم، ۱۱(۴۰)، ۳۲-۶۰. قابل بازیابی از:

http://cps.jrl.police.ir/article_13686.html

عامری، محمدعلی، کتولی‌نژاد، خدابخش، و میرعمادی، سپهر (۱۳۹۷). بررسی رویکرد پلیس ایران به پیشگیری کیفی از جرائم. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۲(۴۶)، ۶۰-۷۶. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_92020.html

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.17359554.1397.1397.46.3.7>

قنبری، حبیب (۱۳۹۵). نقش صیانتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرائم کارکنان. *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*، ۱۱(۳)، ۴۷۶-۴۹۳. قابل بازیابی از:

http://pmsq.jrl.police.ir/article_18336.html

کاظمی، سیدحسین، کتولی‌نژاد، خدابخش، و الیاسی، محمدحسین (۱۳۹۸). بررسی اثر متغیرهای جمعیت‌شناختی بر الگوی هنجارپذیری انحرافی کارکنان ناجا. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۳(۴۸)، ۱۴-۳۷. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_92938.html

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.17359554.1398.1398.48.1.6>

میرعمادی، سپهر (۱۳۹۸). مطالعه تطبیقی رویکرد و راهکارهای پیشگیری از جرائم کارکنان پلیس. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۳(۴۷)، ۳۶-۵۵. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_92133.html

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.17359554.1398.1398.47.2.5>

نوری، مرادعلی، و رضائی‌راد، مجید (۱۳۹۴). نقش فرماندهان انتظامی در پیشگیری از جرم فرار از خدمت کارکنان وظیفه. *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*، ۱۰(۲)، ۲۵۱-۲۷۴. قابل بازیابی از:

http://pmsq.jrl.police.ir/article_18291.html

نیازپور، امیرحسین (۱۳۹۳). اساسی‌سازی حقوق پیشگیری از جرم ایران. *فصلنامه پژوهش حقوق کیفری*، ۲(۶)، ۹۲-۱۱۱. قابل بازیابی از:

https://jclr.atu.ac.ir/article_662.html

وروایی، اکبر، صوفی، علیرضا، و جعفری، باقری (۱۳۸۷). نقش فرماندهان و مدیران در راهبرد سازمانی صیانت از کارکنان، *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۲(۶)، ۱۱۱-۱۲۸. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_10056.html

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.17359554.1387.1387.6.9.3>

وروایی، اکبر (۱۳۹۴). نقش نظارت سازمانی در پیشگیری از جرائم و تخلفات کارکنان نیروی انتظامی، *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۹(۳۱)، ۴۴-۷۲. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_10126.html

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.17359554.1394.1394.31.2.5>

درویشی، صیاد، یاراحمدی، حسین، و شاهوردی، علیرضا (۱۴۰۲). واکاوی تجربه‌های خدمتی فرماندهان مرزبانی در پیشگیری از جرائم کارکنان وظیفه (مورد مطالعه

استان خراسان جنوبی)، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۷(۶۵)، ۱۳۱-۱۶۰. قابل
بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_101697.html

<https://doi.org/10.22034/si.2023.101697>

دعاگویان، داود، حسنی، سید رضا، و سمیعانی، محمد (۱۴۰۱). نقش مدیران در
پیشگیری از تنیدگی شغلی کارکنان فراجا، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۶(۶۱)،
۱۱۷-۱۳۸. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_99791.html

<https://doi.org/10.22034/si.2022.99791>

Azfar, Omar & Gurgur, Tugrul (2005). Government Effectiveness, crime rates and crime reporting. *Unpublished Manuscript. IRIS*, University of Maryland.

Bayley, David & Perito, Robert (2011). *Police Corruption: What past scandals teach about current challenges*. Washington, DC: United States Institute of Peace.

Berg, K. S., & Vidmar, N. (1975). Authoritarianism and recall of evidence about criminal behavior. *Journal of Research in Personality*, 9(2), 147-157. Reterived from:

<https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/authoritarianism-and-recall-evidence-about-criminal-behavior>

