

نقش پیشگیرانه فرماندهان و مدیران در کاهش جرایم کارکنان

محمد رضا ناظمی^{۱*}

چکیده

زمینه وهدف : اعمال نظارت و مراقبت مؤثر بر کارکنان یکی از نکات مهمی است که فرمانده معظم کل قوا (مدظله العالی) برای به حداقل رساندن ارتکاب جرایم و تخلفات در بین کارکنان ناجا به آن اشاره و تاکید داشته اند، که این امر برکات و منافع سازمانی و فردی فراوانی در پی دارد، فرماندهان و مدیران نقش اساسی و مهمی در سالم سازی نهاد ناجا و کاهش حجم جرایم کارکنان دارند، این پژوهش با هدف شناسایی و شناخت نقش های فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرایم کارکنان انجام شد، پژوهشگر در این پژوهش به دنبال آن است تا ضمن شناسایی، اولویت بندی هریک از نقش های مراقبتی، ممانعتی و مقابله ای توسط فرماندهان را مورد تبیین قرار دهد

پژوهش کابردی حاضر از منظر روش شناختی در دسته پژوهش های کیفی و با روش نمونه گیری غیر تصادفی و به صورت هدفمند انجام و از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته برای بدست آوردن داده ها استفاده شده است در این راستا با ۱۰ نفر از فرماندهان و مدیران خبره و با تجربه که در زمینه صیانت و پیشگیری از جرایم کارکنان دارای سابقه مدیریتی و اجرایی بودند تا رسیدن به اشباع نظری مصاحبه انجام شده است.

یافته ها و نتیجه گیری: نتایج پژوهش نشان می دهد با توجه به نقش های پیشگیرانه در بین فرماندهان و مدیران، نقش مراقبتی بیش از همه نقش ها مورد تاکید قرار گرفته است و سپس نقش ممانعتی و در نهایت کمترین تاکید بر نقش مقابله ای بوده است.

کلیدواژه‌ها: نقش، پیشگیری، مراقبتی، ممانعتی، مقابله ای، جرایم کارکنان

مقدمه:

نیروی انتظامی به واسطه ماهیت مأموریت های خود جایگاه حساسی در نظام جمهوری اسلامی دارد و از این رو تمام اقدامات و عملکرد فردی و سازمانی آن از جهات مختلف مورد توجه و حساسیت جدی مردم و مسئولین نظام می باشد و انجام مأموریت های آن در گرو داشتن سازمانی سالم و به تبع آن داشتن کارکنان سالم به عنوان رکن اساسی هر سازمان به ویژه سازمان انتظامی و امنیتی می باشد (بیات و امانیان، ۱۳۹۲).

فرماندهان و مدیران با اتخاذ ساز و کار لازم میتوانند مراقبت کنند و با چشمانی بیدار به محیط درونی توجه کنند و عناصر ناشایست را سریع شناسایی تا جلوی فعالیت های مخرب آنان گرفته شود، و با برخورد قاطع با این کارکنان مقابله نمایند، فرماندهان و مدیران باید در این رابطه در سه بخش؛ مراقبه ای، ممانعتی و مقابله ای برنامه ریزی نمایند و از کارکنان صیانت نمایند.

نظارت مستمر فرماندهان و مدیران بر عملکرد کارکنان نقش بسیار ارزنده ای را در پیشگیری از وقوع جرائم کارکنان خواهد داشت، فرماندهان برای سالم نگهداشتن مجموعه خود و افزایش کارایی و ارتقاء سازمان باید به امر نظارت و کنترل اهمیت ویژه ای دهند و با برنامه ریزی دقیق و رصد میزان ارتکاب جرم اقدام به واپایش و کاهش جرم کنند.

شکی نیست که مدیران مافوق در هر یگانی قدرت و کنترل قابل ملاحظه ای بر کارکرد آن یگان دارند که اداره می کنند، مدیران ارشد که اعتقاد به عدم فساد در یگان دارند در حالی که ماموران پلیس بخوبی از وجود فعالیت های فاسد آگاه هستند موجب کاهش اعتماد آنها به مدیران منجر می شود و این عقیده را در پی دارد که مدیریت توانایی تشخیص و کنترل رفتار فاسد را ندارد.

فرماندهان و مدیرانی که ماموران فاسد را در مجموعه حفظ می کنند یا آشکارا از رویکرد «سیب فاسد» طرفداری می کنند (سرزنش عده معدودی از ماموران پلیس در حالی که تمام واحد ممکن است فاسد باشد)، چراغ سبزی بر استمرار فاسد در سازمان هستند.

عامل دیگر در رهبری که ممکن است تقویت کننده جرایم کارکنان شود، اختلاف بین گفتار و عمل مامور ارشد یا مدیر است که به چند صورت اتفاق می افتد؛ اولاً مامور ارشد پلیسی که حرف می زند اما عمل نمی کند گواه آنست که وی صادق نیست و تلاش برای کنترل فساد، تظاهری است. مامور ارشدی که فساد پلیس را رد می کند اما خودش دو از چشم دیگران رشوه را می پذیرد، به تلاش برای کنترل فساد در سازمان آسیب وارد می سازد (ایوکویک، ۲۰۰۲: ۱۱۲-۹۸).

مدیران نقش محوری در سازماندهی تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه در قالب استراتژی سازمانی کنترل جرایم کارکنان دارند و در این راستا شایسته است که نقش و وظایف مدیران سازمان در چارچوب استراتژی کنترل جرایم به دقت تعیین و مشخص شود، از این جهت تعیین نقش فرماندهان و مدیران استان سمنان در کاهش وقوع جرایم کارکنان در اولویت های پژوهشی لحاظ و این پژوهش نیز بر آنست که میزان بکارگیری و تاثیر گذاری نقش های مدیریتی فرماندهان استان و همچنین شکاف وضعیت موجود و مطلوب، را کشف و با ارائه راهکارهای مناسب پیشگیرانه نقش های برجسته مدیران، بر اساس تحقیقات علمی اثرگذار نقش های آنان پررنگ تر و در نهایت در کاهش وقوع جرایم از سوی کارکنان استان تاثیرگذار گردد.

اهمیت و ضرورت پژوهش

نیروی انسانی از منابع ارزشمند هر سازمانی است و پیشرفت و ترقی آن سازمانی منوط به حفظ و نگهداشت سرمایه انسانی آن است و می بایست این سرمایه کلیدی را به خوبی شناخت و از طرفی نیز از کج روی و تخطی آنان جلوگیری نمود و حفظ و نگهداشت او را در سرفصل برنامه ریزی بلند مدت قرار داد، در این میان مدیران نقش به سزایی را در صیانت از کارکنان و پیشگیری از وقوع جرایم آنان دارند، مدیریت اگر بپذیریم که فرایند بکارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه-ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می گیرد. مدیران برای انجام موفقیت آمیز وظایف خود در سازمان باید قادر به ایفای نقش های متعدد در این راستا باشند؛ بر این اساس لازم به نظر می رسد، تا ضمن شناخت نقش های پیشگیرانه فرماندهان و مدیران در کاهش جرایم کارکنان، میزان تأثیر و به کار گیری نقش یا نقش هایی

را که فرماندهان و مدیران ناجا می‌توانند در راستای پیشگیری از جرایم کارکنان ایفا کنند، مورد شناسایی قرار گیرد.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی:

شناخت نقش های پیشگیرانه فرماندهان و مدیران در کاهش جرایم کارکنان

فرضیه های فرعی:

بین نقش های پیشگیرانه فرماندهان و مدیران انتظامی در پیشگیری از جرایم کارکنان ، تفاوت وجود دارد.

پیشینه پژوهش

- قربانی، قاسم؛ رضائی راد، مجید (۱۳۹۱) در پژوهشی با موضوع نقش مدیریتی روسای کلانتری در نگهداشت کارکنان پلیس نشان دادند؛ که نقشهای مدیریتی رؤسای کلانتری بر نگهداشت کارکنان موثر است. در بین سه نقش ارتباطی، اطلاعاتی و تصمیم گیری در نگهداشت کارکنان، نقش تصمیم گیری بیشترین تأثیر را داشته است.

- وروایی، اکبر و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با هدف بررسی نقش فرماندهان و مدیران انتظامی در پیشگیری از جرم ارتشا بین کارکنان فاتب، نشان دادند؛ برابر نتایج پژوهش نقش اطلاعاتی و امنیتی در پیشگیری از جرم ارتشا در زمینه کاهش بستر و فرصتهای ارتکاب جرم و جلوگیری از آن، بیشترین تأثیر را دارد از محورهای عملکرد مدیران در راستای پیشگیری از ارتشا نیز کاهش فرصتهای ارتکاب جرم، در اولویت اول عملکرد مدیران و فرماندهان قرار گرفته و جلوگیری از تکرار ارتکاب جرم و کاهش زمینه‌های وقوع ارتکاب جرم در اولویتهای بعدی قرار گرفته است.

-قنبری، حبیب (۱۳۹۵) در پژوهشی؛ باهدف «شناخت نقش صیانتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرایم کارکنان» سهم و اولویت هریک از نقشهای مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای فرماندهان را در صیانت کارکنان و کاهش سطح ارتکاب جرم در نیروی

انتظامی تبیین و این نقش فرماندهان و مدیران را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده و سهم هر بخش مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای را مشخص نمودند و سه عنصر «مراقبتی، ممانعتی و مقابله‌ای» را از عوامل مؤثر در کاهش جرائم کارکنان تشخیص دادند و براساس تحلیل آماری به این نتیجه رسیدند 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 نمودند؛ 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 به موقع با عناصر متخلف و تشریح هزینه‌های ارتکاب جرم می‌تواند در صیانت از کارکنان مفید و مؤثر باشد.

- ایان نامه دی. سینگ^۱ (۲۰۱۲) در دانشگاه یورک با عنوان "پژوهشی در باب فساد ضابطان دادگستری": مطالعه موردی پلیس ملی افغانستان را انجام داده است. در این کار پژوهشی، محقق عوامل گوناگون و مختلف ایجاد فساد در افغانستان و نظام پلیس این کشور را تحلیل کرده است؛ از جمله این عوامل حقوق‌های کم، فساد نظام مند در نظام سیاسی افغانستان، قوم‌گرایی و حمایت بخشی از نظام سیاسی از قاچاق مواد مخدر است. این پژوهش پس از بررسی و مطالعه عوامل پیش گفته به بررسی عمیق برنامه اصلاحات نظام دستمزدها و راهبرد ضد فساد پلیس افغانستان پرداخته است. پژوهشگر به این نتیجه رسیده است که به رغم گسترش کمی نیروهای پلیس، برنامه اصلاح دستمزدها تأثیری بر نیروهای با دستمزد کم نداشته و اعزام چرخشی به مناطق دور افتاده، نیروها را به فساد با هدف بقا سوق داده است. در نهایت پژوهشگر به این جمع‌بندی رسیده است که نظام اصلاح دستمزدها به بازبینی‌های بیشتری نیاز دارد و در نهایت هم در مورد مأموران دون پایه می‌تواند مفید واقع شود؛ در مورد فرماندهان و فساد نظام مند اصول پیشگیرانه گسترده تری نیاز است.

مبانی نظری پژوهش

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

شکل گیری است باید از تدابیر پرورشی و بازپروری استفاده کرد؛ در حالی که در مورد بزهکاران بزرگسالان باید از ارباب انگیزی و تهدید به مجازات استفاده شود؛ زیرا شخصیت آنها شکل گرفته است (نجفی ابرندآبادی، ش ۲۰ و ۱۹: ۱۸). اما تاکنون در زمینه دسته بندی پیشگیری از بزهکاری، گونه های متعددی از سوی جرم شناسان مطرح شده است. به طور مثال، شماری از جرم شناسان با الهام از دانش پزشکی، الگوی سه گانه پیشگیری یعنی: نخستین، دومین و سومین از بزهکاری را بیان کرده اند و برخی دیگر تقسیم بندی پیشگیری از بزهکاری را به دو گونه کنشی و واکنشی ارائه کرده اند که امروزه تقسیم بندی اخیر بیشتر مد نظر جرم شناسان است (نیازپور، ۱۳۸۳: ۱۷۲-۱۷۰). البته تقسیم بندی های دیگری نیز صورت گرفته است که در ادامه به آنها اشاره می شود. به هر حال، این متنوع بودن روش های پیشگیری بیانگر آن است که بزهکاری از محدوده صرف حقوقی، قضایی و پلیسی خارج شده و مقابله مؤثر با آن از یک سو همکاری و مشارکت نهادهای دولتی و تشکل های مردمی را می طلبد و از سوی دیگر، مستلزم ایجاد تحول و نوآوری در استراتژی ها، ابزارها و نهادهای سنتی و متداول مقابله با جرم است (نجفی ابرندآبادی، ش ۲۰ و ۱۹: ۲۰).

پیشگیری اولیه یا نخستین

پیشگیری نخستین یعنی مصون کردن افراد از رهگذر مبارزه با همه زمینه های ارتکاب جرم که در چارچوب توسعه اجتماعی قرار می گیرند (رایجیان اصلی، ۱۳۸۳: ۱۵۰ و ۱۴۹). در این مرحله از پیشگیری، تلاش بر این است که افراد جامعه به سوی ارتکاب جرم گرایش پیدا نکنند. هدف در این سطح از پیشگیری، بهبود شرایط زندگی به منظور عدم مجرم شدن افراد و همچنین تولید ارزش هایی است که روابط سالم را بهبود بخشد. در پیشگیری اولیه، بیشتر توجه به رویداد جرم معطوف است تا مجرم تحریک شده. این رویکرد به نظریه شیوه زندگی هیندل لانگ نیز ارتباط داده شده است (بیات و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۵).

لذا یکی از حوزه های پیشگیری از تخلفات و جرایم کارکنان در هر سازمانی منجمله نیروی انتظامی تامین نیازهای اساسی مادی کارکنان است، تامین نیاز های اساسی افراد زمینه بسیاری از جرایم مالی و اخلاقی و حتی اجتماعی و امنیتی را از بین می برد. «آبراهام مزلو» بر تاثیر مستقیم نیازهای اساسی افراد در بروز رفتارهای انسانی تاکید شده است. چنانکه در

آموزه های دینی نیز بر لزوم تلاش در جهت رفع حواجج انسانی به منظور کاهش زمینه های ارتکاب جرم، تخلف و گناه فراوان می شود (وروایی، اکبر، ۱۳۸۷: ۱۰).

پیشگیری ثانویه یا دومین^۱

پیشگیری دومین یعنی به کارگیری شیوه هایی برای حمایت از افراد در آستانه خطر. مانند: معتادان، ولگردان و کودکان بی سرپرست و خیابانی (رایجیان اصلی، ۱۳۸۳: ۱۵۰ و ۱۴۹). در این نوع پیشگیری، هدف آن است که با به کارگیری تدابیر مناسب و زود هنگام، از وقوع جرم توسط افرادی که در شرایط بحرانی به سر می برند و احتمال بزهکاری از سوی آنها وجود دارد پیشگیری شود. به طور مثال، در پیشگیری از اعتیاد، تمرکز تلاش ها بر روی افرادی است که به صورت تفریحی مبادرت به مصرف مواد می کنند و هنوز به درجه اعتیاد نرسیده اند. همچنین کودکانی که در خانواده های از هم گسیخته و محله های فقیرنشین در وضعیت نامناسبی زندگی می کنند، یا جوانانی که خشونت را در خانه هایشان تجربه کرده اند احتمال بزهکاری و مجرم شدن آنها بیشتر از سایرین می باشد.

در سازمان نیروی انتظامی نیز با توجه به گزارشاتی که به رده های نظارتی ارائه شده است و یا شکایاتی که از سوی مردم صورت گرفته است، می توان کارکنان آسیب پذیر را شناسایی و با پیش بینی احتمال وقوع جرم از سوی آنان، در پیشگیری از وقوع جرم بهره گرفت، به عنوان نمونه گزارشاتی که از برخورد نامناسب یک مامور دریافت شده است، بکارگیری وی در شغلی که مستلزم تحقیق و بازجویی است زمینه ارتکاب جرم ضرب و جرح در آتی را پی خواهد داشت.

پیشگیری ثالث یا سومین^۲

این نوع پیشگیری شامل برنامه هایی از قبیل: مشاوره برای زنان و بچه ها، مداخلات کیفری و گروه های گوناگون می باشد. تلاش های پیشگیرانه در این مرحله برای جلوگیری از رفتارهای مجرمانه است تا مجرمان اصلاح و با محیط اجتماعی خود سازگار شوند و به ارتکاب مجدد جرم گرایش پیدا نکنند. پیشگیری سومین در نتیجه عملیات شناسایی و تشخیص یا عملیات پلیسی برای دستگیری مجرم، زندانی شدن مجرم یا محکومیت و اصلاح

^۱ - Secondary Prevention

^۲ - Tertiary Prevention

رفتاری زندانی به کار می رود. این تقسیم بندی توسط کاپلان صورت گرفته است (بیات و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۵).

پیشگیری ثالث یا سومین در بین کارکنان نیروی انتظامی نیز که مرتکب جرم شده اند بسیار حائز اهمیت است، ارائه خدمات مشاوره ای و معاضدتی به فرد مجرم که دچار یک گسستگی از سازمان شده است و به ارزش های آن بی قید و بند گردیده و در صدد بهره مندی شخصی و گذران خدمت بدون تعهد شده است در بازگشت پذیر و خدمت در چارچوب مقررات سازمانی و ایجاد تعهد و انگیزه تاثیر گذار باشد.

پیشگیری وضعی^۱

پیشگیری وضعی در برگیرنده مجموعه اقدامات و تدابیر غیر کیفری است که از طریق از بین بردن یا کاهش فرصت های مناسب برای وقوع جرم و نامناسب جلوه دادن شرایط و موقعیت پیش جنایی، از ارتکاب جرم جلوگیری می کند (چاله چاله، ۱۳۸۷: ۶). راهبردهای این شیوه، بخشی بر تغییرات محیطی، بخشی بر کنترل بزهکاران و بخشی نیز بر حفاظت از بزه دیدگان تمرکز یافته است (میر خلیلی، ۱۳۸۷: ۲۹۷). پیشگیری وضعی به عنوان یک نظریه علمی برای کاهش بزهکاری نخستین بار در دهه ۱۹۸۰ میلادی توسط کلارک، کورنیش و هی هیور مطرح شد. آنان در آثار خود همواره به اتخاذ تدابیر مناسب و به کارگیری اقدامات لازم به منظور کاهش فرصت ها و موقعیت هایی که موجب رفتار بزهکارانه می شود و همچنین تغییر رابطه بین بزهکار و بزه دیده تأکید کرده اند (رجبی پور، ۱۳۸۷: ۱۰۰ و ۹۹). این روش، شیوه ای از پیشگیری است که با تغییر وضعیت فرد در معرض بزهکاری و بزه دیدگی و یا تغییر شرایط محیطی مانند: زمان و مکان در صدد است از ارتکاب جرم توسط فرد مصمم به انجام جرم جلوگیری کند. در این روش، گاهی فرد در معرض بزه دیدگی مدنظر قرار گرفته و با حمایت از او یا آن چه در معرض وقوع جرم است، از تحقق عمل مجرمانه جلوگیری می شود. در مواردی نیز با تغییر شرایط محیطی اعم از: مکان و زمان، امکان تحقق جرم سلب یا وقوع آن دشوارتر می شود (رهامی و حیدری، ۱۳۸۴: ۱۹۷).

این نوع پیشگیری با توجه به شرایط بزهکار، نوع جرم، اهداف و موضوع های جرم و خصوصیات بزه دیده، اقداماتی را به اجرا می گذارد که فرآیند آنها موجب از بین رفتن و یا تضعیف موقعیت ها و فرصت های ارتکاب جرم خواهد شد. کاهش فرصت ها و موقعیت های ارتکاب جرم، با توسعه امنیت فیزیکی یا طراحی ساختمان و نصب دوربین های مدار بسته که در نهایت موجب خطرناک و پرهزینه شدن اعمال مجرمانه می شود، همراه است. در این روش از پیشگیری، مدیریت پیشگیری از جرم با تغییر و اصلاح روش انجام وظایف و محیط کار آنها، به دنبال خنثی سازی عملیات مجرمانه است.

بنابراین پیش بینی، شناخت و ارزیابی خطر جرم و انجام اقداماتی برای رفع یا تقلیل آن را پیشگیری وضعی می گویند؛ که گاهی از آن تحت عنوان «مدیریت کردن خطر جرم» نیز نام می برند (بیات و همکاران، ۱۳۸۷: ۴۳ و ۴۲).

تئوری پنجره های شکسته^۱

نظریه پنجره شکسته در زمینه رفتار جمعی است؛ رفتارهایی که کمک می کند انسانها در آرامش و امنیت کنار هم در یک محیط سالم زندگی کنند. تئوری پنجره شکسته برای اولین بار توسط شخصی به نام فیلیپ زینباردو (۱۹۶۹) مطرح شد:

وی در آزمایشی یک خودروی بدون پلاک را با کاپوت باز در یک خیابان پرت نیویورک رها کرد و خودروی دیگر را درست با همان وضعیت در یکی از محلات ثروتمند کالیفرنیا قرار داد. خودرویی که در خیابان پرت قرار داشت، ظرف زمان کمتر از ۱۰ دقیقه مورد حمله قرار گرفت، وضعیت رها شده و پرت آن خیابان موجب غارت سریع خودرو شد؛ اما خودرویی که در محله ثروتمند رها شده بود، بیش از یک هفته دست نخورده باقی ماند. در قدم بعدی زیمباردو یکی از شیشه های خودرو را شکست. تقریباً در زمان کوتاهی و طی چند ساعت، عابران شروع به برداشتن وسایل داخل خودرو کردند به طوریکه این بار تمام قطعات وسایل خودرو به سرقت رفت. آنچه جالب بود، در هر دو مورد درصد بالایی از غارتگران افراد خطرناکی نبودند. اگر شیشه یکی از پنجره های ساختمان شکسته و به حال خود رها شده باشد، پس از مدتی عابرانی که از مقابل آن ساختمان می گذرند به این نتیجه می رسند که برای کسی مهم نیست که این پنجره شکسته است و کسی به شکسته شدن پنجره های این ساختمان اهمیت

نمی‌دهد. به مرور عابران بر تعداد شیشه‌های شکسته ساختمان می‌افزایند و بعد از شکسته شدن تمام شیشه‌ها، نوبت به خود ساختمان می‌رسد. بعد از ساختمان هم نوبت به خیابانی که ساختمان در آن قرار گرفته می‌رسد و سیگنال‌هایی به همراه دارد و آن این است: هر کاری که بخواهید مجازید انجام دهید بدون اینکه کسی مزاحم شما بشود. حال اگر این پنجره‌های شکسته شده به سرعت در مدت زمان مشخصی تعمیر می‌شدند تمایل خرابکارها برای شکستن پنجره‌های بیشتر کمتر شده و به تخریب بیشتر ساختمان نمی‌انجامید چراکه دلالت دارد بر اینکه:

خانه صاحب دارد- به اموال خود اهمیت میدهد- خرابی را تحمل نمی‌کند.

در نتیجه حل مشکلات وقتی که هنوز جزئی هستند، یک استراتژی موفق برای جلوگیری از خرابکاری می‌باشد. این تئوری ۲ ادعای بزرگ دارد:

(۱) از جرم‌های جزئی بیشتر و رفتار ضداجتماعی سطح پایین، جلوگیری می‌شود.

(۲) از جرم‌های بزرگ، پیشگیری خواهد شد.

نقش فرمانده و مدیر در تئوری پنجره های شکسته

از وظایف مهم یک فرمانده و مدیر نظارت و کنترل از مجموعه تحت مدیریت خود می‌باشد از نظارت و کنترل تعاریف گوناگونی به عمل آمده است گرچه از جهت لفظ ممکن است متفاوت باشد ولی از نظر مفهوم و معنی یکسان و مشابه هستند. تمام تعاریف نظارت و کنترل را نوعی مقایسه و تطبیق بین آنچه که هست و آنچه که باید باشد داشته اند. هدف نظارت و کنترل حصول اطمینان از حسن جریان و ضوابط و مقررات توسط مجموعه مورد نظارت است.

نظارت و کنترل در نظریه پنجره شکسته عبارت است از: کنترل مستمر رده ها با هدف اجرای صحیح برنامه‌های کوچک برای جلوگیری از تخلف‌های بزرگ و تأمین رضایت عامه مردم. با این تعریف مشخصاً محدوده وظایف فرماندهان و مدیران و لازمه نظارت وجود برنامه‌های مدون کاری است؛ و اصولاً نظارت و بازرسی لازم است به صورت مستمر در کلیه مراحل فعالیت انجام پذیرد. بدین معنی که با فرض بروز خطای کوچک انسانی و استمرار نظارت، سبب حذف و یا کاهش خطاهای بزرگ می‌شود.

دانشمندان و متفکران مانند ویتوتانزی، ماکیاولی، منتسکیو، روسو و جرمی بیتنام و گورنال میردال به تعریف و اظهار نظر در مورد فساد پرداخته‌اند، به عقیده ماکیاولی، فساد جریانی است که طی آن موازین اخلاقی افراد سست و فضیلت و تقوی آنها به نابودی کشیده می‌شود. از آنجایی که بسیاری از افراد از نظر درجه تقوی و پرهیزگاری ضعیف هستند، زمینه فساد در آنها همواره وجود دارد، مگر آن زمانی که تحت هدایت و نفوذ یک رهبر بزرگ قرار گیرند. در فساد چیزی مثل رفتار اخلاقی، شیوه قانونی، مقررات اداری نقض می‌گردد که این انحراف می‌تواند به همراه پاداش نامشروعی که برای وادار کردن فرد به تخلف از وظیفه تخصیص می‌یابد باشد. در این تئوری، فساد، مجموعه رفتارهای کوچکی است که فرد از وظایف رسمی به خاطر کسب منافع شخصی بزرگ و یا کسب موقعیت‌های خاص بزرگ، دچار تخطی و انحراف می‌گردد تا تلاشی برای کسب ثروت‌های کلان و قدرت‌های زیاد از طریق غیرقانونی، تحصیل منافع خصوصی به بهای از دست رفتن منافع هرچند کوچک عمومی یا استفاده از قدرت‌های دولتی برای منافع شخصی بزرگ خود باشد؛ بنابراین در این تئوری میتوان فساد اداری را یک عمل کوچک یا اقدام منفی دانست که منشأ آن منافع مادی یا غیرمادی بزرگ دارد.

روش شناسی پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی فرماندهان و مدیران فرماندهی انتظامی استان سمنان در سال ۹۹ می‌باشد و با روش نمونه‌گیری غیرتصادفی و به صورت هدفمند انجام و از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته برای بدست آوردن داده‌ها استفاده شده است در این راستا با ۱۰ نفر از فرماندهان و مدیران خبره و با تجربه که در زمینه صیانت و پیشگیری از جرایم کارکنان دارای سابقه مدیریتی بودند تا رسیدن به اشباع نظری مصاحبه انجام و برای تحلیل داده‌های کیفی نیز از روش کدگذاری سه مرحله‌ای (کدگذاری باز، مرحله‌ای و انتخابی) استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی بر اساس دستورالعمل‌های ارائه شده توسط (استراس و کوربین، ۱۹۴۲؛ ترجمه بیوک محمدی، ۱۳۸۵) انجام شد. این شیوه شامل سه مرحله اصلی: کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی است.

یافته های توصیفی:

ویژگی های جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان به شرح ذیل است:

جدول شماره ۱: توصیف ویژگی های جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان

تعداد	سطح تحصیلات	میانگین سابقه فرماندهی و مدیریت	میانگین سن
۱۰ نفر	کارشناسی ارشد (۲ نفر) کارشناسی (۸ نفر)	میانگین فرماندهی و مدیریت کل افراد (بالای ۱۵ سال)	میانگین سن (بالای ۳۵ سال)

یافته های استنباطی:

در طول مرحله کدگذاری باز، داده ها به دقت مورد بررسی قرار گرفتند، مقوله های اصلی و مقوله های فرعی مربوط به آنها مشخص شدند، ابعاد و ویژگی ها تعیین شدند و الگوها مورد بررسی قرار گرفت. در طی این تحلیل ها، تکنیک های تحلیلی پیشنهاد شده توسط (استراس و کوربین، ۱۹۹۴؛ ترجمه بیوک محمدی ۱۳۸۵) مورد استفاده قرار گرفت، پس از انجام تجزیه و تحلیل و طبقه بندی داده ها و پایان مرحله کدگذاری، یافته های حاصل از این پژوهش حول ۳۳ مفهوم کدگذاری شد. کدهای اولیه به دست آمده در جدول شماره یک نمایش داده شده است.

جدول شماره ۲: کدبندی باز از داده های استخراج شده

کد اولیه (باز)	عبارت (محتوا)
- حضور مدیر در اجرای طرح ها - نظارت بر عملکرد مامورین	حضور خود مدیر در اجرای طرح های انتظامی و اجرایی در ماموریت ها و نظارت بر عملکرد ماموران ضمن اینکه پشت گرمی برای آنان محسوب می شود از تخلف کارکنان در ماموریت ها نیز جلوگیری می نماید.

<p>- رسیدگی به مشکلات کارکنان</p>	<p>رسیدگی کردن به مشکلات کارکنان و معرفی به بانک ها در حد مقدمات برای مرتفع نمودن مسائل مالی آنان</p>
<p>- رفاقت و برخورد مناسب با کارکنان</p>	<p>رفاقت و برخورد مناسب با کارکنان که باعث می شود به خاطر حفظ آبرو و رفاقت مرتکب جرم نشوند</p>
<p>- پیشگیری محیطی - بسترهای وقوع جرم</p>	<p>نحوه مدیریت در بحث پیشگیرانه محیط خدمتی مانند سرکشی مداوم از یگان و بازدید از کلیه مکان ها که موجب تسهیل اقدامات مجرمانه می گردد بسیار تاثیر گذار است مانند یک نمونه فرار متهم از کلانتری داشتیم که وجود نردهایی در کلانتری که بلااستفاده افتاده بود و توجهی به آنان نمی شد متهم با استفاده از آنان اقدام به فرار از کلانتری نمود و جرم فرار متهم به وقوع پیوست.</p>
<p>- نگاه تک محوری - مصالح سازمانی - حفظ کارکنان</p>	<p>هرکس یک تفکر خاصی برای خودش دارد، تعدادی از فرماندهان به آن درجه از علم، تجربه و تخصص رسیده اند که واقعا دلسوزانه هم مصالح سازمانی را در نظر می گیرند و هم حفظ کارکنان ، یک فرمانده ممکن است نگاهش تک محوری باشد، کار من انجام شود، سلامت فرد مهم نیست و به آنچه سازمان و سلسله مراتب می خواهد توجه می کند اما یک فرمانده توانمند باید نگاهش به سازمان و هم به کارکنان و حفظ آنان باشد.</p>
<p>- سازماندهی براساس توانمندی - بسترهای ارتکاب جرم</p>	<p>در نظر گرفتن شرایط همه جانبه فرد (تخصص - دانش و علاقه) در سازماندهی آنان براساس توانمندی و استفاده در جایگاه خودش (شناخت کامل رئیس نسبت به زیرمجموعه) می تواند زمینه های ارتکاب جرم را شناسایی و از آسیب کارکنان جلوگیری نماید.</p>
<p>- عدم آشنایی به ماموریت ها - ضعف های شخصیتی</p>	<p>مطمئنا فرماندهان در پیشگیری از جرایم کارکنان نقش دارند ، بسته به جرم کارکنان دارد برخی جرایم به جهت عدم آشنایی به ماموریت ها می باشد که هم آسیب به خود می زنند و هم به سازمان، در بحث پیشگیری از دو موضع می تواند نگاه کرد یک موضع این نگاه است که جرم از سوی پرسنل وقوع می یابد به جهت ضعف های شخصیتی مانند رشوه ، موضوعات اخلاقی مواد مخدر اخاذی و.. و یک نوع دیگر جرایم است که به واسطه ماموریت هاست که وقوع می یابد مانند شکایت شهروندان به جهت برخورد نامناسب و زشت و زنده ضرب و شتم، بازرسی منازل بدون دستور قضایی</p>

<p>-کلاس های توجیهی و آموزشی</p>	<p>تشکیل کلاس های توجیهی و آموزشی با توجه به نوع جرم مانند بحث رشوه و بیان عواقب آن و ارائه آموزش در خصوص مجازات های آن و در بحث دوم در کلاس های بیان شود خود و خانواده خود را جای شهروند قرار دادن و رعایت حق الناس و حفظ آبروی مردم</p>
<p>-آشنایی کامل به ماموریت ها -نظارت محسوس و نامحسوس -گرفتن گزارشات و اخبار -تشکیل جلسات توجیهی -واکاوی ماموریت ها</p>	<p>خود فرمانده آشنایی کامل به نوع ماموریت ها داشته و نظارت محسوس و نامحسوس بر ماموریت های داشته باشد مانند گرفتن اخبار و گزارشات از کارکنان و شهروندان در قبل و حین و بعد از ماموریت ها و سپس بعد از اجرای هر ماموریت با تشکیل جلسات با کلیه کارکنان چه در ماموریت بوده یا نبوده باشند نسبت به نقاط و ضعف اجرای ماموریت بحث و گفتگو و آکاوی نموده و تبادل نظر انجام و در همان جلسه نسبت به توجیه همکاران اقدام شود.</p>
<p>-نقش ارشادی و پدران مدیر - عدم تاثیر توییح و تنبیه در پیشگیری از جرم</p>	<p>در بحث ممانعت از جرم نقش ارشادی مدیر و توجیه وارشاد و تذکر پدران می تواند تاثیر گذار باشد و به نظر بنده با توییح و تنبیه نمی شود جلوی وقوع جرم را گرفت</p>
<p>- از بین بردن محیط و بستر جرم - ریشه یابی علت بروز جرم</p>	<p>ایجاد ساز و کار برای همکارانی که در محیطی قرار می گیرند که گزارشات و اخباری از ارتکاب جرم به گوش می رسد، محیط و بستر وقوع جرم را از بین ببریم مانند جابجایی محیط خدمت، ریشه یابی علت بروز و سعی در بر طرف نمودن آن مانند دوری از خانواده و همسر که باعث بروز جرایم اخلاقی کارکنان می شود.</p>
<p>- پیشگیری از تخلف با از ابزار تشویق و ایجاد انگیزه - شرمنده نمودن کارکنان - استفاده از تنبیه به عنوان آخرین روش پیشگیری</p>	<p>مدیر می تواند با استفاده از ابراز تشویق که دارد باعث ایجاد انگیزه شود و از تخلف پیشگیری نماید و با شرمنده نمودن فرد جلوی تخلف را گرفت و استفاده از ابزار تنبیه به عنوان آخرین روش برای پیشگیری از تخلف باید استفاده نمود و با تشویق سعی در حفظ کارکنان نمود.</p>
<p>- گوش دادن به مشکلات کارکنان - ایجاد دلگرمی در کارکنان</p>	<p>صحبت کردن و گوش دادن به مشکلات کارکنان، داشتن گوش شنوا اگر مدیر بتواند مشکل را حل کند که یا سعی در حل آن نماید خود بحث روانشناسی دارد و باعث دلگرمی کارکنان می شود.</p>

<p>- نظارت محسوس و نامحسوس - احساس کنترل هر لحظه توسط مدیر</p>	<p>باید یک مدیر ضمن داشتن اعتماد به کارکنان نظارت و محسوس و نامحسوس و به صورت غیرمترقبه داشته باشد و احساس امنیت نیرو نداشته باشد و بداند که ممکن است رئیس هر لحظه بالای سرش است و کارش را کنترل می کند.</p>
<p>- سلامت مدیر در گرو سلامت کارکنان - شناسایی کارکنان مستعد تخلف - آموزش و توجیه - آزمایش و امتحان کارکنان</p>	<p>وقتی مدیر خودش مشکل داشته باشد برخوردش نامناسب باشد مگر می شود کارکنان این کار را نکنند ولیکن اگر مدیر سالم باشد کارکنان نیز به طور حتم سعی می کنند رعایت نمایند و حرمت نگهدارند. شناسایی کارکنان مستعد تخلف ، آموزش و توجیه و رصد و گاهی امتحان و آزمایش کارکنان نیز می تواند در کاهش تخلفات موثر باشد</p>
<p>- الگو بودن مدیر - هر طور مدیر عمل کند کارکنان هم همانطور عمل می کنند</p>	<p>کارکنان مدیر را به عنوان الگو نگاه می کنند هر چقدر خودش را مبادی آداب بداند کارکنان تاثیر پذیر می شوند، مدیری که خودش بی تفاوت باشد کلام بدی داشته باشد کارکنان هم به طور حتم این طور خواهند شد، هر طور مدیر عمل کند کارکنان هم به همان صورت عمل می کنند حتی در یک نگارش ساده</p>
<p>- آموزش کارکنان - نظارت و کنترل محسوس و نامحسوس - مدیر کاری کند که کارکنان از انجام تخلف حیا کنند</p>	<p>آموزش کارکنان ، نظارت و کنترل محسوس و نامحسوس می تواند موثر باشد ، مدیر باید کاری انجام دهد که کارکنان متخلف حیا کنند که بخواهند تخلف و یا جرمی را مرتکب شوند.</p>
<p>- نقش کلیدی مدیر در نظارت و کنترل - رسیدگی به مشکلات کارکنان - غمخوار کارکنان بودن</p>	<p>مدیر نقش کلیدی در نظارت و کنترل کارکنان دارد اگر کارکنان مشکلی دارند باید رسیدگی نماید و اگر فردی مشکل خانوادگی دارد به او فشار کاری نیاورد و یا اگر مشکل مالی دارد با تعامل با نهادهای برون سازمانی و درون سازمانی و پرداخت وام مشکل آنها را کمتر نماید بیشتر سعی نماید غمخوار کارکنان باشد.</p>
<p>- نظارت مستمر بر رده هایی که امکان تخلف دارد - مرتفع نمودن مشکلات کارکنان</p>	<p>نظارت بیشتر و مستمر از رده هایی که امکان تخلف و جرم وجود دارد به صورت راندمی از رده سرکشی گردد و می تواند مشکلات کارکنان را نیز مرتفع نماید ، بیشتر جرایم و تخلفات کارکنان از عدم نظارت مسئول و مدیر است.</p>
<p>- بیشترین نظارت را فرمانده و مدیر دارد</p>	<p>بیشترین نظارت را فرمانده و مدیر دارد، شاید نیمی از بار کاهش جرایم بر عهده مدیر است فارق از خصوصیات فردی کارکنان که ذاتا</p>

<p>- پایین ترین اهمیت به صیانت از کارکنان - برخورد دلسوزانه، برادرانه و پدرانه مدیر</p>	<p>مجرم و متخلف هستند ولی خود فرمانده از ریزترین تا کلان ترین موضوعات را می تواند نظارت داشته باشد، این شرط و شروط دارد که آیا مدیر می خواهد صیانت کند یا خیر ، خیلی از مدیران ما صیانت از کارکنان را در لیست شرح وظایف خود در پایین ترین اولویت قرار می دهند بیشتر بعد عملیاتی و اجرایی اهمیت دارد، فرمانده اگر دلسوزانه برخورد کند و برادرانه و پدرانه نسبت به نیرو رفتار نماید، می تواند خیلی موثر در کاهش جرایم باشد ضمن اینکه بازدهی کارها هم زیاد می شود</p>
<p>- گوش دادن به مشکلات پرسنل</p>	<p>اگر مدیر به مشکلات پرسنل گوش دهد نصف راه را رفته است و خیلی موثر است در مرحله بعدی در بضاعت به پرسنل کمک کند شاید با یک مرخصی ساده جلوی تخلف را گرفت.</p>
<p>- نقش پدرانه مدیر - بکارگیری مناسب کارکنان با توجه به روحیات خاص آنان - رفتار مدیر باعث ایجاد اعتماد در کارکنان شود</p>	<p>مدیر نقش مهمی در کاهش جرایم کارکنان داشته و نقش پدرانه دارد و باید کارکنان را از دل جرایم و تخلفات بیرون بکشد و نقش پیشگیرانه بسیار مهمی دارد کارکنان را با توجه به روحیات خاص آنان بکارگیری مناسب نماید و فردی که به عنوان مثال دارای ضعف است و قدرت نه گفتن ندارد در جاهای حساس بکارگیری ننماید و مدیر باید طوری رفتار کند که پرسنل بدانند دوستار آنان است تا به او اعتماد کنند.</p> <p>و اگر هم تخلفی سر زد برخورد سریع نماید و سعی کند آن را پوشیده نگه دارد و آبروی کارکنان را تا حد ممکن حفظ نماید تا اعتماد که تلاش کرده است بدست آورده را از دست ندهد.</p>

کدهای محوری نیز شامل سه مقوله عمده می باشند که عبارتند از الف) نقش مراقبتی . (ب) نقش ممانعتی. (ج) نقش مقابله ای. که به شرح ذیل مورد شرح و تبیین قرار می گیرد.

الف) نقش مراقبتی

بدیهی است که مدیر و فرمانده در مقابل رفتار کارکنان تحت امر خود مسئول است و در آیات و روایات بدان اشاره شده است، در فرمایش امیر مومنان امام علی (ع) که در کتاب گرانمایه نهج البلاغه؛ مراقبت و کنترل را حدی مهم دانسته اند که حتی یاران و نزدیکان را از این امر مبرا ندانستند و در کلام و اندیشه خود فرمودند « وَ تَحَفَّظُ مِنَ الْأَعْوَانِكِ » یاران و

نزدیکانت را سخت زیر نظر بگیر که از قدرت حکومت سؤاستفاده نکنند و به رشوه خواری و مردم آزاری دست نزنند.

در آیین نامه انضباطی (ماده ۵۳) نیز فرماندهان، روسا و مدیران را ملزم نموده است تا با اعمال کنترل و نظارت در یگان نسبت به انجام وظیفه کارکنان وقوف داشته باشند و در جهت پیشرفت آنان با تشویق و ترغیب عناصر وظیفه شناس و ارشاد عناصر کم کار و بی انضباط، مدیریت خود را اعمال نمایند و با ریشه یابی تخلفات تنبیه را به عنوان آخرین ابزار تربیتی به کار برند.

در این راستا حفظ و صیانت از سرمایه های انسانی یک اصل ثابت و پابرجاست در انسان محوری مدیران و فرماندهان مورد تاکید است، فرماندهان و مدیران شرکت کننده در این تحقیق نیز به امر اشاره که قسمتی از مصاحبه با یکی از فرماندهان اینگونه بیان شده است « یک فرمانده ممکن است نگاهش تک محوری باشد، کار من انجام شود، سلامت فرد مهم نیست و به آنچه سازمان و سلسله مراتب می خواهد توجه می کند اما یک فرمانده توانمند باید نگاهش به سازمان و هم به کارکنان باشد و از آنان حفظ و صیانت کند».

پروفسور التون مایو در مطالعه ای معروف در یکی از واحدهای شرکت وسترن الکترونیک در شهر هاژون صورت گرفت که بعدها به مطالعات هاژون مشهور شد بر جنبه های انسانی مدیریت تأکید می کردند و معتقد بودند مدیریت باید توجه خود را به افراد متمرکز کند.

در دیگر ویژگی های نقش مراقبتی فرماندهان که مصاحبه شوندگان به آن تاکید داشتند رسیدگی به مشکلات کارکنان و گوش دادن به دغدغه های آنان است، قسمتی از مصاحبه با یکی فرماندهان در این خصوص اینگونه است « اگر مدیر به مشکلات پرسنل گوش دهد نصف راه را رفته است و خیلی موثر است در مرحله بعدی در حد بضاعت به پرسنل کمک کند شاید با یک مرخصی ساده بتوان جلوی تخلف را گرفت.»

داشتن گوش شنوا باعث دلگرمی کارکنان خواهد شد و این دلگرمی موجب رضایت شغلی و به تبع آن ارتقاء وجدان کاری آنان خواهد شد، هرچه کارکنان به شغل و کار خود بیشتر علاقه مند باشند و سازمان نیز حقوق و امکانات مناسب را برای افراد فراهم کند به همان نسبت افراد تمایل بیشتری به کنترل خود نشان می دهند به نظر تراویس هیرشی از نظریه پردازان برجسته «کنترل اجتماعی» هر چه علقه های چهار گانه افراد که یکی از آنان

تعهد و وابستگی شغلی است بیشتر باشد و فرد نگران از دست دادن شغل و رفاهیات خود و خانواده خود باشد میزان خود کنترلی نیز بیشتر خواهد شد، برعکس اگر دستمزد کارکنان کم و امکانات رفاهی محدود باشد سخن گفتن از کنترل افراد، خودکنترلی، علقه تعهد و ... ثمری نخواهد داشت و کارکنان یا شغل دوم را انتخاب و یا به فساد و رشوه در محیط کار گرایش پیدا خواهند کرد.

از دیگر ویژگی های نقش مراقبتی فرماندهان که در مصاحبه بدان اشاره شده است الگو بودن، نقش پدارنه و رعایت آداب از سوی مدیر بود.

مقام معظم رهبری (دام ظلّه) در این رابطه این چنین بیان فرمودند؛

« ما مسئولان بایستی بیش از همه مراقب خود باشیم، بیش از همه دست، زبان، فکر، چشم و عمل خود را کنترل کنیم، بیش از همه تقوا در ما لازم است»

در قسمتی از مصاحبه با فرماندهان بیان شده است: «کارکنان مدیر را به عنوان الگو نگاه می کنند هر چقدر خودش را مبادی آداب بداند کارکنان تاثیر پذیر می شوند، مدیری که خودش بی تفاوت باشد کلام بدی داشته باشد کارکنان هم به طور حتم این طور خواهند شد، هر طور مدیر عمل کند کارکنان هم به همان صورت عمل می کنند حتی در یک نگارش ساده».

اساسی ترین عوامل برای ایجاد قدرت شخصی، صفات رهبر و رفتار رهبر است، صفاتی همچون اخلاق نیکو، سعه صدر، هوش، توانمندی های علمی و فنی، ابتکار و نوآوری، سعی و کوشش، پشتکار، شجاعت و ... در مورد رفتار رهبر نیز باید گفت منظور، سبک و شیوه برخورد با زیردستان است امام علی (ع) دل مردم را رمنده می دانند که باید در پی جلب آن کوشش کرد؛ « قُلُوبُ الرَّجَالِ وَحَشِيَّةٌ فَمَنْ تَأَلَّفَهَا أَقْبَلَتْ عَلَيْهِ ». دل‌های مردم رمنده است، هر که آن را به خود خو داد به سوی روی نهاد.

شناخت ویژگی های انسانی و انگیزه کاری یکی از پربحث ترین جنبه های مدیریت منابع انسانی است، شناخت روحیات کارکنان، بکارگیری آنان بر اساس توانمندی و همچنین شناسایی کارکنان آسیب پذیر یکی از مهم ترین وظایف فرماندهان و مدیران است.

کارکنانی که در یگان های صفی و رده های اجرایی خدمت می کنند و در این حوزه ها به دلیل وجود نقاط تلاقی و تماس با ارباب رجوع و گروه هدف، در معرض خطر و لغزش قرار می گیرند، اخباری مبنی بر ناهنجاری رفتاری و گفتاری به گوش مدیر خواهد رسید که در بستر محیطی و شغلی، زمینه های آسیب پذیری آنان را مهیا می نماید و ممکن است هنجارهای انحرافی به کارکنان تازه وارد نیز سرایت و همه را آلوده کند (فرضیه جعبه سیب خراب) لذا رویکرد فرماندهان به این طیف توجیه و ارشاد، کنترل مستمر، بکارگیری مناسب به دور از موقعیت های مستعد ارتکاب جرم می باشد.

(ب) نقش ممانعتی:

در تعاقب اقدامات مراقبتی فرمانده و مدیر در جهت جلوگیری از ارتکاب جرم و تخلف کارکنان من جمله الگو بودن، گوش دادن به مشکلات کارکنان، ایجاد دلگرمی، کلاس های توجیهی و آموزشی... به نقش دیگر فرمانده و مدیر یعنی نقش ممانعتی پژوهش می رسیم در این زمینه قسمتی از مصاحبه با یکی از فرماندهان اشاره می شود؛ « حضور خود مدیر در اجرای طرح های انتظامی و اجرایی و حضور پررنگ در مأموریت ها و نظارت بر عملکرد مأموران ضمن اینکه پشت گرمی برای آنان محسوب می شود از تخلف کارکنان در مأموریت ها نیز جلوگیری می نماید.»

امام علی (ع) در نامه ای به مالک بن کعب ارحبی از افراد مورد اعتماد ایشان و فرماندار عین التمر چنین دستور می دهد « پس کسی را به عنوان جانشین خود قرارده و خود به همراه گروهی از یاران (به منظور نظارت بر عملکرد و رفتار کارگزاران منطقه عراق) بیرون برو و تمام سرزمین عراق را منطقه به منطقه برگردید و از چگونگی اعمال و رفتار کارگزاران و مسئولان آنها جويا شده و بر سیره و روش عمل آنان نظارت کن. »

همچنین جلالیان، سعید در پژوهش خود در جهت شناسایی شاخص های موثر بر تمهیدات صیانت و پیشگیری بازرسی کل ناجا در حوزه شاخص های نظارتی بیان می دارد بعد نظارت حین و بعد از اجرا دارای بیشترین اثربخشی در اقدامات صیانت و پیشگیری است.

لذا حضور فرمانده و مدیر در حین انجام مأموریت ها نقش بسزایی را در جهت ممانعت از بروز جرم و تخلف کارکنان دارد، فراتر از حضور مدیر در مأموریت «تحلیل مأموریت ها» بعد از اجرا نیز بسیار مؤثر در شناسایی نقاط ضعف و چالش های آن است، در قسمتی از

مصاحبه با فرماندهان به این مورد بدین شرح اشاره شده است؛ «لازمه خود فرمانده آشنایی کامل به نوع ماموریت ها داشته و نظارت محسوس و نامحسوس بر ماموریت های داشته باشد مانند گرفتن اخبار و گزارشات از کارکنان و شهروندان در قبل و حین و بعد از ماموریت ها و سپس بعد از اجرای هر ماموریت با تشکیل جلسات با کلیه کارکنان چه در ماموریت بوده یا نبوده باشند نسبت به نقاط و ضعف اجرای ماموریت بحث و گفتگو و واکاوی نموده و تبادل نظر انجام و در همان جلسه نسبت به توجیه همکاران اقدام شود.»

یکی دیگر از موضوعاتی که در مصاحبه در بحث نقش ممانعتی فرماندهان بدان اشاره شده سازماندهی کارکنان براساس توانمندی آنان است، بکارگیری مناسب کارکنان در مأموریت ها و سازماندهی آنان بر اساس توانمندی یکی دیگر از نقش های ممانعتی فرماندهان است، هرفردی برای شغل و موقعیتی خاص مناسب است، مدیر می تواند هرگونه وضعی را که ممکن است فرد را عقب نگه دارد و یا مانع دستیابی او به فرصت های آینده شود و یا از همه بدتر دچار لغزش و خطا شود را برطرف سازد، کمک کردن به افراد برای چند برابر کردن توانمندی هایشان یکی از ثمربخش ترین وظایف مدیریت است.

مقام معظم رهبری (دامَ ظَلَه) در سخنی می فرماید ؛

« سازماندهی را هرچه می توانید محکمتر و با کیفیت تر بکنید. در نیروی انسانی و استفاده و کاربری آن، اصل سازماندهی است، مدیران به سازماندهی اهمیت بدهند که کار سازماندهی در نیروهای مسلح با نظم و انضباط ویژه ای همراه است.»

ج) نقش مقابله ای :

پیشگیری همواره از درمان آسانتر است، ارتکاب جرم صدمات زیادی بر جامعه و سازمان ناجا وارد می کند حتی اگر مجرم متنبه شود، بازهم تأثیرات سو آن در سازمان مشاهده خواهد شد، بدیهی است رسیدگی به جرایم و اعمال مجازات نیز هزینه های بیشتری را به سازمان تحمیل می کند ولیکن بر اساس نظریه بازدارندگی و نظریه انتخاب عقلانی، باید هزینه های ارتکاب به انحراف و جرم چه در سطح ذهنی و چه عینی افزایش یابد، این امر در سطح ذهنی مستلزم آموزش نحوه تفسیر موقعیت های انحرافی (موردکاوی) و در سطح عینی مستلزم قانون گذاری و اجرای دقیق آن در جهت افزایش مجازات رفتارهای انحرافی و جرایم است.

در قسمتی از مصاحبه با فرماندهان و مدیران آمده است؛ «مدیر نقش مهمی در کاهش جرایم کارکنان داشته و نقش پدران دارد و باید کارکنان را از دل جرایم و تخلفات بیرون بکشد و نقش پیشگیرانه بسیار مهمی دارد کارکنان را با توجه به روحیات خاص آنان بکارگیری مناسب نماید و فردی که به عنوان مثال دارای ضعف است و قدرت نه گفتن ندارد در جاهای حساس بکارگیری ننماید و مدیر باید طوری رفتار کند که پرسنل بدانند دوست دار آنان است تا به او اعتماد کنند، و اگر هم تخلفی سر زد برخورد سریع نماید و سعی کند آن را پوشیده نگه دارد و آبروی کارکنان را تا حد ممکن حفظ نماید تا اعتماد که تلاش کرده است بدست آورده را از دست ندهد.»

برخورد سریع با تخلف وسیعی در حفظ آبروی کارکنان ضمن پررنگ کردن نقش مقابله ای فرمانده به نقش پدران و الگو بودن نیز کمک نموده و مقبولیت بیشتری را در بین کارکنان پیدا خواهد نمود.

در بعد پیشگیری کیفی، وجود نظام درون سازمانی قوی انضباطی و تعقیب کننده که بتواند تمامی رده ها از سربازان تا فرماندهان را بازخواست کند جایگاه ویژه ای دارد، در مورد تقویت مسئولیت پذیری یکی از رویکردهای پیش بینی شده، مسئول دانستن فرماندهان و مدیران با حساسیت و دقت بیشتری رفتار مأموران تحت امر خود را تحت نظر می گیرند (گری کار و پرنزله، ۲۰۱۳، ص ۴۲)

نتیجه گیری

یکی از نکات مهمی که فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) برای به حداقل رساندن سطح ارتکاب جرایم و تخلفات در بین کارکنان نیروی انتظامی به آن اشاره و مورد تأکید قرار میدهند، 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 بر عهده فرماندهان و مدیران می باشند، مطالعات نشان می دهد یکی از مهمترین عوامل تأثیر گذار در پیشگیری از جرایم و تخلفات کارکنان نقش فرمانده و مدیر در سمت مسئولیتی خود است لذا بررسی نقش های فرماندهان در پیشگیری از تخلفات کارکنان از جایگاه ویژه و مهمی برخوردار می باشد.

در بحث نقش مراقبتی، حفظ و صیانت از سرمایه های انسانی، رسیدگی به مشکلات کارکنان و گوش دادن به دغدغه های آنان، الگو بودن، نقش پدارنه و رعایت آداب از سوی مدیر، شناخت روحیات کارکنان، بکارگیری آنان بر اساس توانمندی و همچنین شناسایی کارکنان آسیب پذیر، توجیه و ارشاد، کنترل مستمر، بکارگیری مناسب به دور از موقعیت های مستعد ارتکاب جرم و... از مهمترین وظایف فرمانده و مدیر در نقش مراقبتی بیان گردید.

در خصوص نقش ممانعتی و در تعاقب اقدامات مراقبتی فرمانده و مدیر؛ حضور شخص مدیر در اجرای طرح های انتظامی و اجرایی و حضور پررنگ در مأموریت ها، بکارگیری مناسب کارکنان در مأموریت، احساس کنترل هر لحظه توسط مدیر برای کارکنان، نظارت و کنترل محسوس و نامحسوس، نظارت مستمر بر رده هایی که امکان تخلف دارد و... احصاء گردید.

در خصوص نقش مقابله ای فرماندهان و مدیران به میزان کمتری نسبت به نقش های دیگر توسط جامعه هدف مورد اشاره قرار گرفت که از مهمترین آنان می توان به برخورد سریع با تخلف و سعی در حفظ آبروی کارکنان اشاره گردیده است.

در پایان و با توجه به تحلیل های انجام شده و مباحث مطرح شده میتوان گفت با توجه به نقش ها پیشگیرانه در بین فرماندهان و مدیران نقش مراقبتی بیش از همه نقش ها مورد تاکید قرار گرفته است و سپس نقش ممانعتی و در نهایت کمترین تاکید بر نقش مقابله ای بوده است، لذا نیاز به توسعه در بکارگیری این نقش های مدیریتی به ویژه نقش مراقبتی بین فرماندهان توصیه می گردد، همچنین استفاده از یافته های این پژوهش که به شرح و بسط نقش های پیشگیرانه فرماندهان و مدیران در کاهش جرایم کارکنان پرداخته است می تواند موجب ارتقاء سلامت کارکنان، افزایش انگیزه مثبت آنان گردد از طرف دیگر نیز توجه به نیازهای کارکنان موجب ارتقاء کارایی بلند مدت سازمان می گردد.

پیشنهاد

با عنایت به یافته های پژوهش و تجزیه و تحلیل های صورت گرفته؛ پیشنهادهای زیر

ارائه می شود:

۱- رسیدگی به مشکلات کارکنان و داشتن گوش شنوا برای حل مشکلات آنان باعث ایجاد دلگرمی و ارتقاء انگیزه خدمتی آنان می شود لذا ضرورت تشکیل جلسات پرسش و پاسخ جمعی و دیدار مدیر به صورت سرزده به محل کار کارکنان و شنیدن در دل آنان سعی در حل مسائل و مشکلاتشان باید از اولویت ها و برنامه های هفتگی و ماهانه مدیران قرار گیرد.

۲- بیشترین نظارت را فرمانده و مدیر دارد و باید اولویت صیانت کارکنان در بالاترین درجه اهمیت نسبت به دیگر وظایف او قرار گیرد و ضمن داشتن نظارت محسوس به صورت نامحسوس نیز عملکرد کارکنان را تحت نظر داشته و با شناخت کامل از شخصیت کارکنان آنان را در سمت هایی به کارگیری نمایند که آسیب پذیری کمتری برای آنان داشته باشد.

۳- جلوگیری از مرافقه و تردد افراد معلول الحال به محل خدمت کارکنان و ارتباط گیری با کارکنان یگان.

۴- برخورد قاطع و سریع با کارکنان متخلف و استفاده مناسب از ابزار تشویق و تنبه به موقع جهت صیانت از کارکنان.

۵- با توجه به اینکه نقش فرماندهان در پیشگیری از جرایم کارکنان یکی از متغیرهای تأثیر گذار در پیشگیری از جرایم کارکنان است لذا پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی نقش فرماندهان و مدیران در پیشگیری از جرایم موضوعی کارکنان (ارتشاء، ضرب و شتم و ...) مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- ۱- سجادی، سیداحمد. (۱۳۹۰). مدیران و فرماندهان شایسته ویژگی های مدیریتی، تهران، بازرسی کل ناجا، مرکز تحقیقات کاربردی.
- ۲- قنبری، حبیب. (۱۳۹۵). نقش صیانتی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی در کاهش جرایم کارکنان، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۱۱(۳)، ۴۹۳-۴۷۶
- ۳- عامری، محمدعلی؛ حسنی، حامد. (۱۳۹۵). نظارت و کنترل در مدیریت انتظامی از جرم، فصلنامه مطالعات پیشگیری از جرم، ۱۱(۴۰)، ۶۰-۳۲

۴- نوری، مرادعلی؛ رضائی راد، مجید. (۱۳۹۴). نقش فرماندهان انتظامی در پیشگیری از جرم فرار از خدمت کارکنان وظیفه، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۱۰(۲)، ۲۷۴-۲۵۱

۵- عامری، محمدعلی؛ کتولی نژاد، خدابخش؛ میرعمادی، سپهر. (۱۳۹۷). بررسی رویکرد پلیس ایران به پیشگیری کیفری از جرایم، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۲(۴۶)، ۷۶-۶۰

۶- نوری، مرادعلی. (۱۳۹۵). بررسی میزان تأثیر و بکارگیری نقش فرماندهان و مدیران ناجا در پیشگیری از جرم، فصلنامه انتظام اجتماعی، ۸(۲)، ۱۳۴-۱۱۰

۷- سلیمی، اکبر؛ کاکائی، محمد. (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق حرفه ای فرماندهان در پیشگیری از تخلفات و جرایم کارکنان نیروی انتظامی، فصلنامه پژوهش های مدیریت انتظامی، ۱۳(۴)، ۵۴۳-۵۴۶

۸- وروایی، اکبر؛ صوفی، علیرضا؛ جعفری، باقری. (۱۳۸۹). نقش فرماندهان و مدیران در پیشگیری از جرم با تأکید بر رشاء و ارتشاء، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۴(۱۱)، ۸۰-۵۶

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

۱۰- جلالیان، سعید؛ کتولی نژاد، خدابخش. (۱۳۹۷). ارزیابی عوامل مؤثر بر اثر بخشی اقدامات صیانتی و پیشگیری یگان های ناجا، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۲(۴۵)، ۳۶-۱۴

۱۱- طیبی ابوالحسنی، سیدامیرحسین. (۱۳۹۸). درآمدی بر روش تحقیق: رویه های استاندارد تحلیل داده های کیفی، فصلنامه سیاست نامه علم و فن آوری، ۹(۲)، ۹۳-۶۷

۱۲- استادی، رضا؛ قلی پور، آرین. (۱۳۸۸). تأملی بر عوامل مؤثر بر فساد در سازمان های پلیس، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۳(۸)، ۲۵-۴۹

۱۳- کاظمی، سید حسین؛ کتولی نژاد، خدابخش؛ الیاسی، محمد حسین. (۱۳۹۸). بررسی اثر متغیرهای جمعیت شناختی بر الگوی هنجارپذیری انحرافی کارکنان ناجا، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۳(۴۸)، ۱۴-۳۷

۱۴- نیازپور، امیرحسین. (۱۳۹۳). اساسی سازی حقوق پیشگیری از جرم ایران، فصلنامه پژوهش حقوق کیفری، ۲(۶)، ۹۲-۱۱۱

۱۵- میرعمادی، سپهر. (۱۳۹۸). مطالعه تطبیقی رویکرد و راهکارهای پیشگیری از جرایم کارکنان پلیس، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۳(۴۷)، ۳۶-۵۵

۱۶- عساریان، عباس؛ جراحی دربان، مهدی. (۱۳۹۲). صیانت و پیشگیری از جرم و گناه از منظر قرآن کریم و راه های نهادیه کردن آن در بین کارکنان پلیس، فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۱(۲۹)، ۱۳۷-۱۶۴

۱۷- کاظمی، سیدحسین. (۱۳۹۶). شناسایی و بررسی عوامل اثرگذار بر هنجارپذیری انحرافی پلیس، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۱(۴۲)، ۶۸-۴۲

۱۸ سبحانی، پرویز. (۱۳۹۸). دیدگاهی پدیدارشناسانه حول ماهیت و چگونگی کنترل فساد در پلیس، فصلنامه علمی مطالعات پیشگیری از جرم، ۱۱(۵۲)، ۱۲۶-۱۰۳

۱۹- Transparency International (۲۰۱۳). Report on the transparency global corruption barometer ۲۰۱۳. Berlin: TI. Williams, Hubert (۲۰۰۲). Core factors of police corruption across the world. Forum on Crime and Society, ۲(۱): ۸۵-۹۹

۲۰- Azfar, Omar & Gurgur, Tugrul (۲۰۰۵). Government Effectiveness, crime rates and crime reporting. Unpublished Manuscript. IRIS, University of Maryland .

۲۱- Bayley, David & Perito, Robert. (۲۰۱۱). Police Corruption: What pastb scandals teach about current challenges. Washington, DC: United States Institute of Peace .

۲۲- Berg, K. S., & Vidmar, N. (۱۹۷۵). Authoritarianism and recall of evidence about criminal behavior. Journal of Research in Personality, ۹(۲)، ۱۴۷-۱۵۷.

The preventive role of commanders and managers in reducing staff crimes

mohammad reza nazemi

Abstract

Effective monitoring and care of staff is one of the important points that the Commander-in-Chief of the Armed Forces (Mudzalal Al-Aali) has pointed out and emphasized in order to minimize the commission of crimes and violations among NAJA staff, which is a blessing and organizational, social and There are many individuals, commanders and managers have an essential role in sanitizing the NAJA and reducing the volume of staff crimes. This study was conducted to identify and recognize the roles of commanders and managers of law enforcement in reducing staff crimes, the researcher in this study Seeks to identify, prioritize, and explain each of the watchdog, deterrence, and confrontational roles by commanders.

The present applied research from a methodological point of view in the category of qualitative research with non-random sampling method and purposefully conducted and semi-structured interview tools to obtain data has been used in this regard with ۱۰ commanders and expert managers and with Experience in the field of protection and crime prevention of employees with managerial and executive experience has been done to achieve theoretical saturation of the interview.

Results and conclusions The results show that due to preventive roles among commanders and managers, the role of care has been emphasized more than all other roles and then the role of prevention and finally the least emphasis has been on the coping role.

Keywords: role, prevention, care, prevention, coping, staff crimes