

نقش فرماندهان و مدیران در راهبرد سازمانی صیانت از کارکنان^۱

اکبر وروایی^۲

چکیده

تخلفات و جرایم کارکنان ناجا آثار منفی و پیامدهای زیانبار فراوانی را در سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی در بردارد که این امر اتخاذ استراتژی عقلایی و منسجم کنترل جرایم کارکنان در سازمان نیروی انتظامی را ضروری می نماید. در این برنامه تحت عنوان استراتژی سازمانی صیانت از کارکنان ناجا، فرماندهان و مدیران این سازمان نقش محوری را ایفاء می نمایند که در یک نگاه کلی و بدون توجه به نوع تهدیدات، محورهای اصلی که باید مورد توجه فرماندهان و مدیران در صیانت از کارکنان قرار بگیرد عبارتند از: تأمین نیازهای اساسی مادی کارکنان، حفظ بهداشت روانی کارکنان، تقویت باورهای دینی و اعتقادی کارکنان، آموزش و آگاه سازی کارکنان و افزایش روحیه خود کنترلی در بین کارکنان. با این حال در هر یک از سه حوزه تهدیدات سیاسی و امنیتی، تهدیدات اخلاقی و تهدیدات مالی نیز فرماندهان و مدیران ناجا نقش محوری و اساسی را در صیانت از کارکنان ایفاء می نمایند. اما شرط اساسی اجرای موفقیت آمیز این اقدامات، تعریف و شکل گیری اقدامات صیانتی فرماندهان و کارکنان ناجا، در چارچوب استراتژی مدون صیانت از کارکنان می باشد. فرماندهان و مدیران ناجا در راستای استراتژی صیانت از کارکنان در هر یک از سه حوزه تهدیدات خاص به تفکیک تدابیر و اقدامات ذیل را باید انجام دهند: الف) در مقابل تهدیدات اخلاقی؛ (۱) تسهیل ازدواج کارکنان مجرد سازمان (۲) استفاده از پلیس زن در مأموریت‌های مرتبط با زنان (۳) کاهش دسترسی کارکنان به اقلام منکرانی (۴) اصلاح ساختار اعزام کارکنان به مأموریت‌های طولانی مدت (۵) رفع کمبود بازداشتگاه‌های ویژه زنان (۶) تسریع در رسیدگی به امور زنان در یگان‌های انتظامی ب) در مقابل تهدیدات سیاسی و امنیتی: (۱) آموزش و هدایت سیاسی کارکنان (۲) آگاه‌سازی کارکنان نسبت به شگردهای مختلف دشمنان در به دام انداختن کارکنان (۳) افزایش سطح تعلق و تعهد سازمانی ج) در مقابل تهدیدات مالی: (۱) بهبود وضعیت معیشتی کارکنان (۲) تقویت رضایت شغلی در بین کارکنان (۳) تقویت عدالت سازمانی و احساس عدالت در بین کارکنان

واژگان کلیدی

صیانت، پیشگیری، کنترل جرم؛ تهدید، آسیب شناسی، جرم شناسی

۱. تاریخ دریافت: ۸۷/۸/۱، تاریخ پذیرش: ۸۷/۹/۲۸

۲. استادیار دانشگاه علوم انتظامی

تخلفات و جرایم سازمانی قدمتی طولانی داشته و هم‌زمان با به وجود آمدن سازمان های دولتی و نهادهای اجتماعی در کشورهای مختلف جهان، تخلفات و جرایم سازمانی نیز رخ داده است. از لحاظ جغرافیایی نیز قلمرو تخلفات و جرایم سازمانی محدود به یک یا چند کشور خاص نبوده بلکه به نوعی کم و بیش همه کشورهای جهان را در برمی گیرد.

تحولات کمی و کیفی حادث شده در حوزه فساد اداری، یا آسیب های سازمانی سبب شده تا امروزه بیش از پیش بر لزوم پیش بینی تدابیر و راهکارهای صیانتی و پیشگیرانه از تخلفات اداری کارکنان سازمان های دولتی و نهادهای اجتماعی تأکید شود.

توجه فزاینده و تأکید روزافزون بر امر پیشگیری از آسیب های سازمانی و صیانت از کارکنان سازمانها در مقابل تخلفات اداری نه تنها به دلیل تحول کمی و کیفی آسیب های سازمانی و تخلفات اداری است، بلکه به دلیل دست آوردهای بدست آمده در حوزه دانش مدیریت منابع انسانی است. « بدون شک نیروی انسانی مهمترین و با ارزش ترین عامل بین عوامل و منابع مختلف در یک سازمان محسوب می شود که به همراه سایر عوامل و منابع اهداف یک سازمان را تحقق می بخشد چرا که امروزه به اثبات رسیده است که در مجموعه عوامل مؤثر در فرایند تولید کالا و ارائه مطلوب خدمات، عامل انسانی نقش اساسی دارد و از همین روست که نیروی انسانی عامل عمده و بنیانی ارزش افزوده به شمار می آید و منابع طبیعی و امکانات فیزیکی سهم ناچیزی در مقایسه با عامل نیروی انسانی دارند.» (دعاگویان، ۱۳۸۷: ۳).

بر اساس یافته های حاصل از تحقیقات علمی مختلف میتوان آثار زیانبار و پیامدهای منفی ناشی از تخلفات اداری کارکنان سازمان ها را در سه سطح فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی طبقه بندی نمود که در هر یک از این سطوح سه گانه پیامدها و آثار زیانبار فراوانی برای خود کارکنان، سازمان آنها و در سطح گسترده تر برای کل جامعه به دنبال دارد. جدول زیر تعدادی از این پیامدها را در تقسیم بندی یاد شده نشان می دهد (البرزی و اسکندری، ۱۳۸۱: ۲۰۲).

جدول پیامدهای آسیب های سازمانی (تخلفات اداری) در سطوح سه گانه



بر اساس آنچه که بیان شد در هر سازمانی تخلفات اداری کارکنان آسیبهای فراوانی را برای آن سازمان در بردارد که سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز نه تنها از این قاعده مستثنی نمی باشد بلکه باید توجه داشت که این سازمان به دلیل کثرت و تنوع وظایفی که در ارتباط با افراد و اقشار مختلف جامعه دارد از سایر سازمانهای دولتی و نهادهای اجتماعی متمایز می باشد، به گونه ای که میتوان گفت هیچ سازمان دولتی و نهادهای اجتماعی در کشور را نمی توان یافت که تا این حد سطح تعاملی گسترده و عمیق اجتماعی داشته باشد. در خصوص مقایسه کار پلیس با سایر سازمانهای دولتی و اجتماعی آمده است که «معیاری که مهمتر را از کار مهم تمیز می دهد، گسترده کار و میزان بهره برداری مردم و عموم جامعه از آن کار می باشد. هر کاری که فایده آن، شمول و گسترش بیشتری داشته باشد، مهمتر است؛ البته گستره کار ممکن است طولی باشد و یا عرضی. گستره طولی، فراگیری سودمندی کار در تاریخ است ولی گستره عرضی، شمول و فراگیری نسبت به مردم یک عصر و جامعه است. بنابراین هر کاری گستره بیشتری را شامل شود به همان اندازه اهمیت دارد. معیاری که برای تشخیص اهمیت یک کار ارائه گردید بر کار پلیس و نیروی انتظامی تطبیق می کند، زیرا اگر فعالیت و کار پلیس نباشد، غم و شادی، کار و تلاش یا هرگونه فعالیت و کوششی یا ممکن نیست و یا به سختی انجام می شود» (مؤمنی، ۱۳۸۵: ۱۰۴). این سطح تعاملی گسترده نیروی انتظامی با پیکره جامعه از نقطه نظر احتمال وقوع تخلفات کارکنان بسیار برای این سازمان تهدیدزا می باشد به گونه ای که صیانت از کارکنان این سازمان در مقابل انواع فساد اداری یا آسیب سازمانی در مقایسه با کارکنان سایر سازمان های دولتی و نهادهای اجتماعی را بیش از پیش ضروری می سازد.

۱. تخلفات و جرایم کارکنان ناجا:

زمانی که از تخلفات و جرایم کارکنان اداری در سازمان های اداری سخن به میان می آید از واژگان و اصطلاحات مختلفی نظیر فساد اداری، آسیب اجتماعی، تخلفات اداری و جرایم اداری سخن به میان می آید.

واژه «آسیب» اگر چه در زمانهای طولانی به کار برده شده است، اما مفهوم جامعه شناسی آن جدید است. در مباحث جامعه شناسی انحرافات، پاتولوژی^۱ یا آسیب شناسی را علم مطالعه و بررسی کارکردهای مختل و گسل سیستم ها، بخش ها و اجزاء در سطوح مختلف اعم از ارگانیک، فیزیولوژیکی، فیزیکی و اجتماعی تعریف کرده و به هر نوع انحراف از هنجارهای اجتماعی و هر اختلال در کارکرد نظام اجتماعی را به گونه ای به مبحث آسیب شناسی اجتماعی ربط می دهند (محسنی تبریزی، ۱۳۸۱: ۲۵).

« هانتیگتون^۲ فساد اداری را به رفتار آن دسته از کارکنان بخش عمومی که برای منافع خصوصی خود ضوابط پذیرفته شده را زیر پا می گذارند، اطلاق می کند (چهاروسه، ۱۳۸۱: ۲۱۲).
تئوبولد^۳ فساد اداری را استفاده غیرقانونی از اختیارات برای منافع شخصی بیان می نماید. تانزی^۴ معتقد است که یک مسئول یا کارگزار دولتی هنگامی مرتکب فساد اداری شده است که در اتخاذ تصمیمات اداری تحت تأثیر منافع شخصی یا روابط و علایق خانوادگی و دلبستگی های اجتماعی قرار گرفته شده باشد. این تعریف در خصوص کشورهای در حال توسعه بیشتر از کشورهای صنعتی مصداق دارد، زیرا در کشورهای در حال توسعه روابط اجتماعی و خانوادگی اهمیت بسیار بالایی دارند و هر فرد وظیفه خود می داند تا حد امکان به خویشاوندان و نزدیکان خود کمک کند. علاوه بر آن هر فرد نیز برای رسیدن به مقاصد شخصی و رفع مشکلات خود در وهله نخست متکی به حمایت ها و مساعدتهای اقوام و خویشاوندان است.» (الوانی، ۱۳۸۱: ۳، به نقل از دعاگویان، ۱۳۸۷:

-
1. Pathology
 2. Hantigton
 3. Teobold
 4. Tanzy

۱۶-۱۵). «دانشمندان هر یک با توجه به رشته تخصصی خود و عقاید مکتبی که از آن الهام گرفته- اند تعریف‌های گوناگونی از بزه نموده‌اند ولی تاکنون تعریف جامعی که مورد قبول همگان قرار گیرد به عمل نیامده است.» (بیگی، ۱۳۷۷: ۶۲).

در کتاب دانشنامه جرم‌شناسی در خصوص پیچیدگی مفهوم جرم آمده است که «در سراسر فرهنگ واژگان حقوقی و جرم‌شناسی، هیچ واژه‌ای از نظر معنی به پیچیدگی واژه جرم یا بزه وجود ندارد. مع الوصف درک معنای این اصطلاح در بررسی وضعی قانون و نقض آن و نیز در توجیه ارزیابی مجازات از اهمیت بسزایی برخوردار است» (نجفی ابرندآبادی و هاشم بیگی، ۱۳۷۷: ۶۲).

در همین ارتباط گفته شده است که «تعریف جرم کار آسانی نیست، گفته‌اند جرم عملی است که نظم اجتماعی را برهم می‌زند؛ اما این تعریف نه تنها مشکلی را حل نمی‌کند، بلکه این مشکل را به سه مشکل تبدیل می‌کند: (۱) منظور از نظم چیست؟ (۲) منظور از اجتماع کدام است؟ (۳) تشخیص این امر با کیست؟» (ستوده، ۱۳۸۱: ۶۲).

علیرغم پذیرش این حقیقت که تعاریف مختلفی از واژه جرم وجود دارد اما با این وجود مفهوم رایج از جرم همان مفهوم حقوقی و قانونی است که منطبق به اصل قانونی بودن جرم در حقوق کیفری است مطابق این تعریف جرم عبارتست از: هر عملی که به‌علت اختلال در نظم عمومی مطابق قانون مستوجب مجازات می‌باشد. چنانکه ماده ۲ قانون مجازات اسلامی در همین زمینه مقرر می‌دارد که «جرم عبارتست از هر فعل یا ترک فعلی که در قانون برای آن مجازات تعیین شده است»

تخلفات کارکنان اداری را می‌بایست به نوعی تخلف انضباطی نام نهاد که به دلیل تخطی از ضوابط و مقررات انضباطی حاکم بر هر صنف خاص صورت می‌پذیرد، چنانکه مقصود از تخلفات انضباطی کارکنان نیروی انتظامی مواردی است که کارکنان این سازمان از ضوابط و مقررات مندرج در آئین نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران تخطی می‌نمایند.

با توجه به آنچه که در بیان مفاهیم مختلف از تخلفات و جرایم کارکنان در سازمانها گفته شد، میتوان گفت که در یک مفهوم عام تخلفات اداری و آسیبهای اجتماعی هر دو دسته ی جرایم و همچنین تخلفات کارکنان نیروی انتظامی را در بر می گیرد. اما باید بین جرایم به معنای نقض مقررات قانونی مستوجب مجازات و تخلفات انضباطی به معنای نقض مقررات قانونی مستوجب مجازات و تخلفات انضباطی به معنای نقض مواد آئین نامه انضباطی تفاوت قائل شد. بر این اساس هر گاه کارکنان نیروی انتظامی از مقررات قانون کیفری اعم از مقررات قانون مجازات اسلامی، قوانین متفرقه کیفری و مقررات قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح تخطی نمایند، مرتکب عمل مجرمانه شده و در صورت نقض مقررات آئین نامه انضباطی مرتکب تخلف انضباطی شده‌اند.

مصادیق جرایم و تخلفات ارتكابی کارکنان نیروی انتظامی بسیارند، با این وجود نرخ هر یک از جرایم و تخلفات ارتكابی کارکنان ناجا یکسان نمی باشد. به عنوان نمونه در میان جرایم کارکنان ناجا مطابق آمارهای موجود در سال ۱۳۸۶ بیشترین آمار فراوانی جرایم ارتكابی در سازمان نیروی انتظامی به ترتیب مربوط به جرایم: ۱- ضرب و شتم، ۲- اخذ رشوه، ۳- اعتیاد به مواد مخدر، ۴- اخذی و تبانی با قاچاقچیان، ۵- ارتباط نامشروع می باشد (گزارش عملکرد ارشاد و راهنمایی کارکنان ناجا، به نقل از توسلی و مینایی راد، ۱۳۸۷: ۴۰).

همچنین مهمترین تخلفات انضباطی کارکنان این سازمان در چند سال اخیر عبارتند از: ۱- غیبت، ۲- عدم حضور بموقع در محل خدمتی، ۳- سهل انگاری در اجرای دستورات، ۴- عدم احساس مسئولیت ۵- عدم اجرای مقررات.

قابل توجه است که در حوزه هر یک از جرایم و تخلفات کارکنان ناجا می توان از مصادیق پنج

گانه تحت عنوان جرایم شایع و تخلفات شایع کارکنان نیروی انتظامی یاد نمود.

لزوم اتخاذ استراتژی سازمانی صیانت از کارکنان ناجا با محوریت نقش فرماندهان و مدیران ناجا: آثار و پیامدهای زیانبار تخلفات و جرایم سازمانی، اتخاذ تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه در قالب برنامه و استراتژی مناسب را کاملاً ضروری می‌نماید. بر این اساس در برخی کشورها به دلیل برنامه‌ریزی بهتر در صیانت از کارکنان اداری و اتخاذ تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه مناسب، تخلفات و جرایم کارکنان بخش‌های دولتی و اجتماعی خود را در حد کنترل شده‌ای قرار داده‌اند.

تخلفات و جرایم کارکنان شاغل در سازمان‌های پلیس نیز به عنوان بخشی از تخلفات و جرایم سازمان‌های دولتی و نهادهای اجتماعی است که خصوصیات و ویژگیهای ویژه خود را نیز دارد. بر این اساس پیشگیری و کنترل تخلفات و جرایم نیروی انسانی در سازمان‌های پلیس نیازمند توجه به شرایط و ویژگیهای خاصی است که در این سازمان‌ها حاکم می‌باشد. امری که می‌بایست مورد توجه تصمیم‌گیران و دست‌اندرکاران برنامه‌های پیشگیری از تخلفات و جرایم نیروهای پلیس قرار گیرد. با این وجود کنترل تخلفات و جرایم نیروی انسانی در هر سازمانی مستلزم تدوین یک استراتژی عقلایی و منسجم در زمینه پیشگیری از تخلف و جرم می‌باشد که می‌توان از آن تحت عنوان سیاست جنایی یا سیاست کنترل جرم در حوزه تخلفات و جرایم سازمانی یاد کرد. « همانند اصطلاحاتی از قبیل سیاست اقتصادی و سیاست فرهنگی، سیاست جنایی ترکیب اضافی دیگری است که در فرهنگ حقوقی و اجتماعی در غرب در معنای معادل و مترادف سیاست کیفری به کار رفت و اصلاح شد» (حسینی، ۱۳۸۳: ۱). «سیاست جنایی یک رشته مطالعاتی است که بر حسب داده‌ها و یافته‌های فلسفی و علمی از جمله یافته‌های جرم‌شناختی با توجه به اوضاع و احوال تاریخی ما سعی در تدوین و ایجاد آموزه‌های سرکوبگر (کیفری) و پیشگیرانه دارد که در عمل نسبت به بزهکاری و بزهکار قابل اعمال باشند.» (نجفی ابرند آبادی و هاشم بیگی، ۱۳۷۷: ۸۸). نقطه آغاز جنبش نوین سیاست جنایی را می‌توان در آستانه سده بیستم میلادی یعنی در زمانی قرار داد که فون لیست^۱ آلمانی سیاست جنایی را «مجموعه منظم اصولی که دولت و جامعه به وسیله آنها

1. Von Liszt

مبارزه بزه را سازمان می‌بخشند» تعریف کرد (لازرژ، ۱۳۷۵: ۲۳). با این اوصاف پایان قرن هیجدهم و آغاز قرن نوزدهم است که به مفهوم علمی- اجرایی آن می‌توان از سیاست جنایی سخن به میان آورد چه؛ از آن هنگام است که خط مشی قانونگذاران کیفری، شیوه‌های اجرایی قوانین توسط سیاستگذاران جنایی و سرانجام رویه‌های قضایی اتخاذ شده دارای ویژگی یک سیاست جنایی است (گودرزی بروجردی، ۱۳۸۴: ۱۶). در یک رویکرد سازمانی میتوان سیاست جنایی را سازماندهی عقلایی پاسخ‌دهی پیکره سازمان در مقابل تخلفات و جرایم کارکنان تعریف نمود. در مقام توضیح این تعریف و تشریح ارکان سیاست کنترل جرم در محدوده سازمانی توجه به این موارد ضروری است:

۲-۱. پیشگیری از تخلفات و جرایم کارکنان اداری نیازمند برنامه‌ریزی مدون در قالب استراتژی کنترل جرم است و بنابراین به صرف انجام اقدامات مقطعی از سوی بخش‌های مختلف سازمانی امکان پیشگیری از تخلفات و جرایم کارکنان وجود ندارد.

۲-۲. در برنامه و استراتژی کنترل تخلفات و جرایم سازمانی، همه ارکان و بخش‌های یک سازمان نقش داشته و بنابراین باید وظایف آنها بطور دقیق معین و مشخص شده و هر یک از بخش‌های سازمان براساس وظایف تعیین شده برای آنها در برنامه پیشگیری از تخلفات و جرایم سازمانی ایفای نقش نمایند.

۲-۳. پاسخ‌دهی به این معناست که صرف واکنش‌های سرکوبگر و اعمال تنبیه و مجازات در قبال تخلفات و جرایم سازمانی کافی نبوده بلکه در استراتژی سازمانی کنترل تخلفات و جرایم می‌بایست به اتخاذ تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه غیرکیفری نیز توجه ویژه داشت.

۲-۴. با توجه به نقش مهمی که مدیران یک سازمان در سازماندهی فعالیت‌های مختلف آن سازمان دارند، بنابراین در سازماندهی تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه و در قالب استراتژی سازمانی کنترل تخلفات و جرایم کارکنان، مدیران هر سازمان نقش محوری را ایفا می‌نمایند.

با توجه به نقش اصلی و مهم مدیران هر سازمان در استراتژی کنترل تخلفات و جرایم سازمانی ضروری است در سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در چارچوب استراتژی کنترل تخلفات و جرایم کارکنان، نقش و وظایف مدیران این سازمان به دقت تعیین و مشخص شود. در غیر اینصورت نمی‌توان انتظار داشت تا اجرای برنامه‌های پیشگیرانه و کنترلی از تخلفات و جرایم کارکنان نیروی انتظامی موفقیت چندانی دربرداشته باشند.

۳. وظایف فرماندهان و مدیران ناجا در استراتژی عمومی صیانت از کارکنان :

داده‌های دانش جرم‌شناسی نظری که به تبیین جرم و بررسی عوامل مؤثر در وقوع جرایم و انحرافات می‌پردازد نشان می‌دهد که رفتارهای مجرمانه و انحرافی انسانها ترکیب پیچیده‌ای از عوامل مختلف زیستی و بیولوژیکی، روانی و اجتماعی است. بر این اساس در حوزه دانش جرم‌شناسی کاربردی که به بررسی تدابیر و راهکارهای عملی در کنترل جرایم و انحرافات می‌پردازد نیز سخن از آن است که می‌بایست در حوزه‌های مختلف سیاسی، امنیتی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی اقدامات وسیع پیشگیرانه را اجرا نمود.

در مقوله کنترل جرایم و تخلفات کارکنان نیروی انتظامی نیز، فرماندهان و مدیران ناجا می‌بایست در قالب استراتژی کنترل جرم تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه‌ای را در حوزه‌های اصلی ذیل اجرا نمایند:

۳-۱. حوزه تأمین نیازهای اساسی مادی:

یکی از حوزه‌های پیشگیری از تخلفات و جرایم کارکنان در هر سازمانی از جمله کارکنان نیروی انتظامی تأمین نیازهای اساسی مادی کارکنان است. تأمین نیازهای اساسی افراد زمینه‌های بسیاری از جرایم مالی و اخلاقی و حتی اجتماعی و امنیتی را از بین می‌برد. در برخی نظریه‌های جرم‌شناسی که در مقام تبیین جرایم صورت گرفته از جمله نظریه‌ی «آبراهام مزلو» بر تأثیر مستقیم نیازهای اساسی افراد در بروز رفتارهای انسانی تأکید شده است، چنانکه در آموزه‌های

دینی نیز بر لزوم تلاش در جهت رفع حوایج انسانی به منظور کاهش زمینه های ارتکاب جرم، تخلف و گناه تاکید فراوان می شود.

۳-۲. حوزه حفظ بهداشت روانی کارکنان:

یکی دیگر از حوزه های مرتبط با عملکرد فرماندهان و مدیران ناجا در زمینه صیانت از کارکنان و پیشگیری از تخلفات و جرایم آنها تأمین بهداشت روانی کارکنان در حوزه مدیریتی آنهاست. سلامت روانی در پیشگیری از تخلفات و جرایم و افزایش عملکرد افراد در مشاغل سخت و شرایط پراسترس نقش به سزایی دارد. اتخاذ تدابیر مناسب در پیش بینی و پیشگیری از بروز آن از مهمترین وظایف یک مدیر موفق به حساب می آید. یک مدیر یا فرمانده در سیستم مدیریتی خود برای پیشگیری از جرایم باید به فراهم کردن بهداشت روانی و ارتقای سطح سلامت روانی نیروهای خود بپردازد و با جلوگیری از استرس، فشار روحی و فکری و برقراری رابطه دوستانه با افراد زمینه تخلف و نارضایتی را به حداقل برساند. در این صورت می توان انتظار داشت که کارکنان در سایه امنیت و سلامت روانی تعهد کاری بیشتری پیدا کنند.

۳-۳. حوزه تقویت باورهای دینی و اعتقادی:

یکی از عواملی که افراد را از بزهکاری باز می دارد، رعایت تعالیم مذهبی و داشتن ارتباط قوی با خداوند است؛ به همین دلیل است که در ماه هایی مثل ماه محرم و ماه رمضان شاهد کاهش آمار وقوع جرم در جامعه هستیم. در مقابل تهدیدات مختلفی که متوجه کارکنان نیروی انتظامی است، تقویت باورهای دینی، کارکنان ناجا را در مقابل انواع تهدیدات مصون می دارد. بنابراین فرماندهان و مدیران ناجا نیز می بایست بخش قابل توجهی از اقدامات پیشگیرانه خود را معطوف این امر نمایند. اسلام که انسان را موجود برتر و دارای نیروها و استعدادهای شگرف رشد و بقا می داند، ضمن توجه به اهمیت و ضرورت پیشگیری از سقوط و انحطاط اخلاقی و عملی انسان، این امور را با تربیت روحی و معنوی او پیوند زده و تعالیم متعدد و متنوعی را مطرح نموده که توجه به این تعالیم و آموزه ها و بکارگیری آنها نه تنها موجب پیشگیری از جرم و انصراف درونی از اقدامات

مجرمانه می‌گردد، بلکه رشد و تعالی روحی و معنوی انسان را نیز در پی داشته و او را به هدف والایی که برای آن آفریده شده است، نزدیک می‌کند.

فرماندهان و مدیران ناجا با عمل به تعالیم عالیه دینی و ترویج صحیح روش های دینی، اعتقادی و مذهبی می‌توانند در جهت تقویت باورهای دینی کارکنان خود اقدامات مؤثری را انجام دهند و با تعمیق معرفت دینی و افزایش اعتقادات مذهبی در جهت صیانت از کارکنان در مقابل انواع تهدیدات گامهای مؤثری را بردارند.

۳-۴. حوزه آموزش و آگاه سازی:

« آموزش تجربه ای است مبتنی بر یادگیری و به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد تا او را قادر به انجام کار و بهبود بخش توانایی ها، مهارت ها ، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی نماید. لذا آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با همکاران است.» (ابطحی، ۱۳۶۸ به نقل از سید جواد الدین، ۱۳۸۱: ۴۳۴).

آموزش و آگاه سازی نقش مهمی در کاهش تخلفات و جرایم کارکنان نیروی انتظامی ایفا می‌کند و در اجرای برنامه های آگاه سازی کارکنان نیروی انتظامی فرمانده و مدیران این سازمان نقش اساسی دارند. در این راستا فرماندهان و مدیران باید تلاش نمایند تا در اجرای برنامه های آگاه سازی در مقوله های ذیل تلاش نمایند:

- شناساندن انواع تهدیدات سیاسی، امنیتی، اخلاقی، مالی و اجتماعی به کارکنان نیروی انتظامی.

- آگاه سازی کارکنان نسبت به اهداف، روش ها و شیوه های دشمنان در سوق دادن کارکنان به سمت جرایم و انحرافات.

- شناساندن راه های خنثی نمودن تهدیدات فراروی کارکنان.

۳-۵. حوزه افزایش روحیه خودکنترلی:

خودکنترلی را باید حالتی در درون فرد دانست که او را به انجام وظایف سازمانی و اجتماعی متمایل می‌سازد، بدون آنکه عامل خارجی او را تحت نظارت و کنترل داشته باشد. هدفی که در خودکنترلی دنبال می‌شود ارائه یک شخصیت سالم است که به بلوغ فکری رسیده و در برابر انواع مشکلات از خود مقاومت نشان می‌دهد به گونه‌ای که به سمت کژروی، ناهنجاری و انحراف کشیده نشود. در زمینه ویژگی برنامه‌های خودکنترلی گفته می‌شود که در این شیوه با استفاده از سازوکارهای درونی، ذهنی، فرامادی و بیدارسازی وجدان، تلاش می‌شود که افراد را مقید به تبعیت از ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی نمایند (کارکنان دولت و پیشگیری از آسیب‌ها، ۱۳۸۵: ۳۱). در عصر حاضر جوامع مختلف می‌کوشند تا از راه‌های گوناگون خودحفاظتی و من‌جمله خودکنترلی را از طرق مختلف کاری در افراد و سازمانهای خود تحقق بخشند یا آن را تقویت کنند. در سازمان نیروی انتظامی نیز فرماندهان و مدیران این سازمان در راستای صیانت از کارکنان می‌بایست برنامه‌های خودکنترلی کارکنان را در سرلوحه تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه خود قرار دهند. قابل توجه است که اسلام به خودنظارتی و خودکنترلی یا خودمراقبتی و هر آنچه که در مقوله خویشتن می‌گنجد بیش از شیوه‌های نظارتی و کنترلی بها داده و اصول و باورهای اسلامی بهترین بستر را به این موضوع فراهم آورده است. لزوم محاسبه از خود و نفس به عنوان یک امر در آموزه‌های دینی مورد تأکید قرار گرفته است (و حاسبوا قبل ان تحاسبوا).

۴. وظایف فرماندهان و مدیران در استراتژیهای خاص صیانت از کارکنان:

استراتژی صیانت از کارکنان ناجا را می‌توان در دو مقوله استراتژی عمومی و استراتژی‌های خاص طبقه بندی نمود. منظور از استراتژی عمومی صیانت از کارکنان، مجموعه تدابیر و اقداماتی است که بطور کلی و عام با هدف پیشگیری از جرایم و تخلفات کارکنان ناجا و صیانت آنها در مقابل انواع مختلف تهدیدات بکار می‌رود. در مقابل منظور از استراتژیهای خاص، مجموعه تدابیر و اقداماتی

است که با هدف پیشگیری از جرایم و تخلفات خاص کارکنان ناجا بطور مثال جرایم و تخلفات مالی، یا جرایم و تخلفات اخلاقی و همچنین تخلفات و جرایم سیاسی و امنیتی بکار می رود.

در این قسمت به وظایف فرماندهان و مدیران ناجا در استراتژیهای خاص صیانت از کارکنان در

مقابل ۱- تهدیدات اخلاقی ۲- تهدیدات مالی ۳- تهدیدات سیاسی و امنیتی اشاره می شود.

۴-۱. وظایف فرماندهان در استراتژی صیانت از کارکنان در مقابل تهدیدات اخلاقی :

تهدیدات اخلاقی را می توان شامل آن دسته از اعمال و رفتار خلاف عفت عمومی و اخلاق

اجتماعی مبتنی بر تعالیم دین مبین اسلام دانست که ممکن است از سوی کارکنان ناجا ارتکاب

یابد. ارتکاب اعمال مجرمانه ای نظیر انواع زنا (زنا عادی، زنا به عنف، زنا با محارم، زنا

محصنه) لواط، قوادی، دایر کردن مراکز فساد از جمله این موارد می باشد.

به منظور صیانت از کارکنان در مقابل انواع تهدیدات اخلاقی، فرماندهان و مدیران ناجا می

بایست در حوزه مدیریتی خود در راستای تدابیر و اقدامات ذیل عمل نمایند:

- تلاش در جهت تسهیل امر ازدواج برای کارکنان مجرد

- استفاده از پلیس زن در مأموریت های مرتبط به زنان

- تلاش در جهت دسترسی کمتر کارکنان نسبت به اقلام منکراتی

- اصلاح ساختار مربوط به اعزام کارکنان به مأموریت های طولانی مدت

- رفع کمبود بازداشتگاه های ویژه زنان به ویژه مجرمین اخلاقی

- تسریع در رسیدگی به امور زنان در یگانهای انتظامی در حداقل زمان ممکن

در زمینه تسهیل امر ازدواج کارکنان توجه به این نکته ضروری است که انسانها نوعاً با ازدواج

نمودن پاسخ معقولی به غریزه جنسی می دهند و بیشتر افرادی که از طریق ارتباط نامشروع خود را

ارضاء می کنند از این نعمت بی بهره اند. چنانکه ملاحظه می شود درجه دارانی که تعداد زیادی از

آنها مجرد هستند بیشترین موارد ارتباط نامشروع را برقرار نموده اند. اساسی ترین راه حل که در

دین اسلام هم به آن اشاره شده و تأکید شده ازدواج است. لذا باید راهکارهایی جهت تسهیل ازدواج

کارکنان مجرد فراهم شود تا کارکنان نیروی انتظامی که در معرض شدیدترین تهدیدات و آسیب‌ها قرار دارند و چه بسا پیشنهاد برقراری ارتباط از طرف مقابل به آنها داده می‌شود بتوانند خود را حفظ نموده و به وظیفه خطیرشان عمل کنند.

۲-۴. وظایف فرماندهان و مدیران در استراتژی سازمانی صیانت از کارکنان در مقابل تهدیدات سیاسی و امنیتی:

در مقایسه با تخلفات کارکنان در سایر حوزه‌های اجتماعی، مالی و اخلاقی، آمارها مؤید این مطلب می‌باشند که در حوزه سیاسی و امنیتی جرائم کارکنان درصد به مراتب کمتری را به خود اختصاص می‌دهد که این امر نشانه علاقه کارکنان به نظام جمهوری اسلامی ایران که مبتنی بر آموزه‌های دینی و الهی است و همچنین سطح بالای عُلقه‌های اجتماعی و سازمانی در بین عموم کارکنان نیروی انتظامی است. با این وجود به منظور صیانت از کارکنان در مقابل تهدیدات موجود در این زمینه از جمله ورود به بازیهای سیاسی، خرابکاری، جاسوسی، براندازی و سایر اقدامات مجرمانه در این قلمرو ضرورت دارد تا فرماندهان و مدیران با هماهنگی دو سازمان عقیدتی سیاسی و حفاظت اطلاعات تدابیر و راهکارهایی را در زمینه‌های ذیل انجام دهند:

- آموزش، آگاه‌سازی و هدایت سیاسی کارکنان ناجا: این برنامه‌های آموزشی و هدایت سیاسی باید کیفی و عمیق و به گونه‌ای باشد که کارکنان را از هر گونه ایجاد شبهه و القایات سیاسی دشمنان نظام مصون نماید.

- آگاه‌سازی کارکنان نسبت به شگردهای مختلف دشمن در بدام انداختن نیروهای مسلح و عواقب بسیار خطرناک بی‌توجهی به این مسائل.

- افزایش سطح تعلق و تعهد سازمانی در بین کارکنان: تعهد و تعلق سازمانی به عقیده «بوکانان» نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزش‌ها و اهداف سازمانی است (خاکی، ۱۳۷۶: ۱۹۷، به نقل از دعاگویان، ۱۳۸۷: ۶۴). تعلق و تعهد سازمانی را میتوان با این محورها اندازه‌گیری نمود: ۱-

اعتقاد قوی فرد نسبت به سازمان و پذیرش اهداف سازمانی ۲- تلاش فراوان و مشتاقانه فرد در جهت دستیابی به اهداف سازمانی ۳- تمایل کامل فرد به باقی ماندن در سازمان.

فرماندهان و مدیران ناجا می توانند با تلاش خود در جهت ایجاد اعتقاد در بین کارکنان نسبت به سازمان و پذیرش اهداف سازمانی، نقش مهمی را در جلوگیری از جرایم امنیتی از قبیل جاسوسی، خرابکاری و براندازی داشته باشد.

۴-۳. وظایف فرماندهان و مدیران در استراتژی سازمانی صیانت از کارکنان در برابر تهدیدات مالی:

تهدیدات مالی مختلفی از جمله ارتشاء و اختلاس متوجه کارکنان نیروی انتظامی می باشد که بر این اساس بخشی از وظایف فرماندهان و مدیران ناجا در استراتژی صیانت از کارکنان را معطوف به تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه از جرایم مالی می نماید. که مهمترین اقدامات صیانتی فرماندهان و مدیران ناجا می توان در قالب سه محور اصلی ذیل خلاصه نمود:

۴-۳-۱. بهبود وضعیت معیشتی کارکنان:

با بهبود وضعیت معیشتی کارکنان ناجا میتوان انتظار داشت تا در صد قابل توجهی از تهدیدات مالی نسبت به این کارکنان خنثی شود. داده های دانش جرم شناسی نشان می دهد که از بین بردن فقر و برقراری عدالت اقتصادی از جمله راهکارهای مهم در پیشگیری از جرایم مالی و اقتصادی است. تعالیم دینی ما نیز مؤید این حقیقت می باشد که کاهش نیازهای افراد می بایست سرلوحه مسئولین و دست اندرکاران امور جامعه باشد. چنانکه می بینیم حضرت علی (ع) در فرمان خود به مالک اشتر اصل لزوم تأمین نیازهای مالی قضات را خاطر نشان نموده و می فرماید (در بذل و بخشش به قاضی چنان دست جود و سخارا گشاده دار که او را از تهیدستی برهاند و با دریافت آن عطاء، احتیاجش به مردم کاهش یابد) (نهج البلاغه ناخذ ۵۳).

۴-۳-۲. تقویت رضایت شغلی در بین کارکنان:

رضایت شغلی را احساس مطبوع و مطلوبی که در نتیجه دستیابی به هدف مورد علاقه در خود ایجاد می شود تعریف می کنند که با این متغیرها ارزیابی می شود ۱- رضایت از همکاران و محیط

کار (رضایت از مناسبات شغلی و شرایط محیط کار)، ۲- رضایت از حقوق و دستمزد (رضایت از میزان درآمد و امکانات مالی)، ۳- رضایت از فرصت های پیشرفت و ترقی در کار (رضایت از سیستم ارتقای شغلی (دعاگویان، ۱۳۸۷: ۶۲).

عملکرد فرماندهان و مدیران ناجا در بالا بردن میزان رضایت کارکنان از میزان درآمد، شرایط، محیط کار، امکانات، مناسبات شغلی و سیستم ارتقای شغلی می تواند عامل مهمی در جهت صیانت از کارکنان در مقابل انواع تهدیدات مالی باشد.

۳-۳-۴. تقویت عدالت سازمانی و احساس عدالت

عدالت سازمانی را میتوان بر اساس مولفه هایی نظیر عدالت در پرداخت ها، انتصابات، تشویق ها و تنبیه های سازمانی، امکانات کاری و امکانات رفاهی، همچنین تناسب پست ها با تواناییها سنجید. بر این اساس عملکرد مثبت فرماندهان و مدیران ناجا در ایجاد عدالت و عدم تبعیض در سازمان، ایجاد ضوابط به جای روابط در سازمان، ایجاد عدالت در پرداخت ها، انتصاب ها، تشویق ها و تنبیه های سازمانی، استفاده از امکانات کاری و امکانات رفاهی و وجود تناسب پست ها با تواناییهای کارکنان می تواند نقش مهمی در صیانت از کارکنان در مقابل تهدیدات مالی ایفاء کند.

۵. نتیجه گیری و پیشنهادات

با توجه به آنچه که در این نوشتار بیان شد ملاحظه می شود که تخلفات و جرائم کارکنان نیروی انتظامی آثار و پیامدهای زیانبار فراوانی را در سطح فردی، سازمانی و اجتماعی در بردارد که ضروری است تا در قالب یک استراتژی عقلایی و منسجم تدابیر و راهکارهای مناسب در جهت کنترل آنها اتخاذ گردد. در این استراتژی کنترل تخلفات و جرائم کارکنان ناجا همه بخش های سازمان دخالت دارد اما نقش فرماندهان و مدیران یک نقش محوری است.

در هر صورت فرماندهان و مدیران ناجا می بایست تلاش نمایند تا اقدامات مختلف و پراکنده موجود در بخش های مختلف حوزه ی مدیریتی خود را در قالب استراتژی کنترل جرم به یک روبه و رفتار سازمانی تبدیل نمایند؛ بدین منظور ضروری است :

انواع تهدیدات مختلف سیاسی، امنیتی، اختلاقی و مالی کارکنان مبتنی بر تحقیقات علمی مشخص شوند.

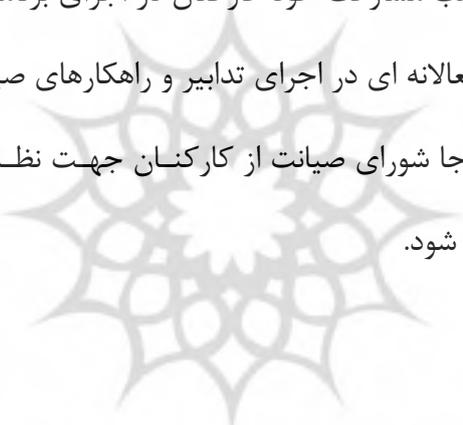
عوامل درون سازمانی و برون سازمانی تهدید کننده کارکنان مبتنی بر تحقیقات علمی تعیین گردند.

تدابیر و راهکارهای مناسب در جهت صیانت کارکنان با توجه به نوع تهدیدات و عوامل بروز آنها شناخته شوند.

نقش کلیه بخش ها و ارکان حوزه مدیریتی در اجرای برنامه های صیانتی کارکنان دقیقاً مشخص شود به گونه ای که از اقدامات تکراری و یا بعضاً خنثی کننده خودداری شود.

در برنامه های صیانتی به جلب مشارکت خود کارکنان در اجرای برنامه ها توجه ویژه شود به گونه ای که کارکنان نقش فعالانه ای در اجرای تدابیر و راهکارهای صیانتی ایفاء نمایند.

در سطح یگانهای مختلف ناجا شورای صیانت از کارکنان جهت نظارت بر اجرای برنامه ها کنترلی و پیشگیرانه تشکیل شود.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع و مأخذ فارسی

۱. توسلی، محمد حسن و مینایی راد، محسن (۱۳۸۷). راهکارهای صیانت و پیشگیری کارکنان ناجا در مقابل تهدیدات و آسیب ها، فصلنامه پژوهش و اندیشه، شماره ۱۲، سال پنجم.
۲. جوادین، سیدرضا (۱۳۸۱). آموزش و نقش آن در بهبود منابع انسانی، نشریه دانش حسابرسی، سال دوم، شماره ۳.
۳. حسینی، سید محمد (۱۳۸۳). سیاست جنایی در اسلام و جمهوری اسلامی ایران، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۴. دعاگویان، داود (۱۳۸۲). تهدیدات اخلاقی کارکنان ناجا، دفتر مطالعات و تحقیقات ساعس ناجا.
۵. دانش، تاج زمان (۱۳۶۸). مجرم کیست؟ جرم شناسی چیست؟ تهران.
۶. ستوده، هدایت الله (۱۳۸۱). آسیب شناسی اجتماعی، تهران: انتشارات آوای نور، چاپ نهم.
۷. کارکنان دولت و پیشگیری از آسیب ها (۱۳۸۵). معاونت اجتماعی ناجا - اداره کل آموزش - مهر ماه.
۸. گودرزی بروجردی، محمدرضا (۱۳۸۴). سیاست جنایی قضایی، معاونت حقوقی و توسعه قضایی قوه قضائیه.
۹. لازرژ، کریستین (۱۳۷۵). سیاست جنایی، ترجمه علی حسین نجفی ابرندآبادی، تهران: نشر یلدا.
۱۰. محسنی تبریزی، علیرضا (۱۳۸۱). سیری بر مفاهیم و نظریه های خشونت، تهران: دانشکده علوم اجتماعی، نامه علوم اجتماعی، شماره ۱۹.
۱۱. مؤمنی، عابدین (۱۳۸۵). جایگاه پلیس در نظام اسلامی، فصلنامه پژوهش و اندیشه، دفتر مطالعات و تحقیقات سازمان عقیدتی سیاسی ناجا، شماره ۵، سال سوم.
۱۲. نجفی ابرندآبادی، علی حسین و هاشم بیگی، حمید (۱۳۷۷). دانشنامه جرم شناسی، تهران: مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.