

مقاله پژوهشی:

چالش‌های پلیس در مدیریت امنیت عمومی با تأکید بر امنیت اخلاقی

تقی بختیاری^۱ و اکبر رضازاده^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۹/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۱۵

چکیده

بزرگ‌ترین وظیفه نیروی انتظامی، حفظ ارزش‌هاست و قدرت و عزت در چارچوب حفظ ارزش‌های اسلامی و قرآنی است (جاویدی، ۱۳۸۹: ۲۳۶). بر اساس چشم‌انداز ۱۴۰۴ هجری شمسی ناجا در تعامل مستمر با مردم و نهادهای دولتی و خصوصی باید بتواند عوامل مؤثر بر کاهش امنیت اخلاقی را در مرحله شکل‌گیری، شناسایی و با حداکثر کارایی و اثربخشی، مدیریت نموده و رضایت خانواده‌ها را در راستای تأمین امنیت عمومی جامعه فراهم نماید (یاوری، ۱۳۹۰: ۴۸). لیکن پلیس در این زمینه با چالش‌های اساسی روبه‌رو می‌باشد که این تحقیق به دنبال شناخت و ارائه راهکارهای مناسب برای آن‌ها می‌باشد.

روش: این پژوهش از نظر نوع، کاربردی، از نظر روش، آمیخته (کیفی و کمی) می‌باشد، جامعه آماری تحقیق شامل فرماندهان، مدیران و کارشناسان صاحب‌نظر و خبره در حوزه امنیت اخلاقی به تعداد ۷۰ نفر که به صورت تمام‌شمار مورد بررسی قرار گرفته و در بخش کیفی ۳۰ نفر بوده است که به روش قضاوتی هدفمند انتخاب شده‌اند و انجام مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری پیش رفته است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته باز و بسته بوده است که روایی آن به کمک خبرگان و پایائی آن به وسیله ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۷) تأمین گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل محتوای مضمونی و آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده گردید.

یافته‌ها: نشان داد که در بعد رفتاری مؤلفه‌های «عدم تناسب و ضعف در آموزش» با میانگین ۳۸/۹۰ و «تعارض مدیریتی» با میانگین ۳۸/۸۴ در رتبه‌های اول و دوم قرار دارند؛ در بعد ساختاری مؤلفه‌های «نبود ساختار سازمانی مناسب» با میانگین ۳۹/۰۱ و «کمبود نیروی انسانی متخصص» با میانگین ۳۸/۵۷ در رتبه‌های اول و دوم قرار دارند؛ در بعد زمینه‌ای (قانونی) مؤلفه‌های «مشکلات و معضلات فرهنگی» با میانگین ۳۸/۸۳ و «خا‌ل‌های قانونی» با کسب میانگین ۳۸/۵۸ در رتبه‌های اول و دوم قرار دارند.

نتایج: حاکی از آن است که اولاً میانگین رتبه‌ای فریدمن برای گویه‌ها (ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها) از ارجحیت یکسانی برخوردار نیستند، هرچند که اختلاف بین میانگین‌های به‌دست‌آمده خیلی زیاد نیست. ثانیاً $sig < 0/05$ می‌باشد که تأییدکننده معنی‌دار بودن رابطه بین گویه‌ها (ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها) و موضوع مشکل‌شناسی می‌باشد. ثالثاً از دیدگاه شرکت‌کنندگان در این پژوهش چالش‌های ساختاری با میانگین ۳۸/۵۱؛ رفتاری با ۳۸/۲۷ و زمینه‌ای (قانونی) با میانگین ۳۸/۲۰ به ترتیب در جایگاه اول تا سوم قرار گرفته‌اند.

کلیدواژه‌ها: پلیس، امنیت عمومی، امنیت اخلاقی، مدیریت امنیت، چالش

۱- عضو هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین، گروه امنیت داخلی و نویسنده مسئول: ۰۹۱۲۵۳۶۷۱۶۹-

taghibakhtiari@gmail.com

۲- عضو هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین، گروه امنیت داخلی

مقدمه

نیاز به امنیت اعم از امنیت عمومی، روانی، اخلاقی و جسمانی از جمله نیازهای ضروری شهروندان است که در جامعه ما ایجاد، حفظ و بسط و گسترش آن به‌ویژه در برخی مؤلفه‌ها به نیروی انتظامی واگذار شده است. نیروی انتظامی با برخورداری از پتانسیل‌های مختلف قادر است به‌صورت کارآمد و اثربخش در ناهنجاری‌ها و انحرافات مداخله نموده و کژکارکردهای اجتماعی را از میان بردارد (حسینی، ۱۳۸۶: ۲۷). با گسترش زندگی اجتماعی و آغاز دوران رشد صنعتی و شهرنشینی نیاز به امنیت به‌ویژه امنیت عمومی روزبه‌روز در دنیا گسترده‌تر گردیده است. پیچیده شدن چرخه‌های ارتباطی و اقتصادی و فاصله گرفتن مردم از زندگی سنتی - کارکرد نظام‌های امنیت سنتی را کاهش داده است (باصری، ۱۳۸۷: ۶). اما از دیدگاه نوین، امنیت مقوله‌ای وسیع، معین، غیر انحصاری، عقلانی، هدفمند و پایدار است و هویت، احساسات و عواطف فردی، گروهی، عقاید، تمایلات و آرزوها، موقعیت شغلی و اقتصادی، باورهای فرهنگی و ساختارهای رسمی و حتی وسایل نیل به رفاه و آسایش زندگی اجتماعی مردم و از همه مهم‌تر مقوله اخلاق و امنیت اخلاقی را نیز در برمی‌گیرد (کازمی، ۱۳۸۲: ۱۲۷). امنیت اخلاقی از مهم‌ترین و در عین حال پیچیده‌ترین بخش‌های امنیت است و به تعبیری اصلی‌ترین خشت این بنا است، وقتی در جامعه‌ای امنیت اخلاقی و روانی دچار آسیب شد و احساس ناامنی در روح و روان جامعه و آحاد آن به وجود آید، اثرات تخریبی آن هرگز به‌سرعت دفع نمی‌شود (مایر، ۲۰۱۳: ۲۵۰). لذا تلاش مستمر برای تأمین بالاترین حد امنیت از نگرانی‌های عمده دولت‌ها در گذشته و حال و یکی از معضلات و چالش‌های جدی نظام‌های سیاسی در شرایط کنونی است. جمهوری اسلامی ایران نیز تحت رهنمودهای مقام‌عظما و ولایت یکی از وظایف اصلی خود را تأمین امنیت مردم در تمامی ابعاد آن می‌داند (باصری، ۱۳۸۷: ۱۰). از آنجا که مقوله امنیت عمومی مقوله‌ای چندوجهی و از مسائل برون و درون‌سازمانی ناجا نشأت می‌گیرد. لذا بروز هرگونه مسائل اجتماعی، اتخاذ تصمیمات سیاسی و اقدامات مقابله‌ای و پیشگیرانه پلیس در حوزه امنیت عمومی جامعه به‌ویژه امنیت اخلاقی آن می‌تواند تأثیر مستقیم و غیر

مستقیم داشته باشد. از این رو، در این تحقیق برای شناخت چالش‌های نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در مدیریت امنیت عمومی با تأکید بر امنیت اخلاقی به سه حوزه ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای توجه خواهیم کرد.

بیان مسئله

امنیت اخلاقی در جامعه به‌عنوان یک مفهوم جدید در واژگان ادبیات امنیتی دارای مراحل مختلفی می‌باشد، همان‌طور که مقام معظم رهبری فرموده‌اند: ناامنی اخلاقی یک مرحله کار فرهنگی دارد، یک مرحله کار مخفی دارد، یک مرحله ریشه‌یابی دارد، آن‌ها کار دستگاه‌های دیگر است، اما آنجا که جلوی چشم قرار می‌گیرد و موجب عدم امنیت اخلاقی جامعه می‌شود، آنکه باید وارد میدان بشود نیروی انتظامی است. بزرگ‌ترین وظیفه نیروی انتظامی حفظ ارزش‌هاست. قدرت و عزت و رحمت در چارچوب حفظ ارزش‌های اسلامی و قرآنی است (جاویدی، ۱۳۸۹: ۲۳۶).

از آنجایی که حفظ ارزش‌های اسلامی در جامعه موجبات ارتقای امنیت و احساس امنیت آحاد افراد جامعه می‌گردد و این امر مهم و خطیر بر اساس بیانات فرمانده معظم کل قوا به نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران سپرده شده است، لذا پلیس باید به‌گونه‌ای عمل و رفتار نماید تا بتواند این وظیفه را به‌درستی ایفاء نقش نماید؛ یعنی اینکه شرایط باید به‌گونه‌ای باشد که کسانی که اهل دین و پرهیزکاری هستند، احساس امنیت کنند، حتی کسانی که اهل پارسایی نیستند، بلکه اهل فسادند، برای فسادشان احساس ناامنی کنند، باید برای فساد، ناامنی وجود داشته باشد، یعنی این پسر یا دختر اهل فساد، احساس کند که کار برای تبهکاری او دشوار و محیط ناامن است. شما باید این را به وجود آورید و انجام دهید. هر مقدار که الآن این‌طور نباشد، دچار اشکال است (جاویدی ۱۳۸۹: ۲۴۴).

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران بر این باور است که امنیت اخلاقی اگرچه موضوعی پیچیده، انتزاعی و بسیط است اما همفکری، هماهنگی و تعامل سامانه‌ای بین دستگاه‌های آموزشی، انتظامی، حقوقی (دولتی و خصوصی)، رسانه‌ها و نهاد خانواده از طریق برنامه‌ریزی بنیادی و فراگیر به کنترل پدیده‌های غیراخلاقی منجر می‌شود (یاوری، ۱۳۹۰: ۴۵).

بر اساس چشم‌انداز ۱۴۰۴ هجری شمسی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی به‌عنوان سامانه‌ای یکپارچه و هدفمند با تمرکز عملیاتی در سایه دستیابی به نیروی انسانی معتقد به شعائر اسلامی، توانمند، یادگیرنده، عفیف، رازدار، بااقتدار، متکی به فناوری‌های روز در تعامل مستمر با مردم و نهادهای دولتی و خصوصی باید بتواند عوامل مؤثر بر کاهش امنیت اخلاقی را در مرحله شکل‌گیری، شناسایی و با حداکثر کارایی و اثربخشی، مدیریت نموده و رضایت خانواده‌ها را در راستای تأمین امنیت عمومی جامعه فراهم نماید (یاوری، ۱۳۹۰: ۴۸). لیکن با وجود این چشم‌انداز و نیز وظایف ذاتی و روشن، پلیس در این زمینه با چالش‌های اساسی روبه‌رو می‌باشد که شناخت و ارائه راهکارهای مناسب برای آن‌ها می‌تواند به ثبات جامعه و ارتقای امنیت و احساس امنیت شهروندان کمک شایانی نماید، از این رو، این تحقیق به دنبال شناخت چالش‌های پلیس در مدیریت امنیت عمومی با تأکید بر امنیت اخلاقی و ارائه راهکارهایی در این خصوص می‌باشد.

پیشینه تحقیق

با بررسی اسناد و مدارک مختلف در رابطه با موضوع این پژوهش به سوابقی به شرح زیر رسیدیم:

- قنبری، حسن، ۱۳۹۵ هجری شمسی، در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود در دانشکده فرماندهی و ستاد به ارزیابی عملکرد مدیریت امنیت استان البرز در کنترل تجمعات موسیقی غیر مجاز پرداخته و به این نتیجه رسیده است که علی‌رغم فعالیت و تلاش زیاد پلیس در این خصوص با توجه به اینکه بیشتر تجمعات موسیقی غیر مجاز به صورت زیرزمینی صورت می‌گیرد، لذا پلیس از توفیق زیادی در این زمینه برخوردار نبوده است.

- میری، علی‌اکبر، ۱۳۹۵ هجری شمسی، در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود در دانشکده فرماندهی و ستاد به بررسی تأثیر فعالیت‌های گروه‌های نوپدید (عرفان‌های کاذب) بر امنیت اخلاقی شهروندان شمال شهر تهران پرداخته است و به این نتیجه رسیده است که این

گروه‌ها در به انحراف کشاندن افراد جامعه و به‌ویژه نسل جوان جامعه نقش زیادی دارند و کنترل و مهار آن‌ها می‌تواند در ارتقای امنیت اخلاقی جامعه مؤثر باشد.

- کریمی‌آرا، محمدحسین، ۱۳۹۳ هجری شمسی، در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود در دانشکده اطلاعات و آگاهی به بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر ارتقای عملکرد کارکنان پلیس امنیت اخلاقی ناجا پرداخته و به این نتیجه رسیده است که داشتن استعداد متوسط به بالا در مدیریت این پلیس نقش به‌سزایی دارا می‌باشد.

- غرایق زندی، داود، ۱۳۹۱ هجری شمسی، در مقاله خود با عنوان «بررسی نسبت اخلاق و امنیت، امکانی برای امنیت اخلاقی» که در فصلنامه مطالعات راهبردی در حوزه مطالعات امنیتی انجام شده است به این نتیجه رسیده است که: امنیت اخلاقی که در این مقاله مطرح شده، چارچوب مطالعات امنیتی را تابع مفاهیم اخلاقی نمی‌کند، بلکه به آن برای زیست امن‌تر یاری می‌رساند. امنیت اخلاقی مرجع جدید امنیتی در مقابل مراجع موجود امنیتی نیست، بلکه اخلاق مرجعیت مناسبی برای مطالعات امنیتی است. این نوع اخلاق نه تنها برای تمام انواع امنیت قابل کاربرد است، بلکه از تراحم آن‌ها نیز جلوگیری می‌کند. در عین حال، امنیت اخلاقی در تمام سطوح داخلی و بین‌المللی قابل کاربرد است. این رویکرد در مطالعات امنیتی با افزایش مسئولیت اجتماعی و سیاسی بیشتر برای کارگزاران امنیتی از «امنیتی شدن» امور متعارف جلوگیری می‌کند و از اتلاف منافع ملی نیز می‌کاهد.

- همتی، برزو، ۱۳۹۱ هجری شمسی، در مقاله خود با عنوان: «نقش حاشیه‌نشینی بر امنیت اخلاقی در شهرستان شهریار» که در فصلنامه دانش انتظامی غرب استان تهران به چاپ رسیده است به این نتیجه رسیده است که تأثیر عوامل فرهنگی و اجتماعی حاشیه‌نشینی در سطح معناداری ۰/۰۵ بوده و بر امنیت اخلاقی شهرستان تأثیر داشته ولی تأثیر عامل اقتصادی بر امنیت اخلاقی در سطح معناداری ۰/۰۵ نیست.

مبانی نظری تحقیق

با توجه به تحولات چندساله اخیر و نظر به اینکه توجه به اخلاقیات و منابع انسانی در مدیریت جایگاه خاصی پیدا کرده است، تعریف مدیریت از نگاه برخی صاحب نظران مدیریت ترکیبی از علم و هنر برای پدید آوردن محیطی مناسب می باشد که در آن همفکری و همکاری با دیگران به منظور شکل دادن به فرآیندی کارساز امکان پذیر می گردد (سرشت، ۱۳۸۴: ۷۶). یا می توان گفت مدیریت، فرآیند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی، سازمان دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول، صورت می گیرد (رضایان، ۱۳۸۹: ۲۴). مدیران را بسته به اینکه چه فعالیتی در سازمان انجام می دهند می توان به سه سطح تقسیم کرد:

۱- مدیریت عملیاتی (سرپرستی)، ۲- مدیریت میانی، ۳- مدیریت عالی.

به طور کلی مدیر باید سه نوع مهارت عمده را دارا باشد:

- ۱ - مهارت فنی: توانایی حاصل از تجربیات، آموزش و کارآموزی لازم برای به کارگیری دانش، روش ها، فنون و تجهیزات لازم برای انجام کارهای خاص.
 - ۲ - مهارت انسانی: به این معنی که فرد، توانایی کار با دیگران را داشته باشد و بتواند از ایشان در انجام وظایف و اگذار شده، به خوبی استفاده کند.
 - ۳ - مهارت نظری: این مهارت شامل قدرت درک پیچیدگی های تمام سازمان و درک جایگاه عملیات خود فرد در سازمان است. این دانش به فرد اجازه می دهد تا مطابق با اهداف کل سیستم عمل کند (سعادت، ۱۳۸۵: ۶).
- امور انتظامی در واقع اموری است که برابر قانون به نیروهای انتظامی (پلیس) محول می گردد تا ضمن مدیریت بر آن امور، مانع هرگونه بی نظمی در جامعه و اختلال در امنیت انتظامی جامعه شده و با برخورد مؤثر با عوامل و حرکت هایی که منخل امنیت داخلی کشور هستند امنیت انتظامی را برقرار نمایند.

در واقع مدیریت انتظامی فرآیند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع انسانی و مادی از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، رهبری و کنترل امور انتظامی برای دستیابی به برقراری نظم و امنیت، تأمین آرامش و آسایش فردی و اجتماعی در جامعه و افزایش بهره‌وری بر اساس نظام ارزشی صورت می‌گیرد (رفیع‌پور، ۱۳۸۷: ۲۳۸). مدیریت انتظامی عبارت است از انجام سلسله فعالیت‌هایی برای نیل به اهداف سازمان پلیس با استفاده بهینه از منابع ورودی که عبارت‌اند از: نیروی انسانی، سرمایه، فناوری و مواد اولیه و اطلاعات از طریق انجام چهار وظیفه مهم مدیریتی؛ یعنی برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت، رهبری و نظارت و کنترل (مصطفی‌نژاد، ۱۳۹۳: ۵۱). با توجه به تعریف یادشده، می‌توان گفت مدیریت انتظامی به مجموعه اقدامات سلبی و ایجابی پلیس گفته می‌شود که برای کنترل جرائم به کار گرفته می‌شود. عوامل سازمانی در کتاب سازمان‌ها، سیستم‌های عقلایی، طبیعی و بازنوشته ریچارد اسکات به سه دسته انسانی، تجهیزات فیزیکی و فرهنگی تقسیم شده است (اسکات، ۱۳۹۳: ۵۱). عوامل انسانی؛ شامل ضعف انگیزش در کارکنان انتظامی، عدم مشارکت کارکنان، عدم اعتماد کافی کارکنان (فولوی، ۲۰۷: ۵۵۰)؛ عوامل تجهیزات فیزیکی؛ شامل کمبود فناوری اطلاعات، کمبود نیروی کار ماهر و متعهد، کمبود آموزش‌های مورد نیاز، وجود موازی‌کاری بین سازمان‌های مختلف ذی‌نقش، جزیره‌ای عمل کردن سازمان‌های مختلف و غیره؛ عوامل فرهنگی؛ شامل وجود هرم تصمیم‌گیری، ضعف در اخلاق مدیریتی در سازمان، عدم شناخت نیازهای کارکنان، بی‌توجهی مافوق به مسائل و اتفاقات سازمان، عدم شایسته‌سالاری، وجود خلأهای قانونی می‌باشد (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵-۵).

«امنیت عمومی» بر بعد درونی امنیت تأکید دارد و یا به عبارت دیگر بر ایجاد آرامش و نظم داخلی تکیه می‌کند. مقوله امنیت عمومی نیز نسبی است؛ از یک‌سو به تعاریفی بستگی پیدا می‌کند که در مورد عوامل مخل امنیت عمومی ارائه می‌شوند و از سوی دیگر به احساس کلی مردمی برمی‌گردد که با مقوله مزبور درگیر هستند (فرخجسته، ۱۳۸۰: ۳۴۸).

امنیت عمومی عبارت است از وضعیتی که در آن مناسبات اجتماعی میان افراد، نهادهای مدنی و بوروکراسی دولتی، از ظهور، توسعه و نهادینه شدن فسادهای مختلف پاسداری شده

و ضریب ناامنی افراد از ناحیه عملکرد سایر بازیگران درون جامعه در مسیر کاهش قرار گیرد (افتخاری، ۱۳۸۴: ۲۵).

بخش دیگر امنیت، امنیت فرهنگی و امنیت اخلاقی است (پوکا، ۲۰۱۳: ۸۰) مردم به جوانان و به فرزندان خود علاقه‌مند هستند و از اینکه آنان دچار اعتیاد بشوند، دچار فساد اخلاق بشوند، دچار وسوسه‌هایی بشوند که آن‌ها را از مسیر درست زندگی دور بیندازد نگرانند، این نگرانی و دغدغه را چه کسی برطرف می‌کند؟ چه چیزی برطرف می‌کند؟ امنیت فرهنگی، امنیت فرهنگی را هم در بخش عظیمی، نیروهای بسیج، نیروهای مؤمن، نیروهای جان‌برکف تأمین می‌کنند. تأمین امنیت جانی، روحی و اخلاقی و آسایش مردم از وظایف نیروی انتظامی و مایه افتخار و مباحث نظام اسلامی است (جاویدی ۱۳۸۹: ۱۱۳). آنجا که جلوی چشم قرار می‌گیرد و موجب عدم امنیت اخلاقی جامعه می‌شود، آنکه باید وارد میدان بشود نیروی انتظامی است، بزرگ‌ترین وظیفه نیروی انتظامی حفظ ارزش‌هاست. قدرت و عزت و رحمت در چارچوب حفظ ارزش‌های اسلامی و قرآنی است» (فرماندهی معظم کل قوا ۱۳۷۰ به نقل از جاویدی ۱۳۸۹: ۲۳۶).

جدول ۱: مؤلفه‌ها و شاخص‌های حاصل از بخش نظری تحقیق

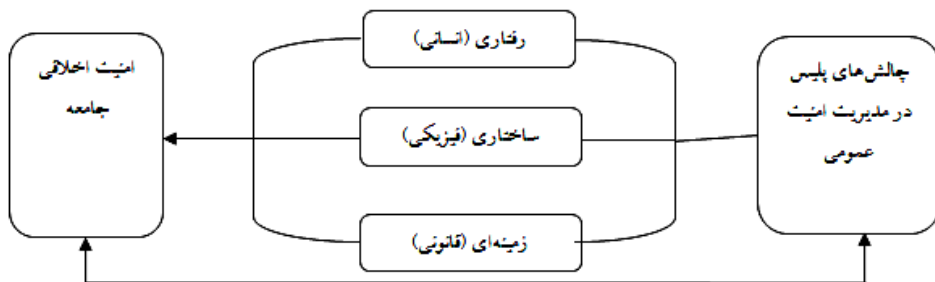
موضوع	مؤلفه	شاخص
بررسی چالش پلیس در مدیریت امنیت عمومی با تأکید بر امنیت اخلاقی	امنیت عمومی	امنیت جانی
		امنیت مالی
		امنیت عرضی
		امنیت فکری
		امنیت رفتاری
عوامل رفتاری (انسانی)		ضعف انگیزش در مأموران
		ضعف آموزش کارکنان پلیس امنیت اخلاقی
		عدم مشارکت کارکنان
		عدم اعتماد کافی
		سختی کار در پلیس امنیت اخلاقی
		عدم برنامه‌ریزی و پیشگیری از شرایط اضطراری در تأمین امنیت اخلاقی
		ضعف تعامل ناجا با سایر سازمان‌ها

موضوع	مؤلفه	شاخص
		ضعف هماهنگی متقابل دستگاه قضائی با ناجا
		ضعف نهادهای نظارتی
		نبود هماهنگی‌های لازم در سازمان
		در اولویت نبودن امنیت اخلاقی در خیلی از سازمان‌ها
		عدم آشنایی سازمان‌های ذیربط از مسئولیت خود
		کمبود نیروی کار ماهر و متخصص
		عدم شایسته‌سالاری
		عدم شناخت نیازهای کارکنان
		تسری ناامنی اخلاقی به ادارات خصوصی و دولتی
		کمبود فناوری و اطلاعات
	عوامل ساختاری (فیزیکی)	کمبود تجهیزات آموزشی
		کمبود تجهیزات نظارتی
		کمبود بودجه و اعتبارات
		وجود مشکلات ساختار سازمانی
		وجود هرم تصمیم‌گیری
		ضعف در اخلاق مدیریتی
	عوامل زمینه‌ای (قوانین و مقررات و دستورالعمل‌ها و ...)	بی‌توجهی مافوق به مسائل و اتفاقات سازمان
		عدم وجود قوانین و دستورالعمل‌های مناسب و شفاف برای مدیریت انتظامی در تأمین امنیت اخلاقی
		تداخل وظایف
		نبود شفافیت لازم در مسئولیت‌ها در دستگاه‌های دیگر
		ضعف نظارتی دستگاه‌های ذیربط
		کارکرد منفی فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی
		ضعف همکاری خانواده‌ها با پلیس
		تأثیر فرهنگ مبتذل غربی بر ارزش‌های اخلاقی
		تعامل ضعیف نهادهای آموزشی با ناجا
		مناسب و به روز نبودن قوانین
شفاف نبودن مصادیق امنیت اخلاقی		
خلاً قانونی در خصوص امنیت اخلاقی		

(منبع: تهیه و تنظیم از محققین)

مدل مفهومی

با توجه با مفاهیم موجود در نظریه‌های به کار گرفته در قسمت چارچوب نظری تحقیق که اساس کار پژوهش مبتنی بر آنهاست مدل مفهومی پژوهش ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (از محققین)

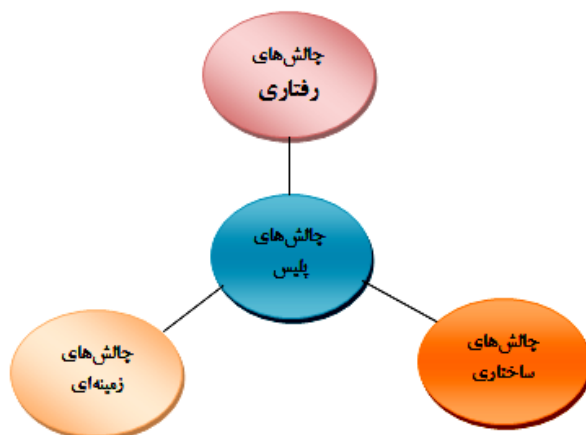
روش‌شناسی

این پژوهش از نظر نوع، کاربردی، از نظر روش آمیخته (کیفی و کمی) می‌باشد، جامعه آماری آن فرماندهان عالی انتظامی، مدیران و کارشناسان صاحب‌نظر و خبره در حوزه امنیت اخلاقی در حد دسترس محقق بوده است که حجم نمونه در بخش کیفی ۳۰ نفر بوده است که به روش قضاوتی هدفمند انتخاب شده‌اند و انجام مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری پیش رفته است. در بخش کمی پژوهش نیز حجم نمونه تعداد ۷۰ نفر از فرماندهان، مدیران و کارشناسان صاحب‌نظر و خبره در حوزه امنیت اخلاقی بوده است که به صورت تمام‌شمار انتخاب شده‌اند، ابزار گردآوری داده‌ها در بخش اسنادی فیش‌برداری دستی و الکترونیک و در بخش کیفی جهت انجام مصاحبه‌ها از پرسشنامه محقق‌ساخته باز و در بخش کمی از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شده است که روایی پرسشنامه‌ها به کمک خبرگان و صاحب‌نظران حوزه امنیت اخلاقی و پایایی پرسشنامه بسته به وسیله ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۹) تأمین گردیده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل محتوای مضمونی به وسیله نرم‌افزار **max qda** و جهت تحلیل داده‌های کمی تحقیق از نرم‌افزار **Spss** در راستای رتبه‌بندی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های حاصل از مصاحبه‌ها به وسیله آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده گردید.

یافته‌ها

الف- احصاء ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های چالش‌های پلیس در مدیریت امنیت عمومی (با تأکید بر امنیت اخلاقی).

برای احصاء ابعاد، مؤلفه‌ها و چالش‌های پلیس در مدیریت امنیت عمومی با تأکید بر امنیت اخلاقی در ابتدا ادبیات و نظریه‌های موجود در این حوزه مورد مطالعه قرار گرفت و در نهایت، سه بعد به‌عنوان ابعاد اصلی چالش‌های پلیس در مدیریت امنیت عمومی با تأکید بر امنیت اخلاقی مورد شناسایی واقع شد که به قرار ذیل می‌باشند: چالش‌های رفتاری (انسانی)، چالش‌های ساختاری (فیزیکی و تجهیزاتی) و چالش‌های زمینه‌ای (قانونی).



شکل ۲- مؤلفه‌های سه‌گانه چالش‌های پلیس

سپس، در مرحله بعدی مؤلفه‌های هر یک از این ابعاد بر اساس ادبیات و اسناد موجود و همچنین مصاحبه‌های عمیق انجام‌شده مورد بررسی قرار گرفت. در این راستا تعداد ۱۰ مصاحبه عمیق با مدیران و صاحب‌نظران حوزه امنیت اخلاقی صورت گرفت که با انجام مصاحبه شماره ۱۰ تقریباً به اشباع نظری رسیدیم و پاسخ‌ها به تکرار رسید. بر اساس مطالعات نظری صورت‌گرفته و بعد از پیاده‌سازی این مصاحبه‌ها با روش تحلیل محتوای مضمونی، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اصلی مربوط به ابعاد سه‌گانه چالش‌ها (بعد ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای) احصاء گردیدند که نتایج آن به شرح جدول‌های زیر می‌باشد:

جدول (۲) تحلیل فراوانی مؤلفه‌ها و شاخص‌های عوامل رفتاری

کد فراوانی	منبع										شاخص	مؤلفه
	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱		
۲۹	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	کاهش انگیزه کارکنان
	۳	۶	۳	۱	۴	۴	۱	۱	۲	۴	فراوانی شاخص	
۳	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	ضعف اعتماد کارکنان
	-	۱	-	-	-	-	-	-	-	۲	فراوانی شاخص	
۲	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	شکستن قبح جرائم
	-	-	-	-	۱	-	-	-	۱	-	فراوانی شاخص	
۱۷	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	تعارض مدیریتی
	-	۳	۲	۳		۴	-	-	۵	-	فراوانی شاخص	
۹	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	عدم تناسب آموزش با مأموریت
	-	۲	۱	۱	۲	۱	۱	-	۲	-	فراوانی شاخص	
۱۵	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	عدم احساس امنیت شغلی و جانی
	-	۱	-	-	۱	۳	۴	۵	۱	-	فراوانی شاخص	
۶	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	عدم مشارکت و همراهی سازمان‌ها
	-	۱	۱	-	۱	۱	-	-	۱	۱	فراوانی شاخص	
۹	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	عدم مسئولیت‌پذیری سازمان‌ها
	۱	۱	۲	-	-	۲	-	۱	۲	-	فراوانی شاخص	
۳	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	محرومیت‌های اجتماعی مجرمین
	-	۱	۱	-	-	-	-	-	۱	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	رعایت شئونات اخلاقی
	-	-	-	-	-	-	-	-	۱	-	فراوانی شاخص	
۷	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	تعامل ضعیف نهادها با پلیس
	۲	۱	۱	-	-	-	۱	۱	۱	-	فراوانی شاخص	
۲	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	ضعف همکاری خانواده‌ها
	-	۱	-	-	-	-	-	-	۱	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	سختی خدمت
	-	-	-	-	-	-	-	۱	-	-	فراوانی شاخص	
۷	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	برنامه‌ریزی
	-	-	۲	۲	۱	-	۱	۱	-	-	فراوانی شاخص	

عوامل رفتاری (انسانی)

کل فراوانی	منبع										شاخص	مؤلفه
	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱		
۴	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	هماهنگی پلیس با دستگاه قضا
	-	-	۱	-	-	-	۱	۲	-	-	فراوانی شاخص	
۲	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	کم‌اهمیت بودن موضوعات اخلاقی
	-	-	۱	-	-	-	۱	-	-	-	فراوانی شاخص	
۵	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	کم‌اعتمادی به برخوردهای دستگاه قضایی
	-	۱	۱	-	۱	۱	۱	-	-	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	برخورد قانونی آنی
	۱	-	-	-	-	-	-	-	-	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	زیاده‌خواهی‌های اجتماعی
	-	-	-	-	-	۱	-	-	-	-	فراوانی شاخص	
۲	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	مطالبات مسئولان
	۱	-	-	-	-	۱	-	-	-	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	موج‌آفرینی‌های افراد و نهادها
	-	-	-	-	-	۱	-	-	-	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	تأثیر ارزش‌های غربی بر ارزش‌های اسلامی
	۱	-	-	-	-	-	-	-	-	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	خارج شدن جامعه از مدار اخلاق
	-	-	-	-	-	۱	-	-	-	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	رویکرد جامعه‌شناختی در فرآیندهای قانونی
	-	-	-	-	-	۱	-	-	-	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	کاهش سرمایه اجتماعی
	-	-	-	-	۱	-	-	-	-	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	برخورد فیزیکی
	-	-	-	۱	-	-	-	-	-	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	حمایت جامعه
	-	-	-	۱	-	-	-	-	-	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	انتشار رفتار در فضای مجازی
	-	-	-	۱	-	-	-	-	-	-	فراوانی شاخص	
۵	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	تخصص کار در امنیت اخلاقی
	۳	-	۲	-	-	-	-	-	-	-	فراوانی شاخص	

کل فراوانی	منبع										شاخص	مؤلفه
	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱		
۲	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	گسترش ناامنی اخلاقی در جامعه
	۱	-	۱	-	-	-	-	-	-	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	اجرای مناسب قانون
	-	-	۱	-	-	-	-	-	-	-	فراوانی شاخص	
۲	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	اخلاق مدیریتی
	۱	-	۱	-	-	-	-	-	-	-	فراوانی شاخص	
۲	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	بی توجهی مدیران
	-	۱	۱	-	-	-	-	-	-	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	شفاف نبودن مسئولیت‌ها
	-	-	۱	-	-	-	-	-	-	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	استفاده به موقع از ابزار و تجهیزات مورد نیاز
							۱				فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	عدم تناسب بین حقوق و مأموریت (کاهش انگیزه)
								۱			فراوانی شاخص	
۲	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	تفاوت نگاه مقامات سیاسی (تعارض مدیریتی)
		۱				۱					فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	برخورد فیزیکی در منظر جامعه (برخورد سلیقه‌ای)
				۱							فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	عدم هماهنگی بین سازمان‌های فرهنگی کشور
	۱										فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	نیود الزام در مشارکت سازمان‌های ذیربط
	۱										فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	ضعف در اطلاع‌رسانی و مشارکت مردم
	۱										فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	عدم همراهی و نامتوازن بدون اقدامات فرهنگی و اجتماعی با اقدامات عملیاتی و اجرایی
	۱										فراوانی شاخص	

(منبع: تهیه و تنظیم از محقق)

جدول (۳) تحلیل فراوانی مؤلفه‌ها و شاخص‌های عوامل ساختاری

کد فراوانی	منبع										شاخص	مؤلفه
	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱		
۷	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	کمبود نیروی متخصص و متعهد
	-	-	-	۱	۵	-	-	-	-	۱	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	عدم تناسب بین تجهیزات و مأموریت
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۱	فراوانی شاخص	
۶	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	کمبود تجهیزات مناسب برای پایش مجرمین
	۲	-	-	-	-	۲	-	۱	-	۱	فراوانی شاخص	
۲	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	نبود مکان مناسب برای نگهداری اقلام مجرمانه
	-	-	-	-	-	۱	-	-	-	۱	فراوانی شاخص	
۷	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	کمبود فناوری‌ها و اطلاعات
	۱	۱	۱	۲	-	-	۱	-	۱	-	فراوانی شاخص	
۴	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	کمبود تجهیزات نظارتی
	-	-	۱	۱	-	-	-	۱	۱	-	فراوانی شاخص	
۵	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	کمبود تجهیزات آموزشی
	۱	۱	۱	-	-	۱	-	-	۱	-	فراوانی شاخص	
۸	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	کمبود بودجه و اعتبارات
	۱	۱	۱	۱	۱	۱	-	۱	۱	-	فراوانی شاخص	
۱۰	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	سلاح و تجهیزات مناسب
	۲	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	-	فراوانی شاخص	
۵	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	ابزار مدیریت دانش
	۱	۱	-	-	-	۱	-	۱	۱	-	فراوانی شاخص	
۶	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	ساختار سازمانی مناسب
	۱	-	۱	-	۱	۱	۱	۱	-	-	فراوانی شاخص	
۱۰	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	وسایله تردد و حمل و نقل مناسب
	۲	۱	۱	۱	۱	۲	۱	۱	-	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	پیچیدگی هرمن سازمانی
	-	-	-	-	-	-	-	۱	-	-	فراوانی شاخص	
۲	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	گسترده‌گی مأموریت‌های سازمانی
	-	-	-	-	-	-	۲	-	-	-	فراوانی شاخص	
۳	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	مشخص نبودن شرح وظایف
	-	-	۲	۱	-	-	-	-	-	-	فراوانی شاخص	

عوامل ساختاری (فردی)

(منبع: تهیه و تنظیم از محقق)

جدول (۴) تحلیل فراوانی مؤلفه‌ها و شاخص‌های عوامل زمینه‌ای

کل فراوانی	منبع										شاخص	مؤلفه
	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱		
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	نبود برنامه منسجم در کشور
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۱	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	عدم پشتیبانی قانونی از عملکرد پلیس
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۱	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	مشخص نبودن دقیق مفاهیم امنیت اخلاق
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۱	فراوانی شاخص	
۸	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	عدم شفافیت قانون
	۱	۱	۱	-	-	۱	-	۳	۱	-	فراوانی شاخص	
۲	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	شناخت عمیق مجرمان از خلأهای قانونی
	-	-	-	-	-	۱	-	-	۱	-	فراوانی شاخص	
۵	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	خلأهای قانونی در امنیت اخلاقی
	-	۱	۱	-	۱	-	۱	-	۱	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	عدم ترویج جایگاه زند در فرهنگ اسلامی ایرانی
	-	-	-	-	-	-	-	-	۱	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	فقر فرهنگی و اقتصادی
	-	-	-	-	-	-	-	-	۱	-	فراوانی شاخص	
۴	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	عدم تعیین دقیق مصادیق مجرمانه
	-	۱	-	-	-	۱	-	۱	۱	-	فراوانی شاخص	
۲	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	ابهام در تعیین رویکرد عدالت
	-	-	-	-	-	۱	-	۱	-	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	ابهام در برداشت از مفهوم جریحه دار کردن عفت عمومی
	-	-	-	-	-	-	-	۱	-	-	فراوانی شاخص	
۲	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	به روز نبودن قوانین
	-	-	۱	-	-	-	-	۱	-	-	فراوانی شاخص	
۶	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	تداخل در وظایف
	۱	-	۲	-	۱	-	۱	-	۱	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	فقدان رویکرد جامعه‌شناختی در فرآیندهای قانونی
	-	-	-	-	-	۱	-	-	-	-	فراوانی شاخص	
۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	شماره مصاحبه	عدم تعریف مجازات‌های جایگزین
	-	-	-	-	۱	-	-	-	-	-	فراوانی شاخص	

عوامل زمینه‌ای (قانونی)

مؤلفه	شاخص	منبع										فراوانی کل	
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰		
	اتخاذ تصمیمات سلیقه‌ای از سوی قضات	شماره مصاحبه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱
		فراوانی شاخص	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	نبود اختیارات قانونی	شماره مصاحبه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱
		فراوانی شاخص	-	-	-	-	-	-	۱	-	-	-	
	دخالت‌های نهادی	شماره مصاحبه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۲
		فراوانی شاخص	-	-	-	-	-	-	۱	۱	-	-	
	نبود سبک و روش واحد در برخورد با ناهنجاری‌ها	شماره مصاحبه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۲
		فراوانی شاخص	-	-	-	-	-	-	-	۱	۱	-	
	نحوه اجرای قوانین در کشور	شماره مصاحبه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱
		فراوانی شاخص	-	-	-	-	-	-	۱	-	-	-	
	عدم برنامه‌ریزی و پیشگیری	شماره مصاحبه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۲
		فراوانی شاخص	-	-	-	-	-	-	-	۱	-	-	
	کارکرد منفی فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی	شماره مصاحبه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱
		فراوانی شاخص	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۱	
	ضعف نظارتی سازمان‌ها	شماره مصاحبه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۲
		فراوانی شاخص	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۱	
	کارکنان غیر متخصص در مباحث امنیت اخلاقی	شماره مصاحبه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱
		فراوانی شاخص	-	-	-	-	-	-	-	۱	-	-	
	عدم شایسته‌سالاری	شماره مصاحبه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱
		فراوانی شاخص	-	-	-	-	-	-	-	۱	-	-	
	ضعف نظارتی دستگاه‌های ذیربط	شماره مصاحبه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱
		فراوانی شاخص	-	-	-	-	-	-	-	۱	-	-	
	عدم اعتماد کافی کارکنان از نظر معاضدت قضایی	شماره مصاحبه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱
		فراوانی شاخص	-	-	-	-	-	-	-	-	۱	-	
	نداشتن نقشه راه مناسب برای مشارکت سایر سازمان	شماره مصاحبه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱
		فراوانی شاخص	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۱	

(منبع: تهیه و تنظیم از محقق)

جدول (۵) تنظیم ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل تحقیق

ابعاد	مؤلفه	شاخص
کاهش انگیزه کارکنان		تعارض ادراک اجتماعی با مأموریت
		تعارض شعارها با الزامات موجود
		ضعف مشارکت کارکنان
		وجه‌المصلحه شدن کارکنان
		عدم شناخت نیازهای کارکنان
		علاقه‌مندی کمتر کارکنان به خدمت در این حوزه
		انتشار رفتار مأموران در فضای مجازی
		عدم تطابق خواسته‌های سازمانی با داشته‌های رفتاری
		فرسایشی بودن خدمت کارکنان
		فراهم بودن بستر اتهام‌زنی به مأموران
مجازات افراد مجرم		عدم استفاده از محرومیت‌های اجتماعی
		برخوردهای فیزیکی با مجرمین
رفتاری (انسانی)		شناخت خلأهای سیاسی و دور زدن سیستم از سوی مجرمین
		عدم تناسب آموزش با مأموریت
		عدم کفایت آموزش کارکنان از حیث مسائل شرعی
		عدم کفایت آموزش کارکنان از حیث نحوه اقدام
		ضعف آموزش به جهت عدم دسترسی به فناوری‌های مورد نیاز
		ضعف آموزش کارکنان با مسائل امنیت اخلاقی
		کمبود آگاهی‌های کارکنان با مسائل حوزه روان‌شناسی
		وجود کارکنان غیر متخصص در این حوزه
		عدم مشارکت مناسب سازمان‌های متولی در برخورد جدی
		عدم مسئولیت‌پذیری سازمان‌های متولی در برخورد با این پدیده
نبود مشارکت و همراهی سایر سازمان‌های متولی		نبود نظارت و اقدام مناسب از سوی دستگاه‌های متولی
		کم‌اهمیت بودن موضوعات امنیت اخلاقی
		عدم آشنایی سازمان‌ها با مسئولیت خود
		عدم برنامه‌ریزی و اقدام پیشگیرانه
نبود برنامه‌ریزی و اجرای مناسب		نبود برنامه در برابر زیاده‌خواهی‌های اجتماعی
		نبود برنامه و افزایش مطالبات مسئولین
		نبود رویکرد جامعه‌شناختی در فرآیندهای قانونی
		نداشتن سبک و روش واحد در برخورد با این پدیده
		برخوردهای مقطعی
		نبود هماهنگی در سازمان
		ضعف هماهنگی پلیس و دستگاه قضایی
		نبود برنامه منسجم در کشور
		ضعف در اجرای مناسب قانون
		نداشتن نقشه راه مناسب برای مشارکت سازمان‌ها
فقدان برنامه‌های راهبردی		

شخص	مؤلفه	ابعاد
ریختن قبح جرائم اخلاقی در جامعه تأثیر ارزش‌های غربی بر ارزش‌های اسلامی بی‌توجهی مدیران به مسائل سازمان حمایت اجتماعی از هنجارشکنان کم‌اهمیت بودن موضوعات امنیت اخلاقی خارج شدن جامعه از مدار اخلاق تسری ناامنی اخلاقی به ادارات خصوصی و دولتی ضعف در اجرا و رسیدگی فوری به جرائم مجرمان عدم رعایت شئون اخلاقی توسط برخی از افراد الگو ضعف همکاری خانواده‌ها با پلیس تعامل ضعیف نهادها با پلیس و برعکس تعارض در نگاه مدیران به این موضوع وجود تفاوت نگاه در بین مسئولان سیاسی کشور سیاسی‌سازی معضلات اجتماعی فشار بر نیروهای مجری قانون ضعف در اخلاق مدیریتی بی‌توجهی مدیران به مسائل این حوزه مصلحت‌اندیشی‌های موسمی مدیران سوءاستفاده از گرایش‌های احساسی جامعه موج‌آفرینی‌های افراد و نهادها ورود نهادهای مختلف و دخالت‌های صاحبان نفوذ عدم شایسته‌سالاری کمبود نیروی متخصص و متعهد	نیبود حساسیت لازم برای برخورد با این پدیده	تجهیزات و مأموریت
عدم شایسته‌سالاری پپیچیده بودن و حساسیت خدمتی این حوزه نبود ابزارهای مناسب رصد و پایش مجرمین کمبود فناوری و اطلاعات متناسب با مأموریت کمبود تجهیزات آموزشی کمبود تجهیزات نظارتی عدم تناسب سلاح و تجهیزات متناسب با مأموریت عدم وجود ابزار مدیریت دانش کمبود وسیله تردد و حمل و نقل کمبود تجهیزات عملیاتی کمبود سامانه‌های استعلامی عدم وجود مکان مناسب برای نگهداری اقلام مجرمان عدم استفاده از تجهیزات و فناوری‌های نوین کمبود ابزار الکترونیکی کنترل مجرمین	کمبود و عدم تناسب بین تجهیزات و مأموریت	
پپیچیدگی هرم سازمانی گسترده‌گی مأموریت‌های سازمانی ساختار نامناسب سازمانی مشخص نبودن شرح وظایف	نیبود ساختار سازمانی مناسب	

ابعاد	مؤلفه	شاخص
زمینه‌ای	کمبود بودجه و اعتبارات	کمبود شدید منابع مالی
		عدم تخصیص مناسب اعتبارات
		تناسب نداشتن بودجه اختصاصی با انجام مأموریت
	خلأهای قانونی	عدم انجام صحیح بودجه تخصیصی
		مشخص نبودن دقیق مفاهیم امنیت اخلاقی
		عدم شفاف بودن قوانین
		شناخت عمیق مجرمین از خلأهای قانونی و سیاسی
		شفاف نبودن مصادیق مجرمانه امنیت اخلاقی
		ابهام در رویکرد عدالت
		عدم وجود قوانین و دستورالعمل‌های مناسب
		تداخل وظایف سازمان‌های متولی
		نبود شفافیت لازم در مسئولیت سایر دستگاه‌های متولی
		عدم ترویج فرهنگ اسلامی ایرانی جایگاه زن
	مشکلات و معضلات فرهنگی	فقر فرهنگ و اقتصادی
		کارکرد منفی فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی
کاهش منزلت و سرمایه اجتماعی پلیس		
عدم وجود وحدت رویه قضایی	متناسب نبودن احکام با جرائم	
	تفاوت آراء قضایی در مورد یک جرم	
	تفاوت در صدور احکام قضایی	
عدم پشتیبانی قانونی از عملکرد پلیس	ضعف اعتماد به حمایت‌های سازمانی	
	عدم احساس امنیت شغلی کارکنان	
	عدم احساس امنیت جانی و مالی کارکنان	

(منبع: تهیه و تنظیم از محققین)

در این تحقیق برای اولویت‌بندی گویه‌های تحقیق یا همان مشکلات سازمان از دید پاسخ‌دهندگان از آزمون فریدمن استفاده گردیده است که نتیجه آن برای تک‌تک شاخص‌ها و مؤلفه‌ها و ابعاد تحقیق به شرح ذیل می‌باشد:

جدول (۶) رتبه‌بندی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها با آزمون فریدمن

رتبه	میانگین رتبه‌ای	شاخص	مؤلفه	ابعاد
۹	۳۴/۳۶	تعارض ادراک اجتماعی با مأموریت	کاهش انگیزه کارکنان ۳۶/۱۱	رفتاری (انسانی) ۳۸/۲۷
۱۰	۳۴/۲۲	تعارض شعارها با الزامات موجود		
۸	۳۴/۴۵	ضعف مشارکت کارکنان		
۵	۳۶/۸۸	وجه‌المصالحه شدن کارکنان		
۶	۳۵/۳۸	عدم شناخت نیازهای کارکنان		
۴	۳۷/۰۰	علاقه‌مندی کمتر کارکنان به خدمت در این حوزه		
۳	۳۸/۵۲	انتشار رفتار مأموران در فضای مجازی		
۷	۳۴/۶۷	عدم تطابق خواسته‌های سازمانی با داشته‌های رفتاری		
۱	۳۹/۸۹	فرسایشی بودن خدمت کارکنان		
۲	۳۸/۷۳	فراهم بودن بستر اتهام‌زنی به مأموران		
۲	۳۸/۷۵	عدم استفاده از محرومیت‌های اجتماعی	مجازات افراد مجرم	۳۸/۶۵
۳	۳۷/۳۵	برخوردهای فیزیکی با مجرمین		
۱	۳۹/۸۴	شناخت خلأهای سیاسی و دور زدن سیستم از سوی مجرمین		
۲	۳۹/۲۲	عدم تناسب آموزش با مأموریت	عدم تناسب و ضعف در آموزش کارکنان	۳۸/۹۰
۴	۳۸/۷۶	عدم کفایت آموزش کارکنان از حیث مسائل شرعی		
۱	۳۹/۵۴	عدم کفایت آموزش کارکنان از حیث نحوه اقدام		
۷	۳۷/۸۶	ضعف آموزش به جهت عدم دسترسی به فناوری‌های مورد نیاز		
۳	۳۹/۸۱	ضعف آموزش کارکنان با مسائل امنیت اخلاقی		
۵	۳۸/۵۵	کمبود آگاهی‌های کارکنان با مسائل حوزه روان‌شناسی		
۶	۳۸/۲۱	وجود کارکنان غیر متخصص در این حوزه		
۴	۳۸/۴۷	عدم مشارکت مناسب سازمان‌های متولی در برخورد جدی	نبود مشارکت و همراهی سایر سازمان‌های متولی	۳۸/۷۳
۳	۳۸/۸۸	عدم مسئولیت‌پذیری سازمان‌های متولی در برخورد با این پدیده		
۵	۳۷/۹۳	نبود نظارت و اقدام مناسب از سوی دستگاه‌های متولی		
۱	۳۹/۲۴	کم‌اهمیت بودن موضوعات امنیت اخلاقی		
۲	۳۹/۱۱	عدم آشنایی سازمان‌ها با مسئولیت خود		
۶	۳۸/۶۶	عدم برنامه‌ریزی و اقدام پیشگیرانه		
۵	۳۸/۸۸	نبود برنامه در برابر زیاده‌خواهی‌های اجتماعی	برنامه‌ریزی و اجرای مناسب	۳۸/۵۴
۴	۳۹/۰۸	نبود برنامه و افزایش مطالبات مسئولین		
۱۰	۳۷/۸۵	نبود رویکرد جامعه‌شناختی در فرآیندهای قانونی		

رتبه	میانگین رتبه‌ای	شاخص	مؤلفه	ابعاد		
۱	۳۹/۷۲	نداشتن سبک و روش واحد در برخورد با این پدیده				
۲	۳۹/۴۸	برخوردهای مقطعی				
۱۱	۳۷/۷۱	نبود هماهنگی در سازمان				
۸	۳۸/۱۶	ضعف هماهنگی پلیس و دستگاه قضایی				
۳	۳۹/۲۹	نبود برنامه منسجم در کشور				
۷	۳۸/۳۲	ضعف در اجرای مناسب قانون				
۹	۳۸/۰۷	نداشتن نقشه راه مناسب برای مشارکت سازمان‌ها				
۱۲	۳۷/۳۳	فقدان برنامه‌های راهبردی				
۱	۳۹/۴۲	ریختن قیج جرائم اخلاقی در جامعه			نبود حساسیت لازم برای برخورد با این پدیده ۳۸/۱۱	
۱۱	۳۶/۸۹	تأثیر ارزش‌های غربی بر ارزش‌های اسلامی				
۳	۳۸/۷۱	بی‌توجهی مدیران به مسائل سازمان				
۹	۳۷/۲۷	حمایت اجتماعی از هنجارشکنان				
۲	۳۹/۱۲	کم‌اهمیت بودن موضوعات امنیت اخلاقی				
۱۰	۳۷/۰۶	خارج شدن جامعه از مدار اخلاق				
۸	۳۷/۷۷	تسری ناامنی اخلاقی به ادارات خصوصی و دولتی				
۴	۳۸/۵۴	ضعف در اجرا و رسیدگی فوری به جرائم مجرمان				
۷	۳۷/۹۳	عدم رعایت شئون اخلاقی توسط برخی از افراد الگو				
۵	۳۸/۳۷	ضعف همکاری خانواده‌ها با پلیس				
۶	۳۸/۱۵	تعامل ضعیف نهادها با پلیس و برعکس	تعارض مدیریتی ۳۸/۸۴			
۵	۳۹/۰۵	تعارض در نگاه مدیران به این موضوع				
۶	۳۸/۸۲	وجود تفاوت نگاه در بین مسئولان سیاسی کشور				
۱	۳۹/۷۹	سیاسی‌سازی معضلات اجتماعی				
۲	۳۹/۶۱	فشار بر نیروهای مجری قانون				
۳	۳۹/۴۰	ضعف در اخلاق مدیریتی				
۴	۳۹/۲۷	بی‌توجهی مدیران به مسائل این حوزه				
۷	۳۸/۶۷	مصلحت‌اندیشی‌های موسمی مدیران				
۱۰	۳۷/۶۶	سوءاستفاده از گرایش‌های احساسی جامعه				
۹	۳۷/۹۹	موج‌آفرینی‌های افراد و نهادها				
۸	۳۸/۱۹	ورود نهادهای مختلف و دخالت‌های صاحبان نفوذ				

رتبه	میانگین رتبه‌ای	شاخص	مؤلفه	ابعاد
۱	۳۸/۷۵	عدم شایسته‌سالاری	کمبود نیروی متخصص و متعهد	ساختاری ۳۸/۵۱
۲	۳۸/۳۹	پیچیده بودن و حساسیت خدمتی این حوزه	۳۸/۵۷	
۴	۳۸/۶۸	نبود ابزارهای مناسب رصد و پایش مجرمین	کمبود و عدم تناسب بین تجهیزات و مأموریت ۳۸/۱۸	
۱۱	۳۷/۲۷	کمبود فناوری و اطلاعات متناسب با مأموریت		
۷	۳۸/۰۴	کمبود تجهیزات آموزشی		
۸	۳۷/۸۱	کمبود تجهیزات نظارتی		
۲	۳۹/۱۳	عدم تناسب سلاح و تجهیزات متناسب با مأموریت		
۱۲	۳۷/۱۰	عدم وجود ابزار مدیریت دانش		
۳	۳۸/۹۹	کمبود وسیله تردد و حمل و نقل		
۶	۳۸/۲۵	کمبود تجهیزات عملیاتی		
۹	۳۷/۶۹	کمبود سامانه‌های استعلامی		
۵	۳۸/۴۱	عدم وجود مکان مناسب برای نگهداری اقلام مجرمان		
۱	۳۹/۳۵	عدم استفاده از تجهیزات و فناوری‌های نوین	ساختاری ۳۸/۵۱	
۱۰	۳۷/۳۸	کمبود ابزار الکترونیکی کنترل مجرمین		
۳	۳۸/۷۹	پیچیدگی هرم سازمانی		نبود ساختار سازمانی
۴	۳۸/۵۵	گسترده‌گی مأموریت‌های سازمانی		سازمانی مناسب
۱	۳۹/۵۱	ساختار نامناسب سازمانی		۳۹/۰۱
۲	۳۹/۱۹	مشخص نبودن شرح وظایف		
۴	۳۷/۷۶	کمبود شدید منابع مالی		کمبود بودجه و اعتبارات ۳۸/۲۹
۲	۳۸/۳۳	عدم تخصیص مناسب اعتبارات		
۱	۳۸/۸۷	تناسب نداشتن بودجه اختصاصی با انجام مأموریت		
۳	۳۸/۲۱	عدم انجام صحیح بودجه تخصیصی		
۲	۳۹/۲۶	مشخص نبودن دقیق مفاهیم امنیت اخلاقی	خلأهای قانونی ۳۸/۵۸	زمینه‌ای (قانونی) ۳۸/۲۰
۳	۳۸/۹۹	عدم شفاف بودن قوانین		
۷	۳۷/۹۲	شناخت عمیق مجرمین از خلأهای قانونی و سیاسی		
۱	۳۹/۶۳	شفاف نبودن مصادیق مجرمانه امنیت اخلاقی		
۸	۳۷/۸۵	ابهام در رویکرد عدالت		
۴	۳۸/۵۵	عدم وجود قوانین و دستورالعمل‌های مناسب		
۵	۳۸/۲۴	تداخل وظایف سازمان‌های متولی	خلأهای قانونی ۳۸/۵۸	زمینه‌ای (قانونی) ۳۸/۲۰
۶	۳۸/۱۱	نبود شفافیت لازم در مسئولیت سایر دستگاه‌های متولی		

رتبه	میانگین رتبه‌ای	شاخص	مؤلفه	ابعاد
۳	۳۸/۷۷	عدم ترویج فرهنگ اسلامی ایرانی جایگاه زن	مشکلات و معضلات	
۴	۳۸/۳۳	فقر فرهنگ و اقتصادی	فرهنگی	
۱	۳۹/۱۸	کارکرد منفی فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی	۳۸/۸۳	
۲	۳۹/۰۳	کاهش منزلت و سرمایه اجتماعی پلیس	عدم وجود و وحدت رویه قضایی	
۲	۳۸/۳۱	متناسب نبودن احکام با جرائم	۳۸/۱۶	
۱	۳۸/۱۶	تفاوت آراء قضایی در مورد یک جرم	عدم پشتیبانی قانونی از عملکرد پلیس	
۳	۳۸/۰۱	تفاوت در صدور احکام قضایی	۳۷/۲۴	
۱	۳۷/۵۲	ضعف اعتماد به حمایت‌های سازمانی	عدم پشتیبانی قانونی از عملکرد پلیس	
۲	۳۷/۱۷	عدم احساس امنیت شغلی کارکنان	۳۷/۲۴	
۳	۳۷/۰۴	عدم احساس امنیت جانی و مالی کارکنان		

(منبع: تهیه و تنظیم از محقق)

جدول (۷) معناداری شاخص‌های مدل تحقیق

N	۷۰
Chi-square	۴۹۷۱/۸۰۵
Df	۸
Asymp.sig	۰/۰۰۰

همان‌طور که از داده‌های جدول شماره ۷ پیدا است، اولاً میانگین رتبه‌ای فریدمن نشان داد که گویه‌ها (ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها) از ارجحیت یکسانی برخوردار نیستند و ارجحیت آنان مطابق جدول رتبه‌بندی بالا می‌باشد، هرچند که اختلاف بین میانگین‌های به‌دست‌آمده خیلی زیاد نیست. ثانیاً **sig** کلی به‌دست‌آمده کمتر از میزان خطای مجاز؛ یعنی ۰/۰۵ می‌باشد. به عبارت دیگر ($\text{sig} < 0/05$) می‌باشد که تأییدکننده معنی‌دار بودن رابطه بین گویه‌ها (ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها) و موضوع مشکل‌شناسی می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

طبق داده‌های حاصل از رتبه‌بندی ابعاد تحقیق به کمک آزمون رتبه‌ای فریدمن می‌توان گفت که از دیدگاه پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه بسته و کمی تحقیق به ترتیب بعد ساختاری با کسب میانگین ۳۸/۵۱ در جایگاه اول و بعد رفتاری با کسب میانگین ۳۸/۲۷ در جایگاه دوم و بعد زمینه‌ای یا قانونی با کسب میانگین ۳۸/۲۰ در رتبه سوم یا آخر قرار می‌گیرد.

همچنین از بین مؤلفه‌های به‌دست‌آمده در ذیل بعد رفتاری که مشتمل بر هفت مؤلفه می‌باشد، به ترتیب مؤلفه عدم تناسب و ضعف در آموزش با کسب میانگین ۳۸/۹۰ در مرتبه اول قرار می‌گیرد و در ادامه به ترتیب مؤلفه‌های تعارض مدیریتی با کسب میانگین ۳۸/۸۴ در رتبه دوم، نبود مشارکت و همراهی سایر سازمان‌ها با کسب میانگین ۳۸/۷۳ در رتبه سوم، مجازات افراد با کسب میانگین ۳۸/۶۵ در رتبه چهارم، نبود برنامه‌ریزی دقیق با کسب میانگین ۳۸/۵۴ در رتبه پنجم، نبود حساسیت لازم برای برخورد با این پدیده با کسب میانگین ۳۸/۱۱ در رتبه ششم و کاهش انگیزه کارکنان با کسب میانگین ۳۶/۱۱ در رتبه هفتم یا آخر قرار گرفته است.

همچنین از بین مؤلفه‌های به‌دست‌آمده در ذیل بعد ساختاری که مشتمل بر چهار مؤلفه می‌باشد به ترتیب مؤلفه نبود ساختار سازمانی مناسب با کسب میانگین ۳۹/۰۱ در مرتبه اول قرار می‌گیرد و در ادامه به ترتیب مؤلفه‌های کمبود نیروی انسانی متخصص و متعهد با کسب میانگین ۳۸/۵۷ در رتبه دوم، کمبود بودجه و اعتبارات با کسب میانگین ۳۸/۲۹ در رتبه سوم و کمبود و عدم تناسب بین تجهیزات و مأموریت‌ها با کسب میانگین ۳۸/۱۸ در رتبه چهارم یا آخر قرار گرفته است.

همچنین از بین مؤلفه‌های به‌دست‌آمده در ذیل، بعد زمینه‌ای (قانونی) که مشتمل بر چهار مؤلفه می‌باشد، به ترتیب مؤلفه مشکلات و معضلات فرهنگی با کسب میانگین ۳۸/۸۳ در مرتبه اول قرار می‌گیرد و در ادامه به ترتیب مؤلفه‌های خلأهای قانونی با کسب میانگین ۳۸/۵۸ در رتبه دوم، عدم وجود وحدت رویه قضایی با کسب میانگین ۳۸/۱۶ در رتبه سوم و عدم پشتیبانی قانونی از عملکرد پلیس با کسب میانگین ۳۷/۲۴ در رتبه چهارم یا آخر قرار گرفته است.

با توجه به جایگاه ابعاد مورد مطالعه و اینکه بعد ساختاری در این تحقیق حائز بالاترین رتبه گردیده. امروزه ضرورت تجهیز پلیس به فناوری‌های نوین در این حوزه، تخصیص نیروی کارآمد و مجرب و متناسب ساختن ساختارهای این حوزه از پلیس با مأموریت خطیر امنیت اخلاقی جامعه بیش از پیش حیاتی به شمار می‌رود و خلأ یا نقصان در این مؤلفه‌ها می‌تواند باعث افول سرمایه اجتماعی پلیس از یک سو و کاهش انگیزه‌های خدمتی آنان از سوی دیگر شود، لذا ضرورت دارد به این مقوله‌ها توجه اساسی شود.

حوزه امنیت اخلاقی حوزه‌ای است که مشارکت، همراهی و همکاری تمام سازمان‌های متولی اعم از سازمان‌های فرهنگی، آموزشی، اجتماعی، انتظامی و قضایی را در برمی‌گیرد که در کنار آن‌ها همراهی رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی را می‌طلبد، لذا ضرورت دارد در کنار امر مهم آموزش کارکنان، فرهنگ‌سازی و سهیم شدن در این مسئولیت از سوی تمام دستگاه‌های متولی به جد مورد توجه قرار گیرد تا شاهد اثربخشی مأموریت امنیت اخلاقی در جامعه باشیم.

وجود برخی از موانع و خلأهای قانونی در حوزه امنیت اخلاقی باعث به وجود آمدن تعارضات و ناهماهنگی‌ها و نابسامانی‌های کارکردی می‌گردد، لذا ضرورت دارد متولیان امر این خلأها و محمل‌های قانونی را شناسایی و با طرح و پیگیری و تصویب از طریق مجاری قانونی، زمینه‌ها و بسترهای مناسب اجرای این مأموریت مهم و حساس جامعه را به‌خوبی فراهم نمایند. لذا بر مبنای نتایج فوق و به‌منظور مدیریت بهینه بر مشکلات موجود در این حوزه پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد:

پیشنهادات تحقیق

الف- پیشنهادات بعد رفتاری

۱- جلوگیری از ساختن فشار خدمتی و دشوار نمودن شرایط خدمت برای کارکنان و توجه به نیازهای روحی و روانی منابع انسانی جهت افزایش کارایی و اثربخشی آنان.

- ۲- مدنظر قرار دادن ملاحظات اساسی مربوط به تناسب شعارها و الزامات مأموریتی و توأم‌سازی ادراک اجتماعی در انجام مأموریت از سوی کارکنان توسط مسئولین پلیس امنیت اخلاقی.
- ۳- در راستای مناسب‌سازی آموزش‌ها با انجام بهینه مأموریت‌ها ضرورت دارد از هرگونه بی‌کفایتی آموزشی اعم از نحوه اقدام، ضعف‌های آموزشی در حوزه امنیت اخلاقی و مسائل شرعی به جد خودداری از به‌کارگیری و استفاده از کارکنان غیر متخصص اجتناب گردد.
- ۴- توسل به برخوردهای مقطعی، نبود برنامه منسجم و نداشتن سبک و روش واحد در برخورد با پدیده امنیت اخلاقی باعث اتلاف منابع سازمانی و از بین رفتن تلاش‌های فردی و گروهی و سازمانی ناجا خواهد شد و ما را از رسیدن به یک نقشه راه و برخورداری از برنامه‌های راهبردی دور خواهد ساخت، لذا ضرورت دارد در برنامه‌ریزی‌ها به کارایی و اثربخشی اقدامات خود توجه اساسی داشته باشیم.
- ۵- با توجه به اینکه مأموریت‌های امنیت اخلاقی بیشتر بین دستگاهی می‌باشد، لذا ضرورت دارد نیروی انتظامی از مجاری قانونی کشور ضمن مسئول‌سازی سایر دستگاه‌های متولی از سرمایه‌های اجتماعی خود به‌درستی محافظت کند.
- ۶- با توجه به تعارض مدیریتی موجود در این عرصه و فروریختن قبح جرائم اخلاقی در جامعه ضرورت دارد تا با رسیدگی فوری و اجرای به‌موقع احکام مربوط به جرائم مجرمان، انگیزه کارکنان این حوزه را حفظ نمود.
- ۷- جهت همکاری خانواده‌ها با پلیس در نهادینه کردن امنیت اخلاقی، ضرورت دارد با فراهم ساختن بستر تعامل بین پلیس، خانواده‌ها و نهادهای متولی در این مسیر حرکت روبه‌جلو و توأم با موفقیت داشته باشند.
- ۸- از هرگونه سیاسی‌سازی معضلات اجتماعی و اخلاقی و مصلحت‌اندیشی‌ها و موج‌آفرینی‌ها در این عرصه توسط هر فرد یا جریانی جلوگیری گردد.

ب- پیشنهادهای بعد ساختاری

- ۱- پیشنهاد می‌شود برای حفظ اقتدار سازمانی و حفظ حقوق شهروندی نسبت به تهیه خودروهایی متناسب با مأموریت، اقدام لازم صورت گیرد.
- ۲- توصیه می‌گردد، با استفاده از تجهیزات فناورانه ضمن کاهش تنش‌های بین مردم و پلیس که در برخوردهای رودررو به وجود می‌آید، امکان موفقیت‌های سازمانی را افزایش داده و انگیزه و علاقه خدمتی کارکنان را محافظت نمایند.
- ۳- فراهم نمودن ساختار سازمانی مناسب برای این حوزه مهم و همچنین تصریح در شرح وظایف کارکنان و احتراز از به وجود آوردن پیچیدگی در هرم سازمانی باعث کاهش چالش‌های ساختاری سازمان پلیس امنیت اخلاقی می‌گردد.
- ۴- پیشنهاد می‌گردد با تخصیص بودجه مناسب و هزینه‌کرد صحیح آن، تناسب اعتباری مناسبی را با انجام مأموریت‌ها به وجود بیاوریم تا شاهد افت مأموریت‌ها از حیث کمی و کیفی نباشیم.

ج- پیشنهادهای بعد زمینه‌ای

- ۱- ضرورت دارد قانون‌گذاران اعم از مجلس و تنظیم‌کنندگان لوایح که ابتدا به ساکن از خود ناجا شروع می‌گردد از هرگونه ابهام مصداقی در حوزه امنیت اخلاقی خودداری و با شفاف نمودن مصداق، نسبت به تعریف و روشن نمودن مفاهیم امنیت اخلاقی، اقدام نمایند.
- ۲- در راستای تقویت اعتماد به نفس کارکنان با انجام به موقع و درست حمایت‌های سازمانی از آنان از مضاعف شدن فشارهای خدمتی که از مجراها و کانال‌های مختلف به آنان وارد می‌گردد، جلوگیری گردد.
- ۳- لازم است که ضمن تأکید به موازین قانونی، کارکنان را مورد حمایت‌های سازمانی نیز قرار دهیم تا ضمن ارتقای امنیت شغلی از حیث جانی و مالی نیز از حمایت‌های قانونی برخوردار گردند.

- ۴- تلاش جهت جلوگیری از هرگونه عدم وجود وحدت رویه با شاخص‌هایی چون متناسب نبودن احکام با جرائم، تفاوت آراء قضایی درباره یک جرم و نیز تفاوت در صدور احکام قضایی، از طریق تعامل پلیس و دستگاه قضایی.
- ۵- کارکردهای منفی فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی و نیز فقر فرهنگی و ارزشی حاکم بر جامعه باعث به وجود آمدن فرهنگ دو و چندگانه در سراسر کشور گردیده است، لذا ضرورت دارد با استعانت از آیات و روایات و منابع دینی به یک رویه واحد فرهنگی که منبعث از ارزش‌های دینی و اعتقادی باشد، نائل گردیده و از دوگانگی و چندگانگی در این باره اجتناب کنیم.

تقدیر و تشکر

از فرماندهی محترم دانشگاه علوم انتظامی امین، معاون محترم پژوهش دانشگاه امین، ریاست محترم دانشکده فرماندهی و ستاد ناجا، معاون محترم پژوهش دانشکده فرماندهی و ستاد ناجا و همچنین کلیه اساتید خبره و صاحب‌نظر در حوزه امنیت اخلاقی که در راستای انجام این تحقیق ما را یاری کرده‌اند تقدیر و تشکر می‌گردد.

فهرست منابع و مآخذ

الف. منابع فارسی

۱. افتخاری، اصغر (۱۳۸۴)، معمای امنیت عمومی؛ درآمدی بر جایگاه تازه پلیس در جامعه، کتاب مجموعه مقالات امنیت عمومی پلیس، تهران، دانشگاه علوم انتظامی امین.
۲. اسکات، ریچارد (۱۳۹۳)، سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و بازاف، ترجمه دکتر حسن میرزایی، انتشارات سمت.
۳. باصری، احمد (۱۳۸۷ تابستان)، امنیت از دیدگاه مقام معظم رهبری، فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی پلیس پایتخت، شماره ۱، دوره اول، صفحه ۳۹ تا ۶۸.
۴. جاویدی، مجتبی (۱۳۸۹)، امنیت اخلاقی از دیدگاه رهبری، تهران، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
۵. حسینی، حسین (۱۳۸۶)، مدیریت احساس امنیت در جامعه، فصلنامه امنیت، سال پنجم، شماره ۴.
۶. قنبری، حسن (۱۳۹۵)، ارزیابی عملکرد مدیریت امنیت استان البرز در کنترل تجمعات موسیقی غیر مجاز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران دانشگاه علوم انتظامی امین، دانشکده فرماندهی و ستاد.
۷. رضاییان، علی (۱۳۸۹)، اصول مدیریت، انتشارات سمت.
۸. رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۸۷)، آنومی یا آشفتگی اجتماعی، چاپ اول، تهران، انتشارات سروش.
۹. سرشت، رحمان (۱۳۸۴)، نقش و جایگاه تقاضای اجتماعی در جهت‌گیری‌های راهبردهای ورزش، نشریه حرکت، شماره ۲۵.
۱۰. سعادت، اسفندیار (۱۳۸۶)، مدیریت منابع انسانی، تهران، سمت.
۱۱. غرایق زندی، داود (۱۳۹۱)، «بررسی نسبت اخلاق و امنیت، امکانی برای امنیت اخلاقی» تهران، فصلنامه مطالعات راهبردی، دوره ۱۵، دوره ۵۸، ص: ۱۰۸-۸۱.
۱۲. فرخجسته، هوشنگ (۱۳۸۰)، جامعه‌شناسی جنگ، اثر گاستون بوتول، چاپ ۸، تهران، انتشارات علمی و فرهنگی.
۱۳. کاظمی، علی‌اصغر (۱۳۸۲)، بحران نوگرایی و فرهنگ سیاسی در ایران، تهران، نشر هومس.
۱۴. کریمی‌آرا، محمدحسین (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر ارتقای عملکرد کارکنان پلیس امنیت اخلاقی ناجا، تهران دانشگاه علوم انتظامی امین، دانشکده اطلاعات و آگاهی.
۱۵. مصطفی‌نژاد، مهدی (۱۳۹۳)، الگویی برای مدیریت انتظامی بحران‌های قومی ایران، رساله دکتری، دانشگاه علوم انتظامی امین.

۱۶. میری، علی‌اکبر (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر فعالیت‌های گروه‌های نوپدید (عرفان‌های کاذب) بر امنیت اخلاقی شهروندان شمال شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی امین، دانشکده فرماندهی و ستاد.
۱۷. هاشمی، سید حامد؛ چور رامین‌زاد، سعیده (۱۳۹۰)، چالش‌های فراروی منابع انسانی و راهکارهایی برای رفع آن، فصلنامه کار و جامعه، شماره ۱۳۶.
۱۸. همتی، برزو (۱۳۹۱)، نقش حاشیه‌نشینی بر امنیت اخلاقی در شهرستان شهریار، دانشگاه علوم انتظامی امین، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۱۹. یاوری بافقی، امیرحسین (۱۳۹۰)، «سند راهبردی امنیت اخلاقی ناجا»، تهران: پلیس اطلاعات و امنیت عمومی.

الف. منابع لاتین

1. pauka, j., chorles,D.,Mora,j.G,&Nnazave, H(2013).Higher education in regional and city developent: Basque coantry, spain.
2. Foley,E. (2007), Escape from Politic? Social theory and the social capital de bute. American Behavioral scientist 4. (5): pp 550- 541.
3. Mayer, R. (2013), Conceptualizing ethical capital in social enterprice, Social Enterprice gurnal, vol. No. 3, p 250-264.

Archive of SID