

## ارائه الگوی ارزیابی فرماندهان و مدیران ناجا، مبتنی بر آسیب‌ها و تهدیدات

ابراهیم قربانی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۱۰

از صفحه ۷۵ تا ۱۰۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۱۵

### چکیده

تحقیق با هدف ارائه الگوی ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا مبتنی بر آسیب‌ها و تهدیدات انجام شد. این پژوهش در چارچوب رویکرد کیفی و با به‌کارگیری روش تحقیق داده بنیاد صورت گرفته است. شرکت کنندگان در پژوهش ۱۲ نفر از خبرگان (معاونان و رؤسای ادارات پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا) تا زمان رسیدن به اشباع نظری بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند. برای تحلیل محتوای داده‌های کیفی از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شد. یافته‌های تحلیل محتوای مصاحبه‌ها نشان داد در فرایند ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا از حیث آسیب‌ها و تهدیدات باید سه بعد، ده مؤلفه و ۵۴ شاخص مد نظر باشد. نتایج نشان داد ابعاد مؤثر در فرایند ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا از حیث آسیب‌ها و تهدیدات می‌تواند در قالب سه بعد ۱. ارزیابی بر پایه آسیب‌پذیری و تهدیدپذیری عمومی ۲. ارزیابی بر پایه آسیب‌پذیری و تهدیدپذیری تخصصی و ۳. ارزیابی بر پایه آسیب‌پذیری و تهدیدپذیری از طریق کارکردهای فضای مجازی مطرح شود. خروجی تحقیق به ترسیم الگوی ارزیابی منابع انسانی ناجا مبتنی بر آسیب‌ها و تهدیدات منجر شد.

### واژگان کلیدی

الگوی ارزیابی، فرماندهان و مدیران، آسیب‌ها و تهدیدات، پلیس مبارزه با مواد مخدر

وجود فرماندهان و مدیران شایسته، جزء جدانشدنی سازمانهای نظامی-انتظامی است. بدیهی است تحقق اهداف، راهبردها و برنامه‌های سازمانهای نظامی-انتظامی بدون وجود مدیران و رهبران باتجربه امکانپذیر نیست (ترابی، شریعتی و درخشان، ۱۳۹۵، ص ۱۷۲). اهمیت منابع انسانی در سازمانهای انتظامی و نظامی از بقیه سازمانها بیشتر است؛ چرا که این نوع سازمانها با عرضه خدمات گوناگون به نوعی رابط نظام حکومتی و مردم هستند. امروزه اهمیت جایگاه و نقش فرماندهان و مدیران به عنوان طراحان، هدایتگران و اداره کنندگان اصلی سازمان بر کسی پوشیده نیست و به کارگیری نظامهای مؤثر انتخاب، جذب، نگهداری، ارزیابی و توسعه آنان نیز طبیعتاً از جایگاه مهم و ویژه‌ای برخوردار است (قربانی و کیانی، ۱۳۹۹، ص ۲۴۸). ارزیابی در گزینش یکی از مسائل مهم مدیریت منابع انسانی و از خطیرترین وظایف مدیران بالادستی در سازمانها به شمار می‌رود. هدف ارزیابی منابع انسانی قبل از گمارده شدن بر منصب مدیریت و فرماندهی و یا هنگام اجرای وظائف، شناسایی میزان اثربخشی و کارآمدی آنان تلقی می‌شود. ارزیابی مدیران و فرماندهان، نه تنها اطلاعات معتبر و صحیح در اختیار فرماندهان ارشد قرار می‌دهد، بلکه اطلاعات مناسبی هم در اختیار خود مدیران و فرماندهان قرار می‌گیرد (رحمتی، ۱۴۰۰، ص ۲۰۷)؛ چرا که نسبت به عملکرد و رفتارهای شغلی خود آگاه می‌شوند و به نقاط قوت و ضعف عملکردی خود پی می‌برند. این اطلاعات پایه مناسبی برای اصلاح و بهبود رفتارهای مدیریتی و فرماندهی و رشد و پرورش شخصیت آنها خواهد بود. سازمانهای نظامی-انتظامی همانند دیگر سازمانها و نهادها به ارزیابی فرماندهان و مدیران نیاز مبرم دارند و بررسی نتایج دوره‌ای معین را فرایندی مهم و راهبردی در سنجش میزان کارایی و بهره‌وری تلقی می‌کنند و در صددند تا ضمن تعیین جایگاه رقابتی سازمان خود، نقش قابل توجهی در زمینه بهبود مستمر و افزایش کیفیت و اثربخشی تصمیماتشان داشته باشند (قربانی و کیانی، ۱۳۹۹، ص ۲۴۹).

پلیس جمهوری اسلامی ایران به عنوان سازمانی انتظامی در راستای تحقق اهداف ذاتی خود، که همان حفظ نظم و امنیت در جامعه است، همواره مورد آماج تهاجم و تهدیدات مختلف است. صیانت از مدیران، فرماندهان و کارکنان و اجرای صحیح مأموریتهای سازمانی نیازمند آسیب شناسی مبتنی بر تهدیدات و آسیب‌پذیریهای مأموریتی کارکنان خود در جهت شکست تهدیدات و پیشگیری از آسیبها است. پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا نیز به سبب مأموریتهای ذاتی خود، که مقابله مؤثر با قاچاقچیان، توزیع کنندگان و مصرف کنندگان مواد مخدر است، همواره در معرض آسیبها و تهدیدات متفاوتی است که در صورت نبود و یا ضعف ارائه روشهای

ارزیابی فرماندهان و مدیران این پلیس از حیث تهدیدات و آسیب‌ها مشکلات بسیاری دامنگیر فرماندهان و مدیران و در نتیجه سازمان متبوع خواهد شد. در حال حاضر بررسیها نشان می‌دهد که تهدیدات و آسیب‌های وارد شده به سازمان، می‌تواند توان فکری، معنوی و مادی آن را به منظور تعالی بخشیدن به اعضا و کارکنان از بین ببرد و موجب کاستن کارایی و بهره‌دهی و اختلال در کارها و برنامه‌های جاری شود. با توجه به اینکه طی چند سال اخیر آسیب‌ها و تهدیدهایی که می‌تواند مانع عملکرد هر چه بهتر فرماندهان و مدیران و کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا شود، رو به افزایش است و ابعاد و شاخصهای ارزیابی فرماندهان و مدیران باید هم جهت با وضعیت موجود به روزرسانی شود و از همه مهمتر پژوهشهایی مبتنی بر ارائه ابعاد مربوط به ارزیابی فرماندهان و مدیران بر اساس آسیب‌ها و تهدیدات مشاهده نمی‌شود. توجه به این نکته ضرورت دارد که استفاده از ابعاد و مؤلفه‌هایی که بتواند یکپارچه و با استفاده از جنبه‌های مهم و برگرفته از موضوعات روز بویژه موضوعات تخصصی این پلیس و فضای نوپدید مجازی، فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا را مورد ارزیابی قرار دهد، ضروری به نظر می‌رسد؛ لذا محقق در این تحقیق در صدد است تا نسبت به ارائه الگوی ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا از حیث آسیب‌ها و تهدیدات بپردازد.

## ۲. سؤالات پژوهش

۱. الگوی ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا مبتنی بر آسیب‌ها و تهدیدات چیست؟
۲. شاخصهای ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا مبتنی بر آسیب‌ها و تهدیدات کدام است؟
۳. مؤلفه‌های ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا مبتنی بر آسیب‌ها و تهدیدات چیست؟
۴. ابعاد ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا مبتنی بر آسیب‌ها و تهدیدات چیست؟

## ۳. پیشینه پژوهش

با بررسی تحقیقات گذشته و مطالعات پیشین، این مهم محرز شد که تاکنون هیچ گونه پژوهش مشابه در زمینه موضوع تحقیق، مبنی بر ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با

## Archive of SID

مواد مخدر ناجا مبتنی بر آسیب‌ها و تهدیدات و یا دیگر پلیس‌های تخصصی اجرایی نشده است؛ لذا در ادامه، تحقیقات و مطالعاتی ارائه شده که به نوعی با موضوع این تحقیق مرتبط است. قربانی و شکوهی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "ارائه الگوی اشراف اطلاعاتی پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا" به این نتیجه دست یافتند که در حوزه ارتباطات با منابع و مخبران و ارتباطات مجازی تهدیدهایی وجود داشته که به تغییرات منفی در حوزه منابع انسانی منجر شده است. از این رو ارتقای اشراف در حوزه ارتباطات مجازی و هدایت منابع و مخبران از طریق اشراف محیطی و فردی خواهد توانست از بروز آسیب و تهدیدات جلوگیری به عمل آورد. بصیری، اردلان و صمیمی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان "ارائه الگوی ارزیابی آسیب پذیری سایبری سازمانهای نظامی" به این نتیجه دست یافتند که الگوی ارزیابی آسیب پذیری سایبری سازمانهای نظامی، چهار بعد (فرایند تولید نرم افزار، روشها، ساختار سازمانی و آموزش) و سیزده مولفه دارد که از میان این چهار بعد، فرایند تولید نرم افزار بیشترین اهمیت و فرایند آموزش، کمترین اهمیت را در پوشش آسیب پذیری دارد. تقویت ساختارهای سایبری، ارتقای سطح آموزشهای مدیران و کارکنان، پشتیبانی، نگهداری و ارتقای فنی نرم افزارهای کاربردی از جمله راهکارهای پیشنهادی به منظور کاهش آسیب پذیریهای سایبری در سازمانهای نظامی است. علیزاده (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "آسیب شناسی مدیریت منابع انسانی ناجا براساس الگوی تعالی منابع انسانی" به این نتیجه دست یافت که براساس الگوی تعالی منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی در ناجا در حوزه راهبردهای منابع انسانی (۳۹ امتیاز)، فرایندهای منابع انسانی (۱۱۴ امتیاز) و نتایج منابع انسانی (۶۰ امتیاز) و در مجموع ۲۱۳ امتیاز از ۱۰۰۰ امتیاز کسب نموده است و میان وضع موجود و مطلوب آن شکاف وجود دارد. سلامی و میار (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان "الگوی ارزیابی عملکرد فرماندهان و مدیران عالی سپاه با رویکرد علوی" به این نتیجه دست یافتند که چهار بعد، ۱۳ مؤلفه و ۴۲ شاخص عرضه در الگوی ارزیابی عملکرد مؤثر است. ابعاد الگو شامل اعتقادی با چهار مؤلفه و ۱۱ شاخص، ویژگیهای شخصیتی با سه مؤلفه و ۱۱ شاخص، مدیریت جهادی با سه مؤلفه و ده شاخص، و دانشی و مهارتی با سه مؤلفه و ده شاخص است. یونگتاو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "ارائه یک الگوی ارزیابی برای ارزیابی عملکرد برخی سازمانهای نظامی" به این نتیجه دست یافتند که ترتیب اهمیت چهار دیدگاه الگوی تحقیق برای عملکرد این سازمانها در تایوان به صورت ۱. رشد و یادگیری ۲. مالی ۳. فرایندهای داخلی و توسعه است.

1. Yongtao

## ۴. مبانی نظری پژوهش

## ۴-۱. ارزیابی مدیران و اهمیت آن

مدیران یکی از مهمترین منابع هر سازمان هستند و عملکرد آنها در موفقیت و پیشبرد اهداف سازمانی نقش زیادی دارد. همچنین ارزیابی عملکرد مدیران، یکی از وظایف مهم مدیریت منابع انسانی است. در سالهای اخیر به نقش ارزیابی عملکرد مدیران یا ارزشیابی عملکرد نیروها توجه زیادی شده است. عملکرد به معنای تلاش کارمند برای اجرای وظایف و مسئولیتهای خود و کمک به سازمان در رسیدن به اهداف تعیین شده و ارزیابی عملکرد به معنای بازبینی عملکرد به منظور سنجش میزان بهره‌وری کارکنان است. از نظر لغوی واژه ارزیابی به معنی تعیین ارزش چیزی است. به گفته برخی از صاحب‌نظران، ارزیابی با دو واژه ارزشیابی و سنجش مترادف است و نمی‌توان بین این سه واژه تفاوت معنایی و مفهومی قائل شد. عده‌ای نیز این سه واژه را از یکدیگر جدا، و حیطه کاربرد آن را درجه بندی کرده‌اند. به عنوان مثال ابیلی ارزشیابی را از ارزیابی جامعتر می‌داند و حیطه کاربرد آن را وسیعتر از ارزیابی می‌شمارد در حالی که سیف ارزشیابی را از سنجش جامعتر، و سنجش را جزئی از ارزشیابی می‌داند (نویخت، ۱۳۹۴، ص ۳۳-۳۴).

اولین تعریف ارزیابی به نام رالف تایلر<sup>۱</sup> ثبت شده است. وی ارزیابی را وسیله تعیین میزان رسیدن به اهداف می‌داند. گوردون هانتیک<sup>۲</sup>، مانوئل زیمبلس<sup>۳</sup> و مارتین گادفری<sup>۴</sup> معتقدند که ارزیابی به تجزیه و تحلیل بازده و هزینه هر طرح پس از اجرای آن می‌پردازد. نورمن جکسون (۱۹۹۸) نیز ارزیابی را فراهمسازی معیار و ملاکی برای پاسخگویی، آسانسازی یادگیری و ایجاد توانایی به منظور اصلاح و بهبود و یا تغییر می‌داند. از نظر وی توانایی شناخت، خود پایهای برای خود تنظیمی است و فرایند خود تنظیمی، ارزیابی شرایط، برون‌داد (محصولی) یا سطحی از عملکرد را در بر می‌گیرد (کاپلان و نورتون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹، ص ۷).

بهبود پیوسته عملکرد مدیران سازمانها، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند (افجه و رحمتی، ۲۱۱، ص ۱۳۹۳) که این نیروها می‌توانند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصتهای تعالی سازمانی شوند. دولتها و سازمانها و مؤسسات، تلاش جلوبرندهای را در این مورد به کار می‌گیرند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالشهای

1. Ralph Tyle
2. Gordon Huntick
3. Manuel Zimbels
4. Martin Godfrey
5. Kaplan & Norton

## Archive of SID

پیشروی سازمان و کسب بازخور و اطلاع از میزان اجرای سیاستهای تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارد، بهبود پیوسته عملکرد امکانپذیر نیست. تمامی این موارد بدون اندازه‌گیری و ارزیابی فراهم نمی‌شود (کاپلان و نورتون، ۲۰۰۹، ص ۲۱).

لرد کلونین<sup>۱</sup>، فیزیکدان انگلیسی در مورد ضرورت اندازه‌گیری می‌گوید: "هرگاه توانستیم آنچه را درباره آن صحبت می‌کنیم اندازه بگیریم و در قالب اعداد و ارقام بیان کنیم، می‌توانیم ادعا کنیم درباره موضوع مورد بحث چیزهایی می‌دانیم. در غیر این صورت آگاهی و دانش ما ناقص است و هرگز به مرحله بلوغ نخواهد رسید". علم مدیریت نیز مبین همین مطالب است. هر چه را که نتوانیم اندازه‌گیری کنیم، نمی‌توانیم کنترل کنیم و هر چه را که نتوانیم، کنترل کنیم، مدیریت آن امکانپذیر نخواهد بود. موضوع اصلی در تمام تجزیه و تحلیل‌های سازمانی، عملکرد، و بهبود آن مستلزم اندازه‌گیری است و از این رو سازمان بدون سیستم ارزیابی قابل تصور نیست. کاپلان و نورتون معتقدند اندازه‌گیری پیش نیاز مدیریت است و "اگر نتوانی اندازه‌گیری کنی از مدیریت آن عاجزی" (زارعنژاد، ۱۳۹۴، ص ۷۴).

اصولاً ارزیابی به عنوان یکی از وظایف مهم سازمانهای پویاست؛ زیرا طیف وسیعی از تصمیمات مدیران از جمله پاداش، آموزش، ترفیع، جانشین پروری و ... معمولاً بر اساس قضاوت‌های ذهنی صورت می‌گیرد که با داشتن برنامه ارزیابی عملکرد مناسب، فرصتی فراهم می‌آید که این معیارهای ذهنی به عینی و واقعی تبدیل شود و مورد استفاده قرار گیرد. ناکارآمدی شیوه‌ها و برخی الگوهای ارزیابی عملکرد طبق روشهای سنتی، باعث خلق الگوهای جدید ارزیابی شد. ارزیابی عملکرد را می‌توان از زوایای متفاوتی بررسی کرد. دو دیدگاه اساسی سنتی و نوین در این باره وجود دارد: دیدگاه سنتی: قضاوت و یادآوری عملکرد و کنترل ارزیابی شونده را هدف قرار می‌دهد و سبک دستوری دارد و به دوره زمانی گذشته مربوط است.

دیدگاه نوین: آموزش، رشد و توسعه ظرفیتهای ارزیابی شونده، بهبود و بهسازی افراد و سازمان و عملکرد آن، عرضه خدمات مشاوره‌ای و مشارکت عمومی ذی‌نفعان، ایجاد انگیزش و مسئولیت‌پذیری برای بهبود را مد نظر قرار، و مبنای آن را شناسایی نقاط قوت و ضعف و تعالی سازمانی تشکیل می‌دهد. خاستگاه این دیدگاه مقتضیات معاصر است و به ارزیابی سیستمی عملکرد با استفاده از شیوه‌ها و روشهای مدرن توسعه پیدا می‌کند (قربانی، حسینی‌خواه، کرمی و مافی، ۱۳۹۷، ص ۲۹۱).

1. Lord celvin

## ۲-۴. مفهوم و ماهیت تهدید و آسیب

تهدید به مجموعه اقداماتی اطلاق می‌شود که اهداف و ارزشهای حیاتی سازمان را با هدف تغییرات اساسی مورد هجوم قرار می‌دهد و غالباً هم ریشه خارجی دارد. تهدید، نقطه مقابل امنیت است. زمانی امنیت هست که تهدید نباشد و بالعکس، هرگاه تهدیدی احساس شود، امنیت رخت بر می‌بندد. از حیث واژه شناسی، واژه خاصی برای تهدید به کار برده نمی‌شود. تهدید، اعتباری است و معنای واحد و مستقلاً ندارد (افتخاری، ۱۳۸۵، ص ۹۲). لغتنامه وبستر<sup>۱</sup> برای تهدید دو تعریف ارائه کرده است:

۱. تهدید بیان و ابراز قصد آسیب رساندن، نابود یا تنبیه کردن دیگران از روی انتقام یا ارباب است .

۲. تهدید نشان دادن آسیب و شرارت قریب الوقوع مانند جنگ است (افتخاری، ۱۳۸۵، ص ۹۲).  
تهدید حالت، وضعیت خاص، رفتار و پدیده‌ای است که برداشتهای مختلف نسبت به آن وجود دارد و حد و مرز آن اعتباری و به عبارتی زمانمند و مکانمند است. مبانی فکری، اندیشه سیاسی و محیط امنیتی بر تعریف تهدید، قدرت و امنیت تأثیر تعیین‌کننده‌ای دارد. ممکن است پدیده یا مسئله‌ای برای جامعه‌ای، عادی یا مسئله‌ای اجتماعی باشد در حالی که همان پدیده و وضعیت برای جامعه دیگر، غیرعادی، خطر یا بحران امنیتی به شمار آید؛ بنابراین ماهیت، نوع، شدت، سطح تهدیدات تابع فرهنگ راهبردی، عقاید و نگرش بازیگران، محیط اجتماعی و ملی محل وقوع تهدید است. تری تریف<sup>۲</sup> معتقد است اختلاف زمان، مکان، ارزشها، منافع و بازیگران، چهره‌های گوناگونی از تهدید را تولید می‌کنند. برخی از نظریات، مانند واقعگرایی کلاسیک، همان‌گونه که قدرت نظامی را قدرت اصلی و ثابت می‌دانند، جنگ را تهدید اصلی و ثابت تلقی می‌کنند (مهربان، ۱۳۹۸، ص ۱۴۰) بنابراین تهدید مفهومی نسبی و تابع زمان و مکان است.

آسیب، واژه‌ای است که بیشتر صبغه پزشکی و زیست شناختی دارد و مسئله اجتماعی بیشتر جامعه شناسانه است (کشفی، ۱۳۹۴، ص ۲۸). البته بعضی آسیب را صورتهای خیلی خاصی از مسئله اجتماعی قلمداد، و بیشتر به رفتارهای نابهنجار و مغایر با قانون اشاره کرده‌اند که جرم هم ذیل اینها تعریف می‌شود. در تعریف تخصصی می‌توان از آسیب به عوامل منفی وارد شده بر سازمان از داخل آن اشاره کرد. هر سازمان ویژگیهای خاص خود را دارد و از این بابت در زمان آسیب شناسی باید به صورت خاص، آن را از دو بعد عوامل ادراکی و عوامل فرایندی مورد بررسی

1. webster

2. Terry Trif

## Archive of SID

قرار داد. در بعد عوامل ادراکی عمدتاً مسائل رفتاری و محتوایی مطرح می‌شود و در بعد عوامل فرایندی بیشتر بر مسائل زیرساختی، ساختاری و فرایندی تمرکز صورت می‌گیرد (عصاریان نژاد و پورآزادی، ۱۳۸۶، ص ۲۹).

سازمانها از تغییرات محیط تأثیر می‌پذیرند؛ زیرا به منظور رقابت و حتی بقا باید فعالیتهای وسیعی را در تطابق با تحولات محیطی انجام دهند. این تغییرات و تحولات است که سازمان را به بهسازی و نوسازی مجبور می‌کند. بهبود سازمان با مرحله آسیب شناسی آغاز می‌شود؛ آسیب‌هایی که اگر درست و بموقع شناخته، و نسخه‌های درمانی مرتبطی برای آنها پیچیده نشود، سازمان را به سمت فزاینده زودرس خواهد کشید و سیر قهقراپی را بر سازمان تحمیل خواهد کرد (افسردير و رحيمي، ۱۳۹۴، ص ۱۰۵). مطالعات آسیب شناسی سازمانی در گام نخست با آزمایشهای مختلف، نوع بیماری سازمان را تشخیص می‌دهد و گام بعدی به منظور درمان بیماری، راهکارها و نسخه‌های درمانی مرتبط می‌پیچد و ضمن ایجاد تعادل در سیستم و افزایش بهره‌وری سازمانی، پیامد مثبتی را برای جامعه و سازمان به بار می‌آورد. پایین بودن سطح بهره‌وری (کارایی و اثر بخشی) در مؤسسات و سازمانهای دولتی و عمومی، خود معلول و در واقع نشانه بیماری است که ریشه‌یابی علل آنها به مطالعات آسیب‌شناسی سازمانی نیاز دارد (عرب انصاری و مرادی، ۱۳۹۴، ص ۱۷۵).

آسیب‌شناسی بر پایه اطلاعات به منظور تجزیه و تحلیل و شناخت دقیقتر ساختار، تعاملات، روش عمل و شیوه، سبکهای مدیریتی و دیگر عناصر سیستم چاره‌جو، لازم و ضروری است؛ به عبارتی آسیب‌شناسی، تشخیص مسئله و کانون علمی آن به منظور تعیین اقدامات لازم به منظور بهسازی عملکرد سازمان، پایه‌ای و اساسی است. آسیب‌شناسی نیازمند نگرشی ساختارمند و منظم به کل فرایند است و هدف آن تشخیص ماهیت و نوع مسئله‌ای است که بروز می‌کند و به حل نیاز دارد. آسیب‌شناسی سازمانی معمولاً بررسی دو حوزه وسیع را ایجاب می‌کند: حوزه اول: تشخیص از عوامل تشکیل دهنده سازمان انجام می‌شود که شامل بخشها، ادارات، محصولات و روابط عوامل و تأثیر متقابل آنها بر هم است. حوزه دوم: آسیب‌شناسی براساس فرایندهای سازمانی پایه‌گذاری شده است که شامل شبکه‌های ارتباطی، حل گروهی مشکل، تصمیم‌گیری، سبکهای رهبری و اعمال قدرت، روشهای برنامه‌ریزی و تعیین هدف و مدیریت تعارض و رقابت است (ثقفی، ۱۳۹۶، ص ۱۲۵-۱۲۶).

آسیب‌شناسی براساس درک چگونگی کار سازمان پایه‌گذاری می‌شود. چارچوبهای فکری که دست‌اندرکاران تحول سازمانی برای ارزیابی سازمان به کار می‌برند، "الگوهای آسیب‌شناسی" نامیده می‌شود. الگوهای آسیب‌شناسی در برنامه تحول سازمانی نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کند.



با شناخت الگوهای آسیب‌شناسی می‌توان نسبت به فرهنگسازی و نهادینه کردن یکی از آنها با توجه به مقتضیات سازمانی اقدام کرد به گونه‌ای که با مشاهده هر گونه مشکل در سازمان با دید سیستمی و نظام‌مند به بررسی تعاملات مؤلفه‌های مختلف سازمانی پرداخت و ریشه یا ریشه‌های مشکل را شناخت. به این ترتیب با اقدام اصولی و پیشگیرانه می‌توان پیامد زیانبار آسیب‌ها را به حداقل رساند؛ از این رو، پژوهشگران و صاحب‌نظران، الگوهایی برای آسیب‌شناسی سازمانی معرفی کرده‌اند. در این الگوها، آسیب‌شناسی سازمانی از زوایای مختلف مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفته است. مهمترین الگوهای سازمانی عبارت است از: الگوی هفت بعدی ماروین وایزبرود، الگوی هاریسون و الگوی تحلیل سه شاخگی (غلامی و جزینی، ۱۳۹۴، ص ۸۷ و ۸۸).

### ۵. روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر در چارچوب رویکرد کیفی و با به‌کارگیری روش تحقیق داده بنیاد صورت گرفته است. شرکت کنندگان پژوهش شامل ۱۲ نفر خبرگان (معاونان و رؤسای ادارات پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا) بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند. جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش با دو روش کتابخانه‌ای و میدانی در بخش نظری از روش کتابخانه‌ای و اسناد سازمانی و به منظور تدوین بخش کیفی از مصاحبه استفاده شده است. برای حصول اطمینان از روایی و به منظور اطمینان خاطر از دقت بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر از نظر ارزشمند استادان آشنا با این حوزه و خبرگان استفاده شد که در این حوزه خبره و آگاه بودند. همچنین همزمان از شرکت کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. برای محاسبه پایایی پرسشنامه بخش کیفی از روش پایایی بین دو کدگذار استفاده شد که پایایی دو کدگذار با توجه به محاسبات ۸۸/۵ درصد به دست آمد که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه بود. در تحقیق به منظور تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل محتوا در بستر نرم‌افزار MAXQDA استفاده گردید.

### ۶. یافته‌های پژوهش

با توجه به اطلاعات، ۴۶٪ شرکت کنندگان را پاسخگویان با مدرک تحصیلی کارشناسی، ۳۸/۵ درصد با مدرک تحصیلی ارشد و ۱۵/۵٪ با مدرک تحصیلی دکتری به خود اختصاص داده بودند. درباره بررسی سوابق کاری پاسخدهندگان، ۷۷٪ اعضای نمونه آماری را با سابقه کار ۲۱-۲۵ سال به خود اختصاص داده بودند که در مقایسه با دیگر پاسخگویان، بیشترین میزان را شامل می‌شد. در زمینه جنسیت نیز، ۱۰۰ درصد اعضای نمونه آماری را کارکنان مرد تشکیل می‌دادند. پس از مصاحبه عمیق و دریافت نظر و پاسخ خبرگان، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهای مهم در ارزیابی

آسیب‌ها و تهدیدات منابع انسانی در ناجا در قالب سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی استخراج شد. تحلیل محتوای مصاحبه‌ها و شناسایی کدهای باز (مفاهیم اصلی) و مقوله‌بندی آنها برابر جداول شماره ۱ تا ۳ انجام شد.

جدول (۱): تحلیل محتوای مصاحبه‌ها و شناسایی کدهای باز (شاخصها و مفاهیم اصلی)

کدهای باز یا مفاهیم استخراج شده
● ارزیابی بر اساس عدم برخورد تبعیض‌آمیز در تشویق و تنبیه
● ارزیابی بر اساس داشتن علم و دانش و مهارت کافی در جایگاه شغلی و مدیریتی
● ارزیابی بر اساس توانمندی در تصمیم‌گیری و هماهنگی
● ارزیابی بر اساس قاطعیت در اعمال قانون و مقررات
● ارزیابی بر اساس توانایی ایجاد انگیزه شغلی کارکنان
● ارزیابی بر اساس توجه نسبت به آموزش و ارتقای سطح علمی و کارایی کارکنان
● ارزیابی بر اساس اعمال نظارت بر عملکرد کارکنان و مجموعه
● ارزیابی بر اساس توجه نسبت به شناخت روحیات و عملکرد کارکنان
● ارزیابی بر اساس روحیه آینده‌نگری و برنامه‌ریزی در کارها
● ارزیابی بر اساس شناخت کامل آسیب‌ها و تهدیدات مأموریتی
● ارزیابی بر اساس قدرت تجزیه و تحلیل‌های موضوعی و محیطی
● ارزیابی بر اساس اشراف لازم نسبت به وظایف و حدود اختیارات
● ارزیابی بر اساس التزام عملی نسبت به قوانین و مقررات و آیین‌نامه انضباطی
● ارزیابی بر اساس سازماندهی مناسب در به کارگیری منابع، امکانات و تجهیزات
● ارزیابی بر اساس التزام عملی نسبت به سوء استفاده نکردن از موقعیت شغلی در جهت منافع شخصی
● ارزیابی بر اساس توانایی لازم در برقراری ارتباط با کارکنان
● ارزیابی بر اساس التزام عملی نسبت به توجه به مشکلات و خواسته‌های مشروع و قانونی کارکنان
● ارزیابی بر اساس عدم تسامح و بی‌اعتنایی در برابر تخلفات و جرائم کارکنان
● ارزیابی بر اساس التزام عملی نسبت به حفظ و نگهداری بیت‌المال
● ارزیابی بر اساس التزام عملی نسبت به امر به معروف و نهی از منکر کارکنان
● ارزیابی بر اساس التزام عملی نسبت به شعائر دینی، مذهبی و اصول و احکام دینی و اعتقادی
● ارزیابی بر اساس عدم اشتغال به شغل دوم و غفلت از مسئولیت اصلی

ادامه جدول (۱): تحلیل محتوای مصاحبه‌ها و شناسایی کدهای باز (شاخصها و مفاهیم اصلی)

کدهای باز یا مفاهیم استخراج شده
• ارزیابی بر اساس ترتیب اثر نسبت به اخبار در مورد خرید و فروش و توزیع مواد مخدر
• ارزیابی بر اساس اطلاع رسانی از حقوق متهم نسبت به خود
• ارزیابی بر اساس عدم استفاده شخصی و غیراصولی از اموال متهمان
• ارزیابی بر اساس عدم تبانی با متخلفان در تأیید اصالت غیرواقعی مواد کشف شده
• ارزیابی بر اساس اطلاع به سلسله مراتب و مراجع قضایی در مورد مواد مخدر کشف شده و اموال توقیفی
• ارزیابی بر اساس رشوه نگرفتن از متخلفان
• ارزیابی بر اساس عدم ارائه اخبار و اطلاعات مربوط به افراد غیرمجاز
• ارزیابی بر اساس نپذیرفتن توصیه از سوی افراد مختلف به منظور عدم توقیف مواد مخدر
• ارزیابی بر اساس عدم ایجاد زمینه ارتباطات ثانوی با خلافکاران
• ارزیابی بر اساس نادیده گرفتن دلایل و مدارک و قرائن جرم
• ارزیابی بر اساس ایجاد زمینه برقراری رابطه با خانواده و بستگان متهم
• ارزیابی بر اساس عدم تنظیم سؤالات به منظور انحراف در گزارش
• ارزیابی بر اساس عدم ضرب و شتم متهم توسط زیرمجموعه
• ارزیابی بر اساس تنظیم صورتجلسات دقیق و کامل
• ارزیابی بر اساس آگاهی ندادن زمان بازرسی به سوژه
• ارزیابی بر اساس درج مشخصات کامل مواد کشف شده به منظور جایگزینی
• ارزیابی بر اساس از بین نبردن آثار و نشانه‌ها و ادوات جرم متهمان
• ارزیابی بر اساس تأمین نکردن هزینه رفت و آمد و خوراک از متهم
• ارزیابی بر اساس چشم پوشی نکردن از تخلفات منابع و مخبرانی که خود به خرید و فروش مواد مخدر اقدام می‌کنند.
• ارزیابی بر اساس عدم به اشتراک گذاری منابع و اسناد سازمانی در فضای مجازی
• ارزیابی بر اساس عدم به اشتراک گذاری اطلاعات نظامی در فضای مجازی
• ارزیابی بر اساس انتشار ندادن اطلاعات سازمانی در شبکه‌های اجتماعی به انگیزه مزاحمت و یا اخاذی
• ارزیابی بر اساس ترویج نکردن ناهنجاریها در فضای مجازی
• ارزیابی بر اساس شبهه افکنی نکردن در عقاید دینی از طریق کارکردهای فضای مجازی
• ارزیابی بر اساس عدم حضور در شبکه‌های مجازی ممنوع از جمله فیسبوک و تلگرام
• ارزیابی بر اساس عدم تغییر سبک زندگی و ترویج زندگی غربی از طریق کارکردهای فضای مجازی

کدهای باز یا مفاهیم استخراج شده
● ارزیابی بر اساس جلوگیری از به مخاطره افتادن امنیت و حریم خصوصی و خانوادگی از طریق کارکردهای فضای مجازی
● ارزیابی بر اساس عدم تهدید، اخاذی و مزاحمت از طریق فضای مجازی
● ارزیابی بر اساس عدم تخریب و فضا سازی مسموم ناجا در فضای مجازی

در ادامه و در جهت کشف مؤلفه‌های مؤثر بر ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا، تحلیل محتوای مصاحبه‌ها انجام، و شاخصهای مربوط دسته‌بندی شد و مؤلفه‌های مؤثر بر ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا شکل گرفت. مؤلفه‌ها باید از ده دیدگاه مورد توجه قرار گیرد. این مؤلفه‌ها از طریق تحلیل محتوای مصاحبه‌ها شناسایی و تعیین شد که در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول (۲): تحلیل محتوای مصاحبه‌ها و شناسایی مؤلفه‌ها (کدهای محوری) و دسته‌بندی

براساس شاخصها

ارزیابی بر اساس داشتن علم و دانش و مهارت کافی در جایگاه شغلی و مدیریتی	توانمندی و دانش در مقابله با تهدیدها و آسیبها
ارزیابی بر اساس توانمندی در تصمیم‌گیری و هماهنگی	
ارزیابی بر اساس توانایی به منظور ایجاد انگیزه شغلی کارکنان	
ارزیابی بر اساس توجه نسبت به آموزش و ارتقای سطح علمی و کارآیی کارکنان	نظارت و مدیریت در برابر آسیبها و تهدیدها
ارزیابی بر اساس عدم تسامح و بی‌اعتنایی در برابر تخلفات و جرائم کارکنان	
ارزیابی بر اساس قاطعیت در اعمال قانون و مقررات	
ارزیابی بر اساس اعمال نظارت بر عملکرد کارکنان و مجموعه	
ارزیابی بر اساس روحیه آینده‌نگری و برنامه‌ریزی در کارها	
ارزیابی بر اساس قدرت تجزیه و تحلیل‌های موضوعی و محیطی	
ارزیابی بر اساس سازماندهی مناسب در به کارگیری منابع، امکانات و تجهیزات	
ارزیابی بر اساس عدم برخورد تبعیض‌آمیز در تشویق و تنبیه	

ادامه جدول (۲): تحلیل محتوای مصاحبه‌ها و شناسایی مؤلفه‌ها (کدهای محوری) و دسته‌بندی

براساس شاخصها

ارزیابی بر اساس عدم اشتغال به شغل دوم و غفلت از مسئولیت اصلی	اشراف محیطی و موضوعی بر آسیب‌ها و تهدیدها
ارزیابی بر اساس توانایی لازم در برقراری ارتباط با کارکنان	
ارزیابی بر اساس اشراف لازم نسبت به وظایف و حدود اختیارات	
ارزیابی بر اساس شناخت کامل آسیب‌ها و تهدیدات مأموریتی	
ارزیابی بر اساس توجه نسبت به شناخت روحیات و عملکرد کارکنان	
ارزیابی بر اساس التزام عملی نسبت به قوانین و مقررات و آیین‌نامه انضباطی	التزام عملی و دینی نسبت به موازین و قوانین
ارزیابی بر اساس التزام عملی نسبت به سوء استفاده نکردن از موقعیت شغلی در جهت منافع شخصی	
ارزیابی بر اساس التزام عملی نسبت به توجه به مشکلات و خواسته‌های مشروع و قانونی کارکنان	
ارزیابی بر اساس التزام عملی نسبت به حفظ و نگهداری بیت‌المال	
ارزیابی بر اساس التزام عملی نسبت به امر به معروف و نهی از منکر کارکنان	
ارزیابی بر اساس التزام عملی نسبت به شعائر دینی، مذهبی و اصول و احکام دینی و اعتقادی	مدیریت در روابط و پرهیز از سفارش‌پذیری
ارزیابی بر اساس تبنی نکردن با متخلفان در تأیید اصالت غیرواقعی مواد کشف شده	
ارزیابی بر اساس ایجاد زمینه برقراری رابطه با خانواده و بستگان متهم	
ارزیابی بر اساس عدم ارائه اخبار و اطلاعات مربوط به مواد مخدر به افراد غیرمجاز	
ارزیابی بر اساس نپذیرفتن توصیه از سوی افراد مختلف به منظور عدم توقیف مواد مخدر	
ارزیابی بر اساس عدم ایجاد زمینه ارتباطات ثانوی با خلافکاران	

براساس شاخصها

ارزیابی بر اساس عدم ضرب و شتم متهم توسط زیرمجموعه	تحقق حقوق شهروندی
ارزیابی بر اساس اطلاع رسانی از حقوق متهم نسبت به خود	
ارزیابی بر اساس عدم تأمین هزینه رفت و آمد و خوراک از متهم	
ارزیابی بر اساس عدم تنظیم سؤالات به منظور انحراف در گزارش	تحقق عدالت کیفری
ارزیابی بر اساس درج مشخصات کامل مواد کشف شده به منظور جایگزینی	
ارزیابی بر اساس نادیده گرفتن دلایل و مدارک و قرائن جرم	
ارزیابی بر اساس تنظیم صورتجلسات دقیق و کامل	ترویج صداقت و راستی و مبارزه با فساد اداری
ارزیابی بر اساس عدم استفاده شخصی و غیر اصولی از وسایل کشف شده متهمان	
ارزیابی بر اساس اطلاع به سلسله مراتب و مراجع قضایی در مورد مواد مخدر کشف شده و اموال توقیفی	
ارزیابی بر اساس نگرفتن رشوه از متخلفان	
ارزیابی بر اساس ترتیب اثر به اخبار در مورد خرید و فروش و توزیع مواد مخدر	
ارزیابی بر اساس آگاهی ندادن زمان بازرسی به سوژه	
ارزیابی بر اساس از بین نبردن آثار و نشانه‌ها و ادوات جرم متهمان	
ارزیابی بر اساس چشم پوشی نکردن از تخلفات منابع و مخبرانی که خود به خرید و فروش مواد مخدر اقدام می‌کنند.	
ارزیابی بر اساس عدم حضور در شبکه های مجازی ممنوع از جمله فیسبوک و تلگرام	
ارزیابی بر اساس عدم تغییر سبک زندگی و ترویج زندگی غربی از طریق کارکردهای فضای مجازی	
ارزیابی بر اساس جلوگیری از به مخاطره افتادن امنیت و حریم خصوصی و خانوادگی از طریق کارکردهای فضای مجازی	مدیریت و بهره‌برداری صحیح فضای مجازی مبتنی بر موازین
ارزیابی بر اساس عدم تغییر باورهای فرهنگی و اجتماعی در قالب سرگرمی و تفریح مجازی	
ارزیابی بر اساس ترویج نکردن ناهنجاریها در فضای مجازی	



ادامه جدول (۲): تحلیل محتوای مصاحبه‌ها و شناسایی مؤلفه‌ها (کدهای محوری) و دسته‌بندی

براساس شاخصها

ارزیابی بر اساس عدم به اشتراک گذاری منابع و اسناد سازمانی در فضای مجازی	رعایت دستورالعمل‌های سایبری
ارزیابی بر اساس عدم به اشتراک گذاری اطلاعات نظامی در فضای مجازی	
ارزیابی بر اساس عدم انتشار اطلاعات سازمانی در شبکه‌های اجتماعی به انگیزه مزاحمت و یا اخاذی	
ارزیابی بر اساس عدم تهدید، اخاذی و مزاحمت از طریق فضای مجازی	
ارزیابی بر اساس عدم تخریب و فضا سازی مسموم ناجا در فضای مجازی	

در ادامه پس از شکل‌گیری مؤلفه‌های تحقیق، ابعاد اثرگذار مهم در ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا نیز ارائه شد که باید ابعادی چون ۱. ارزیابی بر پایه آسیب‌پذیری و تهدیدپذیری عمومی ۲. ارزیابی بر پایه آسیب‌پذیری و تهدیدپذیری تخصصی ۳. ارزیابی بر پایه آسیب‌پذیری و تهدیدپذیری از طریق کارکردهای فضای مجازی مد نظر قرار گیرد.

جدول (۳): ابعاد (کدهای گزینشی) مربوط به مؤلفه‌های ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با

مواد مخدر ناجا

(مؤلفه‌ها)	(مضمونها یا ابعاد)
توانمندی و دانش در مقابله با تهدیدها و آسیب‌ها	ارزیابی بر پایه آسیب‌پذیری و تهدیدپذیری عمومی
نظارت و مدیریت در برابر آسیب‌ها و تهدیدها	
اشراف محیطی و موضوعی بر آسیب‌ها و تهدیدها	
التزام عملی و دینی نسبت به موازین و قوانین	
مدیریت در روابط و پرهیز از سفارش‌پذیری	ارزیابی بر پایه آسیب‌پذیری و تهدیدپذیری تخصصی
تحقق حقوق شهروندی	
تحقق عدالت کیفری	
ترویج صداقت و راستی و مبارزه با فساد اداری	ارزیابی بر پایه آسیب‌پذیری و تهدیدپذیری از طریق کارکردهای فضای مجازی
مدیریت و بهره‌برداری صحیح فضای مجازی مبتنی بر موازین رعایت دستورالعمل‌های سایبری	

## Archive of SID

در چارچوب سه بعد و ده مؤلفه که شرح آنها گذشت، ۵۴ شاخص در روند ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا مبتنی بر آسیب‌ها و تهدیدات از فرایند پژوهش کیفی شناسایی و تعیین شد که در جدول (۴) به تفکیک نظر شرکت کنندگان ارائه شده است. جدول (۴): شاخصهای مرتبط با مؤلفه‌های مؤثر بر همکاری‌های بین‌الملل با رویکرد مبارزه با مواد مخدر و روانگردانهای نوظهور

مصاحبه شونده‌ها	شاخصها	مؤلفه‌ها	ابعاد
م ۰۴، ۷ م ۰۱۱، ۲۱	ارزیابی بر اساس داشتن علم و دانش و مهارت کافی در جایگاه شغلی و مدیریتی	توانمندی و دانش در مقابله با تهدیدها و آسیب‌ها	
	ارزیابی بر اساس توانمندی در تصمیم‌گیری و هماهنگی		
	ارزیابی براساس توانایی به منظور ایجاد انگیزه شغلی کارکنان		
	ارزیابی بر اساس توجه نسبت به آموزش و ارتقای سطح علمی و کارآیی کارکنان		
م ۰۱، ۲ م ۰۳، ۴ م ۰۵	ارزیابی بر اساس عدم تسامح و بی‌اعتنایی در برابر تخلفات و جرائم کارکنان	نظارت و مدیریت در برابر آسیب‌ها و تهدیدها	ارزیابی بر پایه آسیب‌پذیری و تهدیدپذیری عمومی
	ارزیابی بر اساس قاطعیت در اعمال قانون و مقررات		
	ارزیابی بر اساس اعمال نظارت بر عملکرد کارکنان و مجموعه		
	ارزیابی بر اساس روحیه آینده‌نگری و برنامه‌ریزی در کارها		
	ارزیابی بر اساس قدرت تجزیه و تحلیلهای موضوعی و محیطی		
	ارزیابی بر اساس سازماندهی مناسب در به کارگیری منابع، امکانات و تجهیزات		
	ارزیابی بر اساس عدم برخورد تبعیض‌آمیز در تشویق و تنبیه		



مخدر و روانگردانهای نوظهور

مصاحبه شونده‌ها	شاخصها	مؤلفه‌ها	ابعاد
م ۰۲، م ۰۴، م ۰۵، م ۰۶، م ۰۷، م ۰۹، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۳	ارزیابی بر اساس عدم اشتغال به شغل دوم و غفلت از مسئولیت اصلی	اشراف محیطی و موضوعی بر آسیب‌ها و تهدیدهای موجود	ارزیابی بر پایه آسیب‌پذیری و تهدیدپذیری عمومی
	ارزیابی بر اساس توانایی لازم در برقراری ارتباط با کارکنان		
	ارزیابی بر اساس اشراف لازم نسبت به وظایف و حدود اختیارات		
	ارزیابی بر اساس شناخت کامل آسیب‌ها و تهدیدات مأموریتی		
	ارزیابی بر اساس توجه نسبت به شناخت روحیات و عملکرد کارکنان		
م ۰۱، م ۰۲، م ۰۳، م ۰۴، م ۰۵، م ۰۸، م ۱۲	ارزیابی بر اساس التزام عملی نسبت به قوانین و مقررات و آیین‌نامه انضباطی	التزام عملی و دینی نسبت به موازین و قوانین	
	ارزیابی بر اساس التزام عملی نسبت به سوء استفاده نکردن از موقعیت شغلی در جهت منافع شخصی		
	ارزیابی بر اساس التزام عملی نسبت به توجه به مشکلات و خواسته‌های مشروع و قانونی کارکنان		
	ارزیابی بر اساس التزام عملی نسبت به حفظ و نگهداری بیت‌المال		
	ارزیابی بر اساس التزام عملی نسبت به امر به معروف و نهی از منکر کارکنان		
	ارزیابی بر اساس التزام عملی نسبت به شعائر دینی، مذهبی و اصول و احکام دینی و اعتقادی		

مخدر و روانگردانهای نوظهور

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخصها	مصاحبه شونده‌ها
	مدیریت در روابط و پرهیز از سفارش‌پذیری	ارزیابی بر اساس تباری نکردن با متخلفان در تأیید اصالت غیرواقعی مواد کشف شده	م ۳، م ۶، م ۸، م ۱۱، م ۱۲
		ارزیابی براساس ایجاد زمینه برقراری رابطه با خانواده و بستگان متهم	
		ارزیابی براساس عدم ارائه اخبار و اطلاعات مربوط به مواد مخدر به افراد غیرمجاز	
		ارزیابی بر اساس نپذیرفتن توصیه از سوی افراد مختلف به منظور عدم توقیف مواد مخدر	
ارزیابی بر پایه آسیب‌پذیری و تهدیدپذیری تخصصی	تحقق حقوق شهروندی	ارزیابی بر اساس عدم ضرب و شتم متهم توسط زیرمجموعه	م ۱، م ۲، م ۷، م ۸، م ۱۱
		ارزیابی بر اساس اطلاع رسانی از حقوق متهم نسبت به خود	
		ارزیابی بر اساس عدم تأمین هزینه رفت و آمد و خوراک از متهم	
تحقق عدالت کیفری		ارزیابی بر اساس تنظیم سئوالات به منظور انحراف در گزارش	م ۲، م ۴، م ۱۱، م ۲۱
		ارزیابی بر اساس عدم تنظیم سئوالات به منظور انحراف در گزارش	
		ارزیابی بر اساس درج مشخصات کامل مواد مکشوفه به منظور جایگزینی	
		ارزیابی بر اساس عدم نادیده گرفتن دلایل و مدارک و قرائن جرم	
		ارزیابی بر اساس تنظیم صورتجلسات دقیق و کامل	

ادامه جدول (۴): شاخصهای مرتبط با مؤلفه‌های مؤثر بر همکاریهای بین‌الملل با رویکرد مبارزه با مواد

مخدر و روانگردانهای نوظهور

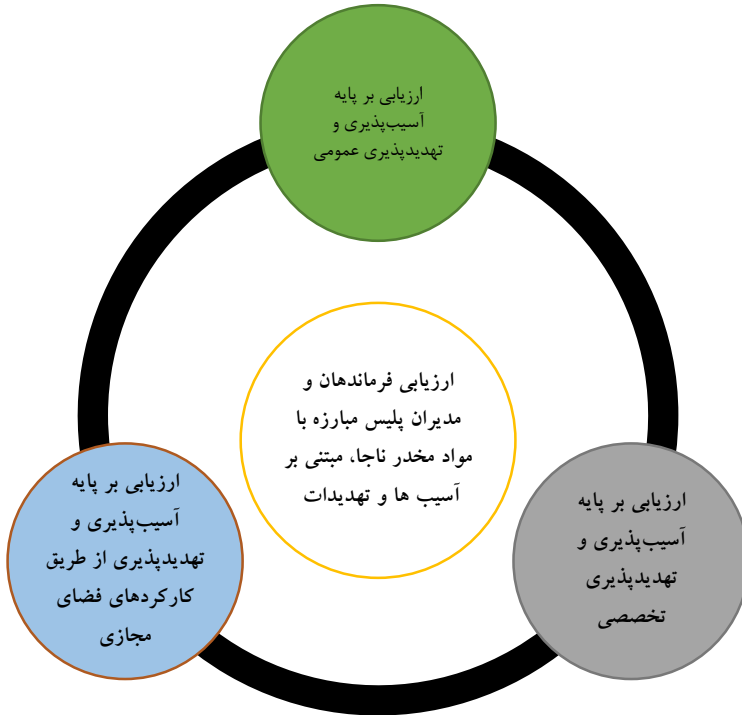
مصاحبه شونده‌ها	شاخصها	مؤلفه‌ها	ابعاد
م ۵، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۲	ارزیابی بر اساس عدم استفاده شخصی و غیراصولی از وسایل کشف شده متهمان	ترویج صداقت و راستی و مبارزه با فساد اداری	ارزیابی بر پایه آسیب‌پذیری و تهدیدپذیری تخصصی
	ارزیابی بر اساس اطلاع به سلسله مراتب و مراجع قضایی در مورد مواد مخدر کشف شده و اموال توقیفی		
	ارزیابی بر اساس نگرفتن رشوه از متخلفان		
	ارزیابی بر اساس ترتیب اثر به اخبار در مورد خرید و فروش و توزیع مواد مخدر		
	ارزیابی بر اساس عدم نادیده گرفتن دلایل و مدارک و قرائن جرم		
	ارزیابی بر اساس آگاهی ندادن زمان بازرسی به سوژه		
	ارزیابی بر اساس از بین نبردن آثار و نشانه‌ها و ادوات جرم متهمان		
	ارزیابی بر اساس چشم پوشی نکردن از تخلفات منابع و مخبرانی که خود به خرید و فروش مواد مخدر اقدام می‌کنند.		



مصاحبه شونده‌ها	شاخصها	مؤلفه‌ها	ابعاد
م ۳، ۶، م ۵، ۱۰، م ۱۱	ارزیابی بر اساس عدم حضور در شبکه های مجازی ممنوع از جمله فیسبوک و تلگرام	مدیریت و بهره‌برداری صحیح فضای مجازی مبتنی بر موازین	ارزیابی بر پایه آسیب پذیری و تهدیدپذیری از طریق کارکردهای فضای مجازی
	ارزیابی بر اساس عدم تغییر سبک زندگی و ترویج زندگی غربی از طریق کارکردهای فضای مجازی		
	ارزیابی بر اساس جلوگیری از به مخاطره افتادن امنیت و حریم خصوصی و خانوادگی از طریق کارکردهای فضای مجازی		
	ارزیابی بر اساس عدم تغییر باورهای فرهنگی و اجتماعی در قالب سرگرمی و تفریح مجازی		
	ارزیابی بر اساس عدم ترویج ناهنجاریها در فضای مجازی		
	ارزیابی بر اساس عدم شبهه افکنی در عقاید دینی از طریق کارکردهای فضای مجازی		
م ۲، ۳، م ۵، ۶، م ۸، ۹، م ۱۰، ۱۱	ارزیابی بر اساس عدم به اشتراک گذاری منابع و اسناد سازمانی در فضای مجازی	رعایت دستورالعملهای سایبری	
	ارزیابی بر اساس عدم به اشتراک گذاری اطلاعات نظامی در فضای مجازی		
	ارزیابی بر اساس عدم انتشار اطلاعات سازمانی در شبکه های اجتماعی به انگیزه مزاحمت و یا اخاذی		
	ارزیابی بر اساس عدم تهدید ، اخاذی و مزاحمت از طریق فضای مجازی		
	ارزیابی بر اساس عدم تخریب و فضا سازی مسموم ناجا در فضای مجازی		

## ۷. الگوی نهایی پژوهش

الگوی مربوط به ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا، مبتنی بر آسیب‌ها و تهدیدات به شکل ذیل ترسیم شد:



نمودار (۱): الگوی نهایی پژوهش

## ۸. نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف ارائه الگوی ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا مبتنی بر آسیب‌ها و تهدیدات انجام شد. به منظور شناخت بیشتر موضوع در زمینه آسیب‌ها و تهدیدات منابع انسانی پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا و همچنین شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصها با بهره‌گیری از نظر خبرگان، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهای ارزیابی مورد نیاز در جهت تدوین الگوی مربوط شناسایی شد. ابعاد اثرگذار مهم در زمینه ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا مبتنی بر آسیبها و تهدیدات پس از سه مرحله کدگذاری در قالب سه بعد ۱. ارزیابی بر پایه آسیب‌پذیری و تهدیدپذیری عمومی ۲. ارزیابی بر پایه آسیب‌پذیری و تهدیدپذیری تخصصی ۳. ارزیابی بر پایه آسیب‌پذیری و تهدیدپذیری از طریق کارکردهای فضای مجازی خلاصه شد. همچنین ده مؤلفه نیز، که در ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا مبتنی بر آسیب‌ها و تهدیدات دخیل است، شناسایی و تعیین شد. در چارچوب سه بعد و ده مؤلفه، ۵۴ شاخص در روند ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا مبتنی بر آسیب‌ها و تهدیدات از فرایند پژوهش کیفی شناسایی و تعیین شد. سرانجام یافته‌های تحقیق به ترسیم الگوی ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا مبتنی بر آسیب‌ها و تهدیدات منجر شد. در مقایسه نتایج این تحقیق با یافته‌های دیگر تحقیقات با عنایت به اینکه هیچ گونه پژوهش مشابهی پیدا نشد، امکان مقایسه با دیگر پژوهشها فراهم نیست؛ لیکن نتایج تحقیقاتی که به گونه‌ای با این موضوع مرتبط بود در ادامه ارائه شده است. نتایج نهایی تحقیق با یافته‌های قربانی و شکوهی (۱۴۰۰) که عنوان می‌کنند در حوزه ارتباطات با منابع و مخبران و ارتباطات مجازی تهدیدهایی در پلیس مبارزه با مواد مخدر وجود داشته و به تغییرات منفی در حوزه منابع انسانی منجر شده، همسو و همراستا است. نتایج یافته‌های بصیری و همکاران (۱۳۹۹) نیز مؤید آسیب‌های شناسایی شده برای فرماندهان و مدیران و کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر در حوزه فضای مجازی است. براساس نتایج و یافته‌های این پژوهش براساس ابعاد الگوی ارزیابی فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا مبتنی بر آسیب‌ها و تهدیدات، راهکارهای راهبردی و کاربردی ذیل حائز اهمیت است:

## ۹. پیشنهادهای کاربردی

- توانمندسازی و ارتقای دانش مدیران و فرماندهان در مقابله با تهدیدها و آسیب‌ها
- نظارت و مدیریت مستمر و ارتقای اشراف محیطی و موضوعی نسبت به آسیب‌ها و تهدیدها
- مدیریت فضای مجازی و آموزش مستمر در زمینه بهره‌برداری صحیح از فضای سایبری مبتنی بر موازین
- مدیریت در روابط و ترویج صداقت و راستی و مبارزه با فساد اداری
- حذف موانع و به روزرسانی شیوه‌های مدیریتی و اصول و فنون جدید با استفاده از الگوی مربوط

## ۱۰. تشکر و قدردانی

به دلیل حضور و شرکت فرماندهان و مدیران پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا در اجرای این پژوهش از همکاریهای ایشان تشکر و سپاسگزاری به عمل می‌آید.

## فهرست منابع

- افتخاری، اصغر (۱۳۸۵) تهدید اجتماعی شده، رویکردی تازه در تهدید سیاسی، دفاع استراتژیک، تهران: انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی.
- افجه، سیدعلی اکبر و رحمتی، داریوش (۱۳۹۳)، طراحی الگوی ارزیابی عملکرد یگان‌های نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، پژوهش‌های مدیریت انتظامی ۹(۹)، ص ۲۱۱-۲۳۲.
- افسردیر، حسین و رحیمی، عصمت (۱۳۹۴). آسیب‌شناسی فرهنگی تجمل‌گرایی در رفتارهای فردی و راهکارهای قرآنی و روایی پیشگیری از آن. فصلنامه علمی بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۲ (۳۳)، ص ۱۰۱-۱۳۴.
- بصیری، مهدی؛ اردلان، امید و صمیمی، مهدی (۱۳۹۹). ارائه الگوی ارزیابی آسیب‌پذیری سایبری سازمان‌های نظامی در حوزه نرم‌افزار. فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۰(۷۹)، ص ۱۶۷-۱۹۴.
- ترابی، یوسف؛ شریعتی، مسعود و درخشان، کیومرث (۱۳۹۵). طراحی الگوی مدیر شایسته مبتنی بر نهج‌البلاغه براساس روش داده بنیاد. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۱(۲)، ص ۱۷۱-۱۹۰.
- ثقفی، مهدی (۱۳۹۶). آسیب‌شناسی طراحی مشاغل رسته مالی در ناجا (براساس الگوی هاکنم و اولدهام). فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۳۹۶ (۳۹)، ص ۱۱۹-۱۳۸.
- رحمتی، داریوش (۱۴۰۰). راهبردهای جذب، نگهداشت و رهایی از خدمت منابع انسانی در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۱۴۰۰(۲)، ص ۲۰۵-۲۲۹.
- زارع‌نژاد، طاهره (۱۳۹۴). ارزیابی عملکرد شرکت‌های پیمانکاری ساختمانی و رتبه‌بندی آنها بر اساس تکنیک تاپسیس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مهندسی صنایع، به راهنمایی دکتر رحیم دباغ، دانشگاه الغدیر، تبریز.
- سلامی، حسین و مبار، یحیی (۱۳۹۵). الگوی ارزیابی عملکرد فرماندهان و مدیران عالی سپاه با رویکرد علوی. مطالعات دفاعی استراتژیک، ۱۴ (۶۴)، ص ۱۲۳-۱۴۶.
- عرب انصاری، مهدی و مرادی، بهمن (۱۳۹۵). آسیب‌شناسی مأموریتی کارکنان فرماندهی انتظامی تهران بزرگ، مبتنی بر رویکرد انتظامی. فصلنامه انتظام اجتماعی، ۸ (۳)، ص ۱۶۹-۱۹۰.



- عساریان نژاد، حسین و پورآزادی، بهزاد (۱۳۸۶). آسیب شناسی منابع انسانی نیروهای مسلح در عصر اطلاعات. مطالعات دفاعی استراتژیک، ۸ (۲۹)، ص ۲۷-۵۳.
- علیزاده، مهدی (۱۳۹۸). آسیب شناسی مدیریت منابع انسانی ناجا براساس مدل تعالی منابع انسانی. فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا، ۱۰ (۵۵)، ص ۹-۳۱.
- غلامی، بابک و جذینی، علیرضا (۱۳۹۴). بررسی عوامل محیطی مؤثر بر بروز آسیب‌های عملکردی رؤسای کلانتری (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی تهران بزرگ). فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۳۹۴ (۳۳)، ص ۸۳-۱۰۴.
- قربانی، ابراهیم و کیانی، جواد (۱۳۹۸). ارائه الگوی ارزیابی عملکرد فرماندهان و مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (مورد مطالعه: ستاد فرماندهی انتظامی استان آذربایجان غربی). نشریه علمی پژوهش‌های دانش انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین، ۲۱ (۲)، ص ۲۴۷-۲۸۰.
- قربانی، ابراهیم و شکوهی راد، صمد (۱۴۰۰). طراحی الگوی ارتقای اشراف اطلاعاتی پلی مبارزه با مواد مخدر ناجا. طرح تحقیقاتی، تهران، دانشگاه علوم انتظامی امین
- قربانی، ابراهیم؛ حسینی‌خواه، نورآ...، کرمی، حمید رضا و مافی، فرشید (۱۳۹۷). ارزیابی عملکرد شعبه مبارزه با مواد مخدر کلانتریهای شهرستان ارومیه. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۳ (۲)، ص ۲۸۵-۳۰۶.
- کشفی، سعید (۱۳۹۴). صیانت از کارکنان ناجا مبتنی بر آموزه‌های دینی. بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۲ (۳۵)، ص ۲۷-۴۲.
- مهربان، احمد (۱۳۹۸). رابطه تهدیدها و آسیب‌ها در حوزه امنیت ملی با نگاه به تحریم (بررسی موردی قطعنامه تحریم علیه جمهوری اسلامی ایران). مطالعات دفاعی استراتژیک، ۱۷ (۷۶)، ص ۱۳۹-۱۶۲.
- نوبخت، فرهاد (۱۳۹۴). طراحی مدل ارزیابی جامع عملکرد و رتبه‌بندی دفاتر الکترونیک پلیس+۱۰ استان آذربایجان غربی، پایان نامه کارشناسی ارشد، به راهنمایی رحیم دباغ، دانشگاه صنعتی ارومیه.
- Robert S. Kaplan & David P. Norton (2009). **The Balanced Scorecard is a theory and management approach first proposed in the Harvard Business**” Review.
- Yongtao Tan, Li-Yin Shen & Craig Langston (2019). “ **Fuzzy approach to assess the performance of warfare organizations, Construction and Architectural Management**, 234-247.

*Archive of SID*