

بررسی نقش فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات

کارکنان کلانتری‌های انتظامی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۰۸/۱۴

تاریخ اصلاح: ۱۳۹۱/۰۷/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۰۷/۳۰

رضا بیرانوند^۱، حسین یاراحمدی^۲، بهرام گلگون^۳

چکیده

زمینه و هدف: در سازمان نیروی انتظامی، فرماندهان و مدیران به لحاظ داشتن مسئولیت‌های مدیریتی، نقش مهم و تأثیرگذاری در تأمین سلامت منابع انسانی فرودست خود دارند که شناسایی و بررسی ابعاد مختلف نقش فرماندهان و مدیران در تأمین سلامت و کاهش تخلفات کارکنان زیرمجموعه در کلانتری‌های انتظامی به لحاظ حساسیت شغلی امری ضروری و واجد اهمیت است. تحقیق حاضر با هدف تعیین و سنجش نقش ابعاد انضباطی، مذهبی، سازمانی و روان‌شناختی فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی انجام شده است.

روش: این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - پیمایشی است. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه و برای تدوین مبانی نظری از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان کلانتری‌های انتظامی بودند که تعداد ۴۳۱ نفر از کارکنان کلانتری‌های مورد مطالعه به عنوان نمونه تحقیق تعیین و به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند.

یافته‌ها: تأثیر ابعاد انضباطی، مذهبی، سازمانی، و روان‌شناختی فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی مورد تأیید قرار گرفت که البته تأثیر آنها به صورت یکسان نبود.

نتیجه‌گیری: از بین ابعاد چهارگانه انضباطی، مذهبی، سازمانی و روان‌شناختی، بُعد سازمانی مؤثرترین بُعد ارزیابی شده است. از همین رو، این متغیر نسبت به سایر متغیرها نقش فرماندهان و مدیران را در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی بیشتر پدیدار کرده و ابعاد روان‌شناختی، مذهبی و انضباطی نیز به ترتیب در نقش فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی مؤثر بوده‌اند که در این خصوص راهکارهای علمی و عملی متناسب با نتایج تحقیق ارائه شده است.

واژگان کلیدی:

بُعد انضباطی، بُعد مذهبی، بُعد سازمانی، بُعد روان‌شناختی، تخلفات نیروی انتظامی

□ استناد: بیرانوند، رضا؛ یاراحمدی، حسین؛ گلگون، بهرام (۱۳۹۱، پاییز). بررسی نقش فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های

انتظامی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۷(۳)، ۴۳۵-۴۶۰.

۱. کارشناس ارشد حقوق کیفری و جرم‌شناسی و مدرس دانشگاه علوم انتظامی

۲. کارشناس ارشد حقوق کیفری و جرم‌شناسی و مدرس دانشگاه علوم انتظامی

۳. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی

مقدمه

موضوع این تحقیق، بررسی نقش فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی است، نقش ویژه و گران‌سنگی که شاید اکثر فرماندهان و مدیران به آن توجه چندانی نداشته باشند. پرسش اصلی این است که آیا فرماندهان و مدیران پلیس در مورد این نقش، به‌طور عمیق، دلسوزانه و آگاهانه‌اندیشیده‌اند که به چه ترتیب و سازوکاری می‌توانند در کاهش تخلفات کارکنان در کلانتری‌های انتظامی مؤثر و مفید واقع شوند؟!

با بررسی گسترده‌ای که در سطح کلانتری‌های انتظامی انجام شد به نظر می‌رسد موضوع نقش فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی می‌تواند تحت تأثیر عواملی همچون ابعاد انضباطی، ابعاد مذهبی، ابعاد سازمانی و ابعاد روان‌شناختی باشد. با این همه ممکن است متغیرهای دیگری نیز اثرگذار باشد، اما به هر روی به نظر می‌رسد که این عوامل تأثیرات بیشتری را در قیاس با متغیرهای دیگر دارند.

با آنکه، پندارها و افکار و اعمال فرماندهان و مدیران از عوامل اساسی در کاهش یا افزایش تخلفات کارکنان است با این همه، اغلب فرماندهان و مدیران چنانکه باید به این امر توجه نکرده‌اند که این خود باعث شده است که تخلفات انضباطی کارکنان به جای سیر نزولی، سیر صعودی را طی کند. البته این موضوع را نمی‌توان فراگیرد همه کلانتری‌های انتظامی دانست، چه بسا کلانتری‌های انتظامی هستند که از وضعیت بهینه و ارتباطات سالم، منطقی و مطلوبی با زیردستان خود برخوردارند.

نقش فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات: باید توجه داشت که در حال حاضر برای آنکه کلانتری‌های انتظامی بتوانند بیش از گذشته، از جایگاه مناسب‌تری در ابعاد امنیتی و انتظامی برخوردار باشند و بتوانند اهداف سازمانی را تحقق بخشند بایستی به عامل تغییر روی آورند. فرماندهان و مدیران دارای زمینه‌های علمی و تخصصی متفاوتی هستند، همین‌طور فرودستان آنها نیز دارای نگرش و خلیات و سطوح علمی و تخصصی متنوعی می‌باشند. صرف‌نظر از تمام اینها، نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران جهت پیشبرد اهداف کلان و فرعی خود نیازمند تعاملات و رویارویی مناسب و منطقی و متعهدانه بین مدیران و کارکنان می‌باشد.

مسئله‌ای که در اینجا مطرح می‌شود، ایفای نقش فرماندهان و مدیران ممکن است تحت عناوین گوناگون در کاهش تخلفات انضباطی در کلانتری‌های انتظامی مؤثر واقع گردد. نظریه نقش‌ها مثل نظریه نقش‌های می‌نتربرگ به علت عدم مطابقت با موضوع قابل طرح در این تحقیق نیست (رضاییان، ۱۳۷۰: ۱۱).

فرماندهان و مدیران در راستای وظایف سازمانی نباید تنها به اهداف سازمانی، اجتماعی، عملیاتی نیروی انتظامی عنایت داشته باشند، بلکه نیروی انسانی نیز دارای اهدافی است که به عنوان اهداف فردی محسوب می‌گردد. یعنی اهدافی که خاص فرد فرد نیروی انسانی است و از این رو، نقش فرماندهان و مدیران در چارچوب این اهداف باید به طور هوشمندانه، خوش‌بینانه، عاطفی، متعهدانه و مقید به مقررات سازمانی با انعطاف تبیین شود.

عامل قدرت: عامل قدرت تأثیر زیادی بر نقش فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی دارد. عامل قدرت را به عنوان یکی از ابعاد رفتار سازمانی بر حسب مبانی قدرت می‌توان به قدرت سازمانی و قدرت شخصی تقسیم‌بندی کرد. مهم‌ترین تحلیل در ارتباط با مبانی قدرت به وسیله فرنچ و روان ارائه شده است. این دو محقق، پنج مبنای قدرت را در محیط‌های سازمانی شناسایی کرده‌اند که بدون تردید در رویارویی و تعاملات فرماندهان و مدیران با فرودستان وجود دارند که عبارت‌اند از: قدرت قانونی، قدرت پاداش، قدرت اجباری، قدرت تخصصی و قدرت مرجعیت.

شاید این اندیشه در ذهن مخاطب خطور کند که مبانی قدرت چه نقشی در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی دارد؟ اما صرف نظر از اینکه فردی ممکن است یکی از این عوامل و یا چند نوع از این عوامل را دارا باشد، به جرأت باید اذعان کرد که براساس همین مبانی قدرت چندگانه، قدرت می‌تواند تأثیرات دو بُعدی دفعی و ماندگار در کاهش تخلفات نیروی انسانی داشته باشد.

درباره نقش اعمال و رفتار فرماندهان و مدیران این نکته قابل ذکر است که نایستی نقش فرماندهان و مدیران را در کاهش تخلفات تنها از منظر مدیر و حائز بودن مبانی قدرت دید بلکه تمامی فرماندهان و مدیران اعم از آنهایی که دارای نیروی تحت امر هستند و یا نیستند اعمال و

رفتارشان در ایجاد تعادل رفتاری در کلانتری‌های انتظامی مؤثر است و از این باب باید اذعان داشت نقش کلیه فرماندهان و مدیران در کلانتری‌های انتظامی مؤثر است و این امر اهمیت نقش فرماندهان و مدیران را آشکار می‌سازد و به تبع آن اهمیت انجام این تحقیق را آشکار می‌دارد. اما اینکه چه ضرورت‌هایی وجود دارد که به موضوع نقش فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی پرداخته شود، رسیدن به اهداف عالی سازمانی مستلزم عوامل فرعی متعددی مانند رضایت از شغل، روحیه خدمتی، تعاملات مناسب، صمیمت در کار و... می‌باشد و به همین علت انجام تحقیق حاضر را قوت می‌بخشد.

با این توصیف، مبانی نظری تحقیق را در ابعاد چهارگانه انضباطی، مذهبی، سازمانی و روان‌شناختی به شرح زیر بررسی می‌نماییم.

بُعد انضباطی: از نظر لغوی، دهخدا انضباط را «سامان گرفتن، خوب نگاه داشتن و نظم داشتن» تعریف کرده است (دهخدا، ۱۳۷۷: ۱۷۶) انضباط در اصطلاح نظامی به معنای «پیروی کامل از دستورهای نظامی» معنی شده است (معین، ۱۳۷۵: ۱۳۴).

نظم به معنای تألیف کردن، ضمیمه کردن و ایجاد مقارنه بین اشیاء مختلف است. وقتی دانه‌های مروارید در رشته خاصی قرار گیرند و به هم متصل شوند می‌گویند آنها منظم شده‌اند و به نخ یا رشته‌ای که این دانه‌ها را به هم پیوند می‌دهد «نظام» می‌گویند. به عبارت دیگر، «نظام» عامل، ملاک و محور پیوند اشیاء مختلف است. بنابراین، انتظام به معنای پیوند، ارتباط و پیوستگی بین امور گوناگون است. نظم نامیدن شعر نیز به همین اعتبار است (عمید، ۱۳۸۲).

با توجه به تعریف فوق می‌توان نتیجه گرفت که تحقق نظم به معنای لغوی آن، مستلزم وجود ارکانی است که فقدان هر یک از آنها موجب اختلال در پیدایش نظم می‌شود. بخش پدیدار این ارکان عبارت‌اند از:

- وجود اشیاء متعدد یا حداقل اجزای مختلفی که به نوعی از هویتی مستقل برخوردار باشند؛
- وجود عامل پیوند دهنده و مرتبط کننده امور متعدد؛ مثال بارز آن رشته‌ای است که دانه‌های مروارید را به هم متصل و مرتبط می‌کند؛
- عنصر دیگری که در تحقق معنای لغوی نظم ضروری به نظر می‌رسد، وجود ترتیب، چینش و

آرایش خاص است.

بی‌گمان آنچه فارق بین نظم و نثر است، وجود صرف اتصال و ارتباط یا عدم آن نیست، زیرا هر دو در این جهت مشترک اند و تنها ترتیب و آرایش ویژه است که این دو را از یکدیگر متمایز می‌کند. بنابراین، وجود سه رکن اشیاء مختلف، عامل پیوند و ترتیب خاص برای تحقق نظم در مفهوم لغوی آن ضروری است (پناهی، ۱۳۸۸: ۱۱).

اصولی که شالوده نظم در نیروهای مسلح را تضمین و روابط بین نیرو را تعیین می‌کند انضباط نامیده می‌شود. انضباط در فرهنگ فارسی با اصطلاح‌هایی چون قانون‌پذیری، فرهنگ‌پذیری، آراستگی و نظم و ترتیب مترادف است. «انضباط عبارت است از اطاعت و تعهد ناشی از توافق‌های مدیر با کارکنان خواه به صورت نوشته باشد یا به صورت عرف و خط‌مشی‌های نانوشته، انضباط بیشتر حاصل توان رهبری است.» (رضاییان، ۱۳۸۱: ۳۱) در اغلب منابع و متونی که در زمینه اداره امور استخدامی به رشته تحریر درآمده است، انضباط مترادف با دیسیپلین و به مفهوم تنبیه آورده شده است و توصیه شده است که از این ابزار تنها در زمانی استفاده شود که سایر اقدامات با شکست مواجه شده باشند.

بنت و هس انضباط را این‌گونه تعریف کرده‌اند: «انضباط، آموزشی است که از آن انتظار می‌رود، موجب یک رفتار مطلوب و واپایش شده گردد. انضباط را می‌توان شکلی از اطاعت داوطلبانه از دستورها، فرمان‌ها و رفتارهای مورد انتظار تعریف کرد.» برخی انضباط را شرایط خاص سازمان تعریف کرده‌اند که کارکنان را ملزم می‌کند رفتاری معقول و مقبول در چارچوب قوانین و مقررات سازمان در پیش‌گیرند که در این تعریف انضباط را به مفهوم رفتار منظم و مرتب در سازمان می‌دانند و برخی معتقدند که انضباط ابزاری جهت اصلاح رفتار نامطلوب توسط سرپرست می‌باشد (سید جوادین، ۱۳۸۱: ۵۴).

ماده ۶ آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح در خصوص تعریف انضباط در نیروهای مسلح، این‌گونه بیان می‌دارد: «التزام عملی به ولایت فقیه، آداب و سنن و احکام اسلامی و تبعیت از فرامین مقام معظم فرماندهی کل قوا، قوانین مقررات و دستورات سلسله مراتب فرماندهان رؤسا و مدیران.» آیین‌نامه مذکور برای انضباط دو جنبه ظاهری و معنوی قائل است.

ماده ۸ آیین‌نامه جنبه معنوی انضباط را چنین تعریف می‌کند: «جنبه معنوی انضباط در اثر ایمان و اعتقاد به خدا و مبانی دین مبین اسلام و انجام فرایض دینی و پایبند بودن به احکام و ارزش‌های اخلاقی اسلامی، احساس مسئولیت معنوی در قبال نظام حکومت اسلامی، میهن و ملت ایثارگر ایران، قانون و وظایف محوله، اعتقاد به منطقی و عادلانه بودن مقررات و اعتماد به فرماندهان، رؤسا و مدیران و همکاران در کارکنان به وجود می‌آید، به طوری که اگر تمام نظارت‌ها برداشته شود جنبه معنوی انضباط همچنان پابرجا است و برقرار می‌ماند، جنبه معنوی انضباط پایه و اساس تربیت نیروهای مسلح مکتبی، فداکار و وظیفه‌شناس را تشکیل می‌دهد».

ماده ۹ همین آیین‌نامه تحقق جنبه ظاهری انضباط در سایه حفظ احترامات و آراستگی ظاهری چنین بیان می‌دارد: «جنبه ظاهری انضباط با حفظ احترامات و آراستگی ظاهری، دقت در اجرای قوانین مقررات و دستورات تحقق می‌یابد».

در ادامه انضباط را از دیدگاه‌های مختلف مورد بحث قرار می‌دهیم.

نظم و انضباط از دیدگاه جامعه‌شناسان

به طور کلی جامعه‌شناسی به عنوان یک رشته، دارای دو مسئله اساسی است: یکی مسئله نظم که در منابع جامعه‌شناسی به عنوان یک مسئله هابزی معروف است و دوم، مسئله تغییر که به مسئله مارکسی معروف شده است (خوشرو، ۱۳۸۴: ۱۶۱).

دیدگاه هابز: میل به صیانت نفس انسان را وا می‌دارد تا به قرارداد اجتماعی تن دهد و نظم را به اجبار رعایت کند. هابز می‌گوید اگر هر دو انسان میل به یک چیز واحد داشته باشند و در عین حال برایشان غیرممکن باشد که هر دو از آن برخوردار شوند، آن دو دشمن هم می‌شوند و در راه رسیدن به مقصود که در اصل صیانت نفسشان و گاهی هم فقط به دلیل کسب لذت است، ممکن است یکدیگر را نابود کنند یا یکی دیگری را به اطاعت خود وادارد. در نتیجه این امر جنگ همه علیه همه است، ولی بشر این مشکل را با قرارداد اجتماعی حل می‌کند و مرجعی مافوق و مقتدر را می‌پذیرد و در کل نظم را به اجبار و بدون خواست واقعی افراد برای حفظ جان خود و جلوگیری از جنگ می‌داند (ورسلی، ۱۳۷۳: ۴۵۸).

دیدگاه پارسنز: هسته اصلی نظم را در کم و کیف هنجاری می‌بیند که بر اصول مشترک ارزشی

در جامعه مبتنی است (چلبی، ۱۳۷۵: ۴). او معتقد است نظم از طریق وجود هنجارهای مشترکی به دست می‌آید که از نظر کارشناسان، تنظیم و قاعده مند کردن جنگ همه علیه همه است. از دیدگاه وی، دو روش اصلی که عاملان اجتماعی را به حفظ تعادل نظام‌های اجتماعی وادار می‌کند روش‌های اجتماعی شدن و واپایش اجتماعی است (ورسلی، ۱۳۷۳: ۴۵۷).

دیدگاه اگوست کنت: علت نظم را توافق ذهن‌ها با اصول اخلاقی می‌داند و ناهماهنگی عمیق فکری یا هرج و مرج فکری را اساس بی‌نظمی عنوان می‌کند. دیدگاه وبر: وفاق فرماندهان و فرمانبران را عامل نظم و ثبات می‌داند، بدین معنا که پذیرش قدرت توسط فرمانبران، عامل نظم و رفع نیاز به کاربرد زور است و نوعی ثبات درازمدت را به وجود می‌آورد (صدیق، ۱۳۸۴: ۳۶).

انضباط از دیدگاه اعتقادی اسلامی: رعایت هنجارهای معقول و منطقی جامعه و پیروی از احکام و ارزش‌های الهی مصداق بارز و روشن «تقوای اجتماعی» در بینش اسلامی است. درمقابل درعرف دینی ما، انواع بزه‌ها و ناهنجاری‌ها به بی‌تقوایی و گناه تعبیر شده است. از سوی دیگر در تعالیم اسلامی تأکید می‌شود که تنها راه فلاح و رستگاری و حتی پذیرش هدایت الهی، رعایت موازین «تقوا» در ابعاد زندگی است و یکی از مهم‌ترین ملاک‌های برتری افراد هم در نزد خداوند تقوا و پرهیزگاری به حساب آمده است: «ان اکرمکم عندالله اتقیکم» (سوره حجرات آیه ۱۳) به تحقیق گرامی‌ترین شما نزد خداوند پرهیزگارترین شماست.

در برابر تقوا، گناه از اصلی‌ترین موانع رشد و تکامل شخصیت فردی و اجتماعی انسان است و سعادت و خوشبختی او را در دنیا و آخرت به خطر می‌اندازد. در بینش اسلامی، دوری از گناه آن قدر مورد توجه قرار گرفته و گنهکار تا حدی مذمت و توبیخ شده است که اصرار بر گناه صغیره (ناهنجاری‌های جزئی و به ظاهر کم اهمیت) از مصادیق گناه کبیره به شمار آمده است؛ چنانکه امام علی (ع) می‌فرماید: ایاک و الاصرار فانه من اکبر الکبائر و اعظم الجرائم، از اصرار [بر گناه صغیره] پرهیزید زیرا از بزرگ‌ترین گناهان کبیره و عظیم‌ترین جرایم است (غررالحکم جلد ۱: ۱۵۱).

به علاوه قرآن کریم در آیه ۲۶ سوره حدید می‌فرماید: «لقد ارسلنا رسلنا بالبینات و انزلنا معهم الکتاب و المیزان ليقوم الناس بالقسط و انزلنا الحديد فيه باس شدید» به تحقیق پیامبران خود را با

دلایل روشن فرستادیم و همراه ایشان کتاب و میزان قرار دادیم تا در بین مردمان قسط را برقرار کنند و آهن را هم فرستادیم که در آن قدرت شدیدی است.

امام علی (ع) در کتاب شریف نهج البلاغه برای والی و رعیت در نظام حکومتی اسلام حقوق را برشمرده و اصلاح امور را جز به رعایت این حقوق قابل تأمین نمی‌داند؛ «بدیهی است که حق رعیت بر والی آن است که وی از موازین حق، پای فراتر نهد و در اقامه قسط و عدل و برقراری امنیت و اجرای حدود الهی کوتاهی نکند و همواره به خیر و صلاح رعیت خویش بیاندیشد و متقابلاً حق والی بر رعیت آن است که سر از فرمان حاکم عادل و الهی خویش برنتابد و مقررات و موازین حکومت حقه را گردن نهند و در پایبندی به آنها و تلاش برای دستیابی جامعه و حکومت به اهداف کوچک و بزرگ الهی انسانی از خود فتور و سستی نشان ندهند. در این صورت است که حق در میانشان قوی و نیرومند خواهد شد و جاده‌های دین هموار می‌گردد و نشانه‌های عدالت اعتدال می‌یابد و راه و رسم‌های درست در مجرای خویش به کار می‌افتد و بدین ترتیب زمان صالح می‌شود، دولت و نظام جامعه بقا می‌یابد و دشمنان و بدخواهان آن مأیوس خواهند شد.» (نهج البلاغه، خطبه ۲۱۶). ملاحظه می‌شود در دین مبین اسلام توجه ویژه‌ای به مباحث مربوط به انضباط و وجوه آن شده است.

انضباط از دیدگاه روان‌شناختی: روان‌شناسانی که بررسی ابعاد روان‌شناختی نظم و انضباط را وجهه همت خویش قرار داده‌اند تأثیر سه دسته عوامل را شناسایی کرده‌اند. این سه دسته عبارت‌اند از:

۱. عوامل مربوط به گروه (یگان) و افراد آن؛

۲. عوامل مربوط به فرماندهان؛

۳. عوامل مربوط به موقعیت.

محققانی هم چون ویلیامز (۱۹۸۳) و ولف (۱۹۸۷) نشان داده‌اند که اگرچه بسیاری از افراد و گروه‌ها و یگان‌های نظامی و انتظامی به سبب پرهیز از فشار گروهی (فشار هنجاری) و یا اعتقاد درونی به درستی رویکرد، مواضع و شیوه کنش‌وری گروه با یگان خویش هم‌نوازی نشان می‌دهند، میزان اطاعت‌پذیری و نظم در برخی یگان‌ها از بقیه یگان‌ها بیشتر است. آنان توانسته‌اند برخی از ویژگی‌های چنین یگان‌هایی را شناسایی کنند. به‌طور خلاصه از نظر این دسته از روان‌شناسان

وقتی که یگان دارای انسجام باشد، قواعد و دستورالعمل‌های یگان روشن باشد، اعضای یگان احساس ابهام نقش و تعارض نقش نکنند، مخالفت‌ورزی به سبب فشارهای هنجاری اجازه بروز نیابد و از بروز چالش‌های بیهوده در یگان جلوگیری شود احتمال اطاعت‌پذیری نیروها و ایجاد استمرار نظم در سازمان و یگان‌های پلیسی فزونی می‌یابد.

بُعد مذهبی انضباط: مجموعه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی اعم از نظامی و انتظامی امروز از یک سو پیش‌قراولان دفاع از ارزش‌های منبعث از آموزه‌های آسمانی شریعت محمدی (ص) هستند که در این پایگاه باید خود را مخاطب پیام‌های قرآنی خاص بدانند و از سویی دیگر، نگهبان ملتی بزرگ هستند که آیین ناب محمدی (ص) را احیاء کرده و با خون و ایثار، پیام اسلام را بار دیگر پس از ۱۴ قرن به گوش مسلمانان جهان و همه بشریت رسانده است. قرآن کریم در وصف یاران رسول خدا (ص) در همه اعصار و همه مکان‌ها می‌فرماید:

«محمد رسول الله، و الذین معه اشداء علی الکفار رحماء بینهم»؛ محمد(ص) فرستاده خدا است، یاران و همراهانش به کافران بسیار قوی دل، سخت و با یکدیگر بسیار مهربانند. این همان صفتی است که بارها و بارها در خصوص نیروهای مسلح به ویژه نیروی انتظامی از بیان نورانی مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) شاهد و ناظر بوده‌ایم.

سیره انتظامی پیامبر اعظم (ص)

با تأمل در عرصه گفتار و رفتار پیامبر اعظم (ص) پیرامون امورات نظامی، درمی‌یابیم که روش ایشان در نشر ایده توحید و فراخواندن بشریت به فلاح و رستگاری، رویکرد تربیتی است. در اسلام حتی آن‌گاه که مجرم محکوم به مجازات می‌شود هدف تربیت است نه انتقام. به دیگر سخن آنجا که قرآن «قصاص» را تبیین می‌کند می‌فرماید: «و لکم فی القصاص حیاة یا اولی الالباب» (بقره، ۱۷۹) در اینجا قصاص انتقام نیست بلکه قصاص مایه حیات نامیده می‌شود. مواردی از چگونگی برخورد پیامبر اعظم (ص) را با مسائل اجتماعی، امنیتی و بزهکاری افراد جامعه را به طور خلاصه بررسی می‌کنیم:

الف) رفق و مدارا: پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: سازگاری با مردم نیمی از ایمان است و نرمی با آنها نیمی از زندگی است. حضرت می‌کوشیدند با اخلاق نیکو و خلق خوش به جای تحریک انسان‌ها

به لجاجت و گستاخی با نرمی و مدارا فطرت خفته انسانی را بیدار کنند. بدین وسیله بهترین روش را درباره تربیت انسانی و مبارزه با بزهکاری اعمال می‌کرد. در تعریف مدارا فرموده‌اند: مدارا عبارت است از اینکه اگر از کسی ناگواری به تو برسد تحمل کنی و به روی خود نیاوری.

حضرت محمد (ص) مدارا و مهربانی را هم پایه ادای واجبات این گونه می‌ستاید:

پروردگارم مرا به مدارا و سازگاری با مردم فرمان داده همان طوری که به ادای واجبات فرمان داده است (همان، ۱۷۹) همه پیامبران در این باره سفارش شده‌اند؛ ایشان می‌فرمایند: «ما گروه انبیاء به مدارا و سازگاری با مردم مأمور شده‌ایم همان طوری که به ادای واجبات مأمور شده‌ایم.» (بحار ج ۷۵: ۵۳).

ب) تکریم مردم: پیامبر اعظم (ص) بیشترین تکریم را در رفتارشان نسبت به مردم روا می‌داشت. حضرت امام حسین (ع) می‌فرمایند: از پدرم درباره مجلس رسول خدا (ص) پرسیدم ایشان فرمود: پیامبر در مجلس خود بهره هر کس را اعطاء می‌کرد هیچ کس گمان نمی‌برد از او گرمی‌تر هم کسی باشد؛ مجلس او مجلس گذشت، حیا، راستی و امانت بود، در آن صداها بلند نمی‌شد انسان‌ها در مجلس رسول خدا (ص) فروتن بودند و بزرگ را گرمی می‌داشتند و با کوچک‌ها مهربان بودند، حاجت انسان حاجتمند را بر خویش مقدم می‌داشتند و روا می‌کردند و غریب و بی‌کس را نگهداری و به آنها رسیدگی می‌نمودند.

امام حسین (ع) می‌فرماید: «به پدرم گفتم سیره آن حضرت با هم نشینان چگونه بود؟ ایشان

فرمود:

«همیشه خوش‌رو و خوش‌خوی و نرم بود؛ خشن و درشت‌خو، سبک‌سر، ناسزاگو و عیب‌جو نبود و کسی را مدح نمی‌کرد. هرگز کسی را سرزنش نمی‌کرد و از او عیب نمی‌گرفت و لغزش‌ها و عیب‌های مردم را جستجو نمی‌کرد. در پرسش و گفتار افراد غریب یا بی‌ادب شکیبیا بود. تا آنجا که اصحاب در صدد بر می‌آمدند، ولی ایشان می‌فرمود: وقتی حاجتمندی را دیدید یاری‌اش کنید. هرگز ثنای کسی را نمی‌پذیرفت مگر آنکه به عنوان تشکر باشد. سخن هیچ کس را قطع نمی‌کرد مگر آنکه از حد گذشته باشد در آن صورت با نهی و یا برخاستن، کلام او را می‌برید» (بحار ج

۱۶، ۱۵۲).

ج) مردم‌داری: یکی از رموز موفقیت پیامبر اعظم (ص) برقراری ارتباط صمیمی و نزدیک با مردم بود. وی در همسانی با مردم آن قدر فروتنی نشان می‌داد که آیه، « و اخفض. . جناحک لمن اتبعک من المومنین»؛ بال عطفوت خویش را زیر پای پیروانت بگستران» به خوبی بیانگر این معنا است. از امام علی (ع) روایت شده است: «پیامبر هرگاه یکی از برادران دینی‌اش را سه روز نمی‌یافت، سراغ او را می‌گرفت پس اگر غایب و در سفر بود برایش دعا می‌کرد اگر شاهد و حاضر در شهر بود به دیدارش می‌شتافت و اگر بیمار بود به عیادتش می‌رفت.»

د) رعایت حقوق مردم: رسول خدا (ص) لحظه‌های خود را بین اصحاب تقسیم می‌کرد و بر همه یکسان می‌نگریست. (روضه کافی، ۲۶۸) حضرت منتظر نمی‌ماند که نیازمند به او مراجعه کند بلکه در پی رفع حاجت نیازمندان بر می‌آمد. ایشان می‌فرمود: « خواسته‌های کسانی را که قادر نیستند نیازهای خود را مطرح کنند به من برسانید» (بحار ج ۱۶، ۱۵۱).

رسول خدا (ص) نسبت به رعایت حقوق اقلیت‌های دینی متعهد بودند و مهرورزی ایشان تمامی انسان‌ها چه مسلمان و چه کافر را در برمی‌گرفت و چه بسیار غیر مسلمانانی که مجذوب این خصلت انسانی وی قرار گرفته و مسلمان شدند.

حضرت محمد (ص) بر پایه اصل « محمد رسول الله الذین معه اشداء علی الکفار رحماء بینهم » (فتح، ۲۹) همان‌گونه که در برابر مستضعفان، مظلومان و بی‌پناهان دریای محبت و عطف بود در برابر متجاوزان، زورگویان، قانون شکنان و اشرار چون کوهی از صلابت و قاطعیت می‌ایستاد و از حقوق مسلم ستم‌دیدگان و شهروندان دفاع می‌کرد.

از جمله موازین رفتاری حضرت محمد (ص) برخورد با حرمت شکنان و مرتدان جامعه، مساوات در برابر قانون، عیب‌پوشی و عدم تجسس، بردباری، شکیبایی و کف نفس ایشان بود. رسول خدا (ص) در اداره امور و هدایت مردم بیشترین بردباری و شکیبایی را داشت ابن شهر آشوب از قول اهل علم و تاریخ آورده است: پیامبر (ص) بردبارترین مردم بود (بحار ج ۱۶، ۲۲۶). آن حضرت خود می‌فرمود: « برانگیخته شدم که مرکز بردباری و معدن دانش و مسکن شکیبایی باشم» (بحار: جلد ۷۱، ۴۲۳)

در اندیشه دینی در رابطه با حکومت مبتنی بر عدالت هدف از حکومت برپایی حق و عدل

در میان مردم است. ابن عباس می‌گوید: در «ذی قار» بر امیر مؤمنان وارد شدم آن حضرت مشغول پینه زدن بر کفش خود بود، چون مرا دید فرمود: «قیمت این کفش چند است؟»، گفتم: «بهایبی ندارد»، فرمود: «به خدا سوگند این کفش، نزد من محبوب‌تر از حکومت بر شما است، مگر آن که حقی را بر پا دارم یا باطلی را دفع کنم (نهج البلاغه خطبه ۳)».

اداره امور جز با بر پاداشتن حق و عدل به سامان نمی‌رسد این حقیقت به صورت‌های گوناگون در کلام نورانی پیشوایان عصمت و طهارت آمده است از جمله:

- عدل، نظام بخش حکومت است (غرر الحکم، ج ۱، ۴۰)؛
- عدل نگهدارنده مردم است (همان، ۳۷)؛
- دادگر باش قدرت برایت پایدار می‌ماند (همان، ج ۲، ۱۷۸)؛
- اجرای عدالت، اقتدا به سنت خدا و سبب پا بر جا بودن دولت‌هاست (همان، ج ۴، ۴۰۳)؛
- هر که به حق عمل کند نجات می‌یابد و رستگار می‌شود (همان، ج ۵، ۱۵۳ و ۱۶۸)؛
- هر که به حق عمل کند مردم به او تمایل یابند (همان، ج ۵، ۳۳۸)؛
- نیک‌بختی در ملازمت حق است (همان، ج ۴، ۴۰۲).

بُعد سازمانی انضباط: برای آنکه تحلیلی از ابعاد سازمان داشته باشیم از دو دریچه شرایط محیط فراسازمانی و شرایط محیط درون‌سازمانی به سازمان می‌نگریم.

شرایط محیط فراسازمانی: عوامل عمده محیط خارجی سازمان‌ها را به چهار دسته کلی تحت عنوان شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی می‌توان تقسیم نمود.

الف) شرایط سیاسی: شرایط سیاسی هر کشور اساسی‌ترین عامل در تعیین روابط کار به حساب می‌آید تا به صورت گوناگون به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در تعیین موضع و قدرت هر یک از ابعاد مثلث کارگر، کارفرما و دولت و یا ارباب‌رجوع دستگاه‌های دولتی و مراجع قضایی اثر می‌گذارد.

قانون اساسی اولین و مهم‌ترین تعیین‌کننده رابطه کارگر و کارفرما می‌باشد. قانون اساسی هر کشور تبلوری از ایدئولوژی حاکم بر جامعه بوده و مادر کلیه قوانین به حساب می‌آید. علاوه بر اینکه قانون اساسی منشأ بقیه قوانین است در متن این قانون معمولاً اشاراتی به حقوق کارگران

نیز می‌شود.

ب) شرایط اقتصادی: نظام روابط کار و یا تأمین حقوق مسلم کارگر و کارفرما از دید اقتصادی با این سؤال مواجه است که حق کارگر چیست و حق کارفرما کدام است؟

در این راستا ویژگی‌های نیروی کار نظیر حرفه‌ای و تخصصی نبودن شاغلان، میزان سواد و شرایط بازار کار از جمله مواردی است که بایستی در تعاملات بین فرادستان و فرودستان ملحوظ نظر قرار گیرد.

ج) شرایط اجتماعی و فرهنگی: مؤسسات تولیدی یا خدماتی جوامعی هستند کوچک در درون جامعه بزرگ‌تر. بنابراین کلیه ویژگی‌های فرهنگی سنتی و هنجارهای اجتماعی به درون آنها منعکس می‌گردد. نوع ارزش‌های اجتماعی که منشأ اصلی آن عقیده و طرز تلقی است در شکل‌گیری رفتار اجتماعی مردم نقش بسزایی دارد.

به استناد نظر جامعه‌شناسان می‌توان ادعا کرد که شرایط فرهنگی اجتماعی به روابط کار داخل سازمان‌ها اثر می‌گذارد و متقابلاً چگونگی روابط داخل مؤسسات، محیط اجتماعی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و هر قدر تعداد کارکنان و وسعت مؤسسه یا کارخانجات بیشتر باشد نقش این تأثیر بیشتر است. از سویی مذهب در جمعیت‌شناسی و شکل‌دهی ارزش‌ها و فرهنگ جامعه نقش مؤثری ایفا می‌نماید. با اینکه از قرن‌ها پیش، رهبران مذهبی در حمایت از طبقه محروم ملاحظاتی داشته‌اند ولی این ملاحظات تحت تأثیر شرایط سیاسی-اقتصادی زمان بوده است. به‌طور مثال در قرون وسطی و قبل از آن، کلیساها و رهبران مسیحی بر ساخت سیاسی-اقتصادی زمان خود صحنه می‌گذاشتند.

آیات متعدد قرآن کریم و روایات و احادیث متعدد نشان‌دهنده آن است که دین مبین اسلام به حقوق افراد محروم توجه خاصی دارد. اسلام کار را عبادت، جهاد و پیشه انبیاء می‌داند. اسلام در مورد عادلانه بودن رفتار و پاداش، دستورات مؤکدی دارد. در چنین چارچوب اعتقادی یعنی معتقد بودن به مزد و کسب درآمد حلال، اختلافات کارگری می‌توانند به حداقل ممکن برسند. البته علاوه بر مسئله مزد و لزوم رعایت حال کارگران از عامل فرهنگی و اعتقادی در جنبه‌های دیگر روابط کار می‌توان استفاده مطلوب نمود.

د) شرایط محیط زیستی: محیط زیست و شرایط اقلیمی در چگونگی رشد بدن و خلق و خوی افراد

تأثیر می‌گذارد. به‌طور وضوح می‌توان دید کارکنانی که در محیط گرم و مرطوب زندگی می‌کنند با رفتار و خلق و خوی افرادی که در محیط‌های سرد و کوهستانی زندگی می‌کنند متفاوت است. در مناطقی که آب و هوای مرطوب دارد معمولاً رفتار کارگران خونسردتر و رابطه کارکنان و مافوق از خشونت کمتری برخوردار است. در منطقه کویر معمولاً به لحاظ سنتی شرایط زیست، مردم زیرک‌تر بار می‌آیند و روابط انسان‌ها از جمله روابط کار زیرکانه‌تر است و بالاخره مناطق کوهستانی و سرد، افراد پرکار و پرتلاش‌تر تربیت می‌کند. این‌گونه ویژگی‌های اقلیمی همان‌طور که در تمام جنبه‌های رفتاری جامعه تأثیر می‌گذارد در روابط بین انسان‌ها، از جمله روابط بین فرادستان و فرودستان مؤثر می‌باشد.

شرایط محیط درون‌سازمانی: عوامل چندی در محیط درون‌سازمانی اثر می‌گذارند که در زیر به توضیحات آنها خواهیم پرداخت:

۱. اندازه و حجم نیروی انسانی در سازمان: در مؤسسات بزرگ که انبوهی از افراد در کنارهم قرار گرفته‌اند، روابط کار پیچیده‌تر است؛ زیرا از یک‌سو به لحاظ مشکل ارتباطات، حتی اگر طرفین حُسن نیت کامل داشته باشند سوءتفاهمات بسیار افزون‌تر و از سویی ابتلای به عوارض دیوان‌سالاری بیشتر و در نتیجه اختلافات چشمگیرتر است. از سوی دیگر هر قدر تعداد کارکنان بیشتر باشد زمینه بهتری برای شکل آنها به‌وجود می‌آید و در صورت متشکل شدن نیز نیروی قابل ملاحظه‌ای در مقابل مافوق ایجاد می‌شود. به مفهوم ساده‌تر می‌توان گفت که اصولاً اداره افراد معدود نیاز چندانی به مقررات و ضوابط مدون و از پیش ساخته ندارد و روابط کار به سادگی قابل واپایش است.

۲. ویژگی‌های نیروی کار: علاوه بر تعداد کارکنان، خصوصیات کیفی آنها در چگونگی روابط کار مؤثر است از جمله اهم مواردی که نشان‌دهنده کیفیت نیروی کار در هر مؤسسه می‌باشند عبارت‌اند از: سطح تخصص و مهارت، میزان تحصیلات، حرفه‌ای بودن یا غیرحرفه‌ای بودن.

۳. نوع فناوری: در نوع فناوری کاربر که معمولاً تولید دستی یا نیمه ماشینی است اغلب کار از نظر بدنی دشوارتر و بعضی از انواع آلودگی‌های محیط کار غیربهداشتی‌تر و خلاصه خطرات ناشی از کار بیشتر است در حالی که فناوری سرمایه‌بر معمولاً تولید خودکار و حتی به‌طور کامل رایانه‌ای است در این شرایط ماهیت مشاغل به کلی نسبت به حالت قبل متفاوت می‌باشد.

۴. نوع محصول و یا خدمات: نوع محصول یا خدمات به لحاظ مختلف در تشنج‌ها و ناآرامی‌های روانی کارکنان اثر می‌گذارد. مثلاً فردی که در تمام مدت کار خود با مواد نامطبوع و تنش‌های اجتماعی و دعاوی مردم سروکار دارد با فشارهای عصبی بیشتر مواجه است و این‌گونه افراد در صورت تراکم و تشدید امور برخوردهای خشن از خود نشان می‌دهند.

روند تولید و خدمات نیز بر حسب اینکه فصلی، موضعی یا مستمر و مداوم باشد به دلایل مختلف از جمله احساس عدم امنیت شغلی و یا اطمینان خاطر از تداوم اشتغال، آثار روانی متعدد دارد و عکس‌العمل‌های رفتاری فرد و جمع را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

۵. محل مؤسسه: امکانات داخلی سازمان و شرایط آرامشی که محل مناسب مؤسسه برای کارگران تأمین می‌کند از دیگر عوامل درون‌سازمانی مؤثر در روابط کار به حساب می‌آیند.

بُعد روان‌شناختی انضباط: اشخاص از بسیاری جهات با یکدیگر متفاوتند به عنوان مثال با آنکه نظام‌های زیستی ما به تقریب شبیه یکدیگر است ولی به هر حال اشخاص تفاوت‌های زیادی با یکدیگر دارند. روش فکر کردن و تشریح محیط اطراف و چگونگی واکنش در برابر محیط برای هر کسی منحصر به خود اوست این مجموعه عوامل را تفاوت‌های فردی می‌نامند.

مهم‌ترین تفاوت‌ها در باب فیزیکی شامل توانایی‌ها، مهارت‌ها و ویژگی‌های فیزیکی است و مهم‌ترین تفاوت‌های روانی شامل شخصیت‌ها، طرز تلقی‌ها، ادارک‌ها فرایندهای یادگیری - خلاقیت است. شخصیت یکی از عوامل مؤثر در ایجاد تفاوت‌های فردی است. شخصیت عبارت است از مجموعه‌ای از صفات و ویژگی‌های شخص است که می‌تواند برای مقایسه اشخاص با یکدیگر مورد استفاده قرار گیرد. عامل‌های تشکیل دهنده شخصیت عبارت‌اند از: عوامل تعیین کننده (زیستی، اجتماعی، فرهنگی، وراثت)، مراحل رشد و صفات.

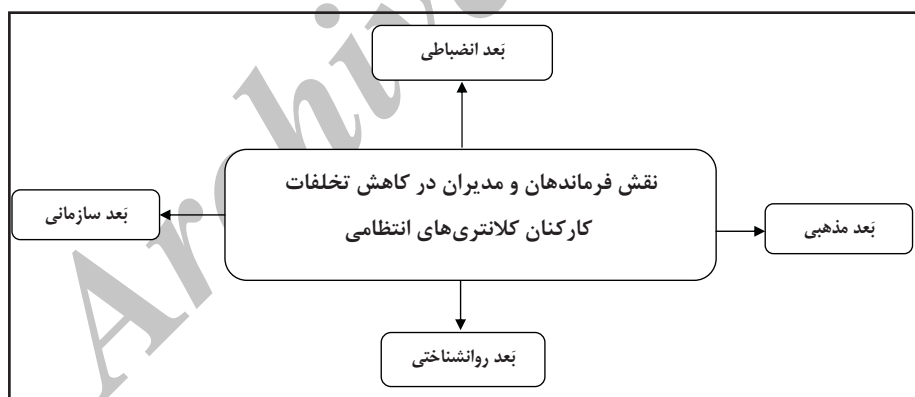
طرز تلقی و چگونگی شکل‌گیری آن

یکی دیگر از تفاوت‌های فردی که اهمیت زیادی برای مافوق دارد طرز تلقی کارکنان است. در گذشته طرز تلقی عبارت بود از حالات پایدار رفتار فرد با دیگران به گونه‌ای خاص که حاصل تجربه‌های او بود، ممکن است شخصی به هر دلیلی دیدگاه مثبت یا منفی به شخص یا یک شیء داشته باشد (یک حالت و مشرب). دیدگاه سنتی طرز تلقی را به سه جزء عاطفه (نشان‌دهنده

احساس فرد نسبت به چیزی دیگر)، شناخت (تصور فرد نسبت به دانشی درباره یک موضوع) و قصد (هدایت‌کننده رفتار انسان به سوی چیز دیگر) تقسیم می‌کند.

دو نفر از محققان به نام جرالد سالانسیک و جفری ففر با نظریه حالات و مشرب شخصی موافق نیستند. به نظر آنها نتایج تحقیقات نشان نداده است که طرز تلقی‌ها حالت‌های پایدار متشکل از اجزایی باشند که به صورت پیوسته پاسخ‌های فرد را منعکس کنند بلکه به عقیده آنها طرز تلقی‌ها حاصل واقعیت‌های ساخته و پرداخته جامعه هستند. به عقیده این دو محقق، محیط اجتماعی اطلاعاتی را فراهم می‌کند که شکل‌دهنده طرز تلقی انسان است. با استفاده از اطلاعات اجتماعی می‌توان طرز تلقی‌ها و رفتارهای قابل قبول جامعه را توصیف کرد. استفاده از این گونه اطلاعات موجب می‌شود که توجه فرد به طرز تلقی خاصی (به‌طور مثال محیط کار) جلب شود و در نهایت موجب ایجاد رفتارها و طرز تلقی‌هایی شود که در مجموعه مورد نظر حالت غالب داشته باشد.

مدل تحقیق



روش

این تحقیق از نظر نوع و هدف کاربردی و به روش توصیفی - پیمایشی انجام شده است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه محقق ساخته و مطالعات کتابخانه‌ای بوده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان در کلانتری‌های انتظامی و جامعه نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۴۳۱ نفر از کارکنان کلانتری‌های انتظامی از درجات و رتبه‌های مختلف انتخاب شدند و برابر پرسش‌نامه

تنظیمی حاوی ۵۸ سؤال در محورهای چهارگانه انضباطی، مذهبی، سازمانی و روان‌شناختی مورد پرسش قرار گرفته‌اند.

یافته‌ها

در این پژوهش، ابعاد چهارگانه (انضباطی، مذهبی، سازمانی و روان‌شناختی) بر اساس محاسبات آماری میانگین، واریانس و انحراف استاندارد داده‌های ارزیابی در جداول ذیل ارائه می‌شود.

جدول ۱: بررسی ابعاد مؤثر فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی

ابعاد مؤثر فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
بُعد انضباطی (ضابطه‌مداری)	۵/۵۴	۳/۱۳	۱۰/۰۷
عدم اعمال به موقع تنبیهات انضباطی	۵/۷	۳/۲	۱۰/۴
بی تفاوتی نسبت به رعایت موازین انضباطی توسط خود و دیگران	۵/۵	۳/۲	۱۰/۸
اغماض در خصوص تخلفات و کجروی‌های نیروی انسانی	۵/۵	۳/۲	۱۰/۳
عدم آگاهی کافی نسبت به موازین و مقررات انضباطی	۵/۱	۳/۱	۹/۸
مماشات در قبال رفتارهای سوء نیروی انسانی به انگیزه جلب رضایت آنان	۵/۴	۳	۹/۶
عدم اعمال تشویقات به موقع در نیروی انسانی	۵/۸	۳/۲	۱۰/۶
تنبیهات و تشویقات نابه‌جا و ناکافی در مورد نیروی انسانی	۵/۶	۳/۳	۱۱/۰۵
عدم واپایش و نظارت بر عملکرد نیروی انسانی از ابعاد انضباطی	۵/۵	۳/۱	۱۰/۱۴
ضعف در بازرسی‌های برنامه ریزی شده در مورد نحوه خدمتی نیروی انسانی	۵/۸	۳/۱	۹/۷
عدم بازرسی‌های غیربرنامه ریزی شده (غیرمترقبه) در مورد نحوه خدمتی نیروی انسانی	۵/۵	۲/۹	۸/۴
بُعد مذهبی	۵/۶۰	۳/۱۹	۱۰/۵۲
برخورد مغایر ضوابط شرعی با فرودستان	۵/۶	۳/۳	۱۱/۲
عدم توجه به برپایی نماز به موقع	۵/۴	۳/۳	۱۱/۰۳
عدم توجه به امر به معروف و نهی از منکر در محیط خدمتی	۵/۵	۳/۲	۱۰/۶
بی توجهی به رعایت ظاهر اسلامی و موازین اسلامی در مورد خود و دیگران	۵/۲	۳/۱	۱۰/۲

۹/۵	۳/۰۹	۵/۴	شرکت ناپیوسته و غیرمشتاقانه در مراسم مذهبی (اعیاد، سالگرد، شهادت، دعا و...) توسط خود و به تبع آن دیگران
۹/۶	۳/۱	۵/۵	ضعف در ترغیب و ایجاد انگیزه به مرئوسان به شرکت در مراسم مذهبی (اعیاد، سالگرد، شهادت، دعا و...)
۱۰/۵	۳/۲	۵/۶	کم‌توجهی به رعایت ارزش‌های اسلامی در انجام امور و به‌طور کلی محیط کار
۱۰/۵	۳/۲	۵/۶	عدم تعامل مناسب از ابعاد شرعی با فرودستان
۱۱/۴	۳/۳	۶/۲	بی‌توجهی به مشکلات خدمتی و خانوادگی نیروی انسانی و رفع نسبی آنها به عنوان یک فرد مسلمان و آگاه
۱۱/۱۵	۳/۳	۶/۰۵	عدم استعمال مُعضلات خدمتی و خانوادگی نیروی انسانی به علت عدم وجود جو صمیمانه خدمتی
۱۰/۱۷	۳/۱	۵/۷	عدم نصیحت و ارشاد نیروی انسانی در زمینه‌های مورد نیاز
۱۰/۵	۳/۲	۵/۷	عدم وجود طرح‌ها و برنامه‌هایی که از بروز تخلفات نیروی انسانی با توجه به مشکلات خاص آنها پیشگیری نماید
۱۰/۶	۳/۲	۵/۷	عدم تعهد لازم نسبت به سازمان و افراد
۱۰/۴	۳/۲	۵/۳	عدم تعاملات لازم با مستولان عقیدتی سیاسی در ابعاد مختلف
۱۰/۰۹	۳/۱۴	۵/۸۹	بُعد سازمانی
۱۱/۲	۳/۳	۵/۹	عدم توجه به اختصاص نیروی انسانی مناسب به صف و ستاد
۱۰/۱	۳/۱	۵/۷	عدم پویایی و ضعف در خط مشی و مقررات و خط مشی‌های اداری
۹/۸	۳/۱	۵/۷	دشواری در برقراری ارتباطات سازمانی
۹/۷	۳/۱	۵/۹	مشکلات مربوط به ایجاد هماهنگی در راستای وظایف خدمتی با مقامات مافوق
۱۰/۱	۳/۱	۶/۱	مشکلات مربوط به طرح مشکلات خدمتی و خانوادگی با مقامات مافوق
۹/۸	۳/۱	۶	وجود سلسله مراتب شدید بین لایه‌های سازمانی مختلف
۸/۹	۲/۹	۵/۸	نبود تعادل کافی میان اختیار و مسئولیت‌های افراد
۱۰/۹	۳/۳	۵/۶	تضعیف بیش از حد ستاد در یگان‌های انتظامی
۹/۸	۳/۱	۶/۰۴	عدم قابلیت خدمتی برخی نیروهای انسانی در مشاغل صفی به علت عدم علاقه، ضعف جسمانی و...
۱۰/۴	۳/۲	۶/۲	عدم استعمال و در نظر نگرفتن گرایش‌ها و تمایلات نیروی انسانی به رسته خدمتی
۹/۷	۳/۱	۶/۱	عدم استعمال و در نظر نگرفتن گرایش‌ها و تمایلات نیروی انسانی به رشته شغلی و مسائل افراد
۱۰/۰۷	۳/۱	۶	عدم اجازه به اظهارنظر و ارائه طریق از سوی مرئوسان در مورد مسائل سازمانی

۱۰/۸	۳/۳	۶/۱	تقسیم نامناسب کار بین اشخاص
۱۰/۷	۳/۲	۵/۶	تعارض میان اهداف و منافع شخصی کارکنان
۱۰/۲	۳/۲	۵/۹	تمرکز بیش از حد مدیریت و کم بودن اختیار عمل نیروهای زیرمجموعه
۹/۴	۳/۰۷	۵/۶	ضعف آگاهی نیروها از اهداف و مطلوبیت‌های یگان‌های انتظامی
۹/۷۷	۳/۰۹	۵/۷۶	بُعد روان‌شناختی
۱۰/۷	۳/۲	۵/۹	بی انگیزگی افراد نسبت به انجام خدمت در رده‌های صافی انتظامی
۱۰/۲	۳/۲	۵/۵	کم علاقه‌ی افراد نسبت به سازمان خود (احساس تعلق پایین)
۱۰/۵	۳/۲	۵/۶	احساس تعهد پایین افراد نسبت به سازمان
۹/۲	۳/۰۳	۵/۵	عدم انطباق شرایط فرهنگی و اجتماعی فرد با وضعیت موجود
۹/۴	۳/۰۷	۵/۶	عدم تطابق ادراکات فرد در بدو استخدام با وضعیت موجود
۹/۵	۳/۰۸	۵/۵	عدم انطباق شرایط خانوادگی فرد با شرایط موجود
۹/۵	۳/۰۹	۵/۵	قابلیت روانی پایین افراد برای سازگاری با شرایط موجود
۹/۳	۳/۰۵	۵/۶	درونی نشدن ارزش‌های فرهنگی سازمان در افراد
۹/۷	۳/۱	۵/۵	عدم آشنایی فرد با فرهنگ سازمانی در یگان‌های انتظامی
۱۰/۵	۳/۲	۵/۷	ضعف مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری در افراد
۱۰/۲	۳/۱	۵/۷	پایین بودن مهارت کاری در برخی افراد
۱۰/۹	۳/۳	۶/۴	بالا بودن سطح تنش (فشار روانی - سازمانی) در سازمان
۹/۳	۳/۰۶	۶/۲	عدم ارضای روانی در رابطه با مشاغل محوله به افراد
۸/۹	۲/۹	۵/۹	پایین بودن سطح انتظارات در رابطه با مشاغل محوله به افراد
۹/۹	۳/۱	۶	عدم وجود طرح یا برنامه‌ای خاص در مورد استعلام و به‌کارگیری افراد نخبه و توانمند برای به‌عهده گرفتن برخی از مشاغل ویژه
۸/۸	۲/۹	۵/۹	عدم تحقق اهداف فردی، اجتماعی و سازمانی مورد انتظار
۹/۳	۳/۰۵	۵/۹	فاصله بیش از حد سطح دانش و انتظارات نیروی انسانی نسبت به مافوق در برخی موارد
۱۰/۰۶	۳/۱	۵/۹	هم‌راستا نبودن طرز تفکر و تلقی مادون نسبت به مافوق

یافته‌های توصیفی:

تعداد ۳۱۰ نفر (۷۱/۹٪) افسر جزء، ۱۱۱ نفر (۲۵/۷٪) درجه‌دار و ۱۱ نفر (۲/۵٪) افسر ارشد بوده‌اند. تعداد ۱۵۱ نفر (۳۵٪) دارای مدرک کارشناسی، ۱۱۲ نفر (۲۵/۹٪) مدرک تحصیلی کاردانی، ۱۹ نفر (۴/۴٪) کارشناسی ارشد و ۱۴۹ نفر (۳۴/۶٪) دیپلم و زیر دیپلم بوده‌اند. تعداد ۲۰۵ نفر (۴۷/۵٪)، ۲۱۹ نفر (۵۰/۸٪) بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۷ نفر (۱/۷٪) بین ۲۰ تا ۳۰ سال سابقه خدمت در ناجا را داشته‌اند.

یافته‌های تحلیلی:

● فرضیه اصلی: فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی نقش مؤثری دارند.

جدول (۱) به بررسی ابعاد مؤثر نقش فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی می‌پردازد. به طوری که اطلاعات این جدول نشان می‌دهد اولویت ابعاد چهارگانه نقش فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی بر اساس میانگین محاسبه شده به ترتیب عبارت‌اند از: بُعد سازمانی با میانگین ۵/۸۹، بُعد روان‌شناختی با میانگین ۵/۷۶، بُعد مذهبی با میانگین ۵/۶۰ و بُعد انضباطی با میانگین ۵/۵۴ است. به طور کلی می‌توان گفت بُعد سازمانی با میانگین ۵/۸۹ مؤثرترین و بُعد انضباطی با میانگین ۵/۵۴ کم‌اثرترین بُعد نقش فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی به حساب می‌آید.

● فرضیه فرعی اول: رعایت عوامل انضباطی توسط فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی مؤثر است.

در بین پرسش‌های ده‌گانه این محور سؤال‌های شماره ۶ و ۹ به ترتیب تحت عناوین «عدم اعمال تشویقات به موقع در نیروی انسانی» و «ضعف در بازرسی‌های برنامه‌ریزی شده در مورد نحوه خدمتی نیروی انسانی» دارای بیشترین تأثیر بوده و سؤال شماره ۴ تحت عنوان «عدم آگاهی کافی نسبت به موازین و مقررات انضباطی» از تأثیر کمتری نسبت به سایر پرسش‌ها برخوردار بوده است.

● فرضیه فرعی دوم: رعایت عوامل مذهبی توسط فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی مؤثر است.

در بین سؤالات یا متغیرهای پانزده‌گانه در این محور (مندرج در پرسش‌نامه) سؤال شماره ۱۹ تحت عنوان «بی‌توجهی به مشکلات خدمتی و خانوادگی نیروی انسانی و رفع نسبی آنها به عنوان یک فرد مسلمان و آگاه» دارای بیشترین تأثیر بوده و سؤال چهاردهم بدین مضمون «بی‌توجهی به رعایت ظاهر اسلامی و موازین اسلامی در مورد خود و دیگران» از کمترین تأثیر نسبت به سایر

پرسش‌ها برخوردار است.

● فرضیه فرعی سوم: رعایت عوامل سازمانی توسط فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی مؤثر است.

در بین سؤالات یا متغیرهای شانزده‌گانه در این محور، پرسش سی و چهارم تحت عنوان «عدم استعلام و در نظر نگرفتن گرایش‌ها و تمایلات نیروی انسانی به رسته خدمتی» دارای بیشترین تأثیر و پرسش‌های سی و دوم، سی و هشتم و چهارم به ترتیب تحت عناوین «تضعیف بیش از حد ستاد در یگان‌های انتظامی» و «تعارض میان اهداف و منافع شخصی کارکنان» و «ضعف آگاهی نیروها از اهداف و مطلوبیت‌های یگان‌های انتظامی» از کمترین تأثیر نسبت به سایر متغیرها برخوردارند.

● فرضیه فرعی چهارم: رعایت عوامل روان‌شناختی توسط فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی مؤثر است.

در بین سؤالات هجده‌گانه در این محور، سؤال پنجاه و دوم تحت عنوان «بالا بودن سطح استرس (فشار روانی - سازمانی) در سازمان» از بیشترین تأثیر برخوردار بوده و سؤالات چهل و دوم، چهل و چهارم، چهل و ششم، چهل و هفتم و چهل و نهم به ترتیب تحت عناوین «کم‌علاقگی افراد نسبت به سازمان خود، احساس تعلق پایین»، «عدم انطباق شرایط فرهنگی و اجتماعی فرد با وضعیت موجود»، «عدم انطباق شرایط خانوادگی فرد با شرایط موجود»، «قابلیت روانی پایین افراد برای سازگاری با شرایط موجود» و «عدم آشنایی فرد با فرهنگ سازمانی در یگان‌های انتظامی» از کمترین تأثیر نسبت به سایر متغیرها برخوردار می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به‌دست آمده از سؤال‌های اصلی و فرعی پژوهش، موارد ذیل ارائه می‌گردند:

۱. فرضیه اصلی یعنی تأثیر نقش فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات ارتكابی توسط کارکنان کلانتری‌ها به طور کلی (انضباطی، مذهبی، سازمانی و روان‌شناختی) مورد آزمون واقع، نتیجه حاصل این گونه بیان می‌کند با توجه به برتری میانگین عامل سازمانی نسبت به سایر متغیرها

عامل سازمانی به عنوان متغیر برتر تعیین می‌شود. لذا این متغیر نسبت به سایر متغیرها نقش فرماندهان و مدیران را در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌های انتظامی بیشتر پدیدار کرده و تأثیر بیشتری در قیاس با عوامل انضباطی، مذهبی و روان‌شناختی دارد.

۲. هر چند چهار بُعد انضباطی، مذهبی، سازمانی و روان‌شناختی به نوعی در کاهش تخلفات کارکنان کلانتری‌ها مؤثر بوده است اما در مقام مقایسه بین این ابعاد، بُعد سازمانی نقش بیشتری در این میان دارد. لذا شایسته است فرماندهان و مدیران به این موضوع توجه بیشتری داشته باشند تا با اجرای هر چه بهتر مأموریت‌های محوله بتوانند مانع تخلفات احتمالی کارکنان باشند.

پیشنهادها:

۱. امر تشویق مقوله‌ای است که در سال‌های اخیر هم در دستگاه‌های دولتی و هم بخش خصوصی یکی از عوامل عمده پیشرفت سازمان و ایجاد انگیزه، ابداع و خلاقیت در نیروی انسانی به شمار می‌رود. لذا فرماندهان و مدیران نیز در کلانتری‌های انتظامی بایستی به این مهم توجه خاص داشته و کم‌کم روند اعمال تنبیهات انضباطی را کاهش داده و با تشویق و ترغیب نیروی انسانی، آنان را از ارتکاب تخلفات برحذر دارند، از این طریق فرماندهان و مدیران می‌توانند نقش مهمی را در سازمان ایفا نمایند. با این همه باید به شاخص‌های عمده اعمال تشویق توجه نمایند. مفاد آیین‌نامه انضباطی را به طور دقیق مطمح نظر قرار دهند. سلسله مراتب اعمال تشویقات را رعایت کنند. بدون حب و بغض و به موقع تشویقات مقرر را اعمال نمایند.

۲. بازرسی‌های برنامه‌ریزی شده را باید در کلانتری‌های انتظامی بیش از پیش ترویج نمود. این مهم موجب می‌شود تا نیروی انسانی به جهت بازرسی‌های نوب‌های نسبت به وظایف سازمانی و قانونی خود متعهدانه عمل نموده و از ارتکاب تخلفات به علت عواقب قابل پیش‌بینی پرهیز نمایند.

۳. اعمال تنبیهات و تشویقات بایستی بجای، کافی و به‌موقع در مورد نیروی انسانی صورت پذیرد. بنابراین همه فرماندهان و مدیران شاغل در کلانتری‌های انتظامی وظیفه دارند در هنگام تصمیم‌گیری پیرامون تنبیهات و تشویقات پیشینه افراد را بررسی و با تفکر نظام‌گرا مبادرت

به اعمال تنبیهات و تشویقات بجا، به‌موقع و در حد عمل ارتكابی شخص (وزن تخطی از مقررات و یا وزن تلاش فرد در امور محوله) نمایند.

۴. یکی از عوامل عمده در رابطه با ارتكاب تخلفات فرودستان معضلات خدمتی و خانوادگی آنان است که نیروی انسانی به‌طور مستمر یا دفعی با آن روبرو است. خصوصاً در یگان‌های انتظامی که از محیط‌های پرتنش محسوب می‌شوند این مشکلات بیشتر به‌چشم می‌خورد. لذا از آنجا که جدای اهداف دیگر مثل اهداف سازمانی، اجتماعی و عملیاتی یکی از هدف‌های یک مدیر به‌عنوان مدیر منابع انسانی تحقق اهداف فردی نیروی انسانی است، بر فرماندهان و مدیران مافوق است تا با توجه به موازین اسلامی و تکالیف شرعی که دارند حرکات و نحوه خدمتی نیروی انسانی را به‌طور مرتب تحت واپایش و نظارت قرار دهند و در حد مقدورات نسبت به رفع مشکلات خدمتی و خانوادگی آنان اهتمام جدی معمول دارند.

۵. فرماندهان و مدیران بایستی با تعهدات شرعی و خدمتی که دارند فضای صمیمانه و دوستانه به‌وجود بیاورند و تحت پوشش سازوکارها و ابزارهای عاطفی در محیط خدمتی کاملاً در جریان معضلات خدمتی و خانوادگی نیروی انسانی قرار گیرند و حتی‌المقدور با امکانات موجود و مساعدت از رده‌های مسئول نسبت به رفع معضلات خدمتی و خانوادگی نیروی انسانی و هدایت و ارشاد آنان گام‌های مؤثر و مفید بردارند. بدیهی است اقدام جدی و برنامه‌ریزی شده و حتی اندک در این زمینه‌ها ممکن است نیروی انسانی را در مسیر مورد انتظار سازمانی و خانوادگی آنها قرار دهد و بالعکس مسیر بحرانی را ادامه یا شروع نمایند که آثار نامطلوب خدمتی و خانوادگی را به بار می‌آورد.

۶. از مشکلات بارزی که در یگان‌های انتظامی وجود دارد این است که متأسفانه برخی از نیروی انسانی برحسب علاقه و تمایل خود در یگان‌های انتظامی خدمت نمی‌کنند و همین امر موجب می‌شود تا آن‌طور که مسئولان در رده‌های انتظامی انتظار دارند نتوانند از عهده وظایف محوله برآیند و در نهایت منجر به تخلفات و تنبیهات انضباطی از سوی رده‌های مافوق می‌شود. لذا تمایل به خدمت در رسته خدمتی بسیار حائز اهمیت است و از این رو ضرورت دارد یکی از شروط مهم و اولیه تخصیص افراد به رسته‌های خدمتی، رغبت و تمایل نیروی انسانی در

رسته خدمتی خاص قرار گیرد. این امر می‌تواند تا اندازه قابل توجهی تخلفات را در یگان‌های انتظامی کاهش دهد.

۷. انجام خدمات انتظامی نیاز به قابلیت‌های خاص افراد دارد. توانمندی‌هایی که در امور انتظامی می‌تواند مؤثر و مفید واقع شود و عملاً فرد را در یگان‌های انتظامی موفق جلوه می‌دهد مقاومت جسمانی، علاقه و عشق به خدمت انتظامی، هوشیاری، سرعت عمل، ابتکار عمل و... می‌باشد. بنابراین افرادی که دارای چنین قابلیت‌هایی نیستند، بایستی در مشاغل دیگر از آنان استفاده گردد. بنابراین ضرورت دارد در این راستا با تدوین و اجرای طرح‌های لازم در مورد همه افراد شاغل به خدمت در یگان‌های انتظامی تجزیه و تحلیل لازم انجام پذیرد و اشخاص واجد شرایط از جنبه‌های اجرایی در یگان‌های انتظامی به کارگیری شوند.

۸. یکی از عوامل حساس و خطیر سازمانی تقسیم کار مناسب و عادلانه بین کارکنان است. در این راستا، فرماندهان و مدیران باید در توزیع امور بین افراد بر حسب ساختار مدون و مصوب سازمانی، دقت و اهتمام جدی معمول دارند. بدیهی است چنانچه تقسیم کار متناسب و عادلانه در سطح کلانتری‌های انتظامی انجام نگیرد، ممکن است به فردی بیش از ظرفیت‌های او در قیاس با دیگران کار ارجاع گردد و همین امر باعث شود او نتواند از عهده امور محوله به نحو مطلوب برآید. در نتیجه فرماندهان و مدیران این امر را نوعی تخلف محسوب نموده و وی را را بازخواست نمایند. از طرفی افراد دیگر که برابر ظرفیت‌های آنان به آنها کار واگذار شده است به جهت از عهده برآمدن امور محوله مورد تشویق و تأیید قرار گیرند.

۹. فشار سازمانی (تنش) از عوامل ارتکاب نیروی انسانی به تخلفات است. از همین رو، ضرورت دارد از سوی رده‌های مسئول مثل رده‌های عقیدتی سیاسی، حفاظت اطلاعات و بازرسی مستقر در یگان‌های انتظامی با رده‌های مدیریتی کلانتری‌های انتظامی هماهنگی‌های لازم معمول و عوامل تنش‌زا در کلانتری‌های انتظامی برطرف گردد. این مهم می‌تواند با تعاملات لازم و نزدیک با نیروی انسانی صورت گرفته و عوامل تنش‌زا را شناسایی و با برنامه‌ریزی‌های لازم، اهتمام جدی و مستمر پیرامون کاهش عوامل تنش‌زا در کلانتری‌های انتظامی معمول نمود.

۱۰. پیرامون ابعاد رضایت از شغل از سوی علمای رفتار سازمانی تحلیل‌های گوناگون انجام

پذیرفته است. لذا فرماندهان و مدیران باید محیطی را به وجود آورند تا با اجرای طرح‌های مناسب (پرسش‌نامه، مصاحبه و سایر روش‌ها) پیرامون درجه رضایت‌مندی از شغل کارکنان به‌طور مرتب بررسی‌های همه‌جانبه انجام‌گیرد و از این طریق کارکنان را از ارتکاب به تخلفات بازدارند. لازم به ذکر است فردی که به شغل خود عشق می‌ورزد به‌طور طبیعی در پی ارتکاب تخلف نیست.

۱۱. انتخاب و برگزیدن افراد ساعی و نخبه جهت به‌کارگیری مشاغل ویژه و اعطای تسهیلات سازمانی موجب می‌شود تا در هر سازمانی محیط رقابتی سالم به وجود آید. مضافاً اینکه در بستر این رقابت سالم به ندرت افراد در فکر و به دنبال ارتکاب تخلفات هستند. بنابراین ضرورت دارد با تدوین و طراحی‌های لازم افراد کوشا و نخبه‌شناسایی و از جنبه‌های گوناگون (شغل-تحصیل-ابعاد رفاهی) تسهیلات لازم برای آنان فراهم نمایند و از این طریق گام‌های مؤثری در تعادل رفتاری در کلانتری‌های انتظامی به وجود آورند.

۱۲. به‌طور کلی فاصله میانگین‌ها در هر محور (انضباطی-مذهبی-سازمانی-روان‌شناختی) در قیاس با متغیرهای غالب بسیار کم است. از این رو بر تمامی دست‌اندرکاران در یگان‌های انتظامی (اعم از صف و ستاد) ضرورت دارد با تعاملات تنگاتنگ با نیروی انسانی و تحت عوامل پنجاه و هشتگانه (پرسش‌های مندرج در پرسش‌نامه) اقدامات مؤثر و جدی درخصوص کاهش تخلفات فرودستان معمول دارند.

۱۳. بررسی ابعاد دیگر نقش فرماندهان و مدیران در کاهش تخلفات کارکنان به محققان متعهد، دلسوز، مجرب و آگاه بعدی واگذار شود.

منابع

منابع فارسی

قرآن کریم

آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران

پناهی، حمید (تابستان، ۱۳۸۸). «بررسی عوامل مؤثر بر نظم و انضباط در دانشگاه علوم انتظامی». *فصلنامه دانش انتظامی*،

(۲) ۱۱.

تمیمی‌آمدی، عبدالواحد (۱۳۷۸). *غررالحکم و دررالکلم* (ناصرالدین انصاری قمی، مترجم). تهران: انتشارات حدیث.

- چلبی، مسعود (۱۳۷۵). *جامعه‌شناسی نظم*. تهران: انتشارات نشر نی.
- خوشرو، غلامعلی (۱۳۸۴). *نظم، اختیار فرد، احبار جامعه، مجموعه مقالات همایش توسعه و امنیت عمومی*. تهران: معاونت اجتماعی ناجا.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷). *لغت نامه دهخدا (جلد ۴)*. تهران: انتشارات دانشگاه تهران
- رضایان، علی (۱۳۶۹). *اصول مدیریت*. تهران: انتشارات سازمان، مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۱). *مدیریت منابع انسانی و امور کارشناسی*. تهران: نشر نگاه دانش
- صدیق، غلامرضا (۱۳۸۴). *تأثیر عوامل ساختاری بر پدیده امنیت یا ناامنی اجتماعی، مجموعه مقالات همایش توسعه و امنیت عمومی*. تهران.
- عمید، حسن (۱۳۸۲). *فرهنگ فارسی عمید*. تهران: امیرکبیر.
- قانون استخدام نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۳). انتشارات ریاست جمهوری (اداره کل تدوین و تنقیح قوانین و مقررات)
- مجلسی، محمد باقر (۱۳۷۲). *بهارالانوار (جلد ۷۵)*. انتشاران اسلامیه.
- معین، محمد (۱۳۷۵). *فرهنگ فارسی (جلد ۱)*. تهران: انتشارات امیرکبیر،
- نادری، عزت اله و مریم سیف نراقی (۱۳۸۳). *روش‌های تحقیق در علوم انسانی با تأکید بر علوم تربیتی*. تهران: انتشارات بدر.
- نهیج‌البلاغه (۱۳۷۹) (محمد دشتی، مترجم). *قم: نشر مشرقین*.
- ورسلی، پیتر (۱۳۷۳). *جامعه‌شناسی مدرن (حسن پوریان، مترجم)*. جلد دوم، تهران: چاپخش.

Archive