

مقاله پژوهشی: بررسی عوامل درون سازمانی ناجا و تأثیر آن بر اقتدار پلیس

محمدحسین ظریف‌منش^۱، غلامرضا وطن دوست^۲

پذیرش مقاله: ۹۹/۰۴/۲۵

دریافت مقاله: ۹۹/۰۳/۰۵

چکیده

سازمان‌های نظامی و انتظامی برای اعمال حاکمیت در جامعه نیازمند اقتدار می‌باشند. یک سازمان نظامی مقتدر بدون استفاده از ابزارهای فیزیکی قدرت، می‌تواند مردم را مشتاق به تبعیت از قوانین و مقررات اجتماعی نماید. هدف اصلی پژوهش حاضر، یافتن میزان اثرپذیری اقتدار نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران از عوامل درون سازمانی می‌باشد. تحقیق حاضر که بر مبنای هدف، کاربردی می‌باشد با رویکرد آمیخته و استفاده از روش توصیفی-تحلیلی انجام شده است و داده‌های مربوط به آن به صورت پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده است. جامعه آماری برای تجزیه و تحلیل کمی داده‌ها از بین ۶۰ نفر از کارکنان ناجا با جایگاه شغلی ۱۸ مستقل به بالا به صورت تصادفی انتخاب شده که از این تعداد، ۵۸ پرسش‌نامه جمع‌آوری شده‌اند. چارچوب نظری در این تحقیق نشئت گرفته از چارچوب کلی و اصول استنتاج شده از قرآن کریم، احادیث و روایات، گفتمان امامین انقلاب، سند چشم انداز و تدابیر فرماندهان، رؤسا و مدیران (نظرات خبرگان) در حوزه اقتدار نیروی انتظامی است. همچنین برای تعیین روایی محتوایی پرسش‌نامه از نظرات خبرگان و متخصصان انتظامی با جایگاه شغلی ۱۹ به بالا و فرماندهان انتظامی استان‌ها و برای تعیین پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است. طبق نتایج تحقیق، مؤلفه‌های اساسی درون سازمانی مؤثر بر اقتدار ناجا عبارتند از: مؤلفه عوامل ساختاری، مؤلفه عوامل فردی و مؤلفه عوامل مدیریتی. همچنین از بین شاخص‌های موجود در این مؤلفه‌ها، شاخص‌های میزان کیفیت و تناسب آموزش، میزان انسجام و یکپارچگی در سازمان و وجود راهبرد و دیدگاه راهبردی در سازمان از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر اقتدار ناجا شناخته شد. شاخص‌های درون سازمانی این پژوهش به ترتیب اولویت انتخاب پاسخ‌دهندگان می‌تواند به عنوان معیار مناسبی برای افزایش اقتدار نیروی انتظامی ملاک عمل قرار گیرد.

واژگان کلیدی: نیروی انتظامی، درون سازمانی، اقتدار، فردی، مدیریتی.

^۱ استاد، علوم دفاعی راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی

^۲ دانشجوی دکتری، مدیریت راهبردی نظامی، دانشگاه عالی دفاع ملی (نویسنده مسئول) g.vatandoost@gmail.com

مقدمه

شکی نیست که مدیریت مطلوب توأم با اقتدار در انجام رسالت‌ها و مأموریت‌های ناجا، نقش بسیار مؤثر و سازنده‌ای در تبعیت مردم از قوانین و مقررات اجتماعی ایفا نموده و چه بسا باعث تشویق آحاد جامعه به رعایت نظم و قانون و بالندگی جامعه در مسیر قانون مداری و ایجاد امنیت پایدار می‌گردد.

اقتدار یک امری معنوی است و با صدای کلفت و اسلحه تیز و مشت محکم تفاوت دارد، اقتدارهای ظاهری در حقیقت اقتدار نیست و باید وضعیتی به وجود آید که هم نیروی انتظامی در خود احساس قدرت کند و هم آحاد ملت دریابند که پاسدار حافظ امنیت فردی و اجتماعی آن‌ها یک مجموعه مقتدر است و می‌تواند از مردم دفاع کند و هم دشمن مخل امنیت بفهمد که نیروی انتظامی مقتدر و تواناست (احمدی مقدم، ۱۳۹۱).

نیروی انتظامی به عنوان اصلی‌ترین نهاد مسئول ایجاد نظم و امنیت در جامعه، اگر دارای اقتدار باشد، می‌تواند بدون توسل به ابزارهای قدرت فیزیکی اعمال حاکمیت نماید. تحولات اجتماعی و نوع عملکرد سازمان‌ها هم می‌تواند بر افزایش یا کاهش اقتدار آن‌ها اثربخش باشد.

علاوه بر این، از آن جایی که پلیس نقش اساسی در اجتماع دارد، اقتدار پلیس از جمله نمادهای شأن و منزلت پلیس است زیرا از این نهاد انتظار می‌رود که با خشن‌ترین مسائل جامعه نظیر: قچاق، قتل، سرقت مسلحانه و ... دست و پنجه نرم کند. اگر در مقابله با ناهنجاری‌های اجتماعی، به طور موفقیت‌آمیز عمل کند؛ آن‌گاه این قدرت و اقتدار پلیس، تبدیل به مأمنی برای شهروندان در جهت حفظ نظم و امنیت جامعه می‌شود و برآیند این پدیده، نگرش مثبت به پلیس و افزایش شأن و حیثیت اجتماعی پلیس خواهد بود (کلاکی و همکاران، ۱۳۸۸).

توجه خاص به دلایل فوق‌الذکر است که از دیدگاه مقام معظم رهبری و فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله العالی)، مقوله اقتدار نیروی انتظامی مورد تأکید قرار گرفته و از آن جایی که اجرای تدابیر و فرامین معظم‌له سرلوحه مأموریت‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران به خصوص نیروی انتظامی می‌باشد، لذا لازم است که نیروی انتظامی از نیل به این هدف از هیچ تلاشی خودداری ننماید. چنان که در کلام ایشان آمده است: "شما نماد قوت و اقتدار ملت ایرانید. این، افتخار بزرگی است. این اقتدار فقط با آموزش نظامی به‌تنهایی حاصل نمی‌شود؛ آموزش نظامی، به‌علاوه تقویت عزم و ایمان. دل باید نیرومند باشد، تا جسم نیرومند و سلاح نیرومند را بتواند بکار بگیرد. جوان‌های عزیز! خودتان را قوی کنید و عزم راسخ را در درون خودتان پرورش دهید؛

شما مسئولیت‌های سنگینی را بر دوش دارید. ممکن است یک ارتش در طول سال‌های متمادی حتی یک بار هم با یک جنگ مواجه نشود؛ اما آمادگی و حضور مقتدرانه آن در کنار ملتش، مایه اعتماد ملی است؛ مایه آرامش دل‌هاست" (بیانات مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) در مراسم مشترک دانشگاه‌های افسری ارتش، ۱۳۸۴/۰۹/۳۰).

در فرازی دیگر از سخنان ایشان آمده است: "آن چه مردم از نیروی انتظامی متوقع هستند، چیست؟ مردم می‌خواهند نیروی انتظامی قوی و مقتدر باشد، هوشمند و پیچیده باشد؛ سالم و امین باشد؛ سریع و به هنگام باشد؛ مؤدب و اهل بیان و تفاهم با مردم باشد؛ این انتظارات مردم از نیروی انتظامی ماست. شما در بخش‌های قابل توجهی این لیاقت و آمادگی را از خودتان نشان داده‌اید" (بیانات مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) در مراسم دانش‌آموختگی و تحلیف دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی، ۱۳۸۳/۰۷/۱۵).

لذا بر همین اساس، هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر عوامل درون سازمانی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران بر اقتدار آن می‌باشد و در راستای این هدف، در پژوهش حاضر سه عامل از بُعد درون سازمانی؛ شامل: ۱- عوامل ساختاری ۲- عوامل فردی ۳- عوامل مدیریتی، به همراه شاخصه‌های هر کدام مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌گیرد.

پیشینه شناسی

اگر چه موضوعاتی که به صورت مستقیم به موضوع این تحقیق پرداخته باشند یافت نشد، ولی از بین پروژه‌های تحقیقاتی مشتمل بر مقالات علمی- پژوهشی و رساله‌های دکتری، پیشینه‌های زیر که نزدیک به موضوع تحقیق می‌باشند آورده شده‌اند.

ابتدا، قهرمانی و همکاران در سال ۱۳۸۸ به طراحی الگوی مدیریت پلیس جامعه‌محور در جمهوری اسلامی ایران پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهند که حرفه‌ای بودن پلیس، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، مسأله‌محوری پلیس، انتظار مردم از پلیس، انتظار حاکمیت از پلیس و مشارکت اجتماعی، سبک رهبری پلیس و منابع انسانی بیشترین تأثیر بر رویکرد پلیس جامعه‌محور را دارا هستند. اقتدار پلیس رابطه معناداری با رویکرد پلیس جامعه‌محور دارد و مردم زمانی که اقتدار پلیس را همراه با عدالت‌محوری و رأفت و مهربانی مشاهده نمایند، اشتیاق پیدا می‌کنند که با پلیس همکاری داشته و نظم و امنیت را در جامعه برقرار نمایند (قهرمانی و همکاران، ۱۳۸۸).

سپس، حسینیان و همکاران در سال ۱۳۸۹ در پژوهشی به بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر آسیب‌های شغلی کارکنان کلانتری‌های شهرستان سنج در روش پیمایشی و نمونه‌گیری تصادفی

طبقه‌ای پرداختند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که عوامل استرس و فشار روانی ناشی از محیط کار، سبک مدیریت، تشویق و تنبیه، آموزش و پرداخت‌های سازمانی به ترتیب مهمترین اولویت‌های مؤثر بر موضوع مورد مطالعه می‌باشند (حسینیان و همکاران، ۱۳۸۹).

پس از آن، در سال ۱۳۹۰ مهری‌نژاد، تحقیقی با عنوان بررسی میزان اقتدار پلیس در بازداری شهروندان تهرانی از تحقق وسوسه‌های مجرمانه انجام داد. نتیجه نهایی این تحقیق بیانگر این است که با افزایش اقتدار پلیس می‌توان از بروز جرائم در سطح وسیعی پیشگیری و افراد واجد گرایش‌های مجرمانه را از پیامدهای آزاردهنده قانون محفوظ نمود و مهم‌تر از این افراد قربانی آن‌ها را مصونیت بخشید. بی‌تردید هزینه‌های مصروفه در جهت افزایش اقتدار پلیس در مقابل عوارض و هزینه‌های اقتصادی، اجتماعی و روانی ناشی از بروز جرائم بسیار ناچیز است. علاوه بر این، افرادی که به دلیل عصب‌شناختی، روان‌شناختی و جامعه‌شناختی می‌توانند از ارتکاب به جرائم امتناع ورزند. برای حفاظت از آنها در مقابل هویت خود و منافع خانواده‌هایشان و در امان بودن جامعه از آنها چاره‌ای جز استقرار پلیس مقتدر جهت بازداری آنها نیست (مهری‌نژاد، ۱۳۹۰). در مقاله‌ای دیگر در سال ۱۳۹۲، احمدی و همکاران به مطالعه عوامل مؤثر بر اقتدار پلیس در احساس امنیت اجتماعی شهروندان شهر الوند به روش پیمایشی و توصیفی و با جمع‌آوری اطلاعات به‌وسیله پرسشنامه پرداختند. این مطالعه که با روش نمونه‌گیری خوشه‌گیری و تصادفی ساده صورت پذیرفت نشان داد که بین دو متغیر اقتدار پلیس (سرعت عمل، امکانات و تجهیزات پیشرفته و گشت‌های منظم) و فعالیت‌های اجتماعی پلیس (مشارکت و ارتباط بیشتر با مردم) با احساس امنیت اجتماعی شهروندان رابطه معناداری وجود دارد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۲).

همچنین باصری و همکاران، ابعاد پنج‌گانه اقتدار فرهنگد، سنتی، قانونمند، زورمندانه و نخبگان را به روش توصیفی پیمایشی با استفاده از پرسش‌نامه بررسی و نشان دادند که شاخص‌های اقتدار قانونمند، سنتی، فرهنگد، نخبگان و زورمندانه به ترتیب بیشترین اهمیت را در اقتدار نیروی انتظامی دارند (باصری و همکاران، ۱۳۹۲).

علاوه بر این در سال ۱۳۹۴، جعفری و همکاران در مقاله‌ای تحت عنوان بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای سرمایه اجتماعی پلیس آگاهی ویژه شرق استان تهران با استفاده از دو پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر مفاهیم اصلی تحقیق شامل عوامل درون سازمانی (ساختاری، مدیریتی، فرآیندی) به عنوان متغیر مستقل و سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر وابسته به واکاوی و تجزیه و تحلیل تأثیر این عوامل پرداختند. نتایج این تحقیق کاربردی که به روش پیمایشی انجام شد، نشان داد که عوامل ساختاری، مدیریتی و فرآیندی توانسته‌اند ۴۹ درصد از تغییرات مربوط به متغیر وابسته سرمایه اجتماعی را تبیین نمایند. همچنین این عوامل بر سرمایه اجتماعی کارکنان پلیس آگاهی شرق استان تهران تأثیر دارند (جعفری و همکاران، ۱۳۹۴).

در همان سال، گل افشانی نیز به بررسی مؤلفه‌های حفظ اقتدار در نیروی انتظامی پرداخت. ناجا می‌تواند یکی از سرچشمه‌های جریان احترام متقابل در جامعه باشد. ناجا با رفتار احترام‌آمیز حتی با مجرمان و محکومان، به‌ویژه در انظار عمومی و نهادینه‌شدن آن در ناجا و ترویج اصل احترام متقابل با کار فرهنگی، می‌تواند به این مهم نائل شود. ناجا می‌تواند با اعمال مدیریت قوی بر کارکنان و سربازان وظیفه خود، برای ایجاد عناصر «انصاف»، «عدالت»، «حقوق مردم»، «قانون» در باور کارکنان خود نسبت به یکدیگر و نسبت به ناجا بارور سازد. وجود این عناصر در فرآیند توسعه نیروهای کادر، افسران و افسران عالی‌رتبه از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشد (گل افشانی، ۱۳۹۴).

در پژوهشی دیگر، هاشمی و همکاران در سال ۱۳۹۶ در مقاله خود با جمع‌آوری اطلاعات به‌صورت توصیفی و کتابخانه‌ای و با بررسی عوامل مؤثر بر اقتدار پلیس در تأمین نظم و امنیت به ارائه راهکارهای فردی، اجتماعی و سازمانی پرداختند. با توجه به نتایج حاصله مشخص شد که مهمترین عوامل تأثیرگذار در اقتدار پلیس و سرمایه اجتماعی عبارتند از: ۱- تکیه بر امور فردی و سازمانی پلیس، ۲- پیشگیری از جرایم که سبب کاهش مشکلات جامعه و نیز موفقیت خود آنان می‌شود، ۳- قاطعیت و توجه به عناصر فرهنگی و رعایت ارزش‌های حاکم بر جامعه (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۶).

در نهایت در سال ۱۳۹۷، احدی و همکاران تلاش کردند تا به روش آمیخته مؤلفه‌های الگوی راهبردی فرماندهی و مدیریت در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران را احصاء کنند. جامعه آماری این تحقیق در روش میدانی ۲۰۰ نفر از خبرگان این حوزه برآورد گردید که ۱۲۰ نفر از آن‌ها به روش هدفمند غیرنسبتی در دسترس به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. بر اساس یافته‌های تحقیق، معنویت‌محوری و مکتبی بودن، مردمی بودن، مدیریت و رهبری مقتدر و انقلابی و شهادت طلبی از اهم مؤلفه‌های الگوی راهبردی فرماندهی و مدیریت در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران می‌باشند (احدی و همکاران، ۱۳۹۷).

مفهوم شناسی

– عوامل درون سازمانی

عواملی هستند که به واسطه قانون و مقررات و آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های داخل سازمانی می‌بایستی مراعات گردند و اهم آنان عبارتند از: ۱- حقوق و دستمزد مناسب، ۲- تجهیزات و امکانات کافی، ۳- روحیه و رفاه کارکنان، ۴- امنیت شغلی، ۵- انتصاب عادلانه، ۶- اقتدار قانونی، ۷- محکم و منطقی بودن آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها، ۸- برقراری نظم و انضباط سازمانی، ۹- دانش و آگاهی انتظامی، ۱۰- اعمال تشویق و تنبیه به موقع و ... (کلاکی و همکاران، ۱۳۸۸).

- نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران که سازمانی مسلح و در تابعیت فرماندهی کل قوا و وابسته به وزارت کشور می‌باشد، از ادغام سه سازمان ژاندارمری جمهوری اسلامی ایران (ژاجا)، شهربانی جمهوری اسلامی ایران (شاجا) و کمیته انقلاب اسلامی شکل گرفته است (معاونت نیروی انسانی ناجا، ۱۳۹۷)

- اقتدار

"اقتدار" از جمله واژه‌هایی است که به دلیل غیرملموس بودن و چند وجهی بودن، دارای مفاهیم مختلف و متعددی می‌باشد و برای رسیدن به یک مفهوم واحد بین صاحب‌نظران نیز اتفاق نظر وجود ندارد. البته باید دانست که صاحب‌نظران، واژه "اقتدار" را بیشتر در بحث حاکمیت به کار برده‌اند. چنانکه در ادبیات سیاسی معاصر، اقتدار به "قدرت مشروع" و مشروعیت به "پذیرش حق اعمال قدرت از سوی شهروندان" گفته می‌شود (عالم، ۱۳۸۳: ۷۲).

اقتدار واژه‌ای است که در کنار قدرت قرار می‌گیرد. اقتدار، قدرت مشروع قانونی و مقبولی است که می‌باید در شرایط مقتضی مورد اطاعت و فرمانبرداری قرار گیرد. در اقتدار توجیه و استدلالی نهفته است که آن را از شکل عریان خارج ساخته و قدرت را پذیرفتنی می‌کند؛ از این رو اقتدار محدودتر از قدرت است، قدرتی که مبتنی بر رضایت و حاکمیت مردم باشد اقتدار است. اقتدار لزوماً با از دست دادن قدرت از بین نمی‌رود و همچنان که با کسب قدرت لزوماً اقتدار حاصل نمی‌شود.

اقتدار دو چهره دارد: ۱- حاکمیت و فرماندهی ۲- اطاعت و فرمانبرداری.

پس اقتدار زمانی این عنوان را به خود می‌گیرد، که پشتوانه مردمی داشته باشد. نیروی پلیس به عنوان عضوی از اجتماع مسئول برقراری امنیت و پیام‌آور آسایش و رفاه عمومی مردم، سازمانی خدمتگزار است که ریشه در اندیشه اسلامی دارد و دارای پیشینه قوی و پشتوانه مردمی در قدرت خود می‌باشد.

در مؤلفه نظم و امنیت، اقتدار نرم انتظامی میزان مقبولیت مردمی است که از عملکرد ناجا در سه بعد ذهنی، ابزاری و تأثیرگذاری بهره می‌گیرند. چارچوب نظریه‌های حاکم بر این ابعاد، ترکیبی از مهندسی درونی (باور، انگیزه، رفتار)، مهندسی داوری (سخت، نیمه سخت و نرم) و مهندسی قدرت (سخت، نیمه سخت نرم و هوشمند) خواهد بود (پژوهشگاه علوم انتظامی، ۱۳۹۱: ۱۰-۹).

- تعریف عملیاتی اقتدار

کامل‌ترین و جامع‌ترین تعریف از اقتدار تعریفی است که فرماندهی معظم کل قوا آن را ارائه داده‌اند عبارت است از «اقتدار به معنای استفاده مشروع از قدرت». اگر از قدرت استفاده مشروع شود، اقتدار است و اگر از قدرت استفاده غیر مشروع شود قلدری یا زورگویی و اجحاف است.

اقتدار، قدرت مشروع، قانونی و مقبولی است که می‌باید در شرایط مقتضی مورد اطاعت و فرمانبرداری قرار گیرد. اقتدار را قدرت مبتنی بر رضایت تلقی کرده‌اند. قدرت پدر در خانواده از نوع اقتدار است، زیرا به دلایل مختلف قابل توجه و پذیرفتنی است. در سطح دولت، قدرت به حکم قانونی بودن، مرسوم و سنتی بودن، در آمیخته بودن با مذهب و غیره به اقتدار تبدیل می‌شود؛ از این رو اقتدار محدودتر از قدرت است و نمی‌تواند حدود و شرایط امکان خود یعنی قانون، سنت، مذهب و عرف را نفی کند. امروزه در حکومت‌های مردم سالاری قدرتی که مبتنی بر رضایت و حق حاکمیت مردم تلقی شود (دموکراسی)، اقتدار به شمار می‌رود.

عوامل مؤثر بر اقتدار پلیس

عوامل مؤثر بر اقتدار نیروی انتظامی را می‌توان با استناد به اسناد بالادستی اعم از آیات قرآن کریم، سیره و سنت معصومین (ع)، دیدگاه امام خمینی (ره)، فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، قانون اساسی جمهوری اسلامی و سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ ناجا، در کنار دیدگاه و نظرات اساتید، خبرگان و صاحب نظران بررسی کرد. که در ذیل این منابع مورد تحلیل قرار گرفته و در نهایت با جمع‌بندی آن‌ها چارچوب نظری و مدل مفهومی بدست می‌آید.

اسناد بالادستی

- آیات قرآن کریم

۱- فرو بردن خشم: فرو بردن خشم، اخلاقی قرآنی است که خداوند متعال آن را از صفات پارسایان قرار داده، می‌فرماید: "وَسَارِعُوا إِلَىٰ مَغْفِرَةٍ مِّن رَّبِّكُمْ وَجَنَّةٍ عَرْضُهَا السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ أُعِدَّتْ لِلْمُتَّقِينَ الَّذِينَ يَنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاطِمِينَ الْغَيْظِ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّحِبِّ- الْمُحْسِنِينَ"^۱

۲- تواضع در برابر مردم: پلیس در نظام اسلامی باید در تواضع و مهربانی با مردم نمونه باشد. قرآن کریم در این باره می‌فرماید: "وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الْجَاهِلُونَ قَالُوا سَلَامًا"^۲

۳- خوش اخلاقی: اخلاق نیکو یکی از صفات پسندیده در اسلام و از شیوه‌های مطلوب جاذبه دینی و فضیلت‌های انسانی است. خداوند در این باره می‌فرماید: "فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لنت لَهُمْ و لو كُنتَ فظًا غَلِيظَ القلبِ لانفَطوْا مِن حَوْلِكَ"^۳

۱- سوره آل عمران، آیات ۱۳۴-۱۳۳

۲- سوره فرقان، آیه ۶۳

۳- سوره آل عمران، آیه ۱۵۹

۴- آمادگی رویارویی قدرتمندانه با دشمنان: یکی از ویژگی‌های پلیس مقتدر، آمادگی رویارویی قدرتمندانه با دشمنان است. به این معنا که نیروهای پلیس باید در ابعاد روحی، معنوی، علمی، فکری، جسمی، تسلیحاتی، اطلاعاتی و... آمادگی کامل داشته باشند و هیچ نوع ضعف یا کاستی در آنان احساس نشود. قرآن کریم مؤمنان واقعی را پیروز می‌داند: "و لا تهنوا و لا تحزنوا و انتم الاعلون ان کنتم مؤمنین"^۱

۵- رعایت ادب: نیروی انتظامی باید در رفتار با ارباب رجوع، ادب و نزاکت را رعایت کند و از توهین و تحقیر آن‌ها دوری ورزد. شایسته است که، در مقام گفتار با مردم سخنان نیک و سنجیده بگویند و بازبانی خوش آنان را مورد خطاب قرار دهد. خداوند در این باره می‌فرماید: "و قولوا للناس حسنا"^۲

—سیره و سنت معصومین (علیه‌السلام)

پیامبر اسلام (صل‌الله‌علیه‌وآله) با سیره فردی خود در واقع به هر شهروند مسلمان چه در مقام رعیت و چه در مقام حاکم می‌آموختند که ایشان اسوه حسنه هستند. پیامبر (صل‌الله‌علیه‌وآله) حاکمان و والیان خود را از فاضلان برخوردار از اخلاق نیک برمی‌گزید تا بتوانند مسئولیت‌های مهم را عهده‌دار شوند و آن‌ها را به نیکی انجام دهند. به ویژه آنکه در کنار همه این مسائل باید به کار و آموزش و دعوت مردم به اسلام هم می‌پرداختند (سمیح، ۱۳۷۹: ۵۱).

همچنین، در دیدگاه حضرت علی (علیه‌السلام) خشونت و بدرفتاری با مردم و ستم بر بندگان خدا، جنگ با خدا تلقی می‌شود. حضرت در این خصوص در نامه معروف خود به مالک اشتر می‌نویسند: "با خشونت نسبت به مردم، خود را در موضع جنگ با خدا قرار مده ... هرگز از گذشت و بخشایش (نسبت به رعیت) پشیمان مباش و از کیفر دادن، احساس شادی به خود راه مده و به هیچ وجه در هنگام غضب (که باعث رفتاری خشن و غیرمنطقی می‌شود) شتاب مکن". یا در جای دیگر مالک را به انصاف با مردم دعوت می‌کند. انصاف در رابطه با مردم یعنی این که حق هر کسی را به درستی ادا نمایی و حقوق انسان‌ها به‌طور کامل و به‌گونه‌ای مساوی رعایت شود.

۱- سوره آل عمران، آیه ۱۳۹

۲- سوره بقره، آیه ۸۳

علاوه بر این، امام صادق (علیه السلام) فرمود: "شخص شجاع جز در میدان جنگ شناخته نمی شود." گرچه شجاعت، برای هر کس لازم است، برای پلیس ضرورتی بیشتر است چرا که صحنه نمایش شجاعت، بیشتر در حوادث و رویارویی با قانون شکنان خودنمایی می کند. (مجلسی، ۱۴۰۳: ۲۲۹). در نیروی انتظامی خدمت به مردم از طرفی شغل و وظیفه پلیس است و از طرف دیگر، توفیق بزرگی است که پاداش فراوانی نیز به دنبال دارد. در این باره امام حسین (علیه السلام) می فرماید: "نیازهای مردم (که شما برای رفع آنان اقدام می کنید) از نعمت های خداوند است برای شما. از مراجعه مردم به خودتان اظهار ملامت و دلتنگی نکنید" (مجلسی، ۱۴۰۳: ۳۱۸).

— دیدگاه امام خمینی (رحمت اله علیه)

مردم گرایانه بودن و مردم محور شدن دستگاه های امنیتی و نظامی بسیار مورد تأکید حضرت امام خمینی (رحمت اله علیه) بود. امام نیروهای نظامی را مظهر اقتدار ملی می دانستند که باید منافع ملی کشور را تأمین کنند و بر اساس مصالح ملی کشور مأموریت ها و وظایف خود را انجام دهند. نظریه امام (رحمت اله علیه) در مسائل امنیتی متکی بر "اشدء علی الکفار رحماء بینهم" بود. امام (رحمت اله علیه) به قانونی بودن برخورد با مردم بسیار تأکید داشتند و رعایت حقوق اجتماعی مردم را به بالاترین و بالاترین شکل ممکن توصیه می نمودند. بارزترین شاهد در این باره فرمان معروف به فرمان هشت ماده ای امام است که فرمودند: "هیچکس حق ندارد به خانه، مغازه و یا محل کار شخصی بدون اذن صاحب آن ها وارد شود یا کسی را جلب کند یا به نام کشف جرم یا ارتکاب گناه تعقیب و مراقبت نماید و یا نسبت به فردی اهانت نموده و اعمال غیرانسانی - اسلامی مرتکب شود یا با تلفن و یا با نوار ضبط صوت به نام کشف جرم گوش کند و یا برای کشف گناه و جرم هر چند بزرگ باشد، شنود بگذارد و یا به دنبال اسرار مردم باشد و تجسس از گناهان غیر نماید و یا اسراری که از غیر به او رسیده ولو برای یک نفر فاش کند. تمام این ها جرم و گناه است" (شاکری، ۱۳۸۳: ۸۶).

— دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

ویژگی های یک پلیس مقتدر به دفعات در فرمایشات مقام معظم رهبری یاد شده که به اهم آن ها به اختصار در ذیل اشاره شده است.

۱- ... هم اقتدار لازم است، هم مهربانی لازم است، هم درشتی لازم است، هم نرمی لازم است، هم حضور در همه جا لازم است، هم درعین حال برجسته نکردن تفنگ و اسلحه برای ذهنیت مردم لازم است؛ این اهمیت نیروی انتظامی را نشان می دهد. ... از طرفی اقتدار شما، هیبت شما، ابهت

نیروی مسلح بودن شما مجرم را بترساند، هزینة او را بالا ببرد، او را از مواجهه با شما بیمناک کند، از طرفی هم مردم به قدر شما از آن مجرم متضرر می‌شوند، قدر شما را بدانند، محبت شما را حس کنند، شما را در کنار خودشان و حامی خودشان بیابند، این دو چیز باید رعایت شود. ... وقتی شما یک مجرم را باکمال اقتدار و با سرپنجه پولادین در خیابان، در محل کار، در خانه می‌گیرید و از دل اجتماع و از مخفیگاه جامعه بیرون می‌کشید، باید مردم به شما احسنت بگویند و احساس خشنودی و خوشحالی کنند که شما دارید از آن‌ها دفاع می‌کنید. ... اعتماد مردم، مهربانی با مردم، جانب مردم را داشتن، در کنار ابهت و چهره مصمم و قاطع و قدرتمند نیروی انتظامی، این دو باید پهلوئی هم باشد تا آنچه که شما می‌خواهید و دنبالش هستید، انجام بگیرد (بیانات مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) در دیدار با فرماندهان نیروی انتظامی، ۱۳۸۶/۰۲/۰۲).

۲- شما نماد قوت و اقتدار ملت ایرانید. این، افتخار بزرگی است. این اقتدار فقط با آموزش نظامی به‌تنهایی حاصل نمی‌شود؛ آموزش نظامی، به‌علاوه تقویت عزم و ایمان. دل باید نیرومند باشد، تا جسم نیرومند و سلاح نیرومند را بتواند بکار بگیرد. جوان‌های عزیز! خودتان را قوی کنید و عزم راسخ را در درون خودتان پرورش دهید؛ ... آموزش نظامی، انضباط نظامی، اخلاق بالای اسلامی، ایمان روزافزون در دل‌های شما که پاک و نورانی است، وظایف اصلی است. ... (بیانات مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) در مراسم مشترک دانشگاه‌های افسری ارتش، ۱۳۸۴/۰۹/۳۰).

۳- بنده بارها درباره‌ی نیروی انتظامی به خود شماها و در مجامع دیگر این را گفته‌ام که نیروی انتظامی از یک سو مظهر اقتدار نظام در سطح زندگی مردم در شهرها و جاده‌ها و روستاهاست و از سوی دیگر مظهر رحمت و عطف نظام است؛ این دو چیز در کنار هم و با یکدیگر باید مراعات شود. اقتدار، فقط اقتدار ظاهری نیست؛ اقتدار معنوی از اقتدار ظاهری مهم‌تر است. اقتدار معنوی با نفوذ در دل مردم و جلب اطمینان و محبت آن‌ها حاصل می‌شود. اقتدار ظاهری که با شمشیر و تازیانه و چهره عبوس و اعمال قدرت به دست بیاید، نه کارساز است؛ نه ماندگار، اقتدار معنوی که با عقل و هوشمندی و ایجاد رابطه صمیمی با مردم و درعین‌حال ایستادگی بر سر مرزها و اصول قانون و بدون هیچ‌گونه ملاحظه‌ای به دست می‌آید، برای مردم دلنشین است. اقتداری که همراه با خشونت ناشی از عصبانیت و جهالت و احساس قدرت نمایی باشد؛ اصلاً اقتدار نیست. ... بنابراین جمع‌کردن بین این دو، مهم است؛ هم ایستادگی بر قانون و بدون هیچ‌گونه ملاحظه‌ای قانون را اجرا کردن و مرعا دانستن و نسبت به هیچ کس در این زمینه تبعیض قائل نشدن و هم داشتن روح تعطف و مهربانی با مردم و انعطاف لازم در موارد انعطاف برای

افراد ضعیف، این طور نباشد که انسان مثل یک ماشین عمل کند، بلکه باید مثل یک انسان هوشمند و عاقل عمل کند (بیانات مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) در دیدار با فرماندهان نیروی انتظامی، ۱۳۸۳/۱۲/۱۶).

۴- آنچه مردم از نیروی انتظامی متوقع هستند، چیست؟ مردم می‌خواهند نیروی انتظامی قوی و مقتدر باشد، هوشمند و پیچیده باشد؛ سالم و امین باشد؛ سریع و به هنگام باشد؛ مؤدب و اهل بیان و تفاهم با مردم باشد؛ این انتظارات مردم از نیروی انتظامی ماست. شما در بخش‌های قابل توجهی این لیاقت و آمادگی را از خودتان نشان داده‌اید (بیانات مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) در مراسم دانش‌آموختگی و تحلیف دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی، ۱۳۸۳/۰۷/۱۵).

- قانون اساسی

- مقدمه قانون اساسی:

"در تحکیم بنیادهای اقتصادی، اصل، رفع نیازهای انسان در جریان رشد و تکامل اوست ... بدین جهت تأمین امکانات مساوی و متناسب و ایجاد کار برای همه افراد و رفع نیازهای ضروری جهت استمرار حرکت تکاملی او بر عهده حکومت اسلامی است."

- اصل دوم

"جمهوری اسلامی، نظامی است بر پایه ایمان به نفی هرگونه ستمگری و ستم‌کشی و سلطه‌گری و سلطه‌پذیری، قسط و عدل و استقلال سیاسی و اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و همبستگی ملی را تأمین می‌کند."

- اصل سوم

"دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است برای نیل به اهداف مذکور در اصل دوم، همه امکانات خود را برای امور زیر به کار برد:

- ۱- ایجاد محیط مساعد برای رشد فضایل اخلاقی، ۲- بالا بردن سطح آگاهی‌های عمومی از طریق رسانه‌ها، ۳- آموزش و پرورش و تربیت بدنی رایگان برای همه، ۴- تقویت روح بررسی و تتبع و ابتکار، ۵- طرد کامل استعمار و جلوگیری از نفوذ اجانب، ۶- محو هرگونه استبداد و خودکامگی و انحصار طلبی، ۷- تأمین آزادی‌های سیاسی و اجتماعی در حدود قانون، ۸- مشارکت عامه مردم در تعیین سرنوشت سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خویش، ۹- رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، ۱۰- ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیرضروری، ۱۱- تقویت کامل بنیه دفاع ملی از طریق آموزش نظامی عمومی، ۱۲- پی‌ریزی اقتصاد صحیح و

عادلانه، ۱۳- تأمین خودکفایی در علوم و فنون صنعت و کشاورزی و امور نظامی و مانند این‌ها، ۱۴- تأمین حقوق همه جانبه افراد از زن و مرد و ایجاد امنیت قضائی عادلانه برای همه و تساوی عموم در برابر قانون، ۱۵- توسعه و تحکیم برادری اسلامی و تعاون عمومی بین همه مردم، ۱۶- تنظیم سیاست خارجی کشور بر اساس معیارهای اسلام، تعهد برادرانه نسبت به همه مسلمانان و حمایت بی دریغ از مستضعفان جهان.

همچنین در اصل‌های بیست و دوم، بیست و سوم، سی و دوم، سی و سوم، سی و ششم، سی و هفتم، سی و هشتم و سی و نهم نیز به عواملی مشابه مذکور در بالا نیز اشاره شده است.

-سند چشم‌انداز

تحلیل محتوای سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ اعم از بیانیه و ویژگی‌های چشم‌انداز و انطباق آن با مؤلفه‌های امنیت شاخص‌هایی را در اختیار قرار می‌دهد که توجه به آن مفهوم و جایگاه امنیت را در این سند متجلی می‌سازد. با توجه به رویکرد چشم‌انداز می‌توان نوع نگاه به امنیت در این سند و به تبع آن جایگاه امنیت در آن را مشخص کرد (علایی، ۱۳۹۱: ۱۳۵) که تحقق آن خصوصاً در ابعاد امنیت عمومی و اجتماعی که از مأموریت‌های نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران می‌باشد، در اقتدار نیروی انتظامی سهم بسزایی دارد. ویژگی سوم بیان شده در سند، ایران در افق چشم‌انداز کشوری امن، مستقل و مقتدر است. این رویکرد سلبی است و ابعاد اجتماعی و سیاسی دارد. کشوری می‌تواند امن باشد که مردمش از حداقل‌های زندگی برخوردار باشند و مجرمان و تبهکاران اجتماعی مصون نباشند (همان: ۱۳۶). در بند اول سند، ایران در افق چشم‌انداز کشوری بهره‌مند از امنیت اجتماعی و قضایی است. این ویژگی دارای ابعاد اجتماعی و سیاسی و رویکردی ایجابی است. امنیت اجتماعی به مفهوم آزاد بودن مردم در شیوه زندگی خود بدون نگرانی از نا امنی‌های اجتماعی است (همان: ۱۳۷). در سند چشم‌انداز، جامعه ایران جامعه‌ای متکی بر اصول اخلاقی و ارزش‌های اسلامی با تأکید بر عدالت اجتماعی، آزادی‌های مشروع، حفظ کرامت و حقوق انسان‌ها و بهره‌مند از امنیت اجتماعی می‌باشد. همچنین در این چشم‌انداز، جامعه ایرانی جامعه‌ای امن، مستقل، مقتدر با سازمان دفاعی مبتنی بر بازدارندگی همه جانبه و پیوستگی مردم و حکومت، فعال، مسئولیت‌پذیر، ایثارگر، مؤمن، رضایتمند، برخوردار از وجدان کاری، انضباط، جامعه‌اخلاقی در نظر گرفته شده است که این ویژگی‌ها از ملزومات پلیس مطلوب، مقتدر و مسلمان در جامعه ایرانی می‌باشد. ویژگی‌های کلی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در

سند چشم انداز عبارتند از: صالح و امین، کارآمد، ایثارگر و فداکار، خلاق و سخت کوش، شجاع و مردم‌دار، دارای انگیزه الهی و مسئولیت پذیر، برخوردار از منزلت و معیشت مطلوب.

دیدگاه فرماندهان، خبرگان و صاحب نظران

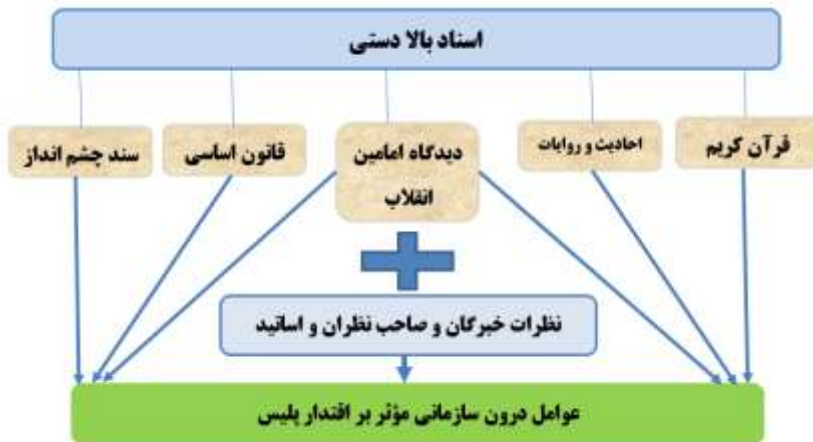
بر اساس خرد جمعی اساتید، خبرگان و صاحب نظران خصوصیات فردی پلیس که باعث افزایش اقتدار نیروی انتظامی می‌شود عبارتند از: استفاده از نیروی انسانی مؤمن و متدین، دلسوز، مبتکر و خلاق، هوشیار، آموزش دیده و حرفه‌ای و با بصیرت.

همچنین از نظر ایشان در رفتار سازمانی، پلیس باید دارای رفتار عدالت محور، فروتن و متواضع، منضبط و امانت‌دار، خدوم و با عطف و مهربانی باشد تا اقتدارش افزایش یابد.

علاوه بر این طبق نظر خبرگان، اساتید و فرماندهان، کیفیت و کمیت آموزش متناسب با تغییرات فن آوری و جرائم و تخلفات، تحول تجهیزاتی متناسب با تحول فن آوری، به‌روز کردن ساختار و جایگاه‌های سازمانی متناسب با تغییرات عملکردی پلیس، بکارگیری فن آوری‌های روز، استفاده از دانش و اطلاعات و تجهیزات و امکانات روز از جمله عوامل و امکانات و تجهیزات تخصصی سازمان می‌باشند که بر اقتدار نیروی انتظامی اثرگذار می‌باشند.

چارچوب نظری و مدل مفهومی تحقیق

چارچوب نظری در این تحقیق نشأت گرفته از چارچوب کلی و اصول استنتاج شده از قرآن مجید، روایات، گفتمان امامین انقلاب، تدابیر فرماندهان، رؤسا و مدیران (نظرات خبرگان) در حوزه اقتدار نیروی انتظامی است. با بررسی منابع ارائه شده در این بخش، چارچوب کلی تحقیق بر اساس نظریات مورد مطالعه به این شرح تبیین می‌گردد:



شکل ۱: چارچوب کلی عوامل درون سازمانی مؤثر بر اقتدار پلیس

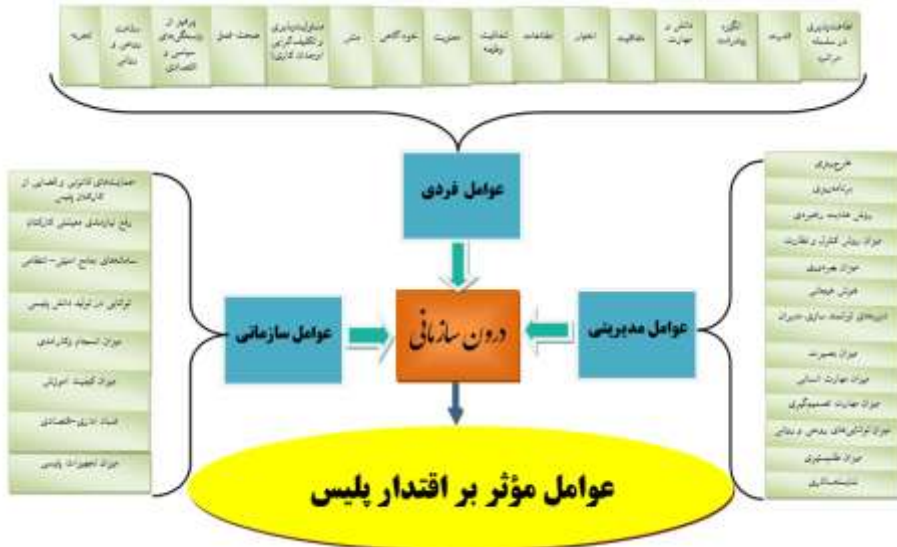
همچنین، به منظور طراحی مدل مفهومی تحقیق، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اقتدار پلیس در جدول ذیل تحت عنوان چارچوب نظری ارائه می‌گردد:

جدول ۱- چارچوب نظری عوامل درون سازمانی مؤثر بر اقتدار پلیس

بعد	مؤلفه	شاخص	نظرات
عوامل فردی	عوامل فردی	اخلاقیت	روایات-امام خمینی-مقام معظم رهبری
		دانش و مهارت	روایات-امام خمینی-مقام معظم رهبری
		اختیار	روایات-امام خمینی-مقام معظم رهبری
		اطلاعات	روایات-امام خمینی-مقام معظم رهبری
		شفافیت وظیفه	روایات-امام خمینی-مقام معظم رهبری
		انگیزه پیشرفت	روایات-امام خمینی-مقام معظم رهبری
		معنویت	روایات-امام خمینی-مقام معظم رهبری
		خودآگاهی	روایات-امام خمینی-مقام معظم رهبری
		منش	روایات-امام خمینی-مقام معظم رهبری
		صحت عمل	روایات-امام خمینی-مقام معظم رهبری
		پرهیز از وابستگی‌های سیاسی و اقتصادی	روایات-امام خمینی-مقام معظم رهبری
		سلامت روحی و روانی	روایات-امام خمینی-مقام معظم رهبری
		اطاعت‌پذیری در سلسله مراتب	روایات-امام خمینی-مقام معظم رهبری
عوامل مدیریتی	عوامل مدیریتی	مسئولیت‌پذیری و تکلیف‌گرایی (وجدان کاری)	روایات-امام خمینی-مقام معظم رهبری
		تجربه (حسن شهرت و سابقه)	روایات-امام خمینی-مقام معظم رهبری
		قدرت	روایات-امام خمینی-مقام معظم رهبری
		نحوه طرح‌ریزی	امام خمینی(ره) - مقام معظم رهبری
		نحوه برنامه‌ریزی	امام خمینی(ره) - مقام معظم رهبری
		روش هدایت راهبردی	مقام معظم رهبری، سند چشم‌انداز
		میزان و روش کنترل و نظارت	مقام معظم رهبری، سند چشم‌انداز
		میزان بهره‌وری	مقام معظم رهبری، قانون ناجا
		هوش هیجانی(توانایی شناسایی و تشخیص مفاهیم و معانی عواطف)	قرآن کریم - مقام معظم رهبری
		تعداد دوره‌های طولی و عرضی برای توانمندسازی مدیران	امام خمینی(ره)-مقام معظم رهبری
		میزان بصیرت مدیران	امام خمینی(ره)-مقام معظم رهبری، قانون ناجا
		میزان مهارت انسانی	امام خمینی(ره)-مقام معظم رهبری، قانون ناجا
		میزان مهارت تصمیم‌گیری	امام خمینی(ره)-مقام معظم رهبری، قانون ناجا
عوامل سازمانی	عوامل سازمانی	میزان توانایی‌های روحی و روانی	امام خمینی(ره)-مقام معظم رهبری، قانون ناجا
		میزان ظلم‌ستیزی مدیران	امام خمینی(ره)-مقام معظم رهبری، قانون ناجا
		شایسته‌سالاری	امام خمینی(ره)-مقام معظم رهبری، قانون ناجا
		حمایت‌های قانونی و قضایی از کارکنان پلیس	امام خمینی - مقام معظم رهبری، قانون ناجا
		رفع نیازمندی معیشتی کارکنان	امام خمینی - مقام معظم رهبری ، قانون ناجا
		سامانه‌های جامع امنیتی - انتظامی	امام خمینی - مقام معظم رهبری ، قانون ناجا
		توانایی در تولید دانش پلیسی	امام خمینی - مقام معظم رهبری، قانون ناجا
		میزان انسجام و کارآمدی	امام خمینی - مقام معظم رهبری، قانون ناجا، سند چشم‌انداز
میزان کیفیت و تناسب آموزش	امام خمینی - مقام معظم رهبری، قانون ناجا، سند چشم‌انداز		

امام خمینی - مقام معظم رهبری، قانون ناجا، سند چشم انداز	فساد اداری - اقتصادی		
امام خمینی - مقام معظم رهبری، قانون ناجا	میزان تجهیزات پلیسی		

و در ادامه با توجه به داده‌های جدول فوق، مدل مفهومی تحقیق به صورت شکل زیر قابل ترسیم می‌باشد:



شکل ۲- چارچوب مفهومی عوامل درون سازمانی مؤثر بر اقتدار پلیس

روش‌شناسی

این تحقیق با رویکرد آمیخته و استفاده از روش توصیفی-تحلیلی برای تعیین مؤلفه و شاخص‌های بعد درون سازمانی مد نظر بوده است. قلمرو زمانی تحقیق از نظر جمع‌آوری داده‌ها تا سال ۱۳۹۹ و از نظر زمان انجام تحقیق سال‌های ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۰ بوده و از نظر کاربردی تا پایدار بودن نتایج تحقیق است. قلمرو مکانی تحقیق از نظر مکان جمع‌آوری داده‌ها مراکز علمی و دانشگاهی معتبر نظامی-انتظامی و نیروهای تابعه ناجا و از نظر کاربردی جغرافیای گستره نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

برای تهیه پرسشنامه بر اساس مبانی نظری و پس از انجام تحلیل محتوا چارچوب مفهومی تحقیق شکل می‌گیرد و سپس برای رسیدن به «عوامل درون سازمانی مؤثر بر اقتدار نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران» با استفاده از مبانی نظری و نظرخواهی از خبرگان مرتبط با پژوهش جهت اجرای تحقیق یک نمونه پرسش‌نامه به صورت پیش تست با تعداد ۳۷ شاخص بین ۱۲ نفر صاحب نظر و خبره توزیع گردید. سپس براساس روایی و اعتبار به دست آمده از پرسشنامه اول؛

پرسشنامه دوم با ۱۷ شاخص تهیه و تنظیم گردید و بین جامعه آماری ۶۰ نفر توزیع که تعداد ۵۸ پرسشنامه جمع‌آوری و ملاک تجزیه و تحلیل قرار گرفت. چون این تحقیق با رویکرد آمیخته به صورت پذیرفته، بنابراین جامعه آماری آن در دو رویکرد کیفی و کمی به شرح زیر است:

الف) جامعه آماری این تحقیق برای تجزیه و تحلیل کیفی داده‌ها

جامعه آماری این تحقیق برای تجزیه و تحلیل کیفی داده‌ها شامل صاحب نظران، خبرگان و متخصصان انتظامی با ویژگی‌های ذیل می‌باشند:

(۱) دارای جایگاه شغلی ۱۹ به بالا و فرمانده انتظامی استان.

(۲) دارای تحصیلات دکتری باشند.

(۳) بیش از ۲۰ سال در مشاغل فرماندهی و مدیریتی انجام وظیفه نموده باشند.

(۴) مدرس در مجامع دانشگاهی و مراکز علمی معتبر.

(۵) دارای آثار علمی در موضوع مورد بحث داشته باشند.

لازم به ذکر است که جامعه نمونه برای داده‌های کیفی هدفمند تا اشباع نظری در نظر گرفته شده است.

ب) جامعه آماری در تجزیه و تحلیل کمی داده‌ها

همچنین، جامعه آماری برای تجزیه و تحلیل کمی داده‌ها از بین صاحب نظران و خبرگان انتظامی، صفات و ویژگی‌های مشترک کارکنان مذکور عبارت است از:

الف- کارکنان دارای جایگاه شغلی ۱۸ مستقل به بالا (سه طیف شامل: ۱- معاونین هماهنگ کننده فرماندهی انتظامی استان ها ۲- رؤسای پلیس های تخصصی فرماندهی انتظامی استان ها (آگاهی و

اطلاعات) ۳- معاونین ستادی فرماندهی انتظامی استان ها (بازرسی و معاون نیروی انسانی)

ب- مشاغل فرماندهی، مدیریتی و رئیس اداره

ج- حداقل سابقه خدمتی ۱۵ سال در شغل فرماندهی، مدیریتی و رئیس اداره سازمان ناجا

د- دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد به بالا.

با توجه به ویژگی‌های آماری، بر اساس منطق یک جامعه کوچک که جامعه مذکور بین ۶۰ برآورد گردید که از این تعداد ۵۸ عدد پرسشنامه جمع‌آوری گردید.

روایی و پایایی تحقیق

به منظور بررسی روایی محتوایی ابزار، پرسشنامه در اختیار تعدادی از صاحب نظران و متخصصان در حوزه مورد نظر قرار گرفت و نظر صاحب نظران در خصوص روایی آن مثبت بود که می‌توان

انتظار داشت پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در پژوهش دارای روایی محتوایی و صوری کافی هستند.

لیکن جامعه‌آماری، از بین سه مؤلفه در بعد درون سازمانی، مؤلفه عوامل سازمانی را به مؤلفه عوامل ساختاری اصلاح نمودند، همچنین از بین ۴۴ شاخص ۱۲ شاخص را سودمند تشخیص ندادند و از جمع شاخص‌ها حذف گردیدند. همچنین:

- در مؤلفه عوامل مدیریتی، دو گویه؛ نحوه طرح ریزی و نحوه برنامه‌ریزی؛ تحت عنوان «وجود برنامه‌ریزی و طرح عملیاتی در مدیریت»، و همچنین دو گویه میزان مهارت انسانی و میزان مهارت تصمیم‌گیری به شاخصی تحت عنوان «میزان مهارت (انسانی، تعاملی، تصمیم‌گیری و...)» اصلاح گردید.

- در مؤلفه عوامل فردی، دو گویه خلاقیت و مهارت در یک گویه، تحت عنوان «خلاقیت و مهارت نیروها» و سه گویه سرعت عمل، دقت عمل و هوشمندی و هوشیاری، در یک گویه تحت عنوان «هوشمندی (سرعت و دقت عمل) نیرو» مورد تأیید خبرگان قرار گرفتند. همچنین، میزان پایایی در پژوهش حاضر از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. بدین ترتیب پس از اجرای پرسش‌نامه ضریب پایایی پرسش‌نامه محاسبه گردید که نتایج کامل آن در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۲- ضرایب پایایی مقیاس‌های پژوهش بر اساس آلفای کرونباخ

آلفای کرونباخ کل پرسشنامه	آلفای کرونباخ		
۰,۹۳۱	۰,۹۵۰	عوامل ساختاری	درون سازمانی
	۰,۸۸۱	عوامل فردی	
	۰,۸۳۹	عوامل مدیریتی	

بعد از بررسی ادبیات، اسناد و مدارک و مصاحبه با خبرگان، مؤلفه و شاخص‌های درون سازمانی احصاء بین ۶۰ نفر جامعه آماری پخش شد که نتایج گرفته شده از طریق نرم افزار اسمارت پی.ال.اس به شرح ذیل می‌باشد:

مقدار بحرانی، ضریب مسیر و سطح معناداری مستخرج از نرم‌افزار مورد استفاده به صورت جدول زیر بدست آمد.

جدول ۳- تعیین سطح معناداری و ضریب مسیر بعد درون سازمانی

ابعاد	مقدار بحرانی	ضریب مسیر	سطح معناداری	نتیجه در سطح %۵
درون سازمانی	۳۳,۹۷۵	۰,۹۴۷	۰,۰۰۰	۰,۹۶۱

با توجه به نتایج آزمون در جدول ۳، در بعد درون سازمانی، سطح معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ بدست آمده (۰/۰۰۰) و مقدار بحرانی که در خارج از بازه $1/96 - 1/96 +$ قرار دارد، بنابراین با توجه به مقدار ضریب مسیر و جهت آن که $0,947 +$ است، بعد درون سازمانی از عناصر مؤثر بر اقتدار ناجا شناخته شد.

همچنین، با توجه به نتایج بدست آمده از جدول ۴، برای مؤلفه عوامل سازمانی، سطح معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ بدست آمده (۰/۰۰۰) و مقدار بحرانی که در خارج از بازه $1/96 - 1/96 +$ قرار دارد، بنابراین با توجه به مقدار ضریب مسیر و جهت آن که $0,950 +$ است، عوامل ساختاری از مؤلفه‌های درون سازمانی مؤثر بر اقتدار ناجا شناخته شد و در اولویت اول از مؤلفه‌های احصاء شده قرار دارد. سطح معناداری برای مؤلفه عوامل فردی کوچکتر از ۰,۰۵ بدست آمده (۰/۰۰۰) و مقدار بحرانی که در خارج از بازه $1/96 - 1/96 +$ قرار دارد، بنابراین با توجه به مقدار ضریب مسیر و جهت آن که $0,801 +$ است، عوامل فردی نیز از مؤلفه‌های درون سازمانی مؤثر بر اقتدار ناجا شناخته شد و در اولویت دوم از مؤلفه‌های احصاء شده قرار دارد. سطح معناداری برای مؤلفه عوامل مدیریتی کوچکتر از ۰,۰۵ بدست آمده (۰/۰۰۰) و مقدار بحرانی که در خارج از بازه $1/96 - 1/96 +$ قرار دارد، بنابراین با توجه به مقدار ضریب مسیر و جهت آن که $0,839 +$ است، عوامل مدیریتی از مؤلفه‌های درون سازمانی مؤثر بر اقتدار ناجا شناخته شد و در اولویت سوم از مؤلفه‌های احصاء شده قرار دارد.

جدول ۴- تعیین ضرایب بتا و سطح معناداری مؤلفه‌ها

مؤلفه	مقدار بحرانی	ضریب مسیر	سطح معناداری	نتیجه	اولویت
عوامل ساختاری	۹۳,۰۳۲	۰,۹۵۰	۰,۰۰۰	تأیید	اول
عوامل فردی	۱۱,۶۷۲	۰,۸۸۱	۰,۰۰۰	تأیید	دوم
عوامل مدیریتی	۹,۷۱۳	۰,۸۳۹	۰,۰۰۰	تأیید	سوم

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

۱- مؤلفه عوامل مدیریتی

مؤلفه عوامل مدیریتی با ۱۳ شاخص ذکر شده در جدول ۱ مورد ارزیابی کیفی خبرگان قرار گرفت که از این تعداد، در ارزیابی مقادیر CVI، شاخص‌های میزان بهره‌وری، هوش هیجانی، تعداد دوره‌های طولی و عرضی و میزان توانایی‌های روحی و روانی به دلیل مقادیر کمتر از ۰,۷ حذف شدند. همچنین شاخص‌های میزان بصیرت مدیران و میزان ظلم‌ستیزی مدیران با توجه به مقادیر بالای ۰,۷۹ بدون اصلاح نگه داشته شدند و سایر شاخص‌ها با توجه به مقادیر بین ۰,۷ تا ۰,۷۹ مورد اصلاح و بازبینی قرار گرفتند. در بین شاخص‌های اصلاحی، نحوه طرح‌ریزی و نحوه برنامه‌ریزی به وجود برنامه‌ریزی و طرح عملیاتی در مدیریت، روش هدایت راهبردی به وجود راهبرد و دیدگاه راهبردی در مدیریت سازمان، میزان و روش کنترل و نظارت به وجود سازوکار کنترل و نظارت، و میزان مهارت انسانی و میزان مهارت تصمیم‌گیری به میزان مهارت (انسانی، تعاملی، تصمیم) تغییر پیدا کردند.

در ارزیابی مرحله بعد پارامتر CVR مورد بررسی قرار گرفت که شاخص میزان مهارت (انسانی، تعاملی، تصمیم‌گیری و ...) با مقدار کمتر از ۰,۵۶ حذف شدند.

در نهایت، تحلیل نظرات پاسخ‌دهندگان نشان داد که شاخص «وجود راهبرد و دیدگاه راهبردی در سازمان» با بار عاملی ۰,۸۹۵ در رتبه اول، شاخص «میزان توجه به شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران» با بار عاملی ۰,۸۶۴ در رتبه دوم، شاخص «میزان بصیرت مدیران» با بار عاملی ۰,۸۳۶ در رتبه سوم، شاخص «وجود برنامه‌ریزی و طرح عملیاتی در مدیریت» با بار عاملی ۰,۸۰۱ در رتبه چهارم، «وجود ساز و کار کنترل و نظارت» با بار عاملی ۰,۷۹۲ و «میزان ظلم‌ستیزی مدیران» با بار عاملی ۰,۷۰۸ در رتبه ششم قرار گرفتند.

۲- مؤلفه عوامل ساختاری

مؤلفه عوامل مدیریتی با ۸ شاخص ذکر شده در جدول ۱ مورد ارزیابی کیفی خبرگان قرار گرفت که از این تعداد، در ارزیابی مقادیر CVI، شاخص‌های توانایی در تولید دانش پلیسی و فساد اداری-اقتصادی به دلیل مقادیر کمتر از ۰,۷ حذف شدند. همچنین شاخص‌های حمایت‌های قانونی و قضائی از کارکنان پلیس و میزان کیفیت و تناسب آموزش با توجه به مقادیر بالای ۰,۷۹ بدون اصلاح نگه داشته شدند و سایر شاخص‌ها با توجه به مقادیر بین ۰,۷ تا ۰,۷۹ مورد اصلاح و بازبینی قرار گرفتند. در بین شاخص‌های اصلاحی، رفع نیازمندی معیشتی کارکنان به توانایی

سازمان در تأمین مناسب معیشت کارکنان، میزان انسجام و کارآمدی به میزان انسجام و یکپارچگی در سازمان پلیس، میزان تجهیزات پلیسی به کمیت و کیفیت تجهیزات پلیسی و سامانه‌های جامع امنیتی-انتظامی به اتکاء بر دانش و سامانه‌های جامع امنیتی تغییر پیدا کردند. در ارزیابی مرحله بعد پارامتر CVR مورد بررسی قرار گرفت که شاخص کمیت و کیفیت تجهیزات پلیسی با مقدار کمتر از ۰,۵۶ حذف شدند.

در نهایت، تحلیل نظرات پاسخ‌دهندگان نشان داد که شاخص «میزان کیفیت و تناسب آموزش» با بار عاملی ۰,۹۰۰ در رتبه اول، شاخص «میزان انسجام و یکپارچگی در سازمان» با بار عاملی ۰,۸۹۹ در رتبه دوم، شاخص «حمایت‌های قانونی و قضائی از کارکنان پلیس» با بار عاملی ۰,۸۶۷ در رتبه سوم، شاخص «اتکاء بر دانش و سامانه‌های جامع امنیتی» با بار عاملی ۰,۸۶۰ در رتبه چهارم و شاخص «توانایی سازمان در تأمین مناسب معیشت کارکنان» با بار عاملی ۰,۸۴۵ در رتبه پنجم شاخص‌های مؤلفه سازمانی مؤثر بر اقتدار ناجا قرار گرفتند.

۳- مؤلفه عوامل فردی

مؤلفه عوامل فردی با ۱۶ شاخص ذکر شده در جدول ۱ مورد ارزیابی کیفی خبرگان قرار گرفت که از این تعداد، در ارزیابی مقادیر CVI، شاخص‌های اطلاعات، معنویت، خودآگاهی، منش، صحت عمل، تجربه (حسن شهرت و سابقه) و قدرت به دلیل مقادیر کمتر از ۰,۷ حذف شدند. همچنین شاخص‌های پرهیز از وابستگی‌های سیاسی و اقتصادی، اطاعت‌پذیری در سلسله مراتب و مسئولیت‌پذیری و تکلیف‌گرایی با توجه به مقادیر بالای ۰,۷۹ بدون اصلاح نگه داشته شدند و سایر شاخص‌ها با توجه به مقادیر بین ۰,۷ تا ۰,۷۹ مورد اصلاح و بازبینی قرار گرفتند. در بین شاخص‌های اصلاحی، خلاقیت و دانش و مهارت به خلاقیت و مهارت نیروها، اختیار به اختیار عمل نیروها در شرایط خاص، شفافیت و وظیفه به شفافیت وظایف نیروها، انگیزه پیشرفت به انگیزه پیشرفت و ارتقاء در بین نیروها و سلامت روحی و روانی به آمادگی جسمانی و روحی متناسب با شرایط مأموریتی تغییر پیدا کردند.

در ارزیابی مرحله بعد پارامتر CVR مورد بررسی قرار گرفت که شاخص‌های پرهیز از وابستگی‌های سیاسی و اقتصادی و اطاعت‌پذیری در سلسله مراتب با مقادیر کمتر از ۰,۵۶ حذف شدند.

در نهایت، تحلیل نظرات پاسخ‌دهندگان نشان داد که شاخص‌های «خلاقیت و مهارت نیروها»، «آمادگی جسمانی و روحی متناسب با شرایط مأموریتی»، «اختیار عمل نیروها در شرایط خاص»،

«شفافیت وظایف نیروها»، «مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی نسبت به اعمال» و «انگیزه پیشرفت و ارتقاء در بین نیروها» با بارهای عاملی به ترتیب ۰,۸۴۸، ۰,۸۱۱، ۰,۷۴۲، ۰,۷۳۱، ۰,۷۲۹ و ۰,۷۱۶ در رتبه‌های اول تا ششم شاخص‌های فردی مؤثر بر اقتدار ناجا قرار گرفتند.

– تحلیل نظرات پاسخ‌دهندگان

مؤلفه عوامل ساختاری

در مؤلفه عوامل ساختاری، اهمیت شاخص‌ها به ترتیب عبارتند از:

- کیفیت و تناسب روش‌های آموزشی
- میزان انسجام و یکپارچگی در سازمان پلیس
- حمایت‌های قانونی و قضایی از کارکنان پلیس
- اتکا بر دانش و سامانه‌های جامع مدیریتی
- توانایی سازمانی در تأمین مناسب معیشت کارکنان

نیروی انسانی متخصص و آموزش دیده از با ارزش‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی برای رشد و توسعه به‌شمار می‌آید، سرمایه انسانی به عملکردها، به ظرفیت‌هایی اطلاق می‌گردد که افراد در فرایند آموزش به دست می‌آورند تا موجب بهره‌وری بیشتر فعالیت حرفه‌ای آن‌ها شود. از آن جایی که نظام‌های آموزشی با جامعه و نهادها در تعامل هستند برای عقب نماندن از رشد تکنولوژی، دانش اطلاعات کارکنان باید به روز باشد. آموزش مهم‌ترین سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی است که با هدف افزایش سطح کیفی دانش، نگرش و به طور کلی توانمندی نیروی انسانی در ایفای وظایف خود و در نتیجه موفقیت سازمان می‌باشد. برنامه‌های آموزش برای کارکنان ناجا، در آینده نیروی انسانی متخصص را تأمین می‌نماید و تضمینی برای حل مشکلات کارکنان می‌باشد که برنامه‌های توسعه و آموزش باید با توجه به نیاز سازمان طراحی و توسعه داده شود تا افراد برای تصدی شغل‌های بالاتر آماده شوند. افراد تشکیل دهنده سازمان ناجا از اهمیت وافر برخوردار هستند، بنابراین درک روابط متقابل نیروی انسانی با سازمان و تلاش برای فهم و تبیین کنش‌های درون سازمانی این افراد و گروه‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. در نتیجه درک روحیه و عملکرد نیروهای ناجا، ارتباط مستقیمی با مجموعه روابط درون سازمانی دارد و مفهومی که در این میان از اهمیت به سزایی برخوردار است، انسجام و یکپارچگی در بین نیروهای سازمان است. پدیده فساد به عنوان یکی از موارد نقض اصول اخلاق سازمانی، مفهومی بسیار آشنا در ادبیات سازمان‌ها دارد، با اطمینان می‌توان عنوان نمود که یکی از پدیده‌هایی که همواره و تقریباً به فاصله بسیار کمی از زمان تشکیل هر سازمانی در داخل آن پدیدار شده و رشد و توسعه می‌یابد، فساد

می باشد که این امر به خصوص در نیروی انتظامی باعث کاهش اقتدار شده و جلوی رشد و توسعه سازمان را می گیرد.

مؤلفه عوامل فردی

در مؤلفه عوامل فردی، اهمیت شاخص ها به ترتیب عبارتند از:

- خلاقیت و مهارت نیروها
- آمادگی جسمانی و روحی مناسب با شرایط مأموریتی
- اختیار عمل نیروها در شرایط خاص
- شفافیت وظایف نیروها
- مسئولیت پذیری و پاسخ گویی نسبت به اعمال
- انگیزه پیشرفت و ارتقاء در بین نیروها

شناسایی ویژگی های فردی و شخصیتی کارکنان با معیارهای رفتار فردی و بکارگیری آنان در پست های مناسب سازمانی نیز امری حائز اهمیت در سازمان ناجا می باشد. منابع انسانی در سازمان از اهمیت فراوانی برخوردار است، به طوری که آن را ابزاری ارزشمند برای توسعه دارایی های کلیدی آن بر می شمارند. نیروی انسانی در نیروی انتظامی مانند هر سازمان دیگری، ترکیبی از هوش، مهارت و تخصص هایی است که فرد به صورت منحصر به فرد در اختیار سازمان قرار می دهد. منابع انسانی در نیروهای انتظامی قادر به یادگیری، تغییر و نوآوری نیروی محرکه جهت روشن نمودن موتور پرتور بتواند خلاقیت می باشند که در صورت فراهم نمودن آموزش لازم، می توانند ضامن حقیقی بقای سازمان باشند. با توجه به نظر پاسخ دهندگان خلاقیت و مهارت نیروها در رتبه اول اهمیت قرار دارد، چون نیروهای انتظامی همواره در معرض مسائل و مشکلات جدیدی می باشند که با استفاده از خلاقیت و مهارت فردی بتوانند این مشکلات را حل کنند، همچنین به آمادگی جسمی و روحی مناسب همراه با اختیار عمل برای حل این مشکلات نیاز دارند. نیروهای انتظامی به عنوان ضابطین قانون باید همواره از قانون پیروی کرده و حس مسئولیت پذیری و انگیزه پیشرفت را در خود افزایش دهند تا بتوانند در انجام مأموریت های محوله موفق عمل کرده و اقتدار خود را به رخ مجرمان بکشند.

مؤلفه عوامل مدیریتی

در مؤلفه عوامل مدیریتی اهمیت شاخص ها به ترتیب عبارتند از:

- وجود راهبرد و دیدگاه راهبردی در مدیریت سازمان پلیس
- میزان توجه به شایسته سالاری در انتصاب مدیران
- میزان بصیرت مدیران
- وجود برنامه ریزی و طرح عملیاتی در مدیریت

• وجود ساز و کار کنترل و نظارت

عوامل مدیریتی در نیروهای انتظامی، مانند ایجاد تیم‌های کاری، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم نمودن اطلاعات برای افراد، می‌تواند کارکنان نیروهای انتظامی را توانمند سازد و شاخص‌هایی همچون راهبرد و دیدگاه راهبردی، بصیرت مدیران، شایسته‌سالاری در انتصابات مدیران و ... منجر به افزایش اهمیت مؤلفه عوامل مدیریتی شده است. اهمیت راهبرد و دیدگاه راهبردی از نظر پاسخ‌دهندگان در اولویت اول عوامل مدیریتی جهت افزایش اقتدار ناجا قرار گرفته که نشان دهنده تغییر مدیریت خرد به مدیریت کلان در نیروی انتظامی است چون در دنیای پیچیده و پرتحول امروزی، دیدگاه راهبردی یک مهارت اساسی برای فرماندهان، رؤسا و مدیران نیروی انتظامی است. در واقع می‌توان گفت بصیرت و فهم از وضعیت موجود و بهره‌برداری از تبدیل تهدیدات به فرصت‌ها و همچنین ارتقاء نقاط ضعف به نقاط قوت، نوعی تفکر راهبردی هست. در عوامل مدیریتی چهار شاخص اول به دیدگاه راهبردی، شایسته‌سالاری، بصیرت و برنامه‌ریزی تأکید دارد، بنابراین باید فرماندهان، رؤسا و مدیران انتظامی همواره در تلاش برای ارتقاء تفکر راهبردی و بصیرت خود بوده تا بتوانند اقتدار سازمان را افزایش داده و آن را به سمت صحیح هدایت کنند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

- نتیجه‌گیری

در جمع‌بندی کلی می‌توان گفت با بالا بردن کیفیت و همچنین تناسب آموزش کارکنان، بالا بردن میزان انسجام و یکپارچگی در سازمان و در نهایت، وجود راهبرد و تقویت دیدگاه راهبردی در سازمان، که مهمترین فراوانی و امتیازات را در این تحقیق به خود اختصاص داده‌اند می‌توان گام اولیه و مطلوبی در افزایش اقتدار پلیس برداشته و در گام‌های بعدی نیز، با توجه به اهمیت مؤلفه‌های آمادگی جسمانی و خلاقیت و مهارت نیروها، اقدامات لازم در اصلاح روال‌های گزینشی جهت اولویت جذب بر اساس خلاقیت و هوشمندی کارکنان برداشته شود. فلذا تحقق عوامل درون سازمانی مؤثر بر اقتدار پلیس ایران، امری دور از دسترس نبوده و با برنامه‌ریزی مناسب و آموزش نیروها در درون سازمان، امکان اجرایی شدن شاخصه‌های تعیین شده یقیناً میسر خواهد شد.

ضمن اینکه با توجه به سهم تأثیرگذاری عوامل مدیریتی در این تحقیق، ضروری است نسبت به تعریف راهبرد و چشم‌انداز (کوتاه مدت - بلند مدت) جهت نهادینه شدن هر یک از شاخص‌های عوامل مدیریتی در مجموعه سازمان اقدام گردد تا بدین ترتیب ضمن تحقق شاخصه‌های اصلی تحقیق (میزان کیفیت و تناسب آموزش، میزان انسجام و یکپارچگی پلیس و حمایت‌های

قانونی و قضائی از کارکنان پلیس)، سازوکار لازم برای اعمال سایر شاخصه‌های اثر گذار در فرآیند اقتدار نیز در سطح سازمان ایجاد گردد.

- پیشنهادات

- از آن جایی که در مؤلفه عوامل فردی بیشترین امتیاز به شاخص خلاقیت و مهارت نیروها داده شده بنابراین ضروری است که جهت افزایش اقتدار ناجا به این شاخص فردی توجه ویژه گردد و برای افزایش خلاقیت، نوآوری و مهارت آموزی کارکنان ناجا برنامه‌های جامعی تدوین گردد.

- در مؤلفه مدیریتی، وجود راهبرد و دیدگاه راهبردی به‌عنوان مهم‌ترین شاخص جهت افزایش اقتدار ناجا احراز گردیده لذا ضروری است که نیروی انتظامی در تدوین راهبردها و استراتژی‌های مدیریتی خود همواره موضوع حفظ و افزایش اقتدار ناجا را سرلوحه کار خود قرار دهد.

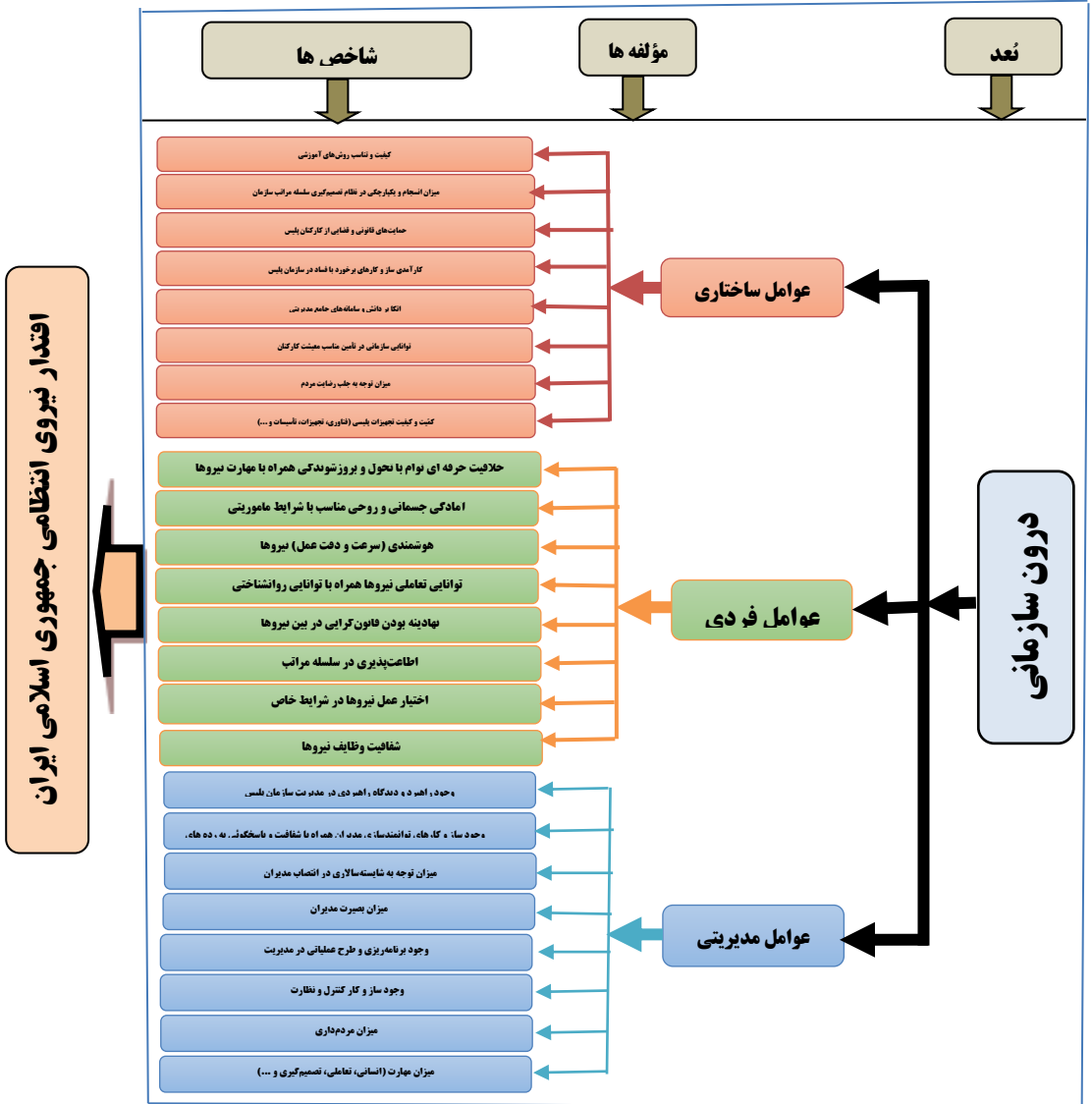
- در مؤلفه عوامل ساختاری، مهم‌ترین شاخص انتخاب شده توسط دهندگان جهت نیل به اهداف این پژوهش، کیفیت و تناسب روش‌های آموزش می‌باشد. بنابراین ناجا باید با تدوین نظام تربیتی ویژه افسران و درجه‌داران، برنامه مدونی برای آموزش تخصصی پرسنل در نظر بگیرد.

- در مؤلفه مدیریتی، پاسخ دهندگان وجود راهبرد و دیدگاه راهبردی را مهم‌ترین شاخص جهت نیل به اقتدار ناجا دانسته‌اند، لذا ضروری است که ناجا با برنامه‌ریزی بلندمدت و ترسیم چشم‌انداز در سازمان به این مهم دست یابد.

- با توجه به مؤلفه عوامل مدیریتی و عوامل فردی و شاخصه‌های این دو مؤلفه، می‌توان این شاخصه‌ها را معیار مناسبی برای انتصاب مدیران قرار داد؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود که بازرسی کل ناجا با توجه به این شاخص‌ها، راهبردهای متناسب را در خصوص انتصاب مدیران تدوین نماید.

- با توجه به اینکه مؤلفه‌ها و شاخص‌های این الگو جهت اجرا در سطح کلان و راهبردی است، پیشنهاد می‌شود که در دانشگاه‌های افسری و مراکز آموزشی در اولویت برنامه آموزشی و پژوهشی قرار گیرد.

- پیشنهاد می‌شود که معاونت تربیت و آموزش ناجا با توجه به شاخص‌های این الگو، نظام تربیتی افسران ناجا را با همکاری سایر مبادی نظارتی در درون سازمان مورد بررسی قرار داده و نسبت به اصلاح آنان اقدام نمایند.



شکل ۳: مدل نهایی عوامل درون سازمانی مؤثر بر اقتدار ناجا

فهرست منابع

- قرآن کریم
- فرمایشات حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، (۱۳۷۸)، مجموعه بیانات، نرم‌افزار حدیث ولایت
- مجلسی، محمدباقر، (۱۴۰۳)، بحارالانوار، چاپ دوم، بیروت: موسسه الوفاء.

- منابع فارسی

- احدی، محمد. حاتمی، امیر، (۱۳۹۷)، مؤلفه‌های الگوی راهبردی فرماندهی و مدیریت در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، سال شانزدهم، شماره ۷۱، ص ۷۳ الی ۹۴.
- احمدی، علی. روشن قیاس، کلثوم، (۱۳۹۲)، بررسی عوامل مؤثر بر اقتدار پلیس در احساس امنیت اجتماعی شهروندان شهر الوند، فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی قزوین، شماره ۵۰، ص ۳۵ الی ۵۰.
- باصری، احمد. حاتمی، حمیدرضا، (۱۳۹۲)، بررسی اقتدار پلیس بر اساس دیدگاه کارکنان نیروی انتظامی و نخبگان دانشگاهی، فصلنامه علمی ترویجی توسعه سازمانی پلیس، شماره ۴۴، ص ۶۷ الی ۸۶.
- پژوهشگاه علوم انتظامی، (۱۳۹۱)، مجموعه سخنرانی‌های همایش علمی اقتدار نرم در افق برنامه تحکیم توسعه، پژوهشکده تخصص‌های انتظامی.
- جعفری، محمد. فلاحی، شاهپور، (۱۳۹۴)، بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای سرمایه اجتماعی پلیس آگاهی ویژه شرق استان تهران، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات امنیت اجتماعی، شماره ۴۴، ص ۱۷ الی ۳۸.
- حسینیان، شهابت. تقوی، محمد امیر. محمدی مقدم، یوسف. ملکی، کامران، (۱۳۸۹)، فصلنامه انتظام اجتماعی، سال دوم، شماره ۲.
- سمیح، عاطف الزین، (۱۳۷۹)، محمد (ص) در مدینه، ج ۲، ترجمه: مسعود انصاری، چاپ اول، تهران: جامی.
- شاکری، سیدرضا، (۱۳۸۳)، نیروی انتظامی و صیانت اخلاقی، چاپ اول، تهران: سازمان عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی.

- علائی، حسین، (۱۳۹۱)، امنیت پایدار در سند چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران، مجله آفاق امنیت، شماره ۱۵.
- کلاکی، حسن، دوستدار، رضا، (۱۳۸۸)، بررسی منزلت شغلی و اجتماعی پلیس ایران و عوامل مؤثر بر آن، شماره ۲.
- معاونت نیروی انسانی ناجا، (۱۳۹۷)، قانون استخدام ناجا، چاپ اول (بهار ۱۳۹۸)، تهران: معاونت تربیت و آموزش ناجا.
- مهری نژاد، سید ابولقاسم، (۱۳۹۰)، بررسی میزان اقتدار پلیس در بازرگاری شهروندان تهرانی از تحقق وسوسه‌های مجرمانه، دفتر تحقیقات کاربردی فاتب.
- قهرمانی، علی اکبر. ابطحی، سید حسین، (۱۳۸۸)، طراحی الگوی مدیریت پلیس جامعه محور در جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال پنجم، شماره ۱.
- روزبه گل افشانی، عبدالله، (۱۳۹۴)، مؤلفه‌های حفظ اقتدار در نیروی انتظامی، فصلنامه علمی- تخصصی دانش انتظامی پلیس پایتخت، سال هشتم، شماره ۲، ص ۱۲۹ الی ۱۴۹.
- هاشمی، شهناز. مرادی، علی، (۱۳۹۶)، بررسی اقتدار پلیس و احساس امنیت در شهروندان، کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین ایران و جهان در روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زرقان- دانشگاه علمی کاربردی شوشتر.

- سایت‌ها

- امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، مجموعه بیانات، قابل دسترسی در:
<http://www.khamenei.ir>
- احمدی مقدم، اسماعیل، (۱۳۹۱/۰۷/۱۵)، مفهوم اقتدار پلیس، قابل دسترسی در:
<http://www.siasatrooz.ir>