

مقاله پژوهشی: بررسی عوامل درون‌سازمانی ناجا و تأثیر آن بر محبوبیت و مقبولیت اجتماعی

محمدحسین ظریف منش^۱، غلامرضا وطن‌دوست^۲

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۰۱

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۱۵

چکیده

در جهان‌بینی اسلامی راه خدا از میان خلق می‌گذرد؛ یعنی بدون تکریم انسان‌ها و جلب رضایت آنان، رضایت و بندگی خدا امکان‌پذیر نیست. برای کارکنان نیروی انتظامی، تکریم ارباب‌رجوع نه به خاطر دستورالعمل و بخشنامه، بلکه یک وظیفه انسانی، حقوقی و دینی است. نه یک وظیفه اضافی در کنار سایر وظایف، بلکه باید در دل امور قرار گیرد. هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی میزان تأثیر عوامل درون‌سازمانی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران بر محبوبیت و مقبولیت مردم می‌باشد. تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی-تحلیلی بوده که داده‌های مربوط به آن به صورت پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده است. برای رسیدن به «تأثیر عوامل درون‌سازمانی ناجا بر محبوبیت و مقبولیت اجتماعی» با استفاده از مبانی نظری و نظرخواهی از خبرگان مرتبط با پژوهش جهت اجرای تحقیق یک نمونه پرسش‌نامه به صورت پیش‌آزمون با تعداد ۴۴ شاخص بین تعدادی از اساتید و صاحب‌نظران توزیع شد. سپس بر اساس روایی و اعتبار به دست آمده از پرسشنامه اول؛ پرسشنامه دوم با ۲۹ شاخص تهیه و تنظیم گردید و بین جامعه آماری ۶۰ نفر توزیع که تعداد ۵۸ پرسشنامه جمع‌آوری و ملاک تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روایی تحقیق با استفاده از شاخص روایی محتوایی موردبررسی و تأیید شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در محدوده ۰/۹۲۲ به دست آمد. طبق نتایج تحقیق، مهم‌ترین عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر محبوبیت و مقبولیت اجتماعی به ترتیب عبارت‌اند از: عوامل سازمانی، فردی و مدیریتی و همچنین مهم‌ترین شاخص‌های مؤثر بر آن به ترتیب عبارت‌اند از: کیفیت و تناسب روش‌های آموزش، اتکاء بر دانش و سامانه‌های جامع امنیتی و اخلاقی و مهارت نیروها.

واژگان کلیدی: نیروی انتظامی، درون‌سازمانی، محبوبیت، مقبولیت

^۱ - استاد تمام دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی

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

مقدمه

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان بخشی از حاکمیت و سازمانی خدمت‌گزار مسئولیت خطیری در حفظ امنیت و آسایش عمومی مردم دارد. گستردگی دامنه مسئولیت و چالش‌های فراوان پیش روی پلیس از یک‌طرف و وظیفه سنگین برقراری امنیت عمومی از طرف دیگر ضرورت پلیس مقتدر و درعین‌حال مردمی را بیش‌ازپیش نمایان می‌سازد. در واقع بین اقتدار نیروی انتظامی و میزان محبوبیت و مقبولیت آن بین آحاد مردم رابطه مستقیم وجود دارد. به عبارت دیگر، اقتدار نیروی انتظامی زمانی آثار مثبت خود را در نیل به اهداف خود نمایان می‌کند که توأم با محبوبیت و مقبولیت عامه مردم جامعه باشد در غیر این صورت چنین اعتقادی منجر به احساس بی‌اعتمادی و نارضایتی مردم می‌گردد که در نتیجه بدبینی به نظام جمهوری اسلامی ایران و عدم کفایت آن را به دنبال خواهد داشت؛ زیرا اولاً همان‌طور که ذکر گردید اقتدار نیروی انتظامی صرفاً در رابطه با ایجاد نظم و امنیت مردم در جامعه معنا پیدا خواهد کرد. به دیگر سخن تا زمانی که مردم در نظم و امنیت زندگی می‌کنند، به اقتدار هم نیازی نیست.

ثانیاً، اقتدار مبتنی بر محبوبیت و مقبولیت اجتماعی دارای آثار مثبتی است و بالعکس، اگر صرفاً اقتدار وجود داشته باشد اما محبوبیت و مقبولیت اجتماعی نباشد، سازمان نیروی انتظامی در نیل به اهداف خویش موفقیت چندانی کسب نخواهد کرد؛ زیرا پلیس در چنین الگویی، محبوبیت و مقبولیت عامه ندارد و تأمین امنیت عمومی متکی بر صرف قدرت دولتی، هزینه‌های گزاف مادی و معنوی به دنبال خواهد داشت و چنین امنیتی هرگز از ثبات و پایداری درازمدت برخوردار نخواهد بود. چنانکه در سال‌های پیش از انقلاب؛ پلیس عمدتاً از الگوی اقتدارگرایی جهت سرکوب و حفظ امنیت استفاده می‌نمود؛ در این دوره نوعی اقتدارگرایی همراه با نوعی حرفه‌گرایی در عملکرد پلیس وجود داشت و امنیت برآمده از صرف اقتدار و حاکمیت پلیسی بود و تعامل نظام‌مندی میان پلیس و افراد اجتماعی وجود نداشت.

با توجه به دلایل مهم فوق‌الذکر است که مقام معظم رهبری و فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله العالی)، بر مقوله محبوبیت و مقبولیت اجتماعی نیز تأکیدات فراوان دارند و از آنجایی که اجرای تدابیر و فرامین معظم له سرلوحه مأموریت‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران به‌خصوص نیروی انتظامی می‌باشد، لذا لازم است که نیروی انتظامی از نیل به این هدف از هیچ تلاشی خودداری ننماید. از نظر معظم له، محبوبیت نیروی انتظامی در قاطعیت بر اساس قانون و با حسن خلق به دست می‌آید چنان‌که در سخن ایشان آمده است: «نیروی انتظامی محبوبیت خود را باید در چه چیزی به دست بیاورد؟ در قاطعیت بر اساس قانون و بر اساس همان چیزی که در مقررات از او طلب شده است، تنها رعایتی که نیروی انتظامی باید بکند، عبارت است از رعایت قانون و

رعایت اخلاق در اجرای قانون. البته در اجرای قانون، دو گونه می‌شود عمل کرد: یکی با بداخلاقی و کج‌خلقی و عبوث‌بودن و تکبر و نخوت و امثال این‌ها؛ یکی هم با خوش‌اخلاقی و مهربانی، اما با قاطعیت. این نوع دوم باید معمول باشد؛ اعمال قاطعیت، به‌اضافه اخلاق خوب (بیانات مقام معظم رهبری و فرمانده کل قوا^(مدظله‌العالی) در دیدار با فرماندهان و مسئولان سازمان عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی، مورخ ۱۳۷۰/۱۱/۲).

همان‌طور که ملاحظه می‌شود در فرمایشات معظم له پلیس نقشی مضاعف دارد؛ از یک سو یک نیروی دولتی است که مکلف به اجرای قوانین برای مقابله با قانون‌شکنان می‌باشد و از سوی دیگر یک نیروی توأم با رأفت و مهربانی مردمی است که هیچ فاصله‌ای میان او و مردم از این حیث وجود ندارد؛ بر این اساس، هدف پژوهش حاضر، بررسی میزان تأثیر عوامل درون‌سازمانی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران بر محبوبیت و مقبولیت اجتماعی می‌باشد. که متناظر آن سؤال تحقیق شکل گرفت.

مبانی نظری

- پیشینه‌شناسی

از بین پروژه‌ها از جمله مقالات علمی- پژوهشی و رساله‌های دکتری، پیشینه‌های زیر که نزدیک به موضوع تحقیق می‌باشند آورده شده‌اند.

در بررسی رساله‌ای تحت عنوان بررسی تأثیر آموزه‌های قرآنی و دینی بر رعایت عدالت اداری با رویکرد خدمتگزاری و تکریم ارباب‌رجوع در فرماندهی انتظامی استان مرکزی توسط رحیمیان این نتیجه به دست می‌آید که آموزه‌های دینی و قرآنی تأثیر بسیاری بر رعایت عدالت اداری با رویکرد خدمتگزاری و تکریم ارباب‌رجوع در فرماندهی انتظامی استان مرکزی دارد (رحیمیان، ۱۳۹۵).

گل‌افشانی 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 نهادینه شدن 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 این عناصر («انصاف» و «عدالت»، «حقوق مردم»، «قانون») در باور کارکنان خود نسبت به یکدیگر و نسبت به ناجا باور سازد. وجود این عناصر در فرایند توسعه نیروهای کادر و افسران و افسران عالی‌رتبه از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشد. (روزبه گل‌افشانی، ۱۳۹۴).

مهری نژاد در تحقیقی با عنوان بررسی میزان اقتدار پلیس در بازدارندگی شهروندان تهرانی از تحقق و سوسه‌های مجرمانه انجام داد. سؤالات تحقیق بدین شرح بود: ۱- میزان اقتدار پلیس برای پیشگیری از بروز و سوسه‌های مجرمانه نوجوانان تهرانی چقدر است؟ ۲- میزان اقتدار پلیس برای

پیشگیری از بروز وسوسه‌های مجرمانه جوانان تهرانی چقدر است؟ ۳- میزان اقتدار پلیس برای پیشگیری از بروز وسوسه‌های مجرمانه میان‌سالان تهرانی چقدر است؟ ۴- میزان اقتدار پلیس برای پیشگیری از بروز وسوسه‌های مجرمانه در زنان و مردان تهرانی چگونه است؟ نتایج نشان داد که با افزایش اقتدار پلیس می‌توان از بروز جرائم در سطح وسیعی پیشگیری به عمل آورد 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 به دلیل عصب‌شناختی، روان‌شناختی و جامعه‌شناختی نمی‌توانند 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 بازداري آن‌ها نیست. (مهری نژاد، ۱۳۹۰)

همچنین باصری و حاتمی در مقاله‌ای تحت عنوان بررسی اقتدار پلیس بر اساس دیدگاه کارکنان نیروی انتظامی و نخبگان دانشگاهی به میزان و نوع اقتدار پلیس از دیدگاه کارکنان نیروی انتظامی و نخبگان دانشگاهی پرداختند. آن‌ها همچنین بررسی کردند که چه عواملی بر آن تأثیرگذار است و چگونه می‌توان برای افزایش اقتدار پلیس در جامعه اقدام نمود. بر اساس نتایج تحقیق، میزان اقتدار پلیس بالاتر از حد میانگین است و این میزان اقتدار پلیس از دیدگاه نخبگان بیشتر از اقتدار پلیس از دیدگاه کارکنان است؛ این شاخص حاکی از آن است که منزلت و جایگاه پلیس در دیدگاه نخبگان مثبت‌تر از خود کارکنان است. همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد که میان رأفت و مهربانی پلیس و داشتن رابط دوستانه و مبتنی بر صمیمیت متقابل مردم و پلیس همچنان در سطح متوسط است. (باصری و همکاران، ۱۳۹۲)

مفهوم شناسی

- محبوبیت اجتماعی

تعریف لغوی: محبوبیت در لغت به معنای این‌که کسی یا چیزی مورد محبت دیگران واقع شده و دوست‌داشتنی برای دیگران باشد، آمده است. اجتماع، نیز به توده‌ای از افراد اطلاق می‌شود که دارای ارزش‌های واحدی هستند (عمید، ۱۳۸۱). همچنین از محبوبیت اجتماعی با واژه‌هایی تحت عنوان مردم‌پسندی، دوستداری و دوست‌داشتنی نیز یاد شده است (دیکشنری آبادیس).

تعریف مفهومی: در تبیین مفهوم محبوبیت اجتماعی نیروی انتظامی می‌توان گفت که مردم نوعی احساس ناشی از حب، عزت، دوستی و احترام به این سازمان دارند. در واقع محبوبیت نیروی انتظامی به این معنا و مفهوم است که در جامعه خود و در نزد افکار عمومی عزیز و آبرومند و مورداحترام قرار گیرد (خادم‌زاده، ۱۳۹۵).

تعریف عملیاتی: علاقه و محبت مردم به چیزی یا کسی در اجتماع، در واقع ارزش‌های واحد و مشترکی که به‌گونه‌ای احساس دوست داشتن و محبت در اجتماع را بتوان در آنان دید و احساس کرد. این مهم هم به‌واسطه داشتن جایگاه و مقام‌های اجتماعی خوب و هم به‌واسطه ویژگی‌های رفتاری مناسب و کاریزما بودن در نزد مردم قابل حصول است (خادم‌زاده، ۱۳۹۵).

– مقبولیت اجتماعی

تعریف لغوی: منظور از مقبولیت، "پذیرش مردمی" است (محمدی، ۱۳۹۳). در مغرب زمین که میان مقبولیت مردمی و مشروعیت چندان تفاوتی نیست، «مقبول» و «مشروع» به چیزی می‌گویند که قانونی بوده، ریشه در Legal و خواست مردمی داشته باشد. «مقبول» به معنای پذیرفته‌شده است و «مقبولیت» یعنی آنچه موردقبول مردم است. پس در اسلام و غرب، تفاوتی در معنای لغوی آن دیده نمی‌شود، جز آن‌که در جداسازی آن از مشروعیت، منشأ و ملاک مقبولیت در این دو دیدگاه و نکاتی قبیل وجود دارد (سخاوتی، ۱۳۸۹).

تعریف مفهومی: مقبولیت اجتماعی، به معنی اعتماد و اطمینان مردم به عملکرد نیروی انتظامی است که در پناه آن احساس امنیت عمومی ایجاد می‌گردد. این مفهوم در سخنان مقام معظم رهبری و فرمانده کل قوا (مدظله‌العالی) قابل استنباط می‌باشد. ایشان می‌فرمایند: "یکایک شهروندان باید از ته دل به نیروی انتظامی اعتماد و اطمینان داشته باشند؛ مثلاً وقتی دکانش را می‌بندد، اگر نگران باشد، بگوید مأمور نیروی انتظامی هست؛ اگر به مسافرت می‌رود و خانه‌اش را می‌گذارد، بگوید نیروی انتظامی هست؛ اگر سوار اتومبیلی می‌شود تا جایی را ترک کند و در جای دیگر در بیابان‌ها برسد، بگوید نیروی انتظامی هست. هر مشکل مربوط به امنیت که برای او پیش می‌آید اگر گفتند دزد آمده، اگر گفتند متخلفان در خیابان پیدا شده‌اند، اگر گفتند کسانی آبروی مردم را تهدید می‌کنند، اگر گفتند کسانی مواد مضره تقسیم می‌کنند، اگر گفتند کسانی به نوامیس مردم تعرض می‌کنند در دلش شمع امیدی روشن باشد که بالاخره نیروی انتظامی هست. مردم باید به نیروی انتظامی، مثل یک صاحب امنیت و مدار امنیت نگاه کنند؛ شما باید این را به وجود بیاورید. (بیانات مقام معظم رهبری و فرمانده کل قوا (مدظله‌العالی) در دیدار با فرماندهان و مسئولان سازمان عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی، ۱۳۷۰/۱۱/۲)

تعریف عملیاتی: وجاهت ملی و پذیرش فردی به کسی یا چیزی در اجتماع، در واقع ایجاد حسن اعتماد و اطمینان واحد و مشترک بر عملکرد و توانایی‌های ایجادشده در سازمان در جهت ایجاد و احساس امنیت عمومی آحاد مردم جامعه می‌باشد.

روش‌شناسی

بر مبنای هدف، تحقیق کاربردی است. تحقیق کاربردی به تحقیقی اطلاق می‌شود که منظور از انجام آن توسعه و تعمیق علم نیست بلکه منظور از انجام آن توسعه دانش بشر به منظور استفاده عملی است. در تحقیقات کاربردی آنچه مورد نظر محقق است ایجاد سهولت در زندگی انسان‌هاست. در این نوع تحقیق همه توجه محقق به کشف راهکارهاست. همچنین محقق تلاش می‌کند از طریق نقشه، آمار و ارقام و جداول، نتایج کاربردی طرح خود را برجسته‌تر کند. (پیشگاهی فر، ۱۳۸۸: ۲۲)

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر نوع پژوهش، کاربردی و برحسب نحوه کنترل متغیرها از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی می‌باشد. از لحاظ روش گردآوری داده‌ها به صورت میدانی (پرسشنامه و مصاحبه) بوده و جامعه آماری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از بین صاحب‌نظران و خبرگان، انتظامی می‌باشد.

صفات و ویژگی‌های مشترک کارکنان مذکور عبارت است از:

الف- کارکنان دارای جایگاه شغلی ۱۸ مستقل به بالا

ب- مشاغل فرماندهی، مدیریتی و رئیس اداره

ج- حداقل سابقه خدمتی ۱۵ سال در شغل فرماندهی، مدیریتی و رئیس اداره در 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 نفر برآورد گردید که از این تعداد ۵۸ عدد پرسشنامه با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس جمع-آوری گردید. برای تهیه پرسشنامه بر اساس مبانی نظری و پس از انجام تحلیل محتوا چارچوب مفهومی تحقیق شکل می‌گیرد و سپس برای رسیدن به «تأثیر عوامل درون‌سازمانی ناجا بر محبوبیت و مقبولیت اجتماعی» با استفاده از مبانی نظری و نظرخواهی از خبرگان مرتبط با پژوهش جهت اجرای تحقیق یک نمونه پرسش‌نامه به صورت پیش تست با تعداد ۴۴ شاخص بین ۱۲ نفر صاحب‌نظر و خبره توزیع گردید. سپس بر اساس روایی و اعتبار به دست آمده از پرسشنامه اول؛ پرسشنامه دوم با ۲۴ شاخص تهیه و تنظیم گردید و بین جامعه آماری ۶۰ نفر توزیع که تعداد ۵۸ پرسشنامه جمع‌آوری و ملاک تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۸	میزان بصیرت مدیران	۰	۰	۲	۱۰	۱	سودمند شناخته شد. (اصلاح ندارد)	
۹	میزان وفاداری	۱	۳	۲	۶	۰.۶۶	سودمند شناخته نشد	
۱۰	میزان مهارت انسانی	۲	۱	۱	۸	۰.۷۵	میزان مهارت (انسانی، تعاملی، تصمیم‌گیری و...)	
۱۱	میزان مهارت تصمیم‌گیری	۱	۳	۲	۶	۰.۶۶	میزان مهارت (انسانی، تعاملی، تصمیم‌گیری و...)	
۱۲	میزان مردم‌داری مدیران	۰	۰	۲	۱۰	۱	سودمند شناخته شد. (اصلاح ندارد)	
۱۳	میزان توانایی‌های روحی و روانی	۳	۵	۲	۲	۰.۳۳	سودمند شناخته نشد	
۱۴	میزان ظلم‌ستیزی مدیران	۰	۰	۱	۱۱	۱	سودمند شناخته شد. (اصلاح ندارد)	
۱۵	شایسته‌سالاری	۲	۱	۱	۸	۰.۷۵	میزان توجه به شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران	
عوامل سازمانی	۱	حمایت‌های قانونی و قضایی از کارکنان پلیس	۰	۰	۱۲	۱	سودمند شناخته شد. (اصلاح ندارد)	
	۲	رفع نیازمندی معیشتی کارکنان	۱	۳	۵	۰.۶۶	توانایی سازمانی در تأمین مناسب معیشت کارکنان	
	۳	سامانه‌های جامع امنیتی - انتظامی	۱	۲	۲	۷	اتکا بر دانش و سامانه‌های جامع مدیریتی	
	۴	توانایی در تولید دانش پلیسی	۴	۴	۲	۰.۳۳	سودمند شناخته نشد	
	۵	میزان انسجام و کارآمدی	۱	۳	۳	۵	۰.۶۶	میزان انسجام و یکپارچگی در سازمان پلیس
	۶	میزان پاسخگویی به حاکمیت و مردم	۱	۲	۳	۶	۰.۷۵	میزان توجه به جلب رضایت مردم
	۷	میزان کیفیت و تناسب آموزش	۰	۰	۱	۱۱	۱	سودمند شناخته شد. (اصلاح ندارد)

سودمند شناخته نشد	۰.۱۷	۰	۲	۵	۵	فساد اداری - اقتصادی	۸
کمیت و کیفیت تجهیزات پلیسی	۰.۶۶	۳	۵	۳	۱	میزان تجهیزات پلیسی	۹

عوامل فردی	درون‌سازمانی	۱	خلاقیت	۱	۱	۲	۵	۴	۰.۷۵	خلاقیت و مهارت نیروها
		۲	دانش و مهارت	۱	۲	۴	۵	۰.۷۵	خلاقیت و مهارت نیروها	
		۳	اختیار	۱	۳	۴	۵	۰.۷۵	اختیار عمل نیروها در شرایط خاص	
		۴	اطلاعات	۶	۴	۱	۱	۰.۱۷	سودمند شناخته نشد	
		۵	شفافیت وظیفه	۱	۲	۳	۶	۰.۷۵	شفافیت وظایف نیروها	
		۶	انگیزه پیشرفت	۱	۲	۵	۴	۰.۷۵	انگیزه پیشرفت و ارتقاء در بین نیروها	
		۷	معنویت	۵	۳	۳	۱	۰.۳۳	سودمند شناخته نشد	
		۸	برقراری ارتباط	۱۱	۱	۰	۰	۰	سودمند شناخته نشد	
		۹	خودآگاهی	۱۰	۰	۲	۲	۰.۱۷	سودمند شناخته نشد	
		۱۰	منش	۱۱	۱	۰	۰	۰	سودمند شناخته نشد	
		۱۱	سرعت عمل	۳	۱	۷	۱	۰.۶۶	هوشمندی (سرعت و دقت عمل) نیروها	
		۱۲	دقت عمل	۱	۲	۳	۶	۰.۷۵	هوشمندی (سرعت و دقت عمل) نیروها	
		۱۳	هوشمندی و هوشیاری	۰	۳	۶	۳	۰.۷۵	هوشمندی (سرعت و دقت عمل) نیروها	
		۱۴	صحت عمل	۴	۸	۰	۰	۰	سودمند شناخته نشد	
		۱۵	سلامت روحی و روانی	۱	۲	۳	۶	۰.۷۵	آمادگی جسمانی و روحی مناسب با شرایط مأموریتی	
		۱۶	اطاعت‌پذیری در سلسله‌مراتب	۲	۰	۰	۱۰	۰.۸۳	سودمند شناخته شد. (اصلاح ندارد)	
		۱۷	پرهیز از وابستگی‌های سیاسی و اقتصادی	۰	۰	۲	۱۰	۱	سودمند شناخته شد. (اصلاح ندارد)	
		۱۸	مسئولیت‌پذیری و تکلیف‌گرایی (وجدان کاری)	۱	۲	۳	۶	۰.۷۵	مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی نسبت به اعمال	
		۱۹	تجربه (حسن شهرت و سابقه)	۶	۵	۱	۰	۰.۰۸۳	سودمند شناخته نشد	
		۲۰	قدرت	۶	۶	۰	۰	۰	سودمند شناخته نشد	

پایایی ابزار

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 ۲ ارائه شده است. با توجه به میزان ضریب پایایی پرسش‌نامه‌ها، می‌توان نتیجه گرفت که پرسش‌نامه‌های مورد استفاده از پایایی تحقیقی لازم برخوردار می‌باشد.

جدول ۲: ضرایب پایایی مقیاس‌های پژوهش بر اساس آلفای کرونباخ

آلفای کرونباخ کل پرسشنامه	آلفای کرونباخ		
۰.۹۳۱	۰.۹۲۲	عوامل مدیریتی	درون‌سازمانی
	۰.۹۵۰	عوامل سازمانی	
	۰.۹۲۲	عوامل فردی	

طبق نتایج آمار توصیفی، ۵/۲ درصد از پاسخگویان دارای تحصیلات کارشناسی، ۴۴/۸ درصد از افراد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۵۰ درصد نیز دارای تحصیلات دکتری بودند. از نظر مسئولیت، ۲۵/۹ درصد از افراد دارای مسئولیت معاون، ۳۷/۹ درصد از افراد دارای مسئولیت فرمانده و ۳۶/۲ درصد از افراد دارای مسئولیت رئیس پلیس بودند. از نظر میزان سابقه در مدیریت انتظامی، ۲۴/۱ درصد از افراد دارای سابقه ۱۵ تا ۲۰ سال، ۳۶/۲ درصد از افراد دارای سابقه ۲۱ تا ۲۵ سال، ۳۴/۵ درصد از افراد دارای سابقه ۲۶ تا ۳۰ سال و ۵/۲ درصد از افراد دارای سابقه ۳۱ تا ۴۰ سال بودند (جدول ۳).

جدول ۳: ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان

متغیرهای جمعیت شناختی	سطوح متغیرها	فراوانی	درصد
سطح تحصیلات	کارشناسی	۳	۵/۲
	کارشناسی ارشد	۲۶	۴۴/۸
	دکتری	۲۹	۵۰
مسئولیت	معاون	۱۵	۲۵/۹
	فرمانده	۲۲	۳۷/۹
	رئیس پلیس	۲۱	۳۶/۲
میزان سابقه در مدیریت انتظامی	۱۵ تا ۲۰ سال	۱۴	۲۴/۱
	۲۱ تا ۲۵ سال	۲۱	۳۶/۲
	۲۶ تا ۳۰ سال	۲۰	۳۴/۵
	۳۱ تا ۴۰ سال	۳	۵/۲

بررسی عوامل درون‌سازمانی ناجا و تأثیر آن بر محبوبیت و مقبولیت اجتماعی

تجزیه و تحلیل داده‌های پرسش‌نامه از طریق نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس انجام شده است. مقدار بحرانی، ضریب مسیر و سطح معناداری مستخرج از نرم‌افزار مورد استفاده به صورت جدول ۴ به دست آمد.

جدول ۴: تعیین سطح معناداری و ضریب مسیر بعد درون‌سازمانی

ابعاد	مقدار بحرانی	ضریب مسیر	سطح معناداری	نتیجه در سطح ۵٪
درون‌سازمانی	۳۳.۹۷۵	۰.۹۴۷	۰.۰۰۰	۰.۹۶۱

با توجه به نتایج آزمون در جدول ۴، در بعد درون‌سازمانی، سطح معناداری کوچک‌تر از ۰.۰۵ به دست آمده (۰/۰۰۰) و مقدار بحرانی که در خارج از بازه $-1/96$ و $+1/96$ قرار دارد، بنابراین با توجه به مقدار ضریب مسیر و جهت آن که $+0.947$ است، بعد درون‌سازمانی از عناصر مؤثر بر محبوبیت و مقبولیت اجتماعی ناجا شناخته شد.

همچنین، با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۵، برای مؤلفه عوامل سازمانی، سطح معناداری کوچک‌تر از ۰.۰۵ به دست آمده (۰/۰۰۰) و مقدار بحرانی که در خارج از بازه $-1/96$ و $+1/96$ قرار دارد، بنابراین با توجه به مقدار ضریب مسیر و جهت آن که $+0.950$ است، عوامل سازمانی از مؤلفه‌های درون‌سازمانی مؤثر بر محبوبیت و مقبولیت اجتماعی ناجا شناخته شد و در اولویت اول از مؤلفه‌های احصاء شده قرار دارد. سطح معناداری برای مؤلفه عوامل فردی کوچک‌تر از ۰.۰۵ به دست آمده (۰/۰۰۰) و مقدار بحرانی که در خارج از بازه $-1/96$ و $+1/96$ قرار دارد، بنابراین با توجه به مقدار ضریب مسیر و جهت آن که $+0.881$ است، عوامل فردی نیز از مؤلفه‌های درون‌سازمانی مؤثر بر محبوبیت و مقبولیت اجتماعی ناجا شناخته شد و در اولویت دوم از مؤلفه‌های احصاء شده قرار دارد. سطح معناداری برای مؤلفه عوامل مدیریتی کوچک‌تر از ۰.۰۵ به دست آمده (۰/۰۰۰) و مقدار بحرانی که در خارج از بازه $-1/96$ و $+1/96$ قرار دارد، بنابراین با توجه به مقدار ضریب مسیر و جهت آن که $+0.839$ است، عوامل مدیریتی از مؤلفه‌های درون‌سازمانی مؤثر بر محبوبیت و مقبولیت اجتماعی ناجا شناخته شد و در اولویت سوم از مؤلفه‌های احصاء شده قرار دارد.

جدول ۵: تعیین ضرایب بتا و سطح معناداری مؤلفه‌ها

مؤلفه	مقدار بحرانی	ضریب مسیر	سطح معناداری	نتیجه	اولویت
عوامل سازمانی	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

– مؤلفه‌های درون‌سازمانی مؤثر بر محبوبیت و مقبولیت ناجا واجد چه شرایطی است؟

بعد از بررسی ادبیات، اسناد و مدارک و مصاحبه با خبرگان، مؤلفه و شاخص‌های درون‌سازمانی احصاء بین ۶۰ نفر جامعه آماری پخش شد که نتایج گرفته‌شده از طریق نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس به شرح ذیل می‌باشد.

۱- مؤلفه عوامل مدیریتی

با ۸ شاخص مورد ارزیابی قرار گرفت که شاخص «میزان بصیرت مدیران» با بار عاملی ۰.۸۳۶ در رتبه اول، شاخص «میزان مردم‌داری مدیران» با بار عاملی ۰.۷۳۶ در رتبه دوم، شاخص «میزان مهارت انسانی» با بار عاملی ۰.۷۲۹ در رتبه سوم و شاخص «میزان ظلم‌ستیزی مدیران» با بار عاملی ۰.۷۱۱ در رتبه چهارم قرار گرفتند.

۲- مؤلفه عوامل سازمانی

این مؤلفه با ۷ شاخص مورد ارزیابی قرار گرفت که شاخص «میزان کیفیت و تناسب آموزش» با بار عاملی ۰.۹ در رتبه اول، شاخص «اتکاء بر دانش و سامانه‌های جامع امنیتی» با بار عاملی ۰.۸۶۰ در رتبه دوم، شاخص «میزان توجه به جلب رضایت مردم» با بار عاملی ۰.۸۳۱ در رتبه سوم و شاخص «کمیت و کیفیت تجهیزات پلیسی» با بار عاملی ۰.۸۳۰ در رتبه چهارم شاخص‌های مؤلفه سازمانی مؤثر بر محبوبیت و مقبولیت اجتماعی ناجا قرار گرفتند.

۳- مؤلفه عوامل فردی

با ۹ شاخص مورد ارزیابی قرار گرفت که شاخص‌های «خلاقیت و مهارت نیروها»، «هوشمندی (سرعت و دقت عمل)»، «مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی نسبت به اعمال» و «پرهیز از وابستگی‌های سیاسی و اقتصادی» با بارهای عاملی به ترتیب ۰.۸۴۸، ۰.۸۰۳، ۰.۷۲۰ و ۰.۷۰۵ در رتبه‌های اول تا چهارم شاخص‌های فردی مؤثر بر محبوبیت و مقبولیت ناجا قرار گرفتند.

– آزمون کلی مدل پی ال اس

آزمون SRMR (ریشه میانگین مجذور خطاهای باقی‌مانده)، اگر SRMR کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد، بنابراین مدل کلی PLS برازش مناسبی دارد یعنی با مدل موردنظر در جامعه تطابق دارد. نتایج مربوط به پژوهش حاضر در جدول ۶ فراهم شده است. از آنجاکه SRMR کوچک‌تر از ۰/۰۸ است، بنابراین مدل کلی پی ال اس برازش مناسبی دارد یعنی با مدل موردنظر در جامعه تطابق دارد.

جدول ۶ - جدول آزمون کلی مدل پی ال اس SRMR

	Estimated Model
SRMR	۰/۰۶۹

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

– مؤلفه عوامل سازمانی

در مؤلفه عوامل سازمانی، اهمیت شاخص‌ها به ترتیب عبارت‌اند از:

- کیفیت و تناسب روش‌های آموزشی
- اتکا بر دانش و سامانه‌های جامع امنیتی
- میزان توجه به جلب رضایت مردم
- کمیت و کیفیت تجهیزات پلیسی

نیروی انسانی متخصص و آموزش‌دیده از باارزش‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی برای رشد و توسعه به شمار می‌آید، سرمایه انسانی به عملکردها و ظرفیت‌هایی اطلاق می‌گردد که افراد در فرایند آموزش به‌دست می‌آورند تا موجب بهره‌وری بیشتر فعالیت حرفه‌ای آن‌ها شود. از آنجایی‌که نظام‌های آموزشی با جامعه و نهادها در تعامل هستند، برای عقب نماندن از رشد تکنولوژی دانش اطلاعات کارکنان باید به‌روز باشد. آموزش مهم‌ترین سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی است که باهدف افزایش سطح کیفی دانش، نگرش و به‌طورکلی 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 تشکیل‌دهنده سازمان ناجا از اهمیت وافری برخوردار هستند، بنابراین درک روابط متقابل نیروی انسانی با سازمان و تلاش برای فهم و تبیین کنش‌های درون‌سازمانی این افراد و گروه‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. در نتیجه درک روحیه و عملکرد نیروهای ناجا، ارتباط مستقیمی با مجموعه روابط درون‌سازمانی دارد و مفهومی که در این میان از اهمیت به‌سزایی برخوردار است، انسجام و یکپارچگی در بین نیروهای سازمان است.

پدیده فساد به‌عنوان 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 پدید می‌آید و رشد نموده و توسعه می‌یابد، فساد می‌باشد که مشکلات زیادی را در پیش روی مدیران سازمان قرار داده و جلوی رشد و

توسعه سازمان را می‌گیرد. لذا یکی از مهم‌ترین اولویت در عوامل سازمانی، رهایی از این بیماری کمرشکن است که در نظر پاسخ‌دهندگان نیز بر این امر تأکید شده است.

– مؤلفه عوامل فردی

در مؤلفه عوامل فردی، اهمیت شاخص‌ها به ترتیب عبارت‌اند از:

- خلاقیت و مهارت نیروها
- هوشمندی (سرعت و دقت عمل) نیروها
- مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی نسبت به اعمال
- پرهیز از وابستگی‌های سیاسی و اقتصادی

شناسایی ویژگی‌های فردی و شخصیتی کارکنان با معیارهای رفتار فردی و به‌کارگیری آنان در پست‌های مناسب سازمانی نیز امری حائز اهمیت در سازمان ناجا می‌باشد. منابع انسانی در سازمان از اهمیت فراوانی برخوردار است، به طوری که آن را ابزاری ارزشمند برای توسعه دارایی‌های کلیدی آن برمی‌شمارند. نیروی انسانی در نیروی انتظامی مانند هر سازمان دیگری، ترکیبی از هوش، مهارت و تخصص‌هایی است که فرد به صورت منحصر به فرد در اختیار سازمان قرار می‌دهد. منابع انسانی در نیروهای انتظامی قادر به یادگیری، تغییر و نوآوری نیروی محرکه جهت روشن نمودن موتور پرتوان خلاقیت می‌باشند که در صورت فراهم نمودن آموزش لازم می‌توانند ضامن حقیقی بقای سازمان باشند. با توجه به نظر پاسخ‌دهندگان خلاقیت و مهارت نیروها در رتبه اول اهمیت قرار دارد، چون نیروهای انتظامی همواره در معرض مسائل و مشکلات جدیدی می‌باشند که با استفاده از خلاقیت و مهارت فردی بتوانند این مشکلات را حل کنند، همچنین هوشمندی همراه با مسئولیت‌پذیری را برای جلب رضایت اجتماع مفید دانسته‌اند. نیروهای انتظامی به‌عنوان ضابطین قانون باید همواره از قانون پیروی کرده و از هرگونه وابستگی‌های سیاسی و اقتصادی دوری کنند تا بتوانند در انجام مأموریت‌های محوله موفق باشند.

– مؤلفه عوامل مدیریتی

در مؤلفه عوامل مدیریتی اهمیت شاخص‌ها به ترتیب عبارت‌اند از:

- میزان بصیرت مدیران
- میزان مردم‌داری مدیران
- میزان مهارت (انسانی، تعاملی، تصمیم‌گیری و ...)
- میزان ظلم‌ستیزی مدیران

عوامل مدیریتی در نیروهای انتظامی، مانند ایجاد گروه‌های کاری، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم نمودن اطلاعات برای افراد، می‌تواند کارکنان نیروهای انتظامی را توانمند

سازد و شاخص‌هایی همچون میزان بصیرت مدیران، میزان مردم‌داری مدیران، میزان مهارت‌ها و ظلم‌ستیزی آن‌ها منجر به افزایش اهمیت مؤلفه عوامل مدیریتی شده است. اهمیت بصیرت مدیران از نظر پاسخ‌دهندگان در اولویت اول عوامل مدیریتی قرار گرفته که نشان دهنده تغییر مدیریت خرد به مدیریت کلان در نیروی انتظامی است چون در دنیای پیچیده و پرتحول امروزی، بصیرت بکار گرفته شده توسط مدیران 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 بصیرت، مردم‌داری، مهارت و ظلم‌ستیزی تأکید دارد، بنابراین باید فرماندهان، رؤسا و مدیران انتظامی همواره در تلاش برای ارتقاء تفکر راهبردی و بصیرت خود بوده تا بتوانند سازمان را به سمت صحیح هدایت کنند.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

– نتیجه‌گیری

با توجه به بررسی‌ها و تحلیل‌های انجام‌شده از این پژوهش، مؤلفه عوامل سازمانی به‌عنوان مهم‌ترین مؤلفه در افزایش محبوبیت و مقبولیت ناجا شناخته شد چون برای داشتن محبوبیت و مقبولیت اجتماعی به افراد متخصص و هم‌دل با امکانات و تجهیزات پیشرفته نیاز است تا نیروی انتظامی مستقل، محبوب و مقبول اجتماع تشکیل شود. سازمان‌های پلیس در حال پیشرفت و پویایی باید به‌طور مداوم عملیات‌ها و اقدامات خود را اصلاح کرده تا باعث شود سازمان آن‌ها، رضایت‌مندی شود و خود را وقف اموری نظیر اقدامات انتظامی، پیشگیری از جرم، امنیت عمومی، خدمات عمومی و... در جامعه کنند. در این مؤلفه میزان کیفیت و تناسب روش‌های آموزش، متکی شدن بر دانش و سامانه‌های جامع امنیتی، میزان توجه به جلب رضایت مردم و کمیت و کیفیت تجهیزات پلیسی به ترتیب از مهم‌ترین شاخص‌های تأثیرگذار بر محبوبیت و مقبولیت ناجا محسوب می‌شود. بعداً این مؤلفه، مؤلفه عوامل فردی قرار گرفته است که نشان می‌دهد کارکنانی که دارای رفتار معقول و اخلاقی می‌باشند و سنجیده عمل می‌کنند، همان کارکنان مسئولیت‌پذیر، منضبط و امانت‌دار هستند. کارکنان موفق در حقیقت خدمت‌گذارند. آنان علاوه بر آنکه خویش‌نما خود را پرورش داده‌اند، به توسعه و رشد افراد مجموعه خویش نیز می‌اندیشند. در این مؤلفه، شاخص‌های خلاقیت و مهارت نیروها، هوشمندی (سرعت و دقت عمل)، مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی نسبت به اعمال و پرهیز از وابستگی‌های سیاسی و اقتصادی به ترتیب از مهم‌ترین عوامل فردی مؤثر بر محبوبیت و مقبولیت ناجا محسوب می‌شود.

در نهایت، مؤلفه عوامل مدیریتی به‌عنوان کم‌تأثیرترین مؤلفه بر محبوبیت و مقبولیت اجتماعی ناجا قرار گرفت. با این حال از تأثیرگذاری آن بر موضوع مورد مطالعه نباید چشم‌پوشی کرد. عوامل مدیریتی در تمام ارکان حکومت یک ضرورت است و همچنین این عوامل در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان مهم‌ترین نهاد مسئول برقراری نظم و امنیت در کشور از اولویت خاصی برخوردار است. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در عوامل مدیریتی، به ترتیب شاخص‌های میزان بصیرت مدیران، میزان مردم‌داری مدیران، میزان مهارت (انسانی، تعاملی، تصمیم‌گیری و ...) و میزان ظلم‌ستیزی مدیران از پراهمیت‌ترین شاخص‌های مؤثر بر محبوبیت و مقبولیت ناجا می‌باشد. علاوه بر این، با توجه به نتایج حاصله مشخص شد که شاخص‌های میزان کیفیت و تناسب آموزش، اتکاء بر دانش و سامانه‌های جامع امنیتی و خلاقیت و مهارت نیروها به ترتیب از مؤثرترین عوامل بر محبوبیت و مقبولیت اجتماعی در درون سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران بدون در نظر گرفتن دسته‌بندی مؤلفه‌ها محسوب می‌شوند. دانش و مهارت کارکنان در رابطه با وظیفه‌ای که باید انجام دهند از طریق آموزش قابل‌افزایش است. لذا توجه به امر آموزش کارکنان از نظر کیفیت و تناسب روش‌ها در سازمان از ضروریات انکارناپذیر به شمار می‌رود. علاوه بر این، با نایل به هدف شاخص اول گامی به‌سوی هدف شاخص دوم که بهبود و متکی شدن به دانش و سامانه‌های جامع امنیتی است برداشته می‌شود. بهبود سامانه‌های جامع امنیتی می‌تواند رضایت هرچه بیشتر مردم را در افزایش احساس امنیت در خود و جامعه به وجود آورد. در آخر نباید از ارتقاء خلاقیت و مهارت نیروهای ناجا در افزایش سطح محبوبیت و مقبولیت اجتماعی غافل شد؛ چراکه به فرموده مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) ابتکار و کار خستگی‌ناپذیر هم یکی از کارهایی است که ما لازم داریم (حضرت امام خامنه‌ای^(مدظله‌العالی)) بیانات در دیدار کارگزاران نظام، ۱۳۸۲/۰۵/۱۵. بر این اساس، کشورهای پیشرفته بر آموزش خلاقیت تأکید بسیار کرده و در این راستا بر انتخاب افراد خلاق، نوآور و آینده‌نگر توجه خاصی معطوف داشته‌اند که رهیافت‌های بدیع و خلاق برای مسائل پیچیده ارائه کنند.

پیشنهادها

- شاخص‌های درون‌سازمانی این پژوهش می‌تواند به‌عنوان معیار مناسبی برای افزایش محبوبیت و مقبولیت بخش‌های مختلف نیروی انتظامی ملاک عمل قرار گیرد. بنابراین، نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با توجه به اولویت اهمیت شاخص‌های موردبررسی، راهبردهای درون‌سازمانی مناسب را جهت افزایش محبوبیت و مقبولیت ناجا در پیش گیرد.

- مهم‌ترین شاخص انتخاب‌شده توسط پاسخ‌دهندگان جهت نیل به اهداف این پژوهش، کیفیت و تناسب روش‌های آموزش می‌باشد. بنابراین ناجا باید برنامه مدونی برای آموزش تخصصی کارکنان در نظر بگیرد.

- از آنجایی که در عوامل فردی بیشترین پاسخ به شاخص خلاقیت و مهارت نیروها داده شده است و در بین کل شاخص‌ها نیز در رتبه سوم پراهمیت‌ترین شاخص‌ها قرار گرفته است، بنابراین ضروری است که جهت بهبود مدیریت در ناجا به این شاخص فردی توجه ویژه گردد و برای افزایش خلاقیت، نوآوری و مهارت‌آموزی کارکنان ناجا برنامه‌های مدونی اندیشید.

- در بین سه مؤلفه موردبررسی در این پژوهش، مؤلفه عوامل سازمانی بیشترین تأثیر را به‌عنوان عامل درون‌سازمانی در ارتقاء محبوبیت و مقبولیت ناجا داشت. بنابراین ناجا باید به شاخص‌های این مؤلفه توجه بیشتری کرده و در جهت بهبود این شاخص‌ها برنامه مدونی ترتیب دهد.

فهرست منابع:**– منابع فارسی:**

- امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، مجموعه بیانات، نرم‌افزار حدیث ولایت، (۱۳۷۸).
- باصری، احمد، حاتمی، حمیدرضا، (۱۳۹۲)، بررسی اقتدار پلیس بر اساس دیدگاه کارکنان نیروی انتظامی و نخبگان دانشگاهی، مجله توسعه سازمان پلیس، شماره ۴۴، ص ۶۷ الی ۸۶.
- پیشگاهی فر، زهرا، (۱۳۸۸)، روش تحقیق در جغرافیای سیاسی، چاپ اول، تهران: انتشارات ثارالله.
- رحیمیان، مهدی، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر آموزه‌های قرآنی و دینی بر رعایت عدالت اداری با رویکرد خدمتگزاری و تکریم ارباب‌رجوع در فرماندهی انتظامی استان مرکزی، اراک: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک با همکاری دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی انتظامی استان مرکزی.
- روزبه گل‌افشانی، عبدالله، (۱۳۹۴)، مؤلفه‌های حفظ اقتدار در نیروی انتظامی، فصلنامه علمی – تخصصی دانش انتظامی پلیس پایتخت، سال هشتم، شماره ۲، ص ۱۲۹ الی ۱۴۹.
- عمید، حسن، (۱۳۸۱)، فرهنگ لغت عمید، بیجا، مؤسسه انتشارات امیرکبیر.
- مهری نژاد، سید ابوالقاسم، (۱۳۹۰)، بررسی میزان اقتدار پلیس در بازداری شهروندان تهرانی از تحقق وسوسه‌های مجرمانه، دفتر تحقیقات کاربردی فاتب.

– سایت‌ها:

- امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، مجموعه بیانات، قابل دسترسی در: <http://www.khamenei.ir>
- خادمزاده، وحید، (۱۳۹۵)، محبوبیت چیست؟ محبوب کیست؟ <http://www.tabnakkohkiluye.ir>
- دیکشنری آبادیس <http://www.dictionar.abadis.ir>
- محمدی، محمد (۱۳۹۳)، مقبولیت، مشروعیت، قابل دسترسی در: <http://www.pajoohe.ir>