

## توسعه پیشگیری حفاظتی؛ با رویکرد تحقق فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی)

### افشین راسخی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: 1393/10/20

تاریخ پذیرش: 1393/11/28

### چکیده

سازمان‌های نظامی و انتظامی به دلیل نقش کلیدی خود، همواره در معرض تهدیدهای مختلف امنیتی قرار دارند. مقابله و مبارزه با این قبیل تهدیدها در درون سازمان‌های مذکور مستلزم برنامه‌های ویژه و اقدام‌های پیشگیرانه است. برخورد با تهدیدهای بالقوه، دو چهره اصلی پیدا می‌کند: روی اول سکه برخورد واکنشی و نوعاً قهرآمیز است که در شکل دستگیری و طرد صورت می‌گیرد و علاوه بر هزینه‌بار بودن، مغایر با فلسفه و رسالت توسعه پیشگیری حفاظتی است و باید به حداقل ممکن اکتفا شود؛ روی دیگر سکه انجام اقدام‌های مختلف پیشگیرانه حفاظتی است که علاوه بر کاهش هزینه‌های آشکار و پنهان، سازگاری بیشتری نیز با مبانی اعتقادی و نظری اسلام دارد.

اما موفقیت در امر پیشگیری حفاظتی، تصادفی نبوده و به صرف خواست قلبی میسر نمی‌شود، بلکه همانند سایر تدابیر صیانتی، مستلزم تهیه برنامه‌های منسجم و مدبرانه بوده و تدوین آن‌ها نیز باید فرایند معینی را طی نماید. بدیهی است که متعالی‌ترین آرمان حاکم بر کلیه اقدام‌های پیشگیرانه، تحقق فرهنگ خود حفاظتی است که دستیابی به آن نیازمند برنامه‌ای جامع و مانع بوده که بی‌شک شناخت راهکارهای توسعه حفاظتی از الزامات آن است.

در این مقاله بر آنیم که با اسوه قرار دادن فرامین و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) از قبیل: «لزوم تقدم پیشگیری و آگاهسازی نسبت به پیگیری»؛ «لزوم پیشگیری و مراقبت پیش از وقوع خطاهای اطلاعاتی»؛ «در کنار اطلاع دادن نسبت به آنچه اتفاق افتاده است، باید وظیفه پیشگیری»؛ «مراقبت پیش از وقوع خطاهای اطلاعاتی را نیز در وظایف خود به دقت ملاحظه نمایید» (1386/9/7)، ضمن شناسایی مفهوم، فرایند و شیوه‌های پیشگیری حفاظتی، به آینده‌پژوهی این موضوع پرداخته و راه‌های توسعه پیشگیری حفاظتی ارائه گردد. تحقیق حاضر از نوع «تحلیلی استنباطی» است. نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که:

- موفقیت در امر پیشگیری حفاظتی، مستلزم آشنایی کامل با ماهیت پیشگیری و رویکردهای گوناگون موجود در این زمینه است؛

1. کارشناس حقوق قضایی

- نمی‌توان به صرف انجام اقدامات پراکنده و غیرمنسجم، توقع توفیق در پیشگیری حفاظتی را داشت، بلکه هر برنامه پیشگیرانه‌ای در صورتی قرین موفقیت خواهد بود که فرایندی منطقی و علمی در تکوین و اجرای آن رعایت شود؛
- ارزیابی وضعیت امنیتی سازمان، هدف‌گذاری اقدامات پیشگیرانه، تجزیه و تحلیل علل کجروی‌های حفاظتی، انتخاب اثربخش‌ترین راهکارهای پیشگیرانه، اجرای مستند و ارزیابی برنامه‌ها و بازخوردگیری از مداخلات برای توفیق در امر پیشگیری حفاظتی، امری ضروری است.

کلید واژه‌ها:

پیشگیری حفاظتی / هدف‌گذاری پیشگیرانه / ارزیابی تدابیر پیشگیرانه / آگاهسازی / آموزش / تبلیغات / توسعه پیشگیری حفاظتی.

### مقدمه

در برخورد با پدیده کجروی امنیتی، دو گزینه اصلی قرار دارد: گزینه اول، رویکرد سنتی سرکوبی و مجازات است که با شدت عمل و از طریق سیستم عدالت کیفری (شامل دادگاه‌ها و پلیس و سازمان زندان‌ها) پیگیری می‌شود. گزینه دوم، مقوله پیشگیری است. به دلیل سودمندی بالاتر پیشگیری در مقایسه با سرکوبی، در دو دهه اخیر اقبال زیادی به پیشگیری از کجروی در جوامع مختلف دیده می‌شود. با این وجود، تکیه بر امر پیشگیری در کشور ما علاوه بر سودمندی تدابیر پیشگیرانه، ناشی از تأکیدهای فراوان شارع مقدس و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا بر پرداختن به امر انذار و پیشگیری و ضرورت صیانت از کارکنان است.<sup>1</sup>

تاکنون تعاریف متعددی از پیشگیری ارائه شده است. آقای گسن (جرم‌شناس فرانسوی) برای تشخیص اقدامات پیشگیرانه چهار معیار در نظر گرفته است، این معیارها عبارت‌اند از:

- اقدامی پیشگیرانه تلقی می‌شود که هدف اصلی آن، اقدام مؤثر علیه عوامل یا فزاینده‌هایی است که در بروز بزهکاری و انحراف، نقش تعیین‌کننده دارند؛
- اقدامات پیشگیرانه جمع‌اند، یعنی مخاطب آن‌ها کل جامعه یا بخش و گروه معینی از جامعه می‌باشند؛

1. برای مطالعه بیشتر در این خصوص مراجعه کنید به رشادتی، 1387: 138-123

- اقداماتی پیشگیرانه تلقی می‌شوند که قبل از ارتکاب اعمال بزهکارانه یا کجروانه، اعمال شوند؛
- اقداماتی پیشگیرانه نامیده می‌شوند که قهرآمیز و سرکوبگر نباشند (کی‌نیا، 1370: 83).

پیشگیری در نیروهای مسلح امری بدیهی، لازم، ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. معمولاً قانونگذار اقدامات پیشگیرانه را هم در قانون و هم در مأموریت کلی و هم در وظایف سازمان‌های مختلف آورده است. بنابراین پیشگیری به‌عنوان مرکز ثقل و اولویت وظایف و مأموریت‌ها و به‌عنوان مهم‌ترین فعالیت در نیروهای مسلح می‌باشد. از اهمیت پیشگیری همین بس که «مقدم بر درمان» است، کم‌هزینه و اثربخش بوده و سلامت و صیانت کارکنان را تضمین می‌نماید.

حال باتوجه به معیارهای فوق، اگر بپذیریم که پیشگیری به یک معنا و از یک نظر عبارت است از: فرایندی خلاق و فعال که با هدایت سازمان و مشارکت کارکنان در محیط ن.م شکل می‌گیرد و در نهایت منجر به ایجاد و یا تقویت امنیت می‌گردد، پیشگیری می‌تواند منجر به تغییر و تحولات مثبت در همه قسمت‌های ن.م گردد. با این وجود در خواهیم یافت که سهم آن بخش از روش‌ها، راهبردها و توصیه‌هایی که به نیت پیشگیری از ایجاد بسترهای ابتلای کارکنان به فعالیت‌های سوء به‌طور ارادی و رسمی، همراه با سرمایه‌گذاری‌های کلان مادی و معنوی در سازمان انجام می‌گیرد، در مقایسه با آن عوامل ناپیدا و ناخواسته‌ای که بر آن تأثیر می‌گذارد، نسبتی بسیار ناچیز خواهد بود. لیکن در این مقاله بر آنیم در راستای تحقق فرامین و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا مبتنی بر «تقدم پیشگیری بر درمان» به بررسی این موضوع با رویکرد پیشگیری حفاظتی پردازیم.

## الف. کلیات

### 1/الف. بیان مسئله

خیلی از افراد این سؤال را در ذهن خود می‌پروراندند که چگونه است که بخش عمده‌ای از نگرش‌ها، باورهای کارکنان پیرامون پیشگیری آن‌چنان در ساختار شخصیت افراد و هویت اجتماعی کارکنان ریشه دوانده است که در مقایسه با آموزش‌ها، پیام‌ها، سخنرانی‌ها، پیام‌رسانی‌ها و تبلیغاتی که به‌طور رسمی و حساب شده و همه‌جانبه و در مراحل مختلف خدمتی و دوره‌های آموزشی درخصوص پیشگیری به کارکنان القا شده است، فاصله‌ای طولانی دارد.

همین مسئله، نشان می‌دهد که پیشگیری چیزی نیست که ما بتوانیم طبق برنامه‌ریزی‌های یک‌سویه و ازپیش تعیین شده و در قالب‌های رسمی شکل بدهیم. موضوع پیشگیری در ن.م علاوه بر آنکه تحت تأثیر عوامل کنترل شده و هدایت شده قرار دارد، از مجموعه حوادث و رویدادها و تحرک‌هایی تأثیر می‌پذیرد که بعضاً پدید آبی، عوامل محرک سبب‌ساز و زمینه‌ساز آن را باید در خارج از ن.م جست‌وجو کرد (نجاری، 1387: 92).

با این توضیح و به‌منظور بررسی راه‌های توسعه و ارتقای پیشگیری و شناخت موانع آن در حوزه نظری و کاربردی ن.م باید ابتدا ببینیم نارسایی‌های کنونی در امر پیشگیری کدام‌اند؟ آیا اشکال در هدف‌ها و برنامه‌های تدوین شده در این حوزه است؟ آیا اشکال در راه و روش‌های پیشگیری است؟ آیا اشکال در کیفیت و جاذبه‌های برنامه پیشگیری است؟ آیا اشکال در متناسب نبودن برنامه‌های پیشگیری با نیازها و ضرورت‌های امنیتی است؟ و چرا آنچه در رفتار و کردار کارکنان پیرامون پیشگیری مشاهده می‌شود، با توقعات فاصله‌ای نسبتاً عمیق وجود دارد؟ باید بررسی کرد که به چه میزان اقدامات عمدی و برنامه‌های ازپیش تعیین شده، منجر به نتیجه دلخواه ما می‌شود و تا چه میزان اقدامات غیرعمدی و اعمال ناخواسته و رفتارهای غیر برنامه‌ریزی شده، بر روی کارکنان اثر می‌گذارد؟ در رصد پاسخ واقع‌بینانه به این نتیجه خواهیم رسید که «در پیشگیری

واقعی، و نه موهوم و خیالی، به جنبه‌های مختلف توجه داشته باشیم و بدانیم که اثرگذاری پیام‌ها و نیات پیشگیری نسبت به موقعیت کنونی، گذشته و آینده به حسب شرایط متفاوت است و ممکن است از پیام‌های پیشگیری آن‌گونه که در ذهن ما تصور می‌رود در ذهن کارکنان ایجاد نشود و آن‌ها به اقتضای هدایت‌کننده‌های پنهان و آشکار، برداشتی متغیر و متضاد با آنچه ما در پی تبلیغ و ترویج آن هستیم داشته باشد.

نکته آخر اینکه پیشگیری فقط شعار نیست، گفتار و پیام نیست، پند و اندرز نیست، عادت دادن و بار آوردن نیست، بلکه برای پیشگیری مؤثر باید اقدامات و فعالیت‌هایمان را از مراکز آموزشی با تربیت صحیح نیروی انسانی، تقویت فرهنگ مشارکت و آگاهسازی‌های صحیح شروع کنیم که فرمان مقام معظم رهبری و فرماندهی معظم کل قوا در مورخه 1384/9/24 مبنی بر: «... ضمن نیازسنجی و به تناسب نسبت به آموزش حضوری، کارکنان پایور و وظیفه ناجا و توجیه و آگاهسازی حفاظتی آنان اقدام نمایید» دلالت بر همین مطلب دارد. حال درجهت تحقق هدف‌های پیشگیرانه باید بدانیم که مفهوم و فرایند پیشگیری حفاظتی کدام است؟ شیوه‌های پیشگیری حفاظتی کدام‌اند؟ چشم‌انداز پیشگیری حفاظتی در نیروهای مسلح کدام است؟ و راه‌های توسعه پیشگیری حفاظتی چیست؟

در این مقاله بر آنیم با پاسخگویی به سؤال‌های فوق، قدمی حتی اگر کوچک در راستای تحقق تدابیر و فرمان مقام عظمای ولایت برداشته باشیم.

## 2/الف. اهمیت و ضرورت تحقیق

همه جوامع انسانی برای حفظ حکومت و حاکمیت دولت و استقلال و تمامیت ارضی کشور و تأمین امنیت خود، نیازمند نیروی نظامی و انتظامی مقتدر، منسجم و سازمان‌یافته هستند تا بتوانند با تهدیدات، آسیب‌ها و جرائم و تخلفات مقابله و نظم و امنیت را حاکم نمایند.

نیروی انسانی ارزشمندترین منبع هر سازمانی است و از اهمیت بالایی برخوردار است و تحقق هدف‌های هر سازمان به میزان قابل توجهی به سلامت نیروی انسانی آن

بستگی دارد و یکی از مهم‌ترین راه‌های حفظ و سلامت کارکنان پیشگیری حفاظتی است که جزء اصلی‌ترین وظایف ذاتی هر سازمان است و از مهم‌ترین راه‌های پیشگیری؛ آگاهسازی، آموزش، تبلیغات و افزایش بصیرت و آگاهی است. بنابراین ضروری است هر یک از سازمان‌ها به‌منظور حفظ و سلامت کارکنان با آگاهسازی، آموزش، تبلیغات حفاظتی نسبت به افزایش آگاهی و بصیرت کارکنان اقدام نماید، لیکن زمانی آگاهسازی مؤثر و مفید خواهد بود که متناسب با شرایط زمانی، آسیب‌ها و تهدیدها، ویژگی‌ها، مخاطبین، استفاده از روش‌ها و ابزارهای مؤثر، اولویت‌بندی روش‌ها و ابزارها براساس میزان اقبال از آن‌ها و اثربخشی باشد، اما متأسفانه این موضوع‌ها در آگاهسازی کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد و ابهاماتی نظیر اینکه؛ آیا روش‌ها و ابزارهای مورد استفاده مناسب و مؤثر هستند؟ آیا براساس اولویت از روش‌ها و ابزارها بهره‌گیری می‌شود؟ آیا روش‌ها و ابزارهای نوین مورد استفاده قرار می‌گیرد؟ آیا شرایط مخاطبین و دسته‌بندی آن‌ها مورد توجه است؟ آیا روش‌ها متناسب با ابزارهای کاری مورد استفاده کارکنان و نوع تخصص کارکنان می‌باشد؟ وجود دارد که لازم است به آن‌ها پرداخته شود.

با اسوه قرار دادن فرامین و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در این راستا مبنی بر: «لزوم تقدم پیشگیری و آگاهسازی نسبت به پیگیری» و «لزوم پیشگیری و مراقبت پیش از وقوع خطاهای اطلاعاتی» ضمن شناسایی مفهوم، فرایند و شیوه‌های پیشگیری حفاظتی؛ به آینده‌پژوهی این موضوع پرداخته و در راستای تحقق فرامین و تدابیر مقام رهبری (مدظله‌العالی) به معرفی راه‌های توسعه پیشگیری حفاظتی پرداخته شود. اهمیت موضوع پیشگیری حفاظتی در این کلام مقام عظمای ولایت که مقرر فرمودند: «من امروز مجاهدت لازم و مهم را برای شما... که با اتخاذ شیوه حسین ابن علی، راه زندگی خود را انتخاب کرده‌اید، بازگشت به خود و خودپایی و خود‌پالایی و خود‌پیرایی مرحله شخصی خودتان در مرحله سازمانی‌تان و در مرحله خانواده‌تان می‌دانم»، پیش از پیش مشخص و نمایان گردد.

## 3/الف. هدف‌های تحقیق

هدف اصلی: توسعه پیشگیری حفاظتی با رویکرد تحقق فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)

هدف‌های فرعی:

1. شناخت مفهوم و فرایند پیشگیری حفاظتی برای اجرای فرامین و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا (با رویکرد پیشگیری حفاظتی)؛
2. شناخت شیوه‌های پیشگیری حفاظتی برای اجرای فرامین و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا (با رویکرد پیشگیری حفاظتی)؛
3. بررسی چشم‌انداز پیشگیری حفاظتی (آینده‌پژوهی) برای اجرای فرامین و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا (با رویکرد پیشگیری حفاظتی)؛
4. شناسایی و شناخت راه‌های توسعه پیشگیری حفاظتی برای اجرای فرامین و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا (با رویکرد پیشگیری حفاظتی).

## 4/الف. سؤال‌های تحقیق

سؤال اصلی: توسعه پیشگیری حفاظتی با رویکرد تحقق فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) به چه صورت است؟

سؤال‌های فرعی:

1. مفهوم و فرایند پیشگیری حفاظتی در جهت اجرای فرامین و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا (با رویکرد پیشگیری حفاظتی) کدام است؟
2. شیوه‌های پیشگیری حفاظتی برای اجرای فرامین و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا (با رویکرد پیشگیری حفاظتی) کدام است؟
3. چشم‌انداز پیشگیری حفاظتی (آینده‌پژوهی) برای اجرای فرامین و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا (با رویکرد پیشگیری حفاظتی) کدام است؟



4. راه‌های توسعه پیشگیری حفاظتی برای اجرای فرامین و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا (با رویکرد پیشگیری حفاظتی) کدام است؟

5/الف. روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحلیلی استنباطی است.

## ب. ادبیات نظری

### 1/ب. تعاریف و اصطلاحات

#### • پیشگیری

واژه پیشگیری<sup>1</sup> در مفهوم متداول آن در معانی «پیش‌دستی کردن، پیشی گرفتن و به جلوی چیزی شتافتن» و همچنین «آگاه کردن، خبر چیزی را دادن و هشدار دادن» است، اما در جرم‌شناسی پیشگیرانه، پیشگیری در معنی اول آن مورد استفاده واقع می‌شود؛ یعنی با کاربرد فنون مختلف به‌منظور جلوگیری از وقوع بزهکاری، به جلوی جرم رفتن و پیشی گرفتن از بزهکاری است.

تاکنون تعریف جامعی از پیشگیری حفاظتی ارائه نشده، اما درخصوص پیشگیری از جرم تعاریف متعددی ارائه شده است. آقای گسن (جرم‌شناس فرانسوی) پیشگیری از جرم را شامل مجموع تدابیر سیاست جنایی (جز تدابیر نظام کیفری) می‌داند که نتیجه آن‌ها کاهش امکان وقوع انحراف و بزهکاری از طریق غیر ممکن کردن، دشوارتر کردن یا کاهش احتمال وقوع است (مجموعه مقالات پیشگیری از جرم، 21). در تعریف دیگری که توسط مرکز پیشگیری از جرم در استافورد<sup>2</sup> انگلستان ارائه شده، پیشگیری از جرم به این نحو تعریف شده است: «پیشگیری از جرم پیش‌بینی، شناسایی و برآورد خطر جرم و ابداع اقداماتی برای از بین بردن یا کاهش آن است» (Crowe, 1991: 23).

1. Prevention

2. Stafford

به نظر اکبلوم پیشگیری از جرم عبارت است از: «کاهش خطر وقوع و شدت بالقوه جرم و بی‌نظمی از طریق مداخله در علل آن» (Ekblom, 2000). واحد پیشگیری از جرم دادگستری استرالیا نیز به تاسی از تعریف اکبلوم، پیشگیری از جرم را به‌عنوان «کاهش خطر وقوع و شدت بالقوه جرم از طریق مداخله در علل آن» تعریف کرده است (CrimePrevention Unit of Department of Justice, 2007: 1).

با الهام از تعاریف فوق، می‌توان دو تعریف زیر را از پیشگیری حفاظتی استنباط نمود. تعریف اول بدین ترتیب است: «پیشگیری حفاظتی عبارت از پیش‌بینی، شناسایی و برآورد خطر جرائم و شکست‌های حفاظتی و انجام اقداماتی برای از بین بردن یا کاهش شانس وقوع آنهاست». تعریف دوم که از تعریف ارائه شده توسط اکبلوم قابل استخراج است، پیشگیری حفاظتی را «کاهش خطر وقوع و شدت بالقوه جرائم و شکست‌های حفاظتی از طریق مداخله در علل آنها» توصیف می‌کند.

به نظر نگارنده تعاریف مناسب‌تری نیز قابل ارائه هستند. مثلاً با توجه به مفاهیم «فرصت، تهدید، ضعف و قوت» می‌توان «تهدید» و «ضعف» را به‌عنوان عوامل خطر و «فرصت» و «قوت» را به‌عنوان عوامل حمایتی درخصوص جرائم و شکست‌های حفاظتی برابرسازی کرد و با ترکیب آنها، تعریفی را از پیشگیری حفاظتی به این صورت ارائه کرد: «پیشگیری حفاظتی عبارت است از پیش‌بینی، شناسایی و برآورد عوامل خطر (ضعف‌ها و تهدیدهای حفاظتی) و عوامل حمایتی (فرصت‌ها و قوت‌های حفاظتی) و انجام اقداماتی برای از بین بردن یا کاهش عوامل خطر و افزایش عوامل حمایتی».

#### • انواع پیشگیری

دیدگاه‌های مختلفی در مورد دسته‌بندی اقدامات پیشگیرانه وجود دارد. مثلاً استانوویچ پیشگیری را در سه خصیصه کلی توصیف می‌کند که به‌عنوان پیشگیری اولیه<sup>1</sup>، پیشگیری ثانویه<sup>2</sup> و پیشگیری ثالث<sup>3</sup> از آنها نام برده شده است. دومین دسته‌بندی از اقدامات

۱. Primary Prevention  
۲. Secondary Prevention  
۳. Tertiary Prevention

پیشگیرانه شامل دسته‌بندی‌هایی مانند دسته‌بندی اومالی و ساتن<sup>1</sup> است که در آن‌ها رویکردهای پیشگیری براساس کاهش فرصت‌ها یا پیشگیری اجتماعی دسته‌بندی شده‌اند. مشابه همین تقسیم‌بندی، تونری و فارینگتون<sup>2</sup> راهبردهای پیشگیری را با عناوین پیشگیری انتظامی<sup>3</sup>، پیشگیری توسعه‌ای<sup>4</sup>، پیشگیری جامع<sup>5</sup> و پیشگیری وضعی<sup>6</sup> تقسیم می‌کنند؛ درحالی که باتومس از پیشگیری‌های وضعی، اجتماعی و توسعه‌ای سخن می‌گوید. جرم شناس دیگری به نام شفت<sup>7</sup> رویکردهای پیشگیری را به سه روش اصلی به شرح جدول زیر تقسیم نموده است (Shaftoe, 2002: 1):

جدول 1: تقسیم‌بندی انواع پیشگیری از نظر مکانیسم پیشگیری

ردیف	انواع پیشگیری
1	استفاده از سیستم عدالت کیفری (پلیس، دادگاه‌ها، زندان‌ها و...) برای بازداشتن مردم از ارتکاب جرم (و انحراف) یا خارج ساختن آنان از چرخه جرم به نحوی که جرائم بعدی را مرتکب نشوند.
2	کاهش فرصت‌های وقوع جرم و انحراف، در انگلستان و امریکای شمالی، این اقدام پیشگیری وضعی نامیده می‌شود و معمولاً با اصلاح امنیت محیطی یا طراحی ساختمان‌ها و محله‌ها آغاز می‌شود.
3	کاهش انگیزه ارتکاب جرم. این نوع از پیشگیری برخی مواقع پیشگیری از مجرمیت یا پیشگیری اجتماعی نامیده می‌شود.

هریک از دسته‌بندی‌های پیش گفته، تفکیک تدابیر پیشگیرانه را از زاویه خاصی مورد توجه قرار داده که اشاره به همه آن‌ها در این مقال نمی‌گنجد، ولی در مجال موجود تنها به تقسیم‌بندی انواع پیشگیری از حیث ماهیت اقدامات پیشگیرانه اشاره می‌کنیم. از این حیث تدابیر پیشگیرانه به پیشگیری تنبیهی، پیشگیری اصلاحی، پیشگیری مکانیکی و پیشگیری علی از جرم تقسیم می‌شود.

۱. O'Malley and Sutto  
 ۲. Tonry and Farrington  
 ۳. Law enforcement Prevention  
 ۴. Developmental Prevention  
 ۵. Community Prevention  
 ۶. Situational prevention  
 ۷. Shaftoe

1. پیشگیری تنبیهی<sup>1</sup>: بدون تردید، تهدید به مجازات، با تداعی احتمال مجازات، افراد را از ارتکاب جرم باز می‌دارد. البته نظرات متفاوتی در مورد «رویکرد تنبیه» که در طول قرن‌ها مورد استفاده بوده، ابراز شده است. درحالی که برخی از جرم‌شناسان استدلال می‌کنند که رویکرد تنبیهی ارزشی ندارد، گروهی دیگر معتقدند که تهدید به مجازات و القای این واقعیت که تهدید قطعاً عملی خواهد شد، هنوز یک عامل اصلی بازدارنده از جرم و انحراف به‌شمار می‌رود. کانون پیشگیری تنبیهی را می‌توان پیشگیری از جرم از طریق سیستم عدالت کیفری دانست، هرچند که این پیشگیری ممکن است از طریق سایر نهادهای اداری و مدنی (مانند کمیسیون‌های رسیدگی به جرائم و تخلفات شغلی) را نیز شامل شود.

2. پیشگیری اصلاحی<sup>2</sup>: تأکید اصلی در این نوع از پیشگیری، بر بهبود شرایط شخصی یا عمومی به‌منظور کسب اطمینان از عدم تکرار بزه یا تقبیح رفتار مجرمانه توسط جامعه است. پیشگیری اصلاحی معمولاً از دو طریق صورت می‌گیرد:

- کار با اشخاصی که پس از ارتکاب جرم و کسب محکومیت به مؤسسات اصلاح و تربیت تحویل و یا در طیف تعلیق مراقبتی (بازتوانی) قرار گرفته‌اند؛
- هشدار در مورد شرایط اجتماعی و محیطی که تصور می‌رود جرم در آن اوضاع رشد کند.

3. پیشگیری مکانیکی<sup>3</sup>: سیاست اصلی این پیشگیری، قراردادن موانع مختلف در مسیر مسیر گذار جرم و انحراف از اندیشه به عمل (توسط بزهدار احتمالی) است تا به این طریق خطر ارتکاب جرم کاهش یابد. پیشگیری مکانیکی جدیدترین دسته از پیشگیری است که در برخی از کشورها در سطح ملی بر آن تأکید شده است. البته به‌نظر بسیاری از

---

1. Punitive Crime Prevention

2. Corrective Crime Prevention

3. Mechanical Crime Prevention

مردم، فرایند مکانیکی افزایش امنیت از طریق قفل و بست، زنگ‌های اعلام سرقت و سایر تجهیزات، بیش از حد ساده‌لوحانه به نظر می‌رسد. عامه مردم هنوز این ضرب‌المثل قدیمی را تأیید می‌کنند که «اگر دزد بخواند وارد خانه‌ای شود، به هر نحو وارد خواهد شد». می‌توانیم آن بخش از پیشگیری مکانیکی را که با سخت‌افزارهای امنیتی سروکار دارد، با عنوان «سخت‌کردن هدف»<sup>1</sup> یاد کنیم.

4. پیشگیری علی از جرم:<sup>2</sup> این نوع از پیشگیری، که به آن پیشگیری علت‌مدار نیز گفته می‌شود، علل و عوامل خطرزا را مورد هدف قرار می‌دهد. در وهله اول شاید بتوان این پیشگیری را با پیشگیری اجتماعی منطبق دانست، لیکن با مذاقه بیشتر روشن می‌شود که این نوع پیشگیری بسیار جامع‌تر از پیشگیری اجتماعی است و مقابله با کلیه علل فردی و اجتماعی کجروی را شامل می‌شود (McNeill and Melvin, 2007: 8-9) (محمدنسل، 1387، 78).

#### • پیشگیری حفاظتی

واژه پیشگیری در علوم مختلف دارای معانی مختلفی است، اما در این مقاله بُعد حفاظتی پیشگیری مدنظر می‌باشد.

پیشگیری از نظر لغوی: جلوگیری، دفع، صیانت، حفظ صحت (دهخدا، 1377، 45). هر نوع فعالیتی که به منظور عدم وقوع حوادث، سوانح و شکست‌های حفاظتی و... صورت می‌گیرد (ساحفاناجا، 1379: 25).

اقدامات تدافعی احتیاطی که در جهت حراست، مصونیت و هدایت سازمان در مقابل خطرات بالقوه؛ خصمانه، محیطی، قهری و درون فردی و همچنین زمینه‌های ایجاد آن‌ها صورت می‌گیرد (بهارینیا، 1386: 14).

مصون‌سازی و یا به عبارتی ارتقای ضریب ایمنی موضوع‌های حفاظتی در مقابل تهدیدها را پیشگیری گویند (خاکسار، 1387: 15).

1. Target Hardening

2. Causal Crime Prevention

- ناهنجاری‌های حفاظتی

ناهنجاری‌های حفاظتی، کارکردی است که با تهدیدهای امنیتی گسترش می‌یابد و بیشترین خطر را متوجه نهادهایی می‌سازد که ناهنجاری حفاظتی را به همراه تهدیدپذیری دارند و این رفتارها می‌توانند توأمان خطر ساز باشند. یک برنامه خود پیشگیری مناسب به سازمان‌ها و کارکنان در معرض خطر کمک می‌کند تا آن‌ها با تغییر در رفتارهای خود، احتمال بروز آسیب‌های حفاظتی را به حداقل برسانند (صفرآبادی، 1378: 25).

- پیشگیری رفتاری

یعنی پیشگیری از ارتکاب رفتارهای نابهنجارها و خطرساز سازمانی، آموزش کارکنان سازمان به صورت وسیع از طریق رسانه‌های آموزشی و نوشتارهای هشداردهنده، آموزش حفاظتی در سطح واحدهای عملیاتی و در صحنه و درمان نارضایتی و مخالفت‌ها از طریق خود اصلاحی سازمان همراه با آموزش‌های تغییر رفتار نابهنجار و ناامن ساز (همان).

- فرهنگ حفاظتی

مجموعه‌ای از باورها، هنجارها، انگیزه‌ها، نقش‌ها و عملکردهای ایمنی‌بخش که موجب کاهش رویارویی کارکنان و فرماندهان با شرایط خطرناک و صدمه‌رسان به امنیت سازمان شود (همان).

- تبلیغات

تبلیغات<sup>1</sup> از جمع کلمه تبلیغ و به معنی ابلاغ و رساندن پیام می‌باشد. تبلیغات را اعمال نظریات یا اعلان اطلاعات خاص به منظور کسب آرا یا تمایلات مطلوب می‌گویند (متولی، 1384: 126).

تبلیغات به معنای؛ نشر عقاید، اطلاعات، شایعات، به منظور کمک کردن و یا لطمه وارد ساختن به شناخت نهاد یا اعتقاد یا شخصیت معین و یا عقاید، حقایق یا اتهاماتی است که

به طور مشخص برای پیشبرد هدف‌های شخصی یا عقیم ساختن پیشرفت هدف‌های دیگران انتشار می‌یابد (رزاقی، 1377: 6).

جمیع اقدامات مؤثر در عقیده، تصور و تصمیم‌گیری فرد فرد انسان‌ها یا گروهی از انسان‌ها را می‌گویند (سلاحی، 1375: 21).

تبلیغات روش یا روش‌هایی به هم پیوسته برای بسیج و جهت دادن نیروهای اجتماعی و فردی از طریق نفوذ در شخصیت، افکار، عقاید و احساسات آن‌ها برای رسیدن به یک هدف مشخص که این هدف ممکن است سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و... مشروع و نامشروع باشد (زورق، 1370: 8).

تبلیغات، اقدامات متوالی و منظمی است که فرد یا افراد ذی‌نفع از راه تلقین برای نظارت بر وضع‌های روانی گروه‌هایی از افراد و در نتیجه نظارت بر اعمال آنان صورت می‌گیرد (کلاین‌برگ، 1372: 559).

• آگاهسازی حفاظتی

مجموعه فعالیت‌هایی که به منظور یادگیری برخی از فعالیت‌های مشخص برای تمامی کارکنان انجام می‌گیرد (پنجمیر، 1385: 103).

• هدف‌های آگاهسازی حفاظتی

هدف‌های آگاهسازی حفاظتی، که همان هدف‌های حفاظتی و پیشگیری است، به پنج قسمت کلی به شرح زیر تقسیم شده است:

1. بالابردن سطح آگاهی حفاظتی و امنیتی کارکنان؛
2. پیشگیری از وقوع جرم و شکست حفاظتی؛
3. توسعه امنیت سازمانی و تأمین آسایش فردی؛
4. مشارکت کارکنان در راستای تحقق هدف‌های مأموریتی؛
5. صرفه‌جویی در منابع نیروی انسانی و تجهیزاتی.

هدف از آموزش آگاهسازی حفاظتی، ایجاد تغییر و دگرگونی در رفتار و نگرش کارکنان است. این آموزش باید از چنان کیفیتی برخوردار باشد که با صرف حداقل هزینه

و با استفاده از بهترین و جدیدترین مهارت‌ها، حداکثر بهره‌دهی را داشته باشد که برای نیل به هدف عالی، وصول به هدف‌های فرعی زیر امری ضروری است:

1. آشنا کردن کارکنان با خط‌مشی و برنامه‌های آگاهسازی حفاظتی به‌طوری که وظایف خود را باتوجه به هدف‌ها برای پیشگیری از جرم انجام دهند؛
2. ایجاد علاقه و تقویت روحیه همکاری در کارکنان؛
3. بالا بردن سطح دانش و تخصص کارکنان باتوجه به فناوری روز در امر مشارکت عمومی و پیشگیری از جرائم و شکست حفاظتی؛
4. ایجاد و یا ارتقای نگرش مثبت در کارکنان (همان، 103).

• ابزار و شیوه‌های آگاهسازی

ابزار و شیوه‌های آگاهسازی حفاظتی که درحال حاضر متداول است را می‌توان

به‌شرح زیر دسته‌بندی نمود:

1. آگاهسازی مستقیم (کلاس‌های آگاهسازی)؛
2. نمایش فیلم‌های داستانی و مستند؛
3. اطلاعیه‌های نوشتاری (نشریات، بولتن‌ها، پوسترها و...)
4. اقدامات تبلیغی (نمایشگاه‌ها، برگزاری مسابقات حفاظتی و...).

• آموزش

آموزش از نظر یونسکو عبارت است از: «تمام کنش‌ها و اثرات، راه‌ها و روش‌هایی که برای رشد و تکامل توانایی‌های مغزی و معرفتی و مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار انسان به‌کار می‌برند؛ البته به طریقی که شخصیت انسان را به ممکن‌ترین حد آن تعالی بخشند» (فصلنامه دانش حفاظتی و امنیتی، 1386: 14).

آموزش، به‌مفهوم آموختن و آموختن به‌معنی یاد دادن، یاد گرفتن، علم یا هنری فرا گرفتن، هم گفته شده است.



آموزش، فرایندی است که طی آن، افراد مهارت‌ها، دانش‌ها، و منش و طرز تلقی و گرایش‌های مناسبی را برای ایفای دقیق‌تر نقش‌های خویش می‌آموزند. تعلیم، عبارت است از فراهم آوردن زمینه رشد و شکوفایی استعدادهای ذهنی انسان که در هر آموزشی صورت می‌گیرد و یکی از استعدادهای ذهنی به فعلیت می‌رسد تا آنجا که اگر چنان استعدادی در کار نبود، چنین آموزشی هم صورت نمی‌گرفت؛ در واقع تعلیم بخشی از تربیت محسوب می‌گردد (سیف، 1382).

## 2/ب. فرایند پیشگیری حفاظتی

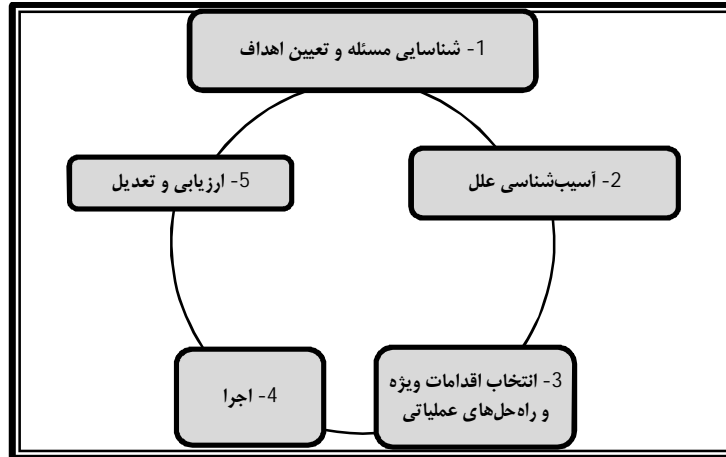
فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) می‌فرماید: «چگونگی سازوکار پدید آمدن فساد و بی‌نظمی و ناامنی را باید شناخت تا بتوان در مقابل آن طراحی و کار کرد. بدون شناخت علمی هیچ پدیده‌ای را نمی‌توان علاج کرد و در مواجهه با آن رفتار شایسته‌ای را پیش گرفت. تکیه به پیشرفت علمی و کار علمی بسیار مهم است». با عنایت به فرامین و تدابیر متعدد فرماندهی معظم کل قوا در زمینه برنامه‌ریزی مناسب و کاربرد عبارت «دستورالعمل»، می‌توان این نکته را استخراج نمود که تهیه و تنظیم نقشه راه در دیدگاه ایشان از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد:

- شما باید این‌ها زوایای متعدد را باهم تبادل نظر و جمع‌وجور بکنید و تبدیل به برنامه شود، یعنی از حالت موعظه و نصیحت بیرون بیاید و بشود «دستورالعمل حفاظتی» برای دستگاه‌ها و هم برای خودتان یعنی ببینید: چه کارهایی باید بکنید؟ رویکرد شما چه باید باشد؟ (1384/11/2)؛
- یک «دستورالعمل حفاظتی» سخت و محکم ابلاغ شود که هیچ‌کس حق ندارد از طریق این وسایل، مطالب دارای طبقه‌بندی را منتقل نماید؛
- درخصوص پیش‌نویس دستورالعمل صدور مجوز سلاح‌های غیرسازمانی: «دستورالعمل» واحدی درخصوص کارت‌های حمل سلاح در سازمان‌های ارتش، سپاه و ناجا... توسط ستاد کل نیروهای مسلح و با هماهنگی دفتر عمومی حفاظت اطلاعات تدوین و برای اجرا به مبادی ذی‌ربط ابلاغ گردد.

بنابراین تدابیر قابل اجرا درخصوص پیشگیری حفاظتی از این موضوع مستثنی نبوده و لازم است درجهت کاربردی نمودن آن، یک فرایند علمی متناسب تعریف گردد. پیشگیری حفاظتی نوعاً از طریق اقدامات ثابت و کلیشه‌ای قابل دسترسی نیست، بلکه بیشتر به صورت یک فرایند دیده می‌شود. تدابیر منسجم پیشگیری متنوع‌اند و برخی از آنها بیشتر نظری و علمی و برخی دیگر جنبه عملیاتی و کاربردی دارند.<sup>1</sup> نگارنده در مجال موجود به معرفی یکی از الگوهای علمی پیشگیری خواهد پرداخت. در الگوهای علمی ارائه شده برای پیشگیری از کجروی کم‌ویش مراحل زیر دیده می‌شود:

- شناسایی مسئله جرم و انحراف و هدف‌گذاری؛
- آسیب‌شناسی علل جرم و انحراف؛
- انتخاب تدابیر پیشگیرانه و ارائه راه‌حل‌های عملیاتی و کاربردی؛
- اجرای راهکارهای پیشگیرانه؛
- ارزیابی و تعدیل نتایج اجرای برنامه.

1. برای آشنایی با الگوی کاربردی فرایند پیشگیری از جرم ر.ک به محمدنسل، 1387: 109-103



شکل 1: فرایند پیشگیری حفاظتی

### 3/ب. شیوه های پیشگیری حفاظتی

فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) می فرماید: «دشمن از رو نخواهد رفت و توطئه خودش را متوقف نخواهد کرد. او دارد هجوم می آورد. پس شیوه را او انتخاب می کند. شما بایستی هوشمندی تان را به کار ببرید، شیوه ای را که او انتخاب کرده، ضربه او را به هزاران احتمال، به صدها احتمال پیدا کنید و به خود او برگردانید» (1371).

باید روی این مسائل که در حوزه کاری شماست فکری کرده باشید، برنامه ریزی داشته باشید و چاره برون رفتن را پیش بینی کرده باشید و اگر نکرده اید، اکنون یک اساسی را معین کنید برای چاره جویی...

دو مورد از مهم ترین شیوه های پیشگیری حفاظتی، آگاه سازی و آموزش است که به تشریح هر یک خواهیم پرداخت:

#### 1. آگاه سازی

هدف بلند مدت آگاه سازی، ایجاد تغییر مطلوب و متناسب با ارزش های اسلامی در رفتار و ترغیب آنان به همکاری و همراهی در پیشگیری از بروز تهدیدها و آسیب های

شغلی است. پیشگیری حفاظتی همانند پیشگیری اجتماعی در صدد است تا با استفاده از ابزار آگاهسازی کارکنان را با قواعد اجتماعی آشنا و هم‌نوا کند و آنان را که دائماً در معرض امتحان و ابتلا هستند از خطاها، انحراف‌ها و شکست‌ها باز دارند. برای آنکه فعالیت‌های آگاهسازی مؤثر واقع شوند، توجه و شناخت نسبت به عناصر ارتباطی امری ضروری به نظر می‌رسد. شناخت ویژگی‌های آگاهی دهنده تأثیر ژرفی بر کارکنان خواهد داشت. توجه به پیام ارائه شده و فهم و پذیرش آن نیاز به رعایت نکات ظریفی دارد. انتقال پیام در قالب‌های نوشتاری، دیداری، شنیداری و حضوری در برانگیختن مخاطبان تأثیر قابل توجهی دارد. در نهایت این کارکنان هستند که بسته به استعداد و شرایط محیطی، میزان هوش عزت نفس، تجربه، انگیزه، توان و ویژگی‌های شخصیتی خویش فعالیت‌های آگاهسازی را به هدف نزدیک می‌کنند و به‌مثابه زمین زراعتی هستند که قصد کاشتن بذر در آن را داشته باشیم. اگر پیام (بذر) مناسبی انتخاب کرده باشیم باید انتظار برداشت محصول مناسب داشته باشیم، در غیر این صورت آگاهسازی نمی‌تواند به هدف اصلی خود که همان تغییر در رفتار کارکنان است امید زیادی داشته باشد.

از سوی دیگر، اولین توجه هر سازمان به حفظ بقا و حیات خود است؛ سپس توجه خود را به کارایی و اثربخشی معطوف می‌دارد. چرا که آسیب‌ها و تهدیدها به‌منزله سرمنشأ تمامی انحرافات و لغزش‌ها، دائماً خطرناکی را برای کارکنان و سازمان به‌وجود می‌آورند. در این میان کارکنان با حجم و تنوع و پیچیدگی مأموریت‌های محوله، به‌طور مستمر در معرض هجوم این تهدیدها و آسیب‌ها قرار دارند. در این راستا بود که فرماندهی معظم کل قوا درباره ناجا و کارکنان آن فرمودند: کار شما بسیار ظریف است، چون شما رو به رو با متن مردم مواجه‌اید، با جوان، با پیر، با بچه کوچک، با آدم کم‌ظرفیت، با آدم کم‌ظرفیت، با آدم متوقع، محیط کار شما، محیط زندگی مردم با اخلاق‌های مختلف است. بنابراین باید با ظرافت کار کند، البته سخت است، لیکن لازم است (فصلنامه حفاظتی، تابستان، 1382: 5).

در این میان کسب شناخت و آگاهی لازم و کافی کارکنان از شرایط سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، همچنین آشنایی با خطرات بالفعل و بالقوه را به منظور رهایی از دام افراط و تفریط در مأموریت‌ها و اعتدال‌آفرینی و در نهایت پیشگیری از بروز جرائم و تخلفات و شکست‌های حفاظتی در برنامه‌ها امری لازم و ضروری به نظر می‌رسد.

بر همین اساس در این قسمت از تحقیق به نقش آگاهسازی به‌عنوان یکی از ابزارهای مناسب پیشگیری از وقوع خطرات و آسیب‌های شغلی پرداخته شده و تلاش گردیده به این سؤال پاسخ داده شود که فعالیت‌های آگاهسازی با بهره‌گیری از چه شیوه‌هایی در پیشگیری حفاظتی نقش مؤثرتری ایفا خواهد کرد؟

کسب شناخت، آگاهی و معرفت از بایدها و نبایدهای شغلی توسط کارکنان، اگر در سطح مطلوب انجام شود، رفتارهایی که صورت الگوی مثبت به خود گرفته است، قابل پیش‌بینی خواهد بود و ادامه می‌یابد. افراد با چگونگی رفتار در موقعیت‌های مختلف آشنا می‌شوند تا کارکنان در زمینه‌های خاص در معرض تهدید و از هم گسیختگی قرار نگیرند (پنجمیر، 1385: 101).

آگاهسازی در واقع می‌تواند یک مقوله تربیتی نیز باشد و در اهمیت تربیت نیروی انسانی همین بس که بدون تربیت و مهارت، ارائه خدمات متنوع پلیسی امکان‌پذیر نمی‌باشد. بنابراین اهمیت آگاهسازی را باید در توسعه منابع انسانی جست‌وجو کرد (یوسفی، 1387: 73).

باتوجه به دسته‌بندی انواع پیشگیری که قبلاً ذکر گردید، مشخص شد که محور اقدامات در پیشگیری حفاظتی، فرد است. به‌عبارت دیگر، سخن پیشگیری حفاظتی فردمدار است و به دنبال هماهنگ‌سازی تک‌تک اعضای با قوانین و مقررات و قواعد است. این نوعی پیشگیری تلاش می‌کند که از طریق آگاهسازی، کارکنان را از رفتن در مسیرهای جرم و بزهکاری باز دارد و آنان را با هنجارها هماهنگ نماید. این پیشگیری کاهش یا از بین بردن علل فردی و اجتماعی اثرگذار بر بزهکاری را دنبال می‌کند و در تلاش است تا با آگاهی دادن به آحاد کارکنان به هدف‌های خود برسد. پیشگیری حفاظتی

رشدمدار در میان انواع دیگر پیشگیری، توجه ویژه‌ای به آموزش و آگاهسازی دارد. این نوع پیشگیری می‌کوشد با به‌کارگیری اقدامات مناسب روان‌شناختی از استقرار و یا تداوم رفتارهای نامطلوب در کارکنان ممانعت کند (یوسفی، 1387: 100).

آگاهسازی در نوع و میزان مشارکت در زمینه پیشگیری حفاظتی و خودحفاظتی کارکنان، نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کند. در سایه آگاهسازی می‌توان از وقوع جرائم پیشگیری کرد و یا به‌عبارتی دیگر با آگاهی دادن به کارکنان و تعیین مرزهای وظایف برای کارکنان، می‌توان یک همکاری منظم را که لازمه انسجام یک جامعه عدالت‌محور است مشاهده کرد و کارکنان را با وظایف خویش، بیش از پیش آشنا نمود.

آگاهسازی از مهم‌ترین علل موفقیت یک مجموعه به حساب می‌آید. یک گام اساسی در پیشگیری از وقوع جرائم و تخلفات رایج در بین کارکنان است که با برنامه‌ریزی‌های مناسب، راهکارهایی را احصا تا به اقدامات پیشگیرانه بیانجامد. با تجزیه و تحلیل‌های به‌موقع از تخلفات گذشته، کارکنان را آگاه می‌کنیم تا با اتخاذ تدابیر مناسب بتوانند پاک و به دور از هرگونه آلودگی مسیر خود را تا رسیدن به اوج هدف‌های تعریف شده ادامه دهند. ژرفا و عمق اثرگذاری آگاهسازی را زمانی بهتر می‌توان تدبیر کرد که به فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در این خصوص توجه عمیق‌تری داشته باشیم. فرماندهی معظم کل قوا درخصوص اهمیت دانش، آگاهی و آگاهسازی می‌فرمایند: «کار شما، ... فرق می‌کند با کسی که تفنگ به دوش می‌گیرد و با اسلحه آتشین می‌جنگند. این جنگ که با سلاح بینش و آگاهی است، چون خیلی اهمیت دارد، پس پاداش الهی آن هم زیاد است. به این نگاه نکنید که کار شما را در تابلو نمی‌نویسند یا در تلویزیون نشان نمی‌دهند. به این نگاه نکنید! به این نگاه کنید که چشم بصیر مأموران الهی که هیچ حرکتی از دید آن‌ها پنهان نمی‌ماند، لحظات دشوار کاری شما را می‌بینند و ثبت می‌کنند». پیشگیری و آگاهسازی نسبت به پیگیری، تقدم دارد.

## 2. آموزش

فرماندهی معظم كل قوا (مدظله العالی) می فرماید: «آنجایی که لغزش است، آنجایی که سوءرفتار هست، آنجا که بذر توطئه گری دشمن هست، آنجایی که خدای نخواسته خیانت هست... آنجا نقطه شروع فساد اگر شناخته نشود، فساد همه گیر خواهد شد و پیکره ارتش از پا خواهد افتاد. کی این را شناسایی خواهد کرد؟ کی نقطه فساد را تشخیص خواهد داد؟ و آن را در اختیار مغزهای اندیشنده و دست های عمل کننده قرار خواهد داد؟ سازمان شما!».

«باید روی این مسائل که در حوزه کاری شماست فکری کرده باشید، برنامه ریزی داشته باشید و چاره برون رفتن را پیش بینی کرده باشید و اگر نکرده اید، اکنون یک اساسی را معین کنید برای چاره جویی...».

امروزه علی رغم آنکه در راستای پیشگیری از نقض و خطاهای حفاظتی و امنیتی، آموزش های گسترده ای از سوی بخش های ذی ربط برنامه ریزی و اجرا می گردد، هنوز نمی توان ادعا نمود که در امر آموزش حفاظتی به نقطه مطلوبی رسیده ایم و یگان های نظامی کم و بیش با موارد مختلف اقدامات و اعمال سوء حفاظتی کارکنان مواجه می باشند، بنابراین بررسی وضعیت آموزش با هدف تبیین ضعف ها و کاستی ها و راهکارهای عملی ارتقای اثربخش آموزش ها که بتواند در رفتار حفاظتی کارکنان تغییرات مثبت ایجاد کند، ضروری به نظر می رسد.

اهمیت آموزش تا جایی است که مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در این خصوص می فرماید: «ایمان و انگیزه و روحیه در کنار آموزش، سازماندهی، تربیت، نظم و امکانات دو بال اساسی برای یک نیروی مسلح است».

اصولاً می توان آموزش را جریانی دانست که افراد طی آن آگاهی ها، مهارت ها، طرز تلقی ها و گرایش های مناسب را برای ایفای نقش معین و در جهت تحقق هدف خاصی فرا می گیرند و به کمک آموزش قدرت درک، تجزیه و تحلیل و شناخت افراد افزایش پیدا می کند (سیف، 1374: 58).

#### 4/ب. چشم‌انداز پیشگیری حفاظتی (آینده‌پژوهی)

فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) می‌فرماید: «دشمن از رو نخواهد رفت و توطئه خودش را متوقف نخواهد کرد. او دارد هجوم می‌آورد. پس شیوه را او انتخاب می‌کند. شما بایستی هوشمندیتان را به کار ببرید، شیوه‌ای را که او انتخاب کرده، ضربه او را به هزاران احتمال، به صدها احتمال پیدا کنید و به خود او برگردانید» (شرفیابی 1371).

«باید روی این مسائل که در حوزه کاری شماست، فکری کرده باشید، برنامه‌ریزی داشته باشید و چاره برون رفتن را پیش‌بینی کرده باشید و اگر نکرده‌اید، اکنون یک اساسی را معین کنید برای چاره‌جویی...».

#### 5/ب. تهدیدها و حوادث پیش رو

تهدیدهای متنوعی در سطوح مختلف می‌تواند در آینده متوجه کشور و به تبع آن دستگاه نظامی و انتظامی شود. در اینجا به برخی از آنها اشاره می‌شود. این بدان معنا نیست که جمله این تهدیدها در شرایط کنونی منتفی است. البته یک فرد نظامی باید متناسب با شدت، عمق، دامنه و قدرت تخریب هر یک به دوراندیشی و تنظیم برنامه‌های بازدارنده همت گمارد. طبیعی است آینده‌پژوهی، با هدف پیشگیری از ورود تبعات حاصل از این خطرات به سازمان یا در واقع حفاظت از کارکنان در برابر این عوارض، در گرو شناسایی و اولویت‌بندی این تهدیدها از حیث اهمیت و درجه تأثیرگذاری خواهد بود.

##### 1. تهدیدهای فناورانه

امروزه گونه‌های تهدید تولید شده از این ناحیه به شدت از سوی کارشناسان مورد توجه قرار گرفته است. فناوری، پدیده پیچیده‌ای است و اقسام متفاوتی از تهدید به وسیله یا به کمک آن به تولید می‌رسد؛ سخت‌افزار، نرم‌افزار، انسان‌افزار و سازمان‌افزار از عناصر تشکیل دهنده آن است. تهدیدهای ابزاری (تولید و عرضه نسل جدید ابزارها برای استفاده در اعمال قدرت و ارتقای توان تخریب و اعمال سلطه)، تهدیدهای رفتاری



(تولید انگیزه، غرور و فرهنگ جدید و توجیه تهدید یا کاربرد عینی آن بر مبنای این تولید) و تهدیدهای مدیریتی از جمله تهدیدهایی است که فناوری در به وجود آمدن آن نقش اساسی داشته است (فتخاری، 85: 180-177).

به نظر نگارنده نمی‌توان و نباید به این مقوله صرفاً به‌عنوان یک تهدید نظر افکند و همواره در مقابل آن موضع تدافعی پیش گرفت، بلکه باید آن را جدی تلقی کرد و حتی بیشترین اهمیت را بدان داد تا مغلوب و غافلگیر نشد. بهتر از همه، اینکه از درون آن فرصت‌هایی یافت یا اساساً تهدیدها را به فرصت‌ها مبدل کرد و از این فرصت‌های نهفته بهره برد.

## 2. تهدیدهای ناشی از قدرت نرم

قدرت نرم، مفهوم جدیدی است که در دهه اخیر به‌وجود آمده است. قدرت نرم برخلاف قدرت سنتی به این معناست که مخاطب نه از روی اکراه، بلکه از رضایتمندی به خواسته قدرتمند تن دهد.

قدرت نرم روی «ذهنیت» سرمایه‌گذاری می‌کند و عینیت مجازی را به ظهور می‌رساند. قدرت نرم به‌مفهوم تغییر شکل قدرت از «آمرانه» به «مقاعدکننده» و توانایی شکل‌دهی ترجیح‌های دیگران است. قدرت نرم تنها شبیه به نفوذ نیست؛ نفوذ می‌تواند دربرگیرنده قدرت سخت نیز باشد. به بیان ساده در روابط مبتنی بر اخلاق، قدرت نرم، قدرت جذب‌کننده‌ای محسوب می‌شود. منابع این قدرت سرمایه‌هایی هستند که این جذابیت را ایجاد می‌کنند.

قدرت نرم، ابزار متفاوتی را برای تولید همکاری مورد استفاده قرار می‌دهد. برای حفاظت از پلیس، باید چالش‌ها و آفات ناشی از این قدرت، شناسایی و درصدد حل و فصل آن برآمد. حتی چالش‌های فرا رو را به امکان و مزیت تبدیل کرد. برخی از این چالش‌ها عبارت‌اند از: ترکیب جمعیتی جوان، بحران اشتغال و تورم، بحران سرمایه‌گذاری، تضاد جریان‌های عمده سیاسی، تهاجم فرهنگی، موادمخدر و ایدز، فقر

علمی، بحران هویت در نسل‌های آینده، اپوزیسیون داخل و خارج کشور، شکاف طبقاتی و بین نسلی و مانند آن.

### 3. تهدیدهای فرهنگی

فمینیست‌ها، طرفداران پلورالیزم دینی، اهل تصوف، جریان تجددگرای افراطی، بهائیان، شیطان‌پرستان، فساد، تبعیض، شکل‌گیری گرایش‌های غیرهمسو با فرهنگ عمومی کشور، غرب‌گرایی، تغییر گروه‌های مرجع، تجددطلبی افراطی، ماهواره، سایت‌های مهاجم و ضد اخلاقی اینترنتی، وبلاگ‌های مسموم، نشر اکاذیب و به‌طور کلی انحرافات عارض بر فناوری اطلاعات و ارتباطات از جمله این تهدیدهاست.

### 4. تهدیدهای قومی

قومیت، احساس و ادراک مشترک بین اعضای یک گروه قومی است که به برخورداری از ریشه‌های تاریخی، جغرافیایی، زبان مذهب، آداب و رسوم و خاطرات واحد اعتقاد دارند؛ به سبب این ویژگی‌ها خود را متمایز از دیگران می‌دانند و آرزوی زندگی در سرزمین معین را در سر می‌پرورانند (ریبیعی، 1383: 307). موقعیت جغرافیایی اقوام، معادله امنیت ملی را پیچیده‌تر کرده است. اقوام مختلف و اقلیت‌های مذهبی در حساس‌ترین حوزه‌های راهبردی کشور و جداره‌های مرز اسکان یافته‌اند که عقبه آنان بیرون از حوزه نفوذ و اثرگذاری حاکمیت ملی قرار دارد. به‌لحاظ ارتباط و پیوند این حوزه‌ها با خارج از مرزها، هرگونه چالش و بحران بیرونی نیز می‌تواند به کمک ابزارهای تبلیغی و ارتباط جمعی به داخل مرزها سرایت کند و در نتیجه امکان نظارت حاکمیت ملی را تقلیل دهد.

### 5. تهدیدهای اجتماعی

بیکاری، قاچاق انسان، نابرابری اجتماعی و فقر، بحران هویت (تضاد سنت و مدرنیسم)، جرائم جنسی، خودکشی، کودکان خیابانی، بروکراسی ناکارآمد (فساد مالی و اداری، ارتش، پارتی‌بازی)، مهاجرت روستائیان به شهر و حاشیه‌نشینی، آلودگی‌های

زیست محیطی، تخریب جنگل‌ها و منابع طبیعی، ایدز، اعتیاد، افزایش جمعیت و گسترش جرائم سازمان‌یافته و الکترونیکی و دیگر جرائم پیشرفته را می‌توان در این زمینه نام برد.

#### 6. تهدیدهای امنیتی

تنش‌های روانی و رسانه‌ای با هدف گسترش تنش‌های قومی، فرقه‌ای، صنفی، دانشجویی و اجتماعی، تحریم‌های ائتلافی یا فشار سیاسی، تنش‌های نظامی، امنیتی (جلوگیری از عملیاتی شدن امنیت بومی و پایدار، حمایت مالی، تبلیغاتی و رسانه‌ای از گسترش ناامنی‌های مدنی با بهانه گسترش حقوق بشر و دموکراسی، حمایت از گروهک‌های تروریستی)، اطلاعاتی (تلاش برای نصب سامانه‌های جاسوسی در مرزهای ایران و عراق، رخنه در شبکه‌های استراتژیک نظام توسط نیروهای پوششی، شنود ارتباطات، رخنه در شبکه‌های رایانه‌ای برخی از نهادهای راهبردی)، سیاسی (تأخیر در صدور روایید مسافرتی، ایجاد شکاف میان جامعه و حاکمیت، تشویق به حضور حداقلی مردم در صحنه‌های سیاسی)، فرهنگی (ناتوی فرهنگی با هدف نهادینه کردن فرهنگ لیبرال دموکراسی و تضعیف هویت ایرانی اسلامی، ترسیم تصویر خشنی از دین مبین اسلام...) و مانند آن در این حوزه قابل ذکر است (وطن‌پور، 1388: 37-33).

#### 6/ب. آینده‌پژوهی حفاظتی و سازمان‌های نظامی و انتظامی

آینده‌پژوهی حفاظتی، می‌تواند به شناسایی رویدادها، فرصت‌ها و مخاطرات احتمالی - که سازمان پلیس در آینده با آن روبه‌روست - منتهی شود. این آگاهی، به نوبه خود از تردیدها و نگرانی‌های ناشی از این خطرات تا حد زیادی می‌کاهد و نوعی آمادگی دفاعی و اطمینان خاطر سازمانی به‌وجود می‌آورد.

اصولاً یکی از وظایف عمده هر سازمانی، «پیشگیری» از تهدیدها و آسیب‌هایی است که به دستگاه نظر دارد؛ با توجه به سرعت وقوع و پیشرفت جرائم و ناامنی‌های مترتب بر عرصه فناوری ارتباطات و اطلاعات در مقایسه با زمینه‌های دیگر، نمی‌توان به اجرای عملیات غیرمنعطف و ثابت اکتفا کرد و در آن متوقف ماند؛ این سرعت، گستردگی و عمق مخاطرات است که ایجاب می‌کند آینده‌پژوهی حفاظتی یا تحلیل مخاطرات حداقل

5 سال آینده - به اقتضای ماهیت موضوع و متمرکز بر آن - در دستور کار قرار گیرد. علاوه بر آن از الزامات سند چشم‌انداز 20 سال آینده - که ضرورت شتاب بیش از پیش در توسعه فناوری و برتری منطقه‌ای را دیکته می‌کند - نباید غافل ماند. در آینده اندیشی و آینده‌نگاری پلیسی این سؤال‌ها قابل طرح خواهد بود که آینده پلیس به کجا می‌رود؟ فناوری‌ها و جرائم آینده چیست؟ اعمال قانون در آینده چگونه خواهد شد؟ پلیس‌ها چه تصویری از آینده دارند؟ پلیس آینده چه ویژگی‌هایی دارد؟ چه چیزهایی در حوزه‌های انتظامی قابل پیش‌بینی و چه چیزهایی غیرقابل پیش‌بینی است؟ چه نیروهایی نظام امنیت اجتماعی را تشکیل می‌دهند و این نیروها تا چه اندازه قابل کنترل هستند؟ نسبت آینده‌اندیشی انتظامی با امنیت اجتماعی چیست؟ علاوه بر آن، آینده امنیت اجتماعی و چالش‌های آن (عوامل داخلی یا خارجی تهدیدکننده امنیت و مخاطرات امنیتی غیرقابل پیش‌بینی) کدام‌اند؟ این سؤال‌ها به دنبال آن پیش می‌آید که: نظام‌های منطقه‌ای و جهانی امنیت اجتماعی کدام‌اند و الگوی بومی امنیت اجتماعی ما چیست؟ آینده این الگو چگونه خواهد بود؟ چشم‌انداز امنیت اجتماعی چیست و موانع تحقق آن کدام است؟ سپس روندهای انتظامی یعنی: روندهای اجتماعی<sup>1</sup> فناوری<sup>2</sup> محیطی<sup>3</sup> اقتصادی<sup>4</sup> سیاسی<sup>5</sup> و دانش‌بنیان<sup>6</sup> مورد شناسایی و بررسی قرار می‌گیرند (حجازی، همان، 10-2).

درک اهمیت آینده‌نگری، انتخاب‌های درست سازمان‌های نظامی و انتظامی را افزایش می‌دهد. آینده‌پژوهی ابزاری برای مهندسی هوشمندانه آینده است. سازمان‌های زیرک و چابک، در کنار مدیریت ریسک به مقوله آینده‌پژوهی توجه بیشتری دارند تا با استفاده از مسیرهایی که این علم در اختیارشان می‌گذارد، راهبردهای معطوف به آینده‌سازی را بشناسند و با سهولت بیشتری به آینده‌های مطلوب خود برسند.

- 
۱. Society
  ۲. Technology
  ۳. Environment
  ۴. Economy
  ۵. Politics
  ۶. Science

### 7/ب. پیشگیری حفاظتی، جرائم سایبر و سازمان نظامی و انتظامی

نخستین بار، در فوریه 1995 پس از چند سال پیگیری، فردی به نام «کوین میتینگ» به جرم کلاهبرداری رایانه‌ای دستگیر و به خبرسازترین رویداد رایانه تبدیل شد؛ این نقطه آغاز پدیده‌ای بود که از آن به عنوان «جرائم مجازی» یاد می‌شود ([www.normags.com](http://www.normags.com)). «والتر لاکور» یک متخصص تروریسم در مرکز مطالعات استراتژیک و بین‌المللی معتقد است: «یک مقام رسمی سیا ادعا کرده است که می‌تواند با یک میلیارد دلار و 20 هکر، ایالت متحده را فلج کند». اگرچه هدف تروریست‌ها معمولاً قتل سران سیاسی، گروگان‌گیری یا آسیب به تسهیلات عمومی است، اما صدمه‌ای که ممکن است به وسیله حمله الکترونیکی به شبکه‌های رایانه‌ای وارد آید، می‌تواند بسیار غم‌انگیزتر باشد و اثرات آن تا مدت‌ها باقی بماند.

«لاکور» معتقد است که تروریسم رایانه‌ای ممکن است برای تعداد کثیری از مردم بسیار ویران‌کننده‌تر از جنگ‌های بیولوژیک یا شیمیایی باشد. از اقدامات «سایبر ترور» ارتباط بین تروریست‌ها از طریق شبکه‌های بین‌المللی و تبادل افکار و اعمال مجرمانه در سطح بسیار پیچیده است. از ویژگی‌های این نوع ارتباط می‌توان به عدم توانایی کامل در کنترل و شنود آن اشاره کرد (باستانی، 1383: 5). برخی از این فعالیت‌ها با دسترسی به اطلاعات حفاظت‌شده انجام می‌پذیرد. تروریست‌های اطلاعاتی با استفاده از یک رایانه می‌توانند به صورت غیرمجاز وارد سیستم‌های رایانه‌ای امنیتی شوند (سلمانزاده، 1380: 20). جرم سایبر ممکن است هر جایی اتفاق بیفتد که اغلب هم قابل ردیابی نیست. بیشتر ادارات در دنیا فاقد کارکنان ماهر یا بودجه لازم برای مبارزه با جرائم سایبر هستند؛ علاوه بر آنچه پلیس رایانه‌ای نامیده می‌شود، شهروندانی نیز وجود دارند که به صورت شخصی به جلوگیری از جرائم سایبر و شناسایی مجرمان کمک می‌کند. هنوز هم مباحث زیادی در مورد روش‌های مورد استفاده توسط مقامات رسمی، در اجرای قوانین مبارزه با جرائم سایبر وجود دارد. سازمان تا چه حد مجاز است که در تحت پیگرد قراردادن و دستگیری مجرمان سایبر به‌ویژه هکرها پیش رود؟ سازمان تا چه حد اجازه دارد که به حریم

خصوصی الکترونیک شهروندان پا بگذارد؟ چگونه باید میان حقوق افراد و نیاز مقامات دولتی برای تحقیقات و تشکیل پرونده تعادل برقرار کرد؟ این‌ها سؤال‌های مطرح در این فضا است. با این همه سیستم حفاظتی باید در آینده تلاش کند با اقدامات امنیتی مختلف مانند: رمزگذاری داده‌ها (غیرقابل فهم یا غیرقابل خواندن داده‌ها)، تعبیه سوکت‌های امن به‌عنوان استاندارد ایمنی و رمز عبور معتبر، جداسازی داده‌ها روی کامپیوترهای متعدد یا تفکیک پایگاه داده‌ها (جدا نگه‌داشتن اطلاعات مشتریان) از ورود آسیب‌های پیش رو از جمله حمله نفوذگران آینده به اطلاعات جلوگیری کند (حسن‌بیگی، 1384: 45).

بنابراین تروریسم سایبر از جرائم مهم آینده است که از اکنون باید برای مقابله با پیامدهای آن در دستگاه نظامی و انتظامی پیش‌بینی‌های مؤثری صورت داد.

#### 8/ب. پیشگیری حفاظتی و نرم‌افزارهای سازمانی

در آینده باید برای تضمین حفاظت از نرم‌افزارهای سازمان، زیرساخت‌های جنگ رایانه‌ای را سامان بخشید. یکی از تهدیدهای راهبردی، نفوذ هکرهای مهاجم برای آسیب‌رسانی به شبکه‌های وب با هدف «جاسوسی اینترنتی» یا رخنه اطلاعات گمراه‌کننده با هدف تخریب شبکه اطلاعاتی است. باید برای مقابله با جرائم سایبر و تلفن همراه توجه بیشتری نشان داد. یکی از حوزه‌هایی که عمق و دامنه تهدیدهای نرم را گسترش می‌دهد، رشد فزاینده جرائمی است که در محیط‌های مجازی به وقوع می‌پیوندد، مانند: افزایش نشر بلوتوث‌های شخصی و غیر اخلاقی، گسترش شایعات براندازانه یا تبلیغ علیه نظام توسط پیام‌های کوتاه تلفن همراه و گسترش وبلاگ‌های براندازانه. در گام اول باید نسبت به شاخص‌گذاری، توصیف و طبقه‌بندی این تهدیدها اقدام تا حداکثر بهره‌وری از ظرفیت‌های بالقوه و بالفعل منابع قدرت حاصل شود (دلورپور اقدم، 1387: 3-1). مثلاً ناجا باید در جهت عملیاتی‌شدن امنیت بومی و پایدار، مقابله با گروهک‌های تروریستی در مرزها، افزایش قدرت واکنش در برابر سامانه‌های جاسوسی کشورهای همجوار، شنود تلفن همراه یا رخنه در شبکه‌های رایانه‌ای، بیش از پیش تلاش کند و شکاف موجود میان

برخورداری‌ها و توانمندی‌های خود و اشرار و باندهای جنایتکار آن سوی مرزها را پر کند (محمدصالحی و وطن پور، 1388: 136).

#### 9/ب. پیشگیری حفاظتی و پلیس آینده

دستیابی به فضای پیشرفته به‌طور هندسی افزایش یافته است. فناوری باعث شده که مسیر اطلاعات برای میلیون‌ها استفاده‌کننده روز به‌روز بازر شود، اما سیستم‌های پلیسی شاید با این سرعت حرکت نکنند و با این گونه سؤال‌ها روبه‌رو شوند: عمده جرم‌ها و آسیب‌های پیشرفته آینده کدام‌اند؟ چگونه و به‌دست چه افرادی تحقق می‌یابند؟ مهم‌تر اینکه در آتیه رویکرد اساسی جرائم و تهدیدهای مدرن چیست و به چه سمتی می‌رود؟ (امامی، 1388: 2-1).

افراد پلیس در آینده باید به این توانایی برسند که قانون را نه فقط به‌وسیله سلاح و حضور فیزیکی، بلکه با مغز و ابزارهای فوق مدرن خود و عمدتاً دور از صحنه‌های مجرمانه به اجرا بگذارند. برای مثال: با جهش‌های اتفاق افتاده آتی در فناوری اطلاعات مانند دانلود اطلاعات مغز مجرمان، نمایشگرهای فوق عریض لمسی و سه بعدی، تلفن‌های همراه بدون دکمه و... از یک سو پیش‌بینی می‌شود نسل آینده پلیس در روندهای فناوری شغلی خود، به ربات‌های آهنی یا پرنده (با سلاح‌های الکتریکی غیر مرگ‌آور برای شناسایی و بی‌اثر ساختن تهدیدهای امنیتی)، حسگرهای پیچیده (با قابلیت خنثی‌سازی بمب‌های پنهان، قادر به کنترل امنیت محیط‌های مشکوک به خطر، دوربین‌های فرماندهی از راه دور و توانمند در مقابله با عملیات انتحاری)، امکان رهگیری مجرمان پس از آزادی از زندان، دوربین‌های بند انگشتی، گشت‌زنی ماهواره‌ای، ربات‌های تجسسی حشره مانند، لباس‌های آژیردار، تجهیزات جدید تک‌تیراندازی، قایق‌های پرنده پلیس ساحلی، ماشین‌های سلاح شور، رفع محدودیت‌های نوری در مأموریت‌های شبانه (با پرتوافکن‌های پر قدرت و دید و هدف‌گیری شبانه)، طراحی و ساخت اندام‌واره‌های هوشمند، پانسمان الکترونیکی، سلاح‌های ترکیبی، جلیقه‌های خود تنظیم‌کننده و مانند این‌ها مجهز شود و از سوی دیگر فناوری‌های جرم‌آفرین آینده نیز با ساخت بمب‌های

قدرتمند و واکنش زای، تلفن‌های همراه قاتل، خودکارهای جاسوس، خالکوبی‌های کنش‌گر، ساعت‌های برجسبی و نظایر آن دستخوش تحولات شگرف گردد (حجازی، ضمیمه 2: 11-25).

با این قابلیت‌ها بسیاری از پرونده‌ها بدون ترک محل کار می‌توانند مورد رسیدگی قرار گیرند. در آینده، پلیس‌هایی که در مقابل انقلاب رایانه‌ای مقاومت کنند شاید نتوانند با موفقیت گام بردارند. این فناوری که امروزه اغلب در دست کودکان است، همان فناوری است که بسیاری از بزرگ‌ترها آن‌ها را نمی‌دانند، این کودکان ظرف مدت کوتاهی در آینده بالغ خواهند شد و فصلی جدید در جهت جرم و مبارزه با آن ایجاد می‌کنند (امامی، همان، 5).

اگر فضای سایبر برای مجرمان رایانه‌ای یک بستر باشد، می‌توان نتیجه گرفت که رایانه ابزاری برای جرائم معمولی است. در آینده نزدیک، با وجود دسترسی به مسیرهای اطلاعاتی که در دسترس همگان است و اطلاعاتی که در شبکه فایل‌بندی می‌شوند - تا صرفاً استفاده رسمی و قانونی از آن‌ها بشود اما به راحتی در دسترس هکرها قرار می‌گیرد - کمین و سرقت نه تنها افزایش می‌یابد، بلکه با نسل جدیدی از رایانه‌های قابل حمل، راحت‌تر هم می‌شود. رایانه‌های بسیار ریز ممکن است روزی در مغز انسان کار گذاشته شود و یک جرم جدید را به وجود آورد؛ مانند خواندن ذهن دیگران (امامی، پیشین: 6). در این میان نه تنها دستگاه پلیس از این مخاطرات در امان نیست که گاه پناهگاه، مرجع رسیدگی و عامل برخورد با این گونه حملات به سایرین هم تلقی می‌شود یا حداقل از او چنین توقعی وجود دارد؛ پس انتظار می‌رود توان مقابله سازمانی در این حوزه در مقایسه با بسیاری از دستگاه‌های امنیتی دیگر، دو چندان باشد.

در نتایج حاصل از این بخش می‌توان مطرح نمود که: گام اول در مقابله با تهدیدهای آینده در سازمان‌های نظامی و انتظامی، پیش‌بینی تهدیدهای کلان در ابعاد متنوع سیاسی، اقتصادی، اجتماعی - فرهنگی و نظامی - امنیتی در سطوح داخلی و خارجی است. مدیران پیشرو در سازمان پلیس آینده باید برای کار در محیط بی‌ثبات و پویای آینده، علم



آینده‌شناسی و بهره‌برداری از آن را بیاموزند. سازمان موفق آینده، منتظر نمی‌ماند تا فرصت‌ها به سراغ او برود، بلکه ضمن کشف و بهره‌برداری از همه فرصت‌های نهفته و قابل احیا، توان تبدیل تهدیدها به فرصت‌ها را نیز در خود ایجاد می‌کند. آینده امری است که پلیس می‌تواند آن را با اقدامات هدفمند خود شکل دهد. سازمان برای آنکه عاقلانه عمل کند، باید نسبت به پیامدهای اقدامات خود و دیگران آگاهی و شناخت کافی داشته باشد. همچنین واکنش‌های دیگران و نیروهایی را که خارج از کنترل آنهاست، بررسی کند. این پیامدها تنها در آینده خود را نشان می‌دهد.

آینده‌پژوهی و پیشگیری حفاظتی از این جهت که هر دو به تحلیل فرصت‌ها و مخاطرات پیش رو بر مبنای امکانات و محدودیت‌ها می‌پردازند، در تلاش هستند دوران‌دیشی و سطح هوشیاری افراد را برای یافتن بهترین مسیرها در جهت آینده بهتر بالا ببرند و از غافلگیری در برابر چالش‌های غیرمنتظره جلوگیری کنند، می‌توان در ارتباط و تشابه با یکدیگر دانست.

امروزه تغییرات، سریع‌تر به وقوع می‌پیوندد. تغییر در فناوری اطلاعات با خود تغییر در دیگر جنبه‌های زندگی به همراه دارد. به نظر می‌رسد اولویت اول پلیس و دستگاه ناظر، باید معطوف به حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات و متفرعات آن باشد؛ تمرکز و تمایل روزافزون به جهانی‌شدن و گسترش جرائم سایبر لزوم تلقی جدی و درک واقعی از تغییرات در این عرصه‌ها و آینده متأثر از آن را برای سازمان‌ها ایجاب می‌کند. به نظر می‌رسد در نگاهی آسیب‌شناسانه بتوان تهدیدهای نرم در حوزه ICT و رشته‌های وابسته به آن را از سهمگین‌ترین، پیچیده‌ترین و اثرگذارترین تهدیدهایی دانست که سازمان پلیس را در آینده دنبال خواهد کرد. غفلت از رصد تغییرات و تهدیدهای برخاسته از این بستر ممکن است سازمان را با نوعی شکست حفاظتی روبه‌رو کند. شرط لازم برای موفقیت یا همان پیشگیری حفاظتی، بهره‌مندی پلیس از فناوری مدرن در زمینه پیشگیری از آسیب‌ها با حرکتی شتابان و پویاست. سازمان نظامی و انتظامی، در پرتو نگاه مثبت فرمانده آن - که مختصر بدان اشاره شد - درخصوص دسترسی به فناوری‌های جدید، به

توفیقاتی دست یافته است، اما در دنیایی که فناوری به شکل غیرقابل باوری در حال رشد است و هر روز ابزارهای دقیق‌تری برای هجمه در اختیار کاربران قرار می‌گیرد، برای افزودن به این موفقیت‌ها سازمان باید بتواند آینده را به خوبی ترسیم کند و از قبل، خود را برای پیشگیری از ناملايمات مهیا سازد. البته شاید هنوز از دیده‌بان‌های اندیشه‌ورز که به خوبی با تکنیک‌های نظری و عملی آینده‌پژوهی آشنا باشند، بی‌بهره باشد؛ پس بهتر است ابتدا تربیت و تجهیز عناصری مستعد و دانشور در این رشته سودمند به‌عنوان نقطه شروع همه تلاش‌ها پایه‌گذاری شود. سپس:

- مطالعات منسجم آینده‌پژوهی پیرامون فناوری‌های پیشرفته و تهدیدهای حاصل از آن در سازمان پلیس با تأسیس نهادی متمرکز بر این دانش کاربردی، (مثلاً کانون تفکر راهبردی و آینده‌پژوهی) آغاز گردد. جست‌وجوی پیشرفت‌های علمی در زمینه تولید ابزارهای مدرن در مقولات پیشگیری و سنجش کارایی ابزارهایی که با شرایط کشور و مأموریت‌های پلیس بیشترین انطباق را داشته باشد، به‌منظور ارتقای مستمر توانمندی فناوریانه و تقویت قدرت نرم سازمان‌ها و ارائه راهکارهایی برای ساختن آینده مطلوب - یعنی آینده‌ای که مانع غافلگیری سازمان در رویارویی با چالش‌ها و تحولات غیرمنتظره آینده شود- می‌تواند در دستور کار این مرکز قرار گیرد.
- تعامل پویا میان مخازن تولید فکر در گستره سازمان و تصمیم‌گیران نظامی و انتظامی و حتی آینده‌پژوهان دیگر دستگاه‌های نظامی و امنیتی با هدف تقویت جنبش آینده‌پژوهی و تأکید بر دانش‌افزایی و اجرای آموزش‌های راهبردی برای مقابله هدفمند با آسیب‌های جنگ رایانه‌ای و تقویت عمق استراتژیک نظام در محیط سایبر برقرار شود.
- همایش علمی برای ترویج فرهنگ آینده‌اندیشی و تنظیم چشم‌انداز پیش‌بینی فضای پنج سال آینده پیرامون امنیت داخلی و چالش‌های پلیسی

تشکیل شود؛ این سند می‌تواند حاوی تکالیف مهمی باشد. از آن جمله: تدوین استراتژی سازمانی و نظارت بر اجرای آن، گسترش روحیه و اندیشه معطوف به آینده، پایش تحولات حاصل در قلمرو فناوری در عصر سایبرنتیک و شکاف دیجیتالی برای شناسایی تهدیدها و فرصت‌هایی که در آینده سازمان را به زحمت می‌اندازد. در این بین، متولیان امر پیشگیری حفاظتی باید فعالانه ابتکار عمل را در دست گیرند تا بتوانند با آمادگی قبلی و هوشمندی کافی به استقبال چالش‌ها و تهدیدهای عارض بر ارزش‌های سازمانی در این فضا بروند و فرصت‌های پدید آمده را بشناسند و به درستی از آن استفاده کنند.

- ارتباط و همکاری پلیس با دیگر نیروهای تأمین‌کننده امنیت در مواجهه با پیامدهای «جنگ نرم اطلاعات» توسعه یابد. بدین منظور باید به پژوهش‌های پلیسی آینده‌محور، برای شناخت آخرین تحولات جهانی و تأثیرهای منفی یا مثبت آن بر عملکردهای انتظامی در جهت حفظ منافع ملی نیز توجه داشت؛ از این رهگذر با واقعی کردن اتاق‌ها و صندوق‌های فکر، دانش و مهارت پلیس را نسبت به روش‌های مقابله با بحران‌ها و ناامنی‌های غیر خشونت‌آمیز و نرم‌افزاری آینده توسعه داد.
- باتوجه به شرایط بین‌المللی پیش رو، به سبب روند سریع «جهانی‌سازی» در عرصه‌های مختلف و یکپارچگی فعالیت‌های اقتصادی و ترویج «خصوصی‌سازی» در اکثر کشورهای دنیا سازمان‌های نظامی و انتظامی سعی خود را در جهت واگذاری وظایف خدماتی به بخش خصوصی، بهره‌گیری گسترده از مشارکت‌های مردمی و تمرکز بر مأموریت‌های اختصاصی و احاطه نسبی بر دانش‌های روز به‌ویژه در حوزه ICT بیش از پیش مصروف کند.

- سامانه‌های بومی پیشگیری حفاظتی از پیدایش و گسترش چالش‌های سازمان پلیس آینده بر پایه نظارت‌های حفاظتی پیشرفته، طراحی و پیاده‌سازی گردد.
- هک‌های برجسته در سازمان برای مراقبت دائم از سیستم‌ها، تنظیم پروتکل‌های کارآمد امنیتی و ایمن‌کردن مسیرهای اطلاعاتی و شبکه‌های خودی در برابر نفوذ و حمله هکرها و تروریست‌های رایانه‌ای آینده، از هم‌اکنون تربیت شوند.
- مقدمات آینده‌اندیشی و آسیب‌شناسی در حوزه امنیت داخلی و الزامات سازمان آینده مبتنی بر آن از طریق سازماندهی و همگرایی فعالیت‌های پراکنده، افزایش قابلیت‌های فنی و توسعه توانمندی‌های حفاظتی در برابر تهدیدهای پیش‌رو - طی حداقل 5 سال آتی - از یک سو و درک فرصت‌ها از سوی دیگر فراهم گردد.

#### 10/ب. راه‌های توسعه پیشگیری حفاظتی

هر چند یکی از متداول‌ترین شیوه‌های تأمین صیانت، حفاظت و امنیت عمومی از سازمان‌ها و جوامع بشری استفاده از عوامل قهرآمیز و فیزیکی است، اما تجارب گران‌بهای حفاظتی و امنیتی گذشته، ثابت کرده است که به‌رغم سریع‌الوصول بودن تأمین امنیت از این نوع، لیکن دوام، قوام و پایداری آن بسیار کوتاه و ناچیز است و اغلب اندیشمندان بر این باورند که ثبات و پایداری امنیت تنها از رهگذر نهادینه ساختن آن در افراد یک جامعه، ایجاد احساس مشترک و مسئولیت‌پذیری آنان در قبال امنیت عمومی خویش، یعنی دفاع از مصالح و منافع عمومی‌شان حاصل می‌آید. بدیهی است در تکوین و شکل‌گیری چنین احساس مشترکی عواملی چند از جمله نحوه نگرش مدیران نسبت به کارکنان و نقش آنان در فرایند نهادینه شده جلب مشارکت عمومی برای تأمین امنیت عمومی کشور و سازمان‌ها تعیین‌کننده و اساسی است. در یک برداشت عام و گسترده مجموعه احساسات، مسئولیت‌پذیری‌ها و نگرش‌های فوق که سبب وحدت عاطفی و

هویت مشترک بین کارکنان یک مؤسسه یا سازمان می‌گردد، فرهنگ سازمانی گفته می‌شود. فرهنگ، منشوری چند وجهی است که هر وجه آن نمودی از تاریخ، باورهای درونی، آرمان‌ها، ایده‌آل‌ها و ارزش‌های مشترک انسان‌ها را به تصویر می‌کشد. فرهنگ مشترک در یک سازمان موجب وحدت فکری و عاطفی بین آحاد کارکنان می‌شود و وحدت فکری به وحدت عملی و تلاش همسو و مکمل مبدل می‌گردد و نوعی همپوشانی و هم‌افزایی را به دنبال دارد و در نهایت به هدف‌های عالی سازمان که همانا هدف‌های مشترک کلیه کارکنان و کارمندان است، تحقق می‌بخشد.

تجربه موفق پیروزی انقلاب اسلامی، سال‌های نخست پیروزی و نیز دوران دفاع مقدس، این واقعیت را بیش از پیش آشکار ساخت که پایدارترین نوع امنیت که امام راحل (ره) نیز در پی آن بود، آن است که بر سازگاری هنجاری افراد و احساس همدلی، یکرنگی، هماهنگی و همراهی هر چه بیشتر آنان نسبت به یکدیگر، برنامه‌ها و هدف‌های مشترکشان استوار شده باشد.

پر واضح است که وجود چنین روحیه‌ای که مشارکت نهادینه شده و هدفمند آحاد کارکنان سازمان‌های نظامی و انتظامی را در عرصه‌های مختلف از جمله در قالب فرهنگ پیشگیری حفاظتی دربر داشته باشد، می‌تواند صیانت و امنیت عمومی نیروهای مسلح و کارکنان خدوم آن را با هدایت مطلوب سازمان‌ها تأمین کرده و توسعه دهد و از سوی دیگر با اشراف اطلاعاتی منبعت از مشارکت عمومی کارکنان در جمع‌آوری اخبار، قدرت پیش‌بینی، پیشگیری و پیش‌دستی سازمان را ارتقا داده، در نتیجه میزان تخلفات انحرافات، جرائم و شکست‌های حفاظتی را به شکل محسوس و چشمگیری کاهش دهد.

به عبارت دیگر پیش‌شرط رشد سازمان‌های نظامی و انتظامی، بالندگی و شکوفایی نیروها و کارکنان جمعی متکی به سرمایه انسانی آن به عنوان سرمایه اجتماعی بوده و هر دوی این فاکتورها نیازمند امنیت است. هنگامی که روح و جسم کارکنان در آرامش و آسودگی خاطر باشد، تمام قوای ذهنی و جسمی آن‌ها معطوف به خود شکوفایی یعنی

ارائه خدمات مطلوب به مردم می‌گردد. بنابراین با بیان دیگر وجود امنیت در نیروهای مسلح، حاصل کار آمدی هدف‌های پیشگیرانه می‌باشد.

ناگفته پیداست که ارائه خدمات مطلوب حفاظتی و صیانتی به سازمان‌های نظامی و انتظامی آن هم در راستای تأمین امنیت کلیت سازمان و کارکنان بدون مشارکت کارکنان و مدیران این نیرو امکان‌پذیر نمی‌باشد. بنابراین توجه ویژه به روش‌ها و راهکارهای جلب مشارکت عمومی کارکنان، به‌عنوان سرمایه اجتماعی سازمان، بایستی همواره و با جدیت در دستور کار قرار گیرد.

اعتماد، سرمایه اجتماعی گران‌سنگی است که در بستر آن همبستگی، همدلی و هماهنگی همه‌جانبه محقق می‌گردد و مهم‌ترین عامل در صیانت از سازمان‌های نظامی و انتظامی همکاری و همیاری کارکنان و فرماندهان محسوب می‌شود. برای تحقق این امر باید اقدامات وسیعی برای فرهنگ‌سازی و جلب اعتماد و همکاری عمومی در سطوح مختلف و در ارتباط با کارکنان با آخرین روش‌ها و متدهای علمی و دینی به‌ویژه بهره‌گیری از اصل پویای امر به معروف و نهی از منکر به مصداق حدیث شریف از نبی مکرم اسلام (ص) که می‌فرماید: «كُلُّكُمْ رَاعٍ وَ كُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ» صورت پذیرد.

از سوی دیگر فرمایشات فرماندهی معظم کل قوا در این راستا عبارت‌اند از:

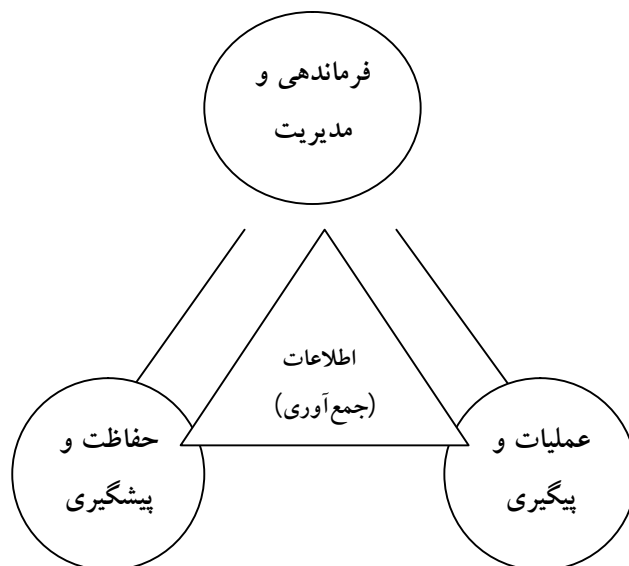
- اگر خدای نکرده در بین این نیروی بزرگ، افرادی دچار بی‌امانتی، بی‌صدقتی و آلودگی شوند، همه زحمات این جمعیت زیاد، این کارهای شبانه‌روزی، این بی‌خوابی‌ها از بین خواهد رفت، پس از این جهت کار شما حقیقتاً مهم است.
- ما کارهای ظریف؛ به دقت، حوصله، و حساسیت بیشتر احتیاج داریم. کارهای ظریف مثل کارهای اطلاعاتی را کسی در مقابل چشم نمی‌بیند، بلکه آثارش مشهود می‌شود. چه مثبت، چه منفی... لکن خدای متعال می‌بیند کرام‌الکاتبین می‌بیند. این کار ظریف، باید کما هو حقّه انجام گیرد (شرفیابی ساحفاجا، 1372).

- (توجه به این نکته که) اطلاعات حفاظتی غیر از اطلاعات است.
- آن چیزی که شما در اختیار گرفتید و قبول زحمت کردید، یکی از اساسی ترین کارهاست و ان شاء... اگر این کار را به خوبی از عهده برآید، من به شما عرض می کنم، اجرتان پیش خدا لاتعد و لاتحصی است.
- برای کارآمدشدن هر چه بیشتر سازمان، لازم است به مشکلات سازمانی به طور پیگیر رسیدگی کنید و به آن پایان دهید. (همچنین) بالا بردن کیفیت، شفاف کردن مأموریت ها... از این قبیل هستند.
- مأموریت اصلی سازمان را بسیار جدی و مهم بدانید و نگذارید که پردازش سازمانی آن را از نظر و دایره اهتمام شما دور کند.

#### 11/ب. مدیریت و فرماندهی پیشگیری حفاظتی

عبارت است از به کارگیری راهبردهایی دفاعی برای ایجاد آمادگی و فراهم نمودن تمهیدات و تدابیر هدفمند و حساب شده سازمانی، برای رویارویی با تهدیدهای محیطی مترتب بر سازمان به منظور خنثی سازی و به حداقل رسانیدن آثار تخریبی آنها. به عبارت دیگر، علمی کاربردی است که از طریق مشاهده نظام مند تهدیدها و بحران های محیطی مترتب بر سازمان مربوطه و تجزیه و تحلیل همه جانبه آنها در جست و جوی یافتن سازوکار و ابزارهایی است که به وسیله آنها بتوان از بروز بحران و آسیب، پیشگیری نموده و یا در صورت بروز، آثار تخریبی آنها را به شدت تقلیل داده و با آمادگی لازم و اتخاذ تدابیر امنیتی متناسب و سریع در جهت بازسازی و بهبود اوضاع اقدام نماید.

شکل زیر شمای کلی از محیط فرماندهی و مدیریت پیشگیری حفاظتی به نمایش می گذارد که شامل تهدیدها و عوامل محیطی معطوف به سازمان راهبردهای رویارویی و راه های پیشگیری از منظر رویکرد، نحوه عمل، زمان اجرا، سطح بندی و اولویت می باشد.



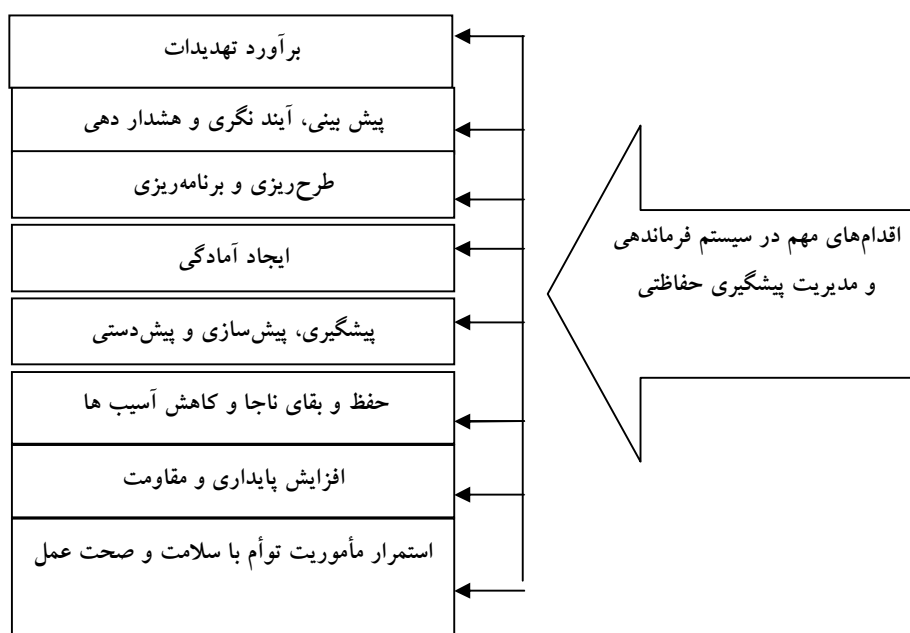
از تعاریف فوق در باب مدیریت پیشگیری حفاظتی می‌توان نتیجه گرفت که سیستم فرماندهی و مدیریت پیشگیری حفاظتی به چهار زیر سیستم یا فعالیت اصلی تقسیم‌بندی می‌شود:

1. فرماندهی و مدیریت؛
2. اطلاعات (جمع‌آوری و تجسس)؛
3. حفاظت و پیشگیری؛
4. عملیات (پیگیری).

چنانچه سیستم فرماندهی و مدیریت پیشگیری حفاظتی را به اعضای یک پیکر تشبیه نماییم «مدیریت و فرماندهی» قوای فکری و تصمیم‌گیری این بدن، «عملیات» بازوان و سرانگشتان این پیکر «اطلاعات» حواس پنج‌گانه و «حفاظت و پیشگیری» حکم قلب این بدن را پیدا خواهد کرد. از بار معنایی مدیریتی یا فعالیت حفاظت و پیشگیری به‌عنوان قلب فرماندهی و مدیریت حفاظتی در می‌یابیم که این فعالیت نه‌تنها نقشی اساسی و



کلیدی در حفاظت و صیانت از سازمان و پیشبرد مأموریت‌های نیرو ایفا می‌کند، بلکه به‌عنوان قلب سیستم، سهم عمده‌ای در به ثمر رساندن اطلاعات مکتسبه از جمع‌آوری، کنترل امنیتی و بازخوردگیری از فرایند اقدامات عملیاتی در جهت توجیه شغلی، ارشادهای امنیتی و کلاس‌های آگاهسازی و آموزش‌های حفاظتی کارکنان بر عهده دارد. برآورد تهدید، پیش‌بینی برای هشداردهی و جلوگیری از غافلگیری، طرح‌ریزی، ایجاد آمادگی به‌منظور پیشگیری از بروز تهدیدات، پیش‌سازی و پیش‌دستی قبل از اینکه حریف و دشمن موفق به اعمال تهدید و تحمیل خسارت گردد. با هدف‌های غایی، حفظ و بقای سازمان و کاهش آسیب، افزایش پایداری و مقاومت و نهایتاً استمرار مأموریت توأم با سلامت و صحت عمل از اهم اقدامات فرماندهی و مدیریت پیشگیری حفاظتی می‌باشند، که توسط اجزای این سیستم صورت می‌پذیرد.



فرایند فرماندهی و مدیریت پیشگیری حفاظتی شامل پنج بخش «برنامه‌ریزی»، «سازماندهی»، «هماهنگی و هدایت»، «اجرا» و «کنترل» می‌باشد. در این رهگذر تهیه

برآورد، پیش‌بینی، طرح‌ریزی، ایجاد آمادگی و پیشگیری برای حفظ و بقا، افزایش پایداری و استمرار بهینه مأموریت‌های ناجا عمده‌ترین فعالیت‌های این بخش است که وظیفه دارد نسبت به برآورد وضعیت و تأمین نیازها و خدمات حفاظتی مورد نیاز نیروهای عملیاتی و اجرایی نیرو در زمان و مکان مناسب به مقدار مطلوب و با کیفیت مناسب و حتی‌المقدور با کمترین شکست حفاظتی، ضایعات، خسارات و هزینه اقدام نماید. فرماندهی و مدیریت پیشگیری حفاظتی در سیستم مدیریت نیرو در زمینه هدف‌ها، مأموریت‌ها، کارکردهای اصلی، چندان تصمیم‌گیرنده نمی‌باشد، زیرا تابعی از متغیر نیرو می‌باشد، که وظیفه دارد خدمات حفاظتی مورد نیاز نیرو را در تمامی شرایط حاکم بر محیط مأموریت نیرو را اعم از عادی، غیر عادی، فوق‌العاده و بحرانی را شناسایی و به مورد اجرا بگذارد تا «حفاظت و بقای سازمان» تضمین و انجام مأموریت‌ها «استمرار و تداوم» یابد. بدیهی است که در صورت اختلال در ایفای این نقش، کل فرایند اجرای وظایف و مأموریت‌های نیرو نیز با مشکل روبه‌رو شده و دچار اختلال می‌گردد (صفرآبادی، 1387: 27).

چنانچه مدیریت پیشگیری حفاظتی از یک فرهنگ سیستم منسجم، کارآمد و هوشمند برخوردار باشد، می‌توان تا حدود زیادی به موفقیت این مدیریت در ارائه خدمات حفاظتی مطلوب به نیرو به‌ویژه در رویارویی با چالش‌ها و وضعیت‌های مختلف امنیتی و بحرانی امیدوار بود.

در این بین عواملی چند باعث ایجاد محدودیت در انجام مأموریت کارهای اطلاعاتی در ارائه خدمات پشتیبانی حفاظتی بالاخص در شرایط غیرعادی، فوق‌العاده و بحرانی می‌گردد که می‌باید با تدوین و توسعه فرهنگ پیشگیری حفاظتی و ایجاد مکانیزم‌های اصولی در فرایند مدیریت پیشگیری حفاظتی، بر آن‌ها غلبه کرد.



البته سیستم مدیریت پیشگیری حفاظتی در شرایط بحرانی حاکم بر محیط مأموریتی، علاوه بر ایجاد و توسعه فرهنگ پیشگیری حفاظتی که با هدف بهره گیری از استعداد و قابلیت آحاد کارکنان در انجام رسالت و وظایف خطیر خویش انجام می دهد، در مقابل تغییرات ناگهانی و شرایط ویژه نیز نیازمند قابلیت و پتانسیل های اساسی و تعیین کننده دیگری می باشد از جمله:

- سرعت واکنش؛
- انعطاف پذیری.

سازمان بایستی متناسب با شرایط و موقعیت‌ها، برنامه‌های پیشگیری حفاظتی و حتی عملیات اطلاعاتی را تنظیم و به اجرا در آورد و درعین حال متناسب با تحولات محیطی و تغییراتی که محتمل است در ابعاد مختلف به‌وقوع بپیوندد و ممکن است سازمان را تحت تأثیر قرار دهند، آمادگی برخورد و بروز واکنش مناسب را داشته باشد، تا بتواند برای مقابله با این تحولات، ساختارها و مدیریت‌ها را متحول کرده و همچنین نوع و حجم واکنش‌ها را فراتر از شدت تهدیدات، تداوم زمانی و درجه غافلگیری آنان، تدبیر کند و قابلیت خود را بر محیط مأموریت تحمیل و تثبیت نماید.

عمده‌ترین مانع انعطاف‌پذیری در مدیریت پیشگیری حفاظتی، ضعف در اشراف اطلاعاتی می‌باشد که قدرت مانور و تحرک سازمان و نیرو را به‌شدت کاهش می‌دهد و مشارکت عمومی کارکنان در همدلی، همیاری و همکاری اطلاعاتی با سازمان، این ضعف اساسی را نه‌تنها مرتفع می‌سازد، بلکه سازمان را در ایفای نقش پشتیبانی حفاظتی از نیرو، تا سر منزل مقصود همراهی کرده و یاری می‌رساند.

### 12/ب. طرح راهبردی توسعه فرهنگ پیشگیری حفاظتی و صیانت نیرو

توسعه فرهنگ پیشگیری و به تبع آن توسعه امنیت و تأمین صیانت نیرو، رابطه‌ای مستقیم با ظرفیت‌ها و قابلیت‌های سازمان دارد. اهمیت این مهم به حدی است که پیشرفت در سیستم سازمان‌ها به‌عنوان یکی از شاخص‌های اساسی توسعه امنیت در نیرو نیز قلمداد می‌شود. ظرفیت‌ها، قابلیت‌ها و پتانسیل وجودی سیستم اطلاعاتی مبتنی بر ویژگی‌های اجرایی یا عملکردی چهار حوزه اساسی: سخت‌افزار، نرم‌افزار، مغزافزار و سازمان‌افزار است، که در فرایند تعامل با همدیگر در درون سازمان و تعاملی سازنده و هوشمند با عوامل تأثیرگذار در امنیت پدید می‌آید. به این معنا که هرگونه ظرفیت سازمان در واقع برآیندی است از عملکرد ارکان داخلی این سازمان و کیفیت ارتباط تعاملی آن‌ها که مبین ضرورت رویکرد فرا نگر در طرح‌ریزی و اقدام برای بهسازی در محیط داخلی و ارتقای امنیت در نیرو می‌باشد. درواقع ارزیابی در زمینه هرکدام از ارکان مذکور مستلزم توجه به ارتباط و تأثیر و تأثر متقابل این ارکان با سایر مؤلفه‌ها و سازمان‌های ذی‌ربط

امنیت‌ساز در بازه نیرو است. نتیجه‌ای که از مباحث فوق حاصل می‌شود آن است که تأمین ایمنی در نیرو مقوله‌ای پیچیده و پر بعد است که می‌تواند و باید در سطوح مختلف مدنظر قرار گیرد تا امکان اقدامات پیشرفته‌تر و کارآمدتر و در نتیجه بهره‌برداری از محصولی برتر (سطح بالاتر) فراهم آید. این نتیجه‌گیری به کمک مدل سه‌شاخگی توسعه امنیت در قالب توسعه فرهنگ حفاظتی قابل تبیین است (همان).

### نتیجه‌گیری

فرهنگ سازمانی از جمله فرهنگ پیشگیری حفاظتی از ارزش‌ها و باورهای مشترک است که به اعضای یک سازمان معنی و مفهوم می‌بخشد و برای رفتار آنان در سیستم، دستورالعمل، خط‌مشی و رویه‌های یکنواخت‌سازی فراهم می‌آورد. فرهنگ ویژگی خودتطبیقی دارد و سازگاری می‌آورد. اگر فرهنگ در جایی قرار گرفت، تلاش می‌کند که محیط را با خود سازگار و همراه کند و چنانچه از ویژگی پیشرفته و پویایی لازم برخوردار باشد، در مقابل تغییرات دارای قابلیت انعطاف می‌باشد. ضرورت توجه به فرهنگ‌سازی در سازمان‌ها تا جایی است که صاحب‌نظران بر این عقیده‌اند که اگر قرار است در یک سازمان تغییرات مؤثر و پایدار به‌وجود آید، فرهنگ آن سازمان باید دستخوش تغییر شود. به‌عبارت دیگر موفقیت و شکست سازمان‌ها را باید در فرهنگ آن جست‌وجو کرد. بنابراین مدیران با دست‌یازیدن به فرهنگ و بهره‌گرفتن از آن می‌توانند خود را از بند راه‌حل‌های گذشته رها ساخته و راه‌حل‌های تازه‌ای برای سازمان و پیشرفت آن فراهم آورند. براساس دیدگاه اکثریت قاطع صاحب‌نظران، تغییر و تحولات در دنیای معاصر با چهار ویژگی به پیش می‌رود و عرصه‌های فراوانی را اعم از محیط درونی و بیرونی سازمان‌ها را تحت‌تأثیر می‌گذارد. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از:

- سرعت و شتاب زایدالوصف؛
- گستردگی و وسعت؛
- شدت و فراوانی؛
- پیچیدگی.

بنابراین در چنین فضایی که محیط درونی و بیرونی سازمان‌ها در عرصه‌های مختلف دستخوش تغییر و تحولات شگرف، عمیق و پیچیده قرار دارد، رمز بقا، دوام و قوام همه سازمان‌ها، ادارات، مؤسسات و نیروهای مسلح در عصر حاضر در این است که:

- فرهنگ انسان‌محوری را در سازمان‌ها نهادینه کنند، زیرا که انسان‌محور توسعه و پویایی، خلاقیت، ابتکار و نوآوری، اندیشه و تفکر، اراده و تصمیم‌گیری‌های ناب، انتظام و عزت‌مندی سازمان‌ها محسوب می‌شود؛
- خود را با تغییرات تند محیطی تطبیق دهند؛
- به حالت رقابتی پایدار دست یابند؛
- تأکید بر یادگیری مستمر داشته باشند؛
- راهبرد دانایی‌محوری را نصب‌العین خود قرار داده و توسعه دهند.

از سوی دیگر خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ» وضعیت و سرنوشت یک جامعه به وضعیت، روش و عملکرد آن جامعه بستگی دارد و خداوند تا زمانی که آن‌ها خود وارد عمل نشوند و تغییر و اصلاحی را پذیرا نباشند، تغییری بر آن‌ها وارد نمی‌نماید. همچنین در آیه دیگری از قرآن می‌فرماید: «وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ» بدان معنا که مشاوره در اداره امور جامعه اسلامی امری نهادی است، زیرا که مدار و محور دین بر نظام حقوق متقابل بین انسان‌ها استوار است. جز حقوق خدا بر خلق، همه حق‌ها متقابل و دوسویه است. در نظام حقوقی اسلام و گفتمان دینی برای هیچ‌کس حق یک‌طرفه وجود ندارد. شارع مقدس برای هرکس که حقی قائل شده، تکلیفی را بر گردنش نهاده است. علامه شهید مطهری درباره حقوق متقابل انسان‌ها می‌گوید: «از جمله حقوق الهی، حقوقی است که برای مردم قرار داده است و آن‌ها را چنان وضع کرده که حقی در برابر حقی دیگر قرار می‌گیرد. هر حقی به نفع یک فرد و یا یک جمعیت موجب حق دیگر است که آن‌ها را متعهد می‌کند. هر حقی آنگاه الزام‌آور می‌گردد که دیگری وظیفه خود را در مورد حقوقی که بر عهده دارد انجام دهد».

بنابراین براساس این آموزه‌ها، اسلام، مشارکت آحاد مردم را در انجام امور اجتماعی را صرفاً یک حق نمی‌داند، بلکه آن را به‌عنوان یک مسئولیت اجتماعی نیز بر عهده مسلمین مطرح می‌کند حدیث معروف نبی مکرم اسلام (ص) که می‌فرمایند: «كُلُّكُمْ رَاعٍ وَ كُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ» ناظر به همین مسئله است. در واقع حضرت با ذکر این حدیث اشاره می‌کند که مسئولیت اجتماعی تمام افراد جامعه آن‌قدر خطیر و مهم است که گویا هرکسی از افراد جامعه زمامدار است و به همان اندازه نسبت به کل جامعه اسلامی مسئولیت دارد که با این وجود دیگر مبنای مشارکت مردم در جامعه اسلامی و یا آحاد کارکنان یک سازمان در تعیین سرنوشت جامعه یا سازمان، بر خلاف جوامع سکولار، صرفاً محاسبه سود و زیان صورتی نمی‌باشد، بلکه تکلیف دینی همگان به‌ویژه مدیران و فرماندهان محسوب می‌شود و بر مدیران، رؤسا و فرماندهان جامعه اسلامی از جمله مدیران فرض است که زمینه و بستر مشارکت آحاد کارکنان ناجا را برای ایجاد و توسعه فرهنگ حفاظتی بالانحص فرهنگ پیشگیری حفاظتی به‌عنوان یک ارزش فراهم آورند. این بسترها عبارت‌اند از:

- توانمندسازی متناسب با نیازهای روز؛
- اعتمادسازی از طریق سلامت و صحت عمل؛
- ایجاد وحدت فکری و عملی در تمام سطوح ناجا برای نیل به هدف‌های متعالی سازمان؛
- افزایش آگاهی کارکنان از طریق آموزش عمومی و آگاهسازی برای ایجاد میل و رغبت در آنان در همکاری با سازمان اطلاعاتی؛
- تبیین هدف‌های مشترک با هدف ایجاد تعهد، همگرایی و تعلق سازمانی؛
- افزایش پایداری، مقاومت‌سازی، خودحفاظتی و خودکنترلی در ناجا و کارکنان؛
- توسعه نظام کنترل همگانی با هدف اشراف اطلاعاتی؛
- نهادینه‌کردن فرهنگ مشارکت‌جویی و مشارکت‌پذیری در سازمان؛

- توسعه رضایتمندی و حمیت سازمانی در کارکنان با ارائه خدمات به موقع حفاظتی و پاسخگویی به مطالبات بحق آنان؛
  - تقویت افراد متدین، متخصص و شجاع از طریق شایسته‌یابی، شایسته‌پروری و شایسته‌گزینی؛
  - توسعه و ارتقای فرهنگ مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی در آحاد کارکنان برای دخالت در تعیین سرنوشت خود به‌ویژه توسعه فرهنگ پیشگیری حفاظتی برای صیانت از کارکنان؛
  - راه‌اندازی نظام پیشنهادهای کاربردی و علمی در سازمان برای ارائه افکار و ایده‌های نو توسط کارکنان و مدیران ناجا با هدف پویایی و بالندگی در برنامه‌های پیشگیرانه و ایفای نقش سازنده و مؤثر در صیانت از ناجا.
- در یک نگاه:
- موفقیت در امر پیشگیری حفاظتی مستلزم آشنایی کامل با ماهیت پیشگیری و رویکردهای گوناگون موجود در این زمینه است؛
  - نمی‌توان به صرف انجام اقدامات پراکنده و غیرمنسجم، توقع توفیق در پیشگیری حفاظتی را داشت، بلکه هر برنامه پیشگیرانه‌ای در صورتی قرین موفقیت خواهد بود که فرایندی منطقی و علمی در تکوین و اجرای آن رعایت شود؛
  - ارزیابی وضعیت امنیتی سازمان، هدف‌گذاری اقدامات پیشگیرانه، تجزیه و تحلیل علل کجروی‌های حفاظتی، شناسایی و انتخاب اثربخش‌ترین راهکارهای پیشگیرانه، اجرای مستند و ارزیابی برنامه‌ها و بازخوردگیری از مداخلات برای توفیق در امر پیشگیری حفاظتی ضروری است.



### پیشنهادها و راهکارها

راه‌های توسعه فرهنگ پیشگیری حفاظتی عبارت‌اند از:

- تشکیل شورای عالی پیشگیری به‌منظور تدوین راهبردها، سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های عالی و مشروعیت بخشیدن به تدابیر و تمهیدات حفاظتی؛
- ایجاد سازوکار و ساختار سازمانی و ارزیابی در قالب هیئت‌های نظارت و ارزیابی کمی، کیفی و بی‌طرفانه اقدامات پیشگیرانه حفاظتی با هدف کنترل فرایند اجرای راهبردهای پیشگیرانه، پیامدها و میزان اثربخشی واقعی هریک از اقدامات و برنامه‌ها بر سلامت و امنیت سازمان و سلامت کارکنان؛
- توزیع پیوسته کتابچه دانستنی‌های پیشگیری در بین کارکنان با هدف پشتیبانی و تغذیه اطلاعاتی دائمی و مستمر؛
- تشکیل کمیسیون‌های پیشگیری به‌منظور شناسایی و احصای کلیه تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های مترتب بر مشاغل اجرایی و عملیاتی در پلیس‌های تخصصی و مشاغل آسیب‌زای ستادی، مأموریت‌ها و محیط‌های خاص منطقه‌ای و معضلات مبتلابه به هر مأموریت و منطقه جغرافیایی معطوف به نیروی انتظامی و پیشنهاد مؤثرترین اقدامات پیشگیرانه اعم از حفاظتی، امنیتی و آموزشی هدفمند و حساب شده، بر مدار واقعیات عینی حاکم بر محیط خدمتی، مأموریت‌ها و مشاغل کارکنان با دعوت از کارشناسان و صاحب‌نظران هر پلیس و مناطق جغرافیایی به شورای عالی پیشگیری؛
- ایجاد اتاق‌های فکر متشکل از کارشناسان حفاظتی، اطلاعاتی، انتظامی، بازرسی و عقیدتی سیاسی، نخبگان علمی دانشگاهی و برگزاری مباحث آینده‌پژوهی و روندکاوی و تمرکز در فعالیتهای گروهی و مشارکتی؛
- تهیه و تدوین منشورهای حفاظتی مختص به هر شغل، مأموریت، منطقه جغرافیایی و یا بر مدار تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های بالقوه و بالفعل مترتب

- بر سازمان و کارکنان در برهه‌های مختلف زمانی و مکانی و یا براساس فراوانی جرائم و تخلفات مبتلابه کارکنان؛
- تهیه طرح راهبردی توسعه فرهنگ پیشگیری حفاظتی به منظور بهره‌گیری حداکثری از قابلیت‌های درون‌سازمانی و ظرفیت‌های برون‌سازمانی دخیل برای صیانت و تأمین امنیت در ناجا در سطوح تاکتیکی، عملیاتی و راهبردی؛
  - تعیین هدف‌های عالی و راهبردی فرهنگ پیشگیری حفاظتی در قالب سیاستگذاری‌ها، طرح‌ریزی‌ها و برنامه‌های مدون؛
  - تعیین و تقسیم برنامه‌های پیشگیری حفاظتی به اقتضای وضعیت‌های امنیتی حاکم بر امنیت داخلی کشور (عادی، غیرعادی، فوق‌العاده و بحرانی) و از حیث زمان و چشم‌انداز سازمان (کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت) و از منظر انتظارات و محیط عملیاتی ناجا (عملیات نظامی، عملیات انتظامی، عملیات اطلاعاتی و خدمات انتظامی) با تأکید بر هم‌افزایی و هم‌پوشانی با برنامه‌های پنج ساله توسعه ناجا و سازمان با قدرت انعطاف و واکنش سریع در مسائل غیرمترقبه؛
  - مشروعیت بخشیدن به سیاست‌ها و برنامه‌های پیشگیری حفاظتی از حیث اینکه:
    - در زمره فرامین، تدابیر و دستورات سلسله‌مراتب قرار دارند؛
    - اجرای آن‌ها مورد حمایت جدی و قاطع سلسله‌مراتب قرار دارد؛
    - از پشتوانه علمی و تجربه متناسب برخوردارند؛
    - برای حفاظت و صیانت از ناجا و کارکنان لازم‌الاجرا می‌باشند؛
    - اثربخش بوده و موجبات توسعه دانش و بینش حفاظتی کارکنان را فراهم می‌آورند.
  - تدوین نظام بهسازی آموزشی از طریق تدوین روش مناسب برای انتخاب اساتید شایسته و مکانیزه کردن توانایی و سوابق اساتید و مربیان آموزشی و همچنین پرورش و توسعه دانش و مهارت آموزشی آنان نسبت به علم روز؛

- تدوین یک نظام راهبردی پویا به منظور شایسته‌یابی، شایسته‌پروری و شایسته‌گماری کارکنان در مناصب فرماندهی و مدیریت در تمامی سطوح ناجا به‌عنوان یک اصل رکین در سلامت و صحت عمل کارکنان ناجا و کارکنان و همچنین بهره‌گیری از وجود آنان به‌عنوان امر قانونی در توسعه فرهنگ پیشگیری حفاظتی به‌عنوان یک ارزش در کل سازمان و سیستم؛
- راه اندازی نظام پیشنهادهای کاربردی و علمی در سازمان برای ارائه افکار نو برای نهاده‌سازی فرهنگ پیشگیری حفاظتی، آموزش همگانی و کنترل همگانی کارکنان و توجه به دو امر نوآوری و پژوهش در اقدامات پیشگیرانه؛
- انجام مطالبات و تحقیقات میدانی در قالب نظرسنجی و افکارسنجی از کارکنان به‌ویژه فراگیران و کارکنان در راستای تأثیر برنامه‌های آموزشی حفاظتی گذشته، تعمیق فرهنگ پیشگیری حفاظتی، طراحی و تولید انواع محصولات آموزشی پر بار و مؤثر برای آینده، نوع اطلاع‌رسانی و پشتیبانی اطلاعاتی و آموزشی کارکنان و فرماندهان در قالب منشورهای حفاظتی، جزوات آموزشی، بولتن‌های خبری و...؛
- ساماندهی فکری و هدایت ستادی رده‌های مطالعاتی در تمامی سطوح ناجا در جهت پی‌جویی بهترین راهکارهای بسط و توسعه فرهنگ پیشگیری و برنامه‌های پیشگیرانه حفاظتی مستند به تهدیدها، آسیب‌پذیری‌ها، و نقاط ضعف ناجا به‌ویژه فراوانی جرائم در بین کارکنان؛
- نیازسنجی و شناسایی نیازمندی‌های آموزشی حفاظتی، انتخاب بهترین شیوه‌های اثربخش آموزش و ترویج آموزه‌ها و هنجارهای حفاظتی و نهاده‌سازی امر مشارکت عمومی کارکنان برای پیش‌بینی، آینده‌نگری، پیش‌دستی، پیشگیری، مهار و کاهش پدیده‌ها و بسترهای جرم‌خیز و آلوده‌کننده کارکنان؛

- نهادسازی و الگوسازی در کارکنان متدین و درستکار به منظور توسعه معروف و ارج گذاری به درستکاری و فراهم کردن زمینه های تأسی و پیروی دیگر کارکنان؛
  - تفکیک و تعیین نقش هریک از بخش های ناجا، فرماندهان و کارکنان که مسئولیت و صلاحیت ورود به اصل پیشگیری را دارند.
- سازمان برای توسعه پیشگیری باید:
- گستره پیشگیری را از محدوده ظواهر خارج ساخته و آن را به متن نیروهای مسلح گسترش دهند؛
  - به جای پرداختن به مجاری فیزیکی و صوری پیشگیری، جریان هایی را که محتوا و نگرش پیشگیری را در کارکنان تقویت می کند احیا کنند؛
  - قبل از آموزش و ارائه مقررات و قواعد پیشگیری نیاز کارکنان را به آن برانگیزانند؛
  - شرایطی را ایجاد کنند که پیامدها و تأثیرات پیام های پیشگیری در قلب و روح کارکنان جای گیرد؛
  - آموزش ها و تبلیغات خود را در زمینه پیشگیری با ایجاد رغبت و باور درونی ارائه دهند؛
  - از آموزه های غیرامنیتی و اطلاعاتی برای اطلاعاتی شدن و تقویت حس پیشگیری استفاده کنند.

و نباید:

- تصور کنند که با توصیه های مستقیم، پیشگیری توسعه می یابد؛
- نگاه خود را به پیشگیری تقلیل دهند؛
- تصور کنند صرفاً انتخاب موضوع های مستقیم راجع به پیشگیری که وقایع و مفاهیم حفاظتی در بردارد، می تواند پیشگیری را شکل دهد.

## منابع

- § افتخاری، اصغر (1385). «کالبدشکافی تهدید»، تهران: پژوهشکده دفاعی دانشگاه امام حسین (ع).
- § بهاری‌نیا، امان‌الله (1386). «حفاظت اطلاعات رسته انتظامی»، چاپ اول، تهران: چاپ و نشر کوثر
- § پنجمیر، سید هاشم (1383). «تأثیر برنامه‌های پیشگیرانه حفاظتی بر افزایش توجه کارکنان فاتب به آسیب‌پذیری»، دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی، تهران.
- § پنجمیر، سید هاشم، (1385)، «روش‌های آگاهسازی»، سازمان حفاظت اطلاعات نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، تهران.
- § حجازی، سید علیرضا، «آینده‌پژوهی»، قابل دسترس در سایت [futuresdiscovery.com](http://futuresdiscovery.com)
- § حجازی، سید علیرضا، «فهم انسان معاصر از آینده»، قابل دسترس در سایت [www.irtt.ir](http://www.irtt.ir)
- § حسن‌بیگی، ابراهیم (1384). «حقوق و امنیت در فضای سایبر»، تهران: مؤسسه فرهنگی مطالعات و تحقیقات بین‌المللی ابرار معاصر.
- § خاکسار، حجت‌اله (1386). «حفاظت اطلاعات رسته راهور»، چاپ اول، تهران: چاپ و نشر کوثر.
- § دسلر، گاری (1384)، «مبانی مدیریت منابع انسانی»، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- § دلاورپور اقدم، مصطفی (1387)، «دفاع نرم»، قابل دسترس در سایت پگاه حوزه.
- § دهخدا، علی‌اکبر (1377)، «لغت‌نامه دهخدا»، چاپ اول، تهران: نی.
- § دهخدا، علی‌اکبر (1377)، «لغت‌نامه»، زیر نظر محمد معین، جعفر شهیدی، تهران: دانشگاه تهران، مؤسسه لغت‌نامه دهخدا.

- § ربیعی، علی (1383)، «مطالعات امنیت ملی»، تهران: دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی وزارت امور خارجه.
- § رزاقی، احمد (1377)، «جایگاه تبلیغات در جهان امروز»، مرکز چاپ و نشر سازمان تبلیغات اسلامی، تهران: رویداد.
- § رهبر، محمدتقی (1371)، «پژوهشی در تبلیغ»، مرکز چاپ و نشر سازمان تبلیغات اسلامی، چاپ اول، تهران: شمشاد.
- § زواری، سید عبدالمجید (1387)، «تهدیدهای انقلاب اسلامی»، تهران: اندیشکده روابط بین‌الملل.
- § زورق، محمدحسین (1370)، «مبانی تبلیغ»، مرکز چاپ و نشر سازمان تبلیغات اسلامی، تهران: شمشاد.
- § ساحفاناجا (1379)، «مصادیق شکست‌های حفاظتی»، چاپ اول، تهران: حدیث کوثر.
- § سلاحی، عزیز، تکیه، عباس (1375)، «تبلیغات بازرگانی»، تهران.
- § سلمان‌زاده، محمود (1380)، «جنگ اطلاعات و امنیت»، خبرنامه انفورماتیک، سازمان برنامه و بودجه کشور، شماره 80.
- § سیف، علی‌اکبر (1374)، «ویژگی‌های آدمی و یادگیری آموزشی»، تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- § شوارتز، پیتر (2009)، «شگفتی‌های اجتناب‌ناپذیر»، ترجمه ناشر، تهران: اندیشکده وحید.
- § کامل، سلیمان (بی‌تا)، «روزگار رهایی»، ترجمه علی‌اکبر مهدی پور، ج 1، قم: سایت حوزه.
- § کلاین‌برگ، اتو (1372)، «روانشناسی اجتماعی»، ترجمه علی‌محمد کاردان، چاپ اول، تهران: اندیشه.
- § گسن، رمون (1382)، «جرم‌شناسی کاربردی»، ترجمه مهدی کی‌نیا، چاپ دوم، تهران: انتشارات تهران.

- § م.ر. (1385)، «کارکردهای اطلاعاتی»، گاهنامه ایده، تهران: انتشارات دانشکده اطلاعات.
- § متولی، کاظم (1384)، «روابط عمومی و تبلیغات»، چاپ چهارم، تهران: گلشن.
- § محسنیان راد، مهدی (1378)، «ارتباط‌شناسی»، تهران: سروش.
- § محمدصالحی، عباس، وطن‌پور، علیرضا (1388)، «فناوری اطلاعات و استراتژی ناجا در مرزهای جنوب شرق»، فصلنامه تخصصی مرزبانان، تهران.
- § محمدنسل، غلامرضا (1387)، «پلیس و سیاست پیشگیری از جرم»، تهران: دفتر تحقیقات کاربردی پلیس پیشگیری ناجا.
- § محمدنسل، غلامرضا (1387)، «پلیس و سیاست پیشگیری از جرم»، چاپ اول، دفتر تحقیقات پلیس پیشگیری ناجا، تهران.
- § محمدنسل، غلامرضا (1387)، «پلیس و سیاست پیشگیری از جرم»، چاپ اول، تهران: دفتر تحقیقات پلیس پیشگیری ناجا.
- § محمدنسل، غلامرضا (1387)، «پیشگیری وضعی از جرم در اماکن ناجا»، فصلنامه علمی‌ترویجی بازرسی کل ناجا، نظارت و بازرسی، سال دوم، شماره 6، تهران: ایمان.
- § معاونت اجتماعی و پیشگیری از وقوع جرم قوه قضائیه (1382)، «مجموعه مقالات پیشگیری از جرم»، چاپ اول، تهران: مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضائیه.
- § معین، محمد (1381)، «فرهنگ معین»، جلد اول، چاپ نوزدهم، تهران: امیرکبیر.
- § میرکمالی، سید محمد (1373)، «رهبری و مدیریت آموزش»، تهران: رامین.
- § میرکمالی، سید محمد (1377)، «آموزش ضمن خدمت اساسی‌ترین عامل بهسازی سازمان فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش»، شماره 17 و 18.
- § میرکمالی، محمد (1383)، «مبانی مدیریت منابع انسانی»، تهران: یسپرون.
- § نجاری، رضا (1383)، «نقش آموزش در اثربخشی مدیران صنایع شیمیایی تهران»، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تهران.
- § وطن‌پور، علیرضا (1388)، «آینده‌پژوهی حفاظت»، تهران: فصلنامه حفیظ (نقل از اینترنت)، سال 2 شماره 7.

§ یوسفی، حمیدرضا (1386)، «بررسی تأثیر آموزش کوتاه مدت تخصصی بر ارتقای مهارت‌های رزمی فراگیران»، تهران: دانشکده دافوس.

§ یوسفی، محمدرضا (1387)، «بررسی تأثیر آموزش‌های حفاظتی در پیشگیری از جرائم کارکنان پلیس راهور فاتب از دیدگاه کارکنان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی، تهران: دانشگاه علوم انتظامی.

§ Australian Institute of Criminology (۲۰۰۲) , If you see this message you are probably using an old browser: these pages should be readable, but we recommend updating to a modern browser. Preventing crime in Australia ۱۹۹۰ - ۲۰۰۲ selected register of crime prevention projects, obtained from: [www.aic.gov.au](http://www.aic.gov.au)

§ Australian Institute of Criminology (۲۰۰۲) , If you see this message you are probably using an old browser: these pages should be readable, but we recommend updating to a modern browser. Preventing crime in Australia ۱۹۹۰ - ۲۰۰۲: a selected register of crime prevention projects, obtained from: [www.aic.gov.au](http://www.aic.gov.au)