

راهکارهای نهادینه‌سازی فرهنگ خودحفاظتی در نیروی انتظامی

سید یوسف موسوی^۱

بهمن مرادی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۵/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۶/۲۱

چکیده

خودحفاظتی احراز وضعیت آگاهانه و مؤثر درونی کارکنان برای حفظ و صیانت - که مبتنی بر تفکر و قوه عاقله آن‌هاست - می‌باشد. خودحفاظتی اعتقاد درونی کارکنان به رعایت ضوابط و اصول حفاظتی به‌عنوان اصلی‌ترین عامل مؤثر در ایجاد فرهنگ خودحفاظتی در سازمان به‌شمار می‌رود. خودحفاظتی موجب تعالی فرد فرد کارکنان گشته و ارتقای خودحفاظتی و نهادینه نمودن فرهنگ آن در سازمان، عاملی مؤثر و مطمئن در پیشگیری از جرائم و تخلف‌ها محسوب می‌گردد. درواقع خودحفاظتی مطمئن‌ترین و بهترین شیوه حفظ و پایداری و صیانت از سازمان است. کاهش و یا مهار جرائم و تخلف‌ها در سازمان از طریق اقدام‌های خودحفاظتی، عاملی است پیشگیرانه که به‌عنوان مؤثرترین و کم‌هزینه‌ترین روش‌های پایش و مهار جرائم و تخلف‌ها دارای اثربخشی خاص می‌باشد.

نیروی انتظامی با توجه به حساسیت مأموریت‌های خود، بیش از سایر نهادها و سازمان‌ها نیازمند مراقبت و حفظ سازمان خود می‌باشد. ایجاد و ارتقای فرهنگ خودپایی و خودحفاظتی در ناجا مهم‌ترین و اساسی‌ترین شیوه و روش حفظ و صیانت از منابع انسانی و سازمانی است. عوامل متعددی بر ارتقای خودپایی و خودحفاظتی تأثیر دارند. این مقاله در صدد یافتن پاسخ به پنج سؤال در مورد شیوه‌های مؤثر ارتقا، تقویت و توسعه فرهنگ خودحفاظتی از مؤلفه‌های معنویت، نگرش، دانش و منش می‌باشد. هدف کلی این تحقیق بررسی شیوه‌های مؤثر خودپایی و خودحفاظتی کارکنان و همچنین ارائه الگوی نهادینه‌سازی فرهنگ خودحفاظتی و خودپایی است.

نوع تحقیق کاربردی و روش پژوهش اسنادی و کتابخانه‌ای است. نتایج حاصله نشان داد: خودحفاظتی مسئله‌ای درونی و زیربنایی است و نتایج آن در دراز مدت آشکار شده و نیاز به صبر و حوصله دارد. مؤلفه‌های زیادی در موضوع خودپایی و خودحفاظتی مؤثر بوده و باید تلاش شود تا جو سازمانی، آمادگی لازم برای ایجاد فضای خودحفاظتی که درواقع نوعی خودصیانتی فردی است، مهیا شود. چنانچه بتوان وجدان کارکنان را بیدار ساخت، در این صورت ضمن ایجاد خودحفاظتی در آن‌ها، در بسیاری از هزینه‌های نظارتی و پایشی صرفه‌جویی شده و می‌توان این هزینه‌ها را صرف یادگیری دانش و مهارت کارکنان و بهبود امور سازمان نمود.

کلید واژه‌ها:

خودحفاظتی / تفکر خودحفاظتی / نهادینه‌سازی / فرهنگ خودحفاظتی.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین

مقدمه

نظارت و پایش (کنترل) از ارکان و عناصر حیاتی مدیریت در همه سازمان‌ها به‌شمار می‌رود. آنچه باعث شده تا جوامع انسانی و نظام‌های اجتماعی در روند تکامل خود به پایش و روش‌های گوناگون نظارت روی آورند، ضرورت پیشگیری و ممانعت از انحراف از هدف و حصول اطمینان از صحت حرکت همه عوامل جامعه یا سازمان به سمت هدف‌های تعیین شده می‌باشد، اما ناکارآمدی و ضعف نظام‌ها و مکانیزم‌های سنتی پایش و نظارت که متکی بر قوانین سفت و سخت و نظارت نزدیک و مستقیم بوده‌اند، باعث شده تا توجه به سیستم‌های خودمدیریتی و خودپایی یا خودنظارتی افزایش یابد؛ به گونه‌ای که گفته می‌شود خودمدیریتی، پیش‌نیاز اساسی مدیریت اثربخش افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع است (رضائیان، ۱۳۷۲: ۶۴).

فرهنگ خودحفاظتی ضامن حفظ سلامت فردی کارکنان در برابر تهدیدها، آسیب‌پذیری‌ها و خطرهای بالقوه و بالفعل بوده و در نهایت موجب صیانت نیروها، سازمان‌ها و یگان‌های نیروهای مسلح را فراهم می‌آورد. فرهنگ خودحفاظتی موجب تعالی امنیتی فرد فرد کارکنان بوده و ارتقای این تفکر و نهادینه نمودن فرهنگ آن در نیروهای مسلح، بسیاری از تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های دشمنان را خنثی و نقش بر آب کرده و مطمئن‌ترین و بهترین شیوه حفظ و پایداری و صیانت از نیروهای مسلح می‌باشد. بر اساس موارد مطرح شده، شناخت خودحفاظتی، چراغی راهنما و محوری است استوار در تضمین تحقق اجرای صحیح مأموریت‌های سازمان‌ها و نهادهای نیروهای مسلح. پر واضح است بدون شناخت و ارتقا و نهادینه نمودن فرهنگ خودحفاظتی در جامعه نیروهای مسلح تلاش‌ها، فعالیت‌ها و مأموریت‌های یگان‌های مختلف می‌تواند

دچار اخلال و یا ناکامی شوند. از سویی نهادینه‌شدن فرهنگ خودحفاظتی در نیروهای مسلح، موجب می‌گردد که کارکنان خارج از ضوابط و مقررات اداری و سازمانی و فارغ از هرگونه نظارت و پایش مادی، همواره انجام اعمال و کردار خود را در محضر خداوند متعال بدانند و از بدی‌ها مصون بمانند و در مقابل انحراف‌های سازمانی نیز از خود واکنش نشان دهند. همچنین براساس آموزه‌های دینی و تعمیق فرهنگ حفاظتی نسبت به انحراف‌های سایر کارکنان و همکاران خود بی‌تفاوت نبوده و سعی می‌نمایند همواره همکاران و سازمان خود را پاک و مصون نگه دارند. توجه و بررسی موضوع خودحفاظتی و مسئولیت‌های فردی و سازمانی در این باب می‌تواند ما را در تحقق و تعمیق فرهنگ خودحفاظتی یاری نماید (عرب‌انصاری، ۱۳۹۱).

الف. کلیات

۱/الف. بیان مسئله

نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با توجه به حساسیت خاص مأموریت‌های قانونی خود که همان حفظ و صیانت از تمامیت ارضی و کیان نظام مقدس اسلامی است، بیش از سایر نهادها و سازمان‌ها نیازمند مراقبت و حفظ سازمان خود می‌باشند. دو موضوع خودحفاظتی فردی و خودپایی سازمانی از جمله موضوع‌های مهم و مورد توجه فرماندهان و مسئولان و بالاخص فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در حفظ و صیانت سازمان‌های لشکری است. از طرفی نظارت و پایش بر تک‌تک آحاد نیروهای مسلح برای پیشگیری از برون‌رفت اطلاعات و یا ارتکاب جرائم و تخلف‌ها امری غیرقابل اجرا بوده و نیازمند نهادینه‌سازی فرهنگ و تفکر خودحفاظتی است. بدیهی است ایجاد و ارتقای تفکر خودحفاظتی در جامعه نیروهای مسلح، مهم‌ترین و اساسی‌ترین شیوه و روش حفظ و صیانت از نیروهای مسلح است.

ضرورت خودحفاظتی از این حیث مورد تأکید است که اقدام‌ها و فعالیت‌های سازمان‌ها و نهادهای لشکری و کشوری با توجه به گستره اختیارها و حضور آنها در جامعه با وجود معاندین و مجرمان و تبه‌کاران، نیازمند یک سیستم خودپایی و خودحفاظتی است. کارکنان ناجا به‌خصوص کسانی که در فعالیت‌های اجرایی مشغول

به کار هستند، به دلیل آنکه همیشه با ناهنجاری‌ها، شرارت‌ها و به طور کلی اعمال خلاف شرع و قانون روبه‌رو هستند، مستعدند که از سوی مرتکبان این اعمال و به تعبیر قرآن «کسانی که قلبشان مریض است» تأثیر منفی بپذیرند. بنابراین ضرورت دارد که همیشه به سلاح خودپایی از تمام آسیب‌ها و تهدیدهای احتمالی مصون بمانند.

بسیاری از مشکل‌های عمده فردی و اجتماعی، ناشی از نقص در خودپایی می‌باشد. بنابراین گسترش و تعمیق فرهنگ خودحفاظتی در کارکنان نیروی انتظامی و توانمندسازی آن‌ها به منظور حفظ و صیانت آگاهانه و مؤثر در برابر تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های امنیتی و غیرامنیتی در طول خدمت می‌باشد. همچنین با توجه به اینکه خودحفاظتی به عنوان یکی از نظام‌های پیش‌درونی در مقایسه با نظام‌های پیش‌بیرونی، دارای فوایدی از قبیل: کم‌هزینه و ارزان، قطعیت و اطمینان‌بخش، اثربخش و افزایش بهره‌وری، جلوگیری و کاهش‌دهنده کجروی و انحراف است که اهمیت پرداختن به این موضوع را دو چندان می‌نماید (باقری و عابدینی، ۱۳۹۰: ۲۶).

۲/الف. هدف‌های تحقیق

هدف اصلی: شناسایی روش‌های تقویت و توسعه فرهنگ خودحفاظتی و خودپایی و نهادینه کردن آن در ناجا.

هدف‌های فرعی:

- بررسی ارتقای معنویت کارکنان در توسعه و تقویت فرهنگ خودحفاظتی و خودپایی؛
- بررسی ارتقای تفکر و نگرش کارکنان در توسعه و تقویت فرهنگ خودحفاظتی و خودپایی؛
- بررسی ارتقای دانش و مهارت کارکنان در توسعه و تقویت فرهنگ خودحفاظتی و خودپایی؛
- بررسی ارتقای رفتار و منش کارکنان در توسعه و تقویت فرهنگ خودحفاظتی و خودپایی؛
- ارائه الگوی نهادینه‌سازی فرهنگ خودحفاظتی و خودپایی.

۳/الف. سؤال‌های تحقیق

سؤال اصلی: راهکارهای تقویت و توسعه فرهنگ خودحفاظتی و خودپایی و نهادینه‌کردن آن در ناجا چیست؟
سؤال‌های فرعی:

- راهکارهای ارتقای معنویت کارکنان در توسعه و تقویت فرهنگ خودحفاظتی و خودپایی کدام‌اند؟
- راهکارهای ارتقای تفکر و نگرش کارکنان در توسعه و تقویت فرهنگ خودحفاظتی و خودپایی کدام‌اند؟
- راهکارهای ارتقای دانش و مهارت کارکنان در توسعه و تقویت فرهنگ خودحفاظتی و خودپایی کدام‌اند؟
- راهکارهای ارتقای رفتار و منش کارکنان در توسعه و تقویت فرهنگ خودحفاظتی و خودپایی کدام‌اند؟
- الگوی نهادینه‌سازی فرهنگ خودحفاظتی و خودپایی به چه صورت است؟

۴/الف. روش تحقیق

در این مقاله روش تحقیق به صورت اسنادی و کتابخانه‌ای است.

ب. ادبیات نظری

۱/ب. تعاریف و اصطلاح‌ها

- خودحفاظتی

خودحفاظتی را وضعیت و شرایطی گویند که یک فرد در صورت احراز آن قادر خواهد بود، خود را در برابر تهدیدها و مخاطره‌های امنیتی و حفاظتی به‌طور آگاهانه و مؤثر حفظ و صیانت نماید (بهارینیا، ۱۳۸۶: ۲۳).

بدیهی است احراز وضعیت آگاهانه و مؤثر درونی کارکنان برای حفظ و صیانت، مبتنی بر تفکر و قوه عاقله آن‌هاست. اعتقاد درونی به رعایت ضوابط امنیتی، اصلی‌ترین عامل مؤثر در ایجاد فرهنگ خودحفاظتی می‌باشد. همچنین در تعریف دیگر، خودحفاظتی وضعیتی است که کارکنان با رسیدن به آن توانمندی‌ها و قابلیت‌هایی را کسب می‌نمایند که

قادرند در مقابل وسوسه‌های درونی (نفس اماره)، تهدیدها و خطرهای بیرونی (روحی، فکری و روانی) هوشیارانه عمل نموده و تأثیر آنها را کاهش داده یا خنثی نمایند (کریمایی، ۱۳۸۹: ۵۶).

خودحفاظتی همان خودپایی امنیتی بوده؛ با این تفاوت که در خودپایی امنیتی صرفاً آسیب‌ها و تهدیدها و خطرهای امنیتی مدنظر بوده، اما در خودپایی حفاظتی به امور غیر امنیتی و شبه امنیتی نیز پرداخته می‌شود (پیش‌نویس شیوه‌نامه خودپایی امنیتی، ۱۳۹۳: ۴).

• فرهنگ خودحفاظتی

فرهنگ خودحفاظتی، به مجموعه ارزش‌ها، باورها، هنجارها و نگرش‌های حفاظتی و امنیتی اطلاق می‌شود که حفظ امنیت، اسرار و اطلاعات سازمان‌های امنیتی، نظامی، انتظامی و اطلاعاتی به آنها متکی است و رفتار خودحفاظتی را در میان اعضای آن شکل می‌دهد (چوکامی، ۱۳۹۰: ۱۹۸).

• خودنظارتی

خودنظارتی نوعی رهبری بر خود است که از آن می‌توان بر مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات و استعدادها مدیریت کرد.

• نهادینه شده

یعنی پایه‌ای و ریشه‌ای کردن یک موضوع در متن و عمق یک مجموعه (پیش‌نویس شیوه‌نامه خودپایی امنیتی، ۱۳۹۳: ۵).

• فرهنگ

مجموعه‌ای از باورها، اندیشه‌ها، تراوش‌های فکری افراد که زمینه‌ساز و تداوم‌بخش رشد و تعالی انسان و شکل‌گیری هویتی خاص برای او می‌باشد (همان).

• تفکر خودحفاظتی

تفکر خودحفاظتی، ایجاد حالتی است در درون فرد که او را به انجام وظایفش متمایل می‌سازد، بدون اینکه عامل خارجی او را تحت نظارت و پایش داشته باشد. ایجاد شرایط ایده‌آل و مطلوب خودحفاظتی مبتنی بر یک قوه تعقل و به عبارت دیگر تفکر خودحفاظتی می‌باشد. ایجاد قابلیت‌های باطنی در کارکنان به نحوی که اگر همه نظارت‌ها و پایش‌های ظاهری برداشته شود، لیکن کارکنان به موجب تفکر، باورها و اعتقادهای نهادینه شده خود

را ملزم به رعایت اصول و مقررات حفاظتی بدانند را تفکر خودحفاظتی گویند. پر واضح است عدم پذیرش اعتقادی کارکنان به رعایت موازین حفاظتی، از چالش‌های اساسی تفکر خودحفاظتی می‌باشد.

۲/ب. چرایی خودحفاظتی و خودپایی از طریق گفتمان‌سازی

۱. استناد به قرآن کریم و نهج‌البلاغه

- هر گناه و عمل زشت را در ظاهر و باطن ترک کنید که حتماً هرکس گناه کند، به زودی به کیفر آن خواهد رسید (انعام: ۱۲۰)؛
- ای کسانی که ایمان آورده‌اید! شراب و قمار و بت‌ها و ازلام (نوعی بخت‌آزمایی) پلید و از عمل شیطان است، از آن‌ها دوری کنید تا رستگار شوید! (مائده: ۹۰).
- اکثر مردم را در عهد استوار ندیدیم، بلکه بیشتر را عهدشکن و بدکار یافتیم (اعراف: ۱۰۲)؛
- امام علی(ع) در خطبه ۱۱۴ نهج‌البلاغه می‌فرماید: خداوند متعال روزی شما را تعهد نموده است و شما به عمل کردن مأمورید (بهاری‌نیا، ۱۳۸۶: ۹۲).
- برخی از فرازهای نامه ۴۵: دل‌نبستن به زرق و برق دنیا و یاد مرگ بودن؛ پاکدامنی و رستگاری؛ پیشه نمودن تقوا؛ غلبه بر نفس اماره؛ استغفار از گناه و یاد آخرت؛ تقید به وظایف شرعی و پرهیز از لغزش؛ کوشش در قانع بودن؛ درنظر داشتن مستمندان و نیازمندان؛ تأکید بر شب‌زنده‌داری؛ صبر و استقامت؛ انجام واجبات و ترک محرّمات (بهاری‌نیا، ۱۳۸۶: ۹۲).

۲. استناد به روایات اسلامی

- امام علی(ع): سزاوار است که انسان بر نفس خود چیره باشد، قلبش را مراقبت و نگهبان زبانش باشد.
- امام صادق(ع): کسی که مراقب قلبش در برابر غفلت، نفسش در برابر شهوت، عقلش در برابر جهل باشد، نام او در دفتر بیداران و آگاهان ثبت

می‌شود و آن کسی که مراقب عملش از نفوذ هواپرستی و دینش از نفوذ بدعت و مالش از آلودگی به حرام باشد، در زمره صالحان است.

- پیامبر اکرم(ص): دل‌هایتان را به مراقبت عادت دهید و زیاد بیاندیشید و عبرت بگیرید.

۳. استناد به عقل (اهمیت، ضرورت، نیاز)

- حفظ نظام: امام راحل(ره) در بحث حفظ نظام اسلامی می‌فرماید حفظ جمهوری اسلامی یک واجب عینی است که از اهم واجبات دنیاست. از نماز اهمیتش بیشتر است؛ برای اینکه حفظ اسلام است. نماز فرع اسلام است، این تکلیف برای ماست.

- حفظ سازمان: در حفظ سازمان باید سازوکارهای لازم برای مقابله با ناهنجاری‌ها و تقویت هنجارها وجود داشته باشد؛ لازمه حفظ سازمان، حفظ خود می‌باشد که مقام معظم رهبری در این باره می‌فرماید: خودتان را حفظ کنید و پاک نگه دارید تا سازمانتان پاک بماند و حفظ شود.

- حفظ خود و خانواده: حفظ خود و خانواده از اصول بدیهی زندگی اجتماعی است و عقل و شرع آن را ضروری می‌داند.

- کسی که از خود حساب کشد، سود می‌برد و آن که از خود غفلت کند، زیان می‌بیند و کسی که از خدا بترسد، ایمن باشد و کسی که عبرت آموزد، آگاهی یابد و آن که آگاهی یابد، می‌فهمد و آن که بفهمد، دانش آموخته است (نهج البلاغه، حکمت ۲۰۸).

نتیجه اینکه براساس دلایل عقلی، حفظ و صیانت از کارکنان نیروهای مسلح از تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های فردی آنان، موجب حفظ و صیانت سازمان و یگان‌های نیروهای مسلح و در نهایت حفظ حکومت اسلامی را به دنبال دارد. در واقع خودحفاظتی در کارکنان موجب حفظ سازمان و یگان خدمتی می‌شود، به دلیل اینکه سازمان و نهادها را نیروی انسانی کارآمد و هوشیار می‌تواند حفظ و صیانت نماید و تحکیم حکومت اسلامی نیز مبتنی بر خودحفاظتی نهادها و سازمان‌ها می‌باشد.

۴. استناد به تدابیر، دستورها، ضوابط و آیین‌نامه‌ها

تدابیر حضرت امام خمینی (ره):

- انسان باید چون نگهبان بیدار از خود مراقبت نماید، مبدا بار دیگر به آن ورطه‌ای فرو افتد که بنا دارد آن را ترک کند.
- تدابیر فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی):
- اگر از خود مراقبت کنیم منحرف نمی‌شویم، اگر از خود مراقبت نکنیم، وجهی کنیم و تن به شهوات و هوا بسپاریم، ایمان و عقل مغلوب می‌شود و هوا و هوس غالب می‌شود و باز هم همان انحرافی که از آن می‌ترسیدیم، ممکن است پیش آید.
- من می‌خواهم توصیه کنم در درجه اول به مراقبت از خودتان بپردازید، این مهم‌تر است، این مراقبت اساسی‌تر است. اگر نتوانید از خودتان مراقبت کنید، یقین بدانید در آن تکلیف سازمانی و اداری موفقیت کسب نخواهید کرد.
- هر مقداری که نسبت به دیگری چشم بینا دارید، دو برابرش را نسبت به خودتان داشته باشید، از خطا و گناه و تخطی و لغزش خودتان به آسانی نگذرید.
- پارسایی، پاکدامنی و عزت نفس باید در همه بخش‌های نیروی انتظامی مشاهده شود.
- تلاش کنید فضای مسلمانی در نیروی انتظامی ایجاد شود (کریمایی، ۱۳۸۹: ۱۷۵).

۳/ب. نقش ارتقای معنویت در توسعه و تقویت فرهنگ خودحفاظتی

توسعه، تعمیق و ارتقای ارزش‌ها و فضایل اخلاقی از پیش‌نیازهای مهم و اساسی برای نهادینه‌کردن خودحفاظتی در سازمان‌های امنیتی، نظامی، انتظامی و اطلاعاتی است؛ زیرا «اخلاق، ملکه نفسانی است و ملکه کیفیتی است راسخ در نفس که زوال آن بر سختی و کندی انجام می‌گیرد و موجب می‌شود که افعال متناسب با آن کیفیت نفسانی، به سهولت و بدون تأمل و مشقت صورت پذیرد» (مکارم شیرازی، ۱۳۸۱، ج ۱: ۲۴)

از نظر آیت‌الله مصباح یزدی، اخلاق، حالتی است که در نفس رسوخ داشته و موجب این شود که افعالی که متناسب با آن صفت هست، بدون احتیاج به فکر کردن و سنجیدن، از انسان صادر شود (مصباح یزدی، ۱۳۶۷: ۹).

۴/ب. ویژگی‌های خودحفاظتی معنویت‌گرا

۱. اخلاق‌مدار

در میان صفات و ویژگی‌های پیامبر(ص)، قرآن بر اخلاق آن حضرت تکیه کرده و آن را خلق عظیم خوانده است. در کتاب «میزان‌الحکمه» در این زمینه آمده است:

- حضرت علی(ع) فرمود: چه بسیارند عزیزانی که به خاطر بد اخلاقی دلیل می‌شوند و ذلیلانی که به خاطر حسن خلق عزیز می‌شوند.
- امام حسن(ع) فرمود: خوش اخلاقی سرآمد هر کار نیک است.
- پیامبر اکرم(ص) فرمود: حسن خلق به این است که اگر کامیاب شدی، راضی باشی و اگر نشدی، عصبانی نشوی.

خودحفاظتی در چارچوب صفات و سجایای اخلاقی عامل انسانی شکل می‌گیرد و معنا می‌یابد. هر قدر کرامت‌ها و فضایل اخلاقی در انسان افزایش یابد، یا انسان‌هایی از مراتب بالای سجایا و ارزش‌های والای انسانی برخوردار شوند، به همان میزان آن‌ها استعداد و آمادگی بیشتری برای درونی کردن و استحکام خودحفاظتی دارند.

۲. راست‌محوری (صداقت‌محور)

خداوند در شمردن ویژگی‌های پرهیزگاران، صداقت در گفتار و رفتار را بیان نموده است: «صابران و راستگویان و فرمانبرداران فروتن و انفاق‌کنندگان و استغفارکنندگان در سحرها هستند» (آل‌عمران: ۱۷).

خودحفاظتی پیوند محکم و ناگسستنی با موضوع ویژگی صداقت و پرهیز از دروغ‌گویی دارد. صداقت و دروغ‌گریزی، گوهر تابناک و تابلوی بی‌بدیل خودحفاظتی است که اگر در عامل انسانی تقویت و رشد یابد، زمینه را برای شکوفایی سایر ویژگی‌ها و مختصات خودحفاظتی فراهم می‌آورد. چنانچه در گفتمان اسلامی دروغ، کلید ورود به

عرصه جمیع گناهان و معاصی شمرده شده است. بنابراین دروغ‌گریزی یک ویژگی محوری است که عامل ایجاد و بقای خودحفاظتی، تلقی می‌شود.

۳. رازداری

هنگامی که خبری (و شایعه‌ای) از ایمنی یا ترس (پیروزی یا شکست) به آن‌ها (منافقان) برسد، آن را فاش ساخته و پخش می‌کنند، در حالی که اگر آن را (پیش از نشر) به پیامبر و اولیای امور خود ارجاع دهند، قطعاً آن‌ها که اهل درک و فهم و استنباط هستند، حقیقت آن را درمی‌یابند و اگر فضل و رحمت خداوند بر شما نبود، به‌جز اندکی، پیروی از شیطان می‌کردید (نساء، ۸۳).

ویژگی رازداری به‌خصوص در سازمان‌های امنیتی، نظامی، انتظامی و اطلاعاتی بیت‌الغزل و شاه‌بیت خودحفاظتی است. این مهم در گفتمان اسلامی با تأکیدهای فراوانی مطرح شده است. در این رابطه حضرت علی(ع) می‌فرمایند: پیروزی بسته به محکم‌کاری و محکم‌کاری بسته به کار انداختن اندیشه و اندیشه به نگهداری رازهاست (نهج‌البلاغه: صفحه ۱۱۱۰).

همچنین فرمودند: برملا کردن راز، مایه سقوط است (علامه مجلسی، ۱۴۰۳: ج ۷۸: ۲۲۹). از این رو، فقدان و نبود رازداری در عامل انسانی، موجب سقوط و نابودی استعداد خودحفاظتی می‌گردد؛ بنابراین برای شکوفایی و به فعلیت رساندن خودحفاظتی، باید ویژگی رازداری را در افراد مستقر کرده و مستمر نگه داشت.

۴. محاسبه‌گری

خودحفاظتی نوعی فعالیت ذهنی برای تشخیص ترجیح‌ها و محاسبه هزینه و فایده است. عامل انسانی به تناسب نوع جهان‌بینی و مبانی هستی‌شناختی، در مقام محاسبه سود و زیان خود به اتخاذ تصمیم و انتخاب مبادرت می‌ورزد. هر قدر مبنای محاسبه، آن‌جهانی و درهم‌تنیده با تقدس‌ها باشد، بر ضریب خودحفاظتی افزوده خواهد شد.

۵. باورمحور و ایمان‌پایه

باورهای اعتقادی و معرفت‌های ریشه‌دار، ارتباط عمیقی با خودحفاظتی دارند. به‌نحوی که هر قدر عامل انسانی دارای باورهای ایمانی و معرفت‌های ریشه‌داری باشد، بهتر و بیشتر می‌تواند خودحفاظتی را در خود شکوفا سازد. از این رو شناسایی و

به کارگیری چنین انسان‌هایی می‌تواند تسهیل و تسریع‌کننده روند شکل‌گیری خودحفاظتی در سازمان امنیتی، نظامی و اطلاعاتی باشد (باقری و عابدینی: ۱۱۷).



شکل ۱: ویژگی‌های خودحفاظتی معنویت‌گرا

۵/ب. پیامدهای خودحفاظتی معنویت‌مدار

۱. تقویت فرهنگ دینی و خودسازی

تقویت فرهنگ دینی موجب انسجام نظام‌های بشری و پیشگیری از پلیدی‌ها می‌شود. خودحفاظتی نیز همانند فرهنگ دینی در افراد کنش متقابل در برابر بدی‌ها ایجاد می‌کند. خودحفاظتی در کارکنان ناجا با فرهنگ دینی ارتباط مستقیم و تعاملی دارد. همان‌گونه که فرهنگ دینی آحاد مردم جامعه را از بدی‌ها بر حذر می‌دارد، خودحفاظتی نیز کارکنان را از ارتکاب تخلف‌ها و جرائم دور می‌نماید. بنابراین خودحفاظتی به دلیل صیانت مکتبی کارکنان، ارتباطی مستقیم با فرهنگ دینی دارد و خودحفاظتی تقویت‌کننده فرهنگ دینی کارکنان جامعه ناجا می‌باشد.

۲. رازداری (حفاظت گفتار)

راز در شرع عبارت است از هر چیزی که افشای آن متضمن نوعی ضرر به خود و غیر شود. به عبارت دیگر، نگهداری زبان از بیان اخبار و اطلاعات طبقه‌بندی شده سازمانی در نزد افراد غیر مجاز را رازداری گویند. حضرت علی (ع) در باب حفظ زبان و کم‌حرفی می‌فرماید: «کم سخن گفتن، ننگ‌ها را می‌پوشاند و آدمی را از لغزش حفظ می‌کند» (رحیمی، ۱۳۸۷: ۱۱۶).

نقش حفظ اسرار در اجرای مأموریت بر کسی پوشیده نیست. پر واضح است از ملاک‌های ویژه و حائز اهمیت در موفقیت هر مأموریت، حفظ اطلاعات و اسرار آن مأموریت بوده و درز و نشت اطلاعات، می‌تواند یک مأموریت نظامی یا انتظامی را با مشکل و یا شکست مواجه کند. مصادیق بسیاری از افشای اطلاعات و رعایت نکردن حفظ اسرار و شکست نیروهای نظامی و انتظامی در دست می‌باشد. یکی از پایه‌های اصلی خودحفاظتی، بحث حفاظت گفتار می‌باشد. حفاظت گفتار ارتباط بسیار پویا و نزدیکی با خودحفاظتی دارد. نهادینه‌شدن فرهنگ خودحفاظتی در ناجا، اصل رازداری در فرد فرد کارکنان را ملکه اذهان می‌نماید.

۳. مسئولیت‌پذیری

مسئولیت مراقبت از سازمان در بُعد فردی و جمعی بر عهده کارکنان می‌باشد. کارکنان مسئولیت حفظ، صیانت، مراقبت و نگهداری مجموعه سازمانی خود را به نحو احسن پذیرفته و در همه اوقات و مکان‌ها خود را مسئول می‌دانند. مسئولیت‌پذیری کارکنان موجب بالارفتن اعتماد عمومی در سازمان شده و زمانی که این ضریب اعتماد و اطمینان در کارکنان افزایش یابد، سازمان نیز مشارکت خود را با کارکنان ارتقا می‌دهد و در واقع یک ارتباط دوسویه بین مسئولیت‌پذیری کارکنان و اعتماد سازمانی به وجود می‌آید.

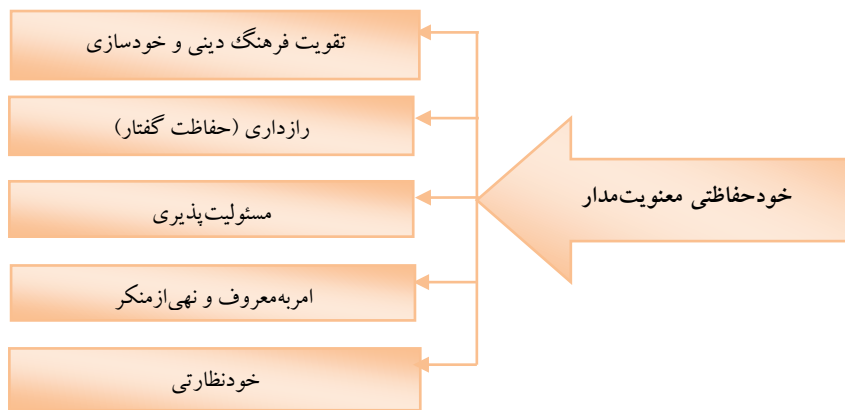
۴. امر به معروف و نهی از منکر

امر به معروف و نهی از منکر از اصول مبحث خودحفاظتی است. بر پایه آموزه‌های دینی می‌توان گفت که عامل اصلی و نگهدارنده خودحفاظتی و نهادینه نمودن فرهنگ خودحفاظتی در آحاد کارکنان، امر به معروف و نهی از منکر می‌باشد. در نظام اسلامی، موضوع پایش و نظارت صرفاً در چارچوب وظایف و اختیار مسئولان خلاصه نشده است، بلکه فرد فرد جامعه اسلامی، موظف هستند تا براساس وظیفه شرعی خود بر اعمال، رفتار، کردار و عملکرد همدیگر نظارت و پایش داشته باشند. پایش و نظارت همگانی افراد نسبت به همدیگر، از والاترین و شریف‌ترین واجبات دینی و از احکام بدیهی دین مبین اسلام محسوب می‌گردد. در حکمت ۳۷۴ نهج‌البلاغه، در باب اهمیت امر به معروف و نهی از منکر حضرت امیرالمؤمنین علی(ع) می‌فرمایند: تمام کارهای نیک و (حتی) جهاد

در راه خدا، در برابر امر به معروف و نهی از منکر، همچون قطره‌ای در برابر دریایی پهناور است.

۵. خودنظارتی

خودنظارتی حالتی است که فرد خود را در همه حالت‌ها مشمول پایش و نظارت درونی می‌داند و در برابر هرگونه لغزش و پلیدی، از خود واکنش بازدارنده‌ای نشان می‌دهد. خودنظارتی ارتباط بسیار نزدیکی با اصل خودحفاظتی دارد. خودحفاظتی بازدارندگی درونی و آگاهانه در برابر تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های امنیتی و شغلی است. خودنظارتی صیانت درونی افراد نسبت به انجام رفتار و کردار آن‌ها می‌باشد. بنابراین برای ارتباط سازنده و تعامل متقابل و نزدیک خودحفاظتی و خودنظارتی، عمل و ارتقای هرکدام از آن‌ها، دیگری را تقویت می‌نماید.



شکل ۲: خودحفاظتی معنویت‌مدار

۶/ب. نقش ارتقای تفکر و نگرش در توسعه و تقویت فرهنگ خودحفاظتی

۱. اهمیت و ضرورت تفکر خودحفاظتی

وجه متمایز انسان و سایر موجودات، قوه تفکر و تعقل است و بر همین اساس است که انسان اشرف مخلوقات نامیده شده است. رد پای تفکر را می‌توان در تمامی شئون زندگی انسان یافت. تفکر خودحفاظتی ضامن حفظ سلامت فردی کارکنان در برابر بدی‌ها، تهدیدها، آسیب‌پذیری‌ها و خطرهای بالقوه و بالفعل بوده و در نهایت موجب صیانت نیروها، سازمان‌ها و یگان‌ها را فراهم می‌آورد. تفکر خودحفاظتی موجب تعالی

امنیتی فردفرد کارکنان بوده و ارتقای این تفکر و نهادینه نمودن فرهنگ آن، تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های دشمنان را خنثی و نقش‌برآب می‌کند. تفکر خودحفاظتی مطمئن‌ترین و بهترین شیوه حفظ و پایداری و صیانت از کارکنان می‌باشد.

۲. ادله تفکر خودحفاظتی

دلایل تبیین و تدوین تفکر خودحفاظتی در اذهان و افکار کارکنان مبتنی بر دو اصل عقلی و نقلی است که به اختصار به آن می‌پردازیم:

• ادله عقلی

حفظ و صیانت از کارکنان از تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های فردی آنان، موجب حفظ و صیانت سازمان و یگان‌ها و در نهایت حفظ حکومت اسلامی را به‌دنبال دارد. در واقع تفکر خودحفاظتی در کارکنان موجب حفظ سازمان و یگان خدمتی می‌شود، به‌دلیل اینکه سازمان و نهادها را نیروی انسانی کارآمد و هوشیار می‌تواند حفظ و صیانت نماید و تحکیم حکومت اسلامی نیز مبتنی بر خودپایی نهادها و سازمان‌ها می‌باشد.

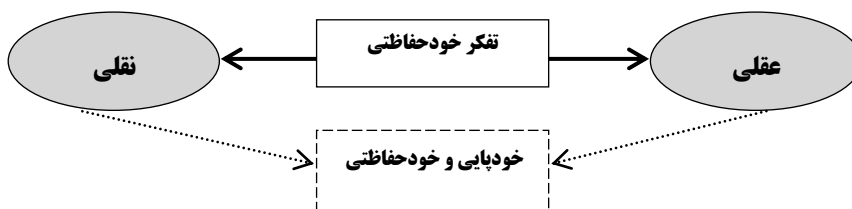
• ادله نقلی

آیات و روایات مختلفی بر اهمیت و ضرورت حفظ انسان تأکید دارد که از میان آن‌ها به موارد زیر اشاره می‌شود:

خداوند تبارک در آیه شریفه ۷۱ سوره نساء می‌فرماید: (ای کسانی که ایمان آورده‌اید [در برابر دشمن] آماده باشید [سلاح خود را بگیرید]).

در آیه شریفه ۹۵ سوره بقره، پروردگار متعال می‌فرماید: در راه خدا انفاق کنید و خود را با دست خود به هلاکت می‌فکنید و نیکی کنید؛ که خدا نیکوکاران را دوست می‌دارد.

حضرت امام خمینی (ره) در باب تربیت انسان می‌فرماید: «کوشش انبیاء و ایده بعثت در تمام قرن‌ها، تربیت این موجود (انسان) بوده است. این موجودی که عصاره همه مخلوقات است و با اصلاح او، عالم اصلاح می‌شود و با فساد او به فساد کشیده می‌شود. کوشش انبیاء از اول تا آخر این بوده است که این موجود (انسان) را به صراط مستقیم دعوت کند و راه برود؛ نه همانند هدایت و گفتن تنها. بلکه راهنمایی و الگوبودن خودشان در اعمال و در افعال و در اقوال، برای اینکه موجود را به کمالی که لایق است، برساند».



شکل ۳: تفکر خودحفاظتی

۳. ارتقای خودحفاظتی کارکنان از مسیر ارتقای نگرش

عمده‌ترین محصول تفکر حفاظتی، تغییر نگرش به موضوع‌های سازمانی است. ماکسول (۱۳۸۷) در کتاب مدیریت نگرش می‌گوید: «جهان هستی با گذر از دریچه نگاه انسان‌ها شکل می‌گیرد. دیدگاه یا نگرش انسان‌هاست که به حقایق هستی، رنگ واقعیت می‌پوشاند و دیده می‌شوند آن‌طور که آن‌ها می‌بینند. نگرش انسان مرز بین حقایق و واقعیت‌هاست».

واژه نگرش معادل‌های فارسی متعددی همانند «طرز تلقی»، «وجه نظر»، «بازخورد»، «وضع روانی»، «ایستار»، «گرایش» و «نگرش» دارد، ولی اکنون اصطلاح «نگرش» قبول عام یافته و به صورت‌های مختلف نیز تعریف شده است (آذربایجانی و دیگران، ۱۳۸۷: ۱۳۶). نگرش نشان‌دهنده اثر شناختی و عاطفی به‌جای گذاشته شده تجربه شخص از شیء یا موضوع اجتماعی مورد نگرش، و یک تمایل به پاسخ در برابر آن شیء است. نگرش، در این معنی یک مکانیسم پنهانی است که رفتار را هدایت می‌کند (کریمی، ۱۳۸۸: ۸-۵). ارتقای نگرش کارکنان، راهکارهای مختلفی دارد که در اینجا برخی از آن‌ها را مطرح

می‌کنیم:

• راهکار متقاعدسازی

هاولند و همکارانش بر این عقیده‌اند که برای تغییر نگرش و پذیرفتن نگرش جدید، لازم است: ۱. به پیام جدید توجه کنیم؛ ۲. آن را درک نماییم؛ ۳. آن را بپذیریم. توجه ما فقط به بعضی محرک‌های اطراف جلب می‌شود و فقط بعضی از آن‌ها را که مورد توجه قرار داده‌ایم، ادراک می‌کنیم و از بین ادراک‌شده‌ها نیز فقط بعضی را می‌پذیریم. براساس آنچه پذیرفته‌ایم، تغییر نگرش می‌دهیم (آذربایجانی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۶۵).

به همین ترتیب، چهار عنصر را که در بیشتر موقعیت‌های متقاعدکننده دخالت دارند، مشخص شده است. این عناصر عبارت‌اند از: ۱. منبع ارائه پیام ترغیب‌کننده (پیام‌رسان)؛ ۲. ویژگی‌های پیام؛ ۳. زمینه‌ای که پیام در آن زمینه عرضه می‌شود؛ ۴. شخصیت دریافت‌کننده پیام (کریمی، ۱۳۸۸: ۷۵).

• فراهم کردن اطلاعات جدید

گاه اطلاعات جدید می‌تواند موجب تغییر عقیده فرد نسبت به موضوع خاصی در سازمان شود.

• استفاده از ترس

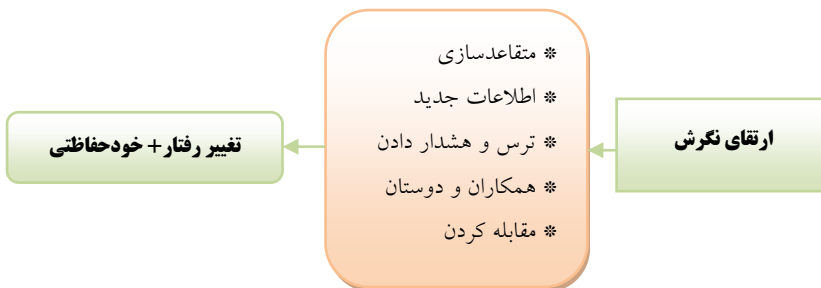
راه دیگر تغییر نگرش کارکنان سازمان، استفاده از ترس است. مطالعات نشان می‌دهد که گاهی ترس باعث می‌شود نگرش افراد تغییر پیدا کند.

• اثر دوستان و همسالان

دوستان و همسالان فرد نیز می‌توانند در تغییر نگرش او نقش مهمی داشته باشند. دلیل این اثرگذاری، آن است که هر فرد نسبت به همکاران و دوستان خود علاقه‌مند است و همین عامل، موجب اعمال نوعی پایش بر نگرش‌های او می‌گردد.

• روش مقابله کردن

یکی دیگر از روش‌های موجود برای تغییر نگرش کارکنان یک سازمان، روش یا رویکرد مقابله کردن، از عهده برآمدن یا حریف شدن است (پنجمیر، ۱۳۸۵: ۷۳-۷۰ به نقل از ساعتچی).



شکل ۴: ارتقای نگرش کارکنان یک سازمان

۷/ب. نقش ارتقای دانش و مهارت در توسعه و تقویت فرهنگ خودحفاظتی

نظریه‌پردازان بزرگ مدیریت، امروز دانش را به‌عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌های جدید و کلید پیروزی آن‌ها بیان می‌کنند. دانش عبارت از معانی (ارتباط) اطلاعات و واقعیت‌هاست که آدمی برای نتیجه‌گیری در دسترس دارد (رضائیان، ۱۳۸۳: ۱۲۲).

دانش، مجموعه‌ای از نگرش‌ها، تجربه‌ها و مراحل است که به‌صورت درست و صحیح، کنار یکدیگر قرار گرفته‌اند؛ از این‌رو راهنمای مناسبی برای افکار، رفتارها و ارتباط‌ها می‌باشد.

از نظر «ولف» دانش، اطلاعات کاربردی و سازماندهی شده برای حل مسائل است. با این دیدگاه کسب دانش را می‌توان به‌صورت حل یک مسئله در نظر گرفت. این فرایند سه مرحله کلی دارد: تشخیص درست صورت مسئله؛ انجام اقدام‌هایی برای حل مسئله؛ و به‌دست آوردن نتایج. دانش شامل یک دامنه از شکل‌ها و طرح‌های تصریحی شامل فرایندها، خط‌مشی‌ها، اسناد و اکثر طرح‌های تلویحی شامل ارزش‌ها، عقاید، عواطف، قضاوت‌ها، تمایل‌ها و تنفرها است و به‌طور کامل همه اشکال مختلف دانش را که قادر است نیروی محرکه‌ای برای عمل باشد، باید در سازمان مورد استفاده قرار گیرد (نجفی، ۱۳۸۶: ۲۲).

۸/ب. اصول خودحفاظتی دانش محور

خودحفاظتی دارای اصولی به‌شرح زیر است:

- اصل اول: شناخت و آگاهی از ابعاد، مختصات، حیطه‌بندی و آسیب‌ها و خطرهای معطوف به وظایف محوله، یکی از اصول محوری خودحفاظتی است. از این‌رو، هر قدر عامل انسانی نسبت به وظایف واگذار شده از شناخت و آگاهی بیشتری برخوردار باشد، بر ضریب خودحفاظتی او افزوده خواهد شد، زیرا به میزان افزایش شناخت و آگاهی از خطرها و آسیب‌ها، احساس مسئولیت و تعهد فرد نیز در ایفای وظایف محوله افزوده می‌شود (فخاری، ۱۳۹۰: ۱۴).
- اصل دوم: خودشناسی و معرفت به نفس می‌تواند مبانی محکم و متقنی برای الگوی خودحفاظتی دانش‌بنیان باشد. مبتنی بر این الگو، معرفت به نفس

انسانی اشعار به این موضوع دارد که انسان علاوه بر جسم، دارای نفس نیز می‌باشد؛ حقیقت انسان هم به روح و نفس او تعریف می‌شود. در میان مجموعه آگاهی‌ها، دانش‌ها و معرفت‌های انفسی، آنچه بیش از همه می‌تواند به درونی شدن خودحفاظتی مدد رساند، عبارت از خودشناسی و معرفت به نفس است. معرفت‌های آفاقی شامل دو دسته کلی معرفت‌های بنیادی و معرفت‌های کاربردی است. مهم‌ترین معرفت‌های بنیادی برای نهادینه‌کردن خودحفاظتی، معرفت به مبدأ و غایت هستی و نیز راه‌شناسی است. همچنین معرفت‌های کاربردی شامل کلیه دانش‌هایی است که موجب صلابت و ارتقای توانایی‌های عامل انسانی در مواجهه با تهدیدها و آسیب‌های محیطی می‌گردد (فخاری، ۱۳۹۰: ۱۴):

- اصل سوم: بر پایه الگوی خودحفاظتی معرفت‌محور، معرفت به خالق هستی، بیانگر این نکته است که خالق جهان هستی صرفاً به خلق جهان نپرداخته، بلکه علاوه بر آن به تدبیر و ربوبیت عالم نیز می‌پردازد؛ انسانی که خدا را «فعال ما یشاء» و دائماً شاهد و ناظر بر همه امور دانسته و خود را همواره در محضر چنین خالقی می‌بیند، منش و خلق و خوی او با انسان‌های فاقد این معرفت، به کلی متفاوت خواهد بود. حصول چنین معرفت‌هایی موجب تغییر نگرش عامل انسانی خواهد شد (همان):
- اصل چهارم: معرفت و آگاهی تام و یقینی به اوضاع و شرایط اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و بازشناسی هوشمندانه و روزآمد از تهدیدها و خطرهای امنیتی که موجب مرزبندی دوست از دشمن، حق از باطل، راه از بی‌راهه و آگاهی از ضعف‌ها و آسیب‌های جبهه خودی و شناخت توطئه‌ها و شیوه‌ها و روش‌های دشمنی می‌گردد، مبنای دیگری برای تحقق الگوی خودحفاظتی دانش‌محور است. یکی از درگاه‌های آسیب‌پذیری عامل انسانی، فقدان بصیرت و قدرت تشخیص سیره از ناسیره در ابعاد سیاسی، اجتماعی و امنیتی می‌باشد (فخاری، ۱۳۹۰: ۱۴).

۹/ب. نقش ارتقای رفتار و منش در توسعه و تقویت فرهنگ خودحفاظتی

تغییر و اصلاح رفتار^۱ عبارت است از کاربرد روش‌های تغییر رفتار برای بهبود آن از جمله تغییر دادن رفتارهای فردی و واکنش به محرک از طریق تقویت مثبت^۲ و منفی^۳ و کاهش رفتار ناسازگارانه از طریق تنبیه^۴ یا درمان.

تغییر و اصلاح رفتار براساس شرطی‌سازی کنشگر^۵ بنا نهاده شده است که به وسیله اسکینر^۶ (۱۹۹۵-۱۹۰۴) مطرح گردید. اسکینر شرطی‌سازی کنشگر را با این مفهوم مطرح کرد که رفتار می‌تواند به وسیله تقویت‌کننده‌ها یا فقدان آن‌ها شکل بگیرد (گری،^۷ ۱۹۹۸). باین‌حال به نظر می‌رسد برای اولین بار ثرن‌دایک^۸ واژه اصلاح رفتار را در سال ۱۹۱۱ به‌کار برده است که در دهه‌های ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰ ولپه^۹ آن را مورد استفاده قرار داد.

۱. راهکارهای مبتنی بر ارتقای منش (رفتار)

اساساً منش^{۱۰} به معنی خوی و همان پایه و اساس رفتار اخلاقی فرد است و خصوصیتی است که شخصیت فرد را مشخص می‌نماید؛ منش، افکار، نظریه‌های مربوط به الگوهای رفتار جمعی، اخلاق فرد یا به تعبیری خصوصیات و ویژگی‌های اخلاقی فرد یا بعد اخلاقی یا اختصاصی شخصیت است (الیاسی، ۱۳۸۳: ۵).

دسته‌ای نیز منش را پایه و اساس رفتار فرد می‌دانند و به‌طور کلی منش، پایه و اساس رفتار اخلاقی فرد را تشکیل می‌دهد. در روان‌شناسی رفتاری این اصطلاح دقیق‌تر تعریف می‌شود: «هر فعالیتی که از ارگانیزم (جاندار) سر می‌زند و به وسیله جاندار دیگر قابل مشاهده و اندازه‌گیری است» (سیف، ۱۳۸۱: ۴۱). براساس این تعریف «منش خودحفاظتی»

-
۱. Behavior modification
 ۲. positive reinforcement
 ۳. Negative reinforcement
 ۴. punishment
 ۵. operant conditioning
 ۶. B.F. Skinner
 ۷. Garry
 ۸. Thorndike
 ۹. Joseph Wolpe
 ۱۰. characterr

مُعرف شخصیت یک فرد انتظامی و شاخص میزان توجه، تعهد و تعلق او به اصول و وظایف حفاظتی و رعایت اصول آن است (ابتهاج، ۱۳۸۵: ۱۴).

• تعریف تغییر رفتار^۱

عبارت است از: ایجاد یا شکل‌دهی رفتار تازه؛ ارتقای رفتار مطلوب یا تقویت رفتار ضعیف؛ گسترش یا تعمیم یک رفتار به موقعیت‌های تازه؛ محدودیت رفتار به موقعیت‌های معین؛ کاهش یا حذف رفتار نابهنجار و نامطلوب؛ نگهداری و تداوم رفتاری که ممکن است در طول زمان ضعیف شود (سیف، ۱۳۸۱: ۳۹).

• اهمیت و ضرورت ارتقای منش

پلیس به دلیل وجود نقاط تلاقی و تماس با مردم، حضوری مؤثر میان جامعه و حاکمان دارد. عده‌ای از صاحب‌نظران، کثرت رفتاری عناصر پلیس را به خصوص در رده‌های اجرایی، علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی، تربیتی و خانوادگی کارکنان، به فقدان الگوهای رفتاری سازمان مربوط می‌دانند که موجب رفتارهای خودسرانه و تخلف تعدادی از کارکنان می‌شود. این مهم لزوم تدوین استانداردها و الگوهای رفتاری مناسب را ضرورتی اجتناب‌ناپذیر می‌سازد تا رفتار قابل قبول کارکنان در بستر آن‌ها امکان بروز یابد. تدوین و جاری‌سازی الگوها و استانداردهای رفتاری در میان کارکنان، جهت‌گیری و هدف‌گذاری نیرو را تعیین و به سازمان «مزیت رقابتی» می‌دهد که رهاورد آن، کارآمدی، تعالی و پویایی سازمان است (تاج‌الدینی، ۱۳۸۸: ۱۳).

• مراحل تغییر منش

تغییر و بهبود رفتار به صورت آنی و دفعی اتفاق نمی‌افتد، بلکه نیازمند برنامه و فعالیت‌هایی نظام‌دار و هدفمند است تا به تدریج و کم‌کم رفتار مدنظر در درون فرد، وارد، جایگزین، نهادینه و تثبیت شود. مراحل تغییر رفتار دارای مراتب تعیین رفتار آماج، بیان هدف برنامه، آماده‌کردن هدف رفتاری، انتخاب روش تغییر رفتار، انتخاب وابستگی و اجرای روش تغییر رفتار می‌باشد (سیف، ۱۳۸۱: ۷۸).

۲. شیوه‌های تغییر، اصلاح و بهبود رفتار حفاظتی

آشنایی با فنون تغییر و شیوه‌های اصلاح رفتار برای فرماندهان، رؤسا و مدیرانی که علاقه‌مند به تحقق هدف‌های سازمانی و حفاظتی با تشریک مساعی کارکنان هستند، مفید است. چهار شیوه تغییر و اصلاح و بهبود رفتار کارکنان عبارت است از: همنوایی، اجابت، اطاعت و توانمندسازی.

• همنوایی^۱

همنوایی، عبارت است از تغییر (و بهبود) در باورهای فرد، در نتیجه فشار غیر مستقیم عامل نفوذ که در مباحث پایش اجتماعی، گروه یا جامعه است (صدیق اورعی، ۱۳۸۰: ۵۷۱). همنوایی هنگامی صورت می‌گیرد که بینش و نگرش جدیدی در فرد یا گروه یا سازمان ایجاد شود. مرحله بعدی این است که این تعهد، التزام عملی را با خود به همراه داشته و به رفتار جدید (و مورد انتظار) ختم گردد، در این حالت همنوایی و تغییر مشارکتی اتفاق خواهد افتاد. همنوایی زمانی اثربخش است که به وسیله فرماندهان و مدیرانی که دارای شخصیت و قدرت فرهمند (کاریزما) هستند اعمال شود (جمعی از مؤلفان، ۱۳۸۲: ۳۷۰).

• اجابت^۲

اجابت، تغییر و بهبود در رفتار فرد است که به وسیله درخواست مستقیم دیگران ایجاد می‌شود (صدیق اورعی، ۱۳۸۰: ۵۷۳). منظور از اجابت و «مجاب‌سازی» تغییر هوشیارانه و آگاهانه عدم انجام رفتارهای خاص با استفاده از نمادهای کلامی می‌باشد (الیاسی و باصری، ۱۳۸۸: ۱۷).

• اطاعت^۳

اطاعت، نوع خاصی از اجابت و متابعت است که در واکنش به دستور مستقیم دیگران و مافوق‌ها رخ می‌دهد (جمعی از مؤلفان، ۱۳۸۲: ۳۸۴). اطاعت نوعی نفوذ اجتماعی است که در آن فرد از دستورهای دیگران پیروی می‌کند. دو عامل مهم در «اطاعت» نقش عمده ایفا می‌نمایند که عبارت‌اند از: هنجار اجتماعی و افزایش تدریجی وظیفه.

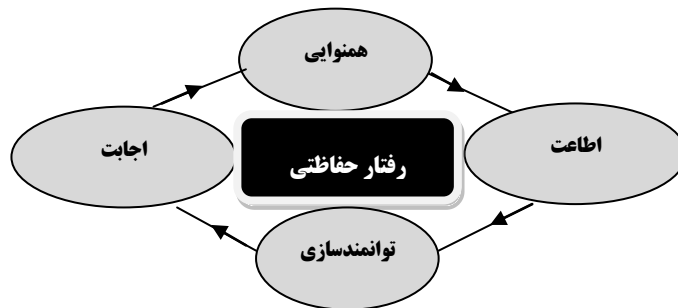
۱. Conformity

۲. Compliance

۳. obedience

• توانمندسازی^۱

توانمندسازی، به‌مثابه یک مفهوم شناختی و انگیزشی، فرایندی برای تغییر و اصلاح نگرش، رفتار و بهبود مستمر کارکنان می‌باشد. توانمندسازی پنج بُعد دارد که لازم است مدیران در توانمندسازی کارکنان و تغییر نگرش و رفتار آن‌ها به این پنج بعد توجه خاص داشته باشند: احساس شایستگی؛ احساس داشتن حق انتخاب؛ احساس مؤثر بودن؛ احساس معنی دار بودن؛ احساس داشتن اعتماد (ابطحی و عابسی، ۱۳۸۶: ۸۴).



شکل ۵: مراحل خودحفاظتی

باتوجه به فن‌های بیان شده و نتیجه به‌دست آمده در سازمان پلیس برای ایجاد رفتار خودحفاظتی هر چهار شیوه همنوایی، اجابت، اطاعت و توانمندسازی قابل اجرا می‌باشد. شیوه توانمندسازی برای کارکنان مستعد و با هدف‌گذاری تربیت فرمانده و مدیر کارایی دارد. برای مدیران عالی تکنیک همنوایی، برای مدیران میانی تکنیک همنوایی و اجابت و برای مدیران سطوح عملیاتی و سرپرستی، تکنیک اجابت و اطاعت مناسب است.

تغییر و اصلاح رفتار در روش همنوایی پیچیده و سخت بوده و زمان نسبتاً طولانی لازم دارد، ولی آثار آن پایداری و ماندگاری بیشتری دارد، اما تغییر و اصلاح رفتار در روش اطاعت تقریباً آسان‌تر و در زمان کوتاه امکان‌پذیر است؛ اگرچه ثبات و تداوم کمتری دارد. بر این اساس، مناسب‌ترین روش کوتاه و میان مدت در وضعیت فعلی ناجا تکنیک اجابت است، ولی راهبرد اساسی و زیربنایی در خودحفاظتی این است که با یک

۱ . Empowerment

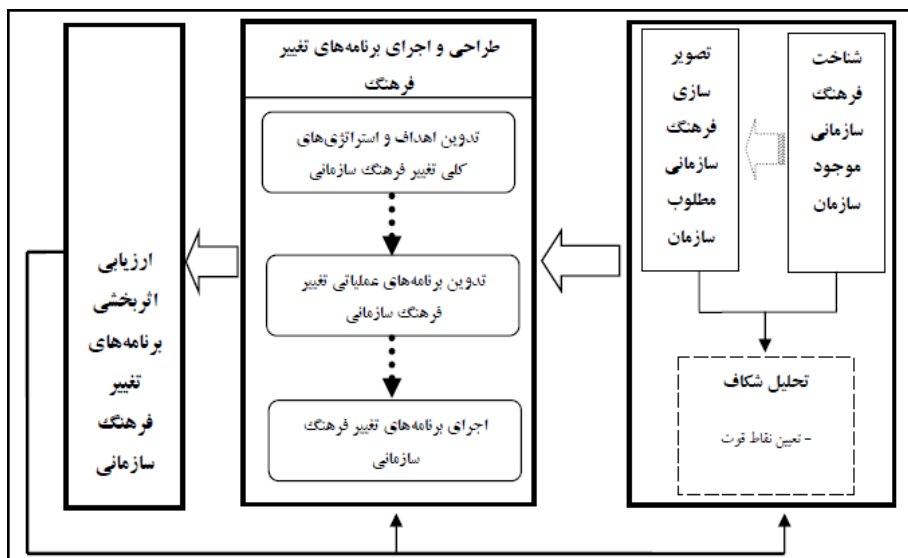
دگرگونی در فکر و ذهن نیروهای پلیس بر روی تکنیک هم‌نوایی سرمایه‌گذاری و برنامه‌ریزی شود.

۱۰/ب. الگوی نهادینه‌سازی فرهنگ خودحفاظتی

شاین (۱۹۸۴) هر فرهنگ سازمانی را دارای سه سطح می‌داند: سطح اول که سطح فوقانی فرهنگ سازمانی را تشکیل می‌دهد شامل رفتارها، علائم و نمادهای فیزیکی است؛ سطح دوم که سطح میانی فرهنگ سازمانی را تشکیل می‌دهد شامل هنجارها، باورها، ارزش‌ها و نگرش‌هاست؛ سطح سوم که سطح تحتانی فرهنگ سازمانی را تشکیل می‌دهد شامل فرضیه‌ها و اعتقادهای بنیادین و اساسی است. شناخت فرهنگ سازمانی هر چه به سطح سوم نزدیک‌تر می‌شود، مشکل‌تر و مستلزم زمان بیشتری است (شاین، ۱۹۸۴).

۱. مدیریت فرهنگ سازمانی

یک الگوی جامع در زمینه مدیریت فرهنگ سازمانی باید به‌طور هم‌زمان به چند حوزه مشخص توجه کافی داشته باشد. ویژگی فرهنگ موجود و مطلوب از مهم‌ترین ارکان مدیریت فرهنگ سازمانی است، ولی لازم است علاوه بر این ویژگی‌ها، از یک‌سو عوامل شکل‌دهنده و اثرگذار بر فرهنگ و از سوی دیگر نتایج و پیامدهای فرهنگ سازمانی نیز مورد توجه قرار گیرند. در نتیجه ضروری است تا علاوه بر شناخت فرهنگ موجود، بتوان تغییرهای مورد نیاز را در متغیرهای فرهنگ حاکم بر سازمان به‌وجود آورد تا ضمن استقرار ارزش‌ها، هنجارها و الگوی مطلوب، پیشرفت‌های مثبتی در شاخص‌های عملکرد سازمان به‌وجود آید و اثربخشی پایدار سازمان در بلندمدت تضمین شود. مجموعه این اقدام‌ها که در شکل زیر نشان داده شده است، طی فرایندی انجام می‌گیرد که می‌توان آن را فرایند مدیریت فرهنگ سازمانی نامید (رعنایی کردشولی: ۱۳۸۶).



شکل ۶: مدیریت فرهنگ سازمانی

۲. نهادینه‌سازی فرهنگ خودحفاظتی

واژه نهادینه‌سازی، یکی از واژه‌های علم جامعه‌شناسی است. نهادینه‌کردن یک امر اجتماعی، یعنی پایه‌ای و ریشه‌ای کردن آن در متن و عمق جامعه (زاهدی و دیگران، ۱۳۸۹: ۵۵).

منظور از نهادینه‌کردن خودحفاظتی در ناجا، پایه‌ای و ریشه‌ای کردن خودحفاظتی و خودپایی در وجود کارکنان ناجاست. خودحفاظتی در بستر فرهنگ توفیق‌طلبی مطرح می‌شود. بحث خودحفاظتی و چگونگی نهادینه‌کردن آن در ناجا، از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و مدیران و فرماندهان باید بکوشند تا با استفاده از راهکارهای مختلف بیان شده در حوزه‌های معنویت، دانش، بینش، رفتار و منش خودحفاظتی را در سازمان نهادینه نمایند. البته در کنار این موارد، مدیران ارشد ناجا باید مدنظر داشته باشند که در حوزه خودپایی و خودحفاظتی هر چه کارکنان به شغل و کار خود علاقه‌مندتر باشند و سازمان نیز حقوق و امکانات مناسب را برای افراد فراهم سازد، به همان نسبت افراد تمایل بیشتری برای پایش خود نشان می‌دهند.

به نظر می‌رسد فرایند نهادینه‌سازی در ناجا نیازمند رهبری توانمند است تا از طریق معرفی مزایای خودحفاظتی و برانگیختن کارکنان، بتواند موانع فرهنگی موجود در این رابطه را از میان بردارد. در این ارتباط کارکنان بایستی اطمینان یابند که: ۱. خودحفاظتی و خودپایی مهم‌ترین سرمایه صیانتی اخروی و دنیوی آنهاست؛ ۲. این روش، مطلوب‌ترین راه دستیابی به رشد و تعالی در سازمان است.

ایجاد فرهنگ خودحفاظتی در ناجا مستلزم تشویق کارکنان خودپا میان کارکنان و همکاری و بهره‌گیری مطلوب آنها برای بهبود و تقویت فرهنگ خودحفاظتی می‌باشد. اگر فرماندهان و مدیران ناجا بتوانند زمینه را برای نیاز افراد به کسب موفقیت و انگیزه توفیق‌طلبی فراهم کنند، می‌توان انتظار داشت که برای نیل به این هدف، افراد به خودپایی و خودحفاظتی بپردازند. الگو درواقع نمایشی از واقعیت یک موضوع است و از مجموعه‌ای از گزاره‌ها که به صورت منطقی در شبکه‌ای مرتبط باهم قرار گرفته و درواقع بیان‌کننده عملکرد یک تئوری در فضای حقیقی است.

در سطح ناجا که مأموریت و وظایف حساس و با اهمیتی به آنها سپرده شده است، کارکنانی وجود دارند که همگی نسبت به وظایف محوله آگاهی و آشنایی یکسان و کاملی ندارند و عملکرد آنها همگی در چارچوب تعیین‌شده نبوده و نسبت به صیانت و حفاظت از آن دارای حساسیت و مسئولیت‌پذیری یکسانی نیستند. از این رو پیاده‌سازی الگوی فرایند خودحفاظتی بایستی متناسب با وضعیت کارکنان و ویژگی‌های متفاوت آنها صورت پذیرد و قطعاً میزان دشواری و سختی پیاده‌سازی الگوی مدنظر ارتباط مستقیم با وضعیت کارکنان و ویژگی‌های متفاوت آنها خواهد داشت (شیوه‌نامه خودپایی امنیتی: ۱۳).

۳. تقویت و توسعه فرهنگ خودحفاظتی و خودپایی

باتوجه به موارد بالا قطعاً موارد دیگر نیز در خودپایی و خودحفاظتی نقش جدی و اساسی دارند که در این میان نقش رهبری و فرماندهی بسیار روشن و اثربخش می‌باشد. فرماندهان به‌عنوان مسئول حفاظت یگان در برابر کارکنان خود مسئول هستند و باید در زمینه فرهنگ خودپایی و خودحفاظتی تلاش مضاعفی نمایند. برای آنها افراد، خودپا

شوند، لازم است زمینه و فضای مناسب خودپایی در سازمان ایجاد شود. مواردی که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود، می‌توانند در این زمینه مفید واقع شوند (خیری، ۱۳۸۲: ۱):

• تلفیق هدف فرد و سازمان

وقتی که سازمان بتواند هدف سازمان و فرد را تلفیق کند، برای افراد محرک‌هایی فراهم کرده که به‌طور مستقیم آن‌ها را به پایش خود وا می‌دارند. در این نوع مدیریت حفاظتی از کارکنان و فرماندهان مشورت و اظهار نظر گرفته می‌شود؛ مدیریت حفاظتی بر مبنای هدف مبتنی بر این است که کارکنان به اتفاق فرماندهان و مدیران خود هدف‌های روشن و قابل اندازه‌گیری برای عملکرد حفاظتی خود تعیین و در طول زمان نیز با دریافت بازخورد به بررسی نتایج و اصلاح امور پردازند؛ سیستم پیشنهاد که در آن نکته‌نظرها و پیشنهادهای کارکنان از طریق مجاری از پیش مطرح می‌شوند، در صورتی که این مکانیزم به‌صورت باور اساسی سازمان باشد و به‌طور دقیق حمایت مدیر یا فرمانده را داشته باشد، آنگاه می‌توان مطمئن بود که کارکنان نتایج پیشنهادهای مناسب خود را به‌صورت اصلاح‌های اساسی در بخش‌های مدنظر می‌بینند و به همین سبب تعلق و وفاداری و هم‌هدف شدن خود را با سازمان بیشتر تجربه خواهند کرد.

• ارضای نیازهای کارکنان و رضایت شغلی

هر چقدر کارکنان به شغل و کار خود علاقه‌مند باشند و سازمان نیز حقوق و امکانات رفاهی مناسب را برای افراد فراهم سازد، به همان نسبت افراد تمایل بیشتری برای پایش خود نشان می‌دهند. برعکس، اگر حقوق پایین و امکانات رفاهی محدود باشد، سخن گفتن از پایش افراد و خودحفاظتی هیچ ثمری نخواهد داشت و یا اینکه به دنبال شغل دوم و یا رشوه‌خواری و کسب مال نامشروع خواهند بود.

• انگیزه و تشویق افراد به خودحفاظتی

اگر افراد یک سازمان انگیزه لازم را کسب نمایند، تمایل بیشتری به خودحفاظتی خواهند داشت و یک نیروی درونی آن‌ها را به سمت خودحفاظتی و خودپایی رهنمون می‌سازد. اگر فرد احساس کند از قبل خودحفاظتی و خودپایی منافی برای او و سازمان کسب خواهد کرد، انگیزه لازم برای بستر خودپایی مهیا می‌گردد.

• حس تعلق و وفاداری به سازمان

اگر کارکنان، سازمان را خانه دوم خود بدانند و آن را به عنوان سرپناه قلمداد کنند و خود را در موفقیت و شکست سازمان سهیم بدانند، این تعلق خاطر باعث خواهد شد تا آخر به سازمان وفادار شوند و در این صورت خودپایی غرورآفرین خواهد بود (خیری، ۱۳۸۲: ۱).

نتیجه گیری

یکی از بلاهای بزرگ که از دیرباز بشر را تهدید می کند و امروزه با شدت بیشتر ادامه دارد و از بزرگ ترین موانع اجرای عدالت اجتماعی است؛ این است که قوانینی که باید حافظ منافع همه طبقه ها باشد، به سود عده خاصی از نیرومندان رقم زده می شود. از این رو، کسب مال حرام است که منشأ و سرچشمه همه بلاها و فسادها می باشد. از طرفی چون نیروی انتظامی برای تعدد و تنوع مأموریت های اجتماعی و انتظامی و امنیتی که برای حفظ نظم و تأمین آسایش عمومی برعهده دارد، در هجمه و نوک پیکان این بلاها، تهدیدها و آسیب هاست، برای پاسخ پایدار به این تهدیدها و آسیب ها باید به دنبال تربیت نیروهایی باشد که خداترس و خدامحور بوده و خدا را در همه حال ناظر بر اعمال خود دانسته و بر هواهای نفسانی خود غلبه نمایند؛ این امر محقق نمی شود، مگر با خودپایی و خودنگهداری.

خودحفاظتی مسئله ای درونی و زیربنایی است و نتایج آن در دراز مدت آشکار می شود و نیاز به صبر و حوصله دارد. بنابراین باید تلاش شود تا جو سازمانی آمادگی لازم برای ایجاد فضای خودحفاظتی که در واقع نوعی خودصیانتی فردی است، مهیا شود. چنانچه بتوان وجدان کارکنان را بیدار ساخت، می توان آن ها را خودحفاظت نامید و در خیلی از هزینه های نظارتی و پایشی صرفه جویی کرده و آن ها را صرف یادگیری دانش و مهارت کارکنان و بهبود امور سازمان نمود.

خودحفاظتی زمانی اثربخشی خود را دارد که آحاد کارکنان ناجا دلایل اهمیت آن و جایگاه این موضوع را کامل درک نمایند. ارتقای خودحفاظتی نیازمند تلاش سازمانی و فردی می باشد. سازمان ها و یگان هایی در تحقق این امر، دارای وظایف و مسئولیت هایی از قبیل: ارتقای دانش، بینش و منش و... می باشند. در مقابل کارکنان نیروهای مسلح نیز

دارای وظایفی همانند: رازداری، صداقت، امر به معروف و نهی از منکر، خودسازی و ایمان می‌باشند. در سایه توجه به اعتقادات دینی و امنیتی و همچنین توجه فردی و سازمانی کارکنان و مسئولان به وظایف و مسئولیت‌های خود، تحقق فرهنگ خودحفاظتی در آحاد کارکنان فراهم می‌شود.

پیشنهادها

در خصوص نهادینه نمودن فرهنگ خودحفاظتی و ارتقای تفکر آن در اذهان و افکار جامعه نیروهای مسلح، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

۱. یکی از راهکارهای سالم‌سازی محیط سازمانی، احیای اخلاق در آن است. اخلاق در سازمان، ارتباط‌های اثربخش را به وجود می‌آورد و موجب بهره‌وری سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان، و در نهایت موجب تعالی و پیشرفت سازمان و خودپایی می‌شود؛
۲. نشر اطلاعات و تحقیقات درباره رویکرد خودپایی برای کاهش آسیب‌پذیری و تهدیدها؛
۳. ایجاد مشاوره‌های حفاظتی از طریق کارشناسان با کارکنان ناجا؛
۴. تقویت دلبستگی‌های مذهبی و تشویق افراد به شرکت در مراسم و آیین‌های مذهبی و جمعی؛
۵. ایجاد امنیت و آرامش شغلی در کارکنان با نظارت بایسته و تضييع نکردن حقوق یکدیگر توسط کارکنان؛
۶. آموزش‌ها نباید تکراری، اجباری و خسته‌کننده یا دیرفهم باشد، بلکه با متن‌های شیوا و بیانی زیبا و در صورت امکان با استفاده از فناوری‌های دیداری و آمیخته با هنر ارائه گردد؛
۷. ابزارهای نظارتی از برون به درون منتقل شده و خودپایی تقویت گردد؛
۸. شرایطی که سبب می‌شود افراد گرفتار انحراف‌ها شوند، شناسایی و به کارکنان ابلاغ شود؛

۹. انجام پژوهش و تحقیق علمی در حوزه بررسی فرهنگ خودحفاظتی موجود و فرهنگ خودحفاظتی مطلوب؛
۱۰. ایجاد مراکز مشاوره امنیتی به منظور ارائه خدمات حفاظتی به فرماندهان و کارکنان؛
۱۱. ارتقای کلاس‌های آگاهسازی با بهره‌گیری از استادان مجرب و روش‌های نوین آموزشی؛
۱۲. شناسایی و اطلاع‌رسانی مناسب و صحیح تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های شغلی به فرماندهان، مسئولان و کارکنان نیروهای مسلح؛
۱۳. نظارت مستمر و مؤثر دستگاه‌های نظارتی بر گزینش و استخدام کارکنان نیروهای مسلح؛
۱۴. ارتقای شیوه و شگرد نظارت‌ها و پایش‌های سازمانی؛
۱۵. تعامل مناسب و منطقی سازمان‌های نظارتی با فرماندهان و مسئولان به منظور ارتقای فرهنگ خودحفاظتی در آحاد کارکنان نیروهای مسلح.

منابع

- «قرآن کریم».
- «نهج البلاغه».
- ابتهاج، ابوالقاسم (۱۳۸۵)، «الگوهای رفتاری کارکنان گشت انتظامی»، تهران: معاونت آموزش ناجا.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۲)، «مدیریت عمومی»، تهران: نی.
- الیاسی، محمدحسین (۱۳۸۳)، «بررسی و تحلیل منش دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی»، تهران.
- الیاسی، محمدحسین، باصری، احمد (۱۳۸۵)، «تعالی منش و رفتار پلیس»، چاپ اول، تهران: معاونت آموزش ناجا.
- بهاری‌نیا، امان‌الله (۱۳۸۶)، «حفاظت اطلاعات رسته اداری»، چاپ اول، تهران: حدیث کوثر.
- بهاری‌نیا، امان‌الله (۱۳۸۷)، «خودپایی حفاظتی»، فصلنامه حفاظتی حفیظ، ساحفاناجا، سال اول، شماره اول، تهران.
- جمعی از مؤلفان (۱۳۸۲)، «روان‌شناسی اجتماعی»، چاپ اول، قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
- چوکامی، سیامک، عابدینی، فرامرز (۱۳۹۰)، «کالبدشکافی خودحفاظتی»، مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران.
- خدابنده‌لو، محمد (۱۳۹۰)، «بررسی شیوه‌های مؤثر ارتقاء خودپایی و خودحفاظتی کارکنان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: ساحفاناجا.
- خیری، طاهر (۱۳۸۲)، «خودکنترلی در سازمان»، فصلنامه تدبیر، شماره ۱۳۷، تهران.
- دفتر سیاستگذاری و نظارت راهبردی حفاظت اطلاعات نیروهای مسلح (۱۳۹۳)، «پیش‌نویس شیوه‌نامه خودپایی امنیتی»، تهران.
- رحیمی زاهدی، سید سعیدزاهد (۱۳۷۳)، «مبانی روش تفکر اجتماعی در اسلام»، تهران: انتشارات کلینی.
- رضائیان، علی (۱۳۷۲)، «خودمدیریتی»، دانش مدیریت، شماره ۲۲، پاییز.

- رضائیان، علی (۱۳۷۲)، «نقش ارزش‌های اسلامی در فرایند نظارت و کنترل سازمانی»، تهران: تولید دانش.
- رضائیان، علی (۱۳۸۴)، «مدیریت رفتار سازمانی»، جلد چهارم، تهران: بعثت.
- رعنائی کردشولی، حبیب‌الله (۱۳۸۶)، «مدیریت فرهنگ سازمانی؛ طراحی مدلی بر مبنای چارچوب ارزش‌های رقابتی»، فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره ۲، شماره ۶.
- سازمان عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی (۱۳۸۲)، «نیروی انتظامی در بیانات مقام معظم رهبری و فرمانده کل قوا (مدظله‌العالی)»، تهران.
- سیف، علی‌اکبر (۱۳۸۱)، «تغییر رفتار و رفتار درمانی: نظریه‌ها و روش‌ها»، تهران: دوران.
- عرب‌انصاری، مهدی (۱۳۸۶)، «تاکتیک‌های نفوذ و افزایش قدرت نظارت فرماندهان در فرایند پیشگیری» (مجموعه مقالات همایش علمی فرماندهان و مسئولیت‌های حفاظتی)، تهران.
- عرب‌انصاری، مهدی (۱۳۸۹)، «رهیافت‌های نظری تفکر خودحفاظتی»، ساحفاناجا، تهران.
- کریمایی، علی‌اعظم (۱۳۸۹)، «شیوه‌های ارتقاء خودکنترلی و خودحفاظتی در مواجهه با جرائم امنیتی و غیر امنیتی»، ساحفاناجا، فصلنامه حفیظ، سال سوم، شماره ۱۰، تهران.
- کریمایی، علی‌اعظم (۱۳۸۹)، «نقش کارکنان در پیشگیری حفاظتی؛ راهبردهای پیشگیری» جلد اول، تهران: حدیث کوثر.
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳)، «بحار الانوار»، بیروت: مؤسسه الوفاء.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴)، «تفسیر نمونه»، تهران: دارالکتاب الاسلامیه.