

## بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر در پیشگیری از وقوع جرایم کارکنان ناجا (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان مازندران)

سیدمهدی احمدی بالادهی<sup>۱</sup>، حمید سالاری<sup>۲</sup>

از صفحه ۲۷ تا صفحه ۴۹

### چکیده

**زمینه و هدف:** امروزه پیشگیری به عنوان یک راهبرد علمی و عملی و به عنوان یکی از سیاست‌های کلان و اقدام‌های اساسی در حوزه واپایش اجتماعی و رفتار سازمانی شناخته می‌شود. صیانت از کارکنان و ایجاد محیطی امن، پاک و سالم با هدف ارتقای بینش و بصیرت آنها و مهار آسیب‌پذیری از جمله وظایف ذاتی نهادهای نظارتی ناجا محسوب می‌گردد. پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر در پیشگیری از وقوع جرایم کارکنان ناجا و توسعه دانش کاربردی در زمینه پیش گفته می‌باشد.

**روش‌شناسی:** این تحقیق از نظر هدف و روش «توصیفی» از نوع «کاربردی» و از نظر شیوه اجرا «پیمایشی-همبستگی» می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان پلیس پیشگیری فرماندهی انتظامی استان مازندران و شهرستان‌های تابعه است که نمونه آماری پژوهش ۷۶ نفر بر اساس تمام شماری انتخاب شدند. داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه محقق ساخته عوامل درون سازمانی و پیشگیری از جرایم کارکنان جمع‌آوری گردید که پس از تحلیل ضریب پایایی پرسشنامه‌ها، میزان ضریب پایایی آلفای کرونباخ به ترتیب ۰.۷۸۵ و ۰.۷۴۸ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون «T» با نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

**یافته‌ها و نتیجه‌گیری:** یافته‌های پژوهش نشان داد عوامل درون سازمانی در پیشگیری از جرایم کارکنان تأثیرگذار است و عامل آگاه‌سازی و عامل الگوسازی و نمادپروری به ترتیب بیشترین و کمترین تأثیرگذاری را دارند.

**کلیدواژه‌ها:** پیشگیری، جرایم، سازمان، صیانت.

۱. نویسنده مسئول، کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه جامع علمی کاربردی [Ahmadi54@iran.ir](mailto:Ahmadi54@iran.ir).

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی دانشگاه آزاد واحد ساری [salari.1355@rayana.ir](mailto:salari.1355@rayana.ir).

## مقدمه

بی تردید از ابتدای خلقت انسان و هبوط حضرت آدم بر روی زمین تاکنون انواع جنایت‌ها، فساد و تباهی، انحراف‌ها و کجروی‌ها وجود داشته و خوشبختانه سیر تاریخ نیز نشان می‌دهد که بشر دور، همواره در فکر مقابله با جرایم و انحراف‌ها بوده و در این زمینه به نتایجی هم رسیده و به تناسب افزایش جرم و جنایت، به روش‌های پیشگیرانه روی آورده است. جوامع امروز با توجه به تجربه‌های به‌دست آمده از اعمال مکتب‌های مختلف جزایی، بیشتر به تدابیر پیشگیرانه غیر کیفری گرایش دارند؛ هر چند انواع مجازات‌ها و تدابیر تنبیهی بخش عمده‌ای از نظام‌های حقوقی و سیاست جنایی معاصر را تشکیل می‌دهد (تاج‌الدینی و باخدا، ۱۳۸۹: ۲) بدون شک نیروی انسانی مهم‌ترین و باارزش‌ترین عامل در میان عوامل و منابع مختلف در یک سازمان محسوب می‌شود که به همراه سایر عوامل و منابع، هدف‌های یک سازمان را تحقق می‌بخشد. از همین رو، امروزه پیشگیری یک راهبرد علمی و عملی و نیز یکی از سیاست‌های کلان و اقدام‌های اساسی در حوزه واپایش اجتماعی و رفتار سازمانی شناخته می‌شود. این راهبرد به تمامی اقدام‌ها و راه کارهای مستقیم و غیرمستقیم بازدارنده از وقوع جرم معطوف است و از این منظر یک سیاست پیشینی است که در برابر انواع مجازات و اقدام‌های تأمینی و تربیتی که سیاست پسینی است قرار می‌گیرد. در مرحله پیشگیری، علل و عوامل شکل‌گیری و گسترش جرم، فرایند ارتکاب و نقشه جنایی جرم، ویژگی‌های مرتکبان، جغرافیای جرم و مسائلی از این دست بررسی، تحلیل و برای مقابله با جرم تدابیر پیشگیرانه یا بازدارنده اندیشیده می‌شود (همان: ۳). پیشگیری از جرم، همواره ذهن کارشناسان و صاحب‌نظران را به سوی نگاهی عمیق و تحلیلی به عوامل وقوع جرم معطوف می‌کند. روش‌های سنتی و سلیقه‌ای هر چند به ظاهر مؤثر بوده است اما با به کارگیری رویکردهای جرم‌شناسی ضمن بررسی عمیق عوامل درون و برون سازمان می‌توان به کاهش حداکثری و مستمر جرم نائل آمد (قائمی، ۱۳۹۴). صیانت و پیشگیری از جرم، مهم‌ترین و کارآمدترین راه مبارزه با جرم محسوب می‌گردد. از سوی دیگر مبانی، نظریه‌ها و تعریف‌ها برای جرم و بزهکاری ما را به راه کارهایی برای پیشگیری از جرم و

گناه رهنمون می‌سازد (ولیدی، ۱۳۸۸). صیانت و پیشگیری، بهتر، راحت‌تر و کم‌هزینه‌تر از درمان است. همهٔ علما بر این مسئله تأکید دارند که بیشترین توان، همت و اراده را قبل از وقوع جرم باید به کار برد. صیانت از کارکنان ناجا؛ که مورد تأکید فرماندهی کل قوا (مدظله‌العالی) است، از پیش شرط‌های ضروری سالم‌سازی محیط درونی سازمان نیروی انتظامی و اجرای صحیح وظایف خطیر این نیرو در جامعه به‌شمار می‌رود؛ بنابراین، ضروری است با در پیش گرفتن تدابیر و راه کارهای پیشگیرانهٔ مناسب، نسبت به کاهش تخلف‌ها و جرایم کارکنان نیروی انتظامی اقدام کرد (ورویی، ۱۳۹۴: ۵۲). فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در این باره می‌فرماید: «پیشگیری کنید، دقت کنید، مراقبت کنید، لغزش‌ها را به موقع مانع شوید، لغزش‌ها وقتی یک‌بار اتفاق افتاد، زمینه برای لغزش‌های بعدی آماده‌تر می‌شود؛ باید کاری کنید که لغزش‌ها به وجود نیاید».

**بیان مسئله:** دیر زمانی نیست که اندیشهٔ حقوقی مبتنی بر صیانت و پیشگیری، در میان جوامع علمی و حقوقی کشورهای مختلف رواج یافته است و پیشرفت‌هایی نیز داشته‌اند؛ اما با نگاهی به آموزه‌های دینی درمی‌یابیم که آنچه از آن به‌عنوان صیانت و پیشگیری از وقوع جرم یاد می‌شود، در تاروپود پیام‌های آسمانی و رهنمودهای انبیا و اولیای الهی تنیده شده است؛ تا آنجا که می‌توان رسالت دین را رهایی انسان از تباهی، فساد و گمراهی دانست. همهٔ اندیشمندان به این نکته رسیده‌اند که پیشگیری، آسان‌تر، بهتر و کم‌هزینه‌تر از درمان است. این اهمیت به سبب هدفی است که از اجرای آن دنبال می‌شود؛ یعنی جدا از اینکه نفس این عمل نوعی عمل به معروف است و از این منظر مقدمهٔ رسیدن به هدف‌های عالی‌تری است، زمینه‌های رشد و تعالی آدمی در پرتوی پیشگیری از جرم، ظهور و نمود می‌یابد (رشادتی، ۱۳۸۷). سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به‌دلیل کثرت و تنوع وظایفی که در قبال افراد و اقشار مختلف جامعه دارد از سایر سازمان‌های دولتی و نهادهای اجتماعی متمایز است؛ به‌گونه‌ای که می‌توان گفت هیچ سازمان دولتی و نهاد اجتماعی در کشور نمی‌توان یافت که تا این حد سطح تعاملی گسترده و عمیق اجتماعی داشته باشد (مؤمنی، ۱۳۸۵: ۱۰۴). تلاش نیروی انتظامی در عرصه‌های مواجهه با مسائل اجتماعی - امنیتی و

عامل برقراری امنیت در جامعه، به‌عنوان حافظان نظم و امنیت و کانون مهم پیش‌روندگی انقلاب و نظام اسلامی و نیز با کارنامه‌ای مزین به لوح و نشان پرافتخار مجاهدان فی سبیل... از سوی فرماندهی کل قوا (مدظله‌العالی) شایسته‌ی قدردانی و تجلیل است؛ اما این سازمان به موازات ایفای مأموریت حفظ آرامش و برقراری نظم و امنیت عمومی، در قبال پیشگیری از ارتکاب جرایم و تخلف‌های کارکنان خود نیز مسئولیت دارد؛ که این موضوع با عنایت به حساسیت ویژه‌ی آن، یکی از بزرگ‌ترین دغدغه‌های مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در رفع مظاهر آسیب و تهدید از جمله آسیب اداری یا تهدیدهای اخلاقی در بخش اداری و نیروی انسانی است. از سوی دیگر، با توجه به مأموریت‌های نیروی انتظامی، کارکنان این سازمان در معرض بسیاری از آسیب‌های اجتماعی قرار می‌گیرند و برای گرفتار نشدن در ورطه‌ی این آسیب‌ها، منطقی‌ترین راه ممکن، پیشگیری و صیانت کارکنان می‌باشد که لازمه‌ی آن ارتقا و نهادینه کردن فرهنگ صیانت و پیشگیری از طریق آموزش و بیان اهمیت آن از منظر سازمان می‌باشد. با توجه به آنچه در ضرورت تحقیق گفته شد تاکنون پژوهش‌های مختلفی در قالب پایان‌نامه‌های دانشجویی و طرح‌های تحقیقاتی درباره‌ی عوامل سازمانی صیانت و پیشگیری از جرایم کارکنان ناجا و همچنین در زمینه‌ی راه‌های پیشگیری و واپایش جرایم کارکنان انجام شده است.

امروزه پذیرفتن این موضوع که برنامه‌ریزی، فعالیت و سرمایه‌گذاری در زمینه‌ی پیشگیری از وقوع جرم (پیشگیری کنشی) مقرون به‌صرفه‌تر از مجازات و اقدام‌های پس از وقوع جرم است (پیشگیری واکنشی) بر کسی پوشیده نیست. وقوع جرایم و تخلف‌ها در میان کارکنان ناجا موجب ناامنی و کاهش اعتماد مردم به ناجا و در نهایت به نظام می‌شود (کمالی رنجبر و بقایی پاقلعه، ۱۳۹۵). این پژوهش‌ها عمدتاً موردی و پراکنده بوده و تاکنون تحقیق منسجمی درباره‌ی صیانت و پیشگیری از جرم کارکنان صورت نگرفته است که این پژوهش چنین مسئله‌ای را در نظر دارد؛ بنابراین، این پژوهش به این سؤال پاسخ می‌دهد که عوامل درون سازمانی چه تأثیری در صیانت و پیشگیری از وقوع جرم در میان کارکنان ناجا دارد؟

## مروری بر ادبیات پژوهش

**مفهوم صیانت و پیشگیری:** صیانت از نظر لغوی به معنای حفظ کردن، نگاه داشتن خویشتن و نگاهداری است. صیانت مفهوم عامی است که در دین مبین اسلام به آن اهتمام ویژه‌ای شده و در تمامی احکام مدنظر بوده است و شاید بهترین واژه‌ای که بتواند معنای صیانت را برساند کلمه تقواست. صیانت نوعی پادتن است که فرد به واسطه آن، نفس خود را مصون می‌کند و آینه دل خود را به وسیله آن جلا می‌بخشد. به دیگر سخن، صیانت یا ملاحظه‌های صیانتی به مجموعه اقدام‌هایی اطلاق می‌شود که به منظور حفظ و نگهداری سازمان و کارکنان ناجا در برابر تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها صورت می‌پذیرد (عرب‌انصاری، ۱۳۹۰). صیانت و پیشگیری واژه‌ای است که دارای معانی متعددی است؛ به عنوان مثال: مانع شدن امری است کلی که از راه‌های مختلف آموزش، وضع قوانین و مقررات، اعمال قانون و رفتارهای مناسب اخلاقی، معنوی، تربیتی و نظارتی انجام می‌گیرد. رسالت دین، رهایی انسان‌ها از تباهی و فساد است؛ بنابراین، پیشوایان دینی از آن هیچ دریغ نکردند. پیشگیری اقدامی پیشگیرانه تلقی می‌شود که هدف اصلی آن تضمین پیشگیری از بزهکاری یا انحراف‌های جرم‌گونه باشد؛ یعنی اقدام مؤثر علیه عوامل یا فرایندهایی که در بروز بزهکاری و انحراف نقش تعیین‌کننده و قاطع ایفا می‌کنند. تدابیر یا اقدام‌های پیشگیرانه، جنبه مهمی دارد؛ یعنی مخاطب آن، کل جمعیت یا گروه یا بخش معینی از آن است. در واقع زمانی که هدف، اجتناب از انتخاب رفتارهای مجرمانه یا منحرفانه است، اقدام‌ها یا تدابیری پیشگیرانه خوانده می‌شود که قبل از ارتکاب اعمال بزهکارانه یا کجروانه (نه بعد از آن) اعمال شوند. اگر پیشگیری شامل اعمال تدابیر یا اقدام‌های قبل از ارتکاب هر جرم کیفری یا پیش از انتخاب هر رفتار منحرفانه است، در آن صورت این تدابیر یا اقدام‌ها نمی‌توانند به طور مستقیم قهرآمیز و سرکوبگر باشند؛ زیرا اعمال سرکوبی کیفری مستلزم آن است که جرمی در قبل ارتکاب یافته باشد (گسن، ۲۰۰۵). همچنین پیشگیری به معنای حفظ کردن، نگاه داشتن و نگاهداری است و به مجموعه اقدام‌هایی اطلاق می‌شود که هدف آن حفظ سرمایه‌های انسانی سازمان با تقویت عنصر بازدارندگی درونی از طریق

ترویج فرهنگ صحت عمل، ارشاد و آگاه‌سازی کارکنان است و در تعریفی دیگر، به مجموعه اقدام‌ها، سیاست‌ها و تدابیری گفته می‌شود که به منظور حفظ و نگهداری سازمان و کارکنان ناجا در برابر تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها صورت می‌پذیرد (دستور کار اجرایی آیین‌نامه تشویق فرماندهان، رؤسا و مدیران در زمینه کاهش جرایم و تخلف‌ها، ۱۳۹۳).

**اهمیت و ضرورت صیانت و پیشگیری در اسلام:** قرآن کریم با طراحی یک سیاست فراگیر، با همه این مراحل و عوامل به مبارزه برخاسته است و با پیشگیری اصلاحی، تعلیم و تربیت فردی و اجتماعی بر اساس آموزه‌های وحیانی و تقویت جنبه‌های معنوی و رفع فقر و ایجاد تعهدات مذهبی و حل مشکلات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، درصدد تأثیرگذاری در مرحله تصمیم‌گیری افراد است تا آنان با اتخاذ تصمیم‌های غلط و ناروا وارد دنیای جرم و جنایت و خلافتکاری نشوند (منصوری، ۱۳۹۲: ۱۱۴).

پیشگیری از وقوع جرم و اصلاح و درمان، با استفاده از تدابیر پیشگیرانه و اقدام‌های تأمینی و تربیتی در اسلام، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ اعمال و جرایمی که منافع و مصالح فردی و اجتماعی را تهدید می‌کنند در اسلام حرام هستند؛ همچنین تأکید بر اعمال مجازات و بلکه تسریع در اجرای آنها در همین دنیا و موکول نمودن آن به عالم آخرت، خود نشان از توجه اسلام به آثار و نتایج مجازات در حیات اجتماعی و زندگی مادی انسان‌ها دارد؛ زیرا اگر هدف از اعمال کیفر، تنها مجازات و تنبیه مجرم باشد، این امر به صورت کامل‌تر در عالم دیگر قابل تحقق است؛ بنابراین باید گفت در کنار تحقق این هدف، هدف‌های دیگری که مربوط به حیات مادی و این جهانی انسان‌ها است نیز مورد نظر خداوند بوده است و مجازات انسان‌های خلافتکار و مجرم کارکرد دیگری غیر از تحقق عدالت کیفری نیز برعهده دارد. در نظام کیفری اسلام مانند سایر نظام‌های کیفری، یکی از هدف‌های مهم، بازداشتن انسان‌ها از ارتکاب جرم و تکرار آن است (کمالی رنجبر و بقائی پاقلعه، ۱۳۹۵).

**اقدام‌های صیانتی:** تحقق هدف صیانتی و مراقبت از کارکنان، نیازمند برنامه‌ریزی و اجرای فعالیت‌های صیانتی است. هر یک از اقدام‌های تعریف شده، وزن و سهم خاصی در صیانت از کارکنان دارد و نقش خود را ایفا می‌نمایند. مجموعه این اقدام‌ها، رویکرد

ایجابی و مثبت دارند و به افزایش دانش، بینش، تعدیل رفتار و هویت‌دهی به کارکنان کمک می‌کنند و نهایت در هم‌گرایی و هم‌سویی فکری و عملی کارکنان مؤثر هستند. برخی اقدام‌های صیانتی به قرار زیر است:

- **آگاه‌سازی:** آموزش تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری و به‌منظور ایجاد تغییرهای نسبتاً پایدار در فرد تا او را قادر به انجام کار و بهبودی توانایی‌ها، مهارت‌ها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی نماید؛ بنابراین آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با همکاران است (ابطحی، ۱۳۶۸ به نقل از سیدجوادین، ۱۳۸۱: ۴۳۴).

- آگاه‌سازی به سلسله اقدام‌هایی گفته می‌شود که به پیشگیری و کاهش زمینه‌های بروز، رشد و تقویت پدیده‌های نامطلوب در عرصه‌های مختلف نظامی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و... منجر و آثار مفید آن در سطح اجتماع متبلور و سبب حفظ یکپارچگی و تضمین سلامت آن می‌گردد. آموزش و آگاه‌سازی، نقش مهمی در کاهش تخلف‌ها و جرایم کارکنان نیروی انتظامی ایفا می‌کند و در اجرای برنامه‌های آگاه‌سازی کارکنان، فرماندهان و مدیران این سازمان نقش اساسی دارند. برگزاری کلاس‌های آگاه‌سازی یکی از راه‌های صیانت و پیشگیری از جرایم کارکنان محسوب می‌شود. در جلسه‌های آگاه‌سازی با ترسیم دورنمایی از عواقب کیفی جرایم، هشدارها و تذکرات لازم به تمامی کارکنان براساس مواد قانونی داده می‌شود. در این باره جزوه‌های آگاه‌سازی کارکنان در مسائل مبتلابه تهیه و به تمامی رده‌ها برای تدریس ارسال می‌شود. جمع‌بندی نهایی نشانگر آن است که کلاس‌های آگاه‌سازی بازخورد مثبتی داشته است (تاج‌الدینی و باخدا، ۱۳۸۹: ۷۷)؛

- **فیلم:** استفاده از هنر (نظیر نمایش فیلم) برای انتقال پیام و ارائه الگوهای رفتاری و کلامی از بهترین روش‌های آموزش و آگاه‌سازی است. در خصوص پیشگیری از جرایمی مانند: ارتشا، اخاذی، مواد مخدر، فرار متهم حین بدرقه و... فیلم‌هایی تهیه و برای کارکنان نمایش داده می‌شود که نتایج حاصل از پخش آنها بسیار رضایت‌بخش و امیدوارکننده است و نشان می‌دهد که فیلم‌های مزبور مورد توجه کارکنان قرار می‌گیرد؛

- **توجیه و ارشاد:** کارکنان ناجا به سبب تنوع و گسترهٔ مأموریت‌ها از یک‌سو و تعدد و تکثر نقاط تماس و تلاقی با مخاطبان و مراجعان از سوی دیگر، همواره در معرض تهدیدها و آسیب‌های مختلف قرار دارند از آنجا که تهدیدهای مربوط، در یک لحظه و به‌طور آنی صورت نمی‌گیرد؛ بلکه فرد طی فرایندی و به‌تدریج و در مسیر جرم قرار می‌گیرد، لذا شناخت روند مذکور و توجیه و ارشاد به هنگام، می‌تواند در پیشگیری از وقوع جرم مؤثر باشد. البته توجیه و ارشاد مؤثر به متغیرهای زیادی وابسته است؛ از جمله شخصیت و روحیات ارشاد شونده و ارشاد کننده، روش توجیه و ارشاد، نحوهٔ ورود به موضوع، محل توجیه و ارشاد، سمت ارشاد کننده و... (همان، ۱۳۸۹: ۷۸)؛
  - **الگوسازی:** یکی از روش‌های تربیت و پرورش کارکنان، الگوسازی است. بر مبنای این روش، کارکنانی که دارای صحت عمل هستند در مقاطع مختلف مورد شناسایی قرار می‌گیرند و در تجمع‌ها، مناسبت‌ها و مراسم عمومی به سایر کارکنان معرفی می‌شوند. این اقدام نوعی نمادسازی و تقویت مثبت تلقی می‌شود تا بتواند زمینهٔ تأسی و پیروی دیگر کارکنان را فراهم سازد؛
  - **تشویق کارکنان درستکار:** تشویق کارکنان درستکار به منظور توسعهٔ معروف و ارج‌گذاری به درستکاری آنان، از اصول صیانتی است که بر اساس دستور کار تشویق و تنبیه در سازمان اعمال می‌شود و تشویق‌های مادی و معنوی را در برمی‌گیرد (همان، ۱۳۹۳).
- راه کارهای نهادینه کردن صیانت و پیشگیری در بین کارکنان ناجا**
- **شناخت جرایم و تخلف‌های شایع و علل و عوامل وقوع آن:** پیشگیری از وقوع جرم مستلزم شناخت خود جرم است؛
  - **آسیب‌شناسی مشاغل کارکنان:** یکی از عمده‌ترین مسائل و مشکلات مشاغل کارکنان، تهدیدهای اخلاقی از قبیل: نقض قوانین، کندکاری یا کوتاهی در انجام وظایف در قبال ارباب رجوع و... است؛
  - **تربیت دینی کارکنان:** هر چه ایمان تقویت شود، توان پیشگیری از گناه افزایش می‌یابد؛



- **تقویت صیانت نفس:** راه‌های تقویت صیانت نفس عبارتند از: دوری از گناهان، دوری جستن از وابستگی به دنیا، عفت اعضای بدن شامل: عفت گوش، زبان، دست، پا، شکم، عفت جنسی و...، روزه، ازدواج، تقویت حیا، عبرت گرفتن، انتخاب دوستان خردمند، جهاد اکبر و...؛
- **آموزش مهارت‌های حرفه‌ای:** به‌روز بودن علم پلیس و تقویت بینش پلیس از جمله راهکارهای ضروری در صیانت کارکنان است؛
- **تأمین نیازهای کارکنان:** از جمله عوامل مؤثر در صیانت و پیشگیری از جرم رضایت شغلی، عدالت سازمانی، انگیزه شغلی و... است؛
- **انتخاب فرماندهان و مدیران شایسته برای الگوسازی:** قرآن کریم در آیه‌های متعدد با ذکر قصه‌هایی عبرت‌آمیز که هر کدام می‌تواند الگو و نمونه‌های پرورشی مناسبی باشد، انسان را به تفکر واداشته تا با انتخاب الگوهای شایسته، به‌سوی رستگاری و سعادت گام بردارد؛
- **نظارت و واپایش:** نظارت و واپایش یکی از مسائل مهم در نهادینه کردن صیانت و پیشگیری در میان کارکنان ناجا است که باید به آن توجه بیشتری شود. بالاترین سطح نظارت و واپایش در جهان هستی، نظارت عالی خداوند سبحان است که تمام اعمال، حرکات و سکانات را به‌دقت ثبت، ضبط و رسیدگی می‌کند (کوشافر و همکاران، ۱۳۹۳).
- **پیشینه تحقیق:** کمالی رنجبر و بقائی پاقلعه (۱۳۹۵) در پژوهشی به نقش کلاس‌های آگاه‌سازی در پیشگیری از جرایم کارکنان (مورد مطالعه فرماندهی انتظامی استان خراسان شمالی) پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که برگزاری کلاس آگاه‌سازی در پیشگیری از جرایم کارکنان بیش از حد متوسط مؤثر است.
- **کشفی (۱۳۹۴)** در تحقیقی به بررسی صیانت از کارکنان ناجا مبتنی بر آموزه‌های دینی پرداخته است. یافته‌های حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که توسل و اتکای کارکنان به آموزه‌های دینی و قرآنی، مانع پیشرفت آسیب‌ها و تهدیدها می‌شود و این امر، نقش مهمی در

پیشگیری از ارتکاب تخلف و بزهکاری دارد. بر مبنای نتایج این پژوهش، سه عامل فردی، اجتماعی و سازمانی از قبیل: ایمان، عمل صالح، خودشناسی، اخلاص، صبر، ارشاد و راهنمایی، عدالت اجتماعی، اجرای قوانین الهی، خانواده سالم، عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی دینی و نظم و انضباط، نقش بسزایی در صیانت و پیشگیری از آسیب‌ها و تهدیدها دارند.

نیکزاد (۱۳۹۴) در تحقیقی به اولویت‌بندی عوامل سازمانی مؤثر بر صیانت کارکنان ناجا پرداخته است. یافته‌ها نشان می‌دهد در میان عوامل سازمانی، بعد توجیه و ارشاد کارکنان در اولویت اول و بعد جلسه‌های آگاه‌سازی در اولویت دوم قرار دارد.

ورویی (۱۳۹۴) در تحقیقی به نقش نظارت سازمانی در پیشگیری از جرایم و تخلف‌های کارکنان نیروی انتظامی پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که هر چند نظارت سازمانی در انواع تدابیر پیشگیرانه از جرایم و تخلف‌های کارکنان نیروی انتظامی نقش دارد؛ اما این نقش در انواع تدابیر پیشگیرانه از جرم یکسان نیست و بر اساس نوع تدابیر پیشگیرانه، متفاوت و به ترتیب اولویت به این شرح است: پیشگیری از نوع سوم (ناظر بر کارکنان دارای سابقه) و پیشگیری نوع دوم (ناظر بر کارکنان در معرض خطر).

عصاریان و جراحی‌دربان (۱۳۹۲) در پژوهشی به صیانت و پیشگیری از جرم و گناه از منظر قرآن کریم و راه‌های نهادینه کردن آن در میان کارکنان پلیس پرداخته‌اند. یافته‌ها و نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که صیانت قرآنی نظر به پیشرفت و تعالی انسان‌ها دارد و راهنمایی‌های قرآن با هدف جلوگیری از سقوط انسان به ورطه انحراف و جرم است و به همین دلیل خدای متعال در قرآن کریم با شیوه‌های مختلفی پیام قرآن را که شفا، رحمت، موعظه و هدایت برای مؤمنان و خسران برای زیانکاران است به انسان‌ها ابلاغ می‌کند.

توسلی و مینایی‌راد (۱۳۸۷) در تحقیقی به راه کارهای صیانت و پیشگیری کارکنان ناجا در مقابل تهدیدها و آسیب‌ها پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق برای حل مشکلات خاص سازمانی قابل بهره‌برداری است؛ زیرا با بهره‌گیری از تحلیل آماری و اولویت‌بندی گویه‌ها، به بررسی اهمیت و ترتیب اولویت هر یک از ابعاد و شاخص‌های مؤثر سازمانی پرداخته

است. یافته‌ها نشان می‌دهد در میان عوامل سازمانی، توجیه و ارشاد کارکنان در اولویت اول و جلسه‌های آگاه‌سازی در اولویت دوم قرار دارد.

وروایی (۱۳۸۷) در پژوهش خود به بررسی نقش فرماندهان و مدیران در راهبرد سازمانی صیانت از کارکنان پرداخته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که فرماندهان و مدیران ناجا در راستای راهبرد صیانت از کارکنان در هر یک از سه حوزه تهدیدهای خاص، به تفکیک تدابیر و اقدام‌هایی را باید انجام دهند:

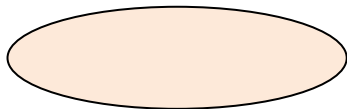
- در مقابل تهدیدهای اخلاقی: تسهیل ازدواج کارکنان مجرد سازمان، استفاده از پلیس زن در مأموریت‌های مرتبط با زنان، کاهش دسترسی کارکنان به اقلام منکراتی، اصلاح ساختار اعزام کارکنان به مأموریت‌های طولانی مدت، رفع کمبود بازداشتگاه‌های ویژه زنان و سرعت بخشیدن در رسیدگی به امور زنان در یگان‌های انتظامی؛

- در مقابل تهدیدهای سیاسی و امنیت: آموزش و هدایت سیاسی کارکنان، آگاه‌سازی کارکنان نسبت به شگردهای مختلف دشمنان در به دام انداختن کارکنان و افزایش سطح تعلق و تعهد سازمانی؛

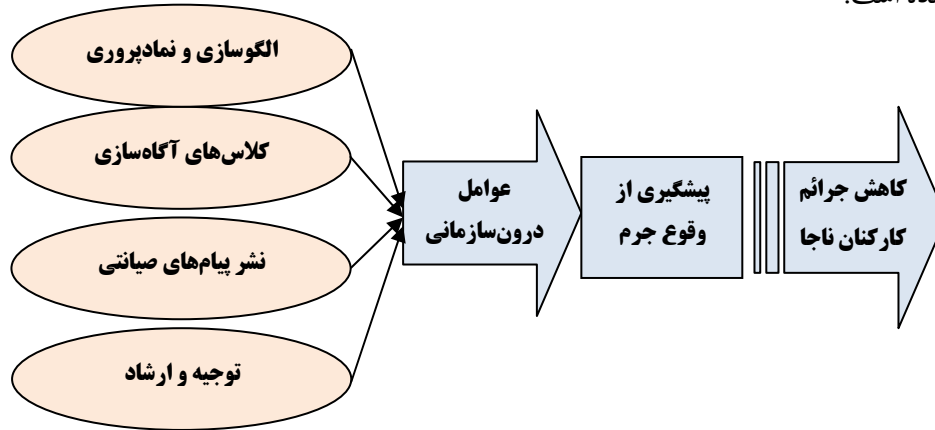
- در مقابل تهدیدهای مالی: بهبود وضعیت معیشتی کارکنان، تقویت رضایت شغلی در میان کارکنان و تقویت عدالت سازمانی و احساس عدالت در میان کارکنان.

با توجه به نتایج پیشنهادی پژوهش، می‌توان چنین گفت که نیروی انتظامی به‌عنوان مسئول حفظ نظم و برقراری امنیت عمومی، عضوی از جامعه به‌شمار می‌آید و نیازمند توجه بیشتر به امر پیشگیری از ارتکاب جرایم و تخلف‌های کارکنان خود است که این موضوع با عنایت به حساسیت خاص آن، از بزرگ‌ترین دغدغه‌های فرماندهان و مدیران ارشد و مبادی نظارتی سازمان محسوب می‌گردد؛ لذا به دلیل هزینه‌دار بودن جرایم کارکنان (چه از نظر مادی و چه از نظر معنوی) بهترین و کم‌هزینه‌ترین راه، پیشگیری محسوب می‌گردد.

**مدل مفهومی تحقیق:** اکنون با جمع‌بندی نظریه‌ها و یافته‌های پژوهش تجربی اشاره شده، می‌توان مدل نظری را ارائه کرد. مبانی نظری پژوهش الگوی مفهومی مبتنی بر روابط



تئوریک میان عوامل و متغیرهای اثرگذار بر موضوع که برگرفته از ادبیات پژوهش است، عبارتند از: عوامل درون سازمانی و پیشگیری از وقوع جرم کارکنان. عوامل درون سازمانی شامل چهار مؤلفه (الگوسازی و نمادپروری، کلاس‌های آگاه‌سازی، تهیه و نشر پیام‌های صیانتی و توجیه و ارشاد) و پیشگیری از وقوع جرم که فرضیه‌ها هم بر این اساس تنظیم شده است.



نمودار شماره ۱- الگوی مفهومی پژوهش

## هدف‌های تحقیق

**هدف اصلی:** بررسی میزان تأثیر عوامل درون سازمانی در پیشگیری از جرایم کارکنان ناجا.

### هدف‌های فرعی

- بررسی میزان تأثیر الگوسازی و نمادپروری در پیشگیری از جرایم کارکنان ناجا؛
- بررسی میزان تأثیر کلاس‌های آگاه‌سازی در پیشگیری از جرایم کارکنان ناجا؛
- بررسی میزان تأثیر تهیه و نشر پیام‌های صیانتی در پیشگیری از جرایم کارکنان ناجا؛
- بررسی میزان تأثیر توجیه و ارشاد در پیشگیری از جرایم کارکنان ناجا.

## فرضیه‌های تحقیق

**فرضیه اصلی:** عوامل درون‌سازمانی در پیشگیری از جرایم کارکنان ناجا اثرگذار است.

### فرضیه‌های فرعی

- الگوسازی و نمادپروری در پیشگیری از جرایم کارکنان ناجا اثرگذار است؛

- کلاس‌های آگاه‌سازی در پیشگیری از جرایم کارکنان ناجا اثرگذار است؛
- تهیه و نشر پیام‌های صیانتی در پیشگیری از جرایم کارکنان ناجا اثرگذار است؛
- توجیه و ارشاد صیانتی در پیشگیری از جرایم کارکنان ناجا اثرگذار است.

### روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر بر مبنای نتیجه یا دستاورد تحقیق از نوع «کاربردی» است؛ زیرا هدف از پژوهش حاضر توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص و هدف نهایی آن، حل مشکلات خاص درون سازمانی است. از این رو، این پژوهش بر مبنای هدف‌های تحقیق از نوع «توصیفی-همبستگی» محسوب می‌گردد. در این پژوهش به بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر در صیانت و پیشگیری از جرایم کارکنان ناجا پرداخته و وجود یا عدم وجود یک رابطه مثبت و معنادار میان این دو متغیر بررسی شده است. جامعه آماری در این تحقیق شامل کارکنان پلیس پیشگیری فرماندهی انتظامی استان مازندران و شهرستان‌های تابعه شرکت کننده در یک دوره که دارای تحصیلات فوق دیپلم و بالاتر بوده‌اند است. برای انتخاب نمونه آماری، از فرمول تمام‌شماری استفاده شده که تعداد ۷۶ نفر است. در این پژوهش، داده‌های ثانویه از طریق روش کتابخانه‌ای شامل: مطالعه کتاب‌ها، نشریه‌ها، مقاله‌ها، پایان‌نامه‌ها و دیگر اسناد و منابع، جمع‌آوری شده است. همچنین برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است؛ پرسشنامه محقق ساخته عوامل درون‌سازمانی با ۲۰ سؤال و پرسشنامه محقق ساخته صیانت و پیشگیری از جرایم کارکنان با ۱۷ سؤال و با طیف اندازه‌گیری «لیکرت» تنظیم شده است.

مقصود از پایایی یا اعتبار یک وسیله اندازه‌گیری، آن است که بینیم اگر خصیصه مورد سنجش را با همان وسیله، تحت شرایط مشابه دوباره اندازه بگیریم، نتایج حاصل تا چه حد مشابه، دقیق و قابل اعتماد است. برای تعیین پایایی مکرر پرسشنامه نیز از نرم‌افزار SPSS استفاده شد که ضریب آلفای کرونباخ به شرح جدول شماره ۱ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بالای پرسشنامه است. در این پژوهش متغیر وابسته یا ملاک «صیانت و پیشگیری از جرایم کارکنان» است. متغیر مستقل یک ویژگی از محیط فیزیکی یا اجتماعی است که بعد

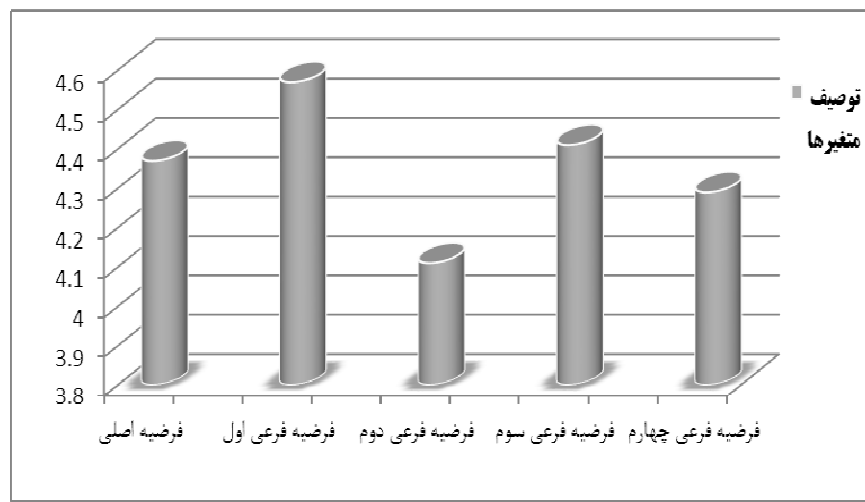
از انتخاب، دخالت یا دستکاری محقق مقادیری را می‌پذیرد تا اثرش بر متغیر دیگر مشاهده شود (دلاور، ۱۳۸۷). متغیر مستقل یا پیش‌بینی این پژوهش، عوامل درون سازمانی است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، ابتدا آمار توصیفی که به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق شامل جنسیت، وضعیت تأهل، سن، میزان تحصیلات و سابقه کار می‌پردازد، مورد بررسی قرار می‌گیرد. سپس نتایج آمار تحلیلی و استنباطی ارائه می‌شود. در آمار تحلیلی این پژوهش، به منظور بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر در صیانت و پیشگیری از جرایم کارکنان، از آزمون «تی» استفاده شده است.

جدول شماره ۱ - جدول آلفای کرونباخ

مؤلفه	تعداد سؤال‌ها	آلفای کرونباخ
عوامل درون سازمانی	۲۰	۰.۷۸۵
پیشگیری از جرم کارکنان	۱۷	۰.۷۴۸

جدول ۲ - توصیف متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	کمترین	بیشترین	میانگین پاسخ‌ها	انحراف معیار
تأثیر عوامل درون سازمانی در پیشگیری از جرایم کارکنان	۴/۲۲	۵	۴/۳۷	۰/۱۱
تأثیر الگوسازی در پیشگیری از جرایم کارکنان ناجا	۴/۳۳	۵	۴/۱۲	۰/۱۵
تأثیر کلاس‌های آگاه‌سازی در پیشگیری از جرایم کارکنان	۴/۰۰	۵	۴/۵۷	۰/۲۲
تأثیر پیام‌های صیانتی در پیشگیری از جرایم کارکنان	۴/۳۳	۵	۴/۴۳	۰/۱۴
تأثیر توجیه و ارشاد در پیشگیری از جرایم کارکنان	۴/۲۹	۵	۴/۲۹	۰/۱۰



نمودار شماره ۲ - نمودار ستونی میانگین متغیرهای تحقیق

با توجه به اینکه رتبه پاسخ‌ها در پرسشنامه (لیکرت) بین ۱ تا ۵ است؛ بنابراین میانگین نظری پاسخ‌ها نیز برابر با ۳ می‌باشد. در جدول و نمودار بالا مشاهده می‌شود که میانگین نمره نظری آزمودنی‌ها در مورد هر یک از موارد فوق بالاتر از مقدار متوسط ۳ است که نشان دهنده مثبت بودن نظریات آزمودنی‌ها از لحاظ توصیفی نسبت به عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر پیشگیری از جرم می‌باشد.

### توصیف داده‌ها

تحلیل توصیفی داده‌های تحقیق بر حسب ویژگی‌های شخصی پاسخ‌دهندگان در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول شماره ۳- توصیف داده‌ها بر حسب ویژگی‌های شخصی پاسخ‌دهندگان

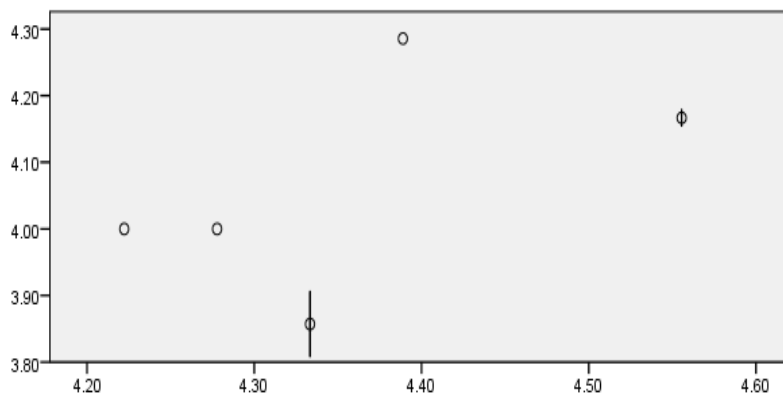
ویژگی‌های پاسخگویان	سابقه کار				جنسیت	
	۲۰-۳۰	۱۵-۲۰	۱۰-۱۵	۱-۱۰	زن	مرد
فراوانی	۱۸	۲۵	۲۱	۱۲	۳	۷۳
درصد	۲۳.۶۸	۳۲.۲۹	۲۷.۶۳	۱۵.۷۹	۳.۹۵	۹۶.۰۵

براساس جدول شماره ۳، ۷۳ نفر از کارکنان را آقایان و ۳ نفر را خانم‌ها تشکیل داده‌اند.

**آزمون استنباطی:** در این بخش به بررسی فرضیه‌ها و الگوی تحقیق می‌پردازیم. در ابتدا هریک از فرضیه‌های تحقیق را مطرح و آمارهای لازم را بررسی خواهیم کرد.  
**فرضیه اصلی:** عوامل درون سازمانی در صیانت و پیشگیری از جرایم کارکنان اثرگذار است.

جدول شماره ۴ - آزمون تی فرضیه اصلی

تعداد آزمودنی‌ها	میانگین پاسخ‌ها	انحراف معیار	مقدار t	درجه آزادی	Sig (سطح معناداری)
۷۶	۴/۳۷	۰/۱۱	۱۰۷/۷	۷۵	۰/۰۰۰



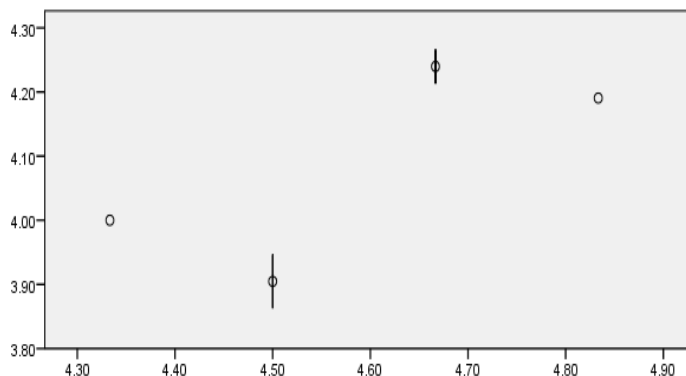
نمودار شماره ۳ - نمودار فرضیه اصلی

براساس جدول شماره ۴، مقدار Sig (سطح معناداری) از سطح ۰.۰۵ کمتر است، همچنین با توجه به بیشتر بودن میانگین محاسبه شده (۴.۳۷) از مقدار نظری ۳ با ۰.۹۵ اطمینان فرضیه تحقیق تأیید و این نتیجه حاصل می‌شود که از نظر خبرگان، عوامل سازمانی در صیانت و پیشگیری از وقوع جرم کارکنان مؤثر است.  
**فرضیه فرعی اول:** الگوسازی و نمادپروری در صیانت و پیشگیری از جرایم کارکنان اثرگذار است.

جدول شماره ۵ - آزمون تی فرضیه فرعی اول

تعداد آزمودنی‌ها	میانگین پاسخ‌ها	انحراف معیار	مقدار t	درجه آزادی	رابطه متغیرها	Sig (سطح معناداری)
۷۶	۴/۱۲	۰/۱۵	۹۱/۴	۷۵	۰/۰۵	۰/۰۰۰



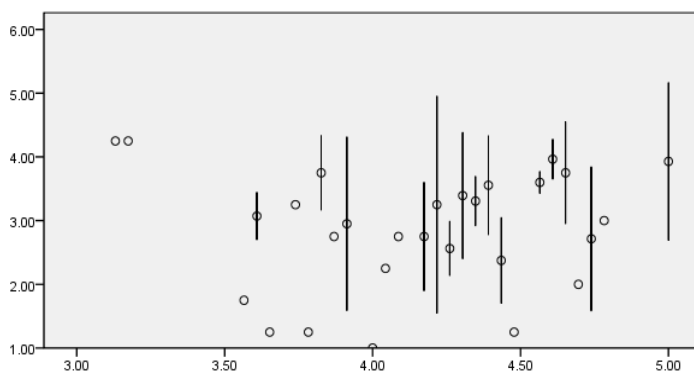


نمودار شماره ۴ - نمودار فرضیه فرعی اول

بر اساس جدول شماره ۵، مقدار Sig (سطح معناداری) از سطح ۰.۰۵ کمتر می‌باشد، همچنین با توجه به بیشتر بودن میانگین محاسبه شده (۴.۱۲) از مقدار نظری ۳ با ۰.۹۵ اطمینان، فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و این نتیجه حاصل می‌گردد که از نظر خبرگان «الگوسازی و نماد پروری» در صیانت و پیشگیری از وقوع جرم کارکنان مؤثر می‌باشد. فرضیه فرعی دوم: کلاس‌های آگاه‌سازی در صیانت و پیشگیری از جرایم کارکنان اثرگذار است.

جدول شماره ۶ - آزمون تی فرضیه فرعی دوم

تعداد آزمودنی‌ها	میانگین پاسخ‌ها	انحراف معیار	مقدار t	درجه آزادی	رابطه متغیرها	Sig (سطح معناداری)
۷۶	۴/۵۷	۰/۱۵	۹۱/۴	۷۵	۰/۰۵	۰/۰۰۰



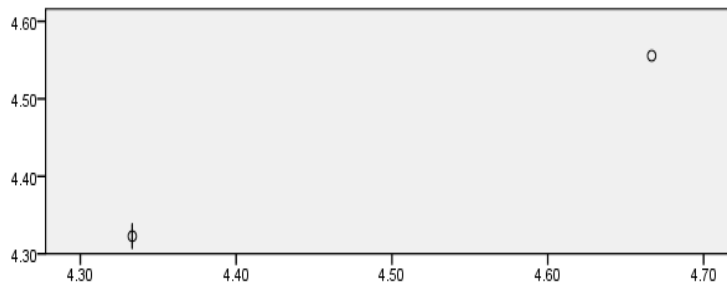
نمودار شماره ۵ - نمودار فرضیه فرعی دوم

براساس جدول ۶، مقدار Sig (سطح معناداری) از سطح ۰.۰۵ کمتر است. همچنین با توجه به بیشتر بودن میانگین محاسبه شده (۴.۵۷) از مقدار نظری ۳ با ۰.۹۵ اطمینان فرضیه تحقیق، تأیید و این نتیجه حاصل می‌شود که از نظر خبرگان، کلاس‌های آگاه‌سازی در صیانت و پیشگیری از وقوع جرایم کارکنان مؤثر است.

فرضیه فرعی سوم: تهیه و نشر پیام‌های صیانتی در صیانت و پیشگیری از جرایم کارکنان اثرگذار است.

جدول شماره ۷ - آزمون تی فرضیه فرعی سوم

تعداد آزمودنی‌ها	میانگین پاسخ‌ها	انحراف معیار	مقدار t	درجه آزادی	رابطه متغیرها	Sig (سطح معناداری)
۷۶	۴/۴۳	۰/۱۴	۸۶/۳	۷۵	۰/۰۵	۰/۰۰۰



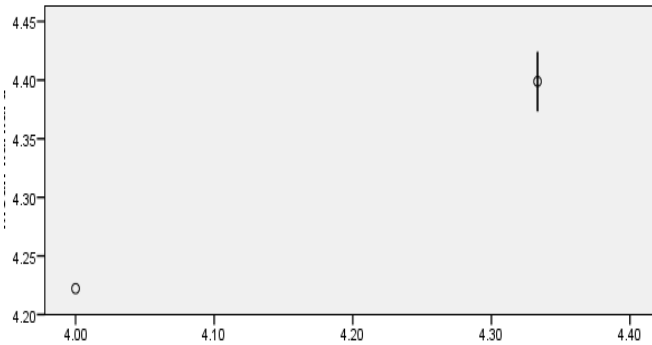
نمودار شماره ۶ - نمودار فرضیه فرعی سوم

براساس جدول شماره ۷، مقدار Sig (سطح معناداری) از سطح ۰.۰۵ کمتر است. همچنین با توجه به بیشتر بودن میانگین محاسبه شده (۴.۴۳) از مقدار نظری ۳ با ۰.۹۵ اطمینان فرضیه تحقیق تأیید و این نتیجه حاصل می‌شود که از نظر خبرگان، تهیه و نشر پیام‌های صیانتی در صیانت و پیشگیری از وقوع جرم کارکنان مؤثر است.

فرضیه فرعی چهارم: توجیه و ارشاد صیانتی در صیانت و پیشگیری از جرایم کارکنان اثرگذار است.

جدول شماره ۸ - آزمون تی فرضیه فرعی چهارم

تعداد آزمودنی‌ها	میانگین پاسخ‌ها	انحراف معیار	مقدار t	درجه آزادی	رابطه متغیرها	Sig (سطح معناداری)
۷۶	۴/۲۹	۰/۱۰	۱۰۴/۰۳	۷۵	۰/۰۵	۰/۰۰۰



نمودار شماره ۷- نمودار فرضیه فرعی چهارم

براساس جدول شماره ۸، مقدار Sig (سطح معناداری) از سطح ۰.۰۵ کمتر است. همچنین با توجه به بیشتر بودن میانگین محاسبه شده (۴.۲۹) از مقدار نظری ۳ با ۰.۹۵ اطمینان فرضیه تحقیق، تأیید و این نتیجه حاصل می‌شود که توجیه و ارشاد صیانتی در صیانت و پیشگیری از جرایم کارکنان تأثیر دارد.

### نتیجه گیری

مقوله پیشگیری و صیانت در قرون اخیر بیش از پیش مورد توجه صاحب نظران واقع شده است؛ به طوری که مؤثرترین و کم‌هزینه‌ترین روش واپایش جرایم و تخلف‌های اداری محسوب می‌گردد. ایده «پیشگیری بهتر از درمان است» به عنوان یک اصل در مبارزه با جرم و بزهکاری در دهه‌های اخیر مورد توجه متولیان سیاست جنایی کشور ما قرار گرفته است (حطمی، ۱۳۹۵). پیشگیری در مفهوم مضیق آن (جرم‌شناسی پیشگیرانه) به مثابه وسیله‌ای تعریف شده است که دولت از آن برای مهار بهتر بزهکاری از طریق حذف یا محدودسازی عوامل جرم‌زا و نیز مدیریت مناسب و مطلوب محیط‌های فیزیکی و اجتماعی‌اش استفاده می‌کند که فرصت‌های مساعد ارتکاب جرایم را ایجاد می‌نمایند (نجفی ابرآبادی، ۱۳۸۳). نیروی انتظامی به عنوان سازمان اثرگذار، مسئول حفظ آرامش و برقراری نظم و امنیت عمومی، نیازمند توجه به امر پیشگیری از ارتکاب جرایم و تخلف‌های کارکنان خود است. از این رو، بررسی عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر پیشگیری و صیانت از وقوع جرم کارکنان، می‌تواند در ناجا علاوه بر شناسایی و اولویت‌بندی

برنامه‌های پیشگیری از جرم کارکنان ناجا، ضامن موفقیت سایر برنامه‌های توسعه‌ای سازمان نیز محسوب گردد. هدف این پژوهش بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر پیشگیری و صیانت از وقوع جرم کارکنان ناجا است. نتایج فرضیه اصلی پژوهش نشان می‌دهد که عوامل درون سازمانی بر پیشگیری از جرم کارکنان تأثیرگذار است. نتایج این فرضیه با یافته نیکزاد (۱۳۹۴) همخوانی دارد. همچنین نتایج فرضیه‌های فرعی نشان داد که مؤلفه‌های عوامل درون سازمانی (الگوسازی و نمادپروری، کلاس آگاه‌سازی، تهیه و نشر پیام‌های صیانتی و توجیه و ارشاد) بر پیشگیری و صیانت از وقوع جرم کارکنان تأثیرگذار هستند که در این میان، عامل آگاه‌سازی و عامل الگوسازی و نمادپروری به ترتیب بیشترین و کمترین تأثیرگذاری را دارند. آگاهی دادن به کارکنان و بالا بردن سطح آگاهی‌های اجتماع نسبت به تحولات پیرامونی، وظیفه‌ای خطیر برای مبادی نظارتی به‌شمار می‌آید که باید در راستای تقویت آن بسیار کوشا باشند. آگاه‌سازی در واقع می‌تواند یک مقوله تربیتی نیز باشد و در اهمیت و تربیت نیروی انسانی همین بس که بدون تربیت و مهارت، ارائه خدمات متنوع امکان‌پذیر نیست. آگاه‌سازی دستاورد و ثمره‌ای به‌نام سالم‌سازی و دوری از هرگونه تخلف و جرم را در پی خواهد داشت و با برنامه‌ریزی مطلوب، برای بهره‌گیری از آن می‌توان سازمان را در برابر آثار نامطلوب فساد و جرم، که گاه سلامت و مشروعیت سازمان را به مخاطره می‌اندازد، مقاوم نمود. نتایج این پژوهش با یافته‌های تحقیق کشفی (۱۳۹۴)، نیکزاد (۱۳۹۴)، وروایی (۱۳۸۷)، عصاریان و جراحی‌دربان (۱۳۹۲) و توسلی و مینایی‌راد (۱۳۸۷) همسو است؛ بنابراین با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهادهای کاربردی به شرح زیر ارائه می‌شود:

- اصلاح نگرش و تقویت باورهای دینی توسط عقیدتی سیاسی در تعامل نزدیک و صمیمی با کارکنان به صورت جمعی یا انفرادی؛
- ارتقای دانش کارکنان در معرض آسیب‌های اجتماعی؛
- نمایش فیلم‌های مستند حفاظتی در کلاس‌های آگاه‌سازی مبتنی بر وقایع و رخدادها و بیان مطالب و محورهای آن متناسب با تهدیدها و آسیب‌های شغلی کارکنان به صورت مستمر؛

- اصلاح فرایند نظام رسیدگی به شکایت‌های ارباب رجوع و آحاد مردم (اجرای صحیح و کامل طرح مکننا در کلانتری‌ها و پاسگاه‌ها)؛
- برخورد یکسان و عادلانه فرماندهان و مدیران با کارکنان پلیس پیشگیری؛
- تقویت نظارت رسمی مانند: سرکشی مستمر فرماندهان و مدیران و مبادی مربوط (حفا، عس و بازرسی) از نحوه فعالیت کارکنان کوپ (کلانتری‌ها و پاسگاه‌ها)؛
- غربالگری کارکنان کوپ و جابه‌جایی آنها در مدت زمانی معین (حدود دو سال) برای جلوگیری از جرایم سازمان یافته؛
- تداوم آموزش در تمام مراحل کار و اکتفا نکردن به آموزش‌های اولیه زمان استخدام و همچنین آموزش‌های کاربردی، عینی، ملموس و متناسب با مأموریت‌های کوپ‌ها؛
- برگزاری جلسه‌های پرسش و پاسخ فرماندهان با کارکنان در یگان‌ها و پاسخگویی به سؤال‌های کارکنان و رسیدگی به مشکلات آنان توسط فرماندهان و مسئولان مربوط.

## منابع و مأخذ

- تاج‌الدینی، علی، باخدا، قاسم (۱۳۸۹)، «صیانت و پیشگیری»، تهران: معاونت آموزشی ناجا.
- توسلی، محمد حسن و مینایی راد، محسن (۱۳۸۷)، «راه کارهای صیانت و پیشگیری کارکنان ناجا در مقابل تهدیدها و آسیب‌ها»، فصلنامه علمی ترویجی بصیرت و تربیت اسلامی، دوره پنجم، شماره ۱۲.
- حطمی، ایمان (۱۳۹۵)، «پیشگیری از جرایم و تخلف‌های سربازان وظیفه»، تهران: انتشارات جنگل، جاودانه، سال چهارم.
- بازرسی کل ناجا، «دستورکار اجرایی آیین‌نامه تشویق فرماندهان، رؤسا و مدیران در زمینه کاهش جرایم و تخلف‌ها»، شماره ۱۳۰-۱۶/۷/۴/۵۱۶/۶/۸۹ مورخ ۹۳/۱۱/۳.
- رشادتی، جعفر (۱۳۸۷)، «پیشگیری از جرم در قرآن»، تهران: انتشارات دفتر تحقیقات کاربردی پلیس پیشگیری ناجا.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۱)، «آموزش و نقش آن در بهبود منابع انسانی»، نشریه دانش حسابرسی، سال دوم، شماره ۳.
- عرب انصاری، مهدی (۱۳۹۰)، «بررسی نقش آموزه‌های دینی در پیشگیری از جرایم»، فصلنامه علمی-ترویجی دانش حفاظتی و امنیتی، سال ششم.
- عصاریان، عباس و جراحی دربان، مهدی (۱۳۹۲)، «صیانت و پیشگیری از جرم و گناه از منظر قرآن کریم و راه‌های نهادینه کردن آن در بین کارکنان پلیس»، فصلنامه علمی ترویجی بصیرت و تربیت اسلامی، دوره یازدهم، شماره ۲۹، صص ۱۶۴-۱۳۷.
- قائمی، محمد حسن و حطمی، ایمان (۱۳۹۴)، «نگرش علمی- کاربردی به پیشگیری از جرایم»، ماهنامه دادرسی، سال نوزدهم، شماره ۱۱۲.
- کشفی، سیدسعید (۱۳۹۴)، «بررسی صیانت از کارکنان ناجا مبتنی بر آموزه‌های دینی»، نشریه بصیرت و تربیت اسلامی، دوره ۱۲، شماره ۳۵، صص ۴۲-۲۷.
- کمالی رنجبر، جلال و بقائی پاقلعه، محمدرضا (۱۳۹۵)، «نقش کلاس‌های آگاه‌سازی در پیشگیری از جرایم کارکنان (مورد مطالعه فا.ا. خراسان شمالی)»، فصلنامه دانش انتظامی خراسان شمالی، سال سوم، شماره ۱۱.
- کوشافر، حمیدرضا، نوری، علی، غلامی، رضاعلی (۱۳۹۳)، «توصیه آموزه‌های دینی و قرآن کریم در صیانت و پیشگیری از وقوع جرم و راه‌های نهادینه کردن آن در ناجا (ف.ا.استان مازندران)»، فصلنامه دانش انتظامی مازندران، دوره پنجم، صص ۱۵۳-۱۳۹.
- گسن، ریموند (۱۳۷۰)، «جرم‌شناسی کاربردی»، ترجمه: دکتر مهدی کی‌نیا، چاپ اول.

- منصوری، بهمن (۱۳۹۲)، «صیانت و پیشگیری از جرم و گناه از منظر قرآن کریم»، فصلنامه دانش انتظامی دانشگاه علوم انتظامی، سال پانزدهم، شماره ۲.
- نجفی ابرنآبادی، علی حسین (۱۳۸۳)، مباحثی در علوم جنایی، تقریرات درس جرم‌شناسی. نیکزاد، اسحاق (۱۳۹۴)، «اولویت‌بندی عوامل سازمانی مؤثر بر صیانت کارکنان ناجا»، فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، سال دهم، شماره ۳۷.
- وروایی، اکبر (۱۳۸۷)، «بررسی نقش فرماندهان و مدیران در راهبرد سازمانی صیانت از کارکنان»، فصلنامه علمی ترویجی نظارت و بازرسی، دوره دوم، شماره ۶.
- ولیدی، محمدصالح (۱۳۸۸)، «پیشگیری از جرم درآموزه‌های اسلامی»، فصلنامه مطالعات پیشگیری از جرم، سال چهارم، شماره ۱۱.